

KORRUPSIYAGA QARSHI KURASH

So'rovnoma natijalari bo'yicha tahliliy hisobot

*"O'zbekiston temir yo'llari" AJ va uning tizim korxona va tashkilotlari xodimlari
o'rtasida o'tkazilgan anonim so'rovnoma natijalari asosida*

2 258 respondent

12 ta savol 27 ta tarkibiy korxona va tashkilot xodimlari
2026-yil birinchi yarim yillik davomida

1. So'rovnoma haqida umumiy ma'lumot

"O'zbekiston temir yo'llari" aksiyadorlik jamiyati va uning tizim korxona hamda tashkilotlari xodimlari o'rtasida korrupsion holatlar hamda korrupsiyaga moyilligi bo'lgan bo'linmalar va yo'nalishlarni aniqlash maqsadida anonim so'rovnoma o'tkazildi. So'rovnomada jami 2 258 nafar xodim ishtirok etdi. So'rovnoma 12 ta savoldan iborat bo'lib, korrupsiyaga qarshi ichki siyosat, xabar berish kanallari, profilaktik tadbirlar, rahbariyat munosabati va raqamlashtirishning ta'siri kabi yo'nalishlarni qamrab oldi.

Quyida har bir savol bo'yicha respondentlar tomonidan tanlangan barcha javob variantlari ularning soni va umumiy ishtirokchilar ichidagi ulushi (foizi) bilan birga keltirilgan. Ko'p hollarda respondentlar bir nechta variantni tanlash imkoniyatiga ega bo'lganligi sababli, ba'zi savollar bo'yicha umumiy foizlar yig'indisi 100% dan oshishi mumkin.

1.1. Ishtirokchilarning tashkilot bo'yicha taqsimoti

So'rovnomada eng faol ishtirok etgan tashkilotlar "Temiryo'linfratuzilma" AJ va uning tarkibiy bo'linmalari (23,4%, 529 respondent) hamda "O'ztemiryo'lyo'lovchi" AJ va uning tarkibiy bo'linmalari (23%, 519 respondent) bo'ldi. Ulardan keyin Harbiylashtirilgan qo'riqlash boshqarmasi (20,1%) va "O'zbekiston temir yo'llari" AJ Markaziy apparati (13,6%) joylashdi. Bu to'rt tashkilot birgalikda barcha ishtirokchilarning qariyb 80 foizini tashkil etadi, bu esa so'rovnoma natijalarining asosan yirik tarkibiy bo'linmalar fikrini aks ettirishini bildiradi.

Barcha 27 ta tashkilot bo'yicha to'liq taqsimot quyidagicha:

- Temiryo'linfratuzilma AJ va uning tarkibiy bo'linmalari — 23,4% (529 respondent)
- O'ztemiryo'lyo'lovchi AJ va uning tarkibiy bo'linmalari — 23% (519 respondent)
- Harbiylashtirilgan qo'riqlash boshqarmasi — 20,1% (454 respondent)
- O'zbekiston temir yo'llari AJ Markaziy apparat — 13,6% (308 respondent)
- O'ztemiryo'lkonteyner AJ — 7,8% (177 respondent)

- Axborot hisoblash markazi — 1,9% (42 respondent)
- Temiryo'lekspress AJ — 1,7% (39 respondent)
- Maxsus mexanizatsiyalashgan yo'l stantsiyasi MChJ — 1% (23 respondent)
- O'ztemiryo'lhisob boshqarmasi — 1% (23 respondent)
- Temiryo'lkargo AJ va uning tarkibiy bo'linmalari — 1% (23 respondent)
- Kapital qurilish direktsiyasi — 0,9% (21 respondent)
- Temiryo'linfratuzilma maxsus qurilish MChJ — 0,8% (18 respondent)
- O'zvagonta'mir AJ va uning tarkibiy bo'linmalari — 0,6% (13 respondent)
- Ishlarni boshqarish direktsiyasi — 0,4% (8 respondent)
- 1-son Qurilish-montaj poyezdi MChJ — 0,4% (8 respondent)
- Temiryo'lyonilg'ita'min boshqarmasi — 0,3% (7 respondent)
- O'ztemiryo'lmashta'mir AJ — 0,3% (7 respondent)
- Maxsus direksiya — 0,3% (6 respondent)
- Toshkent mexanika zavodi AJ va uning tarkibiy bo'linmalari — 0,2% (5 respondent)
- O'ztemiryo'lekspeditsiya MChJ — 0,2% (5 respondent)
- 1-son Energomontaj poyezdi MChJ — 0,2% (5 respondent)
- Ugam chotqol davlat biosfera rezervati UK — 0,2% (4 respondent)
- Eyvalek maxsus temir beton MChJ — 0,1% (3 respondent)
- O'zbekiston lokomotiv deposi — 0,1% (3 respondent)
- Axborot tahliliy media markazi — 0,1% (2 respondent)
- Toshtemiryo'lloyiha MChJ — 0,1% (2 respondent)
- Andijon yuk vagonlarini qurish va ta'mirlash zavodi AJ — 0,1% (2 respondent)
-

