

УДК 316.334.22

**Диана Дмитриевна Кармызова***мл. науч. сотрудник, соискатель 2-го года обучения  
Института социологии Национальной академии наук Беларуси***Diana Karmyzova***Junior Researcher, 2-nd Year Postgraduate Student of the Institute of Sociology  
of National Academy of Sciences of Belarus  
e-mail: dianadmkr@gmail.com***ФАКТОРЫ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ И ИЗДЕРЖКИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
НАСЕЛЕНИЯ ТЕРРИТОРИЙ, ПОСТРАДАВШИХ ОТ АВАРИИ НА ЧЕРНОБЫЛЬСКОЙ АЭС  
(НА ПРИМЕРЕ ГОМЕЛЬСКОЙ, БРЕСТСКОЙ И МОГИЛЕВСКОЙ ОБЛАСТЕЙ)\***

*Анализируются некоторые процессы трудовой мобильности жителей районов Беларуси, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС. Установлены социально-демографические факторы, влияющие на мобильность трудовых ресурсов исследуемых регионов. Выявлены объективные и субъективные причины, которые могут обусловить прекращение трудовых отношений работников с нанимателем. Определены трудовые издержки, на которые готовы пойти работники ради «хорошей» работы.*

**Ключевые слова:** труд, трудовые отношения, рынок труда, мобильность работников.

**Factors of Labor Mobility and the Costs of Labor Relations among the Populations  
in Territories Affected by the Chernobyl Nuclear Power Plant Accident  
(Case Study of the Gomel, Brest, and Mogilev Regions)**

*The labor mobility of residents in the regions of Belarus affected by the Chernobyl accident has been analyzed. This analysis identifies the socio-demographic factors that influence the mobility of labor resources in the studied regions. Additionally, objective and subjective reasons that may lead to the termination of labor relations between employees and employers have been identified. Furthermore, labor costs that employees are willing to accept for a «good» job have been determined.*

**Key words:** labor, labor relations, labor market, labor mobility.

**Введение**

На протяжении последних десятилетий восстановление регионов, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС, остается одним из приоритетных направлений государственной политики Республики Беларусь.

Преодоление последствий катастрофы такого масштаба актуализирует необходимость исследования социального и экономического благополучия населения

затронутых аварией регионов, особенно в контексте того, что на национальном рынке труда отмечается усиление диспропорций по ряду параметров, включая численность занятых и безработных, трудовую мобильность, уровень оплаты труда и т. д. [1–3], отмечается рост количества выбывших из всех регионов страны.

Вместе с тем, по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, уровень занятости населения в стране (около 67 %) на протяжении последних лет остается стабильным, сопровождаясь снижением уровня безработицы.

Однако для Витебской, Могилевской, Гомельской и Брестской областей характерна ситуация, когда уровень занятости остается ниже среднереспубликанского показателя, а показатель безработицы – выше [4].

Указанный факт приводит к необходимости дальнейшего исследования мобильности рабочей силы в стране в целом, а особенно в регионах, пострадавших от Чернобыльской аварии, поскольку экономическая

---

*Научный руководитель – Евгения Юрьевна Смыкова, кандидат социологических наук, доцент, заведующий отделом социологии культуры Института социологии Национальной академии наук Беларуси*

---

*\*Статья подготовлена в рамках проекта «Мониторинг общественного мнения о проблемах и перспективах социально-экономического развития пострадавших от аварии на ЧАЭС территориях» Государственной программы по преодолению последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС на 2021–2025 гг. (научный руководитель – Елена Владимировна Мартищенко).*

устойчивость этих территорий тесно связана с мобильностью трудовых ресурсов.

Цель статьи – выявление некоторых аспектов трудовой мобильности жителей Беларуси, проживающих на территориях, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС.

Задачи исследования:

1) выявить объективные и субъективные факторы, влияющие на решение работников о сохранении или прекращении трудовых отношений с нанимателем;

2) определить перечень трудовых издержек, на которые готовы пойти работники ради «хорошей» работы.

### Основная часть

Для исследования трудовой мобильности жителей территорий, пострадавших от аварии на ЧАЭС, использовались данные опроса населения Брестской, Гомельской и Могилевской областей, проведенного в 2024 г. (социологический опрос проводился в населенных пунктах обозначенных областей, внесенных в «Перечень населенных пунктов и объектов, находящихся в зонах радиоактивного загрязнения», утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 8 февраля 2021 г., № 75). Общий объем выборочной совокупности составил 1 012 человек. Предельная ошибка выборки составила  $\pm 3,3\%$  при доверительной вероятности 95 %.

