



جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



الموظف الدولي

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون عام

تحت إشراف الأستاذة:

من إعداد الطالبين :

- آيت حمودة كاهنة

- سيدي يعقوب محمد سيف الدين

- زيان هواري

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
بن زكري بن علو مديحة	أستاذة محاضرة "ب"	جامعة عين تموشنت	رئيسا
بوشاشية شهرزاد	أستاذة محاضرة "ب"	جامعة عين تموشنت	ممتحنا
آيت حمودة كاهنة	أستاذة محاضرة "ب"	جامعة عين تموشنت	مشرفا

السنة الجامعية: 2026/2025

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى من كانت الجنة تحت قدميها، إلى من سهرت الليالي من أجل راحتي ونجاحي،

أمي الحبيبة، أطال الله عمرها وأدامها نوراً في حياتي.

إلى من علّمني أن الاجتهاد طريق النجاح، وكان سندي وفخري وقدوتي في الحياة،

أبي العزيز، حفظه الله ورعاه.

إلى إخوتي وأخواتي، الذين كانوا مصدر الدعم والمحبة والتشجيع في كل مراحل حياتي.

إلى كل أفراد عائلتي الكريمة، وإلى كل من دعمني ولو بكلمة طيبة أو دعاء صادق.

إلى أساتذتي الأفاضل الذين أناروا طريقي بالعلم والمعرفة، وكان لهم الفضل بعد الله في بلوغ هذه المرحلة.

إلى كل طالب علم يسعى لتحقيق

أحلامه رغم الصعوبات.

أهدي هذا العمل المتواضع، راجياً من الله

أن يجعله علماً نافعاً وتوفيقاً دائماً

في حياتي العلمية والعملية

.

الإهداء

إلى من منحاني الحياة، وغمراني بالحب والحنان، وكان دعاؤهما سرّ نجاحي وتوفيقي...

إلى أبي الغالي وأمي الحبيبة، حفظهما الله وأدامهما تاجًا فوق رأسي.

إلى من شاركوني لحظات التعب قبل الفرح، وكانوا سندي وقوتي في كل الظروف،

إخوتي وأخواتي الأعزاء.

إلى كل من علّمني حرفًا، وأضاء لي طريق العلم والمعرفة، أساتذتي الكرام.

إلى أصدقائي وكل من وقف بجانبني وساندني بالكلمة الطيبة والدعاء الصادق.

إلى كل من يسعى وراء حلمه رغم الصعوبات، ويؤمن أن النجاح يولد من رحم التعب والاجتهاد.

أهدي هذا العمل المتواضع، الذي أرجو أن يكون ثمرة خير وعلم نافع، وأن يوفّقني الله لما هو

أفضل في المستقبل.



شكر وعرفان

الحمد لله أولاً وآخراً، الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا العمل، فله سبحانه

كل الحمد والشكر على نعمه التي لا تُعد ولا تُحصى.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير والامتنان إلى الأستاذة (ة) المشرفة (ة) على هذه المذكرة،

لما قدمه (قدّمته) لي من توجيهات قيّمة ونصائح علمية ساهمت في

إنجاز هذا العمل وإثرائه.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية، الذين أفادونا بعلمهم

ومعارفهم طوال مشوارنا الدراسي، وكان لهم الفضل الكبير في تكويننا العلمي.

ولا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد، سواء بالدعم المعنوي

أو العلمي، وإلى كل من مدّ لي يد العون والتشجيع لإتمام هذه المذكرة.

كما أخصّ بالشكر عائلتي الكريمة، وعلى رأسهم والداي العزيزان، لما قدّماه لي من دعم وصبر

ودعاء كان له الأثر الكبير في بلوغ هذه المرحلة.

وفي الأخير، أرجو من الله تعالى أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن يكون

علماً نافعاً يستفيد منه كل من يطلع عليه.

مقدمة

شهد المجتمع الدولي خلال القرنين الأخيرين تحولات عميقة مست مختلف جوانب العلاقات الدولية، حيث لم تعد الدولة الفاعل الوحيد في الساحة الدولية، بل برزت إلى جانبها المنظمات الدولية ككيانات قانونية مستقلة نسبياً، تضطلع بدور أساسي في تنظيم التعاون بين الدول، وإدارة المصالح المشتركة، ومواجهة التحديات العالمية المتزايدة. وقد أدى هذا التطور إلى بروز نمط جديد من الإدارة يُعرف بالإدارة الدولية، التي تقوم على جهاز وظيفي دائم يتولى تنفيذ سياسات المنظمات الدولية وتحقيق أهدافها .

وفي هذا الإطار، تبرز الوظيفة الدولية باعتبارها أحد أهم مظاهر تطور التنظيم الدولي، إذ تمثل الوسيلة البشرية التي تعتمد عليها المنظمات الدولية في ممارسة اختصاصاتها. فالمنظمة الدولية، رغم تمتعها بالشخصية القانونية، تظل كياناً مجرداً لا يمكنه التعبير عن إرادته أو تنفيذ قراراته إلا من خلال جهاز إداري يتكون من موظفين دوليين يتمتعون بالكفاءة والاستقلالية. ومن ثم، فإن دراسة النظام القانوني للموظف الدولي تكتسي أهمية خاصة، لكونها تمس جوهر عمل المنظمات الدولية وفعالية أدائها.

غير أن خصوصية الوظيفة الدولية تطرح عدة إشكالات قانونية معقدة، تتبع أساساً من طبيعة المركز القانوني للموظف الدولي، الذي يقع في منطقة وسطى بين النظام القانوني الوطني والنظام القانوني الدولي. فهو من جهة لا يخضع لقانون دولته الأصلية أثناء ممارسته لوظيفته، ومن جهة أخرى لا يُعدّ خاضعاً بشكل كامل لنظام قانوني دولي موحد، نظراً لتعدد الأنظمة القانونية للمنظمات الدولية واختلافها. وهو ما يثير تساؤلات حول طبيعة العلاقة التي تربطه بالمنظمة الدولية، وهل هي علاقة تعاقدية أم لائحية أم مزيج بينهما.

كما تزداد هذه الإشكالات تعقيداً عند دراسة مبدأ استقلالية الموظف الدولي، الذي يُعدّ من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها النظام القانوني للوظيفة الدولية. فهذا المبدأ يقتضي أن يؤدي الموظف الدولي مهامه في إطار من الحياد التام، بعيداً عن أي تأثير أو توجيه من الدول الأعضاء، بما في ذلك دولته الأصلية. غير أن التطبيق العملي يكشف عن وجود نوع من التداخل بين الاعتبارات الدولية والمصالح الوطنية، خاصة فيما يتعلق بعملية التعيين أو التأثير السياسي غير المباشر، مما يطرح إشكالية مدى فعالية هذا الاستقلال وحدوده.

إلى جانب ذلك، يثير النظام القانوني للموظف الدولي تساؤلات أخرى تتعلق بحقوقه والتزاماته والضمانات المقررة له، خاصة في ظل غياب سلطة عليا مركزية في النظام الدولي تُشرف على توحيد

القواعد القانونية المنظمة لهذه الوظيفة. كما يطرح موضوع الحصانات والامتيازات إشكالاً دقيقاً، يتمثل في ضرورة تحقيق التوازن بين حماية الموظف الدولي وضمان خضوعه للمساءلة القانونية عند الاقتضاء.

أهداف الموضوع:

كما تبرز أهمية هذا الموضوع في كونه يعكس خصوصية العلاقة القانونية التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية، وهي علاقة تختلف عن نظيرتها في القانون الداخلي، سواء من حيث طبيعتها أو من حيث النظام القانوني الذي يحكمها. وقد أثار تكييف هذه العلاقة جدلاً واسعاً في الفقه الدولي.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في محاولة الإحاطة بمختلف الجوانب القانونية المرتبطة بالموظف الدولي، وتحليل الإطار القانوني الذي يحكم وظيفته، بما يسمح بفهم طبيعة هذه الفئة ودورها في النظام الدولي المعاصر.

وعليه، تتمحور إشكالية هذه الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي:

إلى أي مدى استطاع النظام القانوني للموظف الدولي تحقيق التوازن بين استقلاليته الوظيفية وضمان حقوقه من جهة، وفعالية أداء المنظمات الدولية من جهة أخرى؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية عدة تساؤلات فرعية، من بينها:

- ما هي الخصائص التي تميز الموظف الدولي عن غيره من العاملين في المنظمات الدولية؟
- ما طبيعة العلاقة القانونية التي تربطه بالمنظمة الدولية؟
- ما مدى استقلاله عن الدول الأعضاء، وهل هو استقلال حقيقي أم نسبي؟
- ما هي أهم الحقوق والالتزامات والضمانات التي يتمتع بها؟

منهج الدراسة:

وللإجابة عن هذه الإشكالية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال دراسة النصوص القانونية الدولية، وتحليل آراء الفقه، والاستناد إلى اجتهادات القضاء الدولي، خاصة تلك الصادرة عن محكمة العدل الدولية والمحاكم الإدارية الدولية، كما تم اعتماد منهج تاريخي لبيان تطور الوظيفة الدولية، ومنهج مقارنة لإبراز أوجه الاختلاف بين الأنظمة القانونية المختلفة داخل المنظمات الدولية.

وعليه، تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين رئيسيين:

- الفصل الأول: التطور التاريخي وماهية الوظيفة الدولية .
- الفصل الثاني: النظام القانوني للموظف الدولي.

الفصل الأول:

تطور الوظيفة الدولية وماهية الموظف الدولي

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

يُعدّ قيام المنظمات الدولية واستمرارها مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالأهداف التي أنشئت من أجلها، إذ إن المنظمة لا تُعدّ غاية في ذاتها بقدر ما تمثل وسيلة قانونية ومؤسسية لتحقيق مجموعة من الغايات المشتركة التي تسعى إليها الدول الأعضاء. وعادة ما يتم تحديد هذه الأهداف في الصك المنشئ للمنظمة، سواء تمثل في ميثاق أو اتفاقية دولية، وقد تتسم هذه الأهداف بطابع عام وشامل يشمل الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية، كما هو الشأن في منظمة الأمم المتحدة، أو قد تكون أهدافاً متخصصة ومحددة على وجه الحصر، اقتصادية كما في منظمة التجارة العالمية، أو ثقافية كما في منظمة اليونسكو، أو صحية كما في منظمة الصحة العالمية. ويعكس هذا التنوع في الأهداف تعدد مجالات التعاون الدولي وتزايد الحاجة إلى آليات مؤسسية قادرة على تنظيم العلاقات بين الدول في مختلف الميادين¹.

ومن أبرز مظاهر هذه الشخصية القانونية الدولية تمتع المنظمة بإرادة ذاتية مستقلة تتجلى أساساً في قدرتها على إدارة شؤونها الداخلية وتنظيم أجهزتها الإدارية والفنية. ولتحقيق ذلك لا بد من وجود جهاز وظيفي دائم تمارس المنظمة من خلاله اختصاصاتها، ويتكون هذا الجهاز من مجموعة من الموظفين الدوليين الذين يشكلون العنصر البشري الأساسي في نشاط المنظمة. فالوظيفة الدولية تمثل الأداة التنفيذية التي تعتمد عليها المنظمة في تنفيذ قراراتها وبرامجها، خاصة داخل جهازها الإداري الدائم الذي يضمن استمرارية نشاطها بعيداً عن الاعتبارات الوطنية للدول الأعضاء².

وقد مرّ نظام الموظف الدولي عبر مراحل تاريخية متعددة رافقت تطور ظاهرة التنظيم الدولي، حيث تطور من مجرد أعوان إداريين تابعين للدول إلى هيئة وظيفية تتمتع بخصائص قانونية متميزة. ويعود ذلك إلى التحولات التي عرفها المجتمع الدولي، خاصة بعد تزايد الاهتمام بتحقيق التوازن في العلاقات الدولية وترسيخ السلم والأمن الدوليين، الأمر الذي استدعى وجود جهاز إداري محايد يعمل لخدمة المصلحة الدولية المشتركة. ومن ثم فإن تطور التنظيم الدولي كشف في الوقت ذاته عن نشأة الوظيفة الدولية وتبلور مفهوم

¹ هبة جمال ناصر عبد الله، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة تخرج شهادة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2011/2012، الأردن، ص70.

² موسى الخواني بركات، الخدمة المدنية الدولية للموظف الدولي، محلة الدبلوماسية، معهد الدراسات الدبلوماسية بوزارة الخارجية، السعودية، العدد 07، ص74.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولية

الموظف الدولي واكتسابه لسمات تميّزه عن الموظف الوطني، من حيث المركز القانوني وطبيعة الالتزامات والضمانات التي تحكم أدائه لمهامه¹.

وانطلاقاً من أهمية هذا الموضوع في فهم البناء القانوني والإداري للمنظمات الدولية، ارتأينا تناوله في هذا الفصل من خلال تقسيمه إلى بحثين:

المبحث الأول: التطور الوظيفية الدولية

المبحث الثاني : ماهية الموظف الدولي.

¹ بدا جمال الله إسماعيل، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، سنة 1986، ص 32.

المبحث الأول: التطور الوظيفة الدولية

لم تنشأ ظاهرة التنظيم الدولي بصورة مفاجئة في إطار العلاقات الدولية، بل جاءت نتيجة مسار تاريخي طويل ارتبط بمحاولات الإنسانية المستمرة لإرساء نوع من التوازن في العلاقات بين الدول والسعي نحو تحقيق الأمن الجماعي والاستقرار الدولي. فقد أدت التحولات السياسية والاقتصادية التي عرفها المجتمع الدولي عبر العصور إلى بروز الحاجة إلى أطر تنظيمية تتجاوز حدود الدولة الواحدة، بما يسمح بتنسيق المصالح المشتركة وتنظيم مجالات التعاون الدولي بصورة أكثر استمرارية وانتظاماً¹.

ومع تطور التنظيم الدولي تبلورت تدريجياً فكرة الوظيفة الدولية، إذ لم يعد التعاون بين الدول يقتصر على الاجتماعات الدبلوماسية المؤقتة، بل تطلّب وجود أجهزة دائمة تتولى تنفيذ القرارات ومتابعة الأنشطة المشتركة، الأمر الذي أدى إلى ظهور جهاز إداري دولي يتكون من موظفين يمارسون مهامهم لصالح الجماعة الدولية لا لصالح دولهم الأصلية. ومن هنا ظهرت الوظيفة الدولية في صورتها المعاصرة باعتبارها نتيجة طبيعية لتطور المنظمات الدولية واتساع اختصاصاتها.

وبتتبع المراحل التاريخية لنشأة التنظيم الدولي يتضح أنه مرّ بمرحلتين أساسيتين: مرحلة سابقة على ظهور التنظيم الدولي بالمعنى المؤسسي الحديث، حيث اقتصر التعاون على أشكال بدائية ومحدودة، ثم مرحلة التنظيم الدولي التي شهدت إنشاء المنظمات الدولية الدائمة وظهور الوظيفة الدولية بصورتها القانونية الواضحة، وعليه سنتناول هذا المبحث من خلال مطلبين:

المطلب الأول: مرحلة ما قبل التنظيم الدولي.

المطلب الثاني: مرحلة التنظيم الدولي.

¹ رابح غنيم، الموظف الدولي في نطاق الجامعة العربية، دار عومة، الجزائر، سنة 2004، ص 27.

المطلب الأول: مرحلة ما قبل التنظيم الدولي (1815 - 1919)

لم تكن فكرة التنظيم الدولي وليدة العصر الحديث، بل تعود جذورها الفكرية إلى عصور سابقة، إذ ظهرت الدعوات الأولى إلى إقامة نوع من التعاون أو التجمع الدولي منذ القرون الوسطى في كتابات عدد من الفلاسفة والمفكرين ورجال الدين، الذين سعوا إلى إيجاد نظام يحدّ من الحروب ويحقق قدرًا من التعايش بين الشعوب. غير أنّ هذه التصورات بقيت في إطارها النظري ولم تجد البيئة الدولية الملائمة لتجسيدها عمليًا، وذلك بسبب هيمنة مبدأ السيادة المطلقة للدولة وغياب إرادة جماعية تسمح بقيام تنظيم دائم يتجاوز حدود المصالح الوطنية الضيقة¹.

