

Занятость молодежи нового рабочего класса организаций общественного питания в период пандемии*

В. Ю. Бочаров

Самарский национальный исследовательский университет им. акад. С. П. Королева,
Российская Федерация, 443086, Самара, Московское шоссе, 34
Социологический институт РАН — филиал ФНИСЦ РАН,
Российская Федерация, 190005, Санкт-Петербург, 7-я Красноармейская ул., 25/14
Тюменский индустриальный университет,
Российская Федерация, 625000, Тюмень, ул. Володарского, 38

Для цитирования: *Бочаров В. Ю.* Занятость молодежи нового рабочего класса организаций общественного питания в период пандемии // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2022. Т. 15. Вып. 1. С. 26–46. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2022.102>

В статье рассматриваются специфические характеристики занятости молодых работников российских организаций общественного питания на фоне пандемии COVID-19. Среди таких характеристик выделяются: преимущественно неформальный характер трудовых отношений; рутинный характер труда под контролем работодателя, осуществляемым с помощью средств видеонаблюдения; зависимость режима рабочего дня от наличия или отсутствия посетителей («гостей») в организации; гибкость рабочего графика. Отмечается, что рабочая молодежь клиентского сервиса является одной из наиболее пострадавших от последствий пандемии групп наемных работников. По результатам глубинных интервью с молодыми работниками трех организаций общественного питания г. Самары делаются выводы о негативных последствиях пандемии, выражающихся для их занятости в следующем: рост риска увольнения или неоплачиваемого отпуска; работа в условиях сокращенного рабочего времени; сокращение размера заработной платы; постоянные конфликты с посетителями организаций общественного питания из-за «масочного режима»; запрет корпоративных мероприятий. Помимо данных глубинных интервью, приводятся данные статистики и другие эмпирические данные, полученные в рамках продолжающегося исследовательского проекта «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России», выполняемого с участием автора (2018–2021 гг.). В теоретическом аспекте делается вывод о перспективности использования междисциплинарного подхода «new working class studies», синтезирующего неомарксистский (конфликтный) и культуральный подходы, а также концепции «behavioural economics» к анализу проблем занятости в сфере услуг. Кроме того, такая методология должна учитывать прекарный характер занятости сервисных работников и негативное влияние пандемии на все сферы их жизни.

Ключевые слова: молодежь нового рабочего класса, занятость, сфера клиентского сервиса, сфера общественного питания, пандемия.

* Статья подготовлена при поддержке гранта РНФ № 17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России».

Введение

Мировая пандемия COVID-19 негативным образом повлияла на все сферы человеческой деятельности и существенно ухудшила ситуацию в социально-трудовой сфере. Начиная с 2020 г. многие показатели состояния мирового рынка труда, в том числе уровня безработицы и уровня оплаты труда, показывают отрицательную динамику. Помимо экономического спада производства, роста социального неравенства и транзакционных издержек, пандемия оказалась фактором, приводящим миллионы людей в состояние морально-психологической подавленности (часто из-за потери работы и доходов) [1] и даже психологической травмы [2]. Многие исследователи даже говорят о ситуации «беспрецедентного социального шока», который невозможно сравнить с предыдущими экономическими рецессиями и кризисами. При этом пагубные последствия экономических трудностей, вызванных COVID-19, заметны практически среди всех слоев населения, чье материальное и эмоциональное состояние ухудшилось [3]. Особую травматичность пандемического влияния ощутили прежде всего работники в наиболее уязвимых сегментах рынка труда [4], а в гендерном измерении — женщины [5]. Такие негативные тенденции наблюдаются практически во всех странах мира, не исключая Россию. Особенно они оказались заметны в наиболее феминизированной сфере клиентского сервиса. Российскими исследователями отмечается, что больше всего пострадали в период пандемии работники организаций сферы обслуживания и торговли, вынужденных сократить 522 тыс. занятых [6]. И среди пострадавших от последствий пандемии большое число занятых именно на рабочих позициях [7]. Более того, наиболее сильное негативное влияние пандемический кризис оказал на рабочую молодежь, занятую в сфере клиентского сервиса. В мировой экономике в этой сфере до начала пандемии было занято более 40% молодых работников (178 млн чел.), работавших в четырех наиболее пострадавших от кризиса отраслях: гостиничный бизнес, общественное питание, оптовая и розничная торговля [8, с. 126]. Тем не менее обострившиеся проблемы (в первую очередь связанные с падением уровня доходов и рисками потери рабочего места) пока не привели к кардинальному изменению моделей трудового поведения и стратегий работников на рынке труда. По крайней мере это справедливо для российских рабочих [9]. Наши эмпирические данные также подтверждают этот тезис, позволяя утверждать, что подавляющее большинство рабочей молодежи по-прежнему придерживаются экономических моделей «терпеливое молчание» и «адаптивное приспособление» [10], реализуя в социально-трудовой сфере стратегию выживания в неблагоприятных условиях рабочей среды и дефицита рабочего времени [11]. Сказанное в полной мере относится к рабочей молодежи, занятой в сфере клиентского сервиса и в особенности в организациях общественного питания.

Главная цель исследования — на основе эмпирических данных описать основные характеристики занятости молодежи нового рабочего класса в организациях общественного питания, выявив наиболее негативные последствия, связанные с продолжающейся пандемией. Объект анализа — молодежь нового рабочего класса, занятая в сфере клиентского сервиса (в организациях общественного питания). Предмет исследования — занятость молодежи нового рабочего класса.

Занятость в сфере клиентского сервиса как объект социологических исследований

Еще до начала пандемии на российскую сферу услуг (клиентского сервиса) приходилось более 63 % численности трудоспособного населения и делались оптимистические прогнозы относительно роста доли занятых в этой сфере [12]. Неудивительно, что в последние годы стало появляться все больше исследований, посвященных труду и занятости различных профессиональных групп работников сервисной сферы: торговых сетей [13], промоутеров [14], фитнеса [15], гостиничного сервиса [16], супермаркетов и ресторанов [17]. Многие из исследователей говорят в основном о неформальном характере найма в организациях розничной торговли и общественного питания [18], а также молодежной специфике кадрового состава сферы клиентских услуг, в частности распространенной практике трудоустройства российских студентов в такие организации на время своей учебы [19]. Отмечается, что нередко молодые работники соглашаются «выполнять любую работу (подработку) для поддержания приемлемого уровня жизни, что в основном предлагает сфера услуг» [20, с. 192] и, как правило, такая занятость рабочей молодежи характеризуется как precarious (не имеющая гарантий): «...молодые люди соглашаются на precarious статус, чтобы не остаться вообще без работы в непростую для современной молодежи эпоху развития рынка труда» [21, с. 81].

Также исследователи характеризуют специфику занятости работников сферы услуг, выражающуюся в особой роли отношений между работниками и клиентами, и рассматривают труд в сфере клиентского сервиса как отличающийся от труда промышленного своей эмоциональной составляющей [22] и важной ролью, которая отводится клиенту (покупателю, гостю), которого необходимо «качественно удовлетворить» [23].

В новейших исследованиях (2020–2021 гг.) авторы в первую очередь фокусировались в сфере клиентского сервиса на проблемах занятости, которые принесла пандемия. В частности, отмечается, что самые массовые сокращения рабочих мест затронули ресторанный бизнес, транспорт, туризм. Такая ситуация была связана не только с физическим отсутствием клиентов (особенно в период локдауна), но и в целом с «деформацией экономических реалий» (обесценивание рубля, повышение стоимости импорта, существенное снижение покупательской способности россиян) [24, с. 247]. Помимо этого, исследователи обращают внимание на усиление гендерного неравенства [25], особенно в наиболее феминизированных секторах сферы услуг (гостиничный бизнес, сфера питания и туризм) [26, с. 112]. Данные статистики свидетельствуют, что доля женщин, занятых в сфере сервисных услуг, существенно (более чем в 2 раза) превышает долю занятых мужчин как в целом по РФ, так в частности и в Самарской области, где проходило наше исследование 2021 г. Так, в 2020 г. в Самарской области насчитывалось более 214 тыс. работников в сфере «обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности» (по классификатору ОК 010-2014), из которых более 151 тыс. — женщины [27, с. 54].