В рамках опроса респондентам предлагалось ответить на вопросы, касающиеся факторов, которые могли бы стать основанием для расторжения трудовых отношений с нанимателем, а также о том, на какие трудовые издержки опрошенные готовы пойти ради «хорошей» работы.

В ряде случаев возникают ситуации, когда работник оказывается перед выбором: сохранить текущую позицию в своей профессиональной карьере или искать альтернативы.

Во-первых, изменения в профессиональной карьере могут включать внутриорганизационные перемещения.

Во-вторых, изменения могут предполагать уход из организации и поиск возможностей на внешнем рынке труда.

В процессе принятия решения о сохранении или смене места осуществления трудовой деятельности работники оценивают потенциальные выгоды в сравнении с возможными издержками.

К основным издержкам трудовой мобильности относятся ситуации, связанные с тем, что новое место работы может не оправдать ожиданий по уровню зарплаты, условиям труда или другим параметрам.

Кроме того, уход сотрудника из организации может привести к утрате профессиональных контактов и связей, а также предполагает не всегда легкую и быструю адаптацию к новому окружению, новой корпоративной культуре и т. д.

В результате анализа полученных эмпирических данных было определено, на какие издержки готовы пойти респонденты ради «хорошей» работы.

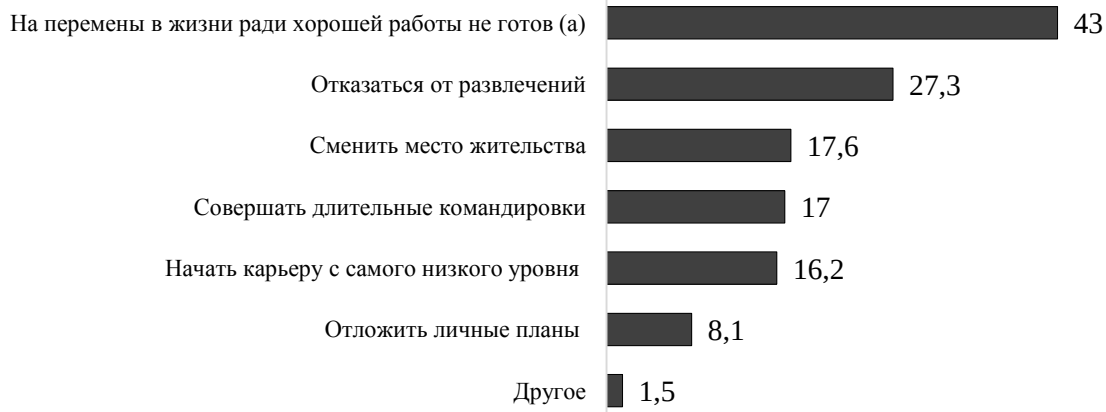
Чаще всего опрошенные были готовы отказаться от развлечений (27,8 %).

Стремление работника использовать время, предназначенное для отдыха и восстановления, для выполнения профессиональных обязанностей, может быть обусловлено возможностью более высокой заработка, т. е. когда работник воспринимает свободное время как потенциальный убыток для получения дохода.

В рамках социологической теории отказ от «развлечений» в пользу труда может также означать, что это единственно возможная мера, на которую готовы работники при прочих равных условиях.

Такие особенности условий труда, как длительные командировки (17 %), смена места жительства (17,6 %) и профессиональной сферы (16,2 %), отмена личных планов, включая создание семьи или рождение детей (8,1 %), несут большие социальные, психологические и экономические издержки для занятого населения.

Доля тех, кто не готов на перемены в жизни ради лучшей работы, составила 43 % (рисунок 1).



**Рисунок 1 – Распределение ответов на вопрос: «Готовы ли Вы ради хорошей работы?..», % от количества опрошенных**

В рамках гендерного анализа можно заключить, что женщины реже соглашались на перемены в жизни ради «хорошей» работы – 49,4 % (мужчины – 35,3 %).

