

# Индивидуальная самозанятость, человеческий капитал и гибридная работа в условиях гигномики

**Дитер Бёгенхольд**

Профессор, Департамент социологии (Department of Sociology), Dieter.Boegenhold@aau.at

**Роберт Клингмайр**

Научный сотрудник, Департамент экономики (Department of Economics), Robert.Klinglmair@aau.at

**Флориан Кандуч**

Эксперт, Департамент экономики, Florian.Kandutsch@aau.at

Университет Альпен-Адрия Клагенфурт (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt), Австрия, Universitätsstrasse 65-67, 9020 Klagenfurt am Worthersee, Austria

## Аннотация

**В** статье анализируется деятельность индивидуальных предприятий в условиях изменяющейся среды. Эти мельчайшие субъекты предпринимательства сегодня составляют более 50% всех австрийских компаний. Среди них можно выделить особую группу самозанятых граждан, занимающих промежуточное положение между работой по найму и индивидуальной трудовой деятельностью, — так называемых гибридных индивидуальных самозанятых (*hybrid solo-self-employed*), для большинства из которых самозанятость служит источником дополнительного заработка. Подобные гибридные формы принципиально отличаются от профессионального предпринимательства

(*regular entrepreneurship*) как основного вида экономической деятельности.

Результаты выполненного авторами эмпирического исследования позволяют определить степень гомогенности группы гибридных предпринимателей и глубину различий между ними в терминах человеческого капитала. Полученные данные выявили ряд неоднородностей, в частности, в отношении доходов (как при работе по найму, так и в случае самозанятости), продолжительности и основного места работы. Общий вывод состоит в существенном влиянии фактора образования на некоторые аспекты гибридной самозанятости.

**Ключевые слова:** структурные перемены; рынок труда; гигномика; самозанятость; предпринимательство; гибридность; человеческий капитал.

**Цитирование:** Bögenhold D., Klinglmair R., Kandutsch F. (2017) Solo Self-Employment, Human Capital and Hybrid Labour in the Gig Economy. *Foresight and STI Governance*, vol. 11, no 4, pp. 23–32. DOI: 10.17323/2500-2597.2017.4.23.32

## Введение: переменны как единственная константа

За несколько веков до принятия современной христианской системы летоисчисления философ Гераклит Эфесский справедливо заметил, что все меняется, и ничто не стоит на месте. Применительно к современному обществу Йозеф Шумпетер (Joseph Alois Schumpeter) призвал рассматривать капитализм как эволюционный процесс, сама природа которого не допускает неизменности [Schumpeter, 1942]. Любое общество можно уподобить потоку, постоянно изменяемому продуктами, которые произведены им самим. Не стала исключением и наша эпоха: революция в сфере информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) преобразовала и продолжает трансформировать фундаментальные условия нашей жизни. С течением времени меняются институциональные, а вслед за этим и базовые характеристики общества. Сегодня регулярное влияние на этот процесс оказывают крупные открытия в области ИКТ.

Рынок труда, тесно связанный с общественным устройством, также подвержен значительным системным преобразованиям, которые затрагивают его структуру в целом и сегмент самозанятости в частности. Один из разделов нашей статьи посвящен подробному анализу влияния контекстуальных условий на рынок труда и в первую очередь на (индивидуальную) самозанятость. В фокусе нашего внимания — особая группа, вызывающая растущий интерес специалистов, — гибридные (индивидуальные) самозанятые. Некоторые ее параметры характеризуются значительной гетерогенностью, а сама граница между работой по найму и самозанятостью подвергается интенсивной эрозии. Большинство самозанятых владеют фирмами с единственным работником, что побуждает к пересмотру сложившихся представлений о самозанятости и предпринимательстве. Другая задача статьи состоит в обосновании плодотворности дискуссии о стереотипных взглядах на самозанятость и предпринимательство.

Конечная цель статьи — оценка различий между индивидуальными самозанятыми, относимыми к гибридной категории, в частности, в уровне их образования. Результаты выполненного эмпирического исследования подтвердили существование указанных различий. В эмпирической части статьи представлены некоторые из этих результатов и предпринята попытка проанализировать уровень гетерогенности рассматриваемой группы самозанятых. В качестве отправной точки в первой части статьи прослеживается развитие самозанятости в XX в.

## Упадок, стабилизация и подъем самозанятости

Становление контрактной формы трудовых отношений пришлось на XX в., когда подавляющее большинство занятых перешли на зарплатную модель вознаграждения. Люди сохраняют формальную свободу заключать трудовые соглашения (контракты) в рамках действующих правил и законодательства о занятости, тогда как

фактически эта свобода ограничена балансом предложения и спроса на рынке труда. В отсутствие альтернатив конкретному предложению реальная свобода работника оказывается весьма условной, а его выбор — ограниченным. Установление рациональных оснований в таком контрактном обществе описано в исследовании социологии права Макса Вебера (Max Weber) [Weber, 1978]. Основными конструктивными элементами предложенного им концепта «железной клетки» [Weber, 2003] выступают технологическая эффективность, контроль и рациональный расчет. Джордж Ритцер (George Ritzer) [Ritzer, 1993] назвал этот процесс «макдональдизацией» общества. Одновременно с развитием промышленного капитализма и формированием новой контрактной системы (включая трудовое законодательство, систему социального обеспечения и страхования) развивалось и массовое производство.

