

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA PEDAGOG XODIMLARGA KASBIY FAOLIYATI
DAVOMIDA YETKAZILGAN ZARARNI QOPLASH: XUSUSIYATLARI,
MUAMMOLARI VA YECHIMLARI**

Anvarov Demirali Taxir o'g'li

Toshkent davlat yuridik universiteti

«Xalqaro huquq va qiyosiy huquqshunoslik» fakulteti 3-bosqich talabasi.

e-mail: anvarovdemirali@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.21602882>

Annotatsiya. Maqolada pedagog xodimlarning kasbiy faoliyati davomida ularning sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplashning huquqiy mexanizmlari - mehnat va fuqarolik huquqi tutashgan nuqtada - tahlil qilinadi. Muallif pedagoglik kasbiga xos, ammo milliy huquqiy adabiyotda deyarli e'tibordan chetda qolgan muammoni - ovoz apparatining kasbiy shikastlanishi (kasbiy disfoniya, surunkali laringit) misolida - butun maqola davomida izchil ochib beradi va bunday holatlarning "birdaniga yuz beruvchi shikastlanish" emas, balki asta-sekin to'planib boruvchi xarakterga ega ekanligi sababli amaldagi kompensatsiya tizimiga qanchalik yaxshi sig'ishini tanqidiy baholaydi. "Pedagogning maqomi to'g'risida"gi Qonun, Mehnat va Fuqarolik kodekslari, Vazirlar Mahkamasining ishchilarga yetkazilgan zararni qoplash qoidalari hamda tibbiy-mehnat ekspertizasiga oid normativ hujjatlar milliy va xorijiy huquqshunoslarning, jumladan Xalqaro Mehnat Tashkiloti materiallarining, ilmiy-nazariy qarashlari bilan qiyoslanadi.

Muallif tomonidan pedagoglarning kasbiy kasalliklarini erta aniqlash va qoplashning maxsus, differentsiallashtirilgan tartibini joriy etish modeli taklif etiladi.

Kalit so'zlar: pedagog xodim, kasb kasalligi, kasbiy disfoniya, zararni qoplash, mehnat huquqi, ijtimoiy kafolatlar, ma'naviy zarar, mehnatga layoqatsizlik, O'zbekiston Respublikasi.

Аннотация. В статье анализируются правовые механизмы возмещения вреда, причинённого здоровью педагогических работников в ходе их профессиональной деятельности, на стыке трудового и гражданского права. Автор последовательно, на протяжении всей статьи, раскрывает проблему, характерную именно для профессии педагога, но практически не изученную в национальной юридической литературе, - профессиональное поражение голосового аппарата (профессиональная дисфония, хронический ларингит), - критически оценивая, насколько такие состояния, имеющие не одномоментный, а постепенно накапливающийся характер, вписываются в действующую систему компенсации. Нормы Закона «О статусе педагога», Трудового и Гражданского кодексов, Правил возмещения вреда, утверждённых Кабинетом Министров, а также акты о медико-трудовой экспертизе сопоставлены с научно-теоретическими взглядами национальных и зарубежных правоведов, включая материалы Международной организации труда. Автором предложена модель специального, дифференцированного порядка раннего выявления и компенсации профессиональных заболеваний педагогов.

Ключевые слова: педагогический работник, профессиональное заболевание, профессиональная дисфония, возмещение вреда, трудовое право, социальные гарантии, моральный вред, нетрудоспособность, Республика Узбекистан.

Abstract. *The article examines the legal mechanisms for compensating harm caused to teachers' health during their professional activity, at the intersection of labour and civil law.*

Throughout the article, the author consistently addresses a problem specific to the teaching profession yet almost unstudied in national legal literature - occupational damage to the vocal apparatus (occupational dysphonia, chronic laryngitis) - critically assessing how well such gradually developing conditions fit within the existing compensation system. The norms of the Law "On the Status of the Pedagogue," the Labour and Civil Codes, the Rules on compensation for harm approved by the Cabinet of Ministers, and the acts on medical-labour expert examination are compared with the theoretical views of national and foreign legal scholars, including materials of the International Labour Organization. The author proposes a model for a special, differentiated procedure for the early detection and compensation of teachers' occupational diseases.

Keywords: *teacher, occupational disease, occupational dysphonia, compensation for harm, labour law, social guarantees, moral harm, incapacity for work, Republic of Uzbekistan.*

KIRISH

Har bir huquqshunos, kasbiy faoliyati davomida, ertami-kechmi, huquqiy tizimning "ko'rinmas nuqtalari", ya'ni qonunchilik formal jihatdan mavjud, hatto batafsil ishlab chiqilgan bo'lsa-da, real hayotdagi muayyan vaziyatga to'g'ridan-to'g'ri tatbiq etilganda kutilmagan bo'shliqni namoyon qiladigan holatlar bilan yuzma-yuz keladi. Nzirimda, aynan shunday "ko'rinmas nuqtalar"ni aniqlash va ular haqida ochiq gapirish - huquq fanining eng muhim vazifalaridan biridir, chunki qonunchilik matnini shunchaki qayta bayon qilish o'rniga, u amalda kimga va qanday ta'sir qilishini ko'rsatib berish kerak.

Ushbu maqola aynan shunday bir "ko'rinmas nuqta"ga - pedagog xodimning kasbiy faoliyati davomida ovozidan asta-sekin judo bo'lishi masalasiga - bag'ishlangan.

Pedagoglik - jamiyatning kelajagini shakllantiruvchi, ammo shu bilan birga o'z kasbiy faoliyati davomida sog'liqqa nisbatan doimiy va o'ziga xos xavf-xatarlarga duch keladigan kasblardan biridir. Konstitutsiyaning mehnat huquqi va sog'liqni saqlash huquqiga oid umumiy tamoyillari [1] barcha xodimlar, jumladan pedagog xodimlar uchun ham amal qiladi, biroq mening fikrimcha, umumiy konstitutsiaviy tamoyillarning pedagoglik kasbiga xos xavf-xatarlarga qanchalik chuqur "singib borgani" - ularning haqiqiy ta'sir o'lhovi - alohida, batafsil tahlilni talab qiladi. Konstitutsiaviy norma qanchalik yuksak va to'g'ri bo'lmasin, agar u pastroq darajadagi tarmoq qonunchiligida, jumladan Mehnat kodeksi va unga tayanuvchi qarorlarda, aniq mexanizmga aylanmasa, u amalda deklarativ bo'lib qolishi mumkin - va men buni, quyida ko'rsatilganidek, aynan pedagoglarning ovoz muammosi misolida kuzataman.

Boshqa ko'plab og'ir yoki zararli mehnat sharoitlaridan farqli o'laroq, pedagoglik kasbining sog'liqqa salbiy ta'siri ko'pincha asta-sekin to'planib boruvchi tarzda namoyon bo'ladi: kuniga bir necha soat, yiliga o'n oydan ortiq vaqt davomida baland ovozda, katta auditoriya oldida gapirishga majbur bo'lgan o'qituvchining ovoz apparati - hiqildoq, tovush paylari - yillar davomida progressiv shikastlanishga uchraydi.

Bu - mening tasavvurimdagi taxminiy senariy emas, balki xalqaro tibbiy-epidemiologik adabiyotda keng hujjatlashtirilgan, statistik jihatdan aniq o'lchangan hodisa. Jumladan, 2025-yilda "Journal of Voice" jurnalida chop etilgan, 100 mingdan ortiq o'qituvchini qamrab olgan 62 ta tadqiqotning tizimli sharhi va meta-tahlili shuni ko'rsatadiki, o'qituvchilar orasida ovoz buzilishlarining umumiy (pooled) tarqalganlik darajasi 37,7 foizni tashkil etadi [43] - bu ko'rsatkich boshqa kasb egalari orasidagi o'rtacha ko'rsatkichdan sezilarli darajada yuqori.

