

UO'K 316.346.2:378(575.1)
KBK 60.56+74.58

G 44

Waltraud Gehrig.

O'zbekistonda professional ta'lim tizimi bitiruvchilarini gender jihatlarini hisobga olgan holda ish bilan ta'minlash bo'yicha milliy harakatlar rejasi = Gender sensitive national action plan for the employment of graduates of the vocational education system of Uzbekistan [Matn] : o'quv qo'llanma / Waltraud Gehrig ; muharrir U. Radjabova. - Toshkent: Baktria Press, 2024.-76 b.

© GIZ, 2024

© Baktria press, 2024

ISBN 978-9910-8845-2-8

Nashriyot tasdiqnomasi
№9183-7961

Bosishga 2024-y xx xx ruxsat etildi.
Bichimi: 90x60 1/8. "____" garniturasida.
Shartli bosma tabog'i: 9,5. Adadi 50 nusxa.

Nashriyotuyi "Baktria press"
100000. Toshkent, Buyuk Ipak Yuli mavzesi 15-25.
Tel.: +998 (71) 233-23-84
e-mail: baktriapress@gmail.com

_____ MChJ bosmaxonasida chop etildi
Adres:
Tel.: + 998 (71) xxx-xx-xx



Implemented by:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



O'zbekiston Respublikasi Oliy
ta'lim, fan va innovatsiyalar
vazirligi

WALTRAUD GEHRIG

**PROFESSIONAL TA'LIM TIZIMI BITIRUVCHILARINI
GENDER JIHATLARINI HISOBGA OLGAN HOLDA
ISH BILAN TA'MINLASH BO'YICHA MILLIY
HARAKATLAR REJASI**

Toshkent 2024

Nashriyot ma'lumotlari

Chop etuvchi

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Ro'yxatdan o'tgan idoralar
Bonn va Eshborn, Germaniya

O'zbekiston kasb-hunar ta'limi tizimini isloh qilish va modernizatsiya qilish
jarayonini qo'llab-quvvatlash (TexVET)
Toshkent shahri, Chimkent ko'chasi, 7A,
O'zbekiston
Telefon +99871 280 67 51
www.giz.de

Milliy Harakatlar rejasi professional ta'lim va kasbga o'qitish sohasida transformativ o'zgarishlarni amalga oshirish va erkaklar ham, ayollar ham bandlik jarayonida teng ishtirok etishi mumkin bo'lgan muhitni rag'batlantirishga qaratilgan. Milliy Harakatlar rejasida tavsiya etilgan yo'nalishlar loyiha hamkorlariga mehnat bozori uchun kadrlar tayyorlash sohasida amaliy chora-tadbirlarni amalga oshirishda yordam beradi

Nashrga berildi

2024 yil iyul

Bosmaxona

«Sabr Print»

Dizayn / maket

Marina Pronina

Tasvir

Marina Pronina

Tarjima

Waltraud Gehrig, Elena Sabirova, Shaxodat Boboqulova

Muvofiqlashtirish

Elena Sabirova

Ushbu qo'llanmada ifodalangan fikrlar mualliflarga tegishli bo'lib, GIZning qarashlari yoki rasmiy siyosatini aks ettirmaydi.



Waltraud Gehrig - aloqa, salohiyatni rivojlantirish va manfaatdor tomonlarni jalb qilish sohalarida Germaniyalik yetakchi mutaxassisdir. Media va aloqa fanlari hamda sharqiy slavyan tadqiqotlari bo'yicha magistr darajasiga ega bo'lgan holda, u Sharqiy Yevropa, O'rta Sharq va Shimoliy Afrika (O'SHSHA), Bolqon va Afrika mintaqalarida 30 yildan ortiq tajribaga ega. U Markaziy Osiyo va MDH davlatlari madaniyatlarini chuqur bilishi bilan ajralib turadi. Uning tajribasi TVET siyosat hujjatlarini ishlab chiqish va TVETni targ'ib qilish strategiyalarini ishlab chiqish kabi yo'nalishlarni o'z ichiga oladi.



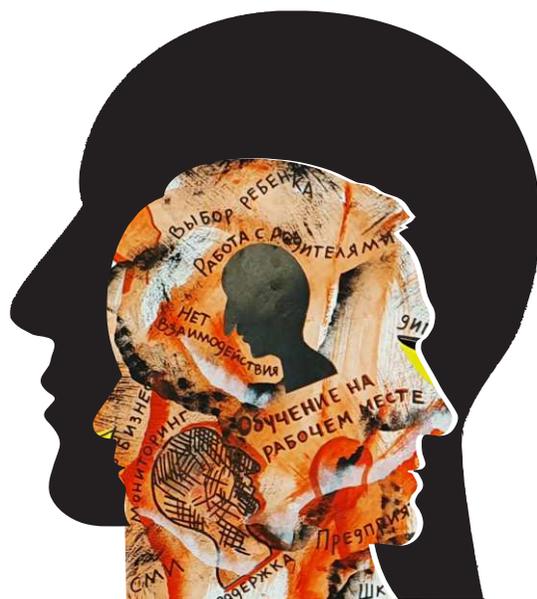


Mundarija

MUNDARIJA	5
<u>QISQARTMALAR</u>	8
1. <u>ASOS VA KIRISH</u>	9
2. <u>USTUVOR SOHALAR</u>	10
2.1. Manfaatdor tomonlarning ishtiroki va boshqaruvi	10
2.2. Hujjatlar hamda ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilish	11
2.3. Ayollar va bandlik	12
2.4. Kommunikatsiya va targ'ibot	14
2.5. Huquqiy baza va davlat tomonidan qo'llab - quvvatlash	15
2.6. KHT, Dual tizim va ko'nikmalarni rivojlantirish	16
2.7. Karyera yo'nalishi	17
2.8. Biznes sektori va davlat - xususiy sheriklik	18
2.9. AKT va yashil ish o'rinlari	19
3. <u>HARAKAT REJASI</u>	22

«Tutashgan joyda sizning haqiqiy kasbingiz yotadi...»

Aristotel



MUQADDIMA

Milliy harakatlar rejasi kasb-hunar ta'limi va o'qitish (KHT) tizimi bitiruvchilariga aniq iqtisodiy talablar asosida ish bilan ta'minlash imkoniyatlarini kengaytiradigan, mavjud siyosiy choralar va yangi tashabbuslarni qo'llab-quvvatlashga qaratilgan. Milliy harakatlar rejasi informatsion o'zgarishlarni rag'batlantirishga qaratilgan va erkaklar hamda ayollar ham ish bilan ta'minlash jarayonida teng ravishda ishtirok etishlari mumkin bo'lgan muhitni targ'ib qiladi.

Milliy harakatlar rejasini ishlab chiqishda loyihaning asosiy manfaatdor tomonlari, masalan, Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi, Savdo-sanoat palatasi va boshqalar ishtirok etdi. Reja manfaatdorlar tomonidan belgilangan 9 ta ustuvor yo'nalishlardan iborat bo'lib, ularda status-kvo ko'rib chiqiladi, muammolar aniqlanadi va ham siyosiy darajada, ham amalga oshirish darajasida tavsiyalar beriladi. Ayniqsa:

1. Manfaatdor tomonlarni jalb qilish va munosabatlarni boshqarish.
2. Mehnat bozorida hujjatlarning mavjudligi va ishga joylashish imkoniyatlari.
3. Ayollar va bandlik.
4. Aloqa va xabardorlikni oshirish faoliyati.
5. Huquqiy asos va davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash.
6. Kasb-hunar ta'limi va o'qitish (KHT) va dual tizim.
7. Kasbiy yo'nalish va martaba qurish.
8. Biznes sektorining roli: davlat-xususiy sheriklik.
9. Axborot-kommunikatsiya texnologiyalari.

Umid qilamizki, Milliy rejada belgilangan tavsiyalar loyiha hamkorlariga ta'lim va bandlik sohasida amaliy chora-tadbirlarni, shu jumladan, amalga oshirishni nazarda tutuvchi "O'zbekiston-2030" strategiyasini amalga oshirishda yordam beradi.

Matthias Klingenberg,
Loyiha rahbari





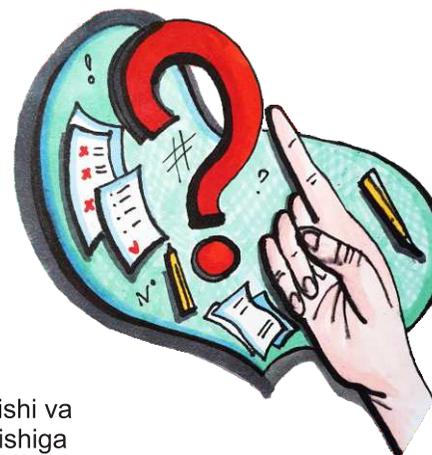
Qisqartmalar

ADB	Osiyo taraqqiyot banki
AI	Sun'iy intellekt
CCG	O'quvchilarni kasb-hunarga yo'naltirish va psixologik-pedagogik respublika tashxis markazi
GIZ	Germaniya Xalqaro Hamkorlik Jamiyati (GIZ) GmbH
GoU	O'zbekiston hukumati
ICT	Axborot va kompyuter texnologiyalari
ILMR	KQBV huzuridagi Mehnat bozori tadqiqotlari instituti
ILO	Xalqaro mehnat tashkiloti
IDVE	Kasbiy ta'limni rivojlantirish instituti (OTFIV huzurida)
IT	O'zbekiston Raqamli texnologiyalar vazirligi huzuridagi Investitsiya markazi
LMA	Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi
MITC	O'zbekiston Raqamli texnologiyalar vazirligi
MEPR	O'zbekiston Respublikasi Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi
MHESI	O'zbekiston Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi
MPSE	O'zbekiston Respublikasi Maktabgacha va maktab ta'limi vazirligi
NAPE	Ish bilan ta'minlash bo'yicha Genderga sezgir Milliy Harakat Rejasi
NEET	Ta'lim, ish yoki o'qitishda emas
NGO	Nodavlat tashkilot
NQF	Milliy malaka doirasi
PECA	CA iqtisodiy o'sish sektorlari uchun kasbiy ta'lim, GIZ loyihasi
PPP	Davlat-xususiy sheriklik
SSC	Sektor malakalari kengashi
SISQE	Ta'lim sifatini nazorat qilish davlat inspeksiyasi
TA	To'qimachilik uyushmasi
TexVET	O'zbekiston kasb-hunar ta'limi tizimida islohot va modernizatsiya jarayonini qo'llab-quvvatlash, GIZ loyihasi
TU	Kasaba uyushmasi
TVET	Texnika va kasb-hunar ta'limi
USAID	AQSh Xalqaro taraqqiyot agentligi
VET	Kasb-hunar ta'limi
UNDP	Birlashgan Millatlar Tashkilotining Taraqqiyot Dasturi
UNESCO	Birlashgan Millatlar Tashkilotining Ta'lim, fan va madaniyat masalalari bo'yicha tashkiloti
WB	Jahon banki



1. Asos va kirish

«O'zbekiston kasb-hunar ta'limi tizimida islohot va modernizatsiya jarayonini qo'llab-quvvatlash» (keyingi o'rinlarda: TexVET) GIZ loyihasi doirasida 2023-yil dekabr oyida O'zbekistondagi missiyasi davomida o'tkazilgan keng qamrovli yig'ma tadqiqotlar, intervyu va munozaralardan olingan chuqur ma'lumotlar yordamida Boshlanish va yig'ilish hisoboti ega bo'ldi. Ushbu hisobot va tegishli ishlab chiqilgan xulosalar «O'zbekistonning bandlik bo'yicha genderga sezgir milliy harakat rejasini» (keyingi o'rinlarda: NAPE yoki Harakat rejasi deb yuritiladi) ishlab chiqish uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Xususan, Milliy Harakat rejasi amaldagi siyosat chora-tadbirlari, yangi tashabbuslar va tadbirlarni qo'llab-quvvatlashga qaratilgan bo'lib, kasb-hunar ta'limi va kasb-hunar ta'limi (VET) sektorining yosh bitiruvchilarini ish bilan ta'minlash imkoniyatlarini kengaytiradi. Ushbu Harakat rejasi tub o'zgarishlarni amalga oshirish, erkaklar va ayollarning mehnatda teng ishtirok etishi va rivojlanishi uchun sharoit yaratish, shu tariqa mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga sezilarli hissa qo'shish, to'qimachilik sohasiga alohida e'tibor berishni nazarda tutadi. Harakat dasturidan avval Harakat dasturida o'z aksini topgan, belgilangan ustuvor yo'nalishlar sxemasi mavjuddir. Har bir ustuvor yo'nalish qisqacha izohlanadi va ikkita siyosat varianti bilan yakunlanadi.



Hozircha harakatlar rejasida quyidagilar mavjuddir: ustuvor yo'nalishlar / aniqlangan muammolar / amalga oshirilishi kerak bo'lgan harakatlar / amalga oshirishning ustuvor (yuqori/o'rta/past darajalarga bo'lingan) darajasi. Ushbu hujjat birinchi navbatda muhokama hujjati bo'lib xizmat qilishi kerakligi sababli hozircha quyidagi qismlar keltirilmagan:

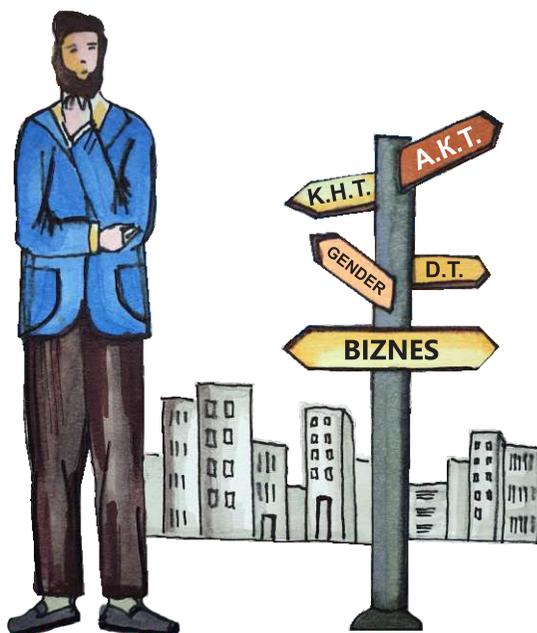
- 1. Miqdoriy maqsadlar:** taraqqiyotni samarali kuzatish uchun aniq, o'lchanadigan maqsadlarni o'z ichiga oladi.
- 2. Vaqt jadvali:** monitoring va javobgarlikni osonlashtirish uchun har bir harakat uchun aniq muddatlarni belgilash.
- 3. Resurslarni taqsimlash:** har bir harakat uchun zarur bo'lgan resurslar, jumladan, byudjet va inson kapitali haqida batafsil ma'lumot.
- 4. Mas'ul subyektlar/manfaatdor tomonlar:** tanlangan faoliyat uchun mas'ul shaxslarni tayinlash.
- 5. Ta'sirni baholash:** amalga oshirilgan harakatlarning gender tengligi va bandlikka ta'sirini baholash mexanizmlarini belgilash.
- 6. Keyslarni o'rganish:** Muvaffaqiyatli samaradorlikni ko'rsatish uchun muvaffaqiyatli amaliy tadqiqotlar yoki tajriba dasturlarini birlashtirish.

1. Texnologik integratsiya: ta'lim va ta'lim tizimlarini modernizatsiya qilish, ma'lumotlar boshqaruvini takomillashtirish va manfaatdor tomonlarning ishtirokini osonlashtirishda texnologiya rolini ta'kidlash. Harakatlar rejasida taklif etilgan aniq tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirish bo'yicha kelishuvlarga erishilgach, yuqorida qayd etilgan mezonlar qo'shilishi va hatto kengaytirilishi mumkin. Shuni ta'kidlash kerakki, ba'zi harakatlar yoki muammolar bir necha marta sodir bo'lishi mumkin. Agar shunday bo'lsa, o'quvchi bu jihatga boshqa ustuvorlik nuqtai nazaridan e'tibor qaratishi kerak. Barcha foydalanilgan, aniqlangan hujjat va ma'lumotlar kirish ochiq bo'lgan virtual platformaga yuklanadi. Boshlanish va yig'ilish hisoboti tarkibiga kiritilgan bibliografiya va ma'lumotlar jamoat mulki hisoblanib, ulardan barcha foydalanish imkoniga ega bo'ladi.



2. Ustuvor sohalar

Quyida siyosat maqsadlari bilan belgilangan ustuvor yo'nalishlar qisqacha tavsiflangan.



2.1. Manfaatdor tomonlarning ishtiroki va boshqaruvi

O'zbekistonda Kasb-hunar ta'limi bitiruvchilarining gender jihatlarini hisobga olgan holda band qilish bo'yicha Milliy harakatlar rejasi (NAPE) doirasida samarali manfaatdor tomonlarni jalb qilish, munosabatlarni boshqarish va boshqaruv juda muhimdir. Bu NAPE va unga tegishli siyosiy talablarni amalga oshirishda turli manfaatdor tomonlarning ko'plab fikrlarini o'z ichiga olgan hamkorlik muhitini rivojlantirishga yordam beradi.

Manfaatdor tomonlarning keng qamrovli xaritasini yaratish mehnat bozori va ta'lim islohotlarida ishtirok etayotgan barcha tomonlarni tushunish va samarali jalb qilish yo'lidagi asosiy qadamdir. Ushbu xarita rollar, mas'uliyat va manfaatlarni aniqlashtirish, manfaatdor tomonlar o'rtasida muvofiqlashtirish va hamkorlikni yaxshilash uchun vosita bo'lib xizmat qiladi. Axborotni boshqarish tizimlarini takomillashtirish, ma'lumotlar va tushunchalar shaffof va samarali almashishni ta'minlash, shu tariqa ongli qarorlar qabul qilish va siyosatni ishlab chiqishni qo'llab-quvvatlash muhim choralardan biridir.

Bundan tashqari, boshqaruv asosiy e'tiborni mehnat bozorining taklif (ta'lim va o'qitish provayderlari) va talab (ish beruvchilar) tomonlari bo'ylab aralashuvning to'g'ri kelishini ta'minlashga qaratadi. Bu strategik boshqaruv qo'mitasi va bilim almashish uchun hamkorlik platformalarini tashkil etishni o'z ichiga oladi, bu ta'lim tizimi tomonidan ishlab chiqarilgan ko'nikmalar va mehnat bozori talab qiladigan ko'nikmalar o'rtasidagi tafovutni bartaraf etish uchun zarurdir.

Kelajakdagi mehnat bozori tendensiyalarini bashorat qilish uchun tahlil markazini shakllantirish ham tavsiya etiladi va bu faol rejalashtirish va o'zgaruvchan iqtisodiy landshaftlarga moslashish imkonini beradi.

O'zbekistonda barqaror bandlik va mehnat bozorida islohotlar aniq muloqot, umumiy maqsadlar va turli istiqbollarni o'z ichiga olgan ko'p tomonlama yondashuvga bog'liqligini yaxlit tushunishni aks ettiradi. NAPEda manfaatdor tomonlarni boshqarish va boshqarishga strategik e'tibor, O'zbekistonda bandlik va mehnat bozori muammolarini hal qilish uchun sinergik va inklyuziv asos zarurligini ta'kidlaydi.

Siyosatning 1-maqsadi:

Hukumat, xususiy sektor, ilmiy doiralar va fuqarolik jamiyati kabi barcha manfaatdor tomonlarni bandlik ekotizimiga jalb qilish uchun keng qamrovli dastur ishlab chiqish. Ushbu dastur har bir manfaatdor tomonning ovozi eshitilishini va siyosat va dasturni ishlab chiqishda birlashtirilishini ta'minlash uchun muntazam maslahat forumlari, rasmiy va norasmiy maslahatlashuvlar, qo'shma tashabbuslar va shaffof Kommunikatsiya kanallarini o'z ichiga oladi.

Siyosatning 2-maqsadi:

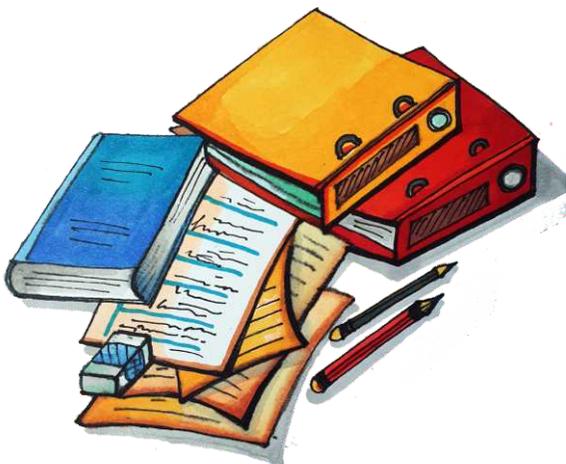
Kelgusi o'n yilliklar rivojlanishini, global kelajak tendensiyalari va ehtiyojlarini tadqiq qilish hamda bashorat qilishga bag'ishlangan tahlil markazini ishlab chiqish. Ushbu tashabbus siyosatni hamda ta'lim bo'yicha o'quv dasturlarini ishlab chiqishda ma'lumot beradi. Ishchi kuchi potensial rivojlanayotgan tarmoqlar va texnologik yutuqlar uchun tegishli ko'nikmalar bilan jihozlanishini ta'minlaydi va shu bilan ta'lim natijalari hamda mehnat bozori talablari o'rtasidagi uyg'unlikni yaxshilaydi.



2.2. Hujjatlar hamda ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilish

Hujjatlar va ma'lumotlarni to'plash, ularni tahlil qilish oqilona siyosat ishlab chiqish va ishga joylashish tashabbuslarini samarali monitoring qilish uchun juda muhimdir. Ushbu soha siyosat va dasturlarning dalillarga asoslanganligini va mehnat bozorining haqiqiy ehtiyojlariga mos kelishini ta'minlash uchun mehnat bozori va ta'lim ma'lumotlarini to'plash, tahlil qilish va tarqatishning mustahkam va markazlashtirilgan mexanizmlarini yaratishga qaratilgandir. Bundan tashqari, u mehnat bozori, bandlik, gender mavzulari, O'zbekistondagi yoshlar mavzulari, kasb-hunar ta'limi va boshqa ko'plab mavzularga bag'ishlangan ko'plab ma'ruzalar va maqolalar chop etilgan. Turli donorlar tomonidan ishlab chiqarilgan ushbu yuqori darajadagi va yaxshi ishlab chiqilgan hujjatlarning barchasi manfaatdor tomonlar uchun mavjudmi yoki yo'qligi noma'lumdir.

Hujjatlar, ma'lumotlar to'plash mehnat bozori dinamikasini tushunish, malaka va ta'limdagi kamchiliklarni aniqlash hamda bandlik dasturlari ta'sirini baholash uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Keng qamrovli va ishonchli ma'lumotlarning yo'qligi noto'g'ri siyosat va tashabbuslarga olib kelishi mumkin, bu esa O'zbekiston mehnat bozori oldida turgan asosiy muammolarni hal qila olmaydi. Shu sababli, ma'lumotlarni to'plash va tahlil qilish salohiyatini oshirish, ayniqsa, ayollar va yoshlar kabi zaif guruhlarining bandligini yaxshilashga yordam beradigan maqsadli tadbirlarni ishlab chiqish uchun juda muhimdir.



Siyosatning 2-maqsadi:

Ma'lumotlarga asoslangan siyosat innovatsion laboratoriyasi: siyosatchilar, tadqiqotchilar va amaliyotchilarni ishga joylashtirish bo'yicha ilg'or strategiyalarni ishlab chiqishda mehnat bozori tushunchalaridan foydalanishda birlashtirish uchun ma'lumotlarga asoslangan siyosat innovatsion laboratoriyasini tashkil qiladi. Laboratoriya dalillarga asoslangan tashabbuslarni aniqlaydi, sinab ko'radi hamda kengaytiradi. Ishga joylashishda istiqbolli yondashuvni rivojlantiradi. Shu bilan birga, ma'lumotlar savodxonligini oshirish tashabbuslari o'quv dasturlarini shakllantirish va siyosatni ishlab chiqishni ta'minlaydi.



2.3. Ayollar va bandlik

O'zbekistonda mehnat bozorida ayollar duch keladigan muammolarga ustuvor ahamiyat beriladi. Mavjud vaziyat bir qancha muhim masalalarni, jumladan, ish kuchi ishtirokidagi sezilarli gender tafvutlarini ifodalaydi. Misol uchun, 16 yosh va undan katta yoshdagi aholining yarmidan ko'prog'ini ayollar tashkil etadi, lekin ish bilan band bo'lgan ishchi kuchining kichik qismini egallaydi xolos.

Bundan tashqari ayollarning deyarli bir xil ish faoliyati uchun erkaklardan kamroq haq olishlari, ayollarning ishlash imkoniyatini kamaytiradigan bolalarga g'amxo'rlik, uyda o'tirish kabi madaniy qarashlar va ijtimoiy normalar ayollarning ishlash imkoniyatini yanada cheklab boradi. Malakaning yetarli emasligi, mahalliy ishga joylashish imkoniyatlarining cheklanganligi, o'sha hududdagi imkoniyatning pastligi va tadbirkorlikdagi tengsizlik kabi muammolar ayollarning ta'limdan keyin ish bilan ta'minlanishiga o'tishga to'sinlik qilmoqda.

Hujjatlarni rasmiylashtirish va ma'lumotlarni to'plashda tizimli yondashuv manfaatdor tomonlarga taraqqiyotni kuzatish, amalga oshirilgan strategiyalar samaradorligini baholash va zarur tuzatishlar kiritish imkonini beradi. Ushbu uzluksiz teskari Kommunikatsiya davri siyosat va dasturlarni takroriy takomillashtirish, ularning dolzarbligi va rivojlanayotgan mehnat bozori sharoitlariga mos kelishini ta'minlash uchun zarurdir. Ishlab chiqarilgan ma'lumotlar va hisobotlar barcha qiziquvchilar uchun onlayn talqinda ham mavjud bo'lishi kerak.

Siyosatning 1-maqsadi:

Milliy mehnat bozori axborot tizimi (NLMIS). Turli manbalardan, jumladan, davlat ma'lumotlar bazalari, xususiy sektor so'rovlari va akademik tadqiqotlardan olingan mehnat bozori va ta'lim ma'lumotlarini markazlashtiradigan keng qamrovli NLMISni yaratish. Ushbu tizim siyosiy qarorlar, dasturni ishlab chiqish va manfaatdor tomonlarning aralashuvi haqida ma'lumot berish uchun real vaqt rejimida ma'lumotlar tahlilini hamda bandlikni yaxshilash va mehnat bozori ehtiyojlarini qondirish uchun ma'lumotlarga asoslangan yondashuvni ta'minlaydi.

Ushbu qiyinchiliklarga qarshi turish uchun NAPE ayollarning iqtisodiy ishtirokini qamrab oluvchi va qo'llab-quvvatlovchi mehnat bozorini yaratishga qaratilgan ko'p qirrali yondashuvni belgilab boradi. Bu ayollarga mehnatda to'liqroq ishtirok etish imkonini beruvchi, bolalar va qariyalarga g'amxo'rlik qilishni qo'llab-quvvatlash bo'yicha infratuzilma va siyosatni rivojlantirishni o'z ichiga oladi. Teng ish uchun teng haq to'lashni ta'minlaydigan siyosat orqali ishdagi tafovutlarni bartaraf etish, stereotiplarga qarshi kurashish, ayollarning jamiyat va iqtisodiyotdagi rolini yanada kengroq tushunishga yordam berish bilan birga yana bir muhim qadamdir.

Xotin-qizlarning malakasi va ta'limini oshirish, ayniqsa rivojlanayotgan tarmoqlarda, ularni mehnatga tayyorlashda muhim ahamiyatga ega. Shuningdek, rejada tadbirkor ayollarni maqsadli qo'llab-quvvatlash, jumladan, ular duch keladigan to'siqlarni bartaraf etish uchun moliyalashtirish, murabbiylik dasturlari va tarmoq imkoniyatlaridan foydalanish zarurligiga alohida urg'u berilgan.

Siyosatning 1-maqsadi:

Bolalar va qariyalarga g'amxo'rlik qilishni qo'llab-quvvatlashni kuchaytirish. Ayollarga oilaviy mas'uliyatdan voz kechmasdan mehnatda to'liqroq ishtirok etish imkonini beruvchi bolalar va qariyalarga arzonroq g'amxo'rlik qilish xizmatidan foydalanish imkoniyatlarini sezilarli darajada kengaytirish uchun siyosat va infratuzilmani takomillashtirishni amalga oshirish.

Siyosatning 2-maqsadi:

Ayollar tadbirkorligini har tomonlama qo'llab-quvvatlash: tadbirkor ayollar uchun mo'ljallangan moliyaviy yordam, biznes bo'yicha maslahat va tarmoq imkoniyatlarini taklif etuvchi dasturni ishlab chiqish, tadbirkorlik faoliyatiga kirish va muvaffaqiyatga erishish yo'lidagi to'siqlarni bartaraf etish.





2.4. Kommunikatsiya va targ'ibot



Ushbu ustuvor yo'nalish davlat tomonidan qo'llab - quvvatlanayotgan amaldagi mexanizmlar, bandlikni oshirish tashabbuslari va yangi sektor iqtisodiyotlarida o'sib borayotgan imkoniyatlar haqida ma'lumotni samarali tarqatish uchun mustahkam kommunikatsiya strategiyalari zarurligini ko'rsatadi. Shuningdek, u ayollarning mehnat bozoriga kirishi va ishtirok etishiga nomuta-nosib ravishda ta'sir ko'rsatuvchi ijtimoiy me'yorlar va to'siqlarni faol ravishda hal qilish va bartaraf etish zarurligini ta'kidlaydi. Bunday kampaniyalar mavjud stereotiplarga qarshi turish va ayollarning O'zbekistonning iqtisodiy tuzilishida muhim rol o'ynashini ko'rsatib, ish va iqtisodiy imkoniyat haqida yanada inklyuziv qarashlarni ilgari surish uchun ham ishlab chiqilishi kerak.

Kommunikatsiya va targ'ibot strategiyalarini samarali amalga oshirish zamonaviy raqamli platformalar, an'anaviy media - kanallar va hamjamiyat ishtirokidan foydalanadigan ko'p qirrali yondashuvni o'z ichiga oladi. Bu ma'lumotlarning nafaqat foydalanish mumkin bo'lishini, balki turli auditoriya, jumladan, chekka va yetarli darajada xizmat ko'rsatilmayotgan hamjamiyatlarda aks-sado berishini ta'minlaydi. Keng qamrovli Kommunikatsiya strategiyasi mavjud qo'llab-quvvatlash xizmatlaridan to'liq foydalana oladigan va inklyuziv va barqaror bandlik imkoniyatlarining qiymatini tan oladigan yaxshi xabardor jamoatchilikni rivojlantirishga qaratilgan.

Ushbu kampaniyalar xabardorlikni oshirishdan tashqari, muvaffaqiyat hikoyalarini namoyish qilish, ilg'or tajribalarni almashish va turli inklyuziv bandlik ekotizimlarining yaxshi tomonlarini ko'rsatib berish uchun platforma bo'lib xizmat qiladi. Aniq, inklyuziv va ta'sirli muloqotga ustuvor ahamiyat berish orqali reja axborotdagi bo'shliqlarni bartaraf etishga, shaxslarni bilimga ega bo'lishga va O'zbekistonda ish bilan ta'minlanganlik darajasini oshirish uchun yanada qo'llab-quvvatlovchi va inklyuziv muhitni shakllantirishga harakat qiladi.

Siyosatning 1-maqsadi:

Integratsiyalashgan Kommunikatsiya platformasi: davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan xizmatlar, bo'sh ish o'rinlari, yosh bitiruvchilarga ishga joylashish usullarini o'rgatish va hokazolarni o'rgatuvchi veb-seminarlar hamda ma'lumotlarning yoshlar, xususan, ayollar qatlamlariga yetib borishini markazlashtirish va tartibga solish uchun raqamli platformani ishlab chiqish.

Siyosatning 2-maqsadi:

Strategik xabardorlik kampaniyalari: mavjud qo'llab-quvvatlash xizmatlari, yashil iqtisodiyotning ahamiyati va AKT xizmatlarini rivojlantirish haqida xabardorlikni oshirish va turli auditoriyalarni qamrab olish uchun turli media kanallaridan foydalangan holda ayollarning mehnat faoliyatiga to'sqinlik qiluvchi jamiyat normalariga qarshi kurashish maqsadida maqsadli kampaniyalarni o'tkazish.

2.5. Huquqiy baza va davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash

Huquqiy baza va amaldagi davlat tomonidan qo'llab-quvvatlashning ustuvor yo'nalishlari bandlik va mehnat bozori samaradorligini oshirish uchun muammolarni hal qilish va imkoniyatlardan foydalanishga qaratilgan. Bu dual ta'lim tizimi kabi zamonaviy bandlik amaliyotlarini qo'llab-quvvatlash maqsadida mehnat qonunchiligini qayta ko'rib chiqish va ish o'rinlari yaratish bo'yicha qonunchilik bazasini takomillashtirishni o'z ichiga oladi. Malakalar bo'yicha kengashlarni kuchaytirish va ta'lim sohasidagi tashabbuslarni qonun hujjatlari bilan qo'llab - quvvatlash ham alohida ta'kidlangan. Maqsad-mehnat bozoriga tayyor bo'lish va xalqaro standartlarga moslashish uchun qulay huquqiy muhit yaratishdir.

Mavjud davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishi uchun asosiy e'tibor faol mehnat bozori dasturlari (ALMP) haqida xabardorlikni va ulardan foydalanish imkoniyatini oshirish, bo'sh ish o'rinlari haqida ma'lumot olish uchun onlayn platformalarni takomillashtirish va yoshlar o'rtasida tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlashga qaratilgan.

Axborotdagi bo'shliqni bartaraf etish va xotin-qizlarni mehnatga samarali jalb etish, ta'lim olish va bandlik uchun qulay shart-sharoit yaratishda davlatning rolini e'tirof etishga alohida e'tibor qaratilmoqda.

Siyosatning 1-maqsadi:

Qonunchilik bazasini qayta ko'rib chiqish va takomillashtirish. Bandlik va mehnat bozori dinamikasini qo'llab-quvvatlovchi, bandlikning zamonaviy amaliyoti va xalqaro standartlarga o'z vaqtida va tezkor muvofiqligini ta'minlovchi amaldagi qonunchilik bazasini mustahkamlash va kengaytirish.

Siyosatning 2-maqsadi:

Davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan dasturlarni kengaytirish va rag'batlantirish. Faol mehnat bozori dasturlari ko'lamini ayollar va yoshlar uchun raqamli ko'nikmalarni o'qitish, tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash hamda maqsadli tashabbuslarni o'z ichiga olgan holda ularning bandligini va mehnat bozorida ishtirokini oshirish. Shu bilan birga, bu faoliyatni kuchli targ'ib qilish ham kerak.





2.6. VET, Dual tizim va ko'nikmalarni rivojlantirish

Kasb-hunar ta'limi (VET), dual tizim va ko'nikmalarni rivojlantirish ustuvor yo'nalishlardan biri sifatida qaralishi mumkin, chunki bu mavzularning barchasi bir-birini to'ldiradi. Ta'lim natijalari mehnat bozori talablariga mos kelishi kerak. Ushbu ustuvor yo'nalish eskirgan ta'lim dasturlari, xususi sektorning yetarli darajada jalb qilinmaganligi va malaka oshirishga kompleks yondashuvning yo'qligi bilan bog'liq muammolarni ifodalab beradi. NAPE zamonaviy sanoat ehtiyojlarini aks ettirish uchun VET dasturlarini yangilashni, ta'lim muassasalari va korxonalar o'rtasidagi hamkorlikni rivojlantirishni va umrbod ta'lim va amaliy mashg'ulotlarni rag'batlantirishni taklif qiladi.

Maqsad-jismoniy shaxslarni hozirgi va kelajakdagi mehnat bozorlariga tayyorlaydigan, malakalar nomutanosibligini kamaytiradigan va ayniqsa, yoshlar o'rtasida bandlikni oshiradigan sezgir va dinamik kasbiy ta'lim tizimini yaratish.

VET dasturlarini modernizatsiya qilish, ta'lim muassasalari va xususi sektor o'rtasidagi hamkorlikni kuchaytirish va umrbod ta'limni rivojlantirish zarur. Donorlar ishtirokida, masalan, GIZ va boshqalar yordamida ko'p ishlar qilingan, ammo baribir doimiy yordamga ehtiyoj bor. Ushbu yondashuv malakalarning nomuvofiqligini bartaraf etishga va ta'lim natijalarining hozirgi va kelajakdagi mehnat bozori talablariga to'g'ridan-to'g'ri kelishini ta'minlash orqali, ayniqsa, yoshlarning bandligini yaxshilashga intiladi.

Ta'lim natijalarining hozirgi va kelajakdagi mehnat bozoriga bevosita mos kelishini ta'minlash uchun yanada keng qamrovli harakatlar talab etiladi. Mehnat migratsiyasi yoshlarni ish bilan ta'minlashning maqbul yo'li deb hisoblansa-da, xorijda ishlashga tayyorgarlik yetarli emasdek ko'rinadi. Yoshlarni ular ish bilan ta'minlanadigan va istiqomat qiladigan mamlakatlarining o'ziga xos talablariga javob beradigan ko'nikma va bilimlar bilan qurollantirish bo'yicha sa'y-harakatlarni kuchaytirish zarur.

Siyosatning 1-maqsadi:

VET o'quv dasturining dolzarbligini oshirish. Rivojlanayotgan sanoat standartlari va mehnat bozori ehtiyojlariga mos kelishini ta'minlash, tegishli ko'nikmalar bilan jihozlangan ishchi kuchini rag'batlantirish uchun VET o'quv dasturlarini doimiy ravishda ko'rib chiqish va yangilash siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirish.

Siyosatning 2-maqsadi:

Ko'nikmalarni oshirishni rag'batlantirish. Rivojlanayotgan texnologiyalar va sektorlarga e'tibor qaratib, rivojlanayotgan jahon iqtisodiyotida ishchi kuchining raqobatbardoshligini ta'minlash uchun ishchi kuchida doimiy malaka oshirish va malakasini oshirishni rag'batlantirish siyosatini amalga oshirish.



2.7. Karyera yo'nalishi

NAPening muhim mavzusi va diqqat markazida bo'lgan kasbiy yo'riqnoma bitiruvchilarga ish qidirish tartib-qoidalariga qanday tayyorgarlik ko'rish va hayotning yangi bosqichiga kirishda nimani kutish kerakligini tushunishda yordam berish uchun zarurdir. Kasbga yo'naltirishga alohida e'tibor ish bilan ta'minlash va mehnat bozori islohotiga yaxlit yondashuvning bir qismidir. Bu O'zbekistonda talaba va bitiruvchilarning zamonaviy ishchi kuchi talablariga puxta tayyorgarlik ko'rishiga qaratilgan strategik qadamdir. Kasbga yo'naltirishning yanada tizimli va keng qamrovli tizimi zarurligini e'tirof etgan holda, reja ko'pincha yoshlarni aniq yo'nalish va mehnat bozori voqe'liklarini tushunmay qoldiradigan mavjud tarqoq yondashuvni qayta ko'rib chiqishga qaratilgan.

Ushbu yondashuvning markazida mustahkam infratuzilmani rivojlantirish yotadi. Kasb-hunarga yo'naltirish xizmatlarini ta'lim muassasalari va bandlik agentliklari bilan integratsiyalashgan holda, reja talabalarning ta'limdan ishga joylashishga uzluksiz o'tishini yaratishga, ularning nafaqat zarur akademik malaka, balki ishdagi istiqbollarni real tushunib olishlarini ta'minlashga qaratilgan.

NAPening kasbga yo'naltirish strategiyasining yana bir muhim jihati mehnat bozori ma'lumotlariga kirish imkoniyatlarini yaxshilashdir. Tez o'zgaruvchan iqtisodiy manzarada talabalar va bitiruvchilar talab qilinadigan ko'nikmalar, rivojlanayotgan ish sohalari va ishlash imkoniyatlarini oshirish haqida so'nggi ma'lumotlarga ega bo'lishlari juda muhimdir. Bunga raqamli platformalar, ish yarmarkalari va sanoat rahbarlari bilan hamkorlik qilish orqali yordam berish mumkin. Bunda taqdim etilgan yo'riqnomalar joriy va kelajakdagi bozor ehtiyojlariga mos kelishiga ishonch hosil qilish mumkin.

Ushbu reja, shuningdek, kasbga yo'naltirish bo'yicha mutaxassislar uchun maxsus treninglar zarurligini ham ifodalaydi. Bu nafaqat an'anaviy maslahatchilarni, balki qimmatli tushuncha va maslahatlarni taklif qila oladigan o'qituvchilar, murabbiylar va sanoat amaliyotchilarni ham o'z ichiga oladi.

