

ICHKI ISHLAR ORGANLARI FAOLIYATIDA JAMOAT TARTIBINI SAQLASH SOHASIDAGI MAVJUD MUAMMOLARNING TIZIMLI TAHLILI

Zokirov Farhod Sobirjonovich

O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti mustaqil izlanuvchisi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.22673469>

Annotatsiya. Mazkur tadqiqotda ichki ishlar organlari faoliyatida jamoat tartibini saqlash va xavfsizlikni ta'minlash yo'nalishida uchrayotgan amaliy, huquqiy va tashkiliy-boshqaruv muammolari tizimli tahlil qilingan. Huquqbuzarliklar profilaktikasini tashkil etish, kriminogen vaziyatni nazorat qilish va bo'linmalararo (shuningdek, fuqarolik jamiyati institutlari bilan) o'zaro hamkorlikni ta'minlashdagi kamchiliklar o'rganilgan. Tahlil natijalariga ko'ra, huquqni qo'llash amaliyotidagi muammolarni bartaraf etish, tizim faoliyatini raqamlashtirish va xodimlarning kasbiy salohiyatini oshirishga qaratilgan ilmiy-amaliy yechimlar taklif etilgan.

Kalit so'zlar: jamoat tartibi, ichki ishlar organlari, tizimli tahlil, mavjud muammolar, huquqni qo'llash amaliyoti, huquqbuzarliklar profilaktikasi, kriminogen vaziyat, tashkiliy-boshqaruv kamchiliklari.

Аннотация. В данном исследовании проведен системный анализ практических, правовых и организационно-управленческих проблем, возникающих в деятельности органов внутренних дел по охране общественного порядка и обеспечению безопасности. Изучены недостатки в организации профилактики правонарушений, контроле криминогенной ситуации и обеспечении межведомственного взаимодействия (а также взаимодействия с институтами гражданского общества). По результатам анализа предложены научно-практические решения, направленные на устранение проблем в правоприменительной практике, цифровизацию деятельности системы и повышение профессионального потенциала сотрудников.

Ключевые слова: общественный порядок, органы внутренних дел, системный анализ, существующие проблемы, правоприменительная практика, профилактика правонарушений, криминогенная ситуация, организационно-управленческие недостатки.

Abstract. This study provides a systematic analysis of the practical, legal, and organizational-managerial problems encountered in the activities of internal affairs bodies in maintaining public order and ensuring security. Shortcomings in organizing crime prevention, controlling the criminogenic situation, and ensuring interdepartmental cooperation (as well as interaction with civil society institutions) are examined. Based on the analysis results, scientific and practical solutions aimed at addressing problems in law enforcement practice, digitalizing the system's activities, and increasing the professional capacity of personnel are proposed.

Keywords: public order, internal affairs bodies, systematic analysis, existing problems, law enforcement practice, crime prevention, criminogenic situation, organizational and managerial shortcomings.

Jamiyatning jadal rivojlanishi va ijtimoiy munosabatlarning murakkablashuvi sharoitida ichki ishlar organlari faoliyatining eng muhim yo'nalishi bo'lgan jamoat tartibini saqlash tizimi doimiy ravishda yangi sinovlar va muammolarga duch kelmoqda.

Garchi sohani tartibga soluvchi mustahkam qonunchilik bazasi yaratilgan bo'lsa-da, qabul qilingan huquqiy normalarni amaliyotga tatbiq etish jarayonida qator tashkiliy, huquqiy va ijtimoiy to'siqlar yuzaga kelmoqda.

Bu esa, o'z navbatida, huquqbuzarliklarning barvaqt oldini olish, fuqarolar xavfsizligini ta'minlash va tizimning xalq oldidagi nufuzini oshirish kabi strategik maqsadlarga erishishni qiyinlashtirmoqda.

Hozirgi vaqtda jamoat tartibini saqlash amaliyotida ko'zga tashlanayotgan muammolar turli xil xususiyatga ega. Xususan, quyi bo'g'in xodimlari (patrul-post xizmati va profilaktika inspektorlari) zimmasidagi yuklamalarning taqsimlanishidagi nomutanosibliklar, idoralararo hamkorlik (ayniqsa, mahalliy o'zini o'zi boshqarish organlari bilan) mexanizmlarining yetarlicha samarali ishlamayotgani shular jumlasidandir. Shuningdek, kriminogen vaziyatni baholashda va xatarli hududlarni aniqlashda zamonaviy axborot-tahliliy texnologiyalardan to'laonli foydalanilmasligi oqibatida, tizim ko'p hollarda huquqbuzarlik sodir bo'lgandan keyin harakat qiluvchi (reaktiv) holatda qolib ketmoqda. Texnologik va profilaktik yondashuvlarning oqsoqligi amaliyotdagi muammolarni yanada chuqurlashtiradi. Shunga qaramay, jamiyatning shiddat bilan rivojlanishi, urbanizatsiya jarayonlarining tezlashishi, globallashuv va axborot texnologiyalarining kundalik hayotga chuqur kirib kelishi jamoat tartibini saqlash sohasida mutlaqo yangi sinovlar va o'ziga xos muammolarni keltirib chiqarmoqda. Ushbu muammolarning aksariyati faqatgina huquqbuzarliklarning oqibatlari bilan kurashish orqali hal etilmaydi. Aksincha, huquqni muhofaza qiluvchi organlar va davlat boshqaruvi tizimi oldida turgan asosiy vazifa – jamoat tartibiga tahdid soluvchi holatlarning tub sabablarini (genezisini) va ularga sharoit yaratib beruvchi omillarni tizimli hamda ilmiy-metodologik jihatdan chuqur tahlil qilishdan iboratdir.

Jamoat tartibini saqlash sohasidagi mavjud muammolarni va ularning kelib chiqish sabablarini sof yuridik yondashuv bilangina cheklab bo'lmaydi. Bu jarayon majmuaviy (kompleks) xarakterga ega bo'lib, o'zida huquqiy, ijtimoiy, iqtisodiy, tashkiliy-boshqaruv va ma'naviy-psixologik omillarni mujassam etadi.