Boshqacha aytganda, har uch-to'rt o'qituvchidan bittasi o'z faoliyati davomida u yoki bu darajada ovoz buzilishiga duch keladi - bu esa masalani nazariy-abstrakt emas, balki keng qamrovli, ommaviy ijtimoiy muammo darajasiga ko'taradi.

Aynan shu xalqaro statistik dalil meni quyidagi savolga olib keldi, va men bu savolni ushbu maqolaning butun mantiqiy o'zagi deb hisoblayman: agar bu muammo statistik jihatdan bunchalik keng tarqalgan bo'lsa, nega u milliy huquqiy adabiyotda deyarli ko'rinmaydi? Mening fikrimcha, javob oddiy: chunki mavjud huquqiy tizim, birinchi navbatda, aniq bir voqea bilan bog'liq shikastlanish modeliga qurilgan, Vazirlar Mahkamasining ishchilarga jarohat, kasb kasalligi yoxud mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq boshqa sog'liq shikastlanishi natijasida yetkazilgan zararni qoplash qoidalari [6] ham, mohiyatan, shu mantiqdan kelib chiqadi. Zarar aniq bo'lmasa, uni "ko'rish" ham qiyin - va aynan shu "ko'rinmaslik" ushbu maqolaning boshida men tilga olgan huquqiy bo'shliqning ildizidir. Ushbu Qoidalarining sud amaliyotida qo'llanilishi Oliy sud Plenumining tegishli qarorida umumlashtirilgan [7], biroq, quyida ko'rsatilganidek, bu umumlashtirish ham asosan klassik holatlarga qaratilgan.

2024-yil 1-fevralda qabul qilingan "Pedagogning maqomi to'g'risida"gi Qonun [4] pedagoglarning ijtimoiy maqomini oshirishga qaratilgan muhim qadam bo'ldi, u "Ta'lim to'g'risida"gi Qonun [5] bilan uzviy bog'liq holda pedagog xodimning huquqiy holatini tartibga soladi. Men bu Qonunni ijobiy baholayman va uni pedagoglar uchun kutilgan, zarur islohot deb hisoblayman - biroq, kitobxonni oldindan ogohlantirmoqchimanki, ushbu maqolaning asosiy pafosi aynan shu Qonunning "yetarli emasligi"ni emas, balki uning "boshqa masalaga qaratilganligi"ni ko'rsatishdan iborat. Milliy mehnat-huquqiy fanda bu masala X. Kuchqarovning pedagogik xodimlar mehnat munosabatlarini tartibga solishda moddiy huquq normalarini takomillashtirishga bag'ishlangan tadqiqotida [13] hamda K.T. Tursunmurodovning O'zbekistonda pedagoglarning huquqiy maqomi, mehnat huquqlarini himoya qilish muammolari va samarali javobgarlik mexanizmlariga bag'ishlangan so'nggi tadqiqotida [20] alohida ko'rib chiqilgan - va men quyida bu ikki muallifning xulosalariga qayta-qayta murojaat qilaman, chunki ular, mening nazarimda, muammoning aynan shu qirrasini eng aniq ilg'ab olishgan.

1. PEDAGOGLIK KASBIGA XOS SOG'LIQ XAVFLARINING HUQUQIY TASNIFI

Mehnat-huquqiy fanda xodim sog'lig'iga yetkazilgan zararni ikki katta guruhga ajratish an'anaviy hisoblanadi: ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa natijasida yetkazilgan zarar va kasb kasalligi natijasida yetkazilgan zarar [10, 22, 23]. A.M. Lushnikov va M.V. Lushnikovaning mehnat huquqi kursida ko'rsatilganidek, bu ikki institut tarixan turli maqsadlarga xizmat qilgan: birinchisi - aniq voqeaning oqibatlarini bartaraf etishga, ikkinchisi - uzoq muddatli, kasb bilan bog'liq zararli omillar ta'sirini hisobga olishga qaratilgan [22].

Men bu tasnifni tarixiy jihatdan to'liq asosli deb bilaman - u sanoat inqilobi davridagi ishlab chiqarish travmatizmi tajribasidan kelib chiqqan va o'sha davr uchun yetarli edi. Biroq bugungi kunda, xizmat ko'rsatish va intellektual mehnat sohalari ustunlik qila boshlagan sharoitda, ushbu ikki kategoriyaning o'zi ham yetarli emasligini ko'rsatishga harakat qilaman.

Pedagoglik faoliyati bilan bog'liq sog'liq xavflarini ham xuddi shu mantiq asosida ikkiga bo'lish mumkin. Birinchi guruhga - o'tkir (bir martali) shikastlanishlar kiradi: ta'lim muassasasi hududida yuz bergan jarohat va shu kabilar. Ikkinchi guruhga esa - surunkali (kumulyativ) shikastlanishlar kiradi, ular pedagogning ko'p yillik faoliyati davomida asta-sekin rivojlanadi, jumladan ovoz apparatining kasbiy shikastlanishi (kasbiy disfoniya, tovush paylari tugunchalari, surunkali laringit). Yu.P. Orlovskiy tahririda chop etilgan mehnat huquqi kursida ta'kidlanganidek, aynan kasbiy kasalliklarning kumulyativ xarakteri ularni huquqiy jihatdan tan olish va isbotlashning eng murakkab muammosini tashkil etadi [24]. V.N. Tolkunova ham shunga o'xshash muammoni - kasb kasalligining sababiy bog'liqligini isbotlash yukining og'irligini - mehnat huquqi kursida alohida ta'kidlaydi [25]. E.A. Yershova ham mehnat huquqi kursida ta'kidlaganidek, huquqiy tizimlarning aksariyatida kasb kasalligini tasniflash mezonlari ko'proq fizik va kimyoviy zararli omillarga (chang, kimyoviy moddalar, shovqin, tebranish) mo'ljallangan bo'lib, ovoz yoki asab tizimiga bog'liq funktsional buzilishlar ko'pincha alohida e'tibordan chetda qoladi [26].

Mana shu nuqtada men o'z kuzatishimni ilgari surmoqchiman: agar biz yuqorida keltirilgan xalqaro statistikani [43] milliy tasnif tizimi bilan solishtirsak, g'alati bir tafovutga duch kelamiz. Xalqaro tibbiy-ilmiy adabiyot ovozning kasbiy shikastlanishini alohida, keng tarqalgan nozologik hodisa sifatida aniq belgilaydi va uni tizimli o'rganadi; milliy huquqiy tizim esa bu hodisani mustaqil kategoriya sifatida umuman ajratmaydi - u faqat umumiy "kasb kasalligi" tushunchasi ichida, aniq ko'rsatilmagan holda "yashiringan" bo'lib qoladi. Mening nazarimda, aynan shu - tibbiy fan tomonidan aniq tan olingan, ammo huquqiy tizim tomonidan alohida ko'rilmagan - hodisalar toifasi eng ko'p e'tiborni talab qiladi, chunki ular "hech qanday himoya yo'q" degan holatdan ko'ra ancha xavflirog'ini anglatadi: ular "himoya bor-dek ko'rinadi, lekin amalda ishlaymaydi" degan holatni yaratadi.

