BIPO TIMES

Sep 2025 Vol. 97

www.biposervice.com

乌兹别克斯坦劳动法与雇佣条例解读

Uzbekistan's Labour Law & Employment Regulations

概 述

乌兹别克斯坦位于中亚核心地带，是连接欧洲、中国、俄罗斯和南亚的重要门户，经济发展迅速，地理位置具有战略意义。作为该地区人口最多的国家，乌兹别克斯坦在区域贸易和互联互通中发挥着关键作用，并积极参与“一带一路”等国际倡议。

根据国际货币基金组织（IMF）2025年数据，乌兹别克斯坦人口达3770万，国内生产总值（GDP）超过1000亿美元，是独联体（CIS）中经济增长最快的国家之一。该国营商环境不断现代化，货币管制实现自由化，并于2023年推出更符合国际标准的新《劳动法》。依托“乌兹别克斯坦IT园区”入驻计划、各类经济特区和大力度税收优惠等政策，乌兹别克斯坦正日益成为外国投资的理想目的地。

基本概况

首都	人口	货币	人均GDP
塔什干	3,770 万	乌兹别克斯坦苏姆 (UZS, лв) (1 乌兹别克斯坦苏姆 ≈ 0.0006 人民币)	USD 3,510 (截至2025年)

一、乌兹别克斯坦政府平台

1. My.mehnat.uz

My.mehnat.uz是乌兹别克斯坦国家统一劳动系统，由政府运营的数字化平台，旨在以透明高效的方式管理雇佣关系以及劳动数据。

核心功能：

- 支持电子劳动合同的签订、注册、变更和终止；
- 作为个人就业记录的官方数据库，涵盖工作经历、薪资、学历及社会保险缴纳等信息；
- 实现多部门间的数据自动对接，减少纸质材料使用并确保合规性。

谁必须在My.mehnat.uz上注册?

雇主：所有在乌兹别克斯坦经营的机构和私营企业（包括本地企业和外资公司）均需使用该平台注册劳动合同；该系统对雇主是强制性的，但对个体经营者（个人创业者）并非强制。

雇员：所有签订正式劳动合同的员工，雇主须在录用后5个工作日内完成注册，确保劳动关系记录完整、合规；此规定同样适用于外籍（派驻）员工，其劳动合同也须作为工作许可办理流程的一部分进行登记。

2. Soliq.uz

Soliq.uz 是乌兹别克斯坦国家税务委员会的官方电子税务服务门户网站，为纳税人和税务部门之间的高效互动提供一站式数字化服务平台。

主要功能

针对个人	• 查询个人税务账户和使用税务计算器 • 获取税务登记信息和个人识别码（PINFL）	• 提交税务申报 • 纳税人注册及相关电子服务办理
针对个体工商户	• 资产和社会保险缴纳服务 • 获取多种个人税务相关服务	• 收银机注册
针对法人企业	• 提交税务报告和电子发票 • 与财政登记系统及收银系统集成	• 申请退税或多缴税款返还
平台能力	• 支持电子报税及文档管理，简化合规流程 • 个性化纳税人面板，提供税务账户、发票、通知及指南的实时访问 • 为个人和企业提供便捷服务，提升用户体验	
业务价值	• 提供统一的税务合规和申报数字化渠道 • 乌兹别克斯坦税务数字化改革的重要组成部分	• 提升办税效率、透明度与便捷性

3. 1C:Enterprise

1C:Enterprise是乌兹别克斯坦广泛应用的企业管理平台，为企业自动化核心业务提供可信赖且可扩展的技术基础。对于跨国雇主而言，该系统可确保薪资和财务管理符合当地法规，是中亚及独联体国家（包括乌兹别克斯坦）财务和人力资源管理的标准化解决方案。

