



AYRIM XORIJIY DAVLATLARNING POLITSIYA (ICHKI ISHLAR ORGANLARI) TIZIMIDA KORRUPSIYAGA QARSHI KURASHISHGA OID ILG'OR TAJRIBALARI TAHLILI

Azizov Husnuddin Geldiyorovich

Ichki ishlar vazirligi Akademiyasi mustaqil izlanuvchisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.14609244>

Korrupsiya muammosi har qanday davlat ichki ishlar organlari xodimi uchun turli darajada dolzarbdir. Shuning uchun turli davlatlarda korrupsiyaga qarshi maxsus bo'linmalar tashkil yetilgan.

Jumladan, Yaponiyada polisiyaga qarshi shikoyatlar Inson huquqlari byurosi tomonidan ko'rib chiqiladi. Axborot manbalari nafaqat fuqarolar, balki ixtiyoriy asosda ichki ishlar organlari xodimlarining xizmat faoliyatini nazorat qilib, ular tomonidan sodir etilgan huquqbuzarliklar haqida xabar beradigan ko'plab maslahatchilardir.

Buyuk Britaniyada 1998 yil sentyabr oyida polisiya xodimlari o'rtasida korrupsiyaning tarqalishini o'rganish uchun maxsus komissiya tuzildi. Qirolicha inspeksiyasi polisiya xodimlarining halolligini aniqlash uchun tekshiruv o'tkazdi. Buyuk Britaniya va xorijiy mamlakatlarda korrupsiyaga qarshi kurash tajribasini umumlashtirish maqsadida Buyuk Britaniya Ichki ishlar vazirligining Huquqni muhofaza qilish va jinoyatchilikni kamaytirish departamenti tahliliy sharh tayyorladi, uning maqsadi polisiya muhitida korrupsiyaning rivojlanishi, shuningdek, ko'rib chiqilayotgan hodisaning oldini olishning mavjud strategiyalari samaradorligini baholash va yangi strategiyalarni ishlab chiqishda korrupsiyaning sabablarini aniqlashga qaratilgan.

Ushbu sharhda bir qator muhim xulosalar mavjud:

birinchidan, polisiya xodimlari o'rtasida korrupsiya keng tarqalgan va turli mamlakatlardagi ko'plab polisiya bo'limlarida u yoki bu shaklda sodir bo'ladi va turli darajadagi xodimlarga ta'sir qiladi;

ikkinchidan, bu uzoq tarixiy ildizlarga ega muammo;

uchinchidan, insofsiz harakatlar va noqonuniy daromad olishga qaratilgan harakatlar o'rtasidagi chegarani aniqlash qiyin, shuning uchun bu mohiyatan axloqiy masaladir;

to'rtinchidan, korrupsiyaga qarshi muvaffaqiyatli kurashish uchun ko'plab to'siqlar mavjud bo'lsa-da, polisiya idoralarini isloh qilish mumkinligini ko'rsatadigan dalillar mavjud.

Vengriyada polisiya xodimlari o'rtasidagi korrupsiyani bostirish uchun vaqtinchalik tezkor guruh tashkil etildi. Ushbu guruhning faoliyati shunchalik





samarali bo'ldiki, uni doimiy polisiya bo'limiga aylantirish to'g'risida qaror qabul qilinishi mumkin.

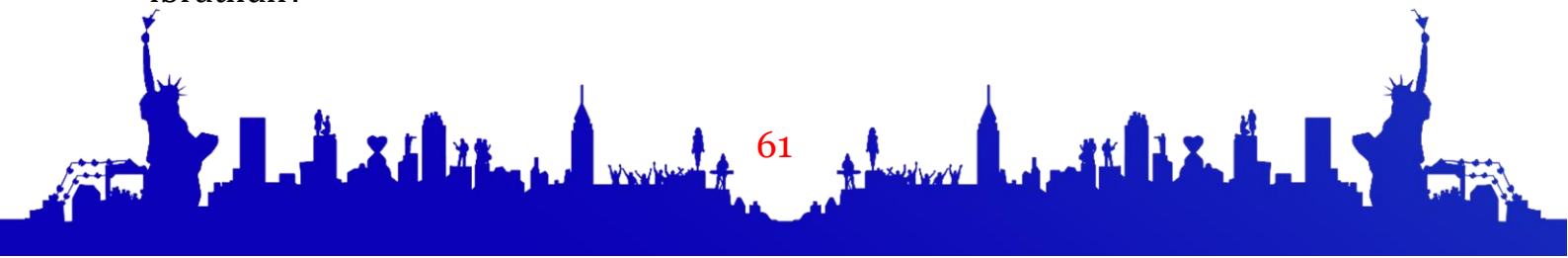
Asta-sekin tezkor guruh faoliyati ichki ishlar organlari xodimlari faoliyatini tizimli tekshirishga qaratila boshlandi. Hozirgacha Vengriya ishchi guruhi 32 ming zobitdan 1010 nafarining xatti-harakatlarini o'rganib chiqdi. Natijada 29 ta intizomiy tekshiruv o'tkazilib, shundan so'ng ushbu zobitlar ishdan bo'shatilib, yana 9 ta og'ir holatlar yuzasidan jinoiy ish qo'zg'atildi.