Muallif nazarida, aynan ikkinchi guruh - surunkali, kumulyativ shikastlanishlar - huquqiy jihatdan eng kam himoyalangan toifa hisoblanadi, chunki ular klassik "baxtsiz hodisa" institutining ham, an'anaviy "kasb kasalligi" institutining ham chegara zonasida qoladi. Buni tushuntirish uchun men quyidagi metaforani taklif etmoqchiman: agar baxtsiz hodisani "portlash" deb tasavvur qilsak - u bir zumda yuz beradi, uning oqibatlari darhol ko'zga tashlanadi, va uni "ko'rish" uchun maxsus tayyorgarlik talab qilinmaydi - unda kumulyativ kasbiy kasallikni "eroziya" deb tasavvur qilish mumkin: u yillar davomida, deyarli sezilmas tarzda kechadi, va uni faqat maxsus, tizimli kuzatuv orqaligina erta bosqichda aniqlash mumkin. Huquqiy tizim esa, mening kuzatishimcha, ko'proq "portlash"larni ko'rishga moslashgan - u "eroziya"ni ko'rish uchun zarur bo'lgan uzoq muddatli, tizimli nazorat vositalariga hali yetarlicha ega emas. Va aynan shu tafovut - "portlashni ko'rish qobiliyati" bilan "eroziyani ko'rish qobiliyati" o'rtasidagi farq - mening nazarimda, butun ushbu maqolaning markaziy muammosini tashkil etadi.

Bundan tashqari, men shuni ham ta'kidlamoqchimanki, kumulyativ zararlarning "ko'rinmasligi" faqat huquqiy tizimning emas, balki jamiyatning o'zining ham muammosi. Agar pedagog qo'lini singdirsa yoki ishda yiqilib tushsa, atrofdagilar - hamkasblar, rahbariyat, hatto o'quvchilarning ota-onalari - buni darhol "voqea" sifatida qabul qilishadi va unga munosabat bildirishadi. Biroq agar pedagogning ovozi yillar davomida asta-sekin xirillay boshlasa, bu holat ko'pincha "shunchaki charchoq", "yoshga bog'liq o'zgarish" yoki hatto "kasbiy odat" sifatida qabul qilinadi - hech kim, hatto pedagogning o'zi ham, buni "zarar" sifatida belgilamaydi, toki kasallik keskin og'irlashmaguncha. Mening fikrimcha, aynan shu ijtimoiy-psixologik omil - kumulyativ zararni "zarar" sifatida tan olishning o'zidagi qiyinchilik - huquqiy tizimning bunday holatlarga sustkashligini qisman izohlaydi, biroq buni oqlamaydi: aksincha, bu, mening nazarimda, huquqiy tizimdan yanada faolroq, profilaktik pozitsiyani talab qiladi, chunki jamiyat o'zi bu muammoni "ko'rmayotgan" ekan, uni kim ko'rsatishi kerak, agar huquq emas?

Xo'sh, bu nazariy xulosa amaldagi qonunchilikda qanday aks etadi? Aynan shu savolga javob berish uchun, keyingi bo'limda men O'zbekiston Respublikasining amaldagi mehnat, fuqarolik va tibbiy-ekspert qonunchiligini batafsil ko'rib chiqaman - va har bir institutni tahlil qilar ekanman, uni doimiy ravishda yuqorida tavsiflangan "kumulyativ zarar" muammosi nuqtai nazaridan sinovdan o'tkazaman.

2. AMALDAGI QONUNCHILIKDA ZARARNI QOPLASH MEXANIZMLARI

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida xodimga (jumladan pedagog xodimga) kasbiy faoliyati bilan bog'liq yetkazilgan zararni qoplashning umumiy asoslari mustahkamlangan [2]. Bu umumiy normalarni konkretlashtiruvchi maxsus akt - Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-son qarori bilan tasdiqlangan, xodimlarga jarohat, kasb kasalligi yoxud mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq boshqa sog'liq shikastlanishi natijasida yetkazilgan zararni qoplash qoidalari hisoblanadi [6]. Ushbu Qoidalar zararning qoplanishi uchun zarur shart-sharoitlarni, zarar miqdorini hisoblash tartibini va tegishli hujjatlarni rasmiylashtirish tartibini belgilaydi.

Muallif sifatida shuni ta'kidlash lozimki, bunday qoidalarining amaliy qo'llanilishi, A.A. Inoyatov o'zining mehnat huquqi darsligida ko'rsatganidek, ko'p jihatdan zararning kelib chiqish sababi va vaqtini aniq belgilash imkoniyatiga bog'liq [10, 11]. B.B. Xidoyatov O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligining hozirgi holati va rivojlanish istiqbollari tahlil qilar ekan, xodimlar sog'lig'ini himoya qilishga oid normalarning umumiy tendensiyasi sifatida ularning tobora ijtimoiy yo'naltirilgan xarakter kasb etib borayotganini, biroq alohida kasb toifalariga xos xavflarni hisobga oluvchi ixtisoslashgan normalarning hali yetarlicha shakllanmaganini ko'rsatadi [16]. M.Yu. Gasanov ham o'zining mehnat huquqi bo'yicha o'quv qo'llanmasida shunga o'xshash xulosaga keladi: amaldagi kompensatsiya institutlari asosan umumiy xarakterga ega bo'lib, ular turli kasb guruhlarining o'ziga xos mehnat sharoitlarini yetarlicha differensiallashtirmaydi [17].

Mana shu yerda men o'zimizning misolimizga qaytmoqchiman: ovozning kasbiy asta-sekin yo'qolishi kabi holatlarda bunday aniq "boshlanish sanasi"ni belgilash amalda sezilarli murakkablikka duch keladi. Tasavvur qiling: yigirma yildan ortiq stajga ega o'qituvchi, birinchi kursidanoq kuniga besh-olti soat, ba'zan uch o'zgarishda dars beradi.

U ovozining o'zgarganini sezadi, biroq bu holatni yillar davomida oddiy charchoq deb hisoblab, hech qayerga murojaat qilmaydi - chunki uning tasavvurida bu "kasallik" emas, balki "kasbning tabiiy holati". Faqat ovoz butunlay xirillab, ba'zan tovush chiqmay qolganda, u nihoyat shifokorga boradi. Aynan shu nuqtada u qonun oldida qiyin savolga duch keladi: "Bu kasallik qachon boshlangan?" Agar u aniq javob bera olmasa (va, mening kuzatishimcha, aksariyat hollarda bera olmaydi), Qoidalarda [6] nazarda tutilgan tartibning amaliy samaradorligi keskin pasayadi - chunki butun mexanizm "aniq sana"ga qurilgan, "asta-sekin to'planish"ga emas.

Oliy sud Plenumining 2003-yil 19-dekabrda 18-son qarori xodimning hayoti va sog'lig'iga mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda yetkazilgan zararni qoplash to'g'risidagi nizolar bo'yicha sud amaliyotini umumlashtiradi [7]. Bunday umumlashtirishning mavjudligi, S.A. Akilov o'zining individual mehnat nizolarini huquqiy tartibga solishga bag'ishlangan bitiruv malakaviy ishida ko'rsatganidek, sud amaliyotining bir xilligini ta'minlashda muhim ahamiyat kasb etadi [18]. Biroq bu yerda men bir muhim nuqtani qo'shimcha qilmoqchiman: umumlashtirish - bu, mohiyatan, mavjud amaliyotni tizimlashtirish, yangi amaliyot yaratish emas. Agar sud amaliyotining o'zida kumulyativ kasbiy zararlar bo'yicha yetarli miqdorda ishlar bo'lmasa (va bu, mening kuzatishimcha, aynan shunday, chunki bunday ishlar amalda kamdan-kam sudgacha yetib boradi), Plenum qarori ham bu bo'shliqni "meros" qilib qoladi. Z. Ajimuratovanning mehnat sohasida inson huquqlarini sud orqali himoya qilishga bag'ishlangan so'nggi tadqiqotida qayd etilganidek, amaliyotda sud tomonidan zararining kasbiy faoliyat bilan sababiy bog'liqligini isbotlash masalasi hamon murakkab bo'lib qolmoqda, xususan zarar asta-sekin, aniq bir voqearasiz rivojlangan hollarda [19] - bu esa bizning pedagog misolimizga to'g'ridan-to'g'ri taalluqli xulosadir.

