



Оригинальная статья

УДК 331

JEL J08

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_1_5_74_86

EDN ASEEXQ

Оценка состояния и тенденций достойного труда в Республике Узбекистан

Дилшадбек Набижанович Нурматов

Андижанский государственный университет им. З.М. Бабура, Андижан, Узбекистан

(dnn220371@gmail.com), (<https://orcid.org/0009-0007-1592-6120>)

Аннотация

В статье исследуется современное состояние и тенденции развития системы достойного труда в Республике Узбекистан в условиях цифровой трансформации экономики. Цель исследования состоит в научно обоснованной оценке состояния и тенденций достойного труда в Республике Узбекистан на основе международной и национальной статистики, с определением достижений, вызовов и направлений дальнейшего развития системы трудовых отношений. Методологическая основа работы опирается на принципы методологии Anker R. по измерению индикаторов достойного труда, концепцию «Повестки достойного труда» (Decent Work Agenda) Somavia J. и последующие нормативные документы Международной организации труда (МОТ), включая «Декларацию о социальной справедливости в целях справедливой глобализации» и «Глобальную комиссию по будущему сферы труда». В качестве информационной базы использованы официальные данные Национального комитета Республики Узбекистан по статистике (UzStat) за 2019–2024 гг., данные статистического портала Международной организации труда (ILOSTAT), нормативно-правовые акты Республики Узбекистан и аналитические отчеты Всемирного банка. В исследовании проведено сопоставление динамики ключевых индикаторов достойного труда – уровня занятости, безработицы, участия женщин, охвата социальной защитой и условий труда. Результаты исследования показали, что в 2019–2024 гг. Республика Узбекистан продемонстрировала прогресс в институционализации трудовых прав, выражающийся в расширении охвата формальной занятости, усилении нормативно-правового регулирования и росте участия работников в системе социальной защиты. Вместе с тем сохраняются структурные диспропорции, проявляющиеся в высокой доле неформальной занятости, ограниченном охвате самозанятых системой социального страхования и неравномерном доступе различных социальных групп к цифровым трудовым сервисам. Научная новизна статьи заключается в авторской оценке состояния достойного труда в Узбекистане с позиций интеграции национальной и международной методологии. Практическая значимость заключается в возможности использования полученных выводов при разработке стратегий занятости и социальной защиты в рамках Национальной стратегии до 2030 года.

Ключевые слова: достойный труд, занятость, социальная защита, цифровизация, рынок труда, гендерное равенство, индикаторы МОТ, устойчивое развитие

Для цитирования: Нурматов Д.Н. Оценка состояния и тенденций достойного труда в Республике Узбекистан // Уровень жизни населения регионов России. 2026. Том 22. № 1. С. 74–86. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_1_5_74_86 EDN ASEEXQ



RAR (Research Article Report)

JEL J08

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_1_5_74_86

Assessment of the Status and Trends of Decent Work in the Republic of Uzbekistan

Dilshadbek N. Nurmatov

Andijan State University named after Z.M. Babur, Andijan, Uzbekistan

(dnn220371@gmail.com), (<https://orcid.org/0009-0007-1592-6120>)

Abstract

The article examines the current state and development trends of the decent work system in the Republic of Uzbekistan in the context of the digital transformation of the economy. The purpose of the study is to provide a scientifically grounded assessment of the state and trends of decent work in Uzbekistan based on international and national statistical data, identifying achievements, challenges, and directions for further development of labour relations. The methodological framework of the study is based on the principles of R. Anker's methodology for measuring decent work indicators, the Decent Work Agenda proposed by J. Somavia, and subsequent International Labour Organization (ILO) normative instruments, including the Declaration on Social Justice for a Fair Globalization and the report of the Global Commission on the Future of Work. The empirical base of the research includes official data from UzStat for 2019–2024, the ILOSTAT database, national legal and regulatory acts, and analytical reports of the World Bank. The study conducts a comparative analysis of the dynamics of key decent work indicators, including employment and unemployment rates, women's participation in the labour market, social protection coverage, and working conditions. The results of the study show that during 2019–2024 the Republic of Uzbekistan demonstrated progress in the institutionalization of labour rights, reflected in the expansion of formal employment, strengthening of regulatory and legal frameworks, and increased participation of workers in social protection systems. At the same time, persistent structural disparities remain, manifested in a high share of informal employment, limited social insurance coverage for the self-employed, and unequal access of different social groups to digital labour market services. The scientific novelty of the article lies in the author's assessment of the state of decent work in Uzbekistan from the perspective of integrating national and international methodological approaches. The practical significance of the study consists in the possibility of applying the obtained results in the development of employment and social protection strategies within the framework of the National Development Strategy until 2030.

© Нурматов Д.Н., 2026

Keywords: decent work, employment, social protection, digitalization, labor market, gender equality, ILO indicators, sustainable development

For citation: Nurmatov D.N. Assessment of the Status and Trends of Decent Work in the Republic of Uzbekistan. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2026;22(1):74–86. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2026_22_1_5_74_86 (In Russ.)

Введение

Вопросы формирования системы достойного труда в современной экономике приобретают особую актуальность в условиях цифровой трансформации, глобализации рынков и изменяющихся социальных стандартов. Концепция «достойного труда» выступает не только как этическая категория, но и как интегральный социально-экономический показатель, отражающий уровень человеческого развития и качества жизни населения. В Республике Узбекистан данный вопрос стал центральным направлением социально-экономических реформ, направленных на повышение качества жизни и создание инклюзивного рынка труда.

В научной литературе, посвящённой развитию рынка труда Узбекистана, наблюдается недостаточная методическая разработанность комплексной количественной оценки достойного труда, основанной на сопоставлении индикаторов Международной организации труда (МОТ) с национальными статистическими показателями¹. Несмотря на активизацию программных инициатив и цифровизацию информационных ресурсов Национального комитета Республики Узбекистан по статистике (UzStat), в существующих исследованиях отсутствует полноценная методика гармонизации индикаторов МОТ с национальной системой мониторинга, что обуславливает необходимость разработки научно обоснованных критериев для анализа качества труда в условиях переходной экономики.

Научная проблема исследования состоит в отсутствии комплексной и адаптированной к национальной статистике методики оценки достойного труда в Узбекистане, позволяющей интегрировать международные индикаторы МОТ в систему цифрового мониторинга рынка труда и корректно сопоставлять страновые показатели в динамике.

Научный интерес к исследованию достойного труда и качественных характеристик занятости в последние годы значительно возрос. Современные исследования показывают, что ключевыми барьерами для достижения достойного труда ос-

таются институциональные ограничения и неравномерная цифровизация рынка труда, что усиливает диспропорции в уровне заработной платы и доступе к социальным гарантиям [1].

В условиях расширения платформенной и самозанятой занятости особую актуальность приобретает развитие механизмов цифровой социальной защиты, поскольку трансформация форм занятости не всегда сопровождается адекватным развитием систем социального страхования и охвата работников социальными гарантиями [2; 3; 4].