Siyosatning 1-maqsadi:

Respublika bo'yicha ish o'rinlari bo'yicha maslahatlar bo'yicha tashabbus. Barcha ta'lim muassasalarida kasbiy maslahatchilarni tayyorlash va joylashtirish bo'yicha umummilliy dasturni amalga oshirish, bunda shaxsiy yo'l-yo'riq, mehnat bozori tushunchalari va malakalarni moslashtirish strategiyalarini taqdim etishga e'tibor qaratish.

Siyosatning 2-maqsadi:

Milliy kasbga yo'naltirish portali. Talabani akademik va kasbiy sayohatining turli bosqichlariga moslashtirilgan mansabni rejalashtirish, mehnat bozori tendensiyalari va ta'lim imkoniyatlari bo'yicha resurslar, vositalar va ma'lumotlarni markazlashtiradigan keng qamrovli onlayn portalni yaratish.





2.8. Biznes sektor va PPP

NAPE doirasida biznes sektori va davlat-xususiy sheriklik (PPP) tashabbuslariga e'tibor berish O'zbekistonda iqtisodiy o'sishni ta'minlash va bandlikni yaxshilash uchun hukumat va xususiy sektor o'rtasidagi hamkorlikdagi sa'y-harakatlarni kuchaytirishga qaratilgan. Ushbu yondashuv dinamik mehnat bozorini shakllantirishda biznes hamjamiyatining hal qiluvchi rolini va PPP'larning rivojlanishi uchun qulay muhit yaratish muhimligini tan oladi.

Davlat tuzilmalari va xususiy tadbirkorlik subyektlari o'rtasida yanada faolroq va hamkorlikka asoslangan munosabatlarni rivojlantirish orqali reja mehnat bozoridagi malakalarning mos kelmasligi va infratuzilmani rivojlantirish zarurati kabi muhim muammolarni hal qilish uchun har ikki sektorning kuchli tomonlari hamda resurslaridan foydalanishga yo'naltiradi. Ushbu hamkorlikning asosi innovatsiyalarni rivojlantirish, kasbiy ta'limning dolzarbligini oshirish va ta'lim natijalari iqtisodiyotning o'zgaruvchan ehtiyojlari bilan chambarchas bog'liqligini ta'minlashga qaratilgan.

Turli palatalarga yanada faol va hal qiluvchi rol berilishi kerak. Nemis yondashuviga o'xshash tizim ularga va xususiy sektorga o'zlarini mamlakat iqtisodiy rivojlanishida kuchli o'yinchilar sifatida ko'rsatishga imkon beradi. Ba'zi tarmoqlarda Palatalar juda faol va kelajakka yo'naltirilgan («O'zto'qimachilik sanoat» kabi) va ular namuna va harakatlantiruvchi kuch bo'lib xizmat qilishi mumkin.



Siyosatning 1-maqsadi:

Biznes sektorining ishtirokini kuchaytirish. Siyosatni ishlab chiqish va kasbiy ta'limga biznes sektorini jalb qilishni rasmiylashtirish va qo'llab-quvvatlash siyosatini ishlab chiqish, shu jumladan o'quv dasturlari sanoat ehtiyojlari va kelajakdagi mehnat bozori tendensiyalariga mos kelishini ta'minlash uchun maslahat kengashlari va hamkorlik dasturlarini tashkil etish va Savdo-sanoat palatalari kabi turli sohalarga oid palatalarning rolini kuchaytirish.

Siyosatning 2-maqsadi:

Kasbiy ta'lim sohasida davlat-xususiy sheriklikni rivojlantirish. Amaliy mashg'ulotlar, amaliyot va shogirdlik imkoniyatlarini kengaytirish, shu orqali talabalarning ish beruvchilar tomonidan talab qilinadigan amaliy tajriba va ko'nikmalarga ega bo'lishini ta'minlash maqsadida kasb-hunar ta'limi muassasalari hamda xususiy sektor o'rtasidagi hamkorlikni mustahkamlash uchun asos yaratish.



2.9. AKT va yashil ish o'rinlari

O'zbekiston uchun NAPE doirasida yashil iqtisodiyot hamda axborot va kommunikatsiya texnologiyalari (AKT)ga ustuvorlik berish yangi ish o'rinlarini yaratish, uglerod chiqindilarini kamaytirish va uzoq muddatli iqtisodiy barqarorlikni ta'minlash uchun qayta tiklanadigan energiya va ekologik toza texnologiyalar salohiyatidan foydalanishga qaratilgan. Bundan tashqari, AKTga e'tiborni qaratish raqamli savodxonlikni rivojlantiradi, ulanishni kuchaytiradi va tez rivojlanayotgan texnologik vaziyat talablarini boshqarishga qodir malakali ishchi kuchini rivojlantirishga yordam beradi. Bu tarmoqlar birgalikda O'zbekiston iqtisodiyotini modernizatsiya qilish, ekologik barqarorlikni yaxshilash va ishchi kuchini kelajakka yo'naltirilgan ko'nikmalar bilan jihozlash yo'lini taklif etadi.

Ushbu maqsadga erishish uchun ko'p qirrali yondashuv talab etiladi. Yashil iqtisodiyot sektori ekologik barqaror iqtisodiy o'sishni rag'batlantirish maqsadida rivojlanishning asosiy yo'nalishi sifatida belgilangan va Hukumat o'zining turli siyosiy tashabbuslari orqali allaqachon qo'llab - quvvatlanmoqda. Bu xalqaro bozorda raqobatbardosh bo'lish uchun yashil ish o'rinlarini yaratish va mavjud sanoatlarni yashil texnologiyalar bilan modernizatsiya qilishni o'z ichiga oladi. Tashabbuslar orasida yashil texnik va kasb-hunar ta'limi va ta'lim dasturlarini rivojlantirish, yashil texnologiyalarga investitsiyalarni ko'paytirish va ushbu o'tishni qo'llab-quvvatlash uchun xalqaro hamkorlikni rivojlantirish kiradi.

AKT sektori iqtisodiy o'sishni rag'batlantirish va bandlikni yaxshilash salohiyati bilan e'tirof etilgan. AKT sohasidagi ko'nikmalar-dagi bo'shliqni bartaraf etish, ta'lim o'quv dasturlarini bozor ehtiyojlariga moslashtirish va ta'lim mazmunini rivojlantirishga xususiy sektorni jalb etishni rag'batlantirish muhim ahamiyatga ega. AKT infratuzilmasiga sarmoya kiritish ushbu sektor va tegishli ta'lim dasturlari rivojlanishini qo'llab-quvvatlash, qishloq va shaharlarda foydalanish imkoniyatini ta'minlash uchun muhim ahamiyatga ega.

Har ikki sektor ham ish qidirish samaradorligini oshirish va o'quv dasturlarini oshirishda innovatsion texnologiyalar muhimligini ta'kidlaydi. Tashabbuslar ilg'or texnologiyalarni ish qidirish platformalari va o'quv dasturlariga integratsiya qilish uchun texnologik kompaniyalar bilan hamkorlikni o'z ichiga olishi mumkin va ularning malakalar bo'shlig'ini bartaraf etishda samaradorligini namoyish etish uchun pilot loyihalarni ishga tushirish mumkin. Shu bilan birga, kuchli donor yordami zarur tajribani taqdim etishga yordam beradi.



Siyosatning 1-maqsadi:

Yashil innovatsiyalar va ko'nikmalarni rivojlantirish: Ishchi kuchi o'rtasida yashil ko'nikmalarni rivojlantirish bo'yicha milliy siyosatni amalga oshirish, shu jumladan yashil texnologiyaning turli sohalarida ixtisoslashtirilgan o'qitish. To'qimachilik va qishloq xo'jaligi sohasiga alohida e'tibor qaratish lozim. Ushbu siyosat xalqaro yashil texnologiya firmalari va ta'lim muassasalari bilan hamkorlikni o'z ichiga oladi, masalan, donorlar tomonidan qo'llab-quvvatlash, o'quv dasturlarini yangilash va amaliy mashg'ulotlar imkoniyatlarini taqdim etish.

Siyosatning 2-maqsadi:

AKT infratuzilmasini kengaytirish va raqamli savodxonlik: AKT infratuzilmasini kengaytirish bo'yicha keng qamrovli dasturniishga tushiring, xususan, qishloq va kam ta'minlangan hududlarda raqamli savodxonlik bo'yicha umummilliy kompaniya bilan birgalikda. Bu siyosat, ayniqsa, yoshlarni asosiy raqamli ko'nikmalar bilan qurollantirish va AKT tadbirkorligini rag'batlantirish, barqaror rivojlanish uchun innovatsion yechimlarga e'tibor qaratuvchi startaplar uchun maxsus rag'batlantirishga qaratilgan.



Qaydlar uchun

A series of horizontal dotted lines for writing notes or records.



3. Harakat rejasi

2.1-MAVZU. Manfaaddor tomonlarni jalb qilish va boshqaruv

	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.1.1		Manfaaddor tomonlarning vizual vakilligining yo'qligi: manfaaddor tomonlarning roli va mas'uliyatini aniq belgilash mavjud emas.	Manfaaddor tomonlarni aks ettirish: Mehnat va ta'lim sektorlaridagi rolarni aniqlash uchun keng qamrovli manfaaddor tomonlar xaritasini ishlab chiqing, bu samarali kelishuvga erishishga yordam beradi. Ko'p sonli manfaaddor tomonlarga ega bo'lishingizga qaramasdan, manfaaddor tomonlar xaritasini osongina yaratishga yordam beradigan bir nechta vositalar mavjud. Masalan, XMind (juda sifatli va bepul), Miro, MicrosoftVisio. Ulardan ba'zilari qimmat turadi va faqatgina bir necha oy obuna bo'lish mumkin. Raqamli texnologiyalardan foydalanish orqali insonlar turli joylardan va istalgan vaqtda manfaaddor tomonlarni xaritalashda ishtirok etishlari mumkin.	Hukumat, xususiy sektor, fuqarolik jamiyati va xalqaro donorlar o'rtasida shaffof, yuqori samsarali hamkorlikni ta'minlaydigan rasmiy va norasmiy manfaaddor tomonlarni jalb qilish uchun keng qamrovli, ishtirokchi poydevor yaratish. Ushbu tuzilma O'zbekistonda barqaror bandlikni ta'minlash uchun mehnat bozorida strategik genderga bog'liq islohotlar va ta'lim tashabbuslari to'g'risida xabardor qilish va rag'batlantirish uchun turli nuqtai nazarlarni, ayniqsa yoshlar va ayollarni o'z ichiga olgan inklyuzivlik va muloqotga ustuvor ahamiyat beradi.	Mehnat bozori xaritasida manfaaddor tomonlarni, mehnat bozori, kasbiy ta'lim va tayyorlovni ifodalash. Biz malaka bozori, kasbga yo'naltirish kabilarning zarurligini ham ta'kidlab o'tganimiz sababli, bu mehnat bozorida tashqariga chiqishi mumkin.	Manfaaddor tomonlar xaritasini ishlab chiqish bo'yicha tarmoq hisobotlari.	2024-yil	Tarmoqlar bo'yicha "Manfaaddor tomonlar xaritasini ishlab chiqish" loyihasi bo'yicha xarajatlar.	Kasbiy malaka bo'yicha tarmoq kengashlari.
2.1.2		Axborotni samarasiz boshqarish. Axborot amaliyotlari noaniq yoki mustahkam ko'rinishi mumkin, bu esa manfaaddor tomonlarni jalb qilish samaradorligini pasaytiradi.	Axborotni boshqarish. Shaffoflik va uzoq muddatli faoliyatni ta'minlash va manfaaddor tomonlarning natijalarini yaxshilash uchun axborotni boshqarish amaliyotlarini qayta ko'rib chiqing.		Manfaaddor tomonlarning ma'lumotlaridan foydalanish, manfaaddor tomonlarning o'zaro munosabatlarini ro'yxatga olish.	Ish bilan ta'minlash platformasida umumiy hisobotlar.	2024-2025-yillar	Bandlik platformasini yaratish xarajatlari doirasida.	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.1.3		Hukumat resurslarining yetishmasligi: hukumatning manfaaddor tomonlari turli resurslar, jumladan, moliya, vaqt va ishchi kuchi yetishmasligi tufayli cheklanib, ularning to'liq ishtirok etish imkoniyatlaridan mahrum qiladi; byurokratik jarayonlar esa bu muammolarni yanada kuchaytiradi.	Hukumat resurslari: hukumatning manfaaddor tomonlar bilan o'zaro aloqa qurish uchun yetarlicha resurslarni ajratish va byurokratik jarayonlarni tartibga soling. Mavjud ish jarayonlarini modernizatsiya qilish va qayta qurishni qo'llab-quvvatlang. Hukumatning manfaaddor tomonlar bilan hamkorligini raqamlashtiring.		Byurokratik jarayonlarni soddalashtirish va ularni raqamlashtirish.	Manfaaddor tomonlarning o'zaro hamkorligini tashkil etish jarayonlarining funktsional tahlili.	2024-2026-yillar	"Byurokratik jarayonlarni soddalashtirish va raqamlashtirish" loyihasi xarajatlari doirasida.	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.1.4		Biznes sektorining tartibsizligi: Mehnat siyosati masalalari bo'yicha biznes sektori faoliyati va tegishli manfaaddor tomonlar bilan rasmiy muhokamalar o'rtasida uzilish mavjud. Sektor mehnat siyosati va bandlikni tartibga solish bilan bog'liq strategik hamkorlik imkoniyatlarini tan olmaganiga o'xshaydi.	Biznes sektori tashkilotlari: Siyosat ishlab chiqish va soha muhokamalarida faol ishtirok etish uchun biznes hamjamiyatida tashkiliy tuzilmalarni yaratish. Rasmiy va norasmiy maslahatlashuvlar o'rtasida muvozanat bo'lishi kerak.		Bandlik siyosatini ishlab chiqish, rasmiy va norasmiy maslahatlashuvlar o'rtasidagi muvozanat bo'yicha tarmoq muhokamalarini soni.	So'rov, muhokamalar, suhbatlar.	2024-yil	Muhokamalar ni tashkil etish va bandlik siyosatini ishlab chiqish xarajatlari doirasida.	Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozorini o'rganish instituti.
2.1.5		Institutsional tarqoqlik: Davlat idoralaridagi o'zaro bog'liqlik haqidagi da'volar, masalan, ta'lim sohasidagi yangi tashabbuslar bilan bog'liq nomuvofiq aloqalar tufayli buziladi.	Institutsional targ'ibot: yangi ta'lim tashabbuslarini samarali tatbiq qilish uchun davlat idoralari bo'ylab izchil ichki aloqa strategiyalarini amalga oshiring.		Davlat organlari o'rtasidagi institutsional aloqalar ro'yxati.	Davlat organlarida ichki aloqa bo'yicha nuqsonli dalolatnoma.	2024-yil	Kamchiliklar to'g'risidagi hisobotni tuzish xarajatlari.	Mehnat bozorini o'rganish tadqiqot instituti.

Professional ta'lim tizimi bitiruvchilarini gender jihatlarini hisobga olgan holda ish bilan ta'minlash bo'yicha milliy harakatlar rejasi.

No	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.1.6		Donorlarni muvofiqlashtirish : O'zbekiston bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan bir paytda resurslardan samarali foydalanish va maqsadlarga muvofiqligini ta'minlash uchun samarali va shaffof donorlarni muvofiqlashtirish zarurati muhim ahamiyat kasb etadi.	Donorlarni muvofiqlashtirish: mavjud donorlarni muvofiqlashtirish platformasini mustahkamlash, ta'lim va mehnat bozorini rivojlantirish sohasidagi boshqa manfaatdor tomonlarning yanada shaffof ishtirokini ta'minlash.		Donorlarning va ularning ta'lim sektori faoliyatida ishtirok etishi va mehnat bozorida malaka oshirishi haqida.	Tarmoq malaka kengashi hisobotlari.	2024-2025-yillar	Tarmoqlar bo'yicha "Manfaatdor tomonlar xaritasini ishlab chiqish" loyihasi bo'yicha xarajatlar.	Kasbiy malaka bo'yicha tarmoq kengashlari, Mehnat bozorini o'rganish tadqiqot instituti.
2.1.7		Maslahat : Diagnostika bosqichida ko'pincha e'tibordan chetda qoladigan narsa nafaqat davlat idoralari, balki turli manfaatdor tomonlar guruhlarini bilan hamkorlik qilishning dolzarbligi nazarda tutilgan.	Maslahatlashuvni kengaytirish : Diagnostika bosqichini barcha tegishli manfaatdor tomonlar guruhlarini bilan to'liq maslahatlashuvni o'z ichiga olgan holda kengaytirib, barqarorlikni ta'minlang va siyosatni qabul qiling.		Bandlik siyosati bo'yicha maslahatlashuvlar o'tkazildi	Jadval amalga oshirish maslahatlashuvlari	2024-yil		Kasbiy malaka bo'yicha tarmoq kengashlari, Mehnat bozorini o'rganish tadqiqot instituti
2.1.8		Zaif ijtimoiy muloqot : manfaatdor tomonlar bilan hukumat tomonidan olib borilayotgan maslahatlashuvlar ko'lami aholining katta qismi manfaatlariga mos kelmaganga o'xshaydi, bu ko'proq asosiy siyosatchilarni jalb qilish orqali yaxshilanishi mumkin.	Faol ijtimoiy muloqot. Kasaba uyushmalari, ish beruvchilar tashkilotlari va umuman fuqarolik jamiyati kabi asosiy siyosat subyektlarining nafaqat amalga oshirish jarayonida, balki maslahatlashuvlarda ishtirokini oshirish orqali ijtimoiy muloqotni kuchaytirish.		Asosiy siyosat ishtirokchilarining mavjudligi, kengayishi va ularning maslahatlashuvlarda ishtirok etishi.	So'rov, intervyu	2024-yil		Kasbiy malaka bo'yicha tarmoq kengashlari, Mehnat bozorini o'rganish tadqiqot instituti.
2.1.9		Yoshlar ovozi yetishmayapti: iqtisodiyotga kirishga urinayotgan yoshlarning kelajagi, bandlik muammolari va tajribalari iqtisodiy ishtirokchilarning qarashlari va faoliyatida yetarlicha aks ettirilmaganga o'xshaydi.	Yoshlar ovozi: bandlik va iqtisodiy o'tish bo'yicha ularning xavotirlarini aks ettirish uchun manfaatdor tomonlar bilan maslahatlashuvlarda yoshlar istiqbollarini qo'shing.		Yoshlarning bandlik to'g'risidagi fikrlari.	Munozara, ommaviy axborot vositalari chiqishlar.	2024-yil	Muhokamalar tashkil qilish va ommaviy axborot vositalari bilan.	Ish beruvchilar, tarmoq malaka kengashlari.
2.1.10		Muvofiqlashtirilgan strategiya va yondashuvning yo'qligi: strategik boshqaruv qo'mitasining yo'qligi talab va taklif tomonlarining muvofiqlashtirilgan aralashuviga olib keladi, natijada ish o'rinlarini yaratish bo'yicha sa'y-harakatlarning yetarli emas va/yoki samarasiz bo'lishiga olib keladi.	Boshqaruv qo'mitasini tashkil etish: Faoliyatning uyg'unligini nazorat qilish va bandlik strategiyalarini muvofiqlashtirishni ta'minlash uchun asosiy manfaatdor tomonlardan vakillardan iborat qo'mita tuzing.		Boshqaruv qo'mitasining mavjudligi, faoliyatni nazorat qilish, ish o'rinlarini yaratish strategiyalarining izchilligi	Boshqaruv qo'mitasining faoliyatini tahlil qilish to'g'risidagi hisobot	2024-yil		Ish beruvchilar, tarmoq malaka kengashlari
2.1.11		Alohida bilim va tajriba: bilim doiralari kabi hamkorlik platformalarining yo'qligi bandlik tashabbuslari bo'yicha ilg'or tajribalar va innovatsion yechimlarni almashishga to'stinlik qiladi.	Bilim doiralari ishga tushirish: turli xil bandlik mavzularida ishlash va ilg'or tajriba va g'oyalarni almashish uchun ekspertlar va amaliyotchilardan iborat aralash guruhlarini yaratish.		Bandlik platformasida bilim doiralari hamkorlik bo'yicha yoriqning mavjudligi va saqlanishi	Platformada ekspertlar va amaliyotchilarning so'rovi	2024-yil	Bandlik platformasini yaratish xarajatlari doirasida	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi

Professional ta'lim tizimi bitiruvchilarini gender jihatlarini hisobga olgan holda ish bilan ta'minlash bo'yicha milliy harakatlar rejasi.

No	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.1.12		Kelajakdagi mehnat bozorini tushunmaslik : Maksimal tahlil markazi bo'lmasa, kelajakdagi mehnat bozori tendentsiyalarini prognoz qilish va shunga mos ravishda ishchi kuchini tayyorlashda bo'shliq mavjud.	Kelajakdagi tahlil markazini yaratish . Kelajakdagi mehnat bozori tendentsiyalarini prognoz qilish, rivojlantirilgan tarmoqlarni aniqlash va yoshlarni kelajakdagi talablarga tayyorlash uchun strategik ko'nikmalarni rivojlantirish bo'yicha maslahat berish vazifasi yuklangan ekspertlar guruhini to'plang.		Bandlik platformasida "Kelajakning fikrlash markazi" yorlig'ining mavjudligi va saqlanishi	Platformada mehnat bozorining kelajakdagi tendentsiyalarini prognoz qilish bo'yicha ekspertlar va amaliyotchilarning so'rovi va fikr-mulohazalari , onlayn konferensiyalar va kelajakdagi mehnat bozori tendentsiyalarini prognoz qilish bo'yicha maqolalar tanlovinini o'tkazish.	2024-yil	Bandlik platformasini yaratish xarajatlari doirasida.	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.1.13		Manfaatdor tomonlarning noaniq majburiyatlari : o'zaro anglashuv memorandumini kabi rasmiy kelishuvlarning yo'qligi muvofiqlashtirilmagan sa'yharakatlarga va manfaatdor tomonlarning bandlik strategiyalariga noaniq sodiqligiga olib keladi.	O'zaro anglashuv memorandumini (memorandum) tayyorlang: rollar, mas'uliyatlar va maqsadlarni belgilaydigan memorandum orqali barcha asosiy manfaatdor tomonlar NAPE-ni strategik maqsadlariga asoslanganligini ta'minlang.		Ish bilan ta'minlash platformasida o'zaro anglashuv memorandumlarining mavjudligi va rollar, mas'uliyati va maqsadlar bo'yicha harakatlarning aks etishi.	So'rov va asosiy manfaatdor tomonlarning fikr-mulohazalari.	2024-yildan	Bandlik platformasini yaratish xarajatlari doirasida.	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.1.14		Manfaatdor tomonlar o'rtasidagi uzviy hamkorlik: Mehnat bozorini rivojlantirish tashabbuslariga tizimli yondashishning yo'qligi sa'yharakatlarning parchalanishiga va hukumat, xususiy sektor, ta'lim muassasalari va donorlar o'rtasida muvofiqlikning yo'qligiga olib keladi.	Manfaatdor tomonlar bilan hamkorlikni kuchaytirish : a) barcha manfaatdor tomonlarning sa'yharakatlarni muvofiqlashtirish, muvofiqlashtirilgan va sinergetik harakatlarni ta'minlash uchun mehnat bozorini rivojlantirish bo'yicha ishchi guruhini yaratish . b) Davlat, xususiy sektor, ta'lim muassasalari va donorlar o'rtasida doimiy muloqot va ilg'or tajriba almashish uchun platforma yaratish.		Respublika kengashi va tarmoq kengashlari majlislarida maqsadli guruhlar va kasbhunar ta'limi bitiruvchilarini ishga joylashtirishda manfaatdor tomonlar o'rtasida masalalarni muhokama qilish	Respublika kengashi va tarmoq kengashlari majlislarini ijrosini ta'minlash			
2.1.15		Til va terminologiyani nomuvofiqligi: Ingliz, rus va o'zbek tillarida bandlikka oid atamalarni tushunishda nomuvofiqlik mavjud bo'lib, bu qisman manfaatdor tomonlar, jumladan, o'qituvchilar, ish beruvchilar va ish izlovchilar o'rtasida chalkashlik va tushunmovchilikka olib keladi.	Til va terminologiyadagi nomuvofiqliklarni bartaraf etish : a) Ishga joylashish imkoniyatlari terminologiyasini standartlashtirish va tillardagi bo'shliqlarni bartaraf etish uchun uch tilli lug'at yaratish. b) Ishga layoqatlilik bilan bog'liq terminologiyani standartlashtirish va tillardagi bo'shliqlarni bartaraf etish uchun uch tilli lug'at yaratish. c) O'qituvchilar, ish beruvchilar va ish izlovchilar o'rtasida asosiy atamalarni tushunishni uyg'unlashtirish uchun seminarlar va treninglar tashkil etish.		Konferensiya tashkiliy qo'mitalarining maqolalarida standartlashtirilgan atamalarga rioya etilishini hisobga olgan holda, kasbiy ta'lim bitiruvchilarini ishga joylashtirish konsepsiyasi va uch tilda lug'at nashr etish, konferensiya va seminarlar, kasbiy ta'lim bitiruvchilarini ishga joylashtirish bo'yicha treninglar tashkil etish.	Anjumanlar, seminarlar va treninglarda so'rovlar, taqdimotlar va hisobotlar.	2024-yildan	"VET bitiruvchilarini ishga joylashtirish konsepsiyasini ishlab chiqish" loyihasi bo'yicha xarajatlari.	Mehnat bozorini o'rganish tadqiqot instituti.

2.2-MAVZU. Mehnat bozori va ishga joylashish imkoniyatlari bo'yicha hujjatlarning mavjudligi.

№	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.2.1		Hisobotlardan foydalanish imkoniyati cheklangan: Ko'plab yangi hisobotlar paydo bo'ldi, ammo ulardan foydalanish imkoniyati, kerakli tilning mavjudligi va manfaatdor tomonlarning xabardorligi nuqtai nazaridan hal qilinmagan bo'lib qolmoqda.	Hisobotlardan foydalanish imkoniyatini oshirish: barcha hujjatlarni umumiy platformada taqdim etish, mahalliy tillarga tarjima qiling, ular bilan tanishish va ulardan foydalanishdagi to'siqlarni baholash.	Hisobotlar, tahlillar, mehnat bozorini o'rganish kabi tegishli hujjatlarni birlashtirgan va ularni keng omмага yoyadigan, manfaatdor tomonlarning faolligini oshiradigan va ta'lim natijalarini mehnat bozori talablariga javob beradigan darajaga yetkazish, O'zbekistonda bandlik siyosatiga muvofiq lashtirilgan va xabardor yondashuvni ta'minlovchi integratsiyalashgan va foydalanish mumkin bo'lgan axborotni boshqarish tizimini ishlab chiqish.	Umumiy platformaga kirish va fikr-mulohaza qoldirish imkoniyati, respondentlar faoliyatı jadvalini ko'rsatish.	So'rov	Hujjat faoliyati davrida.	Platformada interaktiv kontent yaratish xarajatlari.	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi.
2.2.2		Ma'lumotlarni to'plash va boshqarishning yetarli emasligi: ma'lumotlarni to'plash va boshqarish uchun izchil asoslar mavjud emas, bu dalillarga asoslangan siyosatni ishlab chiqishga to'sqinlik qiladi.	Ma'lumotlarni boshqarish tizimlarini yaratish: dalillarga asoslangan siyosatni ishlab chiqishni qo'llab-quvvatlash uchun ma'lumotlarni to'plash va mehnat bozori ma'lumotlarini boshqarish uchun izchil tizimlarini yaratish.		Maqomni aniqlash va natijalarga asoslangan ma'lumotlar ierarxiyasini yaratish.	Maqsadlar daraxti va ma'lumotlar tahlili.	Ma'lumotlarni boshqarish tizimini joriy etilishidan oldin.	Bandlik platformasini yaratish xarajatlari doirasida.	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi.

2.2-MAVZU. Ma'lumotlarni yig'ish va tahlil qilish

2.2.3		Axborot madaniyatining yetishmasligi: O'zbekiston ta'lim va bandlik tizimlarida dalillarga asoslangan qarorlar qabul qilish uchun zarur bo'lgan rivojlangan axborot madaniyati mavjud emas.	Axborotlar madaniyatini shakllantirish: Ta'lim va mehnat tizimlarida axborotlarga asoslangan madaniyatni rivojlantirish bo'yicha tashabbuslarni amalga oshirish, asosiy e'tiborni ma'lumotlar sifatini yaxshilashga, ularni ishlab chiqishga va qarorlar qabul qilishda foydalanish. Bandlik vazirligi huzuridagi Mehnat bozorini o'rganish instituti. Bitiruvchilarni ishga joylashtirish bo'yicha kasbiy ta'lim va tayyorlov me'yoriy hujjatlarni inventarizatsiya qilish va mehnat bozorini o'rganish instituti tomonidan nuqsonlar dalolatnomasini tuzish.	Ta'lim va bandlik sohalarida dalillarga asoslangan siyosat ishlab chiqish va strategik rejalashtirishni qo'llab-quvvatlaydigan mustahk am, integratsiyalashgan axborot ekotizimini ishlab chiqish. Ushbu ekotizim keng qamrovli monitoring va baholash tizimini, foydalanish mumkin bo'lgan va o'zaro bog'langan raqamli axborot tizimlarini va bitiruvchilarning ish bilan ta'minlanganligini tizimli kuzatishni o'z ichiga oladi bularning barchasi kuchli ma'lumotlar madaniyati bilan ta'minlanadi. Ushbu sa'y-harakatlar ta'lim natijalarini mehnat bozori talablariga moslashtirish, malakalar bo'yicha nomutanosiblikni sezilarli darajada kamaytirish va O'zbekiston ishchi kuchi, ayniqsa, yoshlarning bandligini oshirishga qaratilgan.	Normativ-huquqiy hujjatlarni inventarizatsiya qilish ko'rsatkichlari.	So'rov, ma'lumotlarni tahlil qilish.	2024-yil davomida.	Kasbiy ta'lim va tayyorlov tizimi bitiruvchilarining bandlik darajasini tahlil qilish loyihasi uchun xarajatlar.	Mehnat bozorini o'rganish instituti.
2.2.4		Monitoring va baholash tizimining samarasizligi: Muvofiq lashtirilgan monitoring va baholash tizimining yo'qligi Faol mehnat bozori dasturlari (ALMP) samaradorligini samarali boshqarish va dalillarga asoslangan siyosatni ishlab chiqishga to'sqinlik qiladi. Ba'zi ma'lumotlar yig'iladi, lekin ular boshqaruv axborot tizimi (MIS) va monitoring va baholash madaniyati yo'qligi sababli siyosat va byudjet qarorlarini qabul qilishda ishtalimaydi.	Monitoring va baholash tizimini ishlab chiqish: Samarali boshqarish va to'plangan ma'lumotlardan dalillarga asoslangan siyosat ishlab chiqish va undan foydalanish uchun ta'lim sektori va mehnat bozorida keng qamrovli monitoring va baholash tizimini yaratish. Bu MISni modernizatsiya qilish, ta'lim muassasalari va ular bilan bog'liq idoralarda M&E va ESC madaniyatini joriy etishni o'z ichiga oladi.		Kasbiy ta'lim va tayyorlov bitiruvchilarining maqomini aniqlash va bandligini baholash ko'rsatkichlari ierarxiyasini yaratish.	Ma'lumotlarni tahlil qilish	2024-2025-yillar davomida.	Kasbiy ta'lim va tayyorlov tizimi bitiruvchilarining bandlik ko'rsatkichlarini tahlil qilish uchun monitoring va baholash tizimini ishlab chiqish loyihasi xarajatlari.	Mehnat bozorini o'rganish instituti.

2.2-MAVZU. Mehnat bozori va ishga joylashish imkoniyatlari bo'yicha hujjatlarning mavjudligi.

No	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.2.5		Foydalanish imkoniyati bo'lmagan monitoring ma'lumotlari va asosiy axborot tizimlari: mavjud bandlik dasturlari va xizmatlar monitoringi ma'lumotlari bazasiga kirish qiyin, axborot tizimlari esa juda sodda. ESCS ishonchli MISga ega emas va benefitsiar ma'lumotlar bazalari ko'pincha mahalliy darajada saqlanadi va uzilib qoladi, bu esa markaziy darajada yangilangan ma'lumotlarning yetarli emasligiga olib keladi.	Monitoring ma'lumotlaridan foydalanishni yaxshilash: Axborot tizimlarini modernizatsiya qilish, markazlashtirilgan darajada benefitsiarlar ma'lumotlar bazalariga ulanish va ulardan foydalanishni ta'minlash hamda aniq hisobot mexanizmlarini ilgari surish orqali monitoring ma'lumotlaridan foydalanish imkoniyati va integratsiyasini oshirish.		Umumiy platformaga kirish, fikr-mulohaza qoldirish imkoniyati, foydalanuvchilar faoliyatini jadvalini ko'rsatish.	So'rov	Bu vaqt mobaynida kasbiy ta'lim va tayyorlov bitiruvchilari bandligini nazorat qilish.	Platformada interaktiv kontent yaratish xarajatlari.	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi.
2.2.6		Integratsiyalashgan raqamli axborot tizimining yo'qligi: Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi (MEPR) huzuridagi Yagona milliy mehnat tizimi (UNLS) mehnat bozori ma'lumotlaridan foydalanishni yaxshilashga qaratilgan, ammo hali kasbga yo'naltirish tizimlarini yetarli darajada xabardor qilish uchun statistik ma'lumotlarni yaratishga qodir emas.	Raqamli axborot tizimlari integratsiyasi: Mehnat bozoringing dolzarb statistik ma'lumotlariga erishish, kasbiy yo'nalish va ta'limni tanlashni qo'llab-quvvatlash uchun Yagona Milliy mehnat tizimini (UNLS) ishlab chiqish va joriy etishni jadallashtirish.		"Yagona milliy mehnat tizimi (UNLS)" platformasini qo'llab-quvvatlash.	Maqsadlar daraxti va ma'lumotlar tahlili.	2024-2025-yillar	Yagona milliy mehnat tizimi (UNLS) platformasini yaratish xarajatlari doirasida.	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi, Mehnat bozori o'rganish instituti.
2.2.7		Bitiruvchilarning bandligini kuzatish madaniyatining yo'qligi: ta'limning turli darajalaridagi bitiruvchilarning, shu jumladan, kasbiy ta'lim va tayyorlov tizimi bitiruvchilarining bandlik holatini kuzatishga tizimli yondashuv mavjud emas.	Bitiruvchilarni kuzatib borishni tizimlashtirish: ta'lim dasturlarini takomillashtirish uchun ma'lumotlardan foydalangan holda ta'limning barcha bosqichlarida bitiruvchilarning bandlik holatini tizimli ravishda kuzatib borishning umummilliy tizimini joriy etish.		Kasbiy ta'lim va tayyorlov bitiruvchisining mutaxassisligi bo'yicha bandlik darajasi.	So'rov	Kasbiy ta'lim va tayyorlov bitiruvchilarini kuzatish tizimining ishlashi davomida.	Bandlik platformasini yaratish xarajatlari doirasida.	Ish beruvchilar.
2.2.8		Ko'nikma va kasblarni noto'g'ri prognozlash: mehnat bozori ehtiyojlarini prognozlashning samarali mexanizmlarining yo'qligi yoshlarning malakasi va ish beruvchilarning malaka talablari o'rtasidagi nomuvofiqlikka olib keladi.	Ko'nikmalarni prognozlash mexanizmlarini amalga qo'llash: mehnat bozori ehtiyojlarini, kasb-hunarga bo'lgan talab va tendentsiyalarni prognozlash mexanizmlarini ishlab chiqish va amalga oshirish, kasbiy ta'lim va tayyorlov tizimining bozor talablariga sezgirligini oshirish. O'zbekiston Respublikasida malakalar tizimini (reestrini) yaratish.		1. Malakaga bo'lgan ehtiyojni hisobga olish. 2. Malakaga bo'lgan talabni hisobga olish. 3. Sanoatning rivojlanish tendentsiyalari, yangi texnologiyalar va malakani hisobga olish.	Mehnat bozori sektorini tahlil qilish.	2024-yil.	Malakaga bo'lgan ehtiyoj va talabni aniqlash uchun loyiha xarajatlari.	Kasbiy malaka bo'yicha tarmoq kengashlari, kasbiy ta'lim muassasalari
2.2.9		Mehnat bozoringing sifatli tahlili: bandlik bo'yicha keng qamrovli diagnostikasiz, ayniqsa, marginal guruhlarning uchun ko'proq va yaxshiroq ish o'rinlarini yaratishda qiyinchiliklar va imkoniyatlarni tushunmaslik mavjud.	Ish o'rinlarining keng qamrovli diagnostikasini o'tkazish: Mehnat bozorini har tomonlama tahlil qilish va ayniqsa, yoshlar uchun soni ko'proq, sifati yaxshiroq va inklyuziv ish o'rinlarini yaratish yo'nalishlarini aniqlash uchun ish o'rinlari diagnostikasi vositasidan foydalanish.		Bo'sh ish o'rinlari soni (tarmoqlar bo'yicha), yoshlar uchun inklyuziv ish o'rinlari soni.	Tarmoqlar bo'yicha mehnat bozori sektorini tahlil qilish.	2024-yil.	Malakalarga bo'lgan ehtiyoj va talabni aniqlash uchun loyiha xarajatlari.	Kasbiy malaka bo'yicha tarmoq kengashlari, kasbiy ta'lim muassasalari.

Professional ta'lim tizimi bitiruvchilarini gender jihatlarini hisobga olgan holda ish bilan ta'minlash bo'yicha milliy harakatlar rejası.

№	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.2.10		Ma'lumot to'plashdagi qiyinchilik: Ma'lumotlarni olish jarayoni murakkab, rasmiy so'rovlarni talab qiladi va sezilarli kechikishlar ham bo'lishi mumkin, bu esa o'z navbatida davlat va nodavlat tashkilotlariga ham ta'sirini o'tkazadi.	Ma'lumotlar so'rovlarini soddalashtirish: ayniqsa, nodavlat tashkilotlar uchun ma'lumotlarni yig'ish jarayonini soddalashtiring va javob berish vaqtini va byurokratik to'siqlarni qisqartiring.		Bandlik platformasining mavjudligi va uni yuritilishi.	Intervyu	2024-yil.	Bandlik platformasini yaratish xarajatlari doirasida.	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.2.11	Yuqori	Ish joylarining norasmiyligi. Mavjud iqtisodiy imkoniyatlar "kamtarona" ish o'rinlarining yaratilishiga, mehnat bozorida norasmiylikning yuqori darajasiga (60 foizdan ortiq) olib keldi, bu esa mehnat bozori hujjatlariga salbiy ta'sir ko'rsatadi.	Ish o'rinlarini rasmiylashtirish. O'zbekistonda tadbirkorlikni rivojlantirish sur'atlarini jadallashtirishi, iqtisodiy salohiyatni rasmiy ish o'rinlariga aylantirishi juda muhim.	O'zbekistonda korxonalarining salmoqli qismi norasmiy mehnat bilan shug'ullanadi. Bu rasmiy bandlikning mavjudligi bilan bog'liq muammolarni keltirib chiqaradi. Iqtisodiyotni bosqichma-bosqich rasmiylashtirishga urinishlar muqarrar.	Kasbiy malaka bo'yicha hududiy kengashlar faoliyatini monitoring qilish.	Kasbiy malaka bo'yicha hududiy kengashlarning hisobotlari (PQ4939 bo'yicha)	2024-2026-yillar	Ishlarni rasmiylashtirish uchun loyiha xarajatlari.	Kasbiy malaka bo'yicha hududiy kengashlar.