Zararni qoplash zanjirining muhim bo'g'ini - tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari (TMEK) faoliyati hisoblanadi. Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 1-iyuldagi 195-son qarori tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari tomonidan fuqarolarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish tartibini, nogironlikni va kasbiy mehnatga layoqat yo'qotilishi darajasini aniqlashga yo'naltirilgan normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlaydi [8], bu tartibning amaliy jihatlari esa mehnatga layoqatsizlik varaqalarini berish tartibi to'g'risidagi maxsus yo'riqnomada aks ettirilgan [9]. Aynan shu TMEK - pedagogning ovoz apparati zaiflashuvi qay darajada uning "kasbiy mehnatga layoqatini" pasaytirganini foizlarda o'lchaydigan organ hisoblanadi. Muallif sifatida shuni alohida ta'kidlamoqchimanki, aynan shu bosqichda muammo yana bir bor takrorlanadi: agar TMEKning baholash mezonlarida ovoz bilan bog'liq kasblarga (pedagog, jarangdor, diktir, xonanda) xos maxsus shkala mavjud bo'lmasa - men bunday maxsus, ixtisoslashtirilgan mezonning mavjudligiga oid alohida, ovozga bag'ishlangan normani milliy amaliyotda uchratmadim - komissiya umumiy, universal mezonlar asosida baho berishga majbur bo'ladi, bu esa, mening nazarimda, pedagoglik kabi "ovozga bog'liq" kasblar uchun tizimli kamsitishga o'xshab qoladi: xuddi shu darajadagi ovoz buzilishi bank xodimi uchun amalda hech qanday mehnat cheklovi yaratmasligi mumkin, biroq pedagog uchun u kasbiy faoliyatning butunlay tugashiga sabab bo'lishi mumkin - biroq foizli baholash tizimi bu tafovutni har doim ham aniq aks ettiravermaydi.

Yuqorida umumiy mehnat-huquqiy va tibbiy-ekspert mexanizmlarini ko'rib chiqqach, endi bevosita pedagog xodimga bag'ishlangan maxsus qonunga - ya'ni ushbu kasb vakillari uchun alohida yaratilgan huquqiy "uy"ga - murojaat qilish mantiqan to'g'ri bo'ladi, chunki aynan shu qonun eng ko'p umid uyg'otadigan, ammo, ko'rib chiqqanimizdek, eng ko'p savol qoldiruvchi hujjat hisoblanadi.

2024-yil 1-fevralda qabul qilingan "Pedagogning maqomi to'g'risida"gi Qonun [4] pedagog xodimlarning huquqlari, mehnatiga yarasha haq to'lash, rag'batlantirish va ijtimoiy himoya qilish tamoyillarini belgilaydi. Qonun "Ta'lim to'g'risida"gi Qonun [5] bilan birgalikda pedagog xodimning yaxlit huquqiy maqomini shakllantiradi. Men ushbu Qonunni birinchi marta o'qiganimda, uning pedagoglar ijtimoiy maqomini oshirishga qaratilgan aniq siyosiy irodani aks ettirishidan mamnun bo'ldim - biroq uni kasb kasalligi va zararni qoplash nuqtai nazaridan tahlil qila boshlaganimda, undagi bo'shliq tobora aniqroq ko'rina boshladi.

X. Kuchqarov pedagogik xodimlar mehnat munosabatlarini tartibga solishda moddiy huquq normalarini takomillashtirish zarurligini ko'rsatib, mavjud tartibga solishning ko'proq umumiy-profilaktik xarakterga ega ekanligini, allaqachon yuzaga kelgan individual kasbiy zararni maxsus tartibda qoplash mexanizmi yetarlicha ishlab chiqilmaganligini ta'kidlaydi [13]. K.T. Tursunmurodov ham o'zining pedagoglarning huquqiy maqomi, mehnat huquqlarini himoya qilish muammolari va samarali javobgarlik mexanizmlariga bag'ishlangan tadqiqotida shunga o'xshash xulosaga keladi: amaldagi kafolatlar tizimi asosan umumiy, profilaktik xarakterga ega bo'lib, pedagogning kasbiy faoliyati natijasida yuzaga kelgan aniq sog'liq zararini individuallashtirilgan tarzda qoplashning maxsus tartibi hozircha yetarlicha rivojlanmagan [20]. Men bu ikki muallifning xulosalarini o'zimning yuqoridagi kuzatishlarim bilan to'liq mos deb topaman: agar hatto pedagoglarga alohida bag'ishlangan Qonunning o'zida ham kumulyativ kasbiy zarar uchun maxsus modda yo'q bo'lsa, bu shuni ko'rsatadiki, muammo tasodifiy emas, balki butun huquqiy tafakkur tizimida chuqur ildiz otgan.

Endi, mehnat-huquqiy va maxsus qonunchilik imkoniyatlarini ko'rib chiqqandan so'ng, mantiqiy ravishda savol tug'iladi: agar bu mexanizmlar yetarli bo'lmasa, pedagog fuqarolik-huquqiy vositalar orqali o'z huquqini himoya qila oladimi? Keling, buni ham tahlil qilaylik.

Agar pedagogning sog'lig'iga yetkazilgan zarar rasman kasb kasalligi yoki baxtsiz hodisa sifatida tan olinsa, Fuqarolik kodeksining umumiy normalari ishga tushadi [3]. A.A. Inoyatov tahriri ostida chop etilgan Mehnat kodeksiga sharhda ta'kidlanganidek, mehnat va fuqarolik-huquqiy javobgarlik normalarining o'zaro nisbati amaliyotda ko'pincha aniq emas, xususan xodim sog'lig'iga yetkazilgan zararni qaysi kodeks normalari asosida hisoblash kerakligi masalasida [27]. B. Xamroqulov mehnat munosabatlarida ma'naviy zararni qoplash masalalarini tahlil qilib, ma'naviy zarar miqdorini aniqlashning yagona, aniq mezonlari mavjud emasligini, bu esa sud amaliyotida katta tafovutlarga olib kelishini ko'rsatadi [12].

Men bu yerda alohida bir muammoni ta'kidlamoqchiman: hatto agar pedagog barcha yuqoridagi bosqichlarni (mehnat-huquqiy murojaat, TMEK ekspertizasi, sud jarayoni) muvaffaqiyatli o'tsa ham, u ma'naviy zarar miqdorini belgilashda yana bir noaniq maydonga kirib qoladi.

Ovozdan judo bo'lgan pedagog uchun bu zarar nafaqat moddiy (ish haqi yo'qotilishi), balki chuqur shaxsiy va kasbiy fojia hamdir - u o'zi tanlagan, ehtimol butun umrini bag'ishlagan kasbdan mahrum bo'ladi. Biroq amaldagi tizimda bunday "kasbiy identifikatsiya yo'qotilishi" uchun aniq pul o'lchovi yo'q, va sud, mening kuzatishimcha, bunday hollarda ko'proq intuitiv, tizimlashtirilmagan baholashga tayanadi. Muallif nazarida, bu muammo boshqa toifadagi jabrlanuvchilar uchun qanchalik dolzarb bo'lsa, pedagog xodimlar uchun ham xuddi shunday, ehtimol yanada kuchliroq shaklda saqlanib qolmoqda - chunki pedagoglik, boshqa ko'plab kasblardan farqli o'laroq, insonning ovozi bilan chambarchas bog'liq, deyarli "ijodiy" kasb hisoblanadi.

