

الموظفون الدوليون في إطار المنظومة القانونية الدولية

أ. عبد الرزاق المقطوف القمودي سليمان

كلية القانون زلطن - جامعة صبراتة

المقدمة

إنّ المنظمة الدولية لا يمكنها مباشرة اختصاصاتها ووظائفها المعهودة إليها إلا من خلال جهاز إداري يضم مجموعة من العاملين يقومون بممارسة هذه الاختصاصات والوظائف ممن يطلق عليهم اصطلاحاً "الموظفون الدوليون".

وإنّ تمتع المنظمة الدولية بالقدرة على إدارة وتسيير شؤونها الداخلية، وما يتضمنه ذلك من ضرورة أن يكون لها طابع وظيفي مستقل، يعتبر من أهم الملامح التي تظهر فيها الشخصية القانونية الدولية للمنظمة الدولية وإرادتها الذاتية المستقلة عن الدول الأعضاء فيها. ويمكن في ضوء الدور الذي يمارسه الموظفون الدوليون الحكم على مدى فاعلية المنظمة الدولية في النهوض بالمهام والمسؤوليات الموكلة لها، ويرجع ذلك الى ما يمثله مركزهم القانوني في تكوين البنيان الأساسي للمنظمة الدولية، فهم يعتبرون الدعامة والركيزة الرئيسية التي يتوقف عليها نجاح المنظمة الدولية في تحقيق أهدافها ومبادئها.

وأن امتداد أنشطة المنظمات الدولية لأنحاء واسعة من العالم يؤدي في كثير من الأحيان إلى الحديث عن هذه المنظمات الدولية، وفي مناسبات متعددة، ، إلا أنه من النادر التعرض لذكر أولئك الموظفين رغم أنهم الأدوات التي تتمكن من خلالها المنظمات الدولية القيام بتلك الأنشطة، والتي لا يمكن لأي منظمة الحياة أو الاستمرار بدونهم، فعملها يستلزم الاستعانة بعدد كبير من الموظفين، ولذلك فقد أصبح من الضروري التعرض بالدراسة لهؤلاء الموظفين الدوليين.

الموظفون الدوليون في إطار المنظومة القانونية الدولية مجلة العلوم القانونية والشرعية

ومن المسائل التي يمكن أن تثار في هذا الشأن مسألة تحديد مفهومه والواجبات القانونية المفروضة عليه وفي مقابل هذه الالتزامات والواجبات ما هي الحقوق القانونية التي تضمنها لهم المنظمة الدولية التي ينتمون إليها ؟

وهذا ما سيتم الإجابة عليه في هذا البحث وذلك في مبحثين علي النحو التالي :

المبحث الأول / ماهية الموظفين الدوليين .

المبحث الثاني / واجبات وحقوق الموظفين الدوليين.

المبحث الأول- ماهية الموظفين الدوليين والعناصر اللازمة لاكتسابهم الصفة الدولية:
لقد جرت محاولات عدة على مستوى الفقه والقضاء الدوليين لإيجاد تعريف للموظفين الدوليين، كما انه تعددت العناصر أو الشروط التي يجب توافرها في الشخص ابتداءً حتى يصح أن يطلق عليه اصطلاح الموظف الدولي.

المطلب الأول- تعريف الموظفين الدوليين:

لقد تم تعريف الموظفين الدوليين من قبل قضاة العديد من المحاكم الدولية ومن بينهم قضاة محكمة العدل الدولية والمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية ، كما وردت العديد من التعريفات للموظفين الدوليين في مؤلفات العديد من فقهاء القانون الدولي ، وسيتم التطرق لكل من هذه التعريفات وذلك في فرعين علي النحو التالي:

الفرع الأول- تعريفات المحاكم الدولية:

قد تعرضت محكمة العدل الدولية لتحديد المقصود بمستخدمي المنظمات الدولية أو موظفيها، وذلك في الرأي الاستشاري الصادر في الحادي عشر من أبريل سنة 1949 بشأن التعويض عن الأضرار التي تصيب موظفي الأمم المتحدة أثناء تأدية مهامهم الوظيفية، فعرفت الموظف الدولي أو المستخدم الدولي بأنه " كل موظف بأجر أو بدون اجر، يعمل بصفة دائمة أم لا، يعين بواسطة احد أجهزة المنظمة لممارسة أو للمساعدة في إحدى وظائف المنظمة . وباختصار، هو كل شخص تعمل المنظمة بواسطته"⁽¹⁾.

وعرفته المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية الموظف الدولي في حكمها الصادر 1978/11/18 بأنه " هو كل من يشغل وظيفة دائمة ولازمة في المرفق أو الجهاز، فلا

يكون العمل الذي يسند إليه عارضاً أو مؤقتاً بحكم طبيعته، ولا يؤثر في ذلك ما إذا كان شغل هذه الوظيفة محدداً بمدة معينة طبقاً للنظام المقرر لهذا الجهاز أو المرفق...⁽²⁾.

الفرع الثاني- تعريفات فقهاء القانون الدولي:

وبالإضافة إلى تعريف محكمة العدل الدولية، والمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية فإن فقهاء القانون الدولي العام قد أفاضوا في تعريف الموظف الدولي، وجاءت تعريفاتهم في هذا الشأن متباينة في صياغتها وفي الألفاظ التي استعملوها ولكنها متفقة في مجملها على العناصر الأساسية التي يجب توافرها لكي يكتسب أي شخص صفة الموظف الدولي. حيث عرف الأستاذ بول روتير Paul Router الموظف الدولي بأنه "الشخص الذي يحدد نظامه القانوني من خلال قواعد خاصة غير خاضعة لأي قانون وطني، ويمارس وظائف دولية مستمرة ودائمة"⁽³⁾.

ويصف الدكتور محمد سامي عبد الحميد تعريف الأستاذ بول روتير بأنه من أفضل التعريفات التي قبلت في الموظف الدولي وذلك لوضوحه وبساطته ويشتمل ما تحوي عليه التعريفات الأخرى لاحتوائه على عنصرين أساسيين هما:

1-العنصر الزمني:- والذي ينحصر في كون الوظيفة التي سيشغلها الموظف هي وظيفة دائمة ومستمرة وليست بالعارضة أو المؤقتة.

2-العنصر القانوني:-ينحصر في خضوع الموظف في علاقته بالمنظمة للنظام القانوني الذي تضعه هي لتنظيم هذه العلاقة، لا النظام القانوني لدولة معينة، سواء كانت دولة جنسية الموظف أو الدولة التي يقع في إقليمها مقر المنظمة⁽⁴⁾.

ومن ثم يقوم الدكتور سامي عبد الحميد بتعريف الموظف الدولي إذ يقول بأن الموظف الدولي "هو كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية لأداء وظيفة دائمة، خاضعاً في كل ما يتعلق بعلاقته بها للنظام القانوني المفصل الذي تضعه المنظمة لتنظيم مركزه ومركز زملائه، لا لقانون وطني معين"⁽⁵⁾.

وتعرف الأستاذة "سوزان ببستيد" Suzanne Bestid في أطروحتها للدكتوراه بعنوان الموظفين الدوليين عام 1930 الموظف الدولي بأنه: "كل فرد يكلف من قبل ممثلي، عدد

الموظفون الدوليون في إطار المنظومة القانونية الدولية مجلة العلوم القانونية والشرعية

من الدول أو هيئة تتصرف باسم عدد من الدول، على أثر اتفاق بين تلك الدول وتحت رقابة هؤلاء الممثلين أو هذه الهيئة بأن يمارس بصفة مستمرة وظائف تهدف إلى تحقيق صالح الهيئة ويخضع لمجموعة من القواعد الخاصة⁽⁶⁾.

