

Author affiliation. *Tatsiana SIHAYEVA (296405@tut.by), Belarus State Economic University (Minsk, Belarus).*

Abstract. The article focuses on identifying problematic issues of contractual regulation of the relations arising at the stage of organizing the freight transportation by railway using public railway tracks. The contracts are defined mediating public relations in the organization of cargo transportation, their content is outlined. The author substantiates the absence of the need to preserve differing contractual forms provided for by legislation to regulate relations on the organization of cargo transportation on public tracks, and gives proposals to improve legislation. The conclusion is drawn that in order to regulate relations on the organization of cargo transportation by railway on public tracks, it is advisable to provide a single contract, which would be concluded for arrangement of both systematic and one-time transportation of goods.

Keywords: railway freight transportation; organization of transportation; contract for carriage of goods; contract for organization of freight transportation.

UDC 347.463

*Статья поступила
в редакцию 15. 09. 2020 г.*

И. В. ШОЛОМИЦКАЯ

**ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО
ПО РАСШИРЕНИЮ ПРАВ РАБОТНИКОВ,
ВОСПИТЫВАЮЩИХ ДЕТЕЙ**

В статье исследуются такие новеллы белорусского трудового законодательства, как введение понятия «одинокий родитель», предоставление отцу отпуска при рождении ребенка, а также дистанционная занятость. Исследуется международный опыт законодательного регулирования отцовских отпусков в скандинавских странах. Изучена проблема гендерного разрыва в уровне заработных плат по причине использования женщинами отпусков по уходу за детьми до достижения ими трехлетнего возраста. Изучены особенности правового регулирования телеработы в Италии и Великобритании в части возможности перевода работников на дистанционную форму занятости по требованию работника. Разработаны предложения по внесению изменений в действующее трудовое законодательство Республики Беларусь в части возможности применения дистанционной формы занятости лицами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет, но желающими при этом работать на условиях неполного рабочего времени.

Ключевые слова: гендерные различия; дистанционная форма занятости; дистанционный работник; одинокий родитель; отцовская квота; отцовский отпуск.

УДК 349.22

Ирина Викторовна ШОЛОМИЦКАЯ (irina.sholomickaya@bk.ru), аспирантка кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).

Психоэмоциональное благополучие каждого человека напрямую связано с атмосферой, царящей в его детстве в родительской семье, условиями наличия в ней физической и психологической безопасности. Экономическая безопасность семьи напрямую связана не только с возможностью реализации родителями своих прав в трудовой сфере, но и с предоставлением государством дополнительных гарантий реализации этих прав [1, с. 133].

В соответствии со ст. 32 Конституции Республики Беларусь брак, семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства. Родители или заменяющие лица их имеют право и обязаны воспитывать детей, заботиться об их здоровье, развитии и обучении. Ребенок не должен подвергаться жестокому обращению или унижению, привлекаться к работам, которые могут нанести вред его физическому, умственному или нравственному развитию [2].

Республика Беларусь, являясь участницей Конвенции о правах ребенка 1989 г., обязана принимать в соответствии с национальными условиями и в пределах своих возможностей необходимые меры по оказанию помощи родителям и другим лицам, воспитывающим детей.

В частности, пункт 2 ст. 3 Конвенции о правах ребенка обязывает подписавшие ее государства обеспечивать ребенку такую защиту и заботу, которые необходимы для его благополучия, принимая во внимание права и обязанности его родителей, опекунов или других лиц, несущих за него ответственность по закону, и с этой целью осуществлять все соответствующие законодательные и административные меры [3].

К безусловно позитивным новеллам белорусского законодательства относится введение в ст. 1 новой редакции Трудового кодекса Республики Беларусь, вступившего в силу 28.01. 2020 г. (далее — ТК), такого понятия, как «одиноким родителем» [4].

