

УДК 332.135

Н.В. МАКОВСКАЯ, доктор экон. наук, профессор¹E-mail: maknata@mail.ru**Т.И. ЧЕГЕРОВА**, канд.тех. наук, доцент¹E-mail: cheg@rambler.ru¹Могилевский государственный университет им. А.А. Кулешова,
Республика Беларусь

Статья поступила 13.10.2025 г.

ЛОКАЛЬНЫЕ РЫНКИ ТРУДА В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ БЕЛАРУСИ И ИХ ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ

Важной составляющей характеристики региональной экономики является локальный рынок труда. Такой рынок входит в региональную экосистему, которая способствует возобновлению и распределению ресурса труда. Принципы локализации данных рынков труда определены не только географическими особенностями, но и наличием специальной инфраструктуры, которая обеспечивает функционирование этих рынков, учет потребности в трудовых ресурсах со стороны внутренних рынков труда, сформированных в организациях и на предприятиях региона. В условиях технологических и экономических трансформаций огромное значение приобретает институционализация рынков, которая способствует оптимизации затрат и росту доходов работников. В совокупности локализация рынков труда и их институционализация позволит минимизировать дисбаланс между трудовыми ресурсами и количеством рабочих мест, обеспечить соответствие рабочих мест новейшим технологиям, что будет способствовать росту производительности труда. Локализация и институционализация региональных рынков труда сделает более современными современные подходы к мотивации труда работников, выработает инструменты согласования рынков труда и систем профессионального образования как в отдельном регионе, так и в масштабах национальной экономики. Новые социально-трудовые институты на локальных рынках труда снимут напряженность в региональной экономике, особенно там, где отсутствует равновесие между спросом и предложением труда. В связи с этим, в статье обоснованы основные направления по регулированию концентрации объема спроса на труд на локальных рынках труда в национальной экономике Беларуси. Среди которых создание интегрированных информационных баз данных вакансий, активное использование антимонопольного инструментария на локальных рынках труда с одним градообразующим предприятием, разработка подходов по регулированию локальных рынков труда в моногородах.

Ключевые слова: локальный рынок труда, регион, институционализация, регулирование рынка труда, региональная экономика.

MAKOVSKAYA N.V., Doctor of Econ. Sc., Professor¹

CHEGEROVA T.I., PhD in Tech. Sc., Associate Professor¹

¹Mogilev State A. Kuleshov University, Republic of Belarus

LOCAL LABOR MARKETS IN THE NATIONAL ECONOMY OF BELARUS AND THEIR INSTITUTIONALIZATION

An important component of the regional economy is the local labor market. Such a market is part of the regional ecosystem, which promotes the renewal and distribution of labor resources. The principles of localization of these labor markets are determined not only by geographical features, but also by the presence of a special infrastructure that ensures the functioning of these markets, taking into account the need for labor resources from internal labor markets formed in organizations and enterprises of the region. In the context of technological and economic transformations, the institutionalization of markets, which is the direction of cost optimization and growth of workers' incomes, is of great importance. In total, the localization of labor markets and their institutionalization will minimize the imbalance between labor resources and the number of jobs, ensure that jobs comply with the latest technologies, which will contribute to the growth of labor productivity. Localization and institutionalization of regional labor markets will improve modern approaches to motivating workers, develop tools for coordinating labor markets and vocational education systems, both in a separate region and on the scale of the national economy. New social and labor institutions in local labor markets will relieve tension in the regional economy, especially where there is no balance between labor supply and demand. In this regard, the article substantiates the main directions for regulating the concentration of labor demand in local labor markets in the national economy of Belarus. Among them, the creation of integrated information databases of vacancies, the active use of antimonopoly instruments in local labor markets with one city-forming enterprise, the development of approaches to regulating local labor markets in single-industry towns.

Keywords: local labor market, region, institutionalization, labor market regulation, regional economy.

Введение. В условиях трансформации экономических систем все большую актуальность приобретает проблема институционализации развития рынков труда, что предполагает формирование современного механизма обеспечения занятости на основе системного подхода. В данном контексте требуется решение вопросов, связанных, во-первых, с дисбалансом трудовых ресурсов и количеством рабочих мест, во-вторых – с согласованием соответствия рабочих мест новейшим технологиям, следствием чего является рост производительности труда, в-третьих – с моделированием современных подходов к организации и мотивации труда, в-четвертых – с согласованием рынка труда и систем профессионального образования, как в отдельном регионе, так и в масштабах национальной экономики, в-пятых – с возникновением напряженности на региональных рынках труда, особенно на тех, где отсутствует равновесие между спросом и предложением труда.

Представляется, что решение перечисленных проблем в развитии рынка труда может получить воплощение в рамках локальных рынков труда. Потому как именно в границах локальных рынков труда формируются специфические требования как к организации трудовой деятельности, так и к качеству человеческого капитала работников. Эти требования приводят к созданию новых институтов, регулирующих социально-экономические и трудовые процессы на конкретной территории и на ее локальных рынках труда. В каждом регионе существует множество локальных рынков, которые имеют не только профессиональную, но и региональную специфику. Такая специфика определяется рядом факторов, среди которых: ментальные и культурные особенности в развитии определенной территории, ресурсный потенциал региона и обособленных территорий, специфичность экономического развития, политика на региональном рынке труда, структура профессионального и высшего образования, миграционные потоки и т.п.