Методология и методика исследования

Методология нашего исследовательского проекта «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России» (руководитель — Т. В. Гаврилюк) опирается на междисциплинарный подход «new working class studies», авторами которого проблематизировано исходное марксистское определение класса как позиции социальной группы в структуре властных иерархий, определяемой экономическими отношениями, а также расширены границы теоретического понимания класса за счет включения в него проблем идентичности и жизненного стиля рабочих в изменившемся культурном ландшафте [28; 29]. В рамках этого подхода обосновывается отнесение работников сферы клиентского сервиса к рабочим (рабочему классу) современного постиндустриального общества [30; 31]. Отметим, что сегодня рабочий класс как основной элемент социальной структуры не является возвратом к пролетариату прошлых столетий и не тождествен глобальному прекариату — это новый большой социальный класс, формирующийся в ходе социальной дифференциации новых собственников и новых наемных работников реального сектора экономики и сервиса. Под новым рабочим классом мы понимаем группу наемных работников, занятых во всех сферах материального производства и сервиса, труд которых рутинизирован, разделен на стандартизированные сегменты, поддается алгоритмизации и количественному нормированию результатов; не участвующих в управлении и не имеющих прав собственности в организации, в которой они заняты.

Также нам близки концепции «behavioural economics», фокусирующиеся на наблюдаемом поведении людей, действующих с «ограниченной рациональностью», ориентирующиеся на поведение эмоционального человека и объясняющие его поведение через призму социальных предпочтений и норм, желаний, настроений, эмоций, из которых затем строятся поведенческие модели [32]. В русле концепции «behavioural economics» нами рассматривается и научный дискурс о пандемии и ее влиянии на занятость рабочей молодежи клиентского сервиса, связанный с эмоциональностью и значениями нормальности, дисциплины и самодисциплины, доверия, уверенности и недоверия к властным институтам [33; 34].

В процессе сбора эмпирических данных использовалась стратегия микс-методов, где количественные данные позволили выделить наиболее общие тренды, а качественные данные — герменевтическую перспективу в анализе занятости молодежи нового рабочего класса.

Первый этап наших исследований, включавший в себя проведение массового анкетного опроса ($N = 1534$) и глубинных интервью с молодыми рабочими промышленности и клиентского сервиса (31 интервью), был проведен до начала пандемии (2018 г.). В рамках этого этапа были определены критерии отнесения информантов к рабочей молодежи, выделены и обоснованы модели и стратегии их трудового поведения [35; 36], а также получены данные о более высоком уровне прекаризации трудовых отношений в организациях сферы клиентского сервиса по сравнению с промышленными предприятиями [37].

Второй этап исследований был осуществлен в Самаре в 2021 г. В рамках этого этапа нами использовались методы качественной социологии — глубинное и фокус-групповое интервью. Для обеспечения доверия между интервьюером и ин-

формантом в процессе беседы отбор участников производился методом снежного кома, начиная с ближайшего окружения членов научного коллектива. В качестве объекта исследования выступала молодежь нового рабочего класса в возрасте от 18 до 35 лет, проживающая в Самаре и занятая в организациях клиентского сервиса (общественного питания) на рабочих позициях, не связанных с управленческими функциями. Выборочная совокупность составила 20 информантов. Интервью проводились с февраля по май 2021 г. с молодыми работниками (13 — жен., 7 — муж.), занятыми на рабочих позициях (бариста, барменов, официантов, кассиров-администраторов и т. п.) трех организаций клиентского сервиса, относящихся к региональной сети кофеен (1), международной сети кафе и ресторанов общественного питания (2) и сетевому ресторанному холдингу (3). Все эти три организации относятся в соответствии с действующим стандартом ГОСТ 31985-2013 к организациям общественного питания. Согласно этому стандарту, общественное питание (индустрия питания) рассматривается как самостоятельная отрасль экономики, состоящая из предприятий различных форм собственности и организационно-управленческой структуры, организующая питание населения, а также производство и реализацию готовой продукции и полуфабрикатов как на предприятии общественного питания, так и вне его, с возможностью оказания широкого перечня услуг по организации досуга и других дополнительных услуг¹.

Каждое интервью с информантами нашего исследования проводилось в очном формате (офлайн) с соблюдением санитарных антипандемических мер, длилось от 50 мин до 1,5 ч и проводилось в удобном для информанта месте. Все сессии базировались на детализированном гайде интервью, были записаны на диктофон и транскрибированы дословно, с сохранением экстралингвистических элементов разговора.

Помимо этого, в феврале 2021 г. нами были проведены четыре фокус-группы (по 8 информантов в каждой из них, всего 32), в которых принимала участие рабочая молодежь, отобранная в соответствии со скрининговым анкетным телефонным опросом по заданным квотным параметрам и занятая на рабочих позициях в промышленности и строительстве (две группы), а также в сфере клиентского сервиса (две группы).

Полученные по результатам фокус-групповых и глубинных интервью данные относительно характеристик занятости молодежи клиентского сервиса во многом совпадают. В тексте данной статьи приводятся только цитаты из глубинных интервью с молодыми рабочими организаций общественного питания, но при этом учитывается и информация, полученная в ходе фокус-группового взаимодействия с представителями клиентского сервиса, а также данные первого этапа нашего исследовательского проекта и статистические данные.

¹ Межгосударственный стандарт ГОСТ 31985-2013. Услуги общественного питания. Термины и определения. Введен в действие в качестве национального стандарта Российской Федерации с 1 января 2015 г. Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 27 июня 2013 г. № 191-ст. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200103471> (дата обращения: 12.01.2022).

Описание и интерпретация данных глубинных интервью

Основные характеристики занятости молодых рабочих в организациях общественного питания г. Самары

Мотивация трудоустройства. В основном на рабочих позициях организаций общественного питания занята молодежь. Это общемировая практика, и данные нашего исследования полностью подтверждают такую специфику. Молодым людям, как правило, удается совмещать такую работу с учебой из-за плавающего графика работы, и это является одной из главных причин их трудоустройства в систему общепита: «Общепит выбрал, потому что его проще всего совмещать с учебой и ну... более или менее доходно. Тут ведь деньги есть» (Егор², 23 года, бариста); «...меня устраивает... что я могу совмещать ее как раз с моей учебой, потому что обучаюсь я на очной форме, дневной... и поэтому на этой работе устраивает меня, ну, грубо говоря, график» (Николай, 22 года, бариста). Кроме того, для молодых людей без высокой квалификации и опыта работы именно в сфере общепита есть возможность «быстрого заработка»: «...максимально без знаний и опыта, можно получать деньги» (Владимир, 22 года, официант); «...если коротко говорить, то мне очень срочно понадобились деньги, вот так получилось...» (Анна, 18 лет, кассир-сборщик). При этом сами молодые люди признавали, что даже для их возраста это тяжелый труд, и еще поэтому на подобные рабочие вакансии трудоустраивается в основном молодежь: «Чем ты младше, тем тебе легче, потому что я не представляю, если придет женщина, которой 40 лет, нет, конечно, есть те, кто бегают здесь, но вот так вот, чтоб весь день на ногах стоять, даже мне, 22 года, уже тяжело... у меня болят колени, болит спина» (Елена, 22 года, член бригады, кассир).

Основной мотивацией для занятости в организациях общественного питания у информантов является желание зарабатывать деньги: «...скорей всего, только деньги мотивируют на эту работу» (Виктория, 21 год, член бригады ресторана); «...основная мотивация — это, наверное, все-таки деньги...» (Мария, 21 год, член бригады ресторана). Тем не менее достаточно распространена среди них и мотивация общения с такими же молодыми коллегами или с клиентами: «Это общение, скорее всего, потому что я люблю болтать, а тут я со всеми болтаю... так как очень малооплачиваемая работа, и ты больше устаешь на ней, чем зарабатываешь» (Елена 22 года, член бригады, кассир); «Общение с людьми... с коллегами, вот...» (Анна, 18 лет, кассир-сборщик).

Неформальные трудовые отношения. Известно, что многие молодые люди, особенно в сфере услуг, работают неофициально — без оформления трудового договора — и в этом даже видят больше плюсов, чем минусов [20, с. 198–199]. Тем не менее среди информантов нашего исследования отношение к такой практике неоднозначное. Часть, не рассматривая свою занятость в системе общепита в долгосрочной перспективе, вполне соглашались работать неофициально, воспринимая свою занятость как временную подработку во время учебы: «...мне просто не нужно это трудоустройство официальное. Меня это, наверное, все устраивает, по-

² Для обеспечения анонимности информантов при цитировании указываются вымышленные имена.

тому что я не рассматриваю эту работу как какую-то серьезную. То есть я же не планирую заниматься этим, для меня это больше как подработка во время учебы, вот. Поэтому я уж и не стал просто заморачиваться по поводу этого официального трудоустройства» (Николай, 22 года, бариста); «...я подумала, что я — студентка, и зачем мне официальное трудоустройство... Просто, если бы оно было, было бы хорошо, окей, официальное трудоустройство. Его нет — ну тоже хорошо» (Надежда, 22 года, бариста). Причем информанты сообщали, что практика неформального найма именно для рабочих позиций в их организации обычная: «А ну у нас из администраторов никто официально не работает, вообще, мне кажется у нас только управляющий, и то не факт...» (Полина, 18 лет, бариста). И такие информанты были довольны устными договоренностями с работодателем (например, об оплате отпуска) и не видели смысла в формальной занятости: «Я довольна тем, что, несмотря на неофициальное трудоустройство, полностью неофициальное, нам платят отпуск» (Алена, 23 года, бариста).