مما يعني أنه لا يجب أن يرتبط الموظف الدولي بالإطار الإداري لأية دولة. وأن يكون الغرض من ممارسة الوظيفة تحقيق الصالح العام للجماعة الدولية التي تسعى إليه المنظمة الدولية وليس مصلحة أي دولة من الدول.

أما بحسب تعريف الأستاذ كلود البيركوليارد Ciaube Albert Calliad فالموظف الدولي هو "كل شخص مختار بواسطة منظمة دولية حكومية ويمارس بصفة دائمة ومستمرة، في إطار نظام قانوني خاص مقام بواسطة المنظمة، وظائف تهدف إلى تحقيق صالح المنظمة ذاتها"⁽⁷⁾.

ويعرفه الدكتور جمال طه ندا الموظف الدولي بأنه "كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة ودائمة، ووفق ما تملبه أحكام ميثاقها ولوائحها مستهدفا تحقيق صالح المنظمة وأهدافها"⁽⁸⁾.

ويعرفه الدكتور مفيد محمود شهاب الموظف الدولي بأنه "كل من يعمل في خدمة منظمة دولية، تحت إشراف أجهزتها وطبقا لقواعد ميثاقها ولوائحها، من أجل القيام بوظائف لصالحها بصفة مستمرة، وعن طريق التفرغ"⁽⁹⁾.

ويعرفه الدكتور صلاح الدين عامر بأنه "كل من تكلفه المنظمة الدولية بالتفرغ على وجه الاستمرار للقيام بعمل من أعمالها، تحت إشراف أجهزتها المختصة وطبقا للنصوص الواردة في ميثاقها ولوائحها"⁽¹⁰⁾.

المطلب الثاني - العناصر اللازمة لاكتساب صفة الموظف الدولي وتمييزه عن غيره من العاملين بالمنظمات الدولية:

توجد العديد من العناصر اللازمة لإضفاء الصفة الدولية على الشخص الذي يعمل بالمنظمات الدولية فليس كل شخص يعمل بالمنظمات الدولية بالضرورة هو موظف دولي

ومن هنا برز لنا التمييز بين الموظفين الدوليين وغيرهم من الأشخاص العاملين لديها، وعلية سيتم تقسيم هذا المطلب إلي فرعين على النحو التالي :

الفرع الاول - العناصر اللازمة لاكتساب صفة الموظف الدولي:

هذه العناصر اصطلح عليها فقهاء القانون الدولي واعتبروها أولويات لا يمكن الاستغناء عن واحد منها، وهي على الترتيب الآتي :-

1- أن يعمل الموظف الدولي في خدمة منظمة دولية حكومية ويترتب على هذا أنه لا يعتبر موظفاً دولياً الشخص الذي يعمل في خدمة دولة أو في خدمة منظمة دولية غير حكومية، ويمكن بالتالي القول أن العاملين في اللجنة الدولية للصليب الأحمر على سبيل المثال ليسوا من الموظفين الدوليين.

2- أن يستهدف الموظف من خلال ممارسته لنشاطه تحقيق مصالح المنظمة، وليس مصالح دولة بعينها حتى لو كانت الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته.

ولا يحول دون توافر هذا العنصر، أن يؤدي الموظف نشاطه داخل الإطار الإقليمي لدولة معينة، ما دام يبتغي من وراء هذا النشاط المحدد إقليمياً ومكانياً، تحقيق المصلحة الدولية المشتركة، كما هو الحال بالنسبة للموظفين الذين يعملون في أجهزة ومكاتب إقليمية تابعة للمنظمات الدولية، كموظفي وكالة الأمم المتحدة لغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين. ولا يخفى أنه في مثل هذه الأحوال يظهر كذلك الصالح الدولي العام الذي يحكم تصرفات هؤلاء الموظفين على الرغم من أن المهمة هنا كانت محلية وتمت على إقليم دولة معينة ولصالحها، خاضعاً في ذلك لرؤسائه في المنظمة لا لأي شخص في دولته اللهم إلا إذا كان هذا الشخص الأخير في المنظمة الدولية رئيساً لهذا الموظف فعندئذ تظل العلاقة بين الاثنين في إطارها الدولي الذي تنظمه لوائح المنظمة لا في الإطار الوطني الذي ينظم العلاقة بين هذين الشخصين في دولة واحدة⁽¹¹⁾.

3- الموظف الدولي يمارس عمله بصفة دائمة ومستمرة: فلا بد أن يكرس نفسه تماماً للقيام بأعباء الوظيفة التي أسندتها إليه المنظمة الدولية. ولا يجب أن يفهم من ذلك أن الموظف الدولي ينبغي أن يعمل بالمنظمة طيلة حياته، فقد يعمل بها فقط لفترة محدودة

الموظفون الدوليون في إطار المنظومة القانونية الدولية مجلة العلوم القانونية والشرعية

ويتوافر في شأنه شرط الدوام والاستمرار. إذا ما عمل خلال هذه الفترة بصفة متصلة في خدمة المنظمة. وشرط الدوام والاستمرار هو الذي يميز الموظف الدولي عن بعض المستخدمين الدوليين الذين قد تستخدمهم المنظمة بصفة عارضة كالخبراء الفنيين وأعضاء لجان التحكيم أو التوفيق على سبيل المثال، لهذا لاحظنا أنه في أغلب التعريفات الفقهية التي وردت عن الموظف الدولي ركزت على ضرورة احتوائها على هذا العنصر وهو الدوام والاستمرار.

4- أن يتم تحديد النظام القانوني الذي يخضع له الموظف بطريقة دولية فالموظف الدولي لا يعمل في خدمة دولة معينة لأنه يعمل لتحقيق غرض دولي له أهمية دولية ويبقى بعيداً عن الخضوع لدولة معينة ونتيجة لهذا الوضع القانوني فإن النظام القانوني لموظفي أي منظمة دولية إنما يستمد مصدره من القانون الدولي الاتفاقي.

فإذا كان محيط الوظيفة العامة الوطنية هو العمل بموجب قوانين ولوائح وضعها المشرع الداخلي، فإن محيط الوظيفة الدولية هو تنفيذ اتفاق دولي بين عدد من الحكومات، أي أن نشاطها يتركز في العلاقات الخارجية بين مجموعة الدول الأطراف في الاتفاق المنشئ للمنظمة الدولية، والموظف الدولي يباشر عمله في إطار نظام قانوني دولي، بينما يقوم الموظف الوطني بتنفيذ نظام قانوني وطني⁽¹²⁾.

الفرع الثاني- التمييز بين الموظفين الدوليين وغيرهم من العاملين بالمنظمات الدولية:

عرضنا فيما سبق تعريف الموظف الدولي وبيّنا العناصر اللازمة لاكتساب تلك الصفة الدولية، غير أنه قد يلتبس الأمر على البعض فلا يجد تفرقة واضحة بين الموظف الدولي والمستخدم الدولي، وخاصة أن محكمة العدل الدولية حينما تعرضت إلى مستخدمي المنظمات الدولية وموظفيها في رأيها الاستشاري الصادر في 11 أبريل 1945 بشأن التعويض عن الأضرار التي تصيب موظفي الأمم المتحدة -السابق الإشارة إليه- خلطت بين المصطلحين وجمعتهم معاً، وفي الواقع فإنّ هناك فارق كبير بين الموظفين الدوليين والمستخدمين الدوليين وكذلك بينهم وبين ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة الدولية ويمكن التركيز على أهم هذه الفوارق وذلك على النحو التالي:

أولاً- التمييز بين الموظف الدولي والمستخدم الدولي:

يطلق تعبير المستخدم الدولي على كل من يؤدي مهمة لحساب سلطة دولية، والسلطة الدولية هنا يقصد بها السلطة التي تمثل أكثر من دولة، وعلى هذا فمن يقوم بعمل دولي واسع ولكن لخدمة دولة بعينها لا يعد مستخدماً دولياً، ومثال ذلك ضابط البوليس في جهاز الإنترنت، فإنه لا يعتبر مستخدماً دولياً، لأنه وإن كان يؤدي نشاطاً ذا أهمية دولية فإنه يفعل ذلك بتكليف من دولته.

