

- предусмотрены новшества для совместителей (работа полный рабочий день на работе по совместительству во время трудового отпуска по основному месту работы. В настоящее время такая возможность есть только у тех совместителей, которые по основному месту работы находятся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением зарплаты, предоставленных им по инициативе нанимателя).

На осенней сессии Палаты представителей планируется рассмотреть во втором чтении поправки в Трудовой кодекс. Работа проделана масштабная, изменения претерпят 160 статей, документ обновится примерно на 40%.

### **Литература**

1. Трудовое право : учеб. пособие / Т. Н. Важенкова, Л. А. Киселева, Н. А. Солянкина. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2017. – 295 с.
2. Национальный Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2005. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 28.10.2018.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., №296-З : с изм. и доп. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

## **Дискриминация в сфере трудовых отношений**

*Поляков М. О., студ. II к. БНТУ,  
науч. рук. Голубцова Е. С., д-р техн. наук, доц.*

Дискриминация в области трудовых отношений – один из самых актуальных вопросов в трудовом праве не только в нашей стране, но и во всем мире.

Трудовой Кодекс Республики Беларусь (ст. 14) дает определение понятию дискриминация. Дискриминация – ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей. Трудовой дискриминации могут подвергаться как отдельные работники, так и их определенные группы [1].

Дискриминация в области труда и занятий означает иное и менее благоприятное обращение с людьми из-за присущих им характеристик, не имеющих отношения к их заслугам или требованиям к данной работе (раса, религия, пол и прочие).

Дискриминацией не может считаться в следующем:

- в обращении и вознаграждении, если они основаны на различии в производительности труда;
- в отношении, основанном на степени личных заслуг человека и достижений (талант, знания, умения);
- в обращении, направленном на удовлетворение особых потребностей отдельных лиц, при условии, что им обеспечиваются равные возможности.

Современная экономика труда выделяет следующие виды трудовой дискриминации:

1. Дискриминация в заработной плате одних работников или групп работников по сравнению с другими. Существуют наиболее дискриминируемые по уровню зарплаты группы работников: женщины по сравнению с мужчинами, афроамериканцы по сравнению с белыми и местные жители по сравнению с приезжими.

2. Дискриминация при найме на работу, увольнении с работы. Подобной дискриминации, кроме вышеназванных групп, обычно подвержены люди, освобожденные из мест лишения свободы, инвалиды, неквалифицированная молодежь. Их последними принимают на работу и первыми увольняют. Неравные возможности при трудоустройстве могут возникнуть также в связи с возрастом работника, расовой и этнической принадлежностью.

3. Дискриминация при продвижении по службе тех, кто уже работает в организации. Подобной дискриминации чаще подвергаются женщины, иммигранты, национальные меньшинства.

4. Профессиональная сегрегация, проявляется в устойчивом разделении профессий и должностей между разными группами работников, например, выделяют мужские и женские профессии.

5. Дискриминация в образовании и профессиональной подготовке. Причинами такой дискриминации могут быть иностранное гражданство, незнание государственного языка, нехватка денег для продолжения обучения. Статистические данные показывают, что во многих странах уровень образования у женщин ниже, чем у мужчин.

Данные виды трудовой дискриминации тесно связаны между собой и усиливают друг друга. Например, дискриминация определенной группы людей снижает уровень ее доходов и возможности инвестиций в человеческий капитал, что затрудняет доступ представителей этой группы к высокооплачиваемым профессиям и укрепляет профессиональную сегрегацию.

К числу других форм дискриминации, вызывающих озабоченность МОТ, относится возраст, ограниченная трудоспособность (инвалидность), заболевание ВИЧ/СПИДом и сексуальная ориентация. Широкое распространение и устойчивый характер носит дискриминация по признаку членства в профсоюзе. Искоренение дискриминации – ключевая задача, сформулированная в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Можно сделать вывод, что, несмотря на закрепленные в законодательстве гарантии, проблема неравенства в реальном мире существует и носит достаточно острый характер.

В Трудовом Кодексе Республики Беларусь (ст. 14) указано, что лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением об устранении дискриминации. Это значит, что в нашей стране принимаются меры по недопущению трудовой дискриминации, ведь искоренение дискриминации поможет снизить опасность конфликтов на этой основе, повысить производительность труда, улучшить развитие экономики.

### **Литература**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., №296-З : с изм. и доп. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. Гушин, И. В. Трудовое право Республики Беларусь : учеб.-метод. комплекс Т78 / И. В. Гушин, Л. Я. Абрамчик, А. Г. Авдей; под ред. И. В. Гушина. – Гродно, 2004. – 333 с.

3. Дискриминация в сфере трудовых отношений [Электронный ресурс] // Вясна. – Режим доступа: <http://spring96.org/ru/news/21992>. – Дата доступа: 10.11.2018.

## **Этико-правовые аспекты психологического консультирования**

*Потеряева А. В., студ. III к. БГПУ им. М. Танка,  
науч. рук. Агеенкова Е. К., канд. психол. наук, доц.*

С самого начала формирования такого направления как психологическое консультирование его основатели понимали, что при его осуществлении психолог принимает на себя ответственность за жизненное благополучие своих клиентов [1]. В связи с этим как психологические сообщества, осуществляющие психологическое консультирование, так и отдельные консультанты самостоятельно создавали этические кодексы с целью защиты достоинства и жизненных ценностей своих клиентов [2, 3]. Например, С. Глэддинг, анализируя деятельность психолога-консультанта, определяет следующие ее основные составляющие: адекватность применения тех или иных приемов консультирования по отношению к данному клиенту; способность быть нацеленным решать проблемы именно клиента, а не свои собственные; соответствие действий психолога правовым нормам; готовность отвечать за возможные негативные последствия психологического консультирования.