Международные исследования показывают, что цифровые платформы создают новые возможности занятости, но одновременно формируют устойчивые риски нестабильных контрактов и нарушения трудовых прав [4]. Аналитические материалы международных организаций подтверждают, что страны с переходной экономикой сталкиваются с повышенным риском расширения неформальной занятости при недостаточной институциональной защите работников, а социально-трудовая политика в развивающихся странах должна быть ориентирована на сокращение бедности и укрепление стандартов достойного труда, что особенно актуально для Узбекистана [5; 6].

В последние годы государственная политика Узбекистана демонстрирует устойчивую направленность на обеспечение занятости, расширение прав работников и усиление социальной защиты [5; 7].

Важнейшими шагами стали принятие нового Трудового кодекса Республики Узбекистан², Закона «О занятости населения»³, а также реализация Стратегии развития «Узбекистан–2030»⁴, где приоритетом является формирование условий для достойного труда и социальной справедливости.

В международном контексте исследования достойного труда охватывают широкий спектр научных направлений – от экономической теории занятости до социологии труда и устойчивого развития.

Наиболее значимый вклад в развитие концепции достойного труда внесли разработчики

² Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 29.04.2022 г. № ЗРУ-742.

³ Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» от 20.10.2020 г. № ЗРУ-642.

⁴ Национальная стратегия развития Республики Узбекистан «Узбекистан–2030» (утв. Указом Президента Республики Узбекистан от 11.09.2023 г. № УП-158).

нормативной рамки МОТ, а также современные исследователи, анализирующие влияние неравенства, цифровизации и глобальных экономических процессов на качество трудовых отношений [8]. В частности, в рамках критики неолиберальной модели показано, что экономические трансформации способствуют усилению трудового неравенства и снижению уровня социальной защищённости работников [9], тогда как эмпирические исследования подтверждают, что более высокий уровень социального равенства способствует снижению стрессов и повышению качества трудовой жизни [10].

В научной литературе последних лет тема достойного труда активно обсуждается и в контексте цифровой экономики. В частности, в докладах МОТ о занятости и социальном положении и в современных обзорных исследованиях подчёркивается, что цифровизация создаёт новые возможности для гибких форм занятости, но одновременно усиливает риски неформальности и социального неравенства [1; 4].

Объектом данного исследования является система достойного труда в Республике Узбекистан, а предметом – совокупность социально-экономических и институциональных показателей достойного труда, формируемых в условиях цифровой трансформации экономики и используемых для оценки реализации принципов достойного труда на основе интеграции международных индикаторов МОТ и национальной статистики.

Цель исследования – дать научно обоснованную оценку состояния и тенденций достойного труда в Республике Узбекистан на основе международной и национальной статистики, определить достижения и вызовы, а также выявить направления дальнейшего развития системы трудовых отношений.

Гипотеза исследования заключается в том, что достижение прогресса в обеспечении достойного труда в Узбекистане возможно при условии интеграции международных индикаторов МОТ в национальную систему цифрового мониторинга рынка труда, что позволит объективно измерять динамику качества трудовых отношений, корректно сопоставлять страновые показатели и количественно оценивать влияние институциональных реформ на занятость, социальную защиту и безопасность труда.

Следует подчеркнуть, что комплексные исследования достойного труда, опирающиеся одновременно на методологию индикаторов МОТ (ILO Decent Work Indicators), международные сопоставления и цифровизацию статистического мониторинга рынка труда, ранее в Республике Узбекистан системно не проводились. В этой связи

настоящее исследование является пионерным для национального уровня аналитики и официальной статистики, поскольку впервые адаптирует международную систему измерения достойного труда к условиям страны с переходной экономикой и формирующейся цифровой инфраструктурой социально-трудовых отношений.

Научная новизна исследования определяется не только адаптацией международной методологии МОТ к национальному контексту, но и предложением интегрального подхода к оценке достойного труда на основе цифровых источников. На практике это позволяет впервые использовать данные государственных цифровых платформ (ish.mehnat.uz, my.soliq.uz) в качестве полноценного компонента мониторинга трудовых прав, занятости и социальной защиты. В отличие от существующих работ, где анализ ограничивается отдельными индикаторами или нормативными аспектами, данное исследование формирует системную основу для корректировки национальной политики и статистики Узбекистана с учётом вызовов цифровизации и платформенной занятости.

Задачи исследования включают:

- анализ теоретико-методологических основ концепции достойного труда;
- оценку состояния основных индикаторов достойного труда в Узбекистане;
- выявление влияния цифровизации на рынок труда и социальную защиту;
- сопоставление национальных тенденций с международными стандартами МОТ;
- формулирование рекомендаций по совершенствованию государственной политики в сфере труда.

Автором впервые выполнено сопоставление динамики ключевых индикаторов достойного труда по Узбекистану с аналогичными показателями стран Центральной Азии и Восточной Европы, что позволило выявить как позитивные тенденции (рост занятости, цифровизация социальной защиты), так и структурные вызовы (неформальная занятость, территориальное неравенство, низкий охват цифровыми сервисами).

Теоретические и методологические положения

Особенностью оценки реализации принципов достойного труда в странах с переходной экономикой, таких как Республика Узбекистан, является необходимость адаптации национальной системы статистического наблюдения к международным стандартам, разработанным Международной организацией труда. Переходные экономики сталкиваются с задачей институционализации новых форм занятости, в том числе не-

формальной и цифровой, что требует обновления методологической базы.

В этой связи важным шагом стало внедрение национальной Программы достойного труда для Узбекистана на 2021–2025 годы (Decent Work Country Programme for Uzbekistan)⁵, которая была разработана в сотрудничестве с МОТ, профсоюзами, работодателями и правительством⁶. Документ включает набор индикаторов, гармонизированных с международными стандартами, МОТ, и ориентирован на интеграцию целей достойного труда в социально-экономическое развитие страны [5; 7].

Программа предполагает создание системы мониторинга по четырём стратегическим приоритетам достойного труда (занятость, права в сфере труда, социальная защита и социальный диалог), а также внедрение показателей для оценки прогресса в каждом из направлений. Таким образом, Республика Узбекистан демонстрирует приверженность целям устойчивого развития (ЦУР 8), адаптируя национальные подходы к глобальным ориентирам МОТ [5].

Современная теория достойного труда сформировалась на стыке экономической, социальной и правовой мысли и в настоящее время представляет собой комплексную междисциплинарную категорию. Концепция «Decent Work» впервые была институционализована в докладе Генерального директора МОТ J. Somavia «Decent Work», где было указано, что труд должен быть не просто занятием, а «источником личного достоинства, семейного благополучия и социального прогресса» [9; 11]. Эта концепция закрепила новое понимание труда как ключевого элемента устойчивого развития, включающего экономическую эффективность, социальную справедливость и права человека.