ومع تطور العلاقات الدولية وازدياد الترابط بين الدول، خاصة بعد الثورة الصناعية واتساع المبادلات الاقتصادية ووسائل الاتصال، برزت الحاجة الملحة إلى إيجاد آليات للتنسيق والتشاور المشترك. فبدأت الدول تتجه تدريجيًا نحو إنشاء صيغ تنظيمية أولية تمهد لظهور التنظيم الدولي بالمفهوم المؤسسي الحديث. وقد شكل القرن التاسع عشر نقطة تحول أساسية، حيث ظهرت أولى المظاهر العملية للتعاون المنظم بين الدول، الأمر الذي مهد لظهور الأجهزة الدولية الدائمة لاحقًا.

وقد تميزت هذه المرحلة بمرور التنظيم الدولي بمرحلتين متكاملتين: تمثلت الأولى في مرحلة المؤتمرات الدولية التي اتسمت بالطابع المؤقت والتشاورى، ثم تلتها مرحلة الاتحادات والمكاتب الإدارية الدولية التي اتخذ فيها التعاون الدولي طابعًا أكثر انتظامًا واستمرارية، وأسهمت في وضع الأسس الأولى لنشأة الوظيفة الدولية.

الفرع الأول: مرحلة المؤتمرات الدولية

تُعَدّ مرحلة المؤتمرات الدولية اللبنة الأولى في تطور التنظيم الدولي الحديث، حيث مثّلت الإطار الأولي الذي لجأت إليه الدول لتنظيم علاقاتها فيما بينها، بعيداً عن الوسائل التقليدية القائمة على القوة أو التحالفات العسكرية. فقد أفرزت التحولات التي شهدتها المجتمع الدولي، خاصة منذ القرن التاسع عشر،

¹ - عية جمال ناصر عبد الله المرجع السابق، من 24

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

حاجة ملحة إلى إيجاد آليات جماعية للحوار والتشاور، وهو ما تجسّد في عقد المؤتمرات الدولية التي شكّلت فضاءً دبلوماسياً لتبادل الآراء وتسوية النزاعات بطرق سلمية.¹

وفي هذا السياق، برز مؤتمر فيينا سنة 1815 كأحد أبرز المحطات التاريخية في مسار تطور المؤتمرات الدولية، حيث انعقد بمشاركة القوى الأوروبية الكبرى عقب الحروب النابليونية، بهدف إعادة رسم الخريطة السياسية لأوروبا وإرساء نظام دولي قائم على توازن القوى.² وقد ساهم هذا المؤتمر في ترسيخ تقاليد دبلوماسية جديدة، قوامها التشاور الجماعي والتنسيق المستمر، مما جعله نقطة انطلاق نحو إرساء نوع من التنظيم الدولي البدائي.

غير أن نظام المؤتمرات لم يكن في بداياته يتمتع بطابع الاستمرارية أو التنظيم المؤسسي، إذ كانت هذه المؤتمرات تُعقد بصورة ظرفية لمعالجة قضايا محددة، ثم تنتهي بانتهاء الغرض الذي دُعيت من أجله. ومع تزايد الحاجة إلى التنسيق الدائم بين الدول، خاصة في ظل تشابك المصالح الدولية، برزت ضرورة الحفاظ على قنوات اتصال مستمرة خلال الفترات الفاصلة بين المؤتمرات، وهو ما أدى إلى ظهور الأمانات العامة كأجهزة مساعدة لضمان استمرارية العمل الدولي.³

وقد شهدت الأمانة العامة للمؤتمرات الدولية تطوراً تدريجياً في وظائفها، حيث انتقلت من مجرد جهاز إداري بسيط يقتصر دوره على تدوين محاضر الاجتماعات وتنظيم الوثائق، إلى جهاز أكثر فاعلية يساهم في إعداد الدراسات وتقديم الاستشارات الفنية، بل والمشاركة في تيسير المفاوضات بين الدول. ويعكس هذا التطور بداية التحول من التعاون الظرفي إلى التعاون المنظم، الذي مهّد لاحقاً لظهور المنظمات الدولية الدائمة.⁴

أما فيما يتعلق بتعيين الأمين العام للمؤتمر، فقد استقر العرف الدولي في هذه المرحلة على اختياره من بين دبلوماسيي الدولة المضيفة، وذلك بعد التشاور مع رؤساء الوفود المشاركة لضمان توافق الآراء حول شخصه. وقد كان هذا الاختيار تحكمه اعتبارات سياسية وعملية، من أبرزها مجاملة الدولة المستضيفة،

¹ محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 2003، ص 219.

² عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص 201.

³ علي صادق أبو هيف، القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة العاشرة، 2009، ص 315.

⁴ أحمد أبو الوفاء، القانون الدولي العام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الخامسة، 2016، ص 290.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

فضلاً عن تسهيل أداء المهام التنظيمية والإدارية، خاصة وأن هذه المهام كانت في جوهرها تقنية بحتة، تتعلق بإدارة جلسات المؤتمر وتوفير الدعم اللوجستي والعلمي له.¹

ومن الأمثلة الدالة على ذلك، تعيين أمين عام بريطاني لمؤتمر لندن خلال الفترة (1867-1871)، وهو ما يعكس هيمنة الدولة المضيفة على الجهاز الإداري للمؤتمر. كما كان الأمين العام، بصفته رئيساً للأمانة العامة، يتولى الإشراف على تنظيم العمل وتوزيع الاختصاصات بين أعضائها، رغم أن تعيين هؤلاء الأعضاء لم يكن يتم بالضرورة تحت سلطته المباشرة، بل غالباً ما كان خاضعاً لاعتبارات وطنية.²

ومع تطور العلاقات الدولية وتزايد مجالات التعاون بين الدول، لم يعد من الممكن حصر العمل داخل المؤتمرات في الطابع الإداري فقط، بل أصبح يتطلب مساهمة فنية وقانونية متخصصة. وهو ما دفع إلى توسيع نطاق الأمانة العامة لتشمل موظفين من جنسيات مختلفة، في محاولة لإضفاء طابع دولي على العمل الإداري. ويُعدّ مؤتمر لاهاي لسنة 1907 مثالاً بارزاً في هذا السياق، حيث ضُمَّت أمانته العامة عدداً من الموظفين الذين تم تعيينهم بمشاركة الدول الأعضاء، وهو ما يُعدّ خطوة متقدمة نحو تدويل الوظيفة الإدارية.³

ورغم أهمية هذه التطورات، فإن الموظفين العاملين في إطار المؤتمرات الدولية لم يكونوا يتمتعون بصفة الموظف الدولي بالمعنى الحديث، إذ ظلوا مرتبطين بدولهم من الناحية القانونية والإدارية. فقد كانوا يخضعون للقوانين الوطنية لدولهم، ويتقاضون رواتبهم منها، كما كانوا مسؤولين أمامها عن أعمالهم. إضافة إلى ذلك، كانت طبيعة عملهم مؤقتة، تنتهي بانتهاء المؤتمر، مما يحول دون تكوين جهاز إداري دائم ومستقل.⁴

ومن ثم، يمكن القول إن مرحلة المؤتمرات الدولية تمثل مرحلة انتقالية في تطور الوظيفة الدولية، حيث ساهمت في وضع الأسس الأولى لفكرة التعاون الدولي المنظم، ومهدت الطريق لظهور المنظمات

¹ سهيل حسين الفتلاوي، المنظمات الدولية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2010، ص 148.

² عبد الله الأشعل، القانون الدولي العام المعاصر، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2007، ص 257.

³ محمد /المجنوب، القانون الدولي العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2012، ص 339.

⁴ عبد الكريم علوان، المرجع السابق، ص 205.

الدولية الدائمة التي كُرسَتْ لاحقاً مبدأً استقلالية الموظف الدولي عن الدول الأعضاء، وجعلت منه عنصراً أساسياً في بنية التنظيم الدولي الحديث.¹

الفرع الثاني: مرحلة الاتحادات والمكاتب الإدارية الدولية

مثّلت مرحلة الاتحادات والمكاتب الإدارية الدولية تطوراً حاسماً في تاريخ التنظيم الدولي، حيث شكّلت حلقة انتقالية بين مرحلة المؤتمرات الدولية ذات الطابع المؤقت، ومرحلة المنظمات الدولية الدائمة ذات الشخصية القانونية المستقلة. فقد فرصت التحولات العميقة التي عرفها المجتمع الدولي، خاصة خلال القرن التاسع عشر، ضرورة إيجاد آليات أكثر فعالية واستمرارية لتنظيم العلاقات الدولية، لاسيما في المجالات التقنية والاقتصادية التي شهدت نمواً متسارعاً.²

فمع الثورة الصناعية وتطور وسائل النقل والاتصال، توسّعت العلاقات الاقتصادية والتجارية بين الدول بشكل غير مسبوق، الأمر الذي أفرز حاجة ملحة إلى توحيد القواعد الفنية والتنظيمية التي تحكم هذه المجالات. ولم يعد من الممكن الاكتفاء بالاجتماعات الظرفية التي كانت تعقد في إطار المؤتمرات الدولية، بل أصبح من الضروري إنشاء أجهزة دائمة تتولى إدارة هذه المصالح المشتركة بشكل منظم ومستمر.³

وفي هذا السياق، ظهرت الاتحادات الدولية كإطار قانوني وتنظيمي جديد، حيث اتخذت شكل معاهدات دولية متعددة الأطراف تهدف إلى تنظيم مرفق دولي معين أو خدمة ذات طابع مشترك بين الدول. وقد تميّزت هذه الاتحادات بكونها لا تقتصر على وضع قواعد قانونية فحسب، بل تنشئ كذلك أجهزة دائمة تسهر على تنفيذ هذه القواعد ومتابعة تطبيقها.⁴

ومن الناحية الفقهية، اعتُبرت هذه الاتحادات شكلاً متقدماً من أشكال التعاون الدولي، إذ تمثل مرحلة وسطى بين التعاون البسيط القائم على الاتفاقيات، والتنظيم الدولي المؤسسي القائم على المنظمات الدولية.

¹ أحمد أبو الوفا، المرجع السابق، ص 295.

² محمد سامي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 230.

³ عبد الكريم علوان، مرجع سابق، ص 214.

⁴ علي صادق أبو هيف، مرجع سابق، ص 328.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

وقد عرّفها بعض الفقهاء بأنها "اتفاقيات دولية ذات طابع تنظيمي دائم، تهدف إلى إدارة مرفق دولي مشترك بواسطة جهاز إداري مستقل نسبياً".¹

وقد شملت هذه الاتحادات مجالات متعددة، عكست طبيعة التطور الاقتصادي والتقني في تلك الفترة، ومن أبرزها:

-الاتحاد الدولي للتلغراف 1865: الذي ساهم في توحيد قواعد الاتصالات الدولية.

-الاتحاد البريدي العالمي 1874 الذي نظم تبادل المراسلات بين الدول وفق نظام موحد.

-المكتب الدولي للموازين والمقاييس 1875 الذي هدف إلى توحيد المعايير القياسية لتسهيل التجارة الدولية.

-المكتب الدولي للمواصلات الحديدية 1893: الذي اهتم بتنظيم النقل الدولي عبر السكك الحديدية.

-المكتب الدولي للصحة العامة 1907: الذي يُعدّ من أوائل أشكال التعاون الدولي في المجال الصحي.²

وقد شكّلت هذه الاتحادات نموذجاً عملياً للتنظيم الدولي في مجالات تقنية محددة، حيث أسهمت في تحقيق درجة عالية من التنسيق بين الدول، وساعدت على تجاوز العديد من العقبات التي كانت تعترض التعاون الدولي في تلك المجالات.

ومن أبرز مظاهر التطور في هذه المرحلة إنشاء أجهزة إدارية دائمة، عُرفت بالمكاتب الدولية، والتي تُعدّ بمثابة أمانات عامة لهذه الاتحادات. وقد اضطلعت هذه المكاتب بمهام متعددة، من بينها تنفيذ قرارات الاتحاد، وإعداد الدراسات الفنية، وتقديم الاستشارات، وتنسيق الجهود بين الدول الأعضاء.³

وكانت هذه المكاتب تضم عدداً من الموظفين الذين يتم تعيينهم من قبل الدول الأعضاء أو باتفاق بينها، ويشرف عليهم مدير عام يتولى إدارة العمل داخل المكتب. ورغم أن هذه الطريقة في التعيين تعكس

¹ أحمد أبو الوفا، مرجع سابق، ص 301.

² أحمد أبو الوفا، مرجع سابق، ص 303.

³ سهيل حسين الفتلاوي، المرجع السابق، ص 162.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

استمرار تأثير الدول في إدارة هذه الأجهزة، إلا أن طبيعة العمل داخلها فرضت على الموظفين التحلي بدرجة من الحياد والاستقلال في أداء مهامهم.¹

وفي هذا الإطار، يمكن القول إن هذه المرحلة شهدت البدايات الأولى لظهور مفهوم الموظف الدولي، حيث بدأ يتشكل تدريجياً كفئة متميزة عن الموظف الوطني. فلم يعد الموظف مجرد ممثل لدولته، بل أصبح يؤدي وظيفة ذات طابع دولي تخدم مصلحة جماعية مشتركة. ومع ذلك، فإن هذا الاستقلال ظل نسبياً، إذ بقي الموظفون مرتبطين بدولهم من الناحية القانونية، سواء من حيث الخضوع للقوانين الوطنية أو من حيث تقاضي الرواتب منها.²

ومع تطور نشاط الاتحادات الدولية، لم تعد المكاتب الدولية تقتصر على الوظائف الإدارية البحتة، بل اتسعت اختصاصاتها لتشمل مجالات أكثر تعقيداً، كإعداد الدراسات المتخصصة، والمساهمة في تطوير القواعد الدولية، بل والمشاركة في تسوية النزاعات ذات الطابع الفني بين الدول الأعضاء. وقد بلغ هذا التطور حدّ إسناد بعض الاختصاصات شبه القضائية لهذه الأجهزة، خاصة في إطار بعض الاتفاقيات الدولية، مما يعكس تزايد دورها في إدارة العلاقات الدولية.³

ومن جهة أخرى، شهدت هذه المرحلة تطوراً مهماً في المركز القانوني للموظف الدولي، حيث بدأت بعض الدول تعترف له بوضع قانوني خاص يميّزه عن الموظف الوطني. ويُعدّ المعهد الدولي للزراعة بروما (1905) مثالاً بارزاً على ذلك، حيث اعترفت دولة المقر (إيطاليا) لموظفيه ببعض الحصانات والامتيازات، مما مكّنهم من أداء مهامهم باستقلال نسبي عن السلطات الوطنية، وهو ما يشكّل خطوة مهمة نحو تكريس مبدأ استقلال الوظيفة الدولية.⁴

¹ سهيل حسين الفتلاوي، المرجع نفسه.

² عبد الله الأشعل، مرجع سابق، ص 269.

³ عبد الله الأشعل، نفس المرجع، ص 271.

⁴ محمد المجذوب، مرجع سابق، ص 352.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

كما ساهمت هذه الاتحادات في ترسيخ فكرة الإدارة الدولية المشتركة، التي تقوم على تسيير مرافق دولية لخدمة مصالح جماعية، وهو ما شكّل أساساً لظهور مفهوم المرفق العام الدولي، الذي أصبح لاحقاً أحد المفاهيم الأساسية في القانون الدولي العام.¹

ورغم كل هذه التطورات، فإن الاتحادات الدولية لم ترقَ إلى مستوى المنظمات الدولية بالمعنى الحديث، إذ لم تكن تتمتع بالشخصية القانونية الدولية الكاملة، كما أن اختصاصاتها كانت محدودة في مجالات فنية وتقنية، ولم تمتد إلى المجالات السياسية التي تمسّ سيادة الدول. كما أن قراراتها لم تكن ملزمة للدول إلا في حدود ضيقة، مما جعلها أقرب إلى أجهزة تنسيق منها إلى منظمات دولية مستقلة.²

ومع ذلك، لا يمكن التقليل من أهمية هذه المرحلة، إذ شكّلت الأساس الذي بُنيت عليه المنظمات الدولية الحديثة، حيث مهّدت لظهور فكرة التنظيم الدولي الدائم، وأسهمت في تطوير مفهوم الوظيفة الدولية، سواء من حيث طبيعتها أو من حيث مركز القائمين بها. كما ساعدت في ترسيخ مبدأ التعاون الدولي في مجالات متعددة، وهو ما سيبليغ ذروته لاحقاً مع إنشاء عصابة الأمم ثم منظمة الأمم المتحدة.³

وخلاصة القول، فإن مرحلة الاتحادات والمكاتب الإدارية الدولية تُعدّ مرحلة حاسمة في تطور التنظيم الدولي، حيث انتقل فيها المجتمع الدولي من التعاون الظرفي إلى التعاون المنظم، ومن الإدارة الوطنية إلى الإدارة الدولية المشتركة، مما مهّد لظهور نظام دولي أكثر تعقيداً وتنظيماً، يقوم على مؤسسات دائمة وموظفين دوليين يتمتعون بدرجة من الاستقلال والحياد.

