

УДК 331.5:334.72.012.56

<https://doi.org/10.18799/26584956/2026/1/2088>

Шифр специальности ВАК: 5.2.3



Социально-экономические и правовые риски самозанятых

Д.В. Некипелова✉

Финансовый университет при Правительстве РФ, Российская Федерация, г. Москва

✉ dvnekipelova@fa.ru

Аннотация. *Актуальность* исследования обусловлена стремительным ростом самозанятости как в зарубежных странах, так и в Российской Федерации, где ее институционализация произошла одновременно с введением специального налогового режима. Несмотря на количественный рост, данная категория работников остается крайне уязвимой в социально-экономическом отношении. Их правовой статус, находящийся на стыке трудового и гражданского права, не обеспечивает адекватного доступа к системам обязательного социального страхования, что порождает риски бедности, незащищенности в случае болезни и неопределенности перспектив пенсионного обеспечения. Научное осмысление этих рисков и поиск путей их минимизации являются необходимыми для формирования сбалансированной государственной политики в условиях трансформации рынка труда. **Цель:** комплексный анализ социально-экономических и правовых рисков самозанятых в России, систематизация их внутренней неоднородности и разработка предложений по совершенствованию механизмов их социальной защиты. **Методы:** сравнительно-правовой анализ для сопоставления статуса наемных работников и самозанятых, а также моделей пенсионного обеспечения в различных юрисдикциях; методы систематизации и классификации, позволившие разработать многомерную типологию самозанятых; контент-анализ научной литературы, нормативно-правовых актов и данных официальной статистики (ФНС, Росстат), составившие эмпирическую базу для формулирования выводов. **Результаты:** разработана и обоснована многомерная классификация самозанятых. Выявлен и детализирован комплекс ключевых социально-экономических рисков, включая отсутствие доступа к оплачиваемым больничным листам и пособию по безработице, а также уязвимость в сфере пенсионного обеспечения. Проведенный сравнительный анализ международного опыта (на примере Франции, Германии, Великобритании и других стран) позволил идентифицировать спектр моделей социальной защиты – от добровольных до обязательных. **Вывод:** целесообразно внедрение в России гибридной модели, предполагающей, в частности, обязательное участие платформ в уплате страховых взносов за привлекаемых ими самозанятых исполнителей, что позволит встроить новую, гибкую форму занятости в систему базовых социальных гарантий.

Ключевые слова: самозанятость, социально-экономические риски, правовой статус самозанятых, пенсионное обеспечение, платформенная занятость, гибридная модель социальной защиты

Благодарности: Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финуниверситета.

Для цитирования: Некипелова Д.В. Социально-экономические и правовые риски самозанятых. *Векторы благополучия: экономика и социум*, 2026, Т. 54, № 1, С. 248–262. <https://doi.org/10.18799/26584956/2026/1/2088>

UDC 331.5:334.72.012.56

<https://doi.org/10.18799/26584956/2026/1/2088>

Socioeconomic and legal risks faced by the self-employed

D.V. Nekipelova✉

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

✉dvnekipelova@fa.ru

Abstract. Relevance. Rapid growth of self-employment both globally and in the Russian Federation, where it became institutionalized with the introduction of a special tax regime. Despite this quantitative growth, this category of workers remains extremely vulnerable socioeconomically. Their legal status, which lies at the intersection of labor and civil law, does not provide adequate access to mandatory social insurance systems, giving rise to the risks of poverty, insecurity in case of illness, and instability of pension rights. A scientific understanding of these risks and the search for ways to minimize them are essential for the development of balanced public policy in the context of labor market transformation. **Aim.** To comprehensively analyze the socioeconomic and legal risks facing the self-employed in Russia, systematize their internal heterogeneity, and, based on this, develop proposals for improving their social protection mechanisms. **Methodology.** Application of a combination of general scientific and specific methods. This study utilized comparative legal analysis to compare the status of employees and the self-employed, as well as pension provision models across jurisdictions. Systematization and classification methods enabled the development of a multidimensional typology of the self-employed. A content analysis of scientific literature, regulatory acts, and official statistical data (Federal Tax Service, Rosstat) provided the empirical basis for drawing conclusions. **Results.** The author has developed and substantiated a multidimensional classification of the self-employed. The author identified and detailed a set of key socioeconomic risks, including lack of access to paid sick leave and unemployment benefits, as well as vulnerability in pension provision. A comparative analysis of international experience (using France, Germany, the UK, and other countries as examples) enabled the identification of a range of social protection models, from voluntary to mandatory. Based on this, the author reached a conclusion regarding the feasibility of implementing a hybrid model in Russia, which would, in particular, require platforms to pay insurance premiums for the self-employed workers they attract. This would harmonize the flexibility of this new form of employment with basic social guarantees.

Keywords: self-employment, socioeconomic risks, legal status of the self-employed, pension provision, platform employment, hybrid model of social protection

Acknowledgements: The article was prepared based on research funded by the state assignment of the Financial University.

For citation: Nekipelova D.V. Socioeconomic and legal risks faced by the self-employed. Journal of Wellbeing Technologies, 2026, vol. 54, no. 1, pp. 248–262. <https://doi.org/10.18799/26584956/2026/1/2088>

Введение

Самозанятость представляет собой широко распространённый феномен в структуре современных рынков труда, охватывая значительную долю экономически активного населения в мире [1]. В России институционализация этого статуса началась с введением специального налогового режима – налога на профессиональный доход (НПД) [2]. Согласно данным ФНС, количество зарегистрированных самозанятых исчисляется миллионами, однако эта цифра не включает лиц, продолжающих работать в неформальном секторе, что осложняет оценку реальных масштабов явления [3].

Актуальность исследования обусловлена повышенной уязвимостью самозанятых по сравнению с наёмными работниками, защищёнными трудовым законодательством и системой социальных гарантий [4–6]. Самозанятые несут полную ответственность за свои экономические

результаты, не имея доступа к оплачиваемым отпускам, больничным и пенсионным отчислениям, что создаёт риски как для них самих, так и для государства.

В научной литературе доминируют два подхода к анализу самозанятости: первый трактует ее как вынужденную стратегию выживания в условиях дефицита рабочих мест [7]; второй – как добровольный выбор высококвалифицированных специалистов, стремящихся к автономии и более высоким доходам [8]. Эта дихотомия, хотя и не исчерпывает всего многообразия форм, задаёт вектор для анализа дифференцированных рисков – от бедности и маргинализации до профессионального выгорания и правовой неопределённости.

Таким образом, несмотря на формальную легализацию, самозанятость в России остаётся видом занятости с дефицитом социальных и правовых гарантий. Целью статьи является систематизация ключевых рисков (пенсионных, медицинских, правовых и платформенной занятости), оценка их воздействия на различные категории самозанятых и разработка предложений по минимизации уязвимостей на основе международного опыта, прежде всего через внедрение гибридной модели социальной защиты.

