



LUND UNIVERSITY

Современные неформальные модели оплаты труда - «серые» и «черные» схемы и меры сокращения «конвертных» выплат

Rakhmanov, Shuxrat

Published in:

Journal of Law Research / ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

2019

Document Version:

Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Rakhmanov, S. (2019). Современные неформальные модели оплаты труда - «серые» и «черные» схемы и меры сокращения «конвертных» выплат. *Journal of Law Research / ЖУРНАЛ ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ*, 1(№3, 2019), 26-41.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Рахманов Шухрат Наимович,
Исследователь Лундского университета (Швеция)
shuxratjon@gmail.com

Современные неформальные модели оплаты труда - «серые» и «черные» схемы и меры сокращения «конвертных» выплат

Аннотация. В рамках данной статьи исследуются применяемые на практике неформальные модели оплаты труда отдельными работодателями в целях ухода от налогообложения. Анализируется причинно-следственная связь данного явления и влияние «цвета» дохода на благополучие работника, работодателя и государства в целом. Изложены способы выплаты заработной платы «в конверте» и мера ответственности для работодателей и работников в случае нарушения норм действующего законодательства, а также предложены конкретные меры и рекомендации по борьбе с применением и распространением нелегальных форм оплаты труда.

Опорные слова и выражения: неформальная занятость, скрытые формы оплаты труда, неофициальная, белая, серая, черная заработная плата, заработная плата «в конверте», работодатель, работник, неправомерные практики в сфере оплаты труда, уклонение от уплаты налогов, санкции, закон.

Rakhmanov Shukhrat Naimovich
PhD in Law, Visiting Researcher at Lund University (Sweden)
shuxratjon@gmail.com

Contemporary models of informal payments of wages - 'grey' and 'black' schemes, and measures to tackle payments in 'envelopes'

Abstract. This article examines the models of informal payment of wages by individual employers with the aim to avoid taxation. It will also analyze the causes and consequences of this phenomenon and the effect of the “colour” of income on the well-being of an employee, an employer and the state as a whole. In addition, the article identifies possible solutions to the problem of hidden wages. It also discusses legal consequences that employers and employee face when engaging in hidden schemes. The article contains a detailed analysis and proposes measures on how to legalize hidden forms of remuneration and reduce its prevalence.

Key words: informal employment, hidden wages, informal wages, white, grey, black wages, “envelope” wages, employer, employee, illegal practice of labor payment, tax evasion, sanctions, law.

Raxmanov Shuxrat Naimovich,
Yu.f. n., Shvetsiyaning Lund universiteti tadqiqotchisi
shuxratjon@gmail.com

**Mehnatga haq to'lashning zamonaviy norasmiy modellari – “kulrang” va
“qora” usullar hamda “konvertda” haq to'lashni qisqartirish choralari**

Annotatsiya. Maqolada soliq to'lashdan qochish maqsadida amaliyotda ayrim ish beruvchilar tomonidan qo'llanilayotgan xodimlar mehnatiga haq to'lashning neformal modellari tadqiq etiladi. Mazkur hodisaning kelib chiqish sabablari hamda turli “rangli” daromadlarning xodimlar, ish beruvchi va umuman davlatning farovonligiga qanday ta'sir etishi tahlil qilinadi. Maqolada ish haqini “konvertda” to'lashning turli usullari hamda tegishli amaldagi qonun hujjatlari normalarini buzgan ish beruvchi hamda xodimlarga nisbatan javobgarlik choralari keltirib o'tilgan, hamda mehnatga haq to'lashning noqonuniy shakllarini qo'llash hamda ularning keng yoyilishini oldini olish bo'yicha aniq choralari va tavsiyalar taklif etilgan.

Kalit so'zlar: norasmiy bandlik, mehnatga haq to'lashning hufyona shakllari, shaffof, kulrang, qora ish haqlari, ish haqini “konvertda” to'lash, ish beruvchi, xodim, mehnatga haq to'lash sohasida huquqiy bo'lmagan amaliyotlar, soliq to'lashdan qochish, sanksiya, qonun.

For citation: ***Rakhmanov Shukhrat*** Contemporary models of informal payments of wages - 'grey' and 'black' schemes, and measures to tackle payments in 'envelopes' Journal of Law Research. 2019, 2 vol., issue 1, pp.

Приоритетным направлением каждого государства является экономика и финансы, которые в свою очередь, основываются на отчислениях организаций и предприятий в бюджеты различных уровней.

На сегодняшний день можно констатировать тот факт, что любому государству присуща теневая экономика, различные серые и черные схемы оплаты за труд, что является существенной проблемой пополнения бюджета, и соответственно, прямо влияет на уровень экономики в стране.

Отметим, что предприниматели не скрывают факта удерживания значительной части своего дохода «в тени», поскольку, зачастую за счет массовости явления государство не способно контролировать каждого, а также вводить специальные санкции за противоправные действия и «обход» закона.

Государственным налоговым комитетом Узбекистана в ходе проведённого анализа установлено, что из 13,2 млн. человек активного населения Узбекистана официально трудоустроены всего 5,8 млн. (44%) [1]. Таким образом, больше половины населения, включая трудовых мигрантов, находится на «теневом» рынке труда и получают заработную плату «в конвертах». Поскольку, экономика всех государств находится в прямой зависимости от отчислений, как уже было упомянуто выше, то со стороны государств предпринимаются меры для выхода бизнеса и труда из тени.

Вопросы, касающиеся оплаты заработной платы, интересуют значительную часть населения нашей страны, поскольку зарплата в большинстве случаев является основным источником доходов граждан.

Сущность и способы нелегальной выплаты заработной платы.
Заработная плата – представляет собой вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику в соответствии с условиями трудового договора и требованиями трудового законодательства. Заработная плата должна соответствовать трудовому вкладу работника, выплачиваться без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законом минимума [3]. Трудовое законодательство обязывает работодателя выплачивать за каждого работника налоги и взносы в систему социального обеспечения, что, в конечном счете не позволяет получить большое количество прибыли. Размер налогов и взносов непосредственно зависит от заработной платы работника: чем она выше, тем большую сумму работодатель будет должен перевести в различные фондовые учреждения. Из-за этого и используются различные способы нелегальной выплаты заработной платы.

