

XODIMLARNING RUHIY SALOMATLIGI VA KASBIY CHARCHASH (BURNOUT) — MEHNAT MUHOFAZASI MUAMMOSI SIFATIDA**Yaxshimurotova Umidaxon Jasurbek qizi**

Toshkent to'qimachilik va yengil sanoat instituti.

Email: yaxshimurotovaumida@gmail.com<https://doi.org/10.5281/zenodo.23456729>

Annotatsiya. Maqolada xodimlarning ruhiy salomatligi va kasbiy charchash (burnout) hodisasi mehnat muhofazasi nuqtai nazaridan tahlil qilinadi. JSST ta'rifi, JSST va XMT ma'lumotlariga ko'ra muammoning global ko'lami, psixoiijtimoiy xavf omillari, O'zbekiston qonunchiligining asosiy qoidalari va oldini olish choralari ko'rib chiqiladi. Xulosada psixoiijtimoiy xavflarni mehnat muhofazasi tizimiga kiritish zarurligi asoslanadi.

Kalit so'zlar: mehnat muhofazasi, kasbiy charchash, burnout, ish joyidagi stress, psixoiijtimoiy xavflar, ruhiy salomatlik.

Abstract. The article examines employee mental health and occupational burnout as an occupational safety and health issue. It reviews the WHO definition of burnout, the global scale of the problem based on WHO and ILO data, psychosocial risk factors, the main provisions of Uzbekistan's labour protection legislation, and preventive measures. The conclusion argues for integrating psychosocial risks into occupational safety and health systems.

Keywords: occupational safety and health, burnout, work-related stress, psychosocial risks, mental health.

Аннотация. В статье рассматриваются психическое здоровье работников и профессиональное выгорание (burnout) как проблема охраны труда. Анализируются определение ВОЗ, глобальный масштаб проблемы по данным ВОЗ и МОТ, психосоциальные факторы риска, основные положения законодательства Узбекистана об охране труда и меры профилактики. В выводах обосновывается необходимость включения психосоциальных рисков в систему охраны труда.

Ключевые слова: охрана труда, профессиональное выгорание, burnout, стресс на работе, психосоциальные риски, психическое здоровье.

Kirish

Mehnat muhofazasi an'anaviy tarzda xodimni jismoniy shikastlanishdan, ya'ni yiqilish, elektr toki va mashina-mexanizmlar keltirib chiqaradigan jarohlardan himoya qilish deb tushunilgan. Biroq ish joyi xodimning tanasiga ham, ruhiyatiga ham ta'sir qiladi. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) 2026-yil aprelida e'lon qilgan hisobotida psixoiijtimoiy xavflar zamonaviy mehnat muhofazasidagi eng jiddiy muammolardan biriga aylanayotganini ta'kidladi.

Ushbu maqolada kasbiy charchash (inglizcha *burnout*) hodisasi mehnat muhofazasi nuqtai nazaridan ko'rib chiqiladi: uning ta'rifi, ko'lami, sabablari, huquqiy asoslari va oldini olish choralari.

Kasbiy charchash nima

JSST kasbiy charchashni Xalqaro kasalliklar tasnifining 11-tahririda (XKT-11) ish joyidagi surunkali stressni muvaffaqiyatli boshqarib bo'lmaganidan kelib chiqadigan sindrom deb ta'riflaydi [1]. Ta'rifga ko'ra, bu holat uchta belgi bilan tavsiflanadi:

1. kuch-quvvatning tugashi va holsizlik;
2. ishga nisbatan ruhiy uzoqlashish, salbiy yoki kinik munosabat;
3. kasbiy samaradorlikning pasayishi.

JSST ikki jihatni alohida ta'kidlaydi. Birinchidan, kasbiy charchash kasallik emas, balki "kasbiy hodisa"dir: u tasnifning "sog'liq holatiga ta'sir etuvchi omillar" bo'limiga kiritilgan, ya'ni odam tibbiy xizmatga murojaat qilishiga sabab bo'lishi mumkin, lekin tashxis hisoblanmaydi [1]. Ikkinchidan, bu atama faqat mehnat faoliyati doirasidagi holatlarga nisbatan qo'llanadi, hayotning boshqa sohalariga tatbiq etilmaydi [1].

Ikkinchi jihat mehnat muhofazasi uchun muhim. Agar charchash ish joyidagi sharoitlar bilan bog'liq bo'lsa, uning oldini olish faqat xodimning shaxsiy chidamliligiga bog'liq masala bo'lib qolmaydi. XMT mutaxassisi ham psixoiqtimoiy xavflarni individual muammo deb emas, balki ish qanday loyihalangani, tashkil etilgani va boshqarilishidan kelib chiqadigan mehnat muhofazasi xavfi deb ko'rsatadi [5].

