“ADOLAT”
MILLIY HUQUQIY AXBOROT MARKAZI
Guvohnoma № 636478
Litsenziya C-5669732

“HUQUQ va BURCH+” —
«ПРАВО и ДОЛГ+» —
"RIGHT and DUTY+"
Journal home page:
https://adolatmarkazi.uz/magazine/electron?id=372

2026-yil
6-son
iyun
ISSN 3093-8546



Mehnat munosabatlarida harassment (tazyiq)ga qarshi huquqiy himoyani takomillashtirish mexanizmlari

Aziza Ismoilova,
Toshkent davlat yuridik universiteti Mehnat huquqi sho‘basi katta o‘qituvchi
e-mail: aismoilova_1989@mail.ru

Аннотация. Maqolada mehnat munosabatlarida harassmentning huquqiy mohiyati, uning xodimlarning mehnat huquqlari va inson qadr-qimmatiga ta’siri tahlil qilingan. Shuningdek, Xalqaro mehnat tashkilotining mazkur sohadagi standartlari, xorijiy davlatlar tajribasi hamda O‘zbekiston mehnat qonunchiligida harassmentga qarshi kurashish bo‘yicha amalga oshirilayotgan islohotlar o‘rganilgan. Muallif tomonidan mehnat munosabatlarida harassmentning oldini olish va unga qarshi huquqiy himoyani takomillashtirishga qaratilgan fikrlar ilgari surilgan.

Калит сўзлар. mehnat munosabatlari, harassment, tazyiq, ish joyi, kamsitish, diskriminatsiya, ruhiy bosim, inson qadr-qimmati, noqulay mehnat muhiti

Аннотация. В статье анализируются правовая сущность харассмента в трудовых отношениях, а также его влияние на трудовые права работников и человеческое достоинство. Кроме того, рассматриваются стандарты Международной организации труда в данной сфере, зарубежный опыт и реформы, реализуемые в трудовом законодательстве Республики Узбекистан по противодействию харассменту. Автором выдвинуты предложения, направленные на предупреждение харассмента в трудовых отношениях и совершенствование механизмов правовой защиты от него.

Ключевые слова. трудовые отношения, харассмент, давление, рабочее место, притеснение, дискриминация, психологическое давление, человеческое достоинство, неблагоприятная рабочая среда

Annotation. This article examines the legal nature of workplace harassment and its impact on employees’ labor rights and human dignity. It also analyzes the standards developed by the International Labour Organization in this field, the experience of foreign countries, and the reforms being implemented in the labor legislation of the Republic of Uzbekistan to combat workplace harassment. The author puts forward proposals aimed at preventing harassment in labor relations and improving legal protection mechanisms against such conduct.

Keywords. labor relations, workplace harassment, pressure, workplace, oppression, discrimination, psychological pressure, human dignity, hostile work environment

So‘nggi yillarda dunyo miqyosida mehnat munosabatlarida inson huquqlarini ta’minlash, xodimlarning sha’ni va qadr-qimmatini himoya qilish hamda xavfsiz mehnat muhitini yaratish masalalariga alohida e’tibor qaratilmoqda. Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) ma’lumotlariga ko‘ra, dunyo bo‘yicha har besh xodimdan bir nafari ish joyida zo‘ravonlik yoki ta’qibning biror shakliga duch kelgan yoki guvoh bo‘lgan. Bu ko‘rsatkich mehnat muhitida xavfsizlik masalasi global muammo ekanligini ko‘rsatadi[1].

Shuningdek, Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) tomonidan o‘tkazilgan global tadqiqot natijalari ish joyidagi zo‘ravonlik va ta’qib faqat ayollarga xos muammo degan qarashni inkor etadi. Tadqiqotga ko‘ra, ish joyida ta’qib holatlariga duch kelganlar ulushi ayollar orasida 23,2 foizni, erkaklar orasida esa 22,4 foizni tashkil etgan. Ushbu ko‘rsatkichlar ish joyidagi zo‘ravonlik va ta’qib holatlari har ikki jins vakillari uchun ham dolzarb muammo ekanligini hamda mazkur masalaga qarshi kurashishda gender jihatidan muvozanatli yondashuv zarurligini ko‘rsatadi[2]. Mehnat faoliyati jarayonida xodimlarga nisbatan turli shakldagi ruhiy bosim, kamsitish, tazyiq va nomaqbul xatti-harakatlarning sodir etilishi nafaqat shaxsning mehnat qilish huquqiga, balki uning insoniy qadr-qimmatiga ham salbiy ta’sir ko‘rsatadi.

