

DOI: [10.14515/monitoring.2022.2.2068](https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.2.2068)



М. В. Картузова

КОНКУРЕНТНЫЕ СТРАТЕГИИ ФРИЛАНСЕРОВ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА НА ЭЛЕКТРОННЫХ ТРУДОВЫХ ПЛАТФОРМАХ

Правильная ссылка на статью:

Картузова М. В. Конкурентные стратегии фрилансеров старшего возраста на электронных трудовых платформах // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2022. № 2. С. 207—222. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.2.2068>.

For citation:

Kartuzova M. V. (2022) Competitive Strategies of Older Age Freelancers at the Digital Labor Platforms. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 2. P. 207–222. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2022.2.2068>. (In Russ.)

КОНКУРЕНТНЫЕ СТРАТЕГИИ ФРИЛАНСЕРОВ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА НА ЭЛЕКТРОННЫХ ТРУДОВЫХ ПЛАТФОРМАХ

КАРТУЗОВА Мария Владимировна — стажер-исследователь Международной лаборатории прикладного сетевого анализа, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия
E-MAIL: mariakartuzova@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8444-2938>

Аннотация. В статье анализируются стратегии поведения фрилансеров старших возрастов, конкурирующих с более молодыми исполнителями при получении заказов посредством электронных трудовых платформ. На таких платформах самозанятые предлагают свои услуги, как правило, на разовые работы за денежное вознаграждение и в рамках правил, которые модерированы и поддерживаются информационной системой с помощью компьютерных алгоритмов. Это своего рода «витрина»: с одной стороны, стандартизированных анкет продавцов услуг (с описанием их навыков и предшествующего опыта, портфолио с отзывами, спектра выполняемых задач), а с другой — анкет клиентов с заявками на выполнение тех или иных работ.

Эмпирическую базу исследования составили 20 полуструктурированных интервью с самозанятыми в возрасте от 50 до 73 лет, проживающими в России. Наши информанты зарабатывают на жизнь репетиторством, переводом, написанием дипломов, созданием и продвижением сайтов, а также продажей фотоматериалов для стоковых площадок.

COMPETITIVE STRATEGIES OF OLDER AGE FREELANCERS AT THE DIGITAL LABOR PLATFORMS

Maria V. KARTUZOVA¹ — Research Assistant at the International Laboratory for Applied Network Research
E-MAIL: mariakartuzova@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8444-2938>

¹ HSE University, Moscow, Russia

Abstract. The article analyzes the behavioral strategies of older freelancers, aimed at helping them to compete with younger workers at the digital labor platforms. On such platforms, the self-employed offer their services mostly for one-time jobs for a monetary reward and within the framework moderated and supported by an information system using computer algorithms. This system can be seen as a kind of “showcase”: on the one hand, we have standardized questionnaires of service providers (with a description of their skills and previous experience, a portfolio with reviews, a range of tasks performed), and on the other hand, customer requests for certain works.

Empirically, the study bases on the materials of 20 semi-structured interviews with self-employed people aged 50 to 73 living in Russia. Our informants earn a living by tutoring, translating, writing diplomas, creating and promoting websites, as well as selling photo materials for stock sites.

Based on the results of the analysis of semi-structured interviews, the author identifies and discusses several categories, namely, the perception of com-

По итогам анализа полуструктурированных интервью в работе выделяются и анализируются несколько категорий — восприятие конкуренции на платформе через призму возраста фрилансера и концептов стратегии, ведущей к получению заказа: инвентаризация собственного накопленного человеческого капитала, «подсматривание идей» у молодых и формирование пула постоянных клиентов с целью отказа от дальнейшего использования цифровой платформы.

Ключевые слова: самозанятость, фрилансеры, цифровые трудовые платформы, старший возраст, пенсионеры, конкурентная разведка

Благодарность. Статья выполнена при поддержке гранта РГНФ (РФФИ) № 20-011-00587.

petition on the platform through the prism of the age of a freelancer and the concepts of a strategy leading to obtaining an order: an inventory of one's own accumulated human capital, "spying on ideas" from younger providers, and forming a pool of regular customers in order to refuse from further use of the digital platform.

Keywords: self-employment, freelancers, digital labor platform, older age, retiree, espionage

Acknowledgments. The study was funded by the Russian Foundation for Basic Research, project number 20-011-00587.

Введение

Согласно предварительным сведениям Росстата за 2020 г., в России средний размер назначенных пенсий составляет 29% от среднего размера начисленной заработной платы работников организаций. Принимая во внимание тенденцию к увеличению продолжительности жизни в сочетании с замедлением денежных межпоколенческих трансфертов (на одного пенсионера приходится менее двух работников в трудоспособном возрасте)¹, мы видим, что население старшего возраста не может позволить себе перестать работать, так как это оставит его без средств к существованию. И хотя в научной литературе по-прежнему нет четкого определения людей старшего возраста, опираясь на обзор [Картузова, 2020], будем считать таковыми людей в возрасте от 50 лет, так как они наравне с людьми пенсионного возраста не являются для работодателей привлекательными при найме на работу [Козина, Зангиева, 2018].

