



كلية الحقوق
الدراسات العليا



قسم القانون العام

النظام القانوني للموظفين الدوليين والضمانات الإدارية للوظيفة الدولية

بحث متطلب لاستكمال الحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق

إعداد الباحث

طلال محمد لافى علوش المطيري

تحت إشراف

الأستاذ الدكتور

وليد محمد الشناوي

أستاذ ورئيس قسم القانون العام وعميد كلية الحقوق – جامعة

المنصورة

٢٠٢٥م

مقدمة

يُعد الموظف الدولي أحد الركائز الأساسية في عمل المنظمات الدولية، إذ تقع على عاتقه مسؤوليات كبيرة تتطلب قدرًا عاليًا من الكفاءة والحياد والاستقلال. ومع تنامي دور المنظمات الدولية وتوسع اختصاصاتها، بات من الضروري أن يحاط الموظف الدولي بنظام قانوني متكامل يكفل له الحماية، ويحدد واجباته، ويضمن حقوقه، بما يحقق التوازن بين مصالح المنظمة ومتطلبات العدالة الوظيفية.

فالموظف الدولي هو الشريان الرئيسي الذي تعمل المنظمة الدولية من خلاله على تحقيق أهدافها والاضطلاع بمسؤولياتها. وعليه يتوقف مدى نجاح تلك المنظمة بالوصول للهدف المنشئ لأجله. وقد اختلف الفقهاء في وضع تعريف محدد للموظف الدولي إذ يرى أغلبهم أن مصطلح الموظف الدولي لا يصدق على كافة العاملين في المنظمات الدولية، لصعوبة إدراج جميع العاملين تحت هذا المصطلح.

وبهذا يتميز عما يشته به كالمستخدم الدولي وممثلي الدول الأعضاء. ولإضفاء صفة الموظف الدولي على العامل في المنظمة الدولية لا بد أن يخضع لنظام قانوني دولي، وأن يُنفذ تعليمات المنظمة، وليس لأي جهة أخرى حق في توجيهه في عمله، وأن يعمل بصفة دائمة ومستمرة، وأن التطور الذي حصل في ازدياد عدد الموظفين الدوليين وتنوع مهامهم وتعدد الأنشطة التي تقوم بها المنظمات جعل من تكييف تلك العلاقة محط أنظار الفقه والقضاء الدولي، وقد اختلف بشأن تكييفها إلى ثلاثة اتجاهات الأول يقول أن العلاقة تعاقدية والثاني يرى أنها تنظيمية أما الثالث فيعتقد أنها علاقة ذات طبيعة مزدوجة عقدية وتنظيمية ولكل منهم حججهم وآراءهم ما بين مؤيد ومعارض لتلك النظريات.

أولاً: أهمية البحث:

تتجلى أهمية هذا الموضوع في الطبيعة الخاصة للعلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة التي يعمل بها، فهي علاقة تعاقدية لا تخضع للقوانين الوطنية، بل لنظام قانوني خاص تضعه كل منظمة دولية. هذا النظام يفترض أن يكون منسجماً مع مبادئ العدالة، ويحقق ضمانات فعالة تحمي الموظف من التعسف، وتضمن له الاستقرار الوظيفي، في إطار من الحياد والنزاهة والشفافية

فالعلاقة القانونية التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية التي يعمل لديها تتسم بخصوصية قانونية متميزة، تختلف جذرياً عن العلاقات الوظيفية التقليدية في القانون الداخلي. فهذه العلاقة لا تخضع للقوانين الوطنية للدول الأعضاء، وإنما تنشأ وتُحكم بقواعد قانون دولي خاص مستقل، هو ما يُعرف بـ قانون الوظيفة الدولية .

ويمكن إبراز هذه الخصوصية من خلال الطبيعة القانونية الخاصة للعلاقة الوظيفية، والتي تتمثل في الرابطة التي تجمع الموظف الدولي بالمنظمة الدولية هي رابطة تعاقدية دولية ذات طابع إداري دولي، لا تندرج ضمن علاقات العمل المدنية أو العمالية في التشريعات الوطنية، بل تُنظم بلائحة داخلية صادرة عن المنظمة نفسها، تمثل "دستوراً وظيفياً" يُحدد الحقوق والواجبات، وسبل الترقية، والجزاءات، ونظام التقاعد. *الاستقلال عن الدولة المضيفة، بالإضافة إلى أن الموظف الدولي لا يُعدّ خاضعاً لسيادة الدولة التي يوجد فيها مقر المنظمة، فلا تسري عليه قوانين العمل المحلية، ولما القضاء الوطني، لأن المنظمة الدولية تخضع لحصانة قانونية وإدارية تكفل استقلالها، ويُعامل موظفوها كـ "فئة محايدة" دولياً، تؤدي مهامها لصالح المجتمع الدولي ككل، وليس لصالح دولة معينة، ومن هنا تكمن أهمية البحث.*

ثانياً: إشكالية البحث:

تتبع إشكالية هذا البحث من الطبيعة الخاصة والفريدة للوظيفة الدولية، التي تُمارَس ضمن إطار منظمات لا تخضع للسلطة القانونية لأيّ دولة، وتتمتع باستقلال قانوني وإداري يجعلها تضع أنظمتها الداخلية الخاصة، بما في ذلك النظام القانوني الذي يحكم علاقة العمل بينها وبين موظفيها. هذا الواقع يطرح تساؤلات جوهرية حول مدى توازن هذه الأنظمة بين صلاحيات الإدارة وحقوق الموظف الدولي، ومدى كفاية الضمانات المقررة لحمايته.

وفي هذا السياق، تطرح الإشكالية الرئيسية للبحث على النحو التالي:

إلى أيّ مدى يوفّر النظام القانوني الذي تنتهجه المنظمات الدولية ضمانات فعالة لحماية الموظفين الدوليين وضمان استقلالهم وحقوقهم الوظيفية، في ظل غياب رقابة القضاء الوطني؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية عدد من التساؤلات الفرعية، من أبرزها:

١. ما هو الإطار القانوني العام الذي يحكم علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية؟

وهل تُعد هذه العلاقة تعاقدية محضة، أم أنها تخضع لنظام قانوني خاص ومستقل؟

٢. ما هي الحقوق والواجبات الأساسية المقررة للموظف الدولي؟

وهل تُكفل له الضمانات القانونية اللازمة لحمايته من التعسف الإداري أو التمييز

أو الفصل غير المشروع؟

٣. ما هي الآليات المتاحة للموظف الدولي للطعن في القرارات الإدارية الصادرة بحقه؟

وما مدى استقلالية ونزاهة تلك الآليات (مثل المحاكم الإدارية الداخلية أو لجان

الطعن الإدارية)؟

٤. ما مدى التزام المنظمات الدولية بالمعايير القانونية الدولية، خاصة مبادئ حقوق

الإنسان، في تعاملها مع موظفيها؟

وهل يوجد توازن بين امتيازات المنظمة ككيان دولي، وحقوق الموظف الفرد؟

٥. هل تختلف الضمانات من منظمة دولية إلى أخرى؟

وما أوجه الشبه والاختلاف في الأنظمة القانونية الوظيفية المعتمدة لدى المنظمات الدولية الكبرى (كالأمم المتحدة، البنك الدولي، منظمة الصحة العالمية، وغيرها)؟ أيضاً تثار في هذا السياق إشكاليات متعددة، منها: ما مدى التزام المنظمات الدولية بمعايير العدالة الإجرائية والموضوعية في أنظمتها الوظيفية؟ وهل يتمتع الموظف الدولي بضمانات حقيقية تكفل له الحماية من التعسف أو التمييز أو الفصل غير المشروع؟ وما هي آليات التظلم والانتصاف المتاحة له؟ وهل تكفل تلك الآليات مبدأ المساواة أمام القضاء والحق في المحاكمة العادلة؟

وانطلاقاً من هذه التساؤلات، يسعى هذا البحث إلى دراسة الإطار القانوني المنظم للوظيفة الدولية، وتحليل الضمانات القانونية التي يتمتع بها الموظفون الدوليون، ومدى فعاليتها في الواقع العملي، وذلك من خلال دراسة تحليلية مقارنة للأنظمة المعتمدة في عدد من المنظمات الدولية، كمنظمة الأمم المتحدة، ومنظمة العمل الدولية، والبنك الدولي وغيرها.

ثالثاً: منهج البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج التحليلي والذي من خلاله سنقوم بتحليل النصوص القانونية والتنظيمية التي تحكم العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية، وذلك لفهم طبيعة هذه العلاقة، واستجلاء الحقوق والواجبات الناشئة عنها، ودراسة الضمانات المقررة لحماية الموظف. بالإضافة أيضاً إلى المنهج المقارن، والذي من خلاله سيتم المقارنة بين الأنظمة القانونية الوظيفية في عدد من المنظمات الدولية، بهدف إبراز أوجه الشبه والاختلاف بينها، وتحديد نقاط القوة والضعف في كل منها، بما يسهم في بناء تصور شامل وموضوعي عن الضمانات الوظيفية المقررة للموظفين الدوليين.

رابعاً: خطة البحث:

المطلب الأول: تعريف الموظف الدولي.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظفون الدوليون.

المطلب الثالث: الضمانات الإدارية للموظف الدولي.

المطلب الأول

تعريف الموظف الدولي

إن المنظمة الدولية لا تستطيع أن تبأشر الاختصاصات المنوطة بها، والوظائف المعهودة إليها إلاً من خلال جهاز يضم مجموعة من العاملين يضطلعون بممارسة هذه الاختصاصات والوظائف، وهؤلاء يطلق عليهم "الموظفون الدوليون". وقدرة المنظمة الدولية على إدارة شئونها الداخلية، وما يستتبع ذلك من ضرورة أن يكون لها طابع وظيفي مستقل، يعتبر من أهم الملامح التي تظهر فيها الشخصية القانونية للمنظمة الدولية، وإرادتها الذاتية المستقلة عن الدول الأعضاء فيها^(١).

وخلال فترة تاريخية طويلة كانت المنظمات الدولية تستعين بالمستخدمين الدوليين، وكانت تلجأ إلى موظفي الدول الأعضاء لتأدية الأعمال الإدارية والفنية في المنظمة في دورات انعقادها، على نحو ما كان يتم في المؤتمرات والاتحادات الدولية. وعندما نشأت المنظمات الدولية بدأت الحاجة الماسة إلى وجود أشخاص دائمين يعملون في خدمتها ويتولون الوظائف المنوطة بها. وقد أدى هذا التحول إلى نقل هذه الوظائف من الوضع العرضي إلى الوضع الدائم، مما أدى إلى نشأة الوظيفة العامة الدولية^(٢).

ولقد بدأ ظهور الموظف الدولي مع حاجة المجتمع الدولي إلى تسيير مرافقه العامة، خاصة مع فض دورات انعقاد اجتماعات الدول، حتى بعد نشأة المنظمات الدولية، وخروجها إلى حيز الوجود الفعلي. فالموظفون الدوليون لا ينتهي عملهم بمجرد فض دورات انعقاد المنظمة الدولية، ولا يتوقف عند حد تسجيل الاجتماعات،

(١) جمال طه ندا، "الموظف الدولي"، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٦، ص ٧.

(٢) جعفر عبد السلام، "المنظمات الدولية"، دار المنار للطبع والنشر، الطبعة الثامنة، ١٩٨٢، ص ٦٩.

ورعاية المباني، وتوزيع الوثائق وترجمة الأعمال، وتنظيم الاجتماعات، بل أصبح هناك اتصال وثيق يربط بين الدورات المتعاقبة يؤدي خلاله الموظف الدولي دوراً تنفيذياً هاماً (٣).

ولقد زاد عدد الموظفين الدوليين بازدياد عدد المنظمات الدولية، مما أثر على عملية صنع القرار الدولي. كما أن هذه الزيادة تثير مشاكل عديدة تتعلق بالمركز القانوني للموظفين الدوليين، وتنظيم حياتهم الوظيفية، وتوفير الضمان الاجتماعي لهم ولأسرهم، والدفاع عن حقوقهم الوظيفية. وتجاوز العدد الإجمالي للموظفين الدوليين المئة ألف تقريباً، ينتمون إلى أكثر من مائة دولة، وموزعين على مائتي منظمة دولية حكومية (٤).

ونتناول فيما يلي المفهوم القانوني للموظف الدولي، والفارق بين الموظف الدولي وغيره من العاملين الدوليين.

أولاً: المفهوم القانوني للموظف الدولي:

يُمارس الموظف الدولي عمله باسم المنظمة الدولية ولحسابها على سبيل التفرغ والاستمرار. فالشرط الجوهري الذي يُحدّد ماهية الموظف الدولي هو أن يعمل لحساب المنظمة الدولية وباسمها، كما يجب توافر شرطان آخران لا يقلان أهمية عن الشرط السابق وهما: أن يكون هذا العمل على سبيل التفرغ، والاستمرار. فهناك عناصر ضرورية تُحدّد ماهية الموظف الدولي وهي (٥):

(٣) محمد طلعت الغنيمي، "الغنيمي في التنظيم الدولي"، المرجع السابق الإشارة إليه، ص ٣٣٧ - ٣٣٨.

(٤) انظر الصادق شعبان، "قانون المنظمات الدولية"، مركز الدراسات والبحوث والنشر، كلية الحقوق والعلوم السياسية والاقتصادية - تونس، ١٩٨٥، ص ١٣٨.

(٥) انظر في تفصيلات ذلك، الشافعي محمد بشير، "المنظمات الدولية"، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٧٠، ص ٣٧.

١- ألا يكون في خدمة دولة مُعيّنة، ولا هيئات خاصة مشكلة من جنسيات مختلفة، ولكنه في خدمة إدارة دولية لا تعتمد على دولة مُعيّنة، وإنما على مجموعة من الدول الأعضاء في منظمة دولية.

