BG Pulse Journal USA
ISSN:1947-2536 http://www.bgpulseusa.com/index.php/bg
BG PULSE JOURNAL

IJTIMOIY O‘ZGARISHLAR DAVRIDA IJTIMOIY XODIMLAR MEHNAT XAVFSIZLIGI: MUAMMOLAR, XAVFLAR VA SIYOSIY-HUQUQIY YECHIMLAR

O‘zbekiston respublikasi prezidenti huzuridagi davlat siyosati va boshqaruvi akademiyasi

"Kelajak liderlari" qayta tayyorlash dasturi tinglovchisi

Tursunova Zilolaxon Erkinboy qizi

E-mail: zilolatursunova3@gmail.com

Annotatsiya Mazkur maqolada zamonaviy ijtimoiy transformatsiya sharoitida ijtimoiy xodimlarning mehnat xavfsizligini ta'minlash masalalari davlat siyosati va boshqaruvi nuqtayi nazaridan kompleks tahlil qilinadi. So'nggi yillarda demografik o'zgarishlar, urbanizatsiya, raqamlashtirish, migratsiya jarayonlari, pandemiyadan keyingi ijtimoiy muammolar hamda aholining ijtimoiy himoyaga bo'lgan ehtiyojining ortishi ijtimoiy xodimlar zimmasiga yangi vazifalarni yuklamoqda. Natijada kasbiy stress, emotsional zo'riqish, zo'ravonlik xavfi, biologik va epidemiologik tahdidlar, ish yuklamasining ortishi hamda psixologik kuyish kabi omillar mehnat xavfsizligining muhim tarkibiy qismlariga aylanmoqda.

Maqolada Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO), Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti (WHO), Xalqaro ijtimoiy ishchilar federatsiyasi (IFSW) tavsiyalari hamda O'zbekiston Respublikasining mehnatni muhofaza qilish va ijtimoiy xizmatlar sohasidagi normativ-huquqiy bazasi o'zaro qiyosiy tahlil qilinadi. Tadqiqot davomida tizimli tahlil, komparativ-huquqiy tahlil, institutsional yondashuv hamda kontent-tahlil metodlaridan foydalanildi.

Tadqiqot natijalari shuni ko'rsatadiki, ijtimoiy xodimlarning kasbiy xavfsizligini ta'minlash nafaqat mehnatni muhofaza qilish tizimining, balki ijtimoiy siyosat samaradorligining ham muhim mezoni hisoblanadi. Shu asosda ijtimoiy xodimlar xavfsizligini boshqarishning integratsiyalashgan modeli, psixososial xavflarni monitoring qilish tizimi, xavflarni baholash indikatorlari hamda davlat boshqaruvi mexanizmlarini takomillashtirish yuzasidan amaliy takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: ijtimoiy xodim, mehnat xavfsizligi, kasbiy xavf, psixososial xavf, kasbiy kuyish, ijtimoiy siyosat, mehnatni muhofaza qilish, davlat boshqaruvi, ijtimoiy xizmatlar, risklarni boshqarish.

Kirish XXI asrda ijtimoiy transformatsiya jarayonlari dunyo davlatlari oldiga inson kapitalini rivojlantirish, ijtimoiy himoya tizimini mustahkamlash hamda aholiga ko'rsatilayotgan ijtimoiy xizmatlar sifatini oshirish bo'yicha yangi vazifalarni qo'ymoqda. Ijtimoiy xizmatlar tizimining markazida faoliyat yurituvchi ijtimoiy xodimlar aholining eng zaif qatlamlari bilan ishlovchi mutaxassislar sifatida davlat ijtimoiy siyosatining amaliy ijrochilaridan biri hisoblanadi. Ular nogironligi bo'lgan shaxslar, yolg'iz keksalar, og'ir ijtimoiy vaziyatga tushgan oilalar, bolalar, zo'ravonlikdan jabrlangan fuqarolar hamda boshqa ehtiyojmand guruhlar bilan ishlash jarayonida ko'plab kasbiy xavf-xatarlarga duch keladilar [1].

So'nggi o'n yillikda ijtimoiy ish sohasi faoliyatiga ta'sir ko'rsatayotgan omillar sezilarli darajada murakkablashdi. Aholining qarishi, ichki va tashqi migratsiya oqimlarining kuchayishi, iqtisodiy

tengsizlikning ortishi, global pandemiyalar, raqamli texnologiyalar jadal rivojlanishi hamda favqulodda vaziyatlarning ko'payishi ijtimoiy xodimlarning ish sharoitini tubdan o'zgartirmoqda [2]. Ayniqsa, COVID-19 pandemiyasi davrida ijtimoiy xodimlar tibbiyot xodimlari qatori birinchi navbatdagi xizmat ko'rsatuvchi mutaxassislar sifatida faoliyat olib bordilar. Bu esa ularning biologik xavfsizligi, ruhiy salomatligi va mehnat sharoitlarini qayta ko'rib chiqish zaruratini yuzaga keltirdi [3].

Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, dunyo bo'yicha har yili millionlab xodimlar mehnat faoliyati bilan bog'liq kasalliklar va ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan zarar ko'rmoqda. Psixososial xavflar esa zamonaviy mehnat bozoridagi eng tez rivojlanayotgan xavf omillaridan biri sifatida e'tirof etilgan [4]. Ayniqsa, inson bilan bevosita ishlovchi kasblar, jumladan ijtimoiy ish sohasida emotsional zo'riqish, kasbiy kuyish (burnout), ikkilamchi travmatik stress va ish joyidagi zo'ravonlik ko'rsatkichlari boshqa ko'plab kasblarga nisbatan yuqoriroq ekani ilmiy tadqiqotlarda qayd etilgan [5].

O'zbekistonda ham so'nggi yillarda aholini ijtimoiy himoya qilish tizimini tubdan isloh qilishga qaratilgan keng ko'lamli chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda. "Inson qadri uchun" tamoyili asosida ijtimoiy xizmatlarni mahallagacha yetkazish, kambag'allikni qisqartirish, ehtiyojmand oilalarni qo'llab-quvvatlash hamda professional ijtimoiy ish institutini rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biriga aylandi [6]. Shu bilan birga, ijtimoiy xodimlarning mehnat sharoitlari, kasbiy xavfsizligi, psixologik himoyasi hamda kasbiy salomatligini ta'minlash bo'yicha ilmiy asoslangan boshqaruv mexanizmlarini ishlab chiqish dolzarb vazifalardan biri bo'lib qolmoqda.

Bugungi kunda mehnat xavfsizligi masalasi faqat ishlab chiqarish korxonalaridagi texnika xavfsizligi bilan cheklanmaydi. Zamonaviy yondashuvga ko'ra, mehnat xavfsizligi jismoniy, biologik, ergonomik, tashkiliy, psixologik hamda raqamli xavfsizlik elementlarini qamrab oluvchi kompleks boshqaruv tizimidir [7]. Shu nuqtai nazardan, ijtimoiy xodimlar faoliyatida uchraydigan psixososial xavflar, mijozlar tomonidan zo'ravonlikka uchrash ehtimoli, ish yuklamasining ortishi, masofaviy xizmat ko'rsatish bilan bog'liq axborot xavfsizligi masalalari alohida ilmiy tahlilni talab qiladi.