В свою очередь, официальный рынок труда относится к таким работникам неоднозначно. При снижении количества трудоспособного населения и в малопривлекательных отраслях люди старшего возраста остаются востребованными [Клепикова, Колосницына, 2017], но в отраслях, где работодатель имеет возможность выбирать, предпочтение отдается более молодым. Работники старшего

¹ Старшее поколение // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13877> (дата обращения: 20.04.2022).

возраста, напротив, попадают в зону риска быть уволенными или вытесняются в те области рынка, где работодателю недоступна, а также неважна информация об их качествах, делающих их уязвленными [Тагаров, 2019].

Итогом такого вытеснения с традиционного рынка труда могут послужить разные трудовые стратегии. Одна из них — самозанятость, организованная посредством цифровых платформ. С помощью этих платформ самозанятые исполнители могут находить заказчиков по всему миру, вне зависимости от места своего фактического нахождения, и получать вознаграждение за разовые реализованные проекты в различных областях (копирайтинг, репетиторство, разработка сайтов и др.). Платформа в данном случае выполняет множество ролей: от интегратора — управителя процессом встречи заказчика и исполнителя до арбитра в разрешении спорных вопросов, возникших между сторонами при работе над проектом [Шевчук, 2020]. Для активации «контракта» с цифровой платформой исполнителю достаточно заполнить формализованную анкету-профиль, минимально подтвердив уровень своих компетенций путем предоставления ранее выполненных работ (портфолио) или документов об образовании. Ввиду того, что цифровые платформы довольно просты в использовании и устраняют многие барьеры при входе на рынок труда, такой способ заработка привлекателен не только для людей старшего возраста, но и для других групп, испытывающих проблемы при трудоустройстве (молодежь, женщины с маленькими детьми, люди с ограниченными возможностями и др.).

Согласно открытой статистике, которую публикует на своей главной странице FL.ru, на этой платформе ежедневно размещается около 1500 заказов, при этом количество потенциальных исполнителей, по-видимому, исчисляется сотнями тысяч². Дефицит спроса на фоне избыточного предложения труда обуславливает серьезную конкуренцию между потенциальными исполнителями. Свою лепту в увеличение количества потенциальных исполнителей внесла пандемия COVID-19 [Семенова, 2020], но и без нее количество тех, кто пробует себя в удаленной работе посредством цифровых платформ, увеличивается с каждым годом, включая возрастающую долю более старших возрастных групп. Так, по имеющимся данным, доля фрилансеров среди работоспособного населения старше 40 лет выросла с 5,6% в 2009 г. до 20,8% в 2019 г. [Shevchuk, Strebkov, 2021]. И хотя общей официальной статистики по самозанятым в России нет, а государство только прорабатывает механизмы их учета с целью налогообложения и обеспечения минимальных социальных гарантий, имеется возрастающий тренд, показывающий рост количества таких людей год от года [Титова, Зиглина, 2020]. Поэтому важно понять, как люди старших возрастов чувствуют себя на новых цифровых рынках труда — довольно открытых на вход, но весьма конкурентных. В данной статье мы рассмотрим, какие стратегии используют фрилансеры старших возрастов в стремлении получить заказ на цифровых платформах.

Вначале мы обсудим центральную категорию конкуренции через анализ научной литературы и эмпирическое осмысление транскриптов интервью. Затем добавим в разговор маркирующие нарративы, что позволит нам выделить выбранные стратегии поведения при борьбе за получение заказов.

² На платформе зарегистрировано около 1 млн исполнителей, однако не все они активны. См.: <https://www.fl.ru/> (дата обращения: 20.04.2022).

Методология и данные

Исследование выполнено в русле качественной методологии. На полевом этапе сбора интервью мы работали с концептом конкуренции, которая отмечается в литературе как серьезное препятствие для фрилансера вне зависимости от возраста [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015]. Нам же хотелось выделить возрастную специфику этого феномена для фрилансеров старшего возраста и обратить внимание на переживания людей этого возраста при работе посредством цифровых трудовых платформ. Данные собирались в два этапа.

На первом были собраны 10 полуструктурированных интервью с самозанятыми в возрасте от 50 до 73 лет, которые находят заказы через цифровые платформы. Все информанты на момент интервью постоянно проживали на территории России и были найдены посредством общедоступного фильтра по возрасту в социальной сети «ВКонтакте», а также через тематические онлайн-сообщества той же сети. Это позволило не концентрироваться только на одной платформе, как ранее делалось в других работах [там же], а получить информантов с более широким опытом. В среднем наши информанты легко называли пять-семь цифровых платформ, на которых когда-либо были зарегистрированы, однако часто упоминали, что активно получают заказы только с одной-двух.

