



XAVFSIZLIK TUZILMALARI XODIMLARINI UY-JOY BILAN TA'MINLASHNING MOLIYAVIY MEXANIZMLARI

podpolkovnik Tairov Akmal Bahromovich

O'zbekiston Respublikasi Jamoat xavfsizligi universiteti magistranti

Annotatsiya. Maqolada xavfsizlik tuzilmalari xodimlarini uy-joy bilan ta'minlash masalasi kadrlarni saqlab qolish va xizmat sifati nuqtai nazaridan ko'rib chiqilgan. Xizmat uy-joyi, ijara kompensatsiyasi, imtiyozli ipoteka va jamg'arib boriladigan uy-joy tizimining afzallik va kamchiliklari solishtirilgan. Yosh xodimlar uchun ijara kompensatsiyasini kengaytirish, xizmat muddatiga bog'liq jamg'arma tizimini joriy etish va uy-joy navbatini elektron shaklda ochiq yuritish bo'yicha takliflar tavsiya etilgan.

Kalit so'zlar: uy-joy ta'minoti, xavfsizlik tuzilmalari, xodimlar, ijara kompensatsiyasi, ipoteka, jamg'arma tizimi, ijtimoiy kafolat.

Аннотация. В статье вопрос обеспечения жильём сотрудников силовых структур рассмотрен с точки зрения удержания кадров и качества службы. Сравнены преимущества и недостатки служебного жилья, компенсации за наём жилья, льготной ипотеки и накопительной жилищной системы. Даны предложения по расширению компенсации за наём жилья для молодых сотрудников, внедрению накопительной системы, зависящей от срока службы, и открытому ведению жилищной очереди в электронной форме.

Ключевые слова: жилищное обеспечение, силовые структуры, сотрудники, компенсация за наём жилья, ипотека, накопительная система, социальная гарантия.

Abstract. The article considers housing provision for security agency personnel in terms of staff retention and quality of service. It compares the



advantages and drawbacks of service housing, rent compensation, subsidized mortgages and a savings-based housing scheme. Proposals are made to expand rent compensation for young staff, introduce a savings scheme linked to length of service and keep the housing waiting list open in electronic form.

Keywords: *housing provision, security agencies, personnel, rent compensation, mortgage, savings scheme, social guarantee.*

Xodimdan uyi qayerda, oilasi qanday sharoitda yashayapti deb so'rasangiz, uning xizmatga munosabati haqida ko'p narsani bilib olasiz. Uy-joy muammosi hal bo'lmagan odam xizmatda ham xotirjam bo'la olmaydi. U ijara haqini qanday to'lashni, oilasini qayerga ko'chirishni o'ylaydi. Ba'zan qo'shimcha ish qidiradi yoki yaxshiroq sharoit taklif qilgan joyga o'tib ketadi. Xavfsizlik tuzilmalarida bu masala ayniqsa sezilarli, chunki xizmat ko'pincha xodimni boshqa shahar yoki viloyatga ko'chishga majbur qiladi.

Konstitutsiyada har kimning uy-joyga ega bo'lish huquqi mustahkamlangan va davlat bu huquqni amalga oshirishga ko'maklashishi belgilangan [1]. "2022–2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi"da huquqni muhofaza qiluvchi organlar xodimlarining ijtimoiy himoyasini kuchaytirish vazifasi qo'yilgan [2]. "O'zbekiston – 2030" strategiyasida esa aholini arzon uy-joy bilan ta'minlash dasturlarini davom ettirish nazarda tutilgan [3]. Jamoat xavfsizligi konsepsiyasida ham xodimlarni moddiy va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash xavfsizlik tizimini rivojlantirishning bir yo'nalishi sifatida ko'rsatilgan [4].

Shunga qaramay, amaliyotda uy-joy masalasi hamon ko'p xodimlar uchun eng og'ir muammo bo'lib qolmoqda. Ushbu maqolada xavfsizlik tuzilmalari xodimlarini uy-joy bilan ta'minlashning qanday moliyaviy usullari mavjudligi, ularning qaysi biri qanday sharoitda samaraliroq ekanligi ko'rib chiqiladi.



Uy-joy siyosati bo'yicha xorijiy adabiyotlarda turli yondashuvlar uchraydi. OECD mamlakatlari tajribasini umumlashtirgan "Brick by Brick" tadqiqotida uy-joy narxlarining aholi daromadiga nisbatan tez o'sishi ko'plab mamlakatlarda yoshlar uchun asosiy muammo ekani ko'rsatilgan. Mualliflar faqat qurilish bilan emas, balki ijara bozorini qo'llab-quvvatlash orqali ham bu muammoni yengillashtirish mumkinligini ta'kidlaydi [8; 9]. BMT Habitat dasturining 2022-yilgi hisobotida esa uy-joyning arzon bo'lishi shaharlarda barqaror hayotning asosiy sharti sifatida qaraladi [10].