В литературе встречаются такие понятия как *зарплата «в конверте»*, *«серая зарплата»*, *«чёрная зарплата»* и др. Список терминов, определяющих неофициальную часть заработной платы, можно продолжать и далее – их много. Практика выдачи зарплат «в конверте» не новая, но отношение у участников процесса к ней разное и может меняться с течением времени. О белой, серой и черной зарплате слышал, наверное, каждый.

Многие работодатели одним из условий приема на работу устанавливают «цвет» ежемесячного дохода, не забыв упомянуть будущему работнику о преимуществах получения заработной платы «в конверте» [4].

В действующем законодательстве Республики Узбекистан, равно как и непосредственно в юридической практике нельзя найти упоминание таких понятий, как «белая», «серая» или «черная зарплата». Эти понятия встречаются в деловой практике, и уже плотно закрепились в деловом обиходе. В Трудовом кодексе Республики Узбекистан присутствуют нормы об оплате труда, гарантии оплаты труда, минимальном размере оплаты труда, изменениях условий оплаты труда и т.д., т.е. те положения, которые касаются выплаты официальной оплаты труда работнику [5].

Основная характеристика заработной платы, определяемая ее «цветом», состоит в официальном оформлении дохода, удержании и перечислении всех налоговых отчислений и других обязательных выплат, рассчитываемых исходя из дохода физического лица. **Всего же выделяют три основных «цвета» заработной платы:**

Белая зарплата – это официально выплачиваемые денежные средства работнику в соответствии с положениями трудового и налогового законодательства. При приеме работника на работу, согласно Трудовому кодексу, должен быть оформлен трудовой договор, в котором оговариваются условия и размер оплаты труда [5]. Все начисления по оплате за труд полностью облагаются всеми полагающимися налогами, сборами и отчислениями и не несут в себе коррупционной или незаконной составляющей. Такая система оплаты называется «белой» заработной платой.

«Белая» заработная плата встречается преимущественно в бюджетных и государственных организациях, предприятиях и учреждениях, в крупных и брендовых частных предприятиях, и предприятиях с иностранными инвестициями.

Черная зарплата – это прямая противоположность понятию «белая зарплата» и подразумевает под собой денежное вознаграждение фактически трудоустроенному лицу, которое, тем не менее, работает без трудового договора, а вся заработная плата выплачивается ему без каких-либо налоговых отчислений и, соответственно, такой работник не имеет полного объема социальных гарантий, а также, вместо обычной заработной платы или в дополнение к ней, работник получает заработную плату «в конверте» за согласованный объем работы. Принимая заработную плату «в конверте» обе стороны, работодатель и работник, извлекают выгоду из данной ситуации. Работодатель избегает уплаты налогов, а работник в свою очередь получает больше денег, чем если бы вся сумма заработной платы выплачивалась официально. Однако в некоторых случаях, работники не имеют никакого выбора, либо они соглашаются на заработную плату в «конверте», либо не получают работу [6].

При черной зарплате, как правило, работник вообще не числится в штате предприятия, не имеет записи в трудовой книжке и юридически является безработным, либо одновременно работает на другом предприятии, где числится официально. Поэтому возможна ситуация, что за уже выполненную работу работник не получит оплату. В этом случае работник ничем не защищен и не имеет возможности отстаивать свои права.

Как показывают результаты многих социологических опросов и ряда исследований, *черная зарплата практикуется в среде малого предпринимательства, в розничной торговле, в строительстве, в сельскохозяйственных работах (личные подсобные хозяйства), в операциях с недвижимостью (черные риелторы и сдача жилья в аренду), на рынке автотранспортных средств и перевозок, на рынке оказания религиозных и ритуальных услуг, в шоу-бизнесе и в отдельных компаниях с большим оборотом наличных средств.*

Серая зарплата – представляет собой среднее между черной и белой зарплатой, при которой часть заработной платы выплачивается официально трудоустроенному работнику, с нее начисляются налоги, и с работником заключается трудовой договор, в котором указывается эта часть. Одновременно вторая часть заработной платы выплачивается наличными «в конверте», то есть согласованные по договору часы работы оплачиваются по белой схеме, а дополнительные часы наличными «в конверте», без декларирования в налоговых или социальных учреждениях [6].

Явление, известное под названием «серая» заработная плата широко распространено на территории нашей страны – большинство работников на тех или иных этапах жизни сталкивались с подобными особенностями трудовой деятельности. Например, работодатель заключает с работником трудовой договор и назначает ему минимальную официальную заработную плату. С этой минимальной официальной заработной платы работодатель платит небольшие налоги и взносы. Анализ документации позволяет сделать вывод о том, что в рамках организации имеются низкооплачиваемые работники. Данный факт не противоречит законодательству, но является подозрительным. Фактически, на практике наличие низкооплачиваемых работников является поводом для проведения проверки на использование различных схем от ухода от налогов посредством работников.

Отметим, что по результатам отдельных опросов и исследований, *«серая» заработная плата имеет наибольшую практику применения в сфере строительства, крупной и мелкой торговле, в агентствах недвижимости, оказании различных видов услуг «фрилансеров», в том числе в сфере образовательных услуг (репетиторство), медицинских и косметических услуг и ряде др.*

Понятия заработной платы в «конверте». Заработная плата «в конверте» - это неофициальная оплата труда, при которой заработная плата

работника либо не отражается в отчетности работодателем совсем, либо отражается частично, в результате чего, работник получает заработную плату, утаивая от государства обязательные отчисления полностью, либо частью. Как правило, работники получающие заработную плату «в конверте» формально не трудоустроены, либо трудоустроены частично, что лишает их дополнительных социальных льгот от государства, в свою очередь, указанный способ оплаты труда для работодателей является выгодным, так как они сохраняют свои денежные средства от отчислений в казну государства. Работодатель, выплачивая заработную плату в «конверте», преследует личные цели – увеличение своей прибыли, ущемляя интересы работников, в ходе чего, работник лишается права на безопасный и стабильный уровень жизни. В итоге неофициальная зарплата оборачивается для работника временной финансовой выгодой и неясными перспективами в будущем.