Huquqiy-institutsional asoslar jamoat tartibini saqlash sohasining me'yoriy jihatdan izchil takomillashtirilib borilayotganini ko'rsatgan bo'lsa-da, har qanday institutsional tizim, xususan, rivojlanish jarayonida bo'lgan tizim, muayyan amaliy muammolarsiz bo'la olmaydi. Ushbu tadqiqotimizning vazifasi – jamoat tartibini saqlash sohasidagi amaldagi muammolarni ichki ishlar organlarining o'z amaliy materiallari, rasmiy idoralararo kelishmovchiliklar jadvallari va boshqa birlamchi hujjatlar asosida aniqlash, ularni tizimli tasniflash, hamda birinchi bobda asoslangan indikatorlar tizimiga (statistik-huquqiy, institutsional-resurs, ijtimoiy-psixologik, tashqi-omilaviy) tayangan holda ularning kelib chiqish sabab va omillarini ilmiy jihatdan tahlil qilishdan iborat.

Jamoat tartibini saqlash sohasidagi mavjud muammolarni to'rtta yirik guruhga tasniflash mumkin:

- kadrlar salohiyati va shtat tuzilishi bilan bog'liq muammolar;
- moddiy-texnik ta'minot muammolari;
- institutsional-huquqiy muvofiqlashtirish muammolari;
- raqamli xizmatlar va aholi bilan ishlashdagi amaliy muammolar.

Quyida ushbu guruhlarini alohida-alohida, konkret misollar va ularning institutsional sabablari bilan birga ko'rib chiqamiz.

Ushbu tasnifning o'zi ham metodologik jihatdan asosli tanlovdir: u birinchi bobda asoslangan indikatorlar tizimiga (statistik-huquqiy, institutsional-resurs, ijtimoiy-psixologik, tashqi-omilaviy) mos ravishda qurilgan bo'lib, bu tasnifning ilmiy izchilligini ta'minlaydi. Shu bilan birga, amaliyotda aniqlangan muammolarning aksariyati bir nechta indikator guruhiga bir vaqtning o'zida tegishli bo'lishi mumkinligini ham hisobga olish lozim – masalan, kadrlar muammosi institutsional-resurs indikatoriga tegishli bo'lsa-da, u bilvosita ijtimoiy-psixologik indikatorlarga (xodimlarning kasbiy qoniqish darajasi) ham ta'sir qiladi. Shu sababli quyidagi tahlillarimizda har bir muammoning asosiy (dominant) indikator guruhi ko'rsatiladi, biroq ularning ko'p qirrali, o'zaro bog'liq xarakteri ham e'tiborda tutiladi.

Birinchi muammo: nomzodlar auditoriyasining cheklanganligi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ichki ishlar organlari saflariga xizmatga qabul qilish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi PQ-3413-son Qarorga muvofiq, ichki ishlar organlari safiga xizmatga qabul qilish belgilangan tartib asosida – nomzodlarning test sinovlaridan o'tishi, o'rganish bosqichidan muvaffaqiyatli o'tishi, hamda muayyan toifadagi shaxslar (akademik va harbiy-akademik litsey bitiruvchilari, harbiylashtirilgan qo'riqlash bo'linmalarida kamida bir yil ish stajiga ega xodimlar, oliy ma'lumotli fuqarolar) hisobidan amalga oshiriladi¹. Ilmiy muammo sifatida shuni ta'kidlash mumkinki, amalda mazkur formal-kvalifikatsion talablar (xususan, majburiy oliy ma'lumot talabi) ichki ishlar organlari safiga xizmatga kirish istagida bo'lgan fuqarolar doirasining ob'ektiv ravishda cheklanishiga, natijada nomzodlar auditoriyasining sezilarli darajada qisqarishiga olib kelmoqda. Bundan tashqari, Ichki ishlar vazirligining 2023-yil 2-noyabrdagi 601-son buyrug'i 4-ilovasining 2-bandida belgilangan jismoniy ko'rsatkichlar bo'yicha talablar (erkaklar uchun bo'yi kamida 170 sm, ayollar uchun 165 sm) ham nomzodlar doirasini yanada toraytiruvchi qo'shimcha omil sifatida qayd etilgan².

Nomzodlar auditoriyasining cheklanganligi ikki darajali salbiy oqibatga olib keladi:

birinchidan, PPX saf bo'linmalarining shtat bo'shliqlarini malakali, munosib nomzodlar bilan to'ldirish imkoniyati torayadi, bu esa hududiy qamrov muammosini yanada kuchaytiradi;

ikkinchidan, cheklangan tanlov doirasi kadrlar sifatini oshirish uchun raqobat muhitini zaiflashtiradi, chunki xizmatga qabul qilish jarayonida amaliy jihatdan tanlov imkoniyati kamayadi.

Muammoni bartaraf etish uchun ikki yo'nalishdagi quyidagi kompleks yechim taklif etiladi:

Birinchidan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ichki ishlar organlari saflariga xizmatga qabul qilish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi PQ-3413-son Qarori³ga oliy ma'lumotga ega bo'lmagan shaxslarni ham ichki ishlar organlari patrul-post xizmati saf bo'linmalari safiga qabul qilish imkoniyatini nazarda tutuvchi o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish – bu, bir tomondan, nomzodlar auditoriyasini kengaytiradi, ikkinchi tomondan, kasbiy tayyorgarlikni ichki ishlar organlarining o'quv markazlari orqali ta'minlash imkoniyatini beradi.

¹O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ichki ishlar organlari saflariga xizmatga qabul qilish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi Qarori, 2017-yil 29-noyabr, PQ-3413-son.

²O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligining 2023-yil 2-noyabrdagi 601-son buyrug'i, 4-ilova, 2-band.

³O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Ichki ishlar organlari saflariga xizmatga qabul qilish tartibi to'g'risidagi nizomni tasdiqlash haqida"gi Qarori, 2017-yil 29-noyabr, PQ-3413-son.

