



## RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA YOSHLAR BANDLIGI VA MUNOSIB MEHNATNING KONSEPTUAL ASOSLARI

*Dots. **Abduvoxidov Akmal Abdulazizovich***

*Guliston davlat universiteti*

*ORCID: 0000-0001-8014-9435*

*[akmalabduvoxidov@gmail.com](mailto:akmalabduvoxidov@gmail.com)*

***Kamilova Sanobar Mirdjamalovna***

*Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti*

*huzuridagi "O'zbekiston iqtisodiyotini rivojlantirishning ilmiy  
asoslari va muammolari" ilmiy-tadqiqot markazi*

*ORCID: 0009-0005-1764-2944*

*[rabonas86@mail.ru](mailto:rabonas86@mail.ru)*

**Annotatsiya.** Raqamli iqtisodiyot sharoitida yoshlarning raqamli ko'nikmalarini rivojlantirish orqali yoshlar bandligini ta'minlash, yoshlarning mehnat bozorida munosib o'rin egallashlariga zaruriy shart-sharoitlar yaratish ijtimoiy davlatchilikni barpo etishning ustuvor vazifalaridan biri hisoblanadi. Shundan kelib chiqqan holda, mazkur maqolada raqamlashtirish sharoitida yoshlar bandligini ta'minlash, yoshlar uchun munosib mehnat sharoitlarini yaratishning nazariy jihatlari tahlil qilingan.

**Kalit so'zlar:** raqamli iqtisodiyot, raqamli ko'nikmalar, yoshlar, bandlik, munosib mehnat, ishsizlik, ijtimoiy himoya, samarali bandlik.

## КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ И ДОСТОЙНОГО ТРУДА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

*Доц. **Абдувохидов Акмаль Абдулазизович***

*Гулистанский государственный университет*

***Камилова Санобар Мирджамаловна***

*Научно-исследовательского центра*

*«Научных основ и проблема развития  
экономики Узбекистана» при ТГЭУ*

**Аннотация.** Обеспечение занятости молодежи посредством развития цифровых навыков молодежи в условиях цифровой экономики, создание необходимых условий для того, чтобы молодежь занимала достойное место на рынке труда, является одной из приоритетных задач построения социальной государственности. Исходя из этого, в данной статье проанализированы теоретические аспекты обеспечения занятости молодежи в условиях цифровизации, создания достойных условий труда для молодежи.

**Ключевые слова:** цифровая экономика, цифровые навыки, молодежь, занятость, достойный труд, безработица, социальная защита, эффективная занятость.

## CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF YOUTH EMPLOYMENT AND DECENT WORK IN THE DIGITAL ECONOMY

Assoc. Prof. **Abduvokhidov Akmal Abdulazizovich**  
Gulistan State University  
**Kamilova Sanobar Mirdjamalovna**  
Scientific research center  
“Scientific bases and problems of the development  
of the economy of Uzbekistan” under TSEU

**Annotation.** Ensuring youth employment through the development of digital skills of young people in the digital economy, creating the necessary conditions for young people to occupy a worthy place in the labor market is one of the priorities of building social statehood. Based on this, this article analyzes the theoretical aspects of youth employment in the context of digitalization, the creation of decent working conditions for young people.

**Keywords:** digital economy, digital skills, youth, employment, decent work, unemployment, social protection, effective employment.

### Kirish.

Globalashuv sharoitida “munosib mehnat” kontseptsiyasini amalga oshirish jamiyatning globalashuv talablariga munosib javob berish yo‘lidagi muhim intilishlaridan biri hisoblanadi. Ta’kidlash joizki, zamonaviy O‘zbekistonda iqtisodiy rivojlanishning asosiy yo‘nalishi innovatsion rivojlanishga yo‘naltirilganligida namoyon bo‘ladi, bunday taraqqiyot yo‘nalishi intellektual resurslardan samarali foydalanish, munosib mehnat shart-sharoitlarini yaratishni ko‘zda tutadi. Innovatsion iqtisodiy rivojlanishning keng ko‘lamli vazifalarini hal qilish mehnat resurslarini to‘ldirish va yangilashning asosiy manbai, innovatsion g‘oyalar va kasbiy bilimlarning tashuvchisi va yaratuvchisi bo‘lgan yoshlarning mehnat va intellektual salohiyatidan samarali foydalanishni ko‘zda tutadi.

Mehnatning intellektuallashuvi sharoitida mehnat bozorida yangi kasbiy segment-intellektual mehnat xodimlari ajralib chiqdi Mazkur xodimlar ma’lumotlarni qayta ishlash, bilim asosida ishlarni tashkil qilish, intellektual qobiliyatlardan foydalanish, mehnat bozorida kreativlikka asoslangan o‘ziga xos mahsulotni taklif qilish bilan ajralib turadilar. Shu jihatdan olganda, “O‘zbekiston-2030” strategiyasida barcha yo‘nalishlarda innovatsion faoliyatni keng joriy etish, ilmiy tadqiqotlarni va innovatsion tashabbuslarni qo‘llab-quvvatlash masalalariga alohida e’tibor qaratilganligi e’tiborga loyiq (Farmon, 2023).

Ko‘pchilik tadqiqotchilar munosib mehnat kontseptsiyasini shunchaki mehnatga munosib haq to‘lash va ijtimoiy himoyaning zaruriy darajasining ta’minlanganligi sifatida tushuntiradilar. Bu holat munosib mehnat kontseptsiyasini yetarlicha tushunib etmaganlikning belgisi hisoblanadi. Yuqoridagilardan ko‘rinib turibdiki, raqamli iqtisodiyot sharoitida yoshlar bandligini ta’minlash, yoshlar bandligi borasida munosib mehnat kontseptsiyasini amalga oshirish masalalari ilmiy hamjamiyat tomonidan yetarlicha o‘rganilmagan, bu o‘z navbatida mazkur tadqiqot ishi doirasida tanlangan mavzuning yetarlicha dolzarb ekanligini ko‘rsatadi.

Mazkur maqola doirasida yoshlarni ish bilan ta’minlashning o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda munosib mehnat tamoyillarini aniqlashtirish va ularni amalga oshirish jarayonining mazmunini ochib berish; yoshlarni ish bilan ta’minlash sohasida munosib mehnat tamoyillarini amalga oshirishni rag‘batlantiruvchi va cheklovchi omillarni aniqlash; mehnat bozorining yoshlar segmentiga nisbatan munosib mehnatni o‘lchash va baholash uchun uslubiy vositalarni ishlab chiqish kabi vazifalarni hal qilish ko‘zda tutiladi

### Adabiyotlar sharhi.

Ijtimoiy va mehnat munosabatlari deyilganda “mehnat orqali turmush kechirish sifatini yaxshilashga qaratilgan mehnat faoliyati munosabatlari ishtirokchilarining ijtimoiy-huquqiy va ma’naviy-axloqiy jihatdan o‘zaro aloqalari majmui” tushuniladi (Одегов, Руденко, Бабынина, 2007).

