

**NORASMIY BANDLIK VA YASHIRIN ISH HAQI (“KONVERTDAGI
MAOSH”): SOLIQ BAZASIGA TA’SIRI VA UNI QISQARTIRISH
CHORALARI**

Shavkatov Otabek

Mustaqil tadqiqotchi

Elektron pochta: Otabekshavkatovykj@gmail.com

Annotatsiya. Maqolada norasmiy bandlik va yashirin ish haqi to‘lash amaliyotining (“konvertdagi maosh”) iqtisodiy tabiati, tarqalish sabablari hamda davlat byudjeti va byudjetdan tashqari jamg‘armalar daromad bazasiga ta’siri tahlil qilingan. Mehnat munosabatlarini rasmiylashtirmaslikning to‘rt asosiy sababi — soliq va sug‘urta ajratmalari yuki, ma’muriy tartib-taomillarning murakkabligi, ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi qisqa muddatli manfaat mushtarakligi hamda nazorat samaradorligining yetishmasligi — ajratib ko‘rsatilgan. Yashirin ish haqining xodim uchun uzoq muddatli oqibatlari (pensiya huquqlarining shakllanmasligi, kredit olish imkoniyatining cheklanishi, mehnat nizolarida himoyasizlik) baholangan. Xorijiy tajriba (Yevropa Ittifoqi mamlakatlari, Gruziya, Qozog‘iston) umumlashtirilib, O‘zbekiston sharoitida norasmiy bandlikni qisqartirishning majburlash va rag‘batlantirish choralarini uyg‘unlashtirgan kompleks modeli taklif etilgan.

Kalit so‘zlar: norasmiy bandlik, yashirin ish haqi, konvertdagi maosh, soliq bazasi, ijtimoiy sug‘urta, mehnat shartnomasi, soliq yuki, pensiya ta’minoti, mehnat bozorini rasmiylashtirish, soliq ma’muriyatchiligi.

НЕФОРМАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ И СКРЫТАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ("ЗАРПЛАТА В КОНВЕРТЕ"): ВЛИЯНИЕ НА НАЛОГОВУЮ БАЗУ И МЕРЫ ПО ЕЁ СОКРАЩЕНИЮ

Шавкатов Отабек

Независимый исследователь

Электронная почта: Otabekshavkatovykj@gmail.com

Аннотация. В статье анализируются экономическая природа неформальной занятости и практики выплаты скрытой заработной платы ("зарплата в конверте"), причины их распространения, а также влияние на доходную базу государственного бюджета и внебюджетных фондов. Выделены четыре основные причины неоформления трудовых отношений: нагрузка налоговых и страховых отчислений, сложность административных процедур, краткосрочная общность интересов работодателя и работника, недостаточная эффективность контроля. Оценены долгосрочные последствия скрытой оплаты труда для работника: несформированность пенсионных прав, ограничение доступа к кредитованию, незащищённость в трудовых спорах. Обобщён зарубежный опыт (страны Европейского союза, Грузия, Казахстан) и предложена комплексная модель сокращения неформальной занятости в условиях Узбекистана, сочетающая меры принуждения и стимулирования.

Ключевые слова: неформальная занятость, скрытая заработная плата, зарплата в конверте, налоговая база, социальное страхование, трудовой
SJIF:5.219

договор, налоговая нагрузка, пенсионное обеспечение, формализация рынка труда, налоговое администрирование.

INFORMAL EMPLOYMENT AND ENVELOPE WAGES: IMPACT ON THE TAX BASE AND MEASURES FOR REDUCTION

Shavkatov Otabek

Independent researcher

E-mail: Otabekshavkatovykj@gmail.com

Abstract. The article analyses the economic nature of informal employment and the practice of paying undeclared wages (envelope wages), the reasons for their prevalence, and their impact on the revenue base of the State budget and extra-budgetary funds. Four principal causes of the non-registration of labour relations are identified: the burden of tax and insurance contributions, the complexity of administrative procedures, the short-term convergence of employer and employee interests, and insufficiently effective enforcement. The long-term consequences of undeclared pay for the worker are assessed: the failure to accrue pension rights, restricted access to credit, and vulnerability in labour disputes. Foreign experience (European Union countries, Georgia, Kazakhstan) is summarised, and a comprehensive model for reducing informal employment in Uzbekistan is proposed, combining enforcement with incentive-based measures.