2. Sizningcha tashkilotning qaysi jarayonlarida korrupsiya holatlari uchraydi?

Birinchi savolda respondentlardan tashkilotning qaysi jarayonlarida korrupsiya holatlari uchrami mumkinligi so'raldi. Natijalar shuni ko'rsatadiki, respondentlarning aksariyat qismi — 75,4% (1702 kishi) — korrupsiya holatlari haqida hech qanday xabarga ega emasligini bildirdi. Bu ijobiy ko'rsatkich bo'lib, xodimlarning katta qismi o'z tashkilotida korrupsiya holatlari bilan bevosita to'qnashmaganligini anglatadi.

Shu bilan birga, riskli deb topilgan jarayonlar orasida eng ko'p qayd etilgani ishga qabul qilish, lavozimni o'zgartirish (rotatsiya) va lavozimga ko'tarish jarayonlari bo'ldi — bu variantni 13,7% respondent (310 kishi) tanladi. Bu kadrlar siyosati sohasi eng ko'p e'tibor talab qiladigan yo'nalish ekanligini ko'rsatadi. Undan keyin xaridlarni amalga oshirish jarayoni (3,9%), qurilish sohasidagi bo'linmalar (2,7%) va xodimlarni rag'batlantirish jarayonlari (2,7%) keladi.

Savolga berilgan barcha javob variantlari quyida keltirilgan:

- Korrupsiya holatlari haqida xabarim yo'q — 75,4% (1702 respondent)
- Ishga qabul qilish, lavozimni o'zgartirish (rotatsiya) va lavozimga ko'tarish jarayonlarida — 13,7% (310 respondent)
- Boshqa — 5,6% (126 respondent)
- Xaridlarni amalga oshirish jarayonida — 3,9% (88 respondent)
- Qurilish sohasidagi bo'linmalarda — 2,7% (62 respondent)
- Xodimlarni rag'batlantirish (mukofotlash) jarayonlarida — 2,7% (60 respondent)
- Ishdan bo'shatish, intizomiy choralar qo'llash, malaka oshirish yoki xizmat safariga yuborish jarayonlarida — 2,5% (56 respondent)
- Davlat organlari bilan aloqada bo'lish jarayonida (tekshiruvlar, ruxsatnoma / litsenziya olish, hisobotlar topshirish jarayonida) — 2% (46 respondent)
- Yo'lovchi tashish sohasida — 1,6% (36 respondent)

- Tovar-moddiy boyliklar bilan muomalada bo'lganda (ombor va taqsimlash vaqtida) — 1,6% (36 respondent)
- Yuk tashish sohasida — 1,2% (27 respondent)

3. Xodimlarning Jamiyatning korrupsiyaga qarshi ichki siyosati bilan tanishganligi.

Ikkinchi savol tashkilotlarda korrupsiyaga qarshi ichki siyosat mavjudligi va xodimlarning u bilan tanishtirilganligini aniqlashga qaratildi. Respondentlarning aksariyati — 68,9% (1555 kishi) — tashkilotda ushbu siyosat mavjudligini va o'zlari u bilan tanishtirilganligini tasdiqladi. Bu yuqori ko'rsatkich bo'lib, korrupsiyaga qarshi ichki idoraviy hujjatlari xodimlarning katta qismiga yetkazilganligini ko'rsatadi.