Xususan, ish joyidagi harassment zamonaviy mehnat huquqining dolzarb muammolaridan biri sifatida e’tirof etilmoqda. Mazkur hodisa xodimning mehnat faoliyatiga to‘sqinlik qiluvchi, uning ruhiy holatiga salbiy ta’sir ko‘rsatuvchi hamda mehnat jamoasida noqulay muhitni yuzaga keltiruvchi harakatlar majmui sifatida namoyon bo‘ladi.

Bugungi kunda O‘zbekiston Respublikasida ham mehnat munosabatlarida inson sha’ni va qadr-qimmatini himoya qilish bo‘yicha keng ko‘lamli islohotlar amalga oshirilmoqda. Xususan, mehnat va bandlik sohasida ta’qib hamda tazyiqlarga yo‘l qo‘yilmasligini nazarda tutuvchi normalarni milliy qonunchilikka kiritish masalasi kun tartibiga qo‘yilganligi ushbu yo‘nalishdagi islohotlarning mantiqiy davomi hisoblanadi.

“Harassment” atamasi ingliz tilidagi “harassment” so‘zidan olingan bo‘lib, ta’qib qilish, bezovta qilish, tazyiq o‘tkazish kabi ma’nolarni anglatadi[3]. Xalqaro huquqiy amaliyotda harassment xodimning sha’ni va qadr-qimmatini kamsituvchi, tahqirlovchi yoki noqulay mehnat muhitini yaratishga qaratilgan nomaqbul xatti-harakatlar sifatida talqin etiladi.

Xalqaro huquqda harassment muammosi keng yoritilgan bo‘lib, ko‘plab davlatlar bu masalani alohida huquqiy norma sifatida tartibga soladi.

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

Yevropa ittifoqi direktivalari esa harassmentga qarshi kurashish bo‘yicha aniq qoidalarni o‘z ichiga oladi va ish beruvchilarga oldini olish choralarini ko‘rishni majbur qiladi. 1964-yilgi Fuqarolik huquqlari to‘g‘risidagi qonunda harassment mehnat muhitidagi kamsitishning bir shakli sifatida qat’iyan taqiqlangan[4].

AQSh Teng ish imkoniyatlari komissiyasi (EEOC) talqiniga ko‘ra, “harassment” mehnat sohasidagi diskriminatsiyaning bir ko‘rinishi bo‘lib, u irq, rang, din, jins, milliy kelib chiqish, yosh yoki nogironlik kabi asoslarda yuzaga keladi. Mazkur xatti-harakatlar xodim uchun noqulay, tahqirlovchi yoki dushmanona mehnat muhitini yaratadigan darajada jiddiy yoki muntazam bo‘lsa, u qonunga zid hisoblanadi. Shuningdek, ish beruvchi tomonidan profilaktika choralarini ko‘rish va shikoyatlarni o‘z vaqtida ko‘rib chiqish majburiyati mavjudligi ta’kidlanadi[5].

Harassment (ruhiy yoki jismoniy tazyiq) tushunchasi bugungi kunda xalqaro mehnat munosabatlarida muhim huquqiy va ijtimoiy muammo sifatida ko‘riladi. Bu tushuncha, ayniqsa, ish joylarida xodimlarning sha’ni va qadr-qimmatiga zarar yetkazuvchi har qanday ruhiy, jismoniy yoki kamsituvchi harakatlarni ifodalaydi. Harassment tushunchasi ish joylarida qulay mehnat muhitini shakllantirish va xodimlarning huquqlarini himoya qilish bo‘yicha samarali mexanizmlarni yaratishda muhim ahamiyatga ega.