Keywords: informal employment, undeclared wages, envelope wages, tax base, social insurance, employment contract, tax burden, pension provision, labour market formalisation, tax administration.

KIRISH. Norasmiy bandlik — mehnat munosabatlari rasmiy shartnoma bilan rasmiylashtirilmagan, ish haqi esa qisman yoki to‘liq hisobga olinmagan holda to‘lanadigan mehnat faoliyatidir. Xalqaro mehnat tashkiloti metodologiyasiga ko‘ra bu tushuncha ikki hodisani qamrab oladi: norasmiy sektorda bandlik va rasmiy sektordagi norasmiy mehnat munosabatlari [6]. Ikkinchi shakl — rasmiy ro‘yxatdan o‘tgan korxonada ishlab, ish haqining bir qismini “konvertida” olish — soliq bazasiga eng sezilarli ta’sir ko‘rsatadi.

Bu amaliyotning iqtisodiy oqibatlari ikki tomonlama. Davlat uchun u jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig‘i va ijtimoiy soliq bo‘yicha yo‘qotishlarni, byudjetdan tashqari jamg‘armalar daromad bazasining torayishini va soliq yukining vijdonli to‘lovchilar zimmasiga qayta taqsimlanishini anglatadi. Xodim uchun esa u qisqa muddatda daromadni oshirsa-da, uzoq muddatda pensiya huquqlarining shakllanmasligi va ijtimoiy himoyaning yo‘qolishiga olib keladi [3].

Tadqiqotning maqsadi — norasmiy bandlik va yashirin ish haqining soliq bazasiga ta’sirini tahlil qilish, uning saqlanib qolish sabablarini aniqlash va qisqartirish choralari bo‘yicha ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqishdan iborat. Vazifalar: hodisaning tarkibiy shakllarini tasniflash; sabablar tizimini ochib berish; byudjet va ijtimoiy oqibatlarni baholash; xorijiy tajribani umumlashtirish; kompleks chora-tadbirlar modelini asoslash.

Metodologik asos: tizimli tahlil, institutsional yondashuv, statistik va qiyosiy tahlil metodlari. Ilmiy yangiligi — norasmiy bandlikni qisqartirishda majburlash choralarini ragʻbatlantirish mexanizmlari bilan uygʻunlashtirgan, xodimning shaxsiy manfaatini rasmiylashtirishga yoʻnaltiruvchi ikki tomonlama model taklif etishdan iborat.

ASOSIY QISM (MUHOKAMA VA NATIJA). Yashirin ish haqi amaliyoti uch asosiy shaklda namoyon boʻladi. Birinchisi — mehnat shartnomasi umuman rasmiylashtirilmagan toʻliq norasmiy bandlik. Ikkinchisi — shartnoma rasmiylashtirilgan, ammo unda koʻrsatilgan ish haqi eng kam miqdor darajasida belgilanib, qolgan qismi hisobga olinmagan holda toʻlanadigan aralash shakl. Uchinchi — mehnat munosabatlarini fuqarolik-huquqiy shartnoma yoki oʻzini oʻzi band qilgan shaxs maqomi orqali qayta rasmiylashtirish, yaʼni soliq va sugʻurta majburiyatlarini kamaytirishga qaratilgan yuridik konstruksiyalar.

Aralash shakl amaliyotda eng keng tarqalgan va aniqlash jihatidan eng murakkab hisoblanadi, chunki tashqi koʻrinishda barcha hujjatlar mavjud boʻladi. Uchinchi shakl esa huquqiy jihatdan chegaraviy holat: agar munosabatlar mazmunan mehnat munosabati belgilariga (ish vaqti tartibi, boʻysunish, doimiy vazifa) ega boʻlsa, uni fuqarolik shartnomasi bilan rasmiylashtirish qonun talablarini chetlab oʻtish sifatida baholanadi [2].