Korrupsiyaga qarshi kurash bo'yicha ayrim tadbirlar Germaniyada ham amalga oshirilmoqda. Masalan: Shimoliy Reyn-Vestfaliya federal shtatida polisiyada korrupsiyaning oldini olish uchun tashkiliy shart-sharoitlarni yaratish maqsadida "Polisiyadagi korrupsiya" ishchi guruhi tuzildi. Ichki ishlar vazirligining xo'jalik faoliyatida, ayniqsa, davlat buyurtmalarini tajriba tariqasida tarqatish holatlarida korrupsiyaning oldini olish maqsadida "Ichki reviziya" "I" guruhi tashkil etildi. Ushbu davlatda polisiya korrupsiyasiga qarshi kurashish bo'yicha tadbirlar shaffof asosda olib borilmoqda. Doimiy ravishda ichki ishlar organlari va muassasalari ichki ishlar organlari xodimlari o'rtasida korrupsiyaning oldini olish va unga qarshi kurashish bo'yicha amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar to'g'risida jamoatchilikni xabardor qilishi shart.

Avstraliya polisiyasida korrupsiyaga qarshi kurash ichki ishlar bo'limlari va ichki xavfsizlik bo'limlari tomonidan amalga oshiriladi. Polisiya xodimlarining noto'g'ri xatti-harakatlari haqidagi barcha ma'lumotlar ushbu bo'linmalarga uzatilishi kerak. Avstraliya Ichki ishlar vazirligi o'z hamkasblarining qonun buzilishi haqida xabar bergan "signalchilar" harakatlarini vatanparvarlik deb biladi. Bunday shaxslarni shifrlash va himoya qilish texnikasi ishlab chiqilgan.

Amerika Qo'shma Shtatlari polisiyada korrupsiyaning oldini olish va unga aloqador polisiya xodimlarini fosh qilish bo'yicha maxsus choralar nafaqat FQB va Markaziy razvedka boshqarmasi, balki polisiya bo'limlari rahbarlari tomonidan ham amalga oshiriladi. Xususan, Nyu-Yorkda polisiyada korrupsiyaga qarshi faol kurashish dasturlari mavjud. Ular rahbarlarni xodimlar bilan guruhli suhbatlar, tezkor vaziyatni o'rganish va boshqa usullar orqali polisiya uchun eng katta xavf tug'diradigan holatlar va fuqarolar toifalarini aniqlash va uni kamaytirish choralarini ko'rishga majbur qiladi.

Ichki ishlar organlari xodimlari o'rtasida korrupsiyani aniqlashda muayyan xodim tomonidan korrupsiya xatti-harakatlari sodir etilganligi to'g'risidagi ma'lumotlarni tekshirish katta ahamiyatga ega. Bu borada AQSh tajribasi ibratlidir.





AQSh polisiya bo'limida korrupsiyaga shubha tug'lsa, maxfiy operatsiyalarni o'tkazish imkoniyatiga ruxsat beriladi. Xususan, xodimlar, ayniqsa, yosh xodimlar, ba'zan o'z hamkasblari orasida korrupsiya haqida ma'lumot olish uchun foydalaniladi. Ular o'z xizmat vazifalarini bajarish chog'ida korrupsiya bilan bog'liq faktlar to'g'risida bevosita yoki yashirin ravishda rahbariyatga xabar beradilar. Bunday voqea haqida barcha bo'lim xodimlari xabardor qilinadi. Shu bilan birga, ma'lumot beruvchi shaxslarning ism-shariflari sir saqlanadi. Shu sababli, ko'p sonli ma'lumot beruvchilar haqida tasavvur paydo bo'ladi.

