Qabul qilindi: 14-noyabr 2026-yil • Ma’qullandi: 16-noyabr 2026-yil • Nashr qilindi: 18-noyabr 2026-yil

Ish joyidagi psixosotsial risklarning oldini olishning xalqaro-huquqiy standartlari va O‘zbekiston mehnat qonunchiligi

Erejepova Dilbar Polatovna

Toshkent davlat yuridik universiteti, Magistratura fakulteti, Mehnat huquqi yo‘nalishi 1-kurs magistranti

E-mail: erejepovamh@gmail.com

Annotatsiya. Maqolada ish joyidagi psixosotsial risklarning (stress, mobbing va kasbiy kuyish) oldini olishning xalqaro-huquqiy standartlari hamda ularning O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida aks etish darajasi tahlil qilinadi. Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) 155-, 187-sonli konvensiyalari, 190-sonli konvensiya va 206-sonli tavsiyasi, shuningdek, Jahon sog‘liqni saqlash tashkilotining (JSST) 2022-yilgi yo‘riqnomasi mazmuni yoritiladi. O‘zbekistonda 2026-yil 21-sentabrdagi PQ-345-son Prezident qarori bilan joriy etilayotgan “xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhiti” dasturi milliy mexanizmlarning yangi bosqichi sifatida baholanadi. Muallif psixosotsial risklarni aniqlash, baholash va oldini olish bo‘yicha ish beruvchi majburiyatlarining qonunchilikda aniq ifodalanishi va tazyiqdan himoya mexanizmlarini takomillashtirish bo‘yicha takliflar beradi.

Kalit so‘zlar: psixosotsial risklar, mehnatni muhofaza qilish, stress, mobbing, kasbiy kuyish, ish joyidagi tazyiq va zo‘ravonlik, XMT 190-sonli konvensiya, JSST, Mehnat kodeksi.

Международно-правовые стандарты предупреждения психосоциальных рисков на рабочем месте и трудовое законодательство Узбекистана

Аннотация. В статье анализируются международно-правовые стандарты предупреждения психосоциальных рисков на рабочем месте (стресса, моббинга и профессионального выгорания), а также степень их отражения в трудовом законодательстве Республики Узбекистан. Рассматривается содержание конвенций

Международной организации труда (МОТ) № 155, № 187 и № 190, Рекомендации МОТ № 206, а также Руководства Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) 2022 года по вопросам психического здоровья на рабочем месте. Программа «Безопасная и основанная на уважении рабочая среда», реализуемая в Узбекистане на основании постановления Президента Республики Узбекистан № ПП-345 от 21 сентября 2026 года, оценивается как новый этап развития национальных механизмов правового регулирования. Автор предлагает меры по совершенствованию законодательства в части конкретизации обязанностей работодателя по выявлению, оценке и предупреждению психосоциальных рисков, а также укреплению механизмов защиты работников от притеснений и домогательств.

Ключевые слова: психосоциальные риски, охрана труда, стресс, моббинг, профессиональное выгорание, притеснения и насилие на рабочем месте, Конвенция МОТ № 190, ВОЗ, Трудовой кодекс.

International Legal Standards for the Prevention of Psychosocial Risks in the Workplace and Labour Legislation of Uzbekistan

Abstract. The article analyses international legal standards for preventing psychosocial risks at work (stress, bullying/mobbing and burnout) and the extent to which they are reflected in the labour legislation of Uzbekistan. It examines ILO Conventions No. 155, No. 187 and No. 190 with Recommendation No. 206, and the WHO Guidelines on mental health at work (2022), and assesses Presidential Decree PQ-345 of 21 September 2026 as a new stage in national regulation. The author proposes legal measures to clarify employers’ duties to identify, assess and prevent psychosocial risks and to strengthen protection against harassment.

Keywords: psychosocial risks, occupational safety and health, stress, bullying, burnout, workplace harassment, ILO Convention No. 190, Labour Code.