薪资管理支持方式

- **端到端自动化：**平台可全面处理复杂的薪资事务，包括工资计算、税费扣除、社会保险缴纳及报表生成，是月度薪资处理的综合工具。
- **一体化人力资源功能：**1C:Enterprise将人事管理与薪资系统无缝整合，将员工档案、休假、考勤及合规信息集中于同一系统中管理。

二、乌兹别克斯坦劳动法与雇佣条例

1. 劳动合同

劳动合同必须由雇主与雇员双方书面签署，并使用乌兹别克语或俄语，以确保法律效力。

合同类型	定义及期限	常见适用场景	法律依据	终止规则	典型行业/员工
固定期限合同	具有明确的起止日期，无最低期限规定。总期限可延长至5年。	项目型或有时间限制的岗位	《乌兹别克斯坦劳动法》	合同期满自动终止，除非续签。超过5年自动转为无固定期限合同；提前终止需有合法理由或支付补偿。	建筑、制造、项目岗位、临时/季节性工作、学生、兼职、灵活用工、外籍员工
无固定期限合同	无明确终止日期，适用于长期雇佣关系。	永久性全职岗位	《乌兹别克斯坦劳动法》	终止需有合法理由，否则需支付补偿。	行政岗位、本地雇员、长期员工
兼职合同	无明确终止日期，长期雇佣关系。	零售、教育、服务支持及其他岗位	《乌兹别克斯坦劳动法》	按合同约定终止。	学生、兼职、灵活用工
自由职业/服务协议	不视为雇佣关系，无劳动权利。	独立顾问、服务提供商	《乌兹别克斯坦劳动法》	按照合同约定；无离职补偿或解雇保护。	顾问、外包专业人员

2. 试用期

a. 最长期限

员工可不设试用期，也可设最长3个月的试用期。对管理人员、总会计师及分支机构/代表处负责人，试用期可延长至6个月。

b. 试用期内终止合同

如试用期已在劳动合同中明确规定，任一方均可在试用期内终止合同。

终止合同的启动方式

- 雇主：员工表现或行为被认为不符合要求时，可终止合同；雇主需发布正式指令并提供书面理由（如经常缺勤、未达工作要求等）。
- 雇员：可在试用期内辞职，无需说明理由。

通知期限

任一方终止合同需提前3个日历日书面通知对方。

员工权益

- 已工作天数的工资；
- 未休假期的补偿（如适用）；
- 终止日前享有完整的社会和劳动保障。

c. 重新聘用与重复试用期

- 如果员工因不同岗位或职责发生重大变化而重新聘用，可设立新的试用期，法律规定的最长期限同前（普通岗位最多3个月，高级岗位最多6个月）；
- 试用期必须在劳动合同中明确注明。

d. 试用期内福利

- 员工享有工资及法定权利（如工作时间、休息时间、加班工资等）；
- 在试用期离职或被解雇时，不支付离职补偿；
- 除非合同另有约定，否则试用期终止不享有遣散费。