Ikkinchidan, Milliy gvardiya safida muddatli harbiy xizmatni o'tagan, bo'yi 180 sm dan past bo'lmagan fuqarolarni o'z xohishiga ko'ra bosqichma-bosqich ichki ishlar organlari PPX saf bo'linmalari tarkibiga o'tkazish hamda ularning malakasini ichki ishlar organlarining boshlang'ich tayyorgarlik kurslarida oshirish mexanizmini joriy etish taklif etiladi, bu esa harbiy xizmatda shakllangan intizom va jismoniy tayyorgarlikka ega kadrlar zaxirasidan foydalanish imkonini beradi. Shu bilan bir vaqtda, jismoniy ko'rsatkichlar bo'yicha talablarni ham ilmiy asoslangan tarzda qayta ko'rib chiqish – xususan, O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligining 2023-yil 2-noyabrdagi 601-son buyrug'idagi ko'rsatkichlarni xizmat samaradorligi va harbiylashtirilgan tayyorgarlik standartlariga muvofiqlashtirgan holda differensiallashtirish (masalan, harbiy xizmatdan o'tgan nomzodlar uchun alohida, yuqoriroq standart belgilash) – maqsadga muvofiqdir.

Ikkinchi muammo: kadrlar qo'nimsizligi. Amaliyot tahlillaridan ko'rinib turibdiki, patrul-post xizmati saf bo'linmalari tarkibidan ichki ishlar organlarining boshqa xizmatlariga o'tib ketish holatlari ko'payib bormoqda, natijada kadrlar qo'nimsizligi bilan bog'liq institutsional muammolar yuzaga kelmoqda⁴. Ushbu muammoning ilmiy-institutsional ahamiyati alohida ta'kidlashni talab qiladi: birinchi bobda ko'rib chiqilgan Germaniya tajribasidagi Shutsplitsey, Kriminalpolitsey barqaror funksional ixtisoslashuvdan farqli o'laroq, PPX xizmatidan boshqa yo'nalishlarga o'tish amaliyoti kasbiy tajriba va institutsional xotiraning yo'qolishiga olib keladi.

Kadrlar qo'nimsizligining institutsional oqibati ko'p qirrali bo'lib, ularni shartli ravishda quyidagilar misolida ko'rib chiqishimiz mumkin:

birinchidan, tajribali, hududni yaxshi biladigan xodimlarning ketishi proaktiv-tahliliy funksiyalarning (hududiy "Qizil/Sariq/Yashil" tasniflash, kriminogen vaziyatni prognozlashtirish) sifatli bajarilishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi, chunki bunday tahlil ma'lum hududiy tajriba va uzoq muddatli kuzatuvni talab qiladi;

ikkinchidan, yangi xodimlarni doimiy ravishda qayta tayyorlash zarurati moliyaviy va vaqt resurslarining qo'shimcha sarflanishiga olib keladi;

uchinchidan, doimiy kadrlar almashinuvi PPX bo'linmalari va mahalliy aholi o'rtasidagi ishonchli, uzoq muddatli munosabatlarning shakllanishiga to'sqinlik qiladi, bu esa "neighbourhood policing" tamoyilining amalga oshirilishini murakkablashtiradi.

Kadrlar barqarorligini ta'minlash maqsadida ikki bosqichli rag'batlantirish mexanizmini joriy etish taklif etiladi:

birinchidan, patrul-post xizmati saf bo'linmalari safida kamida 5 yil davomida xizmat qilgandan so'nggina xodimning boshqa xizmatga o'tkazilishi masalasini ko'rib chiqish tartibini joriy etish, bu – minimal xizmat muddati talabi orqali institutsional ixtisoslashuv va hududiy tajribaning saqlanishini ta'minlaydi;

ikkinchidan, 10 yildan ortiq xizmat qilgan PPX inspektorlariga "serjant" unvonini berish tizimini joriy etish, bu esa uzoq muddatli xizmatni martaba o'sishi va ijtimoiy maqom ko'tarilishi bilan bog'lash orqali xodimlarning aynan PPX yo'nalishida qolishini moddiy-ma'naviy rag'batlantiradi.

Ushbu ikki chora birgalikda, mohiyatan, "hamjamoyaviy-profilaktik bosqich"ga xos barqaror kasbiy ixtisoslashuv tamoyilini milliy sharoitga moslashtirilgan shaklda amalga oshiradi.

⁴ O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va moliya vazirligining 2025 yil 20-avgustdagi 03/34-2-18251-son xati.

Uchinchi muammo: boshqaruv tizimidagi lavozim tuzilishi. Bugungi kunda Patrul-post xizmati saf bo'linmalarining boshqaruv tizimida guruh komandiri lavozimlarining hozirgi holatda tashkil etilganligi boshqaruv samaradorligiga yetarli darajada samarali bo'lishini ta'minlashga doir islohotlar amalga oshirishga zarurat mavjud. Bu muammo, mohiyatan, boshqaruv vertikalining pastki (operativ) bo'g'inidagi vakolatlar va mas'uliyat darajasining yetarli emasligini aks ettiradi.

Fikrimizcha, guruh komandiri lavozimining hozirgi, ofitserlik bo'lmagan maqomda saqlanishi ikki oqibatga olib keladi:

birinchidan, operativ boshqaruv bo'g'inining qarorlar qabul qilish vakolati va mas'uliyat darajasi cheklanadi, bu esa favqulodda yoki tezkor vaziyatlarda boshqaruv samaradorligini pasaytirishi mumkin;

ikkinchidan, ushbu lavozimning martaba jihatidan jozibadorligi pastligi, o'z navbatida, yuqorida ko'rib chiqilgan kadrlar qo'nimsizligi muammosini yanada kuchaytiruvchi qo'shimcha omil bo'lib xizmat qiladi – ya'ni uchinchi muammo ikkinchi muammoning institutsional sabablaridan biri hisoblanadi.