МОТ выделяет четыре взаимосвязанных стратегических направления достойного труда:

– занятость – обеспечение возможностей для всех женщин и мужчин получать продуктивную работу;

– права в сфере труда – уважение, продвижение и реализация основных трудовых прав;

– социальная защита – обеспечение защиты от рисков утраты дохода и социальной уязвимости;

– социальный диалог – участие работников, работодателей и государства в формировании трудовой политики.

⁵ Decent Work Country Programme for Uzbekistan (2021–2025). Geneva: ILO, 2021. 43 p. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/DWCP%20Uzbekistan.pdf> (дата обращения: 01.10.2025).

⁶ Страновая программа по достойному труду Республики Узбекистан на 2021–2025 гг. Geneva: ILO, 2021. 51 p. URL: https://kasaba.uz/wp-content/uploads/2022/01/RUS_UZB_DWCP-Uzbekistan-2021-2025_FF_21Sep-002.pdf URL: (дата обращения: 01.10.2025).

Как отмечал D. Ghai, концепция достойного труда объединяет эти направления в единую методологическую систему, где социальная справедливость рассматривается как условие устойчивого экономического развития и равенства возможностей на рынке труда [11].

С развитием международных норм данная концепция получила закрепление в ряде ключевых документов МОТ:

- Декларация о фундаментальных принципах и правах в сфере труда⁷;

- Повестка достойного труда (Decent Work Agenda)⁸;

- Декларация о социальной справедливости для справедливой глобализации⁹;

- Глобальная комиссия по будущему сферы труда¹⁰;

- ILO Global Employment Trends 2023–2024¹¹.

Эти документы отражают эволюцию подходов Международной организации труда от нормативного регулирования к системе мониторинга и оценки прогресса на основе набора количественных индикаторов. Важнейший вклад в развитие методологии оценки внёс R. Anker, предложивший систему статистических показателей, сгруппированных по ключевым измерениям достойного труда, включая возможности занятости, адекватность заработной платы, безопасные условия труда, сочетание трудовой и семейной жизни, равенство и недискриминацию, стабильность занятости, социальную защиту, социальный диалог, развитие навыков и человеческое достоинство [3].

Данный подход стал основой для разработки рамки индикаторов достойного труда МОТ, официально утверждённой в конце 2000-х годов и впоследствии адаптированной с учётом современных социально-экономических трансформаций. В обновлённых версиях методологии учиты-

⁷ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации (принята Генеральной конференцией МОТ 18.06.1998 г.). URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml (дата обращения: 01.10.2025).

⁸ Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development // ILO: [website]. URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/decent-work-and-2030-agenda-sustainable-development> (дата обращения: 01.10.2025).

⁹ Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (принята 97 сессией МОТ от 10.06.2008 г.) URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf (дата обращения: 01.10.2025).

¹⁰ Global Commission on the Future of Work // ILO: [website]. URL: <https://www.ilo.org/resource/global-commission-future-work> (дата обращения: 01.10.2025).

¹¹ World Employment and Social Outlook: Trends 2024. Geneva: ILO, 2024. 132 p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_908142.pdf (дата обращения: 01.10.2025).

ваются процессы цифровизации, распространение платформенной занятости, удалённые формы труда и экологические факторы, что отражает эволюцию институциональных и социально-экономических аспектов занятости [1; 3].

В последние годы наблюдается значительный интерес к оценке реализации принципов достойного труда в странах с переходной экономикой. Аналитические исследования международных организаций показывают, что измерение уровня достойного труда требует интеграции статистических и институциональных индикаторов, отражающих качество занятости, доступ к социальным гарантиям и масштабы неформальной занятости. В странах Центральной Азии, включая Узбекистан, особую актуальность приобретают вопросы оценки социальной защиты самозанятых и работников платформенного сектора в условиях роста цифровых услуг и фриланс-занятости.

С теоретико-методологической точки зрения достойный труд может рассматриваться в контексте человекоцентричной парадигмы устойчивого развития, в рамках которой расширение возможностей человека выступает ключевым критерием общественного прогресса и экономического развития. Подход МОТ к оценке достойного труда синтезирует элементы институциональной экономики, социальной политики и теории человеческого капитала, обеспечивая взаимосвязь между экономической эффективностью и социальной справедливостью.

В контексте Республики Узбекистан методология оценки достойного труда должна учитывать национальные особенности рынка труда, уровень цифровизации и институциональные реформы. В 2022 году Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан совместно с МОТ была инициирована программа «Decent Work Country Programme for Uzbekistan (2021–2025)», направленная на гармонизацию национальной статистики с индикаторами МОТ. Программа предусматривает адаптацию системы мониторинга на основе «core indicators» R. Anker, включая измерение гендерного разрыва в занятости, уровня неформального труда, социальной защиты и заработной платы.

Таким образом, теоретико-методологическая основа данного исследования сочетает международный и национальный подходы, объединяя нормативно-институциональную модель МОТ, статистическую методологию R. Anker, а также аналитическую систему индикаторов UzStat и ILOSTAT. Научная ценность заключается в возможности использования комплексного подхода, обеспечивающего сопоставимость данных, выявление региональных различий и разработку пред-

ложений по совершенствованию государственной политики в сфере труда.

Современная интерпретация концепции достойного труда в условиях цифровизации экономики также отражена в отечественных исследованиях, анализирующих её трансформацию от индустриальной модели к цифровой парадигме занятости [7].

В исследовании используется комбинированный подход – нормативный, аналитико-статистический и сравнительный, что позволяет не только описать динамику показателей достойного труда, но и выявить структурные факторы, влияющие на уровень занятости, качество рабочих мест и социальную справедливость.

Использованные данные и методы работы с ними

Методологическая база исследования опирается на системный и комплексный подход, предусматривающий сочетание нормативно-правового, статистического и сравнительно-аналитического анализа. Использованные данные охватывают период 2019–2024 гг., что позволяет проследить динамику ключевых индикаторов достойного труда в условиях постпандемийного восстановления и активной цифровизации экономики Узбекистана.

Основным источником статистической информации послужили материалы Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике (UzStat)¹², включая ежегодные отчёты «Труд и занятость в Республике Узбекистан», «Женщины и мужчины Узбекистана» и «Социальная защита населения». Дополнительно были использованы данные международных баз ILOSTAT¹³, World Bank Data¹⁴, UNDP Human Development Reports¹⁵, а также аналитические материалы МОТ по программе Decent Work Country Programme for Uzbekistan (2021–2025).

Для целей анализа применялась адаптированная система индикаторов достойного труда, основанная на методологии R. Anker и рекомендациях Международной организации труда [3]. Комплекс индикаторов был сгруппирован по четырём основным измерениям:

¹² Рынок труда // Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике: [сайт]. URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market> (дата обращения: 01.10.2025).

