

## ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ КАК ФАКТОР ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ БЕЛАРУСИ

Анализируется трудовая мобильность работников электроэнергетической отрасли как функция их экономического поведения. Согласно результатам эмпирического исследования, экономическое поведение является фактором, определяющим трудовую мобильность работников, направленность и интенсивность которой зависят от базовых ориентаций респондентов в их трудовой и экономической деятельности.

Labor mobility of the employees in power industry is analyzed as the function of their economic behavior. The results of an empirical research lead to a conclusion that employees' economic behavior is the factor determining their labor mobility and its direction and intensity are defined by the respondents' basic attitudes in their labor and economic activities.

Под социальной мобильностью, по П. Сорокину, понимается любой переход индивида или социального объекта (ценности), т. е. всего того, что создано или модифицировано человеческой деятельностью, из одной социальной позиции в другую<sup>1</sup>. Существует два основных типа социальной мобильности: *горизонтальная* и *вертикальная*. Под горизонтальной социальной мобильностью, или перемещением, подразумевается переход индивида или социального объекта из одной социальной группы в другую, расположенную на одном и том же уровне. Под вертикальной социальной мобильностью подразумеваются отношения, которые возникают при перемещении индивида или социального объекта из одного социального пласта в другой. В зависимости от направления перемещения существует два типа вертикальной мобильности: *восходящая* и *нисходящая*, т. е. *социальный подъем* и *социальный спуск*.

С количественной точки зрения разграничивают интенсивность и всеобщность социальной мобильности. Под интенсивностью понимается вертикальная социальная дистанция, или количество слоев, которые проходит индивид в своем восходящем или нисходящем движении за определенный период времени. Под всеобщностью подразумевается число индивидов, изменивших социальное положение в вертикальном направлении за определенный промежуток времени. Абсолютное число таких индивидов дает абсолютную всеобщность вертикальной мобильности в структуре данного населения страны; пропорция таких индивидов ко всему населению – относительную всеобщность вертикальной мобильности. По заключению автора, не может существовать общества, в котором отсутствовала бы социальная мобильность, как и не существует общества, в котором вертикальная мобильность была бы свободной, беспрепятственной.

Трудовая мобильность, представляющая собой предмет данного исследования, является одной из форм социальной мобильности, поэтому категориально-понятийный аппарат, используемый П. Сорокиным, применим и для ее анализа. *Трудовая мобильность* есть перемена работником своих социальных позиций (места работы, профессии, должностного положения, функций, квалификации), обусловленная объективными возможностями данных изменений и субъективными способностями работника к изменениям. Под объективными возможностями мы понимаем состояние рыночной среды, т. е. доступные работнику стратификационные каналы, под субъективными способностями – структурные характеристики самого работника (пол, возраст, образование, профессиональный статус). К основным *каналам трудовой мобильности* в рамках данного исследования мы относим институт образования и институт профессиональной организации, способствующие накоплению интеллектуального, экономического и социального капитала. *Горизонтальной трудовой мобильностью* является переход с одного места работы на другое в рамках одной профессии, не сопровож-

дающийся изменением уровня квалификации и должности. *Вертикальная трудовая мобильность* представляет собой смену профессии на профессию иного рода, изменение уровня квалификации, должности. Составными элементами трудовой мобильности выступают профессиональный, квалификационный и должностной виды мобильности. Интенсивность трудовой мобильности определяется социально-демографическими признаками работника, уровнем его образования, квалификации, востребованностью его профессии в обществе, готовностью и способностью работника к перемене места работы, повышению/понижению должностного уровня, получению дополнительного образования и т. д.