Bizningcha, Patrul-post xizmati saf bo'linmalari shtatlarini qayta ko'rib chiqqan holda, guruh komandiri lavozimlarini ofitserlik lavozimlariga o'zgartirish choralari ko'rish taklif etiladi, bu esa operativ boshqaruv bo'g'inining vakolat va mas'uliyat darajasini oshirish bilan bir qatorda, uni martaba o'sishining aniq bosqichi sifatida institutsionalizatsiya qilish orqali kadrlar barqarorligiga ham bilvosita ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Ushbu uch muammoning umumiy institutsional sababini aniqlash uchun ularni birinchi bobdagi indikatorlar tizimi orqali tahlil qilsak, ularning barchasi institutsional-resurs indikatorlari guruhiga – xususan, "ichki ishlar organlari xodimlarining soni va malaka darajasi" ko'rsatkichiga – bevosita bog'liqligini ko'rish mumkin. Boshqacha aytganda, kadrlar bilan bog'liq uchala muammo ham yagona, chuqurroq sabab – jamoat tartibini saqlash kasbining moddiy va martaba jihatidan yetarlicha samarali emasligining turli ko'rinishlaridir.

Ushbu muammolarni birinchi bobda ko'rib chiqilgan xorijiy tajriba nuqtayi nazaridan tahlil qilish qiziqarli qiyosiy xulosalarga olib keladi. Xususan, Gruziyaning 2004-yildagi tub islohoti tajribasida ham kadrlar tanlovi mezonlari va ish haqi darajasi markaziy ahamiyat kasb etgan bo'lib, u yerda yangi xodimlarga eski maoshdan besh baravar yuqori maosh taklif etilishi orqali kadrlar sifati va barqarorligiga erishilgan edi. Bu – O'zbekiston sharoitida ham kadrlar muammosini faqat formal talablarni yumshatish orqali emas, balki, birinchi navbatda, kasbning moddiy va ijtimoiy jozibadorligini oshirish orqali kompleks hal etish zarurligini ko'rsatadi. Qozog'iston tajribasida ham 2018–2022-yillardagi islohot davomida xodimlar ish haqini oshirish maqsadida shtatlar sonini 10 foizga qisqartirish choralari qo'llanilgan bo'lib, bu – resurslarni miqdordan sifatga qarab qayta yo'naltirish strategiyasining amaliy namunasidir.

Shu bilan birga, xorijiy tajribani mexanik ravishda ko'chirib olishning o'zi yetarli emasligini ham ta'kidlash lozim. Birinchi bobda asoslanganidek, har qanday xorijiy yechim milliy ijtimoiy-iqtisodiy va institutsional sharoitga moslashtirilgan holda qo'llanilishi kerak. O'zbekiston sharoitida, masalan, shtatlarni qisqartirish orqali ish haqini oshirish strategiyasi hududiy qamrov muammosi allaqachon mavjud bo'lgan sharoitda ehtiyotkorlik bilan qo'llanilishi lozim, aks holda ikkita muammo – kadrlar sifati va hududiy qamrov – o'rtasida qarama-qarshilik yuzaga kelishi mumkin.

Bu holat, aslida, resurslarni ko'paytirish (masalan, jamg'arma orqali qo'shimcha moliyalashtirish) va ularni qayta taqsimlash strategiyalarining birgalikda, muvozanatli qo'llanilishi zarurligini ko'rsatadi.

To'rtinchi muammo: hududiy qamrovning yetarli emasligi. Bugungi kunda ayrim ma'muriy hududlarda patrul-post xizmati kuch va vositalarining yetarli darajada joylashtirilmaganligi sababli hududlarni to'liq qamrab olish imkoniyati cheklanmoqda⁵. Ilmiy muammo sifatida shuni ta'kidlash lozimki, mavjud kuch-vositalar taqsimoti amaldagi kriminogen vaziyat dinamikasiga to'liq mutanosib emas. Bu esa, tadqiqotimizda tahlil qilingan tumanlararo PPX bo'linmalarini tashkil etish me'yorlarining amaliyotda to'liq samarali ishlamayotganini ko'rsatadi.

Hududiy qamrovning yetarli emasligi bevosita oqibat sifatida ayrim hududlarning nazoratdan chetda qolishiga, natijada jamoat xavfsizligini ta'minlash samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatishiga olib keladi. Bundan tashqari, bilvosita oqibat sifatida, nazoratsiz qolgan hududlarda huquqbuzarlik va jinoyatchilik ko'rsatkichlarining o'sishi ehtimoli ortadi, bu esa, birinchi bobda asoslanganidek, aholi ishonchining pasayishi orqali milliy xavfsizlikning ijtimoiy-siyosiy barqarorlik yo'nalishiga ham bilvosita ta'sir qilishi mumkin.

Fikrimizcha, ommaviy tadbirlarda xavfsizlikni ta'minlash otryadlari tarkibidan "Yordamchi patrul" naryadlarini tashkil etib, ularni kriminogen vaziyati og'ir hududlarga jalb etib borish maqsadga muvofiq. Ushbu taklifning ilmiy-metodologik asosi shundaki, u mavjud shtat sonini ko'paytirmasdan, balki mavjud resurslarni moslashuvchan, vaziyatga qarab qayta yo'naltirilishi mumkin bo'lgan tarzda tashkil etish orqali hududiy qamrov muammosini nisbatan tez va arzon hal etish imkonini beradi. Bu, birinchi bobda ko'rib chiqilgan tizimli yondashuv nuqtayi nazaridan, statik resurs taqsimotini dinamik, tezkor moslashuvchan mexanizm bilan to'ldirishga oid g'oyamizning amaliy ifodasidir.

Beshinchi muammo: texnik vositalarning bir xillashtirilmaganligi. PPX inspektorlariga xizmatda foydalanish uchun berilgan elektroshok qurilmalarining turli xil ko'rinishlarda ("Skorpion-500", "Skorpion-250" hamda "Skorpion-300") bo'lishi, servis xizmat ko'rsatishning mavjud emasligi hamda foydalanishdagi noqulayliklar ("Skorpion-500" hajmining kattaligi) muammo sifatida qayd etilgan⁶. Ilmiy muammo sifatida shuni ta'kidlashimiz mumkinki, bu holat markazlashgan, yagona texnik ta'minot standartining hozircha to'liq shakllanmaganligini ko'rsatadi.