2.3-MAVZU. Ayollar va bandlik

2.3.1	O'рта	Ishchi kuchi ishtirokining pastligi: ayollar 16 yosh va undan katta yoshdagi aholining yarmidan ko'p qismini tashkil qiladi, lekin ish kuchi va bandlikning kichikroq ulushini egallaydi, bu esa jiddiy gender tafovutlar mavjudligini ko'rsatadi.	Bolalarga g'amxo'rlik qilish imkoniyatlarini qo'llab-quvvatlash. Ayollarning ishchi kuchida to'liq ishtirok etishi uchun bolalar va qariyalarga g'amxo'rlik qilishni qo'llab-quvvatlash siyosati va infratuzilmasini ishlab chiqish.	O'zbekistonda ayollar bandligini oshirish strategik maqsaddir, shuning uchun siyosatchilar uchun ish haqi tengsizligi va ayollarning iqtisodiy imkoniyatlari yo'lidagi jtimoiy to'siqlarni faol hal etuvchi genderni bog'liq mehnat bozorini yaratish muhim ahamiyatga ega. Buning uchun teng ish haqi qonunlari, gender ko'nikmalaridagi tafovutlarni bartaraf etish uchun moslashtirilgan ta'lim va o'qitish tashabbuslari,	Bolalar va qariyalarga g'amxo'rlik qilish va ayollarning mehnatdagi faol ishtirokini qo'llab-quvvatlash bo'yicha siyosat va strategiyalarni joriy etish.	Bolalar va qariyalarga g'amxo'rlik qilish va ayollarning mehnatdagi faol ishtirokini qo'llab-quvvatlash bo'yicha siyosat va strategiyalarni birlashtirish joylarga tashriflar, intervyu.	2024-yildan boshlab.		Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozorini o'rganish instituti.
2.3.2		Ish haqi nomutanosibligi. Ish beruvchilar ko'pincha shunga o'xshash lavozimlar uchun ayollarga erkaklarnikiga qaraganda kamroq maosh taklif qilishadi.	Ish haqidagi tafovutni yo'q qilish: teng ish uchun teng haq to'lashni ta'minlaydigan siyosatni amalga oshirish va ayollarning yuqori maoshli sektorlar va rahbarlik lavozimlarida ishtirok etishini rag'batlantirish.	tadbirkor ayollarni kuchli qo'llab-quvvatlash va gender tengligi uchun ommaviy kampaniyalarni o'z ichiga olgan keng qamrovli strategiya kerak Bundan tashqari, bolalar va qariyalar parvarishi xizmatlarini takomillashtirish ayollarning kasbiy va maishiy rollarni samarali bajarish qobiliyatini	Sog'liqni saqlash va aholini jtimoiy muhofaza qilish vazirligining xotin-qizlarning rahbarlik lavozimlarida ishtirok etishini nazorat qilish, bu masalani "yo'l xaritalari"ga kiritish bo'yicha maxsus komissiyasining reydlari.		2024-yildan boshlab.		Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozorini o'rganish instituti.

Professional ta'lim tizimi bitiruvchilarini gender jihatlarini hisobga olgan holda ish bilan ta'minlash bo'yicha milliy harakatlar rejasi.

№	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.3.3		Madaniy va ijtimoiy me'yorlar. Chuqur singib ketgan stereotiplar va ijtimoiy umidlar ayollarning ishchi kuchida ishtirok etishiga to'sqinlik qiladi va ularni uy vazifalari va bolalarga g'amxo'rlik qilishga qaratilgan rollar bilan cheklaydi.	Stereotiplarga qarshi kurash: gender stereotiplariga qarshi kurashish va ayollarning jamiyatdagi va iqtisodiyotdagi rolini chuqurroq tushunishga yordam berish uchun axborot kampaniyalarini o'tkazish.	oshirish va shu orqali ayollarning malaka va hissalaridan to'liq foydalanadigan ishchi kuchini ta'minlashda muhim ahamiyatga ega.	Xotin-qizlarning jamiyatdagi rolini anglashini me'yoriy jihatdan qo'llab-quvvatlash, axborot kampaniyalari, konferentsiyalar, seminarlar va treninglar tashkil etish va ayollarning jamiyatdagi rolini tushunish bo'yicha maqolalar nashr etish, sohalar bo'yicha tashkilotlar xodimlarini tahlil qilish.	Gender stereotiplarini tahlil qilish, hisobotlar, so'rovlar.	2024-yildan boshlab.		Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozorini o'rganish instituti.
2.3.4		Ta'lim va ko'nikmalardagi bo'shliqlar. Ayollarning ta'limdan ishga o'tishdagi muammolari malakaning yetarli emasligi, cheklangan mahalliy ish imkoniyatlari va past geografik harakatchanlik bilan birga keladi.	Ko'nikmalar va ta'limni yaxshilash: ayollarni ishchi kuchiga yaxshiroq tayyorlash uchun ta'lim va ko'nikmalar, ayniqsa rivojlanayotgan tarmoqlarda gender tafovutini bartaraf etishga e'tibor qarating.		Ta'lim va malakadagi gender tafovutini bartaraf etishga doir maqolalar, vazirlik va idoralarning xotin-qizlarni mehnatga tayyorlash bo'yicha amalga oshirilayotgan ishlarini to'g'risidagi hisobotlari.	So'rov, vazirlik va idoralarning hisobotlari.	2024-yildan boshlab.		Respublika kengashi, kasbiy malaka bo'yicha hududiy kengashlar, Mehnat bozorini o'rganish instituti.
2.3.5		Tadbirkorlikdagi tengsizlik. Ayollar tadbirkorlikka qiziqish bildirishsada, turli to'siqlar, jumladan, moliyaga ega bo'lish va jamiyat kutganlaridek tadbirkorlik loyihalarini amalga oshirish ehtimoli kamroq.	Ayollar tadbirkorligini qo'llab-quvvatlash: tadbirkor ayollarni maqsadli qo'llab-quvvatlashni joriy etish, jumladan, moliyalashtirish, maslahat dasturlari va tarmoq imkoniyatlaridan foydalanishga sharoit yaratish.		Tadbirkor ayollarni qo'llab-quvvatlash loyihalari, vazirlik va idoralarning bu boradagi hisobotlari.	So'rov, vazirlik va idoralarning hisobotlari.	2024-yildan boshlab.	Tadbirkor ayollarni qo'llab-quvvatlash bo'yicha loyihalar xarajatlari.	Respublika kengashi, kasbiy malaka bo'yicha hududiy kengashlar, Mehnat bozorini o'rganish instituti.

2.4-MAVZU. Aloqa va autrich

2.4.1	O'rta	Davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash haqidagi ma'lumotlardan foydalanish imkoniyatining cheklanganligi. Yosh bitiruvchilar va ishsizlar yetarlicha muloqot va tushuntirish ishlari olib borilmayotganligi sababli ko'pincha davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan xizmatlardan bexabar.	Davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash bo'yicha ma'lumotlardan foydalanish imkoniyatini yaxshilash: a) Davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash xizmatlarining axborot portalini ishlab chiqish. b) Yosh bitiruvchilar va ishsizlarni qo'llab-quvvatlash xizmatlari haqida xabardor qilish uchun ijtimoiy tarmoqlar va mahalliy jamiyatlardan foydalanilgan holda xabardorlik kampaniyalarini olib borish.	Bandlik imkoniyatlari haqida xabardorlik va ravshanlikni oshiradigan, ilg'or texnologiyalardan foydalanadigan, yashil iqtisodiyotga hissa qo'shadigan va manfaatdor tomonlar o'rtasida hamkorlikdagi sa'y-harakatlarni osonlashtiradigan keng qamrovli milliy kommunikatsiya strategiyasini ishlab chiqing. Ushbu strategiya shuningdek, turli tillarda til to'siqlarini bartaraf etish orqali bandlik tushunchasini birlashtirish, barcha manfaatdor tomonlar, ayniqsa, yosh bitiruvchilar va ishsiz shaxslar O'zbekiston mehnat bo-	Yoshlar bandligini ta'minlashda davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash xizmatlari portalining mavjudligi va yuritilishi, ijtimoiy tarmoqlardagi yosh bitiruvchilarni xabardor qilish uchun postlar soni.	So'rov	Hujjat faoliyati davrida.	Yoshlarni ish bilan ta'minlashda davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash xizmatlarining axborot portalini yaratish xarajatlari.	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.4.2		Bandlikni oshirish bo'yicha noaniq strategiyalar: strategik rejalashtirish va ish bilan ta'minlash imkoniyatlarini kengaytirish bo'yicha muloqotda sezilarli bo'shliq mavjud, bu esa mahalliy bo'linmalarda noaniqlik va faol boshqaruvning yetishmasligiga olib keladi.	Bandlikni oshirish strategiyalarini tushuntirish: a) bandlikni oshirish strategiyalarini, shu jumladan amaliy qadamlar va maqsadlarni belgilovchi batafsil aloqa materiallarini yaratish. b) mahalliy tashkilotlarga o'z vakolatlar doirasida proaktiv boshqaruv va strategik bajarilishini ta'minlash uchun treninglar o'tkazish.		Bandlik darajasini oshirish strategiyalari bo'yicha nashrlar, axborot materiallari, konferentsiyalar, seminarlar va treninglar.	Axborot materiallari, treninglar.	2024-yildan boshlab.	Bandlik darajasini oshirish strategiyalari bo'yicha konferentsiyalarni tashkil etish va xodimlarni o'qitish xarajatlari.	Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozorini o'rganish instituti.

Professional ta'lim tizimi bitiruvchilarini gender jihatlarini hisobga olgan holda ish bilan ta'minlash bo'yicha milliy harakatlar rejasi.

№	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.4.3		Yashil iqtisodiyotning yetarlicha baholanmagan imkoniyatlari: yashil ish o'rinlari va barqaror sanoatning ahamiyati va salohiyati yetarlicha ta'kidlanmagan yoki milliy bandlik strategiyalariga integratsiyalanmagan, bu esa barqaror rivojlanishning global tendensiyalariga mos kelmaydi.	Yashil iqtisodiyot imkoniyatlarini rag'batlantirish: a) Yashil iqtisodiyotning afzalliklari va imkoniyatlari haqida milliy axborot kampaniyasini boshlash. b) Yashil texnologiyalar va barqaror amaliyotlar bo'yicha o'quv dasturlarini ishlab chiqish, ularni mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirish uchun sanoat rahbarlari bilan hamkorlik qilish.	zorida muvaffaqiyatli harakat qilish va uning rivojlanishiga hissa qo'shish uchun zarur ma'lumotlar va yordamga ega bo'lishini ta'minlashni ham o'z ichiga oladi.	Yashil iqtisodiyot imkoniyatlariga bag'ishlangan nashrlar, axborot materiallari, konferensiyalar, seminarlar va treninglar.	Nashrlar, treninglar, yashil texnologiyalar bo'yicha hamkorlikni hisobga olish.	2024-yildan boshlab.		Kasbiy malaka bo'yicha tarmoq kengashlari, Mehnat bozorini o'rganish instituti.
2.4.4		Ayollarning bandlik darajasi pastligi: O'zbekiston Hukumati ayollarga ta'lim olishda kuchli yordam beradi. Ijtimoiy to'siqlar ularning mehnat bozorida faol ishtirok etishiga to'siqlik qiladi.	Ayollar imidjini oshirish kampaniyasini o'tkazish: a) Ayollarni ish bilan ta'minlashga to'siqlik qilayotgan fikr yetakchilari va qaror qabul qiluvchilarni aniqlash. b) Xotin-qizlar ovozini kuchaytirish va ishlayotgan ayollar jamiyatning qimmatli qismi ekanligi va skeptiklarni oilaga xavf tug'dirmasligiga ishontrish maqsadida tushuntirish ishlarini olib borish. c) yaxshi amaliyotlar va namunalarni aniqlang.		Ayollarni ish bilan ta'minlashda ishtirok etayotgan fikr yetakchilari va shaxslar ro'yxatini shakllantirish, targ'ibot-tushuntirish ishlarini olib borish, namunali shaxslarni aniqlash.	Ayollarning bandligi bo'yicha so'rovlar, intervyular, ommaviy axborot vositalarida chiqishlar.	2024-yildan boshlab.	Ma'lumot targ'ibot kampaniyasini tashkil etish xarajatlari.	Kasbiy malaka bo'yicha tarmoq kengashlari, Mehnat bozorini o'rganish instituti.

2.5 - MAVZU: Huquqiy asos, davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash

2.5.1	O'rta	Dual ta'limni amalga oshirishdagi to'siqlar: mavjud qonunlar har doim ham dual ta'limni amaliy qo'llanilishiga yordam bermaydi va qoidalaridagi nomuvofiqliklar amalga oshirishda muammolarni keltirib chiqaradi.	Mehnat kodeksini qayta ko'rib chiqish: Mehnat kodeksiga uni dual ta'lim tizimlari talablariga muvofiqlashtirish va mehnat bozorining xalqaro standartlariga tayyorligini qo'llab-quvvatlash uchun o'zgartirishlar kiritish.	Ikki tomonlama ta'lim, kasbiy ta'lim va biznes sektorini jalb qilish kabi bandlik tashabbuslarini samarali qo'llab-quvvatlovchi barcha manfaatdor tomonlarning aniq yo'riqnomalari va majburiyatlariga ega bo'lishini ta'minlaydigan keng qamrovli va amalda qo'llanilishi mumkin bo'lgan huquqiy asosni ishlab chiqish. Shu bilan birgalikda milliy bandlik darajasiga mos keladigan iqtisodiy o'sish strategiyalari asosida mustahkam mehnat bozorini yaratishga hissa qo'shish. Shuningdek, inson kapitali uchun biznes investitsiyalarini himoya qilish va ishchi.	Mehnat kodeksidagi o'zgartirishlar, dual ta'lim to'g'risidagi qayta ko'rib chiqilgan va kengaytirilgan nizom.	Dual ta'limning me'yoriy-huquqiy bazasi bo'yicha nuqsonlar dalolatnomasi.	2024-yil.	«Dual ta'lim tizimini takomillashtirish» loyihasi bo'yicha xarajatlari.	Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.5.2		Ish o'rinlari yaratish uchun qonunchilik kuchlari yetarli emas: Prezidentning ish o'rinlari yaratishga qaratilgan farmoyishlarida yangi ishchilarni qo'llab-quvvatlash uchun mustahkam ta'lim va tayyorlov tizimi mavjud emas.	Ta'lim tizimini takomillashtirish: ish o'rinlari yaratish tashabbuslari uchun zarur bo'lgan ta'lim va tayyorlovni qo'llab-quvvatlovchi qonunchilik bazasini ishlab chiqish.		Ish o'rinlari yaratish tashabbuslari uchun zarur bo'lgan malaka oshirish va ta'limni qo'llab-quvvatlovchi qonunchilik bazasini tahlil qilish va ishlab chiqish loyihasini ishga tushirish.	Kasbiy tayyorgarlikning me'yoriy-huquqiy bazasi to'g'risidagi nuqsonlar dalolatnomasi.	2024-yildan.	«Kasbiy ta'limni qo'llab-quvvatlovchi qonunchilik bazasini tahlil qilish va ishlab chiqish» loyihasi bo'yicha xarajatlari.	Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.5.3		Muvaffaqiyatsiz malakalar bo'yicha kengashlar: Malakalar kengashlari biznes sektorining yetarli darajada namoyon bo'lmasligi va resurslarning yetishmasligi sababli yuzaga keladi, bu esa ularning kasbiy standartlarni belgilash qobiliyatini cheklaydi.	Malakalar kengashlarini kuchaytirish: Biznes sektorining tegishli ishtirokini ta'minlash va standartlarni samarali ishlab chiqish uchun malakalar kengashlarini zarur resurslar bilan ta'minlash.		Kasbiy malaka kengashlari faoliyatini hisobga olish, yangilangan kasbiy standartlarni soni.	So'rov, intervyu, kasbiy malaka kengashlari faoliyatini tahlil qilish.	2024-yildan.	«Kasbiy standartlarni yangilash bo'yicha tarmoq kengashlarini qo'llab-quvvatlash» loyihasi bo'yicha xarajatlari.	Mehnat bozorini o'rganish tadqiqot instituti.

2.5-MAVZU. Davlat tomonidan mavjud bo'lgan qo'llab-quvvatlash

№	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.5.4		Tartibga solinmagan mustaqil harakatlar : korxonalar bilan dual ta'lim beradigan kollejar milliy qonunchilikni qo'llab-quvvatlamaydi, bu esa samaradorlikni cheklaydi.	Tizimli tartibga solishni qo'llab-quvvatlash . Korxonalarining mustaqil ta'lim tashabbuslarini tizimli ravishda qo'llab-quvvatlash va tartibga solish uchun milliy asosni amalga oshirish.		Mehnat kodeksidagi o'zgartirishlar, dual ta'lim to'g'risidagi qayta ko'rib chiqilgan va kengaytirilgan nizom.	Dual ta'limning me'yoriyhuquqiy bazasi bo'yicha nuqsonlar dalolatnomasi.	2024-yildan.	«Dual ta'lim tizimini takomillashtirish» loyihasi bo'yicha xarajatlar.	Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.5.5		Qonunchilikda kechikkan harakat . Yangi texnologiyalar (masalan, AKT, yashil iqtisodiyot) bilan bog'liq tez o'zgaruvchan iqtisodiy muhit tufayli ushbu biznes tarmoqlarini qo'llab-quvvatlovchi va asoslovchi qonunchilik yetarli emas va eskirgan.	Qonun ijodkorligini jadallashtirish . Turli sohalar bo'yicha dolzarb ma'lumotlarni taqdim etuvchi va kelajakdagi tendensiyalarni bashorat qiluvchi yuqorida qayd etilgan mavzuli to'garaklar qonun ijodkorligi kuchlari bilan bog'lanib, ularning malakasini oshirishi kerak.		Qonun hujjatlariga o'zgartirishlar kiritish.	Yoshlarni ish bilan ta'minlash sohasidagi qonun hujjatlaridagi nuqsonlar.	2024-yildan.		Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.5.6	O'rta darajadan quyi darajagacha.	Faol mehnat bozori siyosati haqida ma'lumot yo'qligi. Yoshlar o'rtasida o'tkazilgan turli so'rovlarga ko'ra , kamdan-kam odam mavjud Faol mehnat bozori haqida xabardor yoki ularni faqat ma'lumot darajasi past odamlarga tegishli deb hisoblardir.	Kengaytirilgan faol mehnat bozori siyosati : raqamli ko'nikmalar, til va soha bilimlari bo'yicha ixtisoslashtirilgan treningni taklif qiladigan. Yoshlar bandligini rag'batlantirish kabi ko'proq maqsadli dasturlarni joriy etish.	O'zbekistonning bandlik borasidagi strategik maqsadi bozor islohotlari, marginal guruhlarini qo'llab-quvvatlashni kuchaytirish va diversifikatsiya qilish orqali ish o'rinlari o'sishini kuchaytirishdan iborat. Ushbu strategiya mehnat bozori tendensiyalariga mos keladigan shogirdlik va zamonaviy kasbiy ta'limni o'z ichiga olgan holda faol mehnat bozori dasturlarini kengaytirishi kerak. Savdo va sarmoyani optimallashtirish, xotinqizlar va yoshlar bandligini maqsadli qo'llab-quvvatlash ham muhim ahamiyatga ega. Ushbu tashabbuslarning muvaffaqiyati mustahkam huquqiy tuzilmalar va ish o'rinlarining barqaror o'sishi va ishchi kuchi xilma-xilligi uchun samarali mehnat boshqaruviga bog'liq bo'ladi.	Yoshlar bandligini ta'minlash maqsadida konferensiya, seminar va treninglar o'tkazish.	So'rovnoma, suhbat ommaviy axborot vositalarida chiqishlar.	2024-yildan.		Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozorini o'rganish tadqiqot instituti.
2.5.7		Ijtimoiy tarmoqlardagi chegaralangan qamrov : ish.mehnat.uz kabi elektron platformalar mavjud bo'lganiga qaramasdan ular yosh bitiruvchilarning bo'sh ish o'rinlari haqidagi ma'lumotga bo'lgan ehtiyojlarini qondirish uchun yetarli emas.	Mehnat bozori haqida to'ldirilgan ma'lumotlar : bo'sh ish o'rinlari, rivojlanayotgan tarmoqlar va malaka talablari to'g'risida real vaqt tartibida ma'lumotlarni to'playdigan mavjud onlayn platformalarni takomillashtirish va targ'ib qilish, yoshlarga o'z martabalarini bozor tendensiyalariga moslashtirishni osonlashtiradi. Yoshlar uchun umumiy qabul qilingan aloqa kanallaridan foydalaning.		Internet platformalarini takomillashtirish, yoshlar bandligini oshirish uchun telegram kanallaryaratish.	Internet platformalarini tahlil qilish, ularni xorijiy analoglar bilan taqqoslash.	2024-yildan.		O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.5.8		Cheklangan tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash : yosh tadbirkorlar ko'pincha byurokratik to'siqlarga duch kelishadi, boshlang'ich kapitalga ega bo'lish imkoniyati cheklangan va biznesni amaliy o'qitish mavjud emasligi.	Tashabbuslarni ishga tushirish : hamkorlik va innovatsiyalarni rag'batlantirish uchun yosh tadbirkorlarga moliyaviy mablag'lar, startap bo'yicha kouching, muvaffaqiyatli biznes rahbarlarining maslahati va birgalikda ish joylari bilan ta'minlaydigan dasturlarni ishga tushirish.		Urug'lik moliyalashtirish dasturini ishga tushirish, tadbirkorlikka intiluvchanlar uchun mentorlikni tashkil etish.	So'rov, ishbilarmon tadbirkorlar bilan intervyu.	2024-yildan.	Yosh tadbirkorlar uchun boshlang'ich moliyalashtirish dasturi uchun xarajatlardan.	Bandlik va kambag'allikni qisqartirish jamg'armasi.
2.5.9		Ayollar uchun ta'lim . Hukumat, ayniqsa, ayollarga bepul ta'lim berishni qattiq qo'llab-quvvatlaydi, lekin ularni mehnatga jalb qila olmadi.	Kuzatuv tashabbuslari : ta'limni tugatgandan so'ng bitiruvchi qizlarga alohida yordam ko'rsatish. Ish bilan ta'minlashdagi to'siqlarni tushunish va ushbu to'siqlarni bartaraf etish bo'yicha moslashtirilgan chora-tadbirlar rejasini ishlab chiqish asosida bitiruvchi qizlar o'rtasida so'rov o'tkazish.		bitiruvchi qizlarni ishga joylashtirishga to'sinlik qiluvchi omillar ro'yxati tuzildi	Ish bilan ta'minlash masalalari bo'yicha bitiruvchilar bilan so'rov va intervyu.	2024-yildan.		Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozorini o'rganish tadqiqot instituti.

Professional ta'lim tizimi bitiruvchilarini gender jihatlarini hisobga olgan holda ish bilan ta'minlash bo'yicha milliy harakatlar rejasi.

№	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.6.1	O'rtacha	Ta'limning yetarli darajada tashkilatlanmaganligi: Kasbiy ta'lim va tayyorlov kurslari hozirgi ishchi kuchi talablariga javob bermasligi mumkin, ayniqsa yashil sanoat va AKT/sun'iy intellekt kabi zamonaviy va rivojlanayotgan sohalarda.	Kasbiy ta'lim va tayyorlov dasturlarini quyidagilarga moslashtirish: Kasbiy ta'lim va tayyorlov dasturlarini yangilash va mehnat bozori talablariga moslashtirish, zamonaviy va rivojlanayotgan sanoatlar uchun ko'nikmalarga e'tibor qaratish.	Kasbiy ta'lim va tayyorlov tizimini takomillashtirish, uning mehnat bozorining o'zgaruvchan talablariga muvofiqligi va barcha ijtimoiy guruhlarini qamrab olishini ta'minlash. Maqsad -ta'lim muassasalari va soha hamkorlari o'rtasida yaqin hamkorlikni mustahkamlash, ta'lim resurslarini raqamlashtirish va modernizatsiya qilish, kasbga yo'naltirish va bitiruvchilarning faoliyatini kuzatish bo'yicha kompleks tizimlarni yaratishni o'z ichiga oladi.	Kasbiy ta'lim va tayyorlov tizimini joriy ishchi kuchi talablari bo'yicha tahlil qilish, dual ta'lim tizimi to'g'risidagi nizomga o'zgartirishlar kiritish, murabbiylar faoliyatini moliyalashtirish manbalarini aniqlash.	Tahlil, surovnoma, joylarga chiqish.	2024 yildan		Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.6.2		Cheklangan qamrov: Nogironligi bo'lgan shaxslar va boshqa marginal guruhlarni kasbiy ta'lim va tayyorlov dasturlariga integratsiyalashuvi bo'yicha keng qamrovli strategiyalar yo'q ko'rinadi.	Integratsiya bo'yicha chora-tadbirlarni takomillashtirish: nogironlar va marginal guruhlarni kasbiy ta'lim va tayyorlov dasturlariga integratsiyalashuv strategiyalarini ishlab chiqish.		Nogironligi bo'lgan shaxslar va marginal guruhlarni kasbiy ta'lim va tayyorlov dasturlariga integratsiyalashuvini ta'minlash, nogironlar uchun aralash ta'lim shaklini yaratish bo'yicha strategiyalar ishlab chiqildi.	So'rovlar, joylarga chiqishlar, nogironlar va marginal guruhlarning faoliyatini tahlil qilish.	2024 yildan	"Nogironligi bo'lgan shaxslar va marginal guruhlarni kasbiy ta'lim shaklini joriy etish" loyihasi bo'yicha xarajatlar.	Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.6.3	O'rtacha	Xususiy sektor ishtirokining yetarli emasligi: kasbiy ta'lim va tayyorlov muassasalari va ishlab chiqarish o'rtasidagi hamkorlik yetarli darajada emas, bu esa ta'limning amaliy ahamiyatini cheklaydi.	Tarmoqlararo hamkorlikni kuchaytirish: amaliy tayyorlovning dolzarbligini ta'minlash uchun kasbiy ta'lim va tayyorlov muassasalari va xususiy sektor o'rtasidagi hamkorlikni kengaytirish.	Ushbu strategik yondashuv talabalaruni nafaqat tegishli, talab qilinadigan ko'nikmalar bilan qurollantiradigan, balki uzluksiz ta'lim va moslashuvchan ishchi kuchini qo'llab-quvvatlaydigan, shu bilan birga dual ta'lim tizimi kabi innovatsion ta'lim modelarini muvaffaqiyatli amalga oshirishga yordam beradigan dinamik, ta'sirchan kasbiy ta'lim va tayyorlov ekotizimini yaratishga qaratilgan.	Kasbiy ta'lim va tayyorlov hamda xususiy sektor o'rtasida hamkorlik o'rnatish uchun kasblar va malakalar ro'yxati, kasbiy standartlar asosida ishlab chiqarish ta'lim standartlari.	Vazifaviy tahlil	2024 yildan	«Kasbiy ta'lim va tayyorlov muassasalari va xususiy sektor o'rtasidagi hamkorlikni mustahkamlash» loyihasi doirasidagi xarajatlar.	Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.6.4		Eskirgan ta'lim resurslari: kasbiy ta'lim va tayyorlov muassasalaridagi jihozlar va o'quv materiallari eskirgan bo'lishi va kasbiy va ta'lim standartlarini aks ettirmasligi mumkin.	Ta'lim resurslarini yangilash: Butun mamlakat bo'ylab kasbiy va ta'lim standartlariga muvofiqligini ta'minlash uchun kasbiy ta'lim va tayyorlov muassasalarida uskunalar va materiallarni yangilash.		Muassasalarda kasbiy va ta'lim standartlariga javob beradigan jihozlar va materiallar ro'yxati.	Tahlil, so'rov	2024 yildan	Kasbiy ta'lim va tayyorlov muassasasini modernizatsiya qilinish asbob-uskunalar va materiallar bilan jihozlash xarajatlari.	Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi, Kasbiy malakani rivojlantirish bo'yicha tarmoq kengashlari.
2.6.5		Yangi strategiyalarni amalga oshirishdagi qiyinchiliklar: dual ta'lim tizimi kabi innovatsion ta'lim modellari tizimli va tartibga soluvchi cheklorlar tufayli joriy etishda to'siqlarga duch kelmoqda.	Yangi ta'lim modellarini joriy etishni rag'batlantirish: dual ta'lim tizimi kabi modellarni samarali amalga oshirish imkonini beruvchi tizimi va tartibga solish masalalarini hal qilish va ushbu yangi ta'lim modellarini manfaatdor tomonlar o'rtasida targ'ib qilish.		Dual ta'lim to'g'risidagi nizomga o'zgartirishlar.	Dual ta'limning me'yoriy hujjatlariga muvofiq tahlil, nuqsonlar bo'yicha dalolatnoma.	2024 yildan		Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi, Mehnat bozorini o'rganish instituti.
2.6.6		Qobiliyatga asoslangan baholashning yo'qligi: kasbiy ta'limda baholash va sertifikatlash tartib-qoidalarini amaliy kompetentsiyalarga emas, balki bilimlarni baholashga ustuvor ahamiyat beradi.	Baholash usullarini yangilash: baholash va sertifikatsiyani kompetentsiyaga asoslangan holda amalga oshirish va talabalarning amaliy qobiliyatlarini to'g'ri aks ettirish.		Malakaviy baholash markazlari faoliyatini tashkil etish	Tahlil, So'rov	2024 yildan	"Malakaviy baholash markazlari faoliyatini tahlil qilish" loyihasi bo'yicha xarajatlar.	Mehnat bozorini o'rganish instituti.

2.6-MAVZU. Malakalarni rivojlantirish

№	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.6.7	Yuqori daraja	Ta'lim muassasalarida o'qitiladigan ko'nikmalar va mehnat bozorida talab qilinadigan malakalar o'rtasidagi nomuvofiqlik, natijada ishchi kuchining hozirgi mehnat sharoitlariga to'liq tayyor emasligi.	O'quv dasturlarini yangilash va ishlab chiqish. O'quv dasturini mehnat bozorida talab qilinadigan raqamli ko'nikmalar, va ma'lum bir tarmoqqa xos bo'lgan sanoatga xos dasturiy va texnik ko'nikmalarni o'z ichiga olish uchun yangilash. Xususiy sektor o'quv dasturlarini ishlab chiqishda faolroq ishtirok etishi, amaliyot o'tashini taklif qilishi va kasbiy ta'limda ishtirok etishi kerak.	O'zbekistonning malakalarni oshirish sohasidagi strategik maqsadi bozor ehtiyojlari va yoshlarning ambitsiyalariga javob beradigan faol va moslashuvchan tizimni yaratishdan iboratdir. Davlat va xususiy sektor o'rtasidagi hamkorlik orqali ushbu strategiya uzluksiz ta'limga ishchi kuchini ijtimoiy-iqtisodiy	Kasbiy standartlar asosida ishlab chiqilgan ta'lim standartlari ro'yxati, ish beruvchilar va ta'lim vakillarining ta'lim dasturlarini ishlab chiqishda ishtirok etishi.	Ta'lim yo'nalishlari va mutaxassisliklari ning kasblar va lavozimlarga muvofiqligini tahlil qilish.	2024-yildan.		Ish beruvchilar va ta'lim vakillari.
2.6.8		Kasbiy ta'limning yetarli darajada emasligi. Texnik va kasb-hunar - ta'limi va tayyorlov (VET) tizimlari amaliy mashg'ulotlarga kam yo'naltirilgan va sanoat ehtiyojlariga javob bermaydi, bu ayniqsa hozirgi kasbiy ta'limda yaqqol namoyon bo'lmoqda.	Amaliy mashg'ulotlarga e'tibor qaratish: kasbiy ta'lim tizimini yanada takomillashtirish, uni o'quvchilarga yo'naltirilgan va malakaga asoslangan qilish, bunda amaliy mashg'ulotlar beriladigan ta'limning muhim qismi hisoblanadi.	taraqqiyot uchun zarur ko'nikmalar bilan ta'minlash orqali yordam beradi. Asosiy e'tibor boshqa sahoalr qatorida AKT va yashil ish o'rinlariga qaratilgan bo'lib, yangilangan kasbiy ta'lim tizimi kompetentsiya va tarmoqlarda qo'llanilishini ta'kidlaydi. Kasbga yo'naltirish va sohadagi hamkorlik amaliy ta'limni ta'minlaydi, bitiruvchilarni dinamik bozorda ishlashga tayyorlaydi va O'zbekistonga global iqtisodiy raqobatbardoshlikka erishishga yordam beradi.	Dual ta'limga asoslangan ta'lim standartlari, aralash ta'limni joriy etish.	Kasbiy ko'nikmalar tahlili, so'rovlar va murabbiylar bilan suhbatlar.	2024-yildan.		Ta'lim muassasalari, kadrlar buyurtmachilari.
2.6.9		Xususiy sektor ishtiroki: malaka oshirishda xususiy sektorning ishtiroki tizimli emas va muayyan tashabbuslar bilan cheklanadi. Qolaversa, xususiy sektor uchun qaysi ko'nikmalar zarurligi va ta'lim muassasalarida o'rgatish lozimligi haqida tushuncha yetarli emas..	Uzoq muddatli ta'limni rag'batlantirish. GIZ-Akademiyasi va GIZ-ATINGI platformasi kabi mavjud onlayn bepul ta'lim imkoniyatlari haqida ma'lumot berish.		Masofaviy ta'lim uchun ishlab chiqilgan platformalar, ochiq ta'lim vositalari.	Kasbiy ko'nikmalar tahlili, ishlab chiqarish xodimlari bilan so'rov va suhbatlar.	2024-yildan.	Ish beruvchilar tomonidan moliyalashtiriladigan "Masofaviy ta'lim platformalarini ishlab chiqish" loyihasi xarajatlari.	Ta'lim muassasalari, kadrlar buyurtmachilari.
2.6.10		Sun'iy intellektdan to'liq foydalanmaslik. SI global iqtisodiyotda nisbatan yangi hodisa bo'lganligi sababli, ko'nikmalarni rivojlantirishda SIning imkoniyatlari yaxshi o'rganilmagan.	Ta'limni qo'llab-quvvatlash uchun sun'iy intellekt. Sun'iy intellekt (masalan, ChatGPT) yordamida maqsadli guruhlarining ehtiyojlariga ko'proq moslashtirilgan va o'z vaqtida takomillashtirishga yordam beradigan yangi ta'lim yondashuvlarini ishlab chiqish mumkin.		Sun'iy intellekt yordamida ta'lim uchun ishlab chiqilgan yondashuvlar.	So'rov, suhbat, kasbiy malakalar tahlili.	2024-yildan.	Ish beruvchilar tomonidan moliyalashtiriladigan "Kadrlar uchun ta'lim va tayyorlov uchun o'quv trenajerlarini ishlab chiqish" loyihasi bo'yicha xarajatlari.	Ta'lim muassasalari, kadrlar buyurtmachilari.
2.6.11		Mehnat migratsiyasiga tayyor emasligi: ta'limning mehnat bozori ehtiyojlariga mosligi yetarli darajada emas, mehnat migratsiyasiga tayyorgarlik mavjud emas.	Mehnat migratsiyasiga tayyorlik: kadrlar tayyorlash dasturlarini mehnat bozori talablariga muvofiqlashtirish uchun kuchaytirish.		WorldSkills standartlari va mehnat bozori talablarini hisobga olgan holda ishlab chiqilgan o'quv dasturlari.	So'rov, suhbat, xorijiy tajribani tahlil qilish.	2024-yildan.	Migratsiya xizmatlari tomonidan moliyalashtiriladigan "Migratsiyaga kadrlarini tayyorlash bo'yicha ta'lim dasturlarini ishlab chiqish" loyihasi doirasidagi xarajatlari.	Ta'lim muassasalari, Respublika Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi.

2.7-MAVZU. Kasbga yo'naltirish

№	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.7.1	Baland	Rivojlanayotgan kasbga yo'naltirish tizimi. Kasbga yo'naltirish ta'lim darajasiga ko'ra farq qiladi, bu borada maktabdan ish joyigacha bo'lgan bitiruvchilar uchun xizmatlar rivojlanmagan.	Kasbga yo'naltirish infratuzilmasini mustahkamlash: ta'limning barcha darajalarida tizimli va keng qamrovli kasbga yo'naltirish tizimini ishlab chiqish.	O'zbekistonda kasbga yo'naltirish tizimi doirasida belgilangan vazifalarni samarali hal qilish va harakatlardan foyda olish uchun siyosatchilarning strategik maqsadi keng qamrovli va yaxlit kasbiy yo'nalish ekotizimini yaratishga qaratilishi kerak. Ushbu ekotizim nafaqat ta'limning barcha darajalarida yaxshi tuzilgan va foydalanish mumkin bo'lgan kasbga yo'naltirish tizimini ta'minlabgina qolmay, balki kasbga yo'naltirish bo'yicha mutaxassislarining malakali ishchi kuchini rivojlantirishga ham ustuvor ahamiyat beradi. Ta'limdan bandlikka muammosiz o'tishga ko'maklashuvchi strategiya talaba va bitiruvchilarni mehnat bozori haqida batafsil va amaliy ma'lumotlar bilan ta'minlash bilan bir qatorda tarmoqlar hamkorligi va amaliyot orqali amaliy tajriba muhimligini ta'kidlaydi. Oxir oqibat, bu yondashuv ongli ravishda mansab qarorlarini qabul qilishga va ish bilan ta'minlanish darajasini oshirishga qaratilgan bo'lib, shu orqali mamlakatning kengroq iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish maqsadlariga hissa qo'shadi.	Yangilangan kasbga yo'naltirish tuzilmasi va martaba o'sishi.	So'rov, joylarga tashrif, intervyu.	2024-yildan.	«Ko'proq tizimli bo'lgan kasbga yo'naltirish tizimlarini ishlab chiqish» loyihasi doirasidagi xarajatlari.	Kadrlar buyurtmachilari, ta'lim tashkilotlari.
2.7.2		Amaliy tajriba bilan bog'lanmaganligi. Kasbga yo'naltirish va joylarda haqiqiy tajriba o'rtasidagi bog'liqlik cheklangan va asosan imtihon va diplom natijalariga bog'liq.	Amaliy tajribani kengaytirish. Talabalarga amaliyot, shogirdlik va tarmoqlar hamkorliklari orqali o'z qiziqishlari bo'yicha amaliy tajriba o'rtirishlari uchun ko'proq imkoniyatlar yaratish.		Muayyan kasb bo'yicha amaliy mashg'ulotlar natijalari bo'yicha ishlab chiqarish sertifikatlari.	Ishlab chiqarish ko'nikmalarini tahlil qilish, so'rov.	2024-yildan.	"Ishlab chiqarish amaliyoti va stajirovka natijalari bo'yicha sertifikatlash-tirish tizimini ishlab chiqish" loyihasi doirasidagi xarajatlari.	Kadrlar buyurtmachilari, ta'lim tashkilotlari.
2.7.3		Axborot bo'shlig'i. Talabalar va bitiruvchilar mehnat bozori, jumladan, talab qilinadigan kasblar va boshlang'ich darajadagi maoshlar haqida yetarli ma'lumotga ega emaslar.	Mehnat bozori ma'lumotlarini yaxshilash. Talabalar va bitiruvchilarni o'quv rejasining bir qismi sifatida mehnat bozori tendentsiyalari, talab qilinadigan ko'nikmalar va martaba o'sish yo'llari haqida so'nggi ma'lumotlar bilan ta'minlash.		Ishlab chiqarish korxonalarini uchun reklama broshyuralari, talab qilinadigan malakalar katalogi.	Ishlab chiqarish tahlili, so'rov, intervyu.	2024-yildan.		Kadrlar buyurtmachilari, ta'lim tashkilotlari.
2.7.4		Tizimli boshqaruv yetarli emas. Ochiq eshiklar kunlari va professional haftalar kabi ba'zi tashabbuslar mavjud bo'lsa-da, ular ko'pincha yetarli emas deb hisoblanadi va ko'pincha biznes sektori vakillarining yetishmasligi seziladi.	Kasbga yo'naltirishni bandlik xizmatlari bilan integratsiyalash: kasbga yo'naltirish xizmatlarini bandlikka ko'maklashish va bandlik xizmatlari bilan yaqinroq bog'lash.		Bandlikka ko'maklashish va bandlik xizmatlari ishtirokida kasbga yo'naltirish tadbirlarini tashkil etish.	So'rov, intervyu, kasblar tahlili.	2024-yildan.		Ta'lim muassasalari, bandlikka ko'maklashish va bandlik xizmatlari.
2.7.5		Kasbga yo'naltirishning nomutanosibligi: ta'lim muassasalarida kasbiy maslahat va ish bo'yicha murabbiyning yetarli darajada yo'qligi ta'limni tark etish va mehnat bozori-dan uzilishlar sonining oshishiga olib keladi. Maktabda ta'lim bosqichida davlat bandlik xizmatlarining yetarli darajada ishtirok etmasligi.	Maslahat xizmatlarini kuchaytirish: ta'lim muassasalarida kasbga yo'naltirish va kasbga yo'naltirish xizmatlarini joriy etish va maktabdan ishga o'tish davomida doimiy yordam ko'rsatish uchun davlat tomonidan ko'rsatiladigan bandlik xizmatlari bilan hamkorlikni rivojlantirish.		Yo'lga qo'yilgan kasbga yo'naltirish va professional murabbiylik xizmatlari, davlat tomonidan ko'rsatiladigan bandlike xizmatlari bilan hamkorlik.	So'rov, intervyu, kasblar tahlili.	O'qishdan ishga o'tish davri davomida.		Umumiy ta'lim maktablari, bandlikka ko'maklashish va bandlik xizmatlari.
2.7.6		Kasbga yo'naltirish uchun resurslarning yetarli emasligi: ta'lim muassasalarida kasbga yo'naltirish bo'yicha malakali mutaxassislarining yetishmasligi, ta'lim va sohadagi amaliy faoliyat o'rtasidagi aloqaning sustligi seziladi.	Kasbga yo'naltirishni kuchaytirish. Kasbga yo'naltirish bo'yicha mutaxassislarni tayyorlashga sarmoya kiritish va amaliy ta'lim imkoniyatlari uchun ta'lim muassasalari va sanoat tarmoqlari o'rtasida mustahkam hamkorlikni rivojlantirish. Psixologlardan tashqari ekspertlar qatoriga kadrlar bo'yicha mutaxassislar va xususiy sektordan amaliy tajribaga ega ekspertlar ham kiritilishi zarur bo'ladi.		Ishlab chiqarishda amaliyot o'tash natijasida kasbga yo'naltirish bo'yicha amaliy tajribaga ega bo'lgan tayyorlangan xodimlar.	Amaliyot davomida so'rov o'tkazish, kasblarni tahlil qilish.	O'qishdan ishga o'tish davri davomida.		Ta'lim muassasalari, psixologlar, Kadrlar bo'yicha mutaxassislar va xususiy sektorning amaliy tajribaga ega ekspertlari.