Kirish

Mehnat xavfsizligi an’anaviy ravishda baxtsiz hodisalar, xavfli uskunalar va zararli moddalar bilan bog‘liq holda talqin etilgan. Zamonaviy mehnat munosabatlarida esa xodim salomatligiga haddan tashqari ish yuklamasi, uzoq ish vaqti, vazifalarning noaniqligi,

mehnat jarayoni ustidan nazoratning cheklanganligi, tazyiq va kamsitish kabi omillar ham ta’sir ko‘rsatadi. Xalqaro adabiyotda ular “psixosotsial risklar” tushunchasi doirasida o‘rganiladi. Masalaning dolzarbligi XMT tomonidan 2026-yil 22-aprelda e’lon qilingan “The psychosocial working environment: Global developments and pathways for action” hisoboti bilan ham tasdiqlanadi. Hisobotga ko‘ra, psixosotsial xavf omillari bilan bog‘liq sog‘liq muammolari har yili 840 mingdan ortiq kishining o‘limiga, taxminan 45 million nogironlik tuzatilgan yo‘qotilgan hayot yiliga va jahon yalpi ichki mahsulotining 1,37 foiziga teng iqtisodiy yo‘qotishga sabab bo‘ladi [1]. Bu global baholash bo‘lib, uni O‘zbekistonning alohida ko‘rsatkichi sifatida talqin qilib bo‘lmaydi; shunga qaramay, muammoning mehnat xavfsizligi va jamoat salomatligi uchun ahamiyatini ko‘rsatadi.

O‘zbekistonda masala yaqinda yangi huquqiy mazmun kasb etdi: 2026-yil 21-sentabrdagi PQ-345-son Prezident qarori mehnat sohasida xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini ta’minlash chora-tadbirlarini belgiladi [10]. Shu bilan birga, XMT NORMLEX ma’lumotlariga ko‘ra, O‘zbekiston 155-sonli konvensiyani ratifikatsiya qilgan, 187-sonli konvensiyani ham ratifikatsiya qilgan, 190-sonli konvensiya esa O‘zbekiston ratifikatsiyalari ro‘yxatida mavjud emas [2, 3, 5]. Bu xalqaro standartlar va milliy tartibga solish o‘rtasidagi muvofiqlikni alohida tahlil qilish zaruratini yuzaga keltiradi.

Tadqiqotning maqsadi — ish joyidagi psixosotsial risklarning oldini olishga qaratilgan xalqaro-huquqiy mexanizmlarni O‘zbekiston mehnat qonunchiligi bilan qiyosiy tahlil qilish va milliy tartibga solishni takomillashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqishdir.

Tadqiqot muammosi — xalqaro standartlarda nazarda tutilgan risklarni oldindan aniqlash, baholash va bartaraf etish mexanizmlarining milliy qonunchilikda qay darajada aks etgani hamda xodimlarning stress, mobbing va kasbiy kuyishda himoyasi vositalarining yetarliligini aniqlashdan iborat.

Tadqiqotda formal-yuridik, qiyosiy-huquqiy, tizimli tahlil va huquqiy sharhlash metodlaridan foydalanildi. Manba bazasini XMT va JSST hujjatlari, O‘zbekiston Konstitutsiyasi, Mehnat kodeksi va PQ-345-son qaror tashkil etadi.

XMT hisobotida psixosotsial ish muhiti uch darajada ta’riflanadi: ishning mazmuni (talablar, ko‘nikmalardan foydalanish), ishni tashkil etish va boshqarish (rollarning aniqligi,

mustaqillik, ish yuklamasi, nazorat) hamda ish vaqti, tashkiliy o‘zgarishlar, raqamli monitoring va zo‘ravonlik hamda tazyiqning oldini olish tartiblari kabi keng siyosat va amaliyotlar [1]. Demak, psixosotsial risk xodimning shaxsiy xususiyatidan emas, ish joyining loyihalanishi va boshqarilishidan kelib chiqadi. Bu — huquqiy nuqtayi nazardan muhim xulosa: risk manbai ish beruvchining nazorat doirasida bo‘lsa, uni boshqarish majburiyati ham ish beruvchiga yuklatilishi mumkin.

XMT global baholashida beshta omil hisobga olingan: ish zo‘riqishi (yuqori talab va past nazorat), harakat va mukofot nomutanosibligi, ish o‘rnining barqaror emasligi, uzoq ish vaqti hamda ish joyidagi mobbing va tazyiq [1]. Ular asosan yurak-qon tomir kasalliklari va ruhiy buzilishlar bilan bog‘liq deb ko‘rsatilgan.