٢- يعمل الموظف الدولي لتحقيق أهداف المنظمة الدولية، فهو لا يهتم بالمصالح الخاصة بدولة من الدول الأعضاء في المنظمة، ولكن بمصلحة الجماعة الدولية التي تمثلها المنظمة.

٣- يكرس الموظف الدولي كامل وقته لنشاط وظيفته، فهو مستخدم كل الوقت، وبصفة مستمرة في المنظمة الدولية. ومعيار الدوام والاستمرار يعتبر - في رأي البعض - ما يميز بين العامل الدولي وبين الموظف الدولي. فالوظيفة التي يشغلها الموظف الدولي وظيفة دائمة ومستمرة، وذلك على عكس العامل الدولي الذي تكون وظيفته عارضة ومؤقتة^(٦).

فالعامل الدولي هو الشخص الذي تستخدمه المنظمة الدولية للقيام بأعمال عارضة، مثل أعضاء لجان تقصي الحقائق التي ترسلها بعض المنظمات الدولية للتحقيق في وقائع مُعيّنة، أو الأشخاص الذين توفدهم المنظمة للقيام بأعمال الوساطة في نزاع معين. فصفة التوقيت التي تتسم بها مهامهم تحول دون اعتبارهم من قبيل الموظفين الدوليين^(٧).

ولا يعتبر موظفًا دوليًا طائفة الأشخاص الذين يعملون في ذات الوقت لحساب دولتهم من ناحية، وفي أداء مهمة أمرت بها المنظمة، أو تدخل في إطار اختصاصاته من ناحية أخرى، مثل القوات العسكرية التي تعيرها دولة ما إلى

(٦) مصطفى أحمد فؤاد، "النظرية العامة لقانون التنظيم الدولي وقواعد المنظمات الدولية - دراسة تحليلية تأصيلية"، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٨٦، ص ١٦٧.

(٧) محمد السعيد الدقاق، "التنظيم الدولي"، الدار الجامعية الجديدة - بيروت، ١٩٨١، ص ٢٨٨.

المنظمة الدولية الذي تتمتع بعضويتها. فالعاملون في قوات حلف شمال الأطلسي، أو أفراد قوات الطوارئ الدولية العاملة تحت مظلة الأمم المتحدة، لا يعتبرون من قبيل الموظفين الدوليين لأن تبعيتهم لدولهم لا تنقطع طوال قيامهم بعملهم تحت علم المنظمة الدولية، فمرتباتهم ودرجاتهم بل وبقائهم في خدمة هذه القوات منوط بإرادة الدول التابعين لها^(٨).

ولا يعتبر أيضاً موظفاً دولياً بعض مندوبي الدول الذين يتم اختيارهم لرئاسة جهاز معين من أجهزة المنظمة الدولية، مثل رئاسة مجلس الأمن، أو الجمعية العامة، فهؤلاء لا يتخلون عن صفاتهم كممثلين لدولهم ويمارسون أعمال رئاسة الجهاز الدولي المعني على سبيل التفرغ^(٩).

وهناك بعض العناصر الواجب توافرها في الموظف الدولي، وهي على النحو التالي:

- ١- وجود ميثاق جماعي يُنشئ هيئات إدارية دائمة أو مؤقتة، وينص على تعيين موظفين وطريقة تعيينهم واختصاصاتهم وواجباتهم وحقوقهم تجاه المنظمة^(١٠).

(٨) المرجع السابق، ص ٢٨٨.

(٩) المرجع السابق، ص ٢٨٩.

(١٠) صلاح الدين عامر، "قانون التنظيم الدولي - النظرية العامة"، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ١٩٨٤، ص ٨٠٨.

وانظر كذلك جمال طه ندا، "مسؤولية المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها"، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق - جامعة عين شمس، ١٩٨٤، ص ٦٠.

- ٢- أن يؤدي الموظف العمل في خدمة منظمة دولية، أو فرع من فروعها، ويتفرغ للعمل بها، وأن يكون هدفه تحقيق مصلحة المنظمة التي يعمل بها وليس مجرد تحقيق مصالح خاصة لدولة معينة^(١١).
- ٣- ولا يعدّ موظفاً دولياً من يؤدي عمله في خدمة دولة معينة، أو مؤسسة دولية لا ينطبق عليها وصف المنظمة الدولية.
- ٤- أن يعمل الموظف الدولي للمصلحة الجماعية المشتركة، وأن يمتد نشاطه ليشمل مصالح تتصل بأقاليم كل الدول الأعضاء.
- ٥- أن يؤدي الموظف الدولي عمله تحت إشراف أجهزة المنظمة الدولية ووفق أحكام ميثاقها ولوائحها، وتعليمات وأوامر من رؤسائه فيها وحدهم. ومن ثم لا يعتبر موظفاً دولياً من يخضع في أدائه لتعليمات وقوانين الدولة التي ينتمي إليها.
- ٦- أن يُحدّد النظام القانوني للموظف الدولي بطريقة دولية. وهذا ما يميز الموظف الدولي عن طوائف أخرى من الأشخاص يعملون في خدمة منظمة يتمتعون بالضمانات التي توفرها لهم المنظمة، أو مرفق دولي، دون أن يشغلوا وظيفة دولية تتصف بالثبات والاستقرار، ودون أن يخضعوا في تعيينهم وفي تحديد اختصاصاتهم لأحكام اتفاقية دولية، ومثال ذلك الموظفين التابعين لدولة تقوم بالوصاية على إقليم من الأقاليم الخاضعة لنظام الوصاية الدولي الذي أقره ميثاق الأمم المتحدة.

(١١) عبد السلام صالح عرفة، "المنظمات الدولية والإقليمية"، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ١٩٩٣، ص ٨٠.

انظر جعفر عبد السلام، "المنظمات الدولية"، المرجع السابق، ص ٦٥.

فإذا اجتمعت العناصر السابقة في شخص ما، أصبح حاملها ومن تنطبق عليه موظفًا دوليًا بالمعنى القانوني المتعارف عليه (١٢).

وقد عرّفت محكمة العدل الدولية الموظف الدولي في رأيها الاستشاري الصادر في عام ١٩٤٩، بشأن التعويضات المستحقة للأمم المتحدة عن الأضرار التي تلحق بموظفيها أثناء قيامهم بوظائفهم، بأنه كل شخص يعمل لحساب منظمة دولية سواء كان هذا العمل ذا طبيعة دائمة أو مؤقتة وسواء كان يتقاضى أجر عن هذا العمل أم كان يؤديه بدون أجر (١٣).

وقد أضاف البعض خاصية الدوام على تعريف محكمة العدل الدولية للموظف الدولي لتمييز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي، حيث أن تعريف

(١٢) في تعريف الموظف الدولي، انظر: مفيد محمود شهاب، "سند ونطاق حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين"، المجلة المصرية للقانون الدولي، = = المجلد الثالث والأربعون، ١٩٨٧، ص ١٥؛ عبد السلام صالح عرفة، مرجع سابق، ص ٨٠؛ منى محمود مصطفى، مرجع سابق، ص ٩٨؛ حسين الموجي، "قانون المنظمات الدولية"، دار النهضة العربية، ١٩٩١، ص ١٠٦؛ محمد إسماعيل علي، مرجع سابق، ص ١٩٦؛ صلاح الدين عامر، مرجع سابق، ص ٤٠٧؛ إبراهيم أحمد شلبي، مرجع سابق، ص ٩٣؛ محمد حافظ غانم، "المنظمات الدولية"، القاهرة، ١٩٦٦، ص ٧٦؛ جعفر عبد السلام، مرجع سابق، ص ٦٥؛ عائشة راتب، "التنظيم الدولي - الكتاب الأول: القواعد العامة - الأمم المتحدة"، القاهرة، ١٩٧٠، ص ٥٨ - ٦٥؛ محمد طلعت الغنيمي، "الأحكام العامة في قانون الأمم"، مرجع سابق، ص ٣٤٦ - ٣٤٧.

(١٣) جاء النص الإنجليزي لتعريف محكمة العدل الدولية للوكلاء الدوليين، على النحو التالي: "International Agent is any Person who, whether a paid official or not, and whether permanently employed or not, has been charged by an agent of the organization with carrying out, or helping to carry out one of its functions in short any person through whom it acts".

انظر جمال طه ندا، "مسئولية المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها"، مرجع سابق، ص ٥٥ - ٥٧، هامش ٤٦.

وقد أخذ بهذا التعريف جانب من فقهاء القانون الدولي العام أيضاً، انظر: إبراهيم العناني، "الأمم المتحدة"، ١٩٨٣، ص ٧٨؛ مصطفى أحمد فؤاد، مرجع سابق، ص ١٦٧؛ الشافعي محمد بشير، مرجع سابق، ص ٣٧.

محكمة العدل الدولية قد خلط ما بين الموظف الدولي والمستخدم الدولي عندما أطلق عليهما معا لفظ الوكلاء الدوليين (International Agents) (١٤).

ورغم انقسام الفقه القانوني الدولي حول تعريف الموظف الدولي، ما بين اشتراط صفة الدوام والاستمرار في الوظيفة وما بين عدم الاعتداد بهذا الشرط تماما، إلا أنه من الضروري أن يكون تعريف الموظف الدولي محددا حتى لا يختلط الموظف الدولي بالمستخدم الدولي، حيث أن مصطلح الموظف الدولي يشمل المستخدم الدولي، والعكس غير صحيح (١٥).

فمحكمة العدل الدولية في تعريفها للموظف الدولي لم تفرق بين اصطلاحي الموظف (Employee)، والمستخدم (Agent)، وانطلقت في تعريفها من منطلق شامل وعام للفظين معا، ولم تلتفت للشرط الجوهري للموظف الدولي وهو الاستمرار والدوام في الوظيفة العامة الدولية. فتعريف محكمة العدل الدولية في رأينا تعريف جامع غير مانع، ويؤدي الأخذ به إلى الخلط بين فئتين تختلفان كثيرا على مستوى العمل في خدمة المنظمة الدولية. ويشترط الأستاذ بول رويتر في الموظف الدولي أن يكون عاملا في خدمة المنظمة الدولية ولصالحها على أن يؤدي العمل على سبيل الاستمرار والتفرغ في إطار ميثاق المنظمة الدولية ولوائحها المنظمة (١٦).

(١٤) محمد إسماعيل علي، مرجع سابق، ص ١٩٦.

(١٥) محمد طلعت الغنيمي، "الأحكام العامة في قانون الأمم"، المرجع السابق الإشارة إليه، ص ٣٤٥.

(١٦) انظر:

Reuter, P., "Institutions Internationales", edition A. Pedone, Paris, 1967,

p. 226.

وبناءً على ما تقدّم يمكن تعريف الموظف الدوليّ بأنّه كل من يؤدّي عملاً لحساب منظمة دولية على سبيل التفريغ والاستمرار، خاضعاً في ذلك لسلطة المنظمة الدولية وحدها، وعاملاً لصالحها في إطار ميثاقها، وتحت مظلة لوائحها الداخلية، على أن يكون ولاءه الأول للمنظمة الدولية التابع لها دون غيرها من الدول.

ورغم أن ولاء الموظف الدوليّ للمنظمة الدولية يعتبر أمراً بديهياً، إلّا أننا نرى ضرورة إدخاله في عناصر تعريف الموظف الدوليّ، حيث أن انتفائه يجرّد الموظف الدوليّ من ركن جوهري من أركان اتصافه بهذه الصفة. ومن ناحية أخرى فإن هذا يخدم عنصراً جوهرياً ورد في تحديد ماهية الوظيفة العامة الدولية وهو وجوب أن يعمل الموظف الدوليّ لصالح المجتمع الدوليّ وليس لصالح دولة معينة، بل إن ذلك يعتبر نوعاً من الحماية للموظف الدوليّ نفسه حتى لا يتهم من قبل دولته بعدم الولاء.

وقد عبّرت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاريّ بمناسبة تعويض الأضرار عن ذلك بقولها: "ينبغي لتأكيد استقلال الموظف، وبالضرورة لتأكيد استقلال أداء المنظمة لاختصاصاتها، ألا يعول الموظف في قيامه بواجباته على أي حماية غير حماية المنظمة التي يتبعها" (١٧).

(١٧) انظر إبراهيم مصطفى مكارم، مرجع سابق، ص ٢٧٣ - ٢٧٤. ويرى البعض أن الولاء الدولي ليس الولاء البعيد عن الجنسية والذي لا يشعر به إلّا رجل لا وطن له، أو الموظف الذي لم يتكيف مع آمال وطنه وأصبح جوالاً، وإنما هو ولاء الفرد الذي يدين بالإخلاص لبلده إخلاصاً طبيعياً ولكنه مع ذلك يؤمن بأن المصالح العليا لوطن الفرد يمكن خدمتها على أحسن وجه برعاية التقدم والأمن والرفاهية والمصالح المشتركة لمجتمع عالمي.

انظر: إينيس ل. كلود، "النظام الدولي والسلام العالمي"، ترجمة وتصوير وتعقيب عبد الله العريان، دار النهضة العربية، ١٩٦٤، ص ٢٨٠.

وقيام الوظيفة الدولية على عنصرى التفرع والاستقلال، وخدمة المنظمة الدولية وحدها، يتشابه تماما مع تعريف الموظف العام في الأنظمة الداخلية، حيث يجب أن يكون الموظف العام مستمرا في عمله، ووظيفته دائمة، وأن يكون في خدمة مرفق عام من المرافق العامة التي تديرها الدولة (١٨).