Характеристика и подходы к содержанию локального рынка. Локальные рынки труда практически всегда привязаны к определенной региональной или территориальной единице и, как следствие, к ее региональной экономике. Поэтому локальные рынки труда целесообразно исследовать в контексте всей экономики региона. Региональная экономика – это общая совокупность социально–экономических, трудовых факторов, которые способствуют формированию ресурсного потенциала в региональной системе национальной экономики. Предметом научного интереса в региональной экономике являются трудовые и социально–экономические отношения по поводу размещения ресурсов и формирования инфраструктуры региональных рынков. Однако неоднозначным может быть понятие «регион» как масштабная территория страны, комплексно обеспечивающая ресурс для производственных и социальных направлений развития определенной территориальной единицы. Неоднозначность понятия связана с тем, что регион в части своей производственно–экономической «встроенности» может не совпадать с территориально–административными границами территории. Так, например, приграничные территории, как правило, имеют отношение к производственным отношениям региональных экономик других территорий и других стран. Следует согласиться с дореформенным определением региона, которое до сих пор актуализирует данное понятие в контексте взаимосвязи ресурсной обеспеченности и производственной структуры региона. Автор данного определения Р.И. Шнипер [1]. Регион – «неотъемлемая часть единой системы производительных сил и производственных отношений, которая обладает прямыми и обратными производственно–экономическими, ресурсными, финансово–кредитными и социальными связями с экономикой территории. Здесь осуществляются полные циклы воспроизводства населения и трудовых ресурсов, основных и оборотных фондов, денежного обращения, отношений по поводу производства, распределения, обмена и потребления продукции. Происходит взаимодействие органов управления ассоциированных на территории предприятий и органов государственного управления... К компетенции региона относится планирование, финансирование, кредитование, денежное обращение,

подготовка и рациональное использование трудовых ресурсов...» [1, с.17]. Данное определение, хоть и сформулировано в дореформенный период, представляется актуальным и сегодня. Его актуальность заключается в комплексной систематизации территориальных, политических и экономических характеристик.

Важной характеристикой региона, которая влияет на функционирование локальных рынков труда, является то, что это ограниченная территория, отличающаяся от других территорий целым рядом присущих только ей признаков (экономических, социальных, политических, этнических и т.п.) [2, с. 81]. В регионе сформирована своя экосистема, позволяющая обеспечивать возобновление ресурсов и процесс воспроизводства. Именно эта уникальная экосистема региона формирует специфику его развития.

Важным элементом экосистемы региона является локальный рынок труда, который обеспечивает процесс воспроизводства трудовых ресурсов в рамках определенной территории. В определении локализации такого рынка главным будет, во–первых, факт принадлежности к определенной территории, во–вторых, наличие воспроизводственной инфраструктуры (учреждения образования) трудовых ресурсов, и в–третьих, спрос на ресурс труда со стороны внутренних рынков труда предприятий. У локального рынка труда своя конъюнктура, которая зависит от соотношения спроса и предложения труда в региональной экономике, от наличия трудового потенциала, от уровня цены на труд и т.п.

Таким образом, локальный рынок – это территория с локализацией определенного количества и качества трудовых ресурсов, имеющих свою специфическую структуру и являющей источником ресурса труда для экономики конкретного региона. Локальный рынок труда является первичным уровнем экономики региона, где формируется потребность в ресурсе труда, которая определяет объемы спроса и предложения труда. На локальном рынке труда в целом сосредоточен совокупный однородный трудовой потенциал, использование которого на внутренних рынках труда получает дифференциацию по профессиям, квалификации, виду деятельности и сегменту использования [3–5].

Хронология исследований локальных рынков труда начинается с 1980-х годов, когда впервые данное понятие получило широкое распространение. Впервые начали говорить о поселениях, которые расположены компактно и объединены плотной производственной сетью. Центрами локализации таких территорий являются крупные населенные пункты [3]. Чуть позже, в 1990-е годы, в структуре национального рынка труда стали выделять региональные и локальные рынки труда [6]. В это период появилось мнение о тождественности регионального и локального рынка труда. Однако, применение принципа сегментации позволяет заметить, что положение локальных рынков труда является промежуточным между внутренними рынками труда предприятий и организаций и общим региональным рынком труда [7]. В этой связи локальный рынок труда характеризуется пространством определенного количества предприятий и организаций, которые в этих территориальных рамках осуществляют свою хозяйственную деятельность. Масштабы и условия хозяйственной деятельности определяют границы локального рынка труда, которые зависят от мобильности (передвижения до рабочих мест) трудоспособного населения территории, обслуживающего хозяйственную деятельность. Поэтому расширение транспортных коммуникаций, внедрение высокоскоростного транспорта и т.п. расширяет границы локальных рынков труда.

Особенности функционирования локальных рынков связаны с особенностями их локализации. Так, есть особенности, связанные с замкнутостью этих рынков. Замкнутость рынков дифференцируется по регионам в рамках национальной экономике. Замкнутость рынков зависит от их удаленности от единого центра и от удаленности населенных пунктов друг от друга в рамках данного региона. Чем более удалены населенные пункты друг от друга, тем меньше взаимодействия между ними. Исходя из локализации, которую определяет замкнутость рынков целесообразно выделять локальные рынки мегаполисов, крупных административных центров, малых городов и поселков [3, с.5]. Для крупных локальных рынков труда характерно следующее:

– региональная экономика с большой долей градообразующих предприятий;

– большой объем ВРП (валовой региональный продукт);

– высокая концентрация трудовых ресурсов с высоким уровнем развития человеческого капитала.

Теория локальных рынков труда предполагает, что у этих рынков сеть одновременно и географические и профессиональные (отраслевые) границы. Социально-экономические тенденции, имеющие место в рамках данных рынков, не одинаковы для географического параметра и профессиональных границ. Так, на пример, средний уровень заработной платы в регионе может быть принципиально отличен от уровня на локальных рынках труда. Хотя в географических границах эти рынки расположены одинаково. В связи с этим цель данного исследования – оценить «зарплатные характеристики» (показатели, характеризующие оплату труда) на локальных рынках труда в экономике Беларуси и определить степень влияния на эти характеристики общеэкономических факторов.

В целях определения методических подходов к оценке зарплатных характеристик на локальных рынках труда целесообразно ограничиться таким пониманием данного рынка, которое позволит «вычлени» его зарплатные характеристики. Так критерий пространственного определения данного рынка, в основном, используется в российских исследованиях [8]. В данном контексте локальный рынок труда понимается как пространство в границах единиц административно-территориального деления: области, районы, малые города, поселки. В пространственных границах имеет место ежедневная маятниковая миграция работников (передвижение от дома к работе и обратно). В рамках данного исследования границы локальных рынков труда целесообразно определять на пересечении пространственного и отраслевого (профессионального) критериев, так как, определенный регион (область) ограничена радиусом ежедневной маятниковой миграции работников определенной профессии вокруг района, где сосредоточены соответствующие рабочие места.