Кроме того, часть информантов сознательно отказываются от заключения трудового договора из-за нежелания налоговых отчислений со своих заработков: «Если ты работаешь больше трех месяцев или полгода, то тебе предлагали заключить официальный трудовой договор, но-о-о... ..если официально — то понятное дело, что предприниматели платят налог, и поэтому у тебя съедалась какая-то часть зарплаты... я не видел смысла заключать договор, чтобы получать еще меньше...» (Виктор, 21 год, бариста); «Есть возможность официально трудоустроиваться, но я не особо, потому что если официально трудоустроиваешься, приходит часть зарплаты на карту ВТБ, там прикоп в том, что там снимает процент, у тебя там облагается налогом, и ты меньше получаешь. Просто это кому-то нужно, а кому-то нет. Мне особо не нужно, хотя трудовой стаж шел бы, лишним бы не был» (Владимир, 22 года, официант).

Тем не менее ряд информантов выражали свою обеспокоенность отсутствием формального трудового договора, сокрушаясь в основном об отсутствии оплаты больничных и отпускного времени: «...больничный не оплачивался, потому что... потому что мы были неофициально трудоустроены...» (Виктор, 21 год, бариста); «Насколько я понимаю, начальство сейчас не гонится за тем, чтобы официально кого-то устроить. Но мы имеем на это право, но также это налог и все, связанное с этим. Хотя это дает свои преимущества: те же больничные, отпуск оплачивался бы выше...» (Алена, 23 года, бариста). При этом некоторые информанты сообщали, что делали попытки формализовать свою занятость, но в итоге трудовой договор с ними заключать не стали: «Я планировала... я даже разговаривала насчет этого с управляющим, я хотела завести книжку трудовую, вот, но как-то мы замяли эту тему и пошли дальше» (Валерия, 18 лет, бариста).

И все же несколько информантов исследования имело официальный трудовой договор по своему нынешнему месту работы. Но они подчеркивали, что не видят особых преимуществ в этом относительно гарантий своей занятости. Более того, рассказывали о существующей практике заранее заполненных заявлений об увольнении работника: «...не-е-е, защищенным себя не чувствую на самом деле, потому что я знаю, что где-то есть подписанное мной заявление на увольнение без даты... да-а-а, это сразу при устройстве на работу делают» (Никита, 27 лет, бармен).

Отметим, что никто из информантов не испытывает серьезного страха потери работы и спокойно относится к перспективе увольнения, которое, по их мнению,

может случиться в любой момент: «По поводу “взять и уволить” — незаменимых людей нет, поэтому вообще спокойно» (Егор, 23 года, бариста); «По идее, могут уволить в любой момент. Наверно, защищенности никакой нет, да и откуда она будет... Только если какие-то человеческие качества, и то я понимаю, что начальство может уволить в любой момент» (Алена, 23 года, бариста). Более того, как правило, молодые рабочие сферы общепита увольняются сами по причине низких заработков, или условий работы, или еще чаще — невозможности совмещать работу и учебу. Особенно массовые увольнения происходят во время учебных сессий: «Кто-то не справляется с нагрузкой, потому что надо и учиться, и работать. Ну, это вот это основная причина. Особенно большое массовое увольнение у нас во время сессии. То есть ребята увольняются, а новых мы найти не можем, потому что у других-то тоже сессия... Кто-то не выдерживает такого общения с людьми, да. Кому-то не понравился коллектив. Кому-то зарплата, кого-то не устраивает...» (Егор, 23 года, бариста).

Рутинный характер труда под контролем менеджеров. Типичный режим рабочего дня всех информантов состоит из рутинных, повторяющихся операций, выполняемых под контролем менеджеров. Такой труд занятых в системе общепита не является творческим и, согласно классификации М. К. Горшкова, по своему содержанию может быть типологизирован, главным образом, как «механический — рутинный, требующий простых, легких операций» и «физический — рутинный, требующий простых операций с приложением силы» [38, с. 21]. Важно отметить, что рабочая рутина, включая действия и даже эмоции работников, постоянно контролируется с помощью установленных во всех организациях общественного питания видеокamer — на это обращали внимание все информанты исследования. Отметим, что в период пандемии такая практика постоянного видеонаблюдения со стороны администрации за действиями своих работников стала дополнительным механизмом контроля соблюдения антипандемических предписаний (прежде всего ношения масок и перчаток) персоналом и гостями: «...ну, у нас есть менеджеры, есть и видеооператоры, которые следят за работой в ресторане... сейчас же и масочный режим, и в перчатках надо ходить, за этим всем следят, и, если без перчаток ходишь, тебя штрафуют» (Николай, 22 года, официант). С помощью практики видеонаблюдения работодатель, прежде всего, контролирует взаимодействие персонала с гостями, в том числе эмоциональную составляющую их общения: «Ну, я не отвечаю. На грубость я не отвечаю. Просто начинаю говорить строгим тоном. Потому что контролирую эмоции, так как это работа» (Виктория, 19 лет, кассир); «Я лучше скажу заученную фразу с каменным лицом, чем ну... реально скажу, ну что-нибудь нехорошее» (Анна, 18 лет, кассир-сборщик).

Контроль над деятельностью рабочих призван не только предотвратить грубость персонала, но и не допустить враждебного поведения со стороны гостей (которые могут быть, например, пьяными) либо случаев сексуальных домогательств: «...уже под вечер тяжеловато, потому что люди могут прийти вечером либо пьяные, либо еще какие-то и провоцировать тебя уже на какие-то более открытые эмоции, чем ты им способен сейчас показать» (Антон, 22 года, официант); «...случай был, когда пьяный мужичок такой, ну правда он добрый пьяный, чет делает заказ... и... такой... ну давай я вас поцелую... а-ха-ха, нет... ну и он пошел дальше (*смеется*)...»

А так со стороны гостей, нет... пусть попробуют, тут камеры везде... у нас есть камеры, у нас всегда ищут доказательства» (Анна, 18 лет, кассир-сборщик).

Многие информанты чувствуют стресс от того, что постоянно находятся под постоянным видеоконтролем и вынуждены непрерывно сдерживать свои эмоции: «Усталость... моральная... ну я могу потом долго не разговаривать там... с родителями. Я... у меня там, допустим, три дня рабочих, два дня у меня выходных, и я вот этот вот день один из выходных, я могу сидеть в своей комнате, чтобы ко мне никто не подходил. Наверно, больше опустошенность какую-то я чувствую, эмоциональную, моральную даже в какой-то степени. Потому что ну... очень много эмоций отдаешь на работе» (Татьяна, 20 лет, официант).

Тем не менее практически все информанты по секрету сообщали исследователям, что у них в заведении есть слепые зоны, где они могут скрыться от видеокамер. Естественно, что таких зон нет непосредственно на кассах и барных стойках, но наличие таких «укрытий», безусловно, помогает каким-то образом снизить стресс от постоянного контроля: «Есть слепые зоны так называемые. Но на кассе слепых зон нет. Нет, конечно, есть одна слепая зона, но там все равно немного видно. Есть одна большая слепая зона на панировке. Там целый угол слепой зоной является. Есть слепая зона на сухом складе, там вообще нет камер» (Виктория, 19 лет, кассир); «...у нас некоторые зоны слепые. Мы их знаем наизусть, прям до миллиметра... (улыбается)» (Анна, 18 лет, кассир-сборщик); «...есть зоны, мы знаем точно, какие есть зоны, где и че как...» (Татьяна, 20 лет, официант); «На самом деле камеры видеонаблюдения нигде не идеальны, и в любом случае есть места, где их тупо нет... (пауза) опять же чисто физически начальство не может за всем уследить» (Ирина, 22 года, официант).

Рабочий ритм в зависимости от «гостей». Общение информантов с клиентами заведений общепита — а все информанты называли их «гостями»: «Клиенты в банке» (Антон, 22 года, официант) — жестко структурировано инструкциями («скриптами»), а наличие возможности отдохнуть среди рабочего дня не всегда обусловлено жестким графиком (даже если он формально установлен), а зависит от наличия или отсутствия клиентов («гостей») и возможности найти себе среди коллег замену на время такого перерыва. То есть если в заведении много гостей, то никаких перерывов в работе (даже обеденных) в течение смены может и не случиться: «Трудно говорить, если ты работаешь в общепите, о нормированности рабочего дня, потому что все зависит исключительно от клиентопотока, но очень удручало, что нет именно централизованного перерыва на обед, то есть это все зависело только от места и случая... то есть, если есть возможность — ты кушаешь, если нет возможности — ты не кушаешь (*смеется*)... как-то так» (Виктор, 21 год, бариста); «У нас нет обедов, завтраков и ужинов, потому что мы работаем нон-стопом. У нас бывают обеды только тогда, когда там в зале никого нет или в зале очень маленькая посадка идет...» (Татьяна, 20 лет, официант).

И наоборот, если гостей нет, то можно просидеть без работы весь день (это, естественно, сказывается на заработке): «Гостей нет, ты сразу в курилку. Столы обслужены, все сделано — в курилку. Можно лясы поточить, если не куришь» (Антон, 22 года, официант); «Вот, просто нету клиентов, там, нет гостей, вернее. Мы называем их “гостя-я-ями” (*смеется*). Просто сидишь спокойно. Можешь книжку

почитать там, в телефоне “позависать” там. Как бы тебе за это ничего не скажут... Кушать можешь. Нет, определенного обеденного часа нету: то есть, нет гостей — хочешь сколько ешь за весь день. Вот, главное, не при гостях...» (Анастасия, 19 лет, кассир-администратор).

В основном воспользоваться возможностью для небольшого отдыха или обеда при наличии гостей у работников общепита появляется только в случае замены другими коллегами: «...отдых в течение дня не предусмотрен как таковой, может, если это целый рабочий день, то нету даже перерыва на обед, ты обедаешь тогда, когда нет потока людей... то есть у тебя есть возможность взять перерыв, попросив своего сменщика, ну не сменщика, а своего коллегу, с которым ты стоишь за баром, подменить тебя, пока ты пойдешь покушать. Как такового в рабочем графике обеда нету, то есть, следовательно, и отдыха нет» (Виктор, 21 год, бариста).

Из-за такого интенсивного режима занятости многие информанты жаловались исследователям на усталость от работы в сфере общественного питания, отмечая, помимо тяжелого рутинного рабочего ритма, дефицит свободного времени. При этом у многих ситуация такого дефицита усугубляется фактом параллельной учебы: «...у меня нет никогда выходных, вообще ни одного выходного, даже половинки. То есть я либо на учебе с восьми там до восьми, вот либо на учебе и на работе, либо полностью день на работе, вот мне хотелось бы вот выходных, вот восьмой день можно, пожалуйста. Потому что вот, когда я заболела и у меня был воскресенья выходной, мне кажется, это было лучшее, я просто получила сутки облегчения, мне не хватает выходных...» (Полина, 18 лет, бариста); «Я либо учусь, либо я работаю, либо я занимаюсь какими-то волонтерскими проектами, либо... стажируюсь. У меня нет свободного времени.... Нет, мне катастрофически не хватает времени ни на что» (Надежда, 22 года, бариста).

Не все, даже несмотря на молодой возраст, выдерживают трудовые нагрузки, но из-за необходимости зарабатывать деньги продолжают работу: «Ну на самом деле, может быть, это просто потому что я такой человек, но... на нервной системе у меня это все отразилось не очень хорошо, вот... Ну, может, я себя просто перегрузила часами, но вот в последнее время мне, конечно... приходится на таблеточках сидеть легких...» (Анна, 18 лет, кассир-сборщик).

Гибкий («плавающий») рабочий график. Частичным выходом из ситуации тяжелых трудовых нагрузок для информантов является гибкий график — о таком графике работы сообщали все информанты исследования. При этом достаточно распространена практика, когда информанты имеют возможность влиять на расписание своих смен и их общее количество. Но сам процесс составления рабочего графика всегда согласовывается с администрацией: «Рабочий график составляется таким образом, что где-то в середине-конце недели менеджер спрашивает у нас, какие пожелания были бы у нас по графику на следующую неделю, то есть график составляется только на неделю. А все наши пожелания менеджером учитываются, и он уже ставит нас в график. Конечно, не всегда получается учитывать все наши пожелания, потому что они могут, само собой, где-то совпадать, или что-то еще, но по максимуму готовится... под нас подстроиться» (Егор, 23 года, бариста).

Как правило, работодатель при составлении графика работы учитывает пожелания, связанные с учебой работников: «Он плавающий. То есть я пишу свои

пожелания. Как я пишу, так мне и ставят. Обычно это 4–5 рабочих дней, а по времени это все подстраивается под мою учебу. Если я пишу с четырех, мне ставят с четырех, если я пишу с семи, мне ставят с семи. Здесь очень лояльное руководство в этом плане, нам ставят так, как нам нужно» (Надежда, 22 года, бариста). При этом чем больше опыт работника и его квалификация, тем чаще администрация идет навстречу при составлении рабочего графика: «Так как я старший официант, у меня много привилегий и я могу себе график ставить как мне удобно, то есть я могу поставить график три-три или два-два, в зависимости от того, сколько я хочу получить за рабочий месяц, но могут меня в любой момент вызвать на работу, когда нужна будет помощь, допустим...» (Николай, 22 года, официант).

Достаточно лояльное отношение работодателя к пожеланиям работника при составлении рабочего графика меняется на жесткую позицию при его исполнении. Любое даже незначительное отклонение от распорядка рабочей смены может наказываться штрафами: «Начинается, в общем, с десяти часов утра мы работаем и до десяти вечера, то есть приходим к десяти ровно. Нельзя опаздывать ни на минуту. Опоздываешь на минуту — тебя штрафуют на 100 рублей сразу же» (Анастасия, 19 лет, кассир-администратор). И если по причине каких-либо семейных обстоятельств или своей болезни работник не может выйти в свою смену, то, как правило, он самостоятельно должен обеспечить себе замену, договариваясь с коллегами: «...ну вообще, если у человека есть какие-то там семейные обстоятельства либо что-то с учебой, то все входит в положение, ты можешь без проблем заместиться, то есть ты не можешь, например, выйти завтра на работу, ищешь себе замену...» (Ирина, 22 года, официант). Либо, чтобы не потерять работу, несмотря ни на что (даже болезнь) — выходить в поставленную смену: «Больничные — нет, у нас вот ты болеешь — просто не ходишь, либо болеешь и ходишь, ну или там пишешь — я заболел, замените меня, пожалуйста, не заменяют, ну что ты сделаешь, либо ты реально выходишь больной, потому что, нет, не может никто, либо вот ты сейчас умрешь, выходит там один человек. Но в основном, вот я болела два раза, я просто болела — и все...» (Полина, 18 лет, бариста).

Негативные эффекты от пандемии в сфере общественного питания г. Самары

У российских исследователей нет однозначного мнения относительно исключительно негативного влияния пандемии (хотя и признается, что молодежь и женщины — наиболее пострадавшие от последствий пандемии [39]). Не исключено, что имеет место специфика региональных мер поддержки. Так, например, отмечается, что петербургская молодежь действительно чаще, чем лица старшего возраста, переходила на неполный рабочий день, однако так же часто находила в этот период и дополнительные возможности для работы [40]. Тем не менее практически все информанты нашего исследования признавали, что пандемия 2020–2021 гг. серьезно и негативно повлияла на их жизнь и работу: «Очень сильно подкосил последний год. Очень много народа ушло в принципе из сферы...» (Никита, 27 лет, бармен). Высказывания информантов могут быть объединены в пять основных групп проблем, возникших (или обострившихся) в период пандемии и повлиявших на их занятость (см. таблицу).

**Негативные эффекты пандемии в сфере занятости молодых рабочих общественного питания
г. Самары (по данным проведенных глубинных интервью)**

Группа проблем	Типичные высказывания информантов
Рост риска увольнения или неоплачиваемого отпуска	<p>«Ну просто это бизнес, и есть вот та же ситуация с пандемией, когда сокращали же ребят... потому что это было вынужденно, поэтому риск у меня есть всегда, я не знаю, что произойдет завтра» (Надежда, 22 года, бариста).</p> <p>«Во время пандемии, когда всех, кто работал в общепите, мы все просто сдали заявления на отпуск на три месяца неоплачиваемый. Многих просто уволили, и ладно я, я — студентка, есть работа, нет работы, могу пережить. Но там были те, у кого кредиты, семьи, дети. У нас работала женщина поваром, у нее трое детей, съемная квартира и кредит, и ей говорят: “Ты нам больше не нужна”. И таких много» (Надежда, 22 года, бариста).</p> <p>«Во время пандемии, когда нас, соответственно, закрыли и без всяких выплат, получается, просто без всякой финансовой поддержки нас отправили, считай, сидеть дома» (Мария, 21 год, член бригады ресторана)</p>
Сокращенный рабочий день (рабочая смена)	<p>«Ну, такое было, когда была пандемия. Нас всех перевели на неудобный какой-то график и сократили, естественно, потому что сократилась прибыль. Вот и-и-и... не давали столько часов работать всем» (Виктория, 21 год, член бригады ресторана).</p> <p>«Если у нас, например, день недели, мало гостей, то тебе просто сократят смены, то есть ты будешь работать... я не знаю, например, тебя могут пустить... и у тебя смена будет длиться два часа, тебя отпускают домой, потому что никого нет, все это понимают... ну... особо ты с этим ничего не сделаешь, ты в этом не виноват, а так, чтобы... уволить или что-то подобное... нет» (Анна, 18 лет, кассир-сборщик)</p>
Сокращение размера заработной платы*	<p>«Ну вот, могу сказать, что до пандемии было нормально, прям было много часов, большая зарплата и хватало. Но сейчас, когда отпускают, когда нет гостей, отпускают. Часов совсем мало и соответственно зарплата маленькая, то нет. Как говорится, живешь от зарплаты до зарплаты. Да, бывают такие случаи» (Елизавета, 24 года, тренер).</p> <p>«Столкнулись с этим в марте, того года, в карантин... столкнулись с этим, да, ну потому что все поняли, что там... у нас очень много отняли... ну у нас процент с продаж, то есть мало того, что у нас ставка, у нас еще процент с продаж идет, э-э... и... нам вот этот процент с продаж... убрали, ну и мы получили только за часы, ну а за часы там очень мало получилось...» (Татьяна, 20 лет, официант)</p>
Постоянные конфликты с гостями из-за масочного режима	<p>«По поводу маски... Ну пару раз начальные, когда по поводу маски я бесилась и не могла ответить спокойно. Сейчас я уже приносивилась и отвечаю спокойным голосом, говорю то, что мы не имеем права продавать. У нас есть памятка. Мы показываем ее. Если клиент ругается, то мы вызываем менеджера...» (Виктория, 19 лет, кассир).</p> <p>«Мы не принимаем гостей без масок — они начинают очень злиться на это, что мы как-то им эти маски навязываем. То есть типа... наденьте, пожалуйста, маску... как бы, на мой взгляд, эта фраза ни к чему прям... ничего прям такого не вызывает, эмоций. Но у людей, это вот прям какой-то негатив за собой влечет» (Виктория, 21 год, член бригады ресторана).</p> <p>«Вот в основном, щас вот эта тема идет, то, что, без маски, штрафуют. Или ты принял гостя без маски — у меня сменщицу оштрафовали на 300 рублей за то, что она гостя без маски обслуживает, получается...» (Анастасия, 19 лет, кассир-администратор).</p> <p>«У меня не было конфликтов, но вот сейчас, наверно, самое банальное, что может быть, это маски.... Это, в принципе, единственная причина конфликтов, с которыми я сталкивалась...» (Надежда, 22 года, бариста)</p>

Группа проблем	Типичные высказывания информантов
Запрет корпоративных мероприятий	<p>«В этом году не было из-за коронавируса, много людей нельзя собирать» (Николай, 22 года, официант).</p> <p>«Да, был корпоратив в 19-м году новогодний, в период до пандемии, вообще суперский...» (Виктор, 21 год, бариста).</p> <p>«Нет, ну... сейчас коронавирус, поэтому их точно не будет...» (Анна, 18 лет, кассир-сборщик)</p>

* По данным официальной статистики среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников вида экономической деятельности «Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания» (согласно ОКВЭД) по Самарской области в 2020 г. составляла 20 783 руб. (в 2019 г. — 20 850 руб.; см.: Табл. 10.62. Приложение к сборнику «Труд и занятость в России» (Информация по субъектам Российской Федерации) [41]).

Помимо отмеченных проблем в сфере занятости, многие информанты также обращали внимание исследователей на сокращение возможностей для публичного досуга в период пандемии: «...последний год все-таки сожрала пандемия, и ну какая-то боязнь, опасение какое-то есть... причем это не только меня касается, а больше, наверное, девушки моей...» (Егор, 23 года, бариста); «...это вот как раз с пандемией связано, поэтому лучше, наверное, вообще никуда не ходить...» (Виктория, 21 год, член бригады ресторана). И такая ситуация касается не только повседневного отдыха после рабочей смены, но и ежегодного отпуска: «Отпуск обычно из-за коронавируса я провожу дома, а раньше путешествовала часто» (Виктория, 19 лет, кассир).

С подобными проблемами, связанными с ограничениями на посещение культурно-развлекательных и иных массовых мероприятий, а также возможностью путешествий, безусловно, столкнулись практически все, независимо от возраста, однако именно для молодежи, текущая фаза жизни которой в основном определяется социальной жизнью в публичном пространстве, подобная ситуация (особенно период локдауна) воспринимается наиболее болезненно [42], создавая негативный эмоциональный фон и, несомненно, помимо прочего, сказываясь на трудовой активности и поведении.

Обсуждение результатов

В настоящее время постепенно идет становление новой междисциплинарной методологии анализа отношений занятости в сфере клиентского сервиса. Тем не менее многие авторы до сих пор используют подходы в духе позднесоветской социологии конца 1980-х гг., которые применялись в исследованиях занятости на промышленных предприятиях (главным образом, системный, культуральный и институциональный подходы [23]). На наш взгляд, перспективным для анализа занятости в сфере услуг является использование междисциплинарного подхода «new working class studies», синтезирующего неомарксистский (конфликтный) и культуральный подходы с учетом эмоциональной составляющей трудового поведения, опираясь на концепции «behavioural economics». Кроме того, необходимо учитывать, что в настоящее время анализ проблем труда сервисных работников нередко пересекается с анализом прекарного характера занятости, имеющей травматичный эффект для

их социального самочувствия. И такая травматичная ситуация только усилилась из-за глобального негативного влияния пандемии на все сферы жизни. Неудивительно, что современные исследования российских (прежде всего, выполненные под руководством Ж. Т. Тощенко [20, 24]) и зарубежных авторов [2, 33] все чаще рассматривают современные отношения занятости в контексте ситуации психологической и культурной травмы. Отметим, что если для российских работников среднего и старшего возраста, переживших переломные 1990-е гг., сама ситуация кризиса и культурной травмы не является уникальной, то для молодежи это, безусловно, шок, который несет новая постпандемийная реальность.

Результаты выполненного нашей исследовательской группой качественного исследования позволяют услышать живые голоса информантов, рассказывающих об их повседневных трудовых практиках. Основная специфика занятости молодежи нового рабочего класса в организациях общественного питания проявляется в следующем.

Молодые рабочие не рассматривают свою занятость в организациях общепита как долговременную, трудоустраиваются в основном из-за необходимости иметь заработок. Широко распространены практики неформального найма. Даже если трудовой договор имеется, то он не воспринимается как гарантия занятости — рабочая молодежь не чувствует своей защищенности перед увольнением по инициативе работодателя, но относится к этому спокойно. Основная причина увольнений — невозможность совмещать работу и учебу.

Типичный режим рабочего дня состоит из рутинных, повторяющихся операций, проходящих под постоянным видеоконтролем менеджеров. Практика видеофиксации помогает менеджерам контролировать поведение и эмоции работников, исполнение «скриптов» взаимодействия персонала с гостями и служит дополнительным механизмом защиты от конфликтных ситуаций.

Интенсивный и практически непрерывный режим труда во время рабочей смены при наличии клиентов («гостей») сменяется режимом простоя при их отсутствии. Наличие возможности отдохнуть среди рабочего дня не обусловлено графиком (даже если он формально установлен), а зависит от наличия или отсутствия клиентов («гостей») и возможности найти себе среди коллег замену на время такого перерыва.

Гибкий график работы — характерная черта занятости в сфере общественного питания. Несмотря на возможность варьировать свой рабочий график, типична ситуация, когда молодежь вынуждена перерабатывать, жертвуя своим свободным временем ради возможности иметь заработок. Поэтому высокие трудовые перегрузки и работа без выходных — типичные характеристики занятости в сфере общественного питания.

В период пандемии для представителей молодежи нового рабочего класса, занятых в организациях общественного питания, существенно возросли риски, связанные с увольнением или отправкой в неоплачиваемый отпуск, работой в режиме сокращенного дня, сокращением размера заработной платы. Помимо этого, прямым следствием антипандемийных санитарных ограничений явился запрет на любые массовые корпоративные мероприятия и постоянные ситуации конфликтов с «гостями» организаций общепита по поводу необходимости соблюдения масочного режима.

Выводы, сделанные по результатам проведенного исследования, могут быть корректно экстраполированы на молодежь нового рабочего класса организаций общественного питания Самарской области. Не исключено, что в других российских регионах ситуация может отличаться, прежде всего из-за различий в характеристиках региональных рынков труда и принимаемых антипандемийных ограничительных мер.

Заключение

Многие исследователи отмечают, что пандемия COVID-19 усугубила ранее существующие проблемы социально-экономического характера во всех странах мира [8, с.127]. Ситуация в России не является исключением, несмотря на принятые меры государственной поддержки занятости, особенно молодежи, занятой в наиболее пострадавшей отрасли клиентского сервиса [43]. Неудивительно, что в период пандемии 2020–2021 гг. модальной трудовой стратегией российской рабочей молодежи сферы клиентского сервиса (как и по данным нашего массового анкетного опроса 2018 г.) является стратегия выживания в неблагоприятных условиях рабочей среды и дефицита свободного времени [36].

Молодые рабочие, вступая в трудовые отношения с работодателем, как правило, не рассчитывают на защиту со стороны профсоюзных организаций. В организациях клиентского сервиса профсоюзов фактически нет, более того, в рамках нашего исследования никто из информантов проведенных в 2021 г. глубинных и фокус-групповых интервью не являлся членом профсоюза [44]. Практически полное отсутствие профсоюзных структур в сфере сервисного труда и соответственно очень низкая степень юнионизации работников клиентского сервиса (причем это не только российская специфика, а общемировая ситуация [45]) ставят вопрос о нецелесообразности социологического анализа роли профсоюзов в организациях общественного питания.

В современных исследованиях анализ проблем труда и занятости сервисных работников нередко пересекается с анализом прекарного характера их трудовых отношений, что само по себе является свидетельством недостаточного внимания со стороны государства к социально-трудовой сфере клиентского сервиса. При этом сами молодые рабочие мало надеются на помощь каких-либо государственных структур в период пандемии: «...условия пандемии мне показали то, что государство не готово поддерживать...» (Егор, 23 года, бариста).

Важность эмоционального аспекта труда и роли «клиентов» заставляют корректировать исследовательские задачи с учетом нового содержания и состава участников трудовых отношений в организациях сервисной сферы. При этом в настоящее время исследователь должен учитывать, что состояние эмоционального шока, связанного с пандемией, еще не преодолено и так или иначе информанты будут переживать в своих интервью этот дискурс. Тем более пандемия, к сожалению, еще не завершена и продолжающийся масочный режим, а также введение режима QR-кодов для многих организаций клиентского сервиса вносят коррективы во взаимодействие рабочего персонала и «гостей», создавая дополнительные основания для конфликтов и негативных эмоций.

В целом выполненное исследование показывает перспективность обсуждения проблем precarious занятости российской рабочей молодежи с позиции классовых категорий. Все произошедшие за последние десятилетия изменения в социально-трудовой сфере, связанные с автоматизацией и модернизацией многих производств, изменением приоритетных отраслей экономики, появлением высоких ИТ-технологий и новых форм занятости (прежде всего дистантного и заемного труда), а также серьезные социально-экономические реформы не изменили главного — сути конфликтных классовых отношений при капитализме (пусть и в неолиберальной его современной версии). И хотя эти отношения остаются завуалированными для большинства представителей наемного персонала (информанты нашего исследования не использовали классовую терминологию и категории), они проявляются и ощущаются ими в их повседневной трудовой рутине, связанной с капиталистической эксплуатацией и отчуждением от собственности и управления, нарушением трудовых прав, низким уровнем жизни, наконец, отсутствием у большинства молодых работников долгосрочных карьерных и жизненных планов. Модели трудового поведения большинства молодежи нового рабочего класса — «терпеливое молчание» и «адаптивное приспособление» [10]. Надо ли говорить, что в таких условиях молодой рабочий не будет стремиться к совершенствованию своих трудовых навыков и качественному выполнению трудовых обязанностей? Более того, можно предположить, что при дальнейшем ухудшении ситуации (а пандемия стоит в ряду таких факторов) запас терпения наемных работников может закончиться и мы увидим неконтролируемые (без участия профсоюзов) массовые трудовые конфликты в организациях сферы общественного питания.

Литература

1. Wilson J. M., Lee J., Fitzgerald H. N., Oosterhoff B., Sevi B., Shook N. J. Job insecurity and financial concern during the COVID-19 pandemic are associated with worse mental health // *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2020. Vol. 62, no. 9. P. 686–691. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001962>
2. Crayne M. P. The traumatic impact of job loss and job search in the aftermath of COVID-19 // *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*. 2020. Vol. 12, no. S1. P. 180–182. <https://doi.org/10.1037/tra0000852>
3. Каравай А. В. Действия россиян по улучшению собственного материального положения в эпоху COVID-19 // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021. № 2. С. 121–137. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1837>
4. Witteveen D., Velthorst E. Economic hardship and mental health complaints during COVID-19 // *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS)*. 2020. Vol. 117, no. 44. P. 27277–27284. <https://doi.org/10.1073/pnas.2009609117>
5. Dean L., Churchill B., Ruppner L. The mental load: building a deeper theoretical understanding of how cognitive and emotional labor overload women and mothers // *Community, Work & Family*. 2021. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.2002813>
6. Кашипов А. В., Афонина К. В., Головачев Н. В. Рынок труда РФ в 2020–2021 гг.: безработица и структурные изменения // *Социально-трудовые исследования*. 2021. № 43 (2). С. 33–44. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2021-43-2-33-44>
7. Тихонова Н. Е. Последствия кризиса 2020–2021 гг. для различных профессиональных групп российского общества // *Социологический журнал*. 2021. Т. 27, № 2. С. 46–67.
8. Буткалюк В. А. Социальные последствия трансформирования сферы труда в условиях экономической глобализации // *Социологические исследования*. 2021. № 1. С. 121–131.
9. Андреева Ю. В., Лукьянова Е. Л. Стратегии занятости рабочих в период пандемии COVID-19 // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2021. № 3. С. 271–289.

10. Бочаров В. Ю., Гаврилюк Т. В. Модели экономического поведения рабочей молодежи // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. Т. 12. Вып. 2. С. 134–152. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2019.202>
11. Бочаров В. Ю. Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегий трудового поведения рабочей молодежи // Социально-трудовые исследования. 2020. № 39 (2). С. 113–129. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129>
12. Татуев А. А., Нагоев А. Б. Современные проблемы управления занятостью в отраслях сферы услуг // Московский экономический журнал. 2019. № 11. С. 700–711. <https://doi.org/10.24411/2413-046X-2019-10141>
13. Бояркина С. И. Качество жизни и трудовая социализация сотрудников организации сферы сервиса // Современное общество и труд: сб. науч. ст. / ред. кол. Р. В. Карапетян (отв. ред.), А. А. Русалинова, О. А. Таранова. СПб.: Изд. центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. С. 144–150.
14. Чистякова Л. А. Комплексное исследование трудовых ценностей представителей профессиональной группы промоутеров // Современное общество и труд: сб. науч. ст. / ред. кол. Р. В. Карапетян (отв. ред.), А. А. Русалинова, О. А. Таранова. СПб.: Изд. центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. С. 365–369.
15. Самсонова Т. И. Молодежная занятость в сфере фитнес-услуг // Социальные инновации в развитии трудовых отношений и занятости в XXI веке / под общ. ред. З. Х. Саралиевой. Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2014. С. 702–705.
16. Кудинова О. С. Особенности кадрового потенциала специалистов гостиничного сервиса: теоретические аспекты // Социология и общество: социальное неравенство и социальная справедливость (Екатеринбург, 19–21 октября 2016 года): Материалы V Всероссийского социологического конгресса / отв. ред. В. А. Мансуров. М.: Российское общество социологов, 2016. С. 1702–1713. [Электронный ресурс]: DVD ROM.
17. Ядрихинская А. Л. Специфика работы сотрудника супермаркета (опыт эмпирического исследования) // Современное общество и труд: сб. науч. ст. / ред. кол. Р. В. Карапетян (отв. ред.), А. А. Русалинова, О. А. Таранова. СПб.: Изд. центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. С. 376–380.
18. Клеман К. «Флексибельность по-русски»: очерк о новых формах труда и подчинения в сфере услуг // Социологический журнал. 2007. № 4. С. 75–96.
19. Бирюкова А. В. Трудоустройство студентов в сфере сервиса как одна из стратегий формирования социального иммунитета // Современное общество и труд: сб. науч. ст. / ред. кол. Р. В. Карапетян (отв. ред.), А. А. Русалинова, О. А. Таранова. СПб.: Изд. центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. С. 720–725.
20. Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018.
21. Голицынова Ю. В. Прекарная занятость молодежи как способ избегания безработицы и незанятости // Информационно-аналитический бюллетень. 2019. № 4. Адаптация и социальные перемещения молодежи на рынке труда. С. 73–82.
22. Hochschild A. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkley: University of California Press, 2003.
23. Шишкина Е. В., Бояркина С. И. Возможности социологии труда в изучении сферы сервиса // Современное общество и труд: сб. науч. ст. / ред. кол. Р. В. Карапетян (отв. ред.), А. А. Русалинова, О. А. Таранова. СПб.: Изд. центр экономич. ф-та СПбГУ, 2014. С. 121–130.
24. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021.
25. Пряжникова О. Н. Пандемия COVID-19 и усиление гендерного неравенства // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11. Социология. 2021. № 2. С. 66–74.
26. Лобок Д. В. Социально-трудовые конфликты в период пандемии COVID-19: новые угрозы // Социально-трудовые конфликты в России и в мире: VI Международная научно-практическая конференция, 1 октября 2021 года. СПб.: СПбГУП, 2021. С. 111–112.
27. Самарский статистический ежегодник. 2021. Самара: Самарстат, 2021.
28. Linkon S. L., Russo J. Twenty years of working-class studies: Tensions, values, and core questions // *Journal of Working-Class Studies*. 2016. No. 1 (1). P. 4–13. <https://doi.org/10.13001/jwcs.v1i1.5799>
29. Strangelman T. Sociology, social class and new working class studies // *Antipode*. 2008. No. 40 (1). P. 15–19.
30. Walley C. *Exit Zero: Family and Class in Postindustrial Chicago*. Chicago: University of Chicago Press, 2013.