Amaldagi qonunchilikni shu tariqa bosqichma-bosqich ko'rib chiqqach, tabiiy ravishda quyidagi savol tug'iladi: nega bunday holat yuzaga keldi? Nega qonun ijodkorlari kumulyativ kasbiy zararlarni alohida ko'rmaydilar? Bu savolga javob berish uchun endi men sof normativ tahlildan nazariy-huquqiy sathga o'tmoqchiman - chunki, mening fikrimcha, bu masala oddiy "texnik kamchilik" emas, balki chuqurroq, ikki qarama-qarshi huquqiy falsafa o'rtasidagi tanlov natijasidir.

M.X. Rustamboyevning konstitutsiaviy inson huquqlarini amalga oshirish muammolariga bag'ishlangan tadqiqotida ko'rsatilganidek [15], davlatning asosiy vazifasi fuqarolarning konstitutsiaviy huquqlarini, jumladan sog'liqni saqlash huquqini, keng profilaktik chora-tadbirlar orqali ta'minlashdan iborat. A.X. Saidov ham inson huquqlari nazariyasida davlatning ijobiy majburiyatlari (positive obligations) kontseptsiyasini tahlil qilib, davlatning fuqarolar sog'lig'ini profilaktik himoya qilish majburiyatini alohida ta'kidlaydi [14], bu yondashuv Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi [36] va Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi xalqaro pakt [37] tomonidan ham qo'llab-quvvatlanadi, ularda sog'liqni saqlash huquqi asosiy inson huquqi sifatida mustahkamlangan. M. Novak Fuqarolik va siyosiy huquqlar to'g'risidagi xalqaro paktga sharhida ko'rsatganidek, davlatning fuqarolar sog'lig'ini himoya qilish borasidagi ijobiy majburiyatlari nafaqat davlat organlarining, balki davlat tomonidan tashkil etilgan muassasalarda ishlovchi xodimlarning (jumladan davlat maktablari pedagoglarining) sog'lig'ini ham qamrab olishi lozim [38].

Men bu yondashuvning mantiqiy asosini to'liq tan olaman: profilaktika, haqiqatan ham, har qanday davolash yoki kompensatsiyadan arzonroq va insonparvarroq. Agar biz o'qituvchilarni ovoz gigienasiga o'rgatsak, sinf xonalarini akustik jihatdan yaxshilasak, ovoz kuchaytirish vositalarini joriy etsak - ularning barchasi kasallikning oldini olishga xizmat qiladi, va men bunday chora-tadbirlarni to'liq qo'llab-quvvatlayman. Biroq mana shu yerda mening asosiy e'tirozim boshlanadi: profilaktika - istisnosiz barcha holatlar uchun yetarli emas. Statistika [43] ko'rsatganidek, hatto eng yaxshi profilaktika mavjud bo'lgan mamlakatlarda ham o'qituvchilarning uchdan bir qismidan ortig'i ovoz buzilishiga duch keladi - demak, profilaktika qanchalik yaxshi bo'lmasin, u har doim ma'lum foizdagi holatlarni oldini olib bo'lmaydi, va aynan shu "qolgan foiz" uchun davlat nima qilishi kerakligi masalasi ochiq qolaveradi.

Bunga qarama-qarshi, Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Mehnat jarohatlari bo'yicha nafaqalar to'g'risida"gi 1964-yildagi 121-son Konvensiyasi [28] va "Mehnat xavfsizligi va

sog'lig'i to'g'risida"gi 1981-yildagi 155-son Konvensiyasi [29] davlatlarni nafaqat profilaktika, balki kasb kasalliklari va mehnat jarohatlari natijasida ko'rilgan aniq zararni individual tarzda qoplash tizimini yaratishga ham majbur qiladi. H. Collins, K.D. Ewing va A. McColganning mehnat huquqiga bag'ishlangan fundamental ishida ko'rsatilganidek, zamonaviy mehnat huquqi tizimlari profilaktika va individual kompensatsiyani bir-birini to'ldiruvchi ikki ustun sifatida qurishga intiladi [39]. S. Deakin va G. Morris ham xuddi shu tezisni o'zlarining mehnat huquqi kursida rivojlantiradilar, ular kasbiy kasalliklarning "asta-sekin rivojlanuvchi" tabiati alohida huquqiy-isbotlash rejimini talab qilishini ta'kidlaydilar [40].

Men bu ikkinchi yondashuvni, ayniqsa uning "asta-sekin rivojlanuvchi zarar alohida isbotlash rejimini talab qiladi" degan qismini, o'zimning ushbu maqola davomida ilgari surgan tezisimga eng yaqin turadigan qarash deb hisoblayman. Aynan shu - maxsus, moslashtirilgan isbotlash rejimi - yuqorida men tasvirlagan pedagog misolidagi asosiy muammoni hal qilishi mumkin: agar qonun kumulyativ kasbiy kasalliklar uchun boshqacha, yengilroq isbotlash standartini nazarda tutsa, pedagog "aniq boshlanish sanasi"ni ko'rsatishga majbur bo'lmaydi.

Ushbu ikki yondashuvni tahlil qilar ekanman, men ularni bir-biriga zid emas, balki bir-birini to'ldiruvchi ikki bosqich sifatida ko'rishni taklif etaman - va bu, men uchun, shunchaki "muvozanatli" yoki "diplomatik" xulosa emas, balki chuqur ishonch bilan aytilayotgan pozitsiya. R. Blanpainning Yevropa mehnat huquqiga bag'ishlangan tadqiqotida ko'rsatilganidek [41], Yevropa davlatlarining aksariyatida profilaktik chora-tadbirlar bilan bir qatorda kasbga xos kasalliklarni individual aniqlash va qoplashning maxsus, soddalashtirilgan tartiblari mavjud. Bu - muhim dalil, chunki u shuni ko'rsatadiki, "profilaktika YOKI kompensatsiya" degan tanlov, aslida, soxta dilemma: rivojlangan huquqiy tizimlar ikkalasini ham birga qo'llaydi.

O'zbekiston Respublikasida esa, muallif nazarida, aynan ikkinchi - individuallashtirilgan kompensatsiya - bosqichi yetarlicha rivojlanmagan: Vazirlar Mahkamasining 60-son qarori [6] va Oliy sud Plenumining 18-son qarori [7] asosan klassik, aniq sababiy bog'liqlikka ega bo'lgan zararlarga mo'ljallangan bo'lib, ovozning kasbiy yo'qolishi kabi kumulyativ holatlar uchun M. Freedland va N. Kountourisning shaxsiy mehnat munosabatlarining huquqiy qurilishiga bag'ishlangan tadqiqotida tavsiflangan "moslashuvchan huquqiy kategoriyalar" [42] zarur bo'lishi mumkin. Boshqacha aytganda, men na to'liq profilaktik modelni, na to'liq individual-kompensatsion modelni "yetarli" deb hisoblamayman - men ikkalasining sintezini, ya'ni "profilaktika + moslashuvchan, differensiallashtirilgan kompensatsiya" formulasini taklif etaman, va bu formulaning amaliy ko'rinishi 5-bo'limda batafsil ochib beriladi.

Endi, nazariy asoslarni belgilab olgach, mantiqiy savol tug'iladi: yuqorida tahlil qilingan huquqiy bo'shliq real hayotda qanday ijtimoiy va huquqiy oqibatlarga olib keladi? Shu savolga javob berish - keyingi bo'limning vazifasidir, va men bu bo'limda yana bir bor o'sha bir necha yillik stajga ega pedagog obrazi orqali gapirmoqchiman, endi uni boshqa, keng jamiyat nuqtai nazaridan ko'rib chiqaman.

Tavsiflangan huquqiy bo'shliqning bir necha muhim oqibati mavjud, va men ularni alohida-alohida, ammo bir-biri bilan bog'liq holda ko'rib chiqmoqchiman.

