

«Озеленение» профессий в банковском секторе: международный опыт и национальная практика

УДК 336.71:331.5

Ключевые слова:

зеленые профессии; зеленые компетенции; зеленый рынок труда; классификация; ESG-повестка; банковский сектор.

**Кристина КРАЕНКОВА**

Витебский государственный технологический университет, доцент кафедры экономики и электронного бизнеса, кандидат экономических наук, доцент, Республика Беларусь, г. Витебск, e-mail: kristinakraenkova@gmail.com

В докладе Международной организации труда 2008 г., заложившем понятийный аппарат зеленой занятости, основное внимание уделялось прямым зеленым рабочим местам в производственных и ресурсных отраслях. Сегодня ситуация меняется под влиянием растущего спроса на устойчивое финансирование, регуляторных требований к раскрытию климатической информации и необходимости управления новыми типами рисков, и банки превращаются из стороннего наблюдателя за зеленой трансформацией экономики в одного из ее активных проводников. При этом «озеленение» занятости в банковском секторе проявляется не столько в массовом создании новых должностей, сколько в изменении уже существующих профессиональных ролей и введении узкоспециализированных функций на стыке финансов, экологии и анализа данных.

Для банковского сектора Республики Беларусь эта проблематика приобретает особую актуаль-

ность в силу разнонаправленной динамики двух процессов. С одной стороны, отдельные белорусские банки уже формируют видимую ESG-повестку, что подтверждается публикацией отчетности об устойчивом развитии / ESG-отчетов, получением ESG-рейтингов, запуском образовательных инициатив для сотрудников и партнеров. С другой стороны, кадровое изменение этой трансформации остается институционально не оформленным, то есть нет ни официальной статистики зеленых рабочих мест, в том числе в финансовом секторе, ни отраслевого квалификационного стандарта ESG-специалиста банка в национальной практике, что подтверждает важность рассматриваемой проблемы.

Цель статьи – выявить направления и перспективы «озеленения» профессий в банковском секторе на основе анализа международной практики и оценки текущего состояния данного вопроса в Республике Беларусь.

Зеленая экономика и банковский сектор: приоритетные направления и перспективы развития

Подготовка доклада Международной комиссии по окружающей среде и развитию «Наше общее будущее» (1987) [1], рассмотрение программного плана действий на конференции Организации Объединенных Наций (ООН) «Саммит Земли» в Рио-де-Жанейро (1992) [2], определение Целей развития тысячелетия к 2015 г. на Саммите тысячелетия [3], ратификация Парижского соглашения (по климату) [4], принятие на Саммите ООН по

устойчивому развитию плана действий «Повестка – 2030» и 17 Целей устойчивого развития до 2030 г. [5] определили ключевые направления развития человечества на перспективу и задали вектор сбалансированного эколого-социально-экономического становления мирового сообщества.

В 2018 г. в докладе Международной организации труда «Перспективы занятости и социальной сферы в мире на 2018 год – озеленение с сохранением рабочих мест», а также в 2025 г. в докладе Всемирного экономического форума «Будущее рабочих мест – 2025» анонсировано, что к 2030 г. в мире будет создано около 170 млн. новых рабочих мест при ликвидации 92 млн. существующих, причем значительная часть прироста придется на профессии, связанные с технологиями, данными и зеленой экономикой [6; 7]. Это приведет к образованию новых взаимоотношений на рынке труда в тесном взаимодействии с экологией и цифровизацией, то есть формированию зеленого рынка труда.

Следует отметить, что в рамках данных докладов основное внимание уделялось зеленым рабочим местам в производственных отраслях и акцент был сделан на необходимости зеленого перехода, в частности на распределении капитала и финансовых ресурсов, где ключевую роль играет банковский сектор как регулятивный орган.

В 2021 г. группой Всемирного банка разработан план действий по борьбе с изменением климата до 2025 г., где отмечалось значительное

увеличение инвестиционных вложений в зеленые проекты в данную пятилетку, разделенных на 5 ключевых групп (таблица 1).