На практике, подобного рода схемы работают при устных соглашениях между работодателем и работником. Каждый понимает, что без официально оформленных обязательств, трудовые отношения держатся лишь на честном слове и порядочности сторон. Формально, устные соглашения как отдельная форма договора является допустимой, в рамках закона. Кроме того, устные соглашения также имеют определенные юридические последствия в некоторых странах. Единственным и основным моментом в данном случае является тот факт, что наличие устных договоренностей необходимо подкрепить различными доказательствами. [8], [9], [10].

Поскольку обе стороны взаимно согласились обойти выплату полной суммы налоговых и социальных взносов, причитающихся государству, посредством незаконного занижения сведений о заработной плате, этот конкретный тип устного соглашения является незаконным [11].

Кроме того, указанная практика используется в качестве стратегии преодоления трудностей некоторыми фирмами, которые в противном случае могли не объявлять о наличии рабочих мест, поскольку у них отсутствуют достаточные ресурсы для покрытия всей суммы налогового взноса. Ещё, заработная плата «в конверте» может функционировать в качестве финансового буфера, что обеспечивает мобильность заработной платы, которая защищает работодателя (и работу работника) от негативных шоков спроса (*negative demand shocks*). Другими словами, фирмы обладают дополнительной гибкостью для быстрого сокращения расходов на заработную плату, что может предотвратить массовые увольнения, когда наступят тяжелые времена [12].

Вместе с тем, есть и негативные последствия скрытой оплаты труда. Очевидно, что выплата заработной платы «в конверте» чаще всего осуществляется за счет оборотов неучтенной выручки, таким образом, одно правонарушение провоцирует другое. Остальную заработную плату работодатель обналичивает и отдает работнику «в конверте» в обход

налогов, тем самым сохраняет свои денежные средства. Работник получает серую заработную плату исключительно на свой страх и риск. Ни размер заработной платы, ни порядок, ни срок ее выплаты не закреплены в законодательстве или трудовом договоре. Никто не знает, откуда работодатель берет серые деньги.

Это настоящая проблема для экономики и финансовой системы государства, так как за счет сокрытия доходов ежегодно теряются многомиллиардные выплаты в различные фонды, которые могли бы направить эти денежные средства на развитие социально важных проектов в стране. Кроме того, негативные последствия могут проявляться в понижении производительности и качестве труда, ухудшении общего климата в рамках коллектива и возникновении недобросовестной конкуренции среди законопослушных предприятий, оказывая давление на них, чтобы они также пренебрегали законами и правилами и выплачивали такого рода заработную плату.

Поэтому, правительство активно борется с такими договоренностями [12], [13].

Несмотря на то, что отдельные преимущества и ряд недостатков серой заработной платы видны невооруженным глазом, работодатели, так и работники не понимают всей глубины плюсов и минусов такой системы оплаты труда.

Причины выплат заработной платы «в конвертах». Существует целый ряд субъективных и объективных причин выплаты заработной платы «в конверте», к которым относятся: налоговое бремя, сложность и неопределенность налоговой системы, нестабильное состояние рынка, несбалансированное трудовое и налоговое законодательство, способствующее удорожанию и без того недешевой рабочей силы, значительная роль неформальных и внеправовых отношений, низкий уровень образования и правового сознания большинства граждан, проблемы, связанные с пропиской или временной регистрацией по месту жительства, отставание чистого прироста количества рабочих мест от прироста рабочей силы, зависимость производства от растущих цен на сырье, материалы, услуги и пр. [10], [11], [12], [14], [15], [16], [29], [30].

Высокая налоговая нагрузка часто является основной причиной, почему работники соглашаются на заработную плату в «конверте». Страны с относительно низкими налоговыми ставками, меньшим количеством законов, нормативных актов, а также хорошо налаженной правовой системой, как правило, имеют меньшие масштабы теневой экономики. Исследования макроэкономического и микроэкономического моделирования, основанные на данных по нескольким странам, свидетельствуют о том, что основными движущими силами размера и роста теневой экономики являются растущие налоги и возрастающие платежи социального страхования в сочетании с ростом ограничений на

официальном рынке труда. Минимальная ставка заработной платы также играет важную роль [16], [15], [30].

В среде, где в официальном секторе нехватка рабочих мест, неофициальный сектор часто является единственным местом, где люди могут найти работу и, таким образом, выжить. Возможностей легального трудоустройства могут быть ограничены из-за слабого спроса на труд, в силу низкого экономического роста или чрезмерной бюрократии. Кроме того, некоторые выбирают неофициальный сектор, поскольку чистый доход выше, что может привести к снижению предложения труда в официальном секторе. Некоторые работники считают, что низкое качество государственных услуг является уважительной причиной для неофициальной работы, таким образом, они считают, что деньги правительства расходуются впустую [28], [15], [30], [7].

Эти причины характерны не только для Узбекистана, но и для всех стран с переходной экономикой.

Преимущество «белой» заработной платы. Для большинства работодателей главным стимулом платить «белую» заработную плату является соблюдение норм административного и уголовного законодательства [17], [28]. Какие же выгоды имеются при выплате «белой» заработной платы для работников? Обозначим основные из них:

-Мотивация. Работа, оплаченная по «белой», официальной схеме будет более результативной, поскольку работник будет ощущать официальную защищенность со стороны государства, чего не может гарантировать зарплата «в конверте».

-Социальная поддержка и льготы. Выплаты социального характера, например, пособия по беременности и родам, по уходу за ребенком, по нетрудоспособности, отпускные и др., рассчитываются исходя из официально указанной суммы заработной платы. Большие гарантии сохранения рабочего места в случае болезни или рождения ребенка.

-Кредитование. При получении кредита у получающего белую заработную плату не возникнет проблем, ведь его доход фиксируется во всех фондах, а при «серой» зарплате возможны проблемы при получении кредита.

-Пенсионное обеспечение. Этот аргумент во многих случаях является решающим. Размер будущей пенсии работающего гражданина напрямую зависит от пенсионных отчислений. Получающий «серую» заработную плату делает выбор в пользу немедленного увеличения суммы, получаемой на руки, тем самым лишая себя значительной части будущих пенсионных накоплений.