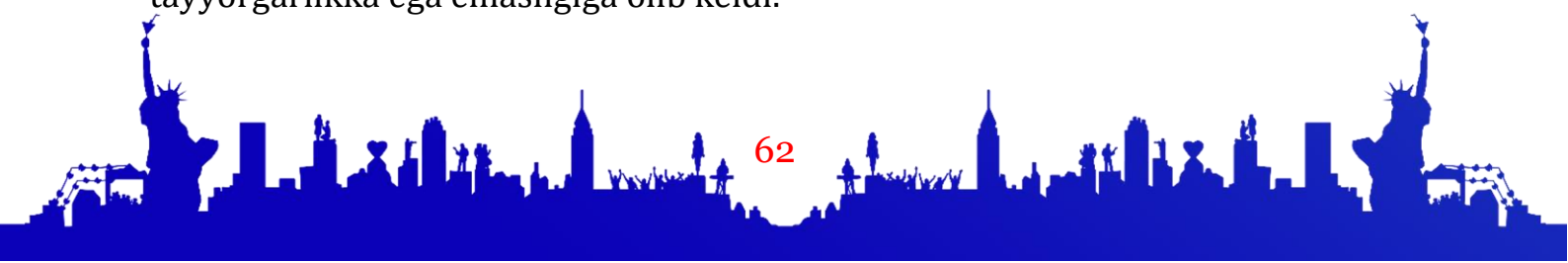
Yuqoridagilardan xulosa qilib aytish joyizki ichki ishlar organlari xodimlarining qonunga xilof xatti-harakatlari yuzasidan fuqarolardan "Ishonch telefonlari" orqali kelib tushayotgan ariza va murojaatlarni ko'rib chiqish bo'yicha ishlarning bajarilishi ustidan nazorat olib borishga alohida e'tibor qaratish zarur. Xatti-harakatlari ustidan shikoyatlar kelib tushgan shaxslarga nisbatan ichki tekshirishlar o'tkazilishi shart.

Ichki ishlar organlarida kadrlarni tanlash va joy-joyiga qo'yish tizimi haqida gapirganda, xorijiy mamlakatlarning ijobiy tajribasini alohida ta'kidlash lozim. Kanada polisiya kuchlarida xizmatga nomzodlarni saralash shaxs rivojlanishining dastlabki bosqichlaridan boshlanadi. Uning doirasida 12 yoshdan boshlab (shaxsning shakllanish davri), uning sobiq va hozirgi yashash va ish joyidagi aloqalari to'g'risida ma'lumotlar yig'iladi. Xizmatga qabul qilishda maxsus psixofiziologik tadqiqotlardan o'tish majburiydir.

Ispaniya polisiya bo'linmalarida polisiyaga qabul qilish bo'yicha yakuniy qaror ixtisoslashtirilgan o'quv markazlarida 9 oylik o'quv kursini tamomlagandan so'ng, shuningdek, ikkita murabbiy (o'quv markazi va nomzodni qabul qiluvchi bo'limdan) baholaydigan hududiy bo'linmada amaliyot o'tashdan so'ng qabul qilinadi.

Korrupsiyaning oldini olishda Ichki ishlar vazirligi tizimidagi ta'lim muassasalari xodimlarining malakasini oshirishga muhim o'rin berilishi kerak.

Ta'lim muassasalaridagi ta'lim tizimi tezkor va rasmiy vazifalarni muvaffaqiyatli amalga oshirishga, kasbiy va axloqiy deformatsiyaga qarshi barqaror immunitetni shakllantirishni ta'minlashga qaratilgan yuksak ma'naviy-axloqiy fazilatlaridan shaxsning ko'rinmas asosini qurishga chaqirilishi kerak. Ta'lim va ta'limning dialektik birligining buzilishi, fundamental bilimlarni olgan bitiruvchilarda ko'pincha ichki ishlar organlarida uzoq va samarali xizmat qilish, polisiya kasbining qiyinchiliklarini yengish uchun shakllangan motivatsion tayyorgarlikka ega emasligiga olib keldi.