Материалы и методы

Методологическую основу исследования составил комплекс общенаучных методов. Эмпирическая база включает официальные данные ФНС и Росстата, нормативно-правовые акты РФ, регулирующие статус самозанятых, а также публикации международных организаций и научные работы отечественных и зарубежных авторов. В процессе работы применялись сравнительно-правовой и сравнительно-сопоставительный анализ для изучения российского и зарубежного опыта, систематизация и классификация для построения типологии самозанятых, контент-анализ литературы и теоретическое обобщение результатов. Использование указанных методов обеспечило достоверность выводов и комплексность проведенного исследования.

Результаты и обсуждение

С методологической точки зрения Международная организация труда (МОТ) определяет самозанятость через совокупность двух ключевых критериев: осуществление трудовой деятельности за собственный счет (индивидуально или с партнерами) и отсутствие регулярного найма работников. Таким образом, в рамках концепции МОТ самозанятый субъект занимает принципиально отличную позицию как от наемного работника (в силу отсутствия работодателя), так и от классического предпринимателя (в силу отсутствия создания рабочих мест для других). Категория «самозанятость» (self-employment) в трактовке МОТ включает несколько подкатегорий: работодателей, нанимающих персонал; индивидуальных работников на собственном счету (own-account workers); помогающих членов семьи (contributing family workers); членов производственных кооперативов [9, 10].

В отличие от международного подхода в российском законодательстве о занятости населения статус самозанятого лица прямо не закреплён. Однако федеральное законодательство о социальном страховании косвенно признает данную категорию, указывая, что страхователями в системе обязательного пенсионного и медицинского страхования выступают, в числе прочих, лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой [11].

Самозанятость как социально-экономический феномен характеризуется значительной внутренней неоднородностью. Для ее системного анализа и выработки адекватных мер государственного регулирования необходима многомерная классификация, учитывающая ключевые аспекты данной формы занятости. В настоящем исследовании предлагается рассматривать самозанятых по следующим шести критериям:

1. Классификация по мотивационным моделям перехода к самозанятости: push- и pull- факторы. В основе данной классификации лежит дихотомия, сформулированная в рамках теорий предпринимательства и занятости. Она позволяет дифференцировать самозанятых в зависимости от доминирующих мотивов, побудивших их к выбору данного статуса. Push-факторы

(выталкивающие) связаны с негативными обстоятельствами, которые вынуждают индивида стать самозанятым. К ним относятся: угроза или реальная потеря работы, невозможность трудоустройства в связи с состоянием здоровья, семейными обстоятельствами, дискриминацией на рынке труда, неудовлетворенностью условиями или содержанием наемного труда, а также отсутствием альтернативных источников дохода. Самозанятость в данном случае выступает как вынужденная мера, стратегия выживания в условиях ограниченных возможностей на традиционном рынке труда [7]. Pull-факторы (притягивающие) обусловлены позитивными стимулами и сознательным стремлением к самостоятельной деятельности. Среди них: желание воплотить собственный бизнес-проект или профессиональную идею, стремление к большей независимости и гибкому графику, возможность получения более высокого дохода, ориентация на самореализацию и профессиональный рост. В этой модели самозанятость является добровольным выбором, формой предпринимательской инициативы [8].

Данное разделение имеет принципиальное значение, поскольку «выталкиваемые» и «притягиваемые» самозанятые демонстрируют разную степень устойчивости, инновационности и потенциала роста.

2. Классификация по уровню доходов. Самозанятость не является гарантией высокого или стабильного дохода. Напротив, в данной группе наблюдается экстремально широкий разброс по данному признаку, что позволяет выделить несколько страт:

- Самозанятые с высоким уровнем дохода. Как правило, это высококвалифицированные специалисты (например, IT-архитекторы, опытные консультанты, востребованные дизайнеры), рыночная стоимость услуг которых достаточно высока и которые сумели создать устойчивую клиентскую базу [12].
- Самозанятые со средним и переменным доходом. К данной категории относится значительная часть самозанятых, чьи заработки зависят от сезонности, конъюнктуры рынка и объема заказов [13].
- Самозанятые с низким уровнем дохода. Эта группа часто находится в зоне риска и включает лиц, для которых самозанятость является источником лишь минимального дохода, недостаточного для устойчивого жизнеобеспечения. Эта группа может включать занятых в низкоквалифицированных видах услуг и лиц, работающих в условиях высокой конкуренции [14].

Такой разброс свидетельствует о глубоком социально-экономическом расслоении среди самозанятых.

3. Классификация по степени формальности статуса. Данный критерий является одним из наиболее дискуссионных и отражает отношение самозанятого лица к правовому полю. Существует принципиальное разделение:

- На формальную (легальную) самозанятость. Лица, которые зарегистрировали свой статус в соответствии с действующим законодательством (например, в рамках специальных налоговых режимов, таких как НПД в РФ) и осуществляют легальную экономическую деятельность.
- Неформальную (теневую) самозанятость. Лица, осуществляющие регулярную деятельность по получению дохода без какой-либо официальной регистрации и уплаты налогов. Эта форма часто связана с повышенными рисками как для самого самозанятого (отсутствие социальных гарантий, пенсионных прав), так и для государства (недополучение налоговых поступлений).

Граница между этими группами может быть размытой, а мотивы выбора неформального статуса варьируются от попытки минимизировать издержки до недоверия к институтам.

4. Классификация по уровню использования технологий. Степень интеграции цифровых технологий в трудовой процесс является ключевым дифференцирующим признаком в современной экономике. Самозанятость дифференцирована по этому признаку:

- **Высокотехнологичная самозанятость.** Деятельность напрямую связана с созданием или использованием цифровых продуктов и услуг (программирование, веб-дизайн, цифровой маркетинг, управление социальными сетями (SMM)). Продвижение и оказание услуг происходят преимущественно онлайн, часто через специализированные платформы.
- **Самозанятость с умеренным использованием технологий.** Технологии применяются как инструмент для организации труда, коммуникации с клиентами и продвижения, но сама услуга или продукт носят «офлайн-характер» (например, репетитор, задействующий онлайн-платформы для занятий; фотограф, продвигающий портфолио через социальные сети).
- **Низкотехнологичная (традиционная) самозанятость.** Деятельность осуществляется практически без использования цифровых технологий (ремонтные работы, парикмахерские услуги на дому, ручное производство товаров с прямой продажей). Основными каналами продвижения услуг являются социальные связи («сарафанное радио») и локальные сети.