ثانياً: الفارق بين الموظف الدولي وغيره من العاملين الدوليين:

يرى البعض أنه ليست هناك ثمة تفرقة واضحة بين الموظف الدولي وبين المستخدم الدولي، خاصة عندما استخدمت محكمة العدل الدولية، في تعريفها للموظف الدولي، مصطلح يضمهما معا دون تفرقة وهو لفظ (وكلاء)، مما يخلط بين مصطلحي الموظف الدولي (International Employee)، والمستخدم الدولي (International Agent). إلا أن الفقهاء اختلفوا في تحديد الفارق بين المصطلحين، فمنهم من عول على تقاضي الأجر، ومنهم من عول على توقيت العقد واستمراره. ورغم هذه الاختلافات إلا أن هناك فارق بين المستخدم الدولي من ناحية، والموظف الدولي من ناحية أخرى (١٩). كما وأن هناك فارق كبير بين الموظف الدولي، وبين ممثلي الدول الأعضاء في المنظمات الدولية.

١ - الفارق بين الموظف الدولي والمستخدم الدولي:

المستخدم الدولي هو كل من يؤدي مهمة دولية لحساب هيئة دولية. ويقصد بالهيئة الدولية تلك التي تمثل أكثر من دولة. فمن يقوم بعمل دولي على نطاق

(١٨) جمال طه ندا، "مسؤولية المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها"، المرجع السابق الإشارة إليه، ص ٥٨.

(١٩) انظر:

Peantey, A., "Droit et Pratique de la Fonction Publique Internationale", editions du center national de la recherche scientifique, Paris, 1977, pp. 36 – 40.

واسع في خدمة دولة بعينها، لا يُعدّ مستخدماً دولياً، كضابط الشرطة الذي يعمل في منظمة الإنتربول الدولية، فرغم أن عمله يؤدي بصفة دولية إلا أنه لا يُعدّ مستخدماً دولياً، لأنه وإن كان يؤدي نشاطاً ذا أهمية دولية إلا أنه يفعل ذلك بتكليف من دولته (٢٠). وهناك مثال آخر للموظفين التابعين للدولة التي تباشر الوصاية على إقليم معين وفقاً لنظام الوصاية الذي أقره ميثاق الأمم المتحدة، فرغم أنهم يقومون بمهمة دولية إلا أنهم لا يعدون مستخدمين دوليين لأنهم يتبعون الدول التي قامت بتعيينهم، رغم ممارستهم لنشاط يعتبر في حد ذاته ذي أهمية دولية (٢١).

ويُفرق البعض بين المستخدم الدولي، والموظف الدولي على أساس أن المستخدم الدولي يعتبر عاملاً مأجوراً لمدة محددة، مع وجود فئات ثلاث يجب التفرقة بينها وهي فئات الموظفين الدوليين، والمستخدمين الدوليين، والمعاونين الفنيين (٢٢). وهناك من يرى أن التفرقة على أساس تعريف المستخدم الدولي بأنه عامل مأجور تبدو غير دقيقة لأن الموظفين الدوليين بالمعنى الدقيق هم أيضاً مأجورون، والذي يفرق بينهم وبين المستخدمين الدوليين في المعنى العام هو المركز القانوني وليس الأجر (٢٣). بينما يفرق البعض الآخر بين المستخدم الدولي والموظف الدولي على أساس أن هذا الأخير يؤدي وظائف دائمة تخضع لنظام قانوني خاص، بخلاف الفئة الأولى التي تتولى أعمالاً مؤقتة (٢٤).

(٢٠) محمد طلعت الغنيمي، "الأحكام العامة في قانون الأمم"، المرجع السابق الإشارة إليه، ص ٣٤٥ - ٣٤٦.

(٢١) انظر جمال طه ندا، "الموظف الدولي"، مرجع سابق، ص ٦١.

(٢٢) انظر:

Reuter, P., op. cit., p. 224.

(٢٣) محمد طلعت الغنيمي، "الأحكام العامة في قانون الأمم"، المرجع السابق الإشارة إليه، ص ٣٤٦، هامش ٢.

(٢٤) جعفر عبد السلام، "المنظمات الدولية"، مرجع سابق، ص ٦٨.

ويخضع المستخدمون الدوليون للمبادئ العامة في قانون المنظمات الدولية، ونصوص المعاهدة المنشئة التي تعالج وضعهم. ومن الواضح أن هذه النصوص لا تضع نظاماً قانونياً عاماً ومميزاً لهم على خلاف نظام الموظفين الدوليين^(١).

ومن ثم فإن ما يميز المستخدم الدولي عن الموظف الدولي، أن الأخير يخضع لنظام قانوني عام ودائم، على عكس المستخدم الدولي الذي يخضع للمبادئ العامة في قانون المنظمات الدولية، التي تتسم بعدم الثبات والاستقرار وتختلف من منظمة لأخرى، فضلاً عن أنها لا تضع نظاماً قانونياً عاماً يميزهم وينظم وضعهم الدولي^(٢).

ومن أمثلة المستخدمين الدوليين القادة العسكريون لحلف شمال الأطلسي (NATO)، وقضاة المحاكم الإدارية الدولية.

ويرى البعض أنه من الصعب الاعتراف لقضاة محكمة العدل الدولية بصفة الموظفين الدوليين، ويمكن وصفهم بأنهم ممثلون دوليون أو ممثلون يتولون أعباء وظائف دولية، لأنهم قد يحتفظون بوظائفهم الوطنية إلى جانب مسؤوليتهم الدولية^(٣).
الدولية^(٣).

وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف المستخدم الدولي بأنه ذلك الذي يقوم بخدمة هيئة أو منظمة دولية بصفة مؤقتة، ورغم خضوعه للسلطة الدولية إلا أنه لا يتخلى عن وظيفته الوطنية، ويخضع للمبادئ العامة في قانون المنظمات الدولية. وما يميز المستخدم الدولي عن الموظف الدولي، أن الأخير يخضع لنظام قانوني

(١) المرجع السابق، ص ٦٨.

(٢) محمد ربيع هاشم، "ضمانات الموظف الدولي"، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق — جامعة بني سويف، ٢٠٠٠، ص ٤٢ — ٤٣.

(٣) عبد العزيز محمد سرحان، "القانون الدولي الإداري"، دار النهضة العربية، ١٩٩٠، ص ٧٦.

عام ومحدد، ووظيفته دائمة تفرض عليه مجموعة من الواجبات لدى المنظمة الدولية التابع لها، كما ترتب له مجموعة من الحقوق على المنظمة الدولية التي يعمل في خدمتها (١).

وهناك من يصنف الموظف الدولي إلى الفئات التالية (٢):

أ- كبار الموظفين: وتتضمن هذه الفئة رئيس الجهاز الإداري للمنظمة الدولية "الأمين العام، ومساعدوه، وقضاة محكمة العدل الدولية". ويتمتع أفراد هذه الفئة بكافة الحصانات والامتيازات الدبلوماسية التي يتمتع بها أعضاء البعثات الدبلوماسية (٣).

ب- الموظفين الأقل في الدرجة: وهم الموظفون الذين يصدر بتعيينهم قرار من المنظمة الدولية، وهؤلاء يتمتعون بالحصانات اللازمة لأداء وظائفهم فقط.

ج- الموظفين الأدنى في الدرجة: وهم الكتبة والعمال وصغار الموظفين، وهذه الفئة لا تتمتع بأية حصانات أو امتيازات.

(١) محمد طلعت الغنيمي، "الأحكام العامة في قانون الأمم"، المرجع السابق الإشارة إليه، ص ٣٤٥.

(٢) انظر: محمد إسماعيل علي، مرجع سابق، ص ٢٠٦؛ بطرس بطرس غالي، "التنظيم الدولي، الجزء الأول: المدخل لدراسة التنظيم الدولي"، مكتبة الأنجلو المصرية، الطبعة الأولى، ١٩٥٦، ص ٢١٠ - ٢١٤.

(٣) انظر: عائشة راتب، "الحصانة القضائية للمعوثين الدبلوماسيين"، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد الحادي والعشرون، ١٩٦٥، ص ٨٩ - ١٠٣؛ عبد العزيز محمد سرحان، "تقنين أحكام القانون الدولي العام، العلاقات الدبلوماسية والقنصلية"، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد الثاني، السنة الخامسة عشرة، مطبعة جامعة عين شمس، يوليو ١٩٧٣، ص ١ - ٥٤.

٢- الفارق بين الموظف الدولي وممثلي الدول الأعضاء في المنظمات الدولية^(١):

يتسم العمل الذي يؤديه الموظفون الدوليون العاملين في أجهزة المنظمات الدولية المختلفة بالصبغة الإدارية، أما ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة الدولية فإن عملهم يتسم بالصفة السياسية. وممثلي الدولة لدى المنظمة الدولية يعتبرون مندوبين عن دولتهم، فهي التي تقوم بتعيينهم ليمثلوها أمام باقي الدول في المنظمات الدولية المختلفة، ويلتزمون بطاعة أوامر دولهم، والتعبير عن رأيها في القضايا المختلفة المثارة في المنظمة الدولية.

وهناك مجموعة من العناصر التي تميز الموظف الدولي عن ممثلي الدول الأعضاء لدى المنظمة الدولية، من أهمها (٢):

أ- **من حيث جهة التعيين:** يعمل الموظف الدولي في خدمة منظمة دولية هي التي تتولى تعيينه ويعتبر مسئولاً أمامها عن الأعمال التي يعهد إليه بها، أما ممثلو الدول الأعضاء في المنظمة الدولية فيعملون في خدمة دولهم التي

(١) في تفصيلات ذلك، انظر: مصطفى سيد عبد الرحمن، "تمثيل الدول في علاقتها مع المنظمات الدولية ذات السمة العالية"، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٨٤، ص ٤٣٣ وما بعدها.

(٢) انظر في هذا الشأن بطرس بطرس غالي، "التنظيم الدولي"، المرجع السابق، ص ٢٠٦ - ٢١٤؛ إبراهيم محمد العناني، مرجع سابق، ص ٧٨ - ٧٩؛ جمال طه ندا، "مسئولية المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها"، مرجع سابق، ص ٦١؛ جعفر عبد السلام، مرجع سابق، ص ٦٧ - ٦٨؛ صلاح الدين عامر، مرجع سابق، ص ٤٠٩؛ مفيد محمود شهاب، "المنظمات الدولية"، مرجع سابق، ص ١٥٠ - ١٥١؛ أحمد أبو الوفا محمد، "الوسيط في قانون المنظمات الدولية"، الطبعة الرابعة، ١٩٩٦، ص ١٢٧ - ١٢٩؛ محمد ربيع هاشم، "ضمانات الموظف الدولي"، مرجع سابق، ص ٤٨ - ٥١.

تتولى تعيينهم، وهم مسئولون أمام دولهم عن تصرفاتهم داخلاً لمنظمة فيما يتعلق بالأعمال التي يعهد إليهم بها من قبل الدول التي أوفدتهم.

ب- **من حيث الأهداف:** يعمل الموظف الدولي في إطار الأهداف التي أنشئت المنظمة الدولية من أجل تحقيقها، كما يعمل لتحقيق مصالح الجماعة الدولية التي أنشئت المنظمة من أجلها، ولا يؤثر في ذلك أن يمارس الموظف الدولي نشاطه في إقليم دولة معينة طالما أن ممارسة هذا النشاط لصالح المنظمة الدولية. وعلى العكس من ذلك نجد أن ممثل الدولة العضو لدى المنظمة الدولية يعبر عن وجهة نظر دولته وأهدافها الخاصة ورغباتها لدى المنظمة الدولية، ويسعى لتحقيق مصالح دولته التي يعتبر مندوباً عنها في المنظمة الدولية.

ج- **من حيث آثار التصرف:** تتصرف آثار تصرف الموظف الدولي إلى المنظمة الدولية التي يعمل في خدمتها، بصرف النظر عن الدولة التي يتبعها بجنسيته، بينما تتصرف آثار تصرفات ممثل الدولة إلى الدولة التي ينوب عنها، ولا تتصرف آثار تصرفات هذا الممثل إلى المنظمة إلا في حالة اشتراكه في التصويت على قرارات المنظمة الدولية.

د- **من حيث التفرغ:** يكرس الموظف الدولي وقته كاملاً لممارسة وظيفته في خدمة المنظمة الدولية طوال مدة خدمته بها، ولا يعتبر موظفاً دولياً من يعهد إليه من قبل المنظمة أو أي جهة دولية أخرى بمهام محدودة، مثل أعضاء لجان التحقيق أو لجان التحكيم أو الخبراء الفنيين، وعلى العكس تماماً نجد ممثل الدولة يكرس وقته وجهده كله لصالح دولته التي يمثلها^(١).

(١) محمد طلعت الغنيمي، "الأحكام العامة في قانون الأمم"، مرجع سابق، ص ٣٥٤.

هـ- من حيث الإشراف الإداري: لا يخضع الموظف الدولي للإشراف الإداري لأي دولة، وإنما يؤدي عمله تحت مراقبة وإشراف الجهاز الإداري للمنظمة الدولية التي يعمل لديها، ويكون محكوما في مباشرته لعمله بالنظم واللوائح الداخلية للمنظمة، وذلك على خلاف ممثل الدولة لدى المنظمة الدولية حيث يخضع تماما للإشراف الإداري للدولة التي يمثلها أمام المنظمة الدولية، وللوائح وقوانين هذه الدولة.