Таким образом, глобальный тренд экологизации затрагивает и финансовый сектор, который играет ключевую роль в распределении капитала для зеленого перехода, где банки стали главными акторами климатической повестки, а следовательно, появилась необходимость во включении новых зеленых компетенций в стандартные банковские профессии.

Следует отметить, что в докладах Международной организации труда и Всемирного экономического форума акцент сделан на зеленых рабочих местах в обрабатывающих и добывающих отраслях, а финансовый сектор оставлен на периферии внимания. Однако ситуация меняется, и сегодня банки постепенно превращаются из стороннего наблюдателя в один из движущих элементов зеленой трансформации экономики. Рост спроса на устойчивое финансирование, ужесточение регуляторных требований к раскрытию климатической информации и появление новых типов рисков формируют внутри банков устойчивую потребность в специалистах с принципиально иным набором компетенций. При этом «озеленение» занятости в банковской сфере выглядит иначе, чем предполагаемое глобальное создание зеленых профессий. Речь идет о глубокой перестройке и добавлении новых компетенций в уже существующие профессии.

Таблица 1

Ключевые группы инвестиционных вложений в зеленые проекты до 2030 г.

Группа	Планируемый объем инвестиций	Направление
Прямое финансирование	133 млрд. долл. США	Климатическая интеграция, в том числе расширенная оценка климатических рисков всех проектов и применение теневой цены на углерод
Частное инвестирование	67 млрд. долл. США	Расширение рынков для климатического бизнеса, в том числе гарантии и консультационная поддержка для привлечения частного капитала в проекты возобновляемой энергетики
Адаптационное инвестирование	50 млрд. долл. США	Консолидация мер и ресурсов в национальные планы развития и разработку новой системы рейтингов для отслеживания прогресса в области энергоэффективности
Системное инвестирование отдельных стран	70 млрд. долл. США	Планирование и поддержка как минимум 20 стран в выполнении и обновлении их определяемых на национальном уровне вкладов (из своих национальных приоритетов, возможностей и особенностей развития) согласно Парижскому соглашению (2015 г.)
Системное инвестирование отдельных отраслей	40 млрд. долл. США	Формирование отраслевой структуры инвестиционного портфеля в энергетике, сельском хозяйстве, транспорте, производственной сфере, где генерируются 90% выбросов, с четкими целевыми показателями и реализация низкоуглеродного планирования

Примечание. Разработка автора на основе [8].

Анализ спроса и предложения на зеленом рынке труда: банковский сектор в международной практике

Спрос на зеленые компетенции в банковском секторе формируется под давлением трех факторов одновременно: рост объемов устойчивого инвестирования; ужесточение требований к раскрытию нефинансовой отчетности, включая климатическую информацию; необходимость управления зелеными рисками. При этом рост спроса носит измеримый, а не декларативный характер. Доля вакансий, требующих зеленых навыков, в финансовом секторе ежегодно увеличивается более чем на 22%, тогда как предложения специалистов с такими навыками растут лишь на 12% в год. Этот разрыв формирует привилегии компетенций при найме и структурно отличает зеленый сегмент рынка труда от остального финансового рынка [9].

Важно подчеркнуть, что зеленые компетенции представляют собой лишь часть более широкого поля ESG-компетенций, формирующегося в банковском секторе параллельно с экологической повесткой. Устойчивое развитие охватывает три взаимосвязанных, но самостоятельных компонента – экологический, социальный и управленческий. Лишь первый из них по своему содержанию соответствует понятию «зеленый» в строгом смысле. Соответственно, зеленые банковские профессии (специалист по зеленому кредитованию, верификатор зеленых облигаций, аналитик климатических рисков) образуют не самостоятельное (изолированное) явление, а экологическое ядро внутри более широкого массива ESG-профессий банковского сектора, куда наряду с ними входят должности, ориентированные на социальный и управленческий компоненты повестки. Данное разграничение принципиально для корректного измерения масштаба именно зеленой, а не ESG-трансформации занятости в банковском секторе: не любая новая ESG-компетенция, формируемая внутри стандарт-

ных банковских профессий, может быть квалифицирована как «зеленая». Таковой признается лишь та ее часть, которая вносит существенный вклад в сохранение или восстановление качества окружающей среды.