e. 书面协议要求

- 试用期条款必须在劳动合同中明确列出；
- 若未注明，员工视为无试用期聘用。

3. 最低工资

截至2025年8月1日，乌兹别克斯坦最低月工资为1,271,000乌兹别克斯坦苏姆（UZS），政府会定期进行调整。

4. 法定缴费

a. 雇主缴费

社会税

- 标准税率：员工工资总额的12%；
- IT园区及部分优惠政策地区可享受降低税率（7.5%个人所得税）或免税待遇。

b. 员工缴费

个人所得税（PIT）

- 统一税率12%，由雇主代扣代缴；
- 适用于工资、奖金、加班费、津贴等收入。

个人养老金缴费：0.1%，目前已包含在个人所得税中，员工无需单独缴纳。

c. 报告与申报

雇主负责：

- 每月代扣代缴个人所得税和社会税；
- 按时向国家机关提交工资、税务及养老金报告；
- 确保符合适用的福利及减免政策。

d. 特殊政策

IT园区入驻企业可为本地及外籍员工享受税收优惠，大幅降低用工成本。

e. 雇主民事责任保险（强制性）

在乌兹别克斯坦，所有雇主均需为员工投保民事责任保险。

保障范围

- 工作场所事故；
- 职业病；
- 因工作相关原因导致员工死亡。

保险确保员工或其家庭能够获得经济赔偿，由保险公司承担费用，雇主无需直接支付。

赔付内容及优势

赔偿包括：

- 医疗费用；
- 临时或永久性伤残赔付；
- 员工因工死亡时对家庭的一次性赔偿。

为员工提供保障，同时降低雇主的财务风险。

雇主义务：

- 与授权保险公司签订保险合同；
- 按期缴纳保险费；
- 向保险公司及相关部门报告事故或职业健康事件；
- 确保对事件进行适当调查并留存完整文件记录。

f. 医疗保险（非强制性）

在乌兹别克斯坦，提供医疗保险是可选的，并非强制要求，但在领先企业中，尤其是针对外籍员工和高级管理人员，提供医疗保险被视为最佳实践。

目前，乌兹别克斯坦法律并未要求雇主必须为员工提供私人医疗保险。

一些雇主，尤其是跨国公司和大型本地企业，会自愿将私人医疗保险作为福利套餐的一部分，以吸引和留住人才。

对于外籍员工，医疗保险并非法定就业要求。但实际上，许多雇主仍提供医疗保险，以确保员工能够使用高质量的私人医疗设施，并符合国际人力资源标准。

政府正逐步推进医疗融资改革，但目前尚未实施强制性雇主提供的健康保险制度。

5. 工作许可与费用（外籍员工）

外籍员工必须在雇主担保下取得有效的工作许可。

证件类型	申请费用
工作许可（年度）	31个基准结算值（BSV）
商务签证	多次入境签证 有效期6个月以内：6个BSV；有效期1年以内：10个BSV
工作签证	多次入境签证 临时居留登记（警察局）：每天2% BSV
个人识别号（PINFL）	约10% BSV

**基准结算值（BSV）：乌兹别克斯坦法律规定的统一参考金额，用于各类财务及监管计算，每年定期调整。截至2025年8月1日，1个BSV为412,000乌兹别克斯坦苏姆。*

*** 个人识别号（PINFL）：相当于税务识别号（TIN），办理银行开户、银行卡申请及享受社会医疗服务等都需使用。*

6. 休假与福利

休假类型	时长与待遇	条件 / 备注
带薪年假	每年21个自然日	• 按基本工资+津贴支付； • 须在当年使用或经批准延期； • 雇主可酌情增加休假天数。
无薪假	自然年内累计或连续不得超过3个月	由雇主与员工协商决定时长
病 假	一般最多4个月 特殊医疗情况可延长至近一年	需提供医疗证明 补偿按平均日工资： • 工龄≤8年：60%；　• 工龄>8年：80%； • 不论工龄，满足以下条件者100%：有3个或以上16岁以下子女、职业病、工伤。
产 假	共126日（产前70日+产后56日） 难产或多胞胎再延长14日	• 工龄≥1年：100%工资； • 工龄<1年：75%工资；　• 产假期间不得解雇。
育儿假	带薪至孩子2岁，额外1年无薪	带薪部分按政府规定最低工资的60%发放
婚假及社会假	通常3-7天，支付平均工资	法律无强制要求，雇主可自行规定： • 员工本人结婚；　• 子女结婚； • 生育子女（父亲）；　• 直系亲属去世。
公共假期	1月1日-新年 3月8日-妇女节 3月21日-纳乌鲁兹节 5月9日-纪念与荣誉日 9月1日-独立日 10月1日-教师节 12月8日-宪法日 斋月节首日 宰牲节首日	如果要求员工在法定假日工作，则必须向员工支付标准小时工资的两倍，或给予同等休假时间。