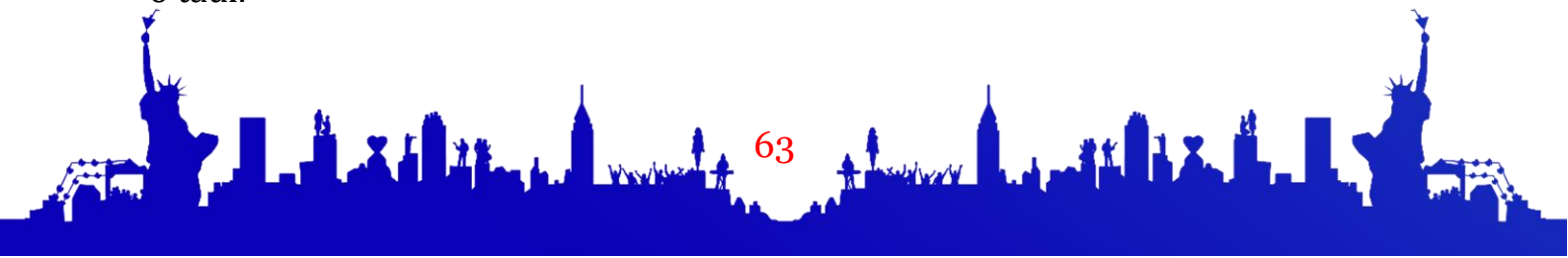
AQSh polisiya akademiyalarida kursantlar o'qituvchilari bilan maxsus kurslarda korrupsiyaning oldini olish muammosini o'rganadilar, mansab mavqeini suiiste'mol qilish mumkin bo'lgan turli vaziyatlarni taqlid qiladilar va "javob" stereotiplarini qo'llaydilar. Shu bilan birga, bo'lajak ichki ishlar organlari xodimlarining e'tibori "korrupsiya tuzog'i"ga tushib qolish nuqtai nazaridan o'z xatti-harakatlarini doimiy ravishda tahlil qilish zarurligiga qaratilmoqda.

Finlyandiyada polisiya akademiyasi kursantlari yakuniy dissertatsiyani tayyorlayotganda axloqiy masalalar ko'tariladi. Bundan tashqari, o'quv jarayonida bo'lajak xodim "Halol polisiya xizmati qoidalari"ni o'rganadi va ularga rioya qilish bo'yicha yozma majburiyat beradi.

Hech kimga sir emaski, ko'plab xodimlar o'nlab yillar oldin ta'lim muassasalarini tamomlagan bo'lib, keyinchalik o'z bilimlarini oshirish bilan shug'ullanmaydilar. Ular eskirgan bilimlardan foydalangan holda ishlaydi, qonunchilikdagi o'zgarishlarga rioya qilmaydi va shu bilan birga rasmiy ravishda yuqori malakali mutaxassislar bo'lib qolishda davom etadi. Ular yosh xodimlarga qanday tajriba va bilim berishlari mumkin? Ushbu masalada tartibni tiklash uchun tekshirishlar va nazorat tekshiruvlari paytida xodimlarning kamida yarmida me'yoriy-huquqiy bazani bilish tekshirilishi kerak. Shuni ham aytish kerakki, xodimlarning jangovar tayyorgarligini oshirish zarurati, bu ularning kasbiy ishonchini mustahkamlashi, kasbiy faolligini va natijada ish natijalarini oshirishga sabab bo'ladi. Kasbiy tayyorgarlik mansab pog'onasida ko'tarilishga hissa qo'shishi, moddiy va ma'naviy rag'batlantirishi kerak.

Xizmat tizimi maxsus ma'lumotga ega bo'lgan, ushbu lavozim uchun malaka imtihonlarini topshirgan, hissiy va irodaviy barqarorlik, maxsus jismoniy va yong'inga tayyorgarlik bo'yicha test sinovlaridan o'tgan, oldingi ish stajiga ega bo'lgan xodimga yuqori lavozimga ko'tarilishni kafolatlashi kerak. Hali ham keng tarqalgan va mutaxassislarning yuqori lavozimlarga munosib ko'tarilishiga to'sqinlik qilayotgan proteksionizm, qarindosh-urug'chilik va tanish-bilishchilikka barham berish kerak.

Finlyandiya oliy ta'lim tizimi bo'yicha I.V.Soshnikova, V.A.Rukoleevlar tomonidan olib borgan tadqiqotlarga ko'ra, mahalliy darajada yaqinda ba'zi oliy o'quv yurtlarida "Qora quti"("Black Box") tizimi paydo bo'lganligi haqida fikr yuritiladi. Bunda talabalar o'quv jarayonida korrupsiyaga duch kelganda anonim xabarlarini qoldirish imkoniyati mavjud. Bunday mexanizm haqiqatan ham talabalarga, pora olgan o'qituvchilarni fosh qilishga yordam berishini ta'kidlab o'tadi.





Birlashgan Millatlar Tashkilotining Korrupsiyaga qarshi konvensiyasi va Yevropa Kengashining Korrupsiyaga qarshi jinoyat-huquqiy konvensiyasi korrupsiyaga qarshi kurash strategiyasini aniq belgilab beradi va korrupsiyaga qarshi kurashning 10 ta asosiy yo'nalishini o'z ichiga oladi. Ularning kamida beshtasi xodimlarni boshqarish va ularning faoliyatini ma'naviy-axloqiy tartibga solish sohasiga, ya'ni kasbiy-axloqiy tarbiya muammosiga tegishli ekanligiga e'tibor qaratmoqchimiz.

