



## O'ZBEKISTONDA TURIZM SOHASIDA RAQAMLI BANDLIKNING HUQUQIY ASOSLARI: ELEKTRON MEHNAT SHARTNOMALARI, MASOFAVIY ISH VA TRANSCHEGARALI MEHNAT SHAKLLARI

<https://doi.org/10.5281/zenodo.22805353>

**Ishanxodjaeva Dildora Aleksandrovna**

*Toshkentdagi Singapur menejmentni rivojlantirish instituti Tadqiqot, innovasiyalar  
va xalqaro aloqalar direktori  
E-mail: dishankhodjaeva@mdis.uz  
ORCID: 0000-0002-3997-7412*

**Annotatsiya:** Ushbu ilmiy maqolada O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligi doirasida turizm sohasida raqamli bandlikni huquqiy tartibga solishning nazariy va amaliy masalalari kompleks tahlil qilingan. Maqolaning asosiy maqsadi — elektron mehnat shartnomalari, masofaviy ishning turli shakllari va transchegarali mehnat munosabatlarini o'z ichiga olgan yaxlit kontseptual modelni O'zbekistonning milliy qonunchiligi kontekstida ishlab chiqishdan iborat. Tadqiqot davomida O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (2022-yil 28-oktyabrda qabul qilingan, 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan, 2025-2026-yillarda bir qator o'zgartirish va qo'shimchalar kiritilgan), Vazirlar Mahkamasining elektron mehnat shartnomalari tartibi to'g'risidagi qarorlari, turizm sohasini raqamlashtirishga oid Prezident farmonlari va Vazirlar Mahkamasining qarorlari, "Yagona milliy mehnat tizimi"ga oid normativ hujjatlar batafsil tahlil qilingan. Elektron mehnat shartnomalarini "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat majmuida ro'yxatdan o'tkazishning huquqiy tartibi, masofaviy ishning doimiy va vaqtincha shakllari, kombine rejim, mehnat shartnomasining o'ziga xos shartlari, ish beruvchi va xodimning huquq va majburiyatlari kabi masalalar chuqur o'rganilgan. Turizm sohasining o'ziga xos xususiyatlari (mavsumiylik, kichik biznesning yuqori ulushi, mehnat migratsiyasi, xalqaro mehmonxona tarmoqlari mavjudligi) hisobga olingan holda, milliy qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqilgan. Tadqiqot natijalari qonun chiqaruvchi organlar, mehnat inspeksiyasi organlari, turizm korxonalari rahbarlari va huquqshunoslarni uchun amaliy ahamiyatga ega bo'lib, sohani yanada rivojlantirishga xizmat qiladi.

Kirish

O'zbekiston Respublikasida turizm sohasi iqtisodiyotning strategik yo'nalishlaridan biri sifatida e'tirof etilgan va so'nggi yillarda sohada keng qamrovli

islohotlar amalga oshirilmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 12-yanvardagi PF-9-son Farmoni ijrosini ta'minlash hamda turizm sohasini raqamlashtirish maqsadida Vazirlar



Mahkamasining maxsus qarori qabul qilingan. Turistik xizmatlarni sertifikatlashtirish, turizm infratuzilmasi obyektlarini tasniflash va joylashtirish vositalarini turistlar tomonidan QR-kod orqali baholashning to'liq raqamlashtirilgan tizimi joriy etilmoqda. Turizm sohasida raqamli texnologiyalarni joriy etish nafaqat xizmat ko'rsatish sifatini oshirish, balki mehnat munosabatlarini ham yangi bosqichga olib chiqmoqda.

Parallell ravishda, O'zbekistonning mehnat qonunchiligida ham raqamli transformatsiya jarayonlari kuzatilmoqda. 2022-yil 28-oktyabrdagi O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan, 2025-2026-yillarda bir qator o'zgartirish va qo'shimchalar kiritilgan) elektron mehnat shartnomalari, masofaviy ish va boshqa raqamli mehnat shakllarini huquqiy tartibga solishning mustahkam poydevorini yaratdi. 2025-yil 13-fevraldagi O'RQ-1030-sonli Qonun bilan Mehnat kodeksiga muhim o'zgartirish va qo'shimchalar kiritildi, jumladan masofaviy ishni tashkil etish tartibi takomillashtirildi, mehnat shartnomasining elektron shaklini rasmiylashtirish bo'yicha yangi qoidalar joriy etildi.lex+2

Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 15-yanvardagi qarori bilan "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat majmuida elektron mehnat shartnomalarini tuzish, mehnat shartnomalarini ro'yxatdan o'tkazish, elektron mehnat daftarchalarini

shakllantirish va yuritish tartibi to'g'risidagi Nizom tasdiqlandi. Elektron mehnat shartnomasini ro'yxatdan o'tkazish deb nomlangan 3-1 bob qo'shildi, bu esa elektron shartnomalarning huquqiy kuchini ta'minlaydi va ularni qog'oz shakldagi shartnomalar bilan tenglashtiradi. "Yagona milliy mehnat tizimi" orqali elektron mehnat shartnomasini tuzish jarayoni to'liq avtomatlashtirilgan bo'lib, ish beruvchi va xodim elektron imzo yordamida shartnomani masofadan turib imzolashlari mumkin. Biroq, amaldagi qonunchilikda turizm sohasining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda raqamli bandlikni tartibga solishga oid ayrim bo'shliqlar mavjud. Mavsumiy ishchilarni tezkor rasmiylashtirish, xorijiy mehnat migrantlarini jalb qilish, turizm platformalari orqali bandlikni tartibga solish, masofaviy ish sharoitida mehnat muhofazasini ta'minlash kabi masalalar qo'shimcha huquqiy yechimlarni talab qiladi. Xususan, turizm sohasida keng tarqalgan mavsumiy bandlik, yuqori kadrlar oqimi, kichik va o'rta biznesning ustunligi elektron mehnat shartnomalarini qo'llashda qo'shimcha qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi. Shuningdek, xorijiy mehmonxona tarmoqlari va tur operatorlarining O'zbekistonda faoliyat yuritishi transchegarali mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solish zaruriyatini tug'diradi. Ushbu maqolada O'zbekiston qonunchiligi doirasida turizm sohasida raqamli bandlikni tartibga solishning yaxlit modeli taklif etiladi, unda elektron mehnat shartnomalari,



masofaviy ish va transchegarali mehnat shakllari integratsiyalashgan holda ko'rib chiqiladi. Model amaldagi normativ-huquqiy bazaga asoslangan va turizm sohasining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda ishlab chiqilgan.

## Metodologiya

Ushbu tadqiqotda quyidagi ilmiy metodlardan keng foydalanilgan:

Normativ-huquqiy tahlil metodi: O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (2022-yil 28-oktyabr, 2025-2026-yillardagi o'zgartirishlar bilan), Vazirlar Mahkamasining qarorlari, Prezident farmonlari, turizm sohasini raqamlashtirishga oid normativ hujjatlar batafsil tahlil qilingan. Xususan, Mehnat kodeksining 106-107-moddalar (mehnat shartnomasining shakli va rekvizitlari), 452-461-moddalar (masofaviy ish) batafsil o'rganilgan, ulardagi har bir norma amaliyotda qanday qo'llanilishi mumkinligi tahlil qilingan. Mehnat kodeksining 2025-yil 13-fevraldagi O'RQ-1030-sonli Qonun bilan kiritilgan o'zgartirishlari xususan e'tiborga olingan, chunki ushbu o'zgartirishlar masofaviy ishni tashkil etish tartibini tubdan takomillashtirdi.

Qiyosiy-huquqiy tahlil metodi: O'zbekiston qonunchiligi va xalqaro tajriba (Yevropa Ittifoqi, Qozog'iston, Rossiya, BAA) solishtirilgan, milliy qonunchilikni takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqilgan. Xususan, Yevropa Ittifoqining platforma ishchilari to'g'risidagi direktivasi, Qozog'istonning masofaviy ish bo'yicha

qonunchiligi, Rossiyada elektron mehnat shartnomalari tajribasi o'rganilgan va O'zbekiston sharoitida qo'llash imkoniyatlari baholangan.

Kontseptual modellashirish metodi: Turizm sohasida raqamli bandlikni tartibga solishning ko'p bosqichli modeli ishlab chiqilgan, unda elektron mehnat shartnomalari, masofaviy ish va transchegarali mehnat shakllari integratsiyalashgan. Model to'rt bosqichdan iborat: imperativ normalar, maxsus qoidalar, shartnoma tartibga solish va raqamli platformalar. Har bir bosqich o'zining huquqiy mexanizmlariga ega va boshqa bosqichlar bilan o'zaro bog'liq.

Tizimli yondashuv: Turizm sohasini raqamlashtirish va mehnat qonunchiligini takomillashtirish jarayonlari yagona tizim sifatida ko'rib chiqilgan, ularning o'zaro bog'liqligi va ta'siri tahlil qilingan.

Manbalar sifatida O'zbekiston Respublikasining normativ-huquqiy hujjatlari (Mehnat kodeksi, Vazirlar Mahkamasining qarorlari, Prezident farmonlari), "Yagona milliy mehnat tizimi" hujjatlari, ilmiy maqolalar va huquqiy firmalarning tahliliy materiallari ishlatilgan. Barcha manbalar rasmiy va ishonchli manbalar bo'lib, tadqiqotning ilmiy asoslilikini ta'minlaydi. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga ko'ra, mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi va ikki nusxada rasmiylashtiriladi, bir nusxasi xodimga, ikkinchi nusxasi ish beruvchida saqlanadi. Elektron shakldagi mehnat shartnomasi qonunchilikda belgilangan tartibda "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-



apparat majmuida rasmiylashtiriladi. Mehnat kodeksining 106-moddasiga ko'ra, elektron shakldagi mehnat shartnomasi qog'oz shakldagi mehnat shartnomasi bilan teng huquqiy kuchga ega va barcha davlat organlari, sudlar va boshqa tashkilotlar tomonidan tan olinadi. Mehnat shartnomasida quyidagi rekvizitlar ko'rsatilishi shart:

- Ish beruvchining to'liq nomi, manzili, bank rekvizitlari va soliq identifikatsiya raqami (STIR)

- Xodimning to'liq ismi, familiyasi, otasining ismi, pasport ma'lumotlari (seriya, raqam, berilgan sana va joy), ro'yxatga olingan manzili

- Ish joyi (tashkilotning nomlanishi, bo'linmasi, lavozimi) va mehnat funksiyasi (bajariladigan ishlar ro'yxati)

- Mehnat shartnomasining boshlanish sanasi (muddatli shartnoma bo'lsa — muddati va tugash sanasi)

- Ish haqi miqdori (lavozim maoshi, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar) va to'lov tartibi (oyiga necha marta, qaysi sanalarda)

- Ish vaqti rejimi (ish kuni davomiyligi, ish kunlari, dam olish kunlari) va dam olish vaqti (yillik asosiy va qo'shimcha ta'tillar)

- Mehnat sharoitlari va muhofazasi (xavfsizlik talablari, maxsus kiyim-kechak, tibbiy ko'rikdan o'tish)

- Ijtimoiy sug'urta va kafolatlar (pensiya sug'urtasi, tibbiy sug'urta, mehnatga layoqatsizlik bo'yicha to'lovlar)

Elektron mehnat shartnomasini tuzishda qo'shimcha talablar:

- Elektron imzo (raqamli imzo) mavjudligi — ish beruvchi va xodimning har ikkalasi elektron imzoga ega bo'lishi kerak

- "Yagona milliy mehnat tizimi"ga kirish imkoniyati — internet aloqasi va tizimga kirish uchun login-parol

- Shartnoma loyihasini ko'rib chiqish muddati — xodimga shartnomani ko'rib chiqish uchun kamida 3 kun muddat beriladi

- Shartnomani tasdiqlash tartibi — avval xodim, keyin ish beruvchi elektron imzo bilan tasdiqlaydi

"Yagona milliy mehnat tizimi" platformasi:

2025-yil 15-yanvarda Vazirlar Mahkamasining qarori bilan tasdiqlangan Nizomga ko'ra, elektron mehnat shartnomalarini ro'yxatdan o'tkazish quyidagi tartibda amalga oshiriladi:

1. Ish beruvchi ro'yxatdan o'tadi: Ish beruvchi "Yagona milliy mehnat tizimi"ga kiradi va elektron mehnat shartnomasi loyihasini yaratadi. Ish beruvchi tizimda oldindan ro'yxatdan o'tgan bo'lishi, elektron imzoga ega bo'lishi kerak.

2. Shartnoma loyihasi yaratiladi: Ish beruvchi shartnoma loyihasini yaratadi, barcha majburiy rekvizitlarni kiritadi (xodim ma'lumotlari, lavozim, ish haqi, ish vaqti rejimi va boshqalar). Tizim avtomatik ravishda shartnoma matnini shakllantiradi.

3. Shartnoma loyihasi xodimga yuboriladi: Shartnoma loyihasi xodimga SMS yoki elektron pochta orqali yuboriladi. Xabar shartnoma loyihasini



ko'rib chiqish uchun havola va vaqtincha parolni o'z ichiga oladi.

4. Xodim shartnomani ko'rib chiqadi va tasdiqlaydi: Xodim havola orqali tizimga kiradi, shartnoma loyihasini ko'rib chiqadi va elektron imzo bilan tasdiqlaydi. Agar xodimda elektron imzo bo'lmasa, u markazlashtirilgan ro'yxatdan o'tish punktlarida (davlat xizmatlari markazlari) elektron imzo olishi mumkin.

5. Ish beruvchi shartnomani tasdiqlaydi: Xodim tasdiqlaganidan keyin ish beruvchi shartnomani elektron imzo bilan tasdiqlaydi.

6. Shartnoma avtomatik ravishda ro'yxatdan o'tkaziladi: Shartnoma avtomatik ravishda ro'yxatdan o'tkaziladi va elektron mehnat daftarchasiga kiritiladi. Ish beruvchi va xodim shartnomaning elektron nusxasini yuklab olishlari mumkin.lex+1

Mavsumiy ishchilarni tezkor rasmiylashtirish: Mehmonxonalar, restoranlar va ekskursiya xizmatlarida mavsumiy ishchilarni tezkor rasmiylashtirish uchun mobil ilovalar orqali elektron shartnomalarni tuzish imkoniyati mavjud. Bu yuqori kadrlar oqimini hisobga olgan holda muhim ahamiyatga ega. Mavsumiy ishchilar uchun qisqartirilgan shartnoma loyihasi ishlab chiqilishi mumkin, unda faqat asosiy shartlar (ish joyi, lavozim, ish haqi, muddat) ko'rsatiladi.