Наши информанты проживали в разных городах России от Калининграда до Новосибирска, поэтому интервью с ними проводились по телефону или с помощью Skype (в период с сентября 2019 по начало 2021 г.). Этот этап позволил выделить концепт, описывающий необходимость инвентаризации накопленного человеческого капитала будущего фрилансера, происходящую в процессе вытеснения из традиционной занятости в найме и переходе к самозанятости. Это привело нас к добавлению дополнительного блока вопросов, описывающих опыт работы с платформами и обучения недостающим навыкам работы.

На втором этапе, в ходе которого были собраны еще 10 полуструктурированных интервью, мы сосредоточили внимание на рабочих практиках, приносящих заказы самозанятым, таких как «подглядывание» с последующим копированием практик более молодых фрилансеров и желание накопить пул постоянных клиентов, чтобы больше не использовать цифровые платформы для поиска новых заказов. Информанты на втором этапе отбирались по тем же критериям.

Конкуренция в интерпретации фрилансера старшего возраста

В процессе сбора интервью наши информанты сообщали, что перешли во фриланс по причине неспособности конкурировать с другими работниками в найме:

Я работала в мэрии города и попала под сокращение. Но там периодически происходят сокращения госслужащих с самых мелких должностей. Ну, и пришлось, так сказать, что-то придумывать. Ну, я в принципе как... У меня уже были кое-какие наметки перед увольнением, то есть сокращением. То есть перешла на такой режим в качестве интернет-работницы. (ИБ, 53 года, переводчик)

Такого рода потеря привлекательности работника для традиционного рынка труда ведет к переосмыслению и перестройке всей жизни и уклада новоиспечен-

ного фрилансера. Это переосмысление может изменить не только уровень потребления, но и стратегии достижения успеха в работе. Так, люди старшего возраста могут соглашаться на работу, в том числе и самозанятость, которая оплачивается ниже, нежели аналогичные задачи, выполняемые ими в найме, пытаясь за счет более низкой оплаты своих услуг стать для нового рынка более привлекательными. Информанты проводят интересную дихотомию: с одной стороны, они отмечают, что немногие имеют тот же уровень заработка во фрилансе или выше, что и при работе в найме, но, с другой стороны, они говорят о сокращении своих потребностей по причине отсутствия необходимости демонстрировать принадлежность к конкретному социальному кругу посредством обладания конкретными вещами [Веблен, 2011]:

Я на самом деле до сих пор не достигла того уровня, который был на моей последней работе. Оттуда я уволилась как раз в феврале 2013 года. [Прошло] 7 лет. Я зарабатываю меньше, но я и трачу меньше. Мне не нужны никакие наряды, чтобы идти на работу. Мне не надо тратить на транспорт, обед и уже на детей. (И1, 53 года, иллюстратор)

Кроме того, такой выбор в большей степени коррелирует с установкой на общую удовлетворенность собственной жизнью, нежели с большим заработком [Zhao et al., 2021], хотя и выбирается человеком именно для самообеспечения:

Такая работа, надо было работать и, естественно, зарплата [в найме] была больше. Сейчас я для себя делаю. Я сама определяю, насколько на данный момент мне нужны деньги и, соответственно, сколько мне необходимо заработать, и исходя из этого работаю. (И5, 55 лет, копирайтер)

Но пересмотр уровня жизни невозможен, если не поддерживается ближайшим окружением или обществом в целом, которые диктуют приемлемые модели поведения в зависимости от возраста. Поэтому такая «вторая и последующая карьера» после выхода на пенсию становится возможной, только если общество не стигматизирует концепцию «возрастного работника» [Phillipson, 2019]. В России стигма пока еще присутствует, информанты много говорили о ярлыках с негативной коннотацией, которыми награждает их общество в соответствии с их возрастом:

Мне ответили, что я не впишусь в их молодой и сплоченный коллектив. А я себя бабушкой не ощущаю. Но все видят бабушку и ожидают, что она будет кого-то учить. А ей бы тут самой разобраться, что к чему. Мне только 50 лет, и я совершенно не знаю, что я буду делать дальше. (И17, 50 лет, фотограф)

Правила поведения человека, соответствующие конкретному возрасту, одобряемые обществом, изменчивы, так как оно само меняется и готово воспринимать новые практики, со временем, становясь к ним терпимее. Наравне с негативной коннотацией характеристик своего возраста респонденты отмечали, что в российском обществе уже запущен процесс на нормализованное восприятие

«возрастного работника», поэтому респонденты мудро отмечают, что необходимо укоренение в сознании:

Не знаю. Нам всем нужно время. Время меняется. Вот уже в рекламе Tele2 молодежь дедушка. И я думаю, что постепенно и принятие придет. (И17, 50 лет, фотограф)