Sabablar tizimini toʻrt guruhga ajratish mumkin. Iqtisodiy sabablar — mehnat fondiga tushadigan soliq va sugʻurta ajratmalarining yigʻindi yuki, mikro va kichik korxonalarda rentabellikning pastligi, raqobatchilarning norasmiy faoliyat hisobiga narx ustunligiga ega boʻlishi. Maʼmuriy sabablar —

rasmiylashtirish tartib-taomillarining murakkabligi, hisobot yukining ko‘pligi va nazorat organlari bilan muloqot xarajatlari [7].

Institutsional sabablar — mehnat inspeksiyasi salohiyatining cheklanganligi, ma’lumotlar bazalarining o‘zaro integratsiyalanmaganligi va huquqbuzarlik aniqlanish ehtimolining pastligi. Ijtimoiy-psixologik sabablar — pensiya tizimiga ishonchning yetarli emasligi, soliqlarning qaytimi (davlat xizmatlari sifati) haqidagi tasavvur va norasmiy amaliyotning ijtimoiy me’yor sifatida qabul qilinishi. Aynan oxirgi guruh choralarni faqat majburlash bilan cheklab bo‘lmashligini ko‘rsatadi [8].

Yashirin ish haqi bevosita ikki manba bo‘yicha yo‘qotish keltirib chiqaradi: jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig‘i va ijtimoiy soliq [1]. Bilvosita ta’sir esa kengroq: hisobga olinmagan ish haqi fondi korxona xarajatlarida ham aks etmaydi, bu esa aylanmani yashirish zanjirini keltirib chiqaradi — chunki rasmiy hisobda ko‘rsatilmagan xarajatni qoplash uchun daromadning tegishli qismi ham yashirilishi kerak bo‘ladi.

Shu tariqa mehnat munosabatlarini rasmiylashtirmaslik yashirin savdo aylanmasi bilan tizimli bog‘lanadi va faqat mehnat sohasidagi chora bilan hal etilmaydi. Bu bog‘liqlik soliq ma’muriyatchiligida mehnat, soliq va bank ma’lumotlarini birgalikda tahlil qilish zaruratini asoslaydi [13].

Pensiya tizimi taqsimlash tamoyiliga asoslangan sharoitda ish haqi fondining yashirilishi joriy pensiya to‘lovlari uchun mablag‘ manbasini toraytiradi va tizimning byudjet transfertlariga bog‘liqligini oshiradi. Xodim darajasida esa yashirin to‘lovlar pensiya huquqlarining shakllanmasligiga olib keladi: mehnat staji va ajratmalar bazasi rasmiy hisobda aks etmaydi.

Bundan tashqari, rasmiy ish haqi ko‘rsatkichi ipoteka va iste’mol krediti olishda, viza rasmiylashtirishda va mehnat nizolarida dalil sifatida qo‘llaniladi. Shu sababli yashirin to‘lov xodimning kredit imkoniyatini cheklaydi va ish beruvchi bilan nizo yuzaga kelganda uni himoyasiz qoldiradi. Ushbu oqibatlarni xodimga tushunarli tarzda yetkazish rasmiylashtirish siyosatining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi.

Mehnat xarajatlarini yashiradigan korxona vijdonli raqobatchisiga nisbatan asossiz narx ustunligiga ega bo‘ladi. Bu holat teskari tanlov mexanizmini ishga soladi: bozorda qolish uchun boshqa ishtirokchilar ham shunga o‘xshash amaliyotga o‘tishga majbur bo‘ladi. Natijada norasmiylik alohida huquqbuzarlik emas, balki tarmoq darajasidagi barqaror muvozanatga aylanadi, uni buzish esa yakka nazorat choralari bilan emas, tizimli yondashuv bilan mumkin [10].