Mavzuning dolzarbligi shundaki, O'zbekistonda ijtimoiy himoya tizimi institutsional jihatdan jadal rivojlanayotgan bo'lsa-da, ijtimoiy xodimlarning kasbiy xavfsizligini davlat siyosati darajasida kompleks baholash, xavflarni boshqarish modeli va siyosiy-huquqiy mexanizmlarini takomillashtirishga bag'ishlangan ilmiy tadqiqotlar hali yetarli darajada shakllanmagan. Mazkur maqola aynan ushbu ilmiy bo'shliqni to'ldirishga qaratilgan.

Tadqiqotning maqsadi — ijtimoiy transformatsiya sharoitida ijtimoiy xodimlar mehnat xavfsizligiga ta'sir etuvchi asosiy xavf omillarini aniqlash, xalqaro tajribani qiyosiy tahlil qilish hamda O'zbekiston sharoitida samarali siyosiy-huquqiy va institutsional yechimlarni ishlab chiqishdan iborat.

Tadqiqot vazifalari:

- ijtimoiy xodimlar mehnat xavfsizligining nazariy asoslarini tahlil qilish;
- psixososial va kasbiy xavflarning zamonaviy turlarini aniqlash;
- xalqaro standartlar hamda O'zbekiston qonunchiligini qiyosiy o'rganish;

- davlat boshqaruvi nuqtai nazaridan mehnat xavfsizligini takomillashtirish bo'yicha amaliy tavsiyalar ishlab chiqish.

II. ADABIYOTLAR SHARHI

Ijtimoiy xodimlarning mehnat xavfsizligi masalasi so'nggi o'n yilliklarda mehnatni muhofaza qilish, ijtimoiy siyosat, sog'liqni saqlash va davlat boshqaruvi fanlari kesishgan nuqtada shakllanayotgan kompleks ilmiy yo'nalishlardan biri sifatida e'tirof etilmoqda. An'anaviy ravishda mehnat xavfsizligi ishlab chiqarish korxonalaridagi texnik xavflar bilan bog'liq holda tadqiq etilgan bo'lsa, xizmat ko'rsatish sohasi, ayniqsa inson bilan bevosita ishlovchi kasblarda psixososial, tashkiliy va emotsional xavflarning ortib borishi ushbu yondashuvni qayta ko'rib chiqishni talab etdi [1].

Xalqaro mehnat tashkiloti (International Labour Organization – ILO) mehnat xavfsizligini "xodimning jismoniy, ruhiy va ijtimoiy farovonligini ta'minlashga qaratilgan kompleks chora-tadbirlar tizimi" sifatida talqin qiladi. ILOning **Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No.155)** hamda **Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No.187)** hujjatlarida xavfsiz mehnat muhiti davlat siyosatining ustuvor yo'nalishi sifatida belgilangan. Mazkur konvensiyalar xavflarni oldindan aniqlash, profilaktik boshqaruv, xodimlarning ishtiroki va doimiy monitoring tamoyillariga asoslanadi [1; 2].

So'nggi yillarda ILO mehnat xavfsizligi konsepsiyasiga psixososial xavflarni ham kiritmoqda. Tashkilot ekspertlari ish yuklamasining me'yoridan ortishi, emotsional bosim, zo'ravonlik, ishdagi noaniqlik va stress omillarini zamonaviy mehnat bozorining eng muhim xavf omillari sifatida baholaydilar [3]. Ayniqsa, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar sektorida faoliyat yuritayotgan mutaxassislar ushbu xavflarga boshqa sohalarga qaraganda ko'proq duch kelishi ilmiy hisobotlarda qayd etilgan.

Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti (WHO) ham mehnat salomatligiga oid tadqiqotlarida psixologik salomatlikni mehnat xavfsizligining ajralmas tarkibiy qismi sifatida ko'rsatadi. WHOning 2022-yilda e'lon qilingan **WHO Guidelines on Mental Health at Work** tavsiyalarida ish joyidagi stress, ruhiy zo'riqish, zo'ravonlik va diskriminatsiyani kamaytirishga qaratilgan tizimli boshqaruv mexanizmlari tavsiya etilgan [4]. Mazkur hujjat inson bilan bevosita ishlovchi kasblar, jumladan ijtimoiy xodimlar uchun alohida ahamiyat kasb etadi.

2022-yilda WHO va ILO hamkorligida chop etilgan **Mental health at work: Policy brief** hisobotida dunyo iqtisodiyoti har yili ish joyidagi ruhiy salomatlik muammolari tufayli trillionlab AQSh dollari miqdorida mehnat unumdorligini yo'qotayotgani ta'kidlanadi. Hisobotda ruhiy salomatlikni muhofaza qilish mehnat siyosatining muhim elementi sifatida qaraladi hamda davlatlarga psixososial xavflarni baholash tizimini yaratish tavsiya etiladi [5].

Ijtimoiy ish nazariyasida mehnat xavfsizligi masalasi ko'proq kasbiy kuyish (burnout), ikkilamchi travmatik stress (secondary traumatic stress), rahm-shafqat charchog'i (compassion fatigue) hamda ish joyidagi zo'ravonlik bilan bog'liq holda o'rganiladi. Xalqaro Ijtimoiy Ishchilar Federatsiyasi (International Federation of Social Workers – IFSW)ning **Global Social Work Statement of Ethical Principles** hamda **Global Definition of Social Work** hujjatlarida ijtimoiy xodimlarning xavfsiz mehnat sharoitlari professional xizmat ko'rsatishning zarur sharti sifatida qayd etilgan [6].

Ilmiy adabiyotlarda kasbiy kuyish muammosi alohida yo'nalish sifatida rivojlangan. Bu borada amerikalik olim **Christina Maslach**ning ishlari alohida o'rin tutadi. Uning tadqiqotlarida kasbiy kuyish uchta asosiy komponent — emotsional holdan toyish, depersonalizatsiya va shaxsiy kasbiy samaradorlikning pasayishi orqali tavsiflanadi. Mazkur nazariya bugungi kunda sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar xodimlari faoliyatini baholashda eng ko'p qo'llaniladigan ilmiy yondashuvlardan biri hisoblanadi [7].

Shuningdek, **Maslach va Michael P. Leiter**ning keyingi tadqiqotlarida kasbiy kuyish individual muammo emasligi, balki tashkilot boshqaruvi, mehnat sharoiti va institutsional omillar natijasi ekani asoslab berilgan. Mualliflar ish yuklamasi, nazorat darajasi, adolat tamoyili, jamoaviy qo'llab-quvvatlash va qadriyatlar mosligi kabi omillar kasbiy xavfsizlikka bevosita ta'sir qilishini ko'rsatadilar [8].

Yevropa Ittifoqining **European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)** tomonidan e'lon qilingan ilmiy hisobotlarda sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar sektori ish joyidagi zo'ravonlik, tahdid va psixologik bosim eng ko'p uchraydigan tarmoqlardan biri sifatida baholanadi [9]. Agentlik ma'lumotlariga ko'ra, xizmat ko'rsatuvchi xodimlarga nisbatan mijozlar tomonidan sodir etiladigan tajovuz holatlari ularning ruhiy salomatligi va xizmat sifati pasayishiga olib keladi.