5. **Классификация по интенсивности работы.** Исходя из объема временных затрат, которые самозанятость требует от индивида, можно выделить:

- **Полную самозанятость (full-time).** Для них самостоятельная деятельность является основным и, как правило, единственным источником дохода, требующим полной занятости.
- **Частичная самозанятость (part-time).** Индивиды, для которых данный вид деятельности является дополнительным источником дохода и не требует полной временной нагрузки.
- **Гибридная модель.** Лица, которые параллельно с самозанятостью работают по найму на полную или частичную ставку. Такая модель, известная как «портфельная карьера» или «гибридная занятость», становится все более распространенной [15].

6. **Классификация по способам организации труда.** Данный критерий отражает институциональные формы, в которых реализуется самозанятость:

- **Платформенная занятость (Platform-based employment).** Организация труда и взаимодействие с заказчиками происходят преимущественно через цифровые платформы (например, Профи.ру, Яндекс.Услуги, You Do и т. д.). Платформа выступает посредником, задает стандарты услуг и алгоритмы распределения заказов, что накладывает специфические ограничения на автономию самозанятого [13].
- **Удаленная занятость (Remote work).** Самозанятый оказывает услуги или выполняет работу для клиентов/компаний на расстоянии, используя средства связи. В отличие от платформенной занятости, взаимодействие между ними может быть прямым, без жестко регламентированного посредничества платформы [16].
- **Проектная занятость (Project-based work).** Деятельность строится вокруг выполнения разовых заказов или проектов с определенными сроками и результатом [17]. Данная форма характерна для творческих профессий, консалтинга, строительства и других сфер, где результат имеет четко очерченные границы.

Самозанятость существенно отличается от работы по найму по трудовому договору. Основные отличия приведены в табл. 1.

Исходя из проведенного анализа, можно отметить, что правовое и социально-экономическое положение самозанятых лиц характеризуется рядом существенных рисков, ключевым из которых является их ограниченный доступ к системе социальной защиты. В отличие от наемных работников самозанятые не интегрированы в традиционные институты социального обеспечения, что приводит к полному переносу бремени управления рисками на самого индивида и формирует зону повышенной уязвимости.

Правовой статус самозанятых, регулируемый гражданско-правовыми договорами (ГПХ), изначально создает почву для нестабильности. Такие договоры, в отличие от трудовых, значительно проще расторгнуть по инициативе заказчика, что делает доход самозанятого менее защищенным. Эта правовая уязвимость проявляется в нескольких ключевых аспектах.

Таблица 1. Сравнительный анализ социально-экономического
и правового положения наемных работников и самозанятых

Table 1. Comparative analysis of the socioeconomic and legal status of employees and the self-employed

Критерий Criterion	Самозанятый Self-employed	Наемный работник Hired worker
Правовой статус и регулирование Legal status and regulation	Регулируется Гражданским кодексом РФ (договоры гражданско-правового характера (ГПХ): договоры подряда, возмездного оказания услуг). Отношения с заказчиком – «равный с равным» Regulated by the Civil Code of the Russian Federation (civil law contracts: contracts for work, paid services). Relationships with the customer are equal	Регулируется Трудовым кодексом РФ. Отношения с работодателем – «подчиненные, зависимые» Regulated by the Labor Code of the Russian Federation. Relationships with the employer – subordinates, dependents
Трудовой договор Employment contract	Отсутствует. Деятельность строится на основе гражданско-правового договора (ГПД) None. Activities are based on a civil law contract (CLC)	Заключается трудовой договор, который жестко регламентирует права и обязанности сторон в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) An employment contract is concluded, which strictly regulates the rights and obligations of the parties in accordance with the Labor Code of the Russian Federation (LC RF)
Социальные гарантии Social guarantees	Отсутствуют в обязательном порядке. Нет оплачиваемого отпуска, больничных, пособия по безработице, беременности и родам, страхования от несчастных случаев Mandatory absence. There is no paid vacation, sick leave, unemployment benefits, maternity benefits, or accident insurance.	Гарантированы ТК РФ. Ежегодный оплачиваемый отпуск, больничные, выплаты по беременности и родам, охрана труда Guaranteed by the Russian Labor Code: annual paid leave, sick leave, maternity benefits, and occupational safety.
Пенсионное и медицинское страхование Pension and health insurance	Взносы делаются добровольно за счет уплаты взносов They are formed voluntarily through the payment of contributions	Обязательные страховые взносы в обязательном порядке платит работодатель Mandatory insurance contributions are paid by the employer
Стабильность дохода Income stability	Нестабильный, переменный. Зависит от наличия заказов, сезонности, состояния рынка. Нет фиксированного оклада Unstable, variable. Depends on orders, seasonality, and market conditions. No fixed salary	Относительно стабильный. Регулярная заработная плата (оклад/тариф), выплачиваемая 2 раза в месяц, защищает от краткосрочных колебаний Relatively stable. Regular wages (salary/rate), paid twice a month, protect against short-term fluctuations
Налогообложение Taxation	Упрощенная система (например, налог на профессиональный доход (НПД) в России). Самозанятый самостоятельно исчисляет и уплачивает налоги A simplified system (e.g., the Professional Income Tax (PIT) in Russia). Self-employed calculates and pays taxes independently	Налог на доходы физических лиц (НДФЛ) удерживается и перечисляется работодателем (налоговым агентом) Personal income tax (PIT) is withheld and transferred by the employer (tax agent)
Свобода и контроль Freedom and control	Высокая степень свободы. Самостоятельное планирование графика, выбор заказчиков и проектов, установление цен High degree of freedom. Independent planning of schedule, selection of clients and projects, and setting of prices	Ограниченная свобода. Подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, рабочему графику, непосредственному руководству Limited freedom. Subordination to internal work regulations, work schedule, and immediate management

Ответственность и риски Responsibility and risks	Полная предпринимательская и имущественная ответственность. Единолично несет риски убытков, невыполнения договора, отвечает по обязательствам своим имуществом Full business and property liability. Solely bears the risk of losses and contractual default, and is liable for obligations with his property	Ответственность ограничена дисциплинарной и материальной (в пределах среднего месячного заработка). Основные риски несет работодатель Liability is limited to disciplinary and financial penalties (up to the average monthly salary). The employer bears the primary risks
Карьерный рост и развитие Career growth and development	Отсутствует вертикальный рост. Развитие происходит горизонтально через повышение квалификации, расширение клиентской базы и укрепление репутации There is no vertical growth. Development occurs horizontally through advanced training, expanding the client base, and building a reputation	Существует формализованная карьерная лестница, возможность повышения в должности, получения надбавок за стаж и квалификацию There is a formalized career ladder, the possibility of promotion, and bonuses for length of service and qualifications
Операционные расходы Operating expenses	Несет самостоятельно. Затраты на оборудование, программное обеспечение, рекламу, связь, банковское обслуживание Self-incurred. Costs for equipment, software, advertising, communications, and banking services	Основные расходы на организацию труда и средства производства несет работодатель The main costs for organizing labor and means of production are borne by the employer

Источник: составлено автором/Source: compiled by the author.