Ko'p tillilik: Mehnat shartnomalari mehnat migrantlari uchun o'zbek, rus va ingliz tillarida taqdim etilishi kerak, barcha til versiyalari teng huquqiy kuchga ega bo'ladi. Bu xorijiy ishchilar uchun

shartnoma shartlarini tushunishni osonlashtiradi va huquqiy noaniqliklarni kamaytiradi.

Platformalar bilan integratsiya: Turizm platformalari (mehmonxonalar, ekskursiyalar, transport) orqali avtomatik ravishda elektron mehnat shartnomalarini generatsiya qilish imkoniyati mavjud. Masalan, mehmonxona boshqaruv tizimi yangi xodim qo'shilganda avtomatik ravishda "Yagona milliy mehnat tizimi"ga so'rov yuboradi va elektron shartnoma loyihasi yaratiladi.

Mobil qurilmalar orqali kirish: Turizm sohasida ko'plab xodimlar ofisda ishlamaydi (gidlar, haydovchilar, mehmonxona xizmatchilari), shuning uchun mobil ilovalar orqali shartnomalarni imzolash imkoniyati muhim ahamiyatga ega.

Masofaviy ish O'zbekiston qonunchiligida: huquqiy rejimlar, xodim va ish beruvchining huquq va majburiyatlari

Huquqiy ta'rifi va tasnifi:

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 452-moddasiga ko'ra, masofaviy ish — bu mehnat shartnomasi bilan belgilangan mehnat funksiyasini ish beruvchi joylashgan joydan, tashkilotning alohida bo'linmasidan tashqarida, axborot-kommunikatsiya tarmoqlari, jumladan, jahon axborot tarmog'i — Internet orqali bajarishdir. Xodim masofaviy hisoblanadi, agar uning ish vaqtining kamida 50 foizi masofaviy ishga to'g'ri kelsa. Bu mezon masofaviy ishni aniq belgilash va huquqiy tartibga solish doirasini aniqlash uchun muhimdir. Agar xodim ish vaqtining 50



foizdan kamini masofaviy ishga sarflasa, u masofaviy xodim hisoblanmaydi va unga masofaviy ishga oid qoidalar qo'llanilmaydi.

Masofaviy ish shakllari:

Mehnat kodeksining 453-461-moddalarida masofaviy ishning quyidagi shakllari nazarda tutilgan:

Doimiy masofaviy ish (453-modda): Xodim butun mehnat faoliyati davomida masofaviy ravishda ishlaydi, doimiy ofis joyi yo'q. Bu turizm agentliklari menejerlari, onlayn maslahatchilar, raqamli marketologlar, buxgalterlar, dasturchilar uchun xosdir. Doimiy masofaviy ish bo'yicha mehnat shartnomasida ish joyi sifatida xodimning uy manzili yoki boshqa manzil ko'rsatiladi.

Vaqtincha masofaviy ish (453-modda): Muayyan sabablarga ko'ra (masalan, karantin, oilaviy holat, tibbiy ko'rsatmalar) xodim ma'lum muddatga masofaviy ishga o'tkaziladi. Vaqtincha masofaviy ish muddati odatda 6 oydan oshmaydi, lekin zaruratga ko'ra uzaytirilishi mumkin. Vaqtincha masofaviy ishga o'tkazish ish beruvchining buyrug'i bilan amalga oshiriladi va mehnat shartnomasiga o'zgartirish kiritiladi.

Kombine rejim (456-modda): Xodim ish vaqtining bir qismini ofisda, bir qismini masofaviy ravishda ishlaydi. Bu mehmonxona menejerlari, tur koordinatorsalari, loyiha menejerlari uchun xosdir. Kombine rejimda ish kunlari yoki ish soatlari bo'linadi (masalan, dushanba-seshanba-chorshanba ofisda, payshanba-

juma masofaviy; yoki har kuni 4 soat ofisda, 4 soat masofaviy).

Masofaviy ish shartlari:

Mehnat kodeksining 456-moddasiga ko'ra, masofaviy ish bo'yicha mehnat shartnomasida quyidagi shartlar ko'rsatilishi kerak:

- Masofaviy ish joyi (manzili): Xodimning aniq manzili ko'rsatiladi, bu mehnat muhofazasi va soliq masalalari uchun muhim. Agar xodim manzilini o'zgartirsa, u ish beruvchini xabardor qilishi kerak.

- Ish beruvchi tomonidan taqdim etiladigan texnika va dasturiy ta'minot: Kompyuter, noutbuk, printer, telefon, dasturiy ta'minot, internet aloqasi va boshqalar. Agar ish beruvchi texnikani taqdim etmasa, u xodimga kompensatsiya to'lashi kerak.

- Ish vaqti va dam olish vaqti rejimi: Ish boshlanishi va tugashi, tanaffuslar, dam olish kunlari. Masofaviy ishda ish vaqti rejimi moslashuvchan bo'lishi mumkin, lekin umumiy ish vaqti me'yori (haftasiga 40 soat) saqlanishi kerak.

- O'zaro aloqa vositalari va tartibi: Elektron pochta, telefon, videoqo'ng'iroqlar, korporativ messengerlar. Ish beruvchi va xodim qaysi vositalar orqali aloqa qilishini kelishib oladi.