Harassment atamasi keng ma’noga ega bo‘lib, quyidagi ko‘rinishlarda namoyon bo‘lishi mumkin: Ruhiy tazyiq xodimga nisbatan doimiy tanqid, haqoratli so‘zlar, tahqirli murojaatlar yoki shaxsiy hayotiga aralashish. Jismoniy tazyiq esa xodimga yaqinlik qilishga majburlash, teginish yoki boshqa jismoniy aloqa orqali noqulaylik yaratish. Noqulay muhit yaratish ish joyida xodimni izolyatsiya qilish, unga nisbatan kamsituvchi yoki tahqirli atmosferani shakllantirish.

Ish joylarida harassment muammosi xodimlarning ruhiy va jismoniy sog‘lig‘iga salbiy ta’sir ko‘rsatib, ularning mehnat samaradorligini pasaytiradi va mehnat munosabatlariga ziyon yetkazadi. Harassment natijasida xodimlar o‘z mehnat huquqlarini amalga oshirishda qiyinchiliklarga duch keladilar. Bu esa ularning ish joyidagi huquqiy himoyasini kuchaytirish zaruratini keltirib chiqaradi.

Ish joyida tazyiq (harassment) holatini qanday aniqlash mumkin?

Quyidagi holatlar harassment mavjudligidan dalolat berishi mumkin:

Muayyan shaxs bilan muloqotda doimiy noqulaylik yoki xavotir his qilish;

Sizga nisbatan muntazam ravishda haqoratli, kamsituvchi yoki istalmagan izohlarning bildirilishi;

Shaxsiy chegaralaringizning, ularni belgilashga urinishlaringizga qaramay, muntazam ravishda buzilishi.

Biroq har qanday noqulay holat ham harassment hisoblanmaydi. Odatda harassment xatti-harakatning takroriyligi, istalmaganligi va shaxsga salbiy ta’sir ko‘rsatishi bilan tavsiflanadi.

Quyidagi jadvalda ish joyidagi harassment va maqbul xulq-atvor holatlari misollar orqali ko‘rsatilgan[6].

Ish joylarida “harassment” (workplace harassment)ning diskriminatsion ko‘rinishlari turli shakllarda namoyon bo‘lishi mumkin. Jumladan, u og‘zaki (verbal) ta’sir o‘tkazuvchi tazyiq, psixologik bosim o‘tkazuvchi tazyiq, jismoniy zo‘ravonlik elementlari aks ettiruvchi tazyiq, raqamli (onlayn) muhitdagi tazyiq hamda nomaqbul (dushmanona) ish muhitini shakllantiruvchi xatti-harakatlar orqali ifodalanadi. Shuningdek, ushbu ro‘yxat doimiy ravishda kengayib borib, boshqa nojo‘ya va kamsituvchi xulq-atvor shakllarini ham o‘z ichiga olishi mumkin. Ushbu holatlar xavfli va nomaqbul mehnat muhitini shakllantiradi.

Ish joyidagi tazyiq mehnat munosabatlarida eng ko‘p uchraydigan salbiy hodisalardan biri bo‘lib, u turli shakllarda namoyon bo‘ladi. Xususan, uning jinsiy ta’qib ko‘rinishi ish joyida eng keng tarqalgan turlardan biri hisoblanadi. Jinsiy ta’qib istalmagan izohlar, noo‘rin jismoniy harakatlar hamda jinsiy xizmat so‘rash kabi xatti-harakatlarni o‘z ichiga oladi. Bundan tashqari, jinsiy mazmundagi tahqir, noo‘rin teginish va jinsiy mazmundagi hazillar ham ish joyida nomaqbul muhitni shakllantiradi.

Shuningdek, diskriminatsion tazyiq shaxs yoki guruhga nisbatan irq, jins, nogironlik, yosh yoki diniy e’tiqod kabi qonun bilan himoyalangan belgilar asosida salbiy munosabat bildirish orqali yuzaga keladi. Ushbu turdagi tazyiq irqiy kamsitish, nogironlikka nisbatan diskriminatsiya, jinsiy kamsitish, shuningdek, yosh va diniy qarashlarga nisbatan adolatsiz munosabat ko‘rinishida ifodalanadi.