Во-первых, существует риск потери дохода в период временной нетрудоспособности. По причине болезни или травмы самозанятый лишается любого источника заработка, в то время как его финансовые обязательства (аренда, кредиты, текущие расходы) остаются неизменными. Это не только создает ситуацию мгновенной экономической нестабильности, но и вынуждает индивида прибегать к стратегиям, усугубляющим риски для здоровья, таким как преждевременный возврат к работе. Накопление личных сбережений в качестве «подушки безопасности» является смягчающим, но недоступным для многих стратегией, особенно для лиц с низкими и нерегулярными доходами.

Во-вторых, самозанятые полностью лишены защиты на рынке труда, в частности права на пособие по безработице. В случае потери клиентской базы или прекращения потока заказов они сталкиваются с «правовым вакуумом» – их доход обнуляется мгновенно, без каких-либо переходных механизмов государственной поддержки. Данное обстоятельство существенно повышает транзакционные издержки выхода из самозанятости и перехода к иному виду занятости, вынуждая индивидов сохранять экономически неэффективную деятельность.

Наконец, значительные риски связаны со сферой пенсионного обеспечения. Поскольку для большинства самозанятых действует добровольный принцип участия в пенсионной системе, отсутствие работодателя, уплачивающего страховые взносы, приводит к тому, что периоды их деятельности не засчитываются в страховой стаж [18]. Это порождает два взаимосвязанных риска: риск формирования недостаточной пенсии в будущем из-за нерегулярности или недостаточности самостоятельных отчислений и, как крайнее проявление, риск полного отсутствия пенсионных прав. В последнем случае индивид оказывается вынужден рассчитывать лишь на социальную пенсию, размер которой, как правило, соответствует прожиточному минимуму. Таким образом, самозанятость сопряжена с высоким риском бедности в пожилом возрасте и потенциальной необходимостью позднего выхода на пенсию [19, 20].

Вместе с тем статус самозанятого, находящийся в «серой зоне» между трудовым и гражданским правом, порождает комплекс взаимосвязанных угроз:

1. Риски административной ответственности. Легализовавшиеся в рамках НПД самозанятые несут риски, связанные с корректностью применения специального режима. Нарушение условий его использования (например, наличие в тот же период трудовых отношений с работодателем, превышение лимита доходов или некорректный выбор вида деятельности) влечет

за собой доначисление налогов, штрафы и пени по правилам общей системы налогообложения, что может оказаться финансово разорительным. Для нелегальных самозанятых риски многократно возрастают, включая потенциальную уголовную ответственность за систематическую неуплату налогов.

2. Отсутствие компенсации при временной нетрудоспособности. Хотя самозанятые, как и все граждане России, имеют право на медицинскую помощь в системе обязательного медицинского страхования (ОМС), ключевое отличие заключается в отсутствии материальной поддержки в период болезни. Если наёмному работнику при предоставлении больничного листа выплачивается пособие за счёт средств социального страхования (которые обязан перечислять работодатель), то самозанятый такой гарантии лишён. Поскольку за него не производится обязательных страховых отчислений в Фонд социального страхования, он не имеет права на выплаты по временной нетрудоспособности. В результате даже при формальном доступе к медицинским услугам по ОМС самозанятый в случае болезни или травмы сталкивается с полной потерей текущего дохода на период лечения, что при нерегулярных заработках создаёт прямую угрозу финансовой устойчивости и может вести к долговой нагрузке. Добровольное страхование данного риска остаётся малораспространённым инструментом ввиду низкой осведомлённости и приоритета текущих расходов.

3. Полное отсутствие охраны труда. На самозанятого возлагается вся полнота ответственности за безопасность условий своей работы. Это касается как организации рабочего места на дому, так и выполнения работ на выезде (например, для курьеров, ремонтников). Отсутствие обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров для многих видов деятельности повышает риски развития профессиональных заболеваний, которые остаются невыявленными и некомпенсируемыми.

4. Риск подмены трудовых отношений гражданско-правовыми договорами. Существенной проблемой, усугубляющей правовую неопределённость, является практика использования статуса самозанятого или договоров ГПХ для оформления фактически трудовых отношений. Работодатель (заказчик), стремясь минимизировать издержки – избежать уплаты страховых взносов, предоставления социальных гарантий и соблюдения норм трудового права – перекладывает эти затраты и риски на самозанятого исполнителя. Последний, формально оставаясь независимым, часто выполняет работу под постоянным контролем, в рамках внутреннего регламента компании и без реальной экономической самостоятельности. В случае судебного спора доказывание факта трудовых отношений является сложной задачей для работника, что оставляет его без защиты Трудового кодекса и создаёт ситуацию «прекарности» – нестабильной занятости с высокими социально-экономическими рисками.

Для растущей категории платформенных самозанятых риски приобретают цифровую специфику, усугубляя общую уязвимость:

1. Алгоритмический контроль и непрозрачность. Взаимоотношения с заказчиком опосредованы алгоритмами платформы, которые нередко непрозрачны для исполнителя. Критерии распределения заказов, формирования рейтинга, блокировки аккаунта часто являются «чёрным ящиком». Это создаёт риски необоснованного исключения из платформы – ключевого канала дохода – без возможности эффективного обжалования и объяснения причин.

2. Давление на цены и выгорание. Жесткая конкуренция, поощряемая архитектурой платформ, ведёт к ценовому давлению, вынуждая исполнителей работать за минимальное вознаграждение. Необходимость постоянно поддерживать высокий рейтинг, мгновенно реагировать на заказы и быть «всегда на связи» («always on» culture) провоцирует хронический стресс, профессиональное выгорание и стирание границ между работой и отдыхом.

3. Риски для персональных данных. Концентрируя информацию о геолокации, финансовых операциях, социальных связях и репутации исполнителей, платформы создают массивы данных, утечка или недобросовестное использование которых может нанести значительный ущерб.