Ilmiy va amaliy muomalada uchta hodisa ko‘pincha aralashtiriladi, ammo ularning huquqiy mazmuni farqlanadi:

Hodisa	Mohiyati	Huquqiy ahamiyati
Mehnat stressi	Ish talablari bilan xodimning resurslari, vakolati yoki qo‘llab-quvvatlash imkoniyatlari o‘rtasidagi nomutanosiblik	Ishni tashkil etish, ish yuklamasi va ish vaqtini tartibga solish orqali oldini olinadigan risk omili
Mobbing (tazyiq)	Xodimga nisbatan takroriy salbiy xatti-harakatlar: kamsitish, tahqirlash, chetlatish	Shaxs sha’ni va qadr-qimmatini himoya qilish, murojaat va tergov tartibi, intizomiy hamda boshqa javobgarlik bilan bog‘liq
Kasbiy kuyish	JSST ICD-11 bo‘yicha kasallik emas, muvaffaqiyatli boshqarilmagan surunkali ish joyi stressi natijasidagi kasbiy fenomen [11]	Mehnat sharoitlari va profilaktika choralari bilan bog‘lanadi; alohida kasallik sifatida emas, ish muhiti omili sifatida baholanadi

Bu farq amaliy ahamiyatga ega. Stress va kasbiy kuyishning oldini olish asosan tashkiliy profilaktikaga (ish yuklamasi, rollar, boshqaruv uslubi) tayanadi; mobbing esa ayni paytda muayyan shaxs yoki shaxslarning xatti-harakati bo‘lgani uchun murojaat, tekshiruv va javobgarlik mexanizmlarini ham talab qiladi. Shu sababli faqat bitta vosita, masalan, tazyiq bo‘yicha shikoyat tizimi, psixosotsial risklar muammosini to‘liq hal etmaydi.

Xalqaro-huquqiy tartibga solish yagona hujjatga emas, bir-birini to‘ldiruvchi bir nechta hujjatlarga tayanadi. Ularning o‘zaro nisbati quyidagi jadvalda umumlashtirilgan.

Hujjat	Psixosotsial risklar uchun mazmuni	O‘zbekiston uchun holati

XMT 155-sonli konvensiya (1981) [2]	Mehnat xavfsizligi bo‘yicha izchil milliy siyosat asosi; salomatlik tushunchasi mehnat bilan bog‘liq jismoniy va ruhiy elementlarni ham qamraydi	2024-yil 19-dekabrda ratifikatsiya qilingan; 2025-yil 19-dekabrdan kuchga kirgan [5]
XMT 187-sonli konvensiya (2006) [3]	Milliy profilaktika madaniyati, milliy tizim va dasturni rivojlantirish majburiyati	2021-yil 14-sentabrda ratifikatsiya qilingan [5]
XMT 190-sonli konvensiya va 206-sonli tavsiya (2019) [4]	Zo‘ravonlik va tazyiqning ta’rifi, ularning oldini olish, himoya va murojaatlarni ko‘rish; ish beruvchi uchun risklarni aniqlash va baholash vazifasi	NORMLEX ro‘yxatida ratifikatsiya qayd etilmagan [5]
JSST yo‘riqnomasi (2022) [6] va JSST–XMT siyosiy ma’lumotnomasi [7]	Tashkiliy choralar, rahbarlar va xodimlarni o‘qitish, ishga qaytishni qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha dalillarga asoslangan tavsiyalar	Majburiy emas (tavsiyaviy hujjat)

Mehnat xavfsizligi tizimi doirasida. 155-sonli konvensiya salomatlikni faqat kasallik yo‘qligi sifatida emas, mehnat xavfsizligi va gigiyenasi bilan bevosita bog‘liq jismoniy va ruhiy elementlarni ham o‘z ichiga olgan holda belgilaydi (3-modda). Bu psixosotsial risklarni umumiy mehnat xavfsizligi tizimiga kiritishning huquqiy asosi bo‘lib xizmat qiladi. 187-sonli konvensiya esa davlatlardan milliy profilaktika madaniyatini rivojlantirishni talab qiladi, bunda xavf-xatarlarni oldindan aniqlash va oldini olish ustuvor hisoblanadi. XMT Xalqaro mehnat konferensiyasi 2022-yilda xavfsiz va sog‘lom mehnat muhitini mehnatdagi fundamental tamoyillar va huquqlar qatoriga kiritgani, 155- va 187-sonli konvensiyalarni fundamental konvensiyalar sifatida belgilagani bu standartlarning ahamiyatini yanada oshirdi.