Muammo ko'lami

JSST va XMTning 2022-yil 28-sentabrdagi qo'shma xabariga ko'ra, depressiya va xavotir tufayli dunyoda har yili taxminan 12 milliard ish kuni yo'qoladi va bu jahon iqtisodiyotiga qariyb 1 trillion AQSh dollari zarar yetkazadi [2]. JSSTning 2022-yil iyun oyida e'lon qilingan Jahon ruhiy salomatlik hisobotiga ko'ra, 2019-yilda dunyoda bir milliard kishi ruhiy buzilish bilan yashagan, ishlash yoshidagi kattalarning 15 foizi ruhiy buzilishni boshdan kechirgan [2]. COVID-19 pandemiyasi esa umumiy xavotir va depressiya darajasini dunyo bo'yicha 25 foizga oshirgan [2].

XMTning 2026-yil aprelida e'lon qilingan hisoboti muammoning yanada jiddiy tomonini ko'rsatadi. Unga ko'ra, ish bilan bog'liq psixoiqtimoiy xavflar tufayli yurak-qon tomir kasalliklari va ruhiy buzilishlardan (shu jumladan suitsiddan) har yili 840 mingdan ortiq kishi vafot etadi, iqtisodiy zarar esa jahon yalpi ichki mahsulotining 1,37 foiziga teng [4]. XMT mutaxassisining ta'kidlashicha, bu hisob-kitob faqat besh tanlangan xavf omilini qamrab oladi, ya'ni haqiqiy yuk bundan ham katta bo'lishi mumkin [5]. XMT shuningdek psixoiqtimoiy xavflar tufayli dunyoda har yili 44 milliondan ortiq sog'lom hayot yili yo'qolishini baholaydi [5].

Bu ko'rsatkichlar global xarakterga ega. O'zbekiston bo'yicha shunga o'xshash hisob-kitoblar ushbu maqolada foydalanilgan manbalarda topilmadi.

Psixoiqtimoiy xavflar: kasbiy charchashning ildizi

XMT hisobotida ish bilan bog'liq beshta asosiy psixoiqtimoiy xavf omili ajratilgan [4]:

- ishdagi zo'riqish: yuqori talab va past nazoratning birga kelishi;
- sarflangan mehnat bilan olinadigan mukofot o'rtasidagi nomutanosiblik;
- ish o'rnining beqarorligi;
- uzoq ish soatlari;
- ish joyidagi bezorilik va ta'qib.

XMT mutaxassisi bunday xavflarni uch darajada ko'rishni taklif qiladi [5]. Birinchisi — ishning o'zi: xodimga yuklangan vazifalar, talablar (aqliy, hissiy yoki jismoniy) va ularning xodim malakasiga mosligi. Ikkinchisi — ishning qanday boshqarilishi: vazifalarning taqsimlanishi, rahbarning qo'llab-quvvatlashi, rollarning aniqligi va xodimning mustaqilligi.

Uchinchisi — ishni tartibga soluvchi siyosat va qoidalar: ish vaqti, ish o'rnining barqarorligi, raqamli nazorat, zo'ravonlik va ta'qibga qarshi mexanizmlar. Tizimli xavflar aynan shu darajada shakllanadi va oldini olish ham eng samarali bo'ladi [5].

Bu xavflar kamdan-kam yakka holda uchraydi. Yuqori talab va past nazorat ko'pincha mukofot nomutanosibligi, bezorilik va beqaror bandlik bilan birga keladi, vaqt o'tishi bilan ularning ta'siri to'planib boradi [5].

Salomatlikka ta'siri depressiya va xavotir bilan cheklanmaydi: ilmiy tadqiqotlar bu xavflarni uyqu buzilishi, tayanch-harakat tizimi kasalliklari, modda almashinuvi buzilishlari va kasbiy charchash bilan ham bog'laydi [4][5].

JSST ko'rsatmalari og'ir ish yuki va salbiy xulq-atvor ruhiy salomatlikka zarar yetkazuvchi omillar ekanini ta'kidlaydi. Bezorilik va ruhiy zo'ravonlik (mobbing) ish joyidagi ta'qibga oid asosiy shikoyatlardan biri bo'lib, ruhiy salomatlikka salbiy ta'sir qiladi. Shu bilan birga, ruhiy salomatlik haqida ochiq gapirish dunyoning ko'p joyida hamon tabu bo'lib qolmoqda [2].