ويفرق البعض بين الموظف الدولي والمستخدم الدولي من حيث تأقيت الوظيفة أو دوامها، فالموظف الدولي يشغل وظيفة دولية دائمة ومستمرة ولو كان العقد الذي يربطه بالمنظمة موصوفاً بالتأقيت، بينما يشغل المستخدم الدولي وظيفة عارضة أو مؤقتة، أو بتعبير آخر فهم يرون أن المستخدم الدولي يعتبر عاملاً مأجوراً لمدة محددة وتنتهي بانتهاء المهمة⁽¹³⁾.

ويشير الدكتور محمد طلعت الغنيمي في تعليقه على هذه التفرقة التي أساسها أن المستخدم الدولي عامل مأجور بقوله أنها تبدو مضللة لأن الموظفين الدوليين بالمعنى الدقيق هم أيضاً مأجورون، والذي يفرق بينهم وبين المستخدمين الدوليين في المعنى العام هو المركز القانوني وليس الأجر⁽¹⁴⁾.

ويفرق البعض الآخر بين المستخدم الدولي والموظف الدولي على أساس النظام القانوني الذي يخضع له كل منهما، فالموظف الدولي يخضع لنظام قانوني خاص ومحدد تضعه المنظمة بينما يخضع المستخدمون الدوليون للمبادئ العامة في قانون المنظمات الدولية ولما يوجد في المعاهدة المنشئة لها من نصوص تعالج وضعهم، ومن الواضح أن هذه النصوص لا تضع نظاماً قانونياً عاماً ومميزاً لهم على خلاف نظام الموظفين الدوليين⁽²⁰⁾. فالمستخدم الدولي بصورة مبسطة هو الذي يقوم بخدمة هيئة أو منظمة دولية مؤقتة أو ندباً رغم خضوعه للسلطة الدولية، إلا أنه لا يتخلى عن وظيفته الوطنية ويخضع للمبادئ العامة في قانون المنظمات الدولية، غير إن ما يميزه عن الموظف الدولي بمعناه الدقيق أن للموظف الدولي نظاماً قانونياً عاماً ومميزاً، ووظيفته وظيفة دائمة

الموظفون الدوليون في إطار المنظومة القانونية الدولية مجلة العلوم القانونية والشرعية

تفرض عليه مجموعة من الواجبات لدى المنظمة الدولية التي يعمل في خدمتها، وهناك من يجمع بين الطائفتين معاً ويطلق عليهما مصطلح الوكلاء الدوليين⁽¹⁵⁾.

وعلى صعيد القضاء الإداري الدولي تطرقت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في معرض احد أحكامها الصادرة عنها لمعايير التفرقة بين المستخدم الدولي والموظف الدولي، فاشتترطت أن يتوافر في حق الأخير ما يلي: "التخصص الدائم لنشاطه في خدمة المنظمة التي يعمل لديها، وخضوعه لسلطة المدير "الأمين العام" وأن يجري تنظيم وضعه القانوني بأسلوب لائحي بالإرادة المنفردة للمنظمة لا بالإجراءات العقدية وأن يكون ممن لهم الحق في الانضمام لصناديق التأمينات والمعاشات والعلاج⁽¹⁶⁾.

ثانياً- الفارق بين الموظف الدولي وبين ممثلي الدول الأعضاء:

رغم وحدة النطاق الذي يعمل فيه كل من ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة الدولية والموظفين الدوليين واجتماعاتهم جميعاً تحت طائلة التنظيم الدولي، فإن الأمر لا يخلو من وجود اختلاف بينهما. ذلك لأن العضوية في التنظيم الدولي تتخذ صورتين: عضوية سياسية وعضوية إدارية، فالأولى هي عضوية ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة الدولية، مثل: ممثلي الدول في الجمعية العمومية للأمم المتحدة وأجهزتها ووكالاتها المتخصصة. في حين أن الثانية وهي العضوية الإدارية تتجسد في عضوية الموظفين الدوليين العاملين في أجهزة المنظمات الدولية المختلفة، وتظهر أوجه الاختلاف بين الموظف الدولي وممثل الدول في المنظمات الدولية من عدة نواحي يمكن إجمالها فيما يلي:

1- من حيث التبعية والمساءلة: في حين تقوم الدول الأعضاء في المنظمة الدولية بتعيين ممثليها التابعين لها، فإن المنظمة الدولية هي التي تتولى تعيين الموظفين الذين يعملون لديها، بصرف النظر عن طريقة تعيينهم، سواء أكانت باختيار مباشر من المنظمة أم بناء على ترشيح من حكومات الدول الأعضاء، ومن حيث المساءلة، فإن ممثلي الدول يسألون أمام دولهم فقط. في حين يلاحظ أن الموظفين الدوليين لا يسألون أمام أية دولة على الإطلاق، وتكون مساءلتهم حصراً أمام المنظمة التي يتبعونها، والتي يدينون لها بالولاء التام، بينما يكون ولاء ممثلي الدول لدولهم، والذي يعلو ويسمو على كل ولاء.

2- من حيث آثار التصرفات: تتصرف آثار تصرفات ممثلي الدول في المنظمة إلى دولهم، بحيث تلتزم بها الدول، وتحمل المسؤولية عنها، في حين أن آثار تصرفات الموظف الدولي تتصرف إلى المنظمة التي يعمل بها.

3- من حيث الامتيازات والحصانات: لعل هذا الفرق بالذات يؤكد مدى أهمية الوظيفة الدولية والدور البارز للموظفين الدوليين في المجتمع الدولي، ففي الوقت الذي لا يجوز فيه لممثلي الدول لدى المنظمة الدولية الاحتجاج بحصاناتهم في مواجهة الدول الذين هم من رعاياها أو التي يمثلونها، فإن الموظفين الدوليين يتمتعون بحصاناتهم بصفة مطلقة وبغض النظر عن جنسياتهم بما فيها الدولة التي يحملون جنسيتها، ولأنها حصانات وامتيازات مقررة لصالح الوظيفة الدولية ذاتها.

4- من حيث الحماية: يكون للمنظمة أن تمارس تجاه موظفيها الحماية الوظيفية، بينما يكون للدولة ممارسة الحماية الدبلوماسية قبل مندوبيها، والحماية الوظيفية التي تمارسها المنظمة تعد أمراً معترفاً به على الصعيد الدولي⁽¹⁷⁾.

المبحث الثاني- واجبات وحقوق الموظفين الدوليين:

تتولد على رابطة الوظيفة الدولية عدة آثار ونتائج تتمثل فيما تفرضه هذه الوظيفة من واجبات على الموظفين الدوليين وما ترتبه وتتضمنه من حقوق حيث يلتزم الموظف الدولي بعدة واجبات تفرضها عليه رابطة الوظيفة الدولية بمجرد التحاقه للعمل بالمنظمة الدولية، وفي مقابل التزامه بتلك الواجبات معترف له بمجموعة من الحقوق، وتحدد هذه الواجبات والحقوق بصورة عامة، موثيق المنظمات الدولية وأنظمتها الأساسية وكذلك لوائحها الداخلية، وأيضاً عقود العمل التي تبرمها المنظمة مع موظفيها في هذا الشأن، وهذه الحقوق والواجبات تكاد تكون متماثلة ومتطابقة في جميع المنظمات الدولية، فيما عدا بعض الاختلافات.