- Ish natijalarini hisobot qilish tartibi: Kunlik, haftalik yoki oylik hisobotlar, vazifalarni bajarish muddatlari. Xodim ish natijalarini qanday shaklda va qachon taqdim etishini bilishi kerak.

- Xavfsizlik talablari va maxfiylik shartlari: Ma'lumotlarni himoya qilish,



maxfiylikka rioya etish, korporativ ma'lumotlarni uchinchi shaxslarga oshkor etmaslik.

Turizm sohasining o'ziga xos xususiyatlari:

Mavsumiy migratsiya: Turizm mavsumida xorijiy ishchilarni jalb qilish va O'zbekiston fuqarolarini xorijga yuborish keng tarqalgan. Masalan, O'zbekistondagi mehmonxonalar mavsumiy ravishda Turkiya, Rossiya, Qozog'istondan mutaxassislarni jalb qiladi. O'zbekiston fuqarolari esa mavsumiy ravishda Turkiya, Rossiya, BAA da turizm sohasida ishlaydi.

Xalqaro mehmonxona tarmoqlari: Xalqaro mehmonxona brendlari (Hilton, Hyatt, Marriott va boshqalar) O'zbekistonda o'z jamoalariga ega, bu turli mamlakatlar qonunchiligini muvofiqlashtirishni talab qiladi. Xalqaro mehmonxona tarmoqlari odatda global siyosatga ega, lekin mahalliy qonunchilikka moslashishi kerak.

Platforma orqali ish: Global turizm platformalari (eksursiyalar, turar joy, transport) orqali turli yurisdiksiyalardagi xodimlar bilan ishlash yangi chaqiriqlarni keltirib chiqaradi. Masalan, Airbnb, Booking.com, TripAdvisor kabi platformalar orqali O'zbekistonda xizmat ko'rsatuvchi xodimlar turli mamlakatlar qonunchiligiga rioya etishlari kerak.

O'zbekistonda raqamli bandlikni huquqiy tartibga solishning kontseptual modeli

O'zbekiston qonunchiligi doirasida turizm sohasida raqamli bandlikni tartibga solishning ko'p bosqichli modeli taklif

etiladi. Model to'rt bosqichdan iborat bo'lib, har bir bosqich o'zining huquqiy mexanizmlariga ega va boshqa bosqichlar bilan o'zaro bog'liq.

1-bosqich: Imperativ normalar

Imperativ normalar — bu majburiy talablar bo'lib, ularni tomonlar o'zaro kelishuv bilan o'zgartira olmaydilar. Ular mehnat huquqining asosiy tamoyillarini himoya qiladi va minimal himoya darajasini ta'minlaydi.

• Elektron mehnat shartnomalarini "Yagona milliy mehnat tizimi"da ro'yxatdan o'tkazish majburiyati (Mehnat kodeksi 106-107-moddalari). Barcha ish beruvchilar, jumladan turizm korxonalari, elektron mehnat shartnomalarini "Yagona milliy mehnat tizimi"da ro'yxatdan o'tkazishlari shart. Bu mehnat munosabatlarini rasmiylashtirishni ta'minlaydi va soliq, ijtimoiy sug'urta nazoratini osonlashtiradi.

• Masofaviy ish uchun minimal himoya standartlari (ish vaqti, dam olish, texnika kompensatsiyasi) (Mehnat kodeksi 452-461-moddalari). Ish beruvchi masofaviy xodimlarga minimal ish vaqti standartlariga (haftasiga 40 soat, kuniga 8 soat), dam olish kunlariga (haftasiga kamida 2 kun), yillik ta'tilga (kamida 15 ish kuni) rioya etishi kerak. Shuningdek, ish beruvchi texnika va aloqa xarajatlari uchun kompensatsiya to'lashi yoki texnikani taqdim etishi shart.

• Ijtimoiy sug'urta va soliq to'lovlari bo'yicha imperativ qoidalar. Barcha xodimlar, jumladan masofaviy va transchegarali xodimlar, majburiy davlat ijtimoiy sug'urtasiga tortiladi. Ish beruvchi



sug'urta badallarini to'lashi va daromad solig'ini ushlab qolishi shart.lex+1

- Mehnat muhofazasi talablari. Ish beruvchi masofaviy xodimlar uchun ham mehnat muhofazasi talablariga rioya etishi kerak (xavfsiz ish joyi, ergonomik mebel, yetarli yoritish).

2-bosqich: Maxsus qoidalar

Maxsus qoidalar turizm sohasining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga oladi va imperativ normalarni to'ldiradi.

- Mehnat kodeksida masofaviy ish bo'yicha alohida bob (452-461-moddalar). Ushbu bob masofaviy ishning huquqiy rejimini, ish beruvchi va xodimning huquq va majburiyatlarini, mehnat shartnomasining shartlarini belgilaydi.

