



Implemented by:



O'zbekiston Kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashlari faoliyati to'g'risida hisobot

Paul Comin tomonidan tayyorlangan

“SmithComyn & Associates”

Imprint

Nashrga tayyorlovchi

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Bosh ofis Germaniyaning Bon va Eshborn
shaxarlaridaro'yxatdan o'tgan.

“O'zbekiston kasb-hunar ta'limi tizimida islohot va modernizatsiya jarayonini qo'llab-quvvatlash” loyihasi.

GIZ Project Office

Olmazor tumani, Sebzor ko'chasi 313.

www.giz.de

Sana

2023 yil oktyabr

Design

TexVET loyihasi xodimlari: Nodir Raximov, Shuxrat Riskiev.

Tayyorladi:

Paul Comyn, SmithComyn & Associates

Ushbu hisobotdagi fikr va tahlillar muallif(lar)ning javobgarligi bo'lib, GIZ qarashlari va rasmiy siyosatini aks ettirmaydi.

Ushbu nashr/hisobot Germaniya Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot federal vazirligi (BMZ) nomidan Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH (Germaniya xalqaro hamkorlik bo'yicha federal tashkiloti) tomonidan amalga oshirilayotgan “O'zbekiston kasb-hunar ta'limi tizimida islohot va modernizatsiya jarayonini qo'llab-quvvatlash (TexVET)” loyihasi doirasida ishlab chiqilgan va nashr etilgan.

Mundarija

Minnatdorchilik	4
1. Umumiy ma'lumotlar.....	5
2. Professional ta'lim va kasbga o'qitish tizimiga korxonalarini jalb etish.....	6
3. O'zbekistonning Kasbiy malaka va bilimlarni rivojlantirish bo'yicha Tarmoq kengashlari.....	9
4. Metodologiya	12
5. So'rov natijalari.....	14
5.1 Respondentlarning profili	14
5.2 Tarmoq kengashi a'zolari va korxonalar ishtiroki	15
5.3 Tarmoq kengashlarining ish uslublari	16
5.4 Tarmoq kengashlarini kadrlar bilan ta'minlash va moliyaviy ta'minlash	18
5.5 Tarmoq kengashlarining soni va faoliyat doirasi.....	19
5.6 Tarmoq kengashlarining ish samaradorligi	21
6. Muhokama	26
7. Tarmoq kengashlari faoliyati samaradorligini oshirish bo'yicha tavsiyalar	33
8. Havolalar va qo'shimcha adabiyot	35
9. Ilovalar	37

Minnatdorchilik

Ushbu hisobot GIZ tomonidan amalga oshirilayotgan “O‘zbekiston kasb-hunar ta‘lim tizimini isloh qilish va modernizatsiyalash jarayonini qo‘llab-quvvatlash” (TexVET) loyihasi doirasida tayyorlangan. Hisobotni ishlab chiqish O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va kambag‘allikni qisqartirish vazirligining Mehnat bozori tadqiqotlari institutining faol ko‘magisiz amalga oshmasdi.

Tarmoq kengashlari, xususan, to‘qimachilik, kimyo, ta‘lim, suv xo‘jaligi va turizm sohalaridagi tarmoq kengashlari xodimlari va a‘zolarining hissalarini ham e‘tirof etish lozim. Shuningdek, GIZ TexVET loyiha jamoasiga, xususan Kamila Xodjayeva va Nodir Raximovga minnatdorchiligimni bildiraman.

1. Umumiy ma'lumotlar

GIZning "O'zbekiston kasb-hunar ta'limi tizimini isloh qilish va modernizatsiya qilish jarayonini qo'llab-quvvatlash" (TexVET) loyihasining asosiy maqsadi O'zbekiston aholisi uchun barqaror bandlikni yaratish va daromad olish imkoniyatlarini yaxshilashdan iborat. Loyiha kasb-hunar ta'limi tizimini mustahkamlash hamda barqaror "yashil" o'sishni va yangi ish o'rinlari yaratishni rag'batlantirish orqali ushbu maqsadga erishishga qaratilgan.

Loyiha strategiyasi O'zbekistonda amalga oshirilayotgan professional ta'lim va kasbga o'qitish (PTKO') tizimini keng qamrovli isloh qilishni qo'llab-quvvatlash bo'yicha ko'p bosqichli yondashuvni nazarda tutadi. Xususan, loyiha quyidagilarga erishishga qaratilgan:

- kasb-hunar ta'limi va o'qitish tizimining ehtiyojlarini tushunishni yaxshilash uchun tegishli davlat, tadbirkorlik va ta'lim sub'ektlari o'rtasida samarali hamkorlik;
- kasb-hunar ta'limi va o'qitishning yangi me'yoriy-huquqiy bazasini ishlab chiqishda siyosat uchun mas'ullar, ta'lim sohasi va ish beruvchilar o'rtasidagi hamkorlik;
- kasb-hunar ta'limi va o'qitish hamda dual ta'limga qo'shma yondashuvlarni amalga oshirishda ta'lim sohasi va biznes sektori o'rtasidagi institutsionallashtirilgan hamkorlik.

Ushbu maqsadlarga erishish uchun loyiha doirasida siyosiy qarorlar qabul qiluvchilar, ish beruvchilar va ta'lim muassasalari vakillari o'rtasida muvofiqlashtirilgan hamkorlikni rivojlantirishga qaratilgan turli tadbirlar amalga oshirildi. Ushbu sa'y-harakatlar tufayli O'zbekistonda isloh qilingan kasb-hunar ta'limi va o'qitish iqtisodiyotning tanlangan asosiy tarmoqlarga bo'lgan ehtiyojlarini yaxshiroq qondirishi kutilmoqda.

O'zbekiston kasb-hunar ta'limi tizimidagi so'nggi islohotlarning elementlaridan biri mehnat bozori va PTKO' o'rtasidagi aloqalarni mustahkamlashning asosiy mexanizmi sifatida Tarmoq kengashlarini tashkil etish bo'ldi. Bunday islohotlar ushbu masalaga bo'lgan xalqaro darajadagi qiziqish kengayib borayotganligini aks ettiradi va bu orqali xususiy sektorning kasb-hunar ta'limi, o'qitish va malaka oshirishda ishtirok etishining yetakchi institutsional mexanizmi sifatida tarmoq Kengashlarini tashkil etgan mamlakatlar soni ortib bormoqda.

Ushbu hisobotning maqsadi O'zbekistondagi Tarmoq kengashlarining joriy holati va tajribasini taqdim etish va tahlil qilishdan iborat. Hisobot ko'nikmalar bo'yicha tarmoq organlarining xalqaro misollarini ko'rib chiqish bilan boshlanadi, O'zbekistondagi Tarmoq kengashlari faoliyati tavsiflanadi, so'ngra O'zbekistondagi kasbiy ta'lim ekotizimida Tarmoq kengashlarining o'zlari va manfaatdor tomonlarning kengroq guruhi ishtirokida o'tkazilgan tadqiqot natijalari taqdim etiladi. Hisobot yakunida Tarmoq kengashlari faoliyati samaradorligiga ta'sir etuvchi asosiy masalalar muhokama qilinadi va kelgusida ularning faoliyatini yaxshilash bo'yicha tavsiyalar beriladi.

2. Professional ta'lim va kasbga o'qitish tizimiga korxonalarni jalb etish

Ko'plab mamlakatlarning professional ta'lim va kasbga o'qitish tizimlarining asosiy yo'nalishi siyosat, strategiya va dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirishda korxonalar ishtirokini oshirishdan iborat¹. Bunday ishtirok etish mehnat bozori va ta'lim va trening tizimi o'rtasidagi aloqani mustahkamlashdan iborat.

Samarali kasb-hunar ta'limi tizimining muhim ko'rsatkichlaridan biri uning mehnat bozori ehtiyojlariga yo'naltirilganligidir. Shuning uchun ham zamonaviy kasb-hunar ta'limi tizimini yaratishga intilayotgan mamlakatlar mehnat bozori talablarini o'qitish jarayoniga integratsiya qilish uchun o'z strategiyalarini ishlab chiqmoqda. Shu bilan birga, mamlakatlar kasb-hunar ta'limning barcha asosiy bosqichlarida – ehtiyojlarni aniqlash va kasbiy standartlarni ishlab chiqishdan tortib, o'quvchilarning malakasini baholash va sertifikatlashgacha bo'lgan davrda ish beruvchilarning ishtirokini ta'minlash muhimligi tamoyilidan kelib chiqadi.

Masalan, Germaniyada davlat va iqtisodiyotning yaqin hamkorligi kasb-hunar ta'limi tizimining muhim tamoyillaridan biri bo'lib, bunda davlat, ish beruvchilar va kasaba uyushmalari birgalikda kasb-hunar ta'limi uchun sharoitlar yaratadi. Bu standartlar va o'quv dasturlarini ishlab chiqish, shuningdek, kasb-hunar ta'limi sifatini baholash, sertifikatlashtirish va ta'minlashni o'z ichiga oladi. Korxonalar kasbiy tayyorgarlik va malaka oshirish bilan bog'liq tadbirlarni o'tkazish va moliyalashtirishda ham ishtirok etadi.

Hukumatlar va ijtimoiy sheriklar mehnat dunyosi va ta'lim dunyosini bir-biriga yaqinlashtirish maqsadiga erishishning samarali usuli sifatida tarmoqbay yondashuvlarga tobora ko'proq e'tibor bermoqda. Bu yangi tushuncha emas, lekin u ko'plab mamlakatlarda yaqinda ommalashdi. Ko'nikmalarni rivojlantirishga tarmoqlarga asoslangan yondashuv asosiy manfaatdor tomonlarga iqtisodiyotning o'z sektoridagi malaka muammolarini aniqlash va birgalikda yechimlarni ishlab chiqish imkonini beradi.

Bu muammolar va yechimlarga egalik darajasini oshirish imkonini beradi va ko'pincha professional rivojlanish masalalari bo'yicha ilgari birga ishlamagan ishtirokchilar o'rtasida yangi hamkorlikni yo'lga qo'yadi. Tarmoqlar asosidagi yondashuvlar odatda sektorning asosiy manfaatdor tomonlarini birlashtiruvchi va ularning faoliyatini davom ettiruvchi institutsional tuzilmani yaratishni talab qiladi. Ko'plab mamlakatlarda bunday tashkilotlar Tarmoq kengashlari yoki Sanoat kengashlari deb ataladi.

1-jadvalda ko'rsatilganidek, Sung va Raddon (2021-y.) ko'nikmalarni rivojlantirishga sohaviy yondashuvning bir qismi sifatida turli mamlakatlarda joriy etilgan turli modellarni ko'rsatish uchun “ish beruvchi tomonidan boshqariladigan” kasbiy ko'nikmalarni rivojlantirish organlarining tipologiyasini ishlab chiqdi.

Sung va Raddon tipologiyasiga ko'ra, O'zbekistondagi Tarmoq kengashlari tizimi “A” tipdagi (“Ish beruvchi ishtirokida”) modelni aks ettiradi, bunda ish beruvchilar tarmoq organlari ishida ixtiyoriy ravishda ishtirok etadilar, bu ularga bir qator strategik masalalar va dasturlar bo'yicha o'z fikrlarini bildirish imkonini beradi.

¹ “Korxonalar” atamasi iqtisodiy faoliyatning barcha sohalarida ish beruvchilar va ishchilar vakillariga nisbatan qo'llaniladi. Buni kasbiy tashkilotlar, sanoat birlashmalari, ish beruvchilar tashkilotlari va kasaba uyushmalari deb tushunish mumkin.

<p>A. Ish beruvchi ishtirokida” (2ta variant)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tarmoqlardagi malaka oshirish sohasidagi investitsiya va amaliy faoliyatga ish beruvchilarni ixtiyoriy ravishda, asosan, maslahatlashuvlar orqali jalb etish (<i>misol: Avstraliya</i>) 2. Tarmoqlardagi malaka oshirish va ixtiyoriy maslahatlarni moliyalashtirishga ish beruvchilarni qonuniy jalb qilish (<i>misol: Janubiy Afrika</i>). 	<p>C. Ish beruvchi tomonidan modellashtirilgan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sanoat o'qitish amaliyotini shakllantirish uchun ishlatiladigan “eng yaxshi amaliyot” ko'nikmalarini rivojlantirish modellari (<i>misol: Singapur</i>)
<p>B. Ish beruvchi egaligida</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ish beruvchilar uyushmalari va vakillik guruhlaridan aniqlangan tarmoq strategiyalari va malaka ehtiyojlari bilan bog'liq bo'lgan ish beruvchi tomonidan moliyalashtiriladigan tarmoqbay yondashuv (<i>misol: Braziliya</i>) 	<p>D. Ish beruvchining tashabbusi bilan (2ta variant)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ish beruvchi talablari asosida belgilanadigan davlat kasb-hunar ta'limi tizimi (<i>misol: Niderlandiya</i>) 2. Ta'limga sarmoya kiritish uchun ish beruvchilarni birlashtirgan xususiy hamkorlik (<i>misol: AQSh</i>).

1-jadval: “Ish beruvchi tomonidan yo'naltiriladigan” yondashuvlar modellari
(Manba: Sung & Raddon 2021)

Shu o'rinda alohida ta'kidlab o'tish joizki, tarmoq organlarining har xil turlari mavjud bo'lib, ular o'zining huquqiy tuzilishi, a'zoligi, mustaqilligi darajasi va davlat organi sifatida qabul qilinishi darajasi jihatidan tubdan farqlanadi. Bu omillarning barchasi O'zbekistonda kasb-hunar ta'limi bo'yicha tarmoq kengashlarining bugungi kundagi faoliyatiga ta'sir etuvchi asosiy omillardir.

Ko'nikmalar bo'yicha tarmoq organlarining (KBTO) har xil mamlakatlardan modellari misollarini ko'rib chiqish ushbu hisobot doirasiga kirmasa ham, ularning roli va mas'uliyatini ko'rib chiqayotganda, siyosatchilar bunday organlarni yaratish orqali nimaga erishmoqchi va ular qanday ish beruvchi (yoki korxonalar) boshchiligidagi tizimni yaratmoqchi ekanliklarini aniqlashlari muhim.

Misol uchun, agar KBTO tizimining asosiy maqsadi muayyan sanoat tarmog'i uchun boshlang'ich darajadagi ko'nikmalarni yetkazib berishni ko'paytirish bo'lsa, unda sanoat sohalarining manfaatdor tomonlari va o'qitish muassasalari o'rtasidagi muvofiqlashtirish va hamkorlikka qaratilgan yondashuv belgilangan maqsadga erishishda katta yordam berishi mumkin. Ushbu yondashuv Daniya milliy savdo qo'mitalari faoliyatida o'z aksini topdi, ularning asosiy roli o'z sanoatida boshlang'ich professional ta'lim va kasbga o'qitish dasturlari va yo'nalishlarini ishlab chiqishni nazorat qilishdir (CEDEFOP, 2012).

Biroq, agar KBTO tizimining asosiy maqsadi kadrlar tayyorlash bo'yicha to'g'ridan-to'g'ri korxonalar mas'uliyatini oshirishdan iborat bo'lsa, unda sanoat organlariga moliyalashtirish ustidan ma'lum bir nazorat berilgan yondashuv strategiyasi samaraliroq bo'lishi mumkin. Bu Janubiy Afrika va Braziliyada qo'llaniladigan yondashuv bo'lib, bularda sanoat organlari ta'limni moliyalashtirish qanday ishlatilishini aniqlashda muhim rol o'ynaydi.

Sung & Raddon tipologiyasidan yana bir atab o'tilishi muhim bo'lgan jihat shundaki, korxonalar ishtirokini oshirishga intilayotgan mamlakatlarning barchasi ham kasbiy malaka oshirish organlarini tashkil etmagan. Singapur, AQSh va Xitoy kabi davlatlar sanoat bilan aloqa qilishning boshqa mexanizmlaridan foydalanmoqda. Biroq, KBTO tashkil etilgan mamlakatlarda ular turli xil rol va majburiyatlarga ega ekanligini tan olish muhim. Ular quyidagi 2-jadvalda to'rtta asosiy funktsiyalar turiga guruhlangan:

- Konsultativ funktsiyalar - sanoat korxonalarini mehnat bozori to'g'risida ma'lumot, malakali kadrlarga bo'lgan ehtiyoj bo'yicha tavsiyalar berib, siyosat va strategiyalarni ishlab chiqishga hissa qo'shadilar;
- Dizayn funktsiyalari – korxonalar standartlari, o'quv rejalari, dasturlari va malakalarini ishlab chiqishda ishtirok etadilar;
- Qo'llab-quvvatlash funktsiyalari –korxonalar o'z sektoridagi kasbiy ta'lim tizimi faoliyatining turli jihatlarida, o'qitishni tashkil etishdan tortib, baholash va sertifikatlashgacha faol ishtirok etadi; va oxirigisi
- Boshqaruv funktsiyalari – korxonalar o'z sektoridagi sifat kafolati, moliyalashtirish yoki sertifikatlash kabi asosiy quyi tizimlar uchun umumiy javobgarlikka ega bo'ladi.

Maslahatlashuv	Dizayn	Qo'llab-quvvatlash	Boshqarish
Siyosat masalalari bo'yicha maslahat va fikr-mulohazalarni taqdim etish	Malakaviy standartlarni ishlab chiqish va yuritish	O'quv muassasalari, kurslar va ekspertlar uchun sifat kafolatini ta'minlash	Shogirdlikni boshqarish va rag'batlantirish
Mehnat bozori ma'lumotlarini shakllantirish va/yoki talqinlash	Malakalarni ishlab chiqish	O'qitishning afzalliklarini targ'ib qilish	Sohada kadrlarni tayyorlashni muvofiqlashtirish
	O'quv dasturlari va o'quv resurslarini ishlab chiqish	Kasb tanlash bo'yicha ma'lumot, maslahat va tavsiyalarni targ'ib qilish	Kadrlar tayyorlash sohasidagi davlat tashabbuslari va dasturlarini boshqarish
	O'quv dasturlarini ishlab chiqish	Trening o'tkazish va baholashda yordam berish	Yig'implardan olingan mablag'larni boshqarish
		O'qituvchilar, murabbiylar va baholovchilarning malakasini oshirishni qo'llab-quvvatlash	Baholash va sertifikatlashni boshqarish

2-jadval: Tarmoq kengashlarining roli va mas'uliyati (Manba: XMT, 2021)

Shuni ta'kidlash kerakki, barcha KBTO o'z rollari va majburiyatlari doirasida konsultativ, loyihaviy, qo'llab-quvvatlash yoki boshqaruv funktsiyalarini bajarmaydi. Bundan tashqari, xalqaro miqyosda konsultativ funktsiyalaridan boshqaruv funktsiyalariga o'tish tendentsiyasi kuzatilayotgan bo'lsa-da, KBTOning texnik topshiriqlari bu borada kumulyativ bo'lishi shart emas. Masalan, Keniyadagi tarmoq malakalari bo'yicha maslahat qo'mitalari asosiy funktsiyalari yuqoridagi jadvalda tavsiflanganidek, konsultativ funktsiyasi doirasida hech qanday mas'uliyati yo'q, dizayn funktsiyasi doirasida standartlar, kasblar va malakalarni ishlab chiqish bilan bog'liq.

Sung & Raddon (2021) shuningdek, ish beruvchining KBTOdagi ishtiroki tabiati ham sezilarli darajada farq qilishini ta'kidlash uchun ish beruvchi tomonidan boshqariladigan KBTO tipologiyasidan foydalanadi va bu ish beruvchilarning kasbiy ko'nikmalarni shakllantirishdagi roliga va sohalarda kasbiy mahorat bo'yicha kun tartibi qanday belgilanishiga ta'sir qiladi. Resurslar va huquqiy mandat masalalari KBTO faoliyatining asosiy masalalari bo'lsa-da, rol va mas'uliyatning kengligi ularning kasbiy ta'lim tizimidagi o'zgarishlarning faol agentlari sifatidagi samaradorligi bilan chambarchas bog'liq bo'lishi mumkin.

So'nggi o'n yillikda KBTO ko'plab mamlakatlarda, ayniqsa global Janubda, sohaga asoslangan yondashuvlarni joriy etish va kasbiy ta'lim sohasida korxonalar ishtirokini kuchaytirish bo'yicha pilot loyihalar yoki keng ko'lamli siyosat tashabbuslari orqali o'z salohiyatini o'rganayotgan siyosatchilar e'tiboriga qaytdi. Shunday qilib, KBTO kasb-hunar ta'limi tizimini isloh qilish bo'yicha milliy strategiya va tashabbuslarning tobora keng tarqalgan elementiga aylanib bormoqda. Natijada bir qator davlatlar, jumladan Bangladesh, Kambodja, Chili, Efiopiya, Gambiya, Gana, Armaniston, Gruziya, Hindiston, Iordaniya, Tanzaniya va Vietnam kabi mamlakatlarda KBTO yaratildi yoki yaratilmoqda.

Milliy miqyosda KBTOni joriy etish tajribasini dalillovchi nashr etilgan sharhlar hali ham kam bo'lsa-da, muammolar mavjudligini, jumladan, korxonalarni jalb qilishning samaradorligi va ish beruvchilar va ishchilar vakillarining ushbu organlar ishida ishtirok etishini tan olish kerak. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) ta'kidlaganidek, KBTO o'z sektorida yuqori darajadagi korxonalar rahbariyatining ishtiroki va yetakchiligini ta'minlash uchun PTKO' tizimida yetarli resurslar, qo'llab-quvvatlash va mazmunli rollar bilan ta'minlanishi kerak. Ular, shuningdek, ushbu yetakchi rolni o'z zimmlariga olish va korxonalar va ta'lim va kadrlar tayyorlash tizimi o'rtasida ishonchli vositachi bo'lish uchun zarur bo'lgan tajribani rivojlantirish va to'plash uchun vaqt kerak. (XMT 2021)

Ko'nikmalar bo'yicha tarmoq organlari to'g'risidagi ushbu qisqacha ma'lumot kontekstida ularning O'zbekistonda qanday shakllanganligini ko'rib chiqamiz.

3. O'zbekistonning Kasbiy malaka va bilimlarni rivojlantirish bo'yicha Tarmoq kengashlari

2020-yilda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PQ-4939-sonli "Malakalarni baholash tizimini tubdan takomillashtirish va mehnat bozori malakali kadrlar bilan ta'minlash chora-tadbirlari to'g'risida" qaroriga muvofiq, 29 ta tarmoq kengashi tashkil etildi. Ular Kasbiy malaka va bilimlarni bo'yicha tarmoq kengashlari deb ataladi.

