

# 借助青年之力， 推动绿色经济

文 孔嘉辅、韦德拉娜·萨维奇博士、瓦伦丁·德·米格尔

**提要：企业亟须将绿色经济提上日程，设计全新绿色岗位来吸引具有不同技能水平的“绿色”青年，从而加速推动可持续发展。**

**青** 年人对工作有何要求？在亚太地区，年轻一代的就业期望与其他地区并无二致：高薪、稳定以及机遇。<sup>1</sup> 但与此同时，越来越多的亚太地区年轻人开始期望从事绿色经济相关工作。<sup>2</sup> 他们希望助力实现清洁交通转型，对可持续农业和土地利用抱有浓厚兴趣，并且支持亚太地区的“脱碳”进程。

对于在亚太地区运营的企业而言，这既是利好消息，也是一种挑战。前者是因为许多企业已充分认识到，需要更快地朝着有利于环境可持续发展的商业模式转型。而后者则意味着，企业必须立即行动，设计全新岗位来吸引具有不同技能水平的有志青年。

## 胸怀大志的“绿色”青年

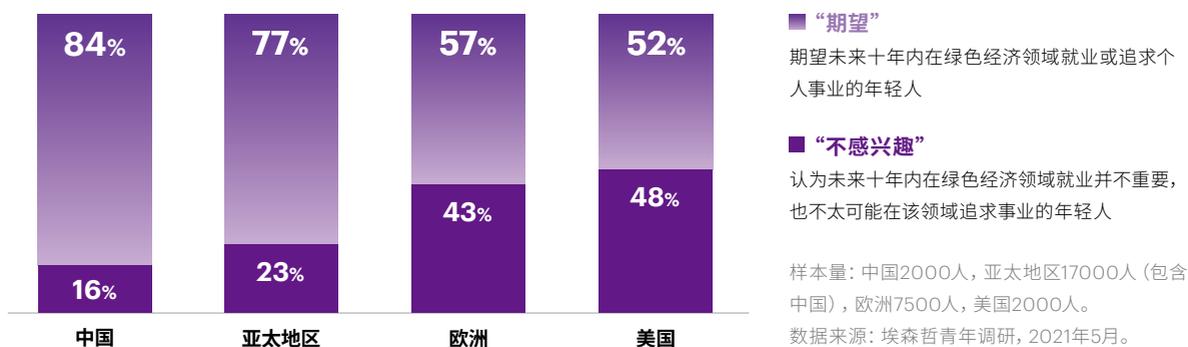
如今的青年们对绿色经济的关注和关心远超预期。他们是积极的气候卫士，为了美好的未来，致力于通过身体力行以改变集体观念。这体现在他们消费行为的改变和在就业选择方面的权衡上。

“以某种方式为创造可持续环境而奋斗”，这一就业理念对全世界年轻人均有着极大感召力，而亚太地区尤其是中国的青年在该潮流中一马当先。

埃森哲向来自18个国家、年龄在15到39岁之间的29500名年轻人提出了同一问题：你是否期望未来十年内在绿色经济领域就业或追求事业发展？在欧洲和美国，略超半数的受访者给出了肯定回答；而在亚太地区，该比例达77%，中国青年这一比例更是高达84%（见图一）。

**图一 期望未来十年内从事绿色经济相关工作**

受访者占比



1. 国际劳工组织：《亚太地区青年就业》，[https://www.ilo.org/asia/areas/WCMS\\_117542/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/areas/WCMS_117542/lang-en/index.htm)。

2. T Brennan：《为悉尼建立强大的绿色循环经济》，2019年6月，<https://www.cityofsydney.nsw.gov.au/surveys-case-studiesreports/greeneconomystudy>。