Bundan tashqari, ish joyida jismoniy, og‘zaki va psixologik ta’qib shakllari ham keng tarqalgan. Jismoniy tazyiq, jismoniy tegish, mulkka zarar yetkazish yoki zo‘ravonlik tahdidlari orqali namoyon bo‘lsa, og‘zaki tazyiq haqorat, kamsituvchi izohlar va tahqirlovchi so‘zlarni o‘z ichiga oladi. Psixologik tazyiq esa xodimga nisbatan ruhiy bosim o‘tkazish, uni ijtimoiy jihatdan izolyatsiya qilish hamda kamsitish orqali amalga oshiriladi. Zamonaviy mehnat muhitida onlayn tazyiq (kiberbulling) ham dolzarb muammolardan biriga aylangan bo‘lib, u elektron pochta, messenjerlar va ijtimoiy tarmoqlar orqali tahdid, kamsituvchi izohlar yoki yolg‘on ma’lumotlarni tarqatish shaklida sodir etiladi[7].

Mazkur muammolarni bartaraf etish uchun tashkilotlar ish joyida aniq xulq-atvor qoidalarini belgilashi, xodimlarni muntazam ravishda o‘qitishi, samarali shikoyat mexanizmlarini joriy etishi hamda har qanday murojaatlarga tezkor va adolatli javob berishi lozim. Bu esa mehnat muhitida xavfsizlik va ishonchni ta’minlashning muhim sharti hisoblanadi. Ish joyidagi tazyiqning barcha shakllari mehnat munosabatlarida sog‘lom muhitga jiddiy tahdid soladi. Shu boisdan, tashkilotlar nafaqat yuzaga kelgan holatlarga jiddiy yondashishi, balki ularning oldini olishga qaratilgan choralarni ham izchil amalga oshirishi zarur.

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

O‘zbekiston Mehnat kodeksida harassment tushunchasi hali alohida norma sifatida belgilab berilmagan. Mazkur kodeksning 4-moddasida[8] kamsitishni taqiqlash haqida qoidalar mavjud bo‘lsa-da, ruhiy va jismoniy tazyiqning maxsus ko‘rinishlari bo‘yicha qoidalar yetarli emas. Bu esa xodimlarni harassmentdan samarali himoya qilish uchun xalqaro tajriba asosida qonunchilikni rivojlantirish zaruratini keltirib chiqaradi.

Harassmentni qonunchilikda alohida norma sifatida belgilash quyidagi imkoniyatlarni yaratadi:

Xodimlarning huquqiy himoyasini kuchaytiradi ya’ni ruhiy yoki jismoniy tazyiqqa uchragan xodimlar uchun aniq huquqiy asos yaratadi.

Ish joyida xavfsiz muhitni ta’minlaydi. Harassmentning oldini olish orqali ish joylarida qulay mehnat muhitini shakllantiradi.

Xalqaro standartlarga moslashish yuzasidan esa O‘zbekiston qonunchiligini xalqaro talablarga muvofiqlashtiradi va davlatning ijtimoiy adolatni ta’minlashdagi majburiyatlarini kuchaytiradi.

Mehnat qonunchiligida “harassment” tushunchasi hali maxsus huquqiy kategoriya sifatida alohida belgilanmagan. Bu tushunchaga quyidagicha ta’rif berish taklif etiladi. **Harassment (tazyiq)** – bu shaxsning sha’ni va qadr-qimmatini kamsituvchi, unga nisbatan noxush muhit yaratadigan, jismoniy yoki ruhiy zarar yetkazuvchi har qanday nojo‘ya xatti-harakatlar majmuasidir. Bu xatti-harakatlar quyidagicha namoyon bo‘lishi mumkin: kasbiy kamsitish yoki mobbing (bir guruh tomonidan tazyiq) xodimni guruh tomonidan izolyatsiya qilish, obro‘sizlantirish yoki unga nisbatan adolatsiz munosabatda bo‘lish; ish sharoitlarini noqulay qilib qo‘yish ya’ni xodimga ataylab noqulay yoki xavfli ish sharoitlarini yaratish orqali uni bezovta qilish; vazifalarni ortiqcha yuklash yoki bajarilishi imkonsiz vazifalar berish ya’ni xodimga uning imkoniyatlaridan tashqari yoki amalga oshirib bo‘lmaydigan vazifalarni topshirish orqali unga bosim o‘tkazish; xodimni izolyatsiya qilish yoki obro‘sizlantirish esa jamoada xodimni yolg‘iz qoldirish, uning obro‘sini tushirish yoki uni kamsitish orqali ruhiy tazyiq o‘tkazish.