Tarmoq kengashlarining tashkil etilishi Vazirlar Mahkamasining qarori (15-maydagi 287-sonli) bilan 2020-yilda tasdiqlangan Kasbiy malaka, bilim va ko'nikmalarni rivojlantirish milliy tizimini joriy etishni qo'llab-quvvatlash bo'yicha zarur va muhim qo'shimcha chora sifatida ko'rildi. Ushbu tizim sakkiz darajadan iborat Milliy malakalar ramkasini va malakalarga, shu jumladan norasmiy va informal o'rganish natijalarini tan olish, validatsiya va sertifikatlash orqali ega bo'lishning moslashuvchan mexanizmlarini o'z ichiga oladi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Tarmoq kengashlarini tashkil etish to'g'risidagi (PQ-4939) Qaroriga muvofiq, O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi huzurida Mehnat bozori tadqiqotlari instituti tashkil etildi. Mazkur institut zimmasiga tarmoq kengashlari faoliyatini uslubiy, tashkiliy va axborot bilan ta'minlash vazifasi yuklangan.

PQ-4939da ko'rsatilganidek, Tarmoq kengashlarining asosiy funksiyalari va majburiyatlari quyidagilardan iborat:

1. mehnat bozori monitoringi asosida tarmoqlarning malaka va bilimlarga ehtiyojlari va tendensiyalarini aniqlash;
2. tarmoqqa oid malaka doiralari ishlab chiqish, joriy etish va takomillashtirish;
3. kasbiy standartlarni ishlab chiqish va joriy etish bo'yicha faoliyatni muvofiqlashtirish;
4. norasmiy va informal o'qitishning natijalarini tan olish, validatsiya va akkreditatsiya (sertifikatsiya) qilish tizimini shakllantirish, shu jumladan malakalarni baholash markazlari faoliyatini tashkil qilish;
5. yoshlarni kasbga yo'naltirish, professiogramma va axborot materiallarini ishlab chiqish bo'yicha ishlarni tashkil etish; va
6. tarmoqqa oid malaka doiralari va kasbiy standartlardan kelib chiqqan holda Klassifikatorni takomillashtirish hamda mehnatga haq to'lashga oid me'yorlarni aniqlash bo'yicha takliflarni tayyorlash. (O'zbekiston Respublikasi Hukumati, 2020 yil).

Tarmoq kengashlarining norasmiy va informal o'rganish natijalarini tan olish, validatsiya va sertifikatatsiya qilish bo'yicha mas'uliyatini yanada aniqlashtirish maqsadida "Aholi bandligi to'g'risida"gi Qonunga (O'zRQ-642, 20 oktyabr 2020-y.) "Tarmoq kengashlari va malakani baholash markazlari to'g'risida"gi modda qo'shildi hamda Vazirlar Mahkamasining (2021-yil 30-sentabrdagi 616-sonli) qarori bilan Tarmoq kengashlari va Malakani baholash markazlari faoliyati to'g'risidagi Namunaviy nizom tasdiqlandi.

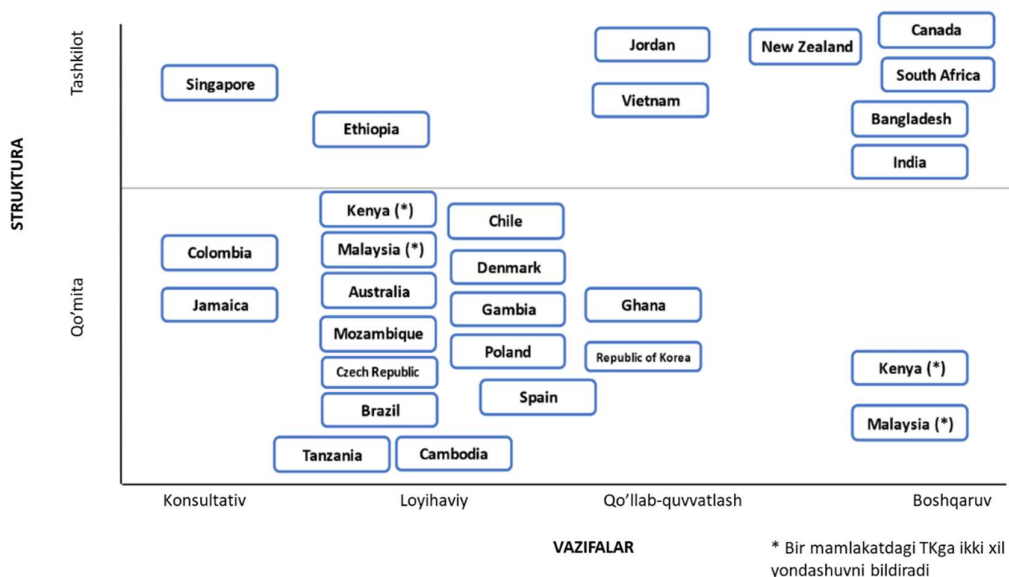
3-jadvalda oltita tarmoq kengashlarining kasbiy malaka bo'yicha rollarini 2-jadvalda ilgari belgilangan asosiy funksional guruhlariga muvofiq guruhlash ko'rsatilgan.

Konsultativ funktsiya	Dizayn funktsiya	Qo'llab-quvvatlash funktsiyasi	Boshqaruv funktsiyasi
1-rol: mehnat bozoriga tegishli ma'lumotlar tahlili	2-rol: tarmoqqa oid malaka doiralari	3-rol: kasbiy standartlarni amalga oshirish	4-rol: Malakalarni baholash markazlari
	6-rol: Kasbiy tasniflash tizimi	5-rol: Kasbga yo'naltirish	

3-jadval: XMT funksional sohalari bo'yicha tasniflangan O'zbekistondagi tarmoq kengashlarining asosiy rol

Bunda biz O'zbekistonda tarmoq kengashlarining roli KBTO odatda bajaradigan funksiyalarning to'liq spektrini qamrab olishini ko'ramiz va shuning uchun hech bo'lmaganda shu asosda O'zbekiston kasb-hunar ta'limi tizimida keng va potentsial muhim rol o'ynashi mumkin.

O'zbekistondagi Tarmoq kengashlarining roli 1-rasmda ko'rsatilganidek, boshqa mamlakatlardagi KBTOlarga o'xshashdir. Rasmga ko'ra, Tarmoq kengashlari xalqaro miqyosda keng ko'lami vazifalarni bajaradi. Ularning Malakalarni baholash markazlari ishidagi ishtiroki O'zbekistonni KBTO o'z sektorida kasb-hunar ta'limi tizimi faoliyatining asosiy quyi tizimi uchun mas'ul bo'lgan kam sonli mamlakatlar guruhiga kirishini bildiradi. Xususan, bunday markazlar ilgari olingan ta'limni tan olish va tasdiqlash uchun javobgardirlar.



1-rasm. KBTO tuzilishi va rollarining xalqaro misollari

Shuningdek, 1-rasmdan ko'rinib turibdiki, boshqaruv funksiyalarini bajaruvchi ko'pchilik KBTOlar O'zbekistondagidek davlat qo'mitalari emas, balki mustaqil yuridik shaxslardir.

"Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi qonunda kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashlari faoliyatini moliyaviy ta'minlash o'z tarmog'i bo'yicha tarmoq kengashini tashkil etgan turli tarmoq vazirliklari, davlat qo'mitalari, idoralar, birlashmalar, korxonalar va tashkilotlarga yuklatilishi belgilab qo'yilgan. 4939-sonli Prezident Qaroriga muvofiq, kasbiy mahorat bo'yicha tarmoq kengashlari faoliyatini tashkil etish uchun javobgarlik quyidagilarga yuklangan:

- 16 ta davlat vazirliklari;
- 5 ta davlat qo'mitasi;
- 2 ta agentlik;
- 3 ta uyushma; Va
- 2 ta aksiyadorlik jamiyati (AJ). (O'zbekiston Hukumati, 2020 yil).

29 ta tarmoq kengashining 24 tasi davlat organlari huzurida.² Bu esa O'zbekistondagi tarmoq kengashlarining umuman korxonalar tomonidan boshqarilmasligidan yoki korxonalar bilan chambarchas bog'liqligi yo'qligidan dalolat beradi.

Shu munosabat bilan O'zbekistonda Tarmoq kengashlarining yana bir o'ziga xos jihati – ularning tuzilishi va tarkibi yuzaga keladi. O'zbekistonda tarmoq kengashlari mustaqil yuridik shaxs hisoblanmaydi, shuning uchun 1-rasmda ko'rsatilganidek, ular "nazorat qilish" funksiyasini bajaradigan KBTOlar orasida o'ziga xos o'rinni egallaydi. O'zbekistonda tarmoq kengashlari a'zolarining asosiy qismi davlat sektori vakillaridir. Xususi sektor vakillari mavjud

² Davlat organlari tuzilmasida bo'ladigan o'zgartirishlar, ehtimol, bir nechta vazirliklarni birlashtirishga olib keladi, bu Respublika kengashi tarkibiga va tarmoq kengashlarining mumkin bo'lgan soniga ta'sir qiladi.

bo'lsa-da, ular ozchilikni tashkil etadi, bu ularni xususiy sektor vakillari nafaqat tashkilotga rahbarlik qiladigan yoki mezbonlik qiladigan, balki a'zolarning ko'pchiligini ham tashkil etuvchi boshqa KBTOlardan ajratib turadi. Shu ma'noda O'zbekistonda tarmoq kengashlarini "korxonalar tomonidan boshqariladi" deb bo'lmaydi va ular shunchaki davlat qo'mitalaridir. O'zbekistonda savdoni erkinlashtirish va xususiy sektorni rivojlantirish nisbatan erta bosqichda bo'lsa-da, sanoat vakillarining yetishmasligi sezilarli darajada.

O'zbekistondagi tarmoq kengashlarini boshqa mamlakatlardagi KBTOlardan ajratib turadigan yana bir xususiyat kasblar ko'lamidir. Odatda universitet ma'lumoti va diplom yoki aspirantura darajasida malaka talab qiladigan kasblar uchun kasbiy standartlarni ishlab chiqish uchun mas'ul bo'lgan KBTOlar juda oz bo'ladi. Har bir sohaning o'ziga xos malaka darajasi mavjud. Ta'lim sohasi bo'yicha Tarmoq kengashining ishi o'qituvchilar, maktab maslahatchilari va maktab psixologlari kabi kasblarni qamraydi. Ushbu kasb egalari, odatda, kasb-hunar ta'limi tizimi tomonidan tayyorlanmaydilar. Xuddi shunday holat soliq, adliya va iqtisodiy faoliyat "sektorlari" bo'yicha tarmoq kengashlarida ham mavjud deb hisoblanadi.

Ushbu keng kasbiy doira kasb-hunar va oliy ta'limda malaka yo'llari va o'quv dasturlari masalalarini hal qilish uchun ulkan urinish sifatida qaralishi mumkin bo'lsa-da, bu ishning murakkabligi va sanoatning ko'plab tarmoqlari uchun ushbu masalaning cheklangan dolzarbligi, ehtimol, boshqa sohalarda sanoat oldida turgan dolzarb ko'nikmalar ustuvorliklari hisobga olgan holda, bunday qamrovga bo'lgan ehtiyojni shubha ostiga qo'yadi.

"Iqtisodiy yoki sanoat sektori" tushunchasini aniqlash usuli ham O'zbekistondagi tarmoq kengashlarining o'ziga xos jihatidir. Tarmoq kengashlar tashkil etilgan ko'pgina mamlakatlarda tarmoq qamrovi Kasblarning xalqaro standart tasnifi (ISCO), qiymat zanjiri guruhlari yoki hukumatning rivojlanish ustuvorliklari asosida aniqlanadi.

O'zbekiston soliq, standartlashtirish va sertifikatlashtirish, inson resurslari va mehnatni muhofaza qilish, iqtisodiy faoliyat, adliya va hayot xavfsizligi kabi "tarmoqlar" bo'yicha alohida sanoat organiga ega bo'lgan unikal pozitsiyaga ega.

Ko'rinib turibdiki, O'zbekistonda tarmoq kengashlari o'z rivojlanishining dastlabki bosqichida. Ular uch yildan kamroq vaqt mobaynida faoliyat yuritib kelmoqda va o'z vakolatlarida ko'rsatilgan oltita asosiy yo'nalish bo'yicha ham ish boshlamagan. Shuningdek, Respublika kengashining asosiy ishchi organi bo'lgan va tarmoq kengashlari faoliyatiga mas'ul bo'lgan Mehnat bozori ilmiy-tadqiqot instituti hali to'liq faoliyat ko'rsatmayotganini va dastlab rejalashtirilganidek to'liq shtatga ega emasligini ham alohida ta'kidlash lozim. Ya'ni, tarmoq kengashlariga operativ yordam ko'rsatish darajasi mukammaldan yiroq.

4. Metodologiya

Ushbu hisobotda taqdim etilgan tadqiqot kabinet tadqiqoti (desk research), Tarmoq kengashlari so'rovi va asosiy manfaatdor tomonlar bilan suhbatlarni o'z ichiga oladi. Tadqiqot natijalari uchta yo'nalish bo'yicha taqdim etilgan:

- tadqiqotning asosiy natijalarining qisqacha mazmuni (5-bo'lim);
- beshta Tarmoq kengashlarining amaliy tahlili (A-E-illovalar);
- ushbu manbalardan foydalanish natijasida yuzaga keladigan natijalar va muammolarni muhokama qilish va asosiy manfaatdor tomonlar bilan o'tkazilgan suhbatlar (6-bo'lim).

So'rov

Onlayn so'rov TexVET loyihasi doirasida Mehnat bozorini tadqiqotlari instituti (MBTI) ishtirokida ishlab chiqilgan. Anketaning nusxasi G ilovasida keltirilgan. 2023-yil avgust oyida O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi so'rovnomanini 29 ta tarmoq kengashlarining har biriga tarmoq kengashlari a'zolariga tarqatish so'rovi bilan yubordi. Keyinchalik MBTI va Respublika kengashi rasmiy xat orqali tarmoq kengashlariga anketa to'ldirish so'rovini jo'natdilar. So'rov 1 oy davomida onlayn rejimda ochiq bo'lib turdi.

Shu vaqt ichida 61 ta javob olindi. Tarmoq kengashlarining potentsial a'zolarining aniq umumiy soni noma'lum bo'lsa-da, mumkin bo'lgan javoblarning umumiy soni 500 dan ortiq bo'lishi mumkinligi taxmin qilinmoqda. Bunga asosan, javob berish darajasi ham past – 10% dan kam. Respondentlarning umumiy sonining atigi 43 foizi tarmoq kengashlarining to'liq a'zolari, qolganlari esa, asosan, ularga bog'langan Makalarni baholash markazlari yoki ushbu sohada faoliyat yurituvchi boshqa o'qitish ta'minotchilari tomonidan ifodalandi. Respondentlarning taxminan 10 foizi korxonalar vakillari edi. Ushbu natijalarni turli yo'llar bilan talqin qilish mumkin va quyidagilarni ko'rsatadi:

- tarmoq kengashi ishiga uning a'zolari o'rtasida qiziqishning cheklanganligi;
- tarmoq kengashlari kotiblarining qiziqishlari cheklangan; va/yoki
- anketani to'ldirish uchun vaqt bo'lmagan.

Shuni ham ta'kidlash kerakki, mavjud 29 ta tarmoq kengashidan faqat quyidagi oltitasi so'rovga javob berdi: to'qimachilik, suv xo'jaligi, transport, o'lchov va standartlashtirish, ta'lim va kimyo sanoati.

Keyslarni o'rganish

Quyidagi beshta Tarmoq kengashlari batafsilroq o'rganildi:

- To'qimachilik, tikuvchilik va charm sanoati sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi;
- Suv xo'jaligi sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi;
- Kimyo sanoati sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi;
- Ta'lim sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi;
- Turizm sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi.

Amaliy keyslar xodimlar va tarmoq kengashlari a'zolari bilan chuqur suhbatlar o'tkazish orqali ishlab chiqilgan. Beshta Tarmoq kengashining faoliyati va tajribalari to'g'risida batafsil ma'lumotlar A-E ilovalarida keltirilgan.

Asosiy ma'lumot beruvchi bilan intervyular

Suhbatlar 2023-yil iyul-sentyabr oylari orasida boshqa asosiy manfaatdor tomonlar, jumladan quyidagilar bilan o'tkazildi:

- Mehnat bozori tadqiqotlari instituti;
- Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi;
- Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi;
- O'zbekiston ish beruvchilar konfederatsiyasi;
- O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi; Va
- O'zbekiston Savdo-sanoat palatasi.

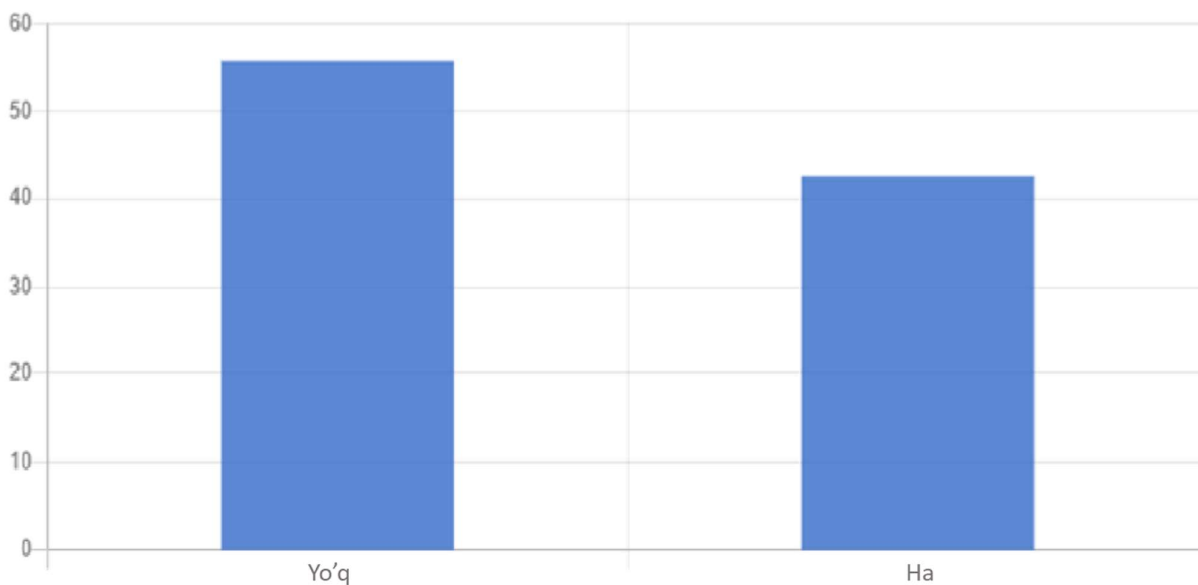
5. So'rov natijalari

So'rov natijalari oltita asosiy mavzuga guruhlangan:

- Respondentlar profili
- Tarmoq kengashlariga a'zolik va korxonalar ishtiroki;
- Tarmoq kengashining ish uslublari;
- Kadrlar va moliyaviy ta'minot;
- Tarmoq kengashlarining soni va faoliyat doirasi;
- Tarmoq kengashlari faoliyati samaradorligi.

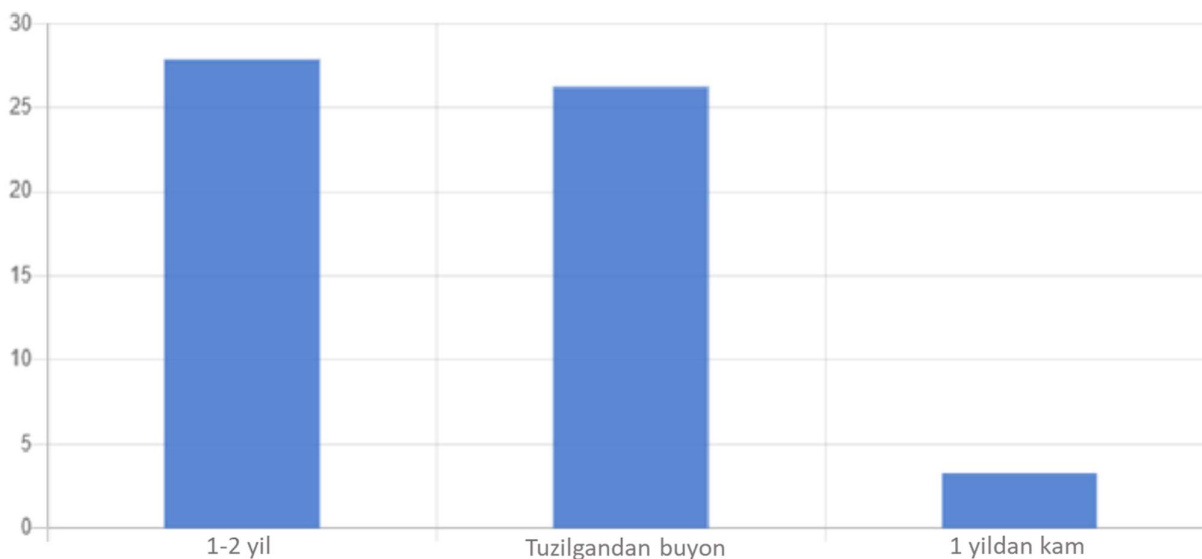
5.1 Respondentlarning profili

2-rasmda ko'rsatilganidek, respondentlarning aksariyati (57%) tarmoq kengashlarning a'zosi emas. Yana bir bor ta'kidlash joizki, so'rovnoma tuzilgan 29 ta tarmoq kengashidan faqat oltitasi javob bergan.



2-rasm: Tarmoq kengash a'zolari bo'lgan respondentlarning ulushi

Tarmoq kengash a'zosi bo'lgan respondentlarning ko'pchiligi 1 yildan 2 yilgacha bo'lgan muddatga a'zo bo'lgan.