¹³ Labour market indicators for Uzbekistan and Central Asia // ILOSTAT: [website]. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/europe-and-central-asia/> (дата обращения: 01.10.2025).

¹⁴ World Development Indicators: Labour market and digitalization indicators // World Bank: [website]. URL: <https://data-bank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (дата обращения: 01.10.2025).

¹⁵ Human Development Report 2023/2024 // UNDP: [website]. URL: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24> (дата обращения: 01.10.2025).

– занятость и доступ к труду, включая уровень общей и гендерной занятости, долю безработных, структуру неформальной занятости;

– условия и качество труда, отражающие безопасность, продолжительность рабочей недели и оплату труда;

– социальная защита и доходы, включая охват населения системой социального страхования, пенсионного обеспечения и пособий;

– права в сфере труда и социальный диалог, характеризующие степень институционализации трудовых отношений и коллективных переговоров.

Следует отметить, что при использовании официальной статистики существуют определённые ограничения. В частности, данные по неформальной занятости в Узбекистане и странах Центральной Азии имеют несовершенную детализацию: ряд категорий самозанятых, работников платформенного сектора и частично занятых не отражаются полностью в административной отчётности. Это обусловлено нормативными различиями в определении статуса работника, отсутствием полного охвата инструментами цифрового мониторинга и частичным недоучётом временных трудовых отношений [10; 12].

Кроме того, показатели социальной защиты в национальной статистике не всегда включают фрилансеров, сезонных работников и трудовых мигрантов, что приводит к занижению оценки масштабов недостаточного охвата системой социального страхования и пенсионных взносов, особенно среди нестандартных форм занятости.

В связи с этим выбор ключевых индикаторов исследования основан на их универсальности, сопоставимости и методологической согласованности с рекомендациями МОТ (ILO Decent Work Indicators) [9]. Использование таких индикаторов обеспечивает корректное международное сравнение и минимизацию рисков искажения при анализе тенденций достойного труда.

Для анализа динамики использовались методы сравнительного и индексного анализа, что позволило оценить соотношение национальных показателей с международными стандартами МОТ. Расчёт индексов занятости и безработицы проводился на основе официальных данных UzStat и ILOSTAT с последующей стандартизацией значений для обеспечения сопоставимости.

Кроме того, использовались методы контент-анализа нормативных документов – прежде всего, Трудового кодекса Республики Узбекистан¹⁶, Закона «О занятости населения»¹⁷ и Националь-

ной стратегии развития «Узбекистан–2030»¹⁸, в которых закреплены приоритеты по созданию качественных рабочих мест, гендерному равенству и цифровой трансформации рынка труда.

Особое внимание уделено оценке цифровизации трудовой сферы, которая рассматривается как ключевой фактор модернизации занятости. Для этого использовались данные Министерства цифровых технологий Республики Узбекистан и портала ish.mehnat.uz¹⁹, интегрирующего цифровые вакансии и платформенные формы занятости. Анализ позволил выявить рост числа зарегистрированных пользователей на портале с 0,8 млн в 2019 г. до более 2,3 млн в 2024 г., что отражает тенденцию к цифровизации рынка труда и расширению форм самозанятости²⁰.

В рамках статистического анализа применялись методы вариационного и трендового анализа, позволяющие выявить закономерности изменения показателей достойного труда по годам. Например, доля занятых в общей численности трудовых ресурсов Узбекистана увеличилась с 61,5% в 2019 г. до 65,2% в 2024 г., тогда как уровень безработицы снизился с 9,3% до 7,1%. Одновременно наблюдается повышение участия женщин в занятости – с 44,7% до 47,9%.

Для оценки социальной защиты использовались показатели охвата населения пенсионной системой, социальной помощью и программами по борьбе с бедностью. По данным UzStat, к 2024 году охват системой обязательного социального страхования достиг 78%, а доля населения, получающего адресные социальные пособия, выросла на 12% по сравнению с 2019 годом²¹.

В методологическом аспекте исследование сочетает индуктивный и дедуктивный методы, что позволило связать эмпирические результаты с теоретическими концепциями достойного труда. С помощью метода структурно-функционального анализа определены взаимосвязи между экономическим ростом, цифровизацией и уровнем социальной защищённости работников.

При интерпретации данных применялся сравнительный подход, основанный на сопоставлении индикаторов Узбекистана с аналогичными показателями стран Восточной Европы и Центральной Азии. Для этого использовались меж-

¹⁸ Национальная стратегия развития Республики Узбекистан «Узбекистан–2030» (утв. Указом Президента Республики Узбекистан от 11.09.2023 г. № УП-158).

¹⁹ Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан: [сайт]. URL: <https://gov.uz/oz/bv/sections/ish-o-rinlari>; Национальная база вакансий: [сайт]. URL: <https://ish.mehnat> (дата обращения: 03.10.2025).

²⁰ Рынок труда // Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике: [сайт]. URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market> (дата обращения: 04.10.2025).

²¹ Там же.

¹⁶ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 29.04.2022 г. № ЗРУ-742.

¹⁷ Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» от 20.10.2020 г. № ЗРУ-642.

дународные данные МОТ (ILOSTAT)²² и Всемирного банка, что позволило выявить, что уровень неформальной занятости в Узбекистане (42% в 2023 г.) остаётся выше, чем в Казахстане (30%) и Азербайджане (33%), но имеет тенденцию к снижению.

Дополнительным направлением анализа реализации принципов достойного труда на микроуровне является использование нефинансовой отчётности компаний, позволяющей оценивать соблюдение социальных стандартов, условий труда и корпоративных обязательств работодателей. В научных исследованиях подчёркивается, что данные нефинансовой отчётности могут рассматриваться как вспомогательный источник информации при анализе качества занятости и реализации принципов достойного труда, особенно в условиях цифровизации и расширения требований к социальной ответственности бизнеса [13].

Таким образом, совокупность методов, использованных в исследовании, обеспечивает научную надёжность полученных результатов и позволяет провести всестороннюю оценку состояния и тенденций достойного труда в Узбекистане. Применение интегрированной базы данных UzStat, ILOSTAT и национальных нормативных актов позволило не только количественно оценить индикаторы, но и выявить институциональные аспекты реализации политики достойного труда.

Результаты исследования и их обсуждение

В целях обоснования результатов исследования был проведён сравнительный анализ ключевых индикаторов достойного труда в

Республике Узбекистан и странах Центральной Азии, включая Казахстан, Кыргызстан и Таджикистан [14]. В таблице 1 представлены данные за 2023 год по четырём индикаторам: уровень занятости, уровень неформальной занятости, доля молодёжи NEET (Not in Employment, Education or Training) и охват системой социальной защиты.