Российские и белорусские исследователи, изучающие трудовую мобильность, рассматривали ее в качестве зависимой переменной от различных феноменов социальной реальности. Так, Т.И. Заславская и Р.В. Рывкина рассматривали трудовую мобильность как функцию, с одной стороны, спроса на рабочую силу определенного профиля, а с другой – удовлетворения индивидуальных потребностей работников, прямо или косвенно связанных с занимаемыми рабочими местами<sup>2</sup>. Ф.У. Мухаметлатыпов отмечал, что трудовая мобильность есть функция от удовлетворения растущих потребностей в области труда в процессе социально-экономического развития общества. Неравномерность формирования потребностей способствует усложнению структуры трудовой мобильности. Так, неразвитые потребности в области труда обуславливают трудовую стабильность (т. е. отсутствие трудового развития человека, когда последний удовлетворился или примирился со сложившимся стереотипом в области своей трудовой деятельности). Неразвитые потребности в самом труде (когда отношение к последнему чисто потребительское) ускоряют отрицательную трудовую мобильность и способствуют деградации трудового развития личности. Развитие потребности в области труда ускоряет трудовую мобильность в соответствии с социально-экономическим развитием общества<sup>3</sup>. А.А. Иванков изучает трудовую мобильность как функцию от трудовой мотивации. Соответственно естественное движение рабочей силы на рынке труда происходит под влиянием определенных стимулов, удовлетворяющих потребности человека, и его реакций на изменение условий функционирования экономической системы<sup>4</sup>. Е.В. Клинова рассматривает трудовую мобильность как функцию от организационной среды предприятия. Именно внутриорганизационные способы регулирования движения рабочей силы определяют направленность и интенсивность трудовой мобильности<sup>5</sup>. А.М. Халикова ставит трудовую мобильность в зависимость от условий труда работника, поскольку неудовлетворенность этими условиями, прежде всего уровнем оплаты труда и несправедливым распределением социальных благ в коллективе, вызывает повышение интенсивности трудовой мобильности<sup>6</sup>. Т.В. Новикова доказывает, что трудовая мобильность зависит от отношения работников к мобильности, сформированного на основе оценок собственного положения на предприятии по таким параметрам, как уровень дохода, перспективы должностного роста, возможность повышения квалификации и улучшения жилищных условий и др.<sup>7</sup> И.О. Мальцева, определяя трудовую мобильность как переменную места работы, рассматривает ее как функцию от специфического человеческого капитала – результата инвестиций в отношения занятости, осуществляемые работниками и работодателями<sup>8</sup>. Длительность трудовых отношений и трудовая мобильность являются двумя сторонами одной медали – процесса накопления человеческого капитала. Чем выше инвестиции предприятия в своих работников, тем продолжительнее трудовые отношения. А.Б. Александрова рассматривает трудовую мобильность как функцию от конкурентоспособности работника на рынке труда<sup>9</sup>: чем выше оценивает работник свою конкурентоспособность, чем шире спектр его качественных характеристик, тем интенсивнее трудовая мобильность.

Вслед за российскими и белорусскими исследователями мы выдвигаем гипотезу, что *трудовая мобильность* есть функция, с одной стороны, *экономического поведения*, представляющего собой реализацию способности работника к перемещениям в зависимости от его социально-демографических и социально-профессиональных характеристик, с другой стороны, *состояния рыночной среды*, способствующей или препятствующей этим перемещениям. По определению белорусского социолога Г.Н. Соколовой, экономическое поведение связано с перебором экономических альтернатив относительно рационального выбора, во многом обусловленного экономическим мышлением, экономическими интересами и социальными стереотипами индивидов и групп<sup>10</sup>. Трудовая мобильность выступает в этом контексте как результат перебора экономических альтернатив для нахождения оптимального места работы.

Современный работник является субъектом, вырабатывающим индивидуальные стратегии для поддержки и улучшения материального положения домохозяйства. Поэтому трудовое поведение предлагается рассматривать не столько как обусловленный функциональным алгоритмом производственного процесса сознательно регулируемый комплекс действий работника, сколько как вид экономического поведения, главное содержание которого – построение индивидуальных или групповых стратегий, направленных на максимизацию выгоды (прежде всего – улучшение материального благополучия). Это подтверждается данными республиканского социологического мониторинга, который ежегодно проводит Институт социологии НАН Беларуси. Так, с 2002 по 2010 г. большинство респондентов всех социально-профессиональных групп в качестве наиболее важного фактора в работе называют достойную заработную плату, а работу воспринимают в основном как источник получения средств к существованию.