Munosib mehnat kontseptsiyasi A. Smitning “Xalqlar boyligining tabiati va sabablari to‘g‘risida tadqiqotlar” asarida keltirilgan qoidalardan boshlab, K. Marks g‘oyalari, nemis tarixiy maktabidan (V. Rosher, F. List, V. Zombart, M. Veber va boshqalar); eski va “yangi” institutsionalizm; ish haqining turli nazariyalari; T. Shults va G. Bekkerning inson kapitali nazariyasi qoidalari; “filtrlash” nazariyasi; boshqaruv kontseptsiyalari (ilmiy menejment, “inson munosabatlari” maktabi, motivatsiyaning asosli, protsessual nazariyasi, vaziyatli yo‘nalish, “partisipativ boshqarish”, vakillik nazariyasi; ijtimoiy mas‘ullik, axloqiy boshqarish, o‘zini o‘zi rivojlantiruvchi tashkilot); tartibga solishning frantsuz maktabi ( “post-fordizm” shaklida mehnat va kapital o‘rtasidagi munosabatlar modeli); neokorporativizm nazariyasi; inson resurslari kontseptsiyasiga qadar tadrijiy jihatdan rivojlanib keldi (Одегов, Руденко, Бабынина, 2007).

Anker, Chernishev, Egger (2003) munosib mehnat kontseptsiyasini barcha uchun tushunarli tilga o‘girish, munosib mehnatni tavsiflashga xizmat qiluvchi statistik ko‘rsatkichlarni aniqlashtirish, borasida qator ilmiy izlanishlarni olib borishgan, mazkur olimlarning fikricha, munosib mehnat kontseptsiyasi barcha mamlakatlar uchun o‘zaro qiyoslash imkonini berishi lozim.

Xorijlik mutaxassislardan biri Periera (2019) munosib mehnat kontseptsiyasi to‘g‘risida to‘xtalar ekan, munosib mehnatni insonlarning hayotiy mehnat faoliyatidagi intilishlarining yig‘indisi sifatida tavsiflaydi. Uning fikricha, munosib mehnat kontseptsiyasini tushunish mamlakatlarning rivojlanganlik darajasidan kelib chiqqan holda farqlanadi.

Blustein (2016) o‘z ilmiy izlanishlarida munosib mehnat kontseptsiyasining inson ruhiyati bilan bog‘liq jihatlarini tahlil qiladi va munosib mehnat shart-sharoitlari ta‘minlangan sharoitda xodim o‘zini ruhiy osoyishta sezishini, bu esa o‘z navbatida mehnat samaradorligiga ijobiy ta‘sir ko‘rsatishini ta‘kidlaydi.

Rossiyalik mutaxassis Stojko (2023) o‘z tadqiqotlarida makroiqtisodiy va geosiyosiy inqiroz sharoitida yangi ijtimoiy voqelikning shakllanishi olimlarga an‘anaviy kapitalizm sharoitida ish haqi mehnatidan farovon davlat sharoitida munosib mehnatga o‘tish bilan bog‘liq nazariy, uslubiy, tashkiliy va amaliy masalalarni tahlil qilish muammosini tug‘dirishini ta‘kidlaydi. Bunda munosib mehnat kontseptsiyasi zamonaviy mehnat bozorining asosini tashkil qilishiga alohida urug‘u beradi.

Akademik Abduraxmonov (2020) o‘z tadqiqotlarida mehnat samaradorligini oshirishning muhim manbai sifatida munosib mehnat kontseptsiyasini alohida ajratib ko‘rsatadi. Uning fikricha, munosib mehnat ish o‘rnida xodim uchun yaratilgan barcha shart-sharoitlarning umumiylikni ifoda etadi va munosib mehnat ta‘minlangan sharoitida xodim o‘z faoliyatidan qoniqish hissini tuyadi.

Qalandarovna (2024) mehnat sohasida qulay shart-sharoitlarni yaratishning muhim yo‘nalishlaridan biri sifatida ijtimoiy hamkorlik masalalariga alohida to‘xtalib o‘tadi, uning fikricha O‘zbekistonda munosib mehnat kontseptsiyasini amalga oshirishda hukumat siyosatining ustuvor yo‘nalishlari bo‘lib: aholi bandligiga ko‘maklashish, ish haqini oshirib borish, xavfsiz mehnat sharoitlari va mehnat xavfsizligini ta‘minlash, ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish kabilar hisoblanadi.

Yuqorida ko‘rib chiqilgan adabiyotlar tahlili raqamli iqtisodiyot sharoitida yoshlar bandligini ta‘minlash sohasida munosib mehnat kontseptsiyasi yetarlicha o‘rganilmaganligini ko‘rsatadi.

### Tadqiqot metodologiyasi.

Mehnat iqtisodiyoti, mehnat bozorining kontseptual asoslari, ijtimoiy va mehnat munosabatlari, munosib mehnat kontseptsiyasi borasida mahalliy va xorijiy olimlarning mehnat bozori sohasidagi amaliy tadqiqotlar natijalari va yoshlarni ish bilan ta'minlash, ijtimoiy va mehnat munosabatlarini tartibga solish borasida hukumatlar tomonidan amalga oshiriluvchi mehnat siyosati masalalari tadqiqot ishining uslubiy asoslarini tashkil qiladi. Maqolada ko'tarilgan masalalarni tizimli bayon qilishda dialektik, qiyosiy tahlil, guruhlash, iqtisodiy va statistik tahlil usullaridan keng foydalanildi.

### Tahlil va natijalar muhokamasi.

Mamlakatning barqaror iqtisodiy rivojlanishi ko'p jihatdan munosib mehnat standartlari va tamoyillariga asoslangan ijtimoiy va mehnat sohasining rivojlanishi va samarali ishlashi bilan bog'liq. Munosib mehnatning kontseptual asoslari Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) hujjatlarida, qabul qilingan davlatlararo shartnomalarda, qabul qilingan milliy mehnat standartlarida va hokazolarda aks etgan. Munosib mehnat kontseptsiyasi ilk marta 1999 - yilda o'tkazilgan Xalqaro mehnat konferentsiyasining 87-sessiyasida mazkur tashkilotning bosh direktori X. Somaviya tomonidan tilga olib o'tilgan. Munosib mehnat kontseptsiyasi XMTning 4 strategik maqsadi: yangi ish o'rinlarini yaratish; mehnat sohasida huquqlarning umumiy kafolatlarini ta'minlash; ijtimoiy himoya sohasida huquqlarni kengaytirish; ijtimoiy murosaga erishish maqsadida ishlab chiqarish egalari va yollanma xodimlarning manfaatlarini muvozanatga keltirishga imkon beruvchi samarali ijtimoiy muloqotni yo'lga qo'yish orqali amalga oshiriladi<sup>2</sup>.

XMT ta'rifiga ko'ra, "erkin, adolatli ish haqi to'lanadigan, xavfsiz, ijtimoiy himoyalangan, insonning qadr-qimmatini kamsitmaydigan, mehnat faoliyatini boshlashda hamma uchun teng imkoniyat yaratadigan, boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ishtirok etishni va shaxsning o'zini o'zi rivojlantirishini kafolatlaydigan mehnat" munosib mehnat sifatida baholanadi (Abduraxmonov, 2019).