Xodimlarni rag'batlantirish nuqtai nazaridan M.Armstrong va S.Taylor uy-joy kabi ijtimoiy imtiyozlar xodimni tashkilotda uzoq muddat saqlab qolishda ish haqidan kam bo'lmagan rol o'ynashini qayd etadi [11]. OECDning davlat xizmati bo'yicha tadqiqotida ham malakali kadrlarni saqlab qolish uchun faqat maosh emas, balki ish va yashash sharoitlariga e'tibor qaratish kerakligi aytilgan [12]. Xalqaro mehnat tashkiloti ijtimoiy himoya tizimini keng qamrovli va moslashuvchan bo'lishi lozimligini ta'kidlaydi [13].

Xavfsizlik tuzilmalarida qo'llaniladigan yoki qo'llash mumkin bo'lgan asosiy usullarni to'rt guruhga ajratish mumkin. Birinchisi – xizmat uy-joyi. Xodim xizmat qilgan davrda idoraga tegishli kvartira yoki yotoqxonada yashaydi. Ikkinchisi – ijara kompensatsiyasi. Xodim o'zi uy ijaraga oladi, idora esa ijara haqining bir qismini qoplaydi. Uchinchisi – imtiyozli ipoteka. Xodim uy sotib oladi, kredit foizining bir qismi yoki boshlang'ich to'lov davlat tomonidan qoplanadi. To'rtinchisi – jamg'arib boriladigan tizim. Xodim nomiga har yili ma'lum mablag' yig'ib boriladi va belgilangan muddat xizmat qilgandan keyin u uy sotib olish uchun ishlatiladi. Bu usul ba'zi MDH davlatlarida harbiy xizmatchilar uchun qo'llaniladi.

Bu usullarning har biri o'z afzallik va kamchiliklariga ega. Ularni quyidagi jadvalda solishtirdik.





1-jadval. Xodimlarni uy-joy bilan ta'minlash usullarining qiyosiy tavsifi

№	Usul	Afzalligi va kamchiligi
1	Xizmat uy-joyi	Xodim tez joylashadi, ko'chirishda qulay. Lekin qurilish va saqlash qimmat, xodim xizmatdan ketganda uysiz qoladi
2	Ijara kompensatsiyasi	Tez joriy qilinadi, katta boshlang'ich mablag' talab qilmaydi. Lekin xodim mulkdor bo'lmaydi, ijara narxi oshsa kompensatsiya yetmay qoladi
3	Imtiyozli ipoteka	Xodim o'z uyiga ega bo'ladi. Lekin boshlang'ich to'lov yosh xodim uchun og'ir, kredit yuki uzoq yillar davom etadi
4	Jamg'arib boriladigan tizim	Xodimni uzoq xizmat qilishga undaydi, budget yuki yillar bo'yicha taqsimlanadi. Lekin natija bir necha yildan keyin ko'rinadi

Jadvaldan ko'rinib turibdiki, bitta usul barcha xodimlar uchun bir xil darajada mos kelmaydi. Fikrimizcha, usulni xodimning xizmat bosqichiga qarab tanlash to'g'ri bo'ladi. Xizmatga yangi kelgan, hali oila qurmagan xodim uchun yotoqxona yoki ijara kompensatsiyasi yetarli. Oila qurgan va bir necha yil xizmat qilgan xodim uchun ijara kompensatsiyasi bilan birga ipotekaga tayyorgarlik ko'rish imkoniyati kerak. Uzoq yillar xizmat qilgan xodim esa jamg'arma yoki imtiyozli ipoteka orqali o'z uyiga ega bo'lishi lozim.

Ijara kompensatsiyasi alohida e'tiborga loyiq. Uning eng katta afzalligi – tezligi. Yangi uy qurish uchun yillar kerak, ijara kompensatsiyasini esa keyingi





oydan to'lash mumkin. Ammo kompensatsiya miqdori shahar va tumanga qarab farq qilishi kerak. Toshkent shahrida ijara narxi viloyat markazlariga nisbatan ancha yuqori, chekka tumanlarda esa past. Bir xil miqdordagi kompensatsiya bir joyda yetarli, boshqa joyda esa deyarli foydasiz bo'lib qoladi. Shuning uchun kompensatsiya miqdorini hududdagi o'rtacha ijara narxiga bog'lash va har yili qayta ko'rib chiqish maqsadga muvofiq.

Jamg'arib boriladigan tizim uzoq muddatli yechim sifatida qiziqarli. Uning mantiqi oddiy: xodim qancha uzoq xizmat qilsa, uning hisobida shuncha ko'p mablag' yig'iladi. Agar xodim belgilangan muddatdan oldin uzrsiz sabab bilan xizmatdan ketsa, yig'ilgan mablag'ning bir qismi unga berilmaydi. Bu xodimni tizimda qolishga undaydi. Davlat uchun ham qulay, chunki katta mablag'ni bir yo'la emas, yillar davomida bo'lib-bo'lib ajratadi. Yig'ilgan mablag'lar ishonchli moliyaviy vositalarga joylashtirilsa, ular inflyatsiyadan ham himoyalanaadi. Albatta, bunday tizimni joriy etish uchun alohida normativ hujjat va mablag'larni boshqaradigan ishonchli tashkilot kerak bo'ladi.