و- من حيث الحصانات والامتيازات: لا يتمتع مندوبو الدول لدى المنظمات الدولية بالحصانات والامتيازات في مواجهة دولهم، وإنما يتمتعون بها في مواجهة المنظمة الموفدون إليها وغيرها من الدول، إذ أنها حصانات وامتيازات قد تقرر لصالح الدولة التي يمثلونها وليست لأشخاصهم^(١). أما الموظفون الدوليون فيتمتعون بالحصانات والامتيازات في مواجهة كل الدول، بما في ذلك دولتهم التي ينتمون إليها بجنسيتهم، سواء تم تعيينهم على المستوى المحلي، أو على المستوى الدولي. ويرجع ذلك إلى أن امتيازات وحصانات موظفي المنظمات الدولية مقررة لصالح الوظيفة الدولية ذاتها، والتي تقتضي ممارستها في مواجهة دولة الموظف نظرا لعدم تبعيته لها أثناء ممارسته لوظيفته، وهو أمر قد لا يتوافر بالنسبة لممثل الدولة الذي يتبع دولته وبالتالي لا يتصور أن يتمتع بحصانات وامتيازات في مواجهتها^(٢).

(١) انظر:

Bedjaoui, M., "La fonction public international et influences nationales", Paris, 1956, p. 160.

(٢) انظر: أحمد أبو الوفا محمد، "الوسيط في قانون المنظمات الدولية"، مرجع سابق، ص ١١٦.

من حيث الحياد السياسي: تتأثر قرارات أجهزة المنظمات الدولية إلى درجة كبيرة بالجانب السياسي في العمل الدولي، ومن ثم فإن الموظف الدولي يجب أن يكون على قدر كبير من الحياد في ممارسته لعمله، وألا ينحاز للدولة التي ينتمي إليها بجنسيته، بعكس ممثل الدولة الذي يتخذ موقفا منحازا لدولته ويسعى إلى تحقيق مصالحها في مواجهة الدول الأخرى الأعضاء في المنظمة الدولية.

المطلب الثاني

حقوق وواجبات الموظفين الدوليين

عرفت محكمة العدل الدولية من يعمل في الجهاز الإداري للمنظمة الدولية، في رأيها الاستشاري الصادر في ١١ أبريل سنة ١٩٤٩، بشأن حق موظفي الأمم المتحدة في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تلحق بهم أثناء تأدية واجباتهم، بأنه: "كل موظف بأجر أو بدون أجر، يعمل بصفة دائمة أم لا، يعين بواسطة أحد فروع المنظمة لممارسة أو للمساعدة في ممارسة إحدى وظائف المنظمة^١. وباختصار كل شخص تتصرف المنظمة بواسطته".

ولا يخضع الموظف الدولي في أدائه لعمله لأي سلطة خارجية، فهو يؤدي عمله باسم المنظمة ولحسابها، وفق تعليمات أجهزتها المختصة ويمتتع عليه أن يتلقى تعليمات من أي حكومة أو سلطة خارجية عن المنظمة، أو القيام بأي عمل يسيء إلى مركزه الوظيفي كموظف دولي^٢.

^١ مصطفى أحمد فؤاد، "النظرية العامة لقانون التنظيم الدولي وقواعد المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص ١٢.

^٢ مفيد محمود شهاب، "سند ونطاق حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين"، مرجع سابق، ص ٥٨.

وتمارس الوظيفة الدولية في إطار مجتمع دولي، ولصالح مجموعة من الدول يجمعهم تنظيم وكيان دولي مشترك يأخذ شكل المنظمة الدولية، ويضطلع بأعباء الوظيفة الدولية فرد تربطه علاقة تبعية بهذه المنظمة، وهي علاقة يحكمها نظام قانوني يتميز بالثبات والاستقرار والدوام^١.

في ضوء ما تقدم فإن أهم ما يميز العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية هو ارتباط الوظيفة الدولية بمنظمة دولية^٢.

فأساس عمل الموظف الدولي هو وجود منظمة دولية لها أجهزة محددة يضطلع كل منها بدور يحدده ميثاقها، ويأتي دور الموظف في مباشرة اختصاصه في التحضير واجتماعات هذه الأجهزة، والمؤتمرات التي تعقدتها الدول الأعضاء في نطاق المنظمة، وفي تنسيق العلاقة بين هذه الدول طبقاً لأحكام المعاهدات المبرمة بينها وميثاق المنظمة ولوائحها. وفيما يتعلق بالتنفيذ الفعلي للالتزامات الواردة بهذه المعاهدات المبرمة بين الدول الأعضاء، فالأمر فيه مازال متروكاً لهذه الدول ودورها في تفسير نصوصها وإرادتها في تنفيذ أحكامها^٣.

والعنصر الأساسي في تنظيم شئون الموظفين الدوليين وتحديد مركزهم ووسائل اختيارهم وصلاحياتهم للتعيين هو اتفاق ذلك مع طبيعة الوظيفة التي يباشرونها في خدمة المجتمع الدولي، وأن لا يكون القياس على أساس الشروط الواجب توافرها في التعيين في الوظائف العامة بالمجتمعات الداخلية للدول الأعضاء^(٤).

^١ دعاء عماد مشهور، المالك المسجل والمالك المستفيد في سوق الأوراق المالية، ط١، رسالة ماجستير، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة - مصر، ٢٠١٦، ص ٥٥.

^٢ مختار هزاع التميمي، "التنظيم القانوني لتمويل الوحدات الإدارية المحلية: دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص ٢٢.

^٣ آمال بن شمس، "الأداء البشري في الإدارة المحلية"، مرجع سابق، ص ١٥٥.

^(٤) انظر:

Conference on the Concept of a True International Civil Service, (Carnegie Endowment, 1958).

ويرى البعض ضرورة ارتباط الوظيفة الدولية باتفاقية دولية تتضمن كافة الأحكام المتعلقة بهذه الوظيفة الدولية يتحدد من خلالها عناصر النظام القانوني للموظفين الدوليين^(١)، بينما يرى جانب آخر أنه يلزم لنشأة وجود الوظيفة الدولية قيامها على أساس من اتفاقية دولية أو النص عليها في وثيقة دولية، مع أهمية صياغتها في شكل معين^(٢). ويستند هذا الرأي إلى أن الوظيفة الدولية تفترض وجود منظمة دولية ذات شخصية دولية، ومن ثم فإن لهذه المنظمة حق إدارة شئونها الداخلية، ومن بينها وضع قواعد وأحكام تنظم الوظيفة الدولية. ويرى هذا الرأي أيضاً أن النظام القانوني للموظفين الدوليين هو جزء من القانون الداخلي للمنظمة^٣.

ونتناول فيما يلي حقوق الموظف الدولي وواجباته في إطار الوظيفة العامة الدولية.

أولاً: حقوق الموظف الدولي:

يتمتع الموظف الدولي في إطار عمله بالمنظمة الدولية بمجموعة من الحقوق، من أهمها^٤:

١- أن يمارس الموظف الدولي مهام وظيفته الدولية بروح الاستقلال والحياد دون التأثير بعقائده الشخصية أو واجب الولاء الشخصي المفروض عليه من قبل دولته.

(١) محمد حافظ غانم، "المنظمات الدولية - دراسة نظرية التنظيم الدولي وأهم المنظمات الدولية"، الطبعة الثالثة، ١٩٧٦، ص ٧٦.

(٢) إبراهيم مكارم، "الشخصية القانونية للمنظمة الدولية"، القاهرة، ١٩٧٦، ص ٢٦٧؛ جمال طه ندا، "الموظف الدولي - دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري"، مرجع سابق جمال طه ندا، "الموظف الدولي - دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري"، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٦، ص ٤٣.

^٣ إبراهيم سليمان، "الحكومة الإلكترونية"، مرجع سابق، ص ١٧.

^٤ بسبوني الخولي، "الإدارة المحلية في الإسلام"، مرجع سابق، ص ٤٩.

فالموظف الدوليّ عليه أن يؤدّي مهام وظيفته في تجرد وحيدة ونزاهة وولاء كامل للمنظمة الدوليّة، ويشيع الاحترام والثقة في ارتفاع الوظيفة الدوليّة عن الاعتبارات الشخصية التي قد تولد الشك في تحيزهم بدافع العوامل الوطنية أو المذهبية^١.

فكما يجب على الموظف العام في الدولة أن يتجرد في عمله عن التفكير والانهياز لانتماؤه السياسي أو مذهبه الاجتماعي، فإن على الموظف الدوليّ التخلي عن عواطفه القومية ومعتقداته السياسية والدينية في أداء واجباته لخدمة أهداف المنظمة والحفاظ على طابعها العالمي أو الدولي^٢.

٢- عدم المساس بصفته الدوليّة أو التأثير عليه بأي شكل من الأشكال.

٣- حرية الرأي والفكر السياسي، وذلك في الحدود التي لا تمس استقلاله وحيدته أو تجعلها محل شك.

٤- تقاضي مقابل مادي مناسب يكفل له مستوى يناسب الوظيفة التي يشغلها.

٥- الحماية اللازمة لما قد يتعرض له من أضرار أثناء تأدية وظيفته.

٦- الحق في الدخول مع غيره في تشكيل هيئات تتولى الدفاع عن مصالحهم، كالجمعيات أو النقابات.

٧- التمتع بحماية إداريّة وقضائية، فله حق التظلم الإداريّ أمام الأمين العام أو اللجان المشكلة لهذا الغرض، وله حق اللجوء إلى المحاكم الإداريّة الدوليّة.

ثانيًا: واجبات الموظف الدولي^٣:

١- العمل في نزاهة وحيدة واستقلال.

^١ محمد علي الخلايلة، "الإدارة المحلية وتطبيقاتها في كلٍّ من: الأردن، وبريطانيا، وفرنسا، ومصر - دراسة تحليلية مقارنة"، مرجع سابق، ص ٢٧.

^٢ دينا أحمد على أحمد حسن، دراسة الإدارة التقنية الإلكترونية، المرافق العامة وتأثيرها في تنمية المجتمع، رسالة دكتوراه، حقوق القاهرة، ٢٠١٩، ص ٢٥.

^٣ أيمن الباجوري، "إصلاح الإدارة المحلية في مصر: رؤية مغايرة في ضوء دستور ٢٠١٤م"، مرجع سابق، ص ٢٩.

- ٢- عدم تلقي أوامر أو توجيهات من حكومته أو حكومات الدول الأخرى، وأن يعمل في استقلال عن دولة الأصل.
- ٣- أن يصون الأسرار المهنية للمنظمة.
- ٤- أن يكرس وقته ونشاطه لأعمال وظيفته.
- ٥- ألا يأتي بأي أعمال تمس كرامة الوظيفة أو نزاهتها.
- ٦- عدم الحصول على ميزات مالية أو عينية أو شرفية من جهات أخرى.
- وتتضمن مواثيق المنظمات ولوائحها الداخلية وعقود العمل التي تبرمها مع موظفيها، الأعمال المحرمة على الموظف الدولي.

المطلب الثالث

الضمانات الإدارية للموظف الدولي

تتخذ الضمانات الإدارية للموظف الدولي وجهتين، الأولى: هي حماية الموظف الدولي في علاقته مع المنظمة، والثانية: هي حماية الموظف الدولي في علاقته مع الدول^١.

وقد اتجهت المنظمات الدولية إلى إنشاء محاكم إدارية داخل إطارها (مثل ذلك المحكمة الإدارية للأمم المتحدة) تختص بالنظر في الدعاوى التي قد يرفعها موظفوها مستهدفين إلغاء ما يصدره الأمين العام في شأنهم من قرارات غير مشروعة، أو تعويضهم عن الأضرار التي تسببهم نتيجة لصدور مثل تلك القرارات^٢.

وقد سلمت محكمة العدل الدولية في فتاها الصادرة في ١٣ يوليو سنة ١٩٥٤، بأن أحكام المحكمة الإدارية الدولية لها قوة الشيء المقضي به في مواجهة المنظمة الدولية

^١ عبد الرحمن مشرف عبد الرحمن، الإدارة العامة والموظف العام في ظل الحكومة الإلكترونية، رسالة دكتوراه، حقوق أسبوط، ٢٠١٧، ص ٦٩.

^٢ سيد محمد عبد المقصود، "أسس ومبادئ التخطيط الاقتصادي الإقليمي والعمراني"، مرجع سابق، ص ٤٨.

التي يتبعها الموظف الدولي، وهو ما يؤدي إلى أن أحكام المحكمة الإدارية واجبة التنفيذ من جانب الأمم المتحدة ولما تستطيع الهيئة التحلل من تنفيذها بأي حال من الأحوال^١. ومن جهة أخرى، إذا أصاب الموظف الدولي ضرر أثناء مباشرته لمهام وظيفته نتيجة تصرف صدر من إحدى الدول أو أحد رعاياها، مع عجز الموظف عن اقتضاء حقه بتعويض الضرر الذي أصابه، فإن المنظمة تتبنى دعوى موظفها والدفاع عن حقه في مواجهة الدولة المسؤولة عن الضرر وذلك وفقا لنظام الحماية الوظيفية^٢. ويتم أعمال الحماية الوظيفية عن طريق اتخاذ الإجراءات الدبلوماسية المناسبة وتقديم المطالبات ورفع النزاع أمام المحاكم الدولية^٣. وقد أكدت محكمة العدل الدولية تلك الحماية في فتاها الصادرة عام ١٩٤٩، بشأن تعويض الأضرار التي أصابت موظفي الأمم المتحدة في فلسطين.

وقد أجاز القانون الدولي الإداري اللجوء إلى طريق النظم من القرارات الصادرة بشأن الموظفين الدوليين إذا تعرض الموظف الدولي لإجراء من جانب رئاسته في المنظمة التابع لها، ورأى هذا الموظف أن الإجراء الذي اتخذ ضده غير قائم على أساس قانوني سليم^٤.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الإجراء ليس جديداً أو طارئاً على الوظيفة العامة الدولية، بل يعتبر تطوراً لما عرفته الإدارات الدولية من نماذج خاصة في هذا الشأن في مراحل تكوينها الأولى^٥. ومن النماذج التي طبقت هذا الإجراء في بداية عهد الوظيفة العامة الدولية، ما يلي:

^١ سمير محمد عبد الوهاب، "الإدارة المحلية في مصر: الواقع والرؤية والمستقبل"، مرجع سابق، ص ١٢.