Hozirda O'zbekiston hukumati tomonidan XMT tomonidan ilgari surilgan talablarni bajarish, ishchi-xizmatchilar uchun munosib va xavfsiz mehnat shart-sharoitlarini yaratish masalalariga alohida e'tibor qaratib kelinmoqda. Xususan, yangi tahrirda qabul qilingan Konstitutsiyaning 42-moddasida "Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalani huquqiga ega...", 43-moddasida "Davlat fuqarolarning bandligini ta'minlash, ularni ishsizlikdan himoya qilish, shuningdek kambag'allikni qisqartirish choralari ko'radi..." deb e'tirof etiladi<sup>3</sup>.

Shu bilan bir qatorda, yangi tahrirda qabul qilingan O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 94-moddasida "Har kimga o'zining ishlab chiqarishga va ijodiy mehnatga doir qobiliyatlaridan foydalanish hamda qonunchilikda taqiqlanmagan har qanday faoliyatni amalga oshirish bo'yicha mutlaq huquq tegishlidir. Har kim ish beruvchiga bevosita murojaat qilish yoki mehnat organlarining bepul ko'magi orqali, shuningdek xususiy bandlik agentliklarining xizmatlari vositasida ish joyini erkin tanlash huquqiga ega" ekanligi mustahkamlab qo'yilgan<sup>4</sup>.

Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan munosib mehnatni ta'minlash sohasidagi faoliyatni kuchaytirish maqsadida majburiy boigan "Mehnat sohasida tub asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risida"gi deklaratsiyasi qabul qilingan (ILO, 1998). Unda ko'rsatilgan tamoyillarga rioya qilish, ularni qo'llash va hayotga tadbiiq etishga ko'maklashish shartligi belgilab qo'yilgan.

<sup>2</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms\\_667247.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf)

<sup>3</sup> O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, <https://lex.uz/docs/6445145>

<sup>4</sup> O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, <https://lex.uz/docs/6257288>

**“Munosib mehnat” tushunchasining talqini** (Decent work pilot programme, 1999)

Mualliflar, dasturlar	“Munosib mehnat” tushunchasining talqini	Izoh va qo‘shimchalar
Munosib mehnat kontsepsiyasini amalga oshirish bo‘yicha XMTning pilot dasturi	Bu yyetarlicha daromad keltiruvchi va shu bilan birga hayotning boshqa jabhalariga vaqt ajratish, oilaning ishonchligini ta‘minlash, inson huquqlarini hurmat qilish, ovoz berish huquqini beruvchi va ijtimoiy integratsiyaga yo‘l ochish imkonini beruvchi mehnat faoliyatidir. Munosib mehnat -bu bir so‘z bilan aytganda, ijtimoiy va iqtisodiy maqsadlarni o‘zaro bog‘lovchi yo‘ldir	Turli taraflama aniqlashtirilishi va rivojlantirilishi mumkin bo‘lgan yyetarlicha katta sig‘imli ta‘rif. Bunda mehnat sohasidagi huquq va kafolatlarni ta‘minlash mexanizmi orqali erishilgan iqtisodiy va ijtimoiy maqsadlar o‘rtasidagi bog‘liqlik muhim jihat hisoblanadi
XMTning munosib mehnat Kltsepsiyasi	Bir vaqtning o‘zida erkin, xavfsiz, adolatli haq to‘lanadigan, rivojlantiruvchi va insonning qadr-qimmatini kamsitmaydigan unumli mehnat faoliyatidir	Kategoriya mehnatning ijtimoiy va iqtisodiy jihatlarini birlashtirasa-da, bunda maqsadlarga erishish mexanizmi sifatida ijtimoiy sheriklik va muloqotning o‘rni yashirin tarzda mavjud bo‘ladi
Xalqaro mehnat konferentsiyasi (1999 yil)	Erkaklar va ayollar uchun erkinlik, tenglik, ijtimoiy kafolatlar va inson qadr-qimmatini hurmat qilish sharoitida munosib va samarali mehnat qilish imkoniyatlari	Munosib mehnat borasida berilgan avvalgi ta‘riflarni to‘ldiradi, uni kafolatlar masalasi, kamsituvchi amaliyotlarning yo‘qligi jihatidan konkretlashtiradi
G. Fille	Mehnat standartlariga javob beradigan va uning sifatini oshirish imkoniyatini beradigan ish o‘rniga ega bo‘lish zarurati va imkoniyati	Ta‘rif “mehnat standartlari” ga rioya qilishga qaratilgan (mehnat sohasini tartibga solishning umumiy mantig‘i mavjudligi sharoitida mazkur standartlar muayyan mamlakatlarda va unda qabul qilingan mehnat qonunchiligida farq qilishi mumkin)
Shaymardonov N.Z.	Bu munosib ish haqi, fuqarolarning mehnat huquqlariga rioya qilish, ijtimoiy kafolatlar va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishni ta‘minlaydigan mehnatdir	Mazkur ta‘rifdan foydalanish asnosida “munosib ish haqi” kategoriyasini qo‘shimcha asoslash talab qilinadi. Ushbu holatda, bunday ish haqi miqdorini aniqlash borasida ga turli xil yondashuvlarni ajratib ko‘rsatishimiz mumkin

O‘zbekistonda ham mamlakatda ijtimoiy-mehnat sohasini rivojlantirish, aholining real daromadlari o‘shishini ta‘minlash, mehnat bozorida vaziyatni yaxshilash, ish bilan unumli bandlik sohasini kengaytirish, aholi ijtimoiy himoyasi tizimining manzilliligini ta‘minlash, mehnat muhofazasi va xavfsizligi darajasini oshirish maqsadida O‘zbekiston Respublikasida Munosib mehnat bo‘yicha mamlakat dasturini ishlab chiqdi hamda XMT bilan hamkorlikning aniq ustuvor yo‘nalishlari, maqsadlari, vazifalari va natijalar indikatorlarini belgilab oldi (Abduraxmonov, 2019).

XMTning O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konventsiyalari normalari va talablarining tashkilotlarda ijro etilishi ustidan monitoring hamda nazorat qilish ishlari yo‘lga qo‘yilgan. Xususan, Fuqarolarning kafolatlangan mehnat huquqlarini ta‘minlash masalalari bo‘yicha Parlament komissiyasi tomonidan korxonalar va tashkilotlarda, tadbirkorlik sub’yektlari o‘rtasida mehnat to‘g‘risidagi qonunlar normalarini qo‘llash, majburiy mehnatga



va bolalar mehnatiga yo'l qo'ymaslik masalalari bo'yicha aniq maqsadga yo'naltirilgan axborot-tushuntirish ishlari olib borilmoqda.