Руководствуясь типологической моделью В.И. Герчикова<sup>11</sup>, в зависимости от базовых ориентаций респондентов в своей трудовой деятельности мы выделяем следующие типы экономического поведения: *профессиональный / инструментальный / избегательный*. Респонденты с *профессиональным типом* экономического поведения воспринимают работу как возможность проявить себя, реализовать свои способности. В работе они высоко ценят ее содержание, возможность доказать (не только окружающим, но и себе), что они могут справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам, охотно проявляют инициативу, ответственность, с удовольствием берутся за выполнение сложных, но интересных задач, большое значение придают повышению профессиональной квалификации и посещению профессиональных курсов.

Работники с *инструментальным типом* экономического поведения воспринимают работу в основном как источник средств к существованию. Особое значение для них приобретает заработок и другие материальныеощрения, получаемые в качестве вознаграждения за труд.

Респонденты, проявляющие *избегательный тип* экономического поведения, стремятся минимизировать свои трудовые усилия на уровне, допустимом со стороны непосредственного руководителя. Такие работники обладают слабой мотивацией к эффективной работе, зачастую воспринимают работу как неприятную обязанность. Они не стремятся повышать свою квалификацию, стараются избежать личной ответственности, сами не проявляют активности и негативно относятся к инициативе других.

На основе статистических данных рассмотрим трудовые ресурсы, занятые в электроэнергетике. Доля рабочих и служащих в общей численности промышленно-производственного персонала в наилучшей степени отражает количество живого труда в отрасли, а также его отраслевое своеобразие. Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала в электроэнергетике составляет 49 тыс. человек, по сравнению с 1990 г. она

увеличилась в 1,8 раза<sup>12</sup>. Удельный вес служащих в электроэнергетике выше, чем по промышленности в целом, а рабочих соответственно – ниже (табл. 1)<sup>13</sup>. Кроме того, электроэнергетика имеет самый высокий процент работников с высшим (26,6 %) и средним специальным (25,7 %) образованием среди других отраслей промышленности и самый низкий – работников с общим средним (23,3 %) и общим базовым (1,3 %) образованием<sup>14</sup>.

Таблица 1

Распределение численности работников по категориям персонала по отраслям промышленности на конец 2009 г., %

Отрасль	Всего работников	В том числе				
		рабочие	служащие	Из них		
				руководители	специалисты	другие служащие
Промышленность	100	74,2	25,8	10,1	14,6	1,1
Электроэнергетика	100	65,7	34,3	15,2	18,2	0,9

Самый высокий удельный вес служащих с высшим образованием среди отраслей промышленности говорит о сложности и высокой автоматизации труда в электроэнергетике, а значит, и о высоких требованиях к квалификационному и профессиональному уровню работников. Доля промышленно-производственного персонала электроэнергетики в промышленности составляет всего 4,5 %, между тем удельный вес произведенной продукции равен 6,8 % в совокупной продукции промышленности<sup>15</sup>. Это говорит о том, что отрасль не является трудоизбыточной.

Программой социально-экономического развития Республики Беларусь до 2015 г. предусмотрена модернизация электроэнергетической отрасли, что позволит повысить энергоэффективность экономики, снизить зависимость от импортных энергоресурсов и усилить энергетическую безопасность страны<sup>16</sup>. Модернизация отрасли подразумевает не только внедрение современного оборудования и технологий, но и максимальное использование интеллектуального, образовательного потенциала работников, а также их эффективную адаптацию к изменяющимся условиям производственной среды. Модернизация отрасли, с одной стороны, ставит работников перед необходимостью корректировать привычные стратегии социально-экономического поведения в соответствии с новыми требованиями, а с другой – работники сами способны влиять на проводящиеся преобразования посредством своих адаптационно-поведенческих стратегий.

На основе анализа данных авторского социологического исследования рассмотрим трудовую мобильность работников электроэнергетической отрасли как функцию их экономического поведения. Анализируя трудовую мобильность работников электроэнергетической отрасли, отметим, что 17,2 % респондентов за последние 5 лет меняли место работы, еще 9,5 % – меняли профессию (табл. 2). Работники с инструментальным типом экономического поведения чаще других меняли место работы или профессию за последние 5 лет.