Shu bilan birga, 18,7% respondent (423 kishi) bu borada hech qanday ma'lumotga ega emasligini, 8,5% respondent tashkilotda usbu siyosat umuman mavjud emasligini, 3,9% respondent esa siyosat mavjud bo'lsa-da, o'zlari u bilan tanishtirilmaganligini bildirdi. Demak, respondentlarning jami taxminan 31 foizi (18,7% + 8,5% + 3,9%) korrupsiyaga qarshi ichki siyosatdan to'liq xabardor emas yoki to'liq tanishtirilmagan — bu ko'rsatkich targ'ibot ishlarini kuchaytirish zarurligini ko'rsatadi.

Barcha javob variantlari:

- Ha mavjud, tanishtirilganman — 68,9% (1555 respondent)
- Bilmayman — 18,7% (423 respondent)
- Yo'q mavjud emas — 8,5% (191 respondent)
- Ha mavjud, tanishtirilmaganman — 3,9% (89 respondent)

4. Eng samarali deb topilgan korrupsiyaga qarshi mexanizmlar

Uchinchi savolda respondentlardan tashkilotdagi qaysi korrupsiyaga qarshi mexanizmlar eng samarali deb hisoblanishi so'raldi. Eng ko'p ovoz to'plagan variant — korrupsiya haqida xabar berishga mo'ljallangan "Ishonch telefoni" yoki murojaat kanallarini yo'lga qo'yish bo'ldi, uni 32,2% respondent

(726 kishi) tanladi. Bu shuni ko'rsatadiki, xodimlar uchun eng ishonchli va kutilgan vosita — bevosita yoki anonim xabar berish imkoniyatidir.

Ikkinchi o'rinda inson omilini kamaytirish, ya'ni jarayonlarni raqamlashtirish turadi (19,8%), bu esa raqamli transformatsiyaning korrupsiyaga qarshi kurashdagi rolini respondentlar yuqori baholashini tasdiqlaydi. Xodimlarning huquqiy ong va huquqiy madaniyatini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlar (18%) uchinchi o'rinni egalladi. Rahbarning korrupsiyaga qarshi murosasiz munosabati va shaxsiy namuna ko'rsatishi (13,8%), xodimlar uchun maxsus o'quv kurslari tashkil etilishi (12,9%) va manfaatlar to'qnashuvini bartaraf etilishi (10,6%) kabi mexanizmlar ham muhim deb topilgan.

Barcha javob variantlari:

- Korrupsiya haqida xabar berishga mo'ljallangan Ishonch telefoni yoki murojaat kanallari yo'lga qo'yilishi — 32,2% (726 respondent)
- Inson omilini kamaytirilishi (jarayonlarning raqamlashtirilishi) — 19,8% (447 respondent)
- Xodimlar huquqiy ong va huquqiy madaniyatni oshirishga qaratilgan chora-tadbirlarning o'tkazilishi — 18% (407 respondent)
- Boshqa — 13,9% (314 respondent)
- Rahbar korrupsiyaga qarshi murosasiz munosabati va shaxsiy namuna ko'rsatishi — 13,8% (312 respondent)
- Xodimlar uchun korrupsiyaga qarshi o'quv kurslari tashkil etilishi — 12,9% (291 respondent)
- Manfaatlar to'qnashuvini bartaraf etilishi — 10,6% (240 respondent)

5. Jamiyatning korrupsiya haqida xabar berishga mo'ljallangan aloqa kanallari haqida xodimlarning xabardorligi.

To'rtinchi savol respondentlarning tashkilotda mavjud bo'lgan, korrupsiya haqida xabar berishga mo'ljallangan aloqa kanallari haqida xabardorligini aniqlashga qaratildi. Natijalar deyarli teng taqsimotni ko'rsatdi:

52,7% respondent (1190 kishi) bunday kanallar haqida xabardor ekanligini, 47,3% respondent (1068 kishi) esa xabardor emasligini bildirdi.

Bu natija alohida e'tiborga loyiq, chunki xodimlarning deyarli yarmi korrupsiya haqida xabar berish bo'yicha aloqa kanallari haqida ma'lumotga ega emas. Bu holat xabar berish imkoniyatlaridan to'liq foydalanilmayotganligini va ushbu kanallar haqida targ'ibot ishlarini sezilarli darajada kuchaytirish zarurligini ko'rsatadi.