Mehnat xavfsizligini boshqarishning zamonaviy modeli sifatida **ISO 45001:2018 "Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use"** xalqaro standarti alohida ahamiyatga ega. Mazkur standart xavflarni aniqlash, risklarni baholash, profilaktika choralarini ishlab chiqish va doimiy takomillashtirish tamoyiliga asoslanadi. Bugungi kunda ko'plab davlatlarda davlat va xususiy tashkilotlar aynan ISO 45001 talablarini amaliyotga joriy etmoqda [10].

O'zbekistonda mehnat xavfsizligi sohasining huquqiy asoslari **O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi**, **Mehnat kodeksi**, **"Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi Qonun** hamda boshqa normativ-huquqiy hujjatlar bilan tartibga solinadi [11; 12]. Xususan, yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi xodimlarning xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlariga bo'lgan huquqini kafolatlaydi hamda ish beruvchining mehnatni muhofaza qilish bo'yicha majburiyatlarini belgilaydi.

So'nggi yillarda O'zbekistonda ijtimoiy himoya tizimini modernizatsiya qilish bo'yicha amalga oshirilayotgan islohotlar ijtimoiy xodimlar faoliyatining institutsional asoslarini sezilarli darajada mustahkamladi. Biroq amaldagi ilmiy tadqiqotlar tahlili shuni ko'rsatadiki, mamlakatimizda ijtimoiy xodimlarning aynan **psixososial xavfsizligi**, **kasbiy stressni boshqarish**, **ish joyidagi zo'ravonlikning oldini olish**, **burnout monitoringi** va **integratsiyalashgan mehnat xavfsizligi siyosati** masalalari hali yetarli darajada chuqur o'rganilmagan.

Shunday qilib, xalqaro ilmiy adabiyotlar mehnat xavfsizligi tushunchasi texnik xavfsizlik doirasidan chiqib, psixologik, ijtimoiy, tashkiliy va institutsional omillarni ham qamrab oladigan ko'p komponentli boshqaruv tizimiga aylanganini ko'rsatadi. Shu bilan birga, O'zbekiston sharoitida ijtimoiy xodimlarning kasbiy xavfsizligini davlat boshqaruvi mexanizmlari bilan uzviy bog'liq holda tadqiq etishga qaratilgan ilmiy ishlar yetarli emas. Mazkur tadqiqot aynan ushbu ilmiy bo'shliqni to'ldirishga qaratilgan.

III. TADQIQOT METODOLOGIYASI

Mazkur tadqiqot ijtimoiy transformatsiya sharoitida ijtimoiy xodimlarning mehnat xavfsizligini davlat siyosati va boshqaruvi nuqtayi nazaridan kompleks o‘rganishga qaratilgan. Tadqiqotda zamonaviy ilmiy metodologiyaning umumilmiy va maxsus usullaridan foydalanildi. Ularning qo‘llanilishi tadqiqot obyekti va predmetining murakkabligi, mehnat xavfsizligining ko‘p omilli tabiati hamda ijtimoiy xizmatlar tizimining institutsional xususiyatlari bilan izohlanadi.

Tadqiqotning nazariy asosini mehnatni muhofaza qilish, davlat boshqaruvi, ijtimoiy siyosat, ijtimoiy ish nazariyasi hamda mehnat psixologiyasi yo‘nalishlaridagi ilmiy yondashuvlar tashkil etadi. Xususan, Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO), Jahon sog‘liqni saqlash tashkiloti (WHO), Xalqaro ijtimoiy ishchilar federatsiyasi (IFSW), Xalqaro standartlashtirish tashkiloti (ISO) hamda Yevropa Mehnat xavfsizligi va salomatligi agentligi (EU-OSHA) tomonidan ishlab chiqilgan konseptual yondashuvlar tadqiqotning metodologik asoslari sifatida qabul qilindi [1–5].

Tizimli yondashuv

Tadqiqotda tizimli yondashuv asosiy metodologik tamoyil sifatida qo‘llanildi. Ushbu yondashuvga ko‘ra, ijtimoiy xodimlarning mehnat xavfsizligi faqat mehnatni muhofaza qilishning alohida elementi emas, balki davlat boshqaruvi, ijtimoiy himoya, sog‘liqni saqlash, mehnat qonunchiligi va inson resurslarini boshqarish tizimlari bilan uzviy bog‘liq bo‘lgan murakkab institutsional tizim sifatida tahlil qilindi.

Mazkur yondashuv xavflarning kelib chiqish sabablari, ularning o‘zaro bog‘liqligi va boshqaruv mexanizmlarini yaxlit holda baholash imkonini beradi. Shu bois tadqiqot davomida jismoniy, biologik, psixologik, tashkiliy va raqamli xavflar yagona tizimning o‘zaro bog‘liq elementlari sifatida ko‘rib chiqildi.

Komparativ-huquqiy tahlil

Maqolada qiyosiy-huquqiy (komparativ) metoddan keng foydalanildi. Ushbu metod yordamida O‘zbekiston Respublikasining mehnatni muhofaza qilishga oid normativ-huquqiy hujjatlari xalqaro standartlar bilan qiyosiy tahlil qilindi.

Xususan, quyidagi hujjatlar o‘zaro solishtirildi:

- ILOning 155-son va 187-son konvensiyalari;
- WHOning ish joyidagi ruhiy salomatlik bo‘yicha tavsiyalari;
- ISO 45001:2018 standarti;
- O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi;
- "Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida"gi Qonun;
- ijtimoiy himoya va ijtimoiy xizmatlar tizimiga oid amaldagi normativ-huquqiy hujjatlar.

Mazkur metod xalqaro standartlar bilan milliy tizim o‘rtasidagi umumiy va farqli jihatlarni aniqlash hamda takomillashtirish yo‘nalishlarini belgilash imkonini berdi.

Kontent-tahlil

Tadqiqotda kontent-tahlil usuli qo‘llanilib, xalqaro tashkilotlar tomonidan e'lon qilingan rasmiy hisobotlar, tavsiyalar, strategik hujjatlar va ilmiy maqolalar mazmun jihatidan tahlil qilindi.

Kontent-tahlil orqali quyidagi masalalar o‘rganildi:

- mehnat xavfsizligi tushunchasining evolyutsiyasi;
- psixososial xavflarning zamonaviy talqini;
- kasbiy kuyish (burnout) muammosining ilmiy rivojlanishi;
- ish joyidagi zo‘ravonlik va tajovuzning oldini olish mexanizmlari;
- ijtimoiy xizmatlar sohasida risklarni boshqarish yondashuvlari.

Mazkur metod ilmiy adabiyotlarda uchraydigan asosiy tendensiyalarni aniqlash va nazariy xulosalarni umumlashtirish imkonini berdi.

Institutsional tahlil

Davlat boshqaruvi yo‘nalishidagi tadqiqot sifatida institutsional tahlil metodidan ham foydalanildi. Ushbu metod yordamida mehnat xavfsizligini ta'minlashda ishtirok etuvchi davlat organlari, ijtimoiy himoya tizimi institutlari, ish beruvchilar hamda professional tashkilotlarning vakolatlari va o‘zaro hamkorligi baholandi.