<sup>12</sup> Использованы данные авторского социологического исследования, проведенного в ноябре – феврале 2010–2011 гг., объектом которого выступили работники электроэнергетической отрасли промышленности, занятые на Могилевской ТЭЦ-2, Минской ТЭЦ-3 и Минской ТЭЦ-4. Объем выборки – 510 человек. Выборка сформирована квотно-пропорциональным методом, позволяющим построить выборочную совокупность как модель, воспроизводящую структуру генеральной совокупности в виде пропорций работников по «полу», «профессиональному статусу» и «образованию». Предельная ошибка выборки по оценочным показателям, гарантированная с 95 % вероятностью, не превышает  $\pm 5\%$ . Выборка репрезентативна, что позволяет экстраполировать данные исследования на генеральную совокупность – работников электроэнергетической отрасли.

**Перемена места работы и профессии респондентами с различными типами экономического поведения, %**

За последние 5 лет мне приходилось	Тип		
	профессиональный	инструментальный	избегательный
Менять профессию	7,7	15,8	0,0
Менять место работы	14,9	25,8	14,3

У большинства респондентов (64,9 %) должностной статус за это время не изменился. Чаще других об отсутствии восходящей / нисходящей трудовой мобильности говорят работники с инструментальным типом экономического поведения. Повышение должностного статуса отмечает 1/3 респондентов. Почти половина работников, демонстрирующих профессиональный тип экономического поведения, говорят о росте должностного статуса за последние пять лет. 5,3 % работников столкнулись с понижением своего должностного статуса, причем в 3 раза чаще об этом говорят работники с избегательным типом экономического поведения (табл. 3).

Таблица 3

**Изменение должностного статуса работниками с разными типами экономического поведения, %**

Как изменился Ваш должностной статус за последние 5 лет?	Тип		
	профессиональный	инструментальный	избегательный
Повысился	44,7	24,7	28,6
Не изменился	53,5	69,0	57,2
Понизился	1,8	6,3	14,3

Если рассматривать социально-демографические характеристики работников, повысивших свой должностной статус за последние 5 лет, можно отметить, что в основном это мужчины с высшим образованием средних возрастных групп (от 24 до 39 лет). Респонденты старших возрастных групп (от 50 лет и старше), а также респонденты, не имеющие высшего образования, в 2 раза чаще других говорят о понижении своего должностного статуса.

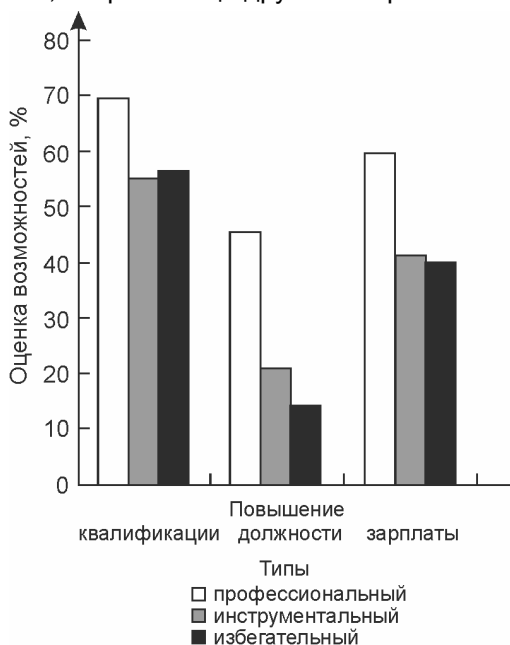


Рис. 1. Положительная оценка возможностей для профессионального продвижения и повышения зарплаты работниками с различными типами экономического поведения

Более половины работников отрасли демонстрируют уверенность в возможности повышения своей квалификации и зарплаты, 1/4 часть говорят о возможном повышении в должности. Необходимо отметить, что работники с профессиональным типом экономического поведения проявляют большую уверенность в повышении уровня квалификации, должности и зарплаты, чем работники с инструментальным или избегательным типами поведения. Так, 2/3 респондентов, проявляющих профессиональный тип поведения, уверены в повышении уровня своей квалификации и зарплаты, почти половина – в возможности повышения должности (рис. 1).