Mehnat sharoitlarining o'zgarishi xavfni yanada kuchaytirishi mumkin. XMT raqamlashtirish va doimiy aloqada bo'lish ish bilan shaxsiy hayot chegarasini xiralashtirib, ish intensivligini oshirishini va tiklanish vaqtini kamaytirishini qayd etadi. Algoritmik boshqaruv va raqamli monitoring esa tegishli tartibga solinmasa, xodimning mustaqilligini kamaytirib, bosimni oshirishi mumkin [5].

Huquqiy asos

O'zbekiston qonunchiligi. O'zbekistonda mehnatni muhofaza qilishning huquqiy asoslari asosan Mehnat kodeksi (2023) va 2016-yildagi "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi Qonun bilan tartibga solinadi [6]. Mehnatni muhofaza qilish deganda mehnat jarayonida inson xavfsizligi, hayoti, sog'lig'i va ish qobiliyatini saqlashga qaratilgan huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiyena, davolash-profilaktika va reabilitatsiya tadbirlari tizimi tushuniladi [6]. Qonunchilikdagi asosiy qoidalar quyidagilardan iborat:

- ish beruvchi xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini ta'minlashi shart [6];
- mehnatni muhofaza qilish tadbirlari uchun zarur mablag' va materiallarni ish beruvchi ajratadi, shu maqsadda u mehnatni muhofaza qilish fondini tashkil etishga haqli [6];
- xodim sog'lig'ining yomonlashishini mehnat sharoitlari bilan bog'liq deb hisoblasa, navbatdan tashqari majburiy tibbiy ko'rikdan o'tishni talab qilishga haqli [6];
- xodim hayoti yoki sog'lig'iga tahdid soladigan vaziyat haqida ish beruvchini darhol xabardor qilishi shart [6][7];
- mehnat qonunchiligini buzgan ish beruvchi javobgarlikka, jumladan ma'muriy javobgarlikka tortilishi mumkin [6][7].

Xalqaro asos. XMTning 155-sonli Mehnat xavfsizligi va salomatligi to'g'risidagi konvensiyasi hamda 164-sonli tavsiyanomasi xodimlar xavfsizligi va salomatligini himoya qilishning huquqiy asosini beradi. Biroq JSSTning Ruhiy salomatlik atlas ma'lumotiga ko'ra, mamlakatlarning atigi 35 foizi ish bilan bog'liq ruhiy salomatlikni targ'ib qilish va profilaktika qilish bo'yicha milliy dasturga ega ekanini bildirgan [2]. XMT mutaxassisi davlatlar psixoiijtimoiy xavflarni mehnat muhofazasi qonunchiligida aniq tan olishi, ish beruvchilarning bu xavflarni aniqlash, baholash va oldini olish majburiyatini belgilashi hamda buni mehnat inspeksiyasi orqali ta'minlashi lozimligini ta'kidlaydi [5].

Mavjud bo'shliq. Ushbu maqola tayangan manbalarda mehnatni muhofaza qilish ta'rifi "sog'liq" tushunchasini umumiy ma'noda qo'llaydi; ruhiy salomatlik yoki psixoiijtimoiy xavflar alohida nomlanmagan [6]. Xodimning ruhiy salomatligi ham "sog'liq" tushunchasiga kiradi, degan talqin o'rinli ko'rinadi, ammo kasbiy charchash O'zbekiston qonunchiligida alohida tartibga solinadimi, degan savolga aniq javob berish uchun Mehnat kodeksi va tegishli me'yoriy hujjatlarning to'liq matnini o'rganish zarur.

Oldini olish choralari

JSST 2022-yil sentabrda ish joyidagi ruhiy salomatlik bo'yicha global ko'rsatmalarni e'lon qildi. Ular dalillarga asoslangan tavsiyalarni quyidagi yo'nalishlar bo'yicha beradi [3]:

- tashkiliy choralari;
- rahbarlarni o'qitish;
- xodimlarni o'qitish;
- shaxsga qaratilgan choralari;
- ruhiy salomatlik bilan bog'liq ishdan uzoqlashgandan keyin ishga qaytish;
- ruhiy kasalliklarga ega odamlarning ish topishini qo'llab-quvvatlash.

JSST ilk bor rahbarlarni o'qitishni tavsiya qildi: bu ularga stressli ish muhitining oldini olish va qiynalayotgan xodimlarga javob berish qobiliyatini beradi [2]. Ko'rsatmalar, shuningdek, ruhiy salomatlik muammosi bor xodimlarning ehtiyojlariga mos sharoit yaratishni, ularning ishga qaytishini qo'llab-quvvatlashni hamda sog'liqni saqlash, gumanitar va favqulodda vaziyatlar xodimlarini himoya qilishni tavsiya etadi [2].