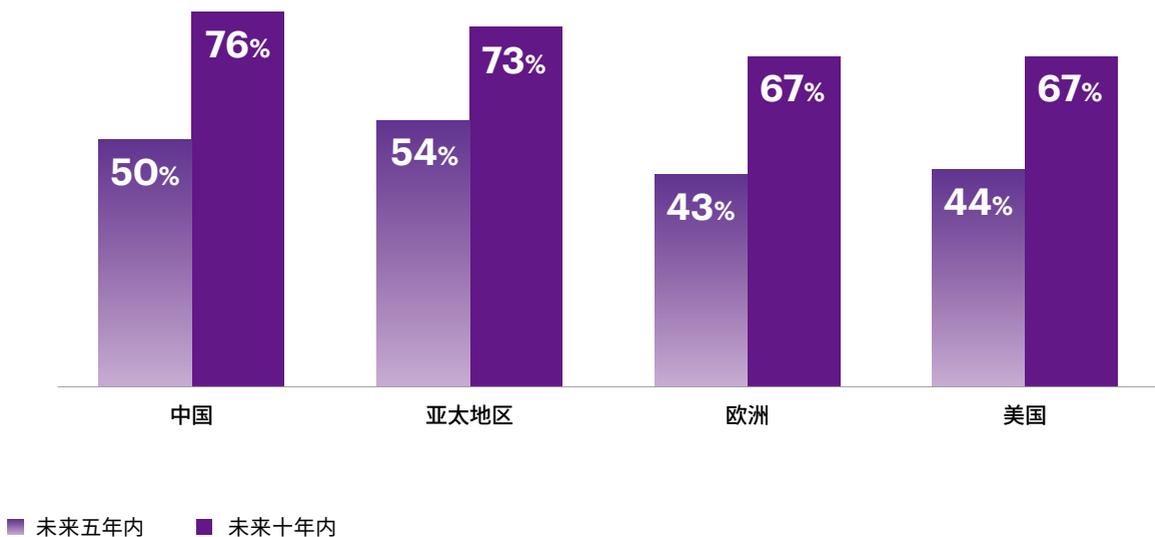
对于实现绿色就业目标，这些年轻人又有多大信心呢？调研显示，近四分之三（73%）的亚太受访者认为，他们将在十年内达成这一愿望。而超过一半（54%）的受访者有信心在五年内从事绿色工作或走上绿色职业道路。中国青年的长期信心则更足（见图二）。

最后，但也是极其重要的一点，就是年轻一代的追求。“以出色工作获得丰厚回报”的愿望仍非常普遍。在埃森哲调研中，不论何种绿色岗位，“薪资水平”始终是受访者认为最重要的因素，受重视程度比排名第二的“企业所在城市”高出一倍，而“工作稳定性”则位居第三（见图三）。尽管与欧洲和美国青年相比，亚太地区青年更加重视绿色岗位的类型，但前述考量因素的优先性排位在所有调研地区均保持一致。



