

УДК 331.101.37:303.4

DOI: 10.18799/26584956/2025/4/2043

Шифр специальности ВАК: 5.2.3



## Методология достойного труда: эволюция, индикаторы и адаптация в эпоху цифровизации

Д.Н. Нурматов<sup>✉</sup>

*Андижанский государственный университет, Узбекистан, г. Андижан*

<sup>✉</sup>[dnn220371@gmail.com](mailto:dnn220371@gmail.com)

**Аннотация.** Концепция достойного труда, разработанная Международной организацией труда (МОТ), является ключевым ориентиром современной социальной и трудовой политики. В условиях цифровой трансформации экономики возникает необходимость адаптации существующих методологических подходов, так как новые формы занятости (платформенная, удалённая, гибридная) не охватываются традиционными индикаторами. **Цель:** анализ методологических подходов к измерению достойного труда как единой системы, объединяющей нормативные, статистические и институциональные индикаторы, а также обоснование интегрированной модели (национального индекса достойного труда), учитывающей современные вызовы цифровой экономики. **Методы:** методы сравнительного и институционального анализа, структурно-функциональный подход, а также обзор и обобщение международных статистических обследований и академических публикаций. **Результаты:** проанализирована эволюция методологии достойного труда – от многоаспектной системы Р. Анкера, включающей более 30 индикаторов, до минималистского подхода Д. Бесконда, А. Шатайнье и Ф. Мехрана, основанного на семи индикаторах. Установлено, что в современной практике МОТ используется гибридная модель, сочетающая комплексность и практическую применимость. Выявлена необходимость дополнения традиционных индикаторов цифровыми измерителями: уровнем охвата работников социальными гарантиями в онлайн-занятости, наличием корпоративной политики «права на отключение», распространением цифровых навыков, а также оценкой техностресса и киберугроз. Сделан вывод о целесообразности разработки национального индекса достойного труда (например, IDT-UZ), интегрирующего классические и цифровые индикаторы, что позволит обеспечить более полное понимание состояния рынка труда и повысить эффективность национальной политики занятости.

**Ключевые слова:** достойный труд, Международная организация труда, цифровая трансформация, индикаторы занятости, социальная защита, гибридная методология, безработица

**Для цитирования:** Нурматов Д.Н. Методология достойного труда: эволюция, индикаторы и адаптация в эпоху цифровизации // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2025. – Т. 53. – № 4. – С. 300–307. DOI: 10.18799/26584956/2025/4/2043

UDC 331.101.37:303.4

DOI: 10.18799/26584956/2025/4/2043



## Decent work methodology: evolution, indicators and adaptation in the age of digitalization

D.N. Nurmatov<sup>✉</sup>

*Andijan State University, Andijan, Uzbekistan*

<sup>✉</sup>[DNN220371@gmail.com](mailto:DNN220371@gmail.com)

**Abstract.** The concept of decent work developed by the International Labour Organization is a key reference point for modern social and labor policy. In the context of the digital transformation of the economy, there is a need to adapt existing methodological approaches, since new forms of employment (platform, remote, hybrid) are not covered by traditional indicators. **Aim.** To analyze methodological approaches to measuring decent work as a unified system combining normative, statistical, and institutional indicators, as well as to substantiate an integrated model (national decent work index) that takes into account the modern challenges of the digital economy. **Methods.** Comparative and institutional analysis, structural and functional approach, as well as a review and synthesis of international statistical surveys and academic publications. **Results.** Analysis of the evolution of the decent work methodology: from the multidimensional system of R. Anker, including more than 30 indicators, to the minimalist approach of D. Bescond, A. Chatainier and F. Mehran, based on seven indicators. It was established that in modern practice of the International Labour Organization a hybrid model is used, combining complexity and practical applicability. The author identified the need to supplement traditional indicators with digital measures: the level of coverage of workers with social guarantees in online employment, the presence of a corporate policy of the "right to disconnect", the dissemination of digital skills, as well as an assessment of technostress and cyber threats. A conclusion was made on the advisability of developing a national decent work index (for example, IDT-UZ), integrating classical and digital indicators, which will provide a more complete understanding of the state of the labor market and increase the effectiveness of national employment policy.