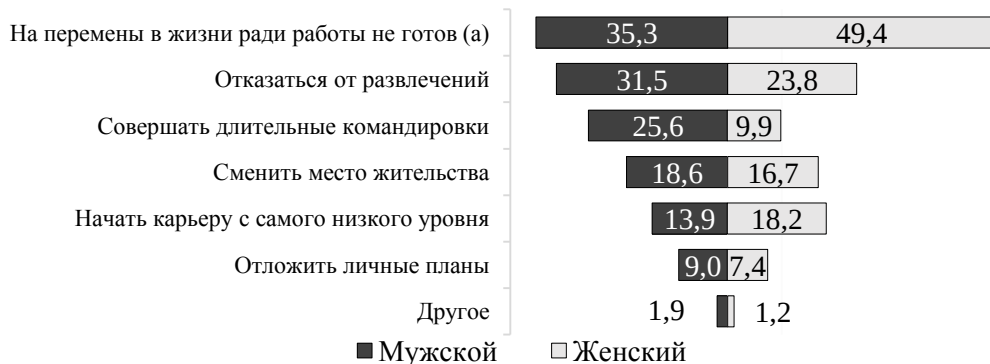
Женщины в меньшей мере настроены на смену текущего образа жизни даже при условии устройства на «хорошую» работу, однако они готовы отказаться от развлечений (23,8 %).

Кроме того, женщины в 2,5 раза реже соглашались на длительные командировки

(9,9 %) в сравнении с мужчинами, поскольку за ними традиционно закреплена значительная доля домашних обязанностей.

Вместе с тем женщины с большей вероятностью согласятся начать карьеру с самого низкого уровня (18,2 % против 13,9 % среди мужчин).

Мужчины же ради «хорошей» работы готовы отказаться от развлечений (31,5 %) и совершать длительные командировки (25,6 %) (рисунок 2).



**Рисунок 2 – Распределение ответов мужчин и женщин на вопрос: «Готовы ли Вы ради хорошей работы?..», % от количества опрошенных**

С возрастом акценты в мотивации труда смещаются от карьерных достижений к стабильным и комфортным условиям труда и повышается значимость приобретенных социальных связей на работе, отношений в коллективе и с руководством [4].

Исследователи М. В. Прохорова и В. М. Прохоров определили, что удовлетворенность от самого процесса труда и потребность в самореализации снижаются у

работников старше 51 года по сравнению с людьми младшего возраста.

Мотивационный профиль работников, которые приближаются к завершению карьеры или находятся в предпенсионном возрасте, демонстрирует преобладание внешней отрицательной мотивации (в виде системы наказаний, штрафов, критики, осуждения) [5, с. 58, 62–63].

С другой стороны, в рамках регионального рынка труда определить уровень

«спроса» со стороны нанимателей на труд (квалификацию, опыт, навыки и т. п.) работников старшего возраста достаточно проблематично.

Анализ эмпирических данных позволяет сделать вывод о том, что ответы жителей исследуемых территорий соответствуют тенденциям, характерным для Беларуси в целом.

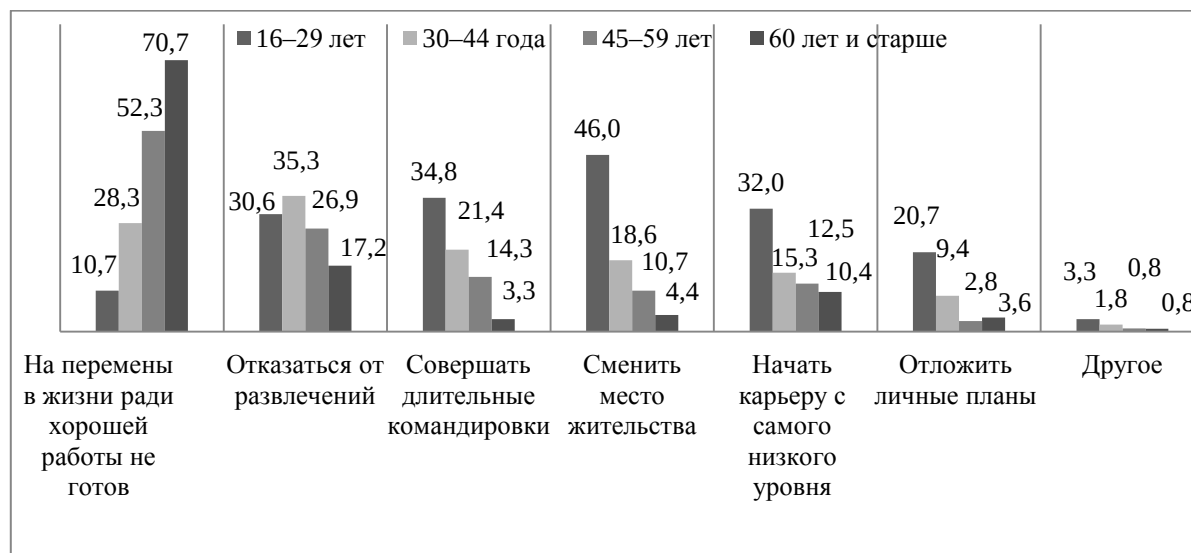
Респонденты старшего возраста менее всего готовы пойти на перемены в жизни ради «хорошей» работы: выбрали этот вариант ответа 52,3 % респондентов в возрасте 45–59 лет, 70,7 % – в возрасте 60 лет и старше.