图二 对在绿色经济中就业或保持稳定职业发展的信心

选择“非常高”或“高”的受访者占比

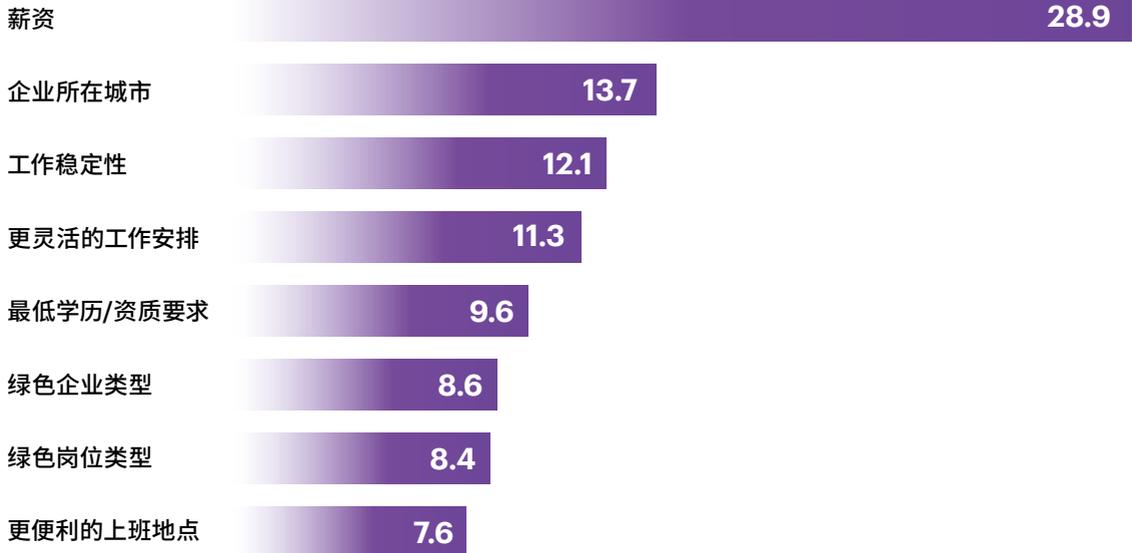


样本量：中国2000人，亚太地区17000人（包含中国），欧洲7500人，美国2000人。

数据来源：埃森哲青年调研，2021年5月。

图三 绿色岗位重要属性：亚太地区

各因素效用值得分\*



数据来源：埃森哲青年调研，2021年5月。

\* 各因素效用值得分是综合分析而生成，用来衡量每个属性在多大程度上会影响工作的选择。每个属性的得分值相加为100。

## 现实与期望的差距

据统计，亚太地区当前年轻人口（15~39岁）总数已达13亿。<sup>3</sup> 那么到2030年，企业是否有足够多的绿色岗位可以提供给他们？

这无疑取决于我们如何定义绿色岗位。为此，我们将关注点缩小至两个关键领域。第一，现有行业部门经营活动的扩展，如建设低碳交通系统等全新绿色基础设施；第二，由全新行业或传统行业掌握新技术所催生出的新岗位，如清洁技术设计。

埃森哲基于这些概念对研究进行界定，再通过

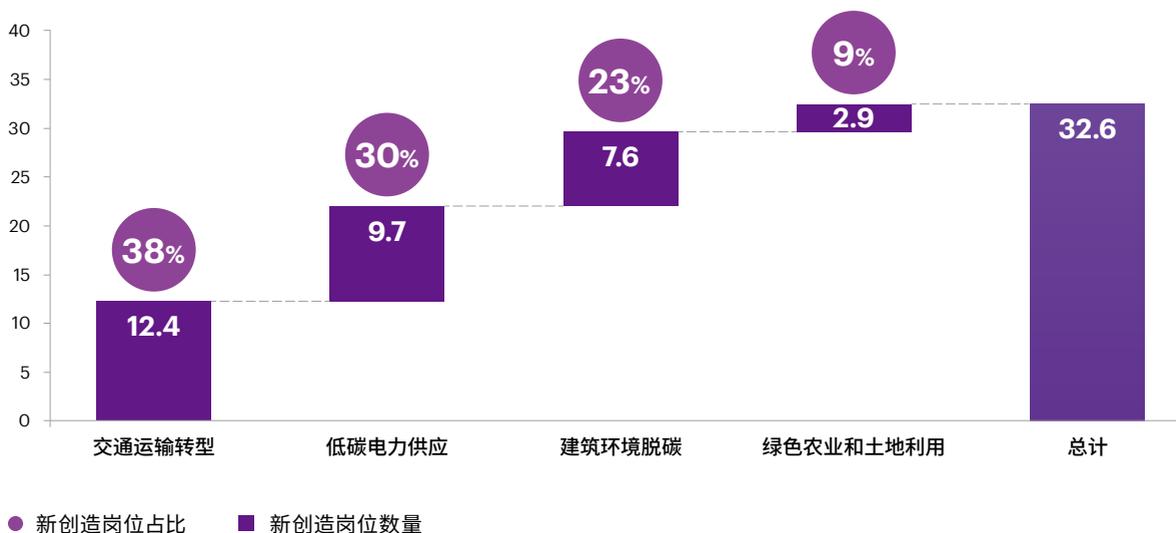
数据科学建模，模拟了中国、澳大利亚、印度、印度尼西亚、日本等亚太五国的绿色就业增长。五国合计占该地区温室气体排放量的70%，以及全球总排放的40%（截至2019年）。

未来七年里，上述五国推动绿色转型所需的新岗位有望大幅增长62%。埃森哲的模型显示，到2030年，在3260万个潜在的全新绿色岗位中，预计有超过1200万个岗位属于交通运输领域，例如，增建电动汽车充电站或建设城市轨道交通网络。另外，还有近1000万个岗位源于低碳电力供应的增加，尤其是可再生能源发电（见图四）。