**Keywords:** decent work, International Labour Organization, digital transformation, employment indicators, social protection, hybrid methodology, unemployment

**For citation:** Nurmatov D.N. Decent work methodology: evolution, indicators and adaptation in the age of digitalization. *Journal of Wellbeing Technologies*, 2025, vol. 53, no. 4, pp. 300–307. DOI: 10.18799/26584956/2025/4/2043

## Введение

Методология достойного труда, разработанная Международной организацией труда, является одной из наиболее дискуссионных и в то же время одной из ключевых основ современной политики на рынке труда и в социальной области. Особенность этого подхода в том, что он сочетает правовые, социально-экономические и институциональные принципы с практическими инструментами мониторинга – статистическими обследованиями рабочей силы, административными регистрами и правовым анализом, предназначенными для измерения и оценки качества труда.

В условиях преобразования экономики данный подход приобрёл особое значение. Основная его ценность заключается в выявлении дисфункций рынка труда и реализации стратегий адаптации различных институтов. Это особенно актуально в связи с воздействием таких факторов, как развитие робототехники, распространение отдельных форм занятости и изменения в структуре отдельных профессий.

Рассматривая эволюцию международных трудовых норм, понимаем, что концепция достойного труда развивалась на протяжении многих лет. Уже в 1948 г. в Международном документе Всеобщей декларации прав человека была зафиксирована мысль о праве каждого на труд и справедливые условия жизни – конкретно в статье 23 этой декларации [1]. Но настоящий прорыв в признании значимости труда произошел гораздо позже. Только к концу XX в. Международная организация труда смогла предложить системный подход, который получил официальное подтверждение в Декларации 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда [2]. Доклад Генерального директора МОТ *Decent Work* на Международной конференции труда в 1999 г. стал поворотным моментом в развитии концепции достойного труда, поскольку именно в нём была впервые представлена и концептуально оформлена данная категория [3]. С этого момента началась институционализация концепции, что нашло отражение в Декларации о социальной справедливости для справедливой глобализации (2008), выделившей четыре стратегических направления: занятость, права в сфере труда, социальная защита и социальный диалог [4]. Эта четкая формулировка стала отправной точкой для последующей структуризации различных правил и систем.

## Научный обзор

Одним из первых исследователей в данной области был Дипак Гхай – индийский учёный и эксперт Международной организации труда, который внёс значительный вклад в формирование и методологическую интерпретацию концепции достойного труда [5]. В начале этого столетия его работы задали тон более глубокому размышлению о том, как идею достойного труда можно применить на практике для целей статистики и стратегии развития. В статье *Decent Work: Concepts, Models and Indicators*, опубликованной в *International Labour Review* в 2003 г. исследователь подчеркивает, что это сложная концепция, которую нельзя свести к одному показателю. Для понимания сущности достойного труда требуется одновременный учёт множества факторов. В частности, подлежат оценке такие элементы, как наличие рабочих мест, безопасность занятости, соблюдение прав трудящихся, уровень социальных гарантий, условия труда и конструктивный диалог между работодателями и работниками. Этот подход признает, что качество труда зависит не только от экономических показателей, но и от условий труда, а также социальных взаимодействий на производстве. Таким образом, достойный труд оказывается многогранным понятием, требующим внимания к различным его компонентам. Дипак Гхай внёс значительный вклад, обосновав методологическое разграничение между двумя ключевыми аспектами концепции достойного труда. С одной стороны, есть *нормативные элементы*, такие как право на труд, свобода ассоциаций и равенство возможностей, с другой стороны, есть *измеримые индикаторы*, к которым относятся уровень занятости, продолжительность рабочего времени и доля работающих бедных. Это разделение очень важно, поскольку оно позволило глубже понять, что такое достойный труд, и создало основу для разработки системы статистических индикаторов. В дальнейшем Р. Анкер и его коллеги расширили и конкретизировали данные положения, разработав систему статистических индикаторов для измерения достойного труда [6]. Кроме того, Д. Гхай подчеркивал необходимость учета субъективного измерения труда. Это подразумевает рассмотрение того, как работники сами воспринимают качество своей занятости, их удовлетворенность работой и возможности профессионального развития. Он считал, что методология будет неполной, если при её применении игнорируется личный опыт работников и анализ ограничивается исключительно техническими аспектами. Это свело бы подход к простой технической схеме, которая не учитывает реальных людей, участвующих в ней.