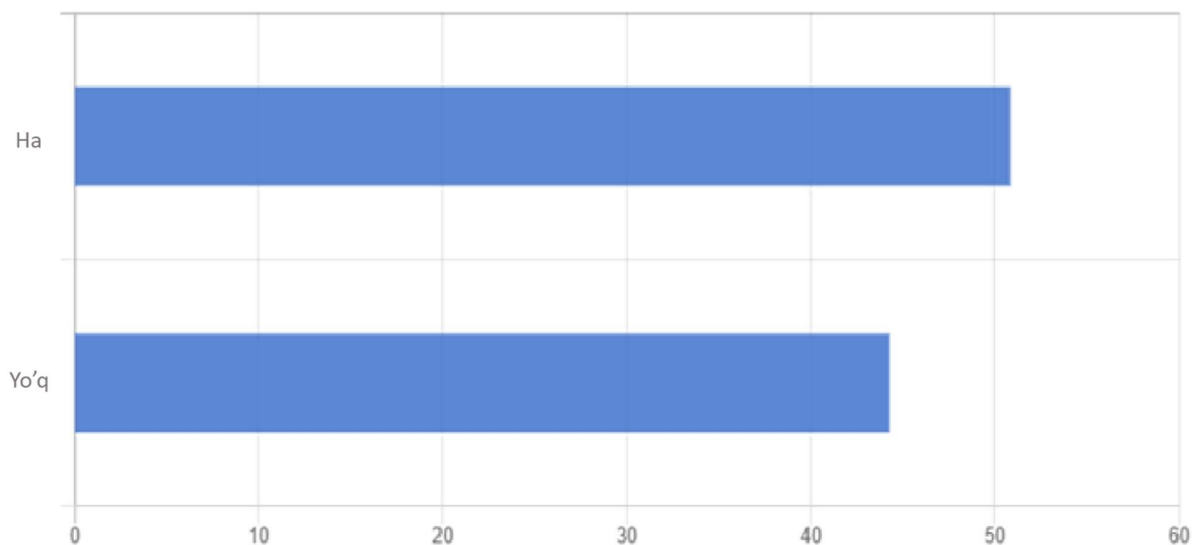


3-rasm: Tarmoq kengashi a'zoli davri

5.2 Tarmoq kengashi a'zoli va korxonalar ishtiroki

So'rovda xususiy sektor ish beruvchilari Tarmoq kengashlarida faol ishtirok etayaptimi, degan savol berildi. 4-rasmda ko'rsatilganidek, respondentlarning 53% bunga ijobiy javob bergan. Ammo shuni ta'kidlash kerakki, respondentlarning atigi 10% o'zlarini xususiy sektor vakillari deb ko'rsatgan, bu savolga javob bergan respondentlarning aksariyati davlat xizmatchilaridir.

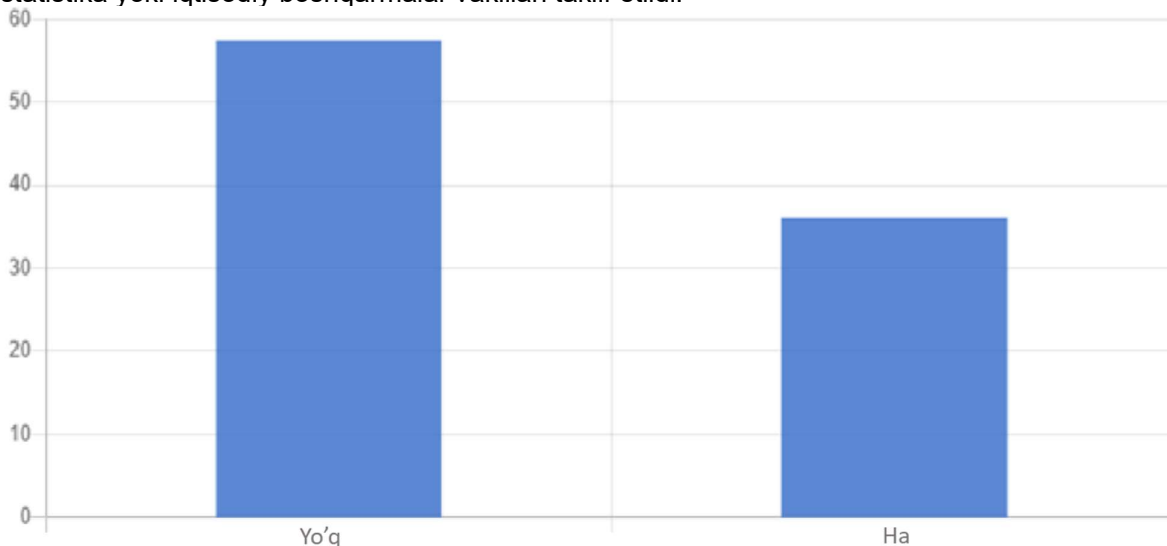
O'zbekistonda xususiy sektorning kasb-hunar ta'limida ishtirok etish an'anasi yo'qligi va shuning uchun PTKO'da xususiy sektor ishtirokining ahamiyati haqida nisbatan kamroq xabardor bo'lganligi sababli, bu masala bo'yicha natijalarni har doim ham korxonalarining tarmoq kengashlarida ko'proq ishtirok etishiga ehtiyoj yo'q degan ma'noni anglatmaslik kerak.



4-rasm: Xususiy sektor vakilligining yetarli darajadali

Bu boradagi fikr-mulohazalarini so'ralganda, bir qator respondentlar xususiy sektor nafaqat tarmoq kengashlarining o'zlari, balki vakolat doiralari va ulardan inson resurslarini boshqarish vositasi sifatida foydalanishdan ham yetarlicha xabardor emasligini ta'kidladilar. Shuningdek, tarmoq kengashlari va umuman hukumat tomonidan targ'ibot va xabardorlikni oshirish bo'yicha ishlar yetarli emasligi ham ko'rsatildi. Bir qator respondentlar, shuningdek, kasbiy standartlar va ish beruvchilar tomonidan qo'llaniladigan ishga qabul qilish va mehnatga haq to'lash tizimlari o'rtasidagi bog'liqlik zaif ekanligini ta'kidladilar. Shuningdek, milliy malaka tizimi va tarmoq kengashlarining qarorlari xususiy sektorga hech qanday ta'sir ko'rsatmasligi, ish beruvchilar undan foyda ko'rmagani uchun ularda ishtirok etmayotgani ta'kidlandi.

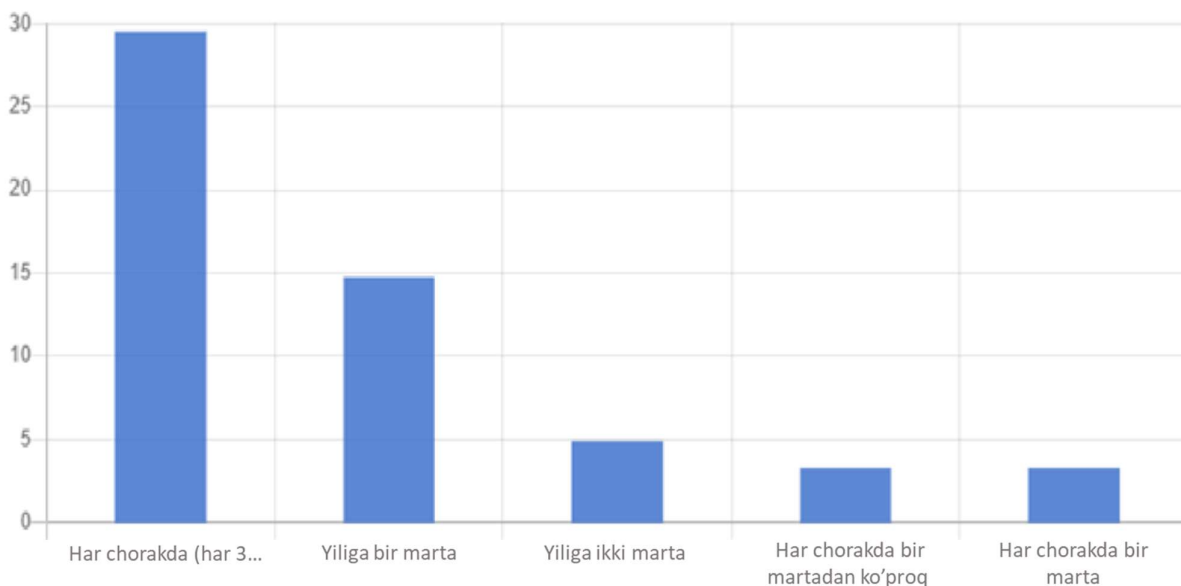
Shuningdek, respondentlardan Tarmoq kengashlariga a'zo bo'lishi kerak bo'lgan boshqa tashkilotlar ham bor-yo'qligi so'ralgan. 5-rasmdan ko'rinib turibdiki, agar respondentlarning 61 foizi Kengashlar ishida boshqa tashkilotlar ishtirok etmasligi kerak degan bo'lsa, 39 foizi ishtirok etishi kerak degan fikrni bildirgan. Boshqa tashkilotlar qatorida yirik xususiy korxonalar, monomarkazlar, shuningdek, statistika yoki iqtisodiy boshqarmalar vakillari taklif etildi.



5-rasm: Qo'shimcha a'zolarga ehtiyoj

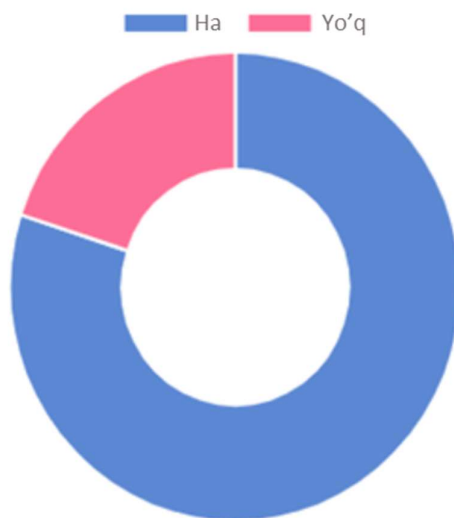
5.3 Tarmoq kengashlarining ish uslublari

Respondentlarning aksariyati (69%) tarmoq kengashlar yiliga 3-4 marta yig'ilishlarini ta'kidladilar, ammo yig'ilishlarning kam o'tkazilishini ko'rsatganlar haqiqiy yig'ilish jadvalini bilmagan bo'lishi yoki yil davomida qatnashgan yig'ilishlar sonini ko'rsatgan bo'lishi mumkin.



6-rasm: Tarmoq kengashi yig'ilishlarining qanchalik tez o'tkazilishi

Shuningdek, respondentlarning aksariyati (80%), tarmoq kengashlari yig'ilishlari o'tkazilganda, odatda, ularning ko'pchilik a'zolari ishtirok etishini ta'kidladilar.

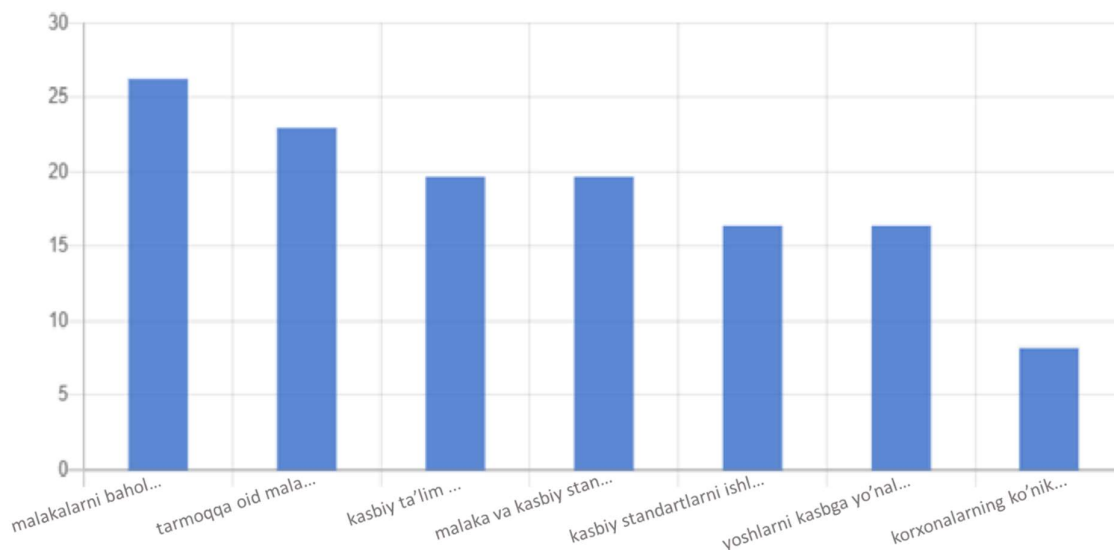


7-rasm: Yig'ilishda qatnashish bo'yicha ko'rsatkichlar

Davomat optimal darajadan pastligini ta'kidlaganlar quyidagi sabablarni keltiridilar:

- 'Tarmoq kengashlari ishiga qiziqish yo'q'
- 'Yig'ilishlarda muhim masalalar muhokama qilinmaydi'

Tarmoq kengashlari ishini tashkil etish to'g'risida so'ralganda deyarli barcha respondentlar quyi qo'mitalar, komissiyalar va ishchi guruhlar tuzilganligini ta'kidladilar. Ularning aksariyati Malakani baholash markazlari ishi, tarmoq malaka doiralari va malaka va kasbiy standartlarga nisbatan mehnat majburiyatlarini tasniflash bilan bog'liq. Eng kam keltirilgan ish sohasi kasbiy ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyoj va mehnat bozori monitoringi edi.

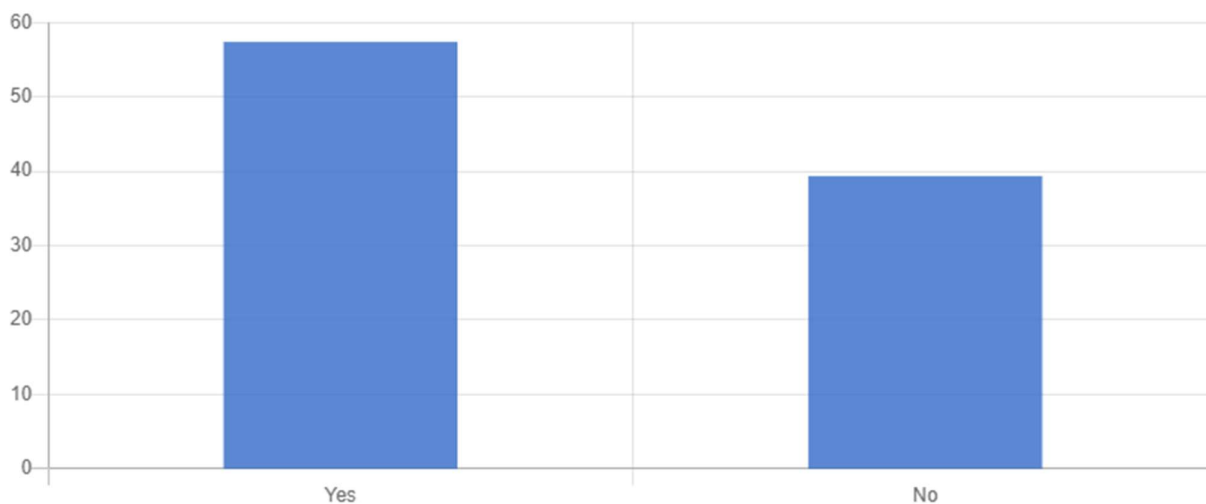


8-rasm: Ishchi guruhlar va quyi qo'mitalarning texnik yo'nalishi

Tarmoq kengashlarining tuzilmasi va ish tartibiga o'zgartirish kiritish kerakmi, degan savolga 71 foizi o'zgartirish kerak emas, 29 foizi esa o'zgartirish zarur, deb javob berdi. O'zgarishlar turlariga aniqlik kiritishni so'rashganida, bir nechta respondentlar korxonalar yetakchiligini kuchaytirish zarurligini ta'kidladilar. Shuningdek, Respublika kengashi tuzilmasini o'zgartirish va unda korxonalar ishtirokini kengaytirish, jumladan, O'zbekiston Savdo-sanoat palatasi a'zolarining ishtiroki orqali ham kengaytirish bo'yicha aniq taklif kiritildi.

5.4 Tarmoq kengashlarini kadrlar bilan ta'minlash va moliyaviy ta'minlash

Quyidagi 9-rasmda ko'rsatilganidek, tarmoq kengashlari o'z ishlarini bajarish uchun yetarli moliyaviy va inson resurslariga egami yoki yo'qmi degan savol to'g'ridan-to'g'ri so'ralganda, 59% respondentlar resurslar yetarli, 41% esa yo'q deb javob berdi.



9-rasm: Tarmoq kengashlarini moliyalashtirishning yetarliligi

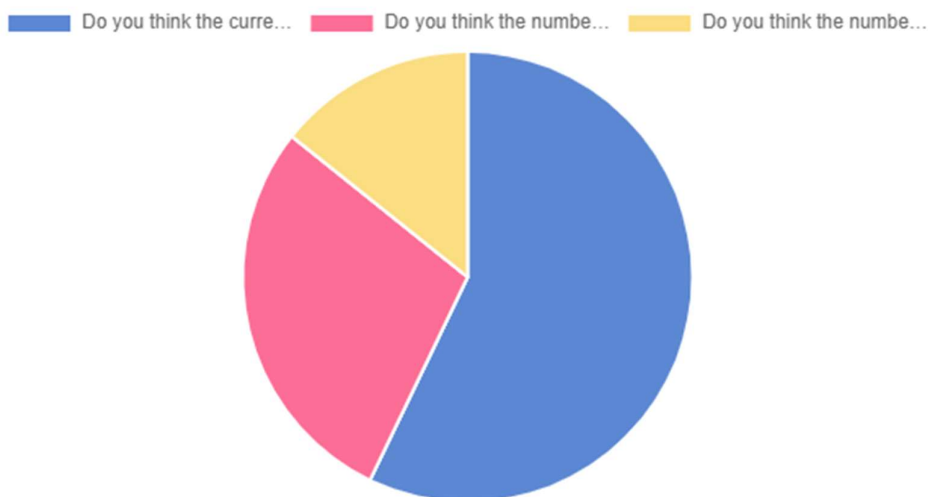
Respondentlarga moliyalashtirishga oid aniq havolalardan tashqari qo'shimcha izoh berish imkoniyati berilganida, bir qator respondentlar Tarmoq kengashi kotibining roli faqat yarim kunlik bo'lib, u tegishli vazirlik yoki qabul qiluvchi tashkilot doirasida boshqa ishlarni ham bajarishini ta'kidladi. Kotib lavozimini vazirlik bosh shtati tarkibidan alohida belgilash, shuningdek, alohida moliyaviy ta'minotni yo'lga qo'yish taklif etildi. Respondentlar, shuningdek, moliyalashtirishning yetarli emasligini kasbiy standartlar va tarmoq kengashlar uchun boshqa ustuvor vazifalarni ishlab chiqishni qo'llab-quvvatlash uchun mutaxassislar yetishmasligi bilan bog'lashdi. Shuningdek, Tarmoq kengashi ishchi guruhlarini uchun alohida mablag' ajratish taklif etildi.

Tarmoq kengashlar o'rtasida yetarli darajadagi aloqa va ma'lumot almashish bor-yo'qligi so'ralganda, javoblar teng taqsimlandi: 52% - yaxshi muloqot yo'lga qo'yilgan, 48% esa yo'q deb javob berdi.

5.5 Tarmoq kengashlarining soni va faoliyat doirasi

Respondentlardan mavjud tarmoq kengashlari soni O'zbekiston uchun yetarlimi degan savol berildi. 10-rasmda ko'rsatilganidek:

- 57% ularning soni maqsadga muvofiq darajada deb hisoblaydi
- 29% ularning sonini oshirish kerak deb hisoblaydi va
- 14% ularning sonini qisqartirish yoki ayrim Tarmoq kengashlarini birlashtirish kerak deb hisoblaydi.

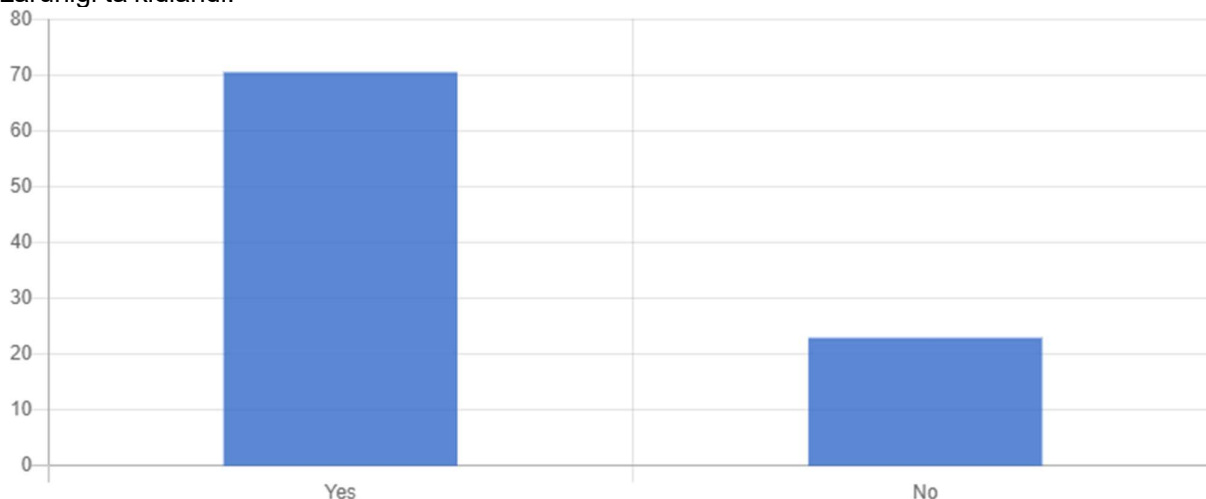


10-rasm: Tarmoq kengashlari soni

Aniqlashtiruvchi izohlar so'ralganda, bir qancha respondentlar Tarmoq kengashlari qarorlarini qabul qilishda ta'sir, huquqiy baza va me'yoriy-huquqiy bazaning yo'qligi bilan solishtirganda, tarmoq kengashlarining soni asosiy muammo emasligini ta'kidladilar.

Shuningdek, ayrim respondentlar kengashlar sonini ko'paytirish emas, balki mavjud kengashlarning insoniy va moliyaviy resurslarini oshirish muhimroq ekanini ta'kidladilar. 11-rasmda ko'rsatilganidek, Tarmoq kengashlarining o'z sohalarida asosiy malaka masalalarini yanada samaraliroq hal qilishlari uchun qo'shimcha rol va mas'uliyatlar qo'shilishi kerakmi, degan savolga respondentlarning 75 foizi "ha" deb javob bergan va 25 foizi "yo'q" deb javob bergan. Tarmoq kengashlarga qanday qo'shimcha rollar berilishi kerakligi so'ralganda, bir nechta respondentlar kasbiy standartlar va ta'lim muassasalari tomonidan taqdim etilgan malakalar o'rtasidagi tig'izroq bog'liqlikni ta'minlovchi rol taklif qilishdi. Xususan, Ta'lim to'g'risidagi qonunning 34-moddasiga rioya qilinmayotganligi, chunki malakaviy talablar, o'quv rejalari va fanlar dasturlari kasbiy standartlar asosida ishlab chiqilmaganligi ta'kidlandi.