6. Korrupsiya yoki manfaatlar to'qnashuvi haqida xabar berish yuzasidan berilgan savol.

Beshinchi savolda respondentlardan korrupsiya yoki manfaatlar to'qnashuvi holatlari haqida xabar bera olish-bermasligi va qaysi tarzda xabar berish ular uchun qulayligi so'raldi. Respondentlarning aksariyati — 58% (1310 kishi) — faqat anonim tarzda xabar berishga tayyorligini bildirdi. Shaxsini oshkor etgan holda xabar berishga tayyor respondentlar 26% (586 kishi) ni tashkil etdi, 16% respondent (362 kishi) esa umuman xabar bermasligini aytdi.

Bu natija shuni ko'rsatadiki, xodimlarning katta qismi (jami 84%) korrupsiyaga qarshi kurashda faol pozitsiyaga ega, biroq ularning aksariyati faqat o'z xavfsizligi kafolatlangan holda, ya'ni anonim tarzda harakat qilishni afzal ko'radi. Bu xabar beruvchilarni himoya qilish mexanizmlarini mustahkamlash zarurligini yana bir bor tasdiqlaydi.

7. Korrupsiyaning oldini olish bo'yicha amalga oshirilayotgan ishlar

Oltinchi savol tashkilotda korrupsiyaning oldini olish bo'yicha qanday ishlar amalga oshirilayotganini aniqlashga qaratildi. Respondentlarning 35,5% (801 kishi) korrupsiyaga qarshi bilim va madaniyatni shakllantirish ishlari olib borilayotganini qayd etdi — bu eng ko'p tanlangan javob bo'ldi. Profilaktik tadbirlar o'tkazish va nazoratni kuchaytirish (30,8%) hamda inson omilini kamaytirish va shaffoflikni ta'minlash (29,5%) ham yuqori ko'rsatkichlarga ega bo'ldi.

Shu bilan birga, respondentlarning 16,5% qismi (372 kishi) bu borada hech qanday ma'lumotga ega emasligini bildirdi. Bu ko'rsatkich profilaktika ishlari haqidagi ma'lumotni barcha xodimlarga yetkazish borasida hali ham bo'shliq mavjudligini ko'rsatadi.

Barcha javob variantlari:

- Korrupsiyaga qarshi bilim va madaniyatni shakllantirish — 35,5% (801 respondent)
- Profilaktik tadbirlar o'tkazish va nazoratni kuchaytirish — 30,8% (695 respondent)
- Inson omilini kamaytirish va shaffoflikni ta'minlash — 29,5% (666 respondent)
- Bilmayman — 16,5% (372 respondent)

8. Targ'ibot tadbirlarining samaradorligi

Yettinchi savolda respondentlardan korrupsiyaga qarshi targ'ibot tadbirlari xodimlarda korrupsiyaga qarshi immunitet hosil qilishda qanday samara berayotgani so'raldi. Respondentlarning 47,3% qismi (1068 kishi) samaradorlikni "yuqori" deb baholadi, 44,5% (1004 kishi) "o'rtacha" deb, 8,2% (186 kishi) esa "past" deb baholadi.

Demak, respondentlarning umumiy 91,8% qismi targ'ibot ishlarini kamida o'rtacha darajada samarali deb hisoblaydi, bu esa olib borilayotgan ishlarning ijobiy natija berayotganini tasdiqlaydi. Shunga qaramay, "past" deb baholaganlar ulushi ham e'tiborga molik bo'lib, targ'ibot uslublarini yanada takomillashtirish imkoniyati mavjudligini ko'rsatadi.

9. Korrupsiyaga qarshi tadbirlarda ishtirok etganlik

Sakkizinchi savol respondentlarning korrupsiyaga qarshi ma'ruza, davra suhbatlari va seminarlarda bevosita ishtirok etganligini aniqlash maqsadida berildi. Respondentlarning 69% qismi (1558 kishi) bunday tadbirlarda ishtirok etganini, 25,4% (573 kishi) ishtirok etmaganini, 5,6% (127 kishi) esa aniq javob bera olmaganini bildirdi.

Ishtirok etganlar ulushining yuqoriligi targ'ibot-tashviqot tadbirlarining keng qamrovga ega ekanligini ko'rsatadi.