Birinchidan, u pedagoglarning o'z sog'lig'iga nisbatan e'tiborsiz munosabatini rag'batlantiradi. Bu - men uchun ayniqsa achinarli xulosa, chunki u o'zining "aql bovar qilmaydigan" mantiqiga ega: agar pedagog bilsaki, erta murojaat qilish unga hech qanday huquqiy-moliyaviy foyda keltirmaydi (chunki tashxis qo'yish murakkab, kompensatsiya mexanizmi noaniq), u o'z simptomlarini e'tiborsiz qoldirishga moyil bo'ladi - xuddi yuqorida men tasvirlagan pedagog kabi, "bu shunchaki charchoq" deb o'zini ishontirib, yillar davomida shifokorga bormaydi. Bu esa faqat individual fojia bilan cheklanmaydi: kasallik og'irlashgan sari, uni davolash ham qimmatlashadi, ba'zan esa umuman iloji bo'lmay qoladi - demak, huquqiy bo'shliq bilvosita tibbiy xarajatlarning ham oshishiga hissa qo'shadi.

Ikkinchidan, bu holat, S. Erkinovanning xodimning yetarli malakaga ega emasligi mehnat shartnomasini bekor qilishning yuridik asosi sifatidagi tadqiqotida bilvosita ko'rsatilganidek [21], sog'lig'i tufayli kasbiy mahoratini yo'qotgan xodimning mehnat munosabatlaridagi umumiy huquqiy holatini murakkablashtiradi. Keling, bu tezisni yana o'sha pedagog misoliga qaytarib ko'raylik: agar u ovozi yo'qotib, o'z vazifasini avvalgidek bajara olmay qolsa - masalan, sinfda tartib saqlashda, materialni tushuntirishda qiyinchilik tug'ilsa - va bu holat rasman kasbiy zarar sifatida tan olinmagan bo'lsa, u qanday huquqiy vaziyatga tushadi? Mening nazarimda, bu yerda paradoksal va, aytish mumkinki, fojiali holat yuzaga keladi: aynan o'sha kasb - pedagoglik - unga zarar yetkazgan bo'lsa-da, u endi shu kasbning o'zida "yetarli malakaga ega emas" sifatida baholanish, hatto ishdan bo'shatilish xavfiga duch kelishi mumkin. Boshqacha aytganda, tizim uni ikki marta jazolaydi: birinchi marta - kasallik orqali, ikkinchi marta - bu kasallikni rasman tan olmaslik orqali.

Uchinchidan, Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Zo'ravonlik va tazyiqni bartaraf etish to'g'risida"gi 190-son Konvensiyasi [30] va unga tegishli 206-son Tavsiyanomasi [31] mehnat sharoitida xodimlarning jismoniy va psixologik salomatligini kompleks himoya qilish zarurligini ta'kidlaydi - bu xalqaro standart nuqtai nazaridan, faqat profilaktik chora-tadbirlar bilan cheklanish yetarli emas. Xalqaro Mehnat Tashkilotining mehnat xavfsizligi va sog'lig'iga bag'ishlangan umumiy materiallarida ham xodimning sog'lig'i uning mehnatga layoqatliligining ajralmas qismi sifatida qaralishi, shu sababli sog'liq zararini o'z vaqtida qoplamaslik oxir-oqibat xodimning mehnat bozoridagi umumiy holatiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkinligi ta'kidlanadi [32]. Bu borada, ish beruvchi to'lovga layoqatsiz bo'lib qolgan taqdirda xodimning talablarini himoya qilishga bag'ishlangan 173-son Konvensiya [33] ham ko'rsatib beradiki, kompensatsiya mexanizmlarining amaliy ijro etilishini kafolatlash alohida institutsional e'tiborni talab qiladi - bu tamoyil pedagog xodimlarga nisbatan ham to'liq qo'llanilishi lozim, deb hisoblayman.

To'rtinchidan - va bu, mening fikrimcha, eng kam gapiriladigan, ammo eng chuqur oqibat - bu tizimning umumiy adolat tuyg'usiga ta'siri. Agar jamiyat pedagoglarga "siz kelajakni shakllantirasiz" deb murojaat qilsa-yu, ular o'z sog'lig'ini, aniqrog'i o'z ovozi shu kasbga bag'ishlagach, davlat ularning bu qurbonligini rasman tan olmasa - bu, mening nazarimda, faqat huquqiy emas, balki chuqur axloqiy nomutanosiblikdir. Men bu fikrni ortiqcha his-tuyg'u bilan bo'yashni istamayman, biroq huquqshunos sifatida ham shuni tan olishim kerakki, huquq - quruq normalar yig'indisi emas, balki jamiyatning qadriyatlar tizimini aks ettiruvchi vosita.

Va agar bu vosita pedagogning kasbiy fidoyiligini “ko’rmasa” - bu, o’z navbatida, kelajakda kasbga kirishni istovchilar sonining kamayishiga ham ta’sir qilishi mumkin, garchi bu ta’sirni sonli o’lchash qiyin bo’lsa-da.

Yuqorida tasvirlangan barcha oqibatlar meni bitta xulosaga olib keladi: muammoni tan olishning o’zi yetarli emas - endi aniq, amalga oshirilishi mumkin bo’lgan yechimlar taklif etish zarur. Biroq bundan oldin, men yana bir, beshinchi oqibatni ham qo’shimcha qilmoqchiman, chunki u, mening nazarimda, faqat pedagogning shaxsiy taqdiri bilan emas, balki butun ta’lim tizimining sifati bilan bog’liq. Agar pedagog ovoz muammosi tufayli o’z vazifasini to’liq bajara olmasa - masalan, past ovozda gapirishga majbur bo’lsa, tez-tez tanaffus qilishga muhtoj bo’lsa - bu, muqarrar ravishda, dars sifatiga, demak, o’quvchilarning bilim olish sifatiga ham ta’sir qiladi.

Boshqacha aytganda, pedagogning himoyalangan sog’liq huquqi, oxir-oqibat, faqat uning shaxsiy muammosi bo’lib qolmaydi - u butun ta’lim tizimining, demak, jamiyatning umumiy manfaatiga ham daxldor masalaga aylanadi. Men bu bog’liqlikni alohida ta’kidlashni zarur deb bilaman, chunki u ushbu maqolaning boshida aytilgan tezisni - pedagogning kasbiy sog’lig’i shaxsiy emas, balki ijtimoiy ahamiyatga ega masala ekanligini - yana bir bor tasdiqlaydi.

Yuqorida tasvirlangan barcha oqibatlar meni bitta xulosaga olib keladi: muammoni tan olishning o’zi yetarli emas - endi aniq, amalga oshirilishi mumkin bo’lgan yechimlar taklif etish zarur. Aynan shunga keyingi, so’nggi tahliliy bo’lim bag’ishlanadi.

Yuqoridagi tahlil asosida men quyidagi chora-tadbirlar majmuasini taklif etaman. Har bir taklifni men, imkon qadar, yuqorida tahlil qilingan konkret muammo bilan bog’lab ko’rsataman - chunki, mening e’tiqodimcha, huquqiy tavsiya faqat o’sha aniq muammoning “davosi” bo’lgandagina qadrga ega, aks holda u umumiy, hayotiy asossiz shior bo’lib qolaveradi.

1) Pedagoglar uchun maxsus, davriy fonopedik (ovoz) tekshiruvni joriy etish. Mehnat kodeksida nazarda tutilgan davriy tibbiy ko’rik tizimiga [2] pedagog xodimlar uchun maxsus otorinolaringologik tekshiruvni kiritish taklif etiladi, bu esa ovoz apparatining kasbiy shikastlanishini erta bosqichda aniqlash imkonini beradi - bu, Xalqaro Mehnat Tashkilotining 155-son Konvensiyasida [29] mustahkamlangan profilaktika tamoyiliga to’liq mos keladi. Bunday tekshiruv, yuqorida ta’kidlaganimdek, aynan o’sha “aniq boshlanish sanasi yo’qligi” muammosini yechishning eng samarali yo’li: agar pedagog har yili majburiy fonopedik ko’rikdan o’tsa, ovoz apparatining birinchi o’zgarishlari tibbiy hujjatlarda qayd etilib boriladi, bu esa keyinchalik kasallikning kasbiy kelib chiqishini isbotlashni sezilarli darajada osonlashtiradi.