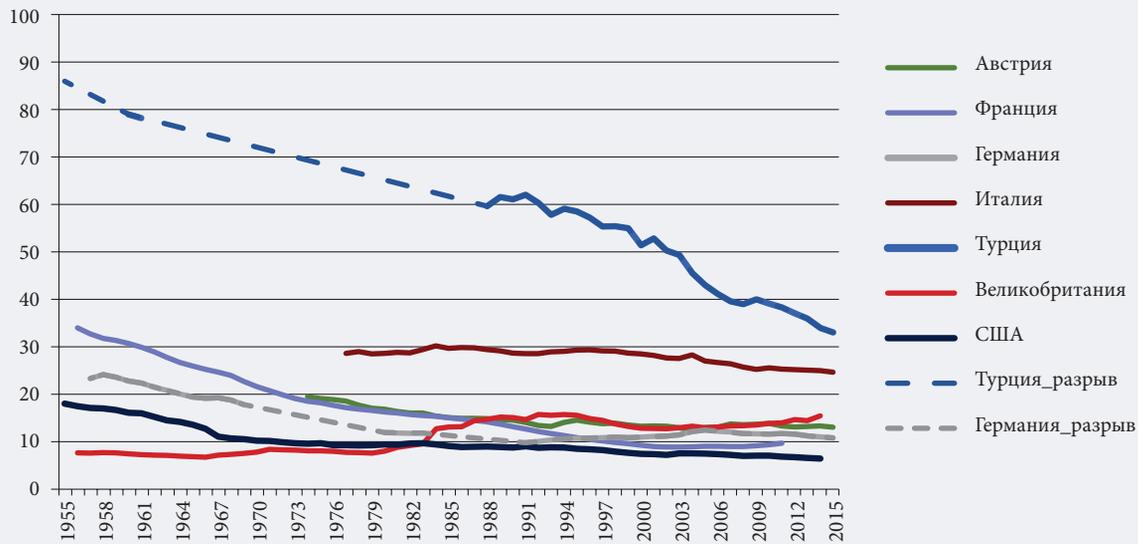
Вместе с подъемом массового производства на протяжении XX в. практически все страны — члены Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) переживали долговременный упадок самозанятости. В значительной мере это было обусловлено снижением спроса на рабочую силу со стороны сельского хозяйства вследствие колоссального роста производительности труда в секторе. Факторы, влияющие на уровень самозанятости, лежат в институциональной плоскости [Acs et al., 1992; Staber, Bögenhold, 1993]. В частности, с долей самозанятых напрямую связан относительный уровень безработицы. Ее рост, как показывает сопоставление показателей некоторых стран ОЭСР, всегда ведет к повышению доли самозанятых на протяжении нескольких последующих десятилетий [Bögenhold, Staber, 1991].

Начиная с 1980-х гг. исторический процесс упадка самозанятости несколько замедлился или даже оборотился вспять, хотя в разных странах тенденции и закономерности оставались различными. На рис. 1 приведены данные для нескольких стран ОЭСР за период с 1955 по 2015 г. Направления развития большинства из них совпадают, тогда как относительный уровень и масштабы изменений варьируют.

Фактическая доля самозанятых в течение соответствующего периода, впрочем, не учитывает меж- и внутривозрастной мобильности: за неизменным показателем может скрываться приток и отток разных социальных групп, т. е. реальная динамика. Анализ социальной стратификации и мобильности позволяет выявить высокую зависимость между уровнем работы по найму и безработицы, с одной стороны, и самозанятости — с другой. Последняя категория, таким образом, постоянно пополняется новыми лицами и теряет тех, кто принадлежал к ней ранее, в ходе подспудной мобильности. Динамика рынка труда и социальной мобильности представляет особый интерес для исследователей профессиональной специализации и соответствующих изменений в экономике [Arum, Müller, 2004].

Анализ требует принимать во внимание эмпирически разнонаправленные траектории и логику людей, переходящих к самозанятости, не ограничиваясь наи-

Рис. 1. Удельный вес самозанятости в нескольких странах ОЭСР в 1955–2015 гг. (%)



Источник: расчеты авторов на основе данных [OECD, 2017].

более типичными формами подобного перехода, но учитывая все их разнообразие. Самозанятость может предстать в неожиданном свете, будучи рассмотренной в контексте конкретного рынка труда, профессионального сообщества, отрасли или сектора экономики. Образы некоторых категорий мелких предпринимателей и независимых профессионалов принципиально расходятся с общепринятыми [Burke, 2011; Burke, Cowling, 2015]. Лишенные стремления к росту, в части результатов своей деловой активности они зачастую приближаются если не к черте бедности, то к самым низкодоходным социальным группам [Shane, Venkataraman, 2000]. Эмпирические исследования различных категорий самозанятых в широком социально-экономическом контексте опровергают стереотипные представления не только о них, но и о частном бизнесе в целом [Blackburn, Kovalainen, 2008; Kautonen et al., 2010; Bögenhold, Fachinger, 2013; Cieslik, 2015; van Stel, de Vries, 2015].

### Цифровизация и гигномика: меняющийся контекст

Текущая динамика самозанятости испытывает влияние глобальных тенденций к снижению спроса на трудовые ресурсы в сельском хозяйстве и деиндустриализации. Эти процессы, как свидетельствует статистика рынка труда ОЭСР [OECD, 2015], ведут к росту занятости в третичном секторе, к которому сегодня принадлежат от 75 до 85% совокупной рабочей силы, тогда как в середине XX в. на его долю приходилось лишь от 30 до 45% трудовых ресурсов. Огромные массы работников больше не вовлечены в (первичное) промышленное производство, а так или иначе вписаны в постиндустриальную экономику [Bell, 1973]. Для того чтобы конкретизировать слишком широкое понятие третичного сектора Дэниел Белл (Daniel Bell) [Bell, 1973, chapter 1] предложил концепции четвертичного (торговля, фи-

нансы, страхование, недвижимость) и пятеричного (здравоохранение, образование, наука, государственное управление, рекреация) секторов, охватывающие отдельные сегменты так называемого постиндустриального общества.

За последний век (или даже несколько) окружающий человека социальный ландшафт претерпел радикальную трансформацию. Важнейшими историческими инновациями стали ИКТ, сформировавшие ядро новой технологической парадигмы, изменившие и продолжающие менять наш социум вплоть до частных аспектов его жизни [Mokyr, 2002; Jin, 2016]. Капиталистическое общество находится в непрерывном движении [Schumpeter, 1942], претерпевает постоянную комплексную трансформацию. Отличительная черта нынешнего этапа его развития состоит в темпах этого процесса. Один из наиболее ранних и фундаментальных постулатов экономической науки гласит, что развитие означает структурные перемены [McCloskey, 2010], затрагивающие в том числе рынок труда [Castells, 2010].

Цифровизация экономической деятельности и появление новых сетевых форм предпринимательства сократили время производственных операций и ускорили оборот ресурсов. Новые подходы в менеджменте изменили характер финансовых транзакций и ускорили их до нескольких часов, минут или секунд благодаря новым ИКТ. Хорошо отлаженное программное обеспечение приносит прибыль (или убытки) в результате квазимгновенного принятия решений [Jin, 2016]. Однако ключевым для всех социальных механизмов и процессов фактором остается реальное сочетание режимов развития и производства («живая плоть общества») в ходе непредсказуемого взаимодействия социальных акторов, вписанных в общий контекст историческим опытом, традициями, текущими технологическими и экономическими условиями и ситуацией крайней неопределенности [Mokyr, 2002; McCloskey, 2010].