Yevropa Ittifoqida norasmiy mehnatga qarshi kurash siyosati oxirgi o‘n yillikda jazolash yondashuvidan oldini olish va rag‘batlantirish yondashuviga o‘tdi. A‘zo davlatlar amaliyotida uchta vosita samarali deb topilgan: uy xo‘jaliklariga ko‘rsatiladigan xizmatlar uchun soddalashtirilgan vaucher tizimlari; ish beruvchining o‘z tashabbusi bilan munosabatlarni rasmiylashtirishi uchun sanksiyadan ozod qilish davri; hamda ma’lumotlar bazalarini birlashtirish orqali xavf-xatarga asoslangan nazorat [9].

Muhim xulosa shundaki, sanksiyalar miqdorini oshirish yakka o‘zida sezilarli natija bermagan; asosiy ta’sirni aniqlanish ehtimolining ortishi va rasmiylashtirish xarajatlarining kamayishi bergan. Bu esa siyosatning markazini jazo og‘irligidan ma’muriy soddalashtirishga ko‘chirish zarurligini ko‘rsatadi.

Qozog‘iston tajribasida yagona jamlangan to‘lov mexanizmi joriy etilib, unda mikrotadbirkorlik sub’ektlari va o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar uchun soliq va ijtimoiy ajratmalar yagona to‘lovda birlashtirilgan hamda hisobot yuki keskin kamaytirilgan. Gruziya tajribasida esa kichik biznes uchun aylanmadan olinadigan past stavkali soddalashtirilgan rejim rasmiylashtirish rag‘bati sifatida ishlatilgan.

Ikkala tajribaning umumiy jihati — rasmiy maqomga o‘tish narxini pasaytirish. Ularning cheklovi ham mavjud: soddalashtirilgan rejimlar keng qamrovli bo‘lsa, o‘rta biznesning sun‘iy ravishda maydalanishiga (bo‘linishiga) turtki berishi va soliq bazasini yemirishi mumkin. Shu sababli bunday rejimlar aniq mezonlar va o‘tish chegaralari bilan cheklanishi lozim.

O‘zbekistonda so‘nggi yillarda mehnat munosabatlarini rasmiylashtirishga qaratilgan bir qator chora-tadbirlar amalga oshirildi: soliq stavkalari sezilarli pasaytirildi, jismoniy shaxslardan olinadigan daromad solig‘i yagona stavkaga o‘tkazildi, o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar instituti joriy etildi va mehnat shartnomalarining yagona elektron reyestri shakllantirildi [12]. Ushbu choralar rasmiy bandlik hisobini yaxshilagan bo‘lsa-da, aralash shakldagi yashirin ish haqi amaliyoti saqlanib qolmoqda.

Asosiy muammolar quyidagilardan iborat: eng kam ish haqi darajasida rasmiylashtirish amaliyotining keng tarqalganligi; mehnat, soliq va bank ma’lumotlarini o‘zaro solishtirish tizimining to‘liq shakllanmaganligi; qurilish, savdo, transport va xizmat ko‘rsatish sohalarida mavsumiy va qisqa muddatli mehnatni rasmiylashtirish mexanizmining qulay emasligi; hamda xodimlarning o‘z huquqlarini himoya qilish rag‘batining pastligi [11].

1. Xavf-xatarga asoslangan analitik nazoratni joriy etish. Mehnat shartnomalari reyestri, soliq hisoboti, bank hisobvarag'i harakati va kommunal xarajatlar ma'lumotlarini solishtiruvchi analitik tizim eng kam ish haqi darajasidagi rasmiylashtirish belgilarini avtomatik aniqlashi lozim. Nazorat tanlanma emas, indikator asosida yo'naltirilishi kerak.

2. Qisqa muddatli va mavsumiy mehnat uchun soddalashtirilgan raqamli shakl joriy etish. Mobil ilova orqali bir necha daqiqada rasmiylashtiriladigan, ajratmalar avtomatik hisoblanadigan shartnoma shakli qurilish va qishloq xo'jaligida rasmiylashtirish darajasini oshiradi.