Правовые последствия выплаты заработной платы в «конверте». Правовые последствия выплаты заработной платы в «конверте» для работодателя являются наиболее жесткими. Организация, практикующая «серые» схемы «оптимизации» заработной платы, должна быть готова к

тому, что в результате проверки налоговыми органами этот факт раскроется. Это связано в первую очередь с тем, что именно данная сторона трудовых взаимоотношений имеет возможность эффективно регулировать порядок назначения и выплаты зарплат, а работник же в свою очередь практически не может на это повлиять в рамках двусторонних отношений, и уж тем более – принудить работодателя к таковым действиям.

Согласно ст.153 Трудового кодекса Республики Узбекистан [5], *размер оплаты труда устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Оплата труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера и не ограничивается каким-либо максимумом.* При этом в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Республики Узбекистан, *работодатель, независимо от своего финансового состояния, обязан в сроки, определяемые статьей 161 настоящего Кодекса, оплатить работнику выполненную им работу в соответствии с установленными условиями оплаты труда.*

Как указано в ст. 155 Трудового кодекса Республики Узбекистан [5], *месячная оплата труда работника, выполнившего полностью определенные на этот период нормы труда и трудовые обязанности, не может быть ниже установленного законодательством размера по первому разряду Единой тарифной сетки по оплате труда* (в январе 2019 г. он составлял 577,172 тысячи сумов).

Во всех случаях, кроме указанных в ст. 163 Трудового кодекса Республики Узбекистан удержания с заработной платы являются незаконными и наказуемы согласно ст. 49 Кодекса об административной ответственности Республики Узбекистан.

На сегодняшний день в соответствии с частью 1 ст. 49 Кодекса об административной ответственности Республики Узбекистан [18], *нарушение должностным лицом законодательства о труде и охране труда в форме выплаты Заработной платы в конверте влечет наложение штрафа от двух до пяти минимальных размеров заработной платы.*

В соответствии с Налоговым кодексом Республики Узбекистан [19], *обязанность по начислению и удержанию налогов и других обязательных платежей, а также ответственность за правильность их исчисления возлагается на работодателя.*

Согласно ст.174 Кодекса об административной ответственности Республики Узбекистан [18], *умышленное сокрытие (занижение) прибыли (дохода) или иных объектов налогообложения либо иное умышленное уклонение от уплаты налогов и других обязательных платежей – влечет наложение штрафа на граждан от трех до пяти, а на должностных лиц – от пяти до семи минимальных размеров заработной платы.*

То же правонарушение, совершенное в значительном размере, – влечет наложение штрафа на граждан от пяти до десяти, а на должностных лиц – от десяти до пятнадцати минимальных размеров заработной платы.

Уклонение от предоставления декларации о доходах, несвоевременное предоставление декларации или представление в ней заведомо искаженных данных – влечет наложение штрафа от одного до трех минимальных размеров заработной платы.

Если лицо, привлеченное к административной ответственности по данной статье, в течение одного года вновь совершает аналогичное деяние, то он привлекается к уголовной ответственности.

Согласно ст. 184 Уголовного кодекса Республики Узбекистан [20], *умышленное сокрытие, занижение прибыли (дохода) или других объектов налогообложения, а равно иное умышленное уклонение от уплаты установленных государством налогов или других обязательных платежей в значительном размере, совершенное после применения административного взыскания за такое же деяние, – наказывается штрафом до ста пятидесяти минимальных размеров заработной платы или исправительными работами до двух лет.*

Но при этом, необходимо указать, что в случае полной уплаты налогов и других обязательных платежей на умышленно сокрытую или заниженную прибыль (доход) не применяется наказание в виде ограничения свободы и лишения свободы. Также, *лицо, впервые совершившее преступление, освобождается от ответственности, если оно в течение тридцати дней со дня получения решения органа государственной налоговой службы по результатам рассмотрения материалов налоговой проверки полностью возместило нанесенный государству ущерб в виде налогов и других обязательных платежей, в том числе пени и иных финансовых санкций.*

При этом, в соответствии с ч. 2-3 п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 31 мая 2013 г. № 08 «О применении судами законодательства об ответственности за уклонение от уплаты налогов и других обязательных платежей» [21], *Соккрытие прибыли (дохода) или других объектов налогообложения — это умышленное неотражение в соответствующих документах налоговой отчетности, представляемых в органы государственной налоговой службы, фактических данных получения прибыли (дохода), а также нарушение порядка учета ее поступления с целью утаивания информации о наличии прибыли (дохода).*

Занижение прибыли (дохода) или иных объектов налогообложения выражается во внесении в документы налоговой отчетности, представляемые в органы государственной налоговой службы, заведомо не соответствующей действительности информации о величине объекта налогообложения, скорректированной в сторону ее снижения (уменьшения).

Также, согласно части 1 ст. 215³ Кодекса об административной ответственности Республики Узбекистан [18], *нарушение должностными лицами органов и организаций, представляющих в соответствии с*

законодательством информацию о возникновении обязательств налогоплательщиков, порядка представления указанной информации, выразившееся в непредставлении, несвоевременном представлении или представлении искаженной информации о возникновении обязательств налогоплательщиков, – влечет наложение штрафа от семи до десяти минимальных размеров заработной платы.

Ответственность за серую заработную плату несет не только работодатель, но также и работники, которые работают по этой схеме оплаты труда. В соответствии с действующим законодательством на каждого работника возлагается обязанность при получении любого дохода декларировать полученную сумму и уплачивать самостоятельно в свое территориальное отделение налоговой инспекции 12% от полученного в конверте дохода. Правовыми органами предусмотрена ответственность работника при получении «серой» и «черной» заработной платы, которая выражена в виде штрафных санкций в соответствии с положениями НК и КоАП РФ. Неуплата налогов, которые предусматриваются налоговым законодательством, предполагает для работника принудительное взыскание не уплаченных средств, а также наложение штрафа за сокрытие фактических доходов.

Кроме того, работника также могут привлечь к ответственности за заведомо неправдивое уведомление о преступлении или правонарушении, соответственно. Поэтому, работники имеют повышенные риски в данном случае.