Fikrimizcha, texnik vositalarning bir xillashtirilmaganligi bir necha amaliy oqibatga olib keladi:

birinchidan, servis xizmat ko'rsatishning yo'qligi qurilmalarning nosozligi holatida ularni tezkor ta'mirlash yoki almashtirish imkoniyatini cheklaydi, bu esa xodimlarning xizmat vazifalarini bajarishda o'z-o'zini himoya qilish vositalaridan mahrum bo'lish xavfini oshiradi;

ikkinchidan, turli model va o'lchamdagi qurilmalar bilan ishlash xodimlarning bir xil, standartlashtirilgan amaliy ko'nikmalarni shakllantirishga to'sqinlik qiladi. Bu esa majburlov vositalarini qo'llashning qonuniylik va proporsionallik tamoyillarining bir xil sifat darajasida amalga oshirilishini murakkablashtiradi;

⁵ O'zbekiston Respublikasi IIV JXD JTSXning 2026 yil 29 iyundagi ma'lumotnomasi. XDFU.

⁶ O'zbekiston Respublikasi IIV JXD JTSXning 2026 yil 29 iyundagi ma'lumotnomasi. XDFU.

uchinchidan, “Skorpion-500” kabi og‘ir va noqulay qurilmalarning xizmat davomida foydalanishi xodimlarning jismoniy mobilligi va operativ harakatchanligiga salbiy ta‘sir ko‘rsatishi mumkin.

Fikrimizcha, Toshkent shahar Ichki ishlar bosh boshqarmasi Ichki ishlar organlari faoliyatini muvofiqlashtirish boshqarmasi PPX otryadlariga tarqatilgan elektrokor vositalarini zamonaviy turdagi, yagona standartlashtirilgan elektroshokerlarga almashtirish maqsadga muvofiq. Ushbu taklifni respublika miqyosida kengaytirilgan holda, barcha hududiy PPX bo‘linmalarini yagona texnik standart asosida qayta jihozlash strategik dasturini ishlab chiqish, hamda buning uchun zarur mablag‘larni jamoat tartibini saqlash jamg‘armasi orqali markazlashgan tarzda moliyalashtirish maqsadga muvofiqdir. Bu, o‘z navbatida, “resurs miqdori emas, balki resursni boshqarish sifati” muammosining amaliy yechimini tashkil etadi.

Ushbu ikkala muammo ham birinchi bobdagi indikatorlar tizimidagi “institutsonal-resurs indikatorlari” guruhining ikkinchi ko‘rsatkichi – moddiy-texnik ta‘minot holati – bilan bevosita bog‘liq. Ularning kelib chiqish sababi, mohiyatan, moliyaviy-institutsonal ta‘minot tizimining (jamg‘arma) hali to‘liq barqarorlashmaganligi bilan uzviy aloqadordir: agar jamg‘arma mablag‘lari barqaror va yetarli hajmda shakllansa, moddiy-texnik ta‘minotdagi mazkur bo‘shliqlarni bartaraf etish imkoniyati sezilarli darajada oshadi.

Moddiy-texnik ta‘minot muammolarini birinchi bobda ko‘rib chiqilgan Janubiy Koreya va Singapur tajribasi bilan qiyoslash orqali yana bir muhim xulosaga kelish mumkin: ushbu davlatlarda texnik vositalarni (videokuzatuv, aloqa uskunalari, transport) markazlashgan tarzda, yagona standart asosida ta‘minlash tizimi mavjud bo‘lib, bu resurslardan foydalanish samaradorligini oshiradi. O‘zbekistonda esa, elektroshok qurilmalari misolida ko‘rinib turganidek, turli davrlarda, turli manbalardan turli xil texnik vositalar xarid qilinishi natijasida amaliyotda bir xillashtirilmagan, texnik xizmat ko‘rsatish jihatidan murakkablashgan holat yuzaga kelgan. Bu, o‘z navbatida, jamg‘arma tizimi barqarorlashgandan so‘ng markazlashgan, yagona texnik ta‘minot standartlarini joriy etish zarurligini ko‘rsatadi.

Oltinchi muammo: hududiy taqsimotning me‘yoriy tizim bilan amaliy nomuvofiqligi. Tumanlararo PPX bo‘linmalarini tashkil etish me‘yorlari nazariy jihatdan puxta ishlab chiqilgan bo‘lsa-da, amaliyotda ularning qo‘llanilishi bir qator qiyinchiliklarga duch kelinmoqda. Жамоат тартибини сақлаш ва жиноятчиликнинг олдини олиш мақсадида О‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi hamda Moliya vazirligining 2021-yil 29-dekabrda qarori bilan Tumanlararo patrul-post xizmati bo‘linmalarini tashkil etish me‘yorlari tasdiqlangan⁷. Ushbu hujjat O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 29-noyabrda PF-27-son “O‘zbekiston Respublikasi jamoat xavfsizligi konsepsiyasini tasdiklash va uni amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni⁸ga asosan ishlab chiqilgan bo‘lib, jinoyatchiligi keskin oshgan tuman va shaharlarda qo‘shimcha patrullik naryadlarini joriy etishni nazarda tutadi.