В ходе обсуждения текущей деятельности фрилансера конкуренция как проблема получения новых заказов неоднократно озвучивалась, однако до конца всеми информантами не осознавалась. И наш исследовательский интерес к ощущению конкуренции с молодыми в области фриланса и расстановке сил (кому легче получить заказ — молодым или возрастным?) находил отражение в таких нарративах. Информанты утверждали, что, выиграв однажды конкурентную борьбу и сформировав пул постоянных клиентов, обеспечивающих большую часть заказов, далее уже не ощущают конкуренцию:

Я недавно читала исследование этого [фрилансерского], книгу, что ли, какую-то. И там сказано, что если человек адекватный и сервис развивается в стране, то новые люди, конечно, приходят. Но я не чувствую конкуренции. У меня все заказчики, которых я раньше нашла, они все со мной остались. (И6, 53 года, переводчик)

Конечно, чувствую [конкуренцию]... Приходит заказчик, я с ним разговариваю, потом он уходит на две недели. Через две недели приходит и говорит, что «вы знаете, я поговорил еще с другими компаниями и решил остановиться на вас». (И15, 59 лет, разработчик сайтов)

Осознание конкуренции респондентами и отмечание ее как важного препятствия для получения заказа в прошлых исследованиях [Стребков, Шевчук, Спирина, 2015] навело нас на идею добавить дополнительный блок вопросов при проведении второго этапа сбора интервью, а использование личной экспертизы было маркировано как еще одна из возможных стратегий для старшего возраста, чтобы получить заказ на платформе.

Дополнительно обращает на себя внимание то, что правила пользования цифровыми трудовыми платформами уже учитывают составляющую соревновательности и конкуренции. Она как бы вшита в структуру социальных взаимодействий, поэтому отдельно может не считываться участниками процесса. Примером таких латентных проявлений конкуренции является то, что между собой соревнуются не живые люди, а стандартизированные откалиброванные профили, создаваемые согласно заданному алгоритму [Vatin, 2013: 38]. «Витрина» из этих профилей формируется с помощью «рыночных устройств» [Muniesa, Millo, Callon, 2007] или объектов, что создают ее путем трансформации опыта исполнителя в стандартизированную услугу, за которой заказчик приходит на эту платформу. Профиль включает в себя анкету с указанием ранее выполненных работ (портфолио) и рейтинг, который служит оценкой выполнения предыдущих заданий и соблюдения правил платформы. Портфолио, содержащие не только предыдущие варианты выполненных заданий, но и формальное подтверждение квалификации, являются

конкурентным преимуществом при борьбе за заказ [Kuhn, Teodorescu, 2021]. Кроме того, они позволяют составить мнение о профессионализме, не прибегая к дополнительной информации, например о возрасте. Последнее способствует преодолению эйджизма (дискриминации по возрасту), из-за которого наши информанты и покинули рынок традиционной занятости:

Но на данном направлении деятельности возраст вообще не влияет. Какая разница, кто тебе делает перевод: бабушка, дедушка, младенец... Все равно. (И6, 53 года, переводчик)

Рейтинг также формирует «доверие» к профилю исполнителя, являясь опосредованным маркером профессионализма [Вилкова, 2020] и помогает в выборе, работать или не работать с этим контрагентом:

Когда я нахожу нового заказчика, он ориентируется на мой рейтинг на бирже и на мои отзывы. (И3, 54 года, репетитор)

Очередность нахождения профиля на «витрине» в совокупности с рейтингом определяет заработок исполнителя, так как увеличивает шансы быть замеченным потенциальным заказчиком. Платформы продают место на «витрине», алгоритмы ранжирования непрозрачны для исполнителей [van Doorn, 2014]. Такая закрытость в оценке может стимулировать рост конкуренции и инноваций [Knudsen, Swedberg, 2009] в сочетании с невозможностью в короткой перспективе оптимизировать свой профиль в соответствии с требованиями алгоритма. Однако на длительном отрезке времени она, напротив, заставляет исполнителя покинуть платформу [van Doorn, Velthuis, 2018]:

На биржах фрилансеров там создается гетто, куда переселяют всех новичков, и там, мотивируя их, им предлагают работать за копейки. <...> Я ушел оттуда. (И2, 51 год, рерайтер дипломов)

Таким образом, в восприятии информантов правила игры на платформе направлены односторонне, плохо поддаются коррекции, поднимают дискурс о противодействии человека и системы:

Неэффективны усилия физической единицы против системы. (И2, 51 год, рерайтер дипломов)

С одной стороны, фрилансер заведомо выступает бесправным, неспособным изменить систему, но с другой — освобождается от социально-демографических фильтров, давящих на него в традиционном офлайновом мире.