Показательно, что рост спроса складывается из двух разнонаправленных процессов. Первый – создание принципиально новых должностей (специалист по климатическим рискам, менеджер по зеленым облигациям), не существовавших в организационной структуре банка ранее. Второй, менее заметный, но количественно более массовый – «озеленение» уже существующих ролей, например портфельные управляющие, чьи должностные обязанности расширились за счет анализа ESG-трендов фондов и оценки климатических рисков клиентских портфелей без формального изменения названия должности. Второй процесс сложнее фиксировать статистически, поскольку он не отражается в новых вакансиях, но именно он, по оценкам PricewaterhouseCoopers (PwC), определяет основной объем фактической трансформации компетенций в финансовом секторе [10].

По данным опроса, проведенного в Канаде в январе 2022 г. и опубликованного CFA Institute, 68% финансовых специалистов указали на нехватку собственных навыков именно в сфере ESG-специализации [11].

Институциональный ответ на такой дефицит выстраивается вокруг двух типов квалификационных сигналов: профильных сертификаций (GARP Sustainability and Climate Risk Certificate, CFA Certificate in ESG) и профильного высшего образования (степени в области экологической экономики, устойчивых финансов, изменения климата), которое в вакансиях все чаще указывается как желательное дополнение к базовому финансовому или экономическому образованию.

В результате анализа международного рынка труда был выявлен перечень должностей зеленого сегмента банковского и в целом финансового рынка труда (таблица 2).

Таблица 2

Перечень должностей зеленого рынка труда в банковской сфере

Наименование должности	Функциональные обязанности
Советник по устойчивому финансированию	Сопровождение клиентов, в том числе анализ разрывов с регуляторными требованиями
Специалист по зеленым облигациям	Структурирование, маркетинг и сопровождение выпусков
Менеджер по климатическим и импакт-инвестициям	Управление и привлечение инвестиций
Аналитик углеродных рынков	Отслеживание торговли углеродными квотами
Специалист по разработке нефинансовой/ESG-отчетности	Формирование отчетности, планирование и контроль за выполнением целевых показателей, в том числе в экологическом секторе

Примечание. Разработка автора.

Приведенный перечень должностей показывает, что зеленый сегмент финансового рынка труда формируется не как отдельная профессия, а как надстройка над традиционными финансовыми специальностями. В финансовом секторе зеленая трансформация занятости происходит преимущественно через расширение содержания уже существующих ролей, а не через их замену, как, например, в возобновляемой энергетике, где речь идет скорее о создании новых специальностей с нуля, что является ключевым фактором в формировании зеленых профессий в банковской сфере.

Зеленые компетенции в банковском секторе институционально не обособлены и не оформлены в самостоятельную кадровую или отчетную категорию. Банки не ведут отдельного учета именно зеленых должностей или зеленых компетенций персонала. Единственным на сегодня систематическим институциональным контуром, в рамках которого экологическая составляющая деятельности банка находит формализованное отражение – в отчетности, рейтингах, программах обучения персонала, выступает ESG-повестка. Иными словами, зеленый сегмент банковских профессий на практике в большинстве случаев может быть идентифицирован лишь опосредованно – через анализ того, как банки выстраивают свою ESG-политику в целом, поскольку именно она в настоящее время служит институциональной оболочкой, внутри которой наряду с социальным и управленческим компонентами формируется экологический, собственно зеленая составляющая кадровой трансформации.

Таким образом, дальнейший анализ деятельности банковского сектора Республики Беларусь будет направлен на рассмотрение ESG-повестки в его деятельности, так как данная информация является единственным доступным эмпирическим источником, позволяющим содержательно проследить формирование зеленого сегмента занятости.