В экономической науке существует ряд направлений [9–10], объясняющих набор факторов, которые влияют на локальные рынки труда, через уровень заработной платы. Однако есть один параметр, который

определяет степень влияния заработных плат на данный рынок труда – к нему следует отнести характеристики несовершенной конкуренции, которые обусловлены ситуацией ограниченного выбора работников в период поиска работы, по причине предложения рабочих мест только в одном (монополия) или нескольких (олигополия) локальных пространствах [11–12]. По аналогии с продуктовыми рынками, где высокому уровню концентрации соответствует небольшое количество фирм–продавцов, на локальном рынке труда высокому уровню концентрации соответствует небольшое количество фирм–работодателей, рыночная власть которых влияет на доходы работников.

Анализ локальных рынков труда в Беларуси. С учетом административных (пространственных) границ в национальной экономике Беларуси выделены следующие локальные рынки труда: в Брестской, Витебской, Гомельской, Гродненской, Могилевской, Минской областях и в г. Минске.

Однако, используя критерий административно–территориального деления, становится понятным и количественный показатель локализации рынков труда (рисунок 1). Так, самая масштабная локализация рынков труда – 6 областей и 205 городов и городских поселков. Самые подвижные (с высоким уровнем

трудовой мобильности) – 118 локальных рынков труда в районах Беларуси.

Состояние наиболее активных локальных рынков оценивается по данным о наличии вакансий. Согласно методическим подходам к расчету индекса (индексы Херфиндаля – Хиршмана) концентрации рынков, можно рассчитать и концентрацию локальных рынков труда в национальной белорусской экономике. Данный индекс позволит определить доли локальных рынков труда в масштабе национального рынка и констатировать, насколько эти рынки конкурентоспособны или монополистичны. Такой расчет позволит оценить, насколько рост концентрации белорусских локальных рынков труда приводит к снижению (увеличению) заработных плат работников.

В исследовании использованы данные о наиболее активной части белорусского рынка труда за период 2000–2022 гг. и следующие показатели:

- размер номинальной начисленной среднемесячной заработной платы;
- численность занятых работников;
- количество вакансий за год;
- количество организаций на рынке труда;
- показатели валового регионального продукта по областям.



Рисунок 1. – Границы локальных рынков труда определяемые административно–территориальным делением

Источник: Регионы Республики Беларусь (2023)

Все денежные параметры показателей (заработная плата, валовый региональный продукт) пересчитаны в долларовом эквиваленте по официальному среднегодовому курсу.

На основе построенной базы данных выявлены особенности локальных рынков труда в белорусской экономике.

Поскольку зарплатная характеристика представляет ключевой интерес в исследовании локальных рынков труда в Беларуси, целесообразно для общей характеристики представить долю оплаты труда в ВВП национальной экономики Беларуси (рисунок 2).

В среднем, в национальной экономике в структуре ВВП затраты на оплату труда не превышают уровня 50%. «Проседал» данный уровень до показателя 40% в 2011 году. В целом «коридор» волатильности показателя

затрат на оплату труда в структуре ВВП в экономике Беларуси на протяжении более 20 лет составляет 45 – 47%.

Однако, при рассмотрении доли фонда на оплату труда (запланированного на год) в ВВП показатели несколько другие (рисунок 3).

Доля фонда на оплату труда в структуре ВВП на порядок ниже (примерно, на 10–15 п.п.). Это позволяет сделать вывод о том, что затраты на оплату труда были спланированы ниже, чем фактически сложившиеся реальные расходы на оплату труда.

На этом фоне показатели затрат на оплату труда в структуре валовых региональных продуктов (ВРП), характеризующих локальные рынки труда, выглядят следующим образом (рисунок 4).

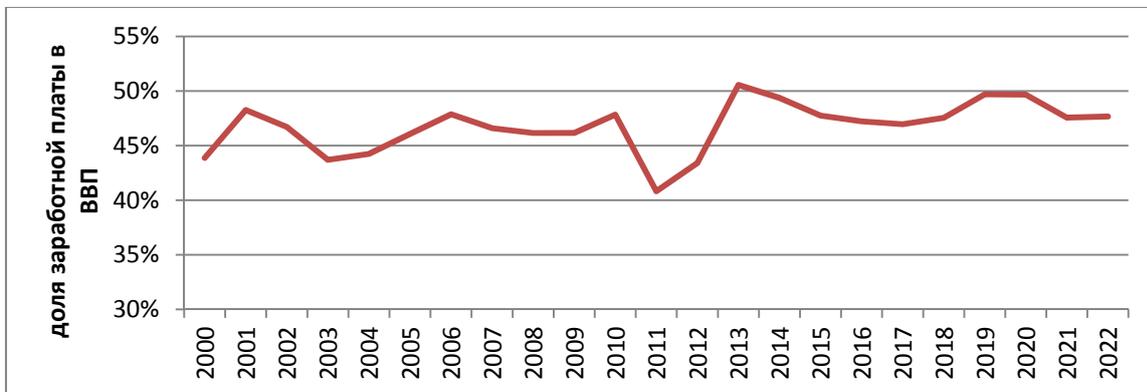


Рисунок 2. – Доля затрат на заработную плату в структуре ВВП Республики Беларусь, проценты

Источник: рассчитано автором на основе статистического сборника Регионы Республики Беларусь (2023).