Подход Д. Гхая представляет собой важнейший этап методологической институционализации концепции достойного труда. Основная идея Д. Гхая заключается в многогранном понимании достойного труда, основанном на учёте нескольких взаимосвязанных факторов. Он подчёркивает необходимость сочетания различных индикаторов, включающих как юридические, так и статистические данные. Кроме того, важно учитывать и субъективно переживаемые аспекты труда, а не полагаться исключительно на объективные статистические данные. Все эти аспекты остаются значимыми на сегодняшний день, особенно сейчас, когда цифровая экономика набирает обороты и традиционные показатели просто не справляются. Старые меры не могут полноценно отражать все те новые формы занятости, которые возникают вместе с развитием технологий.

В 2003 г. команда, возглавляемая Р. Анкером, представила серию статистических методов для оценки ключевых аспектов рынка труда. Этот подход позволял анализировать показатели, которые ранее были сложно измеримы, такие как количество людей с относительно устойчивой занятостью, распространённость охвата социальным страхованием, а также условия труда. Кроме того, этот набор инструментов дает возможность проанализировать уровень участия работников в коллективных переговорах и оценить эффективность данных переговоров. Этим шагам предшествовали продолжительные усилия по разработке более полного механизма оценки состояния труда в мире.

### Методологические исследования

Методологическая основа исследования – сравнительный, институциональный и структурно-функциональный подходы, позволяющие сопоставить различные модели Международной организации труда и оценить их применимость в разных национальных контекстах. С помощью данного методологического инструментария возможно проведение анализа эволюции концепции достойного труда и особенностей её адаптации на международном и национальном уровнях. В рамках анализа эволюции методологии Международной организации труда использовался исторический подход, позволивший проследить процессы её формирования и развития – от первых нормативных деклараций до современных систем индикаторов, применяемых в настоящее время. В попытке определить лучший метод оценивания эффективности того или иного подхода исследователи решили произвести сравнительный анализ между двумя заметными концепциями. Методологию Р. Анкера можно назвать довольно детальной: она опирается на систему из более чем 30 показателей, что должно дать довольно полную картину изучаемого явления [6]. Если, с одной стороны, методология Р. Анкера характеризуется высокой степенью комплексности, то, с другой стороны, разработка Д. Бесконда, А. Шатайнье и Ф. Мехрана является значительно более компактной и ориентированной на практическое применение, поскольку основана на минимальном наборе из семи ключевых индикаторов [7]. Этот подход может не быть таким тщательным, но потенциально он имеет свои преимущества в определенных областях использования.

Особое внимание уделяется изучению роли международных организаций (МОТ, ОЭСР, Европейская комиссия) и национальных институтов (Госкомстат, Министерство занятости и сокращения бедности, профсоюзы, объединения работодателей) в формировании институциональной основы обеспечения достойных условий труда и разработке показателей для их мониторинга. Данный анализ базируется на данных различных источников, включая обследования рабочей силы, доходов и расходов домашних хозяйств, административные регистры и отчёты государственных органов (фонды социального страхования, инспекции труда), а также официальные доклады Международной организации труда и публикации современных исследователей.

Для систематизации выявленных индикаторов достойного труда исследователи использовали подход, позволяющий структурировать их в зависимости от выполняемых функций. Он помог определить, что же именно влияет на качество рабочей среды: это могут быть как правила и законы, регулирующие труд, так и показатели, которые можно посчитать и оценить. Чтобы еще лучше понять, что влияет на достойный труд, были применены разные методы анализа с учетом современных реалий, включая те условия, которые возникли с развитием онлайн-занятости и воздействием цифровых технологий на жизнь работников. Исследовались различные стороны, например социальные гарантии для онлайн-сотрудников, право на отдых от цифровых устройств, распространение необходимых цифровых навыков среди сотрудников и негативные стороны воздействия технологий, влияющие на благополучие работников. Это комплексное изучение должно дать возможность получить больше информации о современных тенденциях на рынке труда и выяснить, что действительно важно для достойного труда в современном мире.