ESG-повестка в банковском секторе Республики Беларусь

Банки в Республике Беларусь формируют основу национальной финансовой системы, обеспечивающей бесперебойное проведение платежей, кредитование экономики и сохранность сбережений граждан. Однако, следуя за глобальными трендами зеленого перехода, белорусские банки активно внедряют принципы устойчивого развития ESG-повестки.

Продвижение ESG-принципов и зеленого финансирования в банковском секторе рассматривается как один из ключевых механизмов реализации Национального плана действий по развитию

«зеленой» экономики в Республике Беларусь на 2021–2025 годы. Банки в этой конструкции выполняют функцию основного канала перераспределения капитала на зеленые проекты – через зеленое кредитование, участие в размещении зеленых облигаций и интеграцию ESG-факторов в процессы кредитного и инвестиционного анализа. Кроме этого, в стране разработана Стратегия развития рынка ценных бумаг и страхования до 2040 года, в которой освещены вопросы «зеленой» таксономии и создания специализированной торговой площадки на Белорусской валютно-фондовой бирже. В Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь до 2040 года актуализируется необходимость не только развития зеленых облигаций и кредитов, но и введения специализированных программ по ESG-обучению и формирования новых востребованных зеленых компетенций [12, с. 41].

По состоянию на III квартал 2026 г. в Республике Беларусь функционируют 21 банк и 2 небанковские кредитно-финансовые организации. Анализ работы банковского сектора в области соблюдения принципов устойчивого развития и ESG-повестки позволил сделать определенные выводы и составить обзор деятельности отдельных банков, которые продемонстрировали значимое преимущество в этих вопросах. В таблицу 3 включены 10 банков, которые активно пропагандируют ESG-практику, включая ее зеленую составляющую.

Проведенный анализ позволяет сформулировать выводы, значимые для дальнейшего изучения процесса формирования зеленых профессий в банковской сфере.

Во-первых, явная экологическая деятельность характерна лишь для части рассмотренных банков. Развернутые программы выявлены у ОАО «Белинвестбанк» (система экологического менеджмента с 2018 г.) и ОАО «Сбер Банк» (комплексная программа ресурсосбережения и учета выбросов), точечные – у других банков, несмотря на наличие у большинства из них ESG-рейтинга. Данное расхождение эмпирически подтверждает тезис о структурной автономности ESG-рейтинга от содержательного объема экологической деятельности. Методология присвоения ESG-рейтинга белорусским рейтинговым агентством BIK Ratings закрепляет для финансовых организаций минимальный вес экологического компонента (20%) при максимальном весе социального и управленческого компонентов (по 40% каждый) [13], то есть высокий ESG-рейтинг банка по определению методики его присвоения может быть достигнут преимущественно за счет социальных и управленческих факторов, при этом масштаб его экологической деятельности может быть практически не отражен.

Таблица 3

Обзор деятельности отдельных банков в области устойчивого развития и ESG-практики