O'zbekiston Respublikasi tomonidan XMTning 14 ta Konventsiyasi (shu jumladan, 8 ta asosiy konventsiyaning barchasi) ratifikatsiya qilinganligini alohida ta'kidlash lozim. Shu bilan birga, Xalqaro mehnat tashkilotining Mehnat inspeksiyasi to'g'risidagi 81-konventsiyasi hamda Qishloq xo'jaligida mehnat inspeksiyasi to'g'risidagi 129-konventsiyalaridagi aksariyat normalar milliy qonunchilikka implementatsiya qilingan. Ma'lumot o'rnida aytish kerakki, 81-sonli konventsiya bugunga qadar 145 ta, 129-sonli konventsiya esa 53 ta mamlakat tomonidan ratifikatsiya qilingan.

Ilmiy adabiyotlarni tahlil qilish "munosib mehnat" tushunchasi va uning turli jihatlarining o'zaro bog'liqligi to'g'risida yaqin pozitsiyalar mavjudligini aytishga imkon beradi. Munosib mehnat tushunchasini o'rganish asnosida XMTning asosiy hujjatlarida keng qo'llaniluvchi "decent work" tushunchasiga murojaat qilish o'rinli hisoblanadi. 1-jadvalda "munosib mehnat" kategoriyasining bir qator talqinlarini keltirib o'tamiz, bunda mazkur tushunchaning iqtisodiy mazmunga ega ekanligini unutmashimiz lozim. Mehnat faoliyati orqali turmush kechirish sifati kontseptsiyasi va uning o'ziga xos qoidalari muhim ahamiyat kasb etadi. Inson taraqqiyoti kontseptsiya-sida munosib mehnat muammosi "inson tanlovini kengaytirish" uchun zarur shart sifatida qaraladi, bu ko'p jihatdan ish sifati, mehnat sharoitlari, ijtimoiy qadriyatlar va shu kabilarga bog'liq.

Yollanib ishlaydigan ishchi kasallik, baxtsiz hodisa, keksalik yoki uning mehnatiga talab kamayishi sababli mehnatga layoqatliligini yo'qotsa (vaqtinchalik yoki muntazam ravishda), unda moddiy ta'minlanish muammosi yuzaga keladi. Shu sababli bozor iqtisodiyotida ijtimoiy himoya jamiyatning xo'jalik faoliyati va ijtimoiy hayotning tarkibiy qismiga aylangan. Bu tizimning tashkiliy-huquqiy shakllari esa mehnat jarayoni va xodim qobiliyatining takror hosil qilinishi uzluksizligini ta'minlashga qaratilgan bo'lishi lozim. Xodimlarni ijtimoiy himoya qilish korxonalar (tashkilot), tarmoq va hudud darajasida amalga oshiriladi (2-jadval).

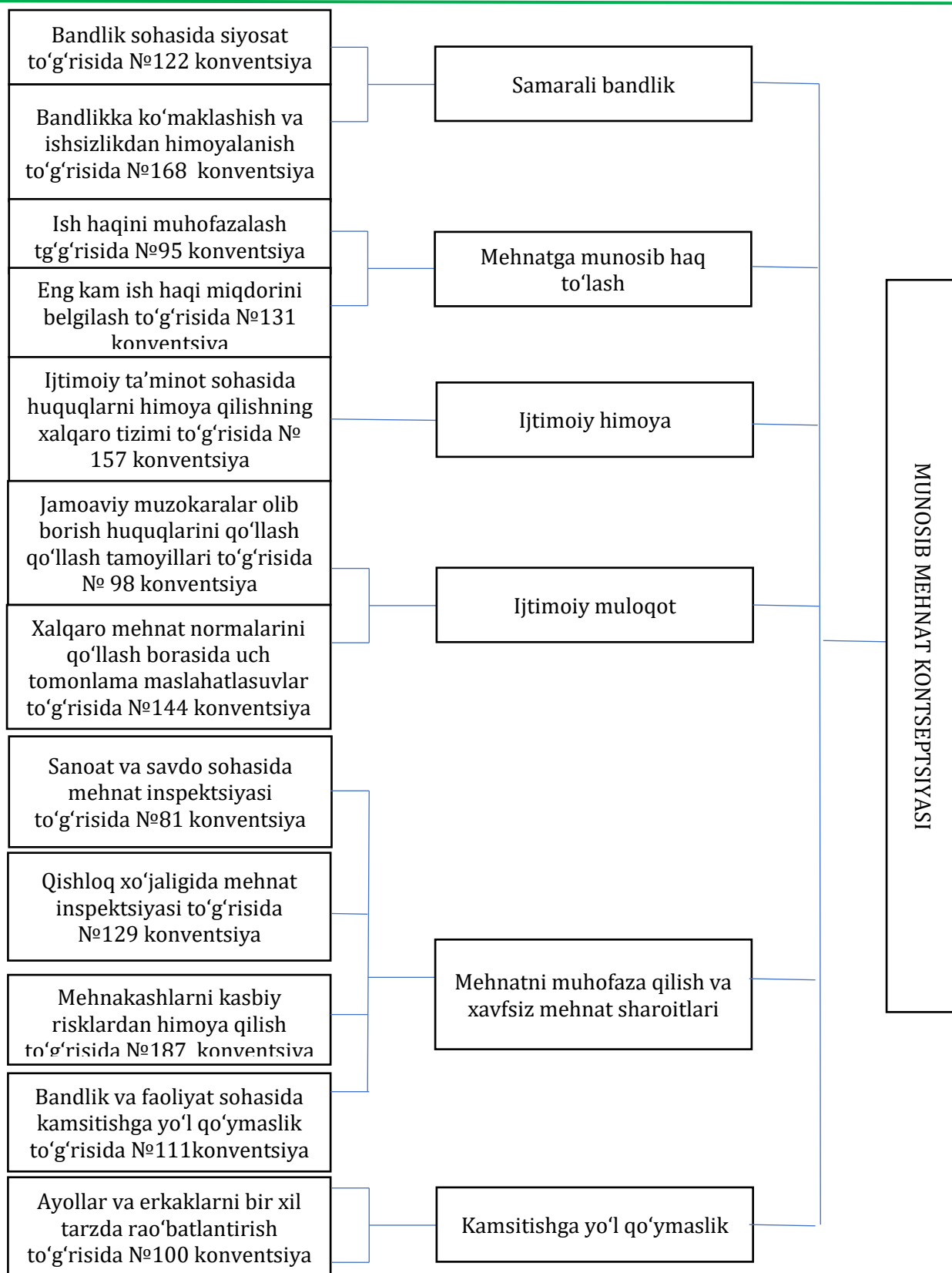
## 2-jadval

### Munosib mehnat jarayonida xodimlarni ijtimoiy himoya qilish unsurlari, mexanizmlari va tizimlari

Unsurlar	Mexanizmlar	Tizimlar
Ijtimoiy kafolatlar - milliy darajada: mehnat, ijtimoiy qonunchilik; texnika xavfsizligi va mehnat gigiyenasi	Iqtisodiy, huquqiy, siyosiy	Davlat minimal ijtimoiy standartlari: tibbiy yordam, kasbga yo'naltirish va kasbga tayyorlash
Jamoa, hududiy, tarmoq va bosh kelishuvlardagi ijtimoiy kafolatlar	Ijtimoiy	Mehnatni muhofaza qilish, kasbiy xavf-xataming profilaktikasi, baholanishi, kamaytirilishi, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni tekshirish
Xalqaro mehnat tashkiloti konventsiya va tavsiyalaridagi ijtimoiy kafolatlar	Iqtisodiy, huquqiy	Kasb kasalligi va ishlab chiqarishda mehnat qobiliyatini yo'qotganligini aniqlash, tibbiy. ishsizlik bo'yicha nafaqa, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan ijtimoiy sug'urta

