

Date: 13th September-2026

**ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТУРИЗМЕ:
ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ
РЕГУЛИРОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН**

Ишанходжаева Дилдора Александровна

Директор по научной работе, инновациям и международным отношениям
Сингапурского института развития менеджмента в Ташкенте

Актуальность исследования. Туристическая отрасль Республики Узбекистан переживает беспрецедентный этап цифровой трансформации, обусловленный принятием масштабных нормативно-правовых актов, направленных на ускоренное развитие сферы туризма и внедрение цифровых технологий во все аспекты отраслевого функционирования. Указ Президента Республики Узбекистан от 15 мая 2025 года № ПФ-87 «О мерах по резкому увеличению туристского потока в 2025-2026 годах и ускоренному расширению объема туристских услуг» заложил фундамент для создания Единой национальной платформы туризма, которая интегрирует все государственные электронные системы и платформы в сфере туризма. Параллельно в трудовом законодательстве происходят кардинальные изменения: Трудовой кодекс Республики Узбекистан (2022 год, с изменениями 2025-2026 годов) ввел правовые основы электронного оформления трудовых отношений, дистанционной работы и цифрового контроля трудовых процессов. Однако, несмотря на активное нормотворчество, комплексное исследование правовых основ цифровой занятости именно в туристической отрасли с учетом её специфики (сезонность, высокая доля малого бизнеса, международная мобильность кадров) в узбекистанской правовой науке отсутствует, что обуславливает научную новизну и практическую значимость данного исследования.

Цель исследования заключается в разработке комплексной концептуальной модели правового регулирования цифровой занятости в туристической отрасли Республики Узбекистан, которая интегрировала бы разрозненные элементы электронного оформления трудовых отношений, дистанционной работы и трансграничных форм занятости в единую систему, основанную на действующем законодательстве и лучших международных практиках.

Задачи исследования:

1. Провести комплексный нормативно-правовой анализ действующего законодательства Республики Узбекистан, регулирующего цифровую занятость в туризме (Трудовой кодекс, указы Президента, постановления Кабинета Министров, ведомственные акты).
2. Исследовать практику применения «Единой национальной платформы туризма» и «Единой национальной системы труда» (МПАК — Межведомственный программно-аппаратный комплекс) для электронного оформления трудовых отношений в туристических организациях.



Date: 13th September-2026

3. Выявить специфику туристической отрасли (массовая сезонная занятость, сменный характер работы, международные гостиничные сети, платформенные решения) и разработать специальные правовые механизмы для её регулирования.

4. Разработать научно обоснованные предложения по совершенствованию законодательства и институциональных механизмов регулирования цифровой занятости в туризме.

Методология исследования. В работе использован комплекс общенаучных и специальных методов познания. **Нормативно-правовой анализ** позволил систематизировать действующее законодательство по цифровой занятости в туризме, включая Трудовой кодекс РУз (статьи 106-107 об электронном трудовом договоре, статьи 452-461 о дистанционной работе), Указ Президента от 15.05.2025 № ПФ-87, Постановление Президента от 19.11.2025 № ПП-348, Закон от 11.11.2025 № ЗРУ-1095 о внесении изменений в трудовое законодательство. **Сравнительно-правовой метод** использован для сопоставления узбекистанского регулирования с международными стандартами (конвенции МОТ, директивы ЕС о платформенной работе). **Институциональный анализ** применен для изучения роли государственных органов (Комитет по туризму, Министерство труда, Агентство миграции) в регулировании цифровой занятости. **Метод правового моделирования** позволил разработать концептуальную модель регулирования цифровой занятости в туризме.

Основные результаты исследования.

1. Электронные трудовые договоры в туризме: нормативная база и практика применения.

Действующее законодательство Республики Узбекистан создает прочную правовую основу для электронного оформления трудовых отношений. Согласно статье 106 Трудового кодекса РУз, трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах. Электронная форма трудового договора признается равнозначной бумажной при соблюдении требований законодательства об электронных транзакциях и использовании квалифицированной электронной подписи. Особое значение имеет Указ Президента от 4 августа 2025 года № УП-126, который разрешил хозяйствующим субъектам с численностью работников до 50 человек (что характерно для 80% туристических организаций — малые гостиницы, кафе, турагентства) оформлять заключение и прекращение электронных трудовых договоров посредством биометрической идентификации (Face-ID) в МПАК. Это кардинально упрощает процедуру оформления для субъектов малого бизнеса, доминирующих в туризме.