3. 15-39岁人口主要来自以下十个亚太国家：中国、澳大利亚、印度、印度尼西亚、日本、马来西亚、菲律宾、新加坡、泰国和越南。数据来源：国际劳工组织。

图四 2030年新岗位增长潜力

中国、澳大利亚、印度、印尼和日本的岗位数总和 (单位: 百万个)



数据来源: 埃森哲分析。

在不到十年时间里新增3260万个工作岗位, 这听起来似乎非常宏大, 但实际上, 在年轻一代看来, 开拓绿色就业途径的进程仍过于缓慢。在埃森哲建模分析就业增长的亚太五国中, 目前共有6.65亿年轻人 (15~39岁) 活跃于劳动力市场。在此背景下, 3260万个绿色岗位仅能为年轻人口中5%的活跃劳动力提供就业机会, 远远无法满足预期需求。

## 企业的三大当务之急

有志青年已经摩拳擦掌, 期望在绿色经济相关岗位大展身手。但企业是否已经做好准备?

许多组织已开始付诸努力, 对可持续发展做出公开承诺。例如, 在全球1200家已经制定了碳减排

目标的企业中, 亚太企业的数量高达250家, 较上一年增长57%。<sup>4</sup> 对于希望兑现承诺并引领绿色经济的企业而言, 这意味着吸引“绿领”人才的加入至关重要, 他们不单是技术人才, 更是复合型绿色技术人才, 能够为可持续发展提供创新解决方案。

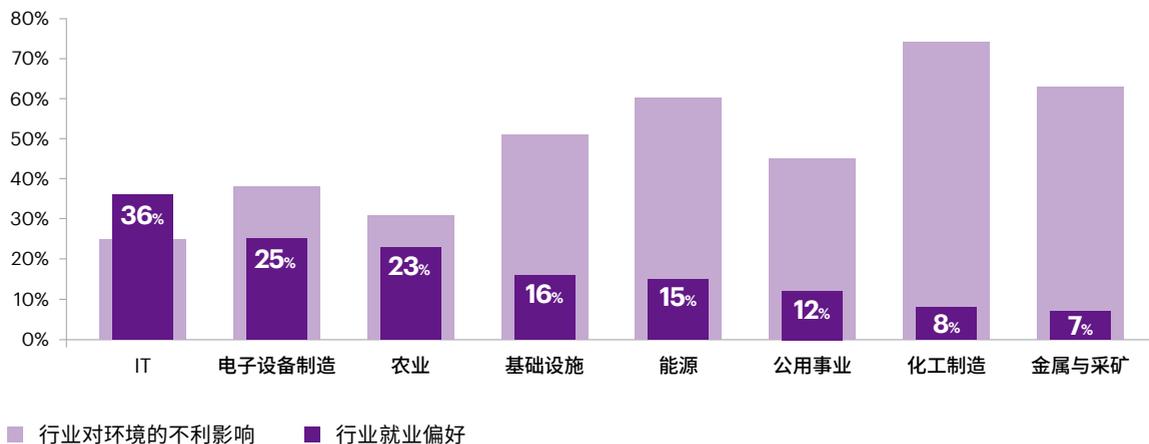
### 一、大胆出新, 面向未来

一项简单但却被忽视的事实在于——近年来很多传统行业, 恰恰最需要建立更多的绿色岗位。能源部门便是其中典型。埃森哲模型表明, 到2030年, 可再生能源发电部门将创造约650万个新的就业岗位。埃森哲数据显示, 年轻人对化工、金属与采矿、公用事业、能源等行业的求职就业渴望度较低, 但却高度留意其造成的环境不利影响 (见图五)。这些印象可谓根深蒂固, 即便展开品牌重塑也无法转变, 更遑论只是空谈环保口号。

4. R Hicks: 《亚洲企业声称将迈向净零排放, 但其目标贴合现实、抱负远大, 还是空洞口号》, Eco-Business网站, <https://www.ecobusiness.com/news/asian-companiesclaim-they-are-going-net-zero-but-are-their-targets-realistic-ambitious-or-greenwash/>.