Реализация поставленных задач стала возможной благодаря использованию комплексного методологического подхода, основанного на сочетании теоретико-аналитических и эмпирических методов исследования. В рамках теоретического анализа были обобщены ключевые концептуальные положения и методологические подходы к оценке достойного труда, представленные в работах отечественных и зарубежных исследователей. Эмпирическая часть исследования была направлена на анализ статистических и институциональных данных, полученных из российских и зарубежных источников. Применение данного методологического инструментария позволило разработать концептуальную модель, ориентированную на совершенствование условий достойного труда в контексте цифровой трансформации экономики и распространения новых технологических решений [8].

## Результаты

Проведённый анализ позволил выявить ключевые тенденции в развитии подхода к достойному труду. В результате были определены приоритетные направления, обеспечивающие его адаптацию к современным социальным и экономическим требованиям. Наблюдая за историей формирования этой концепции, было отмечено, что изначально она была тесно связана с нормативными и декларативными положениями, прописанными в значимых международных документах, таких как Всеобщая декларация прав человека и ключевые декларации Международной организации труда. Однако с течением времени эта концепция приобрела новый облик, став системным инструментом для оценки качества рабочего процесса и условий труда.

Методология Р. Анкера и коллег довольно обширна. Она учитывает множество разных факторов – более 30 показателей, объединенных в 10 групп. Данный подход обладает рядом существенных преимуществ: во-первых, он охватывает широкий спектр социально-экономических и институциональных аспектов труда; во-вторых, его гибкая структура позволяет адаптировать методологию к условиям стран с различным уровнем развития и институциональной зрелости. И все же такая детальность в методологии имеет и обратную сторону: она становится непрактичной из-за своей сложности, особенно когда доступ к статистическим данным ограничен. Сложность также делает ее не самой практичной для использования в повседневной реальности без специализированных знаний.

Д. Бесконд, А. Шатайнье и Ф. Мехран выдвинули отличную альтернативную идею, чтобы уйти от сложностей других подходов. Авторы предложили использовать минимальный набор из семи ключевых индикаторов, что обеспечивает возможность мониторинга достойного труда даже в странах с ограниченной доступностью статистических данных.

Эта простота работы – безусловно, один из плюсов. Данные относительно легко найти, и они делают международные сравнения намного легче. Однако такой минимальный набор индикаторов, хотя и имеет свои преимущества, имеет значительные недостатки. К сожалению, он делает анализ чрезмерно упрощенным, поскольку не учитывает многие важные детали, и в значительной степени упускает субъективные измерения, которые действительно имеют значение, когда речь идет о понимании качества того, как на самом деле люди оценивают свои рабочие места.

Обратив внимание на полученные результаты исследования, можно сделать вывод, что методология, лежащая в основе современных практик, МОТ, представляет собой своего рода гибрид. Данный подход объединяет лучшие элементы двух методологических решений: с одной стороны, расширенный набор индикаторов обеспечивает проведение углублённого исследования на уровне конкретной страны с учётом институциональных и контекстуальных особенностей. С другой стороны, минимальный набор используется для более общих целей, например для глобального мониторинга или сравнения показателей между странами. Что здесь интересно, так это, что даже такие достижения одновременно собой несут очевидную потребность в своей собственной эволюции. Так, например, не секрет, что экономика претерпевает сейчас серьезную цифровую трансформацию, и, конечно же, методологии тоже должны подвергаться изменениям, чтобы иметь возможность продолжать соответствовать новым реалиям. Новые формы работы, такие как работа на платформах, дистанционная и гибридная занятость, создают потребность в дополнительных показателях. Эти показатели помогут отразить, насколько широко доступны социальные гарантии работникам, имеется ли у компаний политика «права на отключение» от работы после окончания рабочего дня и как хорошо сотрудники овладели цифровыми навыками. Также важно подумать о таких новых рисках, как техностресс и онлайн-опасности [9–12].

Результаты исследования свидетельствуют о необходимости уточнения и расширения определения достойного труда с учётом современных социально-экономических и технологических изменений. Оно должно включать не только традиционные, но и цифровые показатели. Это даст возможность создать более подходящий способ оценки ситуации на рынке труда.

Оно будет учитывать то, как выглядит рынок труда на самом деле, и то, как чувствуют себя те, кто на нем работает. Такой подход создаст хорошую базу для развития государственной политики в области труда и социального обеспечения.