Как видно из таблицы 1, уровень неформальной занятости в Таджикистане стабильно превышает 70% в течение последних лет, что обусловлено высокой долей самозанятых и сельскохозяйственного труда. В то же время, в Казахстане наблюдается более низкий уровень неформальности (около 25–30%), благодаря активному внедрению цифровых платформ учёта труда и реформам в налоговой сфере. Узбекистан занимает промежуточную позицию, однако его динамика (снижение с 50% до 43% с 2019 по 2023 гг.) свидетельствует о положительных результатах государственной политики в направлении легализации занятости. Следует отметить, что один из значимых индикаторов в системе оценки достойного труда – это доля молодёжи NEET, то есть молодых людей, не занятых в трудовой деятельности, обучении или профессиональной подготовке. Данный показатель отражает уровень социально-экономической уязвимости молодёжи и используется в международной практике для анализа эффективности политики занятости в странах с переходной экономикой. Так, в Республике Узбекистан на 2023 год доля NEET составила 23,1%, что свидетельствует о необходимости усиления мер по вовлечению молодёжи в образование и рынок труда.

Таблица 1

Сравнительный анализ ключевых индикаторов достойного труда в странах Центральной Азии (2023 г.)

Table 1

Comparative Analysis of Key Decent Work Indicators in Central Asian Countries (2023)

Страна	Уровень занятости (%)	Неформальная занятость (%)	Молодёжь NEET (%)	Охват социальной защитой (%)
Узбекистан	65,2	48,7	23,1	34,5
Казахстан	68,1	24,5	14,7	58,3
Кыргызстан	62,8	55,3	25,2	39,1
Таджикистан	60,4	57,8	27,9	28,4

Источник: составлено автором на основе данных статистического портала ILOSTAT.²³

²² Labour market indicators for Uzbekistan and Central Asia // ILOSTAT: [website]. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/europe-and-central-asia/> (дата обращения: 04.10.2025).

²³ Labour market indicators for Uzbekistan and Central Asia // ILOSTAT: [website]. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/europe-and-central-asia/>; World Development Indicators: Labour market and digitalization indicators // World Bank: [website]. URL: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (дата обращения: 01.10.2025).

Агрегированные показатели, представленные в таблицах 1–2, рассчитаны автором на основе микроданных UzStat и базы ILOSTAT, что обеспечивает сопоставимость и воспроизводимость результатов.

Оценка состояния и тенденций достойного труда в Республике Узбекистан показала, что за последние пять лет страна продемонстрировала устойчивое улучшение ключевых параметров занятости, социальной защиты и институциональных условий труда. Вместе с тем сохраняются системные проблемы, обусловленные структурными диспропорциями рынка труда, региональным неравенством и неполной цифровизацией социальной инфраструктуры.

Полученные выводы подтверждаются детализированными статистическими данными UzStat²⁴ и ILOSTAT²⁵. В частности, уровень общей занятости в Узбекистане вырос с 61,5% в 2019 г. до 65,2% в 2024 г., при этом рост экономически активного населения сопровождался увеличением доли формальной занятости – с 58,1% до 62,4%. Гендерные различия также демонстрируют позитивную динамику: уровень участия женщин на рынке труда увеличился с 44,7% до 47,9%, а разрыв в оплате труда сократился на 4,6%. Сравнение с странами Центральной Азии показывает, что Узбекистан опережает Таджикистан и Кыргызстан по динамике роста формальной занятости и показателям охвата социальной защитой, что подтверждает устойчивость положительных трендов на национальном уровне.

Полученные результаты подтверждают, что ключевым драйвером позитивных изменений является ускоренная цифровизация трудовых процессов и системы социальной защиты [1; 4; 15]. Расширение электронных сервисов регистрации трудовых договоров и мониторинга выплат (например, через платформы *my.soliq.uz* и *ish.mehnat.uz*) снижает информационную асимметрию между работником и работодателем и сокращает барьеры для входа на рынок труда, особенно для молодежи и женщин. Доступ к цифровым сервисам существенно повышает вероятность формализации трудового контракта, а значит – доступа к пенсионным и страховым механизмам, что подтверждается международными исследованиями о влиянии цифровизации и платформенных форм занятости на трансформацию рынка труда²⁶.

²⁴ Рынок труда // Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике: [сайт]. URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market> (дата обращения: 01.10.2025).

²⁵ Labour market indicators for Uzbekistan and Central Asia // ILOSTAT: [website]. URL: <https://ilostat.ilo.org/data/europe-and-central-asia/> (дата обращения: 01.10.2025).

²⁶ Global Wage Report 2022-23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power // ILO: [website]. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/global->

Тем не менее, сохраняющиеся диспропорции объясняются неравномерностью цифровой инфраструктуры в регионах Узбекистана и недостаточной вовлечённостью самозанятых и работников платформенного сектора в систему социального страхования. Международные аналитические исследования показывают, что цифровизация сама по себе не гарантирует уменьшения масштабов неформальной занятости, если национальное законодательство не адаптировано к гибким и платформенным формам труда и не обеспечивает охват фрилансеров и временных работников механизмами социальной защиты²⁷. Соответственно, высокая доля неформальной занятости в Узбекистане обусловлена не только экономическими причинами, но и институциональными ограничениями правового статуса новых форм занятости.

Дополнительным фактором сохраняющихся диспропорций является гендерный разрыв навыков в области ИКТ: женщины менее представлены в цифровых секторах, где наблюдается более высокая заработная плата.

Международные доклады о человеческом развитии и занятости подчёркивают, что гендерные различия в доступе к цифровым навыкам и образованию оказывают прямое влияние на качество рабочих мест, уровень заработной платы и степень социальной защищённости работников в странах с переходной экономикой²⁸.

Вместе с тем сохраняется высокая доля неформальной занятости – около 42% в 2023 г., что существенно выше среднего показателя для стран Восточной Европы (около 25%). Неформальный сектор наиболее развит в сельском хозяйстве, строительстве и мелкорозничной торговле. Его существование отражает двойственность трудовых отношений, где формальные механизмы защиты не охватывают значительную часть работников.

Следует различать понятия «неформального сектора» и «неформальной занятости», которые нередко ошибочно используются как взаимозаменяемые. В отечественной статистике и методиках мониторинга эти категории имеют различную правовую природу. Неформальный сектор

wage-report-2022-23-impact-inflation-and-covid-19-wages-and; Decent Work Country Programme for Uzbekistan (2021–2025). Geneva: ILO, 2021. 43 p. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/DWCP%20Uzbekistan.pdf> (дата обращения: 01.10.2025).

²⁷ Decent Work Indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. Ver.2. // ILO: [website]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_229374.pdf (дата обращения: 04.10.2025).

²⁸ Human Development Report 2023/2024 // UNDP: [website]. URL: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24> (дата обращения: 04.10.2025).

включает субъектов, осуществляющих деятельность без статуса юридического лица и без обязательного бухгалтерского учёта. В то время как неформальная занятость относится к трудовой деятельности работников без заключения официального трудового договора и без предоставления предусмотренных законом социальных гарантий. Таким образом, неформальная занятость может существовать как в формальном секторе, так и в неформальном, что требует дифференцированного подхода к оценке её масштабов и социально-экономических последствий.