^٢ محمد عبد الهادي، إسراء سامي، إصلاح الإدارة المحلية في مصر، الآفاق والتحديات، مجلة روافد، المجلد ٤ (١)، يناير ٢٠٢٠، ص ١٠٢.

^٣ ندى صالح هادي، جرائم الأوراق المالية - دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٧٧.

^٤ مدحت محمد محمود ابو النصر، الحوكمة الرشيدة فن إدارة المؤسسات عالية الجودة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، دب ن: ٢٠١٥، ص ٤٦.

^٥ سمير محمد عبد الوهاب، "الإدارة المحلية في مصر: الواقع والرؤية والمستقبل"، مرجع سابق، ص ١٩.

أ- موظفو اللجان الدولية للأنهار التي أنشأت جهازا إداريا رئاسيا تتصب مهمته الأساسية في الفصل في قرارات رئيس الإدارة التي تكون مخالفة للقانون.

ب- قرار جمعية عصبة الأمم الصادر في ١٧ ديسمبر عام ١٩٢٠، والذي أعطى طائفة من موظفي العصبة - وهم الموظفون المعينون بعقود لمدة خمس سنوات فأكثر - حق التظلم من قرارات فصلهم من الخدمة أمام مجلس العصبة.

ج- قرار مكتب العمل الدولي بكفالة حق التظلم للموظفين العاملين به ضد قرارات مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

د- الفقرة الثانية من المادة التسعين من لائحة شئون موظفي منظمة السوق الأوروبية المشتركة والتي أجازت لموظفيها حق التظلم الرئاسي ضد القرارات المشوبة، على أن يكون ذلك خلال مدة ثلاثة شهور من تاريخ صدور القرار الإداري محل التظلم^(١).

غير أن الواقع العملي أثبت عدم كفاية هذا الأسلوب من أساليب التظلم من القرارات الإدارية في تحقيق النتائج الإيجابية المرجوة، لعدم توافر الضمانات الكفيلة بحماية حقوق الموظف الدولي، حيث جمعت هذه اللجان في تشكيلها بين صفة الخصم والحكم في ذات الوقت، ففقدت بذلك حيادها، كما اتسمت بالطابع السياسي البحت مما جعل قراراتها سياسية أكثر منها قانونية^٢.

وقد لجأت الإدارات الدولية إلى تصحيح هذا الوضع من خلال إنشاء أجهزة إدارية مختلطة تضم ممثلين عن الإدارات الدولية، وممثلي الموظفين الدوليين أو من جمعياتهم

(١) عبد العزيز محمد سرحان، "القانون الدولي الإداري"، دار النهضة العربية، ص ١٩٩٠، ص ٢١٤ - ٢١٥؛ صلاح الدين فوزي، "النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية - دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، ١٩٩١، ص ١٠١.

^٢ مرزوق عنتر وحمدي وعبد المؤمنسي، الانتقال إلى الحوكمة المحلية في الجزائر دراسة في التحديات والآليات مجلة التراث المجلد السابع العدد ٥، ٢٠١٨، ص ٨٣.

الدولية ونقاباتهم، تتولى تقديم المشورة إلى السلطات الإدارية عند إصدار قراراتها المتعلقة بالموظفين الدوليين^١.

وكانت هذه الأجهزة الإدارية تقوم بعملها كنوع من الرقابة السابقة على صدور القرار الإداري تجاه الموظف الدولي^(٢). وقد أنشأت بعد ذلك بعض الإدارات الدولية أجهزة إدارية مهمتها الأولى أن تصدر — بناء على طلب الموظف الدولي — رأيها من الناحية القانونية في القرارات الإدارية الدولية التي تمس الموظفين الدوليين بعد صدور القرار الإداري ضدّهم، أي أنها تقوم بعملها كنوع من الرقابة اللاحقة على صدور القرار الإداري ضدّ الموظف الدولي^(٣).

ونتناول فيما يلي الضمانات الإدارية السابقة على صدور القرار الإداري الدولي، والضمانات الإدارية اللاحقة على صدور القرار الإداري الدولي.

الفرع الأول

الضمانات الإدارية السابقة على صدور القرار الإداري الدولي

تسعى الكثير من المنظمات الدولية إلى إنشاء مجموعة من الأجهزة الاستشارية تكون مهمتها الأساسية نظر ومراجعة القرارات الإدارية التي يصدرها الرئيس الأعلى، أو رئيس الإدارة في المنظمة الدولية قبل صدورها. وتعدّ هذه الأجهزة إحدى الضمانات الهامة المقررة ضدّ التعسف الإداري من جانب جهة الإدارة داخل المنظمات الدولية، حيث تجمع في تشكيلها بين ممثلين عن الجهاز الإداري للمنظمة الدولية وبين ممثلين عن الموظفين الدوليين^٤.

^١ مختار هزاع التميمي، "التنظيم القانوني لتمويل الوحدات الإدارية المحلية: دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص ٥٧.

(٢) عبد العزيز محمد سرحان، "القانون الدولي الإداري"، مرجع سابق، ص ٢١٥ - ٢١٦.

(٣) المرجع السابق، ص ٢١٦.

^٤ جيرهارد فان غلان، "القانون بين الأمم — مدخل إلى القانون الدولي العام"، مرجع سابق، ص ٨٤.

وقد جرى العمل في الأمم المتحدة على أن تتشكل هذه اللجنة من رئيس يتم اختياره بواسطة الأمين العام للأمم المتحدة من قائمة يقوم بترشيحها مجلس موظفي الأمم المتحدة، وكذلك أربعة أعضاء، وثلاثة بدلاء يمثلون مجلس موظفي منظمة الأمم المتحدة، وأربعة أعضاء وثلاثة بدلاء يمثلون الأمين العام للأمم المتحدة، ومن الجائز دعوة أعضاء إضافيين عن طريق مجلس موظفي الأمم المتحدة، أو بواسطة الأمين العام للأمم المتحدة لكي يشتركوا في مناقشة المجلس في المشكلات الخاصة^١.

ويجوز إنشاء لجان مشتركة خاصة عند إثارة مشكلات معينة وحسبما تمليه الظروف ومن أمثلة هذه اللجان الاستشارية الخاصة اللجنة التي تشكل عن طريق الأمين العام للأمم المتحدة طبقاً لنص المادة التاسعة من النظام القانوني لموظفي الأمانة العامة للنظر في أمر إنهاء خدمة أحد موظفي الأمانة، ويتم تشكيل هذه اللجنة وفقاً لنص المادة ١٠٩/١ من لائحة موظفي الأمم المتحدة من رئيس يعينه الأمين العام بناء على ترشيح من رئيس محكمة العدل الدولية، ومن أربعة أعضاء يعينهم الأمين العام للأمم المتحدة بناء على اتفاق مع مجلس موظفي الأمم المتحدة^٢.

ومن هذه اللجان الاستشارية الخاصة أيضاً ما نصت عليه المادة ١٠٩ من النظام القانوني لموظفي مكتب العمل الدولي، والمادة الثامنة من النظام القانوني لموظفي منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، وقد أنشئ في كل من هذين الجهازين لجنة إدارية من ذات الطبيعة^(٣).

وقد سبقَت منظمة الأمم المتحدة جميع المنظمات الدولية الأخرى حين أنشأت لجنة استشارية مختلطة (Mixed Consultative Committee)، حسبما أشارت المادة ٢/٨

^١ إبراهيم سليمان، "الحكومة الإلكترونية"، مرجع سابق، ص ٤٥.

^٢ مروة محمد العيسوي، مدى توافق الإفصاح في العقود التجارية مع مبدأ السرية، ط١، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة - مصر، ٢٠١٦، ص ٦٨.

^(٣) عائشة راتب، "العلاقات الدولية العربية"، مرجع سابق، ص ٤٦.

من النظام القانوني لموظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، والمادة ١٠٨/٢ من لائحة موظفي منظمة الأمم المتحدة^١.

وتتخصر مهمة هذه اللجنة في تقديم آرائها للأمين العام في جميع المسائل المتعلقة بالموظفين، وكل ما من شأنه الحفاظ على مصالحهم كالشروط العامة للتعيين، وأحكام الأداء الوظيفي وما يتصل بها من أمور مثل المرتبات وساعات العمل والامتيازات والإجازات^(٢).

وقد سارعت بعض المنظمات الدولية الأخرى إلى إنشاء مثل هذه اللجان الاستشارية الخاصة، على سبيل المثال اللجنة الاستشارية المشتركة التي أنشئت طبقاً لنص المادة التاسعة من النظام القانوني لموظفي منظمة الطيران المدني الدولية (ICAO)، واللجنة الاستشارية المختلطة التي أنشئت طبقاً لحكم المادة الخمسين من لائحة موظفي الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية (ITU)، ويتولى رئاسة اللجنتين الأمين العام لهاتين المنظمين^(٣).

وقد أنشأت جامعة الدول العربية جهازاً مماثلاً، طبقاً لنص المادة ١٤ من النظام الأساسي لموظفي الجامعة، هو لجنة استشارية لشئون موظفي الأمانة العامة للجامعة، تكون تكون مهمتها إبداء الرأي وإسداء المشورة في جميع المسائل المتعلقة بشئون الموظفين وحسن سير الإدارة بما في ذلك سياسة التعيين والترقية والرواتب والتعويضات وإنهاء الخدمة^(٤).

^١ مسعود البلي، حوكمة السياسات العامة الاجتماعية : دراسة تحليلية من منظور الشبكية والشراسة للحكم الجيد مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية لجامعة باتنة ١- الجزائر العدد الثامن ٢٠١٦، ص ٨٨.

^(٢) عز الدين فودة، "الوظيفة الدولية — مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية"، مرجع سابق، ص ٣٠.

^(٣) عبد السلام صالح عرفة، "المنظمات الدولية والإقليمية"، مؤجع سابق، ص ٤٣.

^(٤) محمد عبد الوهاب الساكت، "الأمين العام لجامعة الدول العربية"، دار الفكر العربي، ١٩٧٤، ص ٢٥٩ — ٢٦٠.

وسوف نتناول فيما يلي أهم لجننتين تقومان بهذه المهمة، وهما مجالس التأديب، ولجان مراجعة العقود.

١- مجالس التأديب:

يحاط الموظف الدولي بمجموعة من الضمانات التي تكفل، في حالة توقيع جزاء تأديبي عليه من رئاسته في العمل، أن يكون هذا الجزاء عادلاً، ومستحق في نفس الوقت^١. وهذه الضمانات تستند إلى قاعدة أساسية يتم اتباعها في كافة المنظمات الدولية، وهي عدم جواز توقيع جزاء تأديبي على الموظف الدولي - لأي سبب من الأسباب - إلا بعد التحقيق معه، والاستماع إلى أقواله، ودفاعه عن نفسه، ثم اعتماد اللجنة التأديبية المختصة لهذا الجزاء^٢.

وقد أشارت المادة ١١٠ من لائحة موظفي الأمم المتحدة إلى مجالس التأديب، وحددت أهدافها والتي تتمثل في تقديم المشورة إلى الأمين العام للأمم المتحدة عند اتخاذ الإجراءات التأديبية في مواجهة موظفي المنظمة العاملين بمقرها الرئيسي في نيويورك، أو المقر الأوروبي في مدينة جنيف بسويسرا.

كما تنص المادة ١١٠/٢ أ من لائحة موظفي اليونسكو، والمادة ٢/١٢٠ من لائحة موظفي منظمة الأرصاد الجوية على أن "أي إجراء تأديبي، عدا اللوم كتابة أو الفصل بدون إنذار، لا يمكن توقيعه على الموظف قبل أن يعرض المدير العام الموضوع على لجنة مختلطة للتأديب لا بدّاء رأيها، وقبل أن تتم دراسة الرأي الذي تقدمه له هذه اللجنة"^(٣). وتشكل هذه المجالس من ثلاثة أعضاء، على النحو التالي:

^١ فاوي الملاح، "سلطات الأمن والحصانات والامتيازات الدبلوماسية في الواقع النظري والعملي مقارنا بالشرعية الإسلامية"، مرجع سابق، ص ٤٦.

^٢ منور روايح، الحوكمة المحليّة. رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدوليّة، جامعة الجزائر، ٢٠١٨، ص ١٩٣.

^(٣) عبد العزيز محمد سرحان، "القانون الدولي الإداري"، مرجع سابق، ص ٢١٩.

أ- رئيس اللجنة ويتم اختياره عن طريق الأمين العام من ضمن أعضاء لجنة يقوم بتعيينها سنويا بالتشاور مع لجنة العاملين.

ب- عضو ثان يقوم بتعيينه الأمين العام منفردا وله مطلق الحرية في اختياره.

ج- عضو ثالث يقوم بانتخابه الموظفون الدوليون أنفسهم، على أن يكون ممن يشغلون — على الأقل — درجة وظيفية معادلة لدرجة الموظف الدولي المعرض للجزاء التأديبي^(١).

ويرى البعض أن حكم المادة ٣/١١٠ من لائحة شئون موظفي الأمم المتحدة، والمادة ١١٠/٢/أ من لائحة شئون موظفي اليونسكو، الذي يقضي بضرورة استطلاع رأي اللجنة التأديبية المشتركة قبل إيقاع الجزاء على الموظف، لا يتضمن كافة الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف المخالف وإنما يقتصر على الجزاءات التأديبية المقررة عدا جزاء الفصل بدون أسباب، وجزائي اللوم كتابة أو الفصل بدون إنذار، وبذلك تكون الجزاءات المذكورة بمثابة الاستثناء من نص المادة ١/١١٠^(٢).