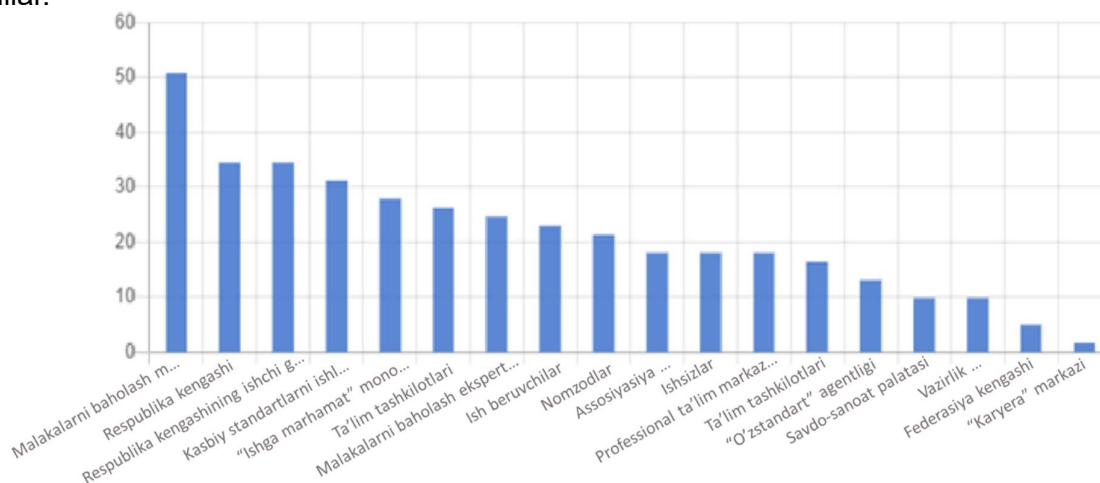
Shuningdek, kasbiy standartlar, malaka va mehnatga haq to'lash o'rtasidagi bog'liqlikni kuchaytirish zarurligi ta'kidlandi.



11-rasm: Rollar va vazifalarni kengaytirish

Shunisi qiziqki, Tarmoq kengashiga ish beruvchilar faoliyatiga bevosita ta'sir ko'rsatish va ish beruvchilar bilan munosabatlarni kengaytirish vazifasi ham taklif etilgan. Bular Tarmoq kengashlarini tashkil etilishining asosiy sabablaridan biri ekanligini hisobga olsak, mazkur takliflar ancha qiziqarli ko'rinadi.

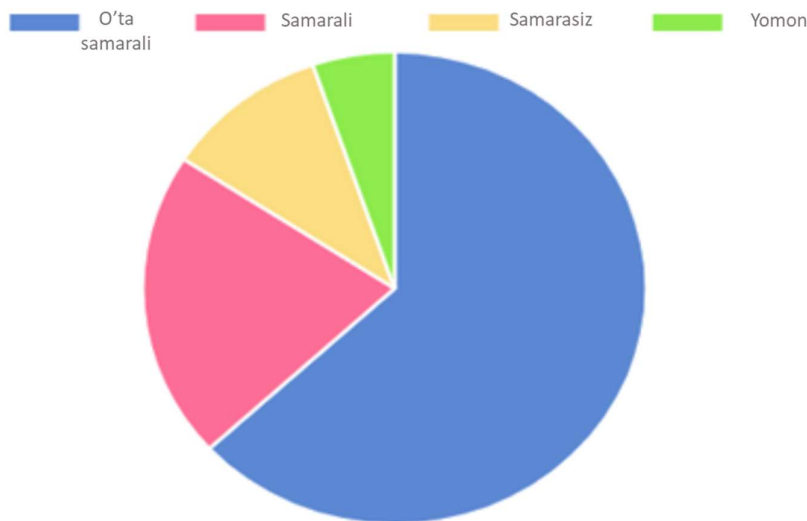
Respondentlardan, shuningdek, tarmoq kengashlarining roli va vakolatlari Milliy malaka doirasiga tegishli normativ hujjatlarda qayd etilgan boshqa organlar tomonidan qanchalik darajada e'tirof etilishi haqida so'ralgan. 71 foizi Tarmoq kengashlari yetarli darajada tan olinadi deb, 29 foizi esa tan olinmaydi deb fikrni bildirgan. 12-rasmda ko'rsatilganidek, Milliy malaka tizimi ishida qaysi tashkilotlar eng faol ishtirok etmoqda degan savolga respondentlar Malakani baholash markazlari, Respublika kengashi va Mehnat bozori tadqiqotlari instituti faoliyatini atab o'tdilar. Qaysi tashkilotlarning Tarmoq kengashlari bilan samaraliroq ishlashi kerakligi haqidagi savolga, bir nechta respondentlar Mehnat bozori tadqiqotlari institutini tilga oldilar.



12-rasm: Kasb-hunar ta'limi va malaka oshirish tizimida faoliyat yurituvchi asosiy tashkilotlar

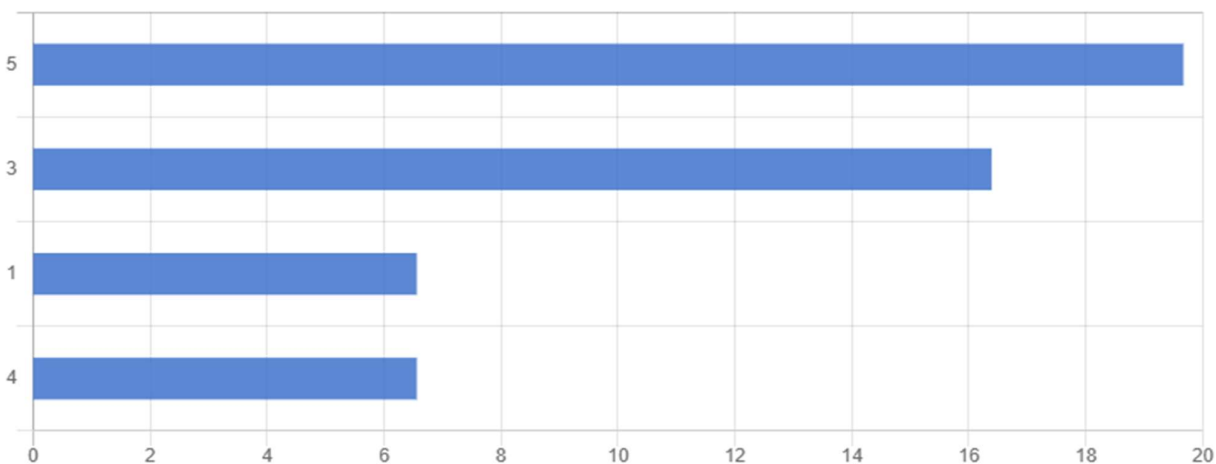
5.6 Tarmoq kengashlarining ish samaradorligi

Respondentlardan tarmoq kengashlari o'z vazifalarini qanchalik samarali bajarayotganini baholashlari so'raldi. 13-rasmda ko'rsatilganidek, 84% respondentlar ishni samarali yoki juda samarali deb baholagan, 16% esa uni samarasiz yoki yomon deb baholagan.



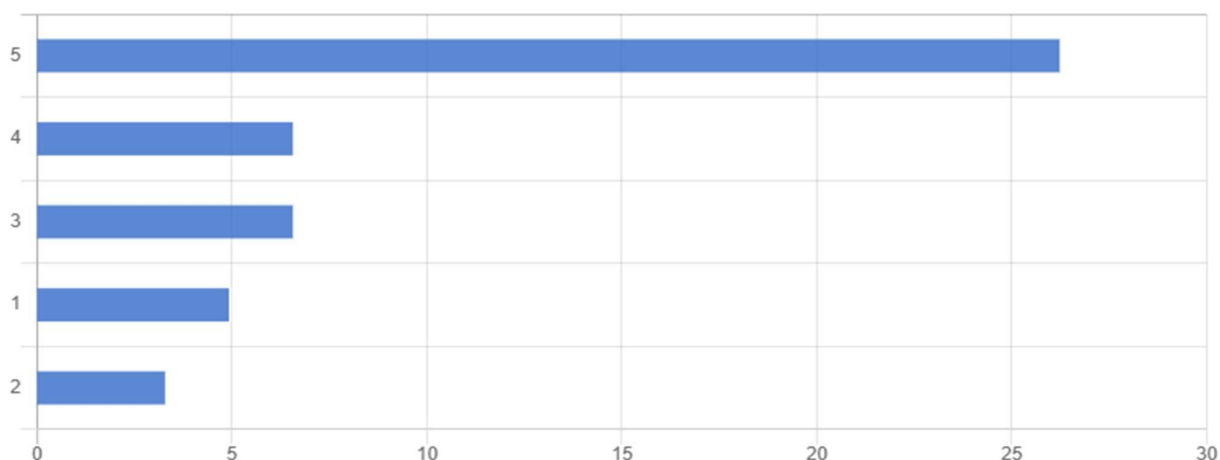
13-rasm: Tarmoq kengashlari samaradorligining umumiy ko'rinishi

Shuningdek, respondentlardan tarmoq kengashlari o'z vakolatlari doirasidagi ishning turli yo'nalishlarini qanchalik samarali amalga oshirayotganini baholash so'ralgan. Respondentlardan ish samaradorligini 1 (eng kam) dan 5 (eng ko'p) gacha bo'lgan shkala bo'yicha baholash so'ralgan. 14-rasmda tarmoqqa oid malaka doiralari bo'yicha ish natijalari ko'rsatilgan, bunda respondentlarning ko'pchiligi samaradorlikni juda yuqori deb baholagan (26 tasi 4 va 5 ball oralig'ida). Tarmoq kengashlari tashkil etilganidan buyon ustuvor vazifa bo'lib kelgan tarmoqqa oid malaka doiralarini ishlab chiqish kasbiy standartlarni ishlab chiqish bilan bog'liqligini hisobga olsak, bunday yuqori baholar berilganligi kutilgan hol.



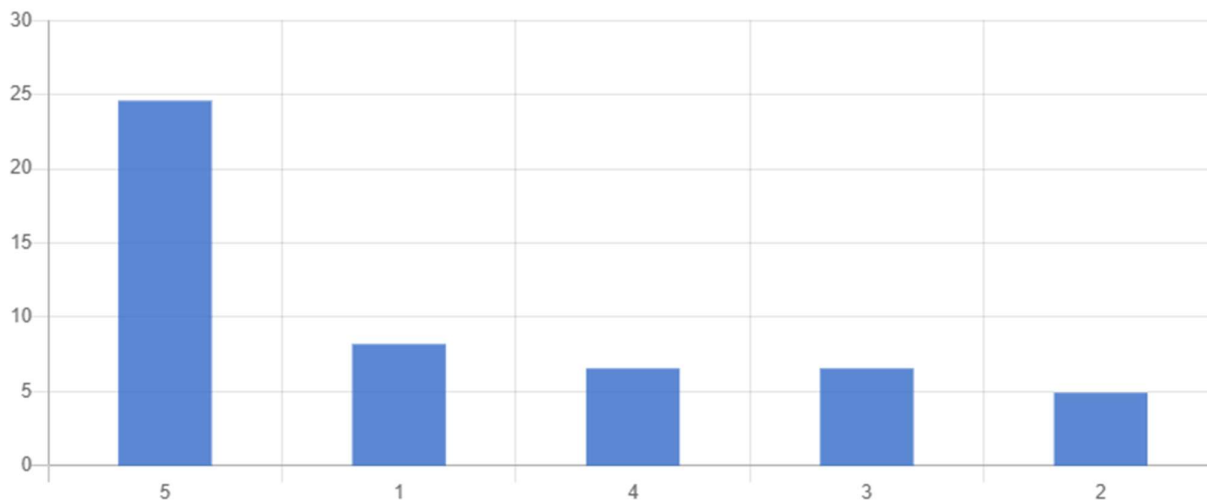
14-rasm: Tarmoqqa oid malaka doiralarini ishlab chiqishdagi muvaffaqiyatlarni baholash

15-rasmda professional standartlarni ishlab chiqish va joriy etish natijalari keltirilgan, bunda respondentlarning aksariyati muvaffaqiyatni yanada yuqori baholagan (33 tasi 4 va 5 ball oralig'ida).



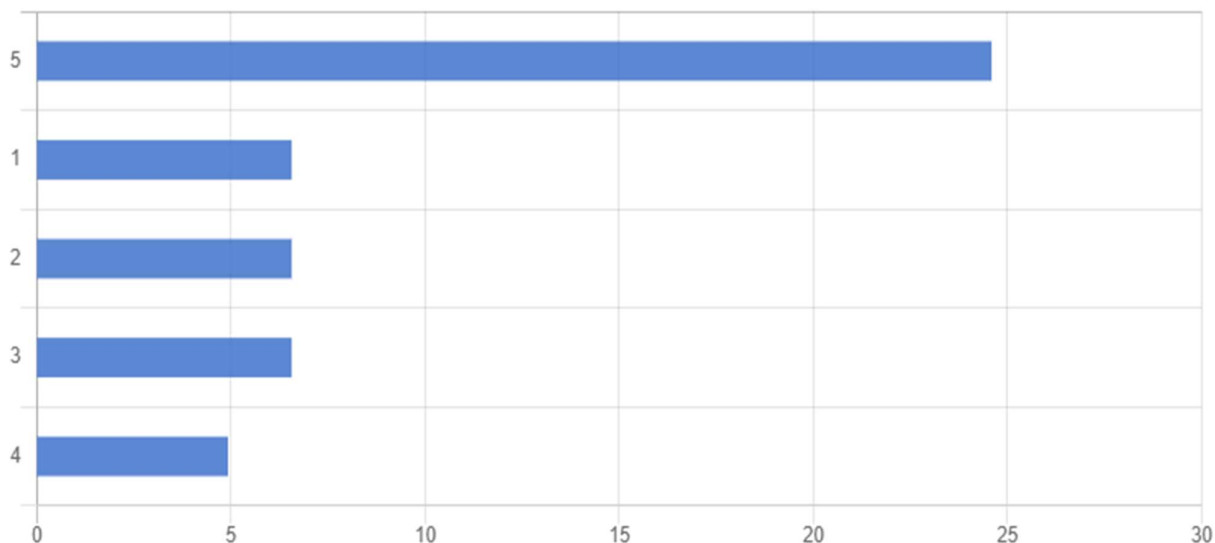
15-rasm: Kasbiy standartlarni ishlab chiqish va joriy etishdagi yutuqlarni baholash

16-rasmda Malakani baholash markazlarning tan olinishi, validasiyasi, sertifikatsiyasi ko'rsatilgan. Ushbu ish sohasidagi muvaffaqiyatni ham respondentlarning ko'pchiligi yuqori baholadilar (31 tasi 4 va 5 ballarini berishgan). Bu natija Respublika kengashi va tarmoq kengashlari tomonidan malaka baholash markazlarini tashkil etishga ustuvor ahamiyat berilayotganini ham ko'rsatadi.



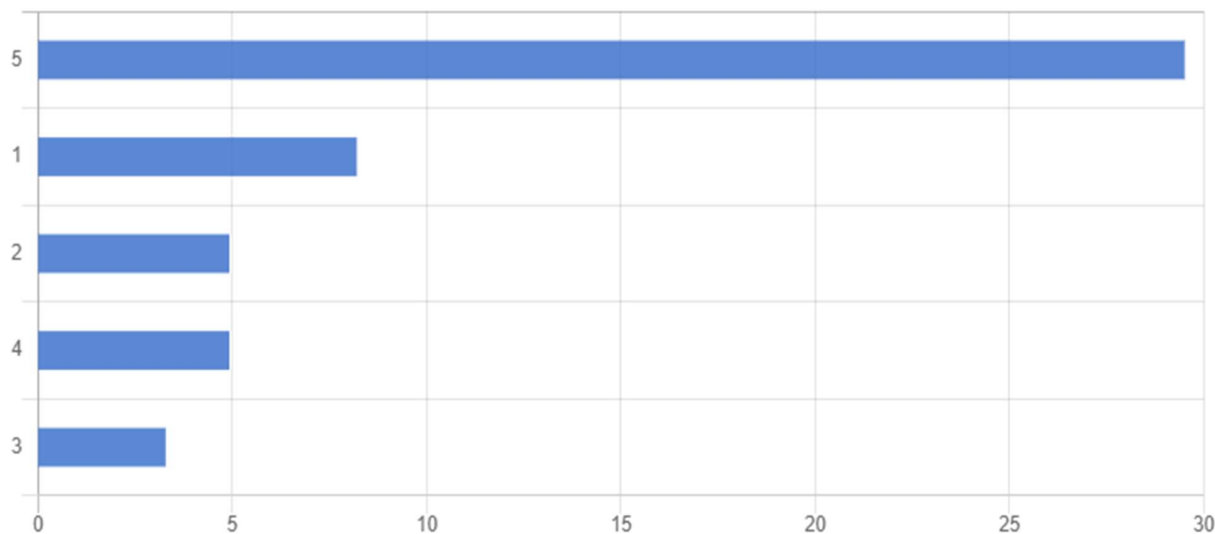
16-rasm: Malakani baholash markazlarning tan olinishi, validasiyasi, sertifikatsiyasi bo'yicha yutuqlarni baholash

17-rasmda kasbga yo'naltirish va yoshlarni yo'naltirish bilan bog'liq ishlarda erishilgan yutuqlar ko'rsatilgan. Bunda ham respondentlarning aksariyati erishilgan yutuqlarni yuqori baholadilar (29 tasi 4 va 5 ball bergan). Ko'pchilik Tarmoq kengashlari bu sohada unchalik ko'p ish qilmaganligini hisobga olsak, bu biroz kutilmagan natija bo'ldi.



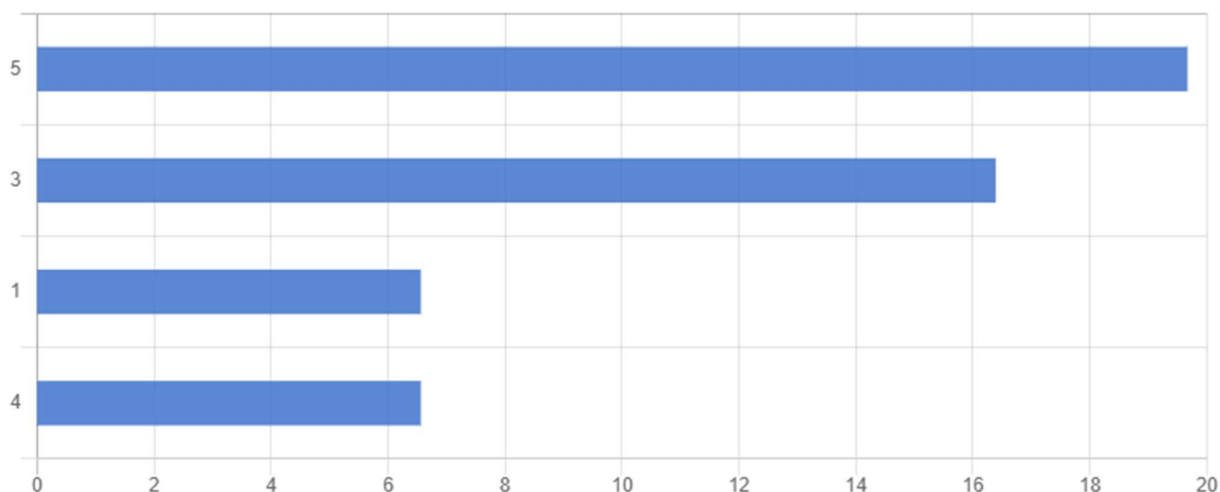
17-rasm: Kasbga yo'naltirish va yoshlarni yo'naltirish bo'yicha yutuqlarni baholash

18-rasmda malaka va kasbiy standartlarga nisbatan ishlarni tasniflashda erishilgan yutuqlar ko'rsatilgan. Respondentlar erishilgan yutuqlarni yuqori baholaydilar, 30 respondent 4 va 5 ball berdi. Ushbu soha ham yuqori baholandi, bu uning sanoat kasbiy standartlarini ishlab chiqish bilan bog'liqligini hisobga olsak, ajablanarli emas.



18-rasm: Lavozim vazifalarini malaka va kasbiy standartlarga bog'lagan holda tasniflashdagi yutuqlarni baholash

Nihoyat, 19-rasmda korxonalarining malakali kadrlarga bo'lgan ehtiyoji va mehnat bozori monitoringi bilan bog'liq ishlarda erishilgan yutuqlar ko'rsatilgan. Tarmoqqa oid malaka doiralari bilan bir qatorda, ushbu ish sohasi kamroq rivojlangan deb baholandi (26tasi 4 va 5 ball berdilar).



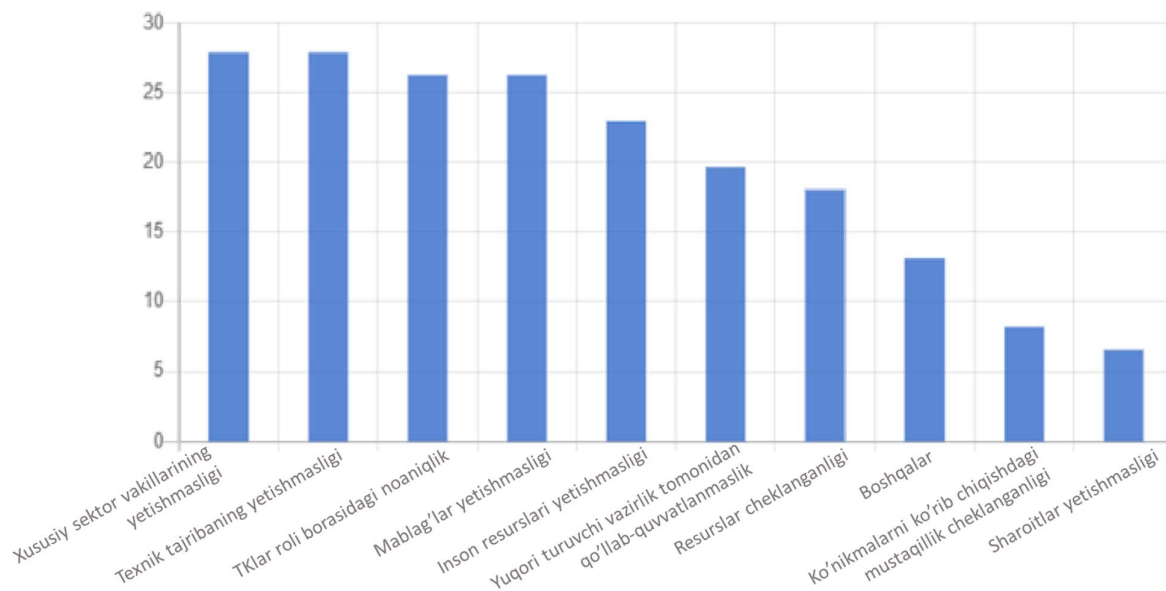
19-rasm: Kasbiy ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyoj va mehnat bozori monitoringi bo'yicha yutuqlarni baholash

Ushbu natijalarga asoslanib, respondentlar ishning quyidagi yo'nalishlarida eng katta yutuqlarga erishilganligini ta'kidladilar (eng ko'pidan oshlab eng kamigacha):

1. kasbiy standartlarni ishlab chiqish va joriy etish (33);
2. malakani baholash markazlarining tan olinishi, validasiyasi, sertifikatsiyasi (31);
3. malaka va kasbiy standartlarga bilan bog'liq lavozim vazifalari tasnifi (30);
4. yoshlarni kasbga yo'naltirish bo'yicha tadbirlar (29);
5. tarmoqqa oid malaka doiralari (26);
6. korxonalarining ko'nikmalarga ehtiyoji va mehnat bozori monitoringi (26).