Таким образом, спектр возможных правовых последствий за выплату «серой» и «черной» заработной платы может быть крайне обширным.

Комплекс мер по борьбе с зарплатами «в конверте» Заработная плата «в конверте», которая широко распространена в странах с переходной экономикой, является результатом того, что работодатели и работники и не соблюдают трудовое и налоговое законодательство и вместо этого договариваются неформально, нарушая официальные трудовые договоры.

Современная литература раскрывает многообразие способов, которые предлагаются правительствами различных стран с переходной экономикой по стабилизации условий взаимодействия государства, работника и работодателя для совместного решения сложившейся проблемы с заработными платами в «конвертах». [8], [10], [11], [12], [14], [28].

Меры по пропаганде. Первостепенно, основным способом является внесение изменений в социальные нормы, связанные с формальными и неформальными институтами, которые будут снижать приемлемость применения неформальных отношений в пользу формальных. [10], [11], [1], [12], [16], [28].

Для внесения изменений в указанные институты правительство использует три политических подхода, (или подхода) направленных на популяризацию формальной занятости и повышение озабоченности

негативными последствиями нелегальных форм оплаты труда. Элементы этих подходов могут включать:

- **Образовательные программы для населения о важности уплаты налогов**, к примерам таковых программ можно отнести: толкование принципов налоговой политики, ознакомление с информацией о расходовании налоговых отчислений. Общей целью указанных программ является повышение мотивации для уплаты налогов.

И это должно быть нацелено как на работодателей, так и работников, с тем чтобы привести их ценности в соответствие с формальными правилами. Примером хорошей практики такого налогового образования является **«SMARTS – a game for those who are in education» (Игра для тех, кто обучается)** организованная Союзом Свободных профсоюзов Латвии (Free Trade Union Confederation of Latvia (Latvian: *Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība*; LBAS), которая стремилась рассказать молодым людям о преимуществах уплаты налогов [22].

- **Правительства могут использовать социальные рекламные кампании**, чтобы представить преимущества полной декларации заработной платы. Например, рекламная кампания в Эстонии в 2011 году **«Неоплаченные налоги оставит след» (Unpaid Taxes Will Leave a Mark)**, основной идеей которой было то, что поддержание государства является обязанностью всех граждан, является примером хорошей практики. Около 65 процентов опрошенных граждан Эстонии обнаружили, что реклама повысила их осведомленность о важности уплаты налогов [23].

- **Письменные обращения как для работников, так и для работодателей**, например, письма, отправленные налоговой инспекцией, которые напоминают работодателям и работникам, связи налогов и общественных выгод, того, как скрытая оплата труда негативно влияют на уровень пенсий и пр. и как их налоги финансируют общественные товары и услуги, такие как детские сады, школы и больницы. Например, знаки, указывающие, что **«Ваши налоги оплатили это» («Your taxes are paying for this»)** в больницах и за пределами школ, являются одним из способов продвижения вперед [24].

Что касается **формальных институтов**, то здесь необходима разработка и реализация мер, направленных на модернизацию государственного управления, и это должно включать как минимум три шага.

Во-первых, в обществе должна быть улучшена процессуальная прозрачность и справедливость. Это относится, прежде всего, к повышению уверенности работодателей, работников в понятности и прозрачности налоговых процедур и к убеждению их в том, что налоговые органы будут относиться к ним с уважением и соблюдением установленных законом норм.

Во-вторых, должна быть обеспечена процессуальная правосудия и беспристрастность, в которой работодатели и работники считают, что они платят равные налоговые доли по сравнению с другими;

В-третьих, необходимо изменить справедливое распределение, чтобы работодатели и работники ощущали, что получают соответствующие товары и услуги того качества, которое соответствует их налоговым и социальным платежам.

Кроме того, правительства должны стремиться к более широкому экономическому и социальному развитию [12]. Основной их целью должно явиться недопущения увеличения неравенства в рамках неформальных институтов при смене формальных, необходимо вводить комплекс поощрительных мер для создания диалога между государством, гражданами и представителями профсоюзов. [12], [16], [28].

Перечисленные выше меры не позволят достичь видимых результатов быстро, но в перспективе их применение позволит стабилизировать ситуацию в рамках уменьшения масштабов неформальной занятости.

Меры по упрощению налоговой системы и снижения налогового бремени. Необходимо отметить, что Правительство Республики Узбекистан принимает активные меры по сокращению неформальной занятости путем упрощения самой налоговой системы и снижения налогового бремени. Наряду с изменениями в налоговых ставках и процедур также была проделана большая работа по формализации нестандартных форм труда. Так, например, с 1 января 2019 г. введена плоская ставка налога на доходы физических лиц в размере 12 %, упразднены взносы в Пенсионный фонд, удерживаемые из заработной платы работников, а также на 3 % снижена ставка единого социального платежа (для государственных организаций и предприятий с государственной долей в уставном фонде ЕСП сохранен в прежнем размере – 25 %). Отметим, что согласно подсчетам, граждане с 1 января выигрывают в среднем 6,5 % от усовершенствованной системы налогообложения заработной платы [2].

Вместе с тем нужно понимать, что снижение подоходного налога – шаг государства навстречу предпринимателям, ответным шагом станет реальное увеличение фонда оплаты труда работников.

Организации и предприятия, скрывавшие численность сотрудников, освобождаются от ответственности. Для этого налогоплательщикам нужно будет до 1 апреля 2019 г. указать в отчетах фактическую численность работников, включая тех, кто получал заработную плату в конвертах, в том числе тех, с кем ранее не были оформлены трудовые отношения. В частности, устанавливается специальный порядок, согласно которому налогоплательщики, скрывавшие численность сотрудников, освобождаются от ответственности [25].

Как показывает опыт многих стран, те административные меры, которые принимаются сейчас властью в отношении легализации занятости не приведут к кардинальному изменению ситуации в этих секторах экономики. Как отмечает независимый эксперт по институциональным реформам и экономическому развитию И.Камилов, при слове «борьба» в голову приходят противостояние, проверки, штрафы и уголовные сроки и такая постановка вопроса превращает любого предпринимателя в глазах госчиновника в потенциального уклониста. Что более важно: попытки «поймать за руку» неизбежно приведут к различным проверкам бизнеса. Бизнес столкнется с административным давлением, что, опять же, может вылиться в неформальные платежи. Необходимо создание стимулов и условий, в которых рынки развивались бы и становились более цивилизованными, а предпринимателям становилось выгодно работать легально.