Наименование банка	Составление/ публикация ESG-отчетности	Наличие ESG-рейтинга / значение рейтинга / прогноз	Ключевая экологическая инициатива/деятельность
ОАО «АСБ «Беларусбанк»	Есть/есть (ежегодный отчет об устойчивом развитии)	Нет/нет/нет	Участник Глобального договора ООН с 2017 г.; «безбумажный офис»; раздельная утилизация карт; экоакции «Зялёныя скарбы Беларусі»
ОАО «Банк БелВЭБ»	Есть/есть (отчеты об устойчивом развитии)	Есть/A+.esg/стабильный	В открытых источниках информация не обнаружена
ОАО «Белинвестбанк»	Есть/есть (отчет об устойчивом развитии и реализации ESG-повестки)	Есть/AA.esg/неопределенный	Позиционируется как первый «ЭкоЛогичный банк» страны; с 2018 г. внедрена система экологического менеджмента на основе утвержденной экологической и социальной политики. Совместно с BIK Ratings запустил бесплатный образовательный проект «ESG-трансформация компании»
ЗАО «Альфа-Банк»	Нет/нет	Нет/нет/нет	Программа энергоэффективности
ЗАО «МТбанк»	Нет/нет (фрагментарное отражение ESG-политики в отчете о выполнении Стратегии (ежегодный))	Есть/A.esg/позитивный	Один из первых банков Беларуси – участник Глобального договора ООН (с 2006 г.); эколого-просветительские акции
«Приорбанк» ОАО	Есть/есть (отчет «Устойчивое развитие и ESG»)	Есть/AA.esg/позитивный	Участие в экологическом фестивале Green Fest – 2026. Разработан корпоративный обучающий ESG-курс
ОАО «Сбер Банк»	Есть/есть (отчет об устойчивом развитии / ESG-отчет)	Есть/AA+.esg/позитивный	Комплексная программа ресурсосбережения и учета выбросов: озеленение офисов, раздельный сбор отходов, энергоэффективное освещение, снижение выбросов CO ₂ . Разработан корпоративный обучающий ESG-курс
ЗАО «БСБ Банк»	Есть/есть (ESG-отчет)	Есть/AA+.esg/стабильный	Участник Глобального договора ООН с 2020 г.
ОАО «БНБ-Банк»	Нет/нет (фрагментарное отражение ESG-политики в стратегическом плане)	Есть/A.esg/позитивный	Программа энергоэффективности и экологичности
ОАО «Технобанк»	Нет/нет (фрагментарное отражение ESG-политики в стратегическом плане)	Есть/A.esg/позитивный	Первый белорусский банк, установивший зарядную станцию для электромобилей клиентов. Озеленение прилегающих территорий. Финансирование зеленых проектов

Примечание. Составлено автором на основе данных из открытых источников.

Во-вторых, обнаруженные экологические инициативы напрямую связаны с формированием зеленых профессий и компетенций в банковском секторе, хотя эта связь носит в основном неявный, институционально не оформленный характер. Есть только два прямых примера целенаправленного формирования зеленых/ESG-компетенций персонала – образовательный проект «ESG-трансформация компании», запущенный ОАО «Белинвестбанк» совместно с BIK Ratings, и корпоративные ESG-курсы «Приорбанк» ОАО и ОАО «Сбер Банк», в которых предусмотрено формирование у сотрудников банка компетенций по интеграции экологических факторов в кредитный и инвестиционный анализ. В остальных случаях (раздельный сбор отходов, энергосбережение, участие в зеленых акциях) экологическая деятельность банков реализуется работающим персоналом без выделения самостоятельных экологических компетенций или должностей, что соответствует ранее установленной для банковского сектора закономерности: зеленая трансформация занятости происходит не через создание новых профессий, а через «озеленение» содержания труда уже занятых сотрудников.

В-третьих, отсутствие у большинства банков публичной отчетности именно по экологическим показателям указывает на то, что зеленый сегмент банковской занятости в Республике Беларусь находится на начальной стадии институционализации и не может быть корректно измерен через простое агрегирование ESG-показателей без их предварительного разложения на компоненты, что и обосновывает необходимость разработки самостоятельной методики идентификации именно зеленых компетенций банковского сектора как составной части реализации Национальной стратегии развития экономики замкнутого цикла (циркулярной экономики) Республики Беларусь на период до 2035 года.

Перспективы формирования зеленого рынка труда в банковской сфере в национальной практике

Оценивая траекторию, по которой может развиваться зеленый сегмент занятости в национальных реалиях, целесообразно исходить из международного опыта, но при этом учитывать состояние и направления развития зеленой повестки банковского сектора Республики Беларусь. Полное отсутствие официальной статистики зеленых рабочих мест подтверждает необходимость решения проблемы, так как тенденции в финансовом секторе в международной и национальной практиках говорят о динамичном развитии зеленой повестки.

Международный опыт, рассмотренный в статье, показывает, что зрелый рынок труда в этой сфере характеризуется устойчивым набором должностей (специалист по зеленым облигациям, менеджер по климатическим и импакт-инвестициям) и растущим спросом именно на прикладные, операционные навыки – сбор и подготовку отчетности.