Потенциально самая мобильная группа субъектов трудовой деятельности – это молодежь в возрасте 16–29 лет (работающая и неработающая).

В группе 16–29-летних наибольшая доля тех, кто согласился бы сменить место проживания (46 %), совершать длительные командировки (34,8 %), начать карьеру с самого «начала», т. е. с низших позиций (32 %), отказаться от развлечений (30,6 %), а также отложить личные планы (20,7 %).

Таким образом, профессиональная мобильность молодых специалистов определяется их готовностью быстро адаптироваться к новым условиям и осваивать новые навыки.

Отметим также, что значимость мотивационных факторов для людей старших возрастных групп снижается, вероятно, потому, что они уже состоялись в профессиональном и карьерном отношении (рисунок 3).



**Рисунок 3 – Распределение ответов респондентов разных возрастов на вопрос: «Готовы ли Вы ради хорошей работы?..», % от количества опрошенных**

В рамках образовательных групп ответы респондентов распределились следующим образом.

Не готовы на перемены в жизни ради «хорошей» работы 58,6 % респондентов с базовым уровнем образования, 47,3 % – с общим средним образованием, 41,4 % – с профессионально-техническим или средним специальным образованием, 38,2 % – с высшим образованием.

Отказаться от развлечений в пользу хорошей должности готовы 21,6 % респондентов с общим средним образованием,

28,8 % – с профессионально-техническим или средним специальным уровнем образования, а также 31,9 % опрошенных, имеющих высший уровень образования.

Что касается респондентов с базовым образованием, то на данные меры не готовы пойти 16,8 % опрошенных.

Хорошая работа может стать фактором смены места жительства для 23,6 % опрошенных с общим средним и 23,2 % с высшим уровнем образования (таблица 1).

Таблица 1 – Распределение ответов респондентов разных уровней образования на вопрос: «Готовы ли Вы ради хорошей работы?..», % от количества опрошенных

| Фактор                                                                            | Образование |               |          |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------|----------|--------|
|                                                                                   | Базовое     | Общее среднее | ПТУ/ССУЗ | Высшее |
| Ни на какие перемены в жизни ради хорошей работы не готов(а)                      | 58,6        | 47,3          | 41,4     | 38,2   |
| Отказаться от развлечений                                                         | 16,8        | 21,6          | 28,8     | 31,9   |
| Сменить место жительства                                                          | 19,9        | 23,6          | 12,5     | 23,2   |
| Совершать длительные командировки                                                 | 12,3        | 16,3          | 16,9     | 19,4   |
| Начать карьеру с самого низкого уровня (в том числе и с низкой заработной платой) | 12,8        | 14,4          | 16,6     | 18,1   |
| Отложить личные планы (создание семьи, рождение детей)                            | 12,9        | 7,7           | 7,8      | 7,9    |
| Другое                                                                            | 2,2         | 0,8           | 1,4      | 2,2    |

Среди респондентов, проживающих в населенных пунктах разного типа, тоже зафиксированы некоторые различия в ответах. Так, сельские жители (55,9 %) чаще, чем городские, отмечали, что не готовы ради «хорошей» работы на перемены в жизни. Причина такого количества выборов указанного варианта ответа, на наш взгляд, состоит в том, что в сельской местности проживает значительная доля немолодых людей, которые с приближением предпенсионного и пенсионного возраста становятся менее мобильны. Поэтому условия, при которых горожане и сельские жители были бы готовы на перемены ради лучших усло-

вий труда, различаются. Горожане (жители областных центров и городов исследуемых регионов) отмечали, что готовы ради лучшей работы отказаться от развлечений (35,2 % – в областных центрах, 26,5 % – в городах), совершать длительные командировки (20,2 % – в областных центрах, 21,3 % – в городах), а также начать карьеру с самого низкого уровня (21,4 % – в областных центрах, 16,1 % – в городах). Горожане, которые проживают не в областных центрах (26,4 %), и сельские жители (20,4 %) более лояльны к идее смены места проживания в ситуации, когда того требует лучшее место работы (рисунок 4).