*Manba: mualliflar ishlanmasi.*

Shu tariqa, munosib mehnat g'oyalarini ishlab chiqish va rivojlantirish umumiy holatda iqtisodiyot fanining turli sohalari, mehnat iqtisodiyoti, menejment nazariyalari doirasida sodir bo'lganligini ta'kid-lashimiz mumkin. Ijtimoiy va mehnat munosabatlari rivojlanishining hozirgi bosqichi quyidagi jihatlar bilan tavsiflanadi:



**1-rasm. XMT konvensiyalari va ularning munosib mehnat kontseptsiyasini tashkil etuvchilarga mosligi**

*Manba: adabiyotlar tahlili asosida mualliflar tomonidan tuzilgan.*

- kontseptual fikrlash doirasi, yuqori ma'lumot darajasi, polivalent, moslashuvchan, mas'uliyatli, tashabbuskor, harakatchan, mehnat jarayonida o'z-o'zini rivojlantirishga qaratilgan yangi turdagi xodimlar, shu bilan bir qatorda, "xodim-ish beruvchi", "ish-shaxsiy

hayot” tizimida yangicha muvozanatni ko’zda tutuvchi yangicha mehnat xulq-atvori va ehtiyojlari modelining paydo bo’lishi;

- rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlarda iqtisodiyotdagi globallashtirish jarayonlarining mehnat bozorlariga ta’sirining kuchayishi, tengsizlikning kuchayishi, bandlikni ta’minlash borasida xatarlarning paydo bo’lishi, mehnat bozori norasmiy segmentining o’sishi, ishsizlik, mehnat shartnomalari muddatining qisqarishi, nostandart bandlikning o’sishi, mehnat munosabatlarining tarmoqli tavsifga ega bo’lib borishi va shu kabilar;

- FTT ta’siri ostida “inson-ishlab chiqarish” tizimining o’zgarishi, turli darajadagi ta’lim, bilim, ko’nikmalarga ega bo’lgan ishchilarni ish bilan ta’minlash sifatidagi tengsizlikning oshishi. Mehnat bozorida “dualizm”ning ortib borishi, munosib mehnat sharoitlari va himoyalangan ish bilan ta’minlangan yuqori sifatli ish o’rinlari sektori o’rtasidagi nomutanosiblikning kuchayishi;

- faoliyatning yangi turlarini rivojlantirish, bandlikning yangi shakllari, yangi kasbiy xatarlarning paydo bo’lishi. Bandlik va ish o’rinlarini tashkil etish shakllarining tobora diversifikatsiya qilinishi bilan ish o’rinlari sifatini hisobga olmagan holda va munosib daromadni ta’minlamasdan faqat bitta sohada bandlikni kengaytirish yalpi talabni barqaror tarzda qo’llab-quvvatlay olmaydi. Ishchilar (bandlik turlari bo’yicha) va ish beruvchilarning (qiymat zanjiridagi joylashuvi bo’yicha) yuqori geterogenligi sharoitida ularning ijtimoiy birligi yanada murakkablashadi;

- innovatsion taraqqiyot yo’liga o’tish zarurati. Munosib mehnat uchun sharoit yaratmasdan, xodimlarni o’zgaruvchan ishlab chiqarish muhitiga samarali moslashtirish, yangi g’oyalarni yaratish va amalga oshirish mumkin emas. Bir qator mamlakatlar tajribasi yuqori mahsuldorlik, texnologik innovatsiyalar va munosib mehnat muvozanatiga erishishda yuqori samaraga erishganliklarini ko’rsatadi;

- demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillar, shu jumladan makroiqtisodiy siyosatning umumiy holatda mehnat faoliyati sohasiga sezilarli darajada ta’sir ko’rsatishi.

Ushbu o’zgarishlar munosib mehnat masalasini nafaqat tadqiqot matritsasi, balki mehnat va bandlik sohasidagi global va milliy siyosat platformasi sifatida ham dolzarblashtiradi.

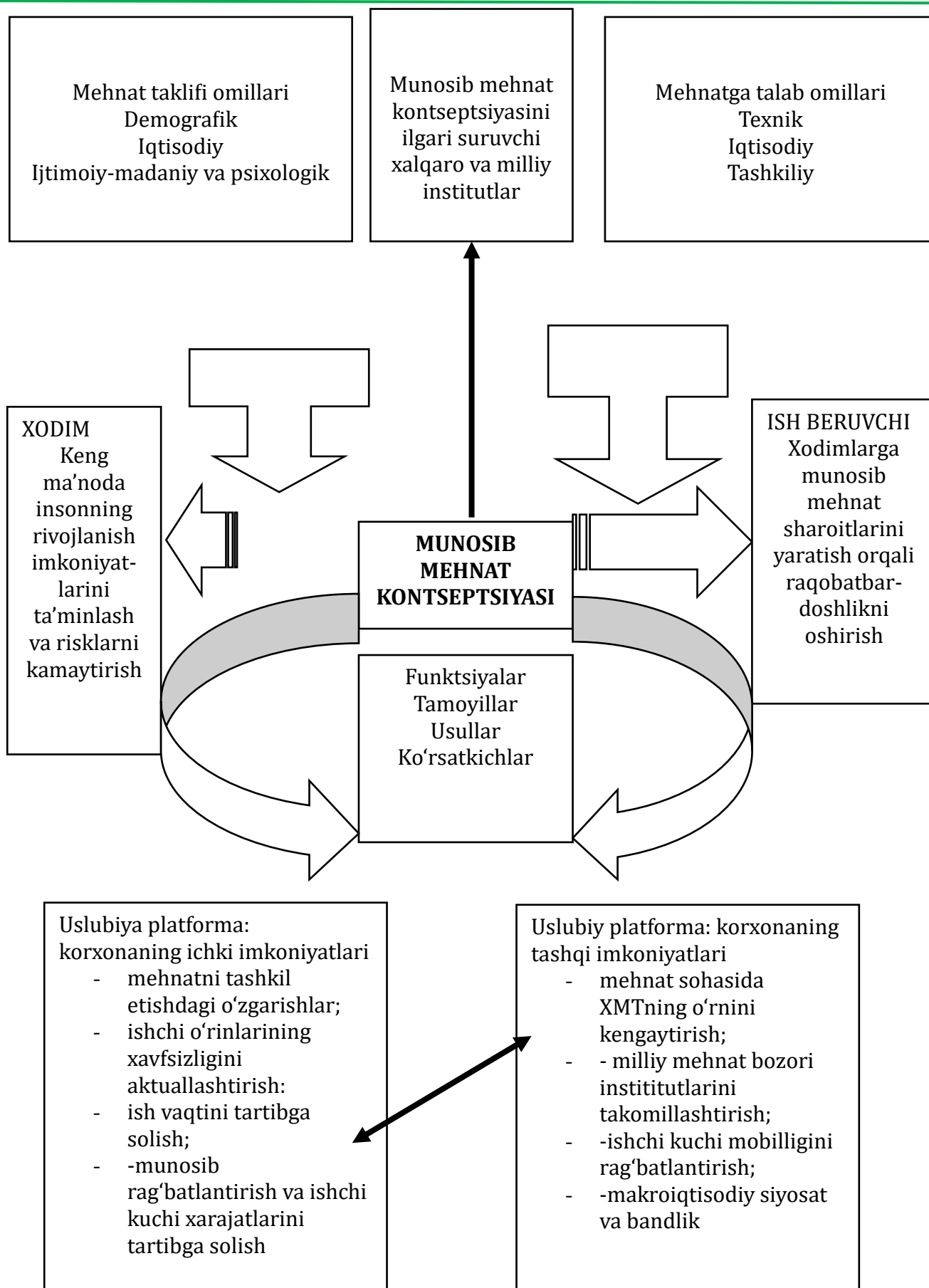
Munosib mehnatning muhim, mazmunli, funktsional va tarkibiy jihatlari bo’yicha tadqiqot pozitsiyalarini batafsil ko’rib chiqamiz.