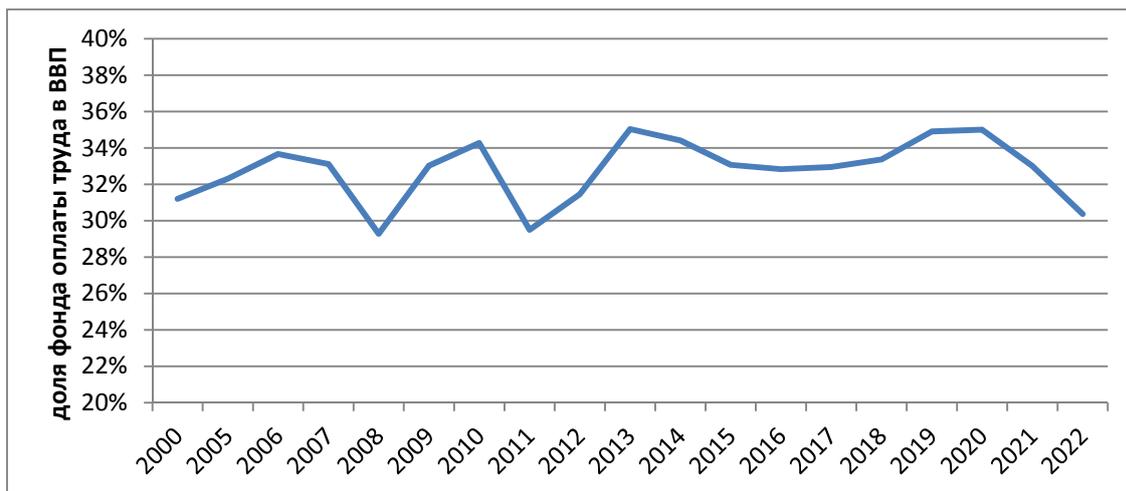


Рисунок 3. – Доля фонда оплаты труда в ВВП, в целом по Республике Беларусь, %

Источник: рассчитано автором на основе статистического сборника Регионы Республики Беларусь (2023)

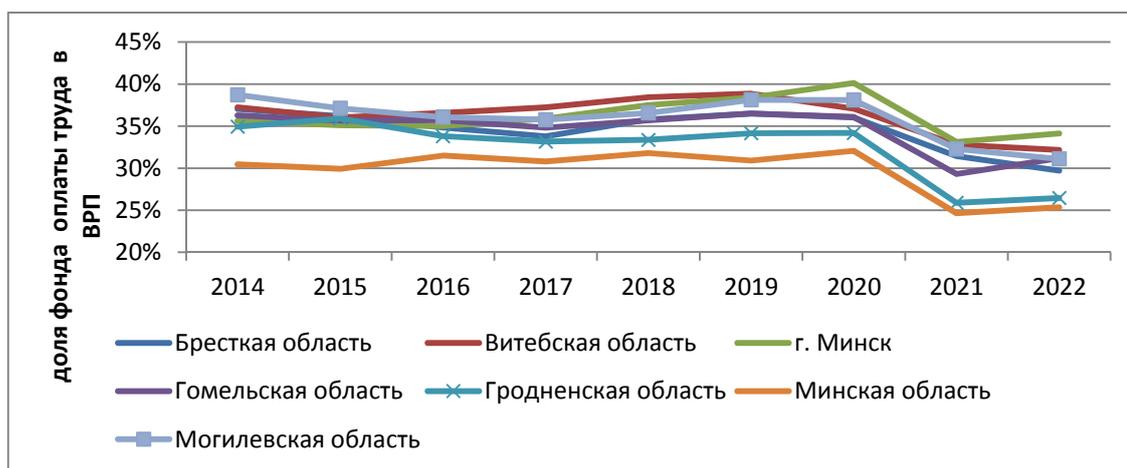


Рисунок 4. – Доля фонда оплаты труда в структуре областных ВВП, %.

Источник: рассчитано автором на основе статистического сборника Регионы Республики Беларусь (2023)

Как видно из рисунка 4 доля фонда оплаты труда в ВВП до 2020 года по областям практически не менялась, этот показатель немного уменьшился (на 5–7%) в 2021–2022 годы.

Сравнивая графики на рисунках 2–4, очевидно, что доля затрат на оплату труда на локальных рынках труда значительно ниже, чем затраты на заработную плату в структуре ВВП (рисунок 2). Причина такой разницы объясняется тем, что в затратах на заработную плату в структуре ВВП отражается оплата труда всех работников организаций–резидентов, независимо от того, являются эти работники резидентами или нерезидентами.

Максимальные значения доли таких затрат в структуре ВВП не превышают и 40% и это только единственный локальный рынок труда (г. Минск). Среднестатистическое значение затрат на оплату труда в регионах за период более чем 20 лет составил 35 %. Однако, «коридор» волатильности показателя затрат на оплату труда в структуре ВВП в регионах намного шире, и составляет 30–40%. Это означает, что на локальных рынках труда спрос и предложение более эластичны по сравнению с национальным рынком труда.

Кроме локального рынка труда в г. Минске, наибольший показатель затрат на заработную плату наблюдается в Витебской и Могилевской областях. «Аутсайдер» по этому показателю – Минская область.

Такого рода аналитика позволяет сделать вывод – локальные рынки труда в Беларуси слабо сопряжены с национальным рынком

труда, и демонстрируют более высокую эластичность. Представляется целесообразным проведение дополнительных исследований по выявлению причин и факторов, оказывающих влияние на эту ситуацию.

Имеющиеся данные по среднемесячной начисленной заработной плате (рисунок 5), формируют зарплатные характеристики по локальным рынкам труда (с учетом представления заработных плат в долларовом эквиваленте, пересчитан по среднегодовому курсу Национального Банка Республики Беларусь).

Как видно из рисунка 5, максимальный размер начисленной заработной платы характерен для г. Минска. Причем, начиная с 2005 года, на этом локальном рынке труда наблюдается «стремительный» рост заработной платы, что отличает данный рынок от других локальных рынков. Стабильно низкий уровень заработных плат на протяжении 2000–2022 гг. формируется в Могилевской области.

Четко определяется общий тренд роста уровня заработной платы на локальных рынках труда в Беларуси. Темпы роста заработной платы на этих рынках разные и зависят от особенностей регионального развития и удалённости от ресурсных центров.

Еще один показатель – количество вакансий на 1 организацию (рисунок 6), который определяет конъюнктуру локальных рынков труда. Выше всего этот показатель, в Гродненской области (начиная с 2017 года), на втором месте – Гомельская область. Меньше всего спрос на рабочую силу в г. Минске.