وعلى صعيد المنظمات الدولية الأخرى أنشأت جامعة الدول العربية طبقا لنص المادة ١/٣١ من لائحة شئون موظفي الجامعة مجلسين للتأديب، على النحو التالي:

الأول: يسمى المجلس الأعلى للتأديب ويختص بالنظر في الإخلال بواجبات الوظيفة من جانب كبار الموظفين، ويتشكل من الأمين العام والأمين العام المساعد وعضو من مجلس الجامعة.

(١) نادر شعبان إبراهيم السواح، حوكمة تكنولوجيا المعلومات، الدار الجامعية، الإسكندرية - مصر، ٢٠١٦، ص ٨٣.

(٢) جمال طه ندا، "الموظف الدولي"، مرجع سابق، ص ٢٤٧ - ٢٤٨.

الثاني: يختص بالنظر في المسائل المتعلقة بالإخلال بواجبات الوظيفة لسائر موظفي الجامعة عدا موظفي الطائفة الأولى، ويتشكل برئاسة أحد الأمناء المساعدين وعضوية اثنين من مديري الإدارات من غير القسم التابع له الموظف المخالف^(١). وتجدر الإشارة أخيرا إلى أنه طبقا للائحة موظفي الأمم المتحدة، ونظام موظفي منظمة الدول الأمريكية، يجوز إعفاء أي عضو من أعضائه من نظر حالة أو مسألة معينة

(١) لم تبين المادة ١/٣١ من لائحة شئون موظفي الجامعة العربية طريقة اختيار أعضاء المجلس الأعلى للتأديب، ولم تبين كذلك اشتراك أعضاء المجلس الأعلى للتأديب في الجنسية مع الموظف المخالف من عدمه. وتجدر الإشارة إلى أن مجلس التأديب الأعلى يعتبر بمثابة استئناف لقرارات مجلس التأديب الخاص بسائر الموظفين عدا موظفي الفئة الأولى، وقرارات المجلسين قرارات تأديبية كاملة وليست مجرد آراء استشارية. كذلك أشارت المادة ٣/١١١ من نظام موظفي منظمة الدول الأمريكية إلى ضرورة عرض أمر توقيع جزاء تأديبي على الموظف - بشكل وجوبي - على اللجنة التأديبية المشتركة، وتختص هذه اللجنة بإسداء النصح والمشورة للأمين العام عند النظر في توقيع الجزاءات التأديبية ماعدا جزاء التحذير الشفوي فلا يتطلب عرضه على هذه اللجنة قبل توقيعه، وتتشكل هذه اللجنة من:

أ- رئيس أساسي، وعضوين مناوبين يختارهم الأمين العام سنويا من قائمة تتكون من أسماء عشرة موظفين يقوم الأمين العام بإعدادها كل عام بالتشاور مع لجنة هيئة الموظفين.

ب- عضو رئيسي وعضوين مناوبين يقوم الأمين العام بتعيينهما سنويا.

ج- عضو رئيسي وعضوين مناوبين تعينهم لجنة هيئة الموظفين سنويا.

ويجوز أن يحل الأمين العام للمنظمة محل الرئيس أو العضوين المتناوبين الذين عينهم الأمين العام. ويخطر الموظف الدولي شفاهة أو كتابة بالأسباب التي استندت إليها الإدارة في الجزاء المقترح توقيعه على الموظف، وتسليم الموظف بيانا موضحا فيه المخالفات التي اقترفها والتي تشكل إخلالا بواجبات وظيفته. ويحق للموظف بعد تلقيه هذا البيان وإخطاره بقرار توقيع الجزاء، وقبل انعقاد مجلس التأديب، طلب إجراء تحقيق تكميلي في شأن المخالفات التي وجهت إليه. ويقوم رئيس الإدارة الدولية - بعد استيفاء هذه الإجراءات والتحقق من إحاطة الموظف بتلك البيانات - بدعوة مجلس التأديب للنظر في المسائل المحالة إليه، وعلى المجلس تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه، وللمجلس أن يقوم بإجراء تحقيق تكميلي لاستجلاء بعض الأمور اللازمة لإبداء رأيه في المسائل المعروضة عليه للفصل فيها. جمال طه ندا، "الموظف الدولي"، مرجع سابق، ص ٢٤٨.

مطروحة على اللجنة أو المجلس إذا ما استشعر أن ثمة صلة، أو رابطة بين هذا العضو وبين الموظف المخالف والمعرضة حالته على اللجنة^(١).

٢- لجان مراجعة العقود:

يرجع إنشاء هذه اللجان إلى عام ١٩٥٢، عندما أعلن الأمين العام للأمم المتحدة السيد تريجفي لي عن رغبة ملحة في القيام بدراسة وضع المستخدمين المؤقتين بالمنظمة، والعمل بقدر الإمكان على تحويل عقود استخدامهم مُحددة المدة إلى عقود دائمة^٢. وقد قام الأمين العام بتشكيل لجنة سميت بلجنة الاختيار (Selection Committee) وأسند رئاستها إلى أقدم الأمناء المساعدين لمنظمة عصبة الأمم، وكانت مهمة هذه اللجنة تتركز بصفة أساسية في فحص ومراجعة حالات هؤلاء المستخدمين المؤقتين، ثم رفع توصيات بشأنهم إلى الأمين العام ليختار حلا من ثلاثة حلول^(٣):

- أ- أن يحول عقود استخدامهم مُحددة المدة إلى عقود استخدام دائمة.
 - ب- أو يبقي عليهم في مواقعهم الوظيفية لمدة أخرى مُحددة ومؤقتة.
 - ج- أو أن يتم تسريحهم نهائياً من خدمة المنظمة الدولية.
- وقد واصلت لجنة الاختيار نشاطها فيما بعد لدراسة أوضاع موظفي الأمم المتحدة في المقر الأوروبي للمنظمة بمدينة جنيف، بعد تقدم رئيسها السيد والترز باستقالته من رئاستها، وقيام السيد موديرو بترأسها عام ١٩٥٣. كما أنشئت لجان مماثلة لدراسة أوضاع موظفي اللجان الاقتصادية التابعة للأمم المتحدة، وبخاصة اللجنة الاقتصادية لآسيا والشرق الأقصى، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية. وقد أنشئت هذه اللجان بعدما تم الاتفاق على إنشائها مع ممثلي الموظفين الدوليين^(٤).

(١) ويجب أن نلاحظ أن دور المجلس يقف بمجرد إصدار قراره أو اقتراحه في المسألة المعروضة عليه، أما

القرار الصادر بتوقيع الجراء التأديبي المناسب فمخول لرئيس الإدارة الدولية أو الجهاز الإداري ذاته.

راجع: عبد العزيز محمد سرحان، "القانون الدولي الإداري"، مرجع سابق، ص ٢٢٠ - ٢٢١.

^٢ خيرى فرجاني، "التقسيم الإداري والتوزيع العادل للموارد الاقتصادية"، مرجع سابق، ص ١٦.

(٣) محمد إسماعيل علي، "دراسات في المجتمع الدولي عن المنظمات الدولية"، مرجع سابق، ص ٨٤.

(٤) محمد حسن الأبياري، "المنظمات الدولية الحديثة وفكرة الحكومة العالمية"، مرجع سابق، ص ١٠٢..

وفي شهر مايو عام ١٩٥٣، قام الأمين العام للأمم المتحدة، بعد أخذ رأي لجنة موظفي المنظمة، بإنشاء لجنتين بمقر الأمم المتحدة في نيويورك تكون مهمّة الأولى دراسة الوضع الوظيفي لموظفي أجهزة الأمم المتحدة، وتتولى الثانية دراسة الأوضاع الوظيفية لموظفي الأقسام العامة، على أن تكون المهمة المشتركة للجنتين متابعة المراجعة الشاملة للعقود. وتتشكل كل لجنة من هاتين اللجنتين إلى جانب رئيس اللجنة، من ثلاثة أعضاء من كبار موظفي الأمانة العامة، أمّا العضو الخامس فيتم اختياره بمعرفة لجنة الموظفين^(١).

وقد حققت هذه اللجان الاستشارية الخاصة رقابة ضرورية في عملية اختيار الموظفين الدوليين، وقد كان تعيين الموظف يتم طبقاً لاقتراح أحد هذه اللجان لمدة سنتين تحت الاختبار، على أن يتقرر بعد انتهاء مدة الاختبار مدى صلاحية الموظف للتعيين بصفة دائمة عن طريق تقديم رأيها بشأن مدى استيفاء الموظف المعين تحت الاختبار للشروط اللازمة للتعيين بعقود غير محدّدة المدة أي عقود دائمة^(٢). يضاف إلى ذلك أن التعيين بصفة دائمة يخضع هو الآخر للمراجعة كلما مضت على الموظف مدة عمل تبلغ خمسة عشر عاماً^(٣).

وتقوم اللجان المختلفة بدراسة مواصفات العمل والاختصاص والتكامل في الموظفين، مع وضع أهمية كبرى للكفاءة الجسمانية واللياقة الصحية وغيرهما من العناصر العديدة، ومن حق هذه اللجان عند قيامها بتقييم وضع الموظف أن يحال إليها ملف الموظف بالكامل والتقارير السنوية متضمنة رأي رئيسه الأعلى ومكتب الموظفين، كما أنه من سلطاتها إجراء التحقيقات إذا وجدت أن لهذا التحقيق ضرورة^(٤).

(١) محمد رضا الديب، "الوجيز في المنظمات الدولية والإقليمية والمتخصصة"، مرجع سابق، ص ٧٦.

(٢) وهذه اللجنة هي لجنة التعيينات والترقيات التي أنشئت طبقاً لنص المادة ١٠٤/١٤ من لائحة شئون موظفي الأمم المتحدة، وكان اختيار أعضائها يتم بعناية متناهية نظراً لمهمتها التي تعتبر على درجة كبيرة من الأهمية.

(٣) وضعت هذا الاقتراح اللجنة التحضيرية لمنظمة الأمم المتحدة عام ١٩٤٥، من خلال تشكيل لجنة لمراجعة عقود الموظفين الدائمين والأوضاع الوظيفية لموظفي المنظمة كل خمسة عشر عاماً.

(٤) هيا بنت دخيل الله المريضة، مسؤولية أعضاء مجلس إدارى شركات المساهمة في إطار حوكمة الشركات وفقاً للنظام السعودي، ط١، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة - مصر، ٢٠١٦، ص ١١١.

الفرع الثاني

الضمانات الإدارية اللاحقة على صدور القرار الإداري (الطعن في القرار الإداري)

يجوز للموظف الدولي صاحب الشأن، بمجرد علمه بالجزاء الذي تم توقيعه عليه من جانب رئيس الإدارة الدولية، وبعد استطلاع رأي اللجان الاستشارية، إن رأى أن القرار الصادر ضده مخالف للنظام القانوني للموظفين، أو لللائحة شئون موظفي المنظمة، أو لشروط الاستخدام الواردة في عقده، أن يقوم بالطعن في هذا القرار أمام جهاز مختلط تقوم كل منظمة دولية بإنشائه تحقيقاً لهذا الغرض^١.

ونتناول فيما يلي أهم أجهزة الطعن في القرارات الإدارية التي توفرها المنظمات الدولية المختلفة لموظفيها.

١ - هيئة الاستئناف المشتركة بالأمانة العامة للأمم المتحدة:

أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٣ فبراير ١٩٤٦، قراراً يقضي بإنشاء نظام خاص لصالح موظفي الأمانة العامة يوفر لهم حماية إدارية تشمل ما يلي^(٢):

أ- إجراءات إدارية في مسائل التأديب وفسخ العقود، يشترك فيها ممثلون عن الموظفين الدوليين، ويتم اتخاذ هذه الإجراءات قبل صدور أية قرارات في هاتين الحالتين.

ب- إجراءات إدارية في الحالتين السابقتين، يشترك فيها ممثلون عن الموظفين الدوليين، الهدف منها النظر في القرارات الإدارية بعد صدورها.

^١ محمد طلعت الغنيمي، "الأمم المتحدة - دراسة سياسية قانونية"، مرجع سابق، ص ٤٢.

^(٢) مصطفى أحمد فؤاد، "النظرية العامة لقانون التنظيم الدولي وقواعد المنظمات الدولية - دراسة تحليلية تأصيلية"، ص ٤٠.

وبناء على ذلك تم إنشاء لجنة للاستئناف في ٣ أبريل ١٩٤٧، مهمتها الأساسية تقديم توصيات للأمين العام الذي له سلطة إصدار القرار النهائي بخصوص الطعون المقدمة من الموظفين ضد القرارات غير النهائية^(١). وقد تغير مسمى اللجنة في ٣٠ يونيو ١٩٤٨، من لجنة الاستئناف إلى لجنة الاستئناف المشتركة بعد عقدها حوالي ٦٥ جلسة. وكانت جلسات اللجنة تتم بشكل شبه دائم، وقد تغير تشكيلها خلال هذه الفترة الزمنية القصيرة حوالي ست عشرة مرة، ولم يتبق من أعضائها عند التشكيل الأول سوى رئيس اللجنة وسكرتيرها^(٢).

ومن الجدير بالذكر أنه بعد إنشاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة عام ١٩٤٩، أصبح استمرار هذه اللجنة معرضا للخطر لأن الأمين العام للأمم المتحدة (تريجفي لي) ومعه بعض وفود الدول اعتقدوا أن لجنة الاستئناف المشتركة ذات طبيعة مؤقتة، وأن استمرارها في أداء عملها مرهون بإنشاء جهاز قضائي للنظر في القضايا التي تتعلق بحقوق وواجبات موظفي الهيئة بحيث لا يبقى بعد إنشاء هذا الجهاز أي مبرر لاستمرار عمل اللجنة. ومع ذلك فقد أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارا في ١٣ أكتوبر ١٩٤٦، نص على إنشاء هذا الجهاز القضائي متضمنا اللائحة المؤقتة لموظفي الأمانة العامة، وقد نصت هذه اللائحة في المادة الثالثة والعشرين على إنشاء لجنة للطعن ضد القرارات، مما يعني أن لجنة الاستئناف المشتركة هي طريق أولي للطعن لا بد وأن يبقى قائما حتى بعد إنشاء الجهاز القضائي للمنظمة، نظرا لاختلاف طبيعة كل من هذين النوعين من الطعن^(٣).