10. Rahbarning korrupsiyaga qarshi murosasiz munosabati

To'qqizinchi savolda respondentlardan tashkilot rahbarining korrupsiyaga qarshi murosasiz munosabatini ko'rsatuvchi qanday xatti-harakatlarni amalda kuzatganligi so'raldi. Eng ko'p qayd etilgan javob — rahbarning o'zi qonun va ichki tartiblarga qat'iy rioya qilishi (45%, 1017 kishi) bo'ldi. Xodimlarni o'qitish va profilaktika ishlarini olib borish (40,7%) hamda tanish-bilishchilikka yo'l qo'ymaslik (19,2%) ham muhim ko'rsatkichlar sifatida qayd etildi.

Diqqatga sazovor jihati shundaki, respondentlarning 8,7% qismi (196 kishi) rahbarning bu borada hech qanday faol harakatini kuzatmaganini, ya'ni masalani e'tiborsiz qoldirganini bildirdi. Bu ko'rsatkich ayrim tashkilotlarda rahbariyatning shaxsiy namunasini kuchaytirish zarurligini ko'rsatadi.

Barcha javob variantlari:

- O'zi qonun va ichki tartiblarga qat'iy rioya qilishi — 45% (1017 respondent)
- Xodimlarni o'qitish va profilaktika ishlarini olib borish — 40,7% (920 respondent)
- Tanish-bilishchilikka yo'l qo'ymaslik — 19,2% (434 respondent)
- Hech qanday, masalani e'tiborsiz qoldirgan — 8,7% (196 respondent)

11. Raqamlashtirishning korrupsiya darajasiga ta'siri

O'ninchi savolda so'nggi 12 oy ichida tashkilot faoliyatida raqamlashtirish ishlari amalga oshirilganligi va uning korrupsiya darajasiga ta'siri haqida so'raldi. Respondentlarning 55,6% qismi (1255 kishi) raqamlashtirish amalga oshirilganini va bu korrupsiya darajasini kamaytirishga hissa qo'shayotganini tasdiqladi — bu eng yuqori ko'rsatkich bo'lib, raqamli yechimlarning samaradorligini yana bir bor isbotlaydi.

Shu bilan birga, 30,2% respondent (681 kishi) bu borada hech qanday ma'lumotga ega emasligini, 10,9% (245 kishi) raqamlashtirish amalga oshirilganini bilsa-da, uning ta'sirini baholay olmasligini, 3,4% (77 kishi) esa raqamlashtirish umuman amalga oshirilmaganini bildirdi. Bu natijalar raqamlashtirish jarayonlari haqida xodimlarga to'liqroq ma'lumot yetkazish zarurligini ko'rsatadi.

12. Xabar berishda bosim yoki tazyiqqa duch kelish

O'n birinchi va so'nggi savolda respondentlardan korrupsiya yoki qonunbuzilish haqida xabar berganida (yoki berish niyatida bo'lganida) bosim, ta'qib yoki tazyiqqa duch kelganmi degan savol berildi. Respondentlarning aksariyati — 78,2% (1766 kishi) — bunday bosimga duch kelmaganini bildirdi. 18% respondent (407 kishi) bu savolga aniq javob bera olmadi, atigi 3,8% respondent (85 kishi) esa bosim yoki tazyiqqa duch kelganini tasdiqladi.

Bosimga duch kelganlar ulushining juda past bo'lishi ijobiy holat bo'lsa-da, bu ko'rsatkichni doimiy monitoring qilib borish va xabar beruvchilarni har qanday turdagi tazyiqdan himoya qiluvchi mexanizmlarni yanada mustahkamlash muhim ahamiyatga ega.

13. Asosiy xulosalar

So'rovnoma natijalarini umumlashtirgan holda quyidagi asosiy tendensiyalarni ajratib ko'rsatish mumkin:

- Xodimlarning aksariyati tashkilotdagi korrupsiyaga qarshi ichki siyosat bilan tanishtirilgan.
- Eng xavfli jarayon sifatida ishga qabul qilish, rotatsiya va lavozimga ko'tarish jarayonlari (13,7%) belgilangan; xaridlar va qurilish sohalari ham alohida e'tiborni talab qiladi.
- Korrupsiya haqida xabar berishga mo'ljallangan aloqa kanallari haqida xabardorlik 52,7%.