Респонденты с высшим образованием в 2 раза чаще респондентов других образовательных групп уверены в наличии воз-

возможности для должностного продвижения и повышения зарплаты. Эта же закономерность касается мужчин и женщин, а также респондентов младших и старших возрастных групп. Так, мужчины больше, чем женщины, а респонденты младших и средних возрастных групп больше, чем представители старших возрастных категорий, уверены в возможностях для квалификационной и должностной мобильности и повышения зарплаты.

Большинство респондентов (65,7 %) не планируют менять место своей работы; 1/3 работников независимо от типа их экономического поведения думают о перемене места работы; 6,0 % ведут активный поиск нового места. Работники с избежательным типом экономического поведения чаще других категорий респондентов говорят об активном поиске нового места работы (табл. 4).

Таблица 4

**Ориентация работников с различными типами экономического поведения на перемену места работы, %**

Планируете ли Вы сменить место работы, уйти на другое предприятие?	Тип		
	профессиональный	инструментальный	избежательный
Веду активные поиски новой работы	4,4	6,0	28,6
Думаю об этом	29,8	27,8	28,6
У меня таких планов нет	65,8	66,2	42,9

Большинство респондентов, желающих сменить работу, в качестве основной причины называют желание увеличить доход. Далее по убывающей идут следующие причины: стремление работать на более высокой должности, сменить нервную и очень ответственную работу на более спокойную, найти работу, требующую более высокой квалификации, сменить физически тяжелую работу на более легкую и др. Необходимо отметить, что работники с профессиональным типом экономического поведения в 1,5 раза чаще других категорий желают сменить работу, чтобы повысить должность или найти работу, требующую более высокой квалификации.

Анализируя ориентацию респондентов на вторичную занятость, можно отметить, что почти 1/3 подрабатывают для улучшения своего материального положения. Чаще других категорий о наличии подработок говорят работники с инструментальным типом экономического поведения, реже – с избежательным (рис. 2). Вовлечение во вторичную занятость дает возможность увеличить доход, однако является дополнительной эмоциональной и физической нагрузкой, ослабляющей их профессиональный потенциал на основном месте работы.

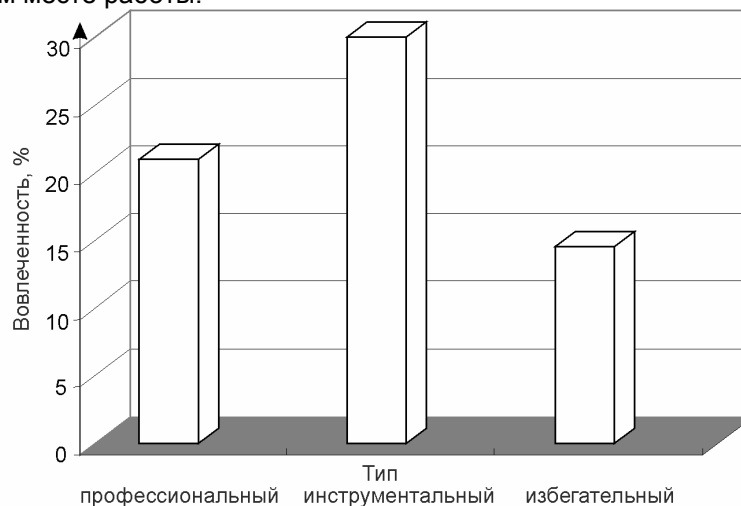


Рис. 2. Вовлечение работников с различными типами экономического поведения во вторичную занятость

Более 2/3 работников отрасли чувствуют потребность в обучении, повышении квалификации. Работники с избежательным типом экономического поведения в 2 раза реже испытывают эти потребности, чем другие категории (рис. 3).