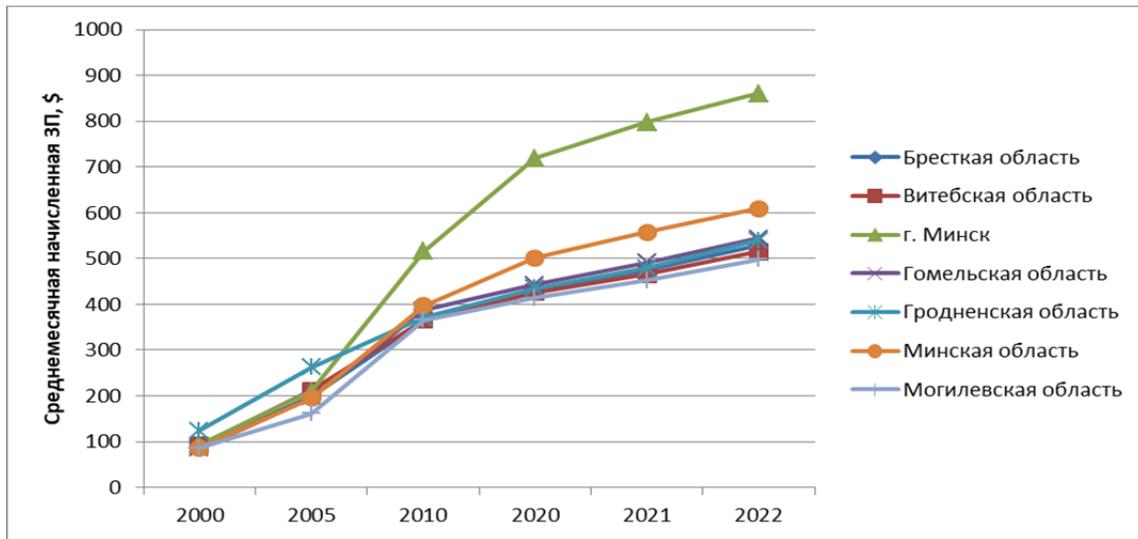


Рисунок 5. – Среднемесячная начисленная заработная плата на локальных рынках труда, в дол.
 Источник: рассчитано автором на основе статистического сборника Регионы Республики Беларусь (2023)

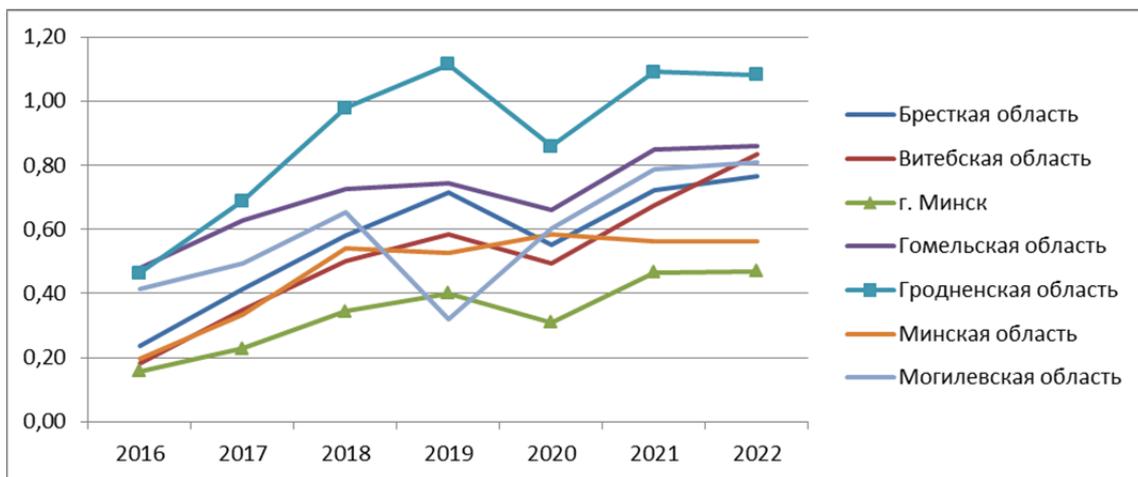


Рисунок 6. – Количество вакансий на 1 организацию, ед.

Источник: рассчитано автором на основе статистического сборника Регионы Республики Беларусь (2023)

Показатель растет по всем областям, активнее всего динамика роста этого показателя в Гродненской области, меньше всего – в г. Минск.

Следуя аналогии оценки продуктовых рынков, существуют подходы по оценке и анализу концентрации локальных рынков, где высокому уровню концентрации соответствует небольшое количество организаций–работодателей, рыночное доминирование которых влияет на доходы работников. Расчет индекса концентрации локальных рынков труда в национальной экономике представляется возможным при наличии данных о вакансиях, с одной стороны. С другой стороны, оценка рыночного доминирования (или

власти) через влияние заработной платы на локальные рынки труда, позволит отражать уровень концентрации этих рынков в национальной экономике. В качестве базовой модели, которая отражает такие взаимосвязи, может стать уравнение Минсера (логарифм заработной платы), которое представляет заработную плату как функцию от совокупности факторов. Так, факторы, влияющие на заработную плату на локальных рынках, могут быть следующие: ставка заработной платы на локальном рынке труда, уровень концентрации данного рынка, объем спроса на локальном рынке труда, фиксированные эффекты и т.п.

Концентрация локальных рынков труда в белорусской экономике, зависит от степени их локализации по отраслям и видам экономической деятельности, от уровней заработных плат в регионах. Оценить взаимовлияние заработной платы на концентрацию локальных рынков труда и влияние концентрации на заработную плату можно через модификацию уравнения Минсера (логарифм заработной платы (y) – зависимая переменная). Независимые переменные – x_1 (количество вакансий на организацию), x_2 (доля ВРП на оплату труда), T – год (т.к. динамика зарплатного показателя в течение исследуемого периода значительна).