Institutsional tahlil natijasida mehnat xavfsizligi samaradorligi nafaqat huquqiy normalarga, balki ularni amalga oshiruvchi institutlarning salohiyati, boshqaruv sifati va muvofiqlashtirish darajasiga ham bog‘liqligi aniqlandi.

Risklarni tahlil qilish usuli

Tadqiqotda ISO 45001:2018 standartida nazarda tutilgan xavflarni aniqlash va baholash tamoyillaridan metodologik asos sifatida foydalanildi [5]. Bunda ijtimoiy xodimlar faoliyatida uchrashi mumkin bo‘lgan xavflar quyidagi guruhlarga ajratildi:

- jismoniy xavflar;
- biologik xavflar;
- psixososial xavflar;
- tashkiliy xavflar;
- ergonomik xavflar;
- raqamli xavfsizlik bilan bog‘liq xavflar.

Mazkur tasnif xavflarni tizimli baholash va ularni kamaytirish bo‘yicha siyosiy-huquqiy tavsiyalar ishlab chiqishda metodik asos bo‘lib xizmat qildi.

Tadqiqotning axborot bazasi

Tadqiqotning axborot bazasini quyidagi rasmiy va ilmiy manbalar tashkil etdi:

- Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) konvensiyalari va tavsiyalari;
- Jahon sog‘liqni saqlash tashkiloti (WHO)ning mehnat salomatligi bo‘yicha hujjatlari;
- Xalqaro ijtimoiy ishchilar federatsiyasi (IFSW)ning rasmiy hujjatlari;
- ISO 45001:2018 xalqaro standarti;
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) hisobotlari;
- O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi;
- O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi;
- "Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida"gi Qonun;
- ijtimoiy himoya tizimini tartibga soluvchi amaldagi normativ-huquqiy hujjatlar;
- mavzuga oid nufuzli xalqaro ilmiy monografiyalar va taqrizdan o‘tgan ilmiy maqolalar.

Shunday qilib, tanlangan metodologik yondashuvlar ijtimoiy xodimlarning mehnat xavfsizligini nazariy, huquqiy va institutsional jihatdan kompleks baholash, xalqaro tajribani milliy amaliyot bilan qiyoslash hamda O‘zbekiston sharoitiga mos siyosiy-huquqiy tavsiyalar ishlab chiqish imkonini berdi.

4.4. Kasbiy kuyish (Burnout) – ijtimoiy xodimlar mehnat xavfsizligiga tahdid soluvchi asosiy psixologik omil

Ijtimoiy ish sohasi vakillari insonlarning murakkab hayotiy vaziyatlari bilan doimiy muloqotda bo'lganligi sababli kasbiy kuyish (burnout) sindromiga eng ko'p moyil kasbiy guruhlardan biri hisoblanadi. Zamonaviy ilmiy adabiyotlarda burnout shaxsning uzoq muddat davom etuvchi ish stressiga moslasha olmasligi natijasida yuzaga keladigan psixologik sindrom sifatida talqin etiladi. Mazkur tushuncha dastlab XX asrning 70-yillarida ilmiy muomalaga kiritilgan bo'lsa-da, uni tizimli ravishda ishlab chiqqan olimlar Christina Maslach va Susan E. Jackson hisoblanadi [9].

Maslach nazariyasiga ko'ra, kasbiy kuyish uch asosiy komponentdan iborat:

- **emotsional holdan toyish (emotional exhaustion)** — xodimning ruhiy va hissiy resurslari tugab borishi;
- **depersonalizatsiya (depersonalization)** — xizmat oluvchilarga nisbatan befarqlik yoki salbiy munosabatning shakllanishi;
- **kasbiy samaradorlik hissining pasayishi (reduced personal accomplishment)** — o'z ishining natijalaridan qoniqmaslik va kasbiy o'zini qadrlashning kamayishi [9].

Ushbu model bugungi kunda ijtimoiy ish, sog'liqni saqlash va ta'lim sohalarida kasbiy xavflarni baholashning eng ko'p qo'llaniladigan ilmiy asoslaridan biridir.

Keyingi tadqiqotlarida Maslach va Michael P. Leiter kasbiy kuyishni faqat individual xususiyatlar bilan izohlash noto'g'ri ekanligini ta'kidlaydilar. Ularning fikriga ko'ra, burnoutning asosiy sabablari tashkilot faoliyatini boshqarish bilan bog'liq bo'lib, ish yuklamasining nomutanosibligi, xodimning qaror qabul qilishdagi ishtirokining cheklanganligi, adolatsizlik hissi,

jamoaviy qo'llab-quvvatlashning yetishmasligi va tashkilot qadriyatlari bilan shaxsiy qadriyatlar o'rtasidagi nomuvofiqlik kasbiy kuyish xavfini oshiradi [10].

Mazkur yondashuv davlat boshqaruvi nuqtayi nazaridan muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki u kasbiy kuyishni alohida xodimning muammosi emas, balki tashkilot boshqaruvi sifati bilan bog'liq tizimli muammo sifatida baholash imkonini beradi. Shunday ekan, ijtimoiy xodimlarning ruhiy salomatligini ta'minlash bo'yicha choralar faqat psixologik maslahat xizmatlari bilan cheklanmasligi, balki boshqaruv tizimini takomillashtirishni ham nazarda tutishi lozim.

WHOning **International Classification of Diseases (ICD-11)** tasnifida burnout kasallik sifatida emas, balki surunkali ish stressi oqibatida yuzaga keladigan kasbiy sindrom sifatida e'tirof etilgan [11]. Ushbu yondashuv mehnat muhitini sog'lomlashtirish va ishni tashkil etish sifatini yaxshilashga qaratilgan profilaktik choralarni kuchaytirish zarurligini ko'rsatadi.

Ijtimoiy xodimlar faoliyatida kasbiy kuyish quyidagi salbiy oqibatlarni keltirib chiqarishi mumkin:

- qaror qabul qilish sifatining pasayishi;
- xizmat ko'rsatish sifati yomonlashishi;
- fuqarolar bilan muloqot samaradorligining kamayishi;
- kasbiy xatolar ehtimolining ortishi;
- ish joyini tark etish istagining kuchayishi;
- tashkilotda kadrlar almashinuvining ko'payishi.

Demak, burnoutni oldini olish nafaqat xodim manfaatlari, balki davlat tomonidan ko'rsatilayotgan ijtimoiy xizmatlar sifati uchun ham strategik ahamiyatga ega.

4.5. Biologik va epidemiologik xavflar: pandemiyadan olingan saboqlar

COVID-19 pandemiyasi mehnat xavfsizligi tizimiga nisbatan mavjud qarashlarni tubdan o'zgartirdi. Pandemiya davrida sog'liqni saqlash xodimlari bilan bir qatorda ijtimoiy xodimlar ham aholining zaif qatlamlariga uzluksiz xizmat ko'rsatishni davom ettirdilar. Ular keksalar, nogironligi bo'lgan shaxslar, yolg'iz yashovchilar va boshqa ehtiyojmand guruhlar bilan bevosita ishlaganligi sababli infeksiya yuqishi xavfi yuqori bo'lgan kasbiy guruhlardan biri sifatida e'tirof etildi [12].