Большинство стран, включая Российскую Федерацию, осознают непосредственную угрозу повышения нагрузки на бюджеты за счет необходимости выполнения обязательств по пенсионному содержанию, в том числе перед гражданами, формально не имеющими достаточного объема страховых прав в системе обязательного пенсионного страхования. В связи с чем государства пытаются развить модель пенсионного обеспечения самозанятых, основанную на принципах добровольности. Однако такая модель в большинстве случаев демонстрирует свою системную неэффективность в предоставлении адекватного уровня доходов в старости для данной категории работников. Модель добровольных пенсионных взносов, будучи декларативно доступным инструментом, на практике сталкивается с рядом непреодолимых барьеров. Во-первых, существенным ограничением является нерегулярность и часто невысокий уровень доходов, что вынуждает самозанятых отдавать приоритет текущим потребительским расходам в ущерб долгосрочным сбережениям. Во-вторых, сказывается низкая финансовая грамотность и отсутствие долгосрочного планирования, усугубляемое немедленными финансовыми потребностями. В-третьих, имеет место высокий уровень недоверия к пенсионной системе в целом, когда будущие пенсионные выплаты воспринимаются как неопределенные и негарантированные.

Из крайне ограниченных данных статистики Соцфонда РФ можно сделать вывод, что только **незначительная часть самозанятых (примерно 0,3 %)** выбирает стратегию прямых добровольных отчислений на обязательное пенсионное страхование (ОПС), причём это почти всегда люди, уже близкие к пенсионному возрасту. Остальные примерно в равных пропорциях выбирают либо полностью игнорировать этот вопрос (**50,5 %**), либо решают его косвенно (**49,2 %**), накапливая стаж и баллы на основном месте работы по найму [21].

Так, по данным Соцфонда РФ на сентябрь 2024 г. 82,5 % самозанятых не сформировали пенсионные права. При этом только 60 тыс. чел. из более чем 12 млн самозанятых в 2024 г. сделали добровольные взносы на обязательное пенсионное страхование (ОПС) [22]. Таким образом абсолютное большинство не накапливает никаких пенсионных прав в рамках системы ОПС, что с высокой вероятностью в будущем приведет к назначению лишь социальной пенсии по старости, размер которой сопоставим с прожиточным минимумом пенсионера.

В связи с этим анализ зарубежного опыта представляет значительный интерес для поиска жизнеспособных альтернатив [23]. В различных юрисдикциях существует широкий спектр подходов: от сугубо добровольных моделей до систем с обязательным участием (табл. 2).

Например, в Великобритании действует система NEST (National Employment Savings Trust), изначально созданная для наемных работников, но доступная и для самозанятых, что предоставляет им доступ к институциональным пенсионным продуктам с низкими издержками. Более радикальные модели предполагают обязательные отчисления. В частности, во Франции с 2019 г. все платформенные работники охвачены системой обязательных пенсионных взносов, которые уплачиваются платформами пропорционально объему выполненных работ [30].

Перспективной представляется гибридная модель, сочетающая элементы обязательности и стимулирования. Возможной имплементацией могло бы стать применение прогрессивной шкалы взносов, привязанной к годовому доходу самозанятого, когда при достижении определенного порога доходности участие в пенсионной системе становилось бы обязательным. Одновременно с этим для лиц с низкими доходами необходимы механизмы софинансирования взносов со стороны государства, например в форме «пенсионных коэффициентов» или фиксированных бонусов за регулярность уплаты. Ключевым элементом любой реформы должно стать повышение прозрачности и предсказуемости системы, а также развитие цифровых сервисов, позволяющих самозанятому в режиме реального времени отслеживать состояние своего пенсионного счета и моделировать будущие выплаты. Таким образом, переход от чисто добровольной к гибридной или условно-обязательной модели видится необходимым шагом для снижения рисков бедности среди самозанятых пенсионеров будущего.

Таблица 2. Сравнительный анализ моделей пенсионного обеспечения самозанятых в международной практике

Table 2. Comparative analysis of pension provision models for the self-employed in international practice

Страна Country	Основная модель Basic model	Механизм участия Participation mechanism	Ключевые характеристики и особенности Key features and specifications
Россия Russia	Добровольная Voluntary	Добровольные взносы в ПФР или НПФ в рамках НПД Voluntary contributions to the Pension Fund or Non-State Pension Fund within the framework of the NPF	Взносы конвертируются в пенсионные коэффициенты. Высокие риски неучастия и формирования низкой пенсии Contributions are entirely voluntary. Contributions are converted into pension coefficients. There is a high risk of non-participation and low pensions
США USA	Добровольно-налоговая Voluntary tax	Индивидуальные пенсионные счета (IRA, Roth IRA), SEP-IRA – для малого бизнеса Individual retirement accounts (IRA, Roth IRA), SEP-IRA for small businesses	Взносы делаются из дохода до уплаты налогов (в традиционных IRA) или после (Roth IRA). Государство стимулирует участие через налоговые вычеты [24] Contributions are made from pre-tax (traditional IRA) or post-tax (Roth IRA) income. The government encourages participation through tax deductions [24]
Германия Germany	Условно-обязательная Conditionally obligatory	Самозанятые обязаны участвовать в системе профессионального пенсионного страхования, если не имеют иного обязательного страхования [25] Self-employed persons are required to participate in the professional pension insurance system unless they have other compulsory insurance [25]	Участие обязательно для тех, кто не подлежит обязательному страхованию по иным основаниям. Гибкость в выборе пенсионного учреждения (страховые компании, ПФ и т. д.) Participation is mandatory for those who are not subject to mandatory insurance for other reasons. Flexibility in choosing a pension institution (insurance companies, pension funds, etc.)
Франция France	Обязательная (для платформенных работников) Mandatory (for platform workers)	Взносы уплачиваются цифровыми платформами (заказчиком) на специальный персональный тренировочный счет (Compte Personnel de Formation – CPF) [26] Contributions are paid by digital platforms (by the client) into a special personal training account (Compte Personnel de Formation – CPF) [26]	Новаторская модель, где бремя взносов перекладывается на платформу. Накопления идут на пенсию или переквалификацию Innovative model that shifts the burden of contributions to the platform. Savings are used for retirement or re-training
Великобритания United Kingdom	«Мягкое» принуждение "Soft" coercion	Система NEST (National Employment Savings Trust), доступная для самозанятых [27] The NEST (National Employment Savings Trust) system is available to the self-employed [27]	Хотя автоматическое подключение не применяется к самозанятым, государство создало для них простой и доступный низкокзатратный пенсионный продукт для добровольных взносов Although automatic enrollment does not apply to the self-employed, the state has created a simple and accessible low-cost pension product for them for voluntary contributions
Канада Canada	Регистрационная Registration	Налого-зарегистрированные пенсионные сберегательные планы [28] Tax-registered retirement savings plans (RRSPs) [28]	Аналогична американской IRA. Взносы вычитаются из налогооблагаемой базы, доход от инвестирования не облагается налогом до момента выплат. Годовые лимиты на взносы

			Similar to the American IRA. Contributions are tax-deductible, and investment income is tax-free until withdrawals are made. Annual contribution limits apply.
Италия Italy	Смешанная Mixed	Обязательные взносы для определенных профессий (например, адвокаты, врачи) в свои профессиональные кассы + добровольное частное страхование Compulsory contributions for certain professions (e.g. lawyers, doctors) to their professional funds + voluntary private insurance	Жестко регламентированные отраслевые модели для либеральных профессий и полная добровольность для остальных, что создает сильное неравенство [29] Strictly regulated industry models for liberal professions and complete voluntariness for the rest, which creates strong inequality [29]

Источник: составлено автором/Source: compiled by the author.