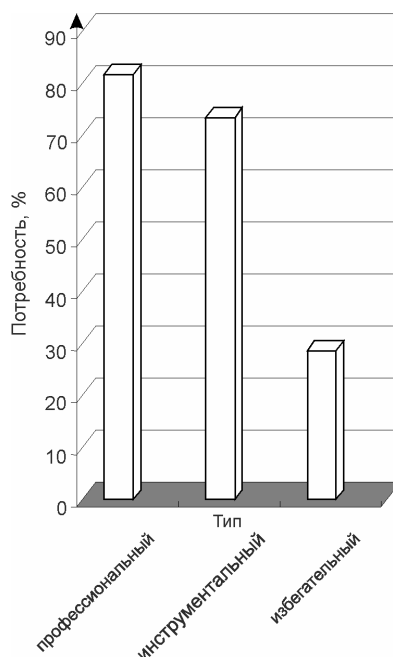


Рис. 3. Потребность работников с различными типами экономического поведения в обучении, повышении квалификации

Большинство респондентов полностью или частично удовлетворены своей работой. Наибольшая удовлетворенность характерна для респондентов с профессиональным типом экономического поведения, наименьшая – для работников с избежательным типом экономического поведения (табл. 5). Последние в качестве основных причин называют неудовлетворенность уровнем заработной платы и условиями труда, характером работы.

Таблица 5

Удовлетворенность работой респондентов с различными типами экономического поведения, %

В какой степени Вы удовлетворены своей работой?	Тип		
	профессиональный	инструментальный	избежательный
Полностью удовлетворен	28,9	15,1	0,0
Скорее удовлетворен	49,1	48,9	42,9
Скорее не удовлетворен	13,2	16,5	42,9
Совсем не удовлетворен	2,6	5,1	14,3
Затрудняюсь ответить	6,1	14,5	0,0

*Профессиональный тип* экономического поведения представляет собой перебор экономических альтернатив с целью рационального выбора, который ограничен структурой профессиональных интересов его носителей. Этот тип поведения тесно связан с уровнем образования респондентов, содержанием труда, характеризуется довольно высокой Я-конкурентоспособностью работников, а также интенсивной квалификационной и должностной мобильностью.

*Инструментальный тип* экономического поведения ориентирован прежде всего на максимизацию дохода. Респонденты, проявляющие инструментальный тип поведения, преобладают в общей совокупности работников. Данный тип поведения связан с содержанием труда. Зачастую заработная плата выступает в качестве своеобразной компенсации за низкие

возможности для самореализации, что приводит к развитию у работников базовых инструментальных потребностей. Работники с таким типом экономического поведения проявляют меньшую уверенность в возможности квалификационной и должностной мобильности на предприятии, чаще говорят об отсутствии восходящей мобильности. Однако работники с инструментальным типом экономического поведения чаще других категорий респондентов вовлечены во вторичную занятость, что создает возможность для достижения их главной цели – увеличения дохода.

Доля работников с *избегательным типом* экономического поведения в общей совокупности респондентов невелика, однако такие работники нуждаются в особом внимании со стороны руководства. Респонденты с избегательным типом экономического поведения чаще других категорий работников говорят о понижении своего должностного статуса за последние 5 лет, проявляют невысокую Я-конкурентоспособность, реже испытывают потребность в обучении и повышении квалификации, реже вовлечены во вторичную занятость. Возможно, поэтому неудовлетворенность работой и ориентация на уход с предприятия у данной группы работников выше, чем у респондентов с профессиональным или инструментальными типами экономического поведения.

Работу как неприятную обязанность чаще других социально-профессиональных групп воспринимают рабочие. В качестве факторов неудовлетворенности работой они называют неудовлетворенность социально-экономическими и социально-трудовыми условиями труда, в частности заработной платой, монотонностью труда, высокой физической и нервной нагрузкой. Необходимо отметить, что избегательный тип поведения, как и остальные типы, связан с содержанием труда работников. С обогащением содержания труда от рабочих до специалистов и руководителей происходит снижение выраженности избегательных мотивов и рост стремления к самореализации. Однако функциональное содержание труда – не тот фактор организации производства, на который может повлиять руководство предприятия. Содержание труда скорее определяется стратегическими, технологическими и экономическими приоритетами предприятия.