К нему законодатель относит следующие категории граждан:

– мать (отца), не состоящих в браке и воспитывающих несовершеннолетнего ребенка в случае, когда другой родитель умер, лишен родительских прав, признан недееспособным, объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим;

– мать, не состоящую в браке и воспитывающую несовершеннолетнего ребенка, сведения об отце, которые внесены в запись акта о рождении ребенка по ее указанию или по указанию другого лица, подавшего заявление о регистрации рождения;

– усыновителя (удочерителя), не состоящего в браке и воспитывающего несовершеннолетнего ребенка.

Положения ст. 16, 268 и 271 ТК предоставляют одиноким родителям дополнительные гарантии, в частности:

– пункт 6 ст. 16 ТК запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора с одиноким родителем в связи с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет);

– ч. 1 ст. 268 ТК запрещается снижать заработную плату одинокому родителю по мотивам, связанным с наличием детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет);

– ч. 3 ст. 268 ТК не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 ст. 42) и в случаях, предусмотренных пунктами 3—5 ст. 42 ТК, — с одиноким родителем:

имеющим ребенка в возрасте до трех лет (пункт 1, ч. 3);

имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет) (пункт 2, ч.3);

– ст. 271 ТК закрепляет за работающими одинокими родителями право на гарантии, предоставляемые законодательством, коллективным договором, соглашением работающим женщинам-матерям.

Важным изменением трудового законодательства, обеспечивающим защиту прав и законных интересов родителей, является закрепление в нем обязанности нанимателя по предоставлению отцу отпуска при рождении ребенка. Такой отпуск предоставляется не только отцу, но и отчиму одновременно по его заявлению, без сохранения заработной платы, сроком не более 14 календарных дней в течение шести месяцев с даты рождения ребенка.

При этом ст. 186 ТК содержит указание, что иная продолжительность, а также оплата данного отпуска могут быть предусмотрены коллективным договором или нанимателем.

Необходимо отметить, что законодательное закрепление отпусков для отцов присутствует в законодательстве ряда стран. В 1974 г. Швеция стала первой в мире страной, где был введен отпуск по уходу за ребенком, который могут взять оба родителя. С 1978 г. в Норвегии мужчины получили возможность брать отпуск по уходу за ребенком.

В части законодательного закрепления отпусков отцам в Швеции, Норвегии, Финляндии и Дании наибольший интерес представляет так называемая отцовская квота — это недели, которые может взять только отец, их нельзя передать матери. И если отец не воспользуется этой квотой, то недели отпуска сгорают. По логике законодателя это должно мотивировать — и мотивирует — мужчин использовать эту возможность. С каждым годом отцовская доля в общей продолжительности родительских отпусков растет. В 2018 г. она составляла 11 % в Финляндии и Дании, 19 % — в Норвегии, по 29 % — в Исландии и Швеции [5].

Кроме того что данные отпуска для отцов являются оплачиваемыми, они также предполагают большую продолжительность, чем та, которая предусмотрена в Трудовом кодексе Республики Беларусь. Представляется, что законодательное закрепление продолжительного и оплачиваемого отпуска отцам положительно скажется на вовлечении отцов в процесс воспитания детей и, безусловно, сыграет важную роль в укреплении семьи как первичной ячейки общества в государстве.

Рассматривая проблему защиты прав и законных интересов работающих родителей, нельзя не упомянуть о самой основной проблеме, которой является разрыв в уровне заработных плат мужчин и женщин. Она до сих пор остается актуальной для большинства стран мира, несмотря на повсеместное стремление к гендерному равенству. Согласно данным доклада Международной организации труда (далее — МОТ) «Заработная плата в мире» отмечается снижение темпов роста заработной платы, а также сохранение недопустимого гендерного разрыва в оплате труда, в мировом масштабе составляющего порядка 20 %. При этом женщины в Беларуси зарабатывают на 27 % меньше мужчин. Для Украины этот показатель составляет 25,6 %, а для Российской Федерации — 30,6 % [6].