2) Vazirlar Mahkamasining 60-son qarorida “kumulyativ kasbiy kasallik” kategoriyasini alohida ajratish. Amaldagi Qoidalar [6] asosan aniq sababiy bog’liqlikka ega zararlarni nazarda tutadi. S. Deakin va G. Morrisning tavsiyasiga muvofiq [40], asta-sekin rivojlanuvchi kasbiy kasalliklar uchun kasallikning boshlanish sanasi sifatida aniq voqea emas, balki tibbiy komissiya tomonidan belgilangan “birinchi tasdiqlangan simptomlar davri” olinishi lozim. Bu norma, agar birinchi taklif (davriy fonopedik tekshiruv) bilan birgalikda qo’llanilsa, o’zaro bir-birini mustahkamlaydigan ikki mexanizmni yaratadi: tekshiruv - simptomlarni erta hujjatlashtiradi, “kumulyativ kasallik” kategoriyasi esa - bu hujjatlarga huquqiy kuch beradi.

3) Sababiy bog'liqlikni isbotlash yukini qisman yengillashtirish. Yuqorida ko'rsatilgan muammoni hisobga olib, agar pedagog ma'lum bir muddat (masalan, besh yildan ortiq) davomida kasbiy faoliyatini uzluksiz davom ettirgan bo'lsa va tibbiy komissiya ovoz apparati kasalligining kasbga xos ekanligini tasdiqlasa, sababiy bog'liqlik prezumtsiyasi (dastlabki taxmin) joriy etilishi, ish beruvchiga esa aksini isbotlash imkoniyati berilishi taklif etiladi. Bu - mening nazarimda - eng radikal, ammo eng zarur taklif: chunki u isbotlash yukini "kuchsiz tomon" (pedagog)dan "kuchli tomon" (davlat, ta'lim tizimi) ga o'tkazadi, bu esa umumiy huquqiy adolat tamoyiliga ham mos keladi.

4) Tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari mezonlariga ovozga bog'liq kasblar uchun maxsus shkala kiritish. Vazirlar Mahkamasining 195-son qarori [8] va unga asoslangan yo'riqnoma [9] doirasida ovoz apparati funktsional holatini baholashning kasbga moslashtirilgan (differensiallashtirilgan) mezonlari ishlab chiqilishi lozim - bunda bir xil tibbiy diagnoz turli kasb egalari uchun turlicha "kasbiy mehnatga layoqat yo'qotish darajasi" sifatida baholanishi mumkinligi hisobga olinishi kerak, chunki, yuqorida ta'kidlaganimdek, ayni bir ovoz buzilishi pedagog uchun kasbiy faoliyatning tugashini, boshqa kasb egasi uchun esa amaliy jihatdan sezilarli ahamiyat kasb etmasligini anglatishi mumkin.

5) Individuallashtirilgan kompensatsiya mexanizmini "Pedagogning maqomi to'g'risida"gi Qonunga kiritish. X. Kuchqarov [13] va K.T. Tursunmurodov [20] tomonidan ko'rsatilgan bo'shliqni bartaraf etish maqsadida, Qonunga [4] pedagogning kasbiy kasalligi rasman tasdiqlangan taqdirda unga alohida, kasallikning og'irlik darajasiga qarab differensiallashtirilgan kompensatsiya to'lanishini nazarda tutuvchi maxsus norma kiritilishi lozim. Bu norma, mening fikrimcha, aynan mana shu Qonunda joylashishi kerak, Mehnat kodeksida yoki Vazirlar Mahkamasi qarorida emas - chunki faqat pedagog kasbiga bag'ishlangan maxsus qonun uning o'ziga xos xavflarini to'liq hisobga ola oladi.

6) Sud amaliyotini yanada umumlashtirish. Oliy sud Plenumining 18-son qarorida [7] pedagoglar kabi ovoz yoki nutq faoliyatiga bog'liq kasblar vakillarining kasbiy kasalliklari bo'yicha aniq sud-amaliy mezonlar berilishi, bu esa S.A. Akilov ko'rsatgan [18] amaliyot bir xilligini yanada mustahkamlaydi.

7) Xalqaro standartlarni hisobga olish. Xalqaro Mehnat Tashkilotining Asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risidagi Deklaratsiyasi [34] hamda Yevropa ijtimoiy xartiyasi (qayta ko'rilgan tahrir) [35] da mustahkamlangan mehnat sohasidagi ijtimoiy himoya standartlari milliy qonunchilikni takomillashtirishda mezon sifatida qo'llanilishi tavsiya etiladi.

Men bu yetti taklifni tasodifiy ro'yxat sifatida emas, balki o'zaro bog'liq tizim sifatida taqdim etdim: birinchi va ikkinchi takliflar - erta aniqlash bosqichiga, uchinchi va to'rtinchi - isbotlash va baholash bosqichiga, beshinchi va oltinchisi - huquqiy mustahkamlash bosqichiga, yettinchisi esa - bularning barchasini xalqaro standartlar bilan uyg'unlashtirishga qaratilgan. Faqat shu tarzda, bosqichma-bosqich va bir-birini to'ldiruvchi chora-tadbirlar orqaligina, mening nazarimda, yuqorida tavsiflangan huquqiy bo'shliqni real ma'noda bartaraf etish mumkin.

XULOSA

O'tkazilgan tahlil shuni ko'rsatdiki, O'zbekiston Respublikasida pedagog xodimlarga kasbiy faoliyati davomida yetkazilgan zararni qoplashning umumiy huquqiy asoslari - Mehnat va Fuqarolik kodekslari, Vazirlar Mahkamasining tegishli qarorlari va "Pedagogning maqomi to'g'risida"gi Qonun normalari orqali - mavjud bo'lsa-da, bu tizim asosan aniq sababiy bog'liqlikka ega zararlarni qoplashga mo'ljallangan. Ovozning kasbiy yo'qolishi kabi, pedagoglik kasbiga o'ziga xos, asta-sekin rivojlanuvchi shikastlanishlar esa - xalqaro tibbiy-ilmiiy adabiyot tasdiqlagan yuqori tarqalganlik darajasiga qaramay [43] - amaldagi tizimning chegara zonasida qolib ketmoqda.

Men ushbu maqolani yozish jarayonida bir necha bor o'zimga savol berdim: bu - shunchaki nazariy, "kelib chiqishi mumkin bo'lgan" muammomi, yoki real, kundalik hayotda minglab odamlarga ta'sir qiluvchi masalami? Xalqaro statistika va milliy qonunchilikning tizimli tahlili meni ikkinchi javobga olib keldi. Milliy huquqshunoslar (A.A. Inoyatov, X. Kuchqarov, K.T. Tursunmurodov, Z. Ajimuratova, B. Xamroqulov) tomonidan ko'rsatilgan muammolar xorijiy huquqiy fanda (A.M. Lushnikov, S. Deakin, H. Collins) ilgari surilgan yechimlar - profilaktika va individuallashtirilgan kompensatsiyani bir-birini to'ldiruvchi bosqichlar sifatida ko'rish - bilan uyg'unlashtirilishi lozim.