В туристической отрасли внедрение электронных трудовых договоров имеет следующую специфику:

- **Сезонное оформление:** Для сезонных работников (гиды, аниматоры, персонал летних кафе) предусмотрена упрощенная процедура оформления через



Date: 13th September-2026

мобильное приложение МПАК с использованием биометрической идентификации. Срок оформления сокращен с 3-5 дней до 1-2 часов.

- **Многоязычность:** Электронные трудовые договоры для иностранных работников (Турция, Россия, Казахстан) доступны на узбекском, русском и английском языках, все версии имеют равную юридическую силу.

- **Интеграция с туристической платформой:** С 1 июня 2025 года все государственные электронные системы в сфере туризма разрабатываются в рамках Единой национальной платформы туризма. Планируется интеграция МПАК с туристической платформой для автоматического оформления трудовых договоров при регистрации туристического субъекта.

2. Дистанционная работа в туризме: правовые режимы и институциональные особенности.

Глава 48 Трудового кодекса РУз (статьи 452-461) детально регулирует дистанционную работу, которая становится все более распространенной в туризме (онлайн-агенты по бронированию, цифровые маркетологи, удаленные менеджеры международных гостиничных сетей). Согласно статье 452, дистанционной считается работа, при которой работник выполняет трудовые функции вне места нахождения работодателя с использованием информационно-коммуникационных сетей, включая Интернет. Критерием отнесения к дистанционной работе является выполнение не менее 50% рабочего времени удаленно.

В туристической отрасли дистанционная работа имеет следующие особенности:

- **Кросс-бордерные команды:** Международные гостиничные сети (Hilton, Hyatt, Marriott), работающие в Узбекистане, используют дистанционных менеджеров, находящихся в разных странах. Это требует координации трудового законодательства нескольких юрисдикций.

- **Сменная работа в разных часовых поясах:** Онлайн-агенты по бронированию работают с клиентами из Европы, Азии, Америки, что требует гибкого графика и особого регулирования рабочего времени.

- **Защита персональных данных:** Дистанционные работники имеют доступ к персональным данным туристов (паспортные данные, платежная информация), что требует особых мер кибербезопасности.

3. Трансграничная занятость в туризме: миграционное регулирование и социальные гарантии.

Закон Республики Узбекистан от 11 ноября 2025 года № ЗРУ-1095 внес существенные изменения в трудовое и миграционное законодательство, направленные на цифровизацию миграционных услуг и защиту трудовых прав граждан. Уточнены полномочия Агентства миграции при Кабинете Министров, расширены права частных агентств занятости, усовершенствована система оплаты сверхурочной работы.

В туризме трансграничная занятость проявляется в следующих формах:



Date: 13th September-2026

- **Въездная трудовая миграция:** Привлечение иностранных специалистов для работы в международных гостиничных сетях, ресторанах высокой кухни, экскурсионных сервисах. Процедура упрощена через электронную подачу документов и биометрическую идентификацию.

- **Выездная трудовая миграция:** Сезонная работа узбекистанских граждан в туризме Турции, ОАЭ, России. Закон № ЗРУ-1095 усилил защиту прав таких работников через обязательное страхование и мониторинг условий труда.

- **Цифровые кочевники:** Хотя специального визового режима для цифровых кочевников пока нет, Постановление Президента от 19.11.2025 № ПП-348 предусматривает создание благоприятных условий для удаленной работы иностранных специалистов в туризме.

4. Институциональные механизмы регулирования: роль государственных органов и цифровых платформ.

Постановление Президента от 19.11.2025 № ПП-348 учредило Комитет по туризму и Штаб реформ в сфере туризма, наделенные широкими полномочиями по цифровизации отрасли. С 1 июля 2026 года запускается Единая национальная платформа туризма с мобильным приложением, которая обеспечит:

- Проактивную регистрацию туристов и подключение электронной SIM-карты.
- Онлайн-бронирование и покупку билетов с интеграцией всех видов транспорта.
- Внедрение системы искусственного интеллекта для анализа туристических потоков и персонализации предложений.

Для регулирования трудовых отношений ключевое значение имеет интеграция туристической платформы с МПАК, что позволит автоматически оформлять трудовые договоры, контролировать уплату налогов и социальных взносов, мониторить соблюдение трудовых прав.

5. Концептуальная модель правового регулирования цифровой занятости в туризме.