وتتشكل لجنة الاستئناف المشتركة بالأمانة العامة للأمم المتحدة،

مما يلي:

أ- رئيس يختاره الأمين العام سنويا بعد استشارة لجنة شئون الموظفين.

ب- عضو أصلي وآخر احتياطي يعينه الأمين العام سنويا.

(١) راجع: عبد العزيز محمد سرحان، "القانون الدولي الإداري"، مرجع سابق، ص ٢٢٧.

(٢) محمد طلعت الغنيمي، "بعض الاتجاهات الحديثة في القانون الدولي العام"، مرجع سابق، ص ٤١.

(٣) محمد ربيع هاشم، "ضمانات الموظف الدولي"، مرجع سابق، ص ٦٦.

ج- عضو أصلي وآخر احتياطي ينتخب سنوياً بواسطة موظفي الأمانة العامة. بالإضافة إلى سكرتير أصلي للهيئة يقوم الأمين العام بتعيينه بناء على ترشيح من مكتب المستخدمين، وآخر احتياطي يقوم الأمين العام بتعيينه أيضاً بناء على ترشيح من إدارة الوصاية والمعلومات من الأقاليم غير المتمتعة بالحكم الذاتي^(١).

والعضوية في لجنة الاستئناف المشتركة قابلة للتجديد، ويجوز للأمين العام للأمم المتحدة بعد استطلاع رأي لجنة الموظفين إقالة أي عضو من الأسماء الواردة في قائمة رؤساء اللجنة من منصبه، ويجوز له أيضاً إقالة أعضاء اللجنة الأصليين أو الاحتياطيين الذين يتم تعيينهم بواسطته^(٢). كما يجوز للجنة الموظفين إقالة العضو الأصلي أو الاحتياطي الذي قامت بانتخابه واختياره من منصبه، شريطة أن يتم ذلك بأغلبية ثلثي أعضاء اللجنة^(٣). كما يجوز لرئيس لجنة الاستئناف المشتركة أن يقوم بتحية العضو الأصلي أو الاحتياطي عن نظر أحد الطعون إذا رأى أن هناك علاقة تربط بين العضو الأصلي أو الاحتياطي وبين الموظف صاحب الطعن تبرر له هذا الأمر. ولرئيس اللجنة كذلك إعفاء أحد الأعضاء الأصليين أو الاحتياطيين من نظر طعن معين إذا وجد أن هناك ما يبرر هذا الإجراء. وأخيراً يقوم رئيس لجنة الاستئناف المشتركة باستدعاء الأعضاء الاحتياطيين في حالة رد العضو الأصلي أو إقالته، أو قيام مانع آخر يمنع مباشرته لوظيفته^(٤).

أما عن الاختصاصات المنوطة بلجنة الاستئنافات المشتركة فهي على النحو التالي^(٥):

أ- النظر في الطعون المقدمة ضد أي قرار يصدر بالتطبيق لأحكام المنشورات الإدارية الصادرة عن الأمين العام للأمم المتحدة.

(١) صلاح الدين فوزي، "النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية"، مرجع سابق، ص ١٠٢.

(٢) عبد العزيز محمد سرحان، "القانون الدولي الإداري"، مرجع سابق، ص ٢٣٠.

(٣) فؤاد محمد النادي، "القضاء الإداري وإجراءات التقاضي"، مرجع سابق، ص ٧٧.

(٤) ياسر عبد الوهاب، "مبادئ وآليات الحوكمة ودورها في دعم وتطوير نظام الإدارة المحلية المصري"، مرجع سابق، ص ٣٨.

(٥) محمد ربيع هاشم، "ضمانات الموظف الدولي"، مرجع سابق، ص ١٥٦.

ب- النظر في الطعون التي تصدر مؤسسة على الأعراف الإدارية في مسائل فسخ عقود موظفي الأمانة العامة.

ج- النظر في الإجراءات التأديبية والطعون المؤسسة على عدم احترام شروط عقد التوظيف.

د- أي طعن — أيا كانت طبيعته — إذا رأى الأمين العام أن هذا الطعن يدخل في نطاق اختصاص اللجنة.

وقد حددت الفقرة الثالثة من المادة الحادية عشرة من لائحة شئون موظفي الأمم المتحدة الإجراءات الواجب اتباعها عند رفع الطعون أمام لجنة الاستئناف المشتركة، تجنباً للوقوع في أخطاء قد تؤثر على موضوع الطعن ذاته، ويمكن إجمال هذه الإجراءات فيما يلي^(١):

أولاً: يجب على الموظف صاحب الشأن أن يقوم خلال مدة مُحدّدة بإرسال تظلمه إلى جهة الإدارة يطلب فيه إعادة النظر من جديد في القرار الصادر، ويعتبر رد الإدارة على هذا التظلم هو موضوع الطعن أمام لجنة الاستئناف المشتركة للأمم المتحدة. وفي حالة عدم رد الإدارة على تظلم الموظف صاحب الشأن خلال أسبوعين من تاريخ التقدم بالتظلم، يكون للموظف التقدم بطعنه الإداري مباشرة إلى لجنة الاستئناف المشتركة. ويستثنى من شرط التقدم بالتظلم عندما يتعلق الأمر بإجراء تأديبي صادر عن الأمين العام، إذا كان الأمين العام قد عرض قراره على لجنة التأديب^(٢).

ثانياً: يجب إعلان الموظف الطاعن بتشكيل لجنة الاستئناف المشتركة بالأمانة العامة للأمم المتحدة قبل أن تبدأ اللجنة في نظر الطعن المقدم منه، حتى يستطيع الموظف رد

(١) انظر:

Bedjaoui, op. cit., pp. 447 – 454.

(٢) ويؤدي عدم التقيد بهذه المواعيد إلى إغلاق باب الطعن أمام لجنة الاستئناف المشتركة، ورغم هذا تستطيع اللجنة — على سبيل الاستثناء — قبول الطعن، وقرار اللجنة في هذا الشأن لا يخضع لرقابة المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة. المرجع السابق، ص ٤٥٤.

اللجنة أو رد أحد أعضائها إذا كان هناك مبرر يجيز له ذلك^١. ويستطيع الموظف الطاعن اختيار أحد الموظفين ليمثله أو يساعده في الإجراءات أمام اللجنة، شريطة أن يكون هذا الموظف من موظفي الأمانة العامة فقط، فلا يجوز التدخل لأحد من خارج موظفي الأمانة. **ثالثاً:** الطعن أمام اللجنة لا يؤدي إلى وقف تنفيذ القرار المطعون فيه، ويجب على اللجنة عند تصديدها لدراسة الطعون المقدمة إليها أن تبشر مهمتها بالسرعة التي تسمح لها بدراسة هذه الطعون دراسة عادلة^٢.

رابعاً: يصدر قرار اللجنة بالأغلبية بموافقة عضوين من أعضائها بعد مراجعة وسماع وجهات نظر الطرفين، إذا كان الأمر يتعلق باستجواب تقوم به اللجنة، أو مذكرات يقدمها الطرفان إليها، على أن يتم ذلك بإحدى لغات العمل الرسمية داخل اللجنة. وللجنة أن تستدعي للشهادة أمامها من ترى أنه من الضروري الإدلاء برأيه من موظفي الأمانة العامة، ولها أيضاً طلب تقديم المستندات التي تراها ضرورية للفصل في النزاع.

خامساً: ترسل اللجنة للأمين العام تقريراً يتضمن قرارها في الموضوع في خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ بدء نظرها للطعن، على أن يشتمل التقرير على تحليل شامل للموضوعات، وبيان المداولات وتوصيات اللجنة، وبيان موقف أعضاء اللجنة عند التصويت على القرار^٣.

سادساً: عند إنهاء خدمة أحد الموظفين أو توقيع أي إجراء عليه بسبب عدم قدرته أو أهليته أو سوء خدمته، تكون اللجنة غير مختصة بالفصل في النزاع من حيث الموضوع، ويقتصر عمل اللجنة على دراسة عناصر الإثبات فقط التي صدر الإجراء بناء عليها، وكذلك ما إذا كان هذا الإجراء يعود إلى أسباب أجنبية عن العمل من عدمه. وتوجد لجنة أخرى للطعن تختص بنظر الطعون المقدمة من موظفي الأمم المتحدة العاملين بالمقر الأوروبي بجنيف، ومن حق موظفي الأمم المتحدة الذين يعملون خارج

^١ محمد محمود طعمانة، "الحكم المحلي في الوطن العربي واتجاهات التطوير"، مرجع سابق، ص ٤٩.

^٢ عبد الله طلبة، "الإدارة المحلية"، مرجع سابق، ص ٥٧.

^٣ إبراهيم سليمان، "الحكومة الإلكترونية"، مرجع سابق، ص ٦٦.

المقر الرئيسي بنيويورك أو المقر الأوروبي بجنيف التقدم بطعونهم إلى إحدى لجنتي الطعن السابقتين بالشروط والمواعيد السابق عرضها ما لم توجد لجان طعن إقليمية^(١).

٢- مجلس استئناف منظمة اليونسكو:

أنشأ المجلس التنفيذي لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)، مجلساً استئنافياً في ٣١ مارس ١٩٤٨^(٢)، وتعد النصوص الخاصة بهذا المجلس، طبقاً للمادة التاسعة والعشرين من لائحة موظفي اليونسكو نصوصاً وقتية. وتنص المادة التاسعة والعشرون من لائحة شؤون موظفي اليونسكو على أن يشكل مجلس استئناف لليونسكو من:^(٣)

- أ- رئيس أصلي للمجلس أو عدة رؤساء احتياطيين يتم تعيينهم من قبل المجلس التنفيذي لمنظمة اليونسكو.
- ب- عضوين أصليين يقوم بتعيينهما المدير العام لليونسكو، ويختار المدير العام لليونسكو عضوين آخرين احتياطيين لهما.
- ج- عضوين أصليين يمثلون الموظفين ويتم انتخابهم عن طريق موظفي منظمة اليونسكو.

ويعين المدير العام لليونسكو سكرتيراً للمجلس لا يكون له الحق في التصويت على القرارات الصادرة عن المجلس، ولكل موظف يتقدم بالطعن أمام المجلس حق رد اثنين أو أكثر من الأعضاء الواردة أسماؤهم في قائمة ممثلي الموظفين لعضوية المجلس^(٤). ولجمعية الموظفين ومكتب الموظفين الحق في حضور جلسات المجلس بواسطة مراقب لا يكون له حق التصويت ما لم يعترض الطاعن على حضور هذا المراقب. على

(١) انظر: محمد ربيع هاشم، "ضمانات الموظف الدولي"، مرجع سابق، ص ١٥٧ - ١٥٩.

(٢) انظر بصفة عامة:

Puget, H., "Le conseil D'appel de L' U. N. E. S. C. O. et sa jurisprudence", Institut international des sciences administratives, Bruxelles, 1952.

(٣) صلاح الدين فوزي، "النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية"، مرجع سابق، ص ١٠٤.

(٤) بسبوني الخولي، "الإدارة المحلية في الإسلام"، مرجع سابق، ص ٧٢.

أنه يجب أن نلاحظ أن اعتراض الطاعن على ممثل أحد هذين الجهازين يسري أيضاً على ممثل الجهاز الآخر، أي أنه في هذه الحالة يتم استبعاد كل من المراقبين^١.

الخاتمة

لقد تناول هذا البحث بالدراسة والتحليل النظام القانوني الذي يحكم علاقة الموظفين الدوليين بالمنظمات الدولية، وما يرتبط بذلك من حقوق وواجبات، وضمانات وظيفية مقررة لهم، في ضوء ما يميز هذه العلاقة من استقلال عن النظم القانونية الوطنية، وخضوعها لإطار قانوني خاص يتسم بالخصوصية والتعقيد.

وقد تبين من خلال البحث أن الموظف الدولي لا يُعد موظفاً عاماً بالمعنى التقليدي، وإنما يشغل مركزاً قانونياً خاصاً يخضع لأحكام قانون إداري دولي ناشئ عن الأنظمة الداخلية للمنظمات الدولية. وتكمن خطورة هذا المركز في أن الموظف، بحكم موقعه، ملزم بالحياد التام والاستقلال عن أي سلطة خارج المنظمة، وهو ما يستدعي توفير ضمانات فعالة لحمايته من أي تعسف إداري أو تمييز وظيفي.

كما أظهرت الدراسة وجود تفاوت كبير بين المنظمات الدولية من حيث مستوى الضمانات المقررة للموظفين، لا سيما فيما يتعلق بآليات التظلم والتقاضي، ومدى استقلالية الهيئات القضائية الوظيفية. وعلى الرغم من وجود أنظمة قضائية متخصصة – كالمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ومحكمة الأمم المتحدة للنزاعات – فإنها لا تزال محل نقاش من حيث سرعة الفصل، وفعالية التنفيذ، وحدود الاختصاص.

^١ محمد علي الخلايلة، "الادارة المحلية وتطبيقاتها في كل من: الأردن، وبريطانيا، وفرنسا، ومصر - دراسة تحليلية مقارنة"، مرجع سابق، ص ٨٢.

وفي ضوء ما سبق، فإنّ تحقيق التوازن بين سلطات الإدارة الدوليّة وحقوق الموظف الدوليّ يظلّ تحدّيًا قائمًا، يستدعي تطوير قواعد عامة موحّدة للوظيفة الدوليّة، تتسم بالوضوح والعدالة والشفافية، وترسّخ مبادئ النزاهة، والمساءلة، والعدالة الإداريّة.