Средняя реальная заработная плата в Узбекистане за период 2019–2024 гг. увеличилась на 36%, что связано с ростом производительности труда и цифровыми преобразованиями в промышленности. Однако межотраслевые различия сохраняются: средняя заработная плата в машиностроении превышает национальный уровень в 1,4 раза, тогда как в сельском хозяйстве остаётся ниже на 22%.

Положительным результатом является снижение доли работников, занятых в условиях повышенного риска, с 14,6% в 2019 г. до 11,2% в 2024 г., что связано с усилением надзора за охраной труда и внедрением цифровых систем контроля безопасности.

Тем не менее, проблемы качества рабочих мест сохраняются: около 17% работников имеют временные или неполные контракты, что повышает нестабильность занятости и ограничивает доступ к социальным гарантиям. Современные исследования показывают, что цифровизация оказывает двойственное влияние на трудовые отношения: с одной стороны, она способствует повышению гибкости занятости и эффективности функционирования рынка труда, а с другой – усиливает риски нестабильности и неравенства в доступе к социальным гарантиям²⁹. Эти тенденции соответствуют выводам международных аналитических обзоров, в которых подчёркивается, что постпандемийное восстановление экономики сопровождается ростом гибких, но не всегда социально защищённых форм занятости³⁰.

Схожие тенденции роста нестандартных и временных форм занятости, а также различий в качестве рабочих мест зафиксированы и в странах Европейского союза, что подтверждается ре-

²⁹ World Employment and Social Outlook: Trends 2024. Geneva: ILO, 2024. 132p. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_908142.pdf (дата обращения: 01.10.2025).

³⁰ Global Wage Report 2022-23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power // ILO: [website]. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/global-wage-report-2022-23-impact-inflation-and-covid-19-wages-and-decent-work-country-programme-for-uzbekistan> (2021–2025). Geneva: ILO, 2021. 43 p. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/DWCP%20Uzbekistan.pdf> (дата обращения: 01.10.2025).

зультатами общеевропейских исследований условий труда и занятости³¹.

Сфера социальной защиты демонстрирует заметный прогресс: охват системой обязательного социального страхования увеличивается, а доля пенсионных выплат, индексируемых в соответствии с инфляцией, имеет устойчивую тенденцию к росту. В рамках реформы цифровизации социального обеспечения внедрены интегрированные информационные платформы (ish.mehnat.uz, my.soliq.uz), позволяющие автоматизировать регистрацию трудовых договоров, учёт трудового стажа и начисление социальных выплат³².

Однако сохраняется проблема фрагментации данных между ведомственными системами и недостаточный охват работников неформального сектора цифровыми услугами. По оценкам МОТ, около 2,8 млн самозанятых граждан не имеют доступа к электронным механизмам социальной защиты³³.

Параллельно наблюдается формирование новых форм трудовых отношений, включая платформенную занятость и фриланс, охватывающих значительное число работников по состоянию на 2024 год³⁴. Международные исследования показывают, что развитие цифровых трудовых платформ трансформирует организацию труда, формируя новые модели занятости, но одновременно усиливая социальную дифференциацию, нестабильность доходов и риски недостаточной социальной защищённости работников.

Указанные процессы требуют институционального признания и адаптации национального трудового законодательства, включая разработку специальных правовых режимов для работников платформенного сектора, что отражено в инициативах органов государственной власти по введению статуса «платформенного работника».

Международные сопоставительные исследования рынков труда показывают, что адаптация цифровых инструментов в странах с переходной экономикой требует комплексной государственной поддержки, инвестиций в человеческий капитал и развития институтов социальной защиты³⁵.

³¹ Eurofound. Living and Working in Europe 2022. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2023. 96 p. URL: <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/d01a510153/ef23016en.pdf> (дата обращения: 01.10.2025).

³² Decent Work Country Programme for Uzbekistan (2021–2025). Geneva: ILO, 2021. 43 p. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/DWCP%20Uzbekistan.pdf> (дата обращения: 01.10.2025).

³³ ILO Monitor on the World of Work // ILO: [website]. URL: <https://www.ilo.org> (дата обращения: 01.10.2025).

³⁴ Decent Work Country Programme for Uzbekistan (2021–2025). Geneva: ILO, 2021. 43 p. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/DWCP%20Uzbekistan.pdf> (дата обращения: 01.10.2025).

³⁵ World Development Indicators: Labour market and digitalization indicators // World Bank: [website]. URL: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (дата обращения: 01.10.2025).

По данным международных аналитических исследований, уровень участия в рабочей силе и показатели неформальной занятости в странах Центральной Азии демонстрируют схожие тенденции: доля неформальных работников остаётся высокой, при этом в ряде стран наблюдается постепенное сокращение гендерного разрыва в оплате труда³⁶. Это свидетельствует о движении Узбекистана в направлении укрепления системы социальной защиты и формирования более инклюзивной модели экономического роста.

В последние годы институциональные реформы в сфере занятости и социальной защиты в Узбекистане ориентированы на интеграцию цифровых решений в управление трудовыми ресурсами и повышение прозрачности занятости. Данные тенденции указывают на ускорение процессов цифровизации рынка труда и модернизацию механизмов государственного регулирования в социально-трудовой сфере.

Институционализация прав в сфере труда стала одной из приоритетных задач государства. С принятием нового Трудового кодекса Республики Узбекистан закреплены нормы о защите прав работников, предотвращении дискриминации и введении электронных трудовых договоров. Создан Национальный совет по вопросам достойного труда, обеспечивающий трёхсторонний социальный диалог между государством, профсоюзами и работодателями³⁷.

Следует отметить, что наряду с базовыми индикаторами достойного труда важную роль играют и дополнительные показатели, отражающие социальную устойчивость рынка труда. В частности, динамика детского труда, гендерные

различия в оплате и участие женщин в управлении позволяют более комплексно оценивать социальные аспекты качества занятости. Согласно данным UzStat и ILOSTAT, доля подростков, вовлечённых в трудовую деятельность вне системы образования, сокращается, однако в сельских регионах сохраняется скрытая занятость несовершеннолетних³⁸. Участие женщин в управленческих должностях в Узбекистане увеличилось с 22% в 2019 г. до 30% в 2024 г., однако сохраняется гендерный разрыв в заработной плате, который оценивается в 21–25% в пользу мужчин³⁹. Включение данных показателей в систему мониторинга достойного труда позволяет выявить не только количественные, но и качественные различия, связанные с равенством возможностей и социальной защитой уязвимых групп населения.

Гендерные аспекты также демонстрируют положительные сдвиги. Доля женщин на руководящих должностях в 2024 г. достигла 30%, против 22% в 2019 г., а уровень участия женщин в формальном секторе увеличился на 9%. Эти результаты согласуются с выводами международных докладов о занятости и человеческом развитии⁴⁰.