Поэтому можно только приветствовать решение руководства страны запрета проверок предпринимателей на два года, проводимую работу по смягчению ответственности за нарушение законодательства о налогах и в целом шаги по улучшению деловой среды [7].

Меры по развитию системы приёма и рассмотрения жалоб на выплаты зарплат в конвертах. Гражданам постоянно говорят, что теневая занятость должна беспокоить именно их. Ведь минусы оплаты труда «в конвертах» – снижение пенсионных выплат, проблемы с начислением и подсчетом страхового стажа, невыплата отпускных, отсутствие страхования от несчастных случаев, проблемы с получением кредита и т.д. Если работодатель вынуждает работника обходить официальное трудоустройство, всегда имеется возможность сообщить о правонарушениях в контролирующие органы.

Если у работника, который получает заработную плату «в конверте», есть желание привлечь к ответственности недобросовестного работодателя, он может пожаловаться на него в контролирующий орган:

- в Налоговую инспекцию по месту нахождения организации;
- в Государственную трудовую инспекцию при Министерстве занятости и трудовых отношений;
- в органы прокуратуры;
- в суд.

В соответствии с постановлением Президента Республики Узбекистан от 20 августа 2018 года № ПП-3913 «О мерах по совершенствованию структуры органов по труду и укреплению системы защиты трудовых прав и охраны труда граждан», при Министерстве занятости и трудовых отношений на базе упраздняемых Государственной правовой инспекции и Государственной инспекции по охране и экспертизе условий труда была образована Государственная трудовая инспекция [26]. Одной из главных

целей создания новой инспекции является повышение доли формального сектора занятости.

Государственная трудовая инспекция может без согласования со специальными органами, на основе обращений физических и юридических лиц, письменных обращений государственных налоговых органов имеет право осуществлять внеплановые краткосрочные проверки частных и государственных организаций на предмет «отсутствия трудовых договоров между работодателем и работниками (трудоустройство по «серым» схемам и зарплата «в конвертах»).

В целях исключения коррупционной составляющей при проведении проверок со стороны Государственной трудовой инспекции дано поручение разработать электронную систему фиксации и учета выдачи направлений на проверку, выделяется отдельный номер телефона доверия, также можно подать заявление и в письменном виде [27].

Подводя итоги всему вышесказанному, необходимо отметить существование различных схем оплаты труда, от белого до черного. Существование неофициальных серых и черных схем оплаты труда наносит вред не только работодателю и работнику, но и государству в целом, которое при таких схемах не получает соответствующие налоговые отчисления и соответственно, не может профинансировать отдельные социальные проекты.

Таким образом, можно отметить и то, что только работа по белой схеме, с постепенным снижением доли выплат по «серым» и «черным» схемам может гарантировать как государству, так и работодателям, и работникам устойчивое развитие. В этом смысле, правительство Республики Узбекистан проявляет полную заинтересованность в развитии белых схем оплаты и выведении из тени необлагаемых доходов.

В свою очередь, работники также должны быть заинтересованы в исключении из оборота оплаты труда «в конвертах», т.к. только работа по белой схеме может гарантировать им выплату всего социального пакета, включая пенсии, а также гарантированный статус работника и правовую защиту.

В связи с сокращением налогового бремени на заработную плату и снижения единого социального платежа с 25 % до 15 % для всего частного сектора, представители бизнеса и предпринимательства также должны быть заинтересованы в белой схеме оплаты труда и исключении любых иных, включая серую и черную.

Иқтибослар/Сноски/References

1. **«Конверт»ми ё пенсия? Танланг!** [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.facebook.com/Soliqpressa/>, свободный. Загл. с экрана. Яз. узбек. (дата обращения: декабрь 2018г.)
2. **О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Узбекистан в связи с принятием основных направлений налоговой и бюджетной политики на 2019 год.** НБДЗ: № 03/18/508/2365 от 25.12.2018 г. // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://lex.uz/pdfs/4123675> свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: январь 2019г.)
3. **Большой юридический словарь.** — М.: Инфра-М. А. Я. Сухарев, В. Е. Крутских, А.Я. Сухарева. 2003. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/lower/14838> свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: декабрь 2018г.)
4. **Серая зарплата – ответственность работника и работодателя.** [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://delatdelo.com/organizaciya-biznesa/seraya-zarplata-otvetstvennost-rabotnika-i-rabotodatelya.html> свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: январь 2019 г.)
5. **Трудовой кодекс Республики Узбекистан.** [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.lex.uz/acts/145261> свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: январь 2019г.)
6. **European Commission. Undeclared work in the European Union. 2014.** Online at: http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_402_en.pdf
7. **Стоит ли бороться с теневой экономикой в Узбекистане? Мнение эксперта.** [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.spot.uz/ru/2018/03/15/shadow/> свободный. Загл. с экрана. Яз. рус (дата обращения: февраль 2019 г.)
8. **Chavdarova, T. (2014). "Envelope wages" Paper presented at the States and States of Informality Conference, Sofia.**
9. **Williams, C.C. (2009).** Formal and informal employment in Europe: Beyond dualistic representations // *European Urban and Regional Studies* 16:2 (2009): 147–159. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0969776408101686> свободный. Загл. с экрана. Яз. англ. (дата обращения: декабрь 2018 г.)
10. **Williams, C.C., Horodnic, I.A. (2015a).** "Explaining and tackling envelope wages in the Baltic Sea region" *Baltic Journal of Management* 10:3: 295–312. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/BJM-10-2014-0153> свободный. Загл. с экрана. Яз. англ. (дата обращения: декабрь 2018г.)
11. **Williams, C.C., Horodnic, I.A. (2015b).** Evaluating the prevalence of the undeclared economy in Central and Eastern Europe: An institutional asymmetry