المطلب الأول- واجبات الموظفين الدوليين: يمكن حصر أهم واجبات الموظفين الدوليين في واجبات لها علاقة بالوظيفة مباشرة، وواجبات لها علاقة بالموظف الدولي في شخصه، وسيتم تناول هذه الواجبات في فرعين علي النحو التالي:

الفرع الأول - الواجبات التي لها علاقة بالوظيفة الدولية:

تتعدد وتتوحد هذه الواجبات وهي تتمثل في الآتي:

1- واجب الامتثال لتعليمات الرؤساء:

إن التزام الموظف الدولي بطاعة الرؤساء في مجال الوظيفة العامة الدولية لا يختلف كثيراً عن مثيلاتها في مجال الوظيفة العامة الوطنية. فالموظف الدولي يلتزم باحترام وتوقير الرؤساء والولاء لهم بالطاعة ويعد هذا من أهم الواجبات الوظيفية في الوظيفة الدولية. فالتنظيم الإداري يقوم على مبدأ تدرج السلم الوظيفي الذي تخضع فيه القاعدة للقمة، وحيث أنه في كل المنظمات الدولية يوجد تدرج هرمي للسلطة الرئاسية تخضع فيه القاعدة للقمة فالموظف يكون خاضعاً لسلطته الرئاسية المباشرة ومن ثم يخضع الموظفون في المنظمة حسب التدرج الهرمي للسلطة بحيث يخضع المرؤوس لرئيسه.

فطبيعة الوظيفة الدولية تقتضي من الموظفين الدوليين ضرورة الخضوع لتعليمات رؤسائهم واحترام وتنفيذ تعليماتهم وعدم تلقي تعليمات من أية جهة أو سلطة خارجية، حيث أن المنظمة تضم إليها بصفة عامة اتجاهات ومذاهب مختلفة وأفكار وسياسات متعارضة وهذا يتطلب بدوره الانصياع التام لأوامر الرؤساء حتى لا يتأثر الموظف ويظل في خصم التيارات المذهبية والسياسية المتصارعة، ويعد هذا الالتزام أساسه في النصوص التي تضمنتها لوائح شؤون الموظفين في سائر المنظمات الدولية، فالمنظمات على اختلاف أشكالها نصت على هذا الواجب ضماناً لحسن سير العمل بالمنظمة وانتظامه، وقاعدة التدرج الهرمي للسلطة من مقتضيات الوظيفة و تقوم أساساً على ضرورة حسن انتظام سير العمل داخل المنظمة الدولية وكذلك توحيد وحدة إصدار القرار لانتظام العمل وعدم ارتبائه وضماناً لتوجيه الطاقات والتنسيق بينها.

وتثبت الطاعة للرئيس الإداري الأعلى كالأمين العام أو المدير العام وكذلك الرؤساء الفرعيين ورؤساء الإدارات ويتمتع الرئيس الإداري في المنظمات الدولية بسلطات واسعة لا نظير لها في مجال الوظيفة العامة الوطنية، من حيث المبدأ، فإنه لا تجب الطاعة من المرؤوس للرئيس في المنظمات الدولية إلا إذا كان القرار الصادر بتعيين الرئيس الدولي

قد أعلن أو نشر رسمياً وبالطرق المقررة وخصوصاً إذا كان الرئيس وباقي الموظفين من نفس الدرجة، كذلك فلا تكون هناك طاعة من المرؤوسين للرئيس المفوض إلا إذا كان التفويض صدر من السلطات المختصة وبصفة رسمية وبالطرق المقررة.

وفي إطار المنظمات الدولية درجت الأنظمة واللوائح الخاصة بالموظفين على تركيز المسؤولية في يد الأمين العام بصفة الموظف الإداري الأكبر في المنظمة. وهذا ما أكدته المادة 97 من ميثاق الأمم المتحدة حيث نصت على أنه "الأمين العام هو المسؤول الإداري الأول في المنظمة"، وعليه يكون للأمين العام سلطات واسعة فيما يتعلق بالتعيين والترقية ومقابل هذه الصلاحيات الواسعة فإن السلطة الرئاسية يكون عليها مسؤولية تنظيم العمل في المنظمة بما يحقق مصلحة المنظمة ويخدم أهدافها، والسلطات الرئاسية هي التي تقوم كذلك بتنظيم العمل وتنسيق الجهود والإمكانيات وتحديد أولوياته بما يحقق أهداف المنظمة المنصوص عليها في وثيقة الإنشاء، ويكون بالتالي للسلطة الرئاسية في نطاق الوظيفة الدولية صلاحيات واسعة لا نظير لها في الوظيفة الوطنية⁽¹⁸⁾.

2- الامتناع عن ممارسة أي نشاط لا يتفق وكرامة الوظيفة الدولية:

إن الموظف الدولي ملتزم بأن يكرس كل وقته لممارسة مهام وظيفته وأن يكرس كل وقته وجهده للوظيفة الدولية، ويمنع على الموظف الدولي في الوقت نفسه ممارسة أية مهنة أخرى يمكن أن تتعارض مع مقتضيات الوظيفة الدولية⁽¹⁹⁾.

فالأصل تفرغ الموظف الدولي لمهام وظيفته وقد حرصت كافة أنظمة الموظفين في المنظمات الدولية على النص على هذا الواجب وأشارت لائحة الأمم المتحدة في المادة 4/1 على أنه لا يجوز للموظف أن يشترك في أي نشاط لا يتفق مع القيام بواجبه حيال الأمم المتحدة .

أما في جامعة الدول العربية فهي أيضاً حظرت على موظفيها كذلك الجمع بين وظيفتهم وبين أي عمل آخر حيث تم النص عليه صراحة في نص المادة (2/8) من نظام موظفيها بند 9 "يحظر على الموظف أن يجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخر إلا في الحالات الاستثنائية التي يوافق عليها الأمين العام كتابة"، ويهدف حظر ممارسة الموظف

الموظفون الدوليون في إطار المنظومة القانونية الدولية مجلة العلوم القانونية والشرعية

الدولي للأنشطة الخاصة أو التجارية المحافظة على كرامة الوظيفة الدولية والبعد بها عن الشبهات وكذلك البعد عن أي تأثير يمكن أن يقع على الموظف الدولي أثناء ممارسته لمهام وظيفته، كذلك فإن انشغال الموظف الدولي بالتجارة قد يجعله يهمل وظيفته الدولية، ومن ناحية أخرى يخشى إساءة استخدام الحصانات والامتيازات سواء القضائية أو المالية من قبل الموظفين الدوليين مما يجعل من الوظيفة الدولية فرصة للتربح ويفقدها بالتالي مضمونها وهدفها المنشود⁽²⁰⁾.

ويتضمن أنظمة العديد من المنظمات الدولية النص على حظر ممارسة الموظف الدولي للتجارة أو غيرها من الأعمال الحرة، فالمادة 16 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية تحظر على القضاة ممارسة الأنشطة الحرة.