Уравнение регрессии получилось в следующем виде:

$$Y = -0,92 - 0,195x_1 + 0,12x_2 + 0,047T$$

Уравнение в целом статистически значимо, ($R^2=0.57$, $p<0.05$). В уравнении значимыми оказались коэффициенты: x_1 ($t=3.51$, $p=0.001$) и T ($t=7.47$, $p<0.0001$). Коэффициент регрессии x_1 отрицательный, что указывает на обратную связь между количеством вакансий и уровнем заработной платы: чем меньше количество вакансий, которые «показывают» организации на локальном рынке труда, тем выше уровень заработной платы при спросе на трудовой ресурс на этом рынке.

Коэффициент x_2 (доля фонда заработной платы в структуре ВРП) статистически не значим ($t=0.37$, $p=0.71$). Такая ситуация понятна, поскольку данный показатель является статичным и его колебания незначительны в течение исследуемого периода.

В целях данного исследования представляют интерес частные коэффициенты корреляции. Так, частный коэффициент корреляции (r_{xy}) показывает степень (тесноту) взаимосвязи двух переменных (x и y) относительно друг друга, без учета влияния остальных переменных. Частные коэффициенты корреляции рассчитываются вне уравнения. Когда есть система взаимосвязанных показателей, можно их рассчитать, оценив только тесноту взаимосвязи и направление. Коэффициент может принимать значения от -1 до 1 (чем ближе 1 , тем сильнее взаимосвязь). Их можно сравнивать между собой, в отличие от коэффициентов регрессии, т.к. в уравнении переменные имеют разную размер-

ность. Коэффициент частной корреляции – безразмерный.

В нашем случае частный коэффициент корреляции между логарифмом заработной платы (y) и количеством вакансий на организацию (x_1) статистически значим, $r_{yx_1} = -0.46$ ($t=3.51$, $p=0.001$). Связь между показателями умеренная и обратная (меньше вакансий – выше заработная плата), что не противоречит интерпретации коэффициентов регрессии уравнения. Частный коэффициент корреляции логарифмом заработной платы (y) и годом (T) также статистически значим, положительный, $r_{yT} = 0.74$ ($t=3.51$, $p=0.001$). Взаимосвязь между этими показателями достаточно сильная (сильнее, чем количество вакансий): от года к году показатель уровня заработной платы стабильно растет.

Уровень концентрации локальных рынков труда в контексте совокупного (национального) рынка труда в Беларуси можно определить с помощью индекса Херфиндаля – Хиршмана (ННН), который позволит не только выявить доли локальных рынков труда в масштабе национального рынка, но и констатировать насколько эти рынки конкурентны или монополистичны. Индекс Херфиндаля–Хиршмана показывает, какое место, долю на данном рынке занимают продавцы, владеющие малыми долями. По значению индекса Херфиндаля–Хиршмана выделяются три типа рынка:

I тип – высококонцентрированные рынки: при $1800 < \text{ННН} < 10000$

II тип – умеренноконцентрированные рынки: при $1000 < \text{ННН} < 1800$

III тип – низкоконцентрированные рынки: при $\text{ННН} < 1000$.

Для расчета показателя концентрации рынка труда (ННН) целесообразно использовать данные о самых крупных нанимателях по каждой области и общее количество вакансий в области (районе) [13]. Поскольку четкими первичными данными о наличии свободных вакансий мы не располагаем, данный показатель рассчитывается с учетом сравнительного анализа по областям и районам с использованием имеющейся статистики. Результаты расчета представлены в таблице и на рис. 7.

Существенных различий между областями не наблюдается, за исключением Минска и Минской области.

Таблица – Результаты расчета показателя концентрации локального рынка труда в Беларуси (индекса Херфиндаля–Хиршмана (ННІ)), 2016–2022гг.

Область	ННІ
Брестская область	18,762
Витебская область	18,373
г.Минск	81,549
Гомельская область	18,748
Гродненская область	21,666
Минская область	56,099
Могилевская область	32,516

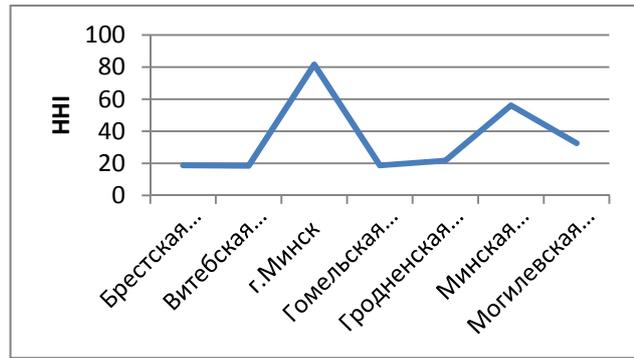


Рисунок 7. – Динамика показателя концентрации локального рынка труда в Беларуси (индекса Херфиндаля–Хиршмана (ННІ)), 2016–2022гг.

Источник: рассчитано автором на основе статистического сборника Регионы Республики Беларусь (2023).

Если рассматривать, полученные коэффициенты в контексте характеристик локальных рынков труда, то можно выделить следующие особенности:

– высокий показатель концентрации на тех локальных рынках труда, где цена на труд самая высокая (г. Минск и Минская область);

– на концентрацию локальных рынков может влиять масштабность населенных пунктов, где формируются эти рынки. Для объективности такой утверждения необходимы дополнительные исследования.

Представляет интерес концентрация локальных рынков труда моногородов. При сравнении локальных рынков труда в этих городах нет четко выраженной тенденции в значениях показателя концентрации (рисунок 8).

Так, высокие индексы (более 300) в городах, где есть одно крупное предприятие с долей вакансий в общем объеме спроса более 10%. В Новополоцке это ОАО «Нафтан» (15,6%), в Жодино ОАО «Світанак» (11%), В Бобруйске ОАО «Белшина» (19%). Безусловно, высоки показатели в городах, где одно градообразующее предприятие, которое формирует через вакансии спрос на труд на локальном рынке. Чем масштабнее такие предприятия (например, ОАО «Нафтан», ОАО «Белшина»), тем выше уровень концентрации локального рынка труда моногорода.