Решающим (историческим) фактором, обуславливающим ускорение, вектор и характер информационно-технологической парадигмы, была и остается трансформация капитализма начиная с 1980-х гг. — эпохи масштабного дерегулирования и приватизации, аннулирования социального контракта между трудом и капиталом. Подобные преобразования преследовали четыре цели: (1) внедрение капиталистической логики извлечения прибыли в трудовые отношения, (2) рост производительности труда и капитала, (3) глобализацию и поиск наиболее благоприятных условий для производства, (4) обеспечение государственной поддержки для повышения производительности и конкурентоспособности экономики. ИКТ обеспечили скорость и гибкость указанной капиталистической трансформации [Castells, 2010]. Рассуждая об информационном обществе и о феномене гигномики, необходимо помнить, что речь идет о капиталистических странах, характеризующихся значительным культурным и институциональным многообразием.

Переход к третичной, четвертичной и пятеричной экономике сопровождался изменением профессиональной структуры общества, образовательных профилей работников и специализации компаний. Четвертая логистическая революция породила такие факторы конкурентоспособности [Andersson, Andersson, 2017], как новые коммуникационные сети, когнитивные навыки, творческие исследования и разработки, сложные товары и услуги, формы образования (включая дополнительное) и характер труда. Так, требования к социальным и математическим профессиональным навыкам работников в США в разной степени и формах, но неизменно повышались в период с 1980 по 2012 г. [Deming, 2015].

На уровень, количество и качество современных профессиональных профилей влияют новые технологические возможности гигномики. В первую очередь это краудворкинг (*crowdworking*) и «работа по требованию

с помощью программных приложений». В первом случае речь идет о работе с использованием онлайн-платформ, обеспечивающих связь между неограниченным кругом организаций, предприятий и индивидов через интернет и позволяющих потенциальным заказчикам и исполнителям находить друг друга в глобальном масштабе [De Stefano, 2015].

Работа по требованию с помощью программных приложений состоит в выполнении таких традиционных задач, как транспортировка, уборка, доставка и т. п., а также делопроизводство, распределяемых между исполнителями посредством мобильных приложений [De Stefano, 2015]. Последняя категория неоднородна: следует отличать приложения, связывающие предложение со спросом на низкоквалифицированный труд, от более сложных и специализированных, например, пассажирских перевозок, юридического консалтинга и т. п. [De Stefano, 2015, pp. 2–3; Aloisi, 2015].

### Индивидуальная самозанятость как самостоятельный объект изучения

Исследовательская контекстуализация [Welter, 2011] предполагает признание того факта, что развитие сектора услуг в целом и его цифровизация в частности способствуют возникновению мельчайших форм (единиц) предпринимательства [Cieslik, 2017]. В рассуждениях о бизнесе многие упускают из виду, что огромное большинство компаний принадлежат к числу малых и средних, среди которых основная доля — это мельчайшие предприятия с владельцем и единственным работником в одном лице [Wynn, 2016]. В последнюю группу входят многие фрилансеры — самозанятые, не учитываемые официальной статистикой.

Доля индивидуальных самозанятых в общем их числе в странах ЕС весьма велика и ни в одной из них не опускается ниже 50% при среднем значении 70% (табл. 1).

Новые рынки, сложившиеся в результате комплексной микроуровневой трансформации структуры занятости и социальной мобильности индивидуальных экономических агентов, дают пример того, как перемены становятся источником новизны. Возникновение малых фирм (по крайней мере на начальном этапе) обусловлено прежде всего ростом роли сектора услуг в экономике [Castells, 2010]. Появление новых профессий и профилей занятости открывает спектр возможностей для самозанятых. Значение сегмента профессиональных услуг позволяет оценить анализ перспектив развития таких секторов, как бизнес-услуги, образование, здравоохранение и культура. Радикальные перемены в обществе создают условия для появления новых свободных профессий и независимых сервисных компаний. Наиболее отчетливо эта тенденция проявляется в так называемых творческих индустриях [Florida, 2002; Flew, 2012] как сфере применения профессиональных знаний и навыков работников и глобального аутсорсинга компаний [Oshri et al., 2008; Bharat, 2012].

Динамика, гибкость и неопределенность современной экономики нередко превращают в самозанятых

Табл. 1. Доля индивидуальных самозанятых в общем их числе в некоторых странах ЕС

Страна ЕС	%
<b>В среднем по ЕС</b>	<b>71.44</b>
Румыния	93.45
Великобритания	83.40
Литва	79.33
Чехия	78.95
Нидерланды	75.32
Италия	71.77
Испания	70.72
Франция	61.38
Австрия	59.88
Германия	54.75

Источник: расчеты авторов на основе данных [Eurostat, 2016a].

обычных наемных работников, лишенных социальных гарантий [Kalleberg, 2011]. В свою очередь радикальная смена стиля жизни и системы ценностей ведет к росту числа фрилансеров, которые хотят работать самостоятельно, вне каких-либо иерархий [Hytti, 2005]. Этим процессом охвачены ИКТ и некоторые другие быстрорастущие сектора [Shevchuk, Strebkov, 2015]. Свободные профессии определенно не считаются «ядром предпринимательства». Как показано в одной из наших предыдущих работ [Bögenhold et al., 2014], даже разные группы фрилансеров в Финляндии зачастую демонстрируют совершенно различное поведение на рынке труда и отношение к жизни (применительно к британскому контексту — см. [Burke, 2011; Kitching, Smallbone, 2012]). Некоторые мелкие предприниматели и независимые профессионалы не соответствуют традиционному имиджу преуспевающих и амбициозных людей, склонных к риску и инновационной деятельности [Bögenhold, Fachinger, 2016]. Эмпирические исследования различных групп самозанятых на рынке труда и в более широком социальном контексте дают неожиданные результаты, опровергающие расхожие стереотипы и привычную антипредпринимательскую риторику. Подобные исследования высвечивают неоднородность категории «самозанятых».

Условия жизни и работы самозанятых и представителей свободных профессий не поддаются однозначной интерпретации в терминах черты бедности, упущенных возможностей и вытеснения с рынка наемного труда, с одной стороны, и отказа от иерархий, стремления к независимости и самореализации — с другой. Многие социально-экономические ситуации находятся между этими крайностями, а в их основе лежат различные социальные логики. Поставить под сомнение некоторые стереотипы в отношении самозанятости и предпринимательства позволяет анализ маргинальных экономических зон [Friedman, 2014]. Так, некоторые экономические агенты сами не вполне уверены, как именно их следует классифицировать [McKeown, 2016], определяя себя как предпринимателей, самозанятых, консультантов, независимых профессионалов или просто подрядчиков [Johal, Anastasi, 2015]. Самозанятость зачастую оказывается одним из этапов биографии, социальным процессом, разворачивающимся на протяжении жизни [Mayer, 2009; Kohli, 2007].