وبعض المنظمات الدولية لا تقتصر حظر ممارسة الموظف الدولي للتجارة بنفسه بل أنها تلزم الموظف بأن يخطر جهته الرئاسية في حالة ممارسة زوجه الأعمال المربحة أيًا ما كانت، كذلك فإن نظام موظفي المجموعة الأوروبية للحديد والصلب يحظر على الموظفين الحصول مباشرة على أية منفعة من الصناعات التي تخضع لهذه المجموعة إلا بتصريح خاص، وممارسة الموظف الدولي للأنشطة الخاصة أو المعاملات المالية أو التجارية بدون تصريح يعرضه للمسألة التأديبية.

وقد تكون طبيعة الوظيفة الدولية في بعض الأحيان تحتم على الموظف الدولي عدم المساهمة في نوع معين من الشركات، وهذا الوضع نجده منصوصاً عليه صراحة في النظام القانوني للوظيفة الدولية كما هو عليه في المجموعة الأوروبية للحديد والصلب الذي يقضى بأن الموظفين لا يستطيعون بدون تصريح خاص الحصول مباشرة على أية منفعة في الصناعات التي تخضع لهذه المجموعة⁽²¹⁾.

3- واجب عدم الجمع بين الوظيفة الدولية وأي وظيفة أخرى:

الموظف الدولي يحظر عليه الجمع بين الوظيفة الدولية وأي وظيفة أخرى وطنية أو أي عمل آخر، وتشتت بعض المنظمات ضرورة تقديم الموظف لاستقالته من وظيفته الوطنية قبل الالتحاق بالوظيفة الدولية بهدف تفرغ الموظف لأعمال وظيفته الدولية⁽²²⁾.

وبالتالي لا يجوز -كقاعدة عامة- الجمع بين الوظيفة الدولية وأي وظيفة أخرى وطنية أو أي نشاط خاص يتعارض مع مقتضيات الوظيفة الدولية. مثال ذلك ما يقرره النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية من منع قضاة المحكمة من تولى الوظائف السياسية والإدارية، أو الاشتغال بأعمال مهنية م 16 أو مباشرة وظيفة وكيل أو مستشار أو محامي في قضية م 17.

الفرع الثاني- الواجبات التي لها علاقة بالموظف مباشرة:

وهي تتمثل في ما يجب علي الموظف الدولي أن يتصف به من صفات تليق به كموظف خدمة مدنية دولية ، ويمكن حصرها في الآتي:

1- واجب النزاهة والأمانة والحيادة في العمل:

حرصت معظم المنظمات الدولية على النص في نظم موظفيها على التأكيد على وجوب أن يؤدي الموظف الدولي العمل المنوط به بنزاهة وأمانة، فالموظف الدولي عليه أن يتجنب أي تصرف أو مسلك يكون من شأنه المساس بكرامة الوظيفة الدولية أو سمعة المنظمة، كما يتعين عليه أن يراعى في أدائه لعمله الجيد وذلك بالأبداً يتحيز لدولة من الدول الأعضاء في المنظمة دون دولة أخرى، وأن يلتزم بمراعاة الحيادة التامة والكاملة بين كافة هذه الدول حتى لو كانت الدول التي يحمل جنسيتها.

2- إلتزام الموظف الدولي بكتمان الأسرار الوظيفية:

إن واجب كتمان الأسرار الوظيفية من أهم الواجبات الوظيفية المفروضة على الموظف الدولي ويوجد هذا الواجب تطبيقاً واسعاً في الوظيفة الدولية ذلك أن مسألة الأسرار الوظيفية تشغل المنظمات الدولية وتثير اهتمامها نظراً لحساسيتها في مجال الوظيفة الدولية⁽²³⁾.

والملاحظ أن المنظمات الدولية قاطبة تؤكد على هذا الواجب وتلزم موظفيها بالحفاظ عليه وإن كانت تختلف فيما بينها في إضفاء الحماية على الأسرار حسب طبيعة المنظمة ونشاطها، فيجد هذا الإلتزام أقصى درجات التشديد والصرامة في إطار المنظمات الاقتصادية والعسكرية حيث تزداد أهمية احترام الأسرار المهنية للمنظمة في المنظمات

الموظفون الدوليون في إطار المنظومة القانونية الدولية مجلة العلوم القانونية والشرعية

العسكرية كحلف الأطلسي والوكالة الأوروبية للتسلح وكذلك بالنسبة للمنظمات الأوروبية حيث يكون هذا الالتزام واجباً إجبارياً على الموظفين نظراً لأهمية هذا الالتزام لهذه المنظمات⁽²⁴⁾.

3- التزام الموظف الدولي بواجبات التحفظ وكتمان الاسرار المهنية:

فالموظف الدولي ملتزم بالتحفظ في كل ما يصدر عنه من أفعال وأقوال أو تصرفات تجاه الآخرين. حيث أن سائر أنظمة الموظفين في المنظمات الدولية تلتفت نظر موظفيها إلى ضرورة الامتناع عن كل قول أو تصرف يمكن أن يمس شرف الوظيفة الدولية أو يؤثر في مصلحة المنظمة أو يؤثر في حيادها⁽²⁵⁾.

4- الاستقلال عن دولة الجنسية والولاء للمنظمة:

يجب أن يكون الموظف الدولي مستقلاً عن الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته، فلا يجوز له أن يتلقى أي تعليمات أو توجيهات من حكومة هذه الدولة أو أية سلطة أو دولة معينة كدولة المقر مثلاً أو أي دولة أخرى سواء كانت عضواً أو غير عضو من المنظمة الدولية التي يعمل بها، فهو يعمل في استقلال كامل عن دولة الجنسية ومتحرراً من كل قيود تؤدي إلى إخضاعه لسيطرة سلطة ما خارج المنظمة الدولية. وكذلك فإنه يجب عليه أن يمتنع عن ممارسة أي عمل قد يسيء إلى مركزه بوصفه موظفاً دولياً مسؤولاً فقط أمام المنظمة الدولية التي يعمل بها⁽²⁶⁾.

وهذا الالتزام لا يعني بحال انفصام الصلة بين الموظف الدولي وبين دولة جنسيته. فالصلة موجودة وقائمة، حتى أثناء الفترة التي يعمل خلالها في المنظمة، ولكن هذه الصلة تقوم في الحدود غير المخلة بولائه للمنظمة وحياده إزاء جميع أعضائها، وبالقدر الذي لا يمس استقلاله في مباشرته لوظيفته الدولية، وتأكيداً لأهمية الواجب الذي نحن بصدده، فقد أشار البعض إلى الصفات التي يجب أن يتحلى بها الموظف الدولي ليتمكن من الحفاظ على روح الوظيفة الدولية واستقلالها ومنهم (داج همر شلد) الأمين العام الثاني للأمم المتحدة لعام 1950 حيث أشار إلى أنه "إذا استطاع الموظف الدولي أن يضع نصب عينية الأهداف والقواعد العامة التي وضعتها المنظمة دليله ومرشده في العمل، فإنه بذلك

يستطيع أن يؤدي واجبه على الوجه الأكمل... ويعد برهاناً ساطعاً على نجاحه لا فشله والسير في الطريق الصحيح لأداء التزاماته وواجباته كموظف دولي⁽²⁷⁾.