По мнению автора, для Российской Федерации представляется стратегически оправданным частичный перенос передового опыта Франции в область регулирования платформенной занятости. Имплементация модели, обязывающей цифровые платформы выступать в роли налоговых агентов и осуществлять перечисление страховых взносов за привлекаемых самозанятых исполнителей, позволила бы решить целый комплекс системных проблем. Данная мера не только обеспечила бы легализацию доходов и расширение доходной базы внебюджетных фондов, но и гарантировала бы включение значительной доли самозанятых в систему обязательного пенсионного и медицинского страхования, преодолев ключевой недостаток сугубо добровольных механизмов. Несмотря на потенциальное сопротивление платформ, связанное с ростом административной и финансовой нагрузки, такой подход создал бы более справедливые и устойчивые условия труда в цифровой экономике, гармонизируя гибкость самозанятости с базовыми социальными гарантиями, что является императивом социального государства в XXI в.

Реализация подобной гибридной модели неизбежно сопряжена с издержками для цифровых платформ, которые могут включать: 1) рост административной нагрузки (ведение учета, расчет и перечисление взносов); 2) прямые финансовые затраты, которые, по опыту Франции, могут достигать 20–30 % от суммы вознаграждения исполнителя. Это может привести к перераспределению затрат в цепочке создания стоимости: росту цен для конечных потребителей, снижению комиссии, получаемой исполнителем, или ужесточению алгоритмов отбора и сокращению числа активных исполнителей на платформе. Для смягчения переходного периода целесообразно рассмотреть поэтапное внедрение, налоговые каникулы или установление порога обязательств (например, только для исполнителей с регулярным доходом выше определенного уровня).

Наряду с обязательными моделями существуют и другие инструменты, которые могут объединяться в комплексные решения. К ним относится механизм «мягкого принуждения» (nudge), например автоматическое открытие пенсионного счета при регистрации на платформе с возможностью простого отказа, но предельно упрощенной процедурой взносов. Также перспективным представляется развитие отраслевых или профессиональных пенсионных касс (по аналогии с итальянской практикой для адвокатов и врачей), где ставки взносов могли бы быть ниже за счет солидарности внутри профессионального сообщества и коллективного управления средствами. Повышение финансовой грамотности через сами платформы и госорганы, а также привязка части взносов к конкретным, понятным благам (например, накопление баллов для оплаты больничного или курсов переквалификации) могут повысить вовлеченность самих самозанятых.

Заключение

Проведенное исследование позволяет констатировать, что самозанятость в современной России, будучи институционализированной в рамках специального налогового режима, остается формой занятости, сопряженной с комплексом повышенных социально-экономических и правовых рисков. Установлено, что ключевой вызов заключается в системной социальной уязвимости самозанятых, обусловленной их ограниченным доступом к базовым гарантиям – обязательному пенсионному и медицинскому страхованию, оплате временной нетрудоспособности и охране труда. Правовые риски, такие как административная ответственность и непрозрачность алгоритмического управления на платформах, дополняют эту картину, создавая среду повышенной неопределенности. Добровольный характер формирования социальных прав, как показал анализ, является недостаточным инструментом для предотвращения рисков бедности и уязвимости.

Многомерная классификация, представленная в работе, подтверждает высокую степень гетерогенности данной группы, что свидетельствует о необходимости дифференцированного подхода к выработке мер государственной поддержки. Противопоставление «вынужденной» и «добровольной» самозанятости, а также стратификация по уровню доходов и технологической оснащенности демонстрируют, что универсальные решения могут быть неэффективны.

В связи с этим политика интеграции самозанятых в систему социальной защиты не должна ограничиваться сугубо фискальными мерами. В качестве перспективного направления, как показывает сравнительный анализ, видятся заимствование и адаптация элементов обязательного страхования для отдельных категорий самозанятых, в первую очередь – платформенных работников (по образцу французской модели). Возложение на цифровые платформы функций налогового агента и страхового взносоплательщика способно стать действенным механизмом обеспечения базовых социальных стандартов в цифровой экономике.

Таким образом, дальнейшее регулирование самозанятости требует взвешенного комплексного подхода, нацеленного на гармонизацию гибкости новой формы труда и фундаментальных принципов социального государства.

Список литературы

1. Small businesses and self-employed provide most jobs worldwide, new ILO report says. *International Labour Organization (ILO)*. 2019. URL: <https://www.ilo.org/resource/news/small-businesses-and-self-employed-provide-most-jobs-worldwide-new-ilo> (дата обращения 17.10.2025).
2. О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»: федер. закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ (ред. от 01.07.2024). *КонсультантПлюс*. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (дата обращения 17.10.2025).
3. Единый реестр субъектов малого и среднего предпринимательства. *Федеральная налоговая служба России*. URL: <https://rmsp.nalog.ru> (дата обращения 17.10.2025).
4. Ершова И.В., Шишмарева Т.П., Енькова Е.Е. Правовой статус самозанятых как субъектов предпринимательства: проблемы и перспективы реформирования. *Журнал Сибирского федерального университета. Серия: Гуманитарные науки*, 2021, Т. 14, № 11, С. 1648–1659. DOI: 10.17516/1997-1370-0847. EDN: ULJAEU.
5. Макаров Е.И. Самозанятость. Преимущества и недостатки, выявленные в ходе эксперимента по введению налога на профессиональный доход в 2018–2020 гг. URL: <https://fnpr.ru/upload/iblock/90e/cw5sb4i0kymmo5ggwmppekjvslgal5zuf.pdf> (дата обращения 17.10.2025).
6. Сафонов А.Л., Песков С.О. Неформальная занятость: основные тренды и влияние пандемии COVID-19. *Социальное и пенсионное право*, 2022, № 1, С. 11–19. DOI: 10.18572/2070-2167-2022-1-11-19. EDN: OSVKKZ.
7. Fields G. Labour market modeling and the urban informal sector: theory and evidence. *The Informal Sector Revisited*. Eds. D. Turnham, B. Salomé, A. Schwarz. Paris: OECD, 1990. P. 49–69.
8. Maloney W. F. Informality revisited. *World Development*, 2004, Vol. 32, Iss. 7, P. 1159–1178. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.01.008>.
9. International Classifications of Status in Employment and Status at Work (ICSE and ICSaW). *International Labour Organization*. URL: <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/> (дата обращения 10.11.2025).