### Обсуждение

Результаты исследования подтвердили, что в методологии достойного труда сохраняется дуализм между комплексностью и применимостью, что отражает логику построения системы индикаторов, используемой Международной организацией труда, основанной на сочетании нормативных и статистических компонентов [13]. Однако вопрос заключается не только в различии подходов Анкера и Бесконда, но и в том, почему за два десятилетия развития концепции так и не удалось выработать универсальную систему оценки. Одной из причин является высокая дифференциация стран по уровню социально-экономического развития, институциональной зрелости и качеству статистических систем. В развивающихся странах, где значительная часть занятости носит неформальный характер, многоуровневая система Анкера оказывается практически неприменимой. Напротив, развитые государства, обладая ресурсами для детального мониторинга, стремятся использовать расширенные индикаторы для оценки качества трудовой жизни. Таким образом, выбор методики обусловлен не только научными соображениями, но и реальными возможностями национальных институтов.

Гибридный подход МОТ, который сочетает элементы обеих моделей, можно рассматривать, скорее, как вынужденный компромисс, чем как универсальное решение. Он позволяет обеспечить баланс между полнотой охвата и практической применимостью, однако сохраняет методологические пробелы, особенно в условиях цифровой трансформации рынка труда и распространения платформенных форм занятости, что подчёркивается в аналитических докладах МОТ последних лет [14]. В частности, остаётся открытым вопрос, каким образом включать в систему измерения субъективные характеристики труда – удовлетворённость занятостью, восприятие справедливости оплаты, баланс между работой и личной жизнью. Эти параметры трудно поддаются количественной оценке, но именно они отражают качество трудовой жизни в условиях современных трансформаций.

Отдельного обсуждения требует проблема измерения новых цифровых индикаторов. «Техностресс» представляет собой психосоциальное явление, которое не может быть зафиксировано традиционными методами статистики. Для его количественной оценки необходимы специализированные опросники и психометрические шкалы, адаптированные к сфере труда. Индикатор «права на отключение» связан с институциональными гарантиями: возникает вопрос, кто несёт ответственность за его обеспечение – государство, работодатели или цифровые платформы. Аналогично охват социальных гарантий в онлайн-занятости трудно измерить в рамках традиционных обследований рабочей силы, так как они часто не фиксируют самозанятых и фрилансеров [15]. Это требует разработки новых инструментов сбора данных и интеграции их в национальные статистические системы.

Предложение о создании национального индекса достойного труда (например, IDT-UZ) также должно быть детализировано. Его реализация предполагает несколько шагов. Во-первых, определение базовой структуры индекса, включающей классические индикаторы занятости, доходов, социальной защиты и безопасности труда. Во-вторых, интеграцию цифровых индикаторов – уровня цифровых компетенций работников, распространённости корпоративной политики «права на отключение» и показателей киберугроз. В-третьих, разработку методики сбора данных с учётом национальной статистической специфики и международных стандартов. Только при выполнении этих условий индекс может стать действенным инструментом мониторинга прогресса в обеспечении достойного труда [16].

Таким образом, обсуждение показало, что задача заключается не просто в констатации различий между существующими моделями, а в поиске гибридной и адаптивной системы, которая учитывала бы как традиционные индикаторы, так и новые вызовы цифровой экономики [17–20].

## Заключение

Достойный труд не должен рассматриваться как что-то фиксированное. Скорее, это должна быть рамочная структура, способная меняться в зависимости от конкретной ситуации. Стандарты, определённые МОТ на международном уровне, должны быть гармонизированы с местными обстоятельствами и адаптированы с учётом перехода экономического ландшафта к цифровой эпохе. Для стран, которые проходят через переходный этап в развитии своей экономики, наиболее полезным способом продвижения достойного труда может быть сочетание методов теоретического анализа с практическим опытом реальных сценариев и ситуаций. Очень важно разработать индикаторы достойного труда, соответствующие каждому национальному контексту, объединяя как уже доказавшие свою эффективность традиционные методы, так и методы, учитывающие воздействие цифровых технологий, такие как Индекс достойного труда Узбекистана. Используя такие индикаторы и адаптируя концепцию достойного труда к меняющимся обстоятельствам XXI века, можно уделить больше внимания важности сохранения актуальности и эффективности политики достойного труда в настоящее время