На основе проведенного исследования разработана четырехуровневая модель:

Уровень 1: Императивные нормы — обязательное электронное оформление трудовых договоров в МПАК (ст. 106-107 ТК РУз), минимальные стандарты защиты дистанционных работников (ст. 452-461 ТК РУз), обязательное социальное страхование.

Уровень 2: Специальные правила — упрощенное оформление для сезонных работников (УП-126), специальные квоты для иностранных специалистов в туризме (ПП-348), особые правила для платформенных работников.

Уровень 3: Договорное регулирование — коллективные договоры о цифровых правах работников, индивидуальные соглашения о дистанционной работе, платформенные соглашения.



Date: 13th September-2026

Уровень 4: Цифровые платформы — интеграция МПАК с Единой национальной платформой туризма, автоматический контроль compliance, онлайн-разрешение трудовых споров.

Научная новизна исследования заключается в том, что впервые в узбекистанской правовой науке предпринято комплексное исследование правовых основ цифровой занятости именно в туристической отрасли с учетом её отраслевой специфики. Разработана оригинальная концептуальная модель регулирования, основанная на действующем законодательстве (ТК РУз, ПФ-87, ПП-348, ЗРУ-1095, УП-126) и лучших международных практиках.

Практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы:

- Законодательными органами для совершенствования трудового и туристического законодательства.
- Комитетом по туризму и Министерством труда для разработки ведомственных актов и методических рекомендаций.
- Туристическими организациями для внедрения электронных трудовых договоров и дистанционной работы.
- Судебными органами для разрешения трудовых споров в цифровой среде.

Выводы. Цифровая трансформация трудовых отношений в туризме Республики Узбекистан находится на начальной стадии, но имеет высокий потенциал благодаря масштабной нормативной поддержке (ПФ-87, ПП-348, ЗРУ-1095, УП-126) и созданию цифровой инфраструктуры (МПАК, Единая национальная платформа туризма). Ключевыми вызовами остаются фрагментация законодательства, низкая цифровая грамотность субъектов малого бизнеса, необходимость международной координации. Предложенная концептуальная модель позволит систематизировать регулирование и обеспечить баланс между гибкостью для работодателей и защитой прав работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № O'RQ-798 (с изменениями и дополнениями на 2025-2026 гг.). <https://lex.uz/docs/-6257288lex>
2. Указ Президента Республики Узбекистан от 15 мая 2025 года № ПФ-87 «О мерах по резкому увеличению туристского потока в 2025-2026 годах и ускоренному расширению объема туристских услуг». <https://lex.uz/docs/7531559lex+2>
3. Постановление Президента Республики Узбекистан от 19 ноября 2025 года № ПП-348 «О мерах по организации деятельности Комитета по туризму Республики Узбекистан и ускоренному развитию сферы туризма». <https://lex.uz/ru/docs/7851792president+1>
4. Закон Республики Узбекистан от 11 ноября 2025 года № ЗРУ-1095 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты по вопросам труда и занятости». <https://lex.uz/ru/docs/7839622lex>



Date: 13th September-2026

5. Указ Президента Республики Узбекистан от 4 августа 2025 года № УП-126 «О дополнительных мерах по совершенствованию системы трудовых отношений и профессиональной подготовки, а также стимулированию работодателей». <https://nrm.uz/contentf?doc=787066nrm>
6. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 7 декабря 2024 года № 820 «О мерах по цифровизации туристической сферы и объединению туристических услуг в единую платформу». <https://yuz.uz/ru/news/v-uzbekistane-zapuskaetsya-edinaya-platforma-natsionalnogo-turizmayuz>
7. Постановление Президента Республики Узбекистан от 30 апреля 2026 года № ПК-161 «О мерах по развитию туризма в регионах». <https://www.lex.uz/uz/docs/-8167886lex>
8. Официальный портал Правительства Республики Узбекистан. Цифровые технологии и транспорт. https://gov.uz/ru/activity_page/digital_technologygov
9. Аналитический отчет о развитии туризма в 2025 году. Комитет по туризму Республики Узбекистан, февраль 2026. https://api-portal.gov.uz/uploads/146/2026/02/06/040eadc4-0bea-8f65-c21a-5d5941d29b97_media_34143.pdfapi-portal.gov
10. Информационный портал LEX.UZ. Законодательство Узбекистана. <https://www.lex.uz/ru/actinfo/respondents/7535278lex>