Zo‘ravonlik va tazyiq bo‘yicha maxsus standart. 190-sonli konvensiya ish dunyosidagi zo‘ravonlik va tazyiqni jismoniy, ruhiy, jinsiy yoki iqtisodiy zarar yetkazishga qaratilgan yoki yetkazishi mumkin bo‘lgan, bir marta yoki takror sodir bo‘ladigan nomaqbul xatti-harakat va amaliyotlar sifatida keng ta’riflaydi (1-modda). Konvensiyaning muhim xususiyati — zo‘ravonlik va tazyiqni ish beruvchining mehnat xavfsizligi va salomatligini boshqarish tizimiga bog‘lashidir: ish beruvchilardan nazorat doirasiga mos ravishda ichki siyosat qabul qilish, tegishli xavflar va psixosotsial risklarni aniqlash va baholash hamda xodimlarni xabardor qilish va o‘qitish talab etiladi (9-modda). Bundan tashqari, davlatlar samarali shikoyat va nizolarni hal etish mexanizmlarini ta’minlashi lozim (10-modda). 206-

sonli tavsiya bu tartiblarning amaliy jihatlarini batafsil yoritadi.

Yumshoq huquq vositalari. JSST 2022-yilgi yo‘riqnomasi ruhiy salomatlikka tahdid soluvchi psixosotsial risklarni kamaytirishga qaratilgan tashkiliy choralarni, rahbarlarni o‘qitishni, xodimlarning ruhiy salomatlik bo‘yicha bilimini oshirishni va ishga qaytishni qo‘llab-quvvatlashni tavsiya qiladi [6]. Bu hujjat shartnomaviy majburiyat yuklamaydi, lekin milliy normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqishda ilmiy asoslangan mezon vazifasini o‘taydi.

Bu yerda muhim nazariy xulosa shundan iboratki, 190-sonli konvensiyaning ratifikatsiya qilinmaganligi uning mazmunini tahlil qilish va milliy qonunchilik bilan qiyoslashga to‘sqinlik qilmaydi, biroq u O‘zbekiston uchun shartnomaviy majburiy kuchga ega emasligini anglatadi. Shunday ekan, 190-sonli konvensiya milliy qonunchilik uchun majburiy norma emas, balki taqqoslash mezoni va takomillashtirish uchun yo‘naltiruvchi standart rolini bajaradi.

Milliy tartibga solish uch qatlamdan iborat: konstitutsiyaviy kafolatlar, Mehnat kodeksi va yaqinda qabul qilingan maxsus qaror.

Konstitutsiyaviy asos. 2023-yilda yangi tahrirda qabul qilingan Konstitutsiyaning 42-moddasi munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash hamda xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay sharoitlarda ishlash huquqini mustahkamlaydi [8]. Shuningdek, inson sha’ni va qadr-qimmatining daxlsizligi tamoyili tazyiqdan himoyaning konstitutsiyaviy asosi bo‘la oladi.

Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabrdagi O‘RQ-798-son Mehnat kodeksi xodim va ish beruvchining huquq va majburiyatlari, mehnatni muhofaza qilish, mehnat nizolarini hal etish va xodim huquqlarining kafolatlarini belgilaydi [9]. Kodeksdagi mehnatni muhofaza qilish normalari ish beruvchiga xavfsiz mehnat sharoitlarini ta’minlash majburiyatini yuklaydi. Biroq XMT standartlari bilan solishtirganda quyidagi masalalar alohida tahlil talab qiladi: (1) “psixosotsial risk”, “ish joyidagi tazyiq” va “mobbing” tushunchalarining kodeksda mustaqil ta’rifi mavjudligi; (2) ish beruvchining psixosotsial risklarni muntazam aniqlash va baholash majburiyati ochiq ifodalanganligi; (3) tazyiq haqida murojaat qilgan xodimni noxush oqibatlardan himoyalash kafolati. [Muallif: shu uch savol bo‘yicha Mehnat

kodeksining tegishli modda raqamlarini va matnini lex.uz dan tekshirib, bu yerga kiriting.]

PQ-345-son qaror. 2026-yil 21-sentabrdagi “Mehnat sohasida xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini ta’minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Prezident qarori milliy tartibga solishda sezilarli qadam bo‘ldi [10]. Ochiq manbalarda keltirilgan ma’lumotlarga ko‘ra, qaror quyidagilarni nazarda tutadi:

– dastur bosqichma-bosqich joriy etiladi; u davlat organlari va tashkilotlari, davlat ulushi 50 foiz va undan ortiq yuridik shaxslarni qamrab oladi, shuningdek, mulkchilik shaklidan qat’i nazar boshqa korxona va tashkilotlarga ham tatbiq etiladi;

– 2026-yil 1-dekabrgacha Boshqaruv samaradorligi agentligi huzurida “Xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhiti” axborot portali ishga tushiriladi, unda tazyiq va zo‘ravonlik bo‘yicha murojaatlar onlayn qabul qilinadi, tekshiruv, dalillar yig‘ish va xulosa tayyorlash portal orqali amalga oshiriladi;