Однако, сравнивая концентрацию локальных рынков труда областных городов с локальными рынками труда моногородов, картина представляется несколько иная (рисунки 8–9).

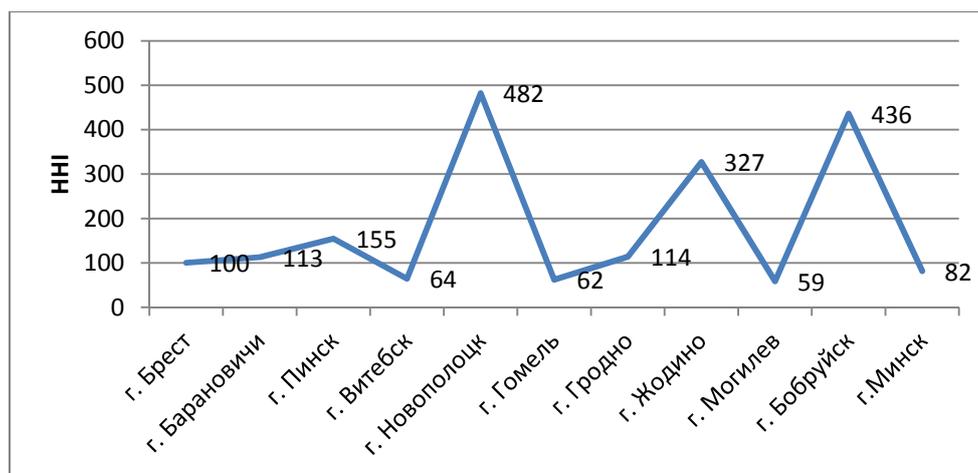


Рисунок 8. – Показатели концентрации локальных рынков труда в моногородах

Источник: рассчитано автором на основе статистического сборника Регионы Республики Беларусь (2023)

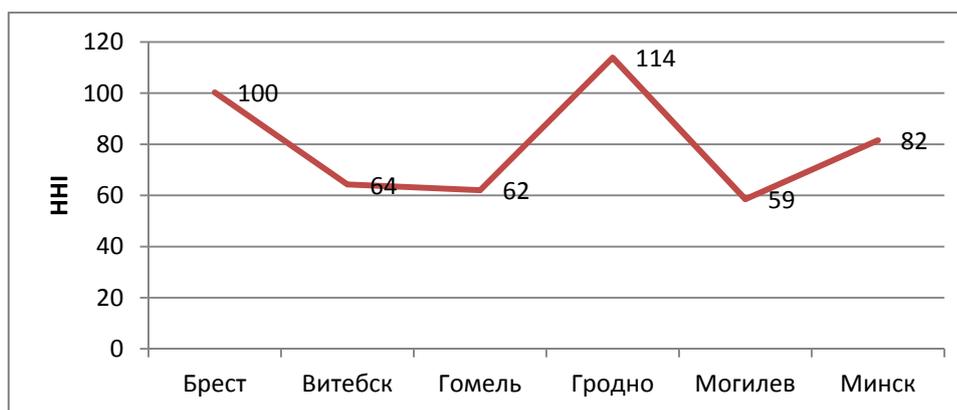


Рисунок 9. – Показатели концентрации локальных рынков труда в областных городах

Источник: рассчитано автором на основе статистического сборника Регионы Республики Беларусь (2023).

Расчетные показатели не коррелируют между собой, и, кроме этого, показатели концентрации локальных рынков труда моногородов, входящих в областной регион, никак не влияют на общую концентрацию в регионе.

Поэтому можно заключить: наибольшая концентрация локальных рынков труда достигается в моногородах с одним градообразующим предприятием, которое формирует спрос через вакансии на рынке труда.

Заключение. Таким образом, на основе исследования локальных рынков труда в национальной экономике целесообразно сформулировать некоторые рекомендации институционального характера, позволяющие выравнять концентрацию объема спроса на труд как на локальных, так и на национальном рынке труда в Беларуси:

1. Формирование интегрированной информационной базы крупнейших организаций, агрегирующих массив данных о вакансиях, и формирование альтернативных (конкурентных) баз данных о вакансиях на локальных рынках труда.

2. Активизация антимонопольной политики в моногородах на тех локальных рынках, которые превышают требования «входа» на свободные вакансии в организациях. Такая политика должна учитывать степень концентрации локальных рынков труда и предлагать инструменты регулирования потоков трудовых ресурсов между локальными рынками труда.

3. Применение специально разработанного национального пакета инструментов государственной поддержки в отношении ло-

кальных рынков труда, где представлены массовые профессии и где существует монополия.

4. Использование дифференцированных подходов в сфере регионального регулирования социально-трудовой сферы в моногородах с учетом уровня концентрации локальных рынков труда, который зависит от экономической деятельности градообразующего предприятия и количества других работодателей, представленных в регионе.

Список использованных источников

1. Шнипер, Р. И. Регион : экономические методы управления / Р. И. Шнипер ; отв. ред. Д. М. Казакевич. – Новосибирск : Наука. Сиб. отд-ние, 1991. – 315 с.
2. Гранберг, А. Г. Основы региональной экономики : учебник для вузов / А. Г. Гранберг. – 3-е изд. – М. : ГУ ВШЭ, 2004. – 495 с.
3. Фаузер, В. В. Локальные рынки труда российской Арктики : классификация по видам деятельности / В. В. Фаузер, А. В. Смирнов, Т. С. Лыткина, Г. Н. Фаузер // Арктика : экология и экономика. – 2019. – № 2(34). – С. 4–15.
4. Екимова, К. В. Взаимосвязь локального рынка труда, рынка недвижимости и потребительского рынка через систему производственного процесса / К. В. Екимова, С. В. Бурава // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. – 2012. – № 30. – С. 6–9.
5. Зайниева, Т. В. Локальный рынок труда и его особенности / Т. В. Зайниева // Труд и