Конкурентные стратегии поведения

Инвентаризация накопленного человеческого капитала

Объединяющей особенностью всех наших возрастных информантов было то, что каждый из них в момент перехода от традиционной занятости к фрилансу пытался

прямо или латентно оценить, какими накопленными человеческими ресурсами, так называемым человеческим капиталом, они обладают, чтобы далее конвертировать их в заработок. Первая группа информантов пыталась соотнести имеющиеся навыки с известными им (заявленными на платформах) специализациями:

Я проанализировала там разные направления в фотографии, где я могу себя реализовать, так сказать, с наименьшим ущербом для психики. (Смеется). Это вот я на стоки. Знаете такие банки фотографий?! (И17, 50 лет, фотограф)

Вторая группа обращалась к ранее полученным навыкам или давно оставленной профессии:

Смерть мужа стала текущей поворотной точкой или... Я сидела и размыслила, что я еще могу. Мозг заставляет работать в экстремальной ситуации. Нужда... или... ну, любая экстремальная ситуация. У меня быстро начал работать мозг. Что я могу делать? Я остаюсь одна и мне нужно как-то из этого положения выходить. И я не знаю, по какому наитию мне вдруг пришла мысль: а не вернуться ли мне в профессию? (И18, 53 года, репетитор)

Я работала еще на заводе переводчиком раньше, и как-то само собой у меня получилось, можно и так сказать. (И4, 51 год, переводчик)

Для этих исполнителей характерна не только единственная специализация при работе на платформе, но и дополнительный выбор ниши внутри нее:

Я не владею спецлексикой, я специалист чисто лингвистический. Я беру людей, которые просто хотят говорить. (И18, 53 года, репетитор)

Третья группа информантов переосмысляла имеющийся человеческий капитал сквозь призму своей предыдущей занятости, в том числе и на традиционном рынке труда. То есть они не только пытались приложить ранее полученный единичный навык, но интегрировали его в свой опыт, часто привлекая дополнительное обучение для встраивания себя в новый рынок:

Сначала я решила сделать себе сайт. Ну, не сделать себе, а заказать себе. Даже не себе. Ну, у нас была такая компания, которая объединилась с бизнес-идеей. И мы решили заказать сайт. То, что нам сделали, вообще никуда не годилось! Все пришлось переделывать. После того, как я все там переделала, я постепенно стала делать и другим проекты за деньги. То есть я поняла, что я могу это делать, и могу это делать лучше, чем многие. (И15, 59 лет, разработчик сайтов)

Такой подход, хоть и был более длительным на пути к регулярному заработку, в итоге по сравнению с монетизацией ранее полученного навыка представлялся респондентам более гармоничным и ведущим к внутреннему удовлетворению от текущей занятости:

В конце концов так получилось, что я нашла работу, которая объединяет и мои технические способности, и задатки, и художественные. В создании сайтов требуется и дизайн делать. Скажем так, что просто программировать мне было бы скучно, а просто заниматься дизайном — надоело бы со временем. А вот то, что я могу переключаться между тем и тем, мне это очень нравится. (И15, 59 лет, разработчик сайтов)

В отношении третьей группы возраст выступает катализатором, который помогает пересобрать накопленный опыт заново. Ведь чем в более разносторонних сферах трудился информант за свою жизнь, тем больше у него возможностей привнести что-то уникальное в платформенную занятость.

Конкурентная разведка

Конкуренция подразумевает, что участники рынка пристально следят за действиями друг друга и имитируют успешные практики [Радаев, 2003]. Конкурентная разведка широко распространена в бизнесе. Так в интервью наши возрастные респонденты отмечали, что воспринимают новые тренды отрасли, отслеживая работы более молодых фрилансеров. Особенно это актуально для творческих профессий: дизайнеров, иллюстраторов, разработчиков.

Потом у молодежи, у образованной молодежи, гораздо лучше с английским языком, память у них лучше и вообще... Вот тут они, да. Я всегда смотрю, что они рисуют, как они, что... Вот там на сайтах. Я всегда отслеживаю. (И1, 53 года, иллюстратор)

При этом фрилансеры ценят не только опыт в своей специализации, но и опыт в смежных. Это помогает получить дополнительное конкурентное преимущество в своей сфере, выступив новатором или придумать, как изучить «поле», в котором ты работаешь, извлекая коммерческий эффект:

Рекламировать свои услуги я могу <...> совершенно бесплатно... Я наблюдаю за «Антиплагиатом» десять лет с того момента, как нашел в их индексе ссылки. <...> Теперь я знаю, как работает эта система. (И2, 51 год, рерайтер дипломов)

Такое перенимание опыта и трендов приводит к повышению общего уровня исполнителей на рынке, так как сокращает разрыв в знаниях и способствует увеличению качества оказываемых услуг [Glitz, Meyersson, 2020].