Munosib mehnat kontseptsiyasi paydo bo’lishidan ancha oldin, uning unsurlarining asoslari XMT Konventsiyalarida o’z aksini topgan edi (1-rasm). Shu bilan bir qatorda, mehnat sohasidagi muammolarni o’rganish va hal qilishda kompleks yondashuv ham mavjud emas edi. Ushbu muammolarni hal qilishda yangi yondashuv jamiyat rivojlanishining ob’yektiv namunasi sifatida ko’rib chiqiluvchi bugungi kun muammolari va ijtimoiy davlat tamoyillariga javob beradigan munosib mehnat kontseptsiyasiga aylandi.

2008 yilda qabul qilingan “Adolatli globallashtirish maqsadlari borasida ijtimoiy adolat to’g’risida” deklaratsiyasida mehnat siyosatida amalga oshirilgan ilmiy platforma sifatida munosib mehnat kontseptsiyasi e’tirof etildi.

Munosib mehnat kontseptsiyasining zaruriy unsuri sifatida uning boshlang’ich qoidalari, ijtimoiy va mehnat munosabatlarini tartibga solish sohasidagi amaliy faoliyat borasida ko’rsatmalar uchun xizmat qiluvchi tamoyillar e’tirof etiladi. Tadqiqotlarimiz munosib mehnat tamoyillarini farqlash borasida mualliflarning turlicha qarashlari mavjudligini ko’rsatdi.





2-rasm. Munosib mehnat kontseptsiyasi

Manba: mualliflar ishlanmasi.

Biz munosib mehnat tamoyillari ko'rib chiqilishi lozim bo'lgan to'rtta asosiy blokni aniqlash lozim, deb hisoblaymiz: a) samarali bandlik (samarali, yuqori mahsuldor bandlik, ishsizlikning past darajasi, muvozanatli mehnat bozori, mehnat sohasida kamsitmaslik, kasbiy o'sish imkoniyati va boshqalar); b) mehnatga munosib haq to'lash; v) xavfsiz mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish; d) ijtimoiy muloqot va ijtimoiy himoya (xodimlarning huquqiy himoyasini ta'minlash, mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik, kuchli kasaba uyushmalari va boshqalar). Bundan tashqari, quyidagi holatlarni ham hisobga olish lozim: birinchidan, mehnatni "munosib" deb qabul qilishning sub'yektiv jihatlari; ikkinchidan, institutsional jihatlar, ijtimoiy - mehnat munosabatlari sohasida qabul qilingan xalqaro va milliy standartlarga muvofiqlik; uchinchidan, turli o'lchamlar bo'yicha munosib mehnat modellari tomon intilishni aks ettiruvchi dinamik jihatlar; to'rtinchidan, munosib mehnat tamoyillarining tuzilmaviy-funksional to'ldirilishi; beshinchidan, darajali (mega -, makro -, mezo -, mikro - va nano) va toifali (mehnat munosabatlari sub'yektlarining toifalari) jihatlar. Tilga olib o'tilgan munosib mehnat tamoyillarini amalga oshirish o'z navbatida institutsional qo'llab-quvvatlashni ham ko'zda tutadi.

Tadrijiy taraqqiyot jarayonida munosib mehnat tamoyillarining tarkibi o'zgarishsiz qolayotgan bo'lsa-da, shu bilan birga vaqt o'tishi bilan har bir unsur ichida sifat o'zgarishlari sodir bo'ladi (mehnatga haq to'lash va rag'batlantirish tizimi murakkablashmoqda, ish joylari modernizatsiya qilinmoqda, mehnat xavfsizligi yaxshilanmoqda, ijtimoiy muloqot shakllari takomillashmoqda) va bir qator tamoyillarning ustuvorligi o'zgarimoqda.

Yoshlarni ish bilan ta'minlash sohasida munosib mehnat tamoyillarini amalga oshirish muammolarini batafsil o'rganish jamiyatning boshqa sohalari bilan munosib mehnatning o'zaro bog'liq sohasini ko'p qirrali va ko'p o'lchovli tahlil qilishga imkon beradigan fanlararo yondashuvdan foydalanishni o'z ichiga oladi. 2-rasmda mehnat sohasini tartibga solish nazariyasi, metodologiyasi va amaliyoti jihatidan munosib mehnat kontseptsiyasining shakllanish omillari, tamoyillari va imkoniyatlari umumlashtirilgan.