- perspective" // *European Journal of Industrial Relations* 21:4 (2015): 389–406.
[Электронный ресурс] Режим доступа: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0143831X14568835> свободный.
Загл. с экрана. Яз. англ. (дата обращения: январь 2019 г.)
12. **Horodnic I.A. (2016).** Cash Wage Payments in Transition Economies: Consequences of Envelope Wages. IZA World of Labor. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.280> свободный.
Загл. с экрана. Яз. англ. (дата обращения: январь 2019 г.)
13. **Andrews D., Sánchez A.C., Johansson Å. (2011).** Towards a Better Understanding of the Informal Economy. OECD Economics Department Working Papers, No. 873, OECD Publishing. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://doi.org/10.1787/5kgb1mf88x28-en> свободный. Загл. с экрана. Яз. англ. (дата обращения: январь 2019 г.)
14. **Morris, J., Polese, A. (eds). (2013).** The Informal Post-Socialist Economy: Embedded Practices and Livelihoods. London: Routledge.
15. **Аналитический доклад «Неустойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения» в рамках проекта Программы развития ООН «Поддержка стратегических исследований в целях устойчивого развития» (2018).** [Электронный ресурс] Режим доступа: www.uz.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/un_uzb_employment_in_uzbekistan_report.pdf свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: январь 2019 г.)
16. **Schneider F., Enste D. (2002).** Hiding in the Shadows: The Growth of the Underground Economy. International Monetary Fund. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/issues/issues30/index.htm> свободный. Загл. с экрана. Яз. англ. (дата обращения: март 2019 г.)
17. **Какова ответственность работодателя за выплату серой зарплаты.** Электронный журнал бухгалтера и предпринимателя «Ассистентус». [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://assistentus.ru/oplata-truda/seraja-zarplata/> свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: январь 2019 г.)
18. **Кодекс об административной ответственности Республики Узбекистан.** [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://lex.uz/mobileact/97661> свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: январь 2019 г.)
19. **Налоговый кодекс Республики Узбекистан.** [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.lex.uz/acts/1286689> свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: январь 2019 г.)
20. **Уголовный кодекс Республики Узбекистан.** [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://lex.uz/docs/111457> свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: январь 2019 г.)
21. **Постановление Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан от 31 мая 2013 г. № 08 «О применении судами законодательства об**

ответственности за уклонение от уплаты налогов и других обязательных платежей». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://lex.uz/docs/2212247?ONDATE=19.05.2018> свободный. Загл. с экрана. Яз. рус. (дата обращения: январь 2019 г.)

22. **Karnite, R. (2013), SMARTS Student Competition**, Latvia. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tackling-undeclared-work-in-europe/smarts-student-competition-latvia> свободный. Загл. с экрана. Яз. англ. (дата обращения: январь 2019 г.)
23. **Nurmela, K. (2013), Information Campaign on Tax Compliance**, Estonia, [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tackling-undeclared-work-in-europe/information-campaign-on-tax-compliance-estonia>, свободный. Загл. с экрана. Яз. англ. (дата обращения: январь 2019 г.)
24. **Lill, L. and Nurmela, K. (2009), Notification Letters from Tax and Customs Board**, Estonia. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/ee001.htm>, свободный. Загл. с экрана. Яз. англ. (дата обращения: январь 2019 г.)
25. **Постановление Президента Республики Узбекистан от 26.12.2018., N ПП-4086 «О прогнозе основных макроэкономических показателей и параметрах Государственного бюджета Республики Узбекистан на 2019 год и бюджетных ориентиров на 2020-2021 годы**. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://lex.uz/docs/4131693>, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус (дата обращения: :январь 2019 г.)
26. **Постановление Президента Республики Узбекистан от 20.08.2018 г. N ПП-3913 "О мерах по совершенствованию структуры органов по труду и укреплению системы защиты трудовых прав и охраны труда граждан**. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://nrm.uz/contentf?doc=564869_postanovlenie_prezidenta_respubliki_uzbekistan_ot_20_08_2018_g_n_pp-3913_o_merax_po_sovershenstvovaniyu_struktury_organov_po_trudu_i_ukrepleniyu_sistemy_zashchity_trudovyh_prav_i_ohrany_truda_grajdan&products=1_vse_zakonodatelstvo_uzbekistana, свободный. Загл. с экрана. Яз. рус (дата обращения: январь 2019 г.)
27. **Узбекистан присоединится к Концепции «нулевого травматизма» на производстве**. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.gazeta.uz/ru/2018/08/26/inspection/> свободный. Загл. с экрана. Яз. рус (дата обращения: январь 2019 г.)
28. **Horodnic, I.A. and Williams, C.C. (2018), Does Trust Prevent Undeclared Work? An Evaluation of the Social Actor Approach**. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://ssrn.com/abstract=3237430> свободный. Загл. с экрана. Яз. англ. (Дата обращения: январь 2019 г.)

29. **Leibfritz W. (2011).** Undeclared economic activity in central and eastern Europe - how taxes contribute and how countries respond to the problem. Policy Research working paper. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://documents.worldbank.org/curated/en/884341468034745739/pdf/WPS5923.pdf> свободный. Загл. с экрана. Яз. англ. (дата обращения: март 2019 г.)
30. **Итоги 2018: Юлий Юсупов о самых важных реформах в Узбекистане за год и о том, что сделано не было.** [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.spot.uz/ru/2018/12/18/yusupov/> свободный. Загл. с экрана. Яз. рус (дата обращения: февраль 2019 г.)