Tarmoq kengashining ko'proq muvaffaqiyatga erishishiga qanday asosiy muammolar to'sqinlik qiladi deb so'ralganda, quyidagi to'rtta asosiy omil aniqlandi:

- xususiy sektor ishtirokining yetarli emasligi (28%);
- Tarmoq kengashida texnik ekspertiza yo'qligi (28%);
- Tarmoq kengashlarining kelajagi haqidagi noaniqlik (26%); Va
- moliyaviy ta'minot yetishmasligi (16%).



20-rasm: Tarmoq kengashlari faoliyatiga salbiy ta'sir ko'rsatuvchi omillar

20-rasmda ko'rsatilganidek, boshqa sabablar qatorida, ba'zi respondentlar yuqori vazirlik va idoralar tomonidan qo'llab-quvvatlanmayotganligini (20%) va asosiy sektor muammolarini hal qilishda vakolatlarning cheklanganligini (9%) qayd etdilar.

Shuningdek, respondentlardan tarmoq kengashlarining tashkil etilishi O'zbekiston PTKO' tizimi uchun ijobiy holatmi degan savol ham berildi. Respondentlarning katta qismi ijobiy (93%) va faqat 7% salbiy javob berdi. Salbiy javobni tushuntiri berish so'ralganda, bir nechta respondentlar ta'lim tizimini kasbiy standartlar doirasi bilan yaxshiroq integratsiya qilish zarurligini ta'kidladilar.

Tarmoq kengashlari faoliyatini qanday samaraliroq qilish yoki ta'lim va kadrlar tayyorlash tizimi va mehnat bozori o'rtasidagi o'zaro aloqani yaxshilash bo'yicha yana qanday chora-tadbirlar ko'rish mumkinligi haqidagi aniq savolga javob sifatida quyidagi to'g'ridan-to'g'ri iboralar shaklida keltirilgan asosiy masala va tavsiyalar berildi:

- "Tarmoq kengashlari faoliyatini jadallashtirish va samaradorligini oshirish uchun mutaxassislar (ekspertlar) uchun byudjetdan mablag' ajratish zarur; ular moliyalashtirish manbasiga ega bo'lishi kerak; ular alohida idoraga ega bo'lishi va tashkilotlar ular bilan bog'lanish imkoniyatiga ega bo'lishi kerak; ular innovatsion g'oyalarni ilgari surishlari kerak".
- "Kengashlar orasidagi aloqani yaxshilash kerak; Tarmoq kengashlari faoliyatini takomillashtirish bo'yicha "yo'l xaritasi"ni ishlab chiqish zarur".
- "Tarmoq kengashlarida ishlovchilarning bilimini oshirish, kengashlar ishini to'liq tushunadigan mutaxassislarni jalb etish zarur".
- "Tarmoq kengashlari ish beruvchilar va baholash markazlari bilan yaqindan hamkorlik qilishi kerak; ular xususiy sektorga ta'siri kam bo'lib qolmoqda. Xususiy sektor vakillari sonini ko'paytirish zarur; Tarmoq kengashlarining xususiy sektorga ta'sirini imkon qadar tezroq oshirish kerak. Tarmoq kengashlari faoliyatini xususiylashtirish zarurati ham tug'ilishi mumkin".

- “Milliy malakalar tizimiga barcha ish beruvchilar (jumladan, xususiy) tomonidan teng ravishda ta’sir ko’rsatish mexanizmlarini joriy etish zarur; tegishli qonunchilikni o’zgartirish kerak”.
- “Kasbiy standartlar ishlab chiqiladigan kasblar ro’yxatini kengaytirish kerak. Bularga mehnat bozorida mavjud bo’lgan, ammo kasblar tasnifiga kiritilmagan kasblar kiradi, masalan, erkaklar sartaroshi, tirnoq stilisti, massajist, kosmetolog kabilari”.
- “Tarmoq kengashlari Vazirlik ko’magida mehnat bozorini tahlil qilib, olingan natijalar asosida kasb-hunar ta’limi tizimi bo’yicha takliflar kiritib borishi kerak”.

6. Muhokama

Ushbu bo’limda onlayn so’rov natijalari, manfaatdor tomonlar bilan suhbatlar va beshta Tarmoq kengashlarining mikro-keys tadqiqotlari muhokama qilinadi.

Oldingi bo’limdagi so’rov natijalari Tarmoq kengashlarga jalb qilingan manfaatdor tomonlarning fikr-mulohazalarini tushunish imkonini bergan bo’lsa-da, boshqa ma’lumotlar manbalari tahlil qilish uchun kengroq asosni taqdim etadi. Ammo shuni ta’kidlash joizki, ushbu hisobot muallifi alohida tarmoq kengashlari ishlash bo’yicha aniq maqsadlarga qay darajada erishganligi yoki erisha olmaganligi haqidagi mavjud ma’lumotlarga ega emas edi. Shuni ham ta’kidlash kerakki, o’tkazilgan yagona tadqiqot aslida Tarmoq kengashi faoliyatini o’z-o’zini baholashni ifodalaydi va uni to’liq ob’ektiv baholash deb bo’lmaydi.

Ushbu bo’limdagi muhokama uch xil bo’limga bo’lingan:

- Tarmoq kengashlar faoliyat yuritadigan kengroq siyosiy kontekst;
- Tarmoq kengashlari faoliyatiga salbiy ta’sir ko’rsatuvchi tarkibiy masalalar;
- Tarmoq kengashlari duch keladigan alohida operatsion cheklovlar.

Quyida 2023-yil 11-oktabrda Toshkent shahrida bo’lib o’tgan natijalarni tasdiqlash bo’yicha seminarda natijalarining qisqacha mazmuni keltirilgan, unda ushbu hisobotning asosiy xulosalari taqdim etilgan va asosiy manfaatdor tomonlar orasida muhokama qilingan.

Siyosatdagi o’zgarishlar

Amalga oshirilayotgan hukumatni isloh qilish va tarkibiy o’zgartirishlar dasturi Respublika kengashi tarkibiga kiruvchi qator vazirliklarning, xususan, Qurilish va kommunal xizmat ko’rsatish vazirligi kabi, soni va vakolatlariga salbiy ta’sir ko’rsatdi, bu esa o’z navbatida tarmoq kengashlarining soni va tarkibiga salbiy ta’sir ko’rsatadi. Bu Tarmoq kengashlari sonining 29 tadan 24 taga qisqarishiga olib kelishi kutilmoqda.

Bundan ochilayotgan imkoniyatlarga qaramasdan, Tarmoq kengashlarining tuzilishi yoki vakolatlarida boshqa o’zgarishlar bo’lmagan ko’rinadi. Ammo shuni ta’kidlash kerakki, ushbu restrukturizasiya tarmoq kengashlari ishiga ta’sir ko’rsatdi va bir qator yangi kasbiy standartlar va tegishli o’quv dasturlarini rasmiy tasdiqlashda sezilarli kechikishlarga olib keldi. Ma’lumki, bir qator Tarmoq kengashlari 2023-yilda kutilayotgan tarkibiy o’zgartirishlar tufayli umuman yig’ilishlar o’tkazmagan, bunday holat ularning faoliyati va strategik yo’nalishiga faqat salbiy ta’sir ko’rsatishi mumkin.

Tarmoq kengashlarining kelgusi faoliyatiga ta’sir ko’rsatishi mumkin bo’lgan yana bir muhim voqea O’zbekistonda kasbiy litsenziyalashning yangi tizimining joriy etilishidir.

Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi cheklangan kasbiy litsenziyalash tizimini joriy qilish jarayonida. Majburiy sertifikatlashtirish talab qilinadigan 50 ta kasblar ro'yxati tayyorlandi. Bu ro'yxat 2023-yil oxirigacha rasman tasdiqlanishi kutilmoqda. 2024-yilda baholash markazlarini tashkil etish va tegishli tarmoqlarda ishlarni boshlash uchun tushuntirish ishlari olib boriladi. Keyinchalik tizim 2025-yilda ishga tushishi kutilmoqda. Ushbu tizim mehnat bozorida malakalarni tasdiqlash va sertifikatlash talabini sezilarli darajada oshirishi va shuning uchun tarmoq kengashlari va malaka baholash markazlarining ish yukini oshirishi mumkin. Tarmoq kengashlari tizimga kiritish uchun o'z sektorlaridan kasblarni taklif qilish uchun taklif qilingan bo'lsa-da, yakuniy ro'yxatni yozish paytida hali e'lon qilinmagan. Biroq tizimning kamolotga yetishi bilan majburiy sertifikatlashtirish talab qilinadigan kasblar ro'yxati va shu bilan birga tarmoq kengashlari faoliyati ham kengayishi kutilmoqda.

Tarmoq kengashlari siyosatini ishlab chiqish birinchi navbatda Respublika Kengashi boshchiligidagi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi zimmasiga yuklatilgan bo'lsa, Respublika kengashining ishchi organi va tarmoq kengashlarini qo'llab-quvvatlovchi asosiy agentlik – bu Mehnat bozori tadqiqotlari institutidir (MBTI). MBTI direktori, shuningdek, Respublika kengashi kotibi hisoblanadi. Tadqiqot doirasida MBTI duch keladigan operatsion cheklovlar va ularning Tarmoq kengashlariga ko'rsatilayotgan yordamiga ta'siri aniqlandi. MBTIning o'z vakolatlarini bajarish uchun zarur xodimlar va resurslar bilan ta'minlash Tarmoq kengashlarini qo'llab-quvvatlash darajasini oshiradi va ularga hali boshlanmagan mehnat bozori va malakalar to'g'risidagi tahliliy ma'lumotlar bilan ishlah bo'yicha asosiy sohani qamrab olish uchun o'z ishini kengaytirishga imkon beradi.

Tuzilmaviy muammolar

Tarmoq kengashlarining joriy modelidagi asosiy masala kengashlarning huquqiy maqomi hisoblanadi. Kengash atamasi rasmiyroq tuzilmani anglatganda, Tarmoq kengashlari yuridik shaxs maqomiga ega emas va mablag'larini boshqara olmaydi. Moliyalashtirishni ko'paytirish va baholash markazlari faoliyatini qo'llab-quvvatlash bo'yicha tarmoq kengashlarining rolini kengaytirish imkoniyatini hisobga olgan holda, huquqiy maqomi va tashkiliy tuzilmasini qayta ko'rib chiqish zarurati tug'ilishi mumkin.

Bu masala O'zbekiston kasb-hunar ta'limi tizimidagi Tarmoq kengashlarining ta'sir darajasi bilan ham bog'liq. Bir qator manfaatdor tomonlar Tarmoq Kengashlarning qarorlari majburiy emasligini va qonuniy kuchga ega emasligini ta'kidladilar. Korxonalarda ishga qabul qilish va ish haqini belgilashda kasbiy standartlarni majburiy qo'llash to'g'risidagi takliflar Tarmoq kengashlari faoliyati va ular qabul qiladigan qarorlar uchun mustahkam huquqiy asosni talab qiladi.

Tarmoq kengashlarining qarorlari va faoliyati rasmiy maqomga ega emasligi ta'kidlanib, Tarmoq kengashlari bunday tartibga solinadigan vakolatlarga ega bo'lgan organ orqali me'yoriy buyruqlar chiqarish yoki hujjatlar berish vakolatiga ega bo'lishi taklif etildi. Ushbu potensial o'zgarishlar yuzaga kelsa Tarmoq kengashlari turli darajadagi malaka sertifikatiga muhtoj bo'lgan xodimlar sonini yanada tartibga solish imkoniyatiga ega bo'lishi tahmin qilindi. Ba'zi manfaatdor tomonlar Tarmoq kengashlarga ko'proq tashkiliy va moliyaviy mustaqillik berilishi kerakligiga rozi bo'lishsa-da, bunga qanday erishish mumkinligi haqida aniq ma'lumot yo'q edi. Shuningdek, har bir sohada Tarmoq kengashlarini qo'shimcha moliyaviy resurslar bilan ta'minlash uchun foydalanish mumkin bo'lgan jamg'arma mavjudligi, ammo Turizm bo'yicha Tarmoq kengashidan tashqari boshqa kengashlar bu mablag'lardan foydalanilmagani ta'kidlandi.

Manfaatdor tomonlar, shuningdek, qayta tuzilgan kengashlarga davlat mablag'lari tushishi, ochiq tender o'tkazishning qandaydir ko'rinishini talab qilish ehtimolini hisobga olgan holda, Tarmoq kengashlarini yuridik shaxs sifatida tashkil etish bilan bog'liq qiyinchiliklarni ham qayd etdilar. Tarmoq kengashlarining huquqiy tuzilmasi va ular bilan hukumat o'rtasidagi munosabatlardagi o'zgarishlar, shuningdek, 2005-yilda xususiy sektor aralashuvi to'g'risidagi hukumat qarori bilan bog'liq bo'lib, bu yo'nalishda harakatlanishda mumkin bo'lgan tartibga soluvchi to'siq sifatida belgilangan. Tarmoq kengashlarning huquqiy tuzilishiga o'zgartirishlar kiritish to'g'risida qaror qabul qilishda tarmoq tashkilotlari yoki Aksiadorlik jamiyatlar hozirda davlat organlari tomonidan bajarilayotgan rolni o'z zimmasiga olishi hamda ular nomidan tashkilotchi, kotibiyat va jamg'armalarni boshqarish funksiyalarini samarali bajarishi mumkinligi ham hisobga olinishi kerak.

Tarmoq kengashlarining mablag' olish imkoniyati ularning vazifalari va hukumatning ular bilan yuritmoqchi bo'lgan munosabatlarining tabiatiga aniq bog'liq. Agar Tarmoq kengashlari o'z faoliyatidan daromad olishi va Malakalarni baholash markazlari, o'qituvchilar malakasini oshirish va davlat tomonidan moliyalashtiriladigan tarmoq malakalarini tadbiq qilish kabi xizmatlardan daromad olish yo'li orqali moliyaviy mustaqilligini oshirish sari harakatlanishi tahmin qilinsa, ular alohida yuridik shaxs bo'lishi kerak. Lekin, agar manfaatdor tomonlarning niyatlari Tarmoq kengashlarini ushbu yo'nalishda rivojlantirish emasligi aniq bo'lsa, unda ularning huquqiy maqomi unchalik muammo tug'dirmaydi.

Bu holat mavjud tartibga solish bilan bog'liq yana bir masalani, ya'ni Tarmoq kengashlarining hukumatdan mustaqilligi darajasi masalasini keltirib chiqaradi. Ko'rinib turibdiki, rivojlanish va yaratilishning dastlabki bosqichida kengashlarni tarmoq vazirliklari zimmasiga yuklash afzalroq variant bo'lgan. Garchi bu model O'zbekistondan boshqa mamlakatlarda ham uchrasa ham, tarmoq kengashlari tashkil etilgan aksariyat mamlakatlarda ularni tashkil etishdan asosiy maqsad korxonalarining egalik hissini muayyan darajaga yetkazish va ular rivoj topgan sayin hukumatdan mustaqil bo'lib borishidir. Boshqa davlatlarda bo'lgani kabi O'zbekistonda ham xususiy sektorning o'z zimmasiga katta mas'uliyatni olishga qodirligi bo'yicha qarashlar turlicha.

O'zbekistonda xususiy sektor tarmoqlar bo'yicha unchalik yaxshi tashkil etilmagani, mustaqil sanoat assotsiatsiyalari yoki sanoat ko'nikmalari bo'yicha kengashlari rolini o'z zimmasiga olishi mumkin bo'lgan sanoat tashkilotlarining kamligi sezildi. Bu markazlashgan davlat xo'jalik tizimining merosi bo'lib, eksportga yo'naltirilgan firmalar va tashqi savdo hali ham rivojlanish bosqichida ekanligidan dalolat beradi. O'zbekistonda xususiylashtirish va savdoni liberallashtirish dasturi davom etmoqda va shuning uchun to'qimachilik, yengil sanoat va qishloq xo'jaligi kabi asosiy "eksport" tarmoqlarini istisno qilgan holda iqtisodiyotni to'liq bozor iqtisodiyoti deb bo'lmaydi.

Korxonalar bilan o'zaro hamkorlik muammosi ham O'zbekistondagi tarmoq kengashlari va asosiy ishchilar va ish beruvchilar tashkilotlari o'rtasidagi aloqaning yo'qligida ham ko'rinadi. Garchi Ish beruvchilar Konfederatsiyasi bandlik masalalarini muhokama qilishda ishtirok etayotgan bo'lsa-da, u Tarmoq kengashlari bilan ish masalalari bo'yicha hamkorlik qilmayapti yoki kasbiy ta'lim va ko'nikma masalalarida sanoat ishtirokini yaxshilashga urinmayapti, masalan, o'z a'zolarini Tarmoq kengashlariga jalb qilish orqali.

Xuddi shunday holat O'zbekiston Savdo-sanoat palatasi bilan ham yuzaga keldi, mazkur palata mamlakatdagi eng yirik sanoat organi hisoblanadi. Savdo-sanoat palatasi 21 ta tarmoq

qo'mitasi va 160 mingdan ortiq xo'jalik yurituvchi sub'yektlardan iborat a'zolik tizimiga ega Palata Tarmoq kengashlar ishida yanada samarali ishtirok etishi zarur. Ushbu ishtirok Palata tomonidan tashkil etilgan biznes-inkubatorlar tarmog'ida joylashishi mumkin bo'lgan malakani baholash markazlari ishiga ham taalluqli bo'lishi mumkin.

O'zbekiston Kasaba uyushmalari federatsiyasi yoki unga a'zo bo'lgan yetakchi ishchi tashkiloti ham tarmoq kengashlariga a'zo emas yoki ular ishida faol ishtirok etmaydi. Ularning malakasini baholash va xodimlarning malakasini e'tirof etishdagi potentsial rolini, shuningdek, O'zbekistonda jamoaviy muzokaralar va ish haqini belgilashdagi rolini inobatga olgan holda, kasaba uyushmalarining tarmoq kengashlari a'zoligi va faoliyatida rasmiy ishtirok etmayotgani hal qilinishi kerak bo'lgan kamchilikdir. Ko'rinib turibdiki, kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash masalalari ko'pincha sanoat va korxonada darajasidagi jamoaviy shartnomalarga kiritilgan bo'lsa-da, bu qoidalar odatda kasbiy standartlarga havolalarni va malakani baholash va ko'nikmalarni tan olish imkoniyatlarini o'z ichiga olmaydi.

Yuqorida ta'kidlab o'tilganidek, Tarmoq kengashlarni moliyalashtirish va resurslar bilan ta'minlashning joriy modeliga nisbatan ba'zi tanqidlar bo'lgan. Ta'kidlash mumkinki, tarmoq vazirliklari va qabul qiluvchi tashkilotlar hech bo'lmaganda maqsadli yillik byudjetni ajratishga va Tarmoq kengashiga to'liq ish stavkasiga ega xodimlarni resurslar bilan ta'minlashlari kerak. Respublika kengashi vazirliklarga qo'shimcha moliyaviy resurslar ajratishi mumkin degan tushuncha mavjud bo'lsa-da, bu sodir bo'lmayapti, degan fikr bor. Muqobil variant sifatida Respublika kengashining ishchi organi bo'lgan Mehnat bozori tadqiqotlari instituti (MBTI) ham Tarmoq kengashlarini bevosita moliyalashtirish imkoniyatiga ega, biroq moliyalashtirish bo'yicha hukumat qoidalari va tarmoq kengashlarining huquqiy maqomi tufayli buni amalga oshira olmayapti deb taxmin qilinadi.

Ko'rinishidan tarmoq kengashlari malakani baholash markazlaridan qanday daromad olishi mumkinligi masalasi to'liq o'rganilmagan. Ushbu variantni Hindiston va Turkiya misolida amalga oshirish mumkin, ularda sanoat tashkilotlari baholash markazlariga qo'shilish va sifatni ta'minlash jarayoni orqali mukofotlanadi. Agar kengashlar yuridik shaxsga aylansa, ular davlat tomonidan moliyalashtirishni olish uchun ochiq tenderlardan o'tishlari kerak bo'ladi, biroq bu hukumatga samaradorlikka asoslangan moliyalashtirish modeliga o'tish imkonini beradi, bunda aniq natijalar va ish rejaları har bir Tarmoq kengashi bilan kelishilishi mumkin.

Yana bir muhim tuzilmaviy masala Tarmoq kengashlarining soni va ularning tarmoq qamrovi doirasi bilan bog'liq. O'zbekiston sohadagi barcha kasblar, jumladan, oliy ma'lumot talab qiladigan kasblar uchun ham mas'ul bo'lgan Tarmoq kengashlarini tashkil etish bo'yicha o'ziga xos namunaviy davlatdir. "Iqtisodiyot sektori" yoki "tarmoq" kabi tushunchalarga ta'rif berish usuli ham o'ziga xosdir. Ko'nikmalarni rivojlantirish bo'yicha tarmoq organlari tashkil etilgan aksariyat mamlakatlarda tarmoq qamrovi Xalqaro Sanoat Tasnifi Tizimi (XSTT), qiymat zanjiri guruhlari yoki davlat rivojlanishining ustuvorliklari asosida aniqlanadi. O'zbekiston soliq, standartlashtirish va sertifikatlashtirish, kadrlar va mehnatni muhofaza qilish, iqtisodiy faoliyat, adliya va hayot xavfsizligi bo'yicha alohida tarmoq organiga ega bo'lgan o'ziga xos o'ringa ega bo'lib, bu soha idoralari faoliyat yuritadigan boshqa hech bir davlatda uchramaydi va tarmoqlarni ta'riflashga bo'lgan o'ziga xos yondashuvni aks ettiradi. Bunday tartibni hisobga olgan holda, Tarmoq kengashlari qay darajada O'zbekiston sanoatning ustuvor tarmoqlari oldida turgan eng dolzarb malaka masalalarini hal qilish uchun tashkil etilganmi yoki ular hukumatning asosiy qarorlarini amalga oshirish uchun tashkil etilgan hukumat qo'mitalarmi, aniq emas.