⁷ O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi hamda Moliya vazirligining 2021-yil 29-dekabrda “Tumanlararo patrul-post xizmati bo‘linmalarini tashkil etish me‘yorlari tasdiqlash to‘g‘risida”gi qo‘shma qarori. XDFU

⁸ O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 29-noyabrda PF-27-son “O‘zbekiston Respublikasi jamoat xavfsizligi konsepsiyasini tasdiklash va uni amalga oshirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Farmoni // <https://lex.uz/uz/docs/-5749291>

Asosiy maqsad – yirik hududlarda xizmat olib borayotgan asosiy patrul kuchlari sonini kamaytirmagan va patrullik yo‘nalishlarini ochiq qoldirmagan holda, jamoat xavfsizligini ta‘minlash samaradorligini oshirishdan iboratdir. Mazkur qarorga ilova qilingan me‘yorlarga ko‘ra, tumanlararo patrul-post xizmati bo‘linmalarini tashkil etish hududning aholi zichligi va jinoyatchilik ahvoliga (faoliyati "qizil" deb baholangan hududlarga) qarab belgilanadi. Xususan, 10 tagacha "qizil" mahallasi bor hududlar uchun aholi soniga nisbatan quyidagicha yo‘nalishlar ajratiladi: aholisi 500 minggacha bo‘lgan tumanlarda 1 tadan, 500 mingdan 1 milliongacha aholisi bor hududlarda 2 tadan, 1 milliondan ortiq aholiga ega hududlarda esa 3 tadan patrullik yo‘nalishi tashkil etiladi. Shuningdek, hududdagi "qizil" toifadagi mahallalar soni 10 tadan oshgan taqdirda, har bir keyingi 5 ta mahalla uchun qo‘shimcha 1 tadan yo‘nalish qo‘shib borilishi qat‘iy belgilab qo‘yilgan⁹. Xususan, “qizil” hududlar ro‘yxati davriy ravishda yangilanib borilishi lozim bo‘lsa-da, bunday yangilanish jarayonining aniq davriyligi va mas‘ul organi normativ hujjatlarda yetarlicha aniq belgilanmagan. Natijada amaliyotda kriminogen vaziyat o‘zgargan taqdirda ham, patrullik yo‘nalishlari va kuch-vositalar taqsimoti o‘z vaqtida qayta ko‘rib chiqilmasligi, ya‘ni me‘yoriy tizim bilan amaliy voqelik o‘rtasida vaqt lag‘i (kechikish) yuzaga kelishi mumkin. Bu, prognozlashtirish metodologiyasi nuqtayi nazaridan, statik me‘yorlash tizimini dinamik, muntazam yangilanib boruvchi monitoring mexanizmi bilan to‘ldirish zarurligini ko‘rsatadigan muhim asos hisoblanadi.

Yuqorida ko‘rib chiqilgan moddiy-texnik ta‘minot muammolarini umumlashtirsak, ularning barchasi bitta umumiy institutsional xususiyatga ega ekanligini ko‘rish mumkin. Ular resurslarning yetishmasligi emas, balki mavjud resurslarni markazlashgan, standartlashtirilgan tarzda taqsimlash va yangilab borish mexanizmining hali yetarlicha institutsionalizatsiya qilinmaganligi bilan bog‘liq. Boshqacha aytganda, muammo ko‘pincha resurs miqdorida emas, balki uni boshqarish tizimining sifatida yotadi.

Yuqorida ko‘rib chiqilgan barcha muammolarni birinchi bobda asoslangan tizimli yondashuv metodologiyasiga muvofiq umumlashtirish maqsadida, ularni sabab-oqibat bog‘liqligi nuqtayi nazaridan quyidagi jadvalda tizimlashtirish mumkin:

Muammo	Indikator guruhi	Asosiy sabab
Nomzodlar auditoriyasining cheklanganligi	Institutsional-resurs	Qat‘iy formal talablar (ta‘lim, jismoniy ko‘rsatkichlar)
Kadrlar qo‘nimsizligi	Institutsional-resurs	Kasbning moddiy-martaba jihatidan yetarli jozibali emasligi
Boshqaruv tizimidagi lavozim nomutanosibligi	Institutsional-resurs	Guruh komandiri lavozimlarining vakolat darajasi yetarsizligi
Hududiy qamrovning yetarli emasligi	Institutsional-resurs / statistik-huquqiy	Kuch va vositalarning kriminogen vaziyatga to‘liq mutanosib taqsimlanmaganligi
Texnik vositalarning bir xillashtirilmaganligi	Institutsional-resurs	Markazlashgan yagona ta‘minot standarti mavjud emasligi

⁹ O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi hamda Moliya vazirligining 2021-yil 29-dekabrda “Tumanlararo patrul-post xizmati bo‘linmalarini tashkil etish me‘yorlari tasdiqlash to‘g‘risida”gi qo‘shma qarori. XDFU

Ushbu jadvaldan ko‘rinib turibdiki, aniqlangan beshta muammodan beshtasi ham bevosita institutsional-resurs indikatorlari guruhiga tegishli bo‘lib, bu – birinchi bobda asoslangan nazariy taxminni tasdiqlovchi muhim empirik natijadir. Xususan, jamoat tartibini saqlash tizimidagi amaliy muammolarning aksariyati, oxir-oqibat, resurslarning (kadrlar, moliyaviy, moddiy-texnik) yetarli emasligi yoki ularni taqsimlashning institutsional jihatdan hali yetarlicha barqaror emasligi bilan bog‘liq.

Jamoat tartibini saqlash milliy xavfsizlik tizimining bazaviy, kundalik darajadagi tarkibiy qismi hisoblanadi. Shu nuqtayi nazardan, yuqorida tahlil qilingan amaliy muammolarning har biri, garchi birinchi qarashda faqat tor, tarmoq ichidagi (idoraviy) xarakterga ega ko‘rinsa-da, kengroq miqyosda milliy xavfsizlikka bilvosita ta‘sir ko‘rsatish salohiyatiga ega.

Birinchidan, kadrlar qo‘nimsizligi va nomzodlar auditoriyasining cheklanganligi, agar o‘z vaqtida bartaraf etilmasa, jamoat tartibini saqlash tizimining kadrlar bilan uzoq muddatli ta‘minlanishiga, demak, birinchi bobda ta‘kidlangan “milliy xavfsizlikning kundalik, operativ darajasi”ning barqaror ishlashiga tahdid soladi.