Однако имеется и обратная сторона подобной практики: в результате таких наблюдений происходит бесплатное заимствование уникального опыта, не защищенного авторским правом, что, к примеру, характерно для России не только в электронной занятости [Тимофеева, 2013]. Неработающие правовые механизмы приводят к тому, что информанты в большей степени связывают такую стратегию с собственной удачей и догадливостью, нежели с нарушением чьих-то прав и необходимостью их соблюдения:

Я понял, что [платформа] просто эксплуатирует мои ресурсы и получает трафик от моих посетителей, отдавая мне копейки. <...> Тогда я разжился всеми описаниями товаров, картинками и сделал своих 12 магазинов и ушел. (И2, 51 год, рерайтер дипломов)

Таким образом, стратегия разведки требует от фрилансеров опыта в принципиально иных или хотя бы смежных областях, который можно применить в текущей работе.

Накопление пула постоянных клиентов и отказ от дальнейшего использования платформы

Формирование доверия между заказчиком и исполнителем имеет в онлайн-среде важное значение [Tsironis, Gotzamani, Mastos, 2017] для обеспечения жизнедеятельности как единичной фирмы, так и цифровой платформы. Однако это первичное доверие скорее служит сигналом к профессионализму на трудовых платформах, так как складывается во многом из рейтинга, что присваивает платформа (где одним из критериев может выступать наличие подтверждающих квалификацию документов). Однако значение рейтинга напрямую не указывает на вероятность построения успешных долгосрочных отношений с конкретным исполнителем как на платформе, так и за ее пределами:

Инф.: Есть такие большие проекты, например «Балтийский нефтеперерабатывающий завод»³. Он уже сколько лет назад начался и до сих пор идет.

Инт.: То есть такие проекты, которые пришли к Вам давно, и, в общем-то, поддерживаете с ними связь, тем более обеспечиваете себе какую-то стабильность, правильно?

Инф.: Да, есть! И стабильность, и легче работать. Потому что уже в теме, знаешь как-то все это. (И4, 51 год, переводчик)

С одной стороны, информант минимизирует риски «невыигрывания» конкурентной борьбы на цифровых платформах, а с другой — может сделать свою занятость более упорядоченной, что снизит потенциальные переработки [Стребков, Шевчук, 2019] и добавит дополнительную стабильность заработку.

Пример такого долгосрочного сотрудничества лежит в основе личной сети исполнителя, на построение которой требуются время и дополнительный отбор заказчиков. Практически каждый информант смог рассказать о собственной системе, по которой отбирает долгие проекты:

Во-первых, этот человек должен быть увлеченным. То есть это действительно человек... Это собственники. Если я общаюсь с каким-то менеджером, я всегда выхожу на собственника в конце концов, либо сотрудничество не получается. Мне нравится работать с теми людьми, которым действительно это нужно и которые действительно это ценят. И потом с такими людьми получается долгосрочное сотрудничество. (И15, 59 лет, разработчик сайтов)

Другая причина, по которой вчерашние пользователи платформ отказываются продолжать с ними работу, — достижение потолка по заработку (по мнению информантов):

Вот сейчас я как-то ушла от них. С фриланса [с платформы Freelance.ru]. Там были достаточно мелкие заказы и мне перестало быть интересно. Ну, я переросла это. (И15, 59 лет, разработчик сайтов)

³ Название изменено в интересах информанта.

Несмотря на все удобства, которые фрилансеры позиционируют как преимущества для себя, попадая в такую занятость, они не готовы рассматривать сотрудничество с платформой как нечто постоянное и длительное. А сама электронная самозанятость выглядит как возможность адаптации в цифровом пространстве.

Заключение

В данной статье мы представили некоторые конкурентные стратегии поведения фрилансеров старших возрастов, которые продолжают привлекать к себе внимание ввиду малой изученности. Проведенное исследование освещает эмпирическое свидетельство факта конкуренции на цифровых трудовых платформах.

Как показывают полученные результаты, несмотря на то что люди старшего возраста вытесняются с традиционного рынка труда, не выдерживая конкуренции с более молодыми, на электронных платформах они также сталкиваются с конкуренцией. Последняя пронизывает все процессы платформенной организации, начиная от появления анкеты исполнителя на «витрине» потенциального заказчика и заканчивая торгами за получение заказа. Такая конкурентная обстановка делает дополнительным бенефициаром сами электронные платформы. Из-за закрытости алгоритмов ранжирования анкет и назначения репутации, которая в том числе «выдается» за соблюдение правил, о которых исполнители могут только догадываться, платформы могут «продавать» места в выдаче и репутацию, создавая ложный сигнал для заказчиков о сверхпрофессионализме исполнителя, оплатившего данную услугу. Сами же исполнители, находясь в условиях постоянного подстегивания к конкуренции, перестают ее осознавать (но это не значит, что она на них не действует), отождествляя ее с алгоритмом платформы, которому им нечего противопоставить. Все это в крайнем случае ведет к отказу от использования платформы и становится проблемой уже для последней, так как снижает ее доход.

