

ЗЕЛЁНАЯ ЭКОНОМИКА И ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА УЗБЕКИСТАНА

Сагидуллин Фарид Радикович

Научный соискатель Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.22281699>

Аннотация. Рассматривается влияние перехода к зелёной экономике на структуру занятости и спрос на труд в Узбекистане. Обоснована необходимость оценки зелёной трансформации через создание и изменение рабочих мест, формирование зелёных навыков и развитие человеческого капитала. Предложено формирование национальной системы мониторинга зелёной занятости, увязанной с прогнозированием кадровой потребности.

Ключевые слова: зелёная экономика, рынок труда, занятость, зелёные рабочие места, зелёные навыки, человеческий капитал, Узбекистан.

Annotatsiya. Yashil iqtisodiyotga o'tishning O'zbekiston bandlik tarkibi va mehnatga bo'lgan talabiga ta'siri ko'rib chiqilgan. Yashil transformatsiyani yangi va o'zgarayotgan ish o'rnlari, yashil ko'nikmalar hamda inson kapitali rivoji orqali baholash zarurligi asoslangan. Yashil bandlikni monitoring qilish va kadrlarga ehtiyojni prognozlashning milliy tizimini shakllantirish taklif etilgan.

Kalit so'zlar: yashil iqtisodiyot, mehnat bozori, bandlik, yashil ish o'rnlari, yashil ko'nikmalar, inson kapitali, O'zbekiston.

Abstract. The paper examines how the transition to a green economy affects employment structure and labour demand in Uzbekistan. It argues that green transformation should be assessed through job creation and transformation, green skills and human capital development. A national green employment monitoring system linked to skills forecasting is proposed.

Keywords: green economy, labour market, employment, green jobs, green skills, human capital, Uzbekistan.

Переход к зелёной экономике становится важным фактором структурной трансформации рынка труда. Его содержание не ограничивается внедрением экологически чистых технологий и развитием возобновляемой энергетики. Изменение технологической базы производства влияет на спрос на труд, содержание трудовых функций, профессионально-квалификационную структуру рабочей силы и требования работодателей к человеческому капиталу. Поэтому зелёное развитие целесообразно рассматривать одновременно как экологический, инвестиционный, технологический и социально-трудовой процесс. Международная организация труда относит к зелёным рабочим местам достойную занятость, которая способствует сохранению или восстановлению окружающей среды как в традиционных секторах, так и в новых видах деятельности [4. 2026]. Следовательно, зелёная занятость включает не только работников солнечной и ветровой энергетики. Зелёные трудовые функции формируются также в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, коммунальном хозяйстве и сфере переработки отходов, если деятельность работника способствует ресурсосбережению, повышению энергоэффективности и снижению экологической нагрузки.

По данным исследования Международной организации труда, опубликованного в 2026 году и основанного на материалах 134 государств, около 31,7% мировой занятости приходится на профессии, содержащие зелёные трудовые функции; 12,1% относятся к профессиям с высокой интенсивностью таких функций, а 19,6% — с умеренной [1. 2026: Р. 7–9]. Для Узбекистана данный вывод особенно важен, поскольку зелёная модернизация должна сочетаться с созданием производительных рабочих мест для растущих трудовых ресурсов.

Национальные стратегические ориентиры уже формируют спрос на новые компетенции. Программой перехода Республики Узбекистан на зелёную экономику до 2030 года предусмотрены расширение возобновляемой энергетики, повышение энергоэффективности промышленности, снижение энергоёмкости валового внутреннего продукта, внедрение водосберегающих технологий и развитие переработки отходов [5. 2022]. Эти направления увеличивают потребность в инженерах, специалистах по эксплуатации энергетического оборудования, энергетических аудиторах,

специалистах по ресурсосбережению, управлению водными ресурсами, переработке отходов и обслуживанию цифровых систем.

При этом влияние зелёной трансформации на рынок труда необходимо оценивать не только по количеству вновь созданных рабочих мест. Следует учитывать создание, изменение, замещение и возможное сокращение рабочих мест. В одних секторах появляются новые профессии, в других меняется содержание существующих функций, а в отдельных ресурсоёмких видах деятельности может снижаться спрос на часть традиционных профессий. Поэтому концепция справедливого перехода предполагает сочетание экологической политики с профессиональной переподготовкой, социальной защитой и содействием занятости работников, наиболее подверженных структурным изменениям [2. 2015].

Для Узбекистана целесообразно применять трудофункциональный подход к измерению зелёной занятости, при котором оценивается не только отрасль или предприятие, но и конкретная трудовая функция. Например, специалист по повышению энергоэффективности на промышленном предприятии, инженер по сокращению потерь воды или агроном, внедряющий водосберегающую технологию, фактически выполняют зелёные трудовые функции независимо от формальной отраслевой принадлежности организации. На этой основе предлагается сформировать Национальную систему мониторинга зелёной занятости Узбекистана. Она должна объединять данные обследований рабочей силы, сведения о занятости по профессиям и видам экономической деятельности, информацию о вакансиях, показатели профессионального образования и сведения о реализации зелёных инвестиционных проектов. Методологическим ядром такой системы может стать национальная классификация зелёных трудовых функций и навыков, адаптированная к отраслевой и региональной структуре экономики страны. Особое значение имеет прогнозирование спроса на зелёные навыки. Под ними понимаются знания и компетенции, позволяющие выполнять производственные задачи с учётом требований энергосбережения, рационального использования ресурсов, экологической безопасности и адаптации к климатическим изменениям [3. 2019]. Для практической реализации данного подхода целесообразно увязать программы высшего и профессионального образования с зелёными инвестиционными проектами в регионах, чтобы подготовка кадров начиналась до ввода новых объектов в эксплуатацию.

Региональный аспект также имеет принципиальное значение. Потенциал зелёной занятости различается в зависимости от природных ресурсов, отраслевой специализации, водообеспеченности и инвестиционной активности территорий. Поэтому наряду с общенациональным мониторингом целесообразно формировать региональные балансы зелёных рабочих мест и зелёных навыков, сопоставляющие прогнозируемый спрос работодателей с имеющимся предложением рабочей силы. Таким образом, зелёная экономика должна стать для Узбекистана не только механизмом экологической модернизации, но и источником производительной и достойной занятости. Научно-практическим результатом предлагаемого подхода является взаимосвязанная цепочка «зелёные инвестиции — зелёные технологии — зелёные навыки — зелёные рабочие места — рост производительности труда — повышение качества жизни». Эффективность зелёной трансформации следует оценивать не только по объёму инвестиций и экологическим показателям, но и по числу созданных качественных рабочих мест, уровню квалификации работников и устойчивости их занятости и доходов.

Список использованной литературы

1. Adamczyk W., Delaporte I., Escudero V., Liepmann H. Assessing the Size of the Green Economy: Global Evidence from Harmonized Labour Force Surveys. — Geneva: International Labour Organization, 2026. — 14 p.
2. International Labour Organization. Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All. — Geneva: ILO, 2015.
3. International Labour Organization. Skills for a Greener Future: A Global View. — Geneva: ILO, 2019.
4. International Labour Organization. What is a Green Job? — Geneva: ILO, 2026. — Электронный ресурс.

5. Постановление Президента Республики Узбекистан от 2 декабря 2022 года № ПП-436 «О мерах по повышению эффективности реформ, направленных на переход Республики Узбекистан на “зелёную” экономику до 2030 года».