Необходимо отметить, что в странах бывшего СССР женщины стали на равных с мужчинами участвовать на рынке труда раньше, чем в ряде европейских стран. Соответственно уровень женского образования и профессиональных компетенций в сфере интеллектуального труда в странах бывшего СССР находился ближе к уровню мужчин, что теоретически должно было бы снизить гендерное неравенство в сфере заработных плат. Однако современные показатели разниц в заработной плате женщин и мужчин демонстрируют иную тенденцию.

Немаловажную роль в процессе формирования гендерных различий в уровне заработных плат играет продолжительность социальных отпусков по уходу за ребенком. Так, в сравниваемых выше Республике Беларусь, Российской Федерации и Украине они имеют трехлетнюю продолжительность, в то время как во Франции социальный отпуск длится 16 недель, в Польше — 1 год, а в Словении — 260 дней. Так как теоретически любая женщина фертильного возраста представляется нанимателю работником, который в любой момент потенциально может уйти в отпуск по уходу за ребенком, который обязательно отразится на эффективности рабочего процесса всей организации, то логично предположить, что в странах, где отпуск по уходу за детьми дольше, наниматель с меньшей охотой будет платить женщине заработную плату, сопоставимую по уровню с заработной платой работника-мужчины.

Автор положительно относится к позиции белорусского законодателя в части предоставления работникам столь длительных социальных отпусков по уходу за ребенком, поскольку родительское присутствие и забота в первые годы жизни безусловно положительно сказывается на психоэмоциональном благополучии ребенка. Однако существующие в настоящее время исследования убедительно доказывают, что имеется прямая корреляция между продолжительностью «декретных» отпусков и снижением доходов работниц-женщин.

Выходом из данной ситуации будет являться внесение изменений в действующее трудовое законодательство в части возможности предоставления родителям (или иным лицам, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет) при наличии у них желания приступить к работе на условиях неполного рабочего времени права по их желанию применять дистанционный вид занятости.

Необходимо отметить, что дистанционная занятость имеет ряд преимуществ и для нанимателей. Несмотря на отсутствие возможности постоянного зрительного контроля работника, у нанимателя по-прежнему сохраняется возможность контролировать результаты выполняемой работы. Давно очевидным является факт, что само присутствие на рабочем месте вовсе не тождественно эффективному использованию работником рабочего времени. Кроме того, введение дистанционной формы занятости способно сократить издержки нанимателя на аренду и организацию рабочего пространства. Приведем простой пример. На сегодняшний день стоимость аренды 1 м² площади офисного помещения в бизнес-центрах класса «В» в Минске составляет порядка 14—18 евро в месяц. Расчет площади, необходимой для размещения одного сотрудника (при условии комфортной рассадки) составляет порядка 7,5 м². Экономия нанимателя только на аренде на одном дистанционном сотруднике составляет от 105 до 135 евро в месяц. Существенную экономию также способно принести отсутствие организационно-технического оснащения рабочих мест.

Немаловажным преимуществом для нанимателя является лояльность работника и его заинтересованность в сохранении своего рабочего места, которая напрямую зависит от комфортных условий труда. В качестве основных преимуществ дистанционной занятости для работников можно выделить следующие: экономия времени на дорогу (в условиях Минска это порядка 1,5—2 часов ежедневно), возможность работать в привычной обстановке, возможность больше времени проводить с семьей, отсутствие отвлекающих факторов и т. д. Основными недостатками являются вопросы организации рабочего пространства и несовершенство технической базы и информационно-коммуникационных средств нанимателей [7, с. 442].

В этой связи интересен опыт Великобритании и Италии, в которых на законодательном уровне еще до введения пандемии была закреплена прямая обязанность нанимателей переводить работников при наличии уважительных причин на дистанционный режим работы.

Рассматривая особенности регулирования дистанционной занятости в Италии, необходимо отметить, что первый закон, регулирующий интернет-занятость в государственных структурах, был принят еще в 1998 г. Его целью были рационализация организации работы, а также уменьшение государственных расходов за счет более гибкого использования человеческих ресурсов [8].