Белорусский рынок труда сегодня находится на начальной стадии формирования зеленых компетенций и профессий. Единичные образовательные инициативы (обучающий ESG-курс ОАО «Сбер Банк» и «Приорбанк» ОАО для собственных сотрудников, проект ОАО «Белинвестбанк» и BIK Ratings «ESG-трансформация компании», пилотная инициатива «Образовательная программа по освоению ESG-практик и инструментов на основе технологий онлайн-обучения» в рамках проекта международной технической помощи «Поддержка усилий Республики Беларусь в национализации и локализации Целей устойчивого развития») закладывают компетентностную базу, но пока не сложились в систему подготовки кадров, схожую с международными сертификационными программами и направлениями обучения в учебных заведениях.

Для создания национальной базы зеленого рынка труда, включающей в том числе набор профессий банковского сектора, необходимо разработать комплексный подход, учитывающий различные виды зеленых профессий, квалификационный профиль ESG-специалиста и формирование ESG-компетенций с выделением отдельной экологической составляющей.

На первом этапе авторского исследования будет предложена классификация зеленых профессий, которая представляет трехосевую матрицу.

Первая ось отражает вид экономической деятельности, в которой функционирует организация согласно Общегосударственному классификатору Республики Беларусь (ОКРБ 005-2011):

А. Секция А «Сельское, лесное и рыбное хозяйство»;

В. Секция В «Горнодобывающая промышленность»;

..... ;

К. Секция К «Финансовая и страховая деятельность»;

..... ;

У. Секция У «Деятельность экстерриториальных организаций и органов».

Вторая ось классифицирует зеленые профессии по источнику их возникновения и позволяет разделить их на три типа (данный подход был предложен Occupational Information Network (главная бесплатная база данных США) и апробирован в Международной организации труда):

1. Зеленые профессии – профессии, существование которых обусловлено экологической целью

(инженер-эколог, специалист по обращению с отходами, специалист по возобновляемым источникам энергии).

2. «Озеленяемые» профессии – традиционные должности, содержание труда которых расширяется за счет включения экологических задач без изменения формального наименования должности (кредитный аналитик, дополнительно оценивающий экологические риски заемщика; агроном, осваивающий практики органического земледелия).

3. Новые зеленые профессии – должности, практически отсутствующие на рынке труда и формирующиеся на пересечении нескольких предметных областей (верификатор зеленых облигаций, специалист по зеленой таксономии).

Третья ось показывает возможные способы получения зеленых компетенций в рамках тех или иных видов зеленых профессий:

- ПО – получение профильного образования в учреждениях образования;
- СМ – получение стороннего (внешнего) микрообразования;
- ВМ – получение внутреннего микрообразования.

Такая классификация позволит одновременно ответить на три принципиально важных для рынка труда вопроса: к какому виду экономической деятельности относится профессия, из какого источника возникает профессия, как можно получить/подтвердить наличие необходимых компетенций.

Апробируем представленную классификацию зеленых профессий в банковском секторе (таблица 4) на примере ОАО «Сбер Банк». В банке функционирует отдел стратегического менеджмента и макроэкономического анализа, который является ключевым подразделением, обеспечивающим реализацию ESG-инициатив, подготовку нефинансовой отчетности и координацию взаимодействия между структурными единицами банка по вопросам устойчивого развития, в том числе составление, расчет и анализ выполнения показателей программы ресурсосбережения и учета выбросов.

В таблице 4 схематично отображена структура квалификационных требований к рассмотренной должности, дифференцированная по трем блокам

компетенций, которые соответствуют осям предложенной классификации.

Блок 1. Компетенции, обусловленные видом экономической деятельности (ось 1 – код «К», финансовая и страховая деятельность): знание отраслевой специфики ESG-регулирования банковского сектора – методологии присвоения ESG-рейтинга (в том числе экологического профиля рисков), национальной таксономии зеленых и адаптационных проектов, требований к нефинансовой отчетности финансовых организаций. Отраслевая привязка задает содержание этого блока и отличает его от аналогичного блока компетенций специалиста промышленного или сельскохозяйственного профиля.