Поэтому находясь в высококонкурентной среде, фрилансеры старшего возраста вынуждены пересматривать накопленный человеческий капитал и заново пересобирать свой опыт, чтобы встроиться в новый рынок, попутно переосмысливая и изменяя стратегию своего потребления и приемлемого для себя уровня жизни.

В попытке усвоить новые тренды возрастные фрилансеры предпочитают копировать практики молодых, признавая за последними право новаторства, тем самым подвергая себя самозиджизму. Правда, в отличие от высокорегулируемого на законодательном уровне бизнеса, фрилансеры воспринимают такое копирование, или «подглядывание», как дополнительную демонстрацию своих ловкости и умений, часто заимствованных из смежных сфер, не задумываясь, что в ходе таких действий они могут посягать на чье-то интеллектуальное право.

Еще одной интересной практикой возрастных фрилансеров выступает накопление пула постоянных клиентов посредством цифровых платформ с целью отказа от работы с последними. Такой тип работы делает нагрузку фрилансеров сбалансированной, а заработок — постоянным.

Список литературы (References)

- Веблен Т. Б. Теория праздного класса / пер. с англ., вступ. ст. и примеч. С. Г. Сорокиной; общ. ред. В. В. Мотылева. М.: Книжный дом «Либроком», 2011.
- Veblen T. B. (2011) *The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions*. Moscow: Librokom. (In Russ.)
- Вилкова О. В. Гендер как дискриминирующий признак профессиональной успешности российских фрилансеров-разработчиков // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 5. С. 490—516. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.1608>.
- Vilkova O. V. (2020) Gender as a Discriminatory Indicator of Professional Success among Russian IT Freelancers. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 490—516. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.1608>. (In Russ.)
- Картузова М. В. Трудовые практики старших возрастных групп: причины выбора // Экономическая социология. 2020. Т. 21. № 1. С. 81—99.
- Kartuzova M. V. (2020) Work Practices of Older Population Groups: Reasons for Choice. *Journal of Economic Sociology*. Vol. 21. No. 1. P. 81—99.
- Козина И. М., Зангиева И. К. Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16. № 1. С. 7—22. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22>.
- Kozina I. M., Zangieva I. K. (2018) State and Market Regulation of Labour Activity of Old-Age Pensioners. *The Journal of Social Policy Studies*. Vol. 16. No. 1. P. 7—22. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2018-16-1-7-22>. (In Russ.)
- Клепикова Е. А., Колосницына М. Г. Эйджизм на российском рынке труда: дискриминация в заработной плате // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15. № 1. С. 69—88. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu18.2017.104>.
- Klepikova E. A., Kolosnitsyna M. G. (2017) Ageism at the Russian Labour Market: Wage Discrimination. *Russian Management Journal*. Vol. 15. No. 1. P. 69—88. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu18.2017.104>. (In Russ.)
- Радаев В. В. Что такое конкуренция? // Экономическая социология. 2003. Т. 4. № 2. С. 16—25.
- Radaev V. V. (2003) What is the Competition? *Journal of Economic Sociology*. Vol. 4. No. 2. P. 16—25. (In Russ.)
- Семенова Ю. А. Особенность трудовых практик фрилансеров в период пандемии COVID-19 // Евразийский Союз Ученых. 2020. № 4. С. 40—46.
- Semenova Yu. A. (2020) Special Features of Labor Practices of Freelancers during the Pandemic Period COVID-19. *Eurasian Union of Scientists*. No. 4. P. 40—46. (In Russ.)
- Стребков Д. О., Шевчук А. В. Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 86—102. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.06>.

Strebkov D. O., Shevchuk A. V. (2019). The Trap of Flexible Work Schedule: How Unusual Working Patterns Influence the Work-Life Balance of Freelancers. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 3. P. 86—102. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.06>. (In Russ.)

Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009—2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров). Серия «Аналитика ЛЭСИ». Вып. 16. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2015.

Strebkov D. O., Shevchuk A. V., Spirina M. O. (2015) Development of the Russian-language Market of Distant Work, 2009—2014. (According to the Results of the Freelancers Census). Moscow: HSE Publishing House. (In Russ.)

Тагаров Б. Ж. Информационные причины дискриминации на рынке труда // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 1. С. 145—156. <https://doi.org/10.18334/et.6.1.39701>.

Tagarov B. Zh. (2019). Information Causes of Labour Market Discrimination. *Russian Journal of Labor Economics (Ekonomika Truda)*. Vol. 6. No. 1. P. 145—156. <https://doi.org/10.18334/et.6.1.39701>. (In Russ.)

Тимофеева Р. И. Проблемы осуществления и защиты интеллектуальных прав // Вестник Башкирского университета. 2013. Т. 18. № 2. С. 584—586.