В последующем были приняты дополнительные акты и стандарты, определяющие основные характеристики интернет-занятости в Италии, которые 21 января 2001 г. были объединены в единый законодательный акт: Закон № 2305 (03/04/1997) — Стандарты для поощрения и стимула телеработы; Закон № 3123 (10/03/1998) — Стандарты для регулирования, защиты и развития телеработы; Закон № 3189 (XX/XX/1998) Приложение — Стандарты удаленной работы и ее развитие; Закон № 3489 (30/07/1998) — Стандарты для развития телеработы [9].

Зародившись в секторе государственного управления, дистанционная форма занятости в Италии имеет относительно долгую историю правового регулирования, а дистанционные сотрудники обеспечены полноценной и эффективной нормативно-правовой базой. Данная форма занятости до начала эпидемии COVID-19 не являлась достаточно распространенной, но ее правовое регулирование содержало указание, что приоритет при переводе сотрудников на занятость в сети Интернет будет отдаваться работникам с ограниченными возможностями, тем, кто должен быть дома, чтобы ухаживать за членами своей семьи, и тем, кто живет на достаточно большом расстоянии от места их работы [10].

При решении вопроса о правовом регулировании дистанционной занятости Великобритания выбрала свой путь внедрения положений Европейского рамочного соглашения о телеработе путем создания собственного документа — «Руководства о телеработе (интернет-занятости)», которое было опубликовано Департаментом по торговле и промышленности в 2003 г. В него были включены переработанные и дополненные с учетом норм национального трудового права положения Европейского Рамочного соглашения, что в результате позволило совместить как общеевропейские положения, так и национальные нормы, включая особенности налоговых отчислений.

Особенностью принятия национального законодательства о регулировании интернет-занятости в Великобритании также можно считать то, что это происходило в условиях трехсторонних переговоров представителей государства, профсоюзов и работодателей [11, с. 54].

Телеработник в Великобритании имеет такой же правовой статус, что и офисный работник. В случае когда наниматель предлагает дистанционную занятость, кандидат может либо принять это предложение, либо отказаться. Отказ от принятия предложения о переводе на дистанционную занятость не является причиной прекращения трудового договора. Также интересен тот факт, что решение перевода на телеработу является обратимым в случаях, предусмотренных в индивидуальных и коллективных соглашениях.

Так, нельзя принудить работника к дистанционной занятости, если это не предусмотрено в договоре. При этом в случае, когда работник изъявляет желание заниматься телеработой, наниматель со своей стороны также может принять либо отклонить эту просьбу. Перевод на телеработу никак не влияет на правовое положение работника [12, с. 6—7].

На наш взгляд, интересным является факт наличия в английском законодательстве в законе «О занятости» положения, согласно которому работающие родители в связи с необходимостью ухода за ребенком до шести лет или ребенком-инвалидом имеют право требовать от нанимателя изменения их условий работы, при этом предложенные меры могут включать переход на интернет-занятость. При этом нанимателю вменяется в обязанность предоставлять такую работу, а право отказа на подобные запросы работников определены лишь в отношении тех видов деятельности, где для организации интернет-занятости отсутствуют необходимые условия [12, с. 3].

Предлагается дополнить ч. 9 ст. 185 Трудового кодекса Республики Беларусь и изложить ее в следующей редакции: «По желанию лиц, указанных в частях первой — третьей настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет они могут работать по основному (по другой должности служащего (профессии рабочего) или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы рабочего времени), в том числе на условиях дистанционной занятости».

Также с целью совершенствования трудового законодательства предлагается дополнить гл. 19 ТК «Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности» рядом гарантий, позволяющих при наличии технической возможности и их желания переводить данные категории работников на дистанционную форму занятости без согласования с нанимателем.

Таким образом, закрепление правового статуса одинокого родителя соответствует положениям Конституции Республики Беларусь, международно-правовым актам, свидетельствует о государственной защите важнейшего социального института — семьи. При этом каждый ребенок с момента рождения имеет гарантированное государством право на воспитание и заботу, что обеспечивается в первую очередь предоставлением родителям таковых прав, которые в то же время являются обязанностями по воспитанию. Особо подчеркивается равенство прав и обязанностей обоих родителей исходя из общего конституционного принципа равенства прав и свобод мужчины и женщины.