5- عدم قبول الموظف لأية منح شرفية خارج المنظمة:

الأصل العام أن الموظف الدولي يعمل في خدمة المنظمة ويتمتع بالاستقلال ويقتضي هذا بحكم الضرورة عدم قبوله لأية ميزة مالية أو شرفية أو نياشين أو أوسمة من أية جهة خارج المنظمة حتى من دولة التي ينتمي إليها بجنسيته، ويستثنى من الأصل العام سالف الذكر، ما يكون مقابل خدمات أداها الموظف الدولي قبل تعيينه أو خلال الإجازة التي يحصل عليها كاستدعائه لأداء خدمة عسكرية أو قومية ويمكن أن يضاف إلى الاستثناء السابق حالة أخرى وهي تشمل التكريم الذي يمكن أن يناله الموظف الدولي في المجال العلمي "كحصوله على درجة جامعية أو جائزة علمية معينة (كجائزة نوبل) لأن ذلك ليس فيه ما يتنافى وكرامة الموظف الدولي أو يتعارض مع واجباته، بل على العكس يعتبر تشريفاً للمنظمة، وأن هذا الحظر يؤكد واجب الاستقلال الذي هو عماد الوظيفة الدولية وأهم مقوماتها⁽²⁸⁾.

المطلب الثاني - حقوق الموظف الدولي:

يمكن تقسيم الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدولي إلى حقوق مالية، تتعلق بالمرتب ونوع آخر من الحقوق وهي الحقوق الاجتماعية مثل حق الموظف الدولي في الإجازة وكذلك حقه من مزايا الضمان الاجتماعي. وأخيراً الحقوق السياسية كالحق في حرية الرأي والفكر السياسي وأيضاً الحق في تكوين الجمعيات والنقابات.

الفرع الأول - الحقوق المالية للموظف الدولي:

تتمثل أهم الحقوق المالية التي يتمتع بها الموظف الدولي الحق في المرتب أو الأجر، والحق في التعويض عن إنهاء الخدمة والحق في المعاش.

1- الحق في المرتب: أن المرتب باعتباره من الآثار المباشرة والشخصية تثير العديد من المشاكل في مجال الوظيفة الدولية تدور حول بيان السلطة التي تحدده وكذلك قيمته وأيضاً السلطة أو الجهة التي تلتزم بأدائه وهذه المسائل الثلاثة نناقشها على النحو التالي:

أ - تحديد المرتب:

القاعدة العامة في هذا الشأن أن حدود المرتب هو من اختصاص الجهاز التشريعي بالمنظمات الدولية، وتسرى هذه القاعدة بدون استثناء عندما يتعلق الأمر بتحديد مرتبات كبار الموظفين الدوليين. أما فيما يتعلق بمرتبات الموظفين الأدنى مرتبة من الطائفة السابقة فقد يعطى الاختصاص لرئيس الإدارة الدولية وذلك بناء على تفويض من الجهاز التشريعي للمنظمة الدولية، وعادة نجد أن الرئيس الإداري للمنظمة الدولية يحدد قيمة المرتب في العقد الذي يبرمه مع المرشح عندما يقع الاختيار النهائي عليه من جانب المنظمة الدولية.

ب - مستوى المرتبات:

نحن نعلم وجهة نظر الرأي العام بخصوص المرتبات الخيالية في جنات جنيف ونيويورك، كذلك فإنه من الواجب الاعتراف بأن مستوى مرتبات الموظفين يجب أن يكون ملائماً لطبيعة وظائفهم وخواص عملهم. أيضاً فإن المرتب يجب أن يأتي ملائماً على وجه الخصوص للحقيقة التي لا يمكن التغاضي عنها: وهي أن المرافق العامة الدولية من حيث الاستقرار الوظيفي أدنى مرتبة من الإدارات الوطنية، وأن الوصول إلى المناصب القيادية في الوظائف الدولية فرصتها أقل منها في الوظائف الوطنية، كذلك فإن غالبية الموظفين الدوليين يعيشون خارج وطنهم الأصلي وهو عامل يؤدي إلى تحملهم نفقات إضافية تحملها الموظف الوطني، مما يضع على عائق الأول كثيراً من التضحيات يجب أن يحصل على تعويض عادل مقابلها وهذا التعويض يكون أحد عوامل ارتفاع مستويات المرتبات التي يحصل عليها الموظف الدولي مقارنة بالموظف الوطني الذي يقوم ربما بنفس الوظيفة والعمل، ويجب أخيراً عند تقدير الأمور بصورة عادلة عدم المبالغة في تقدير أهلية مستوى مرتبات الموظفين الدوليين على أساس مستوى المرتبات في الدول الفقيرة أو المتوسطة، لأن ما عدا ذلك من الدول، تدفع لموظفيها مرتبات مرتفعة للكفاءات التي تحتاجها حتى لا تحرم من خدماتها إذا انتقلت هذا الكفاءات إلى العمل في نطاق الوظائف العامة الدولية⁽²⁹⁾.

ج - الجهة المختصة بدفع المرتب:

الالتزام المالي بدفع المرتب يقع كقاعدة عامة على ميزانية المنظمة الدولية وليس على عاتق الدول الأعضاء: وقد سبق أن أشرنا إلى أن ذلك من خصائص الوظيفة العامة الدولية الذي بدوره تفقد هذه الوظيفة استقلالها، لأنه من القواعد الأساسية للوظيفة العامة الدولية، أن الموظف الدولي يجب ألا يكون له علاقة مالية مع الدول، ولكن الأمور لا تسير دائما على مدى هذه القاعدة حيث أن بعض الموظفين الدوليين يتولون إدارة إقليم معين يتقاضون مرتباتهم من ميزانية هذا الإقليم⁽³⁰⁾.

د - العملة التي تستعمل في الوفاء بالمرتب:

لقد أدى انتشار الأجهزة الدولية بجميع صورها وخاصة المنظمات الدولية عند نهاية الحرب العالمية الثانية إلى انتشار الموظفين الدوليين في سائر أرجاء المعمورة. ومن ناحية أخرى فإن اختلاف الوضع الاقتصادي للعملات أصبح من السمات المألوفة في المعاملات المالية الدولية وما ترتب عليه من وجود عملات قوية وأخرى ضعيفة. ويمكن القول بأن العملة شبه الرسمية لغالبية المنظمات الدولية هي الدولار الأمريكي، ولكن لا يمنع ذلك من وجود بعض المنظمات الدولية خاصة الإقليمية التي ترفض هذا الأسلوب من ذلك الاتجاه لدى منظمات دول أوروبا الغربية التي لا تقبل إلا تفضيل عملة دولة المقر.

2- الحق في التعويض عن إنهاء الخدمة:

قد يحدث إن تقوم المنظمة الدولية بإنهاء خدمة بعض الموظفين العاملين لديها في أعقاب إلغاء بعض الوظائف الدولية أو إجراء إعادة تنظيم لبعضها، أو نتيجة لانسحاب دولة من المنظمة وإنهاء خدمة للموظفين الذين يحملون جنسيتها أو نتيجة اكتشاف المنظمة أن الموظف ليس كفئا لممارسة أعباء الوظيفة⁽³²⁾.

ومن الواضح في جميع هذه الحالات أن الموظف الدولي فقد عمله لأسباب لا دخل له فيها أو خارجة عن إرادته، ويجب من ثم على المنظمة الدولية أن تعوضه عن ذلك، وهو الأمر الذي يشكل دون أدنى شك ضمانا للموظف في مواجهة الظروف الاستثنائية التي قد

الموظفون الدوليون في إطار المنظومة القانونية الدولية مجلة العلوم القانونية والشرعية

تفقد إلى إنهاء خدمته، ويتوقف تقدير قيمة هذا التعويض على مجموعة كبيرة من العوامل أهمها طبيعة الوظيفة الدولية التي كان يعمل بها الموظف، وعدد سنوات خدمته لدى المنظمة الدولية، ومدى التحاقه بوظيفة أخرى محلية أو دولية بعد إنهاء خدمته، وما إذا كان يستفيد أم لا من نظام المعاشات الذي قد توفره المنظمة الدولية.