Следовательно, можно говорить о подтверждении выдвигаемой гипотезы изучения трудовой мобильности как функции экономического поведения. Работники с *профессиональным типом* экономического поведения проявляют большую уверенность в возможности восходящей квалификационной и должностной мобильности, реже меняют место работы или профессию. Такие работники проявляют свою трудовую активность не вне, а внутри предприятия, что выражается в интенсивной восходящей должностной мобильности. Работники с *инструментальным типом* экономического поведения проявляют меньшую уверенность в возможности восходящей должностной мобильности на предприятии, чаще говорят об отсутствии изменений в должностном статусе за последние 5 лет, что не мешает им проявлять высокую трудовую активность вне предприятия: менять место работы или профессию, быть вовлеченными во вторичную занятость. Работники с *избегательным типом* экономического поведения чаще сталкиваются с нисходящей должностной мобильностью, отрицают возможность повышения должностного статуса, чаще проявляют неудовлетворенность работой, в большей степени ориентированы на уход с предприятия. Однако таким работникам не свойственна трудовая активность вне предприятия: они реже вовлечены во вторичную занятость, проявляют невысокую готовность к обучению, повышению квалификации или профессиональной мобильности. Одним из декларируемых мотивов работника с избегательным типом экономического поведения является высокий заработок, однако, в отличие от работника с инструментальным типом, готового прикладывать усилия ради



достижения своей цели, они не готовы к проявлению активности и стремятся минимизировать усилия и сократить свои потребности.

<sup>1</sup> См.: Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / Под общ. ред. А.Ю. Согомонова. М., 1992. С. 200–211.

<sup>2</sup> См.: Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов / Отв. ред.: Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина. М., 1974. С. 4.

<sup>3</sup> См.: Мухаметлатыпов Ф.У. Трудовая мобильность: концептуальная модель, реальные тенденции, проблемы. Уфа, 1990. С. 103–104.

<sup>4</sup> См.: Иванков А.А. Трудовая мобильность в переходной экономике как объект социологического анализа: Дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03. М., 2005. С. 91–93.

<sup>5</sup> См.: Клинова Е.В. Трудовая мобильность человеческих ресурсов: социальный механизм формирования трудового потенциала промышленных предприятий: Автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03. Волгоград, 2009. С. 17–21.

<sup>6</sup> См.: Халикова А.М. Трудовая мобильность на промышленных предприятиях мегаполиса (на примере г. Москвы): Дис. ... канд. социол. наук: 22.00.03. М., 2006. С. 43–46.

<sup>7</sup> См.: Новикова Т.В. Трудовая мобильность молодежи на промышленных предприятиях в условиях нестабильной экономики: Автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Омск, 2009. С. 20–22.

<sup>8</sup> См.: Мальцева И.О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? М., 2007. С. 25–26.

<sup>9</sup> См.: Александрова А.Б. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда в контексте переходного общества // Социология. 1998. № 2. С. 76–81.

<sup>10</sup> См.: Экономико-социологический словарь / Г.Н. Соколова, О.В. Кобяк, О.В. Терещенко и др.; Науч. ред. Г.Н. Соколова. Мн., 2002. С. 320.

<sup>11</sup> См.: Герчиков В.И. Типологическая концепция трудовой мотивации. Ч. 1 // Мотивация и оплата труда. 2005. № 2. С. 53–62.

<sup>12</sup> См.: Статистический ежегодник Республики Беларусь 2010: Стат. сб. / Минстат Республики Беларусь; Редкол.: В.И. Зиновский и др. Мн., 2010. С. 330.

<sup>13</sup> См.: Численность, состав и профессиональное обучение кадров в 2008 г. Мн., 2009. С. 13.

<sup>14</sup> Там же. С. 26.

<sup>15</sup> См.: Статистический ежегодник Республики Беларусь 2010: Стат. сб. / Минстат Республики Беларусь; Редкол.: В.И. Зиновский и др. Мн., 2010. С. 315.

<sup>16</sup> См.: Основные положения программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 гг. [Электронный ресурс]. 2010. Режим доступа: <http://law.sb.by/1002/>. Дата доступа: 20.03.2011.

Поступила в редакцию 25.04.11.