WHO va ILO pandemiyadan keyingi davrda biologik xavflarni mehnat xavfsizligi tizimining ajralmas elementi sifatida qayta baholash zarurligini ta'kidlaydi [5; 12]. Ayniqsa, ijtimoiy xizmatlar tizimida quyidagi yo'nalishlarga alohida e'tibor qaratilishi tavsiya etiladi:

- biologik xavflarni muntazam baholash;
- shaxsiy himoya vositalari bilan ta'minlash;
- infeksion nazorat bo'yicha doimiy o'quv mashg'ulotlari;
- favqulodda vaziyatlar uchun tayyorgarlik rejalarini ishlab chiqish;
- xodimlarning psixologik qo'llab-quvvatlanishini kuchaytirish.

Pandemiya shuni ko'rsatdiki, biologik xavfsizlikni ta'minlash faqat sanitariya talablariga rioya etish bilan cheklanmaydi. Favqulodda vaziyatlarda xizmatlarning uzluksizligini ta'minlash, xodimlarning ruhiy holatini qo'llab-quvvatlash va resurslarni tezkor safarbar qilish ham mehnat xavfsizligining muhim tarkibiy qismi hisoblanadi.

O'zbekistonda pandemiya davrida sog'liqni saqlash va ijtimoiy himoya tizimida qator tashkiliy choralar amalga oshirildi. Ushbu tajriba kelgusida biologik xavflarga tayyorgarlikni kuchaytirish, ijtimoiy xodimlar uchun maxsus favqulodda vaziyat protokollarini ishlab chiqish zarurligini ko'rsatadi.

4.6. Raqamlashtirish sharoitida mehnat xavfsizligining yangi tahdidlari

Davlat boshqaruvi va ijtimoiy xizmatlar tizimining raqamlashtirilishi xizmatlar sifati va tezkorligini oshirishga xizmat qilmoqda. Elektron ma'lumotlar bazalari, masofaviy maslahat xizmatlari, mobil ilovalar va sun'iy intellekt elementlarining joriy etilishi ijtimoiy xodimlar faoliyatini sezilarli darajada o'zgartirmoqda.

Biroq raqamli transformatsiya yangi turdagi kasbiy xavflarni ham yuzaga keltirmoqda. EU-OSHA hamda ISO 45001 yondashuvlariga ko'ra, bunday xavflar quyidagilarni o'z ichiga oladi [7; 13]:

- raqamli texnologiyalar sabab ish yuklamasining ortishi;
- doimiy onlayn mavjud bo'lish talabi;
- ish va shaxsiy hayot chegaralarining buzilishi;
- axborot xavfsizligi va maxfiylik bilan bog'liq tahdidlar;
- texnostress (technostress);
- raqamli ko'nikmalar yetishmasligi.

Ijtimoiy xodimlar fuqarolarning shaxsiy ma'lumotlari bilan ishlaydilar. Shu sababli axborot xavfsizligini ta'minlash nafaqat texnik masala, balki kasbiy etika va mehnat xavfsizligining ham tarkibiy qismi hisoblanadi. Ma'lumotlarning noqonuniy tarqalishi fuqarolarning huquqlariga zarar yetkazishi bilan birga, ijtimoiy xizmatlarga bo'lgan ishonchni ham pasaytiradi.

Shu bois raqamlashtirish jarayonida xodimlarni kiberxavfsizlik, shaxsiy ma'lumotlarni himoya qilish va raqamli etikaga oid muntazam o'qitish davlat boshqaruvi tizimining ustuvor vazifalaridan biri bo'lishi kerak.

Bo'lim bo'yicha ilmiy xulosa Yuqoridagi tahlillar shuni ko'rsatadiki, zamonaviy ijtimoiy transformatsiya sharoitida ijtimoiy xodimlarning mehnat xavfsizligi an'anaviy ishlab chiqarish xavfsizligi doirasidan ancha keng tushunchaga aylangan. Psixososial xavflar, kasbiy kuyish, biologik tahdidlar va raqamlashtirish bilan bog'liq yangi xavflar o'zaro bog'liq holda namoyon bo'lib, ularni boshqarish kompleks yondashuvni talab etadi. Shu sababli davlat siyosati darajasida mehnat xavfsizligini boshqarishning zamonaviy modeli ishlab chiqilishi, unda profilaktika, monitoring, psixologik qo'llab-quvvatlash va raqamli xavfsizlik mexanizmlari o'zaro integratsiyalashgan bo'lishi lozim.

V. O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA IJTIMOIY XODIMLAR MEHNAT XAVFSIZLIGINI TA'MINLASHNING SIYOSIY-HUQUQIY VA INSTITUTSIONAL MEXANIZMLARINI TAKOMILLASHTIRISH

5.1. O‘zbekiston ijtimoiy himoya tizimida mehnat xavfsizligini boshqarishning dolzarb masalalari

O‘zbekiston Respublikasida so‘nggi yillarda ijtimoiy himoya tizimini modernizatsiya qilish bo‘yicha keng ko‘lamli institutsional islohotlar amalga oshirilmoqda. Aholining ehtiyojmand qatlamlariga xizmat ko‘rsatish sifatini oshirish, manzilli ijtimoiy yordam mexanizmlarini takomillashtirish hamda professional ijtimoiy ish institutini rivojlantirish davlat siyosatining ustuvor yo‘nalishlaridan biriga aylandi. Xususan, ijtimoiy himoya tizimini isloh qilish bo‘yicha qabul qilingan normativ-huquqiy hujjatlar ijtimoiy xizmatlarni institutsional jihatdan mustahkamlashga xizmat qilmoqda [14; 15].

Shu bilan birga, amaldagi tizim tahlili ijtimoiy xodimlarning mehnat xavfsizligini boshqarish masalasi hali alohida va yaxlit boshqaruv yo‘nalishi sifatida to‘liq shakllanmaganini ko‘rsatadi. Mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha umumiy talablar mavjud bo‘lsa-da, ijtimoiy ish kasbining o‘ziga xos xususiyatlari – emotsional mehnat, psixososial xavflar, mijozlar bilan bevosita ishlash, uy tashriflari, favqulodda vaziyatlarda xizmat ko‘rsatish va raqamli platformalardan foydalanish – maxsus boshqaruv mexanizmlarini talab qiladi.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi va "Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida"gi Qonunda xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratish ish beruvchining majburiyati sifatida belgilangan [16; 17]. Biroq ijtimoiy xizmatlar sohasida psixososial xavflarni aniqlash, baholash va monitoring qilish tartibi alohida normativ hujjatlarda batafsil tartibga solinmagan. Bu esa xalqaro standartlar bilan qiyoslaganda rivojlantirilishi lozim bo‘lgan yo‘nalishlardan biri hisoblanadi.

Xalqaro amaliyot shuni ko‘rsatadiki, mehnat xavfsizligini boshqarish tizimi faqat nazorat mexanizmlariga emas, balki xavflarni oldindan baholash, profilaktika, xodimlarni muntazam o‘qitish va psixologik qo‘llab-quvvatlash tizimiga asoslanishi lozim [2; 5; 13]. Shu sababli O‘zbekiston sharoitida ham ijtimoiy xizmatlar tizimida riskga asoslangan boshqaruv yondashuvini bosqichma-bosqich joriy etish maqsadga muvofiq.