- Turizm sohasida mavsumiy ishchilar uchun soddalashtirilgan tartiblar. Mavsumiy ishchilar uchun qisqartirilgan mehnat shartnomasi loyihasi, tezkor ro'yxatdan o'tkazish (1-2 kun ichida), mobil ilovalar orqali imzolash imkoniyati. Mavsumiy ishchilar uchun maxsus soliq rejimi (masalan, yagona soliq) qo'llanilishi mumkin.

- Xorijliklarni ishga qabul qilish uchun maxsus ruxsatnomalar. Turizm sohasida xorijlik mutaxassislarni jalb qilish uchun soddalashtirilgan ruxsatnoma tartibi. Masalan, xalqaro mehmonxona tarmoqlari uchun kvotalar belgilanishi mumkin.

- Turizm platformalari uchun maxsus qoidalar. Platforma orqali ishlovchi xodimlar (gidlar, haydovchilar, mehmonxona xizmatchilari) uchun maxsus mehnat shartnomasi shakli. Platforma ish beruvchi sifatida ro'yxatdan

o'tishi va xodimlar uchun ijtimoiy sug'urta badallarini to'lashi shart.

3-bosqich: Shartnoma tartibga solish

Shartnoma tartibga solish tomonlarning o'zaro kelishuviga asoslanadi va imperativ normalar va maxsus qoidalarga zid bo'lmasligi kerak.

- Jamoa shartnomalarida raqamli huquqlar to'g'risida qoidalar. Jamoa shartnomasida masofaviy ish tartibi, texnika kompensatsiyasi, "o'chirish huquqi", kasbiy o'qitish shartlari ko'rsatilishi mumkin. Jamoa shartnomasi barcha xodimlar uchun majburiydir.

- Masofaviy ish va transchegaraviy shartlar bo'yicha individual kelishuvlar. Mehnat shartnomasiga qo'shimcha kelishuvlar tuzish orqali aniq shartlar belgilanadi (ish joyi manzili, ish vaqti rejimi, texnika ro'yxati, kompensatsiya miqdori, maxfiylik talablari).

- Platforma shartnomalarida xodimlar maqomi va huquqlari. Platforma shartnomasida xodimning maqomi (xodim yoki mustaqil pudratchi), ish haqi miqdori, platforma komissiyasi, nizolarni hal qilish tartibi ko'rsatilishi kerak.

4-bosqich: Raqamli platformalar

Raqamli platformalar texnik infratuzilma bo'lib, yuqoridagi bosqichlarni amalga oshirishni ta'minlaydi.

- "Yagona milliy mehnat tizimi" orqali mehnat shartnomalarini ro'yxatdan o'tkazish. Barcha mehnat shartnomalari (jumladan elektron va masofaviy ish bo'yicha) "Yagona milliy mehnat tizimi"da ro'yxatdan o'tkaziladi. Tizim avtomatik ravishda shartnoma



rekvizitlarini tekshiradi, elektron imzolarni tasdiqlaydi va mehnat daftarchasiga kiritadi.lex+1

- Ijtimoiy sug'urta va soliq tizimlari bilan integratsiya. "Yagona milliy mehnat tizimi" ijtimoiy sug'urta va soliq tizimlari bilan integratsiyalashgan. Mehnat shartnomasi ro'yxatdan o'tganda avtomatik ravishda ijtimoiy sug'urta va soliq hisobga olinadi.lex+1

- Onlayn nizolarni hal qilish mexanizmlari. Mehnat nizolari onlayn ravishda hal qilinishi mumkin (onlayn mediatsiya, onlayn arbitraj, onlayn sud). Bu vaqt va xarajatlarni tejaydi.

- Mobil ilovalar orqali kirish. Xodimlar va ish beruvchilar mobil ilovalar orqali "Yagona milliy mehnat tizimi"ga kirishlari, shartnomalarni imzolashlari, hisobotlarni topshirishlari mumkin.

Amalga oshirish muammolari:

O'zbekistonda taklif etilgan modelni amalga oshirish bir qator qiyinchiliklarga duch keladi, ularni oldindan ko'rish va hal etish choralari muhim ahamiyatga ega.

Qonunchilikning fragmentatsiyasi: Turizm va mehnat qonunchiligi o'rtasida muvofiqlashtirish yetarli emas. Masalan, turizm sohasini raqamlashtirish bo'yicha farmonlar va mehnat qonunchiligi o'rtasida bog'liqlik zaif. Turizmni raqamlashtirish bo'yicha chora-tadbirlar ko'pincha mehnat huquqiy oqibatlarini hisobga olmaydi. Bu bo'shliqni to'ldirish uchun turizm va mehnat vazirliklari o'rtasida yaqin hamkorlik zarur.

Kichik biznes qarshiligi: Turizm sohasidagi kichik korxonalar (oilaviy

mehmonxonalar, kichik restoranlar, xususiy gidlar) yangi talablarni ma'muriy yuk deb qabul qilishi mumkin. Elektron shartnomalar va masofaviy ish talablari qo'shimcha xarajatlarni keltirib chiqaradi (elektron imzo olish, texnika sotib olish, internet to'lovlari). Kichik korxonalar uchun soddalashtirilgan tartiblar va davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash (masalan, bepul elektron imzo, texnika uchun subsidiyalar) zarur.