休假类型	时长与待遇	条件 / 备注
加 班	每年最多120小时	按员工标准时薪的两倍支付，或给予等同的调休时间。
夜 班	22:00至次日6:00工作	工资按比例应≥正常日工资1.5倍；禁止未满18岁、有医疗禁忌、孕妇参加夜班。

7. 解雇与遣散费

主动离职

- 发起方：员工（无需说明理由）；
- 生效日期：按通知书注明或双方协商确定；
- 撤回申请：通知期结束前可撤回离职申请，除非已聘用替代人员。
- 通知期：14个日历日（试用期内为3天）；
- 雇主义务：最后工作日结清所有应付费用；

被动解雇

- 发起方：雇主，须有合法理由（如裁员、不当行为、业绩不达标等）；
- 通知期：裁员一般需提前2个月通知；严重违规可立即解雇；
- 受保护群体：休假、病假及孕期员工不得解雇；
- 遣散费：按工龄支付员工平均月薪的50%–200%。

遣散费标准（依据劳动法第173条）

服务年限	最低遣散费（按员工平均月薪百分比）
少于3年	50%
3至5年	75%
5至10年	100%
10至15年	150%
15年以上	200%

解雇场景	通知期	遣散费 / 福利	法律风险 / 条件
双方协商解除	双方协商确定	除非合同或集体协议另有规定，否则无需支付遣散费	若有书面记录，法律风险低
固定期限合同到期	无（未续签）	除非合同或集体协议另有规定，否则无需支付遣散费	合同总期不得超过5年；若继续雇佣，则转为无固定期限合同（劳动法第111条）
员工主动辞职	2周（14天）	发放最后工资 + 未休假补偿	员工须提交书面辞职通知；雇主不得拒绝（劳动法第160条）
试用期内解雇	3天	仅支付实际工作天数工资 + 未休假补偿（如适用）	员工无需说明理由； 雇主仅在绩效不达标时可解雇，需留存文件记录

解雇场景	通知期	遣散费 / 福利	法律风险 / 条件
雇主因合法理由解雇（如严重违规）	无（严重违规情况）	无遣散费	需有合法书面理由（如旷工、失信、不当行为）（劳动法第173条）
雇主无故/裁员解雇	2个月	按工龄支付遣散费（平均月薪50%–200%）	法律风险高；必须证明裁员或组织重组合理（劳动法第161条）

8. 其他扣款与免除规定

- 员工工资的总扣款不得超过净月工资的50%；
- 例外情况：在支付赡养费、损害赔偿或因服刑产生的相关费用时，扣款可达到70%（第270条）。

9. 雇主合规提示

- 员工入职及离职须在my.mehnat.uz平台上5个工作日内完成登记；
- 每月监控向税务机关的申报情况；
- 通过政府平台按时缴纳税款；
- 确保 1C: Enterprise 系统中的工资数据与实际支付一致。

Article contributed by
Idrisova Firuza
HR Service Delivery Manager, Uzbekistan
E: firuza.idrisova@biposervice.com

BIPO NEWS

BIPO受邀出席2025新加坡国庆庆典晚宴

8月16日，中国新加坡商会在上海浦东香格里拉酒店隆重举办新加坡60周年国庆庆典晚宴。BIPO受邀并携手合作伙伴共同出席了本次庆典晚宴，与来自政商各界的嘉宾共襄盛举。这场盛宴不仅展现了新中两国深厚的友好关系，也为企业交流与合作提供了重要平台。

BIPO亮相AI Taiwan未来商务展，探讨全球人才与AI发展趋势

近日，BIPO受邀出席AI Taiwan未来商务展，与众多行业专家、学者及科技企业代表齐聚一堂，共同探讨人工智能驱动下的全球人才管理与未来职场变革。BIPO CTO Brian Weng 在现场带来主题演讲《全球人才与AI发展趋势》，分享全球化趋势下AI与人才管理的前沿洞察。人工智能正在重塑企业的人才招聘与管理模式，尤其在企业出海与海外拓展过程中，如何实现跨国人才的高效获取与合规雇佣，成为企业全球化发展的关键挑战。