2.8-MAVZU. Xususiy sektorning cheklangan roli

№	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.8.1	Balanddan o'rtachagacha	Siyosatni ishlab chiqishda: qonunchilik va siyosatni ishlab chiqishda xususiy sektorning ishtiroki faol emas. Tarmoq Kengashlarining barcha raislari yig'ilib, muammolarni hal etish yo'llarini birgalikda izlaydigan Respublika kengashida xususiy sektordan vakillar amalda yo'q.	Siyosatni ishlab chiqishda ishtirokini oshirish: xususiy sektorning qonunchilik qarorlarini qabul qilish va siyosatni ishlab chiqish jarayonlarida faol ishtirokini kengaytirish va rag'batlantirish.	Yagona targ'ibot platformasini yaratish, davlat-xususiy sheriklikni rivojlantirishda davlat-xususiy sheriklikni mustahkamlashga e'tibor qaratgan holda, xususiy sektorning ta'sirini va O'zbekistonda iqtisodiy siyosatni shakllantirishda (masalan, palatalar tizimi va maqomini isloh qilish orqali) birgalikda ishtirokini kuchaytirish, kasbiy ta'lim, shuningdek, barcha hududlarda biznesni milliy mehnat bozori va iqtisodiy o'sish strategiyalariga moslashtirish uchun teng rag'batlantirishni ta'minlash va ularni amalga oshirishni kuchaytirish.	Bitiruvchilarni ishga joylashtirish siyosatini ishlab chiqishda xususiy sektor ishtiroki ko'rsatkichlari, normativ-huquqiy hujjatlarga o'zgartirishlar kiritilish, yagona axborot-tashviqot platformasining mavjudligi va yuritilishi. Davlat portallarida, shuningdek vazirlik va idoralarning web-saytlarida joylashtirilgan loyihalar va hujjatlarning yakuniy nusxalari.	So'rov, xususiy sektor ishtirokini tahlil qilish, intervyu. Hukumat portallari, shuningdek, vazirlik va idoralarning web-saytlaridan ma'lumotlarni ko'rishlar va berilgan tavsiyalar soni.	2024-yildan.	«Yagona axborot-tashviqot platformasini yaratish» loyihasi bo'yicha xarajatlar.	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, davlat ta'lim muassasalari xususiy sektor vakillari.
2.8.2		Tashkiliy tuzilmaning zaifligi. Palatalar va uyushmalar kabi tijorat tuzilmalari sektor ehtiyojlari va mas'uliyatini ifodalashda zaif va samarasiz deb hisoblanadi.	Tashkiliy salohiyatni kuchaytirish: biznes palatalari va birlashmalarini rivojlantirish va ularning xususiy sektor manfaatlarini samarali ifodalash va himoya qilish salohiyatini oshirish. Sektor bilan bog'liq ba'zi palatalar juda faol va yaxshi rivojlangan. Ular harakatlantiruvchi kuch va namuna bo'lib xizmat qilishi mumkin. Nemis tizimiga o'xshash savdo palatasi tizimi iqtisodiy rivojlanishning harakatlantiruvchi kuchi sifatida savdo palatalarining mavqeiini mustahkamlashga yordam berishi mumkin.		Savdo-sanoat palatasi, kasaba uyushmalari va milliy malaka tizimidagi boshqa ishtirokchilarning roli. Mehnat bozorida mahalliy va xorijiy kompani yalarning maslahatlari va manfaatlarini ifodalash.	So'rov, ishtirokni tahlil qilish, intervyu, me'yoriy hujjatlarni tahlil qilish. Kompaniyalar va ularda ishlaydigan xodimlarning elektron ma'lumotlar bazasi.	2024-yildan (talab bo'yicha)	"Xususiy sektor manfaatlarini ifoda qilish va himoya qilish" loyihasi bo'yicha xarajatlar.	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, davlat ta'lim muassasalari, xususiy sektor vakillari.
2.8.3		Kelishilmagan davlat rag'batlantirishlari. Qoraqalpog'iston kabi mintaqalar biznes uchun jozibador sharoitlarni taklif qilsa-da, Toshkent kabi mintaqalar o'rtasidagi soliq imtiyozlari va davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanadigan tafovutlar biznes muhitiga ta'sir qilishi mumkin. Aks holda, barcha biznes faqat poytaxtda to'planadi.	Rag'batlantirishni uyg'unlashtirish. a) Turli hududlarda adolatlilikni yaratish uchun davlat tomonidan rag'batlantirishning standartlashtirilgan tizimini yaratish ustida ishlash. b) Diqqatni nafaqat tez rivojlanayotgan tarmoqlarga (masalan, AKT/yashil iqtisodiyot) emas, balki barcha sohalarga qaratish. v) bu jarayonga mas'ul vazirliklarni jalb qilish. d) Yosh bitiruvchilarni ishga oladigan kompaniyalarni moliyaviy rag'batlantirishga imkon beradigan siyosatni joriy qilish zarur.		Hududlarda tadbirkorlik sohasining o'rni, hududlarda adolatlilikni yaratish uchun ishbiarmonlik muhitini yaratish bo'yicha yangi davlat imtiyozlari, yosh bitiruvchilarni ishga qabul qilayotgan korxonalarini moddiy rag'batlantirish O'zbekiston Respublikasining noqulay iqlim zonalaridagi korxonalar va ishchilar soni qulay tabiiy sharoitlarga nisbatan foizlarda.	Bitiruvchilarni ishga joylashtirishda xususiy sektor ishtiroki uchun ishbiarmonlik muhitini yaratish uchun adolatlilikni yaratish bo'yicha tahlil qilish, so'rov, intervyu. Kompaniyalar va ularda ishlaydigan xodimlarning elektron ma'lumotlar bazasi.	2024-yildan, har chorakda, har yili.	"Turli hududlarda bitiruvchilar bandligini qo'llab-quvvatlash uchun adolatlilikni yaratish" loyihasi bo'yicha xarajatlar.	Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozori tadqiqot instituti, xo'jalik palatalari va uyushmalari, hududiy kasbiy malaka kengashlari, xususiy sektor.
2.8.4		Kasbiy ta'lim va tayyorlovni rivojlantirishda cheklangan ishtirok. Biznes sektori kasbiy ta'lim va tayyorlovga oid o'quv dasturlarini ishlab chiqishda va malakaga bo'lgan ehtiyojni baholashda yetarli darajada ishtirok etmayotganini ko'rsatmoqda, bu esa mehnat bozori talablari bilan potentsial nomuvofiqlikka olib keladi.	Ishtirokni oshirish: o'quv dasturlarini ishlab chiqqandan keyin xususiy sektor vakillaridan fikr-mulohazalarini so'rang va mazmunini ishlab chiqish davrida ham xabardor qilib boring.		Biznes sektori bo'yicha oliy va kasbiy muassasalarni baholash ko'rsatkichlari. Kasbiy standartlar asosida ishlab chiqilgan kasbiy ta'limga oid o'quv dasturlar.	Kasbiy ko'nikmalarini tahlil qilish, so'rov, intervyu. Davlat portallari, tegishli vazirlik va idoralarning web-saytlari.	2024-yildan boshlab. Har yili.	"Xususiy sektor tomonidan oliy va professional ta'lim muassasalarni baholash ko'rsatkichlarini yaratish" loyihasi bo'yicha xarajatlar.	Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozori o'rganish instituti, tadbirkorlik sohasi vakillari.

2.8-MAVZU. Davlat va xususiy sektor hamkorligi

№	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.8.5	Balanddan o'rtachagacha	Davlat va xususiy sektor hamkorligiga bo'laklangan yondashuv. Hukumat va xususiy sektor o'rtasidagi hamkorlikni yanada tizimli va barqaror tarzda yo'naltira oladigan tizimli Davlat xususiy sektor hamkorligi tizimiga ehtiyoj mavjud.	Davlat va xususiy sektor hamkorligi tizimini ishlab chiqish. Davlat va xususiy ishtirokchilar uchun aniq ko'rsatmalar, rollar va mas'uliyatlarni o'z ichiga olgan keng qamrovli tizimini rasmiylashtirish.	Strategik maqsad xususiy sektorning hamkorlik va investitsiyalarini rag'batlantiradigan Davlat xususiy sektor sherikligi uchun qulay muhit yaratishdir. Aniq asoslarni belgilash, jozibador rag'batlantirish va manfaatdor tomonlarning imkoniyatlarini kengaytirish orqali sheriklikni rivojlanish maqsadlariga erishish uchun foydalanish mumkin. Bu resurslarni taqsimlashni optimallashtirish, innovatsiyalarni rag'batlantirish va ish o'rinlarini yaratishga qaratilgan.	Bitiruvchilarni ishga joylashtirishda davlat va xususiy ishtirokchilarning asosiy tamoyillari, rollari va mas'uliyatlari.	Ishtirokchilarning rolini tahlil qilish, so'rov, intervyu, joylarga chiqish.	2024-yildan.	"Bitiruvchilarni ish bilan ta'minlashni tashkil etish bo'yicha davlat xususiy sektor sherikligi tuzilmasini rasmiylashtirish" loyihasi doirasidagi xarajatlar.	Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozori tadqiqot instituti, xususiy sektor vakillari.
		Rag'batlarning yetarli emasligi: xususiy sektor ko'pincha davlat va xususiy sektor sherikligi, ayniqsa yashil tashabbuslar kabi noan'anaviy sektorlarda ishtirok etish uchun yetarli rag'batlarga ega emas.	Rag'batlantirishni kuchaytirish. Xususiy sektorni, xususan, infratuzilmani rivojlantirish va bitiruvchilarni ish bilan ta'minlash kabi ustuvor sohalarni jalb qilish uchun soliq imtiyozlari, subsidiyalar yoki boshqa moliyaviy rag'batlarni taqdim etish orqali Davlat va xususiy sektor sherikligi uchun yanada jozibador muhit yaratish.	Infratuzilmani rivojlantirish va bitiruvchilarni ish bilan ta'minlashda xususiy sektorni jalb qilish uchun Davlat va xususiy sektor sherikligi (soliq imtiyozlari, subsidiyalar yoki boshqa moliyaviy imtiyozlar) uchun shartlar. Ijtimoiy xizmatlarni maqsadli ko'rsatish.	Xususiy sektor vakillarining so'rovi, intervyular. Elektron ma'lumotlar bazasi (doimiy ravishda yangilanaadi).	2024-yildan. Har oyda.		Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozori tadqiqot instituti, xususi y sektor vakillari.	
		Cheklangan salohiyatni oshirish. Ham davlat, ham xususiy tashkilotlarning davlat va xususiy sektor sherikligida samarali ishtirok etishi uchun salohiyatini oshirishda bo'shliq mavjud bo'lib, muvaffaqiyatli hamkorlik imkoniyatlarini cheklaydi.	Potensialni oshirishni kuchaytirish. Davlat amaldorlari va xususiy sektor rahbarlari uchun davlat va xususiy sektor sherikligi bilan bog'liq ko'nikmalar va bilimlarni oshirish uchun o'qitish va rivojlantirish dasturlarini (masalan, donorlar yordami bilan) amalga oshirish.		Davlat va xususiy sektor ishtirokchilarning so'rovi, intervyular.	2025-yildan.	Donorlarning moliyaviy ko'magida.	Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozori tadqiqot instituti, xususi y sektor vakillari.	

2.9-MAVZU. AKT va yashil ish o'rinlari sohasida

№	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.9.1	Balanddan o'rtachagacha	Yashil ish o'rinlarining rivojlanmagan bozori. Ekologik toza texnologiyalardan foydalangan holda modernizatsiya qilish orqali yashil iqtisodiyotni rivojlantirish konsepsiyasi O'zbekistonda haligacha keng qabul qilinmagan, bu esa yashil ish o'rinlarini yaratishni cheklaydi.	Yashil texnik va kasbiy ta'lim va tayyorlov (VET). VET ko'nikmalarini va ish bilan ta'minlashni, xalqaro hamkorlik orqali rivojlantirish. Boshqa hukumat strategiyalari bilan bog'lash va sinergiyalarni o'rganish (masalan, 2030 yilgacha CO2 emissiyasini kamaytirish siyosati bilan).	Strategik maqsad ta'lim va tayyorlov dasturlarini modernizatsiya qilish hamda zarur infratuzilma sarmoya kiritish orqali AKT va yashil ish o'rinlari uchun tayyor malakali ishchi kuchini rivojlantirishdan iborat bo'lishi kerak. Bu soha yetakchilari bilan AKTga yo'naltirilgan ta'lim mazmunini ishlab chiqish, barcha sohalarda ekolo-	Yashil ish o'rinlari va ekologik toza texnologiyalarni baholash ko'rsatkichlari, atrof-muhit nuqtai nazaridan platforma bandligini baholash, yashil kompetentsiyalar.	So'rov, faoliyat tahlili.	2024-yildan boshlab.	"Yashil ish o'rinlarida bandlikni oshirish, yashil iqtisodiyot bilan sinergiyani o'rganish uchun TVET bitiruvchilari ko'nikmalarini rivojlantirish" loyihasi doirasidagi xarajatlar.	Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozori o'rganish instituti, ishlab chiqarish korxonalarini.

Professional ta'lim tizimi bitiruvchilarini gender jihatlarini hisobga olgan holda ish bilan ta'minlash bo'yicha milliy harakatlar rejasi.

№	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.9.2	Balanddan o'rtachagacha	AKT ko'nikmalaridagi tafovut. Rasmiy ta'lim orqali olingan ko'nikmalar va AKT sohasida ish beruvchilar izlayotgan ko'nikmalar o'rtasida kuchli nomuvofiqlik mavjud bo'lib, bu ko'nikmalardagi tafovutga olib keladi.	AKT ko'nikmalarini rivojlantirish. o'quv dasturlarini AKT ko'nikmalariga bo'lgan bozor talablari bilan moslashtirish va ta'lim mazmunini yaratish va yetkazib berishda xususiy sektor ishtirokini rag'batlantirish.	gik barqaror amaliyotni targ'ib qilish hamda AKT bo'yicha ta'lim va bandlik imkoniyatlaridan inklyuziv foydalanishni ta'minlashni o'z ichiga oladi. Hukumat, shuningdek, innovatsion yashil biznes va AKT startplarini rag'batlantiradigan tadbirkorlik muhitini yaratishga e'tibor qaratishi kerak. Xalqaro texnologiya va atrof-muhit bo'yicha ekspertlar bilan hamkorlik qilish, innovatsiyalar madaniyatini shakllantirish hamda ushbu tarmoqlarda tadbirkorlar va biznes uchun qulay ekotizim yaratish natijalarga o'z vaqtida erishishga yordam beradi. Yana bir maqsad – nafaqat ushbu tarmoqlarda mustahkam.	Raqamli kompetensiyalarni o'z ichiga olgan kasblarni modernizatsiya qilish.	So'rov, professional faoliyatni tahlil qilish.	2024 yildan	"Raqamli kompetensiyalarni o'z ichiga olgan holda kasblarni modernizatsiya qilish" loyihasi bo'yicha xarajatlari.	Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozorini o'rganish instituti, Tarmoq malaka kengashlari
2.9.3		Cheklangan AKT infratuzilmasi. Ayrim hududlarda, ayniqsa qishloq joylarda, tegishli AKT infratuzilmasi mavjud emas, bu sohada ta'lim va bandlik imkoniyatlarini cheklaydi.	Infratuzilmaga investitsiyalar. AKT sektorining o'sishini rag'batlantirish va qishloq va shaharlarda foydalanishni ta'minlaydigan tegishli ta'lim dasturlarini qo'llab-quvvatlash uchun AKT infratuzilmasiga sarmoya kiritish.		Ish joyida AKT bo'yicha o'qitish usullari.	So'rov, professional faoliyatni tahlil qilish	2024-yildan boshlab.	"Olis hududlarda ish joylarida raqamli ko'nikmalarni shakllantirish" loyihasi bo'yicha xarajatlari.	Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozorini o'rganish instituti, Tarmoq malaka kengashlari.
2.9.4		Ilg'or texnologiyalarning o'rganilmagan salohiyati: ish qidirish va o'qitish dasturlari samaradorligini oshirishda sun'iy intellekt va AKTning potentsial afzalliklari to'liq amalga oshirilmayapti, bu esa ko'nikmalarni rivojlantirish va bozorga tayyorlikda sezilarli bo'shliqni qoldiradi.	Ish bilan ta'minlash uchun ilg'or texnologiyalardan foydalanish: a) sun'iy intellekt va AKTni ish qidirish platformalari va o'quv dasturlariga integratsiya qilish uchun texnologiya korxonalari bilan hamkorlik qilish. b) Ko'nikmalardagi bo'shliqni bartaraf etishda ushbu texnologiyalarning samaradorligini ko'rsatish uchun pilot loyihalarni amalga oshirish va natijalar qabul qilishni rag'batlantirish uchun keng tarqatiladi.		Sun'iy intellektni ish qidirish platformalari va o'quv dasturlariga integratsiya qilish uchun texnologiya kompaniyalari bilan hamkorlik qilish, sun'iy intellektni ish qidirish platformalariga integratsiya qilish bo'yicha pilot loyihani ishga tushirish.	Sun'iy intellektni joriy etgan holda so'rov, professional faoliyatni tahlil qilish.	2024-yildan boshlab.	"Ish qidirish platformalarida sun'iy intellektni joriy etish" pilot loyihasi xarajatlari.	Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi, Mehnat bozorini o'rganish instituti, Tarmoqli malaka kengashlari.
2.9.5		Yangi texnologiyalardan foydalanish imkoniyati cheklangan. Talabalar va hozirgi ishchi kuchi yangi AKT va yashil texnologiyalardan foydalanish imkoniyati cheklangan.	Yangi texnologiyalar bo'yicha o'quv dasturlarini ishlab chiqish: ta'lim muassasalarida yangi texnologiyalar va barqaror rivojlanish bo'yicha ixtisoslashtirilgan modulni joriy etish.		Aralash ta'limni joriy etish uchun ta'lim dasturlari.	So'rov, professional va raqamli ta'lim ko'nikmalarini tahlil qilish.	2024 yildan	"Ta'limning aralash shakli uchun ixtisoslashtirilgan kichik modulni ishlab chiqish" loyihasi doirasidagi xarajatlari.	Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi, Mehnat bozorini o'rganish instituti, oliy va professional ta'lim muassasalari
2.9.6		Ilmiy-tadqiqot va ishlanmalar yetarli emas. O'zbekistonda yashil texnologiyalar va AKT innovatsiyalari bo'yicha ilmiy-tadqiqot ishlariga sarmoya yetishmaydi, bu esa ushbu sektorlarni oldinga siljitish uchun zarurdir.	Tadqiqot va ishlanmalarga sarmoya kiritish. AKT va barqaror texnologiyalar sohasidagi tadqiqot va ishlanmalarga davlat va xususiy sektor investitsiyalarini, ehtimol, soliq imtiyozlari yoki davlat subsidiyalari orqali oshirish.		AKT va barqaror texnologiyalar sohasidagi ilmiy-tadqiqot ishlariga davlat va xususiy sektor sarmoyalari.	So'rovlar, tahlillar, intervyular, joylarga tashriflar.	2024 yildan	Soliq imtiyozlari yoki davlat subsidiyalari orqali.	Iqtisodiyot va moliya vazirligi, xususiy sektor.

Professional ta'lim tizimi bitiruvchilarini gender jihatlarini hisobga olgan holda ish bilan ta'minlash bo'yicha milliy harakatlar rejasi.

№	Ustuvorligi	Aniqlangan muammolar	Amalga oshirilishi kerak bo'lgan chora-tadbirlar	Strategik maqsadlar	Asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari	Monitoring tizimi	Amalga oshirish muddati	Byudjet	Ijroch
2.2.7	Balanddan o'rta-gacha	Bitiruvchilarning bandligini kuzatish madaniyatining yo'qligi: ta'limning turli darajalaridagi bitiruvchilarning, shu jumladan, kasbiy ta'lim va tayyorlov tizimi bitiruvchilarining bandlik holatini kuzatishga tizimli yondashuv mavjud emas.	Bitiruvchilarni kuzatib borishni tizimlashtirish: ta'lim dasturlarini takomillashtirish uchun ma'lumotlardan foydalangan holda ta'limning barcha bosqichlarida bitiruvchilarning bandlik holatini tizimli ravishda kuzatib borishning umummilliy tizimini joriy etish.		Kasbiy ta'lim va tayyorlov bitiruvchilarining mutaxassisligi bo'yicha bandlik darajasi	So'rov	Kasbiy ta'lim va tayyorlov bitiruvchilarini kuzatish tizimining ishlashi davomida.	Bandlik platformasini yaratish xarajatlari doirasida.	Ish beruvchilar.
2.2.8		Ko'nikma va kasblarni noto'g'ri prognozlash: mehnat bozori ehtiyojlarini prognozlashning samarali mexanizmlarining yo'qligi yoshlarning malakasi va ish beruvchilarning malaka talablari o'rtasidagi nomuvofiqlikka olib keladi.	Ko'nikmalarni prognozlash mexanizmlarini amalga qo'llash: mehnat bozori ehtiyojlarini, kasb-hunarga bo'lgan talab va tendentsiyalarni prognozlash mexanizmlarini ishlab chiqish va amalga oshirish, kasbiy ta'lim va tayyorlov tizimining bozor talablariga sezgirini oshirish. O'zbekiston Respublikasida malakalar tizimini (reestrini) yaratish.		1. Malakaga bo'lgan ehtiyojni hisobga olish. 2. Malakaga bo'lgan talabni hisobga olish. 3. Sanoatning rivojlanish tendentsiyalari, yangi texnologiyalar va malakani hisobga olish.	Mehnat bozori sektorini tahlil qilish.	2024-yil.	Malakaga bo'lgan ehtiyoj va talabni aniqlash uchun loyiha xarajatlari.	Kasbiy malaka bo'yicha tarmoq kengashlari, kasbiy ta'lim muassasalari.
2.2.9		Mehnat bozorining sifatsiz tahlili: bandlik bo'yicha keng qamrovli diagnostikasiz, ayniqsa, marginal guruhlar uchun ko'proq va yaxshiroq ish o'rinlarini yaratishda qiyinchiliklar va imkoniyatlarni tushunmaslik mavjud.	Ish o'rinlarining keng qamrovli diagnostikasini o'tkazish. Mehnat bozorini har tomonlama tahlil qilish va ayniqsa, yoshlar uchun soni ko'proq, sifati yaxshiroq va inklyuziv ish o'rinlarini yaratish yo'nalishlarini aniqlash uchun ish o'rinlari diagnostikasi vositasidan foydalaning.		Bo'sh ish o'rinlari soni (tarmoqlar bo'yicha), yoshlar uchun inklyuziv ish o'rinlari soni.	Tarmoqlar bo'yicha mehnat bozori sektorini tahlil qilish.	2024-yil.	Malakalarga bo'lgan ehtiyoj va talabni aniqlash uchun loyiha xarajatlari.	Kasbiy malaka bo'yicha tarmoq kengashlari, kasbiy ta'lim muassasalari.
2.2.10		Ma'lumot to'plashdagi qiyinchilik. Ma'lumotlarni olish jarayoni murakkab, rasmiy so'rovlarni talab qiladi va sezilarli kechikishlar ham bo'lishi mumkin, bu esa o'z navbatida davlat va nodavlat tashkilotlariga ham ta'sirini o'tkazadi.	Ma'lumotlar so'rovlarini soddalashtirish: ayniqsa, nodavlat tashkilotlar uchun ma'lumotlarni yig'ish jarayonini soddalashtirish va javob berish vaqtini va byurokratik to'siqlarni qisqartirish.		Bandlik platformasining mavjudligi va uni yuritilishi.	Intervyu	2024-yil.	Bandlik platformasini yaratish xarajatlari doirasida.	O'zbekiston Respublikasi Raqamli texnologiyalar vazirligi, Bandlik va kambag'allikni qisqartirish vazirligi.
2.2.11	Yuqori	Ish joylarining norasmiyligi. Mavjud iqtisodiy imkoniyatlar "kamtarona" ish o'rinlarining yaratilishiga, mehnat bozorida norasmiylikning yuqori darajasiga (60 foizdan ortiq) olib keldi, bu esa mehnat bozori hujjatlariga salbiy ta'sir ko'rsatadi.	Ish o'rinlarini rasmiylashtirish. O'zbekistonda tadbirkorlikni rivojlantirish sur'atlarini jadallashtirishi, iqtisodiy salohiyatni rasmiy ish o'rinlariga aylantirishi juda muhim.	O'zbekistonda korxonalarining salmoqli qismi norasmiy mehnat bilan shug'ullanadi. Bu rasmiy bandlikning mavjudligi bilan bog'liq muammolarni keltirib chiqaradi. Iqtisodiyotni bosqichma-bosqich rasmiylashtirishga urinishlar muqarrar.	Kasbiy malaka bo'yicha hududiy kengashlar faoliyatini monitoring qilish.	Kasbiy malaka bo'yicha hududiy kengashlarning hisobotlari (PQ4939 bo'yicha).	2024-2026-yillar.	Ishlarni rasmiylashtirish uchun loyiha xarajatlari.	Kasbiy malaka bo'yicha hududiy kengashlar.



Implemented by:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Ministry of Higher Education,
Science and Innovations
of the Republic of Uzbekistan

WALTRAUD GEHRIG

**GENDER SENSITIVE NATIONAL ACTION PLAN
FOR THE EMPLOYMENT OF GRADUATES
OF THE VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM
OF UZBEKISTAN**

Tashkent 2024

Imprint

Published by the

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Registered offices
Bonn and Eschborn, Germany

Support of the Reform and Modernization Process in the Vocational Education System
of Uzbekistan (TexVET)
7A Chimkentskaya str., Tashkent
Uzbekistan
Phone +99871 280 67 51
www.giz.de

The National Action Plan aims to drive transformative change in vocational education and training (VET) and promotes an environment where both men and women are equally able to participate in the employment process. The actions outlined within the recommended areas will help project partners in implementing practical measures in the field of training personnel for the labor market.

As at

July 2024

Printed by

Design / Layout

Marina Pronina

Illustrations

Marina Pronina

Translation

Waltraud Gehrig, Elena Sabirova, Shakhodat Bobokulova

Coordination

Elena Sabirova

The opinions in this manual are whole responsibility of author(s) and not necessarily reflect the views and official policies of GIZ



Waltraud Gehrig is a German expert in the fields of communication, capacity development and stakeholder engagement. With a Master's degree in Media and Communication Sciences and East Slavic Studies, she has over 30 years of experience working on projects in Eastern Europe, MENA, the Balkans and Africa. She has deep knowledge of the cultures of the CIS countries, especially Central Asia. Her expertise includes drafting TVET policy papers and developing Strategies to promote TVET.



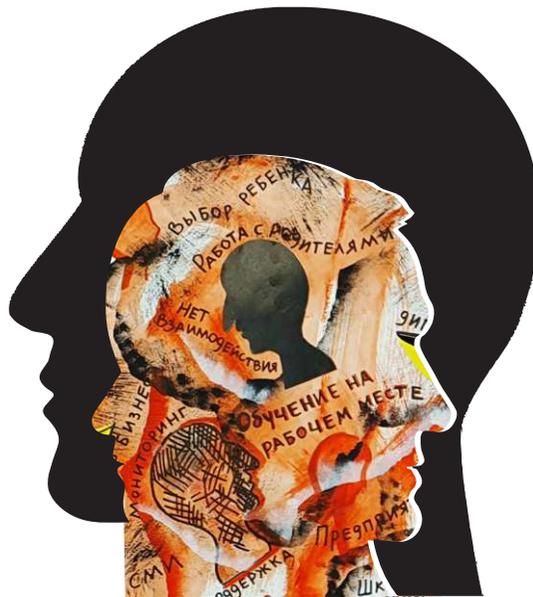


Table of contents

TABLE OF CONTENTS	45
AGRONYMS	48
1 BACKGROUND INFORMATION AND INTRODUCTION	49
2 PRIORITY AREAS OF FOCUS	50
2.1 Stakeholder engagement and governance	50
2.2 Documentation, data collection and analysis	51
2.3 Women and employment	52
2.4 Communication and outreach (advocacy)	54
2.5 Legal Framework and State Support	55
2.6 VET, Dual System and Skills Development	56
2.7 Professional orientation / career guidance	57
2.8 Business sector and PPP	58
2.9 ICT and green job	59
3 ACTION PLAN (SEE EXCEL ATTACHMENT)	62

«Where your talents and the needs of the world cross, there lies your vocation...»

Aristotle



Foreword

The National Action Plan supports existing policies and new initiatives that provide vocational education and training (VET) graduates with enhanced employment opportunities based on the specific requirements of the economy. The National Action Plan aims to stimulate transformative change and promote an environment where men and women can participate equally in employment. Key project stakeholders, such as the Ministry of Higher Education, Science and Innovation, the Ministry of Employment and Poverty Reduction, the Federation of Trade Unions, the Chamber of Commerce and Industry and others, participated in the development of the National Action Plan. The plan consists of 9 priority areas identified by stakeholders analysing the status quo, identifying challenges, and making recommendations at both policy and implementation levels, namely:



1. Stakeholder Engagement and Relationship Management
2. Accessibility of labour market and employment opportunities information
3. Women and Employment
4. Communication and awareness-raising activities
5. Legal framework and governmental support
6. Vocational Education and Training (VET) and Dual System
7. Professional orientation and career development
8. Role of the business sector: public-private partnerships
9. Information and communication technologies

We hope that the recommendations outlined in the National Plan will help the project partners in the implementation of the Strategy "Uzbekistan - 2030", which envisages the realisation of practical measures in the field of education and employment, among others.

Matthias Klingenberg,
Project Manager



Acronyms

ADB	Asian Development Bank
AI	Artificial intelligence
CCG	Republican Center for Professional Orientation and Psychological and Pedagogical Diagnostics of Students
GIZ	The German Society for International Cooperation (GIZ) GmbH
GoU	Government of Uzbekistan
ICT	Information and computer technologies
ILMR	Institute for Labor Market Research at the Ministry of Health and Social Development
ILO	International Labor Organization
IDVE	Institute for the Development of Vocational Education (under MHESI)
IT	Investment Center under the Ministry of Digital Technologies of Uzbekistan
LMA	Agency for External Labor Migration
MITC	Ministry of Digital Technologies of Uzbekistan
MEPR	Ministry of Employment and Poverty Reduction of the Republic of Uzbekistan
MHESI	Ministry of Higher Education, Science and Innovations of Uzbekistan
MPSE	Ministry of Preschool and School Education of the Republic of Uzbekistan
NAPE	Gender - sensitive National Action Plan on Employment
NEET	Not in Education, Employment or Training:
NGO	Non - governmental organization
NQF	National Qualifications System
PECA	Professional education for economic growth sectors in CA, GIZ-Project
SSC	Sector Skills Council
SISQE	State Inspectorate for Supervision of the Quality of Education
TA	Textile Association
TexVET	Supporting the process of reforming and modernizing the VET system
TU	Trade Union
TVET	Technical and vocational education and training
USAID	United States Agency for International Development
VET	Vocational education and retraining
UNDP	United Nations Development Programme
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund
WB	World Bank

1 Background information and introduction

Extensive theoretical research and substantive findings from interviews and discussions conducted during the mission to Uzbekistan in December 2023 under the GIZ project "Support to the Reform and Modernization of VET System in Uzbekistan" (hereinafter: TexVET) resulted in this report. This report and associated detailed findings serve as a basis for the development of the "National Action Plan on Gender Responsive Employment of VET Graduates in Uzbekistan" (hereinafter: NAPE or Action Plan). In particular, the National Action Plan will aim to support existing policies, new initiatives and activities that provide young graduates of the vocational education sector with enhanced employment opportunities.

The Plan aims to drive transformational changes by fostering an environment where both men and women can equally participate and be successful in the workforce, thereby making a significant contribution to the socio - economic development of the country, with special emphasis on the textile sector.

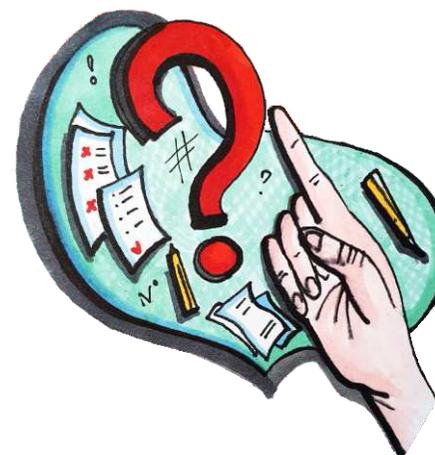
A brief description of the identified priority areas reflected in the Action Plan is provided before the Action Plan is drafted. Each priority area is briefly explained and concludes with two policy options.

There is now an Action Plan consisting of the following: priority areas / issues identified / actions to be taken / priority level of implementation (divided into high/medium/low levels). Initially, this document served as a discussion document on the priority areas outlined in the document. During the second stage of discussion, the following items were added to the Plan (see Excel attachment):

- 1.Measurable targets:** specific, measurable goals to effectively track progress.
- 2.Timeframes:** clear timeframes for each action to facilitate monitoring and accountability.
- 3.Resource allocation:** detailing the resources required for each action, including budgetary considerations and human capital.
- 4.Accountable organizations/stakeholders:** identification of the responsible organizations for the selected activities.

The following items may also be added to the Plan as needed:

- 5.Impact assessment:** mechanisms for assessing the impact of implemented actions on gender equality and employment opportunities.
- 6.Case studies:** integration of successful case studies or pilot programs to demonstrate potential effectiveness.



7. Technology integration: outlines the role of technology in modernizing education and training systems, improving data management and facilitating stakeholder engagement. Preliminary agreement has now been reached on the development and implementation of specific activities that are proposed in the action plan, the above-mentioned criteria have been added and may even be expanded in the future. All documents and information used and identified are available on the virtual platform. All information shared in the public domain. The bibliography used for the report is also available on the platform.

2 Priority areas of focus

The priority areas with policy objectives are summarized below.



2.1 Stakeholder engagement and governance

Effective stakeholder engagement, relationship management and governance within the National Action Plan on Gender Responsive Employment of VET Graduates (NAPE) for Uzbekistan is critical to both developing a collaborative ecosystem that involves inputs from a wide range of diverse stakeholders in the implementation of NAPE and related policy requirements.

The development of a comprehensive stakeholder map is a fundamental step towards ensuring understanding and effective engagement of all parties involved in labor market and education reforms. This map has served as a tool to clarify roles, responsibilities and interests, facilitating better coordination and cooperation among stakeholders. Improving information management systems is another important action to ensure transparent and efficient sharing of data and analytics to support informed decision-making and policy development.

Moreover, governance focuses on ensuring coherence between the supply side (education and training providers) and the demand side (employers) of the labor market. This includes the establishment of a strategic steering committee and collaborative platforms for knowledge sharing to bridge the gap between the skills offered by the education system and the skills demanded in the labor market. It is also recommended that a think tank be upgraded to forecast future trends in the labor market to enable proactive planning and adaptation to changing economic conditions. This is currently being undertaken by the Institute for Labor Market Research under the Ministry of Employment and Poverty Reduction.

Prioritizing these areas reflects a holistic understanding that sustainable employment and labor market reforms in Uzbekistan depend on a multi - stakeholder approach that emphasizes clear communication, shared goals, and consideration of different perspectives. NAPE's strategic emphasis on stakeholder management emphasizes the need for a synergistic and inclusive framework to address employment and labor market issues in Uzbekistan.

Policy objective 1:

Developing a comprehensive program to engage all stakeholders in the employment ecosystem, including government, the private sector, academia and civil society. This program will include regular consultation forums, formal and informal consultations, joint initiatives and transparent communication channels to ensure that the voice of each stakeholder is heard and integrated into policy and program development.

Policy objective 2:

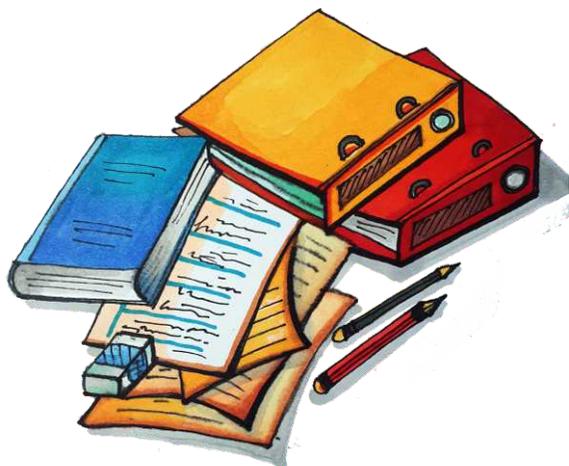
Supporting a think tank that aims to research and forecast global future trends and needs, anticipating developments over the coming decades. This initiative will serve as a basis for policy and curriculum development, ensuring that the workforce has the appropriate skills for potentially emerging industries and technological advances, thereby improving the alignment of educational outcomes with labor market demands.



2.2 Documentation, data collection and analysis

The collection and analysis of documentation and data are critical for evidence-based policymaking and effective monitoring of employment initiatives. The focus in this area is on establishing reliable and centralized mechanisms for the collection, analysis and dissemination of labour market and education data to ensure that policies and programmes are evidence-based and responsive to real labour market needs. Furthermore, there is the issue of stakeholder accessibility to the recently published large number of reports and articles on topics such as the labor market, employability, gender issues, youth issues in Uzbekistan, VET and many others, well researched and prepared by various donors.

Documentation and data collection provide the basis for understanding labor market dynamics, identifying skills and education gaps, and assessing the impact of employment programs. The lack of comprehensive and reliable data can lead to misguided policies and initiatives that fail to address the major challenges facing the labor market in Uzbekistan. Consequently, improving the capacity in data collection and analysis is vital for developing targeted interventions that can improve employment opportunities, especially for vulnerable groups such as women and youth.



A systematic approach to documentation and data collection will also allow stakeholders to monitor progress, evaluate the effectiveness of implemented strategies and make necessary adjustments. This continuous feedback cycle is essential for ongoing improvement of policies and programs, ensuring that they remain relevant and responsive to changing labor market conditions. The information and reports produced should be made available online to all stakeholders.

Policy objective 1:

National Labor Market Information System (NLMIS: National Labor Market Information System): Establishing a comprehensive NLMIS that centralizes labor market and education data from a variety of sources, including government databases, private sector surveys, and academic research. This system will provide real - time data analysis to inform policy decisions, program development, and stakeholder interventions, providing a data - driven approach to improving employment opportunities and meeting the labor market needs.

Policy objective 2:

Data - Driven Policy Innovation Lab: Creating a Data - Driven Policy Innovation Lab to bring together policymakers, researchers, and practitioners in using labor market information to develop advanced employment strategies. The Lab will identify, test, and expand evidence-based initiatives, cultivating a forward-thinking approach to employment. At the same time, information literacy initiatives will ensure that evidence - based curricula and policies are shaped.



2.3 Women and employment

The challenges faced by women in the labor market in Uzbekistan are high on the agenda. The current situation highlights several key challenges, including significant gender inequality in the labor force, with women making up more than half of the population aged 16 and over, but representing a smaller share of the employed labor force. This underrepresentation is exacerbated by wage differentials, where women are often paid less than men for similar work, and deep - rooted cultural and social norms that limit women's participation in the labor force, often restricted to roles centered on domestic duties and childcare. Numerous barriers hinder women's progression from education to employment, such as insufficient skills, limited local employment opportunities, low geographical mobility and inequality in entrepreneurship.

To meet these challenges, NAPE outlines a crosscutting approach that aims to create a labor market that is both inclusive and supportive of women's economic participation. This includes the development of infrastructure and policies to support child and elderly care that will enable women to participate more fully in the labor force. Addressing differences in wages through policies that ensure equal pay for equal work is another important step, along with efforts to combat stereotypes and promote a more comprehensive understanding of women's role in society and the economy.