¹ عبد الكريم علوان، المرجع السابق، ص 218.

² علي صادق أبو هيف، المرجع السابق، ص 331.

³ أحمد أبو الوفا، المرجع السابق، ص 305.

المطلب الثاني: مرحلة التنظيم الدولي

شهد المجتمع الدولي مع مطلع القرن العشرين، وخاصة عقب نهاية الحرب العالمية الأولى، تحولاً جذرياً في طبيعة العلاقات الدولية وأساليب تنظيمها، حيث برزت الحاجة إلى إرساء نظام دولي أكثر استقراراً وفعالية، يقوم على التعاون المؤسسي الدائم بدل الاقتصار على الأساليب التقليدية التي اتسمت بالطابع الظرفي والمؤقت. فقد كشفت الحرب العالمية الأولى عن قصور الوسائل السابقة، سواء تلك القائمة على المؤتمرات الدولية أو الاتحادات الفنية، في تحقيق السلم الدولي وضمان استمرارية التعاون بين الدول.

وفي هذا السياق، ظهرت مرحلة جديدة عُرفت بمرحلة التنظيم الدولي، والتي تميّزت بإنشاء منظمات دولية دائمة تتمتع بأجهزة مستقلة واختصاصات محددة، وتسعى إلى تحقيق أهداف مشتركة تتجاوز الإطار الضيق للمصالح الوطنية. ولم يعد التعاون الدولي في هذه المرحلة مقتصرًا على الجوانب الفنية أو الاقتصادية كما كان عليه الحال في المراحل السابقة، بل امتد ليشمل مختلف المجالات، وعلى رأسها المجال السياسي والأمني، إضافة إلى الجوانب الاجتماعية والثقافية والإنسانية.

وقد تجسّد هذا التحول بشكل واضح من خلال إنشاء عصابة الأمم كأول منظمة دولية ذات طابع عالمي تهدف إلى حفظ السلم والأمن الدوليين، ثم تلتها منظمة الأمم المتحدة التي طوّرت هذا الدور ووسّعته ليشمل مجالات أوسع وأكثر تعقيداً. وقد أسهمت هذه المنظمات في إرساء قواعد تنظيمية وقانونية جديدة، تقوم على مبدأ التعاون الجماعي، واحترام القانون الدولي، والعمل المشترك لمواجهة التحديات العالمية.

ومن أبرز مظاهر هذا التطور بروز الوظيفة الدولية كعنصر أساسي في بنية التنظيم الدولي، حيث أصبح الموظف الدولي يتمتع بمركز قانوني مستقل نسبياً عن الدول، ويؤدي مهامه لصالح المنظمة الدولية التي ينتمي إليها، لا لصالح دولته الأصلية. وقد ساهم هؤلاء الموظفون بدور فعال في تحقيق أهداف المنظمات الدولية، من خلال تنفيذ برامجها، وتنسيق أنشطتها، وتعزيز التعاون بين الدول في مختلف المجالات.

وعليه، فإن مرحلة التنظيم الدولي تمثل ذروة تطور التنظيم الدولي، حيث انتقل المجتمع الدولي من مجرد التنسيق بين الدول إلى بناء نظام مؤسسي متكامل قائم على منظمات دولية دائمة وفعالة. ومن هذا

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

المنطلق، سنتناول في هذا المطلب مظاهر تطور الوظيفة الدولية في إطار المنظمات الدولية، مع التركيز على دور كل من عصابة الأمم ومنظمة الأمم المتحدة في تكريس هذا المفهوم.

الفرع الأول: عصابة الأمم

تُعَدّ عصابة الأمم أول تجربة فعلية لإنشاء منظمة دولية ذات طابع عالمي، حيث ظهرت إلى الوجود سنة 1919 في أعقاب الحرب العالمية الأولى، في محاولة من المجتمع الدولي لتفادي تكرار ويلات الحروب وتحقيق نوع من الاستقرار الدولي القائم على التعاون الجماعي. وقد جاءت هذه المنظمة تجسيدا لفكرة التنظيم الدولي المؤسسي، بعد أن أثبتت الوسائل التقليدية قصورها في حفظ السلم والأمن الدوليين.¹

وقد تمثّل الهدف الأساسي لعصابة الأمم في الحدّ من التسلح، وتسوية النزاعات الدولية بالطرق السلمية، وتعزيز التعاون بين الدول في مختلف المجالات. ولتحقيق هذه الأهداف، اعتمدت العصابة على جهاز إداري دائم يضم مجموعة من الموظفين الدوليين، الذين أوكلت إليهم مهمة تنفيذ سياساتها وأنشطتها، وهو ما يُعَدّ خطوة متقدمة في تطور الوظيفة الدولية.²

وقد تكوّن الهيكل التنظيمي لعصابة الأمم من ثلاثة أجهزة رئيسية:

أولا/- الجمعية العامة: وتُعَدّ الهيئة العامة التي تضم جميع الدول الأعضاء، حيث تختص بمناقشة القضايا الدولية واتخاذ التوصيات بشأنها، وتمثّل الإطار العام للتشاور بين الدول.³

ثانيا/- مجلس الأمن: وهو جهاز محدود العضوية، يتكوّن من أعضاء دائمين وأعضاء غير دائمين. وقد ضمّ في بداياته دولاً كبرى مثل إنجلترا وفرنسا وإيطاليا، ثم انضمت إليه دول أخرى لاحقاً، بينما يتم انتخاب الأعضاء غير الدائمين من قبل الجمعية العامة لفترات محددة، بما يحقق نوعاً من التوازن في التمثيل.⁴

¹ محمد سامي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 245.

² عبد الكريم علوان، مرجع سابق، ص 230.

³ علي صادق أبو هيف، مرجع سابق، ص 350.

⁴ أحمد أبو الوفا، مرجع سابق، ص 320.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

ثالثاً/-السكرتارية: وهي الجهاز الإداري للعصبة، وتضطلع بتنفيذ الأعمال اليومية والإدارية، ويشرف عليها سكرتير عام يتم تعيينه بإجماع المجلس، وهو ما يعكس أهمية هذا المنصب ودوره في تسيير شؤون المنظمة.¹

وقد شهدت عصبة الأمم تطوراً ملحوظاً في مجال الوظيفة الدولية، حيث برز لأول مرة مصطلح "الموظف الدولي" بشكل رسمي، خاصة عند الحديث عن موظفي سكرتارية العصبة ومكتب العمل الدولي. وقد نصّت المواثيق والأنظمة الداخلية على تنظيم حقوق هؤلاء الموظفين وواجباتهم، مما ساهم في بلورة مفهوم الوظيفة الدولية بصورة أوضح.²

وقد بلغ عدد موظفي العصبة حوالي 800 موظف دولي ينتمون إلى جنسيات مختلفة، وهو ما يعكس الطابع الدولي للجهاز الإداري. وكان هؤلاء الموظفون يؤدون مهامهم في إطار من الحياد والاستقلال النسبي، حيث لم يكونوا يمثلون دولهم، بل يعملون لصالح المنظمة الدولية ذاتها، وهو ما يُعدّ من أهم خصائص الوظيفة الدولية.³

وقد نظّمت لائحة العمل الداخلية لعصبة الأمم مختلف الجوانب المتعلقة بالموظفين، من حيث حقوقهم وواجباتهم، وعلاقاتهم بالمنظمة، حيث كانوا يتولون تنفيذ الأنشطة الإدارية والفنية، ويساهمون في تحقيق أهداف العصبة في مختلف المجالات، مما يعكس الدور المحوري الذي لعبه الجهاز الإداري في عمل المنظمة.⁴

ومن الناحية القانونية، أثارت تجربة عصبة الأمم نقاشاً فقهيّاً واسعاً حول مسألة تمتع المنظمات الدولية بالشخصية القانونية الدولية. ويُقصد بهذه الشخصية القدرة على اكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات وفقاً لقواعد القانون الدولي، وكذلك القدرة على الإسهام في إنشاء هذه القواعد من خلال إرادة مستقلة.⁵

وقد انقسم الفقه الدولي في هذا الشأن إلى اتجاهين رئيسيين:

¹ سهيل حسين الفتلاوي، مرجع سابق، ص 180.

² سهيل حسين الفتلاوي، نفس المرجع، ص 183.

³ عبد الله الأشعل، مرجع سابق، ص 290.

⁴ عبد الله الأشعل، نفس المرجع، ص 292.

⁵ محمد المجذوب، القانون الدولي العام، مرجع سابق، ص 370.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

1-الاتجاه الرافض: يرى أن المنظمات الدولية لا تتمتع بالشخصية القانونية الدولية، باعتبار أن القانون الدولي ينظم العلاقات بين الدول فقط، وأن السيادة تُعدّ المعيار الأساسي لاكتساب هذه الشخصية، وهو ما لا يتوفر في المنظمات الدولية التي تقتصر إلى عناصر الدولة من شعب وإقليم وسلطة حاكمة.¹

2-الاتجاه المؤيد: يذهب إلى الاعتراف للمنظمات الدولية بالشخصية القانونية الدولية، باعتبارها كيانات مستقلة تنشأ بإرادة الدول وتتمتع باختصاصات محددة، مما يمنحها القدرة على ممارسة حقوق والتزامات على المستوى الدولي.²

وقد حسم هذا الجدل إلى حدّ كبير من خلال العمل القضائي الدولي، خاصة الرأي الاستشاري الصادر عن محكمة العدل الدولية سنة 1947، والذي أكدت فيه أن منظمة الأمم المتحدة تتمتع بشخصية قانونية دولية، وهو ما يُعدّ امتداداً للتطور الذي بدأ مع عصبة الأمم، وتكريساً لفكرة استقلالية المنظمات الدولية عن الدول الأعضاء فيها.³

وعليه، يمكن القول إن عصبة الأمم مثّلت مرحلة حاسمة في تطور التنظيم الدولي، حيث أسهمت في ترسيخ فكرة المنظمة الدولية ككيان مستقل، كما لعبت دوراً بارزاً في إبراز الوظيفة الدولية وتحديد معالمها، رغم ما شاب تجربتها من نقائص أدّت في النهاية إلى فشلها في تحقيق أهدافها الكبرى، خاصة في مجال حفظ السلم والأمن الدوليين.⁴

الفرع الثاني: منظمة الأمم المتحدة

مع اندلاع الحرب العالمية الثانية وما ترتب عنها من انهيار نظام عصبة الأمم، دخل المجتمع الدولي مرحلة جديدة أكثر تطوراً في مسار التنظيم الدولي، تمثّلت في إنشاء منظمة الأمم المتحدة سنة 1945، كإطار عالمي شامل يسعى إلى تحقيق السلم والأمن الدوليين وتعزيز التعاون بين الدول في مختلف

¹ عبد الكريم علوان، المرجع السابق، ص 235.

² أحمد أبو الوفاء، المرجع السابق، ص 325.

³ علي صادق أبو هيف، المرجع السابق، ص 360.

⁴ محمد سامي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 250.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

المجالات. وقد عكست هذه المنظمة تطوراً نوعياً في مفهوم التنظيم الدولي، سواء من حيث اتساع أهدافه أو من حيث تعدد أجهزته واختصاصاته.¹

فلم يعد دور منظمة الأمم المتحدة مقتصرًا على معالجة النزاعات الدولية أو الحفاظ على الأمن والسلم الدوليين، كما كان الحال في التجارب السابقة، بل امتد ليشمل مجالات متعددة، منها التعاون الاقتصادي والاجتماعي، وتعزيز حقوق الإنسان، ودعم التنمية، ونشر الثقافة والعلوم. ويُعدّ هذا التوسع دليلاً على تعقّد العلاقات الدولية وتشابكها، مما استدعى وجود منظمة دولية ذات طابع عالمي قادرة على التعامل مع مختلف القضايا الدولية.²

ورغم هذا الاتساع في الاختصاصات، فقد حرص ميثاق الأمم المتحدة على التأكيد على مبدأ أساسي يتمثل في المساواة في السيادة بين الدول الأعضاء، وهو ما يعني أن المنظمة لا تُعدّ حكومة عالمية، بل إطاراً للتعاون الدولي يقوم على احترام إرادة الدول واستقلالها.³

ومن بين الأجهزة الرئيسية لمنظمة الأمم المتحدة، تبرز **الأمانة العامة** باعتبارها الجهاز الإداري الدائم للمنظمة، حيث تضطلع بدور محوري في تسيير أعمالها وضمان استمراريتها. وقد اعتبرها واضعو الميثاق أحد الأجهزة الأساسية للمنظمة، وهو ما يعكس الأهمية الكبيرة التي تحتلها في النظام الدولي المعاصر.⁴

وتتكوّن الأمانة العامة من عدد كبير من الموظفين الدوليين الذين يتم اختيارهم بناءً على كفاءتهم وخبرتهم، دون اعتبار لانتماءاتهم الوطنية، حيث لا يمثلون دولهم بل يعملون لصالح المنظمة الدولية وحدها. ويُعدّ ذلك تجسيداً واضحاً لمبدأ استقلال الوظيفة الدولية، الذي يُعدّ من أبرز خصائص هذه المرحلة.⁵

¹ محمد سامي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 260.

² عبد الكريم علوان، مرجع سابق، ص 245.

³ علي صادق أبو هيف، مرجع سابق، ص 372.

⁴ أحمد أبو الوفا، مرجع سابق، ص 340.

⁵ سهيل حسين الفتلاوي، مرجع سابق، ص 200.

أولاً: الأمين العام

يُعدّ الأمين العام الموظف الإداري الأعلى في منظمة الأمم المتحدة، حيث يتولى الإشراف على الأمانة العامة وتوجيه أعمالها. ويتم تعيينه من قبل الجمعية العامة بناءً على توصية من مجلس الأمن، وهو ما يعكس التوازن بين الأجهزة الرئيسية للمنظمة في اختيار هذا المنصب الحيوي.¹

ورغم أن ميثاق الأمم المتحدة لم يحدد مدة ولاية الأمين العام، إلا أن الجمعية العامة استقرت على تحديدها بخمس سنوات قابلة للتجديد. وقد جرى العرف على اختيار الأمين العام من دول لا تتمتع بعضوية دائمة في مجلس الأمن، وذلك تفادياً لهيمنة الدول الكبرى وضمان نوع من الحياد في أداء مهامه.²

ويتمتع الأمين العام بدور مهم في العلاقات الدولية، حيث لا يقتصر دوره على الجوانب الإدارية، بل يمتد ليشمل مهام سياسية بارزة، من خلال الوساطة في النزاعات الدولية، ولفت انتباه مجلس الأمن إلى القضايا التي قد تهدد السلم والأمن الدوليين. وقد ذهب بعض الفقه إلى اعتباره فاعلاً دولياً مؤثراً، حتى وُصف بأنه "العضو غير الرسمي" في مجلس الأمن، نظراً للدور الذي يلعبه في توجيه العمل الدولي.³

ثانياً: موظفو الأمم المتحدة

لا يمكن للأمين العام أن يضطلع بمهامه بمفرده، بل يستعين بجهاز إداري ضخم يتكوّن من عدد كبير من الموظفين الدوليين الذين يعملون تحت إشرافه. وقد بلغ عدد موظفي الأمم المتحدة عشرات الآلاف، موزعين على مختلف أجهزة المنظمة ووكالاتها المتخصصة، وهو ما يعكس حجم وتعقيد النشاط الذي تقوم به.⁴

ويُساعد الأمين العام في أداء مهامه عدد من كبار الموظفين، وعلى رأسهم الأمناء العامون المساعدون، الذين يتم تعيينهم وفقاً للوائح التي تضعها الجمعية العامة، ويضطلعون بمهام قيادية في مختلف إدارات الأمانة العامة.⁵

¹ سهيل حسين الفتلاوي، المرجع نفسه.