REFERENCES (With English translation)

1. **“Envelope” wages or pension?** Available at: <https://www.facebook.com/Soliqpressa/>, (accessed: December 2018, in Russian).
2. **On making amendments and additions to some legislative acts of the Republic of Uzbekistan in connection with the adoption of the main directions of tax and budget policy for 2019.** Available at: <http://lex.uz/pdfs/4123675>, (accessed: January 2019, in Russian).
3. **Large legal dictionary. - М.: Infra-M. A. Ya.Sukharev, V.E.Krutskikh, A.Ya.Sukharev. 2003.** Available at: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/lower/14838>, (accessed: December 2018, in Russian).
4. **Gray salary is the responsibility of the employee and the employer.** Available at: <https://delatdelo.com/organizaciya-biznesa/seraya-zarplata-otvetstvennost-rabotnika-i-rabotodatelya.html>, (accessed: January 2019, in Russian).
5. **Labor Code of the Republic of Uzbekistan.** Available at: <http://www.lex.uz/acts/145261>, (accessed: January 2019, in Russian)
6. **European Commission. Undeclared work in the European Union. 2014.** Online at: http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/ebs/ebs_402_en.pdf
7. **Is it worth fighting against the shadow economy in Uzbekistan? Expert opinion.** Available at: <https://www.spot.uz/ru/2018/03/15/shadow/> (accessed: February 2019, in Russian)
8. **Chavdarova, T. (2014). "Envelope wages" Paper presented at the States and States of Informality Conference, Sofia.**
9. **Williams, C.C. (2009).** Formal and informal employment in Europe: Beyond dualistic representations // *European Urban and Regional Studies* 16:2 (2009): 147–159. Available at: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0969776408101686> (accessed: December 2018).
10. **Williams, C.C., Horodnic, I.A. (2015a).** "Explaining and tackling envelope wages in the Baltic Sea region" *Baltic Journal of Management* 10:3: 295–312. //

Available at: <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/BJM-10-2014-0153> (accessed: December 2018).

11. **Williams, C.C., Horodnic, I.A.** (2015b). Evaluating the prevalence of the undeclared economy in Central and Eastern Europe: An institutional asymmetry perspective" // *European Journal of Industrial Relations* 21:4 (2015): 389–406. // Available at: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0143831X14568835>, (accessed: January 2019)
12. **Horodnic I.A.** (2016). Cash Wage Payments in Transition Economies: Consequences of Envelope Wages. IZA World of Labor. // Available at: <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.280>, (accessed: January 2019)
13. **Andrews D., Sánchez A.C., Johansson Å.** (2011). Towards a Better Understanding of the Informal Economy. OECD Economics Department Working Papers, No. 873, OECD Publishing. Available at: <https://doi.org/10.1787/5kgb1mf88x28-en>, (accessed: January 2019)
14. **Morris, J., Polese, A.** (eds). (2013). The Informal Post-Socialist Economy: Embedded Practices and Livelihoods. London: Routledge.
15. **Analytical report “Unsustainable employment in Uzbekistan: status, problems and ways to solve them” in the framework of the UNDP project “Support for Strategic Research for Sustainable Development” (2018).** Available at: www.uz.undp.org/content/dam/uzbekistan/docs/un_uzb_employment_in_uzbekistan_report.pdf, (accessed: January 2019, in Russian)
16. **Schneider F., Enste D.** (2002). Hiding in the Shadows: The Growth of the Underground Economy. International Monetary Fund. жим доступа: Available at: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/issues/issues30/index.htm> (accessed: Mart 2019)
17. **What is the employer's responsibility for paying a gray salary?** Available at: <https://assistentus.ru/oplata-truda/seraja-zarplata/>, (accessed: January 2019, in Russian).
18. **Administrative Code of the Republic of Uzbekistan.** Available at: <http://lex.uz/mobileact/97661> (accessed: January 2019, in Russian).
19. **Tax Code of the Republic of Uzbekistan.** Available at: <http://www.lex.uz/acts/1286689> (accessed: January 2019, in Russian).
20. **Criminal Code of the Republic of Uzbekistan.** Available at: <http://lex.uz/docs/111457> (accessed: January 2019, in Russian)
21. **Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Republic of Uzbekistan of May 31, 2013, N 08 “On the application by courts of legislation on liability for tax evasion and other obligatory payments”.** Available at: <http://lex.uz/docs/2212247?ONDATE=19.05.2018> (accessed: January 2019, in Russian).
22. **Karnite, R.** (2013), *SMARTS Student Competition*, Latvia. Available at: <http://eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tackling->

undeclared-work-in-europe/smarts-student-competition-latvia (accessed: January 2019).

23. **Nurmela, K. (2013).** Information Campaign on Tax Compliance, Estonia. Available at: <http://eurofound.europa.eu/observatories/emcc/case-studies/tackling-undeclared-work-in-europe/information-campaign-on-tax-compliance-estonia> (accessed: January 2019).
24. **Lill, L. and Nurmela, K. (2009).** Notification Letters from Tax and Customs Board, Estonia. Available at: <https://eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/ee001.htm> (accessed: January 2019)
25. Resolution of the President of the Republic of Uzbekistan dated December 26, 2018., N PP-4086 "On the forecast of the main macroeconomic indicators and parameters of the State Budget of the Republic of Uzbekistan for 2019 and budget guidelines for 2020-2021. Available at: : <http://lex.uz/docs/4131693>, (accessed: January 2019, in Russian)
26. **Resolution of the President of the Republic of Uzbekistan of 20.08.2018 N PP-3913 "On measures to improve the structure of labor agencies and strengthen the system of protection of labor rights and labor protection of citizens.** Available at: https://nrm.uz/contentf?doc=564869_postanovlenie_prezidenta_respubliki_uzbekistan_ot_20_08_2018_g_n_pp-3913_o_merakh_po_sovershenstvovaniyu_struktury_organov_po_trudu_i_ukrepleniyu_sistemy_zashchity_trudovyh_prav_i_ohrany_truda_grajdan&products=1_vse_zakonodatelstvo_uzbekistana, (accessed: January 2019, in Russian)
27. **Uzbekistan will join the concept of "zero injury" in the workplace.** Available at: <https://www.gazeta.uz/ru/2018/08/26/inspection/> (accessed: January 2019, in Russian)
28. **Horodnic, I.A. and Williams, C.C. (2018).** Does Trust Prevent Undeclared Work? An Evaluation of the Social Actor Approach. Available at: <https://ssrn.com/abstract=3237430>, (accessed: December 2018)
29. **Leibfritz W. (2011).** Undeclared economic activity in central and eastern Europe - how taxes contribute and how countries respond to the problem. Policy Research working paper. Available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/884341468034745739/pdf/WPS5923.pdf>, (accessed: March 2019).
30. **Results of 2018: Yuli Yusupov about the most important reforms in Uzbekistan for the year and what has not been done.** Available at: <https://www.spot.uz/ru/2018/12/18/yusupov/> (accessed: February 2019, in Russian)