Shu o'rinda ta'kidlash joizki, tarmoq kengashlarida ham hukumat vakillari ustunlik qiladi. Ko'rinishidan Tarmoq kengashlari kontseptsiyasini ishlab chiqishda xususiy sektor bilan maslahatlashuvlar yetarli darajada o'tkazilmagan. Natijada, Tarmoq kengashlarida xususiy sektor vakillarining soni nisbatan kam. Korxonalar vakillarining majburiy ishtiroki 4939-sonli Prezident qarori bilan kafolatlangan bo'lsa-da, Tarmoq kengashning eng kam tarkibi hukumat tomonidan belgilanadi. Tarmoq kengashlarga qo'shimcha a'zolar taklif qilinishi mumkin, lekin ular Respublika kengashi tomonidan tasdiqlanishi kerak. Bu shuni anglatadiki, alohida Tarmoq kengashlari ularga kim a'zo bo'lishi, kim rais bo'lishi kerakligi haqida qaror qabul qila olmaydi hamda ko'nikmalarga bo'lgan ehtiyojni aniqlash bo'yicha ishlar olib borilmaganligi sababli, ular o'z sohalarida kasbiy lo'nikmalar bilan bog'liq qanday masalalar ustuvor bo'lishi kerakligini hal qila olmaydilar.

Ishchi muammolar

Tarmoq kengashlarining vakolatlari va ular bilan bog'liq funksiyalari hamda mas'uliyati 4939-sonli Prezident qarorida belgilangan. Yuqorida ta'kidlanganidek, oltita asosiy rol mavjud. Biroq, tadqiqot shuni ko'rsatdiki, bugungi kunda tarmoq kengashlari faoliyati faqat uchta narsaga qaratilgan: tarmoqqa oid malaka doiralarini ishlab chiqish, kasbiy standartlarni ishlab chiqish va malakani baholash markazlarini yaratish. Xususan, mehnat bozoriga oid ma'lumotlarni to'plash, kasbga yo'naltirish va lavozimda ko'tarilish bilan bog'liq ishlar hali boshlanmagan.

Malakalarni baholash markazlarini joriy etish bilan bog'liq bir qancha muammolar mavjud. Ulardan biri, kasbiy standartlarni ishlab chiqishdan ko'ra, Malakalarni baholash markazlarini tashkil etishda kamroq muvaffaqiyatga erishilgan ko'rinadi. Bu shunchaki tarmoq kengashlarining cheklangan imkoniyatlarini va, ehtimol, 29 ta tarmoq kengashlari qamrab olgan barcha sektorlarda bunday markazlar haqida xabardorlikning yoki ularga bo'lgan ehtiyojning yo'qligini aks ettirishi mumkin. Hisobot yozilayotgan vaqtda tashkil etilgan va/yoki faoliyat ko'rsatayotgan Malakalarni baholash markazlari soni yoki baholashdan o'tgan nomzodlar soni to'g'risida ma'lumotlar yo'q edi. Shundan kelib chiqqan holda, onlayn so'rovda olingan o'z-o'zini ijobiy baholashga qaramasdan, Malakalarni malakani baholash markazlarini tashkil etishda tarmoq kengashlari faoliyati samaradorligini baholash qiyin. Beshta Tarmoq kengashi tajribasidan ko'rinib turibdiki, O'zbekiston ishchi kuchi uchun rasmiy malakaga ega bo'lgan tan olingan muqobil yo'llarni taqdim etish uchun O'zbekistonda malakalarni baholash markazlarini tashkil etish va joriy etish bo'yicha hali ko'p ishlar qilinishi kerak.

Ish beruvchilar va ishchilar o'rtasida xabardorlik va qiziqish darajasi juda past, manfaatdor tomonlar o'rtasida beriladigan sertifikatlarning ahamiyatiga nisbatan shubhalar bor. Talab past bo'lishiga qaramay, O'zbekistonda ish beruvchilar tomonidan ISO sertifikatining qabul qilinishi rasmiy sertifikatlashtirish qiymati korxonalar tomonidan bosqichma-bosqich e'tirof etilayotganiga misol bo'lishi va shu bilan kelajakda malaka sertifikatiga bo'lgan talabni shakllantirishi mumkinligi ta'kidlandi. Shuni ham ta'kidlash kerakki, Tarmoq kengashlarida kasblar yoki malakalarni baholash uchun ustuvor ro'yxat yo'q, bu ular o'z tarmoqlari uchun mehnat bozori va malaka ma'lumotlarini to'plash bo'yicha yetarli ishlamayotganligini ko'rsatishi mumkin. Shunday qilib, ma'lum bir sektorda talab qilinadigan kasblar yoki ko'nikmalarga e'tibor berilmaydi va baholash uchun kasblarni tanlash shunchaki ma'lum bir sektorda bandlikning eng katta ulushiga ega bo'lgan kasblarni aks ettiradi.

Yana bir masala Malakalarni baholash markazlarni yaratishda qo'llaniladigan mezonlarni ishlab chiqish va qo'llash bilan bog'liq. Malakalarni baholash markazlarni Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi tomonidan Tarmoq kengashlari va tegishli vazirliklarning tavsiyasi bilan ro'yxatga olingani aniq bo'lsa-da, bu mezonlar rasmiy o'quv muassasalarini tashkil etishda qo'llaniladigan mezonlar bilan qanday bog'liqligi aniq emas. Bu juda muhim, chunki u Malakani baholash markazlari tomonidan berilgan malakalarning holatiga va ularning boshqa qonuniy organlar tomonidan berilgan malakalar bilan qanchalik solishtirish va tan olinishiga bevosita ta'sir qiladi.

Malakani baholash markazlarining ish sifatini ta'minlash masalasi ham noaniq ko'rinadi. Tarmoq kengashlari bular uchun mas'uliyatli bo'lishi aniq bo'lsa-da, qanday sifat standartlari qo'llanilishi va ular rasmiy malakalarni taqdim etuvchi boshqa muassasalarda qo'llaniladigan standartlarga o'xshashmi yoki ular bilan bir xilmi yoki yo'qmi, noma'lum. Imtixon natijalari bo'yicha markazlashtirilgan onlayn ma'lumotlar bazasining yaratilishi, shubhasiz, ish beruvchilar va boshqa manfaatdor tomonlarning markazlar tomonidan beriladigan sertifikatlariga nisbatan shaffofligi va ahamiyatini oshiradi. Ishonchli mutaxassislardan foydalanish ham tizimga ishonchni mustahkamlashga yordam beradi.

Biroq, malakani baholash markazlari tomonidan berilgan diplomlar mehnat bozorida rasmiy kasb-hunar ta'limi muassasalari tomonidan beriladigan diplomlar bilan bir xil maqom va qiymatga ega bo'lishi uchun markazlar bir xil sifat standartlari, jumladan, qaror qabul qilishda foydalaniladigan baholash vositalarini tekshirishga tegishli standartlar bo'yicha ishlashi kerak. Bu jarayon qanday sodir bo'lishi va bu jarayonda tarmoq kengashlari qanday rol o'ynashi hozircha noma'lum.

Kasbiy standartlarni ishlab chiqishga kelsak, shunisi ma'lumki, dastlabki ishlab chiqish Rossiyaning kasbiy standartlar modeliga muvofiq amalga oshirildi, bu esa, ta'kidlanishicha, juda ko'p mutaxassisliklar va kasblarning paydo bo'lishiga olib keldi. Hozirgi vaqtda yangi modelni ishlab chiqish imkoniyati ko'rib chiqilayotgan bo'lsa-da, standartlarni ishlab chiqishda texnik tajribaning yetishmasligi standartlarni ishlab chiqishda asosiy to'siq hisoblanadi va ushbu hujjatlar o'quv dasturlari va baholashni ishlab chiquvchilarga yordam berishi mumkin. Garchi til bilan bog'liq to'siqlar boshqa mamlakatlardagi mavjud standartlardan kengroq foydalanishni cheklasa-da, ustuvor kasblar uchun o'qitish va malakani baholash materiallarini ishlab chiqish uchun ulardan maxsus foydalanayotgan mamlakatlarning malaka standartlarini maqsadli tarjima qilishni ko'rib chiqish maqsadga muvofiq bo'lardi.

Biroq, yuqorida ta'kidlanganidek, na Tarmoq kengashlari, na MBTI o'zlarining joriy yoki kelajakdagi faoliyatini boshqarish yoki kengroq ko'nikmalar va ta'lim sektorida dasturlar va rejalashtirishni shakllantirish uchun mehnat bozori va ko'nikmalar haqida ma'lumot to'plamagan va hisobotlar tayyorlamagan. Tarmoq malakalarini rivojlantirish organlari tashkil etilgan mamlakatlarda birinchi va eng muhim vazifa sohaviy tadqiqot va tahlillar asosida tarmoq malaka rejasini ishlab chiqish hisoblanadi. Agar Tarmoq Kengashlari haqiqiy tarmoqni rivojlantirish organlariga aylanmoqchi bo'lsa, bu muammoni ustuvor vazifa sifatida hal qilish kerak.

Yuqorida ta'kidlanganidek, MBTI tomonidan ko'rsatiladigan qo'llab-quvvatlash darajasi Tarmoq kengashlarning o'zlari o'rtasida aloqa o'rnatish imkoniyatlari kabi talab qilinadigan darajadan past deb hisoblanadi. Kengashlar va BKQV o'rtasidagi o'zaro hamkorlik va maslahatlashuvlar asosan maxsus Telegram guruhi va rasmiy yozishmalar orqali amalga oshirilsa-da, Tarmoq kengashlarini salohiyatini oshirish ehtiyojlarini qondirish uchun

muvoqilashtirilgan donor yordami imkoniyatlari hali to'liq o'rganilmagan. Biroq, bunday qo'llab-quvvatlash, ushbu tadqiqot natijasida yuzaga kelishi mumkin bo'lgan Tarmoq kengashlarining soni, tuzilishi va huquqiy bazasidagi har qanday o'zgarishlarni hisobga olishi kerak.

Ba'zi Tarmoq kengashlarida mavjud bo'lgan ish amaliyoti va muloqot madaniyatining tabiatini ham atab o'tish kerak. Ayrim ma'lumotlarga ko'ra, ayrim tarmoq kengashlari kotiblari vazirlikning yuqori mansabdor shaxslarining maxsus ruxsatisiz korxonalar vakillarini taklif qilish yoki ular bilan bevosita muloqot qilish huquqiga ega emas. To'g'ridan-to'g'ri ishchi aloqalar deyarli yo'q, aksariyat aloqalar vazirlik yoki boshqa yuqori mansabdor shaxslar bilan rasmiy yozishmalar orqali amalga oshiriladi. Ayrim hollarda bir vazirlik tizimidagi muassasalar o'rtasida ham bunday o'zaro ishchi aloqa yo'qligi kuzatiladi. Bunday rasmiylashtirilgan va byurokratik tizim sanoat korxonalarini bilan faol hamkorlik etishni va Tarmoq kengashlarining faol harakatlarini rag'batlantirmaydi.

Tarmoq kengashlarining faoliyat doirasi va ularning o'z tarmoqlarida malaka oshirish bo'yicha aniq muammolarga bevosita javob berish imkoniyatlari ham Tarmoq kengashlar faoliyati monitoringi bo'yicha mavjud mexanizmlar bilan cheklangan. Shunisi ayonki, ishning faqat ikkita asosiy yo'nalishiga qaratilgan umumiy maqsadlar mavjud: kasbiy standartlar darajasini oshirish va Malakani baholash markazlarini yaratish. Mazkur ish yo'nalishlari bo'yicha yillik maqsadli ko'rsatkichlar Respublika kengashi tomonidan belgilanadi, Tarmoq kengashlari esa har chorakda Respublika kengashiga hisobot taqdim etadi. Biroq, bu hisobotlar faqat hay'at yig'ilishlari bayonnomalari va belgilangan vazifalarning bajarilishi to'g'risidagi ma'lumotlardan iborat bo'ladi xolos. Har choraklik hisobot tsiklidan so'ng, odatda, Institut va barcha tarmoq kengashlari o'rtasida Respublika kengashi raisligida yig'ilish o'tkazilishi, unda boshqa operativ masalalar muhokama qilinishi kutiladi.

Biroq, har bir tarmoq kengashi uchun aniq maqsadlar, kelishilgan harakatlar va rag'batlantirish mexanizmlarining yo'qligi ushbu organlarning salohiyatli samaradorligiga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. Aniqlangan ehtiyojlarga javoban hukumat tomonidan moliyalashtiriladigan maxsus loyiha tashabbuslarini joriy etish Tarmoq kengashlarini ish beruvchilar bilan yanada samarali hamkorlik qilishga va o'z sohalarida asosiy malaka muammolarini hal qilish uchun ko'proq resurslarga ega bo'lishga undaydi.

Tarmoq kengashlari faoliyatini monitoring qilish tizimining cheklanganligi, shuningdek, tarmoq kengashlarini yanada rivojlantirish bo'yicha aniq strategik rejaning yo'qligi bilan ham bog'liq. Tarmoqli kasb-hunar ta'limi kengashlarining aniq belgilangan strategik yo'nalishining yo'qligi O'zbekistondagi kasb-hunar ta'limi va kasb-hunar ta'limi tizimidagi tarmoq kasb-hunar kengashlarining holati va kelajakdagi ahamiyati borasida noaniqlik tug'diradi deb hisoblanmoqda.

Manfaatdor tomonlar, shuningdek, turli kengashlar turlicha ishlash usullariga ega bo'lganligi sababli, Tarmoq kengashlari va ularning a'zolari uchun o'z ishini qanday olib borish bo'yicha ishchi qo'llanmani ishlab chiqish zarurligini taklif qilishdi. Shuningdek, bunday qo'llanmada kengash a'zolarining turli rollari belgilanishi kerakligi taklif qilindi.

Natijalar bo'yicha seminar

Ushbu hisobotda keltirilgan xulosalar va tavsiyalar 2023-yil 11-oktabrda Toshkent shahrida bo'lib o'tgan natijalar bo'yicha seminarida asosiy manfaatdor tomonlarga taqdim etildi. Seminarida Mehnat bozori tadqiqotlari instituti, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi,

Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi, O'zbekiston Kasaba uyushmalari federatsiyasi, O'zbekiston Savdo-sanoat palatasi hamda 29 ta Tarmoq kengashlarining 16 tasining vakillari ishtirok etishdi.

Seminar davomida ishtirokchilar asosiy muammoli masalalar bo'yicha umumiy ma'lumotga ega bo'ldilar va ularni ahamiyati bo'yicha baholadilar. Natijada, ahamiyatlilik tartibi quyidagicha bo'ldi:

1. Moliyalash, tuzilma, mustaqillik;
2. Korxonalar ishtiroki;
3. Kadrlar ta'minoti, ekspert tajribasi, aloqalar tarmog'ini yaratish, texnik yordam;
4. Joriy rol va mas'uliyat va kelajakdagi vakolatlarni aniqlashtirish;

Ishtirokchilarga tavsiyalar loyihasi ham taqdim etildi va ularga ko'rib chiqish va qo'shimcha chora-tadbirlar taklif qilish imkoniyati berildi. Ularning takliflari keyingi bo'limda keltirilgan yakuniy tavsiyalarga kiritilgan.

7. Tarmoq kengashlari faoliyati samaradorligini oshirish bo'yicha tavsiyalar

Ushbu hisobotning oldingi bo'limlarida O'zbekistondagi tarmoq kengashlarining kelajakdagi faoliyatiga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan turli masalalar muhokama qilingan. Bular qatoriga korxonalar ishtiroki, moliyalashtirish, tuzilma va qonuniy vakolatlar kiradi.

Biroq, bu masalalarni qanday hal qilish to'liq manfaatdor tomonlar kelajakda Tarmoq kengashlarini qaysi yo'nalishda rivojlantirishni xohlayotganiga va ular ushbu tashkilotlarga qanday rol va mas'uliyat yuklamochiligiga bog'liq. Shundan kelib chiqib, qisqa va o'rta muddatli istiqboldagi harakatlar bo'yicha quyidagi tavsiyalar ishlab chiqildi.

Qisqa muddatli istiqbol (12 oy)

Tarmoq kengashlarining kelgusi faoliyatining turli variantlari mavjud bo'lsa-da, ularni qisqa muddatda jonlantirish uchun shoshilinch chora-tadbirlar ko'rish zarurligi aniq. Respublika kengashi va ijtimoiy hamkorlarga quyidagilar bo'yicha hamkorlik qilish tavsiya etiladi:

1. Tarmoq kengashlarni kadrlar va resurslar bilan ta'minlashni kuchaytirish to'laqonli shtat xodimlari va ajratilgan byudjetlarga ega bo'lgan samaraliroq kotibiyatlarni yaratish uchun zarur. Bu Tarmoq kengashlariga o'zlariga yuklangan vazifalarni yanada samarali bajarish imkonini beradi;
2. Har bir Tarmoq kengashi tarkibini ko'rib chiqish va korxonalar ishtirokini oshirish maqsadida korxonalar bilan yangi maslahatlashuvlarni o'tkazish, shu jumladan O'zbekiston Ish beruvchilar konfederatsiyasi, O'zbekiston Kasaba uyushmalari federatsiyasi, O'zbekiston Savdo-sanoat palatasi kabi tegishli tarmoq organlari ishtiroki orqali;

3. Xususiy sektor eng yirik ish beruvchi bo'lgan tarmoqlarda rais va rais o'rinbosarlari lavozimlarini xususiy sektor vakillari egallashi uchun tarmoq kengashlarining boshqaruv tuzilmasini qayta ko'rib chiqish;
4. Tarmoq kengashlarini kotibiyat tomonidan qo'llab-quvvatlashni ko'rib chiqish uchun korxonalar bilan yangi maslahatlashuvlarni o'tkazish va ularning ishtirokini oshirish uchun sanoat uyushmalari va aksiyadorlik jamiyatlar boshchiligidagi kengashlar sonini ko'paytirish. Bu Kengashlarning xususiy sektor tomonidan to'g'ri boshqarilishini ta'minlaydi;
5. Tarmoq kengashlaridan o'z tarmoqlari bo'yicha tarmoqqa oid ko'nikmalarni rivojlantirish rejalarini ishlab chiqishni va ularni sohaviy tadqiqotlar va malaka va mehnat bozori muammolarini tahlil qilish uchun mablag' bilan ta'minlashni so'rash;
6. Mehnat bozori tadqiqotlari instituti salohiyatini oshirish bo'yicha Tarmoq kengashlarini kengaytirilgan uslubiy qo'llab-quvvatlash va salohiyatini oshirish, mehnat bozori tahlili va ko'nikmakar bo'yicha ma'lumotlarni tahlil qilishda yetakchilikni ta'minlash uchun salohiyatini kuchaytirish;
7. Malakalarni baholash markazlarini joriy etish bo'yicha chora-tadbirlar rejasini ishlab chiqish; unda markazlar sifatini ta'minlashda tarmoq kengashlarining kelgusidagi roli batafsil yoritiladi hamda ish beruvchilar va ishchilar o'rtasida baholash va sertifikatlashtirish imkoniyatlarini ilgari surish va xabardorligini oshirish choralari ko'rsatiladi; va
8. Malaka baholash markazlari tomonidan beriladigan diplomlar boshqa ta'lim muassasalari tomonidan beriladigan diplomlar bilan bir xil maqomga ega bo'lishini ta'minlash bo'yicha zarur chora-tadbirlar belgilash va amalga oshirish.

O'rta muddatli istiqbol (1-2 yil)

O'rta muddatga mo'ljallangan strategik istiqbolni inobatga olgan holda, Respublika kengashi va ijtimoiy hamkorlarga quyidagilar bo'yicha hamkorlikda ish olib borish tavsiya etiladi:

1. Iqtisodiyot tarmoqlari bilan aloqalarni mustahkamlash uchun tarmoq kengashlarining soni va ko'lamini ko'rib chiqish. Kelgusida faqat davlat xizmatchilariga mo'ljallangan yagona Tarmoq kengashini, masalan, "Adliya", "Soliqchilik" va "Iqtisodiy faoliyat" kabi alohida tarmoq kengashlarini birlashtirib, ularning sonini konsolidatsiya qilish;
2. Tarmoq kengashlarning kelajakdagi potentsial rollari, mas'uliyati va moliyalashtirish imkoniyatlarini qayta ko'rib chiqish va Tarmoq kengashlar ushbu yangi vakolatni amalga oshirish uchun zarur huquqiy va me'yoriy asosga ega bo'lishini ta'minlash uchun zarur tartibga soluvchi choralarni ko'rish;
3. Tarmoq kengashlar va ularning a'zolari uchun amaliy qollanmani ishlab chiqish;
4. Tarmoq kengashlari faoliyatini samaradorligini boshqarish tizimini qayta ko'rib chiqish va sohalar oldida turgan asosiy muammolarni hal qilish uchun har bir tarmoq kengashi uchun harakatlar rejalarini ishlab chiqish.

8. Havolalar va qo'shimcha adabiyot

ADB (2023). *Harnessing The Fourth Industrial Revolution Through Skills Development In High-Growth Industries In Central And West Asia: Uzbekistan*, Asian Development Bank, available at <https://www.adb.org/publications/series/harnessing-4ir-skills-development-industries-central-and-west-asia>

CEDEFOP (2012). *Vocational education and training in Denmark*, European Centre for the Development of Vocational Training, available at https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiL8ZvIndj6AhWugf0HHaMcAoIQFnOECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.cedefop.europa.eu%2Ffiles%2F4112_en.pdf&usq=AOvVaw01s9mBUDG0pmqcbTHsDJlq

EC (2010). *Sector Councils on Employment and Skills at EU level*, ECORYS Nederland BV in cooperation with KBA for the European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, European Commission, available at <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4768&langId=en>

ETF (2020). *A Toolkit for Sector Skills Councils*, European Training Foundation, Turin, available at https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/8798F8D5E8F7491AC1257E67004A3C9F_I_NFORM%2022%20Sector%20skill%20councils.pdf

Government of Uzbekistan (2021). *Implementation of the Measures Specified in the Road Map for Collaboration between Education and the Labour Market in the Training of Competitive Personnel*, President Administration of the Republic of Uzbekistan, Ref: 08-2932 of October 7, 2021.

Government of Uzbekistan (2020). 'President Decree of The Republic of Uzbekistan on Measures to Radically Improve the Qualifications Assessment System and Provide the Labor Market with Qualified Personnel', December 31, 2020 No. PQ-4939.

Government of Uzbekistan (2020a). 'Decision of The Cabinet of Ministers of The Republic of Uzbekistan on Additional Measures to Further Improve the System of Professional Qualification and Knowledge Development.'

Government of Uzbekistan (2020b). 'Decision of The Cabinet of Ministers of The Republic of Uzbekistan on Measures to Organize the Activities of the National System for the Development of Professional Qualifications, Knowledge and Skills in the Republic Of Uzbekistan.'