² عبد الله الأشعل، مرجع سابق، ص 310.

³ عبد الله الأشعل، المرجع نفسه.

⁴ محمد المجذوب، مرجع سابق، ص 390.

⁵ أحمد أبو الوفا، المرجع السابق، ص 345.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

كما يتولى الأمين العام تزويد مختلف أجهزة الأمم المتحدة، مثل المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وباقي الهيئات، بما تحتاج إليه من موظفين، وهو ما يبرز الدور المحوري للأمانة العامة في دعم عمل المنظمة ككل.¹

وقد حرص ميثاق الأمم المتحدة، في المادة 101، على وضع مجموعة من المبادئ الأساسية التي تحكم تعيين الموظفين الدوليين، حيث نصّ على ضرورة مراعاة أعلى مستويات الكفاءة والقدرة والنزاهة، باعتبارها معايير أساسية في اختيار الموظفين. كما أكد على أهمية تحقيق التوزيع الجغرافي العادل بين الدول الأعضاء، بما يضمن تمثيلاً متوازناً داخل الجهاز الإداري للمنظمة.²

ويُعدّ هذا التنظيم المتكامل للوظيفة الدولية في إطار الأمم المتحدة تنويعاً للتطور التاريخي الذي عرفه هذا المفهوم، حيث أصبح الموظف الدولي يتمتع بمركز قانوني متميز، يقوم على الاستقلال والحياد، ويهدف إلى خدمة المصلحة الدولية المشتركة، بعيداً عن أي تأثيرات وطنية ضيقة.³

المبحث الثاني: ماهية الموظف الدولي

إن تطور التنظيم الدولي واتساع مجالات نشاط المنظمات الدولية لم يعد يسمح بالاقتران على الدور التنسيقي أو الاستشاري بين الدول الأعضاء، بل أصبح يفرض وجود جهاز إداري دائم يتولى تنفيذ القرارات ومتابعة البرامج والأنشطة المختلفة بصورة مستمرة ومنظمة. فهذه المنظمات، بوصفها أشخاصاً قانونية دولية مستقلة نسبياً، تحتاج إلى عنصر بشري متخصص يمكّنها من مباشرة اختصاصاتها وتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، الأمر الذي أدى إلى ظهور فئة العاملين في خدماتها ضمن إطار قانوني متميز عن الأطر الوطنية التقليدية.

وفي هذا السياق تستعين المنظمات الدولية بعدد كبير من المستخدمين الذين تختلف وظائفهم من حيث طبيعتها ودرجتها وأهميتها، فمنهم الفني والإداري والاستشاري والخدمي. غير أن الجامع المشترك بينهم يتمثل في أنهم يؤدون أعمالهم باسم المنظمة ولحسابها، وليس باسم دولهم أو لحسابها، وهو ما يعكس

¹ علي صادق أبو هيف، المرجع السابق، ص 375.

² ميثاق الأمم المتحدة، المادة 101، متاح على الموقع التالي: تاريخ الاطلاع: 06:10PM

<https://www.un.org/ar/about-us/un-charter/full-text>

³ عبد الكريم علوان، المرجع السابق، ص 250.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

استقلال الإرادة الوظيفية للمنظمة الدولية عن إرادات الدول الأعضاء فيها. غير أن هذا الاشتراك في العمل داخل المنظمة لا يعني توحد مراكزهم القانونية، إذ إن النظام القانوني الدولي لم ييسر بينهم جميعاً من حيث الوضع القانوني والضمانات والالتزامات.

وقد استقر الفقه الدولي على التمييز بين فئات المستخدمين داخل المنظمات الدولية، حيث توجد طائفة تتمتع بمركز قانوني خاص يميزها عن غيرها ويُطلق عليها وصف "الموظفين الدوليين". ويستند هذا التمييز إلى طبيعة العلاقة التي تربطهم بالمنظمة، إذ يخضعون لنظام قانوني دولي مستقل يحدد شروط تعيينهم وترقيتهم وتأديبهم وانتهاء خدمتهم، كما يفرض عليهم التزاماً أساسه الحياد والاستقلال عن الدول الأعضاء، فلا يمثلون دولهم ولا يتلقون تعليمات منها، وإنما يعملون حصرياً لمصلحة المنظمة الدولية وتحقيق أهدافها المشتركة. ويُعد هذا الاستقلال الوظيفي حجر الأساس في تكريس الطبيعة الدولية للوظيفة الدولية وفي ضمان حياد الجهاز الإداري للمنظمة وفعاليتها.

كما يترتب على تمتع الموظف الدولي بهذا المركز القانوني الخاص تمتعه بمجموعة من الحقوق والضمانات التي تكفل له أداء مهامه في ظروف ملائمة، في مقابل إخضاعه لجملة من الواجبات والقيود التي تفرضها طبيعة الوظيفة الدولية، وعلى رأسها الالتزام بالنزاهة وعدم التحيز والمحافظة على السر المهني والامتناع عن تمثيل المصالح الوطنية الضيقة. ومن هنا تتحدد خصوصية الوظيفة الدولية باعتبارها وظيفة ذات طابع قانوني متميز تختلف عن الوظيفة الوطنية من حيث مصدرها ونطاقها وأحكامها.

وتأسيساً على ما تقدم، فإن تحديد ماهية الموظف الدولي يقتضي بيان مفهومه وتمييزه عن غيره من العاملين في المنظمة، ثم تحديد شروط اكتساب صفته القانونية، وأخيراً إبراز ما يتمتع به من حقوق وما يلتزم به من واجبات، وهو ما سنتناوله من خلال في المطالب التالية:

المطلب الأول: مفهوم الموظف الدولي.

المطلب الثاني: استقلالية الموظف الدولي

المطلب الأول: مفهوم الموظف الدولي

يكتسي تحديد مفهوم الموظف الدولي أهمية خاصة في دراسة النظام القانوني للوظيفة الدولية، إذ لا يمكن ضبط حقوق وواجبات هذه الفئة أو تحديد مركزها القانوني دون الوقوف أولاً على المقصود بها بدقة. فالمنظمات الدولية، باعتبارها أشخاصاً قانونية دولية تتمتع بقدر من الاستقلال عن الدول الأعضاء، لا تمارس نشاطها بذاتها وإنما من خلال جهاز إداري دائم يضم عدداً من العاملين تتباين مهامهم واختصاصاتهم. غير أن جميع هؤلاء العاملين لا يكتسبون صفة الموظف الدولي بالمعنى القانوني الدقيق، لأن هذه الصفة ترتبط بمعايير محددة تتعلق بطبيعة العلاقة القانونية التي تربط الفرد بالمنظمة ومدى خضوعه لنظامها القانوني الخاص واستقلاله عن سلطات دولته الأصلية.

وقد أدى تعدد العاملين داخل المنظمات الدولية واختلاف أوضاعهم الوظيفية إلى ظهور تداخل في المصطلحات، فاستُخدمت تسميات متعددة مثل الخبراء، المستشارين، المندوبين، والمتعاقدين، وهو ما استوجب تدخل الفقه الدولي لتمييز الموظف الدولي عن غيره من الفئات التي تعمل في إطار المنظمة دون أن تتدرج ضمن جهازها الإداري الدائم. فالموظف الدولي يتميز بخضوعه لنظام قانوني دولي خاص، وبأدائه لمهامه بصورة مستمرة لصالح المنظمة، مع التزامه بالحياد وعدم تبعيته لدولته الوطنية أثناء أداء وظيفته.

ومن ثم فإن الإحاطة بمفهوم الموظف الدولي تقتضي أولاً تحديد تعريفه وبيان العناصر المكونة

له، ثم تمييزه عن غيره من العاملين المرتبطين بالمنظمة الدولية بصفات مختلفة، حتى تتضح حدوده القانونية وتبرز خصوصيته داخل البناء الإداري الدولي.

الفرع الأول: تعريف الموظف الدولي.

تُعَدّ الوظيفة الدولية من الركائز الأساسية التي يقوم عليها نشاط المنظمات الدولية، باعتبارها الإطار البشري الذي يُترجم الأهداف القانونية والسياسية لهذه المنظمات إلى واقع عملي. فبدون جهاز إداري وفني متخصص من الموظفين الدوليين، لا يمكن للمنظمة الدولية أن تمارس وظائفها أو تنفذ قراراتها أو تضمن استمرارية عملها بصورة منتظمة وفعّالة.¹

¹ محمد المجذوب، المرجع السابق، ص 145.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

ويكتسي موضوع الموظف الدولي أهمية خاصة في القانون الدولي الإداري، لكونه يرتبط مباشرة بطبيعة العلاقة بين الفرد والمنظمة الدولية، وهي علاقة تختلف جذرياً عن علاقات العمل الوطنية، سواء من حيث المصدر القانوني أو من حيث النظام القانوني المطبق أو من حيث طبيعة السلطة التي تخضع لها هذه الفئة.¹

وعليه، فإن الموظفين الدوليين هم أشخاص طبيعيون يتم تعيينهم من قبل منظمة دولية للقيام بوظائف إدارية أو فنية أو استشارية أو ميدانية، بصفة دائمة أو مؤقتة، بهدف خدمة أهداف المنظمة وتحقيق غاياتها التي أنشئت من أجلها.

وقد أثار تحديد مفهوم الموظف الدولي جدلاً فقهيًا وقضائياً واسعاً، نظراً لخصوصية مركزه القانوني، وهو ما أدى إلى تعدد التعاريف وتنوع الاتجاهات.

أولاً: التعريف الفقهي للموظف الدولي

يُعتبر الفقه الدولي المصدر الأساسي الذي حاول وضع الأسس النظرية لمفهوم الموظف الدولي، حيث انطلق من فكرة استقلال النظام القانوني للمنظمات الدولية عن الأنظمة الوطنية.

فالإتجاه الفقهي التقليدي يرى أن الموظف الدولي هو شخص طبيعي يرتبط بعلاقة تنظيمية وقانونية مع منظمة دولية، ويخضع لنظام وظيفي خاص يُعرف بـ"نظام الوظيفة الدولية"، وهو نظام مستقل عن القوانين الداخلية للدول، ويهدف إلى ضمان حياد الموظف واستقلاله الوظيفي أثناء أداء مهامه.²

أما الإتجاه الفقهي الحديث، فقد توسّع في هذا المفهوم، حيث لم يعد يركز فقط على عنصر التعيين أو المركز القانوني، بل أصبح يربط تعريف الموظف الدولي بطبيعة الوظيفة ذاتها. ووفق هذا الإتجاه، فإن الموظف الدولي هو:

¹ سعيد بوشعير، القانون الدولي الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 78.

² محمد المجذوب، المرجع السابق، ص 147.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

“كل شخص طبيعي يضع نشاطه المهني بصورة كاملة أو جزئية في خدمة منظمة دولية، ويخضع لنظام قانوني دولي مستقل يهدف إلى ضمان استقلاله الوظيفي وحياده، بما يمكنه من أداء مهامه بعيداً عن أي تأثيرات وطنية أو سياسية أو إدارية خارجية.”¹

ويُبرز هذا التعريف عدة عناصر أساسية، أهمها:

- وجود علاقة قانونية مباشرة بين الموظف والمنظمة الدولية؛
 - خضوع الموظف لنظام قانوني دولي مستقل؛
 - تمتع الموظف بالاستقلال الوظيفي؛
 - أداء المهام في إطار المصلحة العامة الدولية وليس المصلحة الوطنية .
- وبذلك، فإن الفقه يربط مفهوم الموظف الدولي بفكرة “الوظيفة الدولية المستقلة”، التي تُعد أحد أهم مظاهر تطور القانون الدولي المعاصر.

ثانياً: التعريف القضائي للموظف الدولي

لعب القضاء الدولي دوراً محورياً في تطوير مفهوم الموظف الدولي، خاصة من خلال اجتهادات محكمة العدل الدولية، التي اعتمدت معياراً عملياً ومرناً في تحديد هذا المفهوم.

فالقضاء الدولي لم يكتفِ بالمعايير الشكلية مثل التعيين الرسمي أو نوع العقد، بل اعتمد أساساً على **معياري الوظيفة الفعلية**، أي طبيعة العمل الذي يؤديه الشخص داخل المنظمة الدولية.

وبناءً على ذلك، فإن كل شخص يُسند إليه القيام بعمل لحساب منظمة دولية، ويعمل باسمها ولصالحها وتحت سلطتها، يُعتبر موظفاً دولياً، حتى وإن لم يكن تعيينه وفق الشكل التقليدي² للوظيفة الدولية.

¹ الأمم المتحدة، النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة ولوائحه، 2018، ص 4، متاح عبر الموقع التالي: <https://docs.un.org/ar/st/SGB/2014/2> ، تاريخ الاطلاع : 2026/04/02 ، 10PM: 05.

² أحمد رضوان، القانون الدولي العام والمنظمات الدولية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2011، ص 250.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

وقد كرّست محكمة العدل الدولية هذا الاتجاه في رأيها الاستشاري الشهير في قضية “تعويض الأضرار التي لحقت بالأمم المتحدة”، حيث أكدت المحكمة أن:

- المنظمة الدولية تتمتع بشخصية قانونية مستقلة عن الدول الأعضاء؛
- وأن الموظفين التابعين لها يُعدّون أدوات بشرية لتحقيق وظائفها؛
- وأن علاقتهم بالمنظمة علاقة وظيفية مستقلة عن أي رابطة وطنية .

ومن خلال هذا القرار، وسّع القضاء الدولي نطاق مفهوم الموظف الدولي ليشمل كل من يساهم فعلياً في نشاط المنظمة، بغض النظر عن مركزه الإداري أو نوع التعاقد.¹

ثالثاً: الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف الدولي بالمنظمة

تتميز العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية بأنها علاقة قانونية خاصة ومتميزة، لا تخضع لقوانين العمل الوطنية، بل لنظام داخلي مستقل تُصدره المنظمة ذاتها.² وتقوم هذه العلاقة على مبدئين أساسيين:

1. الارتباط المباشر بالمنظمة الدولية باعتبارها شخصاً قانونياً مستقلاً، تتلقى منه التعليمات وتعمل باسمه .

2. الخضوع لنظام قانوني دولي خاص يحدد حقوق الموظف وواجباته، ويضمن استقلاله الوظيفي .

وبذلك، فإن هذه العلاقة لا تُعد علاقة تعاقدية تقليدية، بل علاقة وظيفية مؤسساتية ذات طابع دولي خاص.³

¹ عيساوي عقيلة، الامتيازات الدولية للموظف الدولي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2023/2022، ص10.

² عبد الحميد أحداًن، المنظمات الدولية بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2015، ص 233.

³ أحمد أبو الوفاء، المرجع السابق، ص 405.

رابعاً: تمييز الموظف الدولي عن باقي الفاعلين داخل المنظمة

من المهم التمييز بين الموظف الدولي وباقي الفئات العاملة داخل المنظمات الدولية، وعلى رأسهم ممثلو الدول.

فبينما:

- ممثل الدولة يعبر عن الإرادة السياسية للدولة التي ينتمي إليها، ويعمل باسمها داخل المنظمة؛
- فإن الموظف الدولي يعمل باسم المنظمة نفسها، ويخضع لمبدأ الحياد والاستقلال التام عن الدول الأعضاء .

وبالتالي، فإن نتائج أعمال الموظف الدولي تُنسب إلى المنظمة الدولية وحدها، وليس إلى أي دولة عضو.

خامساً: تطور مفهوم الموظف الدولي

يرتبط تطور مفهوم الموظف الدولي بالتوسع الكبير في نشاط المنظمات الدولية، خاصة بعد الحرب العالمية الثانية، حيث أصبحت هذه المنظمات تمارس أدواراً متعددة في مجالات الأمن، الاقتصاد، حقوق الإنسان، والتنمية.