Harassment ish joyida, ta’lim muassasalarida yoki ijtimoiy muhitda sodir bo‘lishi mumkin va u shaxsning ruhiy holati, ish samaradorligi va umumiy hayot sifatiga salbiy ta’sir ko‘rsatishini inobatga olib, bunday xatti-harakatlarning oldini olish va ularga qarshi samarali choralar ko‘rish muhim ahamiyatga ega. Boshqa xodimga nisbatan tazyiq va zo‘ravonlik holati yuzasidan tahdid qilayotgan xodimni ish beruvchi tashabbusi bilan boshqa doimiy ishga o‘tkazish yoxud ish beruvchi tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish taklif etilmoqda.

Shuningdek, mehnat jarayonidagi tazyiq va zo‘ravonlikni hamda ushbu holatlar yuzasidan ko‘rilgan choralarni idoraviy odob-axloq komissiyasida yoki kasaba uyushmasi vakili ishtirokida bayonnoma tuzgan holda batafsil muhokama qilish lozim.[9]

Guvohnoma № 636478 Litsenziya C-5669732 ISSN 3093-8546

Harassment tushunchasini qonunchilikda belgilash O‘zbekiston mehnat qonunchiligi uchun dolzarb masala hisoblanadi. Ushbu masalaning tartibga solinishi ish joylarida xodimlarning huquqlarini himoya qilish va gender tengligini ta’minlash yo‘lida muhim qadam bo‘lib xizmat qiladi. Shu sababli, Mehnat kodeksiga harassmentga oid aniq ta’rif va javobgarlik mexanizmlarini kiritish taklif etiladi. Bu, nafaqat xalqaro standartlarga mos qonunchilikni shakllantiradi, balki xodimlar uchun adolatli va xavfsiz mehnat muhitini yaratadi.

Harassmentning asosiy belgilariga muntazam takrorlanish, xodimning psixologik holatiga salbiy ta’sir ko‘rsatish, uning kasbiy faoliyatini cheklash hamda mehnat jamoasida noqulay muhit yaratish kiradi. Shu jihatdan xarassmentni oddiy xizmat nizolari yoki mehnat intizomi bilan bog‘liq qonuniy talablar bilan tenglashtirib bo‘lmaydi.

Ilmiy adabiyotlarda harassment ko‘pincha diskriminatsiya va mobbing tushunchalari bilan o‘zaro bog‘liq holda ko‘rib chiqiladi. Biroq diskriminatsiya shaxsning muayyan belgilari asosida huquqlarini cheklashni anglatgan bo‘lsa, mobbing asosan jamoa tomonidan bir xodimga nisbatan tizimli ruhiy bosim o‘tkazishni nazarda tutadi. Harassment esa mazkur holatlarning ayrim elementlarini o‘zida mujassam etgan holda, kengroq huquqiy kategoriya sifatida namoyon bo‘ladi.

2023-yilda HR Acuity tomonidan AQShda “Workplace Harassment & Employee Misconduct Insights” nomli tadqiqot o‘tkazilgan bo‘lib, ushbu so‘rovnomada turli soha va tashkilotlardan jami 2 000 ga yaqin xodim ishtirok etgan. Tadqiqotning asosiy maqsadi ish joyidagi tazyiq (harassment) va xodimlar intizomiga oid muammolarning amaldagi holatini tahlil qilish hamda tashkilotlarda sog‘lom mehnat muhitini shakllantirish omillarini aniqlashdan iborat bo‘lgan.