Блок 2. Базовые профессиональные компетенции, соответствующие традиционному содержанию профессии до ее «озеленения» (ось 2 – тип «озеленяемая»): стратегическое планирование, макроэкономический анализ, финансовое моделирование, подготовка и анализ финансовой/нефинансовой отчетности. Этот блок характеризует профессию в ее исходном виде.

Блок 3. Компетенции, соответствующие способу их получения (ось 3 – код «ВМ», внутреннее микрообразование / повышение квалификации): практические навыки расчета и учета показателей ресурсосбережения и выбросов, приобретаемые путем внутрикорпоративного обучения и накопления практического опыта координации ESG-инициатив внутри банка. Именно этот блок наиболее уязвим с точки зрения стандартизации, поскольку в отсутствие единого квалификационного профиля его содержание и качество определяются исключительно внутренней практикой конкретного банка, а не внешним, проверяемым стандартом.

Такая трехблочная структура компетенций, построенная непосредственно на осях представленной классификации, показывает, что задача формирования квалификационного профиля зеленого банковского специалиста сводится к последовательной стандартизации именно блока 3 при сохранении блоков 1 и 2 в их естественной привязке к базовой профессии и отраслевой специфике.

Таблица 4

Апробация классификации зеленых профессий в банковском секторе

Наименование профессии	Матрица		
	Ось 1: вид экономической деятельности	Ось 2: тип зеленой профессии	Ось 3: способ получения зеленых компетенций
Специалист отдела стратегического менеджмента и макроэкономического анализа	К	2	ВМ

Примечание. Разработка автора.

Таким образом, предложенная трехосевая классификация может быть распространена и на другие отрасли, зафиксированные в первой оси (это создает основу для сквозного, методологически единообразного статистического учета зеленых профессий на рынке труда Республики Беларусь), и может стать основой для выявления проблем получения и оценки необходимых зеленых компетенций, а также ввода на рынок труда новых зеленых профессий и определения квалификационных требований к ним.

Выводы

Проведенный анализ показывает, что зеленые профессии в банковском секторе находятся на принципиально иной стадии становления, чем зеленая занятость в промышленности или энергетике, которая изначально оказалась в фокусе внимания Международной организации труда и Всемирного экономического форума.

Банки становятся одним из движущих элементов зеленой экономики, а формирующийся внутри них спрос на специалистов с принципиально иным набором компетенций реализуется не через создание новых зеленых профессий, а преимущественно через расширение содержания уже существующих финансовых специальностей. «Озеленение» профессий в банковском секторе – это закономерное проявление общемировой тенденции.

Ключевым методологическим результатом исследования выступает терминологическое разграничение широкой ESG-повестки и ее зеленой (экологической) составляющей. Анализ практики банковского сектора Республики Беларусь подтвердил практическую значимость данного разграничения на эмпирическом уровне.

Во-первых, установлено отсутствие прямой зависимости между наличием у банка ESG-рейтинга и содержательным объемом экологической деятельности. Данное расхождение получило

количественное объяснение через методологию присвоения ESG-рейтинга рейтинговым агентством BIK Ratings. Для финансовых организаций вес экологического компонента установлен на минимальном уровне (20%) при максимальном весе социального и управленческого компонентов (по 40% каждый), тогда как для нефинансовых компаний данное соотношение более сбалансировано. Это означает, что высокий ESG-рейтинг банка по определению методики его присвоения может быть достигнут преимущественно за счет факторов, не связанных с экологической результативностью.

Во-вторых, апробация трехосевой классификации зеленых профессий на примере ОАО «Сбер Банк» (специалист отдела стратегического менеджмента и макроэкономического анализа) показала, что структуру компетенций «озелененной» банковской профессии можно представить в виде трех содержательных блоков, соответствующих осям классификации: компетенции, обусловленные отраслевой спецификой, базовые профессиональные компетенции и зеленые компетенции, приобретаемые в процессе обучения. Последний блок определяет направление дальнейшей институционализации, а именно разработку зеленого квалификационного профиля банковских специалистов, схематично обозначенного в настоящем исследовании и требующего дальнейшей детализации в рамках самостоятельной методической работы.