Изучение и применение Республикой Беларусь положительного международного опыта по увеличению обязательных оплачиваемых отпусков отцам (отчимам) новорожденных детей будет способствовать дальнейшему созданию благоприятных условий для граждан при совмещении ими рабочих и семейных обязанностей.

Возможность применения лицами, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, но желающими при этом работать на условиях неполного рабочего времени дистанционная форма занятости имеет ряд неоспоримых преимуществ как для работника, так и для нанимателя.

Дистанционная занятость способствует укреплению личных и социальных связей, позволяет работникам проводить больше времени с семьей и осуществлять необходимый уход за ребенком, без необходимости делать долгосрочный перерыв в карьере, тем самым отвечает интересам работников, не заставляя их выбирать между семьей и работой.

Литература и электронные публикации в Интернете

1. *Шоломицкая, И. В.* Новеллы Трудового кодекса Республики Беларусь в свете расширения прав отцов (отчимов) по воспитанию несовершеннолетних детей / И. В. Шоломицкая // Актуальные проблемы прав несовершеннолетних на современном этапе : материалы Респ. науч.-практ. конф. с междунар. участием, Минск, 4 марта 2020 г. / редкол.: Т. С. Таранова (отв. ред.) [и др.]. — Минск : РИВШ, 2020. — С. 133–136.

Sholomitskaya, I. V. Novelty Trudovogo kodeksa Respubliki Belarus' v svete rasshireniya prav otцов (otchimov) po vospitaniyu nesovershennoletnikh detey [Novels of the Labor Code of the Republic of Belarus in the light of expanding the context of fathers (stepfathers) in raising minor children] / I. V. Sholomitskaya // Aktual'nye problemy prav nesovershennoletnikh na sovremennom etape : materialy Resp. nauch.-prakt. konf. s mezhdunar. uchastiem, Minsk, 4 marta 2020 g. / redkol.: T. S. Taranova (otv. red.) [i dr.]. — Minsk : RIVSh, 2020. — P. 133—136.

2. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. — Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2020. — 62 с.

3. Конвенция о правах ребенка [Электронный ресурс] : одобр. резолюцией 44/25 Генер. Ассамблеи ООН, 20 нояб. 1989 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». — М., 2020.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. № 219-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

5. Отцы в декрете. Опыт Швеции, Финляндии и других северных стран [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://deti.mann-ivanov-ferber.ru/2019/11/29/otcu-v-dekrete-opyt-shvecii-finlyandii-i-drugix-severnyx-stranax/>. — Дата доступа: 14.11.2020.

6. Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps [Electronic resource]. — Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf. — Date of access: 12.11.2020.

7. *Шоломицкая, И. В.* Дистанционная занятость как основной вид занятости в эпоху цифровой экономики / И. В. Шоломицкая // Юридические гарантии обеспечения прав граждан на труд и социальную защиту : сб. науч. ст. X Междунар. науч.-практ. конф., Харьков, 9 окт. 2020 г. / под ред. О. М. Ярошенко. — Харьков : Право, 2020. — С. 440—443.

Sholomitskaya, I. V. Distsionnaya zanyatost' kak osnovnoy vid zanyatosti v epokhu tsifrovoy ekonomiki [Distance employment as the main type of employment in the era of the digital economy] / I. V. Sholomitskaya // Yuridicheskie garantii obespecheniya prav grazhdan na trud i sotsial'nyu zashchitu : sb. nauch. st. X Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Khar'kov, 9 okt. 2020 g. / pod red. O. M. Yaroshenko. — Khar'kov : Pravo, 2020. — P. 440—443.

8. Art. 4 Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonche' norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/981911.htm>. — Date of access: 18.11.2020.