أولاً: النتائج:

١. يتمتّع الموظف الدوليّ بنظام قانونيّ خاص ومستقل عن القانون الوطني، تحكمه الأنظمة الداخلية للمنظمة.
٢. توجد حقوق أساسيّة للموظفين الدوليين، من أبرزها: الأجر العادل، الحماية من التعسف، المساواة، والحق في التظلم.
٣. يقابل هذه الحقوق واجبات مهمّة، مثل: الحياد، الاستقلال، السرية، وتجنب تضارب المصالح.
٤. تختلف الضمانات القانونيّة من منظمة لأخرى، ما يخلق نوعاً من عدم التوازن في الحماية الوظيفيّة.
٥. تفتقر بعض المنظمات إلى آليات فعالة ومستقلة لتسوية المنازعات الوظيفيّة.

ثانياً: التوصيات:

١. نوصي بضرورة تبني ميثاق دوليّ موحد للوظيفة الدوليّة يتضمن المبادئ الأساسيّة لحماية الموظف الدوليّ ويلزم المنظمات كافة.
٢. نوصي بتعزيز استقلالية المحاكم الإداريّة الدوليّة، وضمان سرعة الفصل في المنازعات وتنفيذ الأحكام.
٣. نوصي بتعزيز أنظمة الشفافية والمساءلة داخل المنظمات، وتطوير آليات حماية المبلغين عن الفساد.
٤. نوصي بتوسيع نطاق الرقابة الخارجية (مثل رقابة الجمعيات العامّة أو الأجهزة التشريعية للمنظمات) على أنظمة الموارد البشرية.

٥.نوصي بضرورة الاستفادة من التجارب المقارنة بين المنظمات الدولية لتطوير نماذج موحدة تحقق الحد الأدنى من الضمانات لكل الموظفين.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العامة:

١. بسيوني الخولي، " الإدارة المحلية في الإسلام"، ٢٠٢٣
٢. جيرهارد فان غلان، "القانون بين الأمم — مدخل إلى القانون الدولي العام"، الترجمة العربية، ٣ أجزاء، منشورات دار الآفاق الجديدة، بيروت، ١٩٧٠
٣. داوش حنان، "القانون الإداري في جزئه الأول"، الناشر: دار اليازوري للنشر والتوزيع، ٢٠٢١
٤. سيد محمد عبد المقصود، "أسس ومبادئ التخطيط الاقتصادي الإقليمي والعمراني"، الناشر: مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠١٨
٥. عائشة راتب، "العلاقات الدولية العربية"، دار النهضة العربية، ١٩٧٠
٦. عبد العزيز محمد سرحان، "القانون الدولي الإداري"، دار النهضة العربية، ص ١٩٩٠
٧. ماجد راغب الحلو، "القانون الإداري"، الناشر: دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية ١٩٨٢
٨. محمد طلعت الغنيمي، "بعض الاتجاهات الحديثة في القانون الدولي العام"، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٧٤
٩. محمد طه بدوي، "مدخل إلى عالم السياسة"، بيروت، ١٩٧٢

١٠. مصطفى أحمد فؤاد، "النظرية العامة لقانون التنظيم الدولي وقواعد المنظمات الدولية — دراسة تحليلية تأسيسية"، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٨٦
١١. يعلي محمد الصغير، "القانون الإداري، التنظيم الإداري"، الناشر: دار العلوم للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢

ثانيًا: المراجع المتخصصة:

١. إبراهيم سليمان، "الحكومة الإلكترونية"، الناشر: دار يافا العلمية، ٢٠١٠
٢. إبراهيم مكارم، "الشخصية القانونية للمنظمة الدولية"، القاهرة، ١٩٧٦
٣. أحمد أبو الوفا محمد، "الوسيط في قانون المنظمات الدولية"، دار الثقافة العربية، ١٩٨٤
٤. أحمد مصطفى صبيح، الرقابة المالية والإدارية ودورها في الحد من الفساد الإداري، مصر: مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، ط ١، ٢٠١٦
٥. آمال بن شمسة، "الأداء البشري في الإدارة المحلية"، الناشر: مركز الكتاب الأكاديمي، ٢٠١٩
٦. خالد رئيس وآخرون، "السلوك الإداري (الإدارة المحلية-القيادة الإدارية-التغيير التنظيمي)"، الناشر: دار الأيام للنشر والتوزيع ٢٠٢٠
٧. خيرى فرجاني، "التقسيم الإداري والتوزيع العادل للموارد الاقتصادية"، سلسلة إصدارات مركز الدراسات والبحوث الاستراتيجية، الناشر: مطابع الأهرام المصرية، القاهرة، ٢٠١٨
٨. سامي الحمدان، "الإدارة المحلية وتطبيقها والرقابة عليها"، الناشر: المركز القومي للإصدارات القانونية، ٢٠١٤
٩. سمير محمد عبد الوهاب، "الإدارة المحلية في مصر: الواقع والرؤية والمستقبل"، الناشر: حكمة، العدد ٧، المجلد الرابع، ٢٠٢٣
١٠. سهيل حسين الفتلاوي، "الحصانة القضائية للمبعوث الدبلوماسي في العراق — دراسة قانونية مقارنة"، بغداد، ١٩٨٠
١١. صلاح الدين فوزي، "النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية — دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، ١٩٩١

١٢. طه ندا، "الموظف الدولي — دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري"، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٦
١٣. عبد السلام صالح عرفة، "المنظمات الدولية والإقليمية"، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان، ١٩٩٣
١٤. عبد الله طلبه، "الإدارة المحلية"، الناشر: مطبعة جامعة دمشق، ١٩٩٤
١٥. عدنان البكري، "العلاقات الدبلوماسية والقنصلية"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع (الكويت)، ١٩٨٦
١٦. غازي حسن، "الوجيز في الدبلوماسية المعاصرة — دراسة قانونية"، المطبعة الأهلية (قطر)، ١٩٨٦
١٧. غانم، عبد المطل، "الإدارة المحلية والتنمية في ظل إعادة صياغة دور الدولة"، الناشر: جامعة القاهرة. مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة، ٢٠٠٧
١٨. فاوي الملاح، "سلطات الأمن والحصانات والامتيازات الدبلوماسية في الواقع النظري والعملية مقارنة بالشريعة الإسلامية"، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٨١
١٩. فؤاد محمد النادي، "القضاء الإداري وإجراءات التقاضي"، ١٩٩٨
٢٠. محمد إسماعيل علي، "دراسات في المجتمع الدولي عن المنظمات الدولية — الكتاب الأول: المنظمات العالمية"، الطبعة الأولى، القاهرة، ١٩٨٥
٢١. محمد حافظ غانم، "المنظمات الدولية — دراسة نظرية التنظيم الدولي وأهم المنظمات الدولية"، الطبعة الثالثة، ١٩٧٦
٢٢. محمد حسن الأبياري، "المنظمات الدولية الحديثة وفكرة الحكومة العالمية"، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٨
٢٣. محمد حسني عمر بك، "القانون الدبلوماسي"، المطبعة الأميرية بالقاهرة، ١٩٤٦
٢٤. محمد رضا الديب، "الوجيز في المنظمات الدولية الإقليمية والمتخصصة"، دار الحقوق للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٨٥ - ١٩٨٦
٢٥. محمد سامي عبد الحميد، "قانون المنظمات الدولية"، الإسكندرية، ١٩٦٩
٢٦. محمد عبد الوهاب الساكت، "الأمين العام لجامعة الدول العربية"، دار الفكر العربي، ١٩٧٤

٢٧. محمد علي الخلايلة، "الادارة المحلية وتطبيقاتها في كل من: الأردن، وبريطانيا، وفرنسا، ومصر - دراسة تحليلية مقارنة"، الناشر: دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٢٣
٢٨. محمد محمود طعمانة، "الحكم المحلي في الوطن العربي واتجاهات التطوير"، الناشر: جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٥
٢٩. مختار هزاع التميمي، "التنظيم القانوني لتمويل الوحدات الإدارية المحلية: دراسة مقارنة"، الناشر: الطبعة الأولى، القاهرة، ٢٠١٩
٣٠. مدحت محمد محمود ابو النصر، الحوكمة الرشيدة فن إدارة المؤسسات عالية الجودة، المَجْمُوعَة العربية للتدريب والنشر، دب ن: ٢٠١٥
٣١. مروة محمد العيسوي، مدى توافق الإفصاح في العقود التجارية مع مبدأ السرية، ط١، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة - مصر، ٢٠١٦
٣٢. نادر شعبان إبراهيم السواح، حوكمة تكنولوجيا المعلومات، الدار الجامعية، الإسكندرية - مصر، ٢٠١٦
٣٣. ناصر رشوان، "التكامل بين المجالس الشعبية"، الناشر: العبسي، ٢٠١٨
٣٤. ندى صالح هادي، جرائم الأوراق المالية - دراسة مقارنة، ط١، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية - مصر، ٢٠٢٠
٣٥. نعمة عباس الخفاجي، "تحليل أسس الإدارة العامة منظور معاصر"، الناشر: المنهل، ٢٠١٨
٣٦. هيا بنت دخيل الله المريض، مسؤولية أعضاء مجلس إدارى شركات المساهمة في إطار حوكمة الشركات وفقاً للنظام السعودي، ط١، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة - مصر، ٢٠١٦

ثالثاً: الرسائل العلمية:

١. دعاء عماد مشهور، المالك المسجل والمالك المستفيد في سوق الأوراق المالية، ط١، رسالة ماجستير، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة - مصر، ٢٠١٦

٢. دينا أحمد على أحمد حسن، دراسة الإدارة التقنية الإلكترونية، المرافق العامة وتأثيرها في تنمية المجتمع، رسالة دكتوراه، حقوق القاهرة، ٢٠١٩
٣. عبد الرحمن مشرف عبد الرحمن، الإدارة العامة والموظف العام في ظل الحكومة الإلكترونية، رسالة دكتوراه، حقوق أسيوط، ٢٠١٧
٤. عزيز عارف القاضي، "تفسير قرارات المنظمات الدولية"، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق — جامعة القاهرة، ١٩٧١
٥. محمد ربيع هاشم، "ضمانات الموظف الدولي"، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق — جامعة بني سويف، ٢٠٠٠
٦. مصطفى سيد عبد الرحمن، "تمثيل الدول في علاقاتها مع المنظمات الدولية ذات السمة العالية"، رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق — جامعة القاهرة، ١٩٨٤
٧. منور رواج، الحوكمة المحلية. رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، ٢٠١٨

رابعاً: أبحاث علمية منشورة في مجلات علمية:

١. إسماعيل صاري ورشيد سعيداني، الحوكمة المحلية الرشيدة كمدخل لرفع أداء الإدارة المحلية - دراسة حالة بلدية دبي، مجلة البحوث والدراسات التجارية العدد الرابع ٢٠١٨
٢. أيمن الباجوري، د. نهلة محمود، الحوكمة المحلية كمدخل لإدارة العمل التنموي المحلي: دراسة نظرية بالإشارة إلى الحالة المصرية، دراسات، المجلد ٢٣، العدد ٢، إبريل، ٢٠٢٢
٣. سمعان بطرس فرج الله، "تطور وظيفة الأمين العام للأمم المتحدة"، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد ٢١، ١٩٦٥
٤. سمير محمد عبد الوهاب، "مجلس الشعب وقضايا النظام المحلي المصري"، أوراق في دورية، جامعة القاهرة، مركز دراسات واستشارات، الإدارة العامة، شباط/فبراير، ١٩٩٨

٥. عبد الله العريان، "فكرة التنظيم الدولي - تطورها التاريخي وخصائصها الحاضرة"، مجلة القانون والاقتصاد، العددان الأول والثاني، مارس ويونيه ١٩٥٥، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٥٦
٦. عز الدين فودة، "الوظيفة الدولية - مع إشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية"، مجلة العلوم الإدارية، السنة السادسة، العدد الثاني - ديسمبر ١٩٦٤
٧. محمد عبد الهادي، إسراء سامي، إصلاح الإدارة المحليّة في مصر، الآفاق والتحديات، مجلة روافد، المجلد ٤ (١)، يناير ٢٠٢٠
٨. مرزوق عنتره وحمدى وعبد المؤمني، الانتقال إلى الحوكمة المحليّة في الجزائر دراسة في التحديات والآليات مجلة التراث المجلد السابع العدد ٥، ٢٠١٨
٩. مسعود البلي، حوكمة السياسات العامة الاجتماعيّة : دراسة تحليلية من منظور الشبكية والشاركة للحكم الجيد مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية لجامعة باتنة - ١ الجزائر العدد الثامن ٢٠١٦
١٠. مفيد محمود شهاب، "سند ونطاق حصانات وامتيازات الموظفين الدوليين"، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد ٤٣، ١٩٨٧
١١. ياسر عبد الوهاب، "مبادئ وآليات الحوكمة ودورها في دعم وتطوير نظام الإدارة المحليّة المصري"، الناشر: مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، عدد ٧٤، ٢٠١٨

فهرس المحتويات

٢.....	مقدمة:
٧.....	المطلب الأول: تعريف الموظف الدولي
٢٢	المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظفين الدوليون
٢٦	المطلب الثالث: الضمانات الإدارية للموظف الدولي
٢٩	الفرع الأول: الضمانات الإدارية السابقة على صدور القرار الإداري الدولي
٣٧	الفرع الثاني: الضمانات الإدارية اللاحقة على صدور القرار الإداري (الطعن في القرار الإداري)
٤٣	الخاتمة:
٤٥	قائمة المصادر والمراجع:
٥١	فهرس المحتويات: