
Мария Картузова

ЭЛЕКТРОННАЯ САМОЗАНЯТОСТЬ В СТАРШЕМ ВОЗРАСТЕ: МЕЧТА ДЛИННОЮ В ЖИЗНЬ И МОНЕТИЗАЦИЯ ДЕЛОВЫХ СВЯЗЕЙ

Старение населения в трудоспособном возрасте продолжается. Однако работодатели по-прежнему предпочитают нанимать более молодых сотрудников. Как следствие, старшие возраста активно вытесняются с рынка труда. Эта тенденция характерна не только для европейских развитых стран, но и для России. Люди старших возрастов вынуждены задумываться об альтернативных трудовых стратегиях, чтобы обеспечить не только свою выживаемость, но и поддерживать свои семьи. Самозанятость посредством цифровых платформ выступает в этом случае как одна из альтернатив работы по найму. Благодаря современному уровню развития IT, электронные платформы позволяют находить разовую работу и краткосрочные проекты без привязки к местоположению исполнителя, стирая границы государств с одной стороны, и открывая безграничные возможности для ненормированного рабочего дня и самоэксплуатации самозанятого – с другой. Цель статьи – определить мотивы, которыми руководствуются люди старших возрастов при переходе к самозанятости посредством цифровых платформ. В основу эмпирической части легло пилотное исследование, основанное на анализе 15 полуструктурированных интервью, проведенных с русскоязычными самозанятыми в возрасте от 50 лет и старше, проживающими на территории России. Среди респондентов были водители такси, тренеры, переводчики, репетиторы, копирайтеры, иллюстраторы и программисты. Использован подход обоснованной теории. В центре внимания – преимущества платформенной занятости (автономность и гибкие условия труда), а также мотивы самих самозанятых (монетизация хобби и деловых связей). Людей старшего возраста в самозанятости посредством электронных платформ привлекает возможность самостоятельного

Мария Владимировна Картузова – аспирант школы социологических наук, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия. Электронная почта: mkartuzova@hse.ru

управления работой в рамках, ограниченных платформами; гибкие условия труда (место и время работы); и шанс монетизировать свое хобби и ранее накопленные деловые связи. Причем последние можно монетизировать как в явном виде – через сарафанное радио для привлечения новых заказов, так и опосредованно – через получение эмоциональной поддержки и укрепление собственного бренда.

Ключевые слова: самозанятость старших возрастов, платформенная занятость, гибкий график, сарафанное радио, личный бренд

DOI: 10.17323/727-0634-2022-20-1-113-124

Право на труд с возрастом становится сложнее реализовать. По данным Росстата за 2019 г. среди женщин старше 55 и мужчин от 60 лет (официальная граница выхода на пенсию в РФ) занят только каждый пятый (21,3%), а время поиска работы варьируется от полугода до десяти месяцев по стране (Росстат 2020). Если у такого работника нет иных способов дохода, то его выживание под угрозой. Но поиск работы по найму затруднен не только для людей, достигших официальной пенсионной границы: их испытывают и те, кому еще минимум пять лет до ее наступления (Козина, Зангиева 2018). Таким образом, несмотря на увеличение продолжительности жизни и относительную сохранность здоровья, люди старших возрастов вынуждены выбирать трудовые стратегии, не связанные с работой по найму (Hofäcker, Unt 2013).

Одна из возможных стратегий – самозанятость посредством цифровых платформ, которые путем сбора, агрегации и хранения данных, позволяют встречаться заказчикам и исполнителям (Bratton 2015). В российском контексте примером таких платформ могут служить *Adwork, FL, Gett*. Электронные самозанятые – новый тип профессионалов, предлагающих свои услуги вне зависимости от места пребывания. Этот вид занятости набирает популярность: только за период 2009–2014 гг. доля людей в возрасте от 50 лет, ставших электронными самозанятыми, увеличилось в 2,5 раза (Стребков и др. 2015: 107).

Однако эта трудовая траектория для людей старшего возраста в РФ мало изучена. Во-первых, исследователи (Стребков и др. 2015) упоминают о недостаточном количестве старших возрастов в общей выборке самозанятых (10%) для изучения количественными методами. Во-вторых, малочисленность этой группы в значительной степени объясняется тем, что сейчас «стареет» поколение 1960-х, освоившее компьютер в среднем возрасте. В-третьих, правовое положение самозанятых в целом, не только электронных, во многом остается нерегламентированным. Как следствие, возникает проблема в понятийном аппарате – кого считать самозанятым; не все из удаленно работающих осмыслиют себя как фрилансеры. Трудно идентифицировать тех, для кого эта занятость не единственная (репетиторы, продолжающие работу по найму и ищущие клиентов на электронных платформах в свободное время, например).

Адресуя эти вопросы, статья раскрывает мотивы, которыми руководствуются люди в возрасте от 50 лет, выбирая самозанятость посредством электронных платформ. Данные получены на основе 15 полуструктурированных интервью, проведенных с русскоязычными самозанятыми. Среди респондентов присутствуют водители такси, швеи, а также переводчики, репетиторы, иллюстраторы, программисты и копирайтеры. В первой части статьи описаны основные причины прихода к самозанятости людьми, не использующими цифровые платформы и даны особенности платформенной работы. Далее, в эмпирической части проведен анализ интервью и выделены ключевые мотивы, которыми руководствуются люди старше 50 лет, перешедшие в самозанятость посредством цифровых платформ.

Мотивация самозанятости: роль возраста и цифровых платформ

Цифровая экономика ускорила процесс индивидуализации трудовых отношений. Интернет-платформы работают с индивидуальными «свободными профессионалами». При этом происходит ввод третьего участника контракта – посредника между исполнителем и клиентом, который оценивает качество, но не дает никаких гарантий (Carpelli, Keller 2013). Такие посредники-платформы заменяют проверку экспертного статуса профессионалов на маркетинговое продвижение их профиля.

Литература, посвящённая самозанятости, указывает на связь интереса к такому типу работы со старшим возрастом и ухудшением здоровья (Axelrad, Tur-Sinai 2019; Gouskova 2020), а также на эйджизм на рынке труда (Meliou et al. 2019). Мотивация работать на себя подкрепляется и финансами (Хусяинов 2017; Peticca-Harris et al. 2020). Имеется связь между самозанятостью и желанием новизны в работе, потребностью сменить круг общения путем расширения сети взаимодействий (Khusainova 2019). Таким образом, спектр мотивов самозанятости очень широк.

Существует и иной пласт работ, не связывающих причины перехода к самозанятости со старшим возрастом и не затрагивающих цифровую экономику. Здесь исследователи подчеркивают, что самозанятость предпочитают те, кто имеет предыдущий опыт самозанятости или работы на неполный день в штате (Hsieh 2016) или необходимость совмещения нескольких социальных ролей (Петрова 2017). Однако потребность в гибком графике может выступать и результатом переосмысления ценности своей трудовой деятельности (Lindsay et al. 2020). Неявно связана со старшим возрастом монетизация собственного хобби через самозанятость (Lim 2020). Наконец, наличие деловых связей для самостоятельной работы, также не связано ни с возрастом, ни с цифровыми платформами, но является важной предпосылкой самозанятости (Kwon et al. 2013).

Анализ литературы показывает, что переход к самозанятости может являться итогом многих из перечисленных выше причин и факторов. Насколько актуальны такие мотивы обращения к самозанятости у людей старше 50 лет в России и как специфика работы на цифровых платформах обуславливает их решение о самостоятельной занятости предстоит выяснить в последующем анализе интервью.

Методология

Данные для анализа собирались с помощью полуструктурированных интервью (всего 15), позволивших субъектам продемонстрировать свое понимание изучаемого вопроса. Нами отобраны респонденты, получающие не менее 50% дохода от самозанятости и работающие через цифровые платформы. Использован подход обоснованной теории для определения мотивов прихода к платформенной самозанятости (Strauss, Corbin 1997).

Респонденты отбирались двумя способами: водители такси спонтанно при поездках в марте – мае 2020 г. в Москве, а прочие – через социальную сеть ВКонтакте с помощью общедоступных фильтров по возрасту и занятости (в тот же период). Выделено два типа платформ: маркетплейс и теневая (Шевчук 2020), исходя из особенности поиска заказа (витрина в маркетплейсе и назначение заказчика на теневой платформе). Респонденты из Москвы и других городов-миллионников изначально находились в привилегированном положении, их город давал больше возможностей для реализации, а мотивы при переходе к самозанятости не исчерпывались только зарабатыванием денег, чего не скажешь о жителях других городов.

Схема кодирования включала четыре основных направления: автономность и гибкие условия труда (как характеристики платформенной занятости), монетизация хобби и монетизация накопленных деловых связей (как мотивы перехода к самозанятости в старшем возрасте). Мотив заработка не выделялся в отдельный код, т.к. отмечен всеми респондентами. Ниже для идентификации респондентов указывается их вид занятости и возраст.

Результаты

Автономность. Респонденты определяют самозанятость через автономность: *«самозанятые <...> не работают ни на какую фирму, у которых нет никакого начальника»* (иллюстратор, 53). Но для того чтобы определить свою занятость как автономную, им необходимо проигнорировать все способы контроля со стороны электронных площадок и заказчиков работ. Тогда работа понимается как автономная. Такая парадоксальность видения автономности своей работы, которую демонстрируют самозанятые, не подкрепляется социологической и психологической литературой, в которой, напротив, часто подчеркивается усиленный контроль за работой самозанятых со стороны

платформ и заказчиков (Van den Broeck et al. 2016). Респонденты же говорят о восприятии автономии как свободы, которая тем не менее считается иллюзорной: *«Фундамент отечественного фриланса – это свобода. Свобода во фрилансе мнимая, т. к. по мере капитализации услуги фрилансер может создать сеть контрактов, которые заберут всю свободу»* (копирайтер, 51). Осмысление «мнимости» свободы происходит в терминах платы за успех, ведущий также к постоянному заработку (Kaуgan, Demir 2017), которым обладают только самозанятые полностью зависящие от этого типа дохода.

Еще один аспект автономности и ограничения свободы – степень контроля посредника-платформы. Платформа не только осуществляет бюрократический надзор за выполнением установленного алгоритма работы, но и позволяет дать оценку, сводимую в открытый рейтинг, как заказчику, так и исполнителю: *«Все отзывы хранятся на бирже в личном кабинете. Каждый заказчик видит отзывы и выбирает по ним исполнителя. И отработав, он тоже оставляет отзыв»* (репетитор, 54).

Автономия осмысляется и в отрыве от понятия контроля со стороны заказчика или платформы. Так, иногда самозанятость – результат совмещения нескольких социальных ролей, что требует автономии для реализации баланса между этими ролями: *«Мне нужно было работать. У меня был маленький ребенок, <...> я начала дома принимать заказы»* (переводчик, 51). Кроме того, самозанятость оказывается итогом поворотного события в жизни, приведшего к переосмыслению трудовой стратегии: *«Я заболела и попала в больницу. И поняла, что теперь я буду делать, все, что хочу»* (иллюстратор, 53). Переход к самозанятости от работы по найму может осуществляться постепенно в силу характера графика наемной работы:

Когда ты уходишь в отпуск... а отпуск педагога 56 дней, и получаешь отпускные, то ты понимаешь, что те деньги, которые тебе дают за три месяца, тебе хватит ровно на месяц более–менее приличной жизни. Поэтому в какой-то степени фриланс присутствовал всегда. Это было репетиторство (репетитор, 54).

Как следствие, автономия, всегда присутствовавшая в структуре труда этого респондента в определенной степени, становится превалирующим фактором и склоняет к более активному вовлечению в самозанятость.

Условия труда. Респонденты, получающие доход не только от самозанятости, отмечают, что в отсутствие долгосрочных заказов невозможно планировать свою работу даже на месяц, что неизбежно вызывает самоэксплуатацию: *«В основном, спонтанно [работаю]... мои планы зависят только от заказчиков»* (копирайтер, 55). Те же, кому платформы приносят постоянный доход и являются единственным финансовым источником, стремятся упорядочить свою работу, что не спасает от переработок: *«Начинаю в 8 утра и если в 8 вечера я заканчиваю, то это хорошо»* (переводчик, 53). В литературе отмечается, что работа в ночное время и по ненормиро-

ванному графику, а также в праздничные дни, не идет на пользу балансу с другими сферами жизни (Shevchuk et al. 2019). Смещение в сторону работы особенно характерно для одиноких самозанятых: *«Я одна. Мне не нужно ни на кого оглядываться»* (репетитор, 53).

Второй подкатегорией условий труда наравне с рабочим графиком является место работы. В зависимости от типа труда, респонденты могут и порой предпочитают работать из дома: *«Дома на своем диване, в знакомой обстановке, чтобы сосредоточиться»* (переводчик, 53). Работа из дома поднимает вопрос межличностных взаимоотношений респондента с близкими: *«Они [родственники старшего поколения] долго привыкали к мысли, что я нахожусь дома, и в то же время работаю – недоступна для общения»* (переводчик, 53). В литературе (Стребков, Шевчук 2008) наличие таких отвлекающих факторов относят к минусам домашней работы, поэтому респондентам, которым удалось съехать от родственников или воспользоваться их отсутствием, работается более комфортно: *«Все уходит. Кто-то на работу. Кто-то в школу. Я остаюсь одна и сажусь работать»* (переводчик, 51).

Работа из дома, конечно, не всегда возможна – таксист, например, с энтузиазмом отзывается о возможности проводить «дома» как можно меньше времени: *«Снимаю комнату в хостеле... Очень брегаю там жить, поэтому стараюсь побольше работать»* (водитель такси, 51). Так или иначе, автономная организация рабочего пространства наряду с гибким графиком делают труд самозанятых адаптивным, позволяющим регулировать начало и конец рабочего дня, вкуче с выбором места для его реализации. Дом – это необязательный критерий самозанятости, но доступное условие такого типа работы. В то же время гибкость увеличивает неопределенность, разрушая баланс между жизнью и работой (Thomas et al. 2020).

Монетизация хобби. Самозанятость – это иногда возможность реализации хобби, на которое не хватало времени или денег в течение предыдущих этапов жизни: *«Мне это больше нравилось, душа к этому больше тянулась»* (копирайтер, 55). Респонденты говорят о переосмыслении себя вместе с новым типом занятости: *«Я считаю, что я нашла себя, хотя я к этому вернулась совсем недавно, после 50-ти лет, пройдя многие этапы»* (репетитор, 53). Исследователи часто заключают (Гайфуллина 2013), что выход на пенсию является блокирующим для дальнейшей смены трудовой специализации. Респонденты, однако, подчеркивают возможность перемен в трудовом опыте, в том числе и в старшем возрасте.

Кроме того, выбор сферы занятости в старшем возрасте может осуществляться отдельно от прагматических мотивов заработка: *«Но я была счастлива тем, что мне было очень интересно, что кто-то что-то мне за это платит»* (репетитор, 54). В этом смысле сам процесс работы обладает достаточной ценностью: *«Когда мои учащиеся начинают говорить, для меня это просто песня в душе»* (репетитор, 53). Таким образом, работа самозанятых – это также и хобби, приносящее удовлетворение. Исследова-

тели полагают (Blass, Ketchen 2014), что любимого дела для успешной самозанятости недостаточно. Необходимо четко сформулированное конкурентное преимущество, которое будет опираться на продуманную бизнес-модель, взаимоувязанную с личным опытом начинающего самозанятого. Кроме того, авторы другого исследования (Lee, Lin 2011) подчеркивают вынужденную сепарацию процесса досуга от процесса работы. Поэтому возвращение респондентов к делу, которое присутствовало в их жизни и приносило удовольствие, может служить источником самозанятости в старшем возрасте при условии определенной степени сегрегации хобби от работы, ориентации на заработок хотя бы отчасти, стратегического планирования.

Монетизация накопленных деловых связей. Накопленные деловые связи также могут способствовать самозанятости: *«Это непросто старые связи, они продолжают шириться. Это как цепная реакция. Где-то выступил, люди увидели, сказали, что мы тоже тебя хотим»* (преподаватель сценического искусства, 57). В данном случае – это действенный способ нахождения новых заказов. Другим аспектом использования деловых связей может стать повышение уровня профессионального сообщества самозанятых, работающих в какой-то нише, путем тиражирования собственных знаний и умений: *«Да, если ко мне обращаются люди, я никогда не оставляю их просьбу без ответа. Помощь я оказывала людям, которым я рекомендовала заниматься фрилансом»* (репетитор, 54). Безвозмездная помощь, часто оказываемая на добровольных началах, приводит к расширению сети самозанятого и интенсивному обмену знаниями, повышающими эффективность при выполнении задач: *«Я удаленно помогала, но денег я, конечно, за это не брала»* (программист, 56). Такую помощь оказывал и прибегал к ней практически каждый наш респондент.

Кроме того, деловые связи способствуют профессиональной сплоченности, несмотря на условия труда самозанятых: *«Мы часто делимся своими фрилансерскими делами, потому что лучше, чем друг друга нас никто не понимает»* (иллюстратор, 53). Расширяя сеть знакомств, самозанятые могут найти для себя и новое направление дохода через посещение мероприятий, косвенно относящихся к своим текущим проектам: *«Люди приходят, вовлекаются в мою среду. У меня способ продвижения само собой. Мне интересно, чтобы я потом на этих мероприятиях зарабатывала»* (тренер, 53). Работа в смежных сферах позволяет усилить действие «сарафанного радио» при поиске новых заказов. Как было показано, деловые связи могут монетизироваться не только напрямую, принося финансовый доход своему владельцу, но и опосредованно через поддержку или вклад в развитие личного бренда.

Заключение

Старение трудоспособного населения продолжается. Из-за этого все больше людей вынуждены решать вопрос собственного трудоустройства

в условиях враждебного рынка труда, в особенности к кандидатам старшего возраста. Одним из способов занятости может стать самозанятость с посредничеством цифровых платформ. Нивелируя расстояние и часовые пояса, платформы позволяют встречаться заказчикам и исполнителям в любой точке мира, минимизируя издержки на привлечение высокопрофессиональных кадров. В действительности уровень профессиональности независимых работников, предоставляемых платформой, – это не более чем маркетинговое продвижение профиля исполнителя с целью обогащения электронной площадки, которая не заботится об исполнителях заказов и не предоставляет им социальные гарантии. Несмотря на это, количество самозанятых в возрасте от 50 лет продолжает ежегодно расти. Увеличивается оно и в России.

Среди привлекательных свойств цифровой занятости исполнители отмечают автономность и гибкие условия работы. На деле автономность не тождественна независимости и свободе от контролирующих инстанций (заказчика и платформы), а проявляется как способность к самоуправлению в жестких рамках, установленных платформами. Под гибкими условиями труда респонденты понимали выбор места и времени работы. Несмотря на то, что практически все оценили удобство начала и окончания рабочего дня в любое время, каждый из респондентов считает, что работает больше, чем работал в офисе. Кроме того, отмечалась работа в ночное время и выходные, что негативно сказывалось на самочувствии и балансе работы и жизни. Работа из дома (место большинства респондентов) также однозначно не оценивалась респондентами удобной, особенно если они проживали не одни или были стеснены в жилищных условиях.

Среди мотивов, которыми руководствуются люди старшего возраста при переходе к самозанятости мы выделили два: монетизация хобби и деловых связей. Ими, конечно, не ограничиваются мотивы наших информантов. Как оказалось, выбор хобби в качестве идеи для самозанятости не гарантирует финансовую успешность и не всегда ею обуславливается. Что же касается монетизации накопленных деловых связей, это происходит непосредственно (через получение заказов с помощью «сарафанного радио»), через получение профессиональной поддержки и, наконец, через возможность укрепления собственного бренда и открытие новых возможностей для заработка.

Выражение признательности

Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20–011–00587.

Список источников

Гайфуллина Н. Г. (2013) Системный анализ профессионального самоопределения работника в зрелом возрасте. *Концепт*, 1. Доступно по ссылке: <http://e-koncept.ru/2013/13505.htm> (дата обращения: 11 апреля 2020).

Козина И. М., Зангиева И. К. (2018) Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров. *Журнал исследований социальной политики*, 16 (1): 7–22.

- Петрова Т. Ю. (2017) Многодетные матери на рынке труда. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*, 2 (46): 85–89.
- Росстат (2020) Сведения о занятости мужчин от 60 лет и женщин от 55 лет. Доступно по ссылке: <https://www.gks.ru/folder/13877> (дата обращения: 11 апреля 2020).
- Стребков Д. О., Шевчук А. В. (2008) Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда. *Социальная реальность*, (1): 23–39.
- Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. (2015) *Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров)*. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.
- Хусяинов Т. М. (2017) Идентичность самозанятых интернет-работников. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*, 1 (45): 127–131.
- Шевчук А. В. (2020) От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике. *Социология власти*, 32 (1): 30–54.
- Axelrad H., Tur–Sinai A. (2019) Switching to Self–Employed When Heading for Retirement. *Journal of Applied Gerontology*, <https://doi.org/10.1177/0733464819894542>.
- Blass F., Ketchen Jr. D. (2014) So, You Want to Be an Entrepreneur? Lessons from the Entrepreneurship Bootcamp for Veterans with Disabilities. *Business Horizons*, 57 (1): 5–9.
- Bratton B. (2015) *The Stuck: on Software and Sovereignty*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Cappelli P., Keller J. (2013) Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review*, 38 (4): 575–596.
- Gouskova E. (2020) Why Self–Employment Rates Are Higher Among People with Work Limitations. *Journal of Disability Policy Studies*, 31 (1): 15–25.
- Hofäcker D., Unt M. (2013) Exploring the ‘New Worlds’ of (Late?) Retirement in Europe. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 29 (2): 163–183.
- Hsieh C. (2016) Do the Self–Employed More Likely Emerge from Sequential or Parallel Work Experience in Business–Related Functions? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40 (2): 307–334.
- Kaygan P., Demir Ö. (2017) The Cost of ‘Free’ in Freelance Industrial Design Work: The Case of Turkey. *The Design Journal*, 20 (4): 493–510.
- Khusainova L. (2019) Internet for Student Earnings: Working Place or Communication Space. *Revista San Gregorio Issue*, (36): 40–47.
- Kwon S., Heflin C., Ruef M. (2013) Community Social Capital and Entrepreneurship. *American Sociological Review*, 78 (6): 980–1008.
- Lee Y., Lin H. (2011) Gaming is My Work’: Identity Work in Internet-hobbyist Game Workers. *Work, Employment and Society*, 25 (3): 451–467.
- Lim R. (2020) Monetizing Serious Leisure: A Grounded Study of Fashion Blogshops. *Journal of Leisure Research*, 51 (1): 88–106.
- Lindsay J., Lane R., Humphery K. (2020) Everyday Life after Downshifting: Consumption, Thrift, and Inequality. *Geographical Research*, <https://doi.org/10.1111/1745-5871.12396>.
- Meliou E., Mallett O., Rosenberg S. (2019) Being a Self–employed Older Woman: From Discrimination to Activism. *Work, Employment and Society*, 33 (3): 529–538.
- Peticca-Harris A., de Gama N., Ravishankar M. N. (2020) Postcapitalist Precarious Work and Those in the ‘Drivers’ Seat: Exploring the Motivations and Lived Experiences of Uber Drivers in Canada. *Organization*, 27 (1): 36–59.
- Shevchuk A., Strebkov D., Davis S. (2019) The Autonomy Paradox: How Night Work Undermines Subjective Well–being of Internet–based Freelancers. *ILR Review*, 72 (1): 75–100.
- Strauss A., Corbin J. (1997) *Grounded Theory in Practice*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Thomas M., Condratto S., Landry D., Steedman M. (2020) Flexibility for Who? Working Time, the Ontario Employment Standards Act and the Experiences of Workers in Low-Wage and Precarious Jobs Relations industrials. *Industrial Relations*, 75 (1): 78–100.
- Van den Broeck A., Ferris D. L., Chang C.H., Rosen C. C. (2016) A Review of Self–determination Theory’s Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42 (5): 1195–1229.

THE DIGITAL-BASED SELF-EMPLOYMENT OF AGEING POPULATION: THE DREAM OF ONE'S LIFE OR MONETIZATION OF ONE'S NETWORK

The aging of the working-age population continues. Notwithstanding employers prefer young employees then elder. As result, older people groups are actively pushed out of the labour market. In Russia where population is fast growing too there is the same situation. The people consider alternative labour strategies to survive and help their families, and chose self-employment as one of possible labour strategies. In modern economy there are a lot of new labour capabilities and for elder people are suitable to using digital platforms for one-time work or short-term projects, at the one hand, but at other hand, it leads to hard overworking and self-exploitation. Although people work on such project remotely, they remain included in social interactions and demand in society. The aim of this article is a detailed examination of the motivation older people in transition to digital platform self-employment. The empirical part is based on 15 semi-structured interviews with elder self-employed Russian speakers living in Russia. These interviewees work as taxi drivers, trainers, translators, tutors, copy-writers, illustrators and programmers. The author focuses on the grounded theory method. Codes describe the motives and benefits of moving to self-employment. As benefits of platform employment, the author portrays the fully platform-limited autonomy and flexible working conditions. And also indicates motivation of self-employed for this group, such as monetization of hobby and networks. As result, the author points to advantages of platform-based self-employment of older people: (1) autonomy as platform-limited self-management, (2) flexible working conditions (place and working time), and (3) opportunity to monetization hobby and earlier accumulated networks. Moreover, word of mouth helps to monetization networks when such people look for new orders. And networks bring to emotional support and strengthens personal brand.

Key words: self-employment, platform employment, flexible working hours, word of mouth, personal brand

DOI: 10.17323/727-0634-2022-20-1-113-124

Acknowledgements

The reported study was funded by PFBR, project number 20–011–00587.

References

- Axelrad H., Tur–Sinai A. (2019) Switching to Self–Employed When Heading for Retirement. *Journal of Applied Gerontology*, <https://doi.org/10.1177/0733464819894542>.
- Blass F., Ketchen Jr.D. (2014) So, You Want to Be an Entrepreneur? Lessons from the Entrepreneurship Bootcamp for Veterans with Disabilities. *Business Horizons*, 57 (1): 5–9.
- Bratton B. (2015) *The Stuck: on Software and Sovereignty*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Cappelli P., Keller J. (2013) Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review*, 38 (4): 575–596.
- Gayfullina N. G. (2013) Sistemnyj analiz professional'nogo samoopredeleniya rabotnika v zrelom vozraste [The System Analysis of Professional Self-determination of the Worker at mature age]. *Kontsept* [Koncept], (1). Available at: <http://e-koncept.ru/2013/13505.htm> (accessed 11 April 2020).
- Goukova E. (2020) Why Self–Employment Rates Are Higher Among People With Work Limitations. *Journal of Disability Policy Studies*, 31 (1): 15–25.
- Hofäcker D., Unt M. (2013) Exploring the 'New Worlds' of (Late?) Retirement in Europe. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 29 (2): 163–183.
- Hsieh C. (2016) Do the Self–Employed More Likely Emerge from Sequential or Parallel Work Experience in Business–Related Functions? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40 (2): 307–334.
- Kaygan P., Demir Ö. (2017) The Cost of 'Free' in Freelance Industrial Design Work: The Case of Turkey. *The Design Journal*, 20 (4): 493–510.
- Khushaynov T. M. (2017) Identichnost' samozanyatykh internet–rabotnikov [Identity of Self-employed E-workers]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. NI Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki* [Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences], 1 (45): 127–131.
- Khusainova L. (2019) Internet for Student Earnings: Working Place or Communication Space. *Revista San Gregorio Issue*, (36): 40–47.
- Kozina I. M., Zangieva I. K. (2018) Gosudarstvennoe i rynochnoe regulirovanie trudovoy aktivnosti pensionerov [State and Market Regulation of Labour Activity of Old-age Pensioners]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 16 (1): 7–22.
- Kwon S., Heflin C., Ruef M. (2013) Community Social Capital and Entrepreneurship. *American Sociological Review*, 78 (6): 980–1008.
- Lee Y., Lin H. (2011) Gaming is My Work?: Identity Work in Internet-hobbyist Game Workers. *Work, Employment and Society*, 25 (3): 451–467.
- Lim R. (2020) Monetizing Serious Leisure: A Grounded Study of Fashion Blogshops. *Journal of Leisure Research*, 51 (1): 88–106.
- Lindsay J., Lane R., Humphery K. (2020) Everyday Life after Downshifting: Consumption, Thrift, and Inequality. *Geographical Research*, <https://doi.org/10.1111/1745-5871.12396>.

- Meliou E., Mallett O., Rosenberg S. (2019) Being a Self-employed Older Woman: From Discrimination to Activism. *Work, Employment and Society*, 33 (3): 529–538.
- Peticca-Harris A., de Gama N., Ravishankar M. N. (2020) Postcapitalist Precarious Work and Those in the 'Drivers' Seat: Exploring the Motivations and Lived Experiences of Uber Drivers in Canada. *Organization*, 27 (1): 36–59.
- Petrova T. Yu. (2017) Mnogodetnye materi na rynke truda [Mothers of Many Children on Labor Market]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. NI Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki* [Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences], 2 (46): 85–89.
- Rosstat (2020) *Svedeniya o zanyatosti muzhchin ot 60 let i zhenshchin ot 55 let* [Information on the Employment of Men over 60 and Women over 55]. Available at: <https://www.gks.ru/folder/13877> (accessed 11 April 2020).
- Shevchuk A. (2020) Ot fabriki k platforme: avtonomija i kontrol' v cifrovoj ekonomike [From Factory to Platform: Autonomy and Control in the Digital Economy]. *Sociologija vlasti* [Sociology of Power], 32 (1): 30–54.
- Shevchuk A., Strebkov D., Davis S. (2019) The Autonomy Paradox: How Night Work Undermines Subjective Well-being of Internet-based Freelancers. *ILR Review*, 72 (1): 75–100.
- Strauss A., Corbin J. (1997) *Grounded Theory in Practice*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Strebkov D. O., Shevchuk A. V. (2008) Frilansery v informatsionnoj ekonomike: motivatsiya i organizatsiya truda [Freelancers in Information economy: Motivation and Work Organization]. *Sotsial'naya real'nost'* [Social Reality], (1): 23–39.
- Strebkov D. O., Shevchuk A. V., Spirina M. O. (2015) *Razvitie russkoyazychnogo rynka udalenoj raboty, 2009–2014 gg. (po rezul'tatam Perepisi frilanserov)* [Development of the Russian-language Market for Remote Work, 2009–2014 (Based on the Results of the Freelance Census)]. Moscow: Izdatel'skii Dom Vysshey shkoly ekonomiki.
- Thomas M., Condratto S., Landry D., Steedman M. (2020) Flexibility for Who? Working Time, the Ontario Employment Standards Act and the Experiences of Workers in Low-Wage and Precarious Jobs Relations industrials. *Industrial Relations*, 75 (1): 78–100.
- Van den Broeck A., Ferris D. L., Chang C.H, Rosen C. C. (2016) A Review of Self-determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42 (5): 1195–1229.