5.2. Xalqaro tajribaning qiyosiy tahlili

Xalqaro tajriba tahlili shuni ko‘rsatadiki, rivojlangan davlatlarda ijtimoiy xodimlar mehnat xavfsizligi davlat siyosatining muhim tarkibiy qismi sifatida qaraladi.

Masalan, Buyuk Britaniyada ish beruvchilarning mehnat xavfsizligi bo‘yicha majburiyatlari **Health and Safety at Work etc. Act 1974** hamda unga asoslangan normativ hujjatlar orqali tartibga solinadi. Ijtimoiy xizmat ko‘rsatuvchi tashkilotlar xodimlar duch kelishi mumkin bo‘lgan xavflarni muntazam baholashi, xavfni kamaytirish choralarini ishlab chiqishi va xodimlarni tegishli tayyorgarlikdan o‘tkazishi shart.

Kanadada psixologik xavfsizlik masalasi **National Standard of Canada for Psychological Health and Safety in the Workplace (CSA Z1003)** orqali tizimli ravishda tartibga solinadi. Mazkur standart ish joyida ruhiy salomatlikni boshqarish bo‘yicha dunyodagi ilk milliy standartlardan biri bo‘lib, rahbarlarning mas'uliyati, xodimlarning ishtiroki va profilaktik choralarni belgilaydi.

Avstraliya va Yangi Zelandiyada esa mehnat xavfsizligini boshqarishda "Psychosocial Risk Management" yondashuvi keng qo‘llaniladi. Unda psixososial xavflar ishlab chiqarishdagi boshqa xavflar bilan teng darajada baholanadi va muntazam monitoring qilinadi.

Mazkur tajribalar O‘zbekiston uchun uch muhim xulosani beradi:

1. psixososial xavflarni mehnat xavfsizligi tizimiga rasmiy integratsiya qilish;
2. rahbarlarning xodimlar ruhiy salomatligini ta'minlash bo‘yicha mas'uliyatini kuchaytirish;
3. xavflarni baholashning yagona metodikasini ishlab chiqish.

5.3. Muallifning institutsional modeli: "Integrated Occupational Safety Framework for Social Workers (IOSF-SW)"

Mazkur tadqiqot doirasida O‘zbekiston ijtimoiy himoya tizimi uchun ijtimoiy xodimlarning mehnat xavfsizligini boshqarishga qaratilgan **Integrated Occupational Safety Framework for Social Workers (IOSF-SW)** modeli taklif etiladi.

Model xalqaro standartlar (ILO, WHO, ISO 45001), milliy qonunchilik va davlat boshqaruvi tamoyillarini integratsiyalash orqali ishlab chiqilgan bo‘lib, beshta o‘zaro bog‘liq komponentdan iborat (1-jadval).

1-jadval

Ijtimoiy xodimlar mehnat xavfsizligini boshqarishning integratsiyalashgan modeli (IOSF-SW)

Komponent	Asosiy mazmuni	Kutilayotgan natija
Normativ-huquqiy	Psixososial xavflar bo‘yicha ichki standartlar va yo‘riqnomalarni ishlab chiqish	Huquqiy aniqlik va yagona amaliyot
Institutsional	Xavflarni monitoring qiluvchi mas'ul tuzilmalarni shakllantirish	Boshqaruv samaradorligini oshirish
Profilaktik	Risklarni baholash, treninglar, favqulodda vaziyatlarga tayyorgarlik	Kasbiy xavflarni kamaytirish
Psixologik	Superviziya, psixologik maslahat va burnout profilaktikasi	Xodimlarning ruhiy barqarorligini mustahkamlash
Raqamli	Axborot xavfsizligi va raqamli ko‘nikmalarni rivojlantirish	Zamonaviy xavflarga moslashuvchan tizim

Mazkur modelning asosiy afzalligi shundaki, u mehnat xavfsizligini alohida yo‘nalish sifatida emas, balki davlat boshqaruvi, inson resurslarini boshqarish va xizmatlar sifatini oshirish bilan uzviy bog‘liq tizim sifatida ko‘radi.

5.4. Siyosiy-huquqiy takliflar

Tadqiqot natijalari asosida quyidagi takliflar ishlab chiqildi:

Birinchidan, ijtimoiy xizmatlar ko‘rsatuvchi tashkilotlarda psixososial xavflarni baholash bo‘yicha metodik tavsiyalar ishlab chiqish va amaliyotga joriy etish maqsadga muvofiq.

Ikkinchidan, ijtimoiy xodimlar uchun kasbiy xavflarni boshqarish, stressga bardoshlilik va inqirozli vaziyatlarda muloqot ko‘nikmalariga bag‘ishlangan muntazam malaka oshirish dasturlarini tashkil etish zarur.

Uchinchidan, ijtimoiy xizmatlar tizimida ish joyidagi zo‘ravonlik va tazyiq holatlarini qayd etish hamda tahlil qilishning yagona ichki tartibini ishlab chiqish tavsiya etiladi. Bunda ILOning 190-son Konvensiyasida nazarda tutilgan tamoyillar metodologik asos sifatida xizmat qilishi mumkin.

To‘rtinchidan, tashkilotlarda burnout profilaktikasi bo‘yicha superviziya, mentorlik va psixologik maslahat xizmatlarini rivojlantirish lozim.

Beshinchidan, ISO 45001 tamoyillariga asoslangan mehnat xavfsizligini boshqarish elementlarini ijtimoiy xizmat ko‘rsatuvchi davlat muassasalari faoliyatiga bosqichma-bosqich joriy etish maqsadga muvofiq.

Oltinchidan, ijtimoiy xodimlarning mehnat xavfsizligi holatini baholash uchun quyidagi indikatorlarni ishlab chiqish tavsiya etiladi:

- kasbiy kuyish darajasi;
- ish joyidagi zo‘ravonlik holatlari;
- psixologik yordamdan foydalanish ko‘rsatkichlari;
- mehnat sharoitidan qoniqish darajasi;
- xavfsizlik bo‘yicha o‘quv mashg‘ulotlarida ishtirok etish ko‘rsatkichi;
- kasbiy xavflar to‘g‘risidagi murojaatlar soni.

Mazkur indikatorlar mehnat xavfsizligini baholashni faqat ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar bilan emas, balki psixologik va tashkiliy omillar bilan ham bog‘lash imkonini beradi.

Bo‘lim bo‘yicha xulosa

Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekiston ijtimoiy himoya tizimida ijtimoiy xodimlar mehnat xavfsizligini ta'minlash bo‘yicha huquqiy asoslar mavjud bo‘lsa-da, zamonaviy psixososial va raqamli xavflarni boshqarish bo‘yicha institutsional mexanizmlarni yanada rivojlantirish zarur. Taklif etilgan **IOSF-SW** modeli xalqaro standartlar va milliy amaliyotni uyg‘unlashtirish orqali xavflarni boshqarishning kompleks tizimini shakllantirishga xizmat qilishi mumkin.

VI. TADQIQOTNING ILMIY YANGILIGI

Mazkur tadqiqotning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

1. O'zbekiston Respublikasida ijtimoiy xodimlarning mehnat xavfsizligi masalasi davlat siyosati va boshqaruvi nuqtayi nazaridan kompleks yondashuv asosida tahlil qilindi. Mavjud tadqiqotlarning aksariyati mehnatni muhofaza qilish yoki ijtimoiy xizmatlar sifatiga bag'ishlangan bo'lsa, ushbu maqolada mehnat xavfsizligi ijtimoiy himoya tizimi samaradorligi bilan uzviy bog'liq institutsional omil sifatida asoslandi.

2. Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO), Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti (WHO), Xalqaro ijtimoiy ishchilar federatsiyasi (IFSW), ISO 45001:2018 standarti hamda O'zbekiston Respublikasining mehnat va ijtimoiy himoya sohasidagi normativ-huquqiy hujjatlari o'zaro qiyosiy tahlil qilinib, milliy amaliyotda rivojlantirilishi lozim bo'lgan ustuvor yo'nalishlar aniqlandi.

3. Ijtimoiy xodimlar mehnat xavfsizligiga ta'sir etuvchi xavflar jismoniy, biologik, psixososial, tashkiliy va raqamli xavflar sifatida tizimlashtirildi hamda ularning o'zaro bog'liqligi davlat boshqaruvi nuqtayi nazaridan asoslab berildi.

4. Muallif tomonidan **Integrated Occupational Safety Framework for Social Workers (IOSF-SW)** konseptual modeli taklif qilindi. Mazkur model mehnat xavfsizligini normativ-huquqiy, institutsional, profilaktik, psixologik va raqamli komponentlar asosida integratsiyalashgan holda boshqarishni nazarda tutadi.

5. O'zbekiston ijtimoiy himoya tizimi uchun psixososial xavflarni monitoring qilish, kasbiy kuyish profilaktikasi, ish joyidagi zo'ravonlikni boshqarish va raqamli xavfsizlikni ta'minlashga qaratilgan amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi.

Mazkur ilmiy natijalar davlat boshqaruvi organlari, ijtimoiy himoya tizimi tashkilotlari hamda ijtimoiy ish yo'nalishidagi ilmiy tadqiqotlarda foydalanilishi mumkin.

VII. XULOSA

Ijtimoiy transformatsiya sharoitida ijtimoiy xodimlarning mehnat xavfsizligini ta'minlash masalasi nafaqat mehnatni muhofaza qilish tizimining, balki davlat ijtimoiy siyosatining ham strategik yo'nalishlaridan biriga aylanmoqda. Aholining ijtimoiy himoyaga bo'lgan ehtiyojining ortishi, demografik va iqtisodiy o'zgarishlar, raqamlashtirish jarayonlari hamda favqulodda vaziyatlarning ko'payishi ijtimoiy xodimlarning kasbiy faoliyatiga yangi talablarni qo'ymoqda.

Tadqiqot davomida xalqaro tashkilotlarning rasmiy hujjatlari va ilmiy adabiyotlar tahlili shuni ko'rsatdiki, zamonaviy mehnat xavfsizligi faqat ishlab chiqarishdagi jismoniy xavflar bilan cheklanmaydi. Psixososial xavflar, kasbiy kuyish, ish joyidagi zo'ravonlik, biologik tahdidlar va raqamli xavfsizlik bilan bog'liq muammolar mehnat xavfsizligi tizimining ajralmas tarkibiy qismlariga aylangan.

Qiyosiy-huquqiy tahlil natijalari O'zbekiston Respublikasida mehnat xavfsizligi bo'yicha mustahkam huquqiy asoslar mavjudligini ko'rsatadi. Shu bilan birga, ijtimoiy xizmatlar tizimining o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda psixososial xavflarni boshqarish, kasbiy kuyish profilaktikasi, ish joyidagi zo'ravonlikning oldini olish va raqamli xavfsizlikni ta'minlash bo'yicha maxsus institutsional mexanizmlarni rivojlantirish zarur.

Tadqiqotda taklif etilgan **IOSF-SW** konseptual modeli mehnat xavfsizligini davlat boshqaruvi, inson resurslarini boshqarish va xizmatlar sifati bilan integratsiyalashgan holda ko'rib chiqishga imkon beradi. Modelning amaliyotga bosqichma-bosqich joriy etilishi ijtimoiy xodimlarning kasbiy

salomatligini mustahkamlash, xizmatlar sifatini oshirish va ijtimoiy himoya tizimining barqarorligini ta'minlashga xizmat qilishi mumkin.

Kelgusidagi ilmiy tadqiqotlarda mazkur modelni empirik ma'lumotlar asosida sinovdan o'tkazish, psixososial xavflarni baholash indikatorlarini ishlab chiqish hamda ijtimoiy xodimlar mehnat xavfsizligining milliy monitoring tizimini shakllantirish istiqbolli yo'nalishlardan biri hisoblanadi.

VI. IJTIMOIY XODIMLAR MEHNAT XAVFSIZLIGINI BOSHQARISHNING STRATEGIK YO‘NALISHLARI VA DAVLAT SIYOSATINI TAKOMILLASHTIRISH

6.1. Mehnat xavfsizligini davlat boshqaruvi tizimiga integratsiyalash zarurati

So‘nggi yillarda xalqaro mehnat huquqi va davlat boshqaruvi sohasida mehnat xavfsizligiga nisbatan yondashuv sezilarli darajada o‘zgardi. 2022-yilda Xalqaro mehnat konferensiyasi xavfsiz va sog‘lom mehnat muhitini ILOning **mehnat sohasidagi asosiy tamoyil va huquqlaridan biri** sifatida e'tirof etdi. Shu bilan birga, 1981-yildagi 155-son va 2006-yildagi 187-son konvensiyalar fundamental konvensiyalar maqomini oldi. Bu qaror mehnat xavfsizligini davlat siyosatining ajralmas qismi sifatida rivojlantirish zarurligini yana bir bor tasdiqladi. (Международная организация труда)

Mazkur yondashuv ijtimoiy xizmatlar tizimiga ham to'liq taalluqlidir. Chunki ijtimoiy xodimlarning xavfsiz mehnat sharoitlari fuqarolarga ko'rsatiladigan xizmatlar sifati, davlat institutlariga nisbatan ishonch va ijtimoiy siyosat samaradorligi bilan bevosita bog'liq.

Davlat boshqaruvi nazariyasida inson kapitali strategik resurs sifatida qaraladi. Ijtimoiy himoya tizimida faoliyat yuritayotgan mutaxassislarning kasbiy salomatligi va xavfsizligini ta'minlash inson kapitaliga investitsiya sifatida baholanishi lozim. Bunday yondashuv mehnat unumdorligini oshirish, kadrlar qo'nimsizligini kamaytirish va xizmat ko'rsatish sifatini yaxshilashga xizmat qiladi.

6.2. Psixososial xavflarni boshqarishning institutsional modeli

Bugungi kunda ko'plab davlatlarda psixososial xavflarni boshqarish mehnatni muhofaza qilish tizimining alohida yo'nalishi sifatida rivojlanmoqda. WHOning "Mental Health at Work" tavsiyalarida psixologik xavfsizlikni ta'minlash quyidagi to'rtta yo'nalishda amalga oshirilishi tavsiya etiladi:

- ish joyidagi xavflarning oldini olish;
- ruhiy salomatlikni qo'llab-quvvatlovchi ish muhitini yaratish;
- ruhiy salomatlik bilan bog'liq muammolarga ega xodimlarni qo'llab-quvvatlash;
- mehnatga qayta moslashish dasturlarini ishlab chiqish. (Всемирная организация здравоохранения)

Mazkur tavsiyalarni O'zbekiston ijtimoiy himoya tizimiga moslashtirish maqsadida quyidagi institutsional mexanizmlarni joriy etish taklif etiladi.