وقد أدى هذا التطور إلى:

- زيادة عدد الموظفين الدوليين؛
- تنوع وظائفهم وتخصصاتهم؛
- وتعمّد النظام القانوني الذي يحكمهم .

وبذلك، أصبح الموظف الدولي اليوم عنصراً محورياً في تنفيذ السياسات الدولية، وأداة أساسية لضمان استمرارية العمل داخل المنظمات الدولية، مما يعكس تطور القانون الدولي من قانون بين الدول إلى قانون يشمل الأفراد أيضاً.¹

¹ محمد طلعت الغنيمي، القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2007، ص 310.

الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن غيره من المفاهيم

تمييز الموظف الدولي عن فئات أخرى تعمل بصورة أو بأخرى في خدمة المنظمات الدولية والذين يمارسون نوعاً من الازدواجية الوظيفية في هذا المجال.

أولاً/- تمييزه عن ممثلي الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة:

فهؤلاء يعملون باسم الدولة التابعين لها ولحسابها ويتلقون التعليمات الصادرة إليهم ويتفقدون ها، ولا يفارقهم هذا الوصف حتى إن مارسوا اختصاصاتهم ليسوا باعتبارهم ممثلين للدول الأعضاء في جهاز ما من أجهزة المنظمة، فالقرارات الصادرة من جهاز ما وإن كانت تنسب إلى المنظمة في النهاية إلا أنها تعد بعد التصويت عليها من جانب ممثلي الدول الأعضاء.¹، مثال ذلك أعضاء مجلس الأمن هم ممثلو دول وليسوا موظفين دوليين، كما أن هناك اختلاف بين ممثلي الدول والموظف الدولي من حيث المركز القانوني.

سواء من حيث التعيين الذي يتم بواسطة دولته بينما يتم تعيين الموظف الدولي بواسطة المنظمة أو من حيث المسؤولية الناجمة عن الخطأ في ممارسته لوظيفته فممثل الدولة مسؤولاً عن ذلك أمام دولته بينما تثور مسؤولية الموظف الدولي أمام المنظمة الأمم المتحدة، كذلك فإن ممثل الدولة لا يحتج بالحصانات والامتيازات التي يتمتع بها في مواجهة الدولة التي يمثلها بينما يستطيع الموظف الدولي أن يحتج كما في مواجهة الكافة.²

ثانياً/- تمييزه عن فئة الأشخاص الذين يعملون في ذات الوقت لحساب دولتهم

من ناحية و في أداء مهام أمّرت بها المنظمة أو تدخل في إطار اختصاصها من ناحية أخرى كمثال على ذلك القوات العسكرية التي تعيرها دولة ما إلى المنظمة التي تمنع بعصويتها الأمم المتحدة فالعاملون في القوات الأممية، وأفراد قوات الطوارئ الدولية العاملة تحت علم الأمم المتحدة لا يعتبرون من قبيل الموظفين الدوليين لأن تبعيتهم لدوهم لا تنقطع طوال قيامهم بعملهم تحت علم المنظمة ، وكذلك بقائهم في خدمة هذه القوات مرتبط بإرادة الدول التابعين لها، كذلك لا يعتبرون من فئة الموظفين الدوليين من يقوم

¹ حسين خليل، النظرية العامة والمنظمات الدولية، البرامج والوكالات المتخصصة، ط1، دار المنهل، بيروت، سنة

2010، ص 130.

²- عيساوي عقيلة، المرجع السابق، ص 10.

بأداء مهام مؤقتة أو على سبيل التفرغ فلا يعتبر من الموظفين الدوليين لجان نقصي الحقائق التي ترسلها بعض المنظمات الدولية للتحقيق في وقائع معينة، فصفة المؤقت التي تتم ها مهامهم تحول دون اعتبارهم من قبل الموظفين الدوليين، كذلك لا يعتبر موظفا دوليا في الأمم المتحدة بعض مندوبي الدول الذين يتم اختيارهم لرئاسة جهاز من أجهزة المنظمة، كراسة مجلس الأمن.¹

ثالثا/- تمييز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي

تستعين المنظمة الدولية بعدد من الأشخاص يسIRON عملها من فئات مختلفة منهم من يعمل بصفة دائمة كالموظف الدولي، والآخر يعمل بصفة مؤقتة يطلق عليهم بالمستخدمين الدوليين وأن أهم عناصر تمييزهم:

1- من حيث استمرارية العمل: المستخدم الدولي كل شخص يؤدي مهمة دولية بصفة مؤقتة لحساب منظمة دولية والخبراء المؤقتين، أو بعد مستخدمة في المنظمة كل شخص يؤدي مهمة باسمها ولحسابها وفق تعليمات أجهزته، وعليه نجد أن الصفة المؤقتة أو الدائمة للعمل داخل المنظمة يمكن أن تكون أهم صفة للتمييز بين الاثنين الموظف الدولي والمستخدم الدولي، والبعض يطلق عليهم العمال الدوليون.

2- من حيث النظام القانوني الذي يخضع له: فالموظف الدولي يكون خاضعة للنظام الإداري الذي تضعه المنظمة، أما المستخدم الدولي فيخضع لبنود التعاقد بين المنظمة وبينهم، وتعتمد بعض المنظمات على موظفين مؤقتين بشكل أساسي رغبة منها بأن لا تصبح الوظيفة العامة حرفة أو مهنة، ومن أمثلة المستخدمين الدوليين القادة العسكريون لحلف وارشو أو حلف شمال الأطلنطي وقضاة المحاكم الإدارية الدولية وأن الفئة الأخيرة حولها خلاف بمدى تمتعهم بصفة الموظف الدولي بسبب احتفاظهم بوظائفهم الدولية بجانب مسؤولياتهم الدولية.

ومن هذا نستنتج وجود الاختلاف ما بين الموظف الدولي والمستخدم الدولي من ناحية العمل بصورة دائمة أو مؤقتة ومن حيث القانون الذي يحكم عملهم إلا أنهم يكونون متمتعين بالحماية القضائية ويكون القضاء الإداري الدولي هو صاحب القرار في أي نزاع يحصل ما بين المنظمة والموظف الدولي أو المستخدم

¹ حسين خليل، المرجع السابق، ص 131.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

الدولي. فاختلاف المسميات للعاملين لا يؤدي إلى هدر حقوقهم أو يتركوا لسلطة المنظمة الدولية وتستعين المنظمات بعدد من العاملين بحسب حاجة تلك المنظمة بما يتفق مع الغرض الخاص للمنظمة.

ومن هذا نخلص إلى نتيجة هامة إلى أن المسميات المختلفة للعاملين الدوليين لا يغير شيئاً من أن يكون القضاء الإداري الدولي هو صاحب الولاية النظر منازعاتهم المختلفة.

رابعاً/- تمييز الموظف الدولي عن ممثلي الدول الأعضاء :

كثيراً ما يتم الخلط ما بين عمل الموظف الدولي داخل المنظمة وبين ممثلي الدول الأعضاء في تلك المنظمة لاجتماعهم في داخل التنظيم الدولي، فالعضوية داخل المنظمة قد تتخذ بصورة إدارية أو سياسية، وهذا أساس التفرقة بينهم فالأولى عضوية للموظفين الدوليين الذين يمارسون أعمالاً مختلفة في أجهزة المنظمة الدولية، والثانية ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة.

ويمكن التمييز ما بين الموظف الدولي بممثلي الدول من نواح عدة،

1- من حيث التعيين: يكون تعيين الموظفين الدوليين من قبل المنظمة الدولية بحرية تامة واستقلال كامل كقاعدة عامة دون أن يتوقف هذا على موافقة الدولة التي يتمتع الموظف بجنسيتها ماعدا بعض المنظمات التي لاتزال تأخذ بشكل غير رسمي رأي الحكومات قبل تعيين الموظفين كالاتحاد الإفريقي، في حين تتولى الدول الأعضاء تعيين ممثليها التابعين لها، ويكونون مسؤولون أمام دولهم ويكون ولاءهم لدولهم فقط، في حين مسألة الموظف تكون أمام المنظمة التي يتبعونها حصر.

2- من حيث آثار التصرفات: أي تصرف يقوم به الموظف الدولي يكون منصرف إلى المنظمة التي يتبعها في حين الحكومة هي من تتأثر بأي تصرف يقوم به ممثلي تلك الدول في المنظمات.

3- من حيث الامتيازات والحصانات: يتمتع الموظف الدولي للقيام بواجباته بحصانات وامتيازات مطلقة يمكن أن يتمتع بها امام الدول بما فيها الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته لأنها حصانات ممنوحة لصالح الوظيفة الدولية فقط. أما مملو الدول الأعضاء فلا يتمتعون بالحصانات في مواجهة دولهم وإنما يتمتعون بها في مواجهة كل الدول لأنها مقررة لصالح الدولة التي يمثلونها وليس لأشخاصهم.

4- من حيث الحماية الوظيفية والدبلوماسية : يتمتع الموظف الدولي بالحق في الحماية الوظيفية التي توفرها المنظمة التابع لها والتي تجعله يمارس نشاطه باستقلالية بعيدة كليا عن رقابة أي حكومة أو

أي سلطة أو منظمة أو شخص خارج منظمته ، وهذا ما كنته محكمة العدل الدولية بالرأي الإفتائي بشأن الأضرار التي تصيب العاملين بالأمم المتحدة في 11 ابريل 1949 بان الموظف الدولي ينبغي أن يرتكز على حماية المنظمة دون حاجة لأي حماية أخرى وخاصة حماية الدولة التي ينتمي إليها، لذلك يتعين حمايته بمعرفة المنظمة وحدها دون غيرها، أما الحماية الدبلوماسية فتقرر لممثلي الدول الأعضاء عند إلحاقهم ضرر جراء عمل مشروع منسوب الدولة ما وفق شروط معينة.

المطلب الثاني: استقلالية الموظف الدولي

تُعَدّ استقلالية الموظف الدولي من أهم المبادئ التي يقوم عليها نظام الوظيفة الدولية، إذ يرتبط وجودها بطبيعة المنظمة الدولية ذاتها باعتبارها شخصاً قانونياً دولياً يعمل لتحقيق مصلحة جماعية مشتركة لا مصالح وطنية فردية. ومن ثم فإن الموظف الدولي، أثناء مباشرته لمهامه باسم المنظمة ولحسابها، يجب أن يكون بمنأى عن أي تأثير أو توجيه قد يصدر عن دولته الأصلية أو عن أي جهة خارجية، حتى لا ينحرف أداؤه عن الغاية الدولية التي أنشئت الوظيفة لتحقيقها.

وقد كرّست موثيق المنظمات الدولية هذا المبدأ، متأثرة بما استقر عليه الفقه والقضاء الدوليان، حيث أوجبت على الموظف الدولي الالتزام بالحياد التام والاستقلال الكامل في أداء واجباته، وعدم تلقي التعليمات من الحكومات أو السلطات الوطنية أو أي جهة أخرى خارج إطار المنظمة. ويهدف هذا الالتزام إلى ضمان نزاهة الجهاز الإداري الدولي وفعاليته، وترسيخ الثقة في قراراته باعتبارها صادرة عن إرادة دولية جماعية لا عن اعتبارات سياسية وطنية¹.

ولا تقتصر استقلالية الموظف الدولي على جانب واحد، بل تتخذ مظاهر متعددة تكفل حمايته من مختلف صور التأثير، في مقدمتها الاستقلال السياسي الذي يمنع خضوعه للضغوط والتوجيهات الحكومية، والاستقلال المالي الذي يضمن تحرره من أي تبعية اقتصادية قد تؤثر في حياده الوظيفي، فبتكامل هذين المظهرين يتحقق الإطار القانوني الذي يحفظ للوظيفة الدولية طابعها الموضوعي ويضمن أداؤها لمهامها بكفاءة وحياد².

¹ - حسين خليل، المرجع السابق، ص 131.

² - محمد سعيد دقاق، المرجع السابق، ص 186.

الفرع الأول: الاستقلال السياسي للموظف الدولي

يُعدّ الاستقلال السياسي للموظف الدولي أحد أهم المبادئ التي يقوم عليها النظام القانوني للوظيفة الدولية، بل يشكل الركيزة الجوهرية التي تضمن حياد المنظمات الدولية وموضوعية عملها. فالموظف الدولي، بحكم طبيعة وظيفته، لا يُفترض أن يكون ممثلاً لدولة أو معبراً عن إرادة وطنية، وإنما يُنظر إليه باعتباره جزءاً من جهاز إداري دولي مستقل، يعمل في خدمة المصلحة العامة الدولية التي تتجاوز حدود الدول ومصالحها الضيقة.¹

ويقوم هذا المبدأ على فكرة أساسية مؤداها أن نجاح المنظمات الدولية في أداء مهامها يرتبط ارتباطاً مباشراً بمدى تحرر جهازها الوظيفي من أي تبعية سياسية وطنية. لذلك، فإن أي تدخل من جانب الدول الأعضاء، سواء كان مباشراً أو غير مباشر، رسمياً أو غير رسمي، يعدّ مساساً خطيراً بمبدأ الحياد الوظيفي، ويؤدي إلى إضعاف الثقة في عمل المنظمة الدولية وإفراغها من مضمونها الموضوعي.²

ومن ثم يترتب على الاستقلال السياسي للموظف الدولي التزام مزدوج؛ فمن جهة أولى يتمتع على الموظف الدولي نفسه قبول أي تعليمات أو توجيهات أو إملاءات صادرة عن حكومته الوطنية أو أي حكومة أجنبية أخرى، حتى ولو تعلق الأمر بمصالح وطنية حساسة؛ ومن جهة ثانية تلتزم الدول الأعضاء بعدم التدخل في شؤون الموظف الدولي أو محاولة التأثير على سلوكه الوظيفي أو قراراته الإدارية أو الفنية.³

ويمتد نطاق هذا الاستقلال ليشمل جميع صور التأثير، سواء كانت قانونية أو سياسية أو دبلوماسية أو حتى معنوية غير مباشرة، مثل الضغط الإعلامي أو التهديد بسحب الامتيازات أو التأثير عبر العلاقات الشخصية. فالعبرة ليست فقط بشكل التدخل، وإنما بأثره المحتمل على حياد الموظف وقدرته على اتخاذ قرارات موضوعية.⁴

¹ محمد المجذوب، المرجع السابق، ص 145-147.

² سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 80-82.

³ أحمد أبو الوفا، *القانون الدولي العام*، دار النهضة العربية، القاهرة، 2016، ص 406-408.

⁴ عبد الله الأشعل، *المنظمات الدولية*، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 203-205.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

ويتميز الاستقلال السياسي هنا بأنه استقلال وظيفي كامل، لا يتعلق بالشخص في حد ذاته، وإنما بالمركز القانوني الذي يشغله داخل المنظمة الدولية. ولذلك، فإن معيار التمييز ليس جنسية الموظف ولا مكان عمله، وإنما طبيعة الوظيفة التي يؤديها والجهة التي يخضع لها إدارياً، وهي المنظمة الدولية وحدها دون غيرها.¹

ورغم هذا الاستقلال الصارم، فإن الموظف الدولي لا يفقد انتماءه الوطني من الناحية القانونية، إذ يحتفظ بجنسيته ويظل مرتبطاً بدولته الأصلية من حيث الحقوق المدنية والشخصية. غير أن هذه الرابطة تُجَرّد من أي أثر وظيفي داخل إطار العمل الدولي، بحيث يتحول ولاء الموظف من ولاء وطني إلى ولاء وظيفي مؤسسي للمنظمة الدولية، وهو ما يُعرف في الفقه بمبدأ "الولاء الدولي للوظيفة".²

ويُعَدّ هذا التحول في طبيعة الولاء من أهم خصائص الوظيفة الدولية، لأنه يكرّس الفصل بين المجال الوطني والمجال الدولي، ويجعل من الموظف الدولي أداة محايدة لتنفيذ سياسات المنظمة بعيداً عن أي انتماءات سياسية أو وطنية. وقد أكدت العديد من الدراسات الفقهية أن هذا الولاء المؤسسي هو ما يميز الإدارة الدولية عن الإدارة الوطنية التقليدية.³

وقد تم تكريس مبدأ الاستقلال السياسي بشكل واضح وصريح في النصوص المؤسسة للمنظمات الدولية، وعلى رأسها ميثاق الأمم المتحدة، الذي نص في المادة 100 على أنه: "ليس للأمين العام ولا للموظفين أن يطلبوا أو يتلقوا في تأدية واجباتهم تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة خارج الهيئة، وعليهم أن يمتنعوا عن أي عمل قد يمس بمركزهم كموظفين دوليين مسؤولين أمام الهيئة وحدها".⁴

ويُنْفِهم من هذا النص أن الموظف الدولي يرتبط حصراً بالمنظمة الدولية، وأن مسؤوليته القانونية والوظيفية لا تُمارس إلا داخل الإطار المؤسسي للمنظمة، مما يعزز استقلاله عن أي تأثير خارجي، كما

¹ عبد الحميد أحداً، *المنظمات الدولية بين النظرية والتطبيق*، دار هومة، الجزائر، 2015، ص 234-236.

² محمد طلعت الغنيمي، *القانون الدولي العام*، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2007، ص 312-314.

³ أحمد رضوان، *المرجع السابق*، ص 252-254.

⁴ المادة 100 من ميثاق الأمم المتحدة.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

يُعد هذا النص ضماناً قانونية أساسية لحماية حياد المنظمة الدولية ومنع تسييس عملها، وهو ما يشكل أحد أهم أسس الثقة بين الدول الأعضاء والمنظمة.¹

وقد ساهم القضاء الدولي بدوره في دعم هذا الاتجاه، حيث أكدت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري المتعلق بتعويض الأضرار التي لحقت بالأمم المتحدة أن المنظمة الدولية تتمتع بشخصية قانونية مستقلة، وأن موظفيها يُعدون أدوات لتنفيذ إرادتها وليسوا ممثلين للدول الأعضاء، مما يعزز فكرة الاستقلال الوظيفي والسياسي للجهاز الإداري الدولي.²

ومن زاوية تحليلية أوسع، يمكن القول إن الاستقلال السياسي للموظف الدولي لا يُعد مجرد مبدأ تنظيمي داخلي، بل هو شرط وجودي لفعالية النظام الدولي نفسه. فبدونه تتحول المنظمة الدولية إلى ساحة تنافس بين الإرادات الوطنية، بدل أن تكون إطاراً للتعاون الدولي وتحقيق المصالح المشتركة. ولذلك، فإن هذا الاستقلال يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمبدأ الحياد والموضوعية والفعالية الإدارية داخل المنظمات الدولية.³

وعليه، فإن الاستقلال السياسي للموظف الدولي لا يمكن اعتباره مجرد التزام أخلاقي أو قاعدة سلوكية، بل هو قاعدة قانونية آمرة تهدف إلى حماية الوظيفة الدولية من التسييس، وضمان حسن أداء المنظمة لمهامها، وترسيخ فكرة أن المصلحة الدولية المشتركة تعلو على جميع المصالح الوطنية، وهو ما يشكل جوهر النظام القانوني للمنظمات الدولية المعاصرة.⁴

الفرع الثاني: الاستقلال المالي للموظف الدولي

يُعدّ الاستقلال المالي أحد الأبعاد الجوهرية لمبدأ الاستقلال الوظيفي للموظف الدولي، إذ يهدف إلى ضمان نزاهته وحياده الكامل أثناء أداء مهامه داخل المنظمة الدولية، ومنع أي تأثير محتمل قد ينشأ عن مصالح مالية أو أنشطة اقتصادية قد تربطه بأطراف خارجية. فالموظف الدولي لا يُفترض أن يكون مجرد

¹ أحمد أبو الوفا، المرجع السابق، ص 409.

² صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991، ص 270.

³ إبراهيم شحاته، المنظمات الدولية وتطور القانون الدولي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2014، ص 170-173.

⁴ سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 85.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

منفذ للمهام الإدارية أو الفنية، بل يجب أن يكون بعيداً عن كل أشكال تضارب المصالح التي قد تمس بموضوعية قراراته أو تؤثر على استقلاله المهني.¹

وانطلاقاً من هذا المبدأ، يلتزم الموظف الدولي بالامتناع عن ممارسة أي نشاط اقتصادي أو مالي خاص يمكن أن يؤدي إلى خلق تبعية مالية أو نفوذ اقتصادي يؤثر على حياده داخل المنظمة. ويشمل ذلك خصوصاً الأنشطة التجارية والاستثمارية التي قد تمنحه مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسات أو شركات تتعامل مع المنظمة أو يمكن أن تتأثر بقراراتها.²

فمجرد امتلاك الموظف الدولي لأسهم أو حصص في شركات كبرى أو مؤسسات مالية قد يثير شبهة تضارب المصالح، حتى وإن لم يترتب عنه تأثير فعلي مباشر على قراراته الوظيفية.

كما يمتد نطاق الاستقلال المالي ليشمل حظر تحقيق أي منفعة مالية غير مشروعة أو غير مصرح بها ترتبط بالمنصب الوظيفي، سواء كانت هذه المنافع على شكل هبات أو امتيازات أو مكافآت من جهات خارجية. ويُضاف إلى ذلك تقييد مشاركة الموظف الدولي في إدارة المؤسسات التجارية أو المشاريع الاستثمارية الخاصة، لما قد ينطوي عليه ذلك من تعارض بين مصلحته الشخصية ومقتضيات الحياد الوظيفي.³

وفي الإطار ذاته، تفرض أنظمة الوظيفة الدولية قيوداً على بعض الأنشطة ذات الطابع الإعلامي أو الفكري، مثل النشر أو الإدلاء بتصريحات صحفية أو المشاركة في مؤتمرات ذات طابع غير رسمي، وذلك إذا لم تكن مرتبطة مباشرة بمهامه الوظيفية أو دون الحصول على إذن مسبق من السلطة المختصة داخل المنظمة، وذلك تفادياً لاستغلال الصفة الوظيفية في تحقيق مكاسب مالية أو معنوية خارج الإطار المؤسسي.⁴

وقد كرس النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة هذا المبدأ بشكل واضح، حيث نص في المادة 101/الفقرة السادسة على ضرورة التزام الموظفين بالامتناع عن أي نشاط خارجي يتعارض مع مركزهم

¹ محمد المجذوب، المرجع السابق، ص 150.

² سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 88-89.

³ أحمد أبو الوفا، المرجع السابق، ص 412.

⁴ عبد الله الأشعل، المرجع السابق، ص 210.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

الوظيفي أو قد يمس باستقلالهم ونزاهتهم داخل المنظمة، مع إخضاع بعض الأنشطة لإذن مسبق من الإدارة المختصة.¹ ويعكس هذا النص حرص المنظمة الدولية على حماية جهازها الوظيفي من أي تأثيرات مالية قد تمس بمبدأ الحياد أو تضعف الثقة في قراراتها.

ويلاحظ أن الاستقلال المالي لا يهدف فقط إلى حماية الموظف الدولي من الضغوط الخارجية، بل يمتد أيضاً إلى تعزيز ثقة الدول الأعضاء في حياد المنظمة وموضوعية قراراتها، إذ إن وجود موظفين يخضعون لمصالح مالية خاصة قد يؤدي إلى التشكيك في نزاهة العمل الدولي برمته، وهو ما يتعارض مع أهداف التنظيم الدولي القائم على التعاون والشفافية.²

ومن الزاوية التحليلية، يمكن القول إن الاستقلال المالي للموظف الدولي يشكل امتداداً لمبدأ أوسع هو "منع تضارب المصالح"، الذي يُعد من المبادئ الأساسية في القانون الإداري الدولي الحديث، ويهدف إلى تحقيق التوازن بين الحياة الخاصة للموظف ومتطلبات الوظيفة الدولية التي تستلزم أعلى درجات النزاهة والحياد.³

كما أن هذا الاستقلال لا ينفصل عن فكرة المسؤولية الأخلاقية للموظف الدولي، حيث لا يُنظر إليه فقط كالتزام قانوني، بل أيضاً كواجب مهني وأخلاقي يفرض عليه الابتعاد عن كل ما قد يضعف الثقة في حياده أو يثير شبهة الاستغلال الوظيفي. لذلك فإن الإدارة الدولية غالباً ما تضع قواعد صارمة للإفصاح المالي والمراقبة الدورية للأنشطة الاقتصادية للموظفين لضمان الامتثال لهذا المبدأ.⁴

ويظهر التطبيق العملي لمبدأ الاستقلال المالي بوضوح في بعض الفئات الدولية ذات الطابع القضائي، وعلى رأسها قضاة محكمة العدل الدولية، الذين يتمتعون باستقلال تام في مواجهة الدول والمنظمة على حد سواء، ولا يتلقون أي توجيهات أو تأثيرات مالية أو سياسية أثناء أداء مهامهم، مما يعزز استقلال القضاء الدولي ويضمن حياده المطلق في الفصل في المنازعات الدولية.⁵

¹ المادة 101 من القانون الأساسي لمنظمة الأمم المتحدة.

² أحمد رضوان، القانون الدولي العام والمنظمات الدولية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2011، ص 258.

³ عبد الحميد أحداً، المنظمات الدولية بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2015، ص 240.

⁴ إبراهيم شحاته، المنظمات الدولية وتطور القانون الدولي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2014، ص 175.

⁵ محكمة العدل الدولية، نظام المحكمة وأحكامها، القضاة واستقلالهم، 1949 وما بعدها.

الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الوظيفة الدولي

وعليه، فإن الاستقلال المالي للموظف الدولي لا يُعد مجرد قيد تنظيمي، بل هو ضمانة أساسية لحماية الوظيفة الدولية من الانحراف أو التأثير بالمصالح الخاصة، كما أنه عنصر جوهري في ترسيخ الثقة في عمل المنظمات الدولية وضمان فعاليتها وموضوعيتها في أداء وظائفها على الصعيد الدولي.¹

¹ محمد طلعت الغنيمي، *القانون الدولي العام*، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2007، ص 318.

ملخص الفصل الأول:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل، يتضح أن الوظيفة الدولية لم تظهر بشكل مفاجئ، بل جاءت نتيجة تطور تاريخي طويل ارتبط بنشأة وتطور التنظيم الدولي ذاته. فقد مرّ النظام الوظيفي الدولي بعدة مراحل بدأت بمرحلة ما قبل التنظيم الدولي، التي تميزت بظهور المؤتمرات الدولية والاتحادات والمكاتب الإدارية، والتي شكلت النواة الأولى لفكرة الجهاز الإداري الدولي. ورغم أن هذه التنظيمات لم تكن تتمتع بالشخصية القانونية الدولية الكاملة، إلا أنها ساهمت في إرساء الأسس الأولى لظهور الوظيفة الدولية.

كما بيّن هذا الفصل أن الموظف الدولي يتمتع بمركز قانوني متميز يختلف عن المركز القانوني للموظف الوطني، إذ يخضع لنظام قانوني دولي خاص ينظم شروط تعيينه وحقوقه وواجباته، ويقوم على مبدأ الاستقلال والحياد في أداء مهامه، بحيث يعمل لخدمة المنظمة الدولية ومصالحها دون الخضوع لتعليمات دولته الأصلية. ويعد هذا الاستقلال الوظيفي من أهم الضمانات التي تكفل حياد الجهاز الإداري للمنظمات الدولية وفعاليتها في تحقيق أهداف التعاون الدولي.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الوظيفة الدولية تمثل أحد الركائز الأساسية لعمل المنظمات الدولية، إذ تشكل الأداة التي تعتمد عليها هذه المنظمات في تنفيذ برامجها وأنشطتها المختلفة. كما أن تطور النظام القانوني للموظف الدولي يعكس في الوقت ذاته تطور التنظيم الدولي نفسه واتساع مجالات التعاون بين الدول.

الفصل الثاني: النظام القانوني للموظف الدولي

تحتل الوظيفة الدولية مكانة محورية في بنية المنظمات الدولية، باعتبارها الأداة البشرية التي تعتمد عليها هذه الأخيرة في تنفيذ برامجها وتحقيق أهدافها على الصعيد الدولي. فلا يمكن للمنظمة الدولية، مهما بلغت درجة تنظيمها أو تطور هيكلها، أن تضطلع بمهامها دون جهاز إداري فعال يتكوّن من موظفين دوليين يتمتعون بالكفاءة المهنية، والاستقلال الوظيفي، والحياد التام في أداء مهامهم. ومن ثم، فإن دراسة النظام القانوني للموظف الدولي تُمثّل مدخلاً أساسياً لفهم كيفية اشتغال المنظمات الدولية وآليات عملها في الواقع العملي.

ويؤثر هذا النظام القانوني جملة من الإشكاليات التي تتعلق بمختلف مراحل الحياة الوظيفية للموظف الدولي، بدءاً من شروط تعيينه واختياره وفق معايير دقيقة تراعي الكفاءة والنزاهة والتوزيع الجغرافي العادل، مروراً بتحديد حقوقه التي تكفل له الاستقرار المادي والمعنوي، وكذا التزاماته التي تفرض عليه احترام مقتضيات الوظيفة الدولية، وانتهاءً ببيان الضمانات التي تحميه أثناء أدائه لمهامه. فهذه العناصر مجتمعة تُشكّل الإطار القانوني المتكامل الذي يحكم الوظيفة الدولية، ويضمن تحقيق التوازن بين مصلحة المنظمة الدولية وحقوق الموظف.

وإلى جانب ذلك، تبرز الضمانات المقررة للموظف الدولي كعنصر أساسي في تكريس استقلاله وحياده، إذ لا يمكن تصوّر أداء فعال للوظيفة الدولية دون توفير حماية قانونية كافية للموظف الدولي، سواء من خلال الحصانات والامتيازات التي تعفيه من بعض القيود الوطنية، أو من خلال الضمانات القضائية التي تخوّله الطعن في القرارات الإدارية التي قد تمس حقوقه أو مركزه الوظيفي. وتُعَدّ هذه الضمانات انعكاساً لتطور القانون الدولي الإداري، الذي يسعى إلى إرساء نظام متوازن يجمع بين فعالية الإدارة الدولية وحماية الأفراد العاملين في إطارها.

وعليه، يهدف هذا الفصل إلى الإحاطة بمختلف الجوانب القانونية المرتبطة بالموظف الدولي، من خلال تقسيمه إلى مبحثين رئيسيين:

المبحث الأول شروط تعيين الموظف الدولي وحقوقه والتزاماته

المبحث الثاني طبيعة العلاقة القانونية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية، والضمانات المقررة له

المبحث الأول: تعيين الموظف الدولي

يشكل الموظف الدولي أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات الدولية، وعلى رأسها منظمة الأمم المتحدة، حيث يضطلع بدور محوري في تنفيذ سياساتها وتحقيق أهدافها في حفظ السلم والأمن الدوليين، وتعزيز التعاون بين الدول في مختلف المجالات. ونظراً لحساسية المهام التي يؤديها هذا الموظف، فقد حرصت المنظمة على وضع مجموعة من الشروط القانونية والموضوعية التي يجب توافرها في الشخص المرشح لاكتساب صفة الموظف الدولي، بما يضمن الكفاءة، النزاهة، والاستقلالية في أداء الوظيفة الدولية بعيداً عن أي تأثيرات وطنية أو سياسية. ولا يقتصر الأمر على تحديد شروط التعيين فحسب، بل يمتد ليشمل بيان الأساليب والإجراءات المعتمدة في اختيار الموظفين داخل منظمة الأمم المتحدة، والتي تقوم على مبادئ تكافؤ الفرص، والجدارة، والتمثيل الجغرافي العادل. ويترتب عن هذا التعيين نشوء مركز قانوني خاص للموظف الدولي، يتميز بجملة من الحقوق التي تكفل له أداء مهامه في ظروف مناسبة، مقابل التزامات وواجبات تفرض عليه احترام قواعد الوظيفة الدولية والعمل بروح المسؤولية والحياد.

المطلب الأول: نظام تعيين الموظف الدولي.

يُعدّ تعيين الموظف الدولي وإنهاء مهامه من المسائل الجوهرية التي تتدرج ضمن الاختصاصات الحصرية للمنظمات الدولية، وعلى رأسها منظمة الأمم المتحدة، وذلك تكريساً لمبدأ استقلالية الوظيفة الدولية عن الدول الأعضاء. فالموظف الدولي لا يمثل دولته الأصلية، بل يعمل لصالح المنظمة الدولية وحدها، وهو ما يستوجب إخضاع تعيينه وإنهاء مهامه لقواعد قانونية خاصة تضعها المنظمة وتُشرف على تطبيقها أجهزتها المختصة.

وقد أسند ميثاق الأمم المتحدة والنظم الإدارية المعمول بها داخل المنظمة سلطة تعيين الموظفين الدوليين وإنهاء مهامهم إلى الأمين العام، باعتباره الرئيس الإداري الأعلى للمنظمة، حيث يمارس هذه السلطة وفق معايير موضوعية تستند إلى الكفاءة، والنزاهة، ومراعاة التوزيع الجغرافي العادل، مع ضمان احترام مبادئ الشفافية وتكافؤ الفرص بين المترشحين.

كما أن إنهاء مهام الموظف الدولي لا يتم بشكل تعسفي، بل يخضع بدوره لضوابط قانونية محددة، سواء تعلق الأمر بانتهاء مدة العقد، أو الاستقالة، أو الفصل لأسباب تأديبية أو وظيفية، أو غيرها من الحالات التي تقرها الأنظمة الداخلية للمنظمة. ويهدف هذا التنظيم إلى تحقيق التوازن بين مصلحة المنظمة في حسن سير المرفق الدولي، وضمان استقرار الموظف الدولي وحمايته من أي تعسف.

وعليه، فإن دراسة شروط تعيين الموظف الدولي وأسباب انتهاء مهامه تكتسي أهمية كبيرة لفهم طبيعة العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالمنظمة الدولية. ومن هذا المنطلق، سنتناول في هذا المطلب شروط تعيين الموظف الدولي في فرع أول، ثم نُخصص الفرع الثاني لبيان أسباب انتهاء مهامه.

الفرع الأول: أحكام وشروط تعيين الموظف الدولي

تُعد عملية تعيين الموظف الدولي من أهم المسائل التي اهتمت بها المنظمات الدولية، باعتبار أن نجاحها في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها يرتبط بمدى كفاءة العنصر البشري القائم على تسيير أجهزتها وتنفيذ برامجها. ومن ثم، لم تترك المنظمات الدولية مسألة التوظيف للاجتهاد أو الاعتبارات السياسية البحتة، بل وضعت لها مجموعة من الأحكام القانونية والشروط التنظيمية التي تضمن اختيار أفضل الكفاءات القادرة على أداء المهام الدولية بكفاءة وحياد واستقلالية.

وتستند هذه الأحكام إلى المبادئ العامة للقانون الدولي الإداري وإلى الأنظمة الأساسية للوظيفة الدولية، التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات حسن سير المرفق الدولي وضمان استقلال الموظف الدولي عن التأثيرات الوطنية والسياسية. وعليه، فإن دراسة أحكام وشروط تعيين الموظف الدولي تقتضي التطرق إلى الأحكام التي تحكم عملية التعيين، ثم بيان أهم الشروط الواجب توافرها في المترشح للوظيفة الدولية.

أولاً: أحكام تعيين الموظف الدولي

يقصد بأحكام التعيين مجموعة المبادئ والقواعد القانونية التي تؤطر عملية اختيار الموظفين الدوليين وتحدد السلطة المختصة بالتعيين والضمانات المقررة لحماية نزاهة هذه العملية. ومن أهم هذه الأحكام مبدأ استقلالية المنظمة الدولية في التعيين، ومبدأ مواجهة الضغوطات والتدخلات الخارجية¹.

1 - استقلالية المنظمة الدولية في تعيين الموظف الدولي

يُعد مبدأ استقلالية المنظمة الدولية في تعيين موظفيها من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة الدولية، ويُقصد به تمتع المنظمة الدولية بحرية اختيار موظفيها وتعيينهم وفقاً لاحتياجاتها ومعاييرها الخاصة،² بعيداً عن أي تدخل من جانب الدول الأعضاء أو غيرها من الجهات الخارجية.

¹ محمد المجذوب، *التنظيم الدولي: النظرية والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة*، الطبعة 8، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012، ص 456.

² أحمد أبو الوفا، *القانون الدولي العام*، دار النهضة العربية، القاهرة، 2016، ص 782.

وتستمد هذه الاستقلالية أساسها من الشخصية القانونية الدولية التي تتمتع بها المنظمة الدولية،¹ والتي تمنحها صلاحية إدارة شؤونها الداخلية وتنظيم جهازها الإداري بما يحقق أهدافها واختصاصاتها. ومن ثم، فإن سلطة التعيين تعد من المظاهر الأساسية لاستقلال المنظمة الدولية، لأنها تمكنها من اختيار الموظفين الأكفأ والأقدر على تنفيذ مهامها.²

وقد كرّس ميثاق الأمم المتحدة هذا المبدأ من خلال التأكيد على أن الاعتبار الأول في توظيف الموظفين هو تحقيق أعلى درجات الكفاءة والقدرة والنزاهة، مع مراعاة التوزيع الجغرافي العادل قدر الإمكان. كما نص الميثاق على ضرورة امتناع الموظفين الدوليين عن تلقي التعليمات من حكوماتهم أو من أي سلطة خارجية، بما يضمن استقلالهم الوظيفي وخضوعهم الحصري للمنظمة الدولية.

وتترتب على هذا المبدأ عدة نتائج قانونية مهمة، من بينها أن الموظف الدولي لا يمثل دولته داخل المنظمة، وإنما يمثل المصلحة الدولية المشتركة، كما أن علاقته القانونية تنشأ مباشرة مع المنظمة الدولية دون أي وساطة من الدولة التي يحمل جنسيتها. ولذلك فإن المنظمة الدولية وحدها هي التي تملك سلطة تعيينه وترقيته ومساءلته وإنهاء خدمته وفقاً لقواعدها الداخلية.³

2- الضغوطات والتدخلات الخارجية في عملية التعيين

على الرغم من إقرار مبدأ استقلالية المنظمة الدولية في إدارة شؤونها الوظيفية، فإن الواقع العملي يكشف عن تعرض عملية التعيين أحياناً لبعض الضغوطات والتدخلات الخارجية التي تمارسها الدول الأعضاء أو بعض القوى الدولية المؤثرة.

وتظهر هذه التدخلات في صور متعددة، فقد تسعى بعض الدول إلى دعم ترشيح مواطنيها للمناصب الدولية المهمة، أو ممارسة نفوذها السياسي والاقتصادي من أجل التأثير في قرارات التوظيف داخل المنظمة. كما قد تلجأ بعض الدول إلى استخدام مساهماتها المالية أو مكانتها الدولية كوسيلة غير مباشرة للتأثير على خيارات التعيين.⁴

¹ ميثاق الأمم المتحدة، المادة 101/3.

² عبد الكريم علوان، *المنظمات الدولية*، الطبعة 2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 275.

³ إبراهيم العناني، *المنظمات الدولية العالمية والإقليمية*، دار الفكر العربي، القاهرة، 2004، ص 312.

⁴ نظام الموظفين في الأمم المتحدة (United Nations Staff Regulations and Rules)، المادة 1.2.

وتزداد هذه الضغوطات بصفة خاصة عند شغل المناصب العليا داخل المنظمات الدولية، حيث تتداخل الاعتبارات السياسية والدبلوماسية مع المعايير المهنية، الأمر الذي قد يؤدي في بعض الأحيان إلى إضعاف مبدأ الجدارة والكفاءة.

غير أن المنظمات الدولية تعمل على الحد من هذه التدخلات من خلال وضع إجراءات دقيقة للتوظيف تعتمد على المنافسة والشفافية وتكافؤ الفرص، بالإضافة إلى إنشاء لجان مختصة بالتوظيف تتولى دراسة ملفات المترشحين وفق معايير موضوعية ومحددة مسبقاً. كما أن القضاء الإداري الدولي، ممثلاً في المحاكم الإدارية الدولية، يساهم في حماية نزاهة التعيين من خلال رقابته على مدى احترام قواعد التوظيف والمساواة بين المترشحين¹.

ومن ثم، فإن فعالية الوظيفة الدولية تظل مرتبطة بمدى قدرة المنظمة الدولية على الحفاظ على استقلالها في مواجهة الضغوط السياسية المختلفة، وضمان إخضاع عملية التعيين لمعيار الكفاءة وحده.

ثانياً: شروط تعيين الموظف الدولي

إلى جانب الأحكام التي تحكم عملية التعيين، تفرض الأنظمة الأساسية للمنظمات الدولية مجموعة من الشروط الواجب توافرها في الشخص المرشح لشغل الوظيفة الدولية، وذلك لضمان قدرته على أداء المهام الموكلة إليه. ومن بين هذه الشروط شرط السن وشرط الجنس.

1 - شرط السن

يُعتبر السن من الشروط التنظيمية الأساسية التي تأخذ بها معظم المنظمات الدولية عند تعيين الموظفين الدوليين، إذ يرتبط هذا الشرط بمدى أهلية الشخص لتحمل المسؤوليات الوظيفية وممارسة المهام الموكلة إليه بكفاءة.

فغالباً ما تشترط المنظمات الدولية بلوغ المترشح سناً معينة تسمح له بالتمتع بالأهلية القانونية الكاملة، فضلاً عن اكتساب الحد الأدنى من الخبرة والنضج المهني اللازمين لممارسة الوظيفة الدولية. كما أن بعض الوظائف الدولية، خاصة الوظائف العليا أو التخصصية، تتطلب خبرة مهنية طويلة لا يمكن اكتسابها إلا بعد بلوغ سن معينة.

¹ محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008، ص 624.

ومن جهة أخرى، تحدد بعض المنظمات الدولية سناً للتقاعد أو حداً أقصى للاستمرار في الخدمة، وذلك بهدف ضمان تجديد الموارد البشرية والمحافظة على فعالية الجهاز الإداري للمنظمة. ويختلف هذا الحد باختلاف طبيعة المنظمة ونظامها الأساسي، إلا أن الغاية منه تبقى مرتبطة بحسن سير المرفق الدولي وتحقيق الكفاءة الإدارية.

وعليه، فإن شرط السن لا يُقصد به التمييز بين المترشحين، وإنما يهدف إلى التأكد من توفر النضج والخبرة والقدرة اللازمة لأداء الوظيفة الدولية على الوجه المطلوب.

2 - شرط الكفاءة :

يقوم نظام الوظيفة الدولية المعاصر على مبدأ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز على أساس الجنس في الالتحاق بالوظائف الدولية، وهو مبدأ كرسته المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، كما تبنته مختلف المنظمات الدولية في أنظمتها الوظيفية.

وبناءً على ذلك، لا يجوز استبعاد أي مترشح أو تفضيله لمجرد كونه رجلاً أو امرأة، وإنما يتم الاختيار على أساس الكفاءة والمؤهلات العلمية والخبرة المهنية. ويُعد هذا المبدأ تجسيداً لمبدأ تكافؤ الفرص الذي يُعتبر من الركائز الأساسية للوظيفة الدولية.

وفي السنوات الأخيرة، اتجهت العديد من المنظمات الدولية إلى تعزيز تمثيل المرأة داخل أجهزتها الإدارية، خاصة في المناصب القيادية، من خلال اعتماد سياسات تهدف إلى تحقيق التوازن بين الجنسين وضمان مشاركة أوسع للمرأة في صنع القرار الدولي¹.

وعليه، فإن الجنس لم يعد يشكل قيداً على الالتحاق بالوظائف الدولية، بل أصبح المعيار الأساسي في التعيين هو الكفاءة والجدارة المهنية دون أي تمييز بين الرجال والنساء.

يتبين مما سبق أن تعيين الموظف الدولي يخضع لجملة من الأحكام القانونية التي تضمن استقلالية المنظمة الدولية في اختيار موظفيها وتحمي عملية التوظيف من مختلف أشكال التدخل والضغط الخارجي، كما يخضع لمجموعة من الشروط التنظيمية التي من بينها شرط السن وشرط الجنس.

¹ علي صادق أبو هيف، القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2010، ص 541.

وتهدف هذه الأحكام والشروط مجتمعة إلى تكوين جهاز وظيفي دولي يتمتع بالكفاءة والحياد والاستقلالية، بما يسمح للمنظمات الدولية بأداء مهامها وتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها بكفاءة وفعالية.

الفرع الثاني: عناصر الموظف الدولي

لا يكفي اعتبار الشخص موظفاً دولياً بمجرد مباشرته للعمل داخل منظمة دولية، وإنما يجب توافر مجموعة من العناصر والخصائص القانونية التي تميزه عن غيره من العاملين والمتعاونين مع المنظمات الدولية. وقد استقر الفقه الدولي والقضاء الإداري الدولي على أن صفة الموظف الدولي تقوم على عناصر أساسية تتعلق بطبيعة العمل الذي يؤديه، والجهة التي يعمل لصالحها، ومدى استمرارية وظيفته، والنظام القانوني الذي يخضع له.

وعليه، فإن تحديد مفهوم الموظف الدولي يقتضي الوقوف على أهم العناصر المميزة له، والمتمثلة في العمل لدى منظمة دولية، وخدمة مصالح المنظمة الدولية، وصفة الدوام والاستمرارية، والخضوع لنظام قانوني خاص.

أولاً: العمل لدى منظمة دولية

يُعد العمل لدى منظمة دولية العنصر الأساسي لاكتساب صفة الموظف الدولي، إذ لا يمكن الحديث عن وظيفة دولية خارج إطار منظمة دولية تتمتع بالشخصية القانونية الدولية المستقلة. ويقصد بذلك أن يكون الشخص معيناً من قبل منظمة دولية حكومية، وأن يمارس نشاطه الوظيفي داخل أحد أجهزتها أو مؤسساتها التابعة.

ويشترط أن يكون الارتباط الوظيفي قائماً بصورة مباشرة بين الموظف والمنظمة الدولية، بحيث تنشأ العلاقة القانونية بينهما دون وساطة الدولة التي يحمل الموظف جنسيتها. ولذلك فإن الموظف الدولي لا يعتبر ممثلاً لدولته، وإنما عضواً في الجهاز الإداري للمنظمة التي يعمل لديها.

كما أن هذا العنصر يميز الموظف الدولي عن الخبراء والاستشاريين والمتعاونين المؤقتين الذين قد يقدمون خدمات للمنظمة دون أن يكتسبوا صفة الموظف الدولي بالمعنى القانوني الدقيق¹.

¹ عبد الحميد محمد الغنيمي، القانون الدولي العام في السلم والحرب، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008، ص 497.

ثانياً: خدمة مصالح المنظمة الدولية

لا تقتصر صفة الموظف الدولي على مجرد أداء العمل داخل المنظمة، وإنما يشترط أن يكون نشاطه موجهاً لخدمة مصالح المنظمة وتحقيق أهدافها التي أنشئت من أجلها.

ويُعد هذا العنصر من أهم خصائص الوظيفة الدولية، لأن الموظف الدولي ملزم بأداء مهامه بروح دولية بعيداً عن المصالح الوطنية أو الاعتبارات السياسية الخاصة بالدولة التي ينتمي إليها. ولهذا السبب تفرض الأنظمة الأساسية للمنظمات الدولية على الموظفين واجب الاستقلال والحياد، وتحظر عليهم تلقي التعليمات من الحكومات أو الجهات الخارجية¹.

كما يلتزم الموظف الدولي بتغليب المصلحة العامة الدولية على أي مصلحة أخرى، والعمل على تنفيذ برامج المنظمة وقراراتها وفقاً للمبادئ والأهداف التي نصت عليها وثائقها التأسيسية. ويترتب على ذلك قيام علاقة ولاء وظيفي بين الموظف والمنظمة الدولية، يكون أساسها خدمة المصلحة الدولية المشتركة.

ثالثاً: صفة الدوام والاستمرارية

من العناصر الجوهرية للوظيفة الدولية أن يكون العمل الذي يؤديه الموظف متسماً بقدر من الدوام والاستمرارية، بحيث لا يقتصر على مهمة عرضية أو مؤقتة تنتهي بانتهاء عمل محدد.

ويقصد بالدوام أن يكون الموظف جزءاً من الهيكل الإداري للمنظمة الدولية وأن يمارس مهامه بصورة منتظمة وفقاً للنظام الوظيفي المعمول به داخلها. أما الاستمرارية فتعني أن الوظيفة ترتبط بحاجة دائمة أو مستمرة للمنظمة، وليس بغرض إنجاز عمل استثنائي أو مؤقت².

ومع ذلك، لا يشترط أن يكون التعيين دائماً أو مدى الحياة، إذ يمكن أن يكون الموظف معيناً بموجب عقد محدد المدة، طالما أنه يؤدي وظيفة تدخل ضمن النشاط الدائم للمنظمة الدولية وتخضع لأحكام نظامها الوظيفي.

¹ محمد طلعت الغنيمي، الوسيط في قانون السلام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 381.

² عبد الكريم علوان، المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص 281.

ويترتب على هذا العنصر استبعاد بعض الفئات من نطاق الموظفين الدوليين، مثل الخبراء المؤقتين والمستشارين الخارجيين والمتعاقدين لأداء مهام محددة تنتهي بانتهاء الغرض الذي تم التعاقد من أجله¹.

رابعاً: الخضوع لنظام قانوني خاص

يُعد الخضوع لنظام قانوني خاص من أبرز العناصر التي تميز الموظف الدولي عن الموظف الوطني، حيث لا يخضع الموظف الدولي للتشريعات الوطنية للدولة التي يعمل على إقليمها، وإنما يخضع للقواعد القانونية التي تضعها المنظمة الدولية لتنظيم شؤونها الوظيفية².

ويتكون هذا النظام القانوني من اللوائح الإدارية والأنظمة الأساسية للموظفين والقرارات الصادرة عن أجهزة المنظمة المختصة، إضافة إلى المبادئ العامة للقانون الإداري الدولي والأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم الإدارية الدولية.

ويترتب على هذا الخضوع تمتع الموظف الدولي بمجموعة من الحقوق والضمانات الخاصة، مثل الحصانات الوظيفية والحق في الترقية والتنظم والطعن أمام القضاء الإداري الدولي، مقابل التزامه بمجموعة من الواجبات المهنية والأخلاقية التي تفرضها طبيعة الوظيفة الدولية³.

ويُعد هذا النظام القانوني المستقل تجسيدا لاستقلالية المنظمة الدولية، كما يساهم في توحيد القواعد المطبقة على الموظفين الدوليين مهما اختلفت جنسياتهم أو الدول التي يؤدون مهامهم على أراضيها.

يتضح مما سبق أن صفة الموظف الدولي لا تقوم بمجرد ممارسة عمل داخل منظمة دولية، وإنما تتطلب توافر مجموعة من العناصر القانونية المتكاملة، تتمثل في العمل لدى منظمة دولية، وخدمة مصالحها وأهدافها، والاتصاف بالدوام والاستمرارية، والخضوع لنظام قانوني خاص ومستقل. وتُشكل هذه

¹ جمال الدين محمد المرسى، النظام القانوني للوظيفة الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014، ص 93.

² أحمد الرشيد، القانون الإداري الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 214.

³ محمد المجذوب، التنظيم الدولي: النظرية والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، مرجع سابق، ص 461.

العناصر مجتمعة الأساس الذي يميز الموظف الدولي عن غيره من العاملين والمتعاونين مع المنظمات الدولية، ويمنحه مركزه القانوني الخاص في إطار القانون الدولي الإداري¹.

المطلب الثاني: العلاقة القانونية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية

تُعد العلاقة القانونية التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية من المسائل الجوهرية في دراسة الوظيفة الدولية، ذلك أن تحديد طبيعة هذه العلاقة يسمح بفهم المركز القانوني للموظف الدولي وتحديد الحقوق والالتزامات التي تترتب عنها. فالوظيفة الدولية لا تقتصر على مجرد أداء عمل داخل منظمة دولية، بل تؤدي إلى قيام رابطة قانونية خاصة بين الموظف والمنظمة تستند إلى قواعد قانونية مستقلة تختلف عن تلك المطبقة في الوظيفة العامة الوطنية. ومن ثم، فإن الموظف الدولي لا يخضع أثناء ممارسته لمهامه للقانون الوطني لدولته أو للدولة التي يوجد بها مقر المنظمة، وإنما يخضع لنظام قانوني خاص تستمد قواعده من المواثيق التأسيسية للمنظمات الدولية والأنظمة الأساسية للموظفين واللوائح الإدارية المعمول بها داخلها².

وقد أثار تحديد الطبيعة القانونية لهذه العلاقة نقاشاً واسعاً في الفقه الدولي، خاصة فيما يتعلق بمدى اعتبارها علاقة تعاقدية أو تنظيمية أو ذات طبيعة قانونية مستقلة. ويكتسي هذا النقاش أهمية كبيرة بالنظر إلى ما يترتب عليه من آثار قانونية تتعلق بتحديد حقوق الموظف الدولي وواجباته، وكذا حدود سلطة المنظمة الدولية في تسيير شؤونها الوظيفية³.

وعليه، فإن دراسة العلاقة القانونية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية تقتضي التطرق إلى الطبيعة القانونية لهذه العلاقة (الفرع الأول)، ثم بيان أهم الآثار المترتبة عليها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية

اختلف الفقه في تحديد الأساس القانوني للعلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية، فذهب اتجاه فقهي إلى اعتبارها علاقة تعاقدية تقوم على أساس الاتفاق الذي يتم بين الموظف والمنظمة

¹ ميثاق الأمم المتحدة، المادة 100 التي تؤكد استقلال الموظفين الدوليين وعدم تلقيهم تعليمات من الحكومات.

² عبد الكريم علوان، المرجع السابق، ص 278.

³ محمد المجذوب، المرجع السابق، ص 458.

الدولية عند التعيين. ويستند أنصار هذا الاتجاه إلى أن الالتحاق بالوظيفة الدولية يتم بناءً على قبول الموظف لشروط التوظيف التي تعرضها المنظمة، مما يؤدي إلى نشوء رابطة قانونية شبيهة بالعقد.¹

غير أن هذا الرأي لم يسلم من الانتقاد، لأن الموظف الدولي لا يتمتع بحرية كاملة في مناقشة شروط الوظيفة أو تعديلها، بل يجد نفسه أمام قواعد وظيفية موضوعية مسبقاً من طرف المنظمة الدولية. كما أن المنظمة تملك سلطة تعديل بعض هذه القواعد بما تقتضيه المصلحة العامة الدولية، وهو ما يبتعد عن خصائص العقد في مفهومه التقليدي.

ولهذا ظهر اتجاه آخر يعتبر أن العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية ذات طبيعة تنظيمية أو لائحية، تنشأ بموجب قرار التعيين وتخضع للقواعد التنظيمية التي تضعها المنظمة الدولية لتنظيم جهازها الإداري. ويجد هذا الاتجاه أساسه في كون الموظف الدولي يخضع لنظام قانوني موحد يطبق على جميع الموظفين بغض النظر عن إرادتهم الفردية.²

إلا أن الاتجاه الغالب في الفقه الحديث يرى أن هذه العلاقة ذات طبيعة قانونية خاصة تجمع بين العنصر التعاقدي والعنصر التنظيمي. فهي تبدأ بقبول الموظف للالتحاق بالوظيفة الدولية، غير أنها بعد ذلك تخضع لنظام قانوني مستقل يحدد حقوقه وواجباته وسلطات المنظمة تجاهه. ولذلك توصف العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية بأنها علاقة قانونية ذات طابع دولي خاص تستمد أحكامها من القانون الإداري الدولي أكثر مما تستمدّها من القوانين الوطنية.³

ويترتب على هذه الطبيعة الخاصة استقلال الموظف الدولي عن دولته الأصلية، بحيث لا يمثلها داخل المنظمة ولا يخضع لتعليماتها أثناء أداء مهامه، بل يصبح مسؤولاً أمام المنظمة الدولية وحدها، وهو ما يكرس مبدأ استقلال الوظيفة الدولية وحيادها.⁴

¹ أحمد أبو الوفاء، المرجع السابق، ص 789.

² جمال الدين محمد المرسي، المرجع السابق، ص 65.

³ جمال الدين محمد المرسي، نفس المرجع، ص 69.

⁴ ميثاق الأمم المتحدة، المادة 100.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على العلاقة القانونية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية

يؤدي قيام العلاقة القانونية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية إلى ترتيب مجموعة من الآثار القانونية المتبادلة التي تضمن تحقيق التوازن بين مصلحة المنظمة وحقوق الموظف. فمن جهة، تلتزم المنظمة الدولية بتوفير الإطار القانوني والإداري اللازم لتمكين الموظف من أداء مهامه على الوجه المطلوب، كما تلتزم بمنحه الحقوق المالية والاجتماعية والمهنية التي تقرها الأنظمة الوظيفية المعمول بها داخلها.¹

وتشمل هذه الحقوق الحق في الراتب والعلاوات والترقية والاستفادة من الضمانات الاجتماعية والتقاعدية، فضلاً عن الحق في الحماية القانونية أثناء ممارسة الوظيفة. كما تتمتع المنظمة بسلطة تنظيمية تمكنها من إدارة شؤون موظفيها واتخاذ القرارات المتعلقة بالتعيين والترقية والتأديب وإنهاء الخدمة وفقاً للقواعد القانونية المقررة.²

وفي المقابل، يلتزم الموظف الدولي بأداء مهامه بكل أمانة وكفاءة واحترام المبادئ الأساسية للوظيفة الدولية، وعلى رأسها الحياد والاستقلال والولاء للمنظمة الدولية. كما يلتزم بالمحافظة على أسرار العمل واحترام اللوائح والتعليمات الإدارية وعدم استغلال وظيفته لتحقيق مصالح شخصية أو وطنية ضيقة.³

ومن النتائج المهمة لهذه العلاقة أيضاً خضوع المنازعات التي قد تنشأ بين الموظف والمنظمة الدولية لنظام قضائي خاص يتمثل في المحاكم الإدارية الدولية. ويُعد هذا الأمر مظهراً من مظاهر استقلالية النظام الوظيفي الدولي، حيث لا تختص المحاكم الوطنية بالنظر في النزاعات الوظيفية الدولية إلا في حدود استثنائية ضيقة، بينما تتولى المحاكم الإدارية الدولية ضمان احترام الحقوق الوظيفية للموظفين الدوليين والفصل في الطعون الموجهة ضد القرارات الإدارية الصادرة عن المنظمات الدولية.⁴

¹ محمد سامي عبد الحميد، المرجع السابق، ص 631.

² عبد الكريم علوان، المرجع السابق، ص 285.

³ نظام موظفي الأمم المتحدة، المادة 2/1.

⁴ النظام الأساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على اكتساب صفة الموظف الدولي

يترتب على اكتساب الشخص لصفة الموظف الدولي مجموعة من الآثار القانونية والوظيفية التي تنشأ بمجرد قيام العلاقة الوظيفية بينه وبين المنظمة الدولية. فهذه الصفة لا تقتصر على مجرد شغل وظيفة داخل إحدى المنظمات الدولية، وإنما تؤدي إلى إضفاء مركز قانوني خاص على الموظف يجعله خاضعاً لنظام قانوني مستقل ومتميز عن الأنظمة الوظيفية الوطنية. ويستمد هذا المركز خصوصيته من الطبيعة الدولية للوظيفة ومن الدور الذي تضطلع به المنظمات الدولية في تحقيق التعاون بين الدول وخدمة المصالح المشتركة للمجتمع الدولي.

ويترتب على هذا المركز القانوني اكتساب الموظف الدولي مجموعة من الحقوق والامتيازات التي تكفل له الاستقرار الوظيفي وتمكنه من أداء مهامه في ظروف تضمن استقلاليته وحياده، مثل الحق في الأجر والترقية والحماية الوظيفية والاستفادة من الضمانات الاجتماعية المختلفة. كما يتمتع الموظف الدولي ببعض الامتيازات الخاصة التي تفرضها طبيعة العمل الدولي، وفي مقدمتها الحصانات والامتيازات الوظيفية التي تهدف إلى حمايته من أي تأثير أو ضغط قد يعرقل أداء مهامه أو يمس باستقلاله.

وفي المقابل، فإن هذه الحقوق والامتيازات تقابلها مجموعة من الالتزامات والواجبات التي تفرضها طبيعة الوظيفة الدولية، إذ يلتزم الموظف الدولي بأداء مهامه بكل نزاهة وحياد واستقلالية، والعمل على خدمة مصالح المنظمة الدولية وتحقيق أهدافها بعيداً عن أي اعتبارات وطنية أو شخصية. كما يلتزم باحترام الأنظمة واللوائح الداخلية والمحافظة على أسرار العمل وعدم استغلال وظيفته لتحقيق منافع خاصة، الأمر الذي يعكس الطبيعة الخاصة للعلاقة القانونية التي تربطه بالمنظمة الدولية.

ومن جهة أخرى، فإن صفة الموظف الدولي ليست صفة دائمة أو أبدية، وإنما ترتبط باستمرار العلاقة الوظيفية بين الموظف والمنظمة الدولية. وعليه، فإن هذه الصفة تزول متى تحققت الأسباب القانونية التي تؤدي إلى انتهاء الخدمة، سواء بإرادة الموظف كحالة الاستقالة، أو لأسباب تنظيمية وقانونية كالتقاعد أو إلغاء الوظيفة أو الفصل التأديبي. وقد أحاطت المنظمات الدولية هذه الحالات بجملة من الضمانات القانونية والإجرائية التي تكفل حماية الموظف من التعسف وتضمن احترام مبدأ المشروعية داخل النظام الوظيفي الدولي.

وعليه، فإن دراسة الآثار المترتبة على اكتساب صفة الموظف الدولي تقتضي التطرق إلى الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها الموظف الدولي باعتبارها أهم النتائج القانونية المترتبة على التحاقه بالوظيفة الدولية، ثم بيان الالتزامات التي تقع على عاتقه والحالات التي تنتهي فيها صفته الوظيفية وفقاً للقواعد المنظمة للوظيفة الدولية

المطلب الأول: الحقوق والامتيازات

الفرع الأول: حقوق الموظف الدولي

تُعَدّ حقوق الموظف الدولي من أهم الضمانات القانونية التي يقوم عليها النظام الوظيفي داخل المنظمات الدولية، إذ لا يمكن تصور قيام جهاز إداري دولي فعال دون توفير حدّ أدنى من الحماية القانونية والمالية والاجتماعية للموظفين الدوليين. وتستمد هذه الحقوق أساسها من مصادر متعددة، تشمل موثيق المنظمات الدولية، ولا سيما ميثاق الأمم المتحدة، والأنظمة الأساسية للموظفين، واللوائح الداخلية، إضافة إلى الاتفاقيات الإدارية وعقود التوظيف المبرمة بين الموظف والمنظمة.¹

وتتميز حقوق الموظف الدولي بأنها تجمع بين الطابع التعاقدي والطابع التنظيمي، فهي من جهة تُستمد من العلاقة الوظيفية التي تربطه بالمنظمة، ومن جهة أخرى تُفرض عليه بموجب قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، باعتبار أن الوظيفة الدولية ليست علاقة خاصة فحسب، بل جزء من نظام قانوني دولي عام.²

أولاً/- حق التمتع بالصفة الدولية:

يُعَدّ تمتع الموظف الدولي بالصفة الدولية أول وأهم حق يميز وضعه القانوني، إذ لا يُعتبر موظفاً وطنياً عادياً، بل شخصاً يتمتع بمركز قانوني دولي خاص، يتم اختياره وتعيينه وفق إجراءات دولية تحددها المنظمة ذاتها دون تدخل مباشر من القوانين الوطنية.³

¹ محمد المجذوب، المرجع السابق، ص 170-172.

² سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 110-112.

³ أحمد أبو الوفا، القانون الدولي العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2016، ص 430.

ويترتب على هذا الحق أن الموظف الدولي لا يخضع في أدائه لوظيفته إلا للنظام القانوني الداخلي للمنظمة، مما يضمن استقلاله عن السلطات الوطنية ويكرّس الطابع الدولي الخالص لوظيفته.¹

ثانياً/- حق الموظف الدولي في المرتب والتعويضات:

يستحق الموظف الدولي راتباً منذ بداية مباشرته للعمل، ويشمل هذا الراتب