– murojaatda portal mas’ul xodimi, uning bevosita rahbari yoki tashkilotning boshqa mansabdor shaxsi ko‘rsatilgan bo‘lsa, u avtomatik tarzda yuqori organga yo‘naltiriladi;

– tekshiruv natijalari va ko‘rilgan choralar portalda saqlanadi va o‘chirib tashlanishi mumkin emas;

– ma’muriy huquqbuzarlik yoki jinoyat belgilari aniqlansa, murojaat “112” yagona dispetcherlik xizmati orqali vakolatli organga yuboriladi;

– Agentlik portal orqali talablarning bajarilishini monitoring qiladi va aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish bo‘yicha majburiy taqdimnoma kiritishi mumkin [12, 13, 14].

Matbuotda qarorni sharhlagan manbalar, shuningdek, Vazirlar Mahkamasining 2026-yil 28-sentabrdagi 518-son qarori bilan tasdiqlangan nizomni va ruhiy bosim sifatida baholanishi mumkin bo‘lgan holatlarni (xodimni ariza yozib ketishga majburlash maqsadida ataylab bosim o‘tkazish, asossiz ravishda mukofotdan mahrum qilish, sha’n-qadr-qimmatni muntazam kamsitish) qayd etadi [15]. Bu ma’lumotlar ikkilamchi manbalarga tayanadi va rasmiy matn (lex.uz) bilan solishtirilishi lozim.

Tahliliy baho. PQ-345 190-sonli konvensiyaning murojaat va nizolarni hal etish mexanizmiga (10-modda) mazmunan yaqin yo‘nalishni rivojlantiradi: murojaatlarni qabul qilish, dalillarni saqlash va nazorat. Shu bilan birga, ochiq manbalardagi bayonlarda

quyidagilar ko‘rinmaydi: tazyiq va zo‘ravonlikning rasmiy ta’rifi, ish beruvchining psixosotsial risklarni muntazam baholash majburiyati, stress va kasbiy kuyishning oldini olishga qaratilgan tashkiliy choralar, murojaat qilgan xodimni qasos choralaridan himoyalash kafolati. Bu holat qarorning birinchi navbatda shikoyat mexanizmiga yo‘naltirilganini, xalqaro standartlarning ikkinchi yarmi bo‘lgan oldindan aniqlash va baholash (profilaktika) komponenti esa qo‘shimcha tartibga solishni talab qilishi mumkinligini ko‘rsatadi. Bu xulosa qarorning to‘liq rasmiy matni bilan tasdiqlanishi shart.

Xalqaro standartlar va milliy holat qiyoslanganda, takomillashtirish uchta yo‘nalishda amalga oshirilishi maqsadga muvofiq ko‘rinadi.

1. Tushunchalarni qonunchilikda mustahkamlash. Mehnat kodeksi yoki unga muvofiq qabul qilinadigan normativ hujjatda “psixosotsial risk”, “ish joyidagi tazyiq” va “zo‘ravonlik” tushunchalarining ta’rifini kiritish. Ta’rifni ishlab chiqishda 190-sonli konvensiyaning 1-moddasidagi keng yondashuv (bir martalik va takroriy xatti-harakatlar, jismoniy, ruhiy, jinsiy va iqtisodiy zarar) mezon sifatida olinishi mumkin. Mobbingni stress va kasbiy kuyishdan farqlash, birinchisi uchun javobgarlik, ikkinchilari uchun profilaktika choralarini belgilash imkonini beradi.

2. Ish beruvchining profilaktik majburiyatini aniq belgilash. Mehnatni muhofaza qilish tizimida ish beruvchining psixosotsial risklarni (ish yuklamasi, ish vaqti, rollarning aniqligi, ishni nazorat qilish imkoniyati, ish joyidagi munosabatlar) muntazam aniqlash, baholash va kamaytirish majburiyatini nazarda tutish; ichki siyosat qabul qilish va rahbarlar hamda xodimlarni o‘qitishni majburiy qilish. Bu 155- va 187-sonli konvensiyalarga, shuningdek, JSST tavsiyalariga mos keladi.

3. Murojaat mexanizmi va himoya kafolatlarini kengaytirish. PQ-345 doirasida yaratilayotgan portal tajribasini baholab, murojaat qilgan xodim va guvohlarni qasos choralaridan himoyalash kafolatini, murojaatni ko‘rish muddatlarini va maxfiylik qoidalarini aniq belgilash; tizimning davlat sektoridan tashqari ish beruvchilarga ham bosqichma-bosqich tatbiq etilishi uchun ichki tartib-taomillarning namunaviy talablarini ishlab chiqish.