9. *Хусяинов, Т. М.* Регулирование интернет-занятости в законодательстве Италии: влияние национального и наднационального права [Электронный ресурс] / Т. М. Хусяинов // Междунар. право. — 2016. — № 1. — Режим доступа: https://e-notabene.ru/wl/article_16321.html. — Дата доступа: 19.11.2020.

Khusyainov, T. M. Regulirovanie internet-zanyatosti v zakonodatel'stve Italii: vliyaniye natsional'nogo i nadnatsional'nogo prava [Regulation of Internet employment in Italian legislation: the impact of national and supranational law] [Elektronnyy resurs] / T. M. Khusyainov // Mezhdunar. pravo. — 2016. — N 1. — Rezhim dostupa: https://e-notabene.ru/wl/article_16321.html. — Data dostupa: 19.11.2020.

10. Agreement signed on telework in the public administration [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/08/feature/it9908344f.htm>. — Date of access: 11.11.2020.

11. *Хусяинов, Т. М.* Правовое регулирование интернет-занятости в Великобритании: основные этапы формирования национального законодательства / Т. М. Хусяинов // Финансовое право и упр. — 2017. — № 1. — С. 49—56.

Khusyainov, T. M. Pravovoe regulirovanie internet-zanyatosti v Velikobritanii: osnovnye etapy formirovaniya natsional'nogo zakonodatel'stva [Legal regulation of Internet employment in the UK: the main stages of the formation of national legislation] / T. M. Khusyainov // Finansovoe pravo i upr. — 2017. — N 1. — P. 49—56.

12. *Лиджиева Г.* Правовое регулирование дистанционного труда в Великобритании / Г. Лиджиева // Сравнительное трудовое право. — 2011. — № 5. — С. 1—8.

Lidzhiyeva G. Pravovoe regulirovanie distantsionnogo truda v Velikobritanii [Legal regulation of remote work in the UK] / G. Lidzhiyeva // Sravnitel'noye trudovoe pravo. — 2011. — N 5. — P. 1—8.

IRYNA SHALAMITSKAYA

**LABOR LEGISLATION EXPANDING
THE RIGHTS OF EMPLOYEES RAISING CHILDREN**

Author affiliation. *Iryna SHALAMITSKAYA (irina.sholomickaya@bk.ru), Belarus State Economic University (Minsk, Belarus).*

Abstract. The article examines such novelties of the Belarusian labor legislation as the introduction of the concept of «single parent», the granting of parental leave to the father, as well as distance employment. The article examines the international experience in legislative regulation of paternity leave in the Scandinavian countries. The problem of gender gap in the level of wages due to the use of maternity leave by women is explored. The peculiarities of the legal regulation of teleworking in Italy and the UK in terms of the possibility to transfer employees to a remote form of employment at the request of the employee. The proposals have been developed for amending the current labor legislation of the Republic of Belarus in terms of the possibility to apply a remote employment scheme for the persons on parental leave until the child reaches the age of three years, but wishing to work part-time.

Keywords: gender differences; maternity leave; distance employment; remote worker; single parent; paternal quota; paternal leave.

UDC 349.22

*Статья поступила
в редакцию 26. 01. 2021 г.*

В. В. ВАБИЩЕВИЧ

**ПРАВОВАЯ ОХРАНА ПЕРСОНАЛЬНЫХ
ДАННЫХ В КОНТЕКСТЕ ИХ
МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ**

Анализ международно-правовых норм, касающихся защиты персональных данных, позволил выявить основные аспекты либо действия, наличие которых должно обусловить появление в уголовном законе конкретных норм, посвященных правовой охране персональных данных.

Автор отмечает, что во всех международно-правовых актах прямо указывается на необходимость установления конкретной юридической ответственности, в том числе уголовной, за посягательства на персональные данные и их незаконный оборот. К деяниям, которые могут повлечь уголовную ответственность, можно отнести незакон-

Виталий Владимирович ВАБИЩЕВИЧ (r999m@mail.ru), аспирант кафедры уголовного права Белорусского государственного университета (г. Минск, Беларусь).