图五 认为对环境具有不利影响与就业偏好对比：亚太地区

受访者占比



数据来源：埃森哲青年调研，2021年5月。

为表明对绿色经济转型承诺的重视，那些传统行业中的企业应聚焦于两大战略要务。首先，应着力创建新的绿色业务，与传统业务脱钩。其次，应在所有业务部门中建设内部可持续发展能力，包括引入和跟踪新的可持续发展关键绩效指标、任命新领导以及推出新型服务。

### 案例研究

新兴绿色科技企业的可持续发展战略值得借鉴。全球领先的绿色科技企业远景科技集团 (Envision Group)，以“为人类可持续发展解决挑战”为使命。远景计划在2022年底实现运营碳中和，2028年底实现全价值链碳中和。2021年远景减少了约5万吨运营碳排放，占全年总运营碳排放量的39%，大步走在中国企业“脱碳”的前列。<sup>5</sup>

作为全球企业、政府和机构的零碳技术伙伴，远景科技集团提出“五新”战略，即通过技术创新让风电和储能成为“新煤炭”，电池和氢能成为“新石油”，智能物联网成为“新电网”，零碳产业园成为“新基建”，同时培育绿色“新工业”体系。<sup>6</sup>

值得一提的是，远景电动方程式车队 (Envision Racing Formula E Team) 获得碳信托 (Carbon Trust) 的碳中和认证，成为电动方程式赛场上首支碳中和的车队；远景还发布全球首台绿色充电机器人Mochi。远景积极与合作伙伴一起研究、倡导和普及可再生能源的大规模应用，并推广汽车电动化。

5. 远景科技集团：《碳中和行动报告2022》，<https://www.envision-group.com/pdfviewer/viewer.html?file=//aesccdn.creatby.com/zeroday2022/%E8%BF%9C%E6%99%AF%E7%A2%B3%E4%B8%AD%E5%92%8C%E8%A1%8C%E5%8A%A8%E6%8A%A5%E5%91%8A2022.pdf>。

6. 同注释5。

## 二、“绿领”岗位，激发创新

回顾过去数十年，我们不禁想起，除经济考量外，还有什么能令热门专业人才对某些岗位心之向往？那便是投身前沿领域，助力开发能够改变世界并拉动全球经济增长的产品与服务，跻身创新潮头浪尖的机会。

如今，我们在绿色技术领域面临着同样情形。企业、消费者乃至整个社会都在迫切期盼突破性的解决方案。我们采访的创业型商业领袖均一致认为，解决当今可持续发展问题有赖于全新的混合型方案——不仅能塑造未来的绿色经济，更能成功驱动其运行。而许多与此相对应的创新前沿“绿领”岗位尚不存在，另一些则刚刚萌生（见图六）。

图六 绿色经济中的创新型岗位



数据来源：埃森哲与亚太地区30位高层领导和思想领袖的访谈，2021年5-6月。



### 案例研究

来自澳大利亚的30岁青年乔希(Josh)，在目睹了塑料污染对海洋的影响后，走上了一条非常规的求学道路：成为海洋科学和塑料工程的双学位硕士。作为生物聚合物工程师，乔希将他的技术能力与创造力相结合，致力于开发可持续塑料制品。例如，有关海藻的研究就帮助他发现了一种新型可持续塑料，这种物质不但能够生物降解，还可以食用。

在中国，电气电子产品环保检测员这一新型职业已经在2020年作为“绿色职业”被正式纳入国家职业分类目录。为解决电子产品有害物质问题，中国颁布了《电器电子产品有害物质限制使用管理办法》等法规文件，以加强对电气电子产品全产业链中有害物质的管控。电气电子产品环保监测员作为绿色制造的“先锋官”，对建立电气电子行业绿色制造体系，引导绿色消费，实现可持续发展都具有重要意义。<sup>7</sup>

企业要想立足绿色经济前沿，就需要为新型团队引进多样化的人才。就像生物聚合物工程师乔希，企业需对这些专业知识人才进行超越常规的组合部署，比如化学工程与创新设计结合、气候科学与人工智能结合、可持续发展与心理学结合等等。企业还应赋予创新者自主权，同时为他们提供最新工具，如先进的数据平台、分析工具和前沿技术。