Mehnat muhofazasi nuqtai nazaridan eng muhimi — xavfni manbasida bartaraf etish. XMT mutaxassisining ta'kidlashicha, ko'p tashkilotlar hamon xodimlarga yordam dasturlari yoki stressni boshqarish bo'yicha treninglar kabi reaktiv choralarga tayanadi; ular qo'llab-quvvatlashi mumkin, ammo muammoning ildizini hal qilmaydi [5]. Samarali profilaktika ish loyihasi va tashkiliy tizimlarga ta'sir ko'rsatishni talab qiladi. Amaliyotda bu quyidagilarni anglatadi [5]:

1. ortiqcha talablarni imkon qadar kamaytirish va vazifalarni xodim malakasiga mos loyihalash;
2. rollarni aniq belgilash, yetarli resurs va rahbar tomonidan qo'llab-quvvatlashni ta'minlash, xodimga mustaqillik berish;
3. psixoiqtimoiiy xavflarni mehnat muhofazasi boshqaruv tizimiga, jumladan xavflarni baholash, profilaktika va doimiy takomillashtirish jarayonlariga kiritish;
4. imkon bo'lganda moslashuvchan ish vaqti tartibini joriy etish, baholash va ishga qabul qilish jarayonlarini shaffof qilish;
5. zo'ravonlik va ta'qibning oldini oluvchi hamda ularga javob beruvchi aniq mexanizmlar yaratish.

Xodimlarning ishtiroki ham muhim: ish amalida qanday kechayotganini xodimlarning o'zi eng yaxshi biladi, shuning uchun ular bilan maslahatlashish, jumladan ijtimoiy muloqot va jamoa shartnomalari orqali, samarali profilaktikaning shartlaridan biridir [5].

Xulosa

Kasbiy charchash shaxsiy zaiflik belgisi emas: JSST uni ish joyidagi surunkali stress bilan bog'laydi, XMT esa uning ildizini ishning qanday loyihalangani, tashkil etilgani va boshqarilishida ko'radi. Global ko'rsatkichlar muammoni e'tiborsiz qoldirib bo'lmasligini ko'rsatadi: yiliga taxminan 12 milliard yo'qolgan ish kuni va 840 mingdan ortiq o'lim.

Mehnat muhofazasi nuqtai nazaridan uchta xulosa qilish mumkin:

- psixoiqtimoiiy xavflar jismoniy xavflar kabi aniqlanishi, baholanishi va oldi olinishi lozim bo'lgan xavflardir;
- profilaktikada asosiy e'tibor xodimning shaxsiy chidamliligiga emas, ish yuki, boshqaruv va ish vaqti kabi tashkiliy omillarga qaratilishi kerak;
- rahbarlarni o'qitish va xodimlar bilan muloqot profilaktikaning ajralmas qismidir.

O'zbekistonda mehnat muhofazasining huquqiy asosi mavjud: ish beruvchi xavfsiz va gigiyena talablariga javob beradigan sharoitlarni ta'minlashi shart. Keyingi qadam shu asosni ruhiy salomatlik jihatlarini bilan to'ldirish bo'lishi mumkin: xavflarni baholashga psixosozial omillarni kiritish, rahbarlarni o'qitish va bu sohada ma'lumot yig'ish. Qonunchilikda bu masala qanday aks etgani esa alohida, chuqurroq tahlilni talab qiladi.

Foydalanilgan manbalar

1. World Health Organization. [Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases](#). 2019-yil 28-may.
2. WHO, ILO. [WHO and ILO call for new measures to tackle mental health issues at work](#). 2022-yil 28-sentabr.
3. World Health Organization. [Guidelines on mental health at work](#). 2022.
4. Liversedge B. [ILO report: psychosocial risks are now a critical occupational safety challenge](#). British Safety Council, 2026-yil 23-aprel (XMT hisoboti: *The psychosocial working environment: Global developments and pathways for action*, 2026).
5. Azzi M. [Psychosocial risks at work: why they must be treated as core occupational safety and health hazards](#). British Safety Council, 2026-yil 3-iyun.
6. Tursunov Sh. [Mehnatni muhofaza qilishning huquqiy asoslari](#). Jamiyat va innovatsiyalar, Special Issue 06, 2024, 29–35-betlar.
7. “Madad” NNT. [Xodimning huquq va majburiyatlari](#). advice.uz.