- Xodimlarning aksariyati (58,0%) faqat anonim tarzda xabar berishga tayyor.
- Raqamlashtirish samarali vosita sifatida tan olinmoqda — respondentlarning 55,6% uni korrupsiyani kamaytiruvchi muhim omil deb hisoblaydi.
- Targ'ibot-tashviqot tadbirlarining qamrovi yuqori (69% ishtirok etgan), ammo samaradorlikni "yuqori" deb baholaganlar ulushi atigi 47,3% ni tashkil etadi, bu esa tadbirlar mazmunini yanada boyitish imkoniyatini ko'rsatadi.
- Xabar berishda bosimga duch kelganlar nisbati past (3,8%), biroq bu ko'rsatkichni doimiy monitoring qilish lozim.

14. Takomillashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar

So'rovnoma natijalari asosida quyidagi ustuvor yo'nalishlar bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi:

14.1. Korrupsiya haqida xabar berishga mo'ljallangan aloqa kanallari

Korrupsiya to'g'risida xabar berishga mo'ljallangan aloqa kanallari to'g'risida xabardorlikni oshirish- ishonch telefoni hamda boshqa aloqa kanallari to'g'risidagi ma'lumotlarni temir yo'l vokzallari, Jamiyatning rasmiy veb-sayti va ijtimoiy tarmoqlardagi rasmiy sahifalari orqali targ'ib qilish.

14.2. Anonimlikni kafolatlash mexanizmlarini mustahkamlash

Respondentlarning yarmidan ko'pi faqat anonim tarzda xabar berishga tayyorligini hisobga olib, xabar beruvchilarning maxfiyligini texnik va huquqiy jihatdan ta'minlovchi mexanizmlarni yanada mustahkamlash zarur. Bu xodimlarning xabar berish faolligini oshirishga xizmat qiladi.

14.4. Raqamlashtirishni davom ettirish

Respondentlarning 55,6% raqamlashtirishni korrupsiyani kamaytiruvchi samarali vosita deb hisoblaganligi sababli, inson omilini kamaytiruvchi raqamli yechimlarni boshqa jarayonlarga ham bosqichma-bosqich joriy etishni davom ettirish maqsadga muvofiq.

14.5. Huquqiy ong va huquqiy madaniyatini oshirish

Xodimlarning amaldagi qonunchilik, huquq va majburiyatlar, odob-axloq qoidalari hamda korrupsiyaga qarshi kurashish tamoyillari to'g'risidagi bilimlarini mustahkamlash, korrupsiyaga nisbatan muvofiqlik munosabatni shakllantirish va huquqbuzarliklarning oldini olishga xizmat qiluvchi tashkiliy, ma'rifiy va profilaktik tadbirlar muntazam o'tkazilishi maqsadga muvofiq.

14.6. Rahbariyat nazorati va shaxsiy namunani oshirish

Rahbarlarning shaxsiy namunasini mustahkamlash lozim, chunki respondentlarning bir qismi rahbariyat tomonidan bu borada faol harakatlarning yo'qligini qayd etgan. Manfaatlarning to'qnashuvini aniqlash va boshqarish tartiblariga qat'iy rioya etilishi, rahbar xodimlar o'rtasida etik yetakchilik va komplayens madaniyati bo'yicha, nepotizm va tanish-bilishchilikning salbiy oqibatlarini yuzasidan tushuntirish va profilaktik tadbirlar o'tkazish muvofiq hisoblanadi.

14.7. Targ'ibot tadbirlari mazmunini boyitish

Tadbirlarda ishtirok etish darajasi yuqori bo'lsa-da (69%), ularning samaradorligini "yuqori" deb baholaganlar ulushi nisbatan past (47,3%). Shu sababli tadbirlar mazmuni, formatini va interaktivligini oshirish, O'quv va targ'ibot tadbirlarini amaliy mashg'ulotlar, real misollar, vaziyatli topshiriqlar va interaktiv formatlar asosida tashkil etish tavsiya etiladi. Tadbirlarga tajribali mutaxassis va ekspertlar hamda huquqni muhofaza qiluvchi organlar vakillarini jalb etish orqali ularning sifatini oshirish.