3- الحق في المعاش:

على الرغم من الصعوبات الكثيرة التي يثيرها إنشاء نظام المعاشات داخل المنظمات الدولية، والتي يأتي في مقدمتها الأعباء المالية التي ستقع على عاتق الدول الأعضاء، فإن وجود هذا النظام يشكل ليس فقط إحدى الضمانات الهامة التي يمكن تقديمها للموظف الدولي، وإنما أيضا إحدى العلامات الأساسية الدالة على وجود الوظيفة العامة الدولية إلى جانب الوظيفة العامة الداخلية، ولا يشترط أن تقوم كل منظمة دولية بإنشاء نظام مستقل للمعاشات خاص بها وحدها⁽³³⁾.

الفرع الثاني - الحقوق الاجتماعية والسياسية:

تتمثل أهم الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها الموظف الدولي قبل المنظمة الدولية في حقه في الإجازة وفي الضمان الاجتماعي، وبالإضافة إلى الحقوق الاجتماعية توجد أيضاً حقوق سياسية لا تنكرها المنظمات الدولية وتنص عليها في نظمها الداخلية ولوائحها وهي تتمثل في حق الموظف الدولي في حرية الرأي والفكر السياسي وحقه في تكوين الجمعيات والنقابات التي تدافع عن حقوقه وتصورها.

اولا - الحقوق الاجتماعية:

وتتمثل هذه الحقوق في الإجازة، وحق التمتع بمزايا الضمان الاجتماعي

1 - الحق في الإجازة:

تعرف الإدارات الدولية وهي في ذلك لا تختلف عن الإدارات الوطنية نظام الإجازات، وبجانب الإجازات المرضية أو إجازات الوضع بالنسبة للنساء الموظفات الدوليات. هناك الإجازات السنوية والنصوص التي تحكم هذه الإجازات لا تثير أدنى صعوبة عادة لأن كل

نوع من الإجازات التي ذكرت تكون محكمةً بنصوص صريحة في العقد أو في النظام القانوني للموظفين الدوليين في سائر المنظمات الدولية⁽³⁴⁾.

2- الحق في التمتع بمزايا الضمان الاجتماعي:

ويقصد بذلك سائر الإجراءات التي تهدف إلى تأمين الموظف الدولي عند نهاية خدمته بسبب المرض أو لأي سبب آخر يؤدي إلى فقدته المقدرة على العمل وكذلك الوفاء بسبب أداء أعمال رسمية لصالح المنظمة. ففي بداية ظهور المنظمات الدولية، وتحديدًا في ظل عصبية الأمم أثار هذا الموضوع بعض من المشاكل وذلك نظراً لقلّة عدد الموظفين الدوليين في تلك الفترة ولعدم وجود تنسيق بين المنظمات الدولية في هذا الخصوص، مما أدى إلى صعوبة تطبيق نظام فعال لمواجهة حاجات الموظف عندما يفقد القدرة على العمل، حيث كانت المنظمات الدولية لم تكن تعرف أي نظام للتأمين والبعض الآخر كان يسير على نظام التعويضات التي كانت تمنح مباشرة إلى الموظف عندما يصبح غير قادر على العمل. ففي حين أخذت بعض المنظمات الدولية بنظام التأمين على الحياة وذلك على أساس قيام إحدى شركات التأمين الخاصة بهذه المهمة على أن يوزع أعباء الأقساط بين المنظمة والموظف الدولي الذي تقوم المنظمة بخصم نصيبه في القسط من المنبع وتوربده إلى شركة التأمين، وقد أثار هذا النظام كثيراً من المشاكل خاصة فيما يتعلق باختيار شركة التأمين، وتحديد العملة، ومن ناحية أخرى فإنه لا يؤدي إلى قيام أية علاقة تضامن بين الموظفين الدوليين، أما البعض الآخر من المنظمات الدولية فقد أخذت بوسيلة أخرى غير التأمين، وهي بان تقوم بفتح حساب فردي باسم الموظف الدولي تدفع فيه الأقساط التي تخصم من مرتب الموظف الدولي والأقساط التي تساهم بها المنظمة وعند نهاية خدمة الموظف الدولي لأي سبب يحصل على إجمالي المبالغ المدفوعة في حسابه مضافاً إليها الفوائد التي تكون مستحقة لها، وهناك الوسيلة الأكثر شيوعاً في المنظمات الدولية وهي صندوق المعاش الذي تكون حصّلته من نصيب جهة المنظمة ونصيب يساهم إجبارياً الموظف الدولي ويخصم من مرتبه عند المنبع، وبذلك تتكون حصيلة صندوق مشترك لصالح سائر الموظفين كذلك تكون قيمة المعاش معروفة مقدماً على أساس قواعد محددة

الموظفون الدوليون في إطار المنظومة القانونية الدولية مجلة العلوم القانونية والشرعية

ومعلومة من أهم ملامحها مدة الخدمة التي قضاها الموظف الدولي ومستوى المرتب عند نهاية الخدمة. هذا هو النظام الأكثر تطبيقاً في الوظيفة العامة الدولية على اختلاف صورها.

ونشير أخيراً إلى الاتجاه المعاصر في سائر المنظمات الدولية وهو أسلوب الأخذ بنظام مزدوج، وهو النظام الذي يأخذ بإنشاء صندوق لرعاية الموظفين الدوليين وصندوق آخر للمعاشات حيث يهتم الأول بتوفير الرعاية الصحية ومنع الوفاة أو الرعاية عند الإصابة في الحوادث أثناء القيام بالعمل الرسمي، وقد تتحقق الغاية من الصندوق باشتراك الموظفين الدوليين في نظام التأمين الاجتماعي المعمول به في دولة المقر بمحض إرادتهم أو بناء على ترتيبات يتم التوصل إليها بالاتفاق بين المنظمة الدولية وحكومة المقر أو بناء على نص في النظام القانوني لموظفي المنظمة التي يعملون بها.

وإذا أخذت المنظمة الدولية بنظام إنشاء صندوق لرعاية الموظفين كوسيلة للضمان الاجتماعي وتأمين مستقبلهم ضد العجز والحوادث فإن حصيلة هذا الصندوق أي موارده تتكون من نسبة تخصم إجبارياً من مرتب الموظف ونسبة أخرى تساهم بها جهة الإدارة الدولية التي تكون غالباً ضعف النسبة التي يساهم بها الموظف الدولي، وتجرى الأمور عادة في غالب المنظمات الدولية في هذه الحالة على أن تكون نسبة الخصم من مرتب الموظف الدولي هي 7% حين تصل حصة المنظمة الدولية 14% من مرتب الموظف الدولي وقد تساهم عدة منظمات دولية في إنشاء صندوق مشترك بينهما المعاشات من ذلك.