3. Xodimning shaxsiy manfaatini kuchaytirish. Rasmiy ish haqi asosida shakllanadigan pensiya huquqlari, kredit qobiliyati va ijtimoiy nafaqalarni shaxsiy elektron kabinetda ko'rsatish xodimning rasmiylashtirishdan manfaatdorligini oshiradi; bu majburlashdan ko'ra barqarorroq ta'sir beradi.

4. Ixtiyoriy tuzatish mexanizmini nazarda tutish. Ish beruvchi o'z tashabbusi bilan mehnat munosabatlarini rasmiylashtirsa va ajratmalarni to'lasa, ma'muriy jazoning yengillashtirilishi rasmiylashtirishga o'tishni tezlashtiradi.

5. Sohaviy yondashuvni qo'llash. Norasmiylik darajasi yuqori bo'lgan tarmoqlarda (qurilish, chakana savdo, umumiy ovqatlanish, transport) tarmoq assotsiatsiyalari bilan birgalikda maqsadli dasturlar ishlab chiqish umumiy choralarga qaraganda samaraliroq.

6. Ma'muriy tartib-taomillarni soddalashtirish. Mehnat munosabatlariga oid hisobotlarni yagona elektron shaklga birlashtirish va takroriy ma'lumot talab qilishni bekor qilish rasmiy maqomni saqlash xarajatlarini kamaytiradi, bu esa ayniqsa mikro va kichik korxonalar uchun ahamiyatlidir.

7. Baholash tizimini shakllantirish. Har bir chora natijasini rasmiy bandlik va ish haqi fondi dinamikasi bo'yicha muntazam o'lchash, natijasiz vositalardan voz kechish siyosatning uzluksiz takomillashuvini ta'minlaydi.

XULOSA. Tahlil shuni ko'rsatadiki, norasmiy bandlik va yashirin ish haqi yakka huquqbuzarlik emas, balki soliq yuki, ma'muriy tartib-taomillar, nazorat samaradorligi va ijtimoiy kutilmalar o'zaro ta'siridan kelib chiqadigan tizimli hodisadir. Uning byudjetga ta'siri bevosita soliq yo'qotishlari bilan cheklanmaydi: u aylanmani yashirish zanjirini yuzaga keltiradi va vijdonli tadbirkorlar uchun raqobat sharoitini yomonlashtiradi.

Shu sababli samarali siyosat majburlash va rag'batlantirish choralarini uyg'unlashtirishi lozim: bir tomondan ma'lumotlarni integratsiyalash orqali aniqlanish ehtimolini oshirish, ikkinchi tomondan rasmiylashtirish xarajatlarini kamaytirish va xodimning shaxsiy manfaatini kuchaytirish. Aynan shunday ikki tomonlama yondashuv xorijiy tajribada barqaror natija bergan.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasining Soliq kodeksi. — URL: <https://lex.uz/>
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. — URL: <https://lex.uz/>
3. O'zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida”gi Qonuni.
4. O'zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida”gi Qonuni.

5. ILO Recommendation No. 204 on the Transition from the Informal to the Formal Economy. — Geneva, 2015.
6. International Labour Organization. Women and Men in the Informal Economy. — Geneva, 2018.
7. Williams C. Explaining and Tackling Undeclared Work. — Brussels: European Commission, 2019.
8. OECD. Tackling Undeclared Work: Policy Approaches. — Paris.
9. European Platform tackling undeclared work. Member State Factsheets. — Brussels.
10. Schneider F., Williams C. The Shadow Economy. — London: IEA, 2013.
11. World Bank. Uzbekistan: Jobs and Labour Market Diagnostic. — Washington, D.C.
12. O‘zbekiston Respublikasi Milliy statistika qo‘mitasi ma’lumotlari. — URL: <https://stat.uz/>
13. O‘zbekiston Respublikasi Davlat soliq qo‘mitasi materiallari. — URL: <https://soliq.uz/>
14. Qozog‘iston Respublikasining yagona jamlangan to‘lov tizimi bo‘yicha materiallar.
15. Gruziyaning kichik biznesni soliqqa tortish rejimi bo‘yicha tahliliy materiallar.