

6. Арановский, К. В. Государственное право зарубежных стран : учеб. пособие / К. В. Арановский. — М. : Инфра-М «Форум», 2000. — 488 с.

7. Чиркин, В. Е. Государствоведение : учебник / В. Е. Чиркин — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Юристъ, 2000. — 384 с.

8. Проблемы общей теории права и государства: учебник для вузов / Под общ. ред. академика РАН, д-ра юрид. наук, проф. В. С. Нерсесянца. — М.: Норма, 2001. — 832 с.

Некоторые особенности международной гражданской службы

*Симонян Т. Г., асп. БГУ,
науч. рук. проф. Бровка Ю. П., д-р. юрид. наук*

Особенности статуса международных гражданских служащих и ограниченные возможности защиты их прав в рамках существующих судебных и административных процедур неизбежно потребовали создания специализированных судебных органов для разрешения трудовых споров с участием персонала международных организаций.

С точки зрения Международного Суда ООН, международные служащие входят в категорию «международных агентов». В консультативном заключении от 11 апреля 1949 года Суд указал, что понятие «международного агента» в широком смысле означает «любое лицо, получающее заработную плату или нет, работающее постоянно или нет, выполняющее или помогающее выполнять любую функцию организации — иными словами, любое лицо, через которое действует организация» [1, с. 177].

Как правило, документы, регулирующие статус персонала международных организаций, используют понятие «персонал». Так, согласно Правилам 1.1 и 1.2 Положения о персонале ООН «члены персонала являются международными гражданскими служащими» и «их обязанности носят не национальный, а исключительно международный характер». При этом сотрудники обязаны «обеспечивать высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности». Понятие добросовестности включает «порядочность, беспристрастность, справедливость, честность и правдивость во всех вопросах, касающихся их работы и статуса» [3]. Таким образом, не давая определения понятию международного гражданского служащего, Положения о персонале ООН содержат некоторые характеристики его статуса.

Однако в большинстве других организаций внутренние документы формально оперируют понятием служащего организации, прямо не упоминая институт международной гражданской службы, хотя особенности статуса работников организации как международных гражданских служащих

вытекают из положений этих документов. Так, пункт 1 статьи 1а Положения о персонале Европейских Сообществ формально определяет лишь понятие «служащего Сообществ», который для целей данного Положения «означает любое лицо, назначенное в штатную должность в одном из институтов сообществ в соответствии с Положениями о персонале» [4].

По мнению Г. И. Морозова, международную гражданскую службу можно определить как «совокупность системы отношений и деятельности лиц, составляющих персонал ММПО, осуществляемой на основе уставов этих организаций и в соответствии с принятыми ими специальными нормативными актами в интересах всех государств — членов данной организации» [5, с. 249].

Однако основной сущностной характеристикой гражданской службы в международных организациях является ее межгосударственный характер и соответствующие этому стандарты поведения. Это означает, что сотрудники не выступают в качестве граждан своей страны, а обязаны быть лояльными организации, независимыми и беспристрастными. В системе ООН она была включена в Устав и существенно усовершенствована Положением о персонале. Статья 100 Устава ООН гласит, что при исполнении своих обязанностей «персонал Секретариата не должны запрашивать или получать указания от какого бы то ни было правительства или власти, посторонней для Организации. Они должны воздерживаться от любых действий, которые могли бы отразиться на их положении как международных должностных лиц, ответственных только перед Организацией» [2, с. 59–60].

Следовательно, особенностью статуса международных гражданских служащих является обязанность соблюдать международный характер своей деятельности и сохранять независимость от любых внешних для организаций влияний. Несоблюдение норм поведения, которых должен придерживаться международный гражданский служащий, может рассматриваться как проступок и повлечь за собой дисциплинарный процесс с принятием дисциплинарных мер, перечисленных в Правиле 10.2 (Правила 10.1 Положения о персонале) [3].

В свою очередь закономерно, что интересы служащих требовали создания полноценных судебных органов, независимых от администраций организаций, для рассмотрения соответствующих споров. Такую функцию в ООН выполняет Трибунал по спорам, а в Европейском союзе — Трибунал по гражданской службе.

Литература

1. *Reparation of Injuries Suffered in the Service of the United Nations. Advisory Opinion // International Court of Justice Reports. — The Hague, 1949. — P. 174–220.*
2. Устав Организации Объединенных Наций и Статут Международного Суда // Департамент общественной информации Организации Объединенных Наций. — Нью-Йорк, 1994. — 96 с.

3. Положения о персонале Организации Объединенных Наций ST/SGB/2009/7 от 16.06.2009 // Бюллетень Генерального секретаря [Электронный ресурс]. 2012. — Режим доступа : <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N09/371/85/PDF/N0937185.pdf?OpenElement>. — Дата доступа : 10.12.2011.

4. Staff Regulations of the European Communities // The European Communities [Electronic resource]. — Mode of access : http://ec.europa.eu/civil_service/docs/toc100_en.pdf. — Date of access : 10.01.2012.

5. Морозов, Г. И. Международные организации: Некоторые вопросы теории / Г. И. Морозов. — 2-е изд., доп. — М. : Мысль, 1974. — 332 с.

Оценка конкурентоспособности экспорта белорусской продукции

*Сильванович Д. А., студ. IV к. БГЭУ,
науч. рук. Турбан Г. В., канд. экон. наук, доц.*

Проблема конкурентоспособности экспорта товаров является весьма актуальной для Республики Беларусь, поскольку страна имеет высокую степень внешнеэкономической открытости вследствие узости внутреннего рынка. К основным проблемам, оказывающим существенное влияние на конкурентоспособность белорусской продукции, можно отнести следующие: высокая открытость экономики и зависимость от изменений на мировых рынках, необходимость сохранения и расширения присутствия на мировых рынках, неэффективная отраслевая структура производства, высокая импортоспособность экономики, низкая доля продаж инновационной продукции с высокой добавленной стоимостью.

В 2011 г. Республика Беларусь достигла рекордного объема экспорта в размере 40,3 млрд долл. США, что объясняется увеличением поставок нефти и нефтепродуктов в страны Евросоюза в 2 раза, или в абсолютном значении на 8,1 млрд долл. США, а также фактом роста цен на данные продукты на 35%. Позитивным моментом стало преодоление сложившегося с начала 2011 г. отставания темпов роста экспорта от темпов роста импорта (к концу года экспорт возрастал быстрее импорта на 8,7 пп.) и, соответственно, снижение прироста отрицательного сальдо внешней торговли Республики Беларусь.

Тем не менее вышеуказанные факты не свидетельствуют о том, что белорусская продукция стала в 2011 г. сверхконкурентоспособной.

Для количественной оценки конкурентоспособности экспорта белорусской продукции автором был проведен анализ на основании данных Международного торгового центра (ЮНКТАД) и рассмотрены такие показатели, как доля экспортных секторов в мировой торговле, диверсификация