Tadqiqot natijalariga ko‘ra, xodimlarning 52 foizi ish joyida nomaqbul, axloqiy yoki noqonuniy xatti-harakatlarga duch kelgan yoki bunday holatlarga guvoh bo‘lgan. Eng ko‘p uchraydigan holatlar sifatida bezorilik (51%), jinsiy ta’qib (40%) va irqiy kamsitish (30%) qayd etilgan. Ushbu ko‘rsatkichlar ish joyida tazyiq muammosi keng tarqalganligini va u faqat alohida holat emas, balki tizimli xususiyatga ega ekanligini ko‘rsatadi. Tahlillar shuni ko‘rsatadiki, tazyiq holatlari ayniqsa ofis muhitida (80%) ko‘proq kuzatilgan bo‘lsa, gibrid va masofaviy ish shakllarida ham ushbu muammo saqlanib qolmoqda.

Shuningdek, tadqiqot natijalari ish joyidagi muammolarni xabar qilish darajasi past ekanligini ko‘rsatadi. Xodimlarning faqat 58 foizi sodir bo‘lgan holatlar haqida rasmiy ravishda murojaat qilgan bo‘lib, qolgan 42 foiz holatlar yashirin qolgan. Bunga asosiy sabablar sifatida ishonchsizlik, qo‘rquv va qasos olishdan qo‘rqish qayd etilgan. Bu esa tashkilotlarda ochiq va ishonchli shikoyat tizimlari yetarli darajada shakllanmaganini anglatadi

Tadqiqotning muhim xulosalaridan biri shuki, ish joyidagi tazyiq nafaqat individual xodimga, balki butun tashkilot madaniyatiga

bevosita ta’sir qiladi. Ijobiy tajriba mavjud bo‘lsa, xodimlarning 65 foizi HR tizimiga ishonch bildiradi, biroq salbiy tajriba bu ko‘rsatkichni keskin pasaytiradi. Bundan tashqari, 57 foiz xodimlar ish joyini tark etish sabablaridan biri sifatida aynan tazyiqni ko‘rsatgan[10].

Umuman olganda, mazkur tadqiqot natijalari ish joyidagi tazyiq va boshqa nojo‘ya xatti-harakatlar tashkilot samaradorligi, xodimlar ishonchi hamda kadrlar barqarorligiga jiddiy salbiy ta’sir ko‘rsatishini tasdiqlaydi. Shu bois, tashkilotlarda profilaktika tizimini kuchaytirish, shaffof shikoyat mexanizmlarini joriy etish hamda samarali boshqaruv va monitoring tizimlarini rivojlantirish dolzarb ahamiyat kasb etadi.

Mazkur masalalar bevosita xalqaro huquqiy standartlar bilan ham uyg‘un bo‘lib, xususan, Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) tomonidan qabul qilingan 190-sonli “Tazyiq va zo‘ravonlik to‘g‘risida”gi Konvensiyani [11] ratifikatsiya qilish maqsadga muvofiq hisoblanadi. Ushbu xalqaro hujjat normalarining milliy qonunchilikka izchil implementatsiya qilinishi mehnat munosabatlarida tazyiq va zo‘ravonlikning oldini olish, shuningdek, xodimlarning huquq va qonuniy manfaatlarini samarali himoya qilishga xizmat qiladi. Shu bilan birga, gender kamsitishlarga qarshi huquqiy kafolatlarni kuchaytirish, shuningdek, siyosiy va mehnat muhitida zo‘ravonlik hamda ta’qib holatlarining oldini olishga qaratilgan profilaktik mexanizmlarni takomillashtirish bugungi kunning dolzarb vazifalaridan biri hisoblanadi[12].

Ish joyidagi tazyiq alohida shaxsga qaratilgan oddiy muammo emas, balki butun tashkilotning mehnat muhiti, boshqaruv sifati hamda xodimlar o‘rtasidagi ijtimoiy-psixologik muvozanatga ta’sir etuvchi tizimli muammo hisoblanadi. Takrorlanib turuvchi va asossiz xatti-harakatlar natijasida bunday holatlar xodimlarning sog‘lig‘i, mehnat samaradorligi hamda ish beruvchiga bo‘lgan ishonchning pasayishiga olib keladi.