31. Гаврилюк Т. В. Рабочий класс в сервисной сфере: постановка проблемы и актуальный социологический дискурс // Социологический журнал. 2021. Т. 27, № 3. С. 78–96. <https://doi.org/10.19181/socjour.2021.27.3.8425>
32. Thaler R. Behavioral economics: Past, present, and future // American Economic Review. 2016. No. 106 (7). P. 1577–1600.
33. Demertzis N., Eyerman R. COVID-19 as cultural trauma // American Journal of Cultural Sociology. 2020. No. 8. P. 428–450. <https://doi.org/10.1057/s41290-020-00112-z>
34. Couch J., Liddy N., McDougall J. “Our voices aren’t in lockdown” — Refugee young people, challenges, and innovation during COVID-19 // Journal of Applied Youth Studies. 2021. <https://doi.org/10.1007/s43151-021-00043-7>
35. Молодежь нового рабочего класса современной России / под ред. Т. В. Гаврилюк. М.: Флинта, 2019.
36. Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса / под ред. Т. В. Гаврилюк. М.: Флинта, 2020.
37. Бочаров В. Ю. Уровень прекаризации рабочей молодежи Урала // Социально-трудовые исследования. 2021. № 42 (1). С. 36–44. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2021-42-1-36-44>
38. Занятость молодежи в мотивационном и структурном измерении / отв. ред. М. К. Горшков. М.: Институт социологии ФНИСЦ РАН, 2017.
39. Логинов Д. М. Социальное самочувствие российского населения в период острой фазы эпидемиологического кризиса // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 6. С. 470–487. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.6.1708>
40. Ерицын К. Ю., Русакова М. М., Александрова А. А., Усачева Н. М. Пережить локдаун: изменения в занятости и психологическое благополучие населения в эпоху пандемии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 250–270. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1893>
41. Труд и занятость в России. 2021: стат. сб. М.: Росстат, 2021.
42. Lips A. The situation of young people at home during COVID-19 pandemic // Childhood Vulnerability Journal. 2021. <https://doi.org/10.1007/s41255-021-00014-3>
43. Бондаренко Н. Е. Российский рынок труда в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции: тенденции, вызовы и государственное регулирование // Инновации и инвестиции. 2020. № 7. С. 63–69.
44. Бочаров В. Ю. Готовность рабочей молодежи сферы общественного питания к вступлению в профсоюз и коллективному протесту // Социально-трудовые конфликты в России и в мире: VI Международная научно-практическая конференция, 1 октября 2021 года. СПб.: СПбГУП, 2021. С. 162–171.
45. Томас М. П. Профсоюзы в Канаде: проблемы и перспективы // Мировое развитие: проблемы предсказуемости и управляемости: XIX Международные Лихачевские научные чтения, 22–24 мая 2019 г. СПб.: СПбГУП, 2019. С. 211–214.

Статья поступила в редакцию 25 января 2022 г.;
рекомендована к печати 4 марта 2022 г.

Контактная информация:

Бочаров Владислав Юрьевич — канд. социол. наук, доц.; vlad.bocharov@gmail.com

The new working-class youth employment of catering organizations during the pandemic*

V. Yu. Bocharov

Samara National Research University,
34, Moskovskoe shosse, Samara, 443086, Russian Federation
Sociological Institute of the RAS — a branch of the Federal Research Sociological Center of
the Russian Academy of Sciences,
25/14, 7-ya Krasnoarmeyskaya ul., St Petersburg, 190005, Russian Federation
Industrial University of Tyumen,
38, ul. Volodarskogo, Tyumen, 625000, Russian Federation

For citation: Bocharov V. Yu. The new working-class youth employment of catering organizations during the pandemic. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, 2022, vol. 15, issue 1, pp. 26–46. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2022.102> (In Russian)

The article discusses the specific characteristics of the employment of young workers of Russian catering organizations during the COVID-19 pandemic. Among such characteristics, the following points stand out: the predominantly informal nature of labor relations; the routine nature of work under the control of the employer, carried out with the help of video surveillance; the dependence of the working day on the presence or absence of visitors (“guests”) in the organization; and the flexibility of the work schedule. Working youth of customer service is one of the groups of employees most affected by the pandemic. Based on the results of in-depth interviews with young workers at three public catering organizations in Samara, conclusions are drawn about negative consequences of the pandemic. These are expressed by the young workers in the following: an increase in the risk of dismissal or unpaid vacation; working in the conditions of reduced working hours; reduction of wages; constant conflicts with visitors of catering organizations due to the mask regime; and prohibition of corporate events. In addition to the in-depth interview data, statistical data and other empirical data obtained within the framework of the ongoing research project “Life strategies of new working-class youth in modern Russia”, carried out with the participation of the author (2018–2021), are presented. In the theoretical aspect, the conclusion is made about the prospects of using the interdisciplinary approach “new working class studies”, which synthesizes the neo-Marxist (conflict) and cultural approaches, as well as the concept of “behavioral economics” to the analysis of employment problems in the service sector. Moreover, with such a methodology the precarious nature of the employment of service workers and the fact that the pandemic has a negative impact on all areas of their lives should be taken into account.

Keywords: new working-class youth, employment, customer service, catering, pandemic.

References

1. Wilson J. M., Lee J., Fitzgerald H. N., Oosterhoff B., Sevi B., Shook N. J. Job insecurity and financial concern during the COVID-19 pandemic are associated with worse mental health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2020, vol. 62, no. 9, pp. 686–691. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001962>
2. Crayne M. P. The traumatic impact of job loss and job search in the aftermath of COVID-19. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 2020, vol. 12, no. S1, pp. 180–182. <https://doi.org/10.1037/tra0000852>
3. Karavai A. V. The behavior of Russians aimed at improving their financial situation in the era of COVID-19. *Monitoring obshchestvennogo mneniia: ekonomicheskie i sotsialnye peremeny*, 2021, no. 2, pp. 121–137. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.2.1837>. (In Russian)

* The article was prepared with the support of the RSF (Russian Science Foundation) grant no. 17-78-20062 “Life strategies of new working-class youth in modern Russia”.