Uchinchi yo‘nalish bo‘yicha 190-sonli konvensiyani ratifikatsiya qilish masalasi

alohida muhokama talab etadi. Ratifikatsiya xalqaro nazorat mexanizmiga (hisobot berish majburiyati) kirishni anglatadi va milliy qonunchilikni konvensiyaga to‘liq moslashtirishni talab qiladi. Shu bois ratifikatsiyadan oldin qonunchilikdagi mavjud bo‘shliqlarni bartaraf etish, so‘ngra ratifikatsiya masalasini ko‘rib chiqish izchil yo‘l bo‘lishi mumkin.

Psixosotsial risklar xodim salomatligiga ta’sir qiluvchi mustaqil mehnat xavfsizligi muammosi bo‘lib, ularning manbai ishni tashkil etish va boshqarish tizimida joylashgani sababli huquqiy tartibga solish ish beruvchining profilaktik majburiyatlariga tayanishi kerak. Xalqaro standartlar ikki komponentni birlashtiradi: risklarni oldindan aniqlash va baholash (155-, 187-sonli konvensiyalar, JSST yo‘riqnomasi) hamda zo‘ravonlik va tazyiq bo‘yicha murojaat va himoya mexanizmi (190-sonli konvensiya, 206-sonli tavsiya).

O‘zbekistonda 155- va 187-sonli konvensiyalarning ratifikatsiya qilinishi umumiy mehnat xavfsizligi asosini yaratdi, 2026-yil 21-sentabrdagi PQ-345-son qaror esa tazyiq va zo‘ravonlik bo‘yicha murojaatlarni qabul qilish va ko‘rishning raqamli tizimini joriy etdi. Shu bilan birga, ochiq manbalar asosida psixosotsial risklarni muntazam baholash, stress va kasbiy kuyishning oldini olishga qaratilgan tashkiliy choralar hamda murojaat qilgan xodimni himoyalash kafolatlarining qonunchilikda to‘liq ifodalanishi masalasi hali ochiq qolmoqda.

Takliflar: (1) asosiy tushunchalarni qonunchilikda mustahkamlash; (2) ish beruvchining psixosotsial risklarni aniqlash, baholash va kamaytirish majburiyatini belgilash; (3) murojaat qilgan xodimni qasos choralaridan himoyalash kafolati va murojaat muddatlarini mustahkamlash; (4) 190-sonli konvensiyani ratifikatsiya qilish masalasini PQ-345 amaliyoti natijalarini baholagandan keyin ko‘rib chiqish.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. International Labour Organization. The psychosocial working environment: Global developments and pathways for action. 22 April 2026. Shuningdek: ILO news: 840,000 deaths a year linked to psychosocial risks at work.

2. International Labour Organization. Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155). NORMLEX: https://normlex.ilo.org/

3. International Labour Organization. Promotional Framework for Occupational Safety

and Health Convention, 2006 (No. 187). NORMLEX: https://normlex.ilo.org/

4. International Labour Organization. Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) and Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206). https://www.ilo.org/

5. International Labour Organization. Ratifications for Uzbekistan. NORMLEX: https://normlex.ilo.org/

6. World Health Organization. Guidelines on mental health at work. 28 September 2022.

7. World Health Organization, International Labour Organization. Mental health at work: policy brief. 28 September 2022.

8. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. 2023-yil 30-aprel. lex.uz.

9. O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O‘RQ-798-son. lex.uz.

10. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2026-yil 21-sentabrdagi PQ-345-son qarori “Mehnat sohasida xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini ta’minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida”. lex.uz.

11. World Health Organization. International Classification of Diseases, 11th Revision (ICD-11): burnout (QD85), “occupational phenomenon”.

12. Ish joyidagi tazyiq va zo‘ravonlikka qarshi yangi dastur qabul qilindi. Kun.uz, 2026-yil 22-sentabr.

13. Prezident qarorining mazmun-mohiyati tushuntirildi. UzA, 2026-yil 24-sentabr.

14. Mehnat sohasida xavfsiz va hurmatga asoslangan ish muhitini ta’minlash dasturi joriy etiladi. UzA, 2026.

15. Xodimga bosim taqiqlandi, quruq oylikda qoldirish ham tazyiq bo‘ladi. Infoedu.uz, 2026.