- социальные отношения. – 2009. – № 7. – С. 148–153.
6. Экономика труда и социально–трудовые отношения ; ред. Г. Г. Меликьян, Р. П. Колосова. – М. : Изд–во МГУ, 1996. – 623 с.
 7. Формирование рынков труда : учебное пособие / Г. Г. Руденко, Б. Ч. Муртозаев ; под ред. проф. Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. –416 с.
 8. Ниворожкина, Л. И. Гендерная дифференциация: влияние локальных рынков труда / Л. И. Ниворожкина // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2005. – Т. 3. – № 1. – С. 23–33.
 9. Ванкевич, Е. В. Влияние мобильности рабочей силы на рынок труда Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич, Е. В. Гуторова // Белорусский экономический журнал. – 2023. – № 3. – С. 53–71.
 10. Ванкевич, Е. В. Методические аспекты формирования цифровой экосистемы рынка труда в Республике Беларусь / Е. В. Ванкевич, И. Н. Калиновская // Экономика северо–запада: проблемы и перспективы развития. – 2023. – № 3 (74). – С. 4–16.
 11. Калабина, Е. Г. Влияние локального рынка труда на устойчивость институтов внутрифирменного рынка труда (на примере предприятий Свердловской области) / Е. Г. Калабина, С. В. Орехова // Известия Уральского государственного университета. Серия 3. Общественные науки. — 2009. – №1/2 (64). – С. 102–114.
 12. Matsudaira, J. Monopsony in the low–wage labor market? Evidence from minimum nurse staffing regulations / J. Matsudaira // Review of Economics and Statistics, 2014. – 96 (1). – P. 92 – 102.
 13. Регионы Республики Беларусь. Социально–экономические показатели : статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Мн., 2023. – Т. 2. – 584 с.
- References**
1. Shniper R.I. *Region: Ekonomicheskie metody upravleniya* [Region: economic management methods]. Ed. D.M. Kazakevich. Novosibirsk, Nauka. Sib. otd–nie, 1991, 315 p. (In Russian)
 2. Granberg A. G. *Osnovy regionalnoj ekonomiki* [Fundamentals of regional economics]. Granberg. Moscow, GU VShE, 2004, 495 p. (In Russian)
 3. Fauzer V.V., Smirnov A.V., Lytkina T.S., Fauzer G.N. Lokalnye rynki truda rossijskoj Arktiki: klassifikaciya po vidam deyatel'nosti [Local labor markets of the Russian Arctic: classification by types of activity]. *Arktika: ekologiya i ekonomika* [Arctic: ecology and economics]. 2019, no. 2(34), pp. 4–15. (In Russian)
 4. Ekimova K.V., Buravova S.V. Vzaimosvyaz lokalnogo rynka truda, rynka nedvizhimosti i potrebitelskogo rynka cherez sistemu vosproizvodstvennogo processa [The relationship between the local labor market, the real estate market and the consumer market through the reproduction process system]. *Vestnik YuUrGU. Seriya: Ekonomika i menedzhment* [Bulletin of SUSU. Series: Economics and Management]. 2012, no. 30, pp. 6–9. (In Russian)
 5. Zajnieva T.V. Lokalnyj rynek truda i ego osobennosti [Local labor market and its features]. *Trud i soc. Otnosheniya* [Labor and social relations]. 2009, no. 7, pp. 148–153. (In Russian)
 6. *Ekonomika truda i socialno–trudovye otnosheniya* [Labor economics and social and labor relations]. Ed. G.G. Melikyan, R.P. Kolosova. Moskva, Izd–vo MGU, 1996, 623 p. (In Russian)
 7. Rudenko G.G., Murtozaev B.Ch. *Formirovanie rynkov truda* [Formation of labor markets]. Ed. Yu.G. Odegova. Moscow, Izdatel'stvo «Ekzamen», 2004, 416 p. (In Russian)
 8. Nivorozhkina L. I. Gendernaya differenciaciya: vliyanie lokalnyh rynkov truda [Gender differentiation: the influence of local labor market]. *Ekonomicheskij vestnik Rostovskogo gosudarstvennogo universiteta* [Economic Bulletin of the Rostov State University]. 2005, Vol. 3, no.1, pp. 23–33. (In Russian)
 9. Vankevich E.V., Gutorova E.V. Vliyanie mobilnosti rabochej sily na rynek truda Respubliki Belarus [The Impact of Labor Mobility on the Labor Market of the Republic of Belarus]. *Belorusskij ekonomicheskij zhurnal* [Belarusian Economic Journal]. 2023, no. 3, pp. 53–71. (In Russian)
 10. Vankevich E.V., Kalinovskaya I.N. Metodicheskie aspekty formirovaniya cifrovoj ekosistemy rynka truda v Respublike Belarus [Methodological aspects of the for-

- mation of a digital ecosystem of the labor market in the Republic of Belarus]. *Ekonomika severo-zapada: problemy i perspektivy razvitiya* [Economy of the North-West: problems and development prospects]. 2023, no. 3 (74), pp. 4–16. (In Russian)
11. Kalabina E.G., Orehova S.V. Vliyanie lokalnogo rynka truda na ustojchivost institutov vnutrifirmennogo rynka truda (na primere predpriyatij Sverdlovskoj oblasti) [The Impact of the Local Labor Market on the Stability of Institutions of the Intra-Firm Labor Market (using the Example of Enterprises in the Sverdlovsk Region)]. *Izvestiya Uralskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. 3. Obshchestvennye nauki* [Bulletin of the Ural State University. Series 3. Social Sciences]. 2009, no. 1/2 (64), pp. 102–114. (In Russian)
 12. Matsudaira J. (2014). Monopsony in the low-wage labor market? Evidence from minimum nurse staffing regulations. *Review of Economics and Statistics*, no. 96 (1), pp. 92–102.
 13. *Regiony Respubliki Belarus. Socialno-ekonomicheskie pokazateli: statisticheskij sbornik* [Regions of the Republic of Belarus. Socioeconomic indicators: statistical digest]. Nacionalnyj statisticheskij komitet Respubliki Belarus. Minsk, 2023, Vol. 2, 584 p. (In Russian)

Received 13.10.2025