Birinchi bosqich – xavflarni aniqlash

Har bir ijtimoiy xizmat ko'rsatuvchi tashkilotda yiliga kamida bir marta psixososial xavflarni baholash o'tkazilishi maqsadga muvofiq. Baholash quyidagi mezonlarni qamrab olishi mumkin:

- ish yuklamasi;
- xizmat ko'rsatilayotgan mijozlarning murakkablik darajasi;
- ish vaqti rejimi;
- zo'ravonlik holatlarining mavjudligi;
- xodimlarning ruhiy holati.

Ikkinchi bosqich – xavflarni kamaytirish

Baholash natijalariga ko'ra:

- ish yuklamasini qayta taqsimlash;
- xizmat ko'rsatish standartlarini takomillashtirish;
- psixologik maslahat xizmatlarini tashkil etish;
- rahbarlar uchun psixologik yetakchilik bo'yicha treninglar o'tkazish tavsiya etiladi.

Uchinchi bosqich – monitoring

Har chorakda quyidagi ko'rsatkichlarni monitoring qilish taklif etiladi:

- kasbiy kuyish xavfi;
- ish joyidagi nizolar;
- zo'ravonlik holatlari;
- kasallik varaqalari soni;
- xodimlar almashinuvi;
- xizmat sifati indikatorlari.

Mazkur yondashuv ISO 45001 standartining "Plan–Do–Check–Act (PDCA)" uzluksiz takomillashtirish tamoyiliga mos keladi. (Международная организация труда)

6.3. O'zbekiston sharoitida mehnat xavfsizligini rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlari

Tahlillar shuni ko'rsatadiki, O'zbekistonda mehnat xavfsizligi bo'yicha huquqiy baza bosqichma-bosqich xalqaro standartlarga yaqinlashmoqda. Xususan, O'zbekiston 2024-yilda ILOning **155-son "Occupational Safety and Health Convention"**ni ratifikatsiya qildi, bu esa milliy mehnat xavfsizligi tizimini xalqaro standartlarga yanada uyg'unlashtirish uchun muhim huquqiy asos yaratdi. (Normlex)

Shu bilan birga, ijtimoiy xizmatlar tizimida quyidagi yo'nalishlarni rivojlantirish dolzarb hisoblanadi:

- psixososial xavflarni baholash metodikasini ishlab chiqish;

- ijtimoiy xodimlar uchun xavfsizlik standartlarini tasdiqlash;
- kasbiy kuyishni erta aniqlash mexanizmlarini joriy etish;
- ish joyidagi zo'ravonlik bo'yicha ichki protokollar ishlab chiqish;
- raqamli xavfsizlik va shaxsiy ma'lumotlarni himoya qilish bo'yicha muntazam malaka oshirishni yo'lga qo'yish;
- mehnat xavfsizligi bo'yicha ichki audit tizimini takomillashtirish.

Mazkur yo'nalishlar amaldagi mehnat qonunchiligini amaliy mexanizmlar bilan to'ldirishga xizmat qiladi va ijtimoiy xizmatlar sifatini oshirishga ham ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

6.4. Muallifning konseptual taklifi

Mazkur tadqiqot natijalari asosida ijtimoiy xodimlar mehnat xavfsizligini boshqarish quyidagi tamoyillarga asoslanishi lozim degan xulosaga kelindi:

Preventivlik – xavf yuzaga kelgandan so'ng emas, balki oldindan aniqlanib boshqarilishi kerak.

Integratsiyalashuv – mehnat xavfsizligi mehnatni muhofaza qilish, inson resurslarini boshqarish, sog'liqni saqlash va ijtimoiy siyosat bilan uzviy bog'liq holda amalga oshirilishi zarur.

Ishtirokchilik – xavflarni boshqarish jarayonida rahbariyat, ijtimoiy xodimlar va boshqa manfaatdor tomonlar faol ishtirok etishi kerak.

Uzluksiz takomillashtirish – xavfsizlik tizimi muntazam monitoring va baholash natijalariga ko'ra yangilanib borishi lozim.

Dalillarga asoslangan boshqaruv – qarorlar ilmiy tadqiqotlar, xalqaro standartlar va ishonchli statistik ma'lumotlarga tayangan holda qabul qilinishi zarur.

Mazkur tamoyillar O'zbekiston ijtimoiy himoya tizimida mehnat xavfsizligini boshqarishning uzoq muddatli strategiyasini shakllantirish uchun metodologik asos bo'lib xizmat qilishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. International Labour Organization. **Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155).** Geneva: ILO, 1981. O‘zbekiston 2024-yilda ushbu konvensiyani ratifikatsiya qilgan. (Normlex)
2. International Labour Organization. **Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).** Geneva: ILO, 2006.
3. International Labour Organization. **Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190).** Geneva: ILO, 2019.
4. World Health Organization. **WHO Guidelines on Mental Health at Work.** Geneva: World Health Organization, 2022.

5. World Health Organization; International Labour Organization. **Mental Health at Work: Policy Brief.** Geneva: WHO; ILO, 2022.
6. International Federation of Social Workers. **Global Definition of Social Work.** Melbourne: IFSW, 2014.
7. International Federation of Social Workers. **Global Social Work Statement of Ethical Principles.** Rheinfelden: IFSW, 2018.
8. International Organization for Standardization. **ISO 45001:2018 Occupational Health and Safety Management Systems — Requirements with Guidance for Use.** Geneva: ISO, 2018. Standart 2024-yilda qayta ko‘rib chiqilib, amalda qolgan. (ISO)
9. Maslach C., Jackson S. E., Leiter M. P. **Maslach Burnout Inventory Manual.** 4th ed. Menlo Park, CA: Mind Garden, 2018.
10. The Truth About Burnout. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.
11. World Health Organization. **International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11).** Geneva: WHO, 2019.
12. European Agency for Safety and Health at Work. **European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER).** Luxembourg: Publications Office of the European Union.
13. European Agency for Safety and Health at Work. **Psychosocial Risks and Stress at Work.** Luxembourg: EU-OSHA.
14. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. – Toshkent, 2023.
15. O‘zbekiston Respublikasining **Mehnat kodeksi**. – Yangi tahrir. – Toshkent, 2022.
16. O‘zbekiston Respublikasining **"Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida"gi Qonuni** (1993-yil 6-may, keyingi o‘zgartirish va qo‘shimchalar bilan). Ushbu qonun O‘zbekistonning mehnatni muhofaza qilish tizimining asosiy huquqiy manbalaridan biridir. (wwwex.ilo.org)
17. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Ijtimoiy himoya milliy agentligi faoliyatiga oid amaldagi normativ-huquqiy hujjatlar.
18. International Labour Organization. **Safety and Health at Work.** Geneva: ILO. (Международная организация труда)
19. World Health Organization. **Mental Health at Work.** Fact Sheet. Geneva: WHO.
20. International Labour Organization. **Safe and Healthy Working Environment: A Fundamental Principle and Right at Work.** Geneva: ILO.