Timofeeva R. I. (2013) The Problems of Implementation and Protection of the Intellectual Rights. *Vestnik Bashkirskogo Universiteta*. Vol. 18. No. 2. P. 584—586. (In Russ.)

Титова Н. Ю., Зиглина В. Е. Проблемы обеспечения социальными гарантиями самозанятых граждан // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2020. Т. 9. № 3. С. 159—162. <https://doi.org/10.26140/anie-2020-0903-0034>.

Titova N. Yu., Ziglina V. E. (2020) Problems of Social Guarantees for Self-Employed Citizens. *Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration*. Vol. 9. No. 3. P. 159—162. <https://doi.org/10.26140/anie-2020-0903-0034>. (In Russ.)

Шевчук А. В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. Т. 32. № 1. С. 30—54. <https://doi.org/10.22394/2074-0492-2020-1-30-54>.

Shevchuk A. V. (2020) From Factory to Platform: Autonomy and Control in the Digital Economy. *Sociology of Power*. Vol. 32. No. 1. P. 30—54. <https://doi.org/10.22394/2074-0492-2020-1-30-54>. (In Russ.)

Glitz A., Meyersson E. (2020) Industrial Espionage and Productivity. *American Economic Review*. Vol. 110. No. 4. P. 1055—1103. <https://doi.org/10.1257/aer.20171732>.

Knudsen T., Swedberg R. (2009) Capitalist Entrepreneurship: Making Profit Through the Unmaking of Economic Orders. *Capitalism and Society*. Vol. 4. No. 2. P. 1—26. <https://doi.org/10.2202/1932-0213.1057>.

Kuhn J. M., Teodorescu M. H. M. (2021) The Track One Pilot Program: Who Benefits from Prioritized Patent Examination? *Strategic Entrepreneurship Journal*. Vol. 15. No. 2. P. 185—208. <https://doi.org/10.1002/sej.1387>.

- Muniesa F., Millo Yu., Callon M. (2007) An Introduction to Market Devices. *The Sociological Review*. Vol. 55. No. s2. P.1—12. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2007.00727.x>.
- Phillipson C. (2019) ‘Fuller’ or ‘Extended’ Working Lives? Critical Perspectives on Changing Transitions from Work to Retirement. *Ageing & Society*. Vol. 39. No. 3. P. 629—650. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18000016>.
- Tsironis L. K., Gotzamani K. D., Mastos T. D. (2017) e-Business Critical Success Factors: Toward the Development of an Integrated Success Model. *Business Process Management Journal*. Vol. 23. No. 5. P. 874—896. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-02-2016-0030>.
- Shevchuk A., Strebkov D. (2021) Digital Platforms and the Changing Freelance Workforce in Russia: A Ten-Year Perspective. *International Labour Review*. <https://doi.org/10.1111/ilr.12232>.
- van Doorn N. (2014) The Neoliberal Subject of Value Measuring Human Capital in Information Economies. *Cultural Politics*. Vol. 10. No. 3. P. 354—375. <https://doi.org/10.1215/17432197-2795729>.
- van Doorn N., Velthuis O. (2018) A Good Hustle: The Moral Economy of Market Competition in Adult Webcam Modeling. *Journal of Cultural Economy*. Vol. 11. No. 3. P. 177—192. <https://doi.org/10.1080/17530350.2018.1446183>.
- Vatin F. (2013) Valuation as Evaluating and Valorizing. *Valuation Studies*. Vol. 1. No. 1. P. 31—50. <https://doi.org/10.3384/vs.2001-5992.131131>.
- Zhao H., O'Connor G., Wu J., Lumpkin G. T. (2021) Age and Entrepreneurial Career Success: A Review and a Meta-Analysis. *Journal of Business Venturing*. Vol. 36. No. 1. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106007>.

Приложение 1. Справочная информация о респондентах

ID респондента	Пол	Возраст	Сфера деятельности	Город проживания
И1	жен	53	иллюстратор	Москва
И2	муж	51	рерайтер дипломов	Екатеринбург
И3	жен	54	репетитор	Калининград
И4	жен	51	переводчик	Чебоксары
И5	жен	55	копирайтер	Новосибирск
И6	жен	53	переводчик	Ярославль
И7	муж	58	репетитор	Краснодар
И8	жен	56	разработчик сайтов	Москва
И9	муж	51	эскорт	Москва
И10	жен	53	переводчик	Санкт-Петербург
И11	жен	55	репетитор	Москва
И12	жен	53	фотограф	Москва
И13	жен	53	бизнес-тренер	Москва
И14	муж	63	эскорт	Москва
И15	жен	59	разработчик сайтов	Новосибирск
И16	муж	62	эскорт	Москва
И17	жен	50	фотограф	Москва
И18	жен	53	репетитор	Рязань
И19	муж	52	эскорт	Москва
И20	муж	65	эскорт	Тотьма