Yevropa formulasida ular quyidagicha ko'rinishga ega:

birinchisi, asosiy g'oyaga sodiqlik.

Shubhasiz: bu yerda gap huquq-tartibot idoralarida umume'tirof etilgan qadriyatlar va maqsadlar tizimi sifatida davlat-vatanparvarlik g'oyasi va kasbiy mafkura haqida ketishi kerak;

ikkinchisi, tartibga soluvchi (xulq-atvor) standartlarning mavjudligi, ya'ni normativ hujjatlarda mustahkamlangan tushunarli faoliyat va rasmiy xulq-atvor qoidalari;

uchinchisi, xodimlarning axloqiy va tashkiliy madaniyatining mavjudligi;

to'rtinchisi, sharaf kodeksi yoki boshqa asosiy axloqiy yo'riqnomaga ega bo'lish;

beshinchisi, xodimlarni samarali boshqarishni ta'minlash, shu jumladan, axloqiy xulq-atvor qoidalariga rioya qilish uchun nomoddiy rag'batlantirish tizimlarini yaratish.

Yosh xodimlarni mustaqil xizmatga tayyorlashning murabbiylik kabi muhim shakliga yangi turtki berish kerak. Polisiya bo'limiga ishga kirgandan so'ng, yosh xodim yetishmayotgan bilim va ko'nikmalarini unvon va ish stajiga ega bo'lgan hamkasblaridan oladi. Mentorlik har doim o'qitish, tarbiyalash va nazorat qilishning sub'ektiv sxemasi hisoblanadi. Sovet davrida katta og'alarning qo'llab-quvvatlashi va tajribasi zarur bilim, ko'nikma va ko'nikmalarni ta'minladi va kasbiy o'sishga bo'lgan ishtiyoqni oshirdi. Ammo bugungi kunda ko'plab ichki ishlar bo'limlarida murabbiylik uning aksi bo'lib qoldi. Ko'pincha u faqat ibtidoiy mehnat shakllarining takrorlanishini ta'minlaydi, ba'zan esa har doim ham qonuniy bo'lmagan jinoyatlarni ochish va tergov qilish usullarini mustahkamlashga xizmat qiladi.

Bu jinoyat-prosessual qonunchiligining talablarini samarali ishlashga xalaqit beradigan ahamiyatsiz rasmiyatchilik sifatida qaraydigan xodim murabbiy sifatida tayinlangan hollarda sodir bo'ladi. Kim uchun texnik va sud-tibbiyot sohasidagi ilg'or yutuqlardan foydalangan holda, uni mohirona va puxta o'ylangan so'roqlar orqali fosh qilishdan ko'ra, uni musht yordamida hal qilish osonroq. Ko'pincha amaliyotda bunday holatlar mavjud bo'lib, hisobot berish





uchun hokimiyatda olti oy ko'proq ishlagan va o'zlari hali ham o'qitilishi kerak bo'lgan xodimlar murabbiy sifatida tayinlanadi.

Shu munosabat bilan, yosh xodim tomonidan qonun yoki odob-axloq me'yorlari va qoidalari buzilgan taqdirda, o'zlari uchun ushbu qo'shimcha yukka vijdonan yondashgan murabbiylarni qo'shimcha moddiy rag'batlantirish va ularning ustoz bilan birgalikda javobgarligi haqida o'ylash zarur.

Taklif o'rnida qayd etish kerakki, o'z xizmat joyini qadrlaydigan, soha obro'si uchun qayg'uradigan hamda jamoat tartibini, fuqarolar huquqlari, erkinliklari va qonuniy manfaatlarini ishonchli himoya qilishni ta'minlashda o'ta mas'uliyatli xodimlardan moddiy va ma'naviy rag'batlantirishni ayamalik tartibiga o'tish kerak. Chunki, IIO xizmat o'tashda xodim uchun mansab pillapoyalarida (karerniy rost) o'sishga intilish xislatlarini qaror toptirishni kafolatlash kerak. Bunday sharoitda xodimda halol xizmat, xalq orasida e'tibor qozonish orqali mansabga va maxsus unvon olishga intilishi kuchli bo'ladi. Shu bois xodimlardagi qonuniy orzu-intilishni payini kesish yaramaydi. Mansab pillapoyalarida o'sishdagi nohaqlik korrupsiyani oziqlantirishini unutmaslik kerak.