4. Witteveen D., Velthorst E. Economic hardship and mental health complaints during COVID-19. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America (PNAS)*, 2020, vol. 117, no. 44, pp. 27277–27284. <https://doi.org/10.1073/pnas.2009609117>
5. Dean L., Churchill B., Ruppner L. The mental load: building a deeper theoretical understanding of how cognitive and emotional labor overload women and mothers. *Community, Work & Family*, 2021. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.2002813>
6. Kashepov A. V., Afonina K. V., Golovachev N. V. Russian labor market in 2020–2021: Unemployment and structural changes. *Sotsial'no-trudovye issledovaniia*, 2021, no. 43 (2), pp. 33–44. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2021-43-2-33-44>. (In Russian)
7. Tikhonova N. E. Consequences of the crisis of 2020–2021 for various professional groups of Russian society. *Sotsiologicheskii zhurnal*, 2021, vol. 27, no. 2, pp. 46–67. (In Russian)
8. Butkaljuk V. A. Social consequences of the transformations in the work sphere in the context of the economic globalization. *Sotsiologicheskii zhurnal*, 2021, no. 1, pp. 121–131. (In Russian)
9. Andreeva Yu. V., Luk'janova E. L. The employment strategies of Russian workers during the COVID-19 pandemic. *Monitoring obshchestvennogo mneniia: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, 2021, no. 3, pp. 271–289. (In Russian)
10. Bocharov V. Yu., Gavriluk T. V. Economic behavior models of the working youth. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, 2019, vol. 12, issue 2, pp. 134–152. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2019.202>. (In Russian)
11. Bocharov V. Yu. The concept of work-life balance as the basis for a typology of strategies for labor behavior of working youth. *Sotsial'no-trudovye issledovaniia*, 2020, no. 39 (2), pp. 113–129. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129>. (In Russian)
12. Tatuev A. A., Nagoev A. B. Current employment management challenges in service industries. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal*, 2019, no. 11, pp. 700–711. <https://doi.org/10.24411/2413-046X-2019-10141>. (In Russian)
13. Boyarkina S. I. Quality of life and labor socialization of employees of the service sector organization. *Sovremennoe obshchestvo i trud: sb. nauch. st.*, eds R. V. Karapetjan, A. A. Rusalina, O. A. Taranova. St Petersburg, SPb Economic Faculty Publ., 2014, pp. 144–150. (In Russian)
14. Chistyakova L. A. A comprehensive study of the labor values of representatives of a professional group of promoters, *Sovremennoe obshchestvo i trud: sb. nauch. st.*, eds R. V. Karapetjan, A. A. Rusalina, O. A. Taranova. St Petersburg, SPb Economic Faculty Publ., 2014, pp. 365–369. (In Russian)
15. Samsonova T. I. Youth employment in the field of fitness services, *Sotsial'nye innovatsii v razvitiu trudovykh otnoshenii i zaniatosti v XXI veke*, ed. Z. H. Saralievov. N. Novgorod, NISOTs Publ., 2014, pp. 702–705. (In Russian)
16. Kudina O. S. Features of the personnel potential of hotel service specialists: theoretical aspects. *Sotsiologiia i obshchestvo: sotsial'noe neravenstvo i sotsial'naiia spravedlivost' (Ekaterinburg, 19–21.10.2016): Materialy V Vserossiiskogo sotsiologicheskogo kongressa*, ed. V. A. Mansurov. Moscow, Russian Sociologists' Society Press, 2016, pp. 1702–1713. (DVD-ROM). (In Russian)
17. Yadrinskaja A. L. The specifics of the supermarket employee's work (empirical research experience). *Sovremennoe obshchestvo i trud: sb. nauch. st.*, eds R. V. Karapetjan, A. A. Rusalina, O. A. Taranova. St Petersburg, SPb Economic Faculty Publ., 2014, pp. 376–380. (In Russian)
18. Kleman K. "Flexibility in Russian": An essay on new forms of labor and subordination in the service sector. *Sotsiologicheskii zhurnal*, 2007, no. 4, pp. 75–96. (In Russian)
19. Biryukova A. V. Employment of students in the service sector as one of the strategies for the formation of social immunity, *Sovremennoe obshchestvo i trud: sb. nauch. st.*, eds R. V. Karapetjan, A. A. Rusalina, O. A. Taranova. St Petersburg, SPb Economic Faculty Publ., 2014, pp. 720–725. (In Russian)
20. Toshchenko Zh. T. The precariat: from a protoclass to a new class. Moscow, Nauka Publ., 2018. (In Russian)
21. Goliusova Yu. V. Precarious youth employment as a way to avoid unemployment and unemployment, *Informatsionno-analiticheskii biulleten'*, 2019, no. 4, Adaptatsiia i sotsial'nye peremeshcheniia molozhni na rynke truda, pp. 73–82. (In Russian)
22. Hochschild A. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkley: University of California Press, 2003.
23. Shishkina E. V., Boyarkina S. I. The possibilities of sociology of labor in the study of the service sector. *Sovremennoe obshchestvo i trud: sb. nauch. st.*, eds R. V. Karapetjan, A. A. Rusalina, O. A. Taranova. St Petersburg, SPb Economic Faculty Publ., 2014, pp. 121–130. (In Russian)
24. Toshchenko Zh. T. (ed.) *Precarious employment: origins, criteria, features*. Moscow, Ves' Mir Publ., 2021. (In Russian)

25. Pryazhnikova O.N. The COVID-19 pandemic and increasing gender inequality. *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaia i zarubezhnaia literatura. Ser. 11. Sotsiologiya*, 2021, no. 2, pp. 66–74. (In Russian)
26. Lobok D. V. Social and labor conflicts during the COVID-19 pandemic: New threats. *Sotsial'no-trudovye konflikty v Rossii i v mire: VI Mezhdunarodnaia nauchno-prakticheskaia konferentsiia, 1.10.2021*. St Petersburg, SPbGUP Publ., 2021, pp. 111–112. (In Russian)
27. *Samara Statistical Yearbook*. Samara, Samarastat Publ., 2021. (In Russian)
28. Linko S. L., Russo J. Twenty years of working-class studies: Tensions, values, and core questions. *Journal of Working-Class Studies*, 2016, no. 1 (1), pp. 4–13. <https://doi.org/10.13001/jwcs.v1i1.5799>
29. Strangelman T. Sociology, social class and new working class studies, *Antipode*, 2008, no. 40 (1), pp. 15–19.
30. Walley C. *Exit Zero: Family and Class in Postindustrial Chicago*. Chicago, University of Chicago Press, 2013.
31. Gavrilyuk T. V. The working class in the service sector: Outlining the issue and reviewing current sociological discourse. *Sotsiologicheskii zhurnal*, 2021, vol. 27, no. 3, pp. 78–96. <https://doi.org/10.19181/soc-jour.2021.27.3.8425>. (In Russian)
32. Thaler R. Behavioral economics: Past, present, and future, *American Economic Review*, 2016, no. 106 (7), pp. 1577–1600.
33. Demertzis N., Eyerman R. COVID-19 as cultural trauma. *American Journal of Cultural Sociology*, 2020, no. 8, pp. 428–450. <https://doi.org/10.1057/s41290-020-00112-z>
34. Couch J., Liddy N., McDougall J. “Our voices aren’t in lockdown” — Refugee young people, challenges, and innovation during COVID-19, *Journal of Applied Youth Studies*, 2021. <https://doi.org/10.1007/s43151-021-00043-7>
35. Gavrilyuk T. V. (ed.) *New working-class youth in modern Russia*. Moscow, Flinta Publ., 2019. (In Russian)
36. Gavrilyuk T. V. (ed.) *Life strategies of new working-class youth*. Moscow, Flinta Publ., 2020. (In Russian)
37. Bocharov V. Yu. The level of precarization of the working youth of the Urals. *Sotsial'no-trudovye issledovaniia*, 2021, no. 42 (1), pp. 36–44. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2021-42-1-36-44>. (In Russian)
38. Gorshkov M. K. (ed.) *Youth employment in the motivational and structural dimension*. Moscow, Institute of Sociology Publ., 2017. (In Russian)
39. Loginov D. M. Social well-being of the Russian population during the acute stage of the epidemiological crisis. *Monitoring obshchestvennogo mneniia: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, 2020, no. 6, pp. 470–487. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.6.1708>. (In Russian)
40. Eritsyana K. Yu., Rusakova M. M., Aleksandrova A. A., Usacheva N. M. Surviving a lockdown: Changes in employment and psychological well-being of the population in the pandemic era. *Monitoring obshchestvennogo mneniia: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, 2021, no. 3, pp. 250–270. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1893>. (In Russian)
41. *Labor and employment in Russia*. Moscow, Rosstat Publ., 2021. (In Russian)
42. Lips A. The situation of young people at home during COVID-19 pandemic. *Childhood Vulnerability Journal*, 2021. <https://doi.org/10.1007/s41255-021-00014-3>
43. Bondarenko N. E. The Russian labor market in the context of a pandemic of a new coronavirus infection: Trends, challenges and state regulation. *Innovatsii i investitsii*, 2020, no. 7, pp. 63–69. (In Russian)
44. Bocharov V. Yu. Readiness of the working youth of the catering sector to join a trade union and collective protest. *Sotsial'no-trudovye konflikty v Rossii i v mire: VI Mezhdunarodnaia nauchno-prakticheskaia konferentsiia, 1.10.2021*. St Petersburg, SPbGUP Publ., 2021, pp. 162–171. (In Russian)
45. Tomas M. P. Trade unions in Canada: Problems and prospects. *Mirovye razvitie: problemy predskazuemosti i upravliaemosti: XIX Mezhdunarodnye Likhachevskie nauchnye chteniia, 22–24.05.2019*. St Petersburg, SPbGUP Publ., 2019, pp. 211–214. (In Russian)

Received: January 25, 2022

Accepted: March 4, 2022

Author's information:

Vladislav Yu. Bocharov — PhD in Sociology, Associate Professor; vlad.bocharov@gmail.com