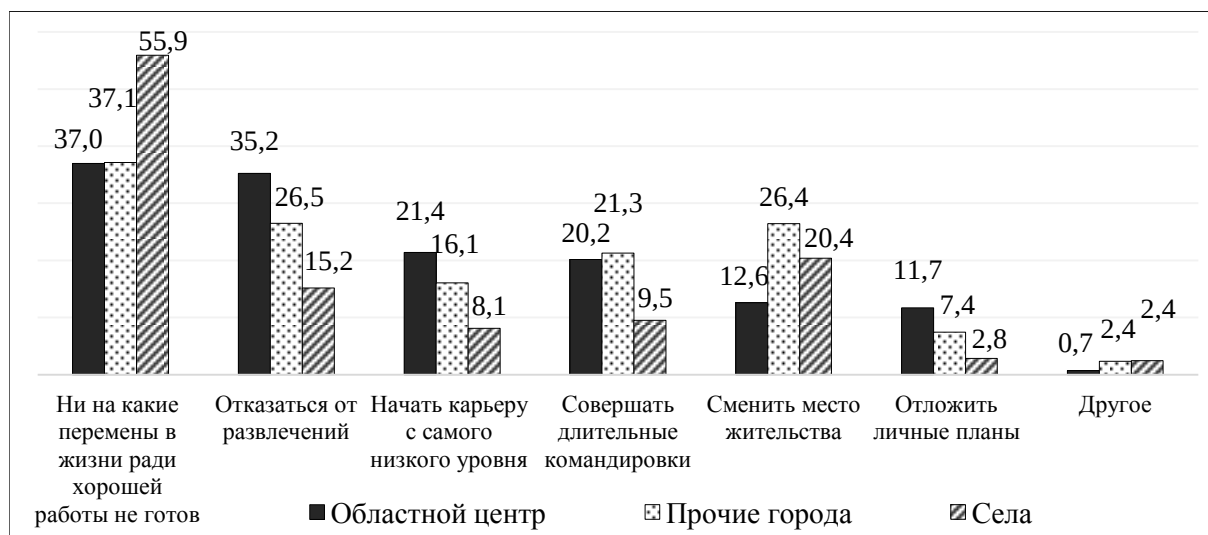


Рисунок 4 – Распределение ответов респондентов из разных типов населенных пунктов на вопрос: «Готовы ли Вы ради хорошей работы...», % от количества опрошенных

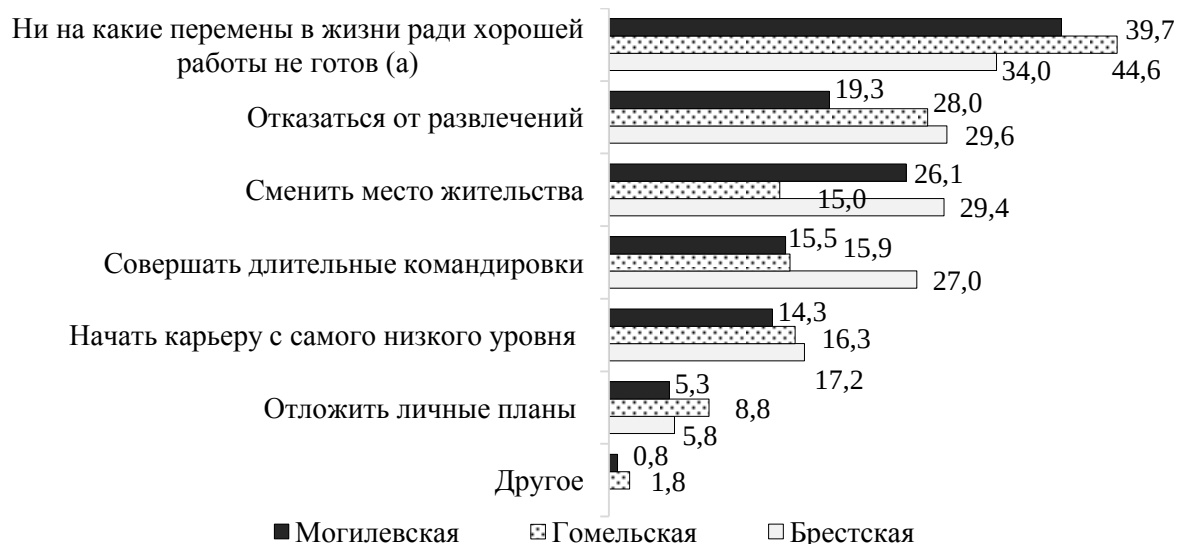
Для жителей исследуемых районов Брестской области более приемлемы следующие издержки работы, которые гарантируют лучшие условия и возможности: отказ от развлечений (29,6 %), смена места

жительства (29,4 %), длительные командировки (27 %), старт карьеры с нуля (17,2 %). В то же время жители исследуемых территорий Гомельской (44,6 %) и Могилевской

(39,7 %) областей менее настроены менять жизненный уклад ради «хорошей» работы.