Shu bilan birga, rivojlangan davlatlar amaliyoti shuni ko‘rsatadiki, ish joyidagi tazyiqga qarshi samarali kurash faqat jazolash choralariga tayanmasligi, balki profilaktik va institutsional yondashuvga asoslanishi lozim. Bunda ichki korporativ siyosatlarning aniq belgilanishi, shikoyat va murojaatlarni ko‘rib chiqishning shaffof tizimi, rahbarlar va xodimlarning huquqiy savodxonligini oshirish hamda tezkor, adolatli tekshiruv mexanizmlarini joriy etish muhim o‘rin tutadi.

Xulosa qilib aytganda, ish joyidagi tazyiq jinsi, yoshi yoki ijtimoiy mavqeidan qat’i nazar, har qanday xodim – erkaklar ham, ayollar ham duch kelishi mumkin bo‘lgan keng qamrovli muammodir. Xorijiy tajriba va tadqiqotlar ushbu holatning nafaqat ayrim guruhlarga, balki butun mehnat jamoasi va tashkilot barqarorligiga salbiy ta’sir ko‘rsatishini tasdiqlaydi.

Shu sababli, tazyiqning barcha shakllarini o‘z vaqtida aniqlash va oldini olish dolzarb vazifa hisoblanadi. Buning uchun samarali huquqiy kafolatlar, ochiq va ishonchli shikoyat tizimlari hamda

profilaktik choralar tizimli ravishda yo‘lga qo‘yilishi zarur. Eng muhim jihat esa har bir xodim uchun xavfsiz, hurmat va adolat tamoyillariga asoslangan mehnat muhitini ta’minlashdir.

Foydalanilgan adabiyotlar:

1.Xalqaro mehnat tashkilotining rasmiy sayti. – URL: https://www.ilo.org/topics-and-sectors/violence-and-harassment-world-work

2.Xalqaro Mehnat Tashkiloti, Lloyd's Register Foundation va Gallup hamkorligida 2022-yilda tayyorlangan “Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey” (Ish joyidagi zo‘ravonlik va tazyiq: ilk global tadqiqot) nomli xalqaro hisobot. – URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

3.Merriam-Webster lug‘ati. – URL: https://www.merriamwebster.com/dictionary/harassment

4.Ismoilova A.A. Mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta’minlashning huquqiy muammolari: yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi, - Toshkent, 2025 - B. 113-114.

5.AQSh hukumatining Teng mehnat imkoniyatlari bo‘yicha komissiyasi (U.S. Equal Employment Opportunity Commission - EEOC) rasmiy sayti. – URL: https://www.eeoc.gov/harassment

6.Geyn A. Как распознать harassment на работе и защитить себя // HeadHunter (hh.ru). – URL: https://hh.ru/article/kak-raspoznat-harassment-na-rabote-i-zashchitit-sebya

7.Amerika Qo‘shma Shtatlari HR Acuity asoschisi Deb Mullerning “The 10 Most Common Types of Workplace Harassment” nomli maqolasi. January 20, 2026. – URL: https://www.hracuity.com/blog/workplace-harassment/#num1

8.O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 29.10.2022 y., 02/22/798/0972-son; 04.07.2024 y., 03/24/934/0469-son. – URL: https://lex.uz/docs/6257288

9.Ismoilova A.A. Mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta’minlashning huquqiy muammolari: yuridik fanlar bo‘yicha falsafa doktori (PhD) dissertatsiyasi avtoreferati, - Toshkent, 2025 - B. 17.

10. HR Acuity kompaniyasining rasmiy sayti. – URL: https://www.hracuity.com/resources/research/workplace-harassment-and-employee-misconduct-insights/

11.XMT tomonidan qabul qilingan 190-sonli “Tazyiq va zo’ravonlik to’g‘risida”gi Konvensiyasi. – URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:+3999810

12.Ismoilova A.A. Mehnat munosabatlarida gender tenglikni ta’minlash muammolari va ularni bartaraf etish yo‘llari. “Ayollarning va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg‘ul shaxslarning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlari” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy konferensiya materiallari to‘plami. – Toshkent: TDYU, 2025. – 73 b.