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ/REFERENCES

1. Universal Declaration of Human Rights. 1948. *United Nations*. Available at: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (accessed 14 June 2025).
2. *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*. Geneva, ILO, 1998. 15 p.
3. *Decent Work. Report of the Director-General*. Geneva, ILO, 1999. 80 p.
4. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. *International Labour Organization*. Available at: <https://www.ilo.org/resource/other/ilo-declaration-social-justice-fair-globalization> (accessed 14 June 2025).
5. Ghai D. Decent work: concepts and indicators. *International Labour Review*, 2003, vol. 142, no. 2, pp. 113–145. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>.
6. Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Ritter J. *Measuring decent work with statistical indicators*. International Labour Office, Policy Integration Working Paper No. 2, 2002. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.907034>.
7. Bescond D., Châtaignier A., Mehran F. Seven indicators to measure decent work: an international comparison. *International Labour Review*, 2003, vol. 142, no. 2, pp. 179–212. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00258.x>.
8. Berten J. Producing decent work indicators: contested numbers at the ILO. *Policy and Society*, 2022, vol. 41, no. 4, pp. 458–470. DOI: 10.1093/polsoc/puac017. EDN: CYBDSV.
9. De Stefano V. The rise of the “Just-in-Time Workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “Gig-Economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Bocconi Legal Studies Research Paper* No. 2682602. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2682602>.
10. Prassl J. *Humans as a service: the promise and perils of work in the Gig economy*. Oxford, Oxford University Press, 2018. 199 p.
11. Cirillo V., Guarascio D., Parolin Z. Platform work and economic insecurity in Italy. *Structural Change and Economic Dynamics*, 2023, vol. 65, pp. 127–138. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2023.02.011>.
12. Piasna A., Zwysen W. Assessing the quality of food delivery platform work: towards a conceptual framework for job quality in the platform economy. *The Elgar Companion to Regulating Platform Work*. Eds. K. Vandaele, S. Rainone. Cheltenham, Edward Elgar Publ., 2025. pp. 114–132. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781035321148.00016>.
13. *Decent work indicators: concepts and definitions*. Geneva, ILO, 2013. 85 p.
14. *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva, ILO, 2021. 180 p.
15. De Stefano V., Durri I., Stylogiannis Ch., Wouters M. *Platform work and the employment relationship*. Available at: <https://www.ilo.org/publications/platform-work-and-employment-relationship> (accessed 19 September 2025).
16. Ferraro T., Pais L., Dos Santos N.R. Decent work: an aim for all made by all. *International Journal of Social Sciences*, 2015, vol. 4 (3), pp. 30–42. DOI: 10.52950/SS.2015.4.3.003.
17. Rahman M.I., Pahlevi K. Phenomenological insights on decent work and its relevance to local economic development. *Jurnal Kawistara*, 2024, vol. 14, no. 2. DOI: <https://doi.org/10.22146/kawistara.94168>.
18. Rahman A.T.M., Sultana S. *Digital labor: challenges, ethical insights, and implications*. Available at: <https://arxiv.org/html/2506.11788v1> (accessed 19 September 2025).
19. Kim P., Asante-Agyei Ch., Munoz I., Dunn M., Sawyer S. *Decoding the meaning of success on digital labor platforms: worker-centered perspectives*. DOI: 10.48550/arXiv.2411.14298.
20. Munoz I., Kim P., O'Neil C., Dunn M., Sawyer S. *Platformization of inequality: gender and race in digital labor platforms*. Available at: <https://arxiv.org/abs/2309.16887> (accessed 19 September 2025).

### **Информация об авторе**

**Дилшадбек Набижанович Нурматов**, кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики Андижанского государственного университета, Узбекистан, 170100, г. Андижан, ул. Университетская, 129; dnn220371@gmail.com

Поступила в редакцию: 20.09.2025

Поступила после рецензирования: 27.11.2025

Принята к публикации: 27.12.2025

### **Information about the author**

**Dilshadbek N. Nurmatov**, PhD in Economics, Professor, Andijan State University, 129, Universitetskaya street, Andijan, 170100, Uzbekistan; dnn220371@gmail.com

Received: 20.09.2025

Revised: 27.11.2025

Accepted: 27.12.2025