Если говорить о готовности к конкретным изменениям, то жители Гомельской области скорее откажутся от развлечений (28 %), в то время как жители Могилевской области чаще выберут смену места жительства (26,1 %).

Однако в целом ответы респондентов позволяют заключить, что жители Брестчины потенциально более мобильны и мотивированы. Самым непопулярным решением среди респондентов рассматриваемых областей оказалась отмена личных планов, таких как создание семьи или рождение детей (рисунок 5).



**Рисунок 5 – Распределение ответов респондентов из разных областей проживания на вопрос: «Готовы ли Вы ради хорошей работы...», % от количества опрошенных**

Исследователь А. А. Нестерова выделяет две группы факторов трудовой мобильности: субъективные (уровень дохода семьи на новом месте жительства, возраст и семейное положение, уровень образования) и объективные (демографическая ситуация, экономическая политика, уровень заработной платы, темп инфляции и т. д.) [6, с. 49]. Зачастую работники решаются на разрыв трудовых отношений с нанимателем по совокупности факторов. Понимание причин, влияющих на трудовую мобильность, делает возможным разработку работодателями стратегий, направленных на сохранение кадров. Это позволит предприятиям оптимизировать затраты на найм и обучение новых работников, более гибко реагировать на изменения на рынке труда, влиять на мотивацию и вовлеченность работников в трудовой процесс.

Основными объективными причинами для расторжения трудовых отношений с нанимателем, по мнению опрошенных, могут стать: *снижение уровня заработной платы* (62,7 %) и *ухудшение условий труда*

(33,7 %). В число ключевых субъективных факторов отказа от работы, которая нравится, входят: *негативное отношение со стороны руководства* (43,7 %), *семейные обстоятельства* (38,4 %) и *плохие отношения в коллективе* (21,5 %). При этом часть работников готовы адаптироваться к изменениям, связанным со сменой рабочего графика (11,2 %) и сокращением социального пакета (5,6 %), несмотря на их негативные последствия.

Понижение уровня оплаты труда – это важнейший фактор, который влияет на движение рабочей силы. Для 68,4 % мужчин и 57,8 % опрошенных женщин снижение уровня оплаты труда – это основная причина для прекращения трудовых отношений с нанимателем. В целом ранжированный перечень причин, которые могут влиять на принятие работником решения о прекращении трудовых отношений, аналогичен для женщин и мужчин. Исключением являются обстоятельства, которые связаны с межличностным и профессиональным общением в рамках трудового коллектива.

Во-первых, зафиксировано высокое значение фактора «отношения с руководством», поскольку 44,5 % мужчин и 43 % женщин готовы отказаться от работы в случае ухудшения отношений с администрацией пред-

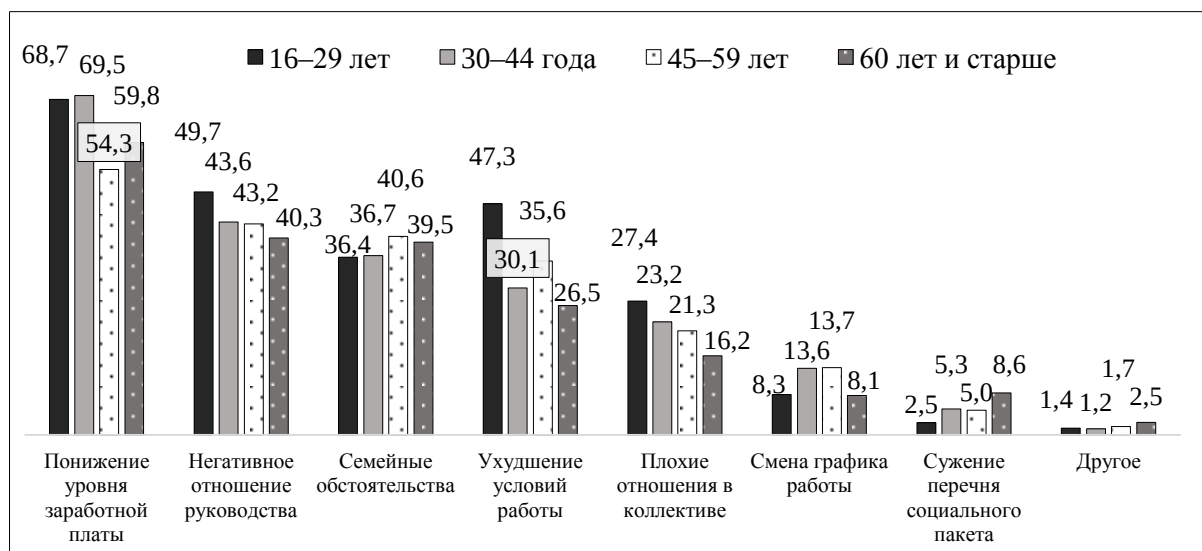
приятия. Во-вторых, женщины (25,1 %) чаще мужчин (17,3 %) отмечали, что отказались бы от работы, которая им нравится, в ситуации, когда отношения в коллективе и/или с коллективом не задались (рисунок 6).