Ikkinchidan, hududiy qamrovning yetarli emasligi va texnik vositalar bilan bog‘liq muammolar bevosita jamoat joylaridagi xavfsizlik darajasiga, demak, aholining kundalik xavfsizlik hissiyotiga ta‘sir qiladi – bu esa, birinchi bobda ko‘rib chiqilgan nazariy asosga muvofiq, davlat institutlariga bo‘lgan ijtimoiy ishonchning pasayishi orqali bilvosita ijtimoiy-siyosiy barqarorlikka ta‘sir qilishi mumkin.

Uchinchidan, institutsional-huquqiy muvofiqlashtirish sohasidagi kamchiliklar (normativ hujjatlar o‘rtasidagi ziddiyatlar, moliyalashtirish manbalarining asoslanmaganligi) uzoq muddatda huquqiy tizimning umumiy barqarorligi va bashoratlanuvchanligiga putur yetkazishi mumkin, bu esa, birinchi bobda ta‘kidlanganidek, investitsiya muhitining jozibadorligi va davlat boshqaruvi tizimining barqaror faoliyat yuritishi uchun zarur shart-sharoitlarga bilvosita salbiy ta‘sir ko‘rsatishi mumkin.

Shunday qilib, ushbu paragrafda aniqlangan muammolar majmui, aslida, birinchi bobda asoslangan tizimli-strategik metodologiyaga muvofiq, milliy xavfsizlikning kundalik darajasiga bilvosita, ammo real ta‘sir ko‘rsatuvchi omillar zanjirini tashkil etadi.

Yuqorida tahlil qilingan kadrlar salohiyati muammolari (nomzodlar auditoriyasining cheklanganligi, kadrlar qo‘nimsizligi) faqat qabul qilish bosqichi bilan chegaralanmaydi – ularning ildizi ko‘p jihatdan kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirish tizimining institutsional-moddiy holatida yotadi. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzurida 2025-yil 9-iyulda o‘tkazilgan videoselektor yig‘ilishida berilgan topshiriqlar ijrosini ta‘minlash maqsadida Ichki ishlar vazirligi tomonidan ishlab chiqilgan Vazirlar Mahkamasi qarori loyihasiga ilova qilingan rasmiy ma‘lumotnoma ushbu muammoni bevosita tasdiqlaydi¹⁰. Hujjatda qayd etilishicha, Ichki ishlar vazirligi Akademiyasida kursant va tinglovchilarni zamonaviy axborot va raqamli texnologiyalar asosida o‘qitish uchun mavjud bino-inshootlar hozirgi holatda yetarli darajada

¹⁰ O‘zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi ta‘lim muassasalarining moddiy-texnik bazasini yanada mustahkamlash chora-tadbirlari to‘g‘risida: O‘zR Vazirlar Mahkamasi qarori loyihasi bo‘yicha ma‘lumotnoma, Ichki ishlar vazirligi, 2025-yil (O‘zR Prezidenti huzurida 2025-yil 9-iyulda o‘tkazilgan videoselektor yig‘ilishi topshiriqlari ijrosi doirasida). XDFU.

emas va ularni rekonstruksiya qilish, mukammal ta'mirlash, shuningdek zamonaviy arxitektura yechimlari asosida yangilarini qurish va jihozlash zarurati mavjud.

Ushbu umumiy muammoning ikkinchi, alohida ilmiy-institutsional ahamiyatga molik ko'rinishi – **hududiy nomutanosiblikdir**. Hozirgi kunda Qoraqalpog'iston Respublikasida (Nukus shahrida) barcha qulayliklarga ega, zamonaviy axborot va raqamli texnologiyalar asosida jihozlangan Ichki ishlar vazirligi Malaka oshirish institutining mustaqil filiali mavjud emas, bu esa mazkur hududda xizmat qiluvchi ichki ishlar organlari xodimlarining malaka oshirish imkoniyatini geografik jihatdan cheklaydi. Aniqlangan muammoning bir necha darajadagi salbiy oqibatlarini ilmiy jihatdan asoslash mumkin.

Birlamchi (bevosita) oqibat – kadrlar tayyorgarligi sifatining pasayishi. Ta'lim muassasalarining moddiy-texnik bazasi zamonaviy raqamli texnologiyalarga mos kelmasa, kursant va tinglovchilar "E-patrul" tizimi, planshet va bodikamera kabi zamonaviy vositalardan foydalanish bo'yicha amaliy ko'nikmalarni xizmatga kirishdan oldin yetarli darajada egallay olmaydi, bu esa amaliyotda qo'shimcha moslashish davrini talab qiladi.

Ikkilamchi oqibat – hududiy tengsizlikning kuchayishi. Qoraqalpog'iston Respublikasida malaka oshirish institutining mustaqil filiali mavjud emasligi sababli, mazkur hududdagi xodimlar malaka oshirish uchun boshqa (uzoq) hududlarga safarga borishga majbur bo'ladi, bu esa vaqt va moliyaviy xarajatlarni oshiradi hamda amalda G'arbiy va markaziy hududlar o'rtasida kadrlar malakasini oshirish imkoniyatlari bo'yicha tengsizlikni saqlab qoladi – bu, o'z navbatida, hududiy resurs taqsimoti tamoyiliga ham ziddir.

Uchlamchi (tizimli) oqibat – kadrlar qo'nimsizligi muammosining chuqurlashishi. Kadrlar qo'nimsizligi muammosi bilan bog'liq holda, agar boshlang'ich kasbiy tayyorgarlik sifati past bo'lsa yoki malaka oshirish imkoniyatlari hududiy jihatdan cheklangan bo'lsa, bu xodimlarning kasbiy o'sish istiqbollari bo'lgan ishonchini pasaytirib, ularning boshqa xizmatlarga yoki umuman ichki ishlar organlaridan tashqariga o'tib ketish ehtimolini oshirishi mumkin – ya'ni ta'lim infratuzilmasi muammosi kadrlar barqarorligi muammosining "yashirin" sabablaridan biri sifatida namoyon bo'ladi.

Yuqorida asoslangan muammoni va uning oqibatlarini hisobga olgan holda, quyidagi ilmiy-amaliy takliflarni shakllantirish mumkin.