В специальном социологическом обосновании нуждается концепция так называемого предпринимательского общества [Audretsch, 2007], учитывающая такие нестандартные формы самозанятости, как частичная, кратковременная самозанятость, фриланс и виды деятельности, характерные для определенных секторов экономики (например, фермерство). Стопроцентные фрилансеры, фермеры, микропредприниматели (не использующие наемного труда) и крупные работодатели едва ли вписываются в одну категорию. Бинарное деление «наемный — самозанятый» не учитывает разнонаправленности потоков рабочей силы, скрывающейся за усредненными цифрами и тесно связанной со сложными индивидуальными мотивами, такими как желание повысить свой социальный статус. Трудности концеп-

туализации связаны с тем, что для одних людей самозанятость — это необходимость, а для других — результат осознанного выбора; одни вписаны в новую гигномику, другие заняты в сравнительно традиционных секторах [McKinsey, 2016]. Наконец, многие совмещают самозанятость с работой по найму или иными формами занятости.

Лиц, совмещающих роли зависимых работников и автономных экономических агентов, можно назвать гибридными предпринимателями [Folta, 2007; Folta et al., 2010; Raffiee, Feng, 2014; Schulz et al., 2016]. Объектами исследований и дискуссий выступают классические предприниматели [Burke et al., 2008]. Если они характеризуются как динамичные, готовые к риску для достижения экономического роста, то гибридным (само)занятым присущи другие черты. Далее приведены результаты эмпирического исследования гибридных форм самозанятости. В частности, мы проанализируем негативное и положительное влияние, которое на эти последние оказывает квалификация работника.

### Гибридная самозанятость: значение человеческого капитала

По данным Евростата [Eurostat, 2016a, 2016b], к индивидуальным предпринимателям в Австрии относятся 59.9% всех самозанятых граждан. Аналогичный показатель в 28 странах ЕС составляет в среднем 71.5%. Уровень Австрии, таким образом, ниже средневропейского, однако количество микропредприятий (без наемных работников) значительно больше половины всех самозанятых в стране, а их роль в экономике оценивается национальной статистикой как высокая. По данным переписи компаний Австрии, предприятий с единственным работником в стране насчитывается 322 889, или 61.8% всех компаний [Statistik Austria, 2015]. Цифры, опубликованные Австрийской торговой палатой (Wirtschaftskammer Österreich, WKO), несколько ниже, что обусловлено освобождением от официального учета некоторых категорий фрилансеров. По данным WKO, доля предприятий с единственным работником составляет 58.9% общего числа зарегистрированных. В абсолютных цифрах WKO насчитывает в Австрии 290 061 индивидуального самозанятого. За год рост этого показателя составил 4.2%. В федеральной земле Каринтия, в которой выполнялось наше эмпирическое исследование, на учете WKO стоят 18 097 индивидуальных предпринимателей, из них микропредприятий (без наемных работников) — 57.3%, что несколько ниже средней величины по Австрии. Более 60% всех индивидуальных предпринимателей занимаются бизнесом и ремеслами, оказывают информационные и консультационные услуги. Высокий уровень индивидуального предпринимательства (48.5%) отмечен также в торговле [Wirtschaftskammer Österreich, 2015].

Данные статистики подтверждают весомую роль в европейском и австрийском предпринимательских секторах индивидуальных предприятий, составляющих большинство игроков рынка, тогда как гибридное предпринимательство в официальных источниках

практически не представлено. К категории гибридных относятся компании, владельцы которых осуществляют несколько видов экономической деятельности. Для целей нашего исследования были сформулированы следующие вопросы: какова связь между образованием этих гибридных предпринимателей и различиями между ними? Есть ли существенные различия между входящими в эту группу предпринимателями, и если да, то чем они обусловлены? Для того чтобы ответить на эти вопросы, совместно с Торговой палатой Каринтии (Carinthian Chamber of Commerce) мы провели широкое онлайн-анкетирование. Разработка и тестирование анкеты, включающей 52 вопроса, и ее адаптация с помощью инструментария LimeSurvey потребовала нескольких месяцев. В ходе анкетирования исследовались мотивы, отношения с клиентами, продуктивность, удовлетворенность и дальнейшие перспективы индивидуальной самозанятости, социально-экономические характеристики респондентов.

В феврале 2014 г. Торговая палата Каринтии направила приглашения к участию в онлайн-исследовании 9002 индивидуальным предпринимателям, из которых фактическое участие в проекте приняли 626, или 7.0%. Выборка репрезентативна в отношении формы собственности (более 90% — индивидуальные предприниматели), возраста (средний возраст членов выборки и генеральной совокупности — 47 лет) и гендерной структуры (доля мужчин в выборке несколько выше, чем в генеральной совокупности). Некоторые результаты исследования подробно представлены в публикациях [Bögenhold, Klinglmair, 2014, 2015a, 2015b, 2016a, 2016b, 2016c; Klinglmair, Bögenhold, 2014].

Сложное сочетание процессов технологического развития, глобализации и социально-демографического перехода способствовало ускорению структурных перемен в экономике и в производственной среде наряду с возникновением новых форм занятости. В области самозанятости во многих странах возросло число индивидуальных предприятий; в Австрии, например, они уже составляют более половины всех компаний. Следует иметь в виду, что эти микропредприятия неоднородны ни по одному из множества критериев, таких как мотивация предпринимателей к самозанятости [Bögenhold, Klinglmair, 2015a, 2015b], их пол или вовлеченность в другие виды экономической деятельности [Bögenhold, Klinglmair, 2016a, 2016b, 2016c]. Так, основным мотивом перехода к самозанятости служит стремление к самореализации и отказу от иерархий [Bögenhold, Klinglmair, 2015a]. Около четверти самозанятых (25.2%) покинули рынок традиционного (наемного) труда, решившись начать собственное дело, по экономическим причинам; для них самозанятость была в первую очередь способом избежать безработицы. Индивидуальные предприниматели этой группы продемонстрировали низкий уровень удовлетворенности своей профессиональной ситуацией и оптимизма в отношении личного предпринимательского будущего, а также располагали меньшим доходом [Bögenhold, Klinglmair, 2015a, p. 107]. Проницаемость границ между работой по найму и самозанятостью обусловлена самой

их динамичной и текучей природой, противоречащей представлению о принципиальном разделении зависимого и независимого труда. Очевидная общность этих категорий проявляется в ситуации одновременной принадлежности к обеим [Bögenhold, Klinglmair, 2016a, 2016b, 2016c]. Подобное совмещение нередко выпадает из сферы внимания исследователей, поэтому мы попытаемся осветить его в нашей статье.

Кроме 398 индивидуальных предпринимателей (63.6%), представляющих тип полной самозанятости и не участвующих в экономической деятельности в какой-либо иной форме, 116 индивидуальных предпринимателей (18.5%), которые помимо собственного дела работали по найму, можно назвать гибридными. Мы попытались выяснить, является ли дополнительная работа по найму необходимостью (способом выживания) либо, напротив, именно самозанятость служит вторичным источником дохода [Bögenhold, Klinglmair, 2016a]. Пять индикаторов, таких, например, как чистый месячный доход от работы по найму (подробнее см. [Bögenhold, Klinglmair, 2016a, p. 133]), позволили установить, что более чем для половины гибридных индивидуальных предпринимателей (53.3%) собственное дело — лишь побочный заработок [Bögenhold, Klinglmair, 2016a, p. 136]. Существенные отличия от профессиональных предпринимателей обнаруживаются в социально-демографических характеристиках самозанятых, наряду с условиями основной деятельности и ведения бизнеса [Bögenhold, Klinglmair, 2016c]. Так, профессиональные предприниматели чаще работают в собственном офисе, тогда как гибридные занимаются бизнесом дома. Последние сильнее ориентированы на региональные рынки и местных клиентов, они значительно моложе (средний возраст — 43.6 против 48.0 лет в целом по группе индивидуальных предпринимателей), жизненный цикл их фирм короче (в среднем 6.9 года при 9.5 — у профессиональных предпринимателей), а годовой оборот и соответственно месячный доход ниже, поскольку бизнесу они уделяют меньше рабочего времени в сравнении с основной работой по найму, как правило, на условиях полной занятости (подробнее см. [Bögenhold, Klinglmair, 2016c, pp. 8–10]).

С помощью модели логистической регрессии были дополнительно исследованы факторы возникновения гибридного предпринимательства [Bögenhold, Klinglmair, 2016b] — возраст, обстоятельства создания индивидуального предприятия, продолжительность его существования, мотивы к самозанятости и две дополнительные детерминанты. Во-первых, семейное положение, значимость которого для гибридного предпринимательства не подтверждается: наличие имеющего работу партнера не входит в число весомых статистических факторов. Возможно, это связано с тем, что в большинстве случаев дополнительная работа по найму не обусловлена экономической необходимостью [Bögenhold, Klinglmair, 2016b, p. 15]. Во-вторых, индивидуальные предприниматели с высшим образованием: выяснилось, что они чаще заняты на дополнительной работе (по найму), чем их менее образованные коллеги. Вероятнее всего, это связано с относительной при-

влекательностью образованных кадров на (регулярном) рынке труда. На языке статистики индивидуальные предприниматели с высшим образованием при прочих равных работают также по найму примерно в два раза чаще своих менее образованных коллег [Bögenhold, Klinglmair, 2016b, p. 16].

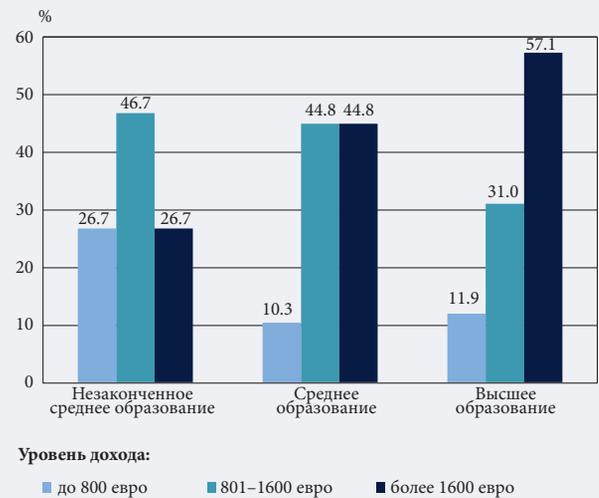
Вошедшие в выборку гибридные индивидуальные предприниматели в целом оказались более образованными: высшим образованием обладают свыше трети из них — 42 чел. (36.2%) и лишь 126 чел. (24.7%) — не-гибридных предпринимателей. Напротив, доля индивидуальных предпринимателей с образованием ниже среднего в группе гибридных самозанятых оказалась значительно меньше — 45 чел. (38.8%) против 253 чел. (49.6%)<sup>1</sup>. В целом детальный анализ показал, что заметная часть индивидуальных предпринимателей Каринтии принадлежат к категории гибридных, для которых собственное дело служит лишь источником дополнительного заработка. Подобный тип предпринимательства существенно отличается от профессионального, когда основным источником дохода самозанятого служит собственная фирма.

Остается открытым вопрос о том, насколько гомогенна группа гибридных предпринимателей, существуют ли дифференцирующие характеристики, в особенности в образовательной составляющей человеческого капитала. Различаются ли доходы работающих по найму и/или самозанятых с разным уровнем образования? Насколько выше отдача от инвестиций в образование для групп с более высоким его уровнем? Удовлетворены ли гибридные индивидуальные самозанятые карьерой и к какой из двух групп принадлежат: вынужденно или добровольно воспользовавшихся своим человеческим капиталом? Попробуем ответить на эти и другие вопросы в ходе детального изучения нашей выборки.

Анализ *чистого месячного дохода от дополнительной работы по найму* показывает, что более образованные гибридные предприниматели (имеющие высшее образование) действительно извлекают образовательную ренту в полном соответствии с теорией человеческого капитала: лучшее образование — лучший доход (рис. 2). Данный эффект является статистически значимым согласно результатам анализа таблицы сопряженности ( $Pearson-\chi^2=10.15; p=0.038$ )<sup>2</sup>.

Чистый месячный доход 57.1% гибридных предпринимателей с высшим образованием превысил 1600 евро, и лишь около одной восьмой (11.9%) из них работа по найму приносила менее 800 евро в месяц. Среди индивидуальных самозанятых без среднего образования результаты оказались противоположными: в категорию лиц с максимальным доходом вошли лишь 26.7%, более четверти зарабатывали менее 800 евро в месяц, большинство (46.7%) — от 800 до 1600 евро. Аналогичная картина наблюдается и среди индивидуальных само-

Рис. 2. Чистый месячный доход от дополнительной работы по найму (%)



Источник: расчеты авторов.

занятых средней квалификации (оконченное среднее образование). Лишь у 10.3% из них чистый месячный доход опускался ниже 800 евро, а оставшиеся 89.6% поровну поделили между собой две высокодоходные группы.

Прежде чем перейти к анализу связей между *чистым месячным доходом от самозанятости* и уровнем человеческого капитала, отметим две особенности относительно низкого дохода от гибридной индивидуальной самозанятости в сравнении с негибридными предпринимателями — 608 против 1347 евро в месяц соответственно. Во-первых, для гибридных предпринимателей бизнес, как правило, не служит ни основным видом деятельности [Bögenhold, Klinglmair, 2016a, p. 136], ни единственным источником дохода. Во-вторых, сфера деловой активности респондентов зачастую не соответствовала их профессиональному опыту: значение критерия Краскела–Уоллиса, варианта U-критерия Манна–Уитни для двух и более групп, оказалось на уровне ( $\chi^2(2)=8.89; p=0.012$ ). Эти данные свидетельствуют, что навыки, приобретенные в ходе формального обучения, и/или опыт работы по найму редко используются в самозанятости.

Не наблюдается подобной связи и между уровнем дохода от самозанятости и образованием, выявленной для работы по найму. Мы разделили чистый месячный доход на две категории — менее и более 1000 евро в месяц, и если распределение между ними гибридных предпринимателей со средним образованием соответствовало ожиданиям, то доля обладателей высшего образования во второй группе оказалась не-

<sup>1</sup> Доля лиц со средним образованием составила 25.0% (29 чел.) для гибридных предпринимателей и 25.7% (131 чел.) для обычных самозанятых.

<sup>2</sup> Результат не зависит от количества рабочих часов в неделю, рассчитанного с помощью таблицы сопряженности; статистически значимой зависимостью этого показателя от уровня образования не выявлено ( $Pearson-\chi^2=6.83; p=0.337$ ). Таким образом, более высокий уровень дохода не является следствием большого количества рабочих часов в неделю.

сколько выше доли индивидуальных самозанятых без среднего. Впрочем, указанные различия не являются статистически значимыми. Как показал анализ таблицы сопряженности, для данной выборки уровень дохода от самозанятости не зависит от уровня образования ( $Pearson-\chi^2=3.46$ ;  $p=0.177$ ). Количество рабочих часов в неделю, напротив, значимо на уровне 10% и варьирует в зависимости от уровня образования ( $Pearson-\chi^2=20.83$ ;  $p=0.053$ ). Если доля предпринимателей с высшим образованием непропорционально высока в категориях с меньшим количеством рабочих часов (<30 в неделю), то при превышении уровня в 60 часов в неделю она оказывается непропорционально низкой. Для гибридных предпринимателей с уровнем образования ниже среднего результаты противоположны, в частности, их доля непропорционально высока при более чем 60 рабочих часах в неделю. Таким образом, расчет удельного дохода от самозанятости на один рабочий час (а не месяц) выявляет по крайней мере косвенную связь между уровнем дохода от самозанятости и образованием.

С точки зрения *отраслевой структуры* индивидуальных предприятий распределение гибридных и негибридных самозанятых по секторам экономики не является статистически значимым [Bögenhold, Klinglmaier, 2016c, p. 851]. Напротив, взятые сами по себе, индивидуальные самозанятые с высшим образованием (а также гибридные — со средним) значительно шире представлены в процветающих секторах — промышленности или ИКТ. В отношении лиц, не имеющих даже среднего образования, картина обратная: наименее квалифицированные индивидуальные самозанятые сравнительно чаще работают в торговле и туризме, а в промышленности и секторе ИКТ их доли непропорционально низки ( $Pearson-\chi^2=26.06$ ;  $p=0.011$ ).

Данные по *региональному распределению* предприятий показывают, что индивидуальные самозанятые средней и высокой квалификации сосредоточены преимущественно в центральной части Каринтии (Клагенфурт — Филлах), тогда как предприниматели без образования в основном представлены в сельских районах. Статистическая значимость этих различий находится на 10%-м уровне по результатам анализа таблицы сопряженности ( $Pearson-\chi^2=28.21$ ;  $p=0.059$ ), что справедливо и для зависимости *основного места работы* от уровня образования ( $Pearson-\chi^2=13.99$ ;  $p=0.082$ ). Если 82.2% индивидуальных самозанятых, не имеющих даже среднего образования, работают дома (домашний офис) или на территории заказчика, то среди гибридных предпринимателей с высшим образованием таких меньше (69.0%). В то же время среди наименее квалифицированных работников меньше всего использующих собственный или общий с другими офис — 13.3% против 23.8% для индивидуальных самозанятых высшей квалификации. Низкоквалифицированным индивидуальным предпринимателям с низким доходом как от работы по найму, так и от самозанятости содержать персональный или совместный офис, похоже, невыгодно. Поскольку предприниматели этой группы ведут бизнес преимущественно в сельской местности, им приходится проделывать большой путь

к заказчикам, что помимо всех прочих издержек ведет к увеличению транспортных расходов. Тем не менее, ни уровень доходов, ни количество рабочего времени в сравнении с обладателями среднего и высшего образования не оказывают значимого воздействия на *удовлетворенность низкоквалифицированных индивидуальных предпринимателей работой как таковой и балансом «работа/жизнь»* (на основе критерия Краскела–Уоллиса  $\chi^2(2)=0.15$ ;  $p=0.928$  — в первом случае и  $\chi^2(2)=1.02$ ;  $p=0.600$  — во втором).

Обобщение собранных эмпирических данных позволяет выделить две основные группы гибридных индивидуальных предпринимателей. В первую входят высококвалифицированные специалисты, которые берутся за дополнительную работу в поиске новых источников дохода, во вторую — вынужденные подрабатывать, чтобы компенсировать низкую зарплату на основной работе по найму (предприниматели по необходимости). Иными словами, в группу гибридных индивидуальных предпринимателей входят лица, ищущие новых возможностей и стесненные существующими условиями. Связь между принадлежностью к одной из категорий и удовлетворенностью работой не прослеживается, т. е. предприниматели по необходимости сознают, что вынуждены подрабатывать, чтобы свести концы с концами. Аналогичные исследования связи между уровнем образования предпринимателей и их принадлежностью к одной из двух названных групп дали сходные результаты (например, [Baptista et al., 2013]), однако работу в этом направлении, в частности, на материале гибридных индивидуальных самозанятых, следует продолжить.

## Выводы и перспективы

В условиях смены правил игры [Baumol, 1990] меняется характер самозанятости. Различия между институциональными *механизмами*, применяемыми в разных странах, не позволяют делать общие выводы о самозанятости. Понимание ее специфики требует контекстного подхода, учитывающего исторические, хронологические, институциональные и социальные аспекты [Welter, 2011]. Абстрактные суждения о самозанятости на рынке труда должны быть дополнены представлениями о различных ее формах, обо всем разнообразии социальных, экономических и культурных условий и биографиях участников данного процесса. Из широкого спектра экономических агентов, объединенных понятием самозанятых, эмпирически наше исследование было сфокусировано на *индивидуальных предпринимателях*, или на самозанятых, не использующих наемный труд. Среди них мы выделили группу индивидуальных самозанятых, имеющих дополнительный доход от работы по найму, — *гибридных самозанятых*.

Гибридных самозанятых трудно точно позиционировать между категориями наемных работников и самозанятых. Выделяют две формы гибридной самозанятости: (1) самозанятые, с помощью работы по найму стремящиеся увеличить свой доход; и (2) наемные работники, создающие собственный бизнес в по-

исках источника дополнительного дохода [Bögenhold, Klinglmair, 2016c]. Анализ этих категорий гибридных самозанятых свидетельствует о существенных различиях между ними с точки зрения человеческого капитала. Чем он больше, тем выше средний доход, особенно у наемного работника. Вместе с тем низкий уровень человеческого капитала с большей вероятностью подтолкнет индивида к подработке. Сравнение доходов самозанятых с низким и высоким человеческим капиталом не выявило значимой зависимости от уровня их образования. Однако более образованные предприниматели обычно работают меньше часов, т. е. все же извлекают пользу из своего человеческого капитала. Различия в связке «удовлетворенность работой — стремление к росту» между этими категориями также не выявлены.

Дихотомический подход, нередко используемый для анализа самозанятости, нуждается в переосмыслении, так как не позволяет в полной мере оценить разнообразие игроков, выступающих под знаменем самозанятости, и их специфические представления о счастье [Meager, 2015]. Поскольку существует множество синонимов, используемых в соответствующих дискуссиях, самозанятые зачастую затрудняются определить собственную принадлежность [McKeown, 2015]. Вероятно, одним из самых многообещающих направлений исследований станет синтез теоретических подходов, не совпадающих с общепринятыми или даже противоречащих им [Di Gregorio, 2004]. Значительная разнородность и весьма скромная численность «классических» самозанятых служат серьезным вызовом для исследователей [Davidsson et al., 2010].

## Библиография

- Acs Z., Audretsch D., Evans D. (1992) The Determinants of Variations in Self-Employment Rates Across Countries and Over Time. Discussion paper FS IV 92–3. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Aloisi A. (2015) The Rising of On-Demand Work: A Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps. Paper presented at the IV Regulating for Decent Work Conference, ILO, Geneva, 8–10 July 2015.
- Andersson D.E., Andersson Å.E. (2017) Time, Space, and Capital. Cheltenham: Edward Elgar.
- Arum R., Müller W. (eds.) (2004) The Return of Self-Employment. Princeton: Princeton University Press.
- Audretsch D. (2007) The entrepreneurial society. Oxford: Oxford University Press.
- Baptista R., Karaöz M., Medoncs J. (2013) The impact of human capital on the early success of necessity versus opportunity-based entrepreneurs // *Small Business Economics*. Vol. 42. № 4. P. 831–847.
- Baumol W.J. (1990) Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive // *Journal of Political Economy*. Vol. 98. № 5. P. 893–921.
- Bell D. (1973) The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting. New York: Basic Books.
- Bharat V. (2012) Strategic Outsourcing. The Alchemy to Business Transformation in a Globally Converged World. Heidelberg; New York; Dordrecht; London: Springer.
- Blackburn R., Kovalainen A. (2008) Researching small firms and entrepreneurship: Past, present, and future // *International Journal of Management Review*. Vol. 11. № 2. P. 127–148.
- Bögenhold D., Fachinger U. (2013) Blurred Boundaries of Journalism: Multiple Employment in the Media Industry and the Hybridity of Occupational Work // *International Journal of Arts and Commerce*. Vol. 2. № 10. P. 171–183.
- Bögenhold D., Fachinger U. (2016) Selbständige Erwerbsarbeit: Betrachtungen aus verschiedenen Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bögenhold D., Heinonen J., Akola E. (2014) Entrepreneurship and independent professionals: Social and economic logics // *International Advances in Economic Research*. Vol. 20. № 3. P. 295–310.
- Bögenhold D., Klinglmair A. (2014) Motive für die Tätigkeit als Ein-Personen-Unternehmen in Kärnten – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung // *Wirtschaftspolitische Blätter — Sonderausgabe S/14*. P. 137–158. Режим доступа: <http://bit.ly/2wtWMwG>, дата обращения 15.06.2017.
- Bögenhold D., Klinglmair A. (2015a) Micro-Entrepreneurship: Tendency towards Precarious Work? Empirical Findings for Austria // *Athens Journal of Business and Economics*. Vol. 1. № 2. P. 107–122.
- Bögenhold D., Klinglmair A. (2015b) Female solo-self-employment. Features of gendered entrepreneurship // *International Review of Entrepreneurship*. Vol. 13. № 1. P. 47–58.
- Bögenhold D., Klinglmair A. (2016a) Entrepreneurship and Hybrid Self-employment // *Contemporary Entrepreneurship — Multidisciplinary Perspectives on Innovation and Growth* / Eds. D. Bögenhold, J. Bonnet, M. Dejardin, D.G. Pérez de Lema). Heidelberg; New York; Dordrecht; London: Springer. P. 127–140.
- Bögenhold D., Klinglmair A. (2016b) One-person enterprises and the phenomenon of hybrid self-employment: Evidence from an empirical study // *Empirica*. Vol. 44. № 2. P. 383–404.
- Bögenhold D., Klinglmair A. (2016c) Independent work, modern organizations, and entrepreneurial Labour: Diversity and hybridity of freelancers and self-employment // *Journal of Management & Organization*. Vol. 22. № 6. P. 843–858.
- Bögenhold D., Staber U. (1991) The Decline and Rise of Self-Employment // *Work, Employment and Society*. Vol. 5. № 2. P. 223–239.
- Burke A. (2011) The Role of Freelancers in the 21st Century British Economy. London: PCG.
- Burke A., Cowling M. (2015) The Use and Value of Freelancers: The Perspective of Managers // *The Use and Value of Freelancers: The Perspective of Managers* / Ed. A. Burke. Dublin: Senate Hall Publishing. P. 1–14.
- Burke A., Fitzroy F., Nolan M. (2008) What Makes a Die-Hard Entrepreneur? Trying or Persisting in Self-employment // *Small Business Economics*. Vol. 31. P. 93–115. DOI 10.1007/s11187-007-9086-6.
- Castells M. (2010) The Information Age. Economy, Society, and Culture. Vol. I: The Rise of the Network Society. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Cieslik J. (2015) Capturing Statistically the “Intermediate Zone” Between the Employee and Employer Firm Owner // *The Use and Value of Freelancers: The Perspective of Managers* / Ed. A. Burke. Dublin: Senate Hall Publishing. P. 29–38.
- Cieslik J. (2017) Entrepreneurship in Emerging Economies. Enhancing its Contribution to Socio-Economic Development. Heidelberg; New York; Dordrecht; London: Springer.
- Davidsson P., Achtenhagen L., Naldi L. (2010) Small firm growth // *Foundations and Trends in Entrepreneurship*. Vol. 6. № 2. P. 69–166.
- de Stefano V. (2015) The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva: International Labour Office.
- Deming D.J. (2015) The Growing Importance of Social Skills in the Labour Market. NBER Working Paper 21473. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Di Gregorio D. (2004) Re-Thinking country risk: Insights from entrepreneurship theory // *International Business Review*. Vol. 14. № 2. P. 209–226.

- Eurostat (2016a) Selbständigkeit nach Geschlecht, Alter und Beruf (lfsa\_eshais). Режим доступа: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, дата обращения 21.12.2016.
- Eurostat (2016b) Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und Stellung im Beruf (lfsa\_eshais). Режим доступа: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, дата обращения 21.12.2016.
- Flew T. (2012) *The Creative Industries. Culture and Policy*. London: Routledge.
- Florida R.L. (2002) *The rise of the creative class. And how it's transforming work, leisure, community, and everyday life*. New York: Basic Books.
- Folta T.B. (2007) Uncertainty rules the day // *Strategic Entrepreneurship Journal*. Vol. 1. P. 97–99.
- Folta T.B., Delmar F., Wennberg K. (2010) Hybrid entrepreneurship // *Management Science*. Vol. 56. P. 253–269.
- Friedman G. (2014) Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy // *Review of Keynesian Economics*. Vol. 2. № 2. P. 171–188.
- Hytti U. (2005) New meanings for entrepreneurs: From risk-taking heroes to safe-seeking professionals // *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 18. № 6. P. 594–611.
- Jin D. (2016) *The Great Knowledge Transcendence. The Rise of Western Science and Technology Reframed*. New York: Palgrave Macmillan.
- Johal S., Anastasi G. (2015) From professional contractor to independent professional: The evolution of freelancing in the UK // *Small Enterprise Research*. Vol. 22. № 2–3. P. 159–172.
- Kalleberg A.L. (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kautonen T., Down S., Welter F., Vainio P., Palmroos J. (2010) Involuntary self-employment as a public policy issue: A cross-country European view // *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*. Vol. 16. № 1–2. P. 112–129.
- Kitching J., Smallbone D. (2012) Are freelancers a neglected form of small business? // *Journal of Small Business Enterprise Development*. Vol. 9. № 1. P. 74–91.
- Klinglmaier A., Bögenhold D. (2014) Berufliche Zufriedenheit von Ein-Personen-Unternehmen in Kärnten — Ergebnisse einer empirischen Untersuchung // *Kärntner Jahrbuch für Politik 2014* / Eds. K. Anderwald, P. Filzmaier, K. Hren. Klagenfurt: Hermagoras. P. 197–218.
- Kohli M. (2007) The institutionalization of the life course: Looking back to looking ahead // *Resources of Human Development*. Vol. 4. P. 571–571.
- Mayer K.U. (2009) New directions in life course research // *Annual Review of Sociology*. Vol. 35. P. 413–433.
- McCloskey D. (2010) *The Bourgeois Dignity. Why Economics Can't Explain the Modern World*. Chicago: Chicago University Press.
- McKeown T. (2015) What's in a Name? The Value of “Entrepreneurs” Compared to “Self-Employed” ... But What about “Freelancing” or “iPro” // *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment* / Ed. A. Burke. Dublin: Senate Hall Publishing. P. 121–135.
- McKeown T. (2016) A consilience framework: Revealing hidden features of the independent contractor // *Journal of Management and Organization*. Vol. 22. № 6. P. 779–796.
- McKinsey Global Institute (2016) *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*. San Francisco: McKinsey Global Institute.
- Meager N. (2015) Job quality and self-employment: Is it (still) better to work for yourself? // *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment* / Ed. A. Burke. Dublin: Senate Hall Publishing. P. 35–46.
- Mokyr J. (2002) *The Gifts of Athena. Historical Origins of the Knowledge Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- OECD (2015) *OECD Labour Force Statistics 2014*. Paris: OECD.
- OECD (2017) Self-employment rate. Режим доступа: <https://data.oecd.org/emp/self-employmentrate.htm>, дата обращения 21.01.2016.
- Oshri I., Kotlarsky J., Willcocks L. (2008) *Outsourcing global services: Knowledge, innovation and social capital*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Raffee J., Feng J. (2014) Should I quit my job? A hybrid path to entrepreneurship // *Academy of Management Journal*. Vol. 57. № 4. P. 936–963.
- Ritzer G. (1993) *The McDonaldisation of society: An investigation into the changing character of contemporary social life*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Schulz M., Urbig D., Procher V. (2016) Hybrid entrepreneurship and public policy: The case of firm entry deregulation // *Journal of Business Venturing*. Vol. 31. № 3. P. 272–286.
- Schumpeter A. (1942) *Capitalism, Socialism, and Democracy*. New York: Harper & Row.
- Shane S., Venkataraman S. (2000) The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research // *Academy of Management Review*. Vol. 25. P. 217–226.
- Shevchuk A., Strebkov D. (2015) The rise of freelance contracting on the Russian-language internet // *Small Enterprise Research*. Vol. 22. № 2–3. P. 146–158.
- Staber U., Bögenhold D. (1993) Self-Employment: A Study of Seventeen OECD Countries // *Industrial Relations Journal*. Vol. 25. № 2. P. 128–139.
- Statistik Austria (2015) *Arbeitsmarktstatistiken — Ergebnisse der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung*. Vienna: Verlag Österreich.
- van Stel A., de Vries N. (2015) The Economic Value of Different Types of Solo Self-Employment: A Review // *The Use and Value of Freelancers: The Perspective of Managers* / Ed. A. Burke. Dublin: Senate Hall Publishing. P. 77–84.
- Weber M. (1978) *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press.
- Weber M. (2003) *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Dover Publications.
- Welter F. (2011) Contextualizing entrepreneurship — conceptual challenges and ways forward // *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 35. № 1. P. 164–184.
- Wirtschaftskammer Österreich (2015) *Ein-Personen-Unternehmen (EPU) 2015. EPU-Anteil nach Sparten (Mehrfachmitgliedschaften) (EinzelunternehmerInnen, GmbH)*. Vienna: Wirtschaftskammer Österreich.
- Wynn M. (2016) Chameleons at large: Entrepreneurs, employees, and firms — the changing context of employment relationships // *Journal of Management and Organization*. Vol. 22. № 6. P. 826–842.