**Рисунок 6 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что может Вас склонить к отказу от работы, которая нравится?», % от количества опрошенных**

Основная причина отказа от работы среди респондентов во всех возрастных группах – понижение уровня заработной платы. Для молодежи (16–29 лет) основными причинами, которые влияют на мотив сохранения или расторжения трудовых отношений, могут стать: негативное отношение руководства (49,7 %), ухудшение условий труда (47,3 %) и напряженные отноше-

ния в коллективе (27,4 %). В перечень основных причин для прекращения трудовых отношений среди работников старших возрастных групп входят: негативный опыт взаимодействия с коллегами или руководством, ухудшение условий труда и семейные обстоятельства. Изменение графика работы и сокращение социального пакета менее актуальны среди молодежи (рисунок 7).



**Рисунок 7 – Распределение ответов респондентов разных возрастов на вопрос: «Что может Вас склонить к отказу от работы, которая нравится?», % от количества опрошенных**

Горожане и сельские жители также придают особую значимость фактору оплаты труда, как основному мотиву увольне-

ния с места работы. Намерены отказаться от работы в ситуации снижения оплаты труда 68,4 % респондентов, проживающих

в областных центрах (Могилевская, Брестская и Гомельская области) и 62 % опрошенных, которые являются городскими жителями указанных регионов. Следующий по значимости фактор для расторжения трудовых отношений с работодателем – это напряженные отношения с руководством (для 44,5 % респондентов областных центров и 45,8 % проживающих в иных городах). Среди сельских жителей основными причинами отказа от работы, которая им нравится, могут стать снижение заработной платы (53,8 %) и семейные обстоятельства (47,4 %). Об ухудшении условий работы как об основной причине для смены места труда высказались 35,1 % горожан и 30,6 % сельских жителей.

Стоит отметить, что субъективные мотивы прекращения трудовых отношений, в частности напряженные межличностные отношения в коллективе, а также смена графика работы, чаще отмечаются жителями города. Напряженные отношения в коллективе – основной фактор расторжения трудовых отношений для 25,7 % работников областных центров Гомельской, Брест-

ской, Могилевской областей и 22,5 % для жителей менее крупных городов исследуемых регионов; изменение графика работы – для 15,5 % жителей областных центров и 8,5 % для жителей иных городов.

В рамках анализа эмпирических данных в зависимости от области проживания респондентов были получены следующие результаты. Для жителей Могилевской области наиболее релевантной причиной смены места работы является снижение уровня оплаты труда (53,8 %). Для жителей Брестской и Гомельской областей проживания причинами отказа от работы, которая им нравится, могут стать: снижение оплаты труда (66,2 % среди жителей Брестской и 63,3 % Гомельской областей), негативное отношение руководства (39,8% – Брестской, 46,1 % – Гомельской области), семейные обстоятельства (36,4 % среди брестчан и 40 % среди гомельчан). Кроме того, ухудшение условий труда и плохие отношения в коллективе также чаще отмечались респондентами из Брестской и Гомельской областей (таблица 2).

Таблица 2 – Распределение ответов респондентов, проживающих в разных областях, на вопрос: «Что может Вас склонить к отказу от работы, которая нравится?», % от опрошенных

| Причины                                         | Область     |             |             |
|-------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
|                                                 | Брестская   | Гомельская  | Могилевская |
| Понижение уровня заработной платы               | <b>66,2</b> | <b>63,3</b> | <b>53,8</b> |
| Негативное отношение руководства                | <b>39,8</b> | <b>46,1</b> | 28,7        |
| Семейные обстоятельства                         | <b>36,4</b> | <b>40,0</b> | 28,3        |
| Ухудшение условий работы                        | 27,8        | <b>35,6</b> | 24,1        |
| Плохие отношения в коллективе                   | 25,3        | 21,4        | 18,8        |
| Смена графика работы                            | 12          | 11,9        | 4,9         |
| Сужение перечня составляющих социального пакета | 7,4         | 5,5         | 5           |
| Другое                                          | 1,2         | 1,6         | 3,3         |

### Заключение

Таким образом, анализ данных, полученных в ходе изучения трудовой мобильности жителей территорий, пострадавших от аварии на Чернобыльской АЭС, позволил определить, что женщины, сельские жители и респонденты с базовым, профессионально-техническим или средним специальным образованием реже соглашаются на перемены в жизни ради работы. Мужчины с высшим уровнем образования и жители областных центров исследуемых регионов более лояльны к переменам и чаще соглашаются на длительные командировки и смену места проживания.