## 2-jadval

### Munosib mehnat tamoyillari

№	Tamoyil	Mazmuni
1	Ijtimoiy-lashuv	Ijtimoiylashuv tamoyili munosib mehnatni, shu jumladan ijtimoiy ehtiyojlarni tavsiflovchi iqtisodiy unsurlarni kengroq, ijtimoiy mazmun bilan boyitish jarayoni, shaxsiy va jamiyat iqtisodiy manfaatlarining o'zaro bog'liqligini ta'minlash, butun ijtimoiy - mehnat tizimi darajasida "munosib mehnat" standartlarini belgilashga qaratilgan munosabatlarni aks ettiradi. Xususan, bu mehnatdan qoniqish darajasini oshirish va ish haqi tengligiga erishish orqali ijtimoiy barqarorlikning o'sishi; majburiy va bolalar mehnatiga barham berish; ijtimoiy mas'uliyatli, tashabbuskor, mustaqil va sodiq xodimni tarbiyalashda namoyon bo'ladi. Ijtimoiylashuv tamoyili ko'proq o'zaro bog'liq bo'lib, bandlik, gender tengligi, ijtimoiy sheriklik va muloqot, ijtimoiy himoya kabi munosib mehnat unsurlari orqali amalga oshiriladi. Ayni chog'da, shuni ta'kidlash lozimki, ushbu tamoyil mehnatning mazmuni va tabiati, mehnatga bo'lgan ijtimoiy-madaniy ehtiyojlarni amalga oshirish va shu kabilarga ham ta'sir ko'rsatadi. Ta'kidlash joizki, kompaniyalarda korporativ siyosatning ijtimoiy yo'nalishini kuchaytirish, ijtimoiy himoya tizimlari va bandlikni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunchilikka katta e'tibor qaratilmoqda.
2	Barqarorlik	Ushbu tamoyil, bir tomondan, tashkilotda (umuman iqtisodiyotda) yaratilgan munosib mehnat sharoitlarining o'zaro bog'liqligi va tashkilotning (samaradorlik, yanada rivojlanish imkoniyati, raqobatbardoshlik) va umumiy holatda iqtisodiyotning barqarorligi (to'la bandlikni ta'minlash, samarali talab, mehnat resurslarini ko'paytirish, unumdorlikning o'sishi, progressiv siljishlar, xo'jalik yurituvchi sub'yektlar manfaatlarining muvozanati va boshqalar), yaxlit tarzda aholining hayot sifatini yaxshilashni aks ettiradi. Shu bilan birga, turli

		jihatlarda munosib mehnat standartlariga rioya qilish ishchilarning kelajak avlodlari uchun o'z mehnat salohiyatini rivojlantirish va amalga oshirish imkoniyatini yaratadi. Ushbu tamoyil bandlik sohasidagi kafolatlar va huquqlar, kasbiy o'sish imkoniyati, munosib ish haqi, ijtimoiy ta'minot, ijtimoiy muloqotning samaradorligi bilan bog'liq.
3	Himoya langanlik	Ijtimoiy va mehnat munosabatlarining "inson-ishlab chiqarish" tizimining asosiy funksiyalarni bajarish qobiliyatini saqlab, tashqi va ichki "tahdidlar", "zarbalar"ga qarshi turish qobiliyatini o'z zimmasiga oladi. Ushbu tamoyil ijtimoiy va institutsional xavfsizlikni o'z ichiga oladi (ish haqi, ish vaqti, mehnat xavfsizligi, ish joylariga kirish, manfaatlarni ifoda etish va ifodalash sohasidagi qat'iy kafolatlarning haqiqiy maqsadga muvofiqligi; kamsitmaslik).
4	Xavfsizlik	Xavfsizlik tamoyili xodimning hayoti va sog'lig'i, ahvoli uchun xavf tug'dirmaydigan mehnat sharoitlarini yaratish zarurligini aks ettiradi; (mehnat va bandlik sohasida vujudga keluvchi ijtimoiy xatarlardan himoya qilishning turli unsurlarini ta'minlash. Mehnat faqatgina qulay, va yyetarlicha xavfsiz sharoitlarda, tashkilotlarda qarorlarni qabul qilish jarayonida ishtirok etish, ta'lim va kasbiy darajani oshirish imkoniyatlarini ta'minlash orqaligina samarali bo'lishi mumkin.
5	Mehnat va bandlikning mahsuldorligi	Mahsuldorlik tamoyili bandlik (samarali va mahsuldorbandlikni ta'minlash, yuqori samarali mehnat), munosib ish haqi kabi unsurlar bilan bevosita bog'liq. Ish haqi va mehnat samaradorligining muvofiqligi, mehnat va kapital o'rtasida taqsimotning ma'lum nisbatlarining mavjudligi, xodimni takror ishlab chiqarish uchun mablag' bilan ta'minlash, mehnatga haq to'lash borasida kamsitishlarning yo'qligi, adolatlilik, nomoddiy rag'batlantirish unsurlaridan foydalana olish nuqtai nazaridan xodimlar uchun imkoniyatlarning tengligi va boshqalar. Yuqori mehnat unumdorligi va samarali bandlik qulay shart-sharoitlar, mehnatga munosib haq to'lash, ijtimoiy va kasbiy xavflar yuzaga kelganda himoya kafolatlarini yaratish, bandlikka ko'maklashish sohasida tegishli siyosatni amalga oshirish, ish vaqtini tartibga solish, kasbiy va ta'lim darajasini oshirish imkoniyatlarini ta'minlash, qaror qabul qilishda ishtirok etish, ijodiy o'zini o'zi ro'yobga chiqarish, mehnat jarayonidan qoniqish orqali ta'minlanadi.
6	Munosib mehnat unsurlarining bir-birini to'ldirishi	Munosib mehnat unsurlarining bir-birini to'ldirish tamoyili munosib mehnat instituti yaxlitligining ma'lum bir xususiyatini ifodalaydi va uning tarkibiy va funksional xususiyatlarining tizimli birligini aks ettiradi, ularning qadriyatlar va jamiyatning ijtimoiy tuzilishining boshqa tarkibiy qismlari bilan birlikda takrorlanishini ta'minlaydi. Munosib mehnat unsurlarining bir-birini to'ldirish tamoyili ushbu unsurlarning o'zaro bog'liqligi, ularni tartibga solishga, muvofiqlashtirilgan rivojlanishiga asoslanadi. Tuzilmaga nisbatan bir-birini to'ldirish "munosib mehnat" ning asosiy tarkibiy qismlarining namoyon bo'lish shakllarining tashkiliy o'zaro bog'liqligini aks ettiradi (bandlik tizimiga integratsiya, ijtimoiy va mehnat munosabatlari sub'yektlarining o'zaro munosabatlarining madaniyatli, sherik shakllarini ta'minlash, munosib ish haqi, xavfsiz mehnat sharoitlarini shakllantirish, ijtimoiy muloqot shakllari va hokazo.). Funksional komplementarlik funksiyalarni amalga oshirish mexanizmi va sifatini (munosib mehnatning har bir unsuri tomonidan bajariluvchi), ijtimoiy va mehnat munosabatlari ishtirokchilarining o'zaro munosabatlari va o'zaro bog'liqligini, "qadr-qimmat"standartlariga erishish jarayonining mohiyatini aks ettiradi.
7	Hamkorlik (keng ma'noda ijtimoiy sheriklik)	Ijtimoiy-mehnat munosabatlari sub'yektlarining hamkorlik to'g'risidagi ixtiyoriy kelishuvini aks ettiradi, bunda barcha sub'yektlar (xodimlar, ish beruvchilar, davlat) munosib ish haqi, samarali bandlik, mehnat bozori muvozanati, xodimlarning huquqiy himoyasini ta'minlash, gender tengligi, mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik maqsadlariga erishish, qaror qabul qilishda tomonlarning teng ishtirok etishi, shuningdek, mehnat munosabatlari sub'yektlarining xatarlar, majburiyatlar va natijalarni o'zaro baham ko'rishga tayyor ekanliklarini namoyon qiladilar.