Muallifning asosiy tezisi shundan iboratki, pedagoglarning kasbiy sog'liq huquqlarini samarali himoya qilish uchun O'zbekiston qonunchiligiga "kumulyativ kasbiy kasallik" tushunchasini kiritish, sababiy bog'liqlik prezumptsiyasini joriy etish, tibbiy-mehnat ekspertizasi mezonlarini kasbga moslashtirish va individuallashtirilgan kompensatsiya mexanizmini mustahkamlash zarur. Bu - men uchun shunchaki akademik tavsiya emas, balki har yili o'z ovozini yo'qotib borayotgan, ammo bu haqda hech kimga, hatto ba'zan o'zlariga ham ochiq aytmaydigan minglab pedagoglarga qaratilgan chaqiriq: ularning kasbiy fidoyiligi huquqiy tizim tomonidan ko'rilishi va qadrlanishi kerak - nafaqat so'zda, balki aniq, ishlaydigan huquqiy mexanizmlarda.

Yakunda men shuni ham qo'shimcha qilmoqchimanki, ushbu maqolada tahlil qilingan muammo - pedagogning ovoz yo'qolishi - faqat bitta, garchi ayniqsa yaqqol bo'lsa-da, misol xolos. Mening ishonchimga ko'ra, xuddi shunday "kumulyativ", asta-sekin rivojlanuvchi kasbiy zararlarni boshqa ko'plab kasblarda - masalan, uzoq vaqt kompyuter monitorlarida ishlovchi mutaxassislarning ko'rish qobiliyati yoki bel-umurtqa muammolari, doimiy stress ostida ishlovchi tibbiyot xodimlarining ruhiy holati - ham mavjud bo'lishi mumkin.

Shu ma'noda, ushbu maqolada taklif etilgan "kumulyativ kasbiy kasallik" kontseptsiyasi va sababiy bog'liqlik prezumptsiyasi instituti, agar u qonunchilikka muvaffaqiyatli kiritilsa, faqat pedagoglar uchun emas, balki kelajakda boshqa kasb toifalari uchun ham namuna bo'la oladigan, universal huquqiy vosita sifatida rivojlanishi mumkin. Men bu masalani alohida, kengroq tadqiqot predmeti sifatida kelgusida davom ettirishni rejalashtirmoqdaman.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. - Toshkent: O'zbekiston Respublikasi qonunchiligi ma'lumotlari milliy bazasi (Lex.uz), 2023.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi (yangi tahrir). - Toshkent, 2022.
3. O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi. I–II qismlar. - Toshkent: Adolat.
4. O'zbekiston Respublikasining 2024-yil 1-fevraldagi O'RQ-901-son "Pedagogning maqomi to'g'risida"gi Qonuni.
5. O'zbekiston Respublikasining 2020-yil 23-sentyabrdagi O'RQ-637-son "Ta'lim to'g'risida"gi Qonuni.
6. Xodimlarga jarohat, kasb kasalligi yoxud mehnat vazifalarini bajarish bilan bog'liq boshqa sog'liq shikastlanishi natijasida yetkazilgan zararni qoplash qoidalari: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005-yil 11-fevraldagi 60-son qarori bilan tasdiqlangan.
7. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining 2003-yil 19-dekabrdagi 18-son "Xodimga mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda uning hayoti va sog'lig'iga yetkazilgan zararni qoplash to'g'risidagi nizolar bo'yicha sud amaliyoti haqida"gi Plenumi qarori.
8. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 1-iyuldagi 195-son "Tibbiy-mehnat ekspert komissiyalari tomonidan fuqarolarni tibbiy ko'rikdan o'tkazish tartibini yanada takomillashtirishga, nogironlikni va kasbiy mehnatga layoqat yo'qotilishi darajasini aniqlashga yo'naltirilgan normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida"gi qarori.
9. Mehnatga layoqatsizlik varaqalarini berish tartibi to'g'risidagi yo'riqnoma (Adliya vazirligida 2015-yil 17-aprelda 2667-son bilan ro'yxatga olingan).
10. Inoyatov A.A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi: darslik. - Toshkent, 2002.
11. Inoyatov A.A. Mehnat huquqi: darslik. - Toshkent: TDYU, 2016.
12. Xamroqulov B. Mehnat munosabatlarida ma'naviy zararni qoplash masalalari // O'zbekiston qonunchiligi sharhi. - 2018. - №1. - B. 33–36.
13. Kuchqarov X. Pedagogik xodimlar mehnat munosabatlarini tartibga solishda moddiy huquq normalarini takomillashtirish // Yurist axborotnomasi. - 2022. - №1. - B. 46–52.
14. Saidov A.X. Inson huquqlari. - Toshkent: Konsauditinform, 2011.
15. Rustamboyev M.X. O'zbekiston Respublikasida insonning konstitutsiaviy huquqlarini amalga oshirishning dolzarb muammolari. - Toshkent: TDYU.
16. Xidoyatov B.B. O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi: hozirgi holati va rivojlanish istiqbollari. - Toshkent.
17. Gasanov M.Yu. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi: o'quv qo'llanma. - Toshkent.
18. Akilov S.A. Individual mehnat nizolarini huquqiy tartibga solish. Bitiruv malakaviy ishi. - Toshkent davlat yuridik universiteti, 2014.
19. Ajimuratova Z. Mehnat sohasida inson huquqlarini sud orqali himoya qilish // Markaziy Osiyo ta'lim va innovatsiyalar jurnali. - 2024.

20. Tursunmurodov K.T. O'zbekistonda pedagoglarning huquqiy maqomi: mehnat huquqlarini himoya qilish muammolari va samarali javobgarlik mexanizmlari // Dunyoda ta'lim, fan va innovatsion g'oyalar. - 2025.
21. Erkinova S. Xodimning yetarli malakaga ega emasligi mehnat shartnomasini bekor qilishning yuridik asosi sifatida // Fan va innovatsiyalar. - 2026.
22. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Kurs trudovogo prava. V 2 t. T. 2. - M.: Statut, 2009.
23. Kurennoy A.M. Trudovoe pravo Rossii. - M.: Norma, 2021.
24. Orlovskiy Yu.P. Trudovoe pravo Rossii. - M.: Yurayt, 2022.
25. Tolkunova V.N. Trudovoe pravo. - M.: Prospekt.
26. Yershova Ye.A. Trudovoe pravo. - M.: Yurayt.
27. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharh / A.A. Inoyatov tahriri ostida. - Toshkent.
28. International Labour Organization (ILO). Employment Injury Benefits Convention, 1964 (No. 121). - Geneva, 1964.
29. International Labour Organization (ILO). Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155). - Geneva, 1981.
30. International Labour Organization (ILO). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). - Geneva, 2019.
31. International Labour Organization. Recommendation No. 206 concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work. - Geneva, 2019.
32. International Labour Organization. Safety and Health at Work. - Geneva.
33. International Labour Organization. Protection of Workers' Claims in the Event of the Insolvency of their Employer (Convention No. 173). - Geneva.
34. International Labour Organization. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. - Geneva.
35. European Social Charter (Revised). - Strasbourg, 1996.
36. Universal Declaration of Human Rights. - United Nations, 1948.
37. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. - United Nations, 1966.
38. Nowak M. U.N. Covenant on Civil and Political Rights: CCPR Commentary. 2nd ed. - Kehl: N.P. Engel, 2005.
39. Collins H., Ewing K.D., McColgan A. Labour Law. - Cambridge University Press, 2019.
40. Deakin S., Morris G. Labour Law. 7th ed. - Hart Publishing, 2021.
41. Blanpain R. European Labour Law. - Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
42. Freedland M., Kountouris N. The Legal Construction of Personal Work Relations. - Oxford University Press, 2011.
43. The Worldwide Prevalence of Voice Disorders Among Schoolteachers: A Systematic Review and Meta-Analysis // Journal of Voice, 2025.