### 三、绿色转型，人人参与

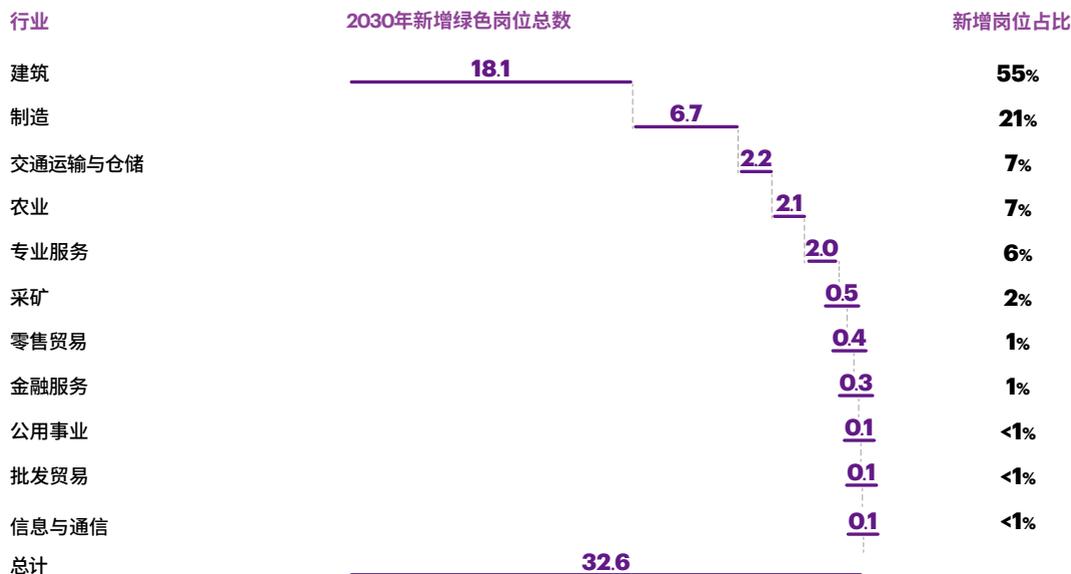
我们还应该摒弃“只有拥有高学历的人才能从事绿色岗位”的错误观念。实际上，大多数人都达不到生物聚合物工程师的技术水平，企业需要来自各种背景的人才，包括职场新人。埃森哲预计，建筑业将新增约1800万个新岗位，制造业则增加700万个就业机会（见图七）。

这些行业通常存在大量初级职位，仅要求具备职业资质，不必有高级认证。企业应充分把握这一契机，使有志投身相关行业的年轻员工认识到绿色经济的潜能。埃森哲研究还显示，受访的亚太地区年轻人都渴望接受专业培训，或根据需要“学习新技能或提升技能”（见图八）。

7. 中华人民共和国人力资源和社会保障部：《绿水青山的守护者 绿色制造的先锋官——“电气电子产品环保检测员”绿色新职业正式发布》，[http://www.mohrss.gov.cn/SyRlzYhshbzb/dongtaixinwen/buneyiaowen/202004/t20200426\\_366498.html](http://www.mohrss.gov.cn/SyRlzYhshbzb/dongtaixinwen/buneyiaowen/202004/t20200426_366498.html)。

图七 2030年新增岗位潜力 (按行业划分)