Для повышения обоснованности выводов, результаты исследования были систематизированы по четырем основным блокам концепции достойного труда, предложенной МОТ: Занятость, Социальная защита, Трудовые права и Социальный диалог. Такая классификация позволяет структурировать оценку по ключевым направлениям политики в области труда, а также обеспечить сопоставимость с международными подходами. В таблице 2 даны основные результаты исследования в соответствии с данной концептуальной рамкой.

Таблица 2

Основные блоки концепции достойного труда

Table 2

Core Components of the Decent Work Concept

Блок концепции достойного труда	Ключевые показатели	Результаты в Узбекистане
1. Занятость	Уровень занятости, безработицы, NEET	Снижение уровня безработицы до 8,4% в 2023 г., но высокий уровень NEET среди молодёжи – 23,1%
2. Социальная защита	Охват пенсиями, доступ к медицинским услугам	Расширение охвата пенсионной системой, но остаются проблемы с неформальными работниками
3. Трудовые права	Соблюдение норм трудового законодательства, охрана труда	Укрепление инспекций труда, рост количества выявленных нарушений

³⁶ Decent Work Country Programme for Uzbekistan (2021–2025). Geneva: ILO, 2021. 43 p. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/DWCP%20Uzbekistan.pdf> (дата обращения: 02.10.2025).

³⁷ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 29.04.2022 г. № ЗРУ-742.

³⁸ ILOSTAT: [website]. URL: <https://ilostat.ilo.org> (дата обращения: 02.10.2025).

³⁹ Рынок труда // Национальный комитет Республики Узбекистан по статистике: [сайт]. URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/labor-market> (дата обращения: 02.10.2025).

⁴⁰ Human Development Report 2023/2024 // UNDP: [website]. URL: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24> (дата обращения: 01.10.2025).

Блок концепции достойного труда	Ключевые показатели	Результаты в Узбекистане
4. Социальный диалог	Деятельность профсоюзов, коллективные договоры	Активизация взаимодействия с Федерацией профсоюзов, рост количества коллективных договоров

Источник: составлено автором на основе данных МОТ⁴¹.

Результаты анализа согласуются с выводами международных аналитических исследований, согласно которым Узбекистан относится к группе стран, демонстрирующих устойчивый рост занятости при одновременном постепенном снижении социально-экономического неравенства.

Выводы

Полученные результаты согласуются с выводами международных аналитических исследований, в которых подчёркивается, что достойный труд является центральным элементом устойчивого социально-экономического развития и социальной справедливости. В долгосрочной перспективе до 2030 года развитие достойного труда в регионе будет в значительной степени определяться масштабами внедрения цифровых технологий, а также результативностью институциональных реформ в сфере занятости и социальной защиты. Таким образом, дальнейшее укрепление системы достойного труда требует синергии государственной политики, цифровых инструментов управления занятостью и международных стандартов достойного труда, что соответствует современным теоретическим и методологическим подходам к оценке качества занятости.

Проведённое исследование позволило всесторонне оценить состояние и тенденции развития системы достойного труда в Республике Узбекистан в контексте цифровой трансформации экономики и институциональных реформ.

1. Узбекистан за последние пять лет продемонстрировал поступательное развитие основных компонентов достойного труда: рост занятости, снижение безработицы, расширение социальной защиты и укрепление институциональной базы трудовых прав.

2. Государственная политика в сфере труда ориентирована на выполнение международных обязательств, закреплённых в конвенциях, МОТ и Целях устойчивого развития ООН, что подтверждается реализацией национальной программы Decent Work Country Programme for Uzbekistan (2021–2025).

3. Анализ показал, что несмотря на снижение уровня безработицы до 7,1% и рост участия женщин в экономике, сохраняются структурные проблемы, включая высокий уровень неформальной занятости и межотраслевое неравенство в оплате труда.

4. Цифровизация стала ключевым фактором повышения эффективности системы занятости и социальной защиты. Платформы ish.mehnat.uz и my.soliq.uz обеспечивают прозрачность учёта трудовых договоров, автоматизацию начисления выплат и доступность данных для мониторинга.

5. В то же время цифровое неравенство и ограниченный охват работников неформального сектора электронными сервисами создают риск социальной уязвимости, требующий системных решений на уровне законодательства и институтов.

6. Авторское исследование подтвердило гипотезу о том, что устойчивое формирование системы достойного труда возможно при синергии трёх факторов: международной методологии МОТ, национальной цифровой статистики и социального партнёрства.

7. В перспективе до 2030 года приоритетами должны стать: сокращение неформальной занятости, развитие платформенных форм труда, расширение социальной защиты самозанятых и повышение гендерного баланса в занятости.

Таким образом, результаты проведённого исследования подтверждают выдвинутую во введении гипотезу о том, что цифровая трансформация экономики в Республике Узбекистан способствует институциональному укреплению системы достойного труда, однако сопровождается сохранением структурных диспропорций, связанных с неформальной занятостью и неравномерным доступом к цифровым трудовым сервисам. Подтверждение гипотезы позволяет сделать вывод о необходимости дальнейшей адаптации государственной политики в сфере занятости и социальной защиты с учётом цифровых вызовов.

Перспективные направления дальнейших исследований могут включать: углублённый анализ детского труда и скрытых форм вовлечения подростков в трудовую деятельность; исследование гендерного неравенства в структуре заработной платы и доступе к руководящим должностям;

⁴¹ Decent Work Indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators. Ver. 2. // ILO: [website]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_229374.pdf (дата обращения: 01.10.2025).

оценку влияния платформенной экономики и фриланс-занятости на формирование социальной защиты самозанятых; развитие методологии статистического учёта неформальной занятости, включая создание единой цифровой базы трудовых отношений. Особое значение имеет раз-

работка инструментов мониторинга достойного труда на основе больших данных (Big Data) и алгоритмов предиктивной аналитики для оценки рисков на рынке труда в условиях ускоренной цифровизации.

Список источников

1. Saragih S., Tjakraatmadjaa J.H., Pratama A.P. Decent Work in a Digital Age: A Comprehensive Review of Research and Theory. *Cogent Business and Management*. 2024;11(1):2371552. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371552>
2. Hughes D., Warhurst C., Duarte M.E. Decent Work, Inclusion and Sustainability: a New Era Lies Ahead. *British Journal of Guidance and Counselling*. 2021;49(2):145–152. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1898540>
3. Anker R., Chernyshev I., Egger P., et al. Measuring Decent Work with Statistical Indicators. *International Labour Review*. 2003;142(2):147–178. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x>
4. Marcombe A.-C., Sayfullaev K., Islamova N. Redefining Responsible Consumption and Decent Work: Insights from the Second-hand Industry in Uzbekistan. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*. 2024;11(3):604–620. <https://doi.org/10.15549/jecar.v11i3.1655>
5. Абдурахманова Г.К., Рустамов Д.Ж. Достойный труд в системе политики занятости // International Scientific Review of the Problems and Prospects of Modern Science and Education: LXVIII International Correspondence Scientific and Practical Conference, 23–25 марта 2020, Boston, USA. Boston: Problems of Science, 2020. С. 25–32. EDN SUHWBT
6. Прока Н.И. Оценка уровня достойного труда и его эффективности // Вестник аграрной науки. 2023. № 2(101). С. 161–169. <https://doi.org/10.17238/issn2587-666X.2023.2.161> EDN IMLJGF
7. Нурматов Д.Н., Недоспасова О.П. Генезис концепции достойного труда: от индустриализма к цифровой эпохе // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2025. № 72. С. 122–142. <https://doi.org/10.17223/19988648/72/6>
8. Устинович Е.С. Десятилетие достойного труда в России // Социальная политика и социальное партнерство. 2024. № 5. <https://doi.org/10.33920/pol-01-2405-01>
9. Шаймарданов Н.З., Полкова Т.В., Шахова О.А. Достойный труд: методология и методика оценки // Экономика региона. 2009. № 4(20). С. 193–199. EDN KYJQMN
10. Лысенко И.В. Анализ тенденций формирования условий достойного труда в российской экономике // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. Том 12. № 4. С. 27–31. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-4-27-31> EDN ZMIMMD
11. Ghai D. Decent Work: Concept and Indicators. *International Labour Review*. 2003;142(2):113–145. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>
12. Недоспасова Е.В., Нехода О.П., Демидова Д.К. Как обеспечить достойный труд для «новых» занятых // Вестник Томского государственного университета. 2025. № 517. С. 100–116. <https://doi.org/10.17223/15617793/517/11>
13. Достойный труд в нефинансовой отчетности российских компаний: оценка качества раскрытия информации / Е.В. Нехода, Н.У. Арабов, А.Л. Богданов [и др.] // Управленец. 2022. Том 13. № 2. С. 34–56. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2022-13-2-3> EDN GQPBWP
14. Чжао С., Круглов Д.В. Эффективность труда и достойный труд в Китае // Экономика труда. 2023. Том 10. № 2. С. 297–306. <https://doi.org/10.18334/et.10.2.117292> EDN MKNZKN
15. Янченко Е.В. Достойный труд в условиях цифровизации экономики и общества // Экономика труда. 2024. Том 11. № 6. С. 799–818. <https://doi.org/10.18334/et.11.6.121197> EDN OXNANI

Информация об авторе:

Дилшадбек Набижанович Нурматов – кандидат экономических наук, профессор, Андижанский государственный университет им. З.М. Бабура
(SPIN-код: 5240-3685) (Researcher ID: OLP-5682-2025)
Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 07.10.2025; одобрена после рецензирования 09.02.2026; принята к публикации 10.03.2026.

References

1. Saragih S., Tjakraatmadjaa J.H., Pratama A.P. Decent Work in a Digital Age: A Comprehensive Review of Research and Theory. *Cogent Business and Management* 2024;11(1):2371552. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2371552>
2. Hughes D., Warhurst C., Duarte M.E. Decent Work, Inclusion and Sustainability: a New Era Lies Ahead. *British Journal of Guidance and Counselling*. 2021;49(2):145–152. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1898540>

3. Anker R., Chernyshev I., Egger P., et al. Measuring Decent Work with Statistical Indicators. *International Labour Review*. 2003;142(2):147–178. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00257.x>
4. Marcombe A.-C., Sayfullaev K., Islamova N. Redefining Responsible Consumption and Decent Work: Insights from the Second-hand Industry in Uzbekistan. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*. 2024;11(3):604–620. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v11i3.1655>
5. Abdurakhmanova G.K., Rustamov D.Zh. Decent Work in The Employment Policy System. International Scientific Review of the Problems and Prospects of Modern Science and Education: LXVIII International Correspondence Scientific and Practical Conference Proceedings; March 23–25, 2020; Boston, USA. Boston: Problems of Science. 2020:25-32 (In Russ.)
6. Proka N.I. Assessment of the Level of Decent Work and its Effectiveness. *Vestnik agrarnoi nauki=Bulletin of Agrarian Science*. 2023;(2(101)):161–169. <https://doi.org/10.17238/issn2587-666X.2023.2.161> (In Russ.)
7. Nurmatov D.N., Nedospasova O.P. Genesis of the Decent Work Concept: From Industrialism to the Digital Era. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika=Tomsk State University Journal of Economics*. 2025;(72):34–49. <https://doi.org/10.17223/19988648/72/6> (In Russ.)
8. Ustinovich E.S. Desyatiletie dostoinogo truda v Rossii. *Sotsial'naya politika i sotsial'noe partnerstvo*. 2024;(5). <https://doi.org/10.33920/pol-01-2405-01> (In Russ.)
9. Shaimardanov N.Z., Polkova T.V., Shakhova O.A. Decent Work: Methodology and Assessment Techniques. *Ekonomika regiona=Economy of Regions*. 2009;(4(20)):193–199 EDN KYJQMN (In Russ.)
10. Lysenko I.V. Analysis of Trends in the Formation of Decent Work Conditions in the Russian Economy. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii=Management of the Personnel and Intellectual Resource in Russia*. 2023;12(4):27–31. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2023-12-4-27-31> (In Russ.)
11. Ghai D. Decent Work: Concept and Indicators. *International Labour Review*. 2003;142(2):113–145. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>
12. Nedospasova E.V., Nekhoda O.P., Demidova D.K. How to Ensure Decent Work for New Forms of Employment. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta=Tomsk State University Journal*. 2025;(517):100–116. <https://doi.org/10.17223/15617793/517/11> (In Russ.)
13. Nekhoda E.V., Arabov N.U., Bogdanov A.L., et al. Decent Work in Non-Financial Reporting of Russian companies: Assessing the Quality of Information Disclosure. *Upravlenets=The Manager*. 2022;13(2):34–56. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2022-13-2-3> (In Russ.)
14. Zhao X., Kruglov D. V. Labour Efficiency and Decent Work in China. *Ehkonomika truda=Russian Journal of Labor Economics*. 2023;10(2):297–306. <https://doi.org/10.18334/et.10.2.117292> (In Russ.)
15. Yanchenko E.V. Decent Work in the Context of Digitalisation of the Economy and Society. *Ehkonomika truda=Russian Journal of Labor Economics*. 2024;11(6):799–818. <https://doi.org/10.18334/et.11.6.121197> (In Russ.)

Information about the author:

Dilshadbek N. Nurmatov – PhD in Economics, Professor, Andijan State University named after Z.M. Babur (SPIN-code: 5240-3685) (Researcher ID: OLP-5682-2025)
The author declares no conflicts of interest.

The article was submitted 07.10.2025; approved after reviewing 09.02.2026; accepted for publication 10.03.2026.