Основными *объективными* причинами для расторжения трудовых отношений с нанимателем для опрошенных могут стать снижение заработной платы и ухудшение условий труда. В число *субъективных* факторов отказа от работы, которая нравится, входят следующие: негативное отношение со стороны руководства, семейные обстоятельства и плохие отношения в коллективе. Вместе с тем респонденты готовы адаптироваться к изменениям, связанным со сменой рабочего графика и сокращением социального пакета, несмотря на их негативные последствия.



## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ванкевич, Е. В. Рынок труда Республики Беларусь: развитие в условиях современных вызовов / Е. В. Ванкевич, О. В. Зайцева // Белорус. экон. журн. – 2024. – № 3. – С. 80–94.
2. Маковская, Н. Специфика занятости и безработица в Беларуси: факторы, ее формирующие / Н. Маковская // О-во и экономика. – 2019. – № 1. – С. 80–88.
3. Маркидонова, А. В. Совершенствование механизма государственного регулирования региональных рынков труда / А. В. Маркидонова // Белорус. экон. журн. – 2023. – № 3. – С. 97–114.
4. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dataportal.belstat.gov.by/osids/indicator-info/10102000023>. – Дата доступа: 14.10.2024.
5. Прохорова, М. В. Возрастная динамика внутренней и внешней мотивации трудовой деятельности / М. В. Прохорова, В. М. Прохоров // Вестн. ЮУрГУ. Сер. «Психология». – 2015. – Т. 8, № 3. – С. 57–64.
6. Нестерова, А. А. Трудовая мобильность населения в условиях региональной интеграции / А. А. Нестерова. – Минск : БГУ, 2020.
7. О перечне населенных пунктов и объектов, находящихся в зонах радиоактивного загрязнения [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 8 февр. 2021 г., № 75 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=-12551&p0=C22100075>. – Дата доступа: 14.10.2024.

## REFERENCES

1. Vankievich, Ye. V. Rynok truda Riepubliki Bielarus': razvitije v uslovijakh sovriemiennykh vyzovov / Ye. V. Vankievich, O. V. Zajceva // Bielorus. ekon. zhurn. – 2024. – № 3. – S. 80–94.
2. Makovskaja, N. Spiecifika zaniatosti i biezrabotica v Bielarusi: faktory, jejo formirujushchije / N. Makovskaja // O-vo i ekonomika. – 2019. – № 1. – S. 80–88.
3. Markidonova, A. V. Soviershenstvovaniye miekhanizma gosudarstviennogo riegulirovaniya riegional'nykh rynkov truda / A. V. Markidonova // Bielorus. ekon. zhurn. – 2023. – № 3. – S. 97–114.
4. Nacional'nyj statistichieskij komitet Riepubliki Bielarus' [Eliektronnyj riesurs]. – Riezhim dostupa: <https://dataportal.belstat.gov.by/osids/indicator-info/10102000023>. – Data dostupa: 14.10.2024.
5. Prokhorova, M. V. Vozrastnaja dinamika vnutrienniej i vnieshnjej motivacii trudovoj diejatel'nosti / M. V. Prokhorova, V. M. Prokhorov // Viestn. JuUrGU. Sier. «Psikhologija». – 2015. – T. 8, № 3. – S. 57–64.
6. Niestierova, A. A. Trudovaja mobil'nost' nasielienija v uslovijakh riegional'noj integracii / A. A. Niestierova. – Minsk : BGU, 2020.
7. O pieriechnie nasielionnykh punktov i objektov, nakhodiashchikhsia v zonakh radioaktivnogo zagriaznienija [Eliektronnyj riesurs] : postanovlienije Sovieta Ministrov Rieesp. Bielarus', 8 fievr. 2021 g., № 75 // Nacional'nyj pravovoj Internet-portal Riepubliki Bielarus'. – Riezhim dostupa: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=-C22100075>. – Data dostupa: 14.10.2024.

*Рукапіс наступіў у рэдакцыю 04.11.2024*