Zamonaviy iqtisodiyotning voqeliklari (globalashuv, iqtisodiy jarayonlarning murakkabligi va mehnat munosabatlari tizimida o'yinning yangi qoidalarining paydo bo'lishi, noaniqlik va turbulentlikning o'sishi, tashkilotlarda mehnatni boshqarish va unumdorlikka yangi yondashuvlarning kengayishi va boshqalar)ni hisobga olgan holda munosib mehnatni asoslash tizimli yondashuvdan foydalanishni o'z ichiga oladi. Ushbu yondashuv doirasida munosib mehnat tizimli tamoyillar nuqtai nazaridan, o'zaro ta'siri sinergetik ta'sir ko'rsatadigan o'zaro bog'liq unsurlar to'plami sifatida ko'rib chiqiladi.

### **Xulosa va takliflar.**

Yoshlar uchun munosib mehnat tamoyillari tizimida ijtimoiy sheriklik tamoyilini amalga oshirish chora-tadbirlari doirasida munosib mehnatni ta'minlashning strategik yo'nalishlarini belgilashda ijtimoiy sheriklikning ahamiyatini oshirish zarur. Xususan, jamoa shartnomalari, hududiy va tarmoq shartnomalarida yosh ishchilar uchun minimal ijtimoiy standartlarni aniqlash, ish haqini oshirish va indeksatsiya qilish, norasmiy bandlikni qonuniylashtirish choralari ko'rish talab etiladi.

Yuqori texnologiyali ish o'rinlarini ko'paytirish jarayoni tegishli yo'nalishlar bo'yicha sifatli mutaxassislarni oldindan tayyorlashni o'z ichiga oladi. Shu bilan birga, bunday mutaxassislarga talab katta bo'lishi va yuqori maosh olishi lozimligi ko'zda tutiladi. Bugungi kunda mahalliy universitetlar yuqori malakali ish o'rinlari uchun yuqori malakali raqobatbardosh mutaxassislarni tayyorlashga imkon beradigan yangi ta'lim dasturlarini ishlab chiqish jarayonlarini takomillashtirishlari zarur. Mazkur jarayonlarga ish beruvchilarni jalb qilish ustuvorlik kasb etishi lozim.

Yoshlarni ish bilan ta'minlash sohasida munosib mehnat tamoyillarini amalga oshirish yo'nalishlaridan biri yoshlar uchun kasb-hunar ta'limi tizimini takomillashtirish, mehnat bozori ehtiyojlari, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning zamonaviy tendentsiyalari, xususan uzluksiz ta'lim tizimi samaradorligini oshirishga ko'proq e'tibor qaratishni ko'zda tutadi. Ushbu yondashuv mehnat bozorining yoshlar segmentidagi tarkibiy nomutanosibliklarni yumshatishga yordam beradi. Shuningdek, ish beruvchilar va kasb-hunar ta'limi muassasalari o'rtasidagi hamkorlikning muhimligini ta'kidlash lozim. Kasb-hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilarining ko'nikmalarini mustahkamlash korxonalarda amaliyot o'tash va dual ta'limni tashkil etish hisoblanadi.

Yoshlarning munosib mehnatini ta'minlash mexanizmi doirasida quyidagi ustuvor chora-tadbirlarni amalga oshirish taklif qilinadi:

- hududlarda o'rtacha ish haqi, ishning murakkabligi, ishning xavflilik darajasi va ahamiyatini hisobga olgan holda munosib ish haqi andozalariga erishish;
- yoshlarning uzoq muddatli bandlik kafolatlarini ta'minlash;
- korxonalarda yosh ishchilarga yo'naltirilgan dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish (moslashtirish, ta'lim, ijtimoiy, rag'batlantirish dasturlari), korxonalarni boshqarishda ishtirok etishni ta'minlash;
- yosh ishchilar uchun ish o'rinlarining sifat ko'rsatkichlarini yaxshilash;
- ustoz-shogird munosabatlarini rivojlantirish
- yoshlar uchun innovatsion ish o'rinlarini yaratish imkonini beruvchi kovorking markazlari, mintaqaviy innovatsion klasterlarni yaratish;
- hududlarda kasb-hunar ta'limi muassasalari va korxonalari o'rtasida kadrlar bilan ta'minlash, amaliyot, stajirovkani tashkillashtirish borasida kelishuvlarni amalga oshirish; ish beruvchilarning o'quv jarayonida va kasbiy standartlar asosida talab qilinadigan kompetentsiyalarni shakllantirishda ishtiroklarini yo'lga qo'yish;
- mintaqaviy darajada mehnat bozorining yoshlar segmenti borasida bandlikka ko'maklashish dasturlarini takomillashtirish, samarali dasturlarni saralab olish;
- yoshlar uchun mintaqaviy munosib mehnat dasturlarini ishlab chiqish;

- yosh ishchilar uchun munosib mehnat tamoyillarini ta'minlashda ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish, hududiy shartnomalarga yoshlarni ish bilan ta'minlash, ish haqi, ijtimoiy kafolatlar va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash kafolatlariga yo'naltirilgan jihatlarni kiritish va boshqalar.

### Adabiyotlar:

Abduraxmonov Q.X. (2019) *Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri*. T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi "FAN" nashriyot davlat korxonasi, –T.: 419-bet.

Abduvoxidov A., Kamilova S. (2023) *INSON KAPITALI VA IQTISODIYOTNING INNOVATSION RIVOJLANISHINI TADQIQ ETISHDAGI YONDASHUVLAR //Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil*. – T. 1. – №. 4. – C. 12-21.

Anker R. et al. (2003) *Measuring decent work with statistical indicators //Int'l Lab. Rev.* – T. 142. – C. 147.

Blustein D. L. et al. (2016) *Decent work: A psychological perspective //Frontiers in Psychology*. – T. 7. – C. 190229.

Decent work pilot programme (1999) [Электронный ресурс]: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/> ILO. Report of the Director-General: Decent work // International Labor Conference, 87th Session, Geneva: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Farmon (2023) *O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 yil 11 sentyabrdagi PF-158 – sonli "O'zbekiston — 2030" strategiyasi to'g'risidagi Farmoni*, <https://lex.uz/docs/6600413>

ILO (1998) *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights in the Field of Labor and a Mechanism for Its Implementation, Adopted at the LXXXVI Session of the International Labor Conference, Geneva, 18 June // [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_763311.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/declaration/documents/normativeinstrument/wcms_763311.pdf)*

Pereira S., dos Santos N. R., Pais L. (2019) *Empirical research on decent work: a literature review*.

Абдурахманова Гулнора Каландаровна, Рустамов Достонбек Жамшид Угли (2024) *Достойный труд в системе политики занятости // International scientific review. 2019. №LXVII. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dostoynyy-trud-v-sisteme-politiki-zanyatosti> (дата обращения: 26.03.2024).*

Абдурахмонов Қ. (2020) *Меҳнат иқтисодиёти. Назария ва амалиёт //Архив научных исследований*.

Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. (2007) *Экономика труда. В 2-х т.-М:Альфа Пресс*.

Стожко К. П. (2023) *ПРОБЛЕМА «ДОСТОЙНОГО ТРУДА» В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ //Актуальные проблемы социально-экономического развития*. – С. 96-104.