10. Skrzek-Lubasińska M., Szaban J.M. Nomenclature and harmonised criteria for the self-employment categorisation. An approach pursuant to a systematic review of the literature. *European Management Journal*, 2019, Vol. 37, Iss. 3, P. 376–386. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.11.001>.
11. *Статья 7. Застрахованные лица.* Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15.12.2001 № 167-ФЗ (последняя редакция). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34447/078a3d9276d1af4c775c0b04f9510e3b5fc31/ (дата обращения 10.11.2025).
12. Капелюшников Р.И., Зинченко Д.И. *Премия за дистант на российском рынке труда: препринт WP3/2025/02.* М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2025. 54 с.
13. Синявская О.В. и др. *Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад.* М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 64 с.
14. *Рынок услуг самозанятых граждан: аналитический отчет.* Институт государственного и муниципального управления НИУ ВШЭ. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/442787036.pdf> (дата обращения 30.05.2025).
15. Гейдт А.В., Шабаева А.В., Богодяж А.Е. Акселератор научной карьеры как действенный механизм развития портфельной карьеры в сообществе управленцев. *Управленческое консультирование*, 2025, № 3 (189), С. 40–58. EDN: XMADZS.
16. Капелюшников Р.И., Зинченко Д.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть I: дистанционная занятость. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, 2024, № 6, С. 157–181. DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.6.2654>. EDN: JOEAJB.
17. Пряхинников М.О. Проектная занятость в международных стандартах труда и трудовом законодательстве стран ЕАЭС. *Российский юридический журнал*, 2020, № 6, С. 136–145. DOI: 10.34076/2071-3797-2020-6-136-145. EDN: GCVTBJ.
18. Сафонов А.Л., Долженкова Ю.В. *Пенсионное страхование: теория, практика и стратегии развития.* М.: Академия труда и социальных отношений, 2024. 164 с. EDN: VIISER.
19. Сафонов А.Л., Некипелова Д.В. Оценка эффективности реализации мер по повышению материального содержания российских пенсионеров и разработка альтернативных мер их социального обеспечения. *Социальное и пенсионное право*, 2023, № 2, С. 28–36. DOI: 10.18572/2070-2167-2023-2-28-36. EDN: VSDFEW.
20. Сафонов А.Л., Долженкова Ю.В. Динамика доходов пенсионеров: анализ, проблемы и пути решения. *Народонаселение*, 2023, Т. 26, № 4, С. 133–147. DOI: <https://doi.org/10.19181/population.2023.26.4.12>. EDN: XTLVMM.
21. 4,6 млн самозанятых не формируют пенсию: почему важно начать это делать. *РБК*. 2024. URL: <https://www.rbc.ru/quote/news/article/674581fa9a7947c3a51a44a9> (дата обращения: 21.01.2025).
22. Сам себе пенсионный фонд. *Коммерсантъ*. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/7587389> (дата обращения 11.11.2025).
23. Синдяшкина Е.Н. Опыт пенсионного обеспечения самозанятых в странах ОЭСР и возможности его применения в России. *Анализ и прогноз. Журнал ИМЭМО РАН*, 2024, № 2, С. 29–40. DOI: <https://doi.org/10.20542/afj-2024-2-29-40>. EDN: QELAYA.
24. Congressional Research Service. Traditional and Roth Individual Retirement Accounts (IRAs). Washington: Congressional Research Service. URL: <https://www.congress.gov/crs-product/RL34397?hl=Traditional+and+Roth+Individual+Retirement+Accounts&s=1&r=1> (дата обращения 11.11.2025).
25. *Deutsche Rentenversicherung Bund. Selbständige und Rentenversicherung.* Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund. URL: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de> (дата обращения 17.11.2025).
26. Le compte personnel de formation (CPF). *Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion*. URL: <https://travail-emploi.gouv.fr/le-compte-personnel-de-formation-cpf> (дата обращения 17.11.2025).
27. Department for Work and Pensions. *Automatic Enrolment Review 2017: Analytical report.* London: Department for Work and Pensions, December 2017. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/automatic-enrolment-review-2017-analytical-report> (дата обращения 20.11.2025).
28. Registered Retirement Savings Plan (RRSP). *Canada Revenue Agency*. URL: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/topics/rrsps-related-plans/registered-retirement-savings-plan-rrsp.html> (дата обращения 17.11.2025).
29. Mattei A. La protezione sociale per i lavoratori autonomi a confronto: Dis-Coll, Iscro e Alas. *Diritto Lavoro Variazioni*. URL: https://www.dirittolavorovariazioni.com/Article/Archive/index_html?ida=394&idn=33&idi=-1&idu=-1 (дата обращения 17.11.2025).
30. Travailleurs des plateformes: au-delà de la question du statut, quelles protections? *Senate.fr*. URL: https://www.senate.fr/rap/r19-452/r19-452_mono.html#:~:text=D'après%20l'étude%20sur,2%20 (дата обращения 17.11.2025).

Информация об авторе

Дарья Валерьевна Некипелова, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Института региональной экономики и межбюджетных отношений Финансового университета при Правительстве РФ, Российская Федерация, 125009, г. Москва, Тверская улица, 22Б, стр. 3; dvnekipelova@fa.ru