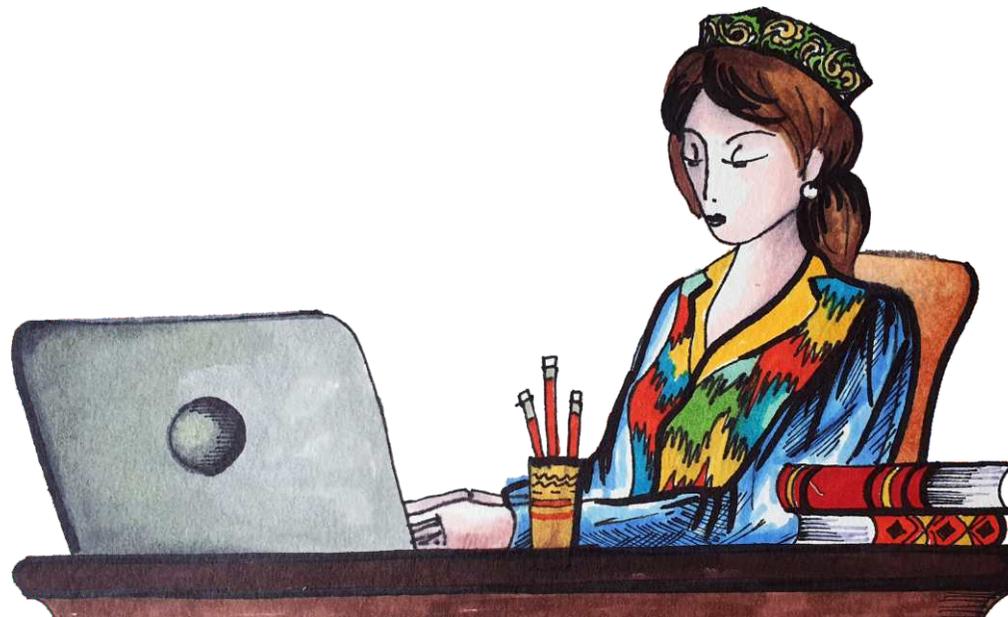
Enhancing the skills and education of women, particularly in developing sectors, is essential to prepare them for the workplace. The plan also emphasizes the need for targeted support for women entrepreneurs, including access to funding, mentoring programs and networking opportunities, to overcome the barriers they face.

Policy objective 1:

Strengthening support for child and elderly care: Implementation of policies and infrastructure improvements to substantially increase access to affordable child and elderly care services, enabling women to participate more fully in the labor force without sacrificing family responsibilities.

Policy objective 2:

Comprehensive support for women's entrepreneurship: Development of a program offering financial assistance, business mentoring and networking opportunities specifically designed for women entrepreneurs to overcome barriers to entry and business success.



2.4 Communication and outreach (advocacy)



This priority area emphasizes the need for robust communication strategies to effectively disseminate information on existing government support mechanisms, initiatives to increase employment and growing opportunities in new sectors of the economy. It also highlights the need to actively address and dismantle social norms and barriers that disproportionately affect women's access to and participation in the labor market. Such campaigns should aim to challenge existing stereotypes and promote a broader view of work and economic contribution, emphasizing the crucial role women play in Uzbekistan's economic structure.

Effective implementation of the communication and outreach strategies involves an integrated approach that uses modern digital platforms, traditional media channels and community engagement to ensure that information is not only accessible but also resonates with a diverse audience, including marginalized and underserved communities. A comprehensive communications strategy aims to create a well - informed public that can make full use of available support services and recognize the value of inclusive and sustainable employment opportunities.

Beyond raising awareness, these campaigns also serve as a platform to showcase success stories, share best practices and highlight the tangible benefits of diverse and inclusive employment ecosystems. With a prioritization of clear, comprehensive and impactful communication, the plan aims to close information gaps, empower people with knowledge and create a more supportive and inclusive environment to increase employment opportunities in Uzbekistan.

Policy objective 1:

Integrated Communication Platform: To develop a digital platform to centralize and simplify access to government support services, job vacancies, webinars teaching young graduates how to get a job, etc., and to ensure that information reaches young people and women in particular.

Policy objective 2:

Strategic Awareness Raising Campaigns: To launch targeted campaigns to raise awareness of available support services, the importance of green economy and ICT service development, and to challenge societal norms that discourage women's participation in the labor force, using different media channels to reach a diverse audience.

2.5 Legal Framework and State Support

Priority areas of the legal framework and existing government support focus on addressing challenges and opportunities to improve employability and labor market efficiency. However, this includes revising labor legislation to support modern employment practices, such as dual education systems, and improving the legal framework for job creation. The importance of strengthening Skills Councils and supporting educational initiatives with legislative backing is also emphasized. The aim is to create a legal environment that promotes labor market readiness and aligns it with international standards.

As for existing government support, emphasis is placed on raising awareness and access to Active Labor Market Programs (ALMPs), improving online platforms for job information, and supporting entrepreneurial initiatives among youth. Emphasis is placed on bridging the information gap and providing tailored support to effectively engage women in the workforce, recognizing the government's role in providing education and an enabling environment for employment.



Policy objective 1:

To revise and improve the legal framework: Strengthen and expand the existing legal framework that supports employment opportunities and labor market dynamics, ensuring compliance with modern employment practices and international standards in a timely and responsive manner.

Policy objective 2:

Expand and promote government support programs: Expand Active Labor Market Programs to include digital skills training, entrepreneurship support, and targeted initiatives for women and youth that increase their employability and labor market participation. At the same time, these activities should be encouraged in every possible way.

2.6 VET, Dual System and Skills Development

Vocational Education and Training (VET), Dual System and skills development can be considered as one of the priority areas as all these topics complement each other. Learning outcomes need to be aligned with labor market requirements. This priority area recognizes the challenges of outdated training programs, lack of private sector involvement, and lack of an integrated approach to skills development. NAPE proposes to update VET programs to meet the needs of today's industry, foster collaboration between training institutions and enterprises, and promote lifelong learning and practical training. The goal is to build a responsive and dynamic VET system that prepares individuals for current and future labor markets, reducing skills mismatches and increasing employability, especially among young people.



The modernization of VET programmes, increased cooperation between educational institutions and the private sector, and the promotion of lifelong learning should be encouraged. Much has already been done through donor involvement, for example: through GIZ and others, but there is still a need for continued support. This approach aims to address the skills mismatch and improve employability, especially for youth, by ensuring that educational outcomes are directly aligned with current and future labor market demands.

More comprehensive efforts are needed to ensure that education outcomes are directly relevant to the current and future labor market. While labor migration is considered a viable avenue for youth employment, preparation for work abroad appears to be insufficient. It is crucial to intensify efforts to equip young people with the knowledge and skills needed to meet the specific needs of the countries in which they will work and live.

Policy objective 1:

Improve the relevance of VET curricula: Develop and implement a policy of continuous review and updating of VET curricula to ensure alignment with changing industry standards and labor market needs, contributing to a workforce with relevant skills.

Policy objective 2:

Encourage skills development: Implement policies to encourage continuous skills development and workforce upgrading, with a focus on emerging technologies and sectors, to ensure that the workforce remains competitive in an evolving global economy.

2.7 Professional orientation / career guidance

The most important topic at the center of the discussion is career guidance, which is necessary to support graduates in understanding job search procedures and what to expect when entering a new stage of life. The emphasis on career guidance is part of a holistic approach to employability and reflecting labor market reforms. It is a strategic step to ensure that graduates of the vocational education system in Uzbekistan are well prepared for the demands of the modern labor market. Recognizing the need for a more structured and comprehensive career guidance system, the plan seeks to overhaul the current fragmented approach, which often leaves young people without clear guidance or understanding of labor market realities.

The development of a robust infrastructure is at the center of this approach. By integrating career guidance services with educational institutions and employment agencies, the plan aims to ensure a smooth transition for students from education to employment, ensuring that they have not only the necessary academic qualifications but also a realistic understanding of their career prospects.

Another important aspect of NAPE's career guidance strategy is improving access to labor market information. In a rapidly changing economic landscape, it is important that students and graduates have access to up-to-date information on skills in demand, new employment sectors and career opportunities. This can be facilitated through educational platforms, job fairs and collaboration with industry leaders, ensuring that the advice provided is relevant and in line with current and future market needs.

The plan also recognizes the need for specialized training for career guidance professionals. This includes not only traditional consultants, but also teachers, mentors and industry practitioners who can offer valuable insights and advice.

Policy objective 1:

Nationwide Career Counseling Initiative: Implement a nationwide program to train and deploy career advisors in all educational institutions, with a focus on providing personalized guidance, labor market information, and skill alignment strategies.

Policy objective 2:

National Career Guidance Portal: To create a comprehensive online portal that centralizes resources, tools and information on career planning, labor market trends and educational opportunities, tailored to different stages of a learner's academic and professional journey.



2.8 Business sector and PPP

NAPE's focus on the business sector and public - private partnership (PPP) initiatives is aimed at enhancing joint government and private sector efforts to stimulate economic growth and improve employment opportunities in Uzbekistan. This approach recognizes the crucial role of the business community in shaping a dynamic labor market and the importance of creating an enabling environment for PPPs to flourish.

By fostering a more collaborative relationship between public entities and private business, the plan aims to leverage the strengths and resources of both sectors to address critical labor market challenges such as skills mismatch and the need for infrastructure development. This collaborative system is designed to stimulate innovation, increase the relevance of vocational training, and ensure that educational outcomes are closely aligned with the changing needs of the economy.

The various chambers and associations should play a more active and crucial role. A system similar to the German approach would allow these chambers and the private sector to establish themselves as strong players in economic development. In some sectors, such as the textile sector, the association is very active **and future-oriented (Uztekstilprom) and could serve as a role model and driving force.**



Policy objective 1:

To strengthen engagement with the private sector: To develop policies to formalize and support private sector participation in policymaking and vocational training, including the establishment of advisory boards and partnership programs to ensure that training programs are aligned with industry needs and future labor market trends, and to strengthen the role of the Chamber of Commerce and Industry and other textile sector - related associations.

Policy objective 2:

Promoting public-private partnerships in vocational training: Create a framework for strengthening cooperation between VET institutions and the private sector to increase opportunities for practical training, internships and apprenticeships, thereby ensuring that learners gain practical experience and skills demanded by employers.

2.9 ICT and green jobs

The green economy and ICT priority under NAPE for Uzbekistan aims to use the opportunities of renewable energy and clean technologies to create new jobs, reduce carbon emissions, and ensure the long - term sustainability of the economy. In addition, the focus on ICT promotes digital literacy, connectivity, and the development of a skilled workforce capable of navigating the demands of a rapidly evolving technological landscape. Together, these sectors pave the way for modernizing Uzbekistan's economy, improving environmental sustainability, and equipping the workforce with future - oriented skills.

A multi - stakeholder approach is required to achieve this objective. The green economy sector has been identified as a key area for development to promote environmentally sustainable economic growth and is already being supported through various policy initiatives of the Government. This includes the creation of green jobs and the modernization of existing industries using green technologies so that they also become internationally competitive. Initiatives could include developing environmental technical and vocational education and training (TVET) programs, increasing investment in green technologies and strengthening international partnerships to support this transition.

The information and communications technology (ICT) sector is recognized for its potential to stimulate economic growth and improve employment opportunities. Addressing the ICT skills shortage is critical, with a focus on aligning educational programs with market needs and encouraging private sector participation in the development of educational content. Investments in ICT infrastructure are needed to support the growth of the sector and related education programs, providing access in both rural and urban areas.

Both sectors emphasize the importance of innovative technologies to improve the effectiveness of job search and training programs. Initiatives could include partnering with technology companies to integrate cutting-edge technologies into job search platforms and training programs, and launching pilot projects to demonstrate their effectiveness in closing the skills gap. In doing so, strong donor support would help provide the necessary expertise.



Policy objective 1:

Green innovation and skills development: Implement a national policy on green skills development among the workforce, including specialized training in different areas of green technologies. Special attention should be given to the textile and agricultural sectors. This policy will include partnerships with international green technology firms and training institutions, such as donor support, to update curricula and provide hands - on training opportunities.

Policy objective 2:

ICT infrastructure expansion and digital literacy: To launch a comprehensive program to expand ICT infrastructure, especially in rural and underserved areas, in conjunction with a nationwide digital literacy campaign. The policy will focus on teaching, in particular to youth, basic digital skills and encouraging ICT entrepreneurship, with special incentives for start - ups focused on innovative solutions for sustainable development.



3 Action plan (see below)

TOPIC 2.1: Stakeholder Engagement and Relationship Management

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.1.1		Lack of Stakeholders' visibility: There is no clear delineation of stakeholder roles and responsibilities.	Stakeholder visibility: Develop a comprehensive stakeholder map to clarify roles in the labor and education sectors, facilitating effective consensus building. There are several tools that can be used to easily map stakeholders, even when there are many different stakeholders. For example, XMind (a very good free one), Miro, MicrosoftVisio. Some of these are expensive, but you can only subscribe to them for a few months. Through the use of digital technologies, people can participate in stakeholder mapping from different places and at any time.	Establish a comprehensive, participatory framework for formal and informal stakeholder engagement that ensures transparent, resource-efficient collaboration between government, the private sector, civil society and international donors. The framework will prioritize inclusion and dialogue, including diverse perspectives, especially of youth and women, to inform and promote strategic, gender-sensitive labor market reforms and education initiatives to ensure sustainable employment in Uzbekistan.	Mapping of stakeholders in the labor market map and not only the labor market but also about VET. Since we also emphasized the need for skills development, career guidance, etc., this may go beyond the labor market.	Industry reports on the development of the stakeholder map.	2024.	Expenditures on the project "Stakeholder map development" by sectors.	Sectoral councils for professional qualifications.
2.1.2		Poor information management: Information practices appear non-transparent or unsustainable, reducing the effectiveness of stakeholder engagement.	Information management: review information management practices to ensure transparency and long-term viability, improving stakeholder engagement outcomes.		Access to stakeholder information, registration of stakeholder engagement.	Summary reports in the employment platform.	2024-2025.	To the extent of the costs of establishing an employment platform.	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.1.3		Lack of public resources: Public stakeholders are constrained by a lack of resources, including finance, time and manpower, which limits their ability to fully engage; bureaucratic processes exacerbate these problems.	State resources: Allocate sufficient resources and simplify bureaucratic processes to ensure that the government fully engages with stakeholders. Support modernization and restructuring of existing business processes. Digitalize government stakeholder engagement processes.		Simplification of bureaucratic processes and their digitalization.	Functional analysis of the processes of organizing stakeholder engagement.	2024-2026.	Within the limits of expenditure under the project "Simplification and digitalization of bureaucratic processes".	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.1.4		Business sector Disorganization: There is a gap between the business sector's engagement on labor policy issues and formal discussions with relevant stakeholders. The sector does not seem to realize the potential for strategic partnerships on labor policy and employment arrangements.	Business Sector Organizations: Establish organizational structures in the business community to actively participate in policy making and sectoral discussions. There should be a balance between formal and informal consultations.		Number of sectoral discussions on employment policy development, balance between formal and informal consultations.	Survey, discussions, interviews.	2024.	Within the limits of the costs of organizing discussions on employment policy.	Ministry of Employment and Poverty Reduction, Institute for Labor Market Research

Gender Sensitive National Action Plan for the Employment of Graduates of the Vocational Education System of Uzbekistan

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.1.5		Institutional fragmentation: Claims about interconnectedness within government agencies are undermined by inconsistent communication, for example, regarding new education initiatives.	Institutional Liaison: Implement harmonized internal communication strategies in public institutions to effectively disseminate new educational initiatives.		List of institutional contacts between public institutions.	Internal communication defect report in public institutions.	2024.	Expenses for drawing up a defect report.	Institute for Labor Market Research.
2.1.6		Donor Coordination: As Uzbekistan transitions to a market economy, the need for effective and transparent donor coordination becomes critical to ensure efficient use of resources and alignment of objectives.	Donor Coordination: Strengthen the existing donor coordination platform, become more transparent and participatory with other stakeholders in education and labor market development.		Availability of donors and their involvement in the education sector and skills development in the labor market.	Reports of sectoral councils for professional qualifications.	2024-2025.		Sectoral Councils for Professional Qualifications, Institute of Labor Market Research.
2.1.7		Consultation: The importance of engaging with different stakeholder groups, not just government agencies, is often overlooked during the diagnostic phase.	Expanding consultation: Broaden the diagnostic phase to include full consultation with all relevant stakeholder groups, ensuring sustainability and policy adoption.		Consultations held on employment policies.	Consultation schedule.	2024.		Sectoral Councils for Professional Qualifications, Institute of Labor Market Research.
2.1.8		Weak social dialogue: The scope of ongoing stakeholder consultations by the government does not appear to be responsive to a significant proportion of the population, which could be improved by involving more key policy actors.	Active social dialogue: Strengthen social dialogue by increasing the participation of key policy actors such as trade unions, employers' organizations as well as civil society at large in consultations and not only in the implementation process.		Existence and expansion of key policy actors, their participation in consultations.	Surveys, interviews	2024.		Sectoral Councils for Professional Qualifications, Institute of Labor Market Research.
2.1.9		Youth voices are missing: the perspectives, employment challenges and experiences of young people trying to enter the economy seem to be underrepresented in the views and activities of economic actors.	Youth voices: Include the views of youth in stakeholder consultations to reflect their concerns about employment and economic transition.		Youth employment feedback.	Discussion, media coverage	2024.	Expenses for organizing discussions and media outlets.	Employers, Sectoral Council for Vocational Qualifications.
2.1.10		Lack of coordinated strategy and approach: The absence of a strategic steering committee leads to uncoordinated supply and demand interventions, resulting in insufficient and/or ineffective job creation efforts.	Establish a Steering Committee: Establish a committee of key stakeholder representatives to oversee the alignment of activities and ensure alignment of employment strategies.		Existence of a steering committee, monitoring of activities, coherence of job creation strategies.	Report on the analysis of the steering committee.	2024.		Employers, Sectoral Council for Vocational Qualifications

Gender Sensitive National Action Plan for the Employment of Graduates of the Vocational Education System of Uzbekistan

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.2.11		Isolated competencies: The lack of collaborative platforms such as knowledge circles hinders the sharing of best practices and innovative solutions in employment initiatives.	Launch Knowledge Circles: Create mixed teams of experts and practitioners to work on a variety of employment topics and share best practices and ideas.		Existence and maintenance of a section in the employment platform on cooperation on knowledge circles.	Interviews with experts and practitioners in the platform.	2024	Within the cost of establishing an employment platform.	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.2.12		Lack of understanding of future labor market: Without a dedicated think tank, there is a gap in predicting future labor market trends and preparing the workforce accordingly.	Create a Future Think Tank: Assemble a group of experts tasked with forecasting future labor market trends, identifying emerging sectors, and advising on strategic skills development to prepare youth for future demands.		Existence and maintenance of the "Brain Center of the Future" tab in the employment platform.	Survey and feedback from experts and practitioners on predicting future labor market trends in the platform, online conferences and articles on predicting future labor market trends.	From 2024.	To the extent of the costs of establishing an employment platform.	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.1.13		Lack of formal agreements such as a Memorandum of Understanding leads to uncoordinated efforts and unclear stakeholder commitment to employment strategies.	Prepare a Memorandum of Understanding (MoU): Ensure all key stakeholders are committed to NAPE's strategic goals through an MoU that defines roles, responsibilities, and expectations.		Existence of Memorandums of Understanding and reflection of actions on roles, responsibilities and expectations in the employment platform.	Survey and feedback from key stakeholders.	From 2024.	To the extent of the costs of establishing an employment platform.	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.1.14		Fragmented stakeholder collaboration: The lack of a systematic approach in labor market development initiatives leads to fragmented efforts and lack of coordination among government, private sector, educational institutions, and donors.	Strengthening cooperation with stakeholders: a) Establish a task force on labor market development to coordinate the efforts of all stakeholders, ensuring concerted and synergistic action. b) Create a platform for continuous dialog and sharing of best practices between government, private sector, training institutions and donors.		Discussion of issues of target groups as well as between stakeholders in employment of VET graduates at the meetings of the Republican Council and sectoral councils.	Fulfillment of decisions of the meetings of the Republican Council and sectoral councils.	From 2024.		Republican Council and sectoral councils for professional qualifications.
2.1.15		Language and terminology mismatch: There is a mismatch in the understanding of employability-related terms in English, Russian and Uzbek, which partly leads to confusion and misunderstanding among stakeholders, including teachers, employers and jobseekers.	Address language and terminology gaps: a) Standardize employability terminology and create a trilingual glossary to address language gaps. b) Standardize employability terminology and create a trilingual glossary to address language gaps. c) Organize workshops and trainings to harmonize the understanding of key terms among trainers, employers and jobseekers.		Publication of the concept of VET graduates' employment and glossary in three languages, organization of conferences and seminars, trainings on employment of VET graduates, taking into account the observance of standardized terms in articles by the organizing committees of conferences.	Interviews, papers and reports in conferences, seminars and trainings.	From 2024.	Expenditures on the project "Development of the concept of employment of VET graduates".	Institute for Labor Market Research.

TOPIC 2.2: Availability of documentation on labor market and employment opportunities

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.2.1	High	Limited access to reports: Many new reports have emerged, but their accessibility remains in doubt, especially in terms of language availability and stakeholder awareness.	Increase accessibility of reports: Make all documents available on a common platform by providing translation into local languages, and assess barriers to familiarization and accessibility.	To develop an integrated and accessible information management system that integrates and disseminates relevant documents such as reports, analyses, labor market studies, increases stakeholder engagement and aligns educational outcomes with labor market requirements, ensuring a coordinated and informed approach to employment policy in Uzbekistan.	Shared platform access, ability to provide feedback, display of respondent activity diagram. Define status and create a hierarchy of outcome-oriented data.	Survey	During the document's lifetime.	Expenses on creation of interactive content in the platform.	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan.
2.2.2		Inadequate data collection and management: There is no harmonized structure for data collection and management, which hinders evidence-based policy development.	Establishing data management systems: Establish harmonized data collection and labor market information management systems to support evidence-based policy development.		Shared platform access, ability to provide feedback, display of respondent activity diagram. Define status and create a hierarchy of outcome-oriented data.	Target tree and data analysis.	Prior to the implementation of the data management system.	To the extent of the costs of establishing an employment platform.	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan, Statistical Agency under the President of the Republic of Uzbekistan.

TOPIC 2.2: Data collection and analysis

2.2.3	High	Lack of Data Culture: Uzbekistan's education and employment systems do not have a strong information culture, which is necessary for evidence-based decision-making.	Building a Data Culture: Implementing initiatives to foster a data-driven culture in the education and labor systems with a focus on improving data quality, production, and use for informed decision-making. Existing Institute for Labor Market Research under the Ministry of Employment and Poverty Reduction. Inventory of legal and regulatory documents on employment of VET graduates and drafting of a defective act by the Institute of Labor Market Research of the Ministry of Health and Social Development.		Regulatory and legal document inventory indicators.	Survey, data analysis.	During 2024.	Expenditures on the project to analyze the employment rates of VET graduates.	Institute for Labor Market Research.
2.2.4		Ineffective monitoring and evaluation: The lack of a coordinated monitoring and evaluation system hinders effective performance management of Active Labor Market Programs (ALMPs) and evidence-based policymaking. Some data are collected, but they are not used for policy and budget decisions due to the lack of a Management Information System (MIS) and a culture of monitoring and evaluation.	Develop a monitoring and evaluation system: Establish a comprehensive monitoring and evaluation system in the education sector and labor market to effectively manage TexVET and use the data collected for evidence-based policy making. This includes modernizing the MIS and introducing a culture of M & E in the ESC, educational institutions and related agencies.		Determining the status and creating a hierarchy of indicators for assessing the employment of VET graduates.	Data analysis.	During 2024-2025.	Expenditures on the project for the development of a monitoring and evaluation system to analyze the employment indicators of VET graduates.	Institute for Labor Market Research.
2.2.5		Unavailable monitoring data and elementary information systems: Existing employment programs and service monitoring data are difficult to access, information systems are basic. ESCS lacks a robust MIS, beneficiary databases are often stored locally and disconnected, making updated information inadequate at central levels.	Improving accessibility of monitoring data: Improving the availability and integration of monitoring data by modernizing information systems, providing connectivity and access to beneficiary databases at the central level and promoting clear reporting mechanism.		Shared platform access, ability to leave feedback, display of respondent activity chart.	Survey	Throughout the entire period of monitoring the employment of VET graduates.	Costs of creating interactive content in the platform.	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan.

Gender Sensitive National Action Plan for the Employment of Graduates of the Vocational Education System of Uzbekistan

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.2.6		Lack of integrated digital information system: The Unified National Labor System (UNLS) under the Ministry of Employment and Poverty Reduction (MEPR) aims to improve access to labor market data, but is not yet capable of generating statistics to adequately inform career guidance systems.	Integration of digital information systems: Accelerate the development and implementation of the Unified National Labor System (UNLS) to obtain up-to-date labor market statistics, support informed career guidance and educational choice.		Maintaining the "Unified National Labor System (UNLS)" platform.	Target tree and data analysis.	2024-2025	Within the limits of the costs for the establishment of the "Unified National Labor System (UNLS)" platform.	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan, Statistical Agency under the President of the Republic of Uzbekistan, Institute of Labor Market Research.
2.2.7		Lack of a culture of tracking graduate employment: There is no systematic approach to tracking the employment status of graduates from different levels of education, including graduates of vocational education and training (VET).	Systematize graduate tracking: Implement a nationwide system to systematically track the employment status of graduates at all levels of education, using data to refine educational programs.		Employment rate by specialty of graduates of VET institutions.	Survey	During the operation of the VET graduates tracking system.	To the extent of the costs of establishing an employment platform.	Employers
2.2.8		Inadequate forecasting of skills and occupations: The lack of effective mechanisms for forecasting labor market needs contributes to the mismatch between young people's skills and employers' skill requirements.	Introduce mechanisms for skills forecasting: Develop and introduce mechanisms for forecasting labor market needs, demand for skills and trends in occupations, increasing the sensitivity of the vocational training system to market requirements. Establish a system (register) of qualifications in the Republic of Uzbekistan.		1. Consideration of the need for qualifications. 2. Consideration of the demand for qualifications. 3. Taking into account the trend of industry development, new technologies and qualifications.	Analysis of the labor market sector.	2024	Costs of the project to determine the need and demand for skills.	Sectoral Councils for Vocational Qualifications, VET institutions.
2.2.9		Poor labor market analysis: Without a comprehensive employment diagnosis, there is a lack of understanding of the challenges and opportunities in creating more and better jobs, especially for marginalized groups.	Conduct a comprehensive job diagnostic: Use the job diagnostic tool to thoroughly analyze the labor market and identify areas for creating more, better, and more inclusive jobs, especially for young people.		Number of job vacancies (by industry), number of inclusive jobs for young people.	Analysis of the labor market sector.	2024	Costs of the project to determine the need and demand for skills.	Sectoral Councils for Vocational Qualifications, VET institutions.
2.2.10		Complexity of data collection: The process of obtaining data is complex, formal requests are required and there are significant delays, which also affects governmental and non-governmental organizations.	Optimizing data requests: Simplify the data collection process, especially for non-governmental organizations, and reduce response times and bureaucratic barriers.		The existence and maintenance of an employment platform.	Interview	2024	To the extent of the costs of establishing an employment platform.	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.2.11	High	Informality of jobs. Existing economic opportunities have led to the creation of "modest" jobs, high level of informality in the labor market (more than 60%), which negatively affects the availability of labor market documentation.	Formalization of jobs. It is vital that Uzbekistan accelerate the pace of entrepreneurship development and turn economic potential into formal jobs.	A significant part of businesses in Uzbekistan are informally operated. This creates problems with the availability of formal employment. Efforts to gradually formalize the economy are inevitable.	Monitoring the activities of territorial councils for professional qualifications.	Reports of territorial councils for professional qualifications (under the PD (ПП) 4939).	2024-2026	Costs of the job formalization project.	Territorial Councils for Professional Qualifications

TOPIC 2.3: Women and employment

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.3.1	Medium	Lower labor force participation rates: Women make up more than half of the population at the age of 16 and older, but represent a smaller share of the labor force and employment, indicating significant gender differences.	Supporting childcare opportunities: Developing policies and infrastructure to support childcare and eldercare, enabling women to participate more fully in the labor force.	The strategic goal is to increase women's employment in Uzbekistan, so it is important for policymakers to create a gender-sensitive labor market that actively addresses wage inequality and social barriers to women's economic opportunities. This requires a comprehensive strategy that includes equal pay laws, tailored education and training initiatives to address gender skills gaps, strong support for women entrepreneurs, and public campaigns for gender equality. In addition, improving child and elderly care services is critical to empowering women to perform effectively in professional and domestic roles, thereby ensuring a workforce that takes full advantage of women's skills and contributions.	Bolalar va qariyalarga g'amxo'rlik qilish va ayollarning mehnatdagi faol ishtirokini qo'llab-quvvatlash bo'yicha siyosat va strategiyalarni joriy etish.	Introduction of policies and strategies to support child and elderly care, active participation of women in the labor force.	Since 2024		Ministry of Employment and Poverty Reduction, Institute for Labor Market Research.
2.3.2		Pay disparities: Employers often offer women lower wages than men for similar positions.	Eliminate the wage gap: Implement policies that ensure equal pay for equal work and promote women's participation in higher-paying sectors and leadership positions.		Special commission of the Ministry of Health and Social Welfare to monitor women's participation in leadership positions, inclusion of this issue in roadmaps.	On-site visit, interview.	Since 2024		Ministry of Employment and Poverty Reduction, Institute for Labor Market Research.
2.3.3		Cultural and social norms: Deep-rooted stereotypes and societal expectations discourage women from participating in the labor force, limiting them to roles centered on domestic duties and childcare.	Combating stereotypes: Conduct information campaigns to challenge gender stereotypes and promote a broader understanding of the role of women in society and the economy.		Regulatory support for understanding the role of women in society, organization of information campaigns, conferences, seminars and trainings and publication of articles on understanding the role of women in society, analysis of the staff composition of organizations by sectors.	Gender stereotypes analysis, reports, survey.	Since 2024		Ministry of Employment and Poverty Reduction, Institute for Labor Market Research.
2.3.4		Gaps in education and skills: Women's challenges in transitioning from education to employment are exacerbated by inadequate skills, limited local employment opportunities and low geographic mobility.	Enhance qualifications and education: Focus on closing the gender gap in education and skills, especially in developing sectors, to better prepare women for the workplace.		Article on addressing the gender gap in education and skills, reports from ministries and agencies on activities to prepare women for the.	Survey, ministry and agency reports.	Since 2024		Republican Council, territorial councils for professional qualifications, Institute for Labor Market Research.

Gender Sensitive National Action Plan for the Employment of Graduates of the Vocational Education System of Uzbekistan

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.3.5		Entrepreneurial inequality: Although women have an interest in entrepreneurship, they are less likely to pursue entrepreneurial projects due to various barriers, including access to finance and societal expectations.	Empower women entrepreneurs: Introduce targeted support for women entrepreneurs, including access to funding, mentoring programs and networking opportunities.		Projects to support women entrepreneurs reports of ministries and agencies on this issue.	Survey, ministry and agency reports.	Since 2024	Within the limits of expenditures for projects to support women entrepreneurs.	Republican Council, territorial councils for professional qualifications, Institute of Labor Market Research.

TOPIC 2.4: Communication and Advocacy

2.4.1	Average	Limited access to information on government support: New graduates and the unemployed are often unaware of support services provided by the government due to inadequate communication and outreach efforts.	Improve access to information on state support: a) Develop an information portal of state support services. b) Conduct outreach campaigns using social networks and local communities to inform young graduates and the unemployed about available support services.	Develop a comprehensive national communications strategy that raises awareness and clarity about employment opportunities, utilizes advanced technologies, promotes green economy perspectives and facilitates collaborative efforts among stakeholders. This strategy will also include the removal of language barriers to unify understanding of employment concepts across languages, ensuring that all stakeholders, especially young graduates and unemployed individuals, have the information and support they need to successfully navigate and contribute to Uzbekistan's labor market.	Existence and maintenance of the portal of state support services for youth employment, number of posts on informing young graduates in social networks.	Survey	During the document's life cycle.	Expenditures on creation of an information portal of state support services for youth employment.	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.4.2		Unclear strategies for increasing employability: There is a notable gap in strategic planning and communication regarding increasing employability, resulting in uncertainty and lack of active management in local units.	Clarification on strategies to increase employment: a) Create detailed informational materials that outline strategies to increase employment, including practical steps and goals. b) Provide training to local organizations to ensure proactive management and strategic execution within their jurisdiction.		Publications, informational materials, conferences, seminars and trainings on strategies to increase the employment rate.	Information materials, trainings.	Since 2024	Expenditures on organizing conferences on the strategy for increasing the employment rate and staff training.	Ministry of Employment and Poverty Reduction, Institute for Labor Market Studies.
2.4.3		Underestimated opportunities of the green economy: The importance and potential of green jobs and sustainable industries are not sufficiently highlighted or integrated into national employment strategies, which is not in line with global trends in sustainable development.	Advance green economy opportunities: a) Initiate a national information campaign on the benefits and opportunities of the green economy. b) Collaborate with industry leaders to develop training programs on green technologies and sustainable practices, aligning them with labor market needs.		Publications, informational materials, conferences, seminars and trainings on green economy opportunities.	Publications, trainings, accounting of cooperation on green technologies.	Since 2024		Sectoral Councils for Professional Qualifications, Institute of Labor Market Research.
2.4.4		Low female employment rate: The GOU strongly supports women's access to education. Social barriers prevent them from actively participating in the labor market.	Conduct a women's image campaign: a) Identify opinion leaders and decision makers who discourage women's employment. b) Conduct an awareness campaign to amplify women's voices and convince skeptics that working women are a valuable part of society and do not pose a threat to the family. c) Identify good practices and role models.		Development of a list of opinion leaders and women's employment providers, awareness-raising campaign activities, identification of role models.	Survey, interviews, media appearances on women's employment.	Since 2024	Costs of awareness campaign organization.	Sectoral Councils for Professional Qualifications, Institute of Labor Market Research.

TOPIC 2.5: Legal framework, state support

№	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.5.1		Barriers to the implementation of dual education: Existing laws are not always conducive to practical applications such as dual education, and discrepancies in regulations cause problems with implementation.	Revise the Labor Code: Amend the Labor Code to bring it in line with the requirements of dual education systems and support labor market readiness to international standards.	Develop a comprehensive and enforceable legal framework that effectively supports employability initiatives such as dual education, vocational training and business sector engagement, ensuring that all stakeholders have clear guidelines and responsibilities, thereby contributing to a robust labor market that is aligned with national employment and economic growth strategies. This framework should also protect business investment in human capital and comply with international labor standards to prepare the workforce for both local and global opportunities.	Amendments to the Labor Code, revised and supplemented Regulation on dual education.	Defective act on normative bases for dual education.	Since 2024	Expenditures under the project "Modernization of the dual education system".	Ministry of Higher Education, Science and Innovation, Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.5.2		Insufficient legislation for job creation: presidential decrees aimed at job creation lack a robust training and education system to support new workers.	Improve vocational education and training system: Develop a legislative framework that supports the training and education needed for job creation initiatives.		Launch a project to analyze and develop a legislative framework that supports the training and education needed for job creation initiatives.	Defect act on regulatory frameworks for vocational training	Since 2024	Expenditures under the project "Analysis and development of a legislative framework supporting vocational training".	Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.5.3		Non-operational Skills Councils: Skills Councils suffer from under-representation of the business sector and lack of resources, which limits their ability to define professional standards.	Enhance Skills Councils: Ensure adequate involvement of the business sector and provide the necessary resources to Skills Councils to effectively develop standards.		List of indicators of activity of professional qualifications councils, accounting of activity of professional qualifications councils, number of updated professional standards.	Survey, interviews, analysis of the activities of professional qualifications councilist.	Since 2024	Expenditures under the project "Support to sectoral councils for updating professional standards".	Institute for Labor Market Research.
2.5.4		Non-regulated independent endeavors: Colleges implementing dual training with companies do not have the support of national legislation, potentially limiting effectiveness.	Support systematic regulation: Introduce a national framework to systematically support and regulate independent company education initiatives.		Amendments to the Labor Code, revised and supplemented Regulation on dual education.	Defect act on normative bases of dual education.	Since 2024	Expenditures under the project "Modernization of the dual education system".	Ministry of Higher Education, Science and Innovation, Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.5.5		Delayed response in lawmaking: Due to the rapidly changing economic environment related to new technologies (e.g. ICT, green economy), legislation providing support and frameworks for these business sectors is insufficient and not up-to-date.	Accelerating lawmaking: The aforementioned thematic circles, which provide up-to-date information on various sectors and forecast future trends, should be linked to lawmakers and provide their expertise.		Amendments to legislation.	Defect Act on Lawmaking in the Field of Youth Employment.	Since 2024		Ministry of Employment and Poverty Reduction.

TOPIC 2.5: Existing government support

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.5.6	Average to low	Lack of information about Active Labor Market Programs (ALMPs): According to various surveys among youth, few were aware of existing ALMPs or considered them applicable only to people with low levels of education.	Expanded ALMPs: introducing more targeted programs, such as Promoting Youth Employment, which could offer specialized training in digital skills, language and industry knowledge.	Uzbekistan's strategic employment goal is to strengthen job expansion through market reforms, increased support for at-risk groups, and diversification efforts. This Uzbekistan's strategic employment goal is to strengthen job expansion through market reforms, increased support for at-risk groups, and diversification efforts.	Conferences, seminars and trainings held to promote youth employment.	Survey, interview, media appearances.	Since 2024		Ministry of Employment and Poverty Reduction, Institute for Labor Market Research.
2.5.7		Limited online outreach: While there are e-platforms such as ish.mehnat.uz they are not sufficient to meet the information and job search needs of young graduates.	Improved labor market information: Enhance and promote existing online platforms that collect real-time data on vacancies, new sectors and skill requirements, making it easier for youth to align their career paths with market trends. Make use of established youth communication channels.	Uzbekistan's strategic employment goal is to strengthen job expansion through market reforms, increased support for at-risk groups, and diversification efforts. This strategy should expand active labor market programs to include apprenticeships and modern vocational training in line with labor market trends. Trade and investment optimization, along with targeted support for women's and youth employment, is also vital. The success of these initiatives will depend on sound legal structures and effective labor management for sustainable job growth and workforce diversity.	Improvement of internet platforms, creation of telegram channels for youth employment.	Analysis of Internet platforms, their comparison with foreign analogues.	Since 2024		Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.5.8		Limited entrepreneurial support: Young aspiring entrepreneurs often face bureaucratic hurdles, limited access to start-up capital, and lack of practical business training.	Initiatives Launch: Launch programs that provide young entrepreneurs with seed funding, start-up coaching, mentoring from successful business leaders, and co-working spaces to foster collaboration and innovation.	Uzbekistan's strategic employment goal is to strengthen job expansion through market reforms, increased support for at-risk groups, and diversification efforts. This strategy should expand active labor market programs to include apprenticeships and modern vocational training in line with labor market trends. Trade and investment optimization, along with targeted support for women's and youth employment, is also vital. The success of these initiatives will depend on sound legal structures and effective labor management for sustainable job growth and workforce diversity.	Launched seed funding program, conducted coaching for aspiring entrepreneurs, organized	Survey, interviews with aspiring entrepreneurs.	Since 2024	Expenditures under the Start-Up Entrepreneurship Seed Funding	Ministry of Employment and Poverty Reduction, State Fund for Employment Promotion.
2.5.9		Education for Women: The government strongly supports free education, especially for women, but fails to engage them in the labor force.	Follow-up initiatives: Provide special support to women graduates after completing their education. A survey should be conducted among women graduates to understand the barriers to employment and develop a tailored action plan to overcome these barriers.	Uzbekistan's strategic employment goal is to strengthen job expansion through market reforms, increased support for at-risk groups, and diversification efforts. This strategy should expand active labor market programs to include apprenticeships and modern vocational training in line with labor market trends. Trade and investment optimization, along with targeted support for women's and youth employment, is also vital. The success of these initiatives will depend on sound legal structures and effective labor management for sustainable job growth and workforce diversity.	Conducted surveys, compiled a list of obstacles to employment of female graduates.	Survey, interviews with female graduates on employment issues.	Since 2024		Ministry of Employment and Poverty Reduction, Institute for Labor Market Research.

TOPIC 2.6: Skills development

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.6.1	Average	Inadequate organization of education and training: VET courses may not meet current workforce requirements, especially in modern and emerging fields such as green industry and ICT/artificial intelligences.	Align VET programs according to: Reinvent and harmonized VET programs with labor market requirements, focusing on skills for modern and emerging industries.	To improve the system of vocational education and retraining (VET), ensuring that it meets the changing requirements of the labor market and reaches all social groups. The goal includes strengthening close cooperation between educational institutions and industry partners, digitizing and modernizing educational resources, and establishing comprehensive career guidance and graduate tracking systems. This strategic approach aims to create a dynamic, responsive VET ecosystem that not only provides students with relevant, in-demand skills, but also supports continuous learning and workforce adaptability, thereby facilitating the successful implementation of innovative educational models such as the dual system.	Analysis of the VET system to current workforce requirements, amendments to the regulations on dual training system, identification of the source of funding for the work of mentors.	Analysis, surveys, field visits	Since 2024		Ministry of Higher Education, Science and Innovation, Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.6.2		Limited coverage: There seems to be a lack of comprehensive strategies to integrate persons with disabilities and other marginalized groups into VET programs.	Improve inclusion measures: Develop strategies for inclusion of persons with disabilities and marginalized groups in VET programs		Strategies developed for inclusion of persons with disabilities and marginalized groups in VET programs, creation of blended learning for persons with disabilities.	Interviews, field visits, analysis of activities of persons with disabilities and marginalized groups.	Since 2024	Expenditure under the project "Introduction of blended learning for persons with disabilities and marginalized groups".	Ministry of Higher Education, Science and Innovation, Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.6.3		Lack of private sector involvement: Collaboration between VET institutions and industry is incomplete, limiting the practical relevance of training.	Strengthen sectoral collaboration: Increase collaboration between VET institutions and the private sector to ensure relevance of experiential learning.		List of professions and qualifications for cooperation between VET institutions and the private sector, developed educational standards based on professional standards.	Functional analysis	Since 2024	Expenditures under the project "Strengthening cooperation between VET institutions and the private sector"	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan, Ministry of Employment and Poverty Reduction.
2.6.4		Out-of-date educational resources: Equipment and teaching materials in VET institutions may be outdated and not reflect professional and educational standards.	Educational Resources Update: Modernize equipment and materials in VET institutions across the country to meet current professional and educational standards.		List of equipment and materials in institutions that meet professional and educational standards.	Analysis, survey.	Since 2024	Expenditures on equipping VET institutions with modernized equipment and materials.	Ministry of Higher Education, Science and Innovation, Sectoral Councils for Professional Qualifications.
2.6.5		Challenges in implementing new strategies: Innovative education models such as dual system face barriers to implementation due to systemic and regulatory constraints.	Facilitate the implementation of new educational models: address the systemic and regulatory challenges that enable the effective implementation of models such as the dual system and promote these new educational models among stakeholders.		Amendments to the regulation on dual education.	Analysis, defect act on normative documents of dual education.	Since 2024		Ministry of Higher Education, Science and Innovation, Institute for Labor Market Research.

Gender Sensitive National Action Plan for the Employment of Graduates of the Vocational Education System of Uzbekistan

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.6.6		Absence of competency-based assessment: Assessment and certification procedures in vocational education prioritize the assessment of knowledge over practical competencies.	Update assessment methods: make assessment and certification competency-based and accurately reflect students' practical abilities.		Organization of activities of qualification assessment centers.	Analysis, survey	Since 2024	Expenditures under the "Analysis of Qualifications Assessment Centers" project.	Institute for Labor Market Research.
2.6.7	High level	A discrepancy between the skills taught in educational institutions and those required in the labor market, resulting in a workforce that is not fully prepared for current working conditions.	Curriculum update and development: Update the curriculum to include skills demanded by the labor market, such as digital skills, soft skills and technical skills specific to certain industries. The private sector should play a more active role in curriculum development, offer internships and participate in vocational training.	Uzbekistan's strategic goal in skills development is to create a proactive and adaptive system that responds to the needs of the market and the ambitions of youth. Through collaboration between the public and private sectors, this strategy will promote continuous learning, providing the workforce with the necessary skills for socio-economic progress. The focus is on ICT and green jobs among other sectors, with a renewed vocational education system emphasizing competence and sectoral application. Career guidance and sector partnerships will provide practical training, preparing graduates for a dynamic marketplace and helping Uzbekistan strive for global economic competitiveness.	List of educational standards developed on the basis of professional standards, participation in the development of educational programs of representatives of employers and education	Analysis of the correspondence of directions and specialties of education to professions and positions.	Since 2024		Employers and education representatives.
2.6.8		Inadequate professional training: Technical and Vocational Education and Training (TVET) systems are less oriented towards practical learning and do not meet the needs of the industry, which is particularly evident in current vocational education.	Focus on experiential learning: Improve vocational education to make it more learner-centered and competency-based, where experiential learning is an important part of the education provided.		Education standards based on dual education, introduction of shifted learning.	Skills analysis, survey and interviews with mentors.	Since 2024		Educational institutions, personnel customers.
2.6.9		Private sector participation: Private sector participation in skills development is not systematic and is limited to specific initiatives. In addition, there is a lack of understanding of what skills are important to the private sector and should be taught in training institutions.	Encourage-Long-Term Learning: Inform about free training opportunities available online, such as the GIZ-Academy and the GIZ-ATINGI platform.		Developed Distance learning platforms, open educational tools.	Skills analysis, survey and interviews with production workers.	Since 2024	Expenditure on the "Development of Distance Learning Platforms" project financed by employers.	Educational institutions, human resources clients.
2.6.10		Underutilization of AI: As AI is a relatively new phenomenon in the global economy, the potential of AI in skills development is under-explored.	Artificial intelligence to support training: With the help of artificial intelligence (e.g. ChatGPT), new training approaches can be developed that are more tailored to the needs of target groups and help to increase readiness for labor migration in time. Strengthen training programs to align them with labor market requirements.		The approaches that have been developed to learning with artificial intelligence.	Survey, interviews, professional skills analysis.	Since 2024	Expenses for the project "Development of training simulators for training and preparation of personnel", financed by employers.	Educational institutions, personnel customers.
2.6.11		Unpreparedness for labor migration: The relevance of education to the needs of the labor market is insufficient and there is no preparation for labor migration.			Training programs developed taking into account WorldSkills standards, labor market requirements.	Survey, interviews, analysis of foreign experience.	Since 2024	Expenditures on the "Development of educational programs for Migration" project, financed by migration services.	Educational Institutions, Republican Agency on External Labor Migration Issues.

TOPIC 2.7: Career guidance

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.7.1	High	The emerging structure of Career Guidance: Career guidance varies considerably by level of education, with underdeveloped services for graduates transitioning from school to work.	Strengthen career guidance infrastructure: Develop a more structured and comprehensive career guidance system at all levels of education.	To effectively address the challenges and benefit from the actions identified in the career guidance framework in Uzbekistan, the strategic goal of policymakers should focus on creating a comprehensive and integrated career guidance ecosystem. This ecosystem will not only ensure a well-structured and accessible career guidance system at all levels of education, but will also prioritize the development of a skilled workforce of career guidance professionals. By facilitating a smooth transition from education to employment, the strategy will emphasize the importance of practical experience through industry partnerships and internships, along with providing students and graduates with detailed and actionable labor market information. The final focus of this approach is to facilitate informed career decisions and increase employability, thereby contributing to the country's broader economic and social development goals.	Updated career guidance and career development structures.	Surveys, field visits, interviews.	Since 2024	Expenditures under the "Development of more structured career guidance systems" project.	Human resources employers, educational organizations
2.7.2		Weak link to practical experience: The link between career guidance and actual field experience is limited and heavily dependent on examination and diploma results.	Expand practical experience: Create more opportunities for students to gain practical experience in their areas of interest through internships, apprenticeships, and industry partnerships.		Production certificates, based on the results of practical training in apatricular profession.	Analysis of production skills, survey.	Since 2024.	Expenditures under the project "Development of a certification system based on the results of internships and traineeships"	Human resources employers, educational organizations
2.7.3		Information gap: Students and graduates lack adequate information about the labor market, including in-demand occupations and starting salary levels.	Enhance labor market information: Provide students and graduates with up-to-date information on labor market trends, skills in demand, and career paths, ideally as part of the curriculum.		Promotional brochures of manufacturing companies, catalog of indemand skills.	Production analysis, survey, interviews.	Since 2024.		Human resources employers, educational organizations.
2.7.4		Lack of systematic leadership: Although some initiatives exist, such as "open days" and professional weeks, they are often seen as inadequate and it often seems that representatives of the business sector are absent.	Integrate career guidance with employment services: Link career guidance services more closely with employment assistance and recruitment services.		Organization of career guidance activities with the participation of employment assistance and recruitment services.	Survey, interviews, analysis of professions.	Since 2024.		Educational institutions, employment assistance and recruitment services.
2.7.5		Inadequate career guidance: In-sufficient career counseling and job coaching in educational institutions contribute to higher dropout rates and disconnection from the labor market. Insufficient involvement of public employment services during the schooling phase.	Strengthen counseling services: Introduce career guidance and career coaching services in educational institutions and develop partnerships with public employment services for ongoing support throughout the transition from school to work.		Implemented career guidance and career coaching services, partnerships with state employment services.	Survey, interviews, analysis of professions.	Through-out the transition from study to work.		Public schools, employment assistance and recruitment services.
2.7.6		Insufficient resources for career guidance: There is a notable shortage of qualified career guidance specialists in educational institutions and a weak link between education and industry practice.	Strengthen career guidance: Invest in training career guidance specialists and develop strong partnerships between educational institutions and industries for experiential learning opportunities. In addition to psychologists, the pool of experts should include HR professionals and experts with practical experience from the private sector.		Trained staff with practical experience in career guidance as a result of internships in manufacturing.	Interviews during the internship, analysis of professions.	Throughout the transition from study to work		Educational institutions, psychologists HR professionals and experts with practical experience from the private sector

TOPIC 2.8: Limited role of the business sector

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.8.1	High to average.	In policymaking: Private sector participation in law and policy making is insufficient. The Republican Council, where all the chairpersons of the Sectoral Councils meet and collectively seek solutions to problems, the private sector is virtually unrepresented.	Increase participation in policymaking: Encourage and facilitate the active participation of the private sector in legislative and policy-making processes.	Strengthen private sector influence and coparticipation in Uzbekistan's economic policymaking (e.g., by reforming the systems and status of chambers) with a focus on creating a unified advocacy platform, strengthening public private partnerships in the development of vocational education, and ensuring equal incentives for businesses in all regions to align with and drive national labor market and economic growth strategies.	Indicators of private sector participation in graduate employment, policy development, amendments to regulations, existence and maintenance of a unified advocacy platform. Draft and final versions of documents posted on government portals and on the web-sites of ministries and agencies.	Survey, analysis of private sector participation, interviews. Number of views and recommendations made on government portals, as well as on the web-sites of ministries and agencies.	As of 2024 (20 working days).	Expenditures under the "Development of a unified advocacy platform" project.	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan Ministry of Employment and Poverty Reduction, State educational institutions, representatives of the private sector.
2.8.2		Weak organizational structure: Commercial structures such as chambers and associations are perceived as weak and ineffective in articulating sector needs and responsibilities.	Strengthen organizational capacity: Develop business chambers and associations and enhance their capacity to effectively represent and advocate for private sector interests. Some of the sector-affiliated chambers are very active and well developed. They could serve as a driving force and role model. A chamber of commerce system similar to the German one could help strengthen the position of chambers of commerce as a driver of economic development.		Roles of the Chamber of Commerce and Industry, trade unions and other participants in the National Qualification System. Consulting and representing the interests of domestic and foreign companies in the labor market.	Survey, participation analysis, interviews, analysis of regulatory documents. Electronic data base of companies and employees working in them.	Since 2024 (on demand)	Expenditures under the "Representing and Advocating for the Private Sector" project.	Ministry of Digital Technologies of the Republic of Uzbekistan Ministry of Employment and Poverty Reduction, State educational institutions, representatives of the private sector.
2.8.3		Uncoordinated government incentives: While regions such as Karakalpakstan offer attractive conditions for business, differences in tax incentives and government support between regions such as Tashkent can affect the business climate. The worse the natural conditions, the more attractive the conditions for business. Otherwise, all business will be concentrated only in the capital.	Harmonization of incentives: a) Work towards a standardized system of government incentives to create a fair business environment across regions. b) Focus on all sectors, not just fast-growing sectors (e.g. ICT/green economy). c) Involve responsible ministries in the process. d) Policies that could offer financial incentives to companies hiring young graduates should be introduced.		Roles of the business sector in the regions, new government incentives to create a fair business environment in the regions, and financial incentives for companies hiring young graduates. Number of companies and employees in climatically unfavorable zones of the Republic of Uzbekistan in percentage ratio compared to favorable natural conditions.	Analyzing the business environment of private sector participation in graduate employment, survey, interviews. Electronic database of companies and employees working in them.	from 2024 Quarterly, annually.	Expenditures under the "Establishing a Fair Business Environment in Different Regions to Support Graduates' Employment" project.	Ministry of Employment and Poverty Reduction, Institute of Labor Market Studies, business chambers and associations, regional professional qualifications councils, private sector.
2.8.4		Limited involvement in VET development: The business sector demonstrates a lack of involvement in VET-related curriculum development and skills needs assessment, resulting in potential mismatch with labor market requirements.	Increase engagement: Request feedback from businesses after training programs have been developed and keep them informed about content development.		Indicators of evaluation of higher and professional institutions by the business sector. VET-related training programs developed on the basis of professional standards.	Analysis of professional skills, survey, interviews. Public portals, websites of relevant ministries and agencies.	from 2024 Annually	Expenditures under the "Development of indicators for evaluation of higher and professional institutions by the business sector" project.	Ministry of Employment and Poverty Reduction, Institute for Labor Market Research, and representatives of the business sector.

TOPIC 2.8: Public-PrivatePartnerships (PPPs)

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.8.5	High to average.	A fragmented approach to PPPs: There is a need for a more structured PPP frame-work that can guide cooperation between government and the private sector in a more systematic and sustainable manner.	Develop a PPP framework: For malize a compre-hensive PPP frame-work that includes clear guidelines, roles and responsibilities for both public and private participants.	The strategic objective is to create an en-abling environment for PPPs that encourages coopera-tion and investment by the private sector. By setting a clear framework providing at-tractive incentives and empow-ering stakeholders, PPPs can be used to achieve development goals. This aims to optimize re-souce allocation, stimu-late innovation and create jobs.	Guiding principles, roles and responsi-bilities of public and private actors in graduate employment.	Analysis of the role of participants, survey, interviews, field trip.	From 2024.	Expenditures on the "PPP Structure For-malization for Graduate Employment Organization" project.	Ministry of Employment and Poverty Reduction, Institute for Labor Market Research, private sector representa-tives.
2.8.6		Insufficient incentives: The private sector often lacks sufficient incentives to participate in PPPs, especially in non-traditional sectors such as green initiatives.	Enhancing in-centives: Create a more attractive environment for PPPs by providing tax breaks, subsidies or other financial incentives to attract the private sector, especially in priority areas such as infrastructure develop-ment and graduate employment.		Terms for PPPs (tax incentives, subsidies or other financial incentives) to involve the private sector in infrastructure develop-ment and employment of graduates. Targeted provision of social services.	Survey of private sector representa-tives, interviews. Electronic database (constantly updated).	From 2024 Monthly		Ministry of Employment and Poverty Reduction, Institute for Labor Market Research, private sector representa-tives.
2.8.7		Limited capacity building: There is a gap in ca-pacity building of both public and private organizations to participate effectively in PPPs, which limits the potential for successful partnerships.	Strengthen capacity building: Introduce training and capacity building programs (e.g., through donors) for government officials and private sector managers to enhance their PPP-related skills and knowledge.			Survey of public and sector participants, interviews.	From 2025.	With financial support from donors.	Ministry of Employment and Poverty Reduction, Institute for Labor Market Research, private sector representa-tives.

TOPIC 2.9: ICT and Green Jobs

2.9.1	High to average.	Underdeveloped green jobs market: The concept of developing a green economy through moderniza-tion using environmentally friendly technologies is not yet widely accep-ted in Uzbekistan, which limits the creation of green jobs.	Green technical and vocational education and training (TVET): Develop TVET skills and employment opportunities, possibly through inter-national partnerships. Link with other government policies and work out synergies (e.g. with the CO2 reduction policy until 2030).	The strategic objective should focus on building a skilled workforce ready for ICT and green jobs by modernizing education and training programmes and investing in the ne-cessary infrastructure. This includes developing ICT-oriented educational content with industry leaders, promoting environmentally sustainable practices across all sectors, and ensuring inclusive access to ICT education and employment opportu-nities. The government should also focus on creating an entrepreneu-rial environment that en-courages innovative green businesses and ICT startups.	Indicators for asses-sing green jobs and green technologies, assessing platform employment from an environmental perspective, green competencies.	Survey, analysis of activities.	Since 2024.	Expenditure on the "Skills development of TVET graduates to increase employability in green jobs, with elabora-tion of synergies with the green econ-omy" project.	Ministries of Employment and Poverty Reduction, Institute for Labor Market Research, manufac-turing enterprises.
2.9.2		ICT skills shortage: There is a strong mismatch between the skills acquired through formal education and the skills sought by employers in the ICT sector, resulting in a skills deficit.	ICT skills development: Aligning curricula with market demands for ICT skills and en-couraging private sector partic-ipation in the generation and delivery of educational content.		Modernization of professions to include digital competencies	Survey, analysis of professional activity.	Since 2024.	Expenditures under the project "Moderniza-tion of profes-sions to inclu-de digital competencies"	Ministries of Digital Technology, Ministries of Employment and Poverty Reduction, Institute of Labor Market Studies, Sector Skills Councils

Gender Sensitive National Action Plan for the Employment of Graduates of the Vocational Education System of Uzbekistan

No	Priority	Identified problems	Actions to be taken	Strategic goals	KPIs	Monitoring system	Timeframe	Budget	Executor
2.9.3	High to average.	Limited ICT infra-structure: Some areas, especially in rural areas, lack the necessary ICT infrastructure, which limits education and employment opportunities in the sector.	Invest in infrastructure: Invest in ICT infrastructure to facilitate the growth of the ICT sector and support relevant education programs, providing access in both rural and urban areas.	Collaborating with international technology and environmental experts, creating a culture of innovation and a favorable ecosystem for entrepreneurs and businesses in these sectors will contribute to timely results. Another goal is not only to create a robust labor market in these sectors, but also to address broader economic and environmental challenges through technological and sustainable solutions.	Methods of ICT training in the workplace.	Survey, analysis of professional activity.	Since 2024.	Expenditures under the "Digital Skills at Work in Remote Regions" project.	Ministries of Digital Technology, Ministries of Employment and Poverty Reduction, Institute of Labor Market Studies, Sector Skills Councils.
2.9.4		Unexplored potential of advanced technologies: The potential benefits of artificial intelligence and ICT in enhancing job search and training programs are not fully realized, leaving a significant gap in skills development and market readiness.	Use advanced technologies for employability: a) Collaborate with technology companies to integrate artificial intelligence and ICT into job search platforms and training programs. b) Launch pilot projects to demonstrate the effectiveness of these technologies in bridging the skills gap, and the results will be widely disseminated to encourage adoption.		Collaborating with technology companies to integrate artificial intelligence into job search platforms and training programs, launching a pilot project to integrate artificial intelligence into job search platforms.	Survey, analysis of professional activity with implementation of artificial intelligence.	Since 2024.	Expenses on the "Implementation of Artificial Intelligence into Job Search Platforms" pilot project.	
2.9.5		Limited access to new technologies: Students and the current workforce have limited access to new ICT and green technologies.	Curriculum development for new technologies: Introduction of specialized modules on new technologies and sustainable development in educational institutions.		Educational programs for the implementation of blended learning.	Survey, analysis of professional and digital learning skills.	Since 2024.	Expenditure on the "Development of specialized blended learning modules" project.	Ministries of Higher Education, Science and Innovation, Institute for Labor Market Research, higher and professional educational institutions.
2.9.6		Inadequate research and development (R&D): Uzbekistan lacks the investment in R&D in green technology and ICT innovation that is needed to move these sectors forward.	Investment in R&D: Increase government and private sector investment in R&D in ICT and sustainable technologies, possibly through tax incentives or government subsidies.		Government and private sector investment in ICT and sustainable technology R&D.	Survey, analysis, interviews, field visits.	Since 2024.	By means of tax incentives or government subsidies.	Ministry of Economy and Finance, private sector.



For notes

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.

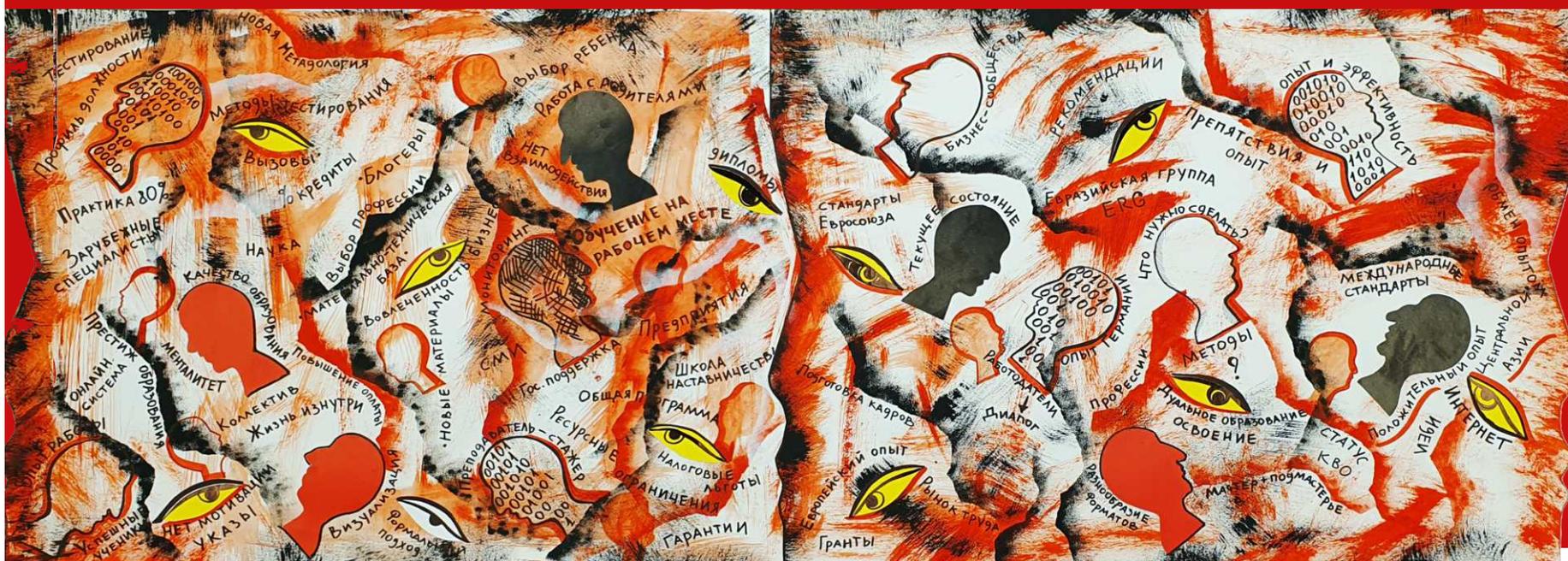
ВАЛЬТРАУД ГЕРИГ

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УЗБЕКИСТАНА,

С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ





Implemented by:
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Министерство высшего
образования,
науки и инноваций
Республики Узбекистан

ВАЛЬТРАУД ГЕРИГ

**НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ
ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ УЗБЕКИСТАНА,
С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ**

Ташкент 2024

Опубликовано

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Зарегистрированные офисы

Бонн и Эшборн, Германия

Поддержка процесса реформирования и модернизации в системе профессионального образования Узбекистана (TexVET)

ул. Чимкентская 7А, Ташкент

Узбекистан

Телефон +998 71 280 67 51

www.giz.de

Национальный план действий призван стимулировать преобразующиеся изменения в сфере профессионального образования и обучения (ПОО) и способствует созданию среды, в которой как мужчины, так и женщины в равной степени смогут участвовать в процессе трудоустройства. Действия обозначенные в рамках рекомендуемых направлений помогут партнерам проекта в реализации практических мер в сфере подготовки кадров для рынка труда.

По состоянию на

Июль 2024

Отпечатано в

Дизайн / Макет

Марина Пронина

Иллюстрации

Марина Пронина

Перевод

Вальтрауд Гериг, Елена Сабирова, Шаходат Бобокулова

Координация

Елена Сабирова

Мнения, изложенные в этом руководстве, полностью принадлежат автору(ам) и не обязательно отражают взгляды и официальную политику GIZ.



Вальтрауд Гериг - немецкий эксперт в области коммуникации, развития потенциала и взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Имея степень магистра в области медиа и коммуникационных наук, а также восточнославянских исследований, она обладает более чем 30-летним опытом работы в проектах в Восточной Европе, регионе MENA, на Балканах и в Африке. Она обладает глубокими знаниями культур стран СНГ, в особенности Центральной Азии. Ее опыт включает в себя разработку стратегических документов в области профессионального образования и обучения (ПОО) и разработку стратегий по продвижению ПОО.

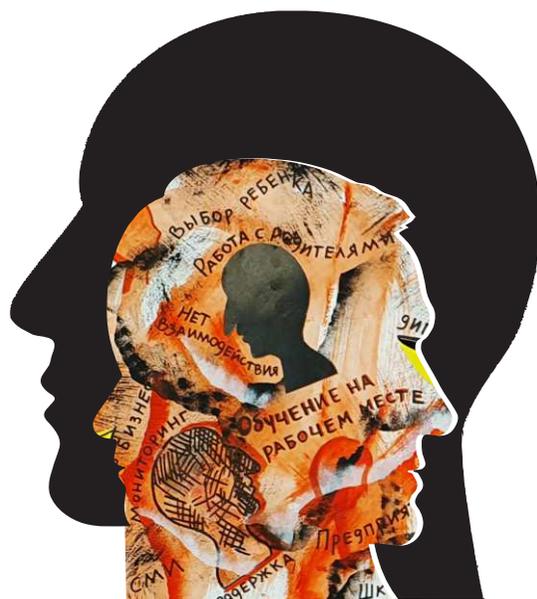


Содержание

<u>СОДЕРЖАНИЕ</u>	45
<u>СОКРАЩЕНИЯ</u>	48
1 <u>СПРАВОЧНАЯ ИНФОРМАЦИЯ И ВВЕДЕНИЕ</u>	49
2 <u>ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ</u>	50
2.1 Вовлечение заинтересованных сторон и руководство	50
2.2 Документация, сбор и анализ данных	51
2.3 Женщины и занятость	52
2.4 Коммуникация и аутрич	54
2.5 Правовая база и государственная поддержка	55
2.6 ПОО, дуальная система и развитие навыков	56
2.7 Профориентация	57
2.8 Бизнес - сектор и ГЧП	58
2.9 ИКТ и «Зеленые рабочие места»	60
3 <u>ПЛАН ДЕЙСТВИЙ</u>	62

**Ваше призвание - там, где потребности мира
соответствуют вашим талантам.**

Аристотель



Предисловие

Национальный план действий направлен на поддержку существующих политических мер, новых инициатив, обеспечивающих выпускникам системы профессионального образования и обучения (ПОО) расширенные возможности трудоустройства на основе конкретных требований экономики. Национальный план действий призван стимулировать преобразующиеся изменения и способствует созданию среды, в которой как мужчины, так и женщины в равной степени смогут участвовать в процессе трудоустройства.

В разработке Национального плана действий участвовали ключевые стейкхолдеры проекта, такие как Министерство высшего образования, науки и инноваций, Министерство занятости и сокращения бедности, Федерация профсоюзов, Торгово - промышленная палата и другие.

План состоит из 9 приоритетных направлений, обозначенных стейкхолдерами, где рассматривается статус-кво, обозначены проблемы и даны рекомендации, как на политическом уровне, так и на уровне реализации.

А именно:

1. Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление взаимоотношениями
2. Доступность документации о рынке труда и возможностям трудоустройства
3. Женщины и занятость
4. Коммуникация и информационно - просветительская деятельность
5. Правовая база и государственная поддержка
6. Профессиональное образование и обучение (ПОО) и Дуальная система
7. Профессиональная ориентация и построение карьеры
8. Роль бизнес - сектора: государственно - частное партнерство
9. Информационно -коммуникационные технологии

Мы надеемся, что рекомендации, изложенные в Национальном плане, помогут партнерам проекта в реализации Стратегии «Узбекистан - 2030», предусматривающей реализацию практических мер в сфере образования и трудоустройства в том числе.

Маттиас Клингенберг, руководитель проекта





Сокращения

ADB	Азиатский банк развития
AI	Искусственный интеллект
CCG	Республиканский центр профориентации и психолого-педагогической диагностики студентов
GIZ	Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ) GmbH
GoU	Правительство Узбекистана
ICT	Информационные и компьютерные технологии
ILMR	Институт исследований рынка труда при МЗСБ
ILO	Международная организация труда
IDVE	Институт развития профессионального образования (при МВОНИ)
IT	Инвестиционный центр при Министерстве цифровых технологий Узбекистана
LMA	Агентство внешней трудовой миграции
MITC	Министерство цифровых технологий Узбекистана
MEPR	Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан
MHESI	Министерство высшего образования, науки и инноваций Узбекистана
MPSE	Министерство дошкольного и школьного образования Республики Узбекистан
NAPE	Национальный план действий в области занятости, учитывающий гендерные аспекты
NEET	(Not in Education, Employment or Training: Не в сфере образования, трудоустройства или профессиональной подготовки
NGO	Негосударственная организация
NQF	Национальная система квалификаций
PECA	Профессиональное образование для секторов экономического роста в ЦА, GIZ-Project
SSC	Отраслевой совет по навыкам
SISQE	Государственная инспекция по надзору за качеством образования
TA	Текстильная ассоциация
TechVET	Поддержка процесса реформирования и модернизации системы ПОО
TU	Профсоюз
TVET	Техническое и профессиональное образование и профессиональная подготовка
USAID	Агентство США по международному развитию
VET	Профессиональное образование и переподготовка
UNDP	Программа развития Организации Объединенных Наций
UNESCO	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
UNICEF	Чрезвычайный фонд защиты детей Организации Объединенных Наций
WB	Всемирный банк

1 Справочная информация и введение

Обширные теоретические исследования и содержательные выводы из интервью и дискуссий, проведенных во время миссии в Узбекистан в декабре 2023 года в рамках проекта GIZ «Поддержка процесса реформирования и модернизации системы профессионального образования Узбекистана» (далее: TechVET) результатом которых стало составление данного отчета. Этот отчет и связанные с ним подробные выводы служат основой для разработки «Национального плана действий по трудоустройству выпускников системы ПОО в Узбекистане с учетом гендерных факторов» (далее: NAFE или План действий). В частности, Национальный план действий будет направлен на поддержку существующих политических мер, новых инициатив и мероприятий, обеспечивающих молодым выпускникам сектора профессионального образования расширенные возможности трудоустройства.



Этот План призван стимулировать преобразующие изменения, способствуя созданию среды, в которой как мужчины, так и женщины могут в равной степени участвовать в трудовой деятельности и преуспевать, внося тем самым значительный вклад в социально-экономическое развитие страны с особым упором на текстильную отрасль. Перед составлением Плана действий приводится краткое описание выявленных приоритетных областей, отраженных в Планах действий. Каждая приоритетная область кратко объясняется и завершается двумя вариантами политики. На данный момент существует План действий, состоящий из: приоритетных областей / выявленных проблем / действий, которые необходимо предпринять / приоритетного уровня реализации (разделенного на высокий / средний / низкий). Первоначально данный документ служил документом для обсуждения, изложенных в нем приоритетных направлений. На втором этапе обсуждения в План были внесены следующие пункты:

- 1. Поддающиеся количественной оценке целевые показатели:** конкретные, измеримые цели для эффективного отслеживания прогресса.
- 2. Временные рамки:** четкие временные рамки для каждого действия, чтобы облегчить мониторинг и подотчетность.
- 3. Распределение ресурсов:** детализация ресурсов, необходимых для каждого действия, включая бюджетные соображения и человеческий капитал.
- 4. Ответственные организации/заинтересованные стороны:** обозначение ответственных организаций, отвечающих за выбранные виды деятельности.

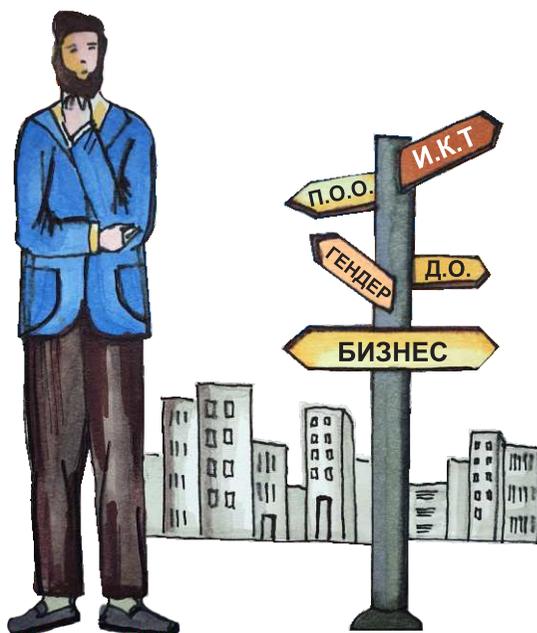
Нижеперечисленные пункты, также могут быть внесены в План при необходимости:

- 5. Оценка воздействия:** механизмы оценки воздействия реализуемых действий на гендерное равенство и возможности трудоустройства
- 6. Тематические исследования:** интеграция успешных тематических исследований или пилотных программ, чтобы продемонстрировать потенциальную эффективность.

7. Технологическая интеграция: обозначена роль технологий в модернизации систем образования и профессиональной подготовки, улучшении управления данными и содействии взаимодействию с заинтересованными сторонами. В настоящий момент достигнута предварительная договоренность о разработке и реализации конкретных мероприятий, которые предлагаются в плане действий, выше упомянутые критерии добавлены и даже могут быть расширены в будущем. Все используемые и идентифицированные документы и информация доступны на виртуальной платформе. Вся информация находится в общем достоянии. Библиография, использованная для составления отчета также доступна на платформе.

2 Приоритетные области

Ниже кратко изложены приоритетные области с целями политики.



2.1 Вовлечение заинтересованных сторон и руководство

Эффективное вовлечение заинтересованных сторон, управление взаимоотношениями и руководство над этим в рамках Национального плана действий по трудоустройству выпускников системы ПОО с учетом гендерных аспектов (NAPE) для Узбекистана имеют решающее значение как для развития экосистемы сотрудничества, которая предполагает вклад широкого круга различных заинтересованных сторон в реализацию NAPE, так и связанных с ней требований политики.

Создание всеобъемлющей карты заинтересованных сторон является основополагающим шагом на пути к пониманию и эффективному вовлечению всех сторон, вовлеченных в реформы рынка труда и образования. Эта карта послужила инструментом для уточнения ролей, обязанностей и интересов, способствуя лучшей координации и сотрудничеству между заинтересованными сторонами.

Совершенствование систем управления информацией - еще одно важное действие, обеспечивающее прозрачный и эффективный обмен данными и аналитическими данными, что способствует принятию обоснованных решений и разработке политики.

Более того, управление сосредоточено на обеспечении согласованности действий со стороны предложения (поставщиков услуг в области образования и профессиональной подготовки) и спроса (работодателей) на рынке труда. Это включает в себя создание стратегического руководящего комитета и платформ сотрудничества для обмена знаниями, которые необходимы для преодоления разрыва между навыками, предлагаемыми системой образования, и навыками, востребованными на рынке труда. Также рекомендуется модернизировать аналитический центр для прогнозирования будущих тенденций на рынке труда, позволяющий осуществлять упреждающее планирование и адаптацию к меняющимся экономическим условиям. В настоящий момент этим занимается Институт исследования рынка труда при Министерстве занятости и сокращения бедности.

Определение приоритетов в этих областях отражает целостное понимание того, что устойчивая занятость и реформы рынка труда в Узбекистане зависят от подхода с участием многих заинтересованных сторон, который подчеркивает четкую коммуникацию, общие цели и учет различных точек зрения. Стратегический акцент на управлении заинтересованными сторонами в NAPE подчеркивает необходимость синергетической и инклюзивной структуры для решения проблем трудоустройства и рынка труда в Узбекистане.

Политическая цель 1:

Разработать комплексную программу для вовлечения всех заинтересованных сторон в экосистему трудоустройства, включая правительство, частный сектор, научные круги и гражданское общество. Эта программа будет включать регулярные консультационные форумы, официальные и неформальные консультации, совместные инициативы и прозрачные каналы коммуникации для обеспечения того, чтобы голос каждой заинтересованной стороны был услышан и интегрирован в разработку политики и программ.

Политическая цель 2:

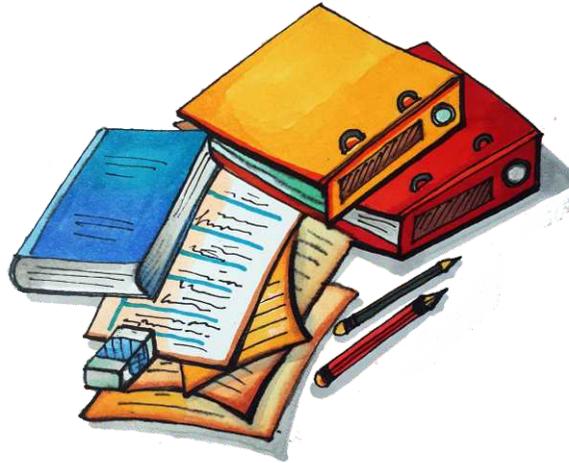
Поддержать аналитический центр, деятельность которого направлена на исследование и прогнозирование глобальных будущих тенденций и потребностей, прогнозирование развития событий на ближайшие десятилетия. Эта инициатива послужит основой для разработки политики и учебных программ, гарантируя, что рабочая сила будет обладать соответствующими навыками для потенциально возникающих отраслей и технологических достижений, тем самым улучшая соответствие результатов образования требованиям рынка труда.



2.2 Документация, сбор и анализ данных

Сбор и анализ документации и данных имеют решающее значение для выработки обоснованной политики и эффективного мониторинга инициатив по обеспечению занятости.

В этой области основное внимание уделяется созданию надежных и централизованных механизмов сбора, анализа и распространения данных о рынке труда и образования для обеспечения того, чтобы политика и программы основывались на фактических данных и соответствовали реальным потребностям рынка труда. Помимо этого, возникает вопрос доступности заинтересованных сторон к **недавно опубликованному большому количеству** отчетов и статей, посвященным таким темам, как рынок труда, возможности трудоустройства, гендерным темам, проблем молодежи в Узбекистане, ПОО и многим другим, хорошо проработанным и подготовленным различными донорами? Документация и сбор данных служат основой для понимания динамики рынка труда, выявления пробелов в навыках и образовании, а также оценки воздействия программ трудоустройства. Отсутствие всеобъемлющих и надежных данных может привести к ошибочной политике и инициативам, которые не в состоянии решить основные проблемы, стоящие перед рынком труда в Узбекистане.



Следовательно, расширение возможностей сбора и анализа данных имеет жизненно важное значение для разработки целевых мероприятий, которые могут улучшить возможности трудоустройства, особенно для уязвимых групп, таких как женщины и молодежь. Системный подход к документации и сбору данных также позволит заинтересованным сторонам отслеживать прогресс, оценивать эффективность реализуемых стратегий и вносить необходимые коррективы. Этот непрерывный цикл обратной связи необходим для постоянного совершенствования политики и программ, гарантируя, что они остаются актуальными и будут реагировать на меняющиеся условия рынка труда. Подготовленная информация и отчеты должны быть доступны в режиме онлайн для всех заинтересованных лиц.

Политическая цель 1:

Национальная информационная система по рынку труда (NLMIS: National Labor Market Information System): Создать всеобъемлющую NLMIS, которая централизует данные о рынке труда и образовании из различных источников, включая правительственные базы данных, опросы частного сектора и академические исследования. Эта система будет обеспечивать анализ данных в режиме реального времени для обоснования политических решений, разработки программ и вмешательства заинтересованных сторон, обеспечивая основанный на данных подход к улучшению возможностей трудоустройства и удовлетворению потребностей рынка труда.

Политическая цель 2:

Лаборатория политических инноваций на основе данных: Создать лабораторию политических инноваций на основе данных, чтобы объединить политиков, исследователей и практиков в использовании информации о рынке труда для разработки передовых стратегий трудоустройства. Лаборатория будет выявлять, тестировать и расширять инициативы, основанные на фактических данных, культивируя дальновидный подход к трудоустройству. В то же время инициативы по повышению информационной грамотности обеспечат формирование обоснованных учебных программ и политики.

2.3 Женщины и занятость

Проблемы, с которыми сталкиваются женщины на рынке труда в Узбекистане, являются приоритетными. Текущая ситуация высвечивает несколько ключевых проблем, включая значительное гендерное неравенство в сфере труда, когда женщины составляют более половины населения в возрасте 16 лет и старше, но представляют меньшую долю занятой рабочей силы. Эта недопредставленность усугубляется различиями в заработной плате, когда женщинам часто платят меньше, чем мужчинам за аналогичную работу, и глубоко укоренившимися культурными и социальными нормами, которые ограничивают участие женщин в сфере труда, часто ограничивая их ролями, сосредоточенными на домашних обязанностях и уходе за детьми. Переходу женщин от образования к трудоустройству препятствуют многочисленные препятствия, такие как недостаточная квалификация, ограниченные местные возможности трудоустройства, низкая географическая мобильность и неравенство в предпринимательской деятельности.

Чтобы противостоять этим вызовам, в NAPE излагается многогранный подход, направленный на создание рынка труда, который был бы одновременно инклюзивным и поддерживал участие женщин в экономической деятельности. Это включает в себя развитие инфраструктуры и политики в поддержку ухода за детьми и престарелыми, что позволит женщинам более полно участвовать в трудовой деятельности. Устранение различий в заработной плате посредством политики, обеспечивающей равную оплату за равный труд, является еще одним важным шагом наряду с усилиями по борьбе со стереотипами и содействию более всеобъемлющему пониманию роли женщин в обществе и экономике.

Повышение квалификации и уровня образования женщин, особенно в развивающихся секторах, имеет важное значение для их подготовки к работе. В плане также подчеркивается необходимость адресной поддержки женщин - предпринимателей, включая доступ к финансированию, программам наставничества и сетевым возможностям, для преодоления барьеров, с которыми они сталкиваются.

🔄 Политическая цель 1:

Усиление поддержки по уходу за детьми и престарелыми: Реализация политики и усовершенствование инфраструктуры для существенного расширения доступа к недорогим услугам по уходу за детьми и престарелыми, что позволит женщинам более полно участвовать в трудовой деятельности, не жертвуя семейными обязанностями.

🔄 Политическая цель 2:

Комплексная поддержка женского предпринимательства:

Разработать программу, предлагающую финансовую помощь, бизнес - наставничество и сетевые возможности, специально разработанную для женщин-предпринимателей, направленную на преодоление барьеров для входа и достижения успеха в бизнесе.





2.4 Коммуникация и аутрич (информационно - разъяснительная работа)



Эта приоритетная область подчеркивает необходимость надежных коммуникационных стратегий для эффективного распространения информации о существующих механизмах государственной поддержки, инициативах по повышению занятости и растущих возможностях в новых секторах экономики. В нем также подчеркивается необходимость активного рассмотрения и демонтажа социальных норм и барьеров, которые непропорционально влияют на доступ женщин к рынку труда и их участие в нем.

Такие кампании должны быть направлены на то, чтобы бросить вызов существующим стереотипам и продвигать более широкое представление о работе и экономическом вкладе, подчеркивая решающую роль, которую женщины играют в экономической структуре Узбекистана. Эффективное выполнение коммуникационных и аутрич - стратегий предполагает комплексный подход, который использует современные цифровые платформы, традиционные медиа - каналы и вовлечение сообщества для обеспечения того, чтобы информация была не только доступной, но и находила отклик у разнообразной аудитории, включая маргинализованные и недостаточно обслуживаемые сообщества.

Комплексная коммуникационная стратегия направлена на формирование хорошо информированной общественности, которая может в полной мере использовать доступные службы поддержки и признавать ценность инклюзивных и устойчивых возможностей трудоустройства. Помимо повышения осведомленности, эти кампании также служат платформой для демонстрации историй успеха, обмена передовым опытом и освещения ощутимых преимуществ разнообразных и инклюзивных экосистем занятости. Уделяя приоритетное внимание четкой, всеобъемлющей и действенной коммуникации, план направлен на то, чтобы устранить информационные пробелы, наделить людей знаниями и создать более благоприятную и инклюзивную среду для повышения возможностей трудоустройства в Узбекистане.

Политическая цель 1:

Интегрированная коммуникационная платформа: Разработать цифровую платформу для централизации и упрощения доступа к услугам государственной поддержки, вакансиям, вебинарам, обучающим молодых выпускников тому, как устроиться на работу и т.д., и обеспечения того, чтобы информация доходила до слоев молодежи и, в частности, женщин.

Политическая цель 2:

Стратегические кампании по повышению осведомленности: Запустить целевые кампании для повышения осведомленности о доступных услугах поддержки, важности зеленой экономики и развития услуг ИКТ, а также для оспаривания общественных норм, препятствующих участию женщин в сфере труда, используя различные каналы СМИ для охвата разнообразной аудитории.

2.5 Правовая База и государственная поддержка

Приоритетные области правовой базы и существующей государственной поддержки сосредоточены на решении проблем и использовании возможностей для повышения возможностей трудоустройства и эффективности рынка труда. Это включает пересмотр трудового законодательства для поддержки современных методов трудоустройства, таких как системы дуального образования, и совершенствование законодательной базы для создания рабочих мест. Также подчеркивается важность укрепления Советов по профессиональным навыкам и поддержки образовательных инициатив с законодательной поддержкой. Цель состоит в том, чтобы создать правовую среду, способствующую готовности к рынку труда и приведению ее в соответствие с международными стандартами. Что касается существующей государственной поддержки, то акцент делается на повышении осведомленности и доступе к Активным программам на рынке труда (ALMP), улучшении онлайн-платформ для получения информации о вакансиях и поддержке предпринимательских инициатив среди молодежи. Особое внимание уделяется преодолению информационного разрыва и оказанию индивидуальной поддержки для эффективного привлечения женщин к трудовой деятельности, признавая роль правительства в обеспечении образования и создании благоприятных условий для трудоустройства.



Политическая цель 1:

Пересмотреть и усовершенствовать правовую базу: Укрепить и расширить существующую правовую базу, поддерживающую возможности трудоустройства и динамику рынка труда, обеспечивая соответствие современным практикам трудоустройства и международным стандартам своевременно и оперативно

Политическая цель 2:

Расширять и продвигать программы государственной поддержки: Расширить сферу действия **Активных программ на рынке труда**, включив в них обучение цифровым навыкам, поддержку предпринимательства и целевые инициативы для женщин и молодежи, повышающие их возможности трудоустройства и участия на рынке труда. В то же время следует всячески поощрять эту деятельность.



2.6 ПОО, Дуальная система и развитие навыков

Профессиональное образование и обучение (ПОО), Дуальная система и развитие навыков можно рассматривать как одну из приоритетных областей, поскольку все эти темы дополняют друг друга. Результаты обучения должны быть согласованы с требованиями рынка труда. В этой приоритетной области признаются проблемы устаревших программ обучения, недостаточного участия частного сектора и отсутствия комплексного подхода к развитию навыков. NAPE предлагает обновить программы ПОО с учетом потребностей современной отрасли, развивать сотрудничество между учебными заведениями и предприятиями, а также продвигать обучение на протяжении всей жизни и практическую подготовку.

Цель состоит в том, чтобы создать отзывчивую и динамичную систему ПОО, которая готовит людей к текущим и будущим рынкам труда, сокращая несоответствие навыков и повышая возможности трудоустройства, особенно среди молодежи.

Следует модернизировать программы ПОО, расширять сотрудничество между учебными заведениями и частным сектором и поощрять обучение на протяжении всей жизни. Многие уже было сделано благодаря участию доноров, например: с помощью GIZ и других, но все же существует необходимость в постоянной поддержке. Этот подход направлен на устранение несоответствия навыков и улучшение возможностей трудоустройства, особенно для молодежи, путем обеспечения того, чтобы результаты образования напрямую соответствовали текущим и будущим требованиям рынка труда. Для обеспечения того, чтобы результаты образования имели непосредственное отношение к текущему и будущему рынку труда, необходимы более комплексные усилия. Хотя трудовая миграция считается жизнеспособным способом трудоустройства молодежи, подготовка к работе за границей представляется недостаточной. Крайне важно активизировать усилия по Узбекистан - GIZ: Национальный план действий по трудоустройству, учитывающий гендерные аспекты NAPE V 1.0 (Проект) - 16.04.2024 6 овладению молодыми людьми знаниями и навыками, необходимыми для удовлетворения конкретных потребностей стран, в которых они будут работать и проживать.



Политическая цель 1:

Повысить актуальность учебных программ ПОО: Разработать и внедрить политику постоянного пересмотра и обновления учебных программ ПОО для обеспечения соответствия меняющимся отраслевым стандартам и потребностям рынка труда, способствуя формированию рабочей силы, обладающей соответствующими навыками.

Политическая цель 2:

Стимулировать повышение квалификации: Проводить политику стимулирования непрерывного развития навыков и повышения квалификации рабочей силы, уделяя особое внимание новым технологиям и секторам, чтобы обеспечить сохранение конкурентоспособности рабочей силы в условиях развивающейся глобальной экономики.

2.7 Профориентация

Важнейшей темой в центре обсуждения является профориентационная работа, которая необходима чтобы поддерживать выпускников в понимании процедур в поиске работы и чего ожидать при вступлении на новый жизненный этап. Акцент на профориентации является частью целостного подхода к трудоустройству и отражению реформ рынка труда. Это является стратегическим шагом для обеспечения того, чтобы выпускники системы профессионального образования в Узбекистане были хорошо подготовлены к требованиям современного рынка труда. Признавая необходимость в более структурированной и всеобъемлющей системе профориентации, план направлен на пересмотр существующего фрагментарного подхода, который часто оставляет молодых людей без четкого руководства или понимания реалий рынка труда.

Центральным элементом этого подхода является развитие надежной инфраструктуры. Интегрируя службы профориентации с учебными заведениями и агентствами по трудоустройству, план направлен на обеспечение плавного перехода учащихся от образования к трудоустройству, гарантируя, что они обладают не только необходимой академической квалификацией, но и реалистичным пониманием своих карьерных перспектив.

Еще одним важным аспектом стратегии профориентации NAFE является улучшение доступа к информации о рынке труда. В быстро меняющемся экономическом ландшафте важно, чтобы студенты и выпускники имели доступ к актуальной информации о востребованных навыках, новых секторах занятости и возможностях карьерного роста. Этому могут способствовать образовательные платформы, ярмарки вакансий и сотрудничество с лидерами отрасли, и гарантируя, что предоставляемые рекомендации актуальны и соответствуют текущим и будущим потребностям рынка. В плане также признается необходимость специальной подготовки специалистов по профориентации. Сюда входят не только традиционные консультанты, но и учителя, наставники и отраслевые практики, которые могут предложить ценные идеи и советы.

Политическая цель 1:

Общенациональная инициатива по консультированию по вопросам карьеры: внедрить общенациональную программу по подготовке и размещению консультантов по вопросам карьеры во всех учебных заведениях, уделяя особое внимание предоставлению персонализированных рекомендаций, информации о рынке труда и стратегиям выравнивания навыков.

Политическая цель 2:

Национальный портал профориентации: Создать комплексный онлайн - портал, на котором централизованы ресурсы, инструменты и информация о планировании карьеры, тенденциях рынка труда и возможностях получения образования, адаптированные к различным этапам академического и профессионального пути обучающегося.





2.8 Бизнес - сектор и ГЧП

Уделение внимания бизнес-сектору и инициативам государственно - частного партнерства (ГЧП) в рамках NAPE направлено на активизацию совместных усилий правительства и частного сектора по стимулированию экономического роста и возможностей трудоустройства в Узбекистане. Такой подход признает решающую роль делового сообщества в формировании динамичного рынка труда и важность создания благоприятных условий для процветания ГЧП.

Способствуя более активным отношениям сотрудничества между государственными структурами и частным бизнесом, план направлен на то, чтобы использовать сильные стороны и ресурсы обоих секторов для решения важнейших проблем на рынке труда, таких как несоответствие квалификации и необходимость развития инфраструктуры. Эта система сотрудничества призвана стимулировать инновации, повышать актуальность профессионального обучения и обеспечивать тесное соответствие результатов образования меняющимся потребностям экономики.

Более активную и решающую роль следует отводить различным палатам и ассоциациям. Система, аналогичная немецкому подходу, позволила бы им и частному сектору зарекомендовать себя в качестве сильных игроков в экономическом развитии. В некоторых секторах, таких как например текстильный сектор, ассоциация очень активна и ориентирована на будущее «Узтекстильпром» и могла бы служить образцом для подражания и движущей силой.



Политическая цель 1:

Усилить взаимодействие с частным сектором: Разработать политику формализации и поддержки участия частного сектора в выработке политики и профессионального обучения, включая создание консультативных советов и партнерских программ для обеспечения соответствия учебных программ потребностям отрасли и будущим тенденциям рынка труда и усиления роли Торгово-промышленной палаты и других ассоциаций, связанных с текстильным сектором.

Политическая цель 2:

Содействие государственно - частному партнерству в сфере профессионального обучения: Создать основу для укрепления сотрудничества между учреждениями ПОО и частным сектором с целью расширения возможностей практического обучения, стажировок и ученичества, гарантируя тем самым, что учащиеся приобретут практический опыт и навыки, востребованные работодателями.



2.9 ИКТ и зеленые рабочие места

Приоритетность зеленой экономики и ИКТ в рамках NAPE для Узбекистана направлена на использование потенциала возобновляемых источников энергии и экологически чистых технологий для создания новых рабочих мест, сокращения выбросов углерода и обеспечения долгосрочной устойчивости экономики.

Кроме того, сосредоточение внимания на ИКТ способствует повышению цифровой грамотности, расширению возможностей подключения и развитию квалифицированной рабочей силы, способной ориентироваться в требованиях быстро развивающегося технологического ландшафта.

Вместе эти сектора открывают путь к модернизации экономики Узбекистана, повышению экологической устойчивости и обучению рабочей силы навыкам, ориентированным на будущее.



Для достижения этой цели требуется многосторонний подход. Сектор зеленой экономики определен как ключевая область для развития с целью содействия экологически устойчивому экономическому росту и уже поддерживается посредством различных политических инициатив Правительства. Это включает в себя создание зеленых рабочих мест и модернизацию существующих отраслей промышленности с использованием зеленых технологий, чтобы они также стали конкурентоспособными на международном рынке. Инициативы могли бы включать разработку программ экологического технического и профессионального образования (TVET), увеличение инвестиций в зеленые технологии и укрепление международных партнерских отношений для поддержки этого перехода. Сектор информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) имеет признание за его потенциал стимулирования экономического роста и улучшения возможностей трудоустройства.

Решение проблемы нехватки квалифицированных кадров в области ИКТ имеет решающее значение, при этом особое внимание уделяется приведению образовательных программ в соответствии с потребностями рынка и поощрению участия частного сектора в разработке образовательного контента.

Инвестиции в инфраструктуру ИКТ необходимы для поддержки роста этого сектора и связанных с ним образовательных программ, обеспечивая доступ как в сельской, так и в городской местностях.

Оба сектора подчеркивают важность инновационных технологий для повышения эффективности поиска работы и программ обучения. Инициативы могли бы включать партнерство с технологическими компаниями для интеграции передовых технологий в платформы поиска работы и программы обучения, а также запуск пилотных проектов для демонстрации их эффективности в преодолении разрыва в квалификации.

При этом мощная донорская поддержка помогла бы предоставить необходимую экспертизу.

🏠 Политическая цель 1:

Зеленые инновации и развитие навыков: Реализовать национальную политику по развитию зеленых навыков среди рабочей силы, включая специализированное обучение в различных областях зеленых технологий. Особое внимание следует уделить текстильному и сельскохозяйственному секторам. Эта политика будет включать партнерские отношения с международными фирмами, занимающимися экологически чистыми технологиями, и учебными заведениями, например, поддержку со стороны доноров, для обновления учебных программ и предоставления возможностей для практического обучения.

🏠 Политическая цель 2:

Расширение инфраструктуры ИКТ и цифровая грамотность: Запустить комплексную программу по расширению инфраструктуры ИКТ, особенно в сельской местности и районах с недостаточным уровнем обслуживания, в сочетании с общенациональной кампанией по повышению цифровой грамотности. Эта политика будет сосредоточена на обучении, в частности, молодежи основным цифровым навыкам и поощрении предпринимательства в области ИКТ с особыми стимулами для стартапов, ориентированных на инновационные решения для устойчивого развития.



Для заметок

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.



3 План действий

ТЕМА 2.1: Взаимодействия с заинтересованными сторонами и управления взаимоотношениями

	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.1.1	Высокий	Отсутствие визуального отображения заинтересованных сторон: Отсутствует четкое разграничение ролей и ответственности заинтересованных сторон.	Визуальное отображение заинтересованных сторон: Разработайте всеобъемлющую карту заинтересованных сторон для уточнения ролей в секторах труда и образования, способствуя эффективному достижению консенсуса. Существует несколько инструментов, с помощью которых можно легко составить карту заинтересованных сторон, даже при наличии большого количества различных заинтересованных сторон. Например, XMind (очень хороший бесплатный), Miro, Microsoft Visio. Некоторые из них стоят дорого, но на них можно подписаться только на несколько месяцев. С помощью использования цифровых технологий люди могут участвовать в картировании заинтересованных сторон, находясь в разных местах и в любое время.	Создать всеобъемлющую, основанную на широком участии основу для формального и неформального взаимодействия заинтересованных сторон, которая обеспечивает прозрачное, ресурсоэффективное сотрудничество между правительством, частным сектором, гражданским обществом и международными донорами. Эти рамки будут уделять приоритетное внимание инклюзивности и диалогу, включая различные точки зрения, особенно молодежи и женщин, для информирования и продвижения стратегических, учитывающих гендерные аспекты реформ на рынке труда и образовательных инициатив для обеспечения устойчивой занятости в Узбекистане.	Упрощение бюрократических процессов и их цифровизация.	Функциональный анализ процессов организации взаимодействия заинтересованных сторон	2024-2026 гг.	В пределах расходов по проекту "Упрощение и цифровизация бюрократических процессов".	Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан, Министерство занятости и сокращения бедности
2.1.2		Плохое управление информацией: Информационные практики кажутся непрозрачными или устойчивыми, что снижает эффективность взаимодействия с заинтересованными сторонами.	Управление информацией: пересмотрите методы управления информацией для обеспечения прозрачности и долгосрочной жизнеспособности, улучшая результаты взаимодействия с заинтересованными сторонами.		Доступ к информации заинтересованных сторон, регистрация взаимодействия заинтересованных сторон.	Сводные отчеты в платформе занятости.	2024-2025 гг.	В пределах расходов по созданию платформы занятости.	Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан, Министерство занятости и сокращения бедности.
2.1.3		Нехватка государственных ресурсов: Государственные заинтересованные стороны ограничены нехваткой ресурсов, включая финансы, время и рабочую силу, что ограничивает их возможности для всестороннего взаимодействия; бюрократические процессы усугубляют эти проблемы.	Государственные ресурсы: Выделите достаточные ресурсы и упростите бюрократические процессы, чтобы обеспечить всестороннее взаимодействие правительства с заинтересованными сторонами. Поддержите модернизацию и реструктуризацию существующих рабочих процессов. Цифровизация процессов взаимодействия правительства с заинтересованными сторонами.		Упрощение бюрократических процессов и их цифровизация.	Функциональный анализ процессов организации взаимодействия заинтересованных сторон.	2024-2026 гг.	В пределах расходов по проекту "Упрощение и цифровизация бюрократических процессов".	Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан, Министерство занятости и сокращения бедности.
2.1.4		Дезорганизация бизнес-сектора: Существует разрыв между деятельностью бизнес-сектора по вопросам трудовой политики и официальными обсуждениями с соответствующими заинтересованными сторонами. Сектор, похоже, не осознает потенциал стратегических партнерств в отношении трудовой политики и механизмов занятости.	Бизнес-сектор организации: Создание организационных структур в бизнес-сообществе для активного участия в выработке политики и отраслевых дискуссиях. Следует соблюдать баланс между официальными и неформальными консультациями.		Количество отраслевых дискуссий по выработке политики занятости, баланс между официальными и неформальными консультациями.	Опрос, дискуссии, интервью.	2024 г.	В пределах расходов по организации дискуссий выработке политики занятости.	Министерство занятости и сокращения бедности, Институт исследований рынка труда.

Национальный план действий по трудоустройству выпускников системы ПОО Узбекистана с учетом гендерных аспектов

	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.1.5	Высокий	Институциональная разобщенность: Заявления о взаимосвязанности внутри государственных органов подрываются непоследовательной коммуникацией, например, в отношении новых образовательных инициатив.	Институциональный контакт: Внедряйте согласованные стратегии внутренней коммуникации в государственных учреждениях для эффективного распространения новых образовательных инициатив.		Перечень институциональных контактов между гос.учреждениями.	Дефектный акт по внутренней коммуникации в государственных учреждениях.	2024 г.	Расходы на составление дефектного акта.	Институт исследований рынка труда.
2.1.6		Координация действий доноров: По мере перехода Узбекистана к рыночной экономике потребность в эффективной и прозрачной координации действий доноров становится критически важной для обеспечения эффективного использования ресурсов и согласования целей.	Координация деятельности доноров: Укрепить существующую платформу координации деятельности доноров, стать более прозрачной и основанной на участии других заинтересованных сторон в области образования и развития рынка труда.		Наличие доноров и их участие в деятельности образовательного сектора и развития квалификаций в рынке труда.	Отчеты отраслевых советов по профессиональному квалификационному развитию.	2024-2025 г.		Отраслевые советы по профессиональному квалификационному развитию, Институт исследований рынка труда.
2.1.7		Консультации: На этапе диагностики часто упускается из виду важность взаимодействия с различными группами заинтересованных сторон, а не только с государственными учреждениями.	Расширение консультаций: Расширить этап диагностики, включив в него всесторонние консультации со всеми соответствующими группами заинтересованных сторон, обеспечивая устойчивость и принятие политики.		Проведенные консультации по политике занятости.	График проведения консультаций.	2024 г.		Отраслевые советы по профессиональному квалификационному развитию, Институт исследований рынка труда.
2.1.8		Слабый социальный диалог: Масштабы текущих консультаций с заинтересованными сторонами со стороны правительства, по видимому, не учитывают интересы значительной части населения, что может быть улучшено за счет привлечения большего числа ключевых участников политики.	Активный социальный диалог: Укреплять социальный диалог путем расширения участия ключевых субъектов политики, таких как профсоюзы, организации работодателей, а также гражданского общества в целом, в консультациях, а не только в процессе реализации.		Наличие и расширение ключевых субъектов политики, их участие в консультациях.	Опрос, интервью	2024 г.		Отраслевые советы по профессиональному квалификационному развитию, Институт исследований рынка труда.
2.1.9		Голоса молодежи отсутствуют: перспективы, проблемы трудоустройства и опыт молодежи, пытающейся войти в экономику, по-видимому, недостаточно представлены во взглядах и деятельности экономических субъектов.	Голоса молодежи: Учитывайте взгляды молодежи в консультациях с заинтересованными сторонами, чтобы отразить их проблемы с трудоустройством и переходом в экономику.		Отзывы молодежи по трудоустройству.	Обсуждение, выступления в СМИ.	2024 г.	Расходы на организацию обсуждений и выходов на СМИ.	Работодатели, отраслевые советы по профессиональному квалификационному развитию.
2.1.10		Отсутствие скоординированной стратегии и подхода: Отсутствие стратегического руководящего комитета приводит к несогласованному вмешательству со стороны спроса и предложения, что приводит к недостаточным и / или неэффективным усилиям по созданию рабочих мест.	Создать руководящий комитет: Сформировать комитет из представителей ключевых заинтересованных сторон для контроля за согласованностью мероприятий и обеспечения согласованности стратегий трудоустройства.		Существование руководящего комитета, контроль мероприятий, согласованность стратегий по созданию рабочих мест.	Отчет об анализе деятельности руководящего комитета.	2024 г.		Работодатели, отраслевые советы по профессиональному квалификационному развитию.
2.1.11		Изолированные знания и опыт: Отсутствие платформ для сотрудничества, таких как круги знаний, препятствует обмену передовым опытом и инновационными решениями в рамках инициатив по трудоустройству.	Запустите Круги знаний: Создайте смешанные команды экспертов и практиков для работы над различными темами трудоустройства и обмена передовым опытом и идеями.		Существование и ведение вклада в платформе занятости по вопросам сотрудничества по кругам знаний.	Опрос экспертов и практиков в платформе.	2024 г.	В пределах расходов по созданию платформы занятости.	Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан, Министерство занятости и сокращения бедности.

Национальный план действий по трудоустройству выпускников системы ПОО Узбекистана с учетом гендерных аспектов

	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.1.12	Высокий	Отсутствие понимания будущего рынка труда: Без специализированного аналитического центра существует пробел в прогнозировании будущих тенденций рынка труда и соответствующей подготовке рабочей силы.	Создайте "Мозговой центр будущего": Соберите группу экспертов, которым поручено прогнозировать будущие тенденции рынка труда, выявлять развивающиеся сектора и консультировать по стратегическому развитию навыков, чтобы подготовить молодежь к будущим требованиям.		Существование и ведение вкладки "Мозговой центр будущего" в платформе занятости.	Опрос и отзывы экспертов и практиков по прогнозированию будущих тенденций рынка труда в платформе, проведение онлайн конференций и статьи по прогнозированию будущих тенденций рынка труда.	с 2024 г.	В пределах расходов по созданию платформы занятости.	Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан, Министерство занятости и сокращения бедности.
2.1.13		Неясные обязательства заинтересованных сторон: Отсутствие официальных соглашений, таких как Меморандум о взаимопонимании, приводит к несогласованным усилиям и неясной приверженности заинтересованных сторон стратегиям трудоустройства.	Подготовьте Меморандум о взаимопонимании (MoU): Обеспечьте приверженность всех ключевых заинтересованных сторон стратегическим целям NAPE посредством MoU, в котором определены роли, обязанности и ожидания.		Наличие Меморандумов о взаимопонимании и отражение действий по ролям, обязанностям и ожиданиям в платформе занятости.	Опрос и отзывы ключевых заинтересованных сторон.	с 2024 г.	В пределах расходов по созданию платформы занятости.	Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан, Министерство занятости и сокращения бедности.
2.1.14		Разрозненное сотрудничество заинтересованных сторон: Отсутствие системного подхода в инициативах по развитию рынка труда приводит к разрозненности усилий и отсутствию согласованности действий правительства, частного сектора, образовательных учреждений и доноров.	Укреплять сотрудничество с заинтересованными сторонами: а) Создайте целевую группу по развитию рынка труда для координации усилий всех заинтересованных сторон, обеспечивая согласованные и синергетические действия. б) Создать платформу для постоянного диалога и обмена передовым опытом между правительством, частным сектором, учебными заведениями и донорами.		Обсуждение вопросов целевых групп и между заинтересованными сторонами в трудоустройстве выпускников ПОО на заседаниях Республиканского совета и отраслевых советов.	Выполнение решений заседаний Республиканского совета и отраслевых советов.	с 2024 г.		Республиканский совет и отраслевые советы по профессиональным квалификациям.
2.1.15		Языковое и терминологическое несоответствие: Существует расхождение в понимании терминов, связанных с возможностью трудоустройства, в английском, русском и узбекском языках, что частично приводит к путанице и недопониманию между заинтересованными сторонами, включая преподавателей, работодателей и лиц, ищущих работу.	Устраните языковые и терминологические расхождения: а) Стандартизируйте терминологию, связанную с возможностью трудоустройства, и создайте трехязычный глоссарий для устранения языковых пробелов. б) Стандартизируйте терминологию, связанную с возможностью трудоустройства, и создайте трехязычный глоссарий для устранения языковых пробелов. в) Организуйте семинары и тренинги для согласования понимания ключевых терминов преподавателями, работодателями и лицами, ищущими работу.		Публикация концепции трудоустройства выпускников ПОО и глоссария в трех языках, организация конференций и семинаров, тренингов по трудоустройству выпускников ПОО, учет соблюдения стандартизированных терминов в статьях оргкомитетами конференций.	Опрос, доклады и отчеты в конференциях, семинарах и тренингах.	с 2024 г.	Расходы по проекту "Разработка концепции трудоустройства выпускников ПОО".	Институт исследований рынка труда.

ТЕМА 2.2: Доступность документации по рынку труда и возможностям трудоустройства

	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.2.1	Высокий	Ограниченный доступ к отчетам: Появилось множество новых отчетов, но их доступность находится под вопросом, особенно в том, что касается наличия языка и осведомленности заинтересованных сторон.	Повышение доступности отчетов: Сделайте все документы доступными на общей платформе, обеспечив перевод на местные языки, и оцените барьеры для ознакомления и доступности.	Разработать интегрированную и доступную систему управления информацией, которая объединяет и распространяет актуальные документы, такие как отчеты, анализы, исследования рынка труда, повышают вовлеченность заинтересованных сторон и приводят результаты образования в соответствие с требованиями рынка труда, обеспечивая скоординированный и информированный подход к политике занятости в Узбекистане.	Доступ к общей платформе, возможность оставить отзыв, показ диаграммы активности респондентов.	Опрос	В течение периода активности документа.	Расходы по созданию интерактивного контента в платформе	Министерство цифровых технологий Узбекистана.
2.2.2		Неадекватный сбор данных и управление ими: Отсутствует согласованная структура сбора данных и управления ими, что препятствует разработке обоснованной политики.	Создание систем управления данными: Создайте согласованные системы сбора данных и управления информацией о рынке труда для поддержки разработки обоснованной политики.	Разработать интегрированную и доступную систему управления информацией, которая объединяет и распространяет актуальные документы, такие как отчеты, анализы, исследования рынка труда, повышают вовлеченность заинтересованных сторон и приводят результаты образования в соответствие с требованиями рынка труда, обеспечивая скоординированный и информированный подход к политике занятости в Узбекистане.	Определение статуса и создание иерархии данных с ориентацией на конечные результаты.	Дерево целей и анализ данных.	До внедрения системы управления данными.	В пределах расходов по созданию платформы занятости.	Министерство цифровых технологий Узбекистана, Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан

ТЕМА 2.2: Сбор и анализ данных

2.2.3	Высокий	Отсутствие информационной культуры: Системы образования и занятости Узбекистана не обладают развитой информационной культурой, которая необходима для принятия решений, основанных на фактических данных.	Формирование культуры данных: Реализация инициатив по развитию культуры, основанной на данных, в системах образования и труда с упором на улучшение качества данных, их производства и использования для принятия обоснованных решений. Существующий Институт исследований рынка труда при МЗСБ. Инвентаризация нормативно-правовых документов по трудоустройству выпускников ПОО и составление дефектного акта со стороны ИИРТ.	Развивать надежную, интегрированную информационную экосистему, поддерживающую разработку политики на основе фактических данных и стратегическое планирование в секторах образования и занятости. Эта экосистема будет включать в себя всеобъемлющую систему мониторинга и оценки, доступные и взаимосвязанные цифровые информационные системы и систематическое отслеживание трудоустройства выпускников, и все это будет подкреплено сильной культурой обработки данных. Эти усилия направлены на приведение результатов образования в соответствие с требованиями рынка труда, значительное сокращение несоответствия квалификации и повышение возможностей трудоустройства рабочей силы Узбекистана, особенно молодежи.	Показатели инвентаризации нормативно-правовых документов.	Опрос, анализ данных.	В течение 2024 г.	Расходы на проект по анализу показателей трудоустройства выпускников ПОО.	Институт исследования рынка труда.
2.2.4		Неэффективный мониторинг и оценка: Отсутствие скоординированной системы мониторинга и оценки препятствует эффективному управлению эффективностью Активных программы на рынке труда (ALMP) и выработке политики на основе фактических данных. Некоторые данные собираются, но они не используются для принятия политических и бюджетных решений из-за отсутствия Системы оперативной управленческой информации (MIS) и культуры мониторинга и оценки.	Разработать систему мониторинга и оценки: Создать комплексную систему мониторинга и оценки в секторе образования и на рынке труда для эффективного управления ПМПР и использования собранных данных для выработки политики, основанной на фактических данных. Это включает в себя модернизацию MIS и внедрение культуры M & E в ESC, образовательных учреждениях и связанных с ними агентствах.	Развивать надежную, интегрированную информационную экосистему, поддерживающую разработку политики на основе фактических данных и стратегическое планирование в секторах образования и занятости. Эта экосистема будет включать в себя всеобъемлющую систему мониторинга и оценки, доступные и взаимосвязанные цифровые информационные системы и систематическое отслеживание трудоустройства выпускников, и все это будет подкреплено сильной культурой обработки данных. Эти усилия направлены на приведение результатов образования в соответствие с требованиями рынка труда, значительное сокращение несоответствия квалификации и повышение возможностей трудоустройства рабочей силы Узбекистана, особенно молодежи.	Определение статуса и создание иерархии показателей оценки трудоустройства выпускников ПОО.	Анализ данных	В течение 2024-2025 гг.	Расходы на проект по разработке системы мониторинга и оценки анализу показателей трудоустройства выпускников ПОО.	Институт исследования рынка труда.

ТЕМА 2.2: Доступность документации по рынку труда и возможностям трудоустройства

	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.2.5	Высокий	Недоступные данные мониторинга и элементарные информационные системы: Существующие программы трудоустройства и данные мониторинга услуг труднодоступны, информационные системы являются базовыми. В ESCS отсутствует надежная MIS, базы данных бенефициаров часто хранятся локально и отключены, что делает обновленную информацию недоступной на центральных уровнях.	Повышение доступности данных мониторинга: Повышение доступности и интеграции данных мониторинга путем модернизации информационных систем, обеспечения связи и доступа к базам данных бенефициаров на центральном уровне и содействия созданию четких механизмов отчетности.		Доступ к общей платформе, возможность оставить отзыв, показ диаграммы активности респондентов.	Опрос	В течение всего периода мониторинга трудоустройства выпускников ПОО.	Расходы по созданию интерактивного контента в платформе.	Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан.
2.2.6		Отсутствие интегрированной цифровой информационной системы: Единая национальная система труда (UNLS) при Министерстве занятости и сокращения бедности (MEPR) направлена на улучшение доступа к данным о рынке труда, но пока не способна генерировать статистические данные для адекватного информирования систем профориентации.	Интеграция цифровых информационных систем: Ускорить разработку и внедрение Единой национальной системы труда (UNLS) для получения актуальной статистики рынка труда, поддержки обоснованной профориентации и выбора образования.		Ведение платформы "Единой национальной системы труда (UNLS)".	Дерево целей и анализ данных.		В пределах расходов по созданию платформы "Единой национальной системы труда (UNLS)".	Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан, Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан, Институт исследований рынка труда.
2.2.7		Отсутствие культуры отслеживания трудоустройства выпускников: Отсутствует системный подход к отслеживанию статуса трудоустройства выпускников различных уровней образования, включая выпускников профессионального образования и стажировки (ПОО).	Систематизировать отслеживание выпускников: Внедрить общенациональную систему для систематического отслеживания статуса трудоустройства выпускников на всех уровнях образования, используя данные для уточнения образовательных программ.		Показатель трудоустройства по специальности выпускника ПОО.	Опрос	В течение действия системы отслеживания выпускников ПОО.	В пределах расходов по созданию платформы занятости.	Работодатели.
2.2.8		Неадекватное прогнозирование навыков и профессий: Отсутствие эффективных механизмов прогнозирования потребностей рынка труда способствует несоответствию между квалификацией молодых людей и требованиями работодателей к квалификации.	Внедрять механизмы прогнозирования навыков: Разрабатывать и внедрять механизмы прогнозирования потребностей рынка труда, спроса на навыки и тенденций в профессиях, повышая чувствительность системы профессионального обучения к требованиям рынка. Создание системы (реестра) квалификаций в Республике Узбекистан.		1. Учет потребности в квалификациях. 2. Учет спроса на квалификации. 3. Учет тенденции развития отрасли, новых технологий и квалификаций.	Анализ отрасли рынка труда.	2024 г.	Расходы на проект по определению потребности и спроса на квалификации.	Отраслевые Советы по профессиональным квалификациям, учреждения ПОО.
2.2.9		Некачественный анализ рынка труда: Без комплексной диагностики занятости отсутствует понимание проблем и возможностей в создании большего количества и более качественных рабочих мест, особенно для маргинализированных групп.	Проведите комплексную диагностику вакансий: Используйте инструмент диагностики вакансий для тщательного анализа рынка труда и определения областей для создания большего количества, более качественных и инклюзивных рабочих мест, особенно для молодежи.		Количество вакансий рабочих мест (по отраслям), количество инклюзивных рабочих мест для молодежи.	Анализ отрасли рынка труда по отраслям.		Расходы на проект по определению потребности и спроса на квалификации.	Отраслевые Советы по профессиональным квалификациям, учреждения ПОО.

Национальный план действий по трудоустройству выпускников системы ПОО Узбекистана с учетом гендерных аспектов

	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.2.10	Высокий	Сложность сбора данных: Процесс получения данных сложен, требуются официальные запросы и наблюдаются значительные задержки, что также затрагивает правительственные и неправительственные организации.	Оптимизация запросов данных: Упрощение процесса сбора данных, особенно для неправительственных организаций, и сокращение времени реагирования и бюрократических барьеров.		Существование и ведение платформы занятости.	Интервью	2024 г.	В пределах расходов по созданию платформы занятости.	Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан, Министерство занятости и сокращения бедности.
2.2.11		Неформальность рабочих мест. Существующие экономические возможности привели к созданию "скромных" рабочих мест, высокому уровню неформальности на рынке труда (более чем на 60%), что отрицательно влияет на доступность документации по рынку труда.	Формализация рабочих мест. Жизненно важно, чтобы Узбекистан ускорил темпы развития предпринимательства, превратил экономический потенциал в формальные рабочие места.	Значительная часть предприятий в Узбекистане занята неформально. Это создает проблемы с наймом формальной занятости. Усилия по постепенной формализации экономики неизбежны.	Мониторинг деятельности территориальных советов по профессиональным квалификациям.	Отчеты территориальных советов по профессиональным квалификациям (по ПП4939).	2024-2026 гг.	Расходы на проект по формализации рабочих мест.	Территориальные Советы по профессиональным квалификациям.

ТЕМА 2.3: Женщины и занятость

	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.3.1	Средний	Более низкий уровень участия в рабочей силе: Женщины составляют более половины населения в возрасте 16 лет и старше, но представляют меньшую долю рабочей силы и занятости, что указывает на значительные гендерные различия.	Поддержка возможностей ухода за детьми: Разработка политики и инфраструктуры для поддержки ухода за детьми и престарелыми, позволяющих женщинам более полно участвовать в трудовой деятельности.	Стратегической целью является повышение занятости женщин в Узбекистане, поэтому для директивных органов важно создать рынок труда, учитывающий гендерные аспекты и активно противодействующий неравенству в заработной плате и социальным барьерам, препятствующим экономическим возможностям женщин. Для этого требуется комплексная стратегия, включающая законы о равной оплате труда, индивидуальные инициативы в области образования и профессиональной подготовки для устранения гендерных пробелов в навыках, решительную поддержку женщин-предпринимателей и общественные кампании за гендерное равенство. Кроме того, улучшение услуг по уходу за детьми и престарелыми имеет решающее значение для расширения	Введение в нормативные документы политики и стратегий для поддержки ухода за детьми и престарелыми, активное участие женщин в трудовой деятельности.	Учет в нормативных документах политики и стратегий для поддержки ухода за детьми и престарелыми, активное участие женщин в трудовой деятельности.	с 2024 г.	В пределах расходов по созданию платформы занятости.	Министерство занятости и сокращения бедности, Институт исследований рынка труда.
2.3.2		Различия в заработной плате: Работодатели часто предлагают женщинам более низкую заработную плату, чем мужчинам, за аналогичные должности.	Устранять разрыв в заработной плате: Проводить политику, обеспечивающую равную оплату за равный труд и способствующую участию женщин в более высокооплачиваемых секторах и на руководящих должностях.		Рейды специальной комиссии МЗСБ по контролю на обеспечением участия женщин на руководящих должностях, включение данного вопроса в дорожные карты.	Выезд на место, интервью.	с 2024 г.		Министерство занятости и сокращения бедности, Институт исследований рынка труда.
2.3.3		Культурные и социальные нормы: Глубоко укоренившиеся стереотипы и ожидания общества препятствуют участию женщин в рабочей силе, ограничивая их ролями, сосредоточенными на домашних обязанностях и уходе за детьми.	Борьба со стереотипами: Проведение информационных кампаний по преодолению гендерных стереотипов и содействию более широкому пониманию роли женщин в обществе и экономике.		Нормативное обеспечение понимания роли женщин в обществе, организация информационных кампаний, конференций, семинаров и тренингов и публикация статей по пониманию роли женщин в обществе, анализ кадрового состава организаций по отраслям.	Анализ гендерных стереотипов, отчеты, опрос.	с 2024 г.		Министерство занятости и сокращения бедности, Институт исследований рынка труда.

Национальный план действий по трудоустройству выпускников системы ПОО Узбекистана с учетом гендерных аспектов

	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.3.4	Средний	Пробелы в образовании и навыках: Проблемы перехода женщин от образования к трудоустройству усугубляются недостаточными навыками, ограниченными местными возможностями трудоустройства и низкой географической мобильностью.	Повышать квалификацию и образование: Сосредоточьтесь на устранении гендерного разрыва в образовании и навыках, особенно в развивающихся секторах, чтобы лучше подготовить женщин к работе.	возможностей женщин эффективно выполнять профессиональные и домашние функции, обеспечивая тем самым рабочую силу, которая в полной мере использует навыки и вклад женщин функции, обеспечивая тем самым рабочую силу, которая в большей мере использует навыки и вклад женщин.	Статьи по устранению гендерного разрыва в образовании и навыках, отчеты министерств и ведомств о мероприятиях по подготовке женщин к работе.	Опрос, отчеты министерства и ведомств.	с 2024 г.	В пределах расходов по созданию платформы занятости.	Республиканский совет, территориальные советы по профессиональной квалификации, Институт исследований рынка труда.
2.3.5		Неравенство в сфере предпринимательства: Хотя женщины проявляют интерес к предпринимательству, они реже реализуют предпринимательские проекты из-за различных барьеров, включая доступ к финансированию и ожидания общества.	Поддержите женское предпринимательство: Внедрите целевую поддержку женщин-предпринимателей, включая доступ к финансированию, программам наставничества и возможностям налаживания связей.		Проекты по поддержке женщин-предпринимателей, отчеты министерств и ведомств по данному вопросу.	Опрос, отчеты министерства и ведомств.	с 2024 г.	В пределах расходов на проекты по поддержке женщин-предпринимателей.	Республиканский совет, территориальные советы по профессиональной квалификации, Институт исследований рынка труда.

ТЕМА 2.4: Коммуникация и Информационно-просветительская деятельность

	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.4.1	Средний	Ограниченный доступ к информации о государственной поддержке: Молодые выпускники и безработные часто не знают об услугах поддержки, предоставляемых правительством, из-за неадекватных усилий по коммуникации и аутич-работе.	Улучшить доступность информации о государственной поддержке: а) Разработать информационный портал услуг государственной поддержки. б) Проводить информационно-пропагандистские кампании с использованием социальных сетей и местных сообществ для информирования молодых выпускников и безработных о доступных услугах поддержки.	Разработайте всеобъемлющую национальную коммуникационную стратегию, которая повышает осведомленность и ясность в отношении возможностей трудоустройства, использует передовые технологии, продвигает перспективы зеленой экономики и облегчает совместные усилия заинтересованных сторон. Эта стратегия также будет включать устранение языковых барьеров для унификации понимания концепций трудоустройства на разных языках, гарантируя, что все заинтересованные стороны, особенно молодые выпускники и безработные физические лица, будут иметь необходимую информацию и под	Существование и ведение портала услуг гос. поддержки по трудоустройству молодежи, количество постов по информированию молодых выпускников в соц. сетях.	Опрос.	В течение периода активности документа.	Расходы по созданию информационного портала услуг государственной поддержки по трудоустройству молодежи.	Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан, Министерство занятости и сокращения бедности.
2.4.2		Нечеткие стратегии повышения занятости: Существует заметный пробел в стратегическом планировании и коммуникации в отношении повышения возможностей трудоустройства, что приводит к неопределенности и отсутствию активного управления в местных подразделениях.	Разъяснение стратегий повышения уровня занятости: а) Создайте подробные информационные материалы, в которых излагаются стратегии повышения уровня занятости, включая практические шаги и цели. б) Провести обучение местных организаций для обеспечения упреждающего управления и стратегического исполнения в пределах их юрисдикции.		Публикации, информационные материалы, конференции, семинары и тренинги по вопросам стратегиям повышения уровня занятости.	Информационные материалы, тренинги.	с 2024 г.	Расходы по организации конференций по стратегии повышения уровня занятости и по проведению обучения персонала.	Министерство занятости и сокращения бедности, Институт исследований рынка труда.

Национальный план действий по трудоустройству выпускников системы ПОО Узбекистана с учетом гендерных аспектов

	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.4.3	Средний	Недооцененные возможности "зеленой экономики": Важность и потенциал "зеленых" рабочих мест и устойчивых отраслей недостаточно освещаются или интегрируются в национальные стратегии занятости, что не соответствует глобальным тенденциям в области устойчивого развития.	Продвигать возможности "зеленой экономики": а) Инициировать национальную информационную кампанию о преимуществах и возможностях "зеленой экономики". б) Сотрудничайте с лидерами отрасли в разработке учебных программ по зеленым технологиям и устойчивым практикам, приводя их в соответствие с потребностями рынка труда.	держку для успешной навигации на рынке труда Узбекистана и внесения своего вклада в его развитие.	Публикации, информационные материалы, конференции, семинары и тренинги по вопросам возможностям зеленой экономики.	Публикации, тренинги, учёт сотрудничества по зеленым технологиям.	с 2024 г.		Отраслевые советы по профессиональным квалификациям, Институт исследований рынка труда.
2.4.4		Низкий уровень занятости женщин: GOU оказывает женщинам решительную поддержку в плане доступа к образованию. Социальные барьеры мешают им активно участвовать на рынке труда.	Проведите кампанию по созданию женского имиджа: а) Определите лидеров общественного мнения и лиц, принимающих решения, которые препятствуют трудоустройству женщин. б) Проведите информационно-просветительскую кампанию, направленную на усиление голоса женщин и убеждение скептиков в том, что работающие женщины являются ценной частью общества и не представляют угрозы для семьи. в) Определите примеры передовой практики и образцы для подражания.		Составление списка лидеров общественного мнения и лиц по трудоустройству женщин, деятельность информационно-просветительской кампании, определение примеров для подражания.	Опрос, интервью, выступления в СМИ по трудоустройству женщин.	с 2024 г.	Расходы по организации информационно-просветительской кампании.	Отраслевые советы по профессиональным квалификациям, Институт исследований рынка труда.

Тема 2.5 Правовая база государственная поддержка

	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.5.1		Препятствия для внедрения дуального образования: Существующие законы не всегда способствуют практическому применению, такому как дуальное образование, а расхождения в нормативных актах вызывают проблемы с внедрением.	Пересмотреть Трудовой кодекс: Внести поправки в трудовой кодекс, чтобы привести его в соответствие с требованиями систем дуального образования и поддерживать готовность рынка труда к международным стандартам.	Разработать всеобъемлющую и подлежащую исполнению правовую базу, которая эффективно поддерживает инициативы по повышению возможностей трудоустройства, такие как дуальное образование, профессиональная подготовка и вовлечение бизнес-сектора, обеспечивая наличие у всех заинтересованных сторон четких руководящих принципов и обязанностей, тем самым способствуя созданию надежного рынка труда, соответствующего национальным стратегиям занятости и экономического роста. Эта структура также должна защищать инвестиции бизнеса в человеческий капитал и соответствовать международным трудовым стандартам, чтобы подготовить рабочую силу как к местным, так и к глобальным возможностям.	Поправки с Трудовым кодексом, пересмотренное и дополненное Положение о дуальном образовании.	Дефектный акт по нормативным базам дуального образования.	с 2024 г.	Расходы по проекту «Совершенствование системы дуального образования»	Министерство высшего образования, науки и инноваций, Министерство занятости и сокращения бедности.
2.5.2		Недостаточное законодательство для создания рабочих мест: в указах президента, направленных на создание рабочих мест, отсутствует надежная система профессиональной подготовки и просвещения для поддержки новых работников.	Совершенствовать систему профессиональной подготовки: Разработать законодательную базу, поддерживающую профессиональную подготовку и просвещение, необходимые для инициатив по созданию рабочих мест.		Запуск проекта по анализу и разработке законодательной базы, поддерживающую профессиональную подготовку и просвещение, необходимые для инициатив по созданию рабочих мест.	Дефектный акт по нормативным базам профессиональной подготовки	с 2024 г.	Расходы по проекту «Анализ и разработка законодательной базы, поддерживающую профессиональную подготовку»	Министерство занятости и сокращения бедности
2.5.3		Неработающие Советы по профессиональным навыкам: Советы по профессиональным навыкам страдают от недостаточного представительства бизнес-сектора и нехватки ресурсов, что ограничивает их способность определять профессиональные стандарты.	Укреплять Советы по профессиональным навыкам: Обеспечить адекватное участие бизнес-сектора и предоставить необходимые ресурсы Советам по профессиональным навыкам для эффективной разработки стандартов.		Перечень индикаторов активности советов по профессиональным квалификациям, учет активности советов по профессиональным квалификациям, количество обновленных проф.стандатов	Опрос, интервью, анализ деятельности по профессиональным квалификациям.	с 2024 г.	Расходы по проекту «Поддержка отраслевых советов по актуализацию профессиональных стандартов»	Институт исследований рынка труда
2.5.4		Нерегулируемые независимые усилия: Колледжи, осуществляющие дуальное обучение с компаниями, не имеют поддержки национального законодательства, что потенциально ограничивает эффективность.	Поддерживать систематическое регулирование: Внедрить национальную структуру для систематической поддержки и регулирования независимых образовательных инициатив компаний.		Поправки в Трудовом кодексе, пересмотренное и дополненное Положение о дуальном образовании.	Дефектный акт по нормативным базам дуального образования	с 2024 г.	Расходы по проекту «Совершенствование системы дуального образования»	Министерство высшего образования, науки и инноваций, Министерство занятости и сокращения бедности
2.5.5		Запоздалая реакция в законодательстве: Из-за быстроменяющейся экономической среды, связанной с новыми технологиями (например, ИКТ, «зеленая экономика»), законодательство, обеспечивающее поддержку и основу для этих секторов бизнеса, является недостаточным и несовременным.	Ускорение законодательства: Вышеупомянутые тематические кружки, предоставляющие актуальную информацию о различных секторах и прогнозирующие будущие тенденции, должны быть связаны с законодательскими силами и предоставлять их опыт.		Поправки в законодательстве	Дефектный акт по законодательству в области трудоустройства молодежи	с 2024 г.		Министерство занятости и сокращения бедности.

ТЕМА 2.5: Существующая государственная поддержка

N	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.5.6	От среднего до низкого	Недостаток информации об Активных программах рынка труда (ALMP): Согласно различным опросам среди молодежи, лишь немногие знали о существующих ALMP или считали их применимыми только для людей с низким уровнем образования.	Расширенные программы ALMPs: внедрение более целевых программ, таких, например, как «Содействие занятости молодежи», которые могли бы предлагать специализированное обучение цифровым навыкам, знанию языка и отраслевым знаниям.	Стратегической целью Узбекистана в области занятости является усиление роста числа рабочих мест посредством рыночных реформ, усиления поддержки групп риска и усилий по диверсификации. Эта стратегия должна расширить активные программы на рынке труда, включив в них ученичество и современную профессиональную подготовку, соответствующую тенденциям рынка труда. Оптимизация торговли и инвестиций, наряду с адресной поддержкой занятости женщин и молодежи, также жизненно важна. Успех этих инициатив будет зависеть от надежных правовых структур и эффективного управления трудовыми ресурсами для устойчивого роста числа рабочих мест и разнообразия рабочей силы	Проведенные конференции, семинары и тренинги по содействию занятости молодежи	Опрос, интервью, выступления по СМИ	с 2024 г.		Министерство занятости и сокращения бедности, Институт исследований рынка труда
2.5.7		Ограниченный охват в Интернете: Хотя существуют такие электронные платформы, как ish.mehnat.uz их недостаточно для удовлетворения потребностей молодых выпускников в информации и поиске вакансий.	Улучшенная информация о рынке труда: Улучшайте и продвигайте существующие онлайн-платформы, которые в режиме реального времени собирают данные о вакансиях, новых секторах и требованиях к навыкам, облегчая молодежи согласование своего карьерного роста с тенденциями рынка. Используйте общепринятые каналы коммуникации молодежи		Совершенствованные интернет-платформы, создание телеграм-каналов по трудоустройству молодежи	Анализ интернет-платформ, их сопоставление с зарубежными аналогами	с 2024 г.		Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан, Министерство занятости и сокращения бедности
2.5.8		Ограниченная предпринимательская поддержка: Молодые начинающие предприниматели часто сталкиваются с бюрократическими препонами, ограниченным доступом к стартовому капиталу и отсутствием практической бизнес-подготовки.	Запуск инициатив: Запуск программ, которые предоставляют молодым предпринимателям начальное финансирование, коучинг для начинающих, наставничество от успешных бизнес-лидеров и коворкинги для содействия сотрудничеству и инновациям		Запуск программы по начальному финансированию, проведенные коучинги для начинающих предпринимателей, организация наставничества	Опрос, интервью с начинающими предпринимателями	с 2024 г.	Расходы по программе начального финансирования начинающих предпринимателей	Министерство занятости и сокращения бедности, Государственный фонд по содействию занятости
2.5.9		Образование для женщин: Правительство оказывает решительную поддержку в предоставлении бесплатного образования, особенно женщинам, но не в состоянии вовлечь их в трудовую деятельность.	Последующие инициативы: Оказывать особую поддержку женщинам-выпускницам после завершения их образования. Следует провести опрос среди женщин-выпускников, чтобы понять препятствия с точки зрения трудоустройства и разработать специально разработанный план действий по преодолению этих препятствий.		Проведенные опросы, составление перечня препятствий по трудоустройству женщин-выпускников	Опрос, интервью с женщинами-выпускницами по вопросам трудоустройства	с 2024 г.		Министерство занятости и сокращения бедности, Институт исследований рынка труда

Тема 2.6: ПОО и Дуальная система

№	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.6.1	Средний	Неадекватная организация обучения: курсы ПОО могут не соответствовать текущим требованиям к рабочей силе, особенно в современных и развивающихся областях, таких как экологическая промышленность и ИКТ / искусственный интеллект.	Приведите программы ПОО в соответствие с: Обновите и приведите программы ПОО в соответствие с требованиями рынка труда, уделяя особое внимание навыкам для современных и развивающихся отраслей.	Стратегической целью Узбекистана в области развития навыков является создание активной и адаптивной системы, соответствующей потребностям рынка и амбициям молодежи. Благодаря сотрудничеству между государственным и частным секторами эта стратегия будет способствовать непрерывному обучению, обеспечивая рабочую силу необходимыми навыками для социально-экономического прогресса. Основное внимание уделяется ИКТ и «зеленым» рабочим местам среди других секторов, при этом обновленная система профессионального образования делает упор на компетентность и отраслевое применение. Профорентация и отраслевые партнерства обеспечат практическое обучение, подготовив выпускников к работе на динамичном рынке и помогая Узбекистану в стремлении к глобальной экономической конкурентоспособности.	Проведение анализа системы ПОО текущим требованиям к рабочей силе, поправки к положению о дуальной системе обучения, определение источника финансирования работы наставников.	Анализ, опрос, выезды	с 2024 г.		Министерство высшего образования, науки и инновации, Министерство занятости и сокращения бедности.
2.6.2		Ограниченный охват: Похоже, что не хватает комплексных стратегий для интеграции лиц с ограниченными возможностями и других маргинализованных групп в программы ПОО.	Улучшить меры по интеграции: Разработать стратегии для интеграции инвалидов и маргинализованных групп в программы ПОО.		Разработанные стратегии для интеграции инвалидов и маргинализованных групп в программы ПОО, создание смешанной формы обучения инвалидов.	Опрос, выезды, анализ деятельности инвалидов и маргинализованных групп.	с 2024 г.	Расходы по проекту «Внедрение смешанной формы обучения для инвалидов и маргинализованных групп».	Министерство высшего образования, науки и инновации, Министерство занятости и сокращения бедности.
2.6.3		Недостаточное участие частного сектора: Сотрудничество между учреждениями ПОО и промышленностью осуществляется не в полной мере, что ограничивает практическую значимость обучения.	Укреплять отраслевое сотрудничество: Расширять сотрудничество между учреждениями ПОО и частным сектором для обеспечения актуальности практического обучения.		Перечень профессий и квалификаций для сотрудничества учреждений ПОО и частным сектором, разработанные образовательные стандарты на базе проф. стандартов	Функциональный анализ.	с 2024 г.	Расходы по проекту «Укрепление сотрудничества между учреждениями ПОО и частным сектором».	Министерство высшего образования, науки и инновации, Министерство занятости и сокращения бедности
2.6.4		Устаревшие образовательные ресурсы: Оборудование и учебные материалы в учреждениях ПОО могут быть устаревшими и не отражать профессиональные и образовательные стандарты.	Обновление образовательных ресурсов: Модернизируйте оборудование и материалы в учреждениях ПОО по всей стране, чтобы они соответствовали текущим профессиональным и образовательным стандартам.		Перечень оборудования и материалов в учреждениях, соответствующие профессиональным и образовательным стандартам.	Анализ, опрос.	с 2024 г.	Расходы по оснащению учреждения ПОО модернизированными оборудованием и материалами	Министерство высшего образования, науки и инноваций. Отраслевые советы по профессиональным квалификациям.
2.6.5		Проблемы при реализации новых стратегий: Инновационные модели образования, такие как дуальная система, сталкиваются с препятствиями при внедрении из-за системных и нормативных ограничений.	Способствовать внедрению новых образовательных моделей: решать системные и нормативные проблемы, позволяющие эффективно внедрять такие модели, как дуальная система, и продвигать эти новые образовательные модели среди заинтересованных сторон.		Поправки в положение о дуальном образовании.	Анализ, дефектный акт по нормативным документам дуального образования.	с 2024 г.		Министерство высшего образования, науки и инноваций, Институт исследований рынка труда.

Национальный план действий по трудоустройству выпускников системы ПОО Узбекистана с учетом гендерных аспектов

№	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.6.7	Высокий уровень	Несоответствие между навыками, которым обучают в учебных заведениях, и теми, которые требуются на рынке труда, что приводит к тому, что рабочая сила не полностью подготовлена к текущим условиям работы	Обновление и разработка учебной программы: Обновление учебной программы для включения навыков, востребованных рынком труда, таких как цифровые навыки, программные навыки и технические навыки, характерные для определенных отраслей. Частный сектор должен играть более активную роль в разработке учебных программ, предлагать стажировки и участвовать в профессиональном обучении.	Стратегической целью Узбекистана в области развития навыков является создание активной и адаптивной системы, соответствующей потребностям рынка и амбициям молодежи. Благодаря сотрудничеству между государственным и частным секторами эта стратегия будет способствовать непрерывному обучению, обеспечивая рабочую силу необходимыми навыками для социально-экономического прогресса. Основное внимание уделяется ИКТ и «зеленым» рабочим местам среди других секторов, при этом обновленная система профессионального образования делает упор на компетентность и отраслевое применение. Профорентация и отраслевые партнерства обеспечат практическое обучение, подготовив выпускников к работе на динамичном рынке и помогая Узбекистану в стремлении к глобальной экономической конкурентоспособности	Перечень образовательных стандартов, разработанных на основе профессиональных стандартов, участие в разработке образовательной программы представителей работодателей и образования.	Анализ соответствия направлений и специальностей образования к профессиям и должностям	с 2024 г.		Работодатели и представители образования
2.6.8		Неадекватная профессиональная подготовка: Системы технического и профессионального образования и профессиональной подготовки (ТИПО) в меньшей степени ориентированы на практическое обучение и не соответствуют потребностям отрасли, что особенно очевидно в текущем профессиональном образовании	Сосредоточьтесь на практическом обучении: Совершенствование системы профессионального образования с целью сделать ее более ориентированной на учащиеся и основанной на компетенциях, где практическое обучение является важной частью предоставляемого образования		Образовательные стандарты на основе дуального обучения, внедрение смешанного обучения	Анализ профессиональных навыков, опрос и интервью с наставниками	с 2024 г.		Образовательные учреждения, заказчики кадров
2.6.9		Участие частного сектора: Участие частного сектора в развитии навыков не носит систематического характера и ограничивается конкретными инициативами. Кроме того, отсутствует понимание того, какие навыки важны для частного сектора и должны преподаваться в учебных заведениях	Поощряйте длительное обучение: Информировать о возможностях бесплатного обучения, доступных онлайн, таких как GIZ-Academy и платформа GIZ-ATINGI		Разработанные платформы для дистанционного обучения, открытые образовательные средства	Анализ профессиональных навыков, опрос и интервью с производителями	с 2024 г.	Расходы по проекту «Разработка платформ для дистанционного обучения» финансируемые работодателями	Образовательные учреждения, заказчики кадров
2.6.10		Недоиспользование ИИ: Поскольку ИИ является относительно новым явлением в мировой экономике, потенциал ИИ в развитии навыков недостаточно изучен. Неготовность к трудовой миграции: Соответствие образования потребностям рынка труда является недостаточным, а подготовка к трудовой миграции отсутствует	Искусственный интеллект для поддержки обучения: С помощью искусственного интеллекта (например, ChatGPT) могут быть разработаны новые подходы к обучению, в большей степени адаптированные к потребностям целевых групп и помогающие вовремя повысить		Подходы, разработанные к обучению с помощью искусственного интеллекта	Опрос, интервью, анализ профессиональных навыков	с 2024 г.	Расходы по проекту «Разработка учебных тренажеров для обучения и подготовки кадров», финансируемые работодателями	Образовательные учреждения, заказчики кадров
2.6.11		Неготовность к трудовой миграции: Соответствие образования потребностям рынка труда является недостаточным, а подготовка к трудовой миграции отсутствует	Готовность к трудовой миграции: Усилить учебные программы для приведения их в соответствие с требованиями market requirements труда		Учебные программы, разработанные с учётом стандартов WorldSkills, market requirements труда	Опрос, интервью, анализ зарубежного опыта	с 2024 г.	Расходы по проекту «Разработка образовательных программ для подготовки кадров миграции», финансируемые миграционными службами	Образовательные учреждения, Республиканское агентство по вопросам внешней трудовой миграции

Тема 2.7: Профориентация

№	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.7.1	Высокий	Зарождающаяся структура профориентации: Профориентация существенно различается в зависимости от уровня образования, при этом недостаточно развиты услуги для выпускников, переходящих из школы на работу.	Укреплять инфраструктуру профориентации: Разработать более структурированную и всеобъемлющую систему профориентации на всех уровнях образования.	Чтобы эффективно решать проблемы и извлекать выгоду из действий, определенных в рамках профориентации в Узбекистане, стратегическая цель директивных органов должна быть сосредоточена на создании всеобъемлющей и интегрированной экосистемы профориентации. Эта эко-система не только обеспечит наличие хорошо структурированной и доступной системы профориентации на всех уровнях образования, но и делает приоритетным развитие квалифицированной рабочей силы специалистов по профориентации. Способствуя плавному переходу от образования к трудоустройству, стратегия подчеркнет важность практического опыта посредством отраслевых партнерств и стажировок, наряду с предоставлением студентам и выпускникам подробной и действенной информации о рынке труда. В конечном счете, этот подход направлен на содействие принятию обоснованных решений о карьере и расширение возможностей трудоустройства, тем самым способствуя достижению более широких целей экономического и социального развития страны.	Обновленные структуры профориентации и карьерного роста	Опрос, выезд на место, интервью	с 2024 г.	Расходы по проекту «Разработка более структурированных систем профориентации»	Заказчики кадров, образовательные организации
2.7.2		Слабая связь с практическим опытом: Связь между профориентацией и реальным опытом работы на местах ограничена и в значительной степени зависит от результатов экзаменов и дипломов.	Расширение практического опыта: Создайте больше возможностей для студентов приобрести практический опыт в интересных их областях посредством стажировок, ученичества и отраслевого партнерства.		Производственные сертификаты, по результатам производственных практик по определенной профессии	Анализ производственных навыков, опрос	с 2024 г.	Расходы по проекту «Разработка системы сертификации по итогам производственных практик и стажировок»	Заказчики кадров, образовательные организации
2.7.3		Информационный пробел: Студентам и выпускникам не хватает адекватной информации о рынке труда, включая востребованные профессии и начальный уровень заработной платы.	Улучшать информацию о рынке труда: Предоставлять студентам и выпускникам актуальную информацию о тенденциях рынка труда, востребованных навыках и карьерных путях, в идеале как часть учебной программы.		Рекламные проспекты производственных предприятий, каталог востребованных навыков	Анализ производства, опрос, интервью	с 2024 г.		Заказчики кадров, образовательные организации
2.7.4		Недостаточное систематическое руководство: Хотя некоторые инициативы существуют, такие как «дни открытых дверей» и профессиональные недели, их часто считают неадекватными, и часто кажется, что представители делового сектора отсутствуют.	Интегрируйте профориентацию со службами занятости: Более тесно соедините службы профориентации со службами содействия трудоустройству и трудоустройства по найму.		Организация мероприятий по профориентации с участием служб содействия трудоустройству и трудоустройства по найму.	Опрос, интервью, анализ професий	с 2024 г.		Образовательные учреждения, службы содействия трудоустройству и трудоустройства по найму
2.7.5		Неадекватная профориентация: Недостаточное консультирование по вопросам карьеры и инструктаж по трудоустройству в образовательных учреждениях способствуют более высокому уровню отсева и отключению от рынка труда. Недостаточное участие государственных служб занятости на этапе обучения в школе.	Укреплять консультационные услуги: Внедрять услуги профориентации и профессионального коучинга в образовательных учреждениях и развивать партнерские отношения с государственными службами занятости для постоянной поддержки на протяжении всего перехода от учебы к работе.		Внедренные услуги профориентации и профессионального коучинга, партнерские отношения с государственными службами занятости.	Опрос, интервью, анализ профессий	На протяжении всего перехода от учебы к работе		Общеобразовательные школы, службы содействия трудоустройству и трудоустройства по найму
2.7.6		Недостаточные ресурсы для профориентации: В образовательных учреждениях наблюдается заметная нехватка квалифицированных специалистов по профориентации и слабая связь между образованием и практической деятельностью в отрасли.	Укреплять профориентацию: Инвестируйте в подготовку специалистов по профориентации и развивайте прочные партнерские отношения между учебными заведениями и отраслями промышленности для получения возможностей практического обучения. Помимо психологов, в пул экспертов должны входить HR-специалисты и эксперты с практическим опытом из частного сектора.		Подготовленные сотрудники с практическим опытом профориентации в результате стажировок на производстве.	Опрос в процессе стажировки, анализ профессий	На протяжении всего перехода от учебы к работе		Образовательные учреждения, психологи, HR-специалисты и эксперты с практическим опытом из частного сектора.

Тема 2.8: Ограниченная роль бизнес - сектора

№	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.8.1	От высокого до среднего	В выработке политики: участие частного сектора в формировании законодательства и политики недостаточно активно. Республиканский совет, на котором собираются все председатели Отраслевых советов и коллективно ищут решение проблем, частный сектор практически не представлен.	Расширять участие в разработке политики: Поощрять и способствовать активному участию частного сектора в процессах принятия законодательных решений и разработки политики.	Укрепляйте влияние частного сектора и его совместное участие в формировании экономической политики Узбекистана (например, путем реформирования систем и статуса палат) с упором на создание единой информационно-пропагандистской платформы, укрепление государственно-частного партнерства в развитии профессионального образования и обеспечение равных стимулов для бизнеса во всех регионах для согласования со стратегиями национально-	Индикаторы участия частного сектора в разработке политики трудоустройства выпускников, поправки в нормативных документах, существование и ведение единой информационно-пропагандистской платформы. Проекты и окончательные варианты документов, вывешенные на государственных порталах, а также на сайтах министерств и ведомств	Опрос, анализ участия частного сектора, интервью. Количество просмотров и сделанных рекомендаций на государственных порталах, а также на сайтах министерств и ведомств	с 2024 г. (20 рабочих дней)	Расходы по проекту «Создание единой информационно-пропагандистской платформы»	Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан, Министерства занятости и сокращения бедности, Государственные образовательные учреждения, представители частного сектора.
2.8.2		Слабая организационная структура: Коммерческие структуры, такие как палаты и ассоциации, воспринимаются как слабые и неэффективные в формулировании потребностей и обязанностей сектора.	Укреплять организационные возможности: Развивать деловые палаты и ассоциации и расширять их возможности для эффективного представления и отстаивания интересов частного сектора. Некоторые из связанных с сектором палат очень активны и хорошо развиты. Они могли бы послужить движущей силой и образцом для подражания. Система торговых палат, подобная немецкой, могла бы помочь укрепить позиции Торговых палат как движущей силы экономического развития.	Укреплять организационные возможности палат и ассоциаций и расширять их возможности для эффективного представления и отстаивания интересов частного сектора. Некоторые из связанных с сектором палат очень активны и хорошо развиты. Они могли бы послужить движущей силой и образцом для подражания. Система торговых палат, подобная немецкой, могла бы помочь укрепить позиции Торговых палат как движущей силы экономического развития.	Роли торгово-промышленной палаты, профсоюзов и других участников Национальной системы квалификации. Консультации и представление интересов отечественных и зарубежных компаний на рынке труда	Опрос, анализ участия, интервью, анализ нормативных документов. Электронная база компаний и сотрудников, работающих в них.	с 2024 г. (по требованию)	Расходы по проекту «Представление и отстаивание интересов частного сектора»	Министерство цифровых технологий Республики Узбекистан, Министерства занятости и сокращения бедности, Государственные образовательные учреждения, представители частного сектора.
2.8.3		Несо согласованные государственные стимулы: В то время как такие регионы, как Каракалпакстан, предлагают привлекательные условия для бизнеса, различия в налоговых льготах и государственной поддержке между такими регионами, как Ташкент, могут повлиять на деловой климат. Чем хуже природные условия, тем привлекательнее условия для бизнеса. Иначе весь бизнес будет сосредоточен только в столице.	Гармонизация стимулов: а) Работайте над созданием стандартизированной системы государственных стимулов для создания справедливой деловой среды в различных регионах. б) Уделяйте внимание всем секторам, а не только быстро развивающимся (например, ИКТ/зеленая экономика). в) Привлеките к этому процессу ответственные министерства. д) Необходимо внедрение политики, которая могла бы предложить финансовые стимулы компаниям, нанимающим молодых выпускников.	Роли бизнес-сектора в регионах, новые государственные стимулы для создания справедливой деловой среды в различных регионах, финансовые стимулы к компаниям, нанимающим молодых выпускников. Количество компаний и работников в климатически неблагоприятных зонах Республики Узбекистан в процентном соотношении по сравнению с благополучными по природным условиям.	Анализ деловой среды участия частного сектора в трудоустройстве выпускников, опрос, интервью. Электронная база компаний и сотрудников, работающих в них.	с 2024 г. Ежеквартально, ежегодно	Расходы по проекту «Создание справедливой деловой среды в различных регионах для поддержки трудоустройства выпускников»	Министерство занятости и сокращения бедности, Исследовательский рынок труда, деловые палаты и ассоциации, региональные советы по профессиональной квалификации, частный сектор.	

Тема 2.8: Ограниченная роль бизнес - сектора

№	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.8.4	От высокого до среднего	Ограниченное участие в развитии ПОО: Деловой сектор демонстрирует недостаточную вовлеченность в разработку учебных программ, связанных с ПОО, и оценку потребностей в навыках, что приводит к потенциальному несоответствию требованиям рынка труда.	Увеличьте вовлеченность: Запрашивайте отзывы представителей бизнеса после разработки учебных программ и информируйте их о разработке содержания.		Индикаторы оценки высших и профессиональных учреждений со стороны бизнес-сектора. Учебные программы, связанные с ПОО, разработанные на базе профессиональных стандартов.	Анализ профессиональных навыков, опрос, интервью. Государственные порталы, сайты соответствующих министерств и ведомств.	с 2024 г. Ежегодно	Расходы по проекту «Создание индикаторов оценки высших и профессиональных учреждений со стороны бизнес-сектора».	Министерство занятости и сокращения бедности, Институт исследований рынка труда, представители бизнес-сектора.

Тема 2.8: Государственно-частное партнерство (ГЧП)

2.8.5		Фрагментарный подход к ГЧП: Существует потребность в более структурированной структуре ГЧП, которая могла бы направлять сотрудничество между правительством и частным сектором на более систематической и устойчивой основе.	Разработать структуру ГЧП: Формализовать всеобъемлющую структуру ГЧП, которая включает четкие руководящие принципы, роли и ответственность как для государственных, так и для частных участников.	Стратегической целью является создание благоприятных условий для ГЧП, поощряющих сотрудничество и инвестиции со стороны частного сектора. Устанавливая четкие рамки, предоставляя привлекательные стимулы и расширяя возможности заинтересованных сторон, ГЧП можно использовать для достижения целей развития. Это направлено на оптимизацию распределения ресурсов, стимулирование инноваций и создание рабочих мест.	Руководящие принципы, роли и ответственность государственных и частных участников в трудоустройстве выпускников.	Анализ роли участников, опрос, интервью, выезд.	с 2024 г.	Расходы по проекту «Формализация структуры ГЧП для организации трудоустройства выпускников».	Министерство занятости и сокращения бедности, Институт исследований рынка труда, представители частного сектора.
2.8.6		Недостаточные стимулы: Частному сектору часто не хватает достаточных стимулов для участия в ГЧП, особенно в нетрадиционных секторах, таких как «зеленые инициативы».	Усиление стимулов: Создание более привлекательных условий для ГЧП путем предоставления налоговых льгот, субсидий или других финансовых стимулов для привлечения частного сектора, особенно в таких приоритетных областях, как развитие инфраструктуры и трудоустройство выпускников.		Условия для ГЧП (налоговые льготы, субсидий или других финансовых стимулов) для привлечения частного сектора в развитии инфраструктуры и трудоустройства выпускников. Адресное оказание социальных услуг.	Опрос представителей частного сектора, интервью. Электронная база данных (постоянно обновляемая).	с 2024 г. Ежемесячно		Министерство занятости и сокращения бедности, Институт исследований рынка труда, представители частного сектора.
2.8.7		Ограниченное наращивание потенциала: Существует пробел в наращивании потенциала как государственных, так и частных организаций для эффективного участия в ГЧП, что ограничивает потенциал успешного партнерства.	Укреплять наращивание потенциала: Внедрять программы обучения и повышения квалификации (например, с помощью доноров) для государственных должностных лиц и руководителей частного сектора с целью повышения их навыков и знаний, связанных с ГЧП.			Опрос участников государственного и сектора, интервью.	с 2025 г.	При финансовой поддержке доноров.	Министерство занятости и сокращения бедности, Институт исследований рынка труда, представители частного сектора.

Тема 2.9: В области ИКТ и зеленых рабочих мест.

№	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.9.1	От высшего до среднего	Слаборазвитый рынок зеленых рабочих мест: Концепция развития зеленой экономики путем модернизации с использованием экологически чистых технологий пока не получила широкого признания в Узбекистане, что ограничивает создание зеленых рабочих мест.	Экологичное техническое и профессиональное образование и тренинг (ПТО): Развивайте навыки ПТО и возможности трудоустройства, возможно, в рамках международных партнерств. Увязать с другими государственнымными стратегиями и проработать синергетический эффект (например, с политикой сокращения выбросов CO2 до 2030 года).	Стратегическая цель должна быть направлена на формирование квалифицированной рабочей силы, готовой заниматься ИКТ и экологичными работами модернизации образования и программ профессиональной подготовки и инвестирования в необходимую инфраструктуру. Это включает разработку образовательного контента, ориентированного на ИКТ, совместно с лидерами отрасли, продвижение экологически устойчивых практик во всех отраслях и обеспечение инклюзивного доступа к образованию в области ИКТ и возможностям трудоустройства. Правительству следует также сосредоточиться на создании предпринимательской среды, поощряющей инновационный экологичный бизнес и стартапы в области ИКТ. Сотрудничество с международными экспертами в области технологий и охраны окружающей среды, создание культуры инноваций и благоприятной экосистемы для предпринимателей и предприятий в этих секторах будут способствовать своевременному достижению результатов. Другая цель заключается не только в создании надежного рынка труда в этих отраслях, но и в решении более широких экономических и экологических проблем с помощью технологических и устойчивых решений.	Индикаторы оценки зеленых рабочих мест и экологичности чистых технологий, оценка платформенной занятости с экологической точки зрения, зеленые компетенции.	Опрос, анализ деятельности	с 2024 г.	Расходы по проекту «Развитие навыков выпускников ТПОО для повышения возможности трудоустройства в зеленых рабочих местах, с проработкой синергетического эффекта с зеленой экономикой»	Министерства занятости и сокращения бедности, Институт исследования рынка труда, производственные предприятия.
2.9.2		Дефицит навыков в сфере ИКТ: Существует сильное несоответствие между навыками, получаемыми в рамках формального образования, и навыками, к которым стремятся работодатели в секторе ИКТ, что приводит к дефициту навыков.	Развитие навыков в области ИКТ: Приведение учебных программ в соответствие с требованиями рынка к навыкам в области ИКТ и поощрение участия частного сектора в формировании и предоставлении образовательного контента.		Модернизация профессий с включением цифровых компетенций.	Опрос, анализ профессиональной деятельности.	с 2024 г.	Расходы по проекту «Модернизация профессий с включением цифровых компетенций».	Министерства цифровых технологий, Министерства занятости и сокращения бедности, Институт исследования рынка труда, отраслевые советы по квалификации.
2.9.3		Ограниченная инфраструктура ИКТ: В некоторых районах, особенно в сельской местности, отсутствует необходимая инфраструктура ИКТ, что ограничивает возможности получения образования и трудоустройства в этом секторе.	Инвестиции в инфраструктуру: Инвестируйте в инфраструктуру ИКТ для содействия росту сектора ИКТ и поддержки соответствующих образовательных программ, обеспечивая доступ как в сельской, так и в городской местности.		Методы обучения ИКТ на рабочем месте.	Опрос, анализ профессиональной деятельности.	с 2024 г.	Расходы по проекту «Формирование навыков на рабочем месте в отдаленных регионах».	Министерства цифровых технологий, Министерства занятости и сокращения бедности, Институт исследования рынка труда, отраслевые советы по квалификации.

Тема 2.9: В области ИКТ и зеленых рабочих мест.

№	Приоритет	Выявление проблемы	Действия, которые необходимо предпринять	Стратегические цели	Ключевые показатели эффективности	Система мониторинга	Временные рамки	Бюджет	Исполнитель
2.9.4		Неизученный потенциал передовых технологий: Потенциальные преимущества искусственного интеллекта и ИКТ в повышении эффективности поиска работы и программ обучения не осознаются в полной мере, оставляя значительный пробел в развитии навыков и готовности к рынку.	Используйте передовые технологии для трудоустройства: а) Сотрудничайте с технологическими компаниями для интеграции искусственного интеллекта и ИКТ в платформы поиска работы и программы обучения. б) Запустите пилотные проекты, чтобы продемонстрировать эффективность этих технологий в преодолении разрыва в навыках, а результаты будут широко распространены для поощрения внедрения.		Сотрудничество с технологическими компаниями для интеграции искусственного интеллекта в платформы поиска работы и программы обучения, запуск пилотного проекта по внедрению искусственного интеллекта в платформы поиска работы.	Опрос, анализ профессиональной деятельности с внедрением искусственного интеллекта.	с 2024 г.	Расходы по пилотному проекту «Внедрение искусственного интеллекта в платформах поиска работы»	Министерства цифровых технологий, Министерства занятости и сокращения бедности, Институт исследования рынка труда, отраслевые советы по квалификации.
2.9.5		Ограниченный доступ к новым технологиям: Студенты и нынешняя рабочая сила имеют ограниченный доступ к новым ИКТ и «зеленым» технологиям.	Разработка учебных программ для новых технологий: Внедрение специализированных модулей по новым технологиям и устойчивому развитию в образовательных учреждениях.		Образовательные программы внедрения смешанного обучения.	Опрос, анализ профессиональных и цифровых навыков обучения.	с 2024 г.	Расходы по проекту «Разработка специализированных модулей по смешанной форме обучения».	Министерства высшего образования, науки и инноваций, Институт исследования рынка труда, высшие и профессиональные образовательные учреждения.
2.9.6		Неадекватные исследования и разработки (НИОКР): В Узбекистане не хватает инвестиций в НИОКР в области зеленых технологий и инноваций в области ИКТ, которые необходимы для продвижения этих секторов вперед.	Инвестиции в НИОКР: Увеличить инвестиции правительства и частного сектора в НИОКР в области ИКТ и устойчивых технологий, возможно, за счет налоговых льгот или государственных субсидий.		Инвестиции правительства и частного сектора в НИОКР в области ИКТ и устойчивых технологий.	Опрос, анализ, интервью, выезд на места.	с 2024 г.	За счет налоговых льгот или государственных субсидий.	Министерство экономики и финансов, частный сектор.



Для заметок

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