В-третьих, показано, что предложенная классификация зеленых профессий обеспечивает возможность ее распространения на иные виды экономической деятельности и последующего использования для сквозного статистического учета на рынке труда Республики Беларусь, а также для выявления проблем формирования и оценки зеленых компетенций при вводе новых профессий.

Материал поступил 29.07.2026.

Библиографический список

1. Наше общее будущее: доклад Международной комиссии по окружающей среде и развитию (МКОСР) / пер. с англ.; ред.: С.А. Евтеев, Р.А. Перелет. – М.: Прогресс, 1989. – 371 с.
2. Agenda 21: Programme of Action for Sustainable Development // The United Nations Conference on Environment and Development. – Rio de Janeiro, 1992. – New York: United Nations, 1993. – 300 p.
3. United Nations Millennium Declaration // United Nations. – URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/united-nations-millennium-declaration> (data of access: 27.07.2026).
4. Парижское соглашение // Организация Объединенных Наций. – URL: <https://www.un.org/ru/climatechange/paris-agreement> (дата обращения: 27.07.2026).
5. Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development // United Nations. – URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (data of access: 27.07.2026).
6. World Employment and Social Outlook 2018 – Greening with Jobs. – URL: <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-2018-greening-jobs-summary> (data of access: 29.07.2026).
7. The Future of Jobs Report 2025 // World Economic Forum. – 2025. – URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/> (data of access: 05.07.2026).

-
8. World Bank Group's Action Plan on Climate Change Adaptation and Resilience // World Bank Group. – Washington: World Bank, 2021. – URL: <https://www.worldbank.org/en/topic/climatechange> (data of access: 28.07.2026).
 9. Scaling Europe's Green Skills // InnoEnergy. – URL: <https://innoenergy.com/news-resources/green-skills/> (data of access: 28.07.2026).
 10. An emerging green skills gap in the Financial Service sector risks Net Zero goals // PwC. – URL: <https://www.pwc.co.uk/press-room/press-releases/emerging-green-skills-gap-in-the-financial-service-sector.html> (data of access: 28.07.2026).
 11. Why investment firms need to bridge the ESG skills gap // CFA Institute. – URL: <https://www.cfainstitute.org/insights/articles/why-investment-firms-need-to-bridge-the-esg-skills-gap> (data of access: 28.07.2026).
 12. Грузневич, Е.С. ESG и ответственные инвестиции: институциональная инфраструктура, нефинансовая отчетность и практики внедрения в Республике Беларусь: монография / Е.С. Грузневич, К.И. Краенкова, Н.П. Драгун. – Витебск: ВГТУ, 2026. – 308 с.
 13. Методология присвоения ESG-рейтингов компаниям, городам и регионам: утв. протоколом заседания методологического комитета ООО «БИК Рейтингс» от 2 сент. 2024 г. № 7. – Мн: БИК Рейтингс, 2024. – URL: <https://bikratings.by/wp-content/uploads/2024/09/metodologiya-esg-02.09.2024.pdf> (дата обращения: 28.07.2026).
-

“Greening” of Occupations in the Banking Sector: International Experience and National Practice

Kristina KRAYENKOVA, Vitebsk State Technological University, Associate Professor at the Department of Economics and Electronic Business, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Republic of Belarus, Vitebsk, e-mail: kristinakraenkova@gmail.com

Abstract. The article examines the process of the “greening” of occupations in the banking sector within the framework of the emerging green economy. A three-axis classification of green occupations, which enables the identification of the competence structure for a “greened” position and outlines the contours of the corresponding qualification profile, is tested. The proposed matrix

is universal and can be tested using data from other economic sectors, offering prospects for its application as an end-to-end tool for the statistical accounting of green occupations in the national labor market.

Keywords: green professions; green competencies; green labor market; classification; ESG agenda; banking sector.