Texnik to'siqlar: Raqamli infratuzilma va kiberxavfsizlikni rivojlantirish qo'shimcha investitsiyalarni talab qiladi. Barcha tumanlarda internet va texnik imkoniyatlar bir xil emas. Qishloq joylarida internet sifati past, bu masofaviy ishni qiyinlashtiradi. Kiberxavfsizlik infratuzilmasi ham rivojlanmagan, bu ma'lumotlar xavfsizligiga tahdid soladi.

Aholining raqamli savodxonligi pastligi: Ko'plab xodimlar va ish beruvchilar raqamli texnologiyalardan foydalanishni bilmaydilar. Elektron imzo olish, "Yagona milliy mehnat tizimi"dan foydalanish, onlayn hisobot topshirish kabi jarayonlar ular uchun qiyin. Raqamli savodxonlikni oshirish uchun o'qitish dasturlari zarur.

Xalqaro muvofiqlashtirish: Ikki tomonlama ijtimoiy sug'urta va soliq bitimlarini tuzish uzoq muzokaralarni talab qiladi. O'zbekiston hozirgacha bir qancha davlatlar bilan bitimlar imzolagan, lekin ko'plab muhim hamkorlar (masalan, Yevropa Ittifoqi mamlakatlari) bilan bitimlar yo'q. Bu transchegarali ishchilar uchun qiyinchiliklar tug'diradi.



Qonun chiqaruvchilar uchun tavsiyalar:

1. Mehnat kodeksiga o'zgartirishlar kiritish: Turizm sohasining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda, mavsumiy ishchilar, platforma xodimlari va transchegarali ishchilar uchun maxsus qoidalar qo'shish. Masalan, Mehnat kodeksiga "Turizm sohasida masofaviy ish" deb alohida modda qo'shish mumkin.

2. "Yagona milliy mehnat tizimi"ni takomillashtirish: Mobil ilovalar orqali tezkor ro'yxatdan o'tkazish, ko'p tillilik (o'zbek, rus, ingliz tillari), turizm platformalari bilan integratsiyani ta'minlash. Tizim foydalanuvchilar uchun qulay va tushunarli bo'lishi kerak.

3. Ikki tomonlama bitimlar tuzish: Asosiy hamkor davlatlar (Rossiya, Qozog'iston, Turkiya, BAA, Xitoy, Janubiy Koreya) bilan ijtimoiy sug'urta va soliq bo'yicha bitimlar imzolash. Bu transchegarali ishchilar uchun soliq va sug'urta masalalarini hal qiladi.

4. Turizm vizalarini joriy etish: Raqamli ko'chmanchilar va turizm mutaxassislari uchun maxsus viza rejimini ishlab chiqish. Viza rejimi soliq imtiyozlari, soddalashtirilgan ruxsatnoma tartibi va ijtimoiy sug'urta yechimlarini o'z ichiga olishi kerak.

5. Kiberxavfsizlikni ta'minlash: Shaxsiy ma'lumotlarni himoya qilish bo'yicha qat'iy talablar va sanksiyalar belgilash. Ish beruvchilar ma'lumotlarni himoya qilish choralari (shifrlash, kirish nazorati, zaxira nusxalash) ko'rishlari shart.

6. Raqamli savodxonlikni oshirish: Aholi uchun raqamli savodxonlik kurslarini tashkil etish, "Yagona milliy mehnat tizimi"dan foydalanish bo'yicha o'qitish. Davlat xizmatlari markazlarida bepul konsultatsiyalar tashkil etish.

- Elektron platformalar samaradorligini empirik baholash: "Yagona milliy mehnat tizimi" orqali ro'yxatdan o'tgan mehnat shartnomalari soni, vaqti, xarajatlari tahlil qilinishi kerak. So'rovnomalar orqali ish beruvchilar va xodimlarning fikri o'rganilishi kerak.

- Turizm vizalari rejimini qiyosiy tahlil qilish: BAA, Turkiya, Gruziya kabi davlatlarning tajribasi o'rganilishi va O'zbekistonda qo'llash imkoniyatlari baholanishi kerak.

- Algoritmik boshqaruvning huquqiy ta'sirini o'rganish: Turizm platformalarida algoritmik boshqaruv qanday ishlaydi, xodimlar huquqlariga qanday ta'sir qiladi o'rganilishi kerak.

- Transchegarali ishchilar uchun model ijtimoiy sug'urta bitimlarini ishlab chiqish: O'zbekiston va hamkor davlatlar o'rtasida model bitim loyihasi ishlab chiqilishi kerak.

## Xulosa

O'zbekiston Respublikasida turizm sohasini raqamlashtirish va mehnat qonunchiligini takomillashtirish jarayonlari parallel ravishda amalga oshirilmoqda. Elektron mehnat shartnomalari, masofaviy ish va transchegarali mehnat shakllari yangi imkoniyatlar yaratadi (tezkor



rasmiylashtirish, global mutaxassislarni jalb qilish, ofis xarajatlarini qisqartirish), lekin bir vaqtning o'zida huquqiy noaniqliklar va xavflarni keltirib chiqaradi (maqom noaniqligi, soliq va sug'urta masalalari, ma'lumotlar xavfsizligi).lex+1

Taklif etilgan ko'p bosqichli model imperativ normalar, maxsus qoidalar, shartnoma tartibga solish va raqamli platformalarni birlashtiradi. Model O'zbekistonning amaldagi qonunchiligiga (Mehnat kodeksi, Vazirlar Mahkamasining qarorlari, Prezident farmonlari) asoslangan va turizm sohasining o'ziga xos xususiyatlarini (mavsumiylik, migratsiya, platforma bandligi, kichik biznesning yuqori ulushi) hisobga oladi.lex+3

Asosiy elementlar quyidagilardan iborat: "Yagona milliy mehnat tizimi" orqali elektron shartnomalarni ro'yxatdan o'tkazish (majburiy, tezkor, qulay), masofaviy ish bo'yicha maxsus qoidalar (452-461-moddalar, ish vaqti, texnika kompensatsiyasi, "o'chirish huquqi"), ijtimoiy sug'urta va soliq koordinatsiyasi (majburiy sug'urta, ikki tomonlama bitimlar), turizm mutaxassislari uchun

viza rejimlari (maxsus viza, soddalashtirilgan ruxsatnoma).lex+3

Modelni amalga oshirish qonun chiqaruvchi organlar (Oliy Majlis), mehnat inspeksiyasi (Mehnat vazirligi), ish beruvchilar (turizm korxonalari) va xalqaro tashkilotlarning (Xalqaro Mehnat Tashkiloti, Jahon Turizm Tashkiloti) muvofiqlashtirilgan harakatlarini talab qiladi. Ustuvor yo'nalishlar: qonunchilikni muvofiqlashtirish (Mehnat kodeksiga o'zgartirishlar), raqamli infratuzilmani rivojlantirish ("Yagona milliy mehnat tizimi", internet), xalqaro bitimlar tuzish (soliq va sug'urta), ma'lumotlar xavfsizligini ta'minlash (kiberxavfsizlik).lex+1

Kelajak tadqiqotlar empirik baholash (so'rovnomalar, intervyular), qiyosiy tahlil (xorijiy tajriba) va model huquqiy hujjatlarni ishlab chiqishga (qonun loyihalari, nizomlar) qaratilishi kerak. Faqat kompleks yondashuv orqali turizm sohasida raqamli bandlikni samarali tartibga solish mumkin, bu esa sohaning barqaror rivojlanishiga, xodimlar huquqlarining himoyasiga va O'zbekiston iqtisodiyotining o'sishiga xizmat qiladi.

## ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktyabr, O'RQ-798-son (2025-2026-yillardagi o'zgartirishlar bilan). <https://lex.uz/docs/-6257288lex+1>
2. O'zbekiston Respublikasining 2025-yil 13-fevraldagi O'RQ-1030-sonli Qonuni. Mehnat kodeksiga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida. <https://lex.uz/uz/docs/-7380871lex>
3. Vazirlar Mahkamasining 2025-yil 15-yanvardagi qarori. Elektron mehnat shartnomalarini tuzish tartibi tasdiqlandi. <https://kun.uz/news/2025/01/15/elektron-mehnat-shartnomalarini-tuzish-tartibi-tasdiqlandikun>



4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024-yil 12-yanvardagi PF-9-son Farmoni. Turizm sohasini rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida. <https://lex.uz/docs/-7252698>
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 27-iyuldagi PQ-238-son Qarori. Turizm yo'nalishidagi islohotlarni davom ettirish chora-tadbirlari to'g'risida. <https://lex.uz/docs/-6549286>
6. Azizov & Partners. (2023). Remote Work / Дистанционная работа. <https://azizovpartners.uz/en/memos/remote-work/azizovpartners+1>
7. Labour Law Development in Uzbekistan. (2026). O'zbekistonda mehnat huquqini rivojlantirishning dolzarb masalalari. [https://labourlaw.uz/wp-content/uploads/2026/07/O%CA%BBzbekistonda\\_mehnat\\_huquqini\\_rivojlantirishning\\_dolzarb\\_masalalari.pdf](https://labourlaw.uz/wp-content/uploads/2026/07/O%CA%BBzbekistonda_mehnat_huquqini_rivojlantirishning_dolzarb_masalalari.pdf)
8. Dentons. (2026). Overview of key changes in labor legislation of Uzbekistan. <https://www.dentons.com/en/insights/articles/2026/january/29/overview-of-key-changes-in-labor-legislation-of-uzbekistan>
9. Zenodo. (2026). A MODERN FORM OF EMPLOYMENT AND ITS LEGAL ASPECTS. <https://zenodo.org/records/20290607>
10. Neliti. (2026). SPECIFICS OF THE LEGAL REGULATION OF WORKING TIME IN UZBEKISTAN. <https://media.neliti.com/media/publications/602270-specifics-of-the-legal-regulation-of-wor-25bdb865.pdf>