Yana bir muhim masala – ochiqlik. Ko'p xodimlar uy-joy navbatida qaysi o'rinda turganini, navbat qanday tezlikda harakatlanayotganini bilmaydi. Bu norozilik va ishonchsizlikka sabab bo'ladi. Navbatni elektron shaklda yuritish va har bir xodim o'z o'rnini shaxsiy kabinet orqali ko'rishi imkoniyatini yaratish bu muammoni hal qiladi. Uy-joy ajratish mezonlari, ya'ni xizmat muddati, oila a'zolari soni, xizmat sharoiti kabi omillar uchun ball tizimi joriy qilinsa, kim nima uchun oldinroq uy olgani hammaga tushunarli bo'ladi. "Raqamli O'zbekiston – 2030" strategiyasi ham davlat xizmatlarini elektron shaklga o'tkazishni nazarda tutadi [5].

Moliyalashtirish manbalari haqida ham to'xtalish kerak. Uy-joy dasturlari faqat budget hisobidan amalga oshirilsa, ular budget imkoniyatlariga qattiq bog'lanib qoladi. Shuning uchun boshqa manbalarni ham jalb qilish kerak. Masalan, banklar bilan hamkorlikda xavfsizlik tuzilmalari xodimlari uchun



maxsus ipoteka mahsulotlari ishlab chiqish, qurilish kompaniyalari bilan kelishib yangi uylardan ma'lum ulushni chegirma narxda olish mumkin. Bu borada "Davlat xaridlari to'g'risida"gi Qonun talablariga rioya qilish xaridlarning ochiq va raqobatli bo'lishini ta'minlaydi [6]. Xodimlarning mehnat va ijtimoiy huquqlari bilan bog'liq umumiy qoidalar esa Mehnat kodeksida belgilangan [7].

Xulosa qilib aytganda, uy-joy bilan ta'minlash xavfsizlik tuzilmalarida kadrlarni saqlab qolishning eng kuchli vositalaridan biri. Bizning fikrimizcha, bu masalani bitta usul bilan emas, balki xodimning xizmat bosqichiga mos keladigan bir nechta usulni birga qo'llash orqali hal qilish kerak. Birinchidan, yosh xodimlar uchun ijara kompensatsiyasini kengaytirish va uning miqdorini hududdagi ijara narxiga bog'lash zarur. Ikkinchidan, uzoq muddat xizmat qilishni rag'batlantiradigan jamg'arib boriladigan uy-joy tizimini sinov tariqasida joriy etish maqsadga muvofiq. Uchinchidan, banklar va qurilish kompaniyalari bilan hamkorlikda xodimlar uchun maxsus ipoteka shartlarini ishlab chiqish lozim. To'rtinchidan, uy-joy navbatini elektron shaklda, aniq ball tizimi asosida ochiq yuritish kerak.

Uyi bor xodim xizmatga ham boshqacha yondashadi. Shuning uchun uy-joyga sarflangan har bir so'm xizmat sifatiga qo'yilgan sarmoya deb qaralishi kerak.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T.: O'zbekiston, 2023. – 80 b.
2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 28-yanvardagi "2022–2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida"gi PF-60-son Farmoni // lex.uz.



3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi "O'zbekiston – 2030" strategiyasi to'g'risida"gi PF-158-son Farmoni // lex.uz.
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 29-noyabrdagi "O'zbekiston Respublikasi jamoat xavfsizligi konsepsiyasini tasdiqlash va uni amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-27-son Farmoni // lex.uz.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 5-oktabrdagi "Raqamli O'zbekiston – 2030" strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-6079-son Farmoni // lex.uz.
6. O'zbekiston Respublikasining 2021-yil 22-apreldagi "Davlat xaridlari to'g'risida"gi O'RQ-684-son Qonuni // lex.uz.
7. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022-yil 28-oktabr, O'RQ-798-son // lex.uz.
8. OECD. Brick by Brick: Building Better Housing Policies. – Paris: OECD Publishing, 2021.
9. OECD. Brick by Brick (Volume 2): Better Housing Policies in the Post-COVID-19 Era. – Paris: OECD Publishing, 2023.
10. UN-Habitat. World Cities Report 2022: Envisaging the Future of Cities. – Nairobi: UN-Habitat, 2022.
11. Armstrong M., Taylor S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 15th ed. – London: Kogan Page, 2020. – 832 p.
12. OECD. Public Employment and Management 2021: The Future of the Public Service. – Paris: OECD Publishing, 2021.
13. International Labour Organization. World Social Protection Report 2024–26: Universal social protection for climate action and a just transition. – Geneva: ILO, 2024.