Government of Uzbekistan (2019). "On additional measures to improve the system of professional education", Decree No. PF-5812 of September 6, 2019 of the President of the Republic of Uzbekistan.

ILO (2021). *A Resource Guide for Sector Skills Bodies*, International Labour Organisation, Geneva, https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_818528/lang-en/index.htm

ILO (2020). Competency-Based Training (CBT): An Introductory Manual for Practitioners, International Labour Organisation, available at https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_757836/lang--en/index.htm

ILO (2019). *Report on the Involvement of Employer Organisations in the Governance of Skills Systems*, https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_685645/lang--en/index.htm

ILO (2016). *Working at sectoral level: Guide to anticipating and matching skills and jobs, Volume 3*, International Labour Organisation, available at https://www.ilo.org/skills/areas/skills-training-for-poverty-reduction/WCMS_534313/lang--en/index.htm

Powell, M. (2016). *Mapping Sector Skills Development across the Commonwealth: Analysis, Lessons and Recommendations*, Commonwealth Secretariat, <https://library.commonwealth.int/Portal/External/en-GB/RecordView/Index/45057>

Sung, J. & Raddon, A. (2023 forthcoming). *Report on International Comparison of Institutional Mechanism for Industry Engagement in TVET with Sectoral Approaches*.

9. Ilovalar

- A. Kimyo sanoati sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi keysini o'rganish
- B. Ta'lim sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi keysini o'rganish
- C. Turizm sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi keysini o'rganish
- D. To'qimachilik, tikuvchilik va charm sanoati sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi keysini o'rganish
- E. Suv xo'jaligi sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi keysini o'rganish
- F. Tarmoq kengashlari bo'yicha onlayn so'rovnomasi
- G. Tarmoq kengashlari bo'yicha intervyu savollari

Kimyo sanoati sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi

Kimyo sanoati tarmoq kengashi davlat vazirliklari bilan bir xil maqomga ega bo'lgan aksiyadorlik jamiyati (OAJ) sifatida faoliyat yurituvchi tanlangan davlat korxonalaridan iborat. Kengash tarkibiga bir qator mas'uliyati cheklangan jamiyatlar kiradi, ularning ta'sischilari xususiy sektor bilan bir qatorda AJ hisoblanadi. Shunday qilib, O'zbekistondagi barcha kimyo korxonalari u yoki bu darajada davlatga tegishli. Tarmoq kengashi a'zolari oltita eng yirik aksiyadorlik jamiyati bo'lib, ularning har birida 2000 dan 8500 nafargacha xodim ishlaydi. Kengash tarkibiga sohada faoliyat yuritayotgan malaka baholash markazlari rahbarlari ham kiritilgan.

Tarmoq kengashi Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatoriga asoslanib, tarmoq uchun kasbiy xarita ishlab chiqdi. Kengash tomonidan minglab kasbdan iborat kasblar ro'yxatidan 96 ta asosiy kasblar aniqlandi va ular uchun kasbiy standartlar, shuningdek, 91 ta yordamchi kasblar uchun, jami 187 ta kasbiy standart ishlab chiqildi. Eng so'nggi texnologik o'zgarishlar va to'plangan baholash tajribasini hisobga olgan holda yana 30 ta standartlarni ishlab chiqish va bir qator mavjudlarini qayta ko'rib chiqish rejalashtirilgan.

Standartlarni ishlab chiqish bo'yicha ishlar Tarmoq kengashi a'zolari tomonidan turli kompaniyalarning turli bo'linmalari mutaxassislari rahbarligida amalga oshirildi. Ishlatilgan standart shablon Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi tomonidan ishlab chiqilgan. Standartlar loyihasi boshqa barcha kompaniyalarga yuborildi, ular o'z fikr-mulohazalarini bildirdilar va yakuniy versiyalarni tasdiqladilar. Kotibning ta'kidlashicha, u kengash a'zolari tomonidan yaxshi qo'llab-quvvatlangan, ularning aksariyati maxsus o'quv bo'limlariga ega bo'lgan yirik kompaniyalarning kadrlar bo'limi xodimlari va texnik mutaxassislaridir. Shuningdek, 2022 yilda standartlarni ishlab chiqish va baholash bilan bog'liq turli masalalar bo'yicha 10 dan ortiq seminarlar o'tkazgan MBTI tomonidan ham yaxshi yordam ko'rsatilganligi ta'kidlandi.

Tarmoq kengashi o'zini asosiy a'zo kompaniyalarning har birida bittadan bo'lgan 6 ta malakalarni baholash markazlari bilan hamkorlik qiladi. 2023-yil avgust holatiga ko'ra, beshta baholash markazi to'liq ishlay boshladi. Kimyo sanoati tarmoq kengashiga qarashli baholash markazlari mustaqil yuridik shaxs hisoblanmaydi va ish joylarida tashkil etiladi. Mablag'larni qabul qilish va sarflash uchun ushbu aksiyadorlik jamiyatlari alohida bank hisobvaraqlarini ochdilar, shuningdek, ularni tashkil etishga ruxsat beruvchi aksiyadorlik jamiyatining ustaviga o'zgartirishlar kiritdilar.

Hozirga qadar baholash markazi xizmatlari uchun hech qanday to'lov olinmagan, chunki barcha nomzodlar baholash markazi faoliyat yuritayotgan AJ xodimlari bo'lgan. Boshqa korxonalardan kelishi mumkin bo'lgan nomzodlar uchun to'lov siyosati ishlab chiqilgan va hozirda Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligining tasdiqlashini kutmoqda.

Tarmoq kengashi sanoatda talab qilinadigan ko'nikmalar yoki kasblarning ustuvor ro'yxatini ishlab chiqmagan va 20 ta kasb uchun vositalar va baholovchilarga ega. Baholash vositalari MBTI shabloniga amal qiladi va boshqaruv kengashi a'zolari tomonidan baholash markazlarining ishtirokida ishlab chiqilgan. Nomzodlar soni haqida ma'lumot berilmagan.

Barcha nomzodlar AJning amaldagi yoki yangi xodimlari bo'lib, bugungi kunga qadar baholash markazlari bo'lmagan firmalardan nomzodlar bo'lmagan. Yangi xodimlar uchun sertifikatlash majburiy emas. Ba'zi joriy ishchilar uchun, ma'lumki, har 6 oyda bir marta ba'zi mutaxassisliklar bo'yicha sertifikatlash talab qilinadi, bu ham markazga bo'lgan talabning oshishiga yordam beradi. Firmalar o'zlarining firmalarga oid o'qitish ko'nikmalarini tasdiqlash uchun baholash markazlaridan foydalanadilar. Ilgari kompaniyada malaka baholash tizimi mavjud bo'lgan bo'lsa, endi bu baholash markazlariga o'tkazildi. Mavjud lavozimlarni egallagan nomzodlarning malaka darajasini oshirish bo'yicha ham baholashlar o'tkaziladi. Biroq, kimyo sektoridagi baholash markazlari butun sektorga emas, balki faqat baholash markazlari joylashgan firmalarning ehtiyojlariga yo'naltirilgan ko'rinadi.

Tarmoq kengashi afishalar, veb-saytlar va boshqa ommaviy axborot vositalaridan foydalangan holda ba'zi targ'ibot ishlari amalga oshirilganini ta'kidladi, ammo bu qay darajada amalga oshirilgani noma'lum. Sertifikatlar standart shablon asosida ishlab chiqilgan, lekin faqat kompaniya tomonidan tan olinadi. Ushbu sertifikatlar Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi tomonidan ro'yxatga olingan, ammo vazirlik nomidan berilmaydi.

Baholovchilar markazlar faoliyat yuritayotgan AJ xodimlari bo'lib, amaliy baholash besh kishidan iborat mutaxassislar guruhi tomonidan amalga oshiriladi. Tarmoq kengashining ta'kidlashicha, baholash jarayonining ayrim moderatsiyasi va sifatini nazorat qilish bir qator onlayn va yuzma-yuz seminarlar orqali amalga oshiriladi.

Tarmoq kengashining ta'kidlashicha, ular duch kelgan eng katta qiyinchilik, MBTI tomonidan qo'llab-quvvatlangan ham, ularda faoliyat ko'rsatayotgan markazlarning mahalliy namunalarini va ular yaratmoqchi bo'lgan mexanizm yoki tizim turi bo'yicha aniq tushuncha yoki modelga ega emasligidir. Tarmoq kengashi baholash markazlarining xalqaro tajribasiga qiziqish bildirdi va Rossiya va Qozog'istonda joylashgan markazlar bilan hamkorlik shartnomalarini tuzishni taklif qildi. Tarmoq kengashi ta'lim dasturlarini ularning kasbiy standartlariga yanada yaqinroq moslashtirishni ta'minlash uchun bir qancha ta'lim muassasalari va Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi bilan hamkorlik qilayotganini ta'kidladi.

Tarmoq kengashi, shuningdek, yoshlarga mo'ljallangan risolalar va bukletlar kabi kasbiy yo'nalish bo'yicha materiallar yaratish ustida ish boshlaganini aytdi, biroq bu turli AJlarning ishimi yoki Tarmoq kengashining tashabbusimi, noma'lum.

Sohada mavjud bo'lgan inson va moliyaviy resurslar haqida so'ralganda, ular qo'shimcha ma'muriy xodimlarga ehtiyoj borligiga qaramasdan, AJ a'zolari ularni zarur resurslar bilan ta'minlaganligi sababli qo'shimcha mablag'ga muhtoj emasligini aytishdi. Shu bilan birga, ular Tarmoq kengashlarining roli va mas'uliyati bo'yicha ko'proq o'qitishlar tashkillashtirilishini so'radilar.

Ta'lim sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi

Ta'lim sohasida Tarmoq kengashga Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi hamda Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi hamkorlikda raislik qiladi va turli ta'lim vazirliklari, ilmiy-tadqiqot institutlari, ayrim davlat va xususiy universitetlardan iborat eng yirik tarmoq kengashi hisoblanadi.

Barcha tarmoq kengashlari singari ular kasbiy standartlarni ishlab chiqish ustida ish olib bormoqdalar va oliy ta'lim sohasida 26 ta kasb bo'yicha buni allaqachon yakunlaganlar. Tarmoq kengashi oldida turgan o'ziga xos muammo shundaki, barcha kasbiy rollar oliy ma'lumotni talab qiladi va bunday kasblar odatda malakaga asoslangan kasbiy standartlar bilan qamrab olinmaydi. Shu bilan birga, vazirlik ularda ham xuddi shunday standartlar tizimi mavjudligini, biroq 4939-sonli Prezident qarori ularni yangi va qayta ko'rib chiqilgan standartlarga, shuningdek, ilgari hujjatlashtirilmagan kasblar bo'yicha yangi standartlarni ishlab chiqishga undadi. Vazirlik boshqa mamlakatlar, jumladan, Germaniya va Qozog'istonda ham ta'lim sohasidagi o'xshash professional standartlarni o'rganib chiqdi.

Ayni paytda tarmoq kengashi pedagogika bo'yicha yagona standart ustida ishlamoqda, u ta'limning turli tarmoqlarida, jumladan, oliy, kasb-hunar, o'rta va maktabgacha ta'limda ushbu funksiyalarni bajaruvchi ko'plab mutaxassislarning kasbiy standartlariga kiritiladi. Bundan tashqari, ushbu standartlar mamlakatdagi turli pedagogika oliy o'quv yurtlari tomonidan qabul qilinishi kutilmoqda. Tarmoq kengashi vakillari, shuningdek, vazirlikning o'quv dasturlarini ishlab chiqish bo'yicha yangi qarori, unda Tarmoq kengashi ishtirok etishi nazarda tutilgan, shuningdek, Tarmoq kengashi tomonidan ishlab chiqilgan ta'lim va kasb-hunar standartlariga to'g'ridan-to'g'ri ishora qiluvchi yangilangan ta'lim to'g'risidagi qonunga ham murojaat qiladi. Ular bu ishlanmalarni Ta'lim sohasida tarmoq kengashining barqaror faoliyatidan dalolat sifatida baholamoqda.

Tarmoq kengashi malakalarni baholash markazlarini yaratish va ularning faoliyati bilan bog'liq o'ziga xos muammolarga duch kelmoqda. Ta'lim sohasida qishloq va chekka hududlardagi bolalar bog'chalari va maktabgacha ta'lim muassasalarida rasmiy malakaga ega bo'lmagan ko'plab o'qituvchilar ishlaydi va bu xodimlarning malakalarini tasdiqlash zarur. Biroq, bu yuqori darajadagi malaka tufayli alohida qiyinchilik tug'diradi.

Tarmoq kengashi Respublika ta'lim markazi bilan birgalikda malakani baholash va tasdiqlash modelini ishlab chiqdi. Yuridik shaxs maqomiga ega bo'lgan va ko'rsatilgan xizmatlar uchun to'lovni olish imkoniyatiga ega bo'lgan oltita malakalarni baholash markazlari tashkil etildi. Tarmoq kengashi hali to'lov siyosatini yakunlashi va tasdiqlashi kerak. Baholash markazlari kasb-hunar ta'limi, o'rta va maktabgacha ta'lim sohalaridagi oraliq kasblarga ko'proq e'tibor qaratilishi kutilmoqda.

Tarmoq kengashining ta'kidlashicha, unga a'zo muassasalarning vakolatlari turli vazirliklardagi mehnat bozori tahlili va kasbga yo'naltirish bilan shug'ullanadigan bo'limlarni o'z ichiga oladi, shuning uchun Tarmoq kengashlari o'z vakolatlari doirasida bu jihatlarni ham hisobga oladi. Ammo shuni ta'kidlash joizki, bu boradagi ishlar Tarmoq kengashi huzurida emas, balki uning ayrim a'zolari homiyiligida amalga oshirilmoqda. Kengash a'zolari tarmoq kengashlarining joriy vazifalari yetarli ekanligi, ularga qo'shimcha mas'uliyat yuklashning hojati yo'qligi haqida fikr bildirdi. Kengash a'zolari Tarmoq kengashining huquqiy maqomi, unga ko'proq mustaqillik kerakmi degan masalalarni ham ko'tardi. Ular bu masala Kengash doirasida muhokama qilingan bo'lsa-da, boshqa sohalaridagidek dolzarb emasligini, chunki davlat sektori eng yirik ish beruvchi bo'lib qolayotganini va Tarmoq kengashi ishini eng yaxshi yirik davlat tashkilotlari amalga oshirishini ta'kidladilar.

Turizm sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi

Turizm va madaniyat vazirligi huzurida tashkil etilgan Turizmni rivojlantirish qo'mitasining Ta'lim bo'limi boshlig'i turizm bo'yicha Tarmoq kengashi kotibi hisoblanadi. Tarmoq kengashi raisi turizmni rivojlantirish qo'mitasi rahbarining o'rinbosaridir. Tarmoq kengashi a'zolari – Mehmonxona xo'jaliklari uyushmasi, Oshpazlar uyushmasi va Gidlari uyushmasidir.

Tarmoq kengashi turizm sektori uchun 34 ta kasbiy standartlarni ishlab chiqdi va hozirda madaniyat sohasi uchun yana 12 tasi ustida ishlamoqda. Ish vazirlik qoshidagi ilmiy-tadqiqot instituti rahbarligida olib borildi, biroq bu sohada ilgari bunday kasbiy standartlar mavjud bo'lmagani uchun ularni ishlab chiqish va tasdiqlash jarayoni sinov va xatoliklar usuli orqali amalga oshirildi. Ishlab chiqilgan ba'zi standartlar mehmonxonalar sohasi ish beruvchilarining amaliy fikr-mulohazalari asosida ko'rib chiqildi va qayta yozildi.

Tarmoq kengashi faoliyatiga faol ish beruvchilar sonining kamligi va korxonalar takliflari faqat Tarmoq kengashi a'zolari bilan cheklanganligi to'sqinlik qilayotgani ta'kidlandi. Standartlarni ishlab chiqish jarayonida mintaqaviy ish beruvchilar qatnashmadi. Shu munosabat bilan 268-sonli Prezident qaroriga Turizmni rivojlantirish qo'mitasiga standartlarni ishlab chiqish jarayonida ishtirok etish uchun ish beruvchilarga haq to'lashga ruxsat beruvchi modda kiritilgan. Aniqlanishicha, ushbu qoida faqat Turizm bo'yicha tarmoq kengashiga tegishli. Shuningdek, Mehnat bozori tadqiqotlari instituti (MBTI) xodimlari standartlarni ishlab chiqish uchun o'qitilgan va sertifikatlangan bo'lsalarda, bu xodimlar ta'lim muassasalarining o'qituvchi va murabbiylari bo'lib, ularning hammasi ham sohaga oid zamonaviy bilim va tajribaga ega emasligi qayd etildi. Bu standartlarni ishlab chiqishning turli bosqichlarida ularga jiddiy o'zgartirishlar kiritish zarurligiga olib keldi.

Ular standartlarni ishlab chiqish bilan bog'liq moliyaviy xarajatlar unchalik katta emasligini va vazirlik tomonidan qoplanishini, biroq Kengash devonini tashkil etishda bo'lgani kabi qo'shimcha xarajatlar Turizmni rivojlantirish qo'mitasi zimmasiga yuklanishi mumkinligini ta'kidladilar.

Kengash tajriba-sinov tariqasida Toshkentda o'zining birinchi Malakalarni baholash markazini tashkil etdi. Turizmni rivojlantirish qo'mitasi 10 ta o'quv markazlarini yurgizayotganligi sababli, tarmoq kengashi ushbu ob'ektlarda qo'shimcha baholash markazlarini tashkil etishni rejalashtirmoqda, hozirda ularning ta'mirlashga muhtojligi baholanmoqda. Yakuniy reja 14 ta hududning har birida bittadan markaz tashkil etishdan iborat. Vazirlik xususiy mehmonxonalarda ham Malakalarni baholash markazlarini tashkil etishni rejalashtirayotgan bo'lsa-da, bu reja hali korxonalar vakillari bilan muhokama qilinmagan. Kengashning qayd etishicha, uning a'ziligiga kirgan ish beruvchilar malakani tan olish va sertifikatlash konsepsiyasini qo'llab-quvvatlaydilar. Shu bilan birga, ular, shuningdek, standartlashtirilgan sanoat ish haqi stavkalari bo'yicha sertifikatlash va ish haqi o'rtasidagi bog'liqlik zaif ekanligini va ish beruvchilar odatda malakalarni sertifikatlashtirishga katta ahamiyat bermasligini ta'kidladilar.

Tarmoq kengashi mehnat bozori tahlili bo'yicha hech qanday tadqiqot o'tkazmagan, chunki ularda buning uchun vositalar yoki metodologiya bo'lmagan. Biroq, ko'rinishidan, MBTI bu borada ba'zi uslubiy ko'rsatmalarni taklif qilgan. Kengash va uning faoliyati to'g'risida sohani xabardor qilish va uni targ'ib qilish bo'yicha hech qanday harakatlar bo'lmagan.

Turizm bo'yicha Tarmoq kengashi tuzilganidan buyon bitta monitoring tashrifi o'tkazildi. Shuningdek, turizm sohasida soha rivojiga oid materiallarni hukumatga taqdim etish maqsadida korxonalar tashabbusi bilan tashkil etilgan 27 nafar a'zodan iborat alohida Ekspert kengashi faoliyat ko'rsatayotgani ta'kidlandi. Biroq, shunisi ma'lumki, ushbu Ekspert kengashi va Turizm Tarmoq kengashi o'rtasida hech qanday aloqa yo'q.

To'qimachilik, tikuvchilik va charm sanoati sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi

To'qimachilik, tikuvchilik va charm sanoati sohasi Tarmoq kengashi davlat vazirligi tuzilmasi tarkibiga kirmaydigan, "O'zto'qimachilik sanoat" va "O'zcharmsanoat" uyushmalari tomonidan tashkil etilgan Tarmoq kengashlaridan biridir.

Mazkur tarmoq o'rta darajadagi mutaxassislarining yetishmasligiga duch kelmoqda va o'qitish imkoniyatlarining kamligidan qiynalmoqda, bu ayniqsa ta'lim ta'minotchilari kam bo'lgan charm mahsulolari sohasiga tegishli. Hozirgi vaqtda sanoat rivojlanish bosqichida, ko'plab korxonalar hali ham o'z tizimlarini yaratmoqdalar va tashkil qilmoqdalar. Tarmoq kengashi vakillari mehnat bozorini o'rganish, kasbiy standartlarni belgilashda ustuvor bo'lishi kerak bo'lgan omillarni aniqlash va ayrim kasblar tasnifiga mumkin bo'lgan o'zgarishlarni ko'rib chiqish muhimligini ta'kidlaydi. Tarmoq kengashi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi shablonidan foydalangan, shuningdek, GIZ TexVET loyihasidan yordam olishga muvaffaq bo'lgan. Loyiha yordami orqali sanoat ishchi guruhlarida jarayonga rahbarlik qilish imkoni paydo bo'ldi.

Bu ta'lim va trening provayderlari tomonidan boshqariladigan an'anaviy yondashuvlardan farq qiladi. Standartlar loyihasi 20 kun davomida sharhlar uchun chop etildi va bunda fikr-mulohazalar va o'zgartirishlar bo'yicha takliflar Tarmoq kengashiga kirmaydigan ish beruvchilardan olingan. GIZning loyihani qo'llab-quvvatlashi soha vazirliklari tomonidan ajratilgan mablag'larga qo'shimcha yordam bo'ldi. Tarmoq kengashlari 70-80 kasbiy standartlarni ishlab chiqdi.

To'qimachilik va charm sanoati tarmoq kengashi tomonidan mustaqil yuridik shaxs sifatida tashkil etilayotgan Malakalarni baholash markazlarini tashkil etish bo'yicha ishlar boshlandi. Ular yirik viloyat markazlarida, shuningdek, ishlab chiqarish korxonalarida yaratiladi. Tarmoq Kengashi nazariy va amaliy baholashni amalga oshirish uchun markazlar va ularda ishlovchi ekspertlarni akkreditatsiyadan o'tkazdi. Birinchi bosqichda akkreditatsiya qilishda ularning ta'lim muassasasi maqomi hisobga olindi, shu bilan birga boshqa mezonlar ham qo'llanilgan.

Markazlarning faoliyati dastlabki bosqichda joriy ishchilarning malakasini tasdiqlash bo'yicha xizmatlar ko'rsatishga yo'naltiriladi, keyin esa kasb-hunar kollejlari bitiruvchilarini attestatsiyadan o'tkazish xizmatlariga kengaytiriladi. Toshkentdagi baholash markazi uchta kasb: tikuvchi, bichuvchi va operatorlik bo'yicha ish boshlaydi. Tarmoq kengashi, baholash markazlari tashkil etilgandan so'ng, baholanadigan kasblar sonining ko'payishini kutmoqda. To'qimachilik va charm sanoati tarmoq kengashi vakillari ular sertifikatlash uchun muayyan kasblarga ustuvorlik berish vakolatiga ega emasligini ta'kidladilar.

To'qimachilik va charm sanoati tarmoq kengashi ish beruvchilar va korxonalar xodimlarining yangi baholash tizimi haqida xabardorligi kamligini tan oladi. Shuningdek, ular ish beruvchilar sertifikatsiz xodimlarni yollashni afzal ko'rishlarini va odatda kasb-hunar ta'limi tizimi tomonidan xizmat ko'rsatadigan ko'pchilik kasblar bo'yicha rasmiy malakalarni qadrlamasligini ta'kidladilar. Garchi sanoat birlashmalarining ommaviy axborot vositalari va kommunikatsiyalar bo'limlari ma'lum darajada xabardorlik va targ'ibot ishlarini boshlagan bo'lsa-da, ular ijtimoiy marketingni kuchaytirish zarur deb hisoblaydilar. Ular korxonalarda sertifikatlashtirish va ishga qabul qilish tartiblari o'rtasidagi bog'liqlikni kuchaytirishni taklif qilishdi. Hukumat 2024 yilgacha 50 ta kasb uchun sertifikatlashtirish talablarini joriy etish niyatini e'lon qilib, shunday yondashuvni qo'lladi.

Mutaxassislar firmalar yoki jismoniy shaxslarning talabiga binoan baholashda ishtirok etish uchun tanlandi. To'qimachilik va charm sanoati tarmoq kengashi o'z kengashida baholash markazlaridan

hisobotlarni qabul qilish va sifatni nazorat qilish uchun malakali guruh yaratdi. Ushbu guruh baholash markazlari faoliyatini ko'rib chiqish huquqiga ega. Nazariy baholash natijalari istalgan vaqtda onlayn rejimda taqdim etiladi.

Biroq, Kengash charm sektorida Malakalarni baholash markazini tashkil etishda qiyinchiliklarga duch keldi va Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligiga taklif qilingan markaz hozirda vazirlik bilan muvofiqlik bilan bog'liq ba'zi muammolar tufayli dasturdan chiqdi. To'qimachilik sanoatida har bir Malakalarni baholash markazlariga to'lovlar hajmini o'zlari belgilash huquqi berildi, shuning uchun to'lovlar mamlakatning turli hududlarida turlicha bo'lishi mumkin.

Har bir baholanayotgan kasb bo'yicha uchta ekspertdan iborat ekspertlar guruhi tuziladi, ular tarkibiga korxonalar, ta'lim muassasalari va ilmiy-tadqiqot instituti vakillari kiradi. Baholovchilarga baholashni o'tkazish uchun sarflangan vaqt uchun kompensatsiya to'lanadi. Mutaxassislar o'qitilib baholovchi sertifikatlariga ega bo'lishgan. Har bir Malakalarni baholash markazida har bir kasb bo'yicha ekspertlar guruhi tuziladi. Ular soha uchun muhim targ'ibot va xabardorlikni oshirish zarurligini tan olmoqda. Baholash nazariy va amaliy qismlardan iborat bo'ladi.

Nomzodlar markazga kelib, qaysi daraja uchun baholanmoqchi ekanligini bildiradi. Markaz 10 ish kuni ichida javob berishi va baholash sanasini belgilashi kerak.

Suv xo'jaligi sohasida kasbiy malaka va bilimlar bo'yicha tarmoq kengashi

Suv xo'jaligi sohasi bo'yicha tarmoq kengashiga Suv xo'jaligi vazirligi raislik qiladi va unga fermerlar kabi suvdan foydalanuvchilarning asosiy guruhlar vakillari kiradi. Suv xo'jaligi sohasi bo'yicha tarmoq kengashi irrigasiya sohasida ta'lim va kadrlar tayyorlashni yaxshilash bo'yicha Yevropa Ittifoqi tomonidan moliyalashtirilgan loyiha orqali YUNESKOdan yordam olgan. Ushbu yordam tarmoq kengashi ofislari uchun asbob-uskunalar va materiallarni, shuningdek, ayrim kasbiy standartlar va tegishli o'quv dasturlarini ishlab chiqishni qo'llab-quvvatlashni o'z ichiga olgan.

Tarmoq kengashi qaysidir ma'noda vazirlikning asosiy bo'linmalari vakillaridan iborat katta maxsus guruhni tashkil qiladi. Nasos stansiyalari bo'yicha davlat-xususiy sheriklik bo'yicha ayrim kelishuvlar mavjudligiga qaramasdan, sektorda xususiy sektorning ishtiroki kam. Biroq, Kengash kelajakda o'z a'zolariga qo'shimcha xususiy sektor vakillarini qo'shish niyatida.

Kotib Tarmoq Kengashi yuridik shaxs maqomiga ega emasligi va doimiy shtatga ega emasligi uning faoliyatini amalga oshirishda muayyan muammo va qiyinchiliklar tug'dirayotganiga e'tibor qaratdi. Doimiy tarkibga ega bo'lmagan mazkur maxsus guruh resurslarga ega emas va vaqtinchalik maqomi tufayli Kengash a'zolarini jalb qilishda qiyinchiliklarga duch kelmoqda.

Kengash suv resurslari sektorida belgilangan barcha rollarni qamrab oluvchi 54 ta kasbiy standartlarni ishlab chiqdi.

Tarmoq kengashi hali yuridik shaxs hisoblanmaydigan va moliyaviy mustaqillikka erishishni maqsad qilgan malakalarni baholash markazlarini yaratishni rejalashtirmoqda. Vaqtinchalik chora sifatida viloyat suv xo'jaligi boshqarmasi tasarrufidagi kollejar qoshida uchta markaz tashkil etildi. To'rtinchi markaz Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi tasarrufidagi kasb-hunar kolleji negizida tashkil etildi. Biroq, markazlarni moliyalashtirish va jihozlash muammoligicha qolmoqda va infratuzilma ehtiyojlarini aniqlash bo'yicha takliflar izlandi. Turli markazlarning xizmatlari uchun to'lov siyosati Kengash tomonidan muhokama qilindi, u ham muvofiqlashtiruvchi rolni o'z zimmasiga oldi. Biroq, ushbu markazlarning ish sifatini doimiy ravishda ta'minlash masalasi ochiqsigicha qolmoqda.

Kengash baholash jarayonini va u ishchilarga taqdim etayotgan imkoniyatlarni ilgari surish va bozorga chiqarish zarurligini angelaydi hamda xabardorlikni oshirish va mintaqaviy markazlarni tashkil etish bo'yicha ma'lum ishlar qilingan bo'lsa-da, yangi baholash tizimini ommalashtirish uchun ko'proq ish talab qilinishini tan oladi.

Kotibning ta'kidlashicha, tarmoq kengashlarining texnik topshiriqlarining boshqa elementlari hali rivojlanishning dastlabki bosqichida. Ular oldida mehnat bozorini tahlil qilish bo'yicha hali ko'p ishlar turibdi va tadqiqotni amalga oshirish uchun qo'shimcha mablag'lar talab etilishi ta'kidlanib, tarmoq kengashlarining huquqiy maqomi va ularning mablag'larni mustaqil boshqarish imkoniyati masalasiga yanada to'xtalib o'tildi. Shuningdek, YuNESKO tomonidan o'z ko'magi doirasida malakali kadrlarga bo'lgan ehtiyoj tahlili, kasbga yo'naltirish bo'yicha qator ishlar amalga oshirilgani qayd etildi.

O‘zbekiston Respublikasi Kasbiy malaka va bilimlarni rivojlantirish bo‘yicha tarmoq kengashlari faoliyatini o‘rganish uchun

Onlayn anketa

Ushbu tadqiqot “O‘zbekiston kasb-hunar ta’limi tizimida islohot va modernizatsiya jarayonini qo‘llab-quvvatlash (TexVET)” GIZ loyihasi doirasida Mehnat bozori tadqiqotlari instituti bilan hamkorlikda amalga oshirilmoqda.

Tadqiqot natijasida O‘zbekistondagi Tarmoq kengashlari haqida ma’lumot to‘plash ko‘zda tutilgan. Natijalar Tarmoq kengashlari faoliyatini mustahkamlash va takomillashtirish bo‘yicha tavsiyalar ishlab chiqiladi. Siz taqdim etgan ma’lumotlar sir saqlanadi va faqat ushbu tadqiqot maqsadida ishlatiladi.

Asosiy ma’lumotlar	
F.I.Sh.
Ish beruvchi/tashkilot
Lavozim
Jinsi

Savollar

1. Siz Tarmoq kengashi a’zosimisiz?	Ha <input type="checkbox"/> Yo‘q <input type="checkbox"/> Agar a’zosi bo‘lsangiz, qaysi Tarmoq kengashi a’zosisiz?
Agar a’zo bo‘lmasangiz, 9-savolga o‘ting.	
2. Qancha vaqtdan buyon Tarmoq kengashi a’zosisiz?	Tuzilganidan buyon <input type="checkbox"/> 1-2 yildan buyon <input type="checkbox"/> 1 yildan kam <input type="checkbox"/>
3. Tarmoq kengashi qanchalik tez yig‘iladi?	Yilda bir marta <input type="checkbox"/> Yilda ikki marta (har 6 oyda) <input type="checkbox"/> Yilda uch marta <input type="checkbox"/> Har chorakda (har 3 oyda) <input type="checkbox"/> Yiliga uch martadan ortiq <input type="checkbox"/>
10. Tarmoq kengashi a’zolari odatda yig‘ilishlarda to‘liq qatnashadimi?	Ha <input type="checkbox"/> Yo‘q <input type="checkbox"/> Agar yig‘ilishlarda davomat past bulsa, iltimos, quyidagi variantlardan asosiy sababini ko‘rsating:

<p>11. Tarmoq kengashida faoliyatning biron bir sohasini ilgari surish uchun quyi qo'mitalar yoki ishchi guruhlar tashkil etilganmi?</p>	<p>Ha <input type="checkbox"/></p> <p>Yo'q <input type="checkbox"/></p>
<p>12. Agar ha bo'lsa, qanday seksiya, komissiya va ishchi guruhlar tashkil yetilgan? Iltimos, ular qaysi yo'nalishlarda rivojlanib borayotganini tanlang:</p>	<p>Mehnat bozori monitoringi va tarmoqni rivojlantirish <input type="checkbox"/></p> <p>Tarmoq malakalar ramkasini takomillashtirish <input type="checkbox"/></p> <p>Kasbiy standartlarni ishlab chiqish va takomillashtirish <input type="checkbox"/></p> <p>Ko'nikmalarni tan olish, validatsiya, sertifikatlashtirish va Malakalarni baholash markazlari <input type="checkbox"/></p> <p>Yoshlarni kasbga yo'naltirish va karyera maslaxatlari <input type="checkbox"/></p> <p>Kasbiy standartlar asosida Klassifikatorni takomillashtirish <input type="checkbox"/></p>
<p>13. Sizning fikringizcha, sizning Tarmoq kengashingiz Prezidentning PQ-4939-sonli qarorida belgilangan asosiy vazifa va majburiyatlarga nisbatan o'z vakolatlarini qanchalik samarali bajarmoqda: (1 dan 5 gacha bo'lgan shkala bo'yicha baholang, 1 ball – hech qanday taraqqiyot yo'q, va 5 – sezilarli taraqqiyot bor).</p>	<p>Mehnat bozori monitoringi va tarmoqni rivojlantirish 1 2 3 4 5</p> <p>Tarmoq malakalar ramkasini Takomillashtirish 1 2 3 4 5</p> <p>Kasbiy standartlarni ishlab chiqish va takomillashtirish 1 2 3 4 5</p> <p>Ko'nikmalarni tan olish, validatsiya, sertifikatlashtirish va Malakalarni baholash markazlari 1 2 3 4 5</p> <p>Yoshlarni kasbga yo'naltirish va karyera maslaxatlari 1 2 3 4 5</p> <p>Kasbiy standartlar asosida Klassifikatorni takomillashtirish 1 2 3 4 5</p>
<p>14. Sizningcha, sektoringizdagi Tarmoq kengashini yanada rivojlantirish uchun nimalar to'siq bo'lmoqda? Iltimos, kamida uchta asosiy omilni belgilang (1-3 balli shkala bo'yicha baholang, 1 ball – eng kam ta'sir qiladi, 3 ball – eng ko'p ta'sir qiladi)? Agar siz uchtdan ortiq omil muhim deb hisoblasangiz, ko'proq tanlashingiz va tartiblashingiz mumkin:</p>	<p>Mablag' bilan ta'minlanmasligi <input type="checkbox"/></p> <p>Vazirlik, rahbariyat tomonidan qo'llab-quvvatlamasligi <input type="checkbox"/></p> <p>Xususiy sektor vakillarining yetishmasligi <input type="checkbox"/></p> <p>Inson resurslari va yordamchi xodimlarning yetishmasligi <input type="checkbox"/></p> <p>Kengash a'zolari tajribasining yetishmasligi <input type="checkbox"/></p> <p>Mehnat bozori tadqiqotlari instituti imkoniyatlarining cheklanganligi <input type="checkbox"/></p> <p>Tarmoq kengashining roli va mas'uliyati borasidagi noaniqlik <input type="checkbox"/></p> <p>Tarmoq kengashiga ta'sir ko'rsatish, mustaqilligini cheklash <input type="checkbox"/></p> <p>Boshqa (belgilang) <input type="checkbox"/></p> <p>.....</p>
<p>15. Sizningcha, Tarmoq kengashlari o'z vazifalarni bajarish uchun yetarli moliyaviy va inson resurslariga egami?</p>	<p>Ha <input type="checkbox"/></p> <p>Yo'q <input type="checkbox"/></p> <p>Agar "Yo'q" desangiz, iltimos, izohlang:</p> <p>.....</p>
<p>16. Nima deb o'ylaysiz, Tarmoq kengashlari o'rtasida qilinayotgan ishlar va mavjud qiyinchiliklar bo'yicha axborot almashish mavjudmi?</p>	<p>Ha <input type="checkbox"/></p> <p>Yo'q <input type="checkbox"/></p>

<p>17. Nima deb o'ylaysiz, Tarmoq kengashlarida xususiy sektor va ish beruvchilarning ishtiroki yetarlimi?</p>	<p>Ha <input type="checkbox"/></p> <p>Yo'q <input type="checkbox"/></p> <p>Agar "Yo'q" desangiz, iltimos, izohlang:</p> <p>.....</p>
<p>18. Siz, Tarmoq kengashiga boshqa tashkilotlar ham a'zo bo'lishi kerak, deb o'ylaysizmi?</p>	<p>Yes <input type="checkbox"/></p> <p>Yo'q <input type="checkbox"/></p> <p>Agar "ha" bo'lsa, iltimos, qaysi tashkilot Tarmoq kengashiga a'zo bo'lishi kerakligini yozing:</p> <p>.....</p>
<p>19. Prezidentning PQ-4939-son qarori bilan 29 ta Tarmoq kengashi tuzildi. Ba'zi kengashlarda kasblar soni va ishchi kuchining ulushi kam (masalan, soliqqa tortish, ta'lim), boshqalarida esa – ko'p (masalan, turizm, sog'liqni saqlash). Sizingcha bunday holatda nima qilish kerak?</p>	<p>Tarmoq kengashlarini yiriklashtirish va sonini kamaytirish <input type="checkbox"/></p> <p>Tarmoq kengashlari sonini yanada ko'paytirish <input type="checkbox"/></p> <p>Tarmoq kengashlarining hozirgi soni O'zbekiston uchun mos <input type="checkbox"/></p> <p>Iltimos, javobingizni quyida izohlang:</p> <p>.....</p>
<p>20. Tarmoqdagi asosiy malaka muammolarini hal qilish uchun tarmoq kengashlari vakolatiga qo'shimcha ravishda yana rol va mas'uliyatlar qo'shilishi kerak, deb o'ylaysizmi?</p>	<p>Ha <input type="checkbox"/></p> <p>Yo'q <input type="checkbox"/></p> <p>Agar "ha" bo'lsa, iltimos, ular qanday qo'shimcha rollar, mas'uliyat va vazifalar ekanligini tasvirlab bering:</p> <p>.....</p> <p>Agar "yo'q" bo'lsa, iltimos, qaysi rollar, mas'uliyat va vazifalarni olib tashlash kerak deb o'ylaysiz va nima uchun? Iltimos, javobingizni quyida bayon qiling:</p> <p>.....</p>
<p>21. Sizingcha, Tarmoq kengashlarining roli va vakolatlari Milliy malakalar tizimidagi normativ hujjatlarda qayd qilingan boshqa ishtirokchilar tomonidan tan olinadimi?</p>	<p>Ha <input type="checkbox"/></p> <p>Yo'q <input type="checkbox"/></p> <p>Agar "Yo'q" deb javob bersangiz, qaysi muassasalar Tarmoq kengashi bilan samarali ishlamayapti va nima uchun?</p> <p>.....</p>
<p>22. Sizingcha, Tarmoq kengashlarining tuzilishi va faoliyat yuritishiga o'zgartirishlar kiritilishi kerakmi?</p>	<p>Ha <input type="checkbox"/></p> <p>Yo'q <input type="checkbox"/></p> <p>Agar "ha" bo'lsa, iltimos, quyida Siz zarur deb o'ylagan o'zgarishlarni va ularning sababini keltiring:</p> <p>.....</p>
<p>23. Umuman olganda, sizningcha, Tarmoq kengashi o'z ishini qanchalik samarali bajarmoqda?</p>	<p>Juda samarali <input type="checkbox"/></p> <p>Samarali <input type="checkbox"/></p> <p>Samarasiz <input type="checkbox"/></p>

	Yomon <input type="checkbox"/>
24. Sizningcha, Tarmoq kengashlarining tashkil etilishi O'zbekistonning professional ta'lim tizimi rivojlanishi uchun ijobiy ta'sir ko'rsatdimi?	Ha <input type="checkbox"/> Yo'q <input type="checkbox"/> Agar "Yo'q" desangiz, iltimos, izohlang:
25. O'zbekistonda Tarmoq kengashlari faoliyati va samaradorligini oshirish bo'yicha qanday takliflar bera olasiz?
26. Tarmoq kengashlari yoki O'zbekistonda professional ta'lim tizimi va malaka oshirish tizimining umumiy faoliyati haqida boshqa fikrlar bildirmoqchimisiz?

Questions for Interviews on Sector Skills Councils

1. Bilishimcha, 29 ta kengash tuzilgan:
 - Sizningcha, ularning qanchasi faol ishlayapti?
 - Kengashlar faoliyati ustidan ishchi nazoratni kim amalga oshiradi? Ular kimga hisobot berishadi?
 - Kasbiy malaka va bilimlarni rivojlantirish kengashining kengashlarga nisbatan o'rnini qanday?

2. Qarorda kengashlarning asosiy vazifa va majburiyatlari belgilab berilgan:
 - mehnat bozori haqida ma'lumot berish va malakali kadrlarga bo'lgan ehtiyojni baholash
 - kasblar uchun kompetensiya standartlarini ishlab chiqish
 - kasbiy standartlar tizimini joriy etishni muvofiqlashtirish
 - baholash markazlari ishini qo'llab-quvvatlash
 - Kasbiy o'sish bo'yicha resurslarni rivojlantirish
 - lavozim tavsiflari va tasniflarini ishlab chiqish
 - Umuman olganda, sizningcha, ushbu sohalarning qaysi biri samaraliroq rivojlanmoqda va boshqa sohalarda rivojlanish yo'qligi bilan bog'liq asosiy muammolar nimada?
 - Tarmoq kengashi ushbu oltita asosiy vazifalarning har biri bo'yicha qanday ishlarni amalga oshirganligi haqida ma'lumot bering.

3. Ushbu turdagi kengashlar ko'pincha o'xshash muammolarga duch keladi, shuning uchun bu savollar O'zbekistonda ushbu muammolar qanchalik muhimligini tushunishga qaratilgan:
 - Sizningcha, xususiy sektor ish beruvchilari ushbu kengashlarga yetarli darajada jalb qilinganmi? Agar yo'q desangiz, sababini keltiring.
 - Kengashlar o'z ishlarini bajarish uchun yetarli moliyaviy va inson resurslariga egami? Agar yo'q desangiz, sababini keltiring.
 - Sizningcha, kengashlarning roli va vazifalari realmi va milliy malakalarni rivojlantirish tizimidagi barcha asosiy institutlar tomonidan qo'llab-quvvatlanadimi?

4. Bir qator kengashlar professional ta'lim va kasbga o'qitish uchun mos kasblari kam bo'lgan sohalarni qamraydi. Masalan, ta'lim, soliqchilik, jismoniy tarbiya va sport. Ushbu kengashlarga an'anaviy ravishda kasb-hunar ta'limi masalalari bilan kam shug'ullanadigan yoki oliy ta'lim tizimining bir qismi bo'lgan vazirlik va idoralarning rahbarlik qiladi:
 - Sizningcha, mazkur vazirlik va idoralarning ishtiroki kengashlar faoliyatiga qay darajada ijobiy yoki salbiy ta'sir ko'rsatmoqda?

5. Loyiha doirasida kengashlar faoliyatini kelgusida mustahkamlash bo'yicha tavsiyalar ishlab chiqish maqsadida tadqiqot o'tkazilishidan xabaringiz bo'lsa kerak:
 - Yuqorida keltirilgan ba'zi fikrlardan tashqari, biz yana qanday savollar yoki muammolarni ko'taramiz yoki so'raymiz deb o'ylaysiz?

Ushbu hisobotning maqsadi O'zbekistondagi Tarmoq kengashlarining joriy holati va tajribasini taqdim etish va tahlil qilishdan iborat. Hisobot ko'nikmalor bo'yicha tarmoq organlarining xalqaro misollarini ko'rib chiqish bilan boshlanadi, O'zbekistondagi Tarmoq kengashlari faoliyati tavsiflanadi, so'ngra O'zbekistondagi kasbiy ta'lim ekotizimida Tarmoq kengashlarining o'zlari va manfaatdor tomonlarning kengroq guruhi ishtirokida o'tkazilgan tadqiqot natijalari taqdim etiladi.

Hisobot yakunida Tarmoq kengashlari faoliyati samaradorligiga ta'sir etuvchi asosiy masalalar muhokama qilinadi va kelgusida ularning faoliyatini yaxshilash bo'yicha tavsiyalar beriladi.

Ushbu hisobot GIZ tomonidan amalga oshirilayotgan "O'zbekiston kasb-hunar ta'lim tizimini isloh qilish va modernizatsiyalash jarayonini qo'llab-quvvatlash (TexVET)" loyihasi doirasida tayyorlangan.