ثانياً- الحقوق السياسية:

تعترف وتقر المنظمات الدولية للموظفين الدوليين بمجموعة من الحقوق السياسية وهذا الإقرار قد يكون صريحاً بأن تنص عليها في نصوص وثيقة إنشاء المنظمة، أو ضمناً بأن تكتفي بالتأكيد على ما أورده إعلانات الحقوق والمعاهدات الدولية وذلك باعتبار أن نصوص المعاهدات الدولية تنطبق على كافة البشر والنص صراحة على هذا الحق يقصد به التأكيد عليه وإن كان هذا النص بطبيعة الحال ليس منشأ لهذا الحق وإنما هو كاشف

لحق سبق إقراره ومثال ذلك ما ورد في المادة 17 من لائحة موظفي الأمم المتحدة والتي قررت بأن للموظف الدولي حرية الرأي والفكر السياسي وذلك في حدود ما لا يمس استقلاله وحيدته أو يجعله محل شك"، حيث يحق للموظف الدولي أن يبدي رأيه في المسائل السياسية التي تتعلق ليس فقط بنشاط المنظمة الدولية التي يعمل بها وإنما أيضا بأي شأن من شؤون العلاقات الدولية أو الأمور الداخلية لدولة جنسيته. ويحق له أيضا أن يعتنق المبادئ والآراء السياسية التي يقتنع بها وأن يعبر عنها بحرية، ولعل الشرط الوحيد الذي يحد من حق الموظف الدولي في حرية الرأي والفكر السياسي يتمثل في ألا تؤثر ممارسته لهذا الحق على ما يجب أن يتمتع به من استقلال وحياد، وممارسة الموظف الدولي لحقه في التعبير عن آرائه مكفول بموجب الإعلانات والمواثيق الدولية حيث نصت المادة 16 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه لكل شخص الحق في حرية اعتناق الآراء دون أي تدخل... وأقرت كذلك المادة 55 من ميثاق الأمم المتحدة حرية الرأي والتعبير لكل الأفراد، ومن الملاحظ أن النصوص التي أوردت هذا الحق جاءت بصيغة عامة كما لم تصدر قواعد خاصة بالموظفين الدوليين تحرمهم من التمتع بهذا الحق الأساسي من حقوق الإنسان⁽³⁵⁾.

الخاتمة:

إن موظفي المنظمات الدولية هم موظفون مدنيون دوليون ومسؤولياتهم كموظفين ليست مسؤوليات وطنية بل هي مسؤوليات دولية بحتة، وهذه الصفة الدولية يترتب عليها تقيد الموظف الدولي ببعض السلوكيات احتراماً لهذه الصفة الدولية فهم ملزمون بأن يكرسوا كل وقتهم لأداء مهام وظيفتهم الدولية، وأن يمارسوا عملهم في جميع الأوقات بشكل يتلاءم مع مكانتهم كموظفين مدنيين دوليين، فهم يقومون بوظيفة دولية عامة ومستمرة ويستهدفون من وراء ذلك صالح المنظمة الدولية وليس صالح دولة بعينها حتى لو كانت الدولة التي ينتمون إليها بجنسيتهم. ويخضعون في هذا الشأن لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة الدولية، على أن تراعي عند وضعه ضرورة الموازنة بين فاعلية أداء المنظمة وفي ذات الوقت ضمان الأمن الوظيفي لموظفيها.

الموظفون الدوليون في إطار المنظومة القانونية الدولية مجلة العلوم القانونية والشرعية

وعليه نوصي بضرورة أن يكون الموظفون الدوليون على وعي ودراية تامة بمسؤوليتهم الدولية في مجال القانون الدولي وان يراعوا الواجبات القانونية المفروضة عليهم وأن لا يتحيزوا لأي جهة كانت في أدائهم لأعمالهم إلا لمنظمتهم الدولية وان يكون ولائهم التام لها ونوصي بان يقوم الموظف الدولي بالتوفيق بين التزاماته الدولية و الارتباط الطبيعي بدولته حيث يجب عليهم أن يضعوا نصب أعينهم بأن تحقيق مصالح وطنهم لا يتأتى على وجه أمثل إلا برعاية المصالح الدولية المشتركة للمجتمع الدولي في ذات الوقت.

قائمة المراجع

- 1 - انظر الرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولية في قضية تعويض الأضرار التي لحقت بموظفي الأمم المتحدة مجموعة أحكام المحكمة وأرائها الاستشارية الصادرة في 1949 ،ص17.
- 2 - انظر :حكم المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية في الدعوى رقم (8) السنة (12) قضائية في 1978/11/18 ص9.
- 3- راجع د. بول روثيه،التنظيمات الدولية، ترجمة محمد رضا، دار المعرفة، القاهرة، 1978، ص274.
- 4- راجع: د. محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، الطبعة السادسة، دار المطبوعات، الإسكندرية، 2008، ص 304، هامش 10.
- 5- المرجع السابق ذكره ، نفس الصفحة.
- 6- راجع: د. محمد ربيع هاشم جاد، ضمانات الموظف الدولي، رسالة دكتوراه، غير منشوره، كلية الحقوق ،جامعة القاهرة ، 2000 ، ص 22.
- 7- راجع د. محمد صافي يوسف، النظرية العامة للمنظمات الدولية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية ،القاهرة ،2006، ص 158.
- 8- راجع د.جمال طه ندا، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في ضوء القانون الدولي الإداري،الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1986 ، ص 57.
- 9 - راجع د. مفيد محمود شهاب، المنظمات الدولية، الطبعة الثامنة، دار النهضة العربية، القاهرة 1988، ص 148.
- 10- راجع د.صلاح الدين عامر، قانون التنظيم الدولي، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة 2002، ص271.
- 11- راجع د. محمد صافي يوسف، مذكور سابقا ذكره، ص 159.
- 12- راجع د. فتح الله حسين السريري ،المركز القانوني للموظف الدولي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ،2013، ص 33

الموظفون الدوليون في إطار المنظومة القانونية الدولية مجلة العلوم القانونية والشرعية

- 13- راجع د. محمد ربيع هاشم جاد، مرجع سابق، ص 27.
- 14- راجع د. محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1971، ص 346 هامش 2
- 15- راجع د. جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، الطبعة الثامنة، دار المنار للطبع والنشر، القاهرة، 1996، ص 78.
- 16- راجع د. صلاح الدين فرزلي، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991، ص 17.
- 17- راجع د. مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011، ص 46. وانظر ايضاً- د. محمد صافي يوسف، مرجع سابق، ص 180.
- 18- راجع د. حمادة محمد بدوي متولي، ضمانات الموظفين الدوليين، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 53.
- 19- راجع د. جمال طه نداء، الموظف الدولي، مرجع سابق، ص 109.
- 20- راجع د. جمال طه نداء، مسؤولية المنظمات الدولية في مجال الوظيفة الدولية، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة 1986، ص 137.
- 21- راجع د. مفيد شهاب، المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص 343.
- 22- راجع د. جمال طه نداء، الموظف الدولي، مرجع سابق، ص 124.
- 23- راجع د. منصور الفيتوري حامد، التزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة ودولة المقر، المجلة العلمية، جامعة مصراتة، ليبيا، 14 سبتمبر 2015، ص 266.
- 24- راجع د. عز الدين فودة، الوظيفة الدولية مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية، مجلة العلوم الإدارية، السنة السادسة، العدد الثاني، القاهرة، ديسمبر 1964، ص 103.
- 25- راجع د. منصور الفيتوري حامد، مرجع سابق، ص 266.

- 26- راجع د. غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، دار شات للنشر والبرمجيات، القاهرة، 2012، ص 80 هامش رقم 1.
- 27- راجع د. محمد طلعت الغنيمي، الأحكام العامة في قانون الأمم، مرجع سابق، ص 349.
- 28- راجع د. عز الدين فودة، الوظيفة الدولية، مرجع سابق، ص 117.
- 29- المرجع السابق ذكره، ص 129.
- 30- راجع د. عبد العزيز سرحان، المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990، ص 201.
- 31- راجع د. عز الدين فودة، الوظيفة الدولية، مرجع سابق، ص 117.
- 32- راجع د. محمد صافي يوسف، النظرية العامة للمنظمات الدولية، مرجع سابق، ص 172-173.
- 33- راجع د. صلاح الدين فوزي، مرجع سابق، ص 35 وما بعدها.
- 34- صلاح الدين عامر، مرجع سابق، ص 274.
- 35- جمال طه ندا، الموظف الدولي، مرجع سابق، ص 148.