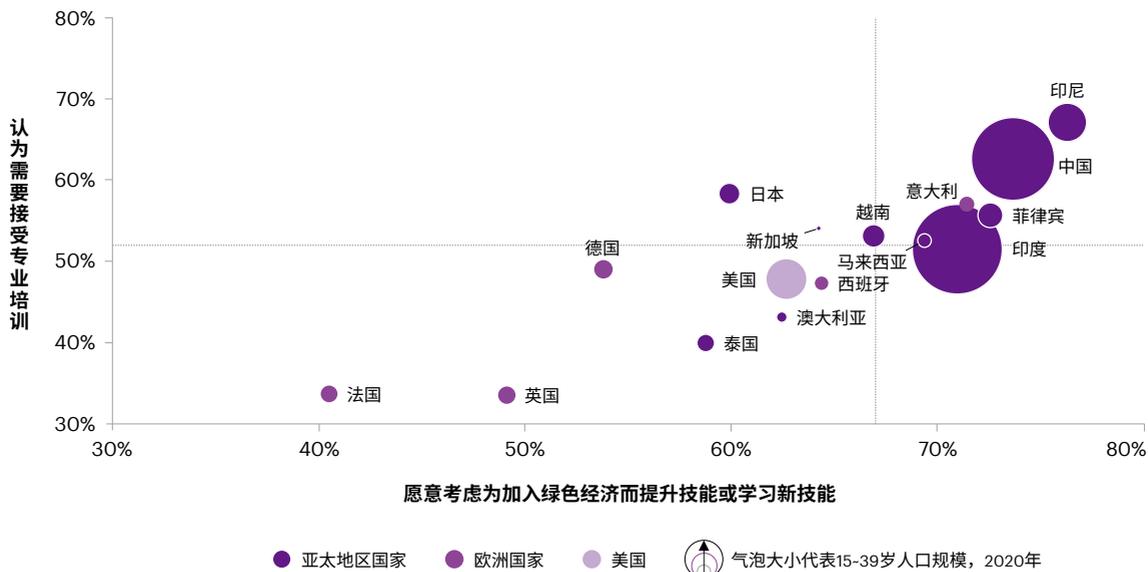
单位: 百万个; 数据包括中国、澳大利亚、印度、印尼和日本



数据来源: 埃森哲分析。

图八 认为需要专业培训与年轻人提升技能或学习新技能的意愿对比 (按国家划分)

受访者占比



数据来源: 埃森哲青年调研, 2021年5月。

这种学习意愿将为企业带来新的机遇。埃森哲认为，企业可采取如下三大关键行动：

- 投资基础培训项目，对新入职的半技术型或非技术型工人进行认证，并为员工建立在职技能提升和专业化的途径。
- 通过与学术机构和职业机构开展创新合作，开辟初级就业途径。
- 在传统业务和新业务之间，为年轻员工创建交流和轮岗项目。

### 案例研究

作为建筑业巨头之一，印度拉森特博洛公司 (L&T) 认为追求更加环保的业务组合与培养青年人才应当齐头并进。例如，拉森特博洛通过创建建筑技能培训学院，在印度各地的建筑工地培训了24万多名员工。该学院专门针对失业和农村青年，提供15种职业和75种不同岗位职能的建筑认证，包括太阳能技术员。<sup>8</sup>

## 将绿色经济提上日程

关心年轻一代的需求，便是关注企业自身的未来发展。正因如此，无论企业规模大小，董事会都应开始提出关键问题，确保首管层将绿色经济相关项目作为头等大事。这些活动以保护或恢复环境为首要目标，同时创造出新的就业机会（见图九）。

通过围绕环境可持续发展与传承开展自身业务活动，企业能够加速转向绿色经济。而真正的进展，将取决于它们能否吸引更多年轻人从事新的绿色工作，帮助它们在绿色经济中取得长久成功。📌

#### 孔嘉辅

埃森哲成长型市场总裁

#### 韦德拉娜·萨维奇博士

埃森哲商业研究院董事总经理，前沿思想研究

#### 瓦伦丁·德·米格尔

埃森哲全球副总裁，成长型市场战略与咨询业务总裁

业务垂询: [accenture.direct.apc@accenture.com](mailto:accenture.direct.apc@accenture.com)

图九 董事会应通过引入新的企业实践模式，真正向绿色经济转型

当前企业实践	董事会亟待知晓的下一步举措
任命首席可持续发展官。	任命专职首席可持续发展官是一个良好开端，但并非我们所需的跨越式革新。 当前，我们正在采取哪些办法来确保企业行动不会遭受“伪环保”抨击？
加倍努力开展宣传活动，提升利益相关方参与度。	展示追求更加可持续的增长、使全体利益相关方从中受益的决心固然是良好开端，但同时我们还必须恪守承诺。 我们将如何切实衡量非财务绩效（包括环境、社会、治理和其他方面）？
设定雄心勃勃的人才多元化目标。	如今，人才多元化目标只是基本期望。我们需要建立与岗位相关的新目标。 我们如何创造新的“绿领”岗位来吸引有志青年？同时，怎样确保现有人才在未来的绿色经济中取得成功？

8. 拉森特博洛公司公司：《环境、社会责任与治理 (ESG)》，2021年，<https://www.intecc.com/sustainability/esgmsg-at-landt/>。