Birinchidan, Ichki ishlar vazirligi Akademiyasi va boshqa ta'lim muassasalarining moddiy-texnik bazasini mustahkamlash bo'yicha Dastur qabul qilinishi va uning ijrosi ustidan tizimli monitoring o'rnatilishi, jumladan bajarilgan ishlar samaradorligini kursant va tinglovchilarning "E-patrul" hamda boshqa raqamli vositalardan foydalanish bo'yicha amaliy ko'nikmalari darajasi orqali baholash mexanizmi joriy etilishi maqsadga muvofiqdir.

Ikkinchidan, Qoraqalpog'iston Respublikasida Malaka oshirish institutining filialini tashkil etish, shu bilan birga kelajakda boshqa hududiy nomutanosibliklarni (masalan, boshqa uzoq viloyatlarda ham xuddi shunday cheklovlar mavjudligini) aniqlash maqsadida barcha hududlardagi malaka oshirish infratuzilmasining hududiy taqsimoti bo'yicha kompleks tahlil o'tkazilishi tavsiya etiladi.

Uchinchidan, ta'lim infratuzilmasini moliyalashtirishning ko'p manbali tizimi (Davlat byudjeti, Vazirlar Mahkamasining xavfsiz jamg'armasi, "Xavfsiz shahar" tizimlarini rivojlantirish markazi mablag'lari, kiberjinoyatchilikka qarshi kurashish g'aznasi) jamoat tartibini saqlash

jamg'armasi tizimi bilan uzviy muvofiqlashtirilgan holda rivojlantirilishi, bu esa kadrlar tayyorlash va amaliy xizmat o'rtasidagi moliyaviy-institutsional uzviylikni ta'minlashi lozim.

Shunday qilib, kadrlar tayyorlash tizimining moddiy-texnik infratuzilmasi bilan bog'liq muammo – bu kadrlar muammolarining “boshlang'ich nuqtasi” bo'lib, uni bartaraf etish orqali nafaqat ta'lim sifatini, balki, bilvosita, kadrlar barqarorligi va hududiy tenglik masalalarini ham ijobiy hal etish mumkin. Aynan shu vazifa – aniqlangan barcha muammolarni bartaraf etishning ilmiy asoslangan yo'llarini ishlab chiqish tadqiqotning asosiy mazmunini tashkil etadi.

Yuqorida o'tkazilgan tahlil asosida quyidagi xulosalarga kelish mumkin:

1. Jamoat tartibini saqlash sohasidagi mavjud muammolarni to'rtta yirik guruhga – kadrlar salohiyati va shtat tuzilishi, moddiy-texnik ta'minot, institutsional-huquqiy muvofiqlashtirish, hamda raqamli xizmatlar va aholi bilan ishlash muammolariga – tasniflash mumkin.

2. Kadrlar sohasidagi muammolar (nomzodlar auditoriyasining cheklanganligi, kadrlar qo'nimsizligi, boshqaruv tuzilishidagi nomutanosiblik) yagona chuqurroq sabab – kasbning moddiy-martaba jihatidan yetarli jozibali emasligi – ning turli ko'rinishlari sifatida namoyon bo'ladi.

3. Moddiy-texnik ta'minot muammolari (hududiy qamrov, texnik vositalarning bir xillashtirilmaganligi) jamg'arma tizimining hali barqarorlashmaganligi bilan uzviy bog'liq.

4. Institutsional-huquqiy muvofiqlashtirish muammolari – jamg'arma manbalarining yetarli asoslanmaganligi, eski va yangi normativ hujjatlar o'rtasidagi ziddiyat, muddatlarning noreal belgilanishi, idoralararo muvofiqlashtirishning to'liq emasligi – rasmiy kelishmovchiliklar jadvali orqali hujjatlashtirilgan, ishonchli darajada tasdiqlangan muammolardir.

5. Faqat raqamli kanal orqali xizmat ko'rsatishga o'tish amaliyoti, agar muqobil kanallar to'liq bekor qilinsa, ijtimoiy adolat tamoyiliga putur yetkazish xavfini keltirib chiqaradi, bu birinchi bobdagi raqamlashtirish ehtiyot choralari haqidagi nazariy xulosani amaliy jihatdan tasdiqlaydi.

6. Sabab-oqibat tahlili shuni ko'rsatadiki, aniqlangan muammolarning aksariyati institutsional-resurs indikatorlari guruhiga tegishli bo'lib, bu keyingi bobda ishlab chiqiladigan takliflarning ustuvor yo'nalishini belgilaydi.

7. Aniqlangan muammolar, garchi ko'pchiligi tor-texnik xarakterga ega ko'rinsa-da, birinchi bobda asoslangan tizimli-strategik metodologiyaga muvofiq, kadrlar barqarorligi, aholi ishonchi va huquqiy tizim bashoratlanuvchanligi orqali milliy xavfsizlikning kundalik darajasiga bilvosita, ammo real ta'sir ko'rsatish salohiyatiga ega.

8. Tadqiqot metodologiyasining muhim cheklovi sifatida statistik-huquqiy indikatorlar bo'yicha ochiq, tafsilotli ma'lumotlarga to'liq kirish imkoniyatining cheklanganligi qayd etildi, bu esa miqdoriy tahlil imkoniyatlarini bir muncha toraytiradi va statistik ma'lumotlar ochiqqligini oshirish bo'yicha alohida institutsional taklif zarurligini ko'rsatadi.

9. Kadrlar tayyorlash tizimining moddiy-texnik infratuzilmasi (Ichki ishlar vazirligi Akademiyasining zamonaviy texnologiyalarga moslashtirilmaganligi, Qoraqalpog'iston Respublikasida malaka oshirish filialining mavjud emasligi) kadrlar muammolarining chuqur, boshlang'ich sababi sifatida aniqlandi, uning oqibatlari uch darajali (bevosita – tayyorgarlik sifati, ikkilamchi – hududiy tengsizlik, tizimli – kadrlar qo'nimsizligi) tahlil qilindi.