Поступила в редакцию: 27.11.2025

Поступила после рецензирования: 23.01.2026

Принята к публикации: 28.03.2026

REFERENCES

1. Small businesses and self-employed provide most jobs worldwide, new ILO report says. *International Labour Organization (ILO)*. 2019. Available at: <https://www.ilo.org/resource/news/small-businesses-and-self-employed-provide-most-jobs-worldwide-new-ilo> (accessed 17 October 2025).
2. On the Experiment for the Introduction of the Special Tax Regime "Tax on Professional Income". Federal Law No. 422-FZ of November 27, 2018 (as amended on July 1, 2024). *KonsultantPlus*. (In Russ.) Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (accessed 17 October 2025).
3. *Unified Register of Small and Medium-Sized Enterprises. Federal Tax Service of Russia (FTS)*. (In Russ.) Available at: <https://rmsp.nalog.ru> (accessed 17 October 2025).
4. Ershova I.V., Shishmareva T.P., Enkova E.E. Legal Status of the Self-Employed as Business Entities: Problems and Prospects for Reform. *Journal of Siberian federal university. Humanities and social sciences*, 2021, vol. 14, no. 11, pp. 1648–1659. (In Russ.) DOI: 10.17516/1997-1370-0847. EDN: ULJAEU.
5. Makarov E.I. *Self-employment. advantages and disadvantages identified during the experiment on the introduction of the Tax on Professional Income in 2018–2020*. (In Russ.) Available at: <https://fnpr.ru/upload/iblock/90e/cw5sb4i0kymmo5ggwmpekjvslgal5zuf.pdf> (accessed 17 October 2025).
6. Safonov A.L., Peskov S.O. Informal employment: the key trends and the influence of the COVID-19 pandemic. *Social and Pension Law*, 2022, no. 1, pp. 11–19. (In Russ.) DOI: 10.18572/2070-2167-2022-1-11-19. EDN: OSVKKZ.
7. Fields G. Labour market modeling and the urban informal sector: theory and evidence. *The Informal Sector Revisited*. Eds. D. Turnham, B. Salomé, A. Schwarz. Paris, OECD, 1990, pp. 49–69.
8. Maloney W. F. Informality revisited. *World Development*, 2004, vol. 32, Iss. 7, pp. 1159–1178. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.01.008>.
9. International Classifications of Status in Employment and Status at Work (ICSE and ICSaW). *International Labour Organization*. Available at: <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/> (accessed 10 November 2025).
10. Skrzek-Lubasińska M., Szaban J.M. Nomenclature and harmonised criteria for the self-employment categorisation. An approach pursuant to a systematic review of the literature. *European Management Journal*, 2019, vol. 37, Iss. 3, pp. 376–386. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.11.001>.
11. *Article 7. Insured Persons. Federal Law "On Compulsory Pension Insurance in the Russian Federation" dated 15.12.2001 No. 167-FL (latest revision)*. (In Russ.) Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34447/078a3d9276d1af4c775c0bfdb04f9510e3b5fc31/ (accessed 10 November 2025).
12. Kapelyushnikov R.I., Zinchenko D.I. *Premium for distance learning in the Russian labor market: preprint WP3/2025/02*. Moscow, Higher School of Economics Publ. house, 2025. 54 p. (In Russ.)
13. Sinyavskaya O.V. *Platform employment in Russia: prevalence dynamics and key characteristics of employed people. Expert report*. Moscow, Higher School of Economics Publ. house, 2024. 64 p. (In Russ.)
14. *The self-employed citizens' services market: analytical report. Institute of Public Administration and Governance, National Research University Higher School of Economics*. (In Russ.) Available at: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/442787036.pdf> (accessed 30 May 2025).
15. Geydt A.V., Shabaeva A.V., Bogodyazh A.E. Accelerator of scientific career as an effective mechanism for developing a portfolio career in the management community. *Administrative consulting*, 2025, no. 3 (189), pp. 40–58. (In Russ.) EDN: XMADZS.
16. Kapelyushnikov R.I., Zinchenko D.I. Digital forms of employment in the Russian labor market. Part I. Distant employment. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 2024, no. 6, pp. 157–181. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.6.2654>. EDN: JOEAJB.
17. Pryazhennikov M.O. Project employment in international labor standards and labor legislation of the EAEU countries. *Russian Juridical Journal*, 2020, no. 6, pp. 136–145. (In Russ.) DOI: 10.34076/2071-3797-2020-6-136-145. EDN: GCVTBJ.
18. Safonov A.L., Dolzhenkova Yu.V. *Pension insurance: theory, practice and development strategies*. Moscow, Academy of Labor and Social Relations Publ., 2024. 164 p. (In Russ.) EDN: VIISER.

19. Safonov A.L., Nekipelova D.V. Evaluating the effectiveness of measures to improve the financial support of russian pensioners and developing alternative measures for their social security. *Social and Pension Law*, 2023, no. 2, pp. 28–36. (In Russ.) DOI: 10.18572/2070-2167-2023-2-28-36. EDN: VSDFEW.
20. Safonov A.L., Dolzhenkova Y.V. Dynamics of income of pensioners: analysis, problems and solutions. *Population*, 2023, vol. 26, no. 4, pp. 133–147. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.19181/population.2023.26.4.12>. EDN: XTLVMM.
21. 4.6 million self-employed people aren't contributing to a pension: why it's important to start doing so. *RBC*. 2024. (In Russ.) Available at: <https://www.rbc.ru/quote/news/article/674581fa9a7947c3a51a44a9> (accessed 21 January 2025).
22. Managing your own pension fund. *Kommersant*. (In Russ.) Available at: <https://www.kommersant.ru/doc/7587389> (accessed 11 November 2025).
23. Sindyashkina E.N. Experience of pension security for the self-employed in OECD countries and possibilities of its application in Russia. *Analysis and Forecasting. IMEMO Journal*, 2024, no. 2, pp. 29–40. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.20542/afij-2024-2-29-40>. EDN: QELAYA.
24. Congressional research service. *Traditional and Roth Individual Retirement Accounts (IRAs)*. Washington, Congressional Research Service. Available at: <https://www.congress.gov/crs-product/RL34397?hl=Traditional+and+Roth+Individual+Retirement+Accounts&s=1&r=1> (accessed 11 November 2025).
25. German pension insurance federal office. *Self-employed persons and pension insurance*. (In Germ.) Berlin, *Deutsche Rentenversicherung Bund*. Available at: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de> (accessed 17 November 2025).
26. The personal training account (CPF). *Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion*. (In French) Available at: <https://travail-emploi.gouv.fr/le-compte-personnel-de-formation-cpf> (accessed 17 November 2025).
27. Department for Work and Pensions. *Automatic Enrolment Review 2017: Analytical report*. London, Department for Work and Pensions, December 2017. Available at: <https://www.gov.uk/government/publications/automatic-enrolment-review-2017-analytical-report> (accessed 20 November 2025).
28. Registered Retirement Savings Plan (RRSP). *Canada Revenue Agency*. Available at: <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/topics/rrsps-related-plans/registered-retirement-savings-plan-rrsp.html> (accessed 17 November 2025).
29. Mattei A. Social protection for the self-employed: a comparison: Dis-Coll, Iscro, and Alas. *Diritto Lavoro Variazioni*. (In Italian) Available at: https://www.dirittolavorovariazioni.com/Article/Archive/index_html?ida=394&idn=33&idi=-1&idu=-1 (accessed 17 November 2025).
30. Platform workers: beyond the question of status, what protections?. *Senate fr*. (In French) Available at: https://www.senat.fr/rap/r19-452/r19-452_mono.html#:~:text=D'après%20l'étude%20sur,2%20 (accessed 17 November 2025).

Information about the author

Daria V. Nekipelova, Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, Financial University under the Government of the Russian Federation, 22B, bld. 3, Tverskaya street, Moscow, 125009, Russian Federation; dvnekipelova@fa.ru

Received: 27.11.2025

Revised: 23.01.2026

Accepted: 28.03.2026