BIPO亮相DHR公会·名企HRSSC卓越运营闭门研讨会深圳站，分享企业全球化服务经验

近日，BIPO受邀参与DHR公会主办“名企HRSSC卓越运营闭门研讨会·深圳站”。作为全球人力资源服务科技企业，BIPO企业全球化服务方案总监佟海龙先生在开场环节带来了BIPO的产业布局及出海服务业务介绍，获得与会嘉宾高度关注与认可。佟海龙先生指出，随着中国企业“走出去”步伐加快，企业出海在面临复杂市场环境的同时，也对全球人力资源管理提出更高要求。未来，BIPO将继续携手行业合作伙伴，实现可持续海外拓展目标。

BIPO线上研讨会｜《乌兹别克斯坦市场拓展与劳动法解析》圆满落幕

BIPO联合IT Park Uzbekistan在8月14日举办线上研讨会《乌兹别克斯坦市场拓展与劳动法解析》，帮助企业全面了解乌兹别克斯坦用工环境，规避合规风险，稳步推进本地业务拓展。

Umida Odilova (Chief Manager of Asia Division, IT Park Uzbekistan) 首先为大家分享了乌兹别克斯坦的劳动力市场现状与潜力。接着，在Yury KARP (Regional Head, BIPO Central Asia) 对BIPO中亚地区的介绍过后，Firuza Idrisova (HR Service Delivery Manager, BIPO Uzbekistan) 详细分享了乌兹别克斯坦劳动法与雇佣条例的关键法规，并一一为大家概括与解读。活动最终在嘉宾与参会者的互动交流后圆满落幕。

荣誉｜BIPO荣获“2025思旗奖”，以AI驱动全球人力资源服务创新

近日，BIPO荣登由中国领先研究与技术服务机构HRflag发起的“2025思旗奖（AIflag Awards）”榜单，成功入选“2025 HRflag人力资源服务业人工智能科技企业榜单”，以卓越的AI技术实力与在全球化人力资源服务领域的深度应用，赢得行业广泛认可。

BIPO登36氪「East Forward 2025出海全球化创新企业」榜单

36氪正式发布《East Forward 2025出海全球化创新系列名册》，旨在挖掘在全球市场中展现出卓越战略视野与落地能力的中国企业。BIPO凭借其深耕全球人力资源服务领域的持续创新与全球化布局，成功入选“出海全球化创新企业”榜单。

BIPO携手多方联合主办“出海无界，智赢全球：企业出海新路径”主题沙龙

7月31日，BIPO联合笠偲咨询、绚星智慧科技、CNBC及爱因斯特在青岛成功举办“出海无界，智赢全球：企业出海新路径”国际化主题沙龙。此次活动聚焦“企业出海”关键痛点，围绕低成本高效率的海外业务布局、合规用工、全球人才发展与雇主品牌建设等议题展开深度探讨，现场吸引众多出海企业高管、HR负责人及专家学者参与。

关于我们

BIPO（必博）成立于2010年，总部位于新加坡，中国总部位于上海。作为全球领先的薪酬和人力资源解决方案提供商，BIPO的服务网络覆盖170多个国家和地区，在亚太、中东、拉丁美洲、欧洲、北美和非洲共设有50多个自营办公室，帮助企业快速实现全球化布局。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solutions，包含人力资源管理系统(HRMS)、Athena BI分析工具，达成了包括全球薪酬外包（GPO），名义雇主服务（EOR）等服务的高效交付，实现人力资源流程自动化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO，已发展成亚太区服务网络最广，落地最深的一站式人力资源合作伙伴，积累了众多高能级的全球知名企业，并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案，打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商！

www.biposervice.com bipoinfo@biposervice.com 400-101-7100
biposvc bipo-svc wechat ID: BIPO-China

欢迎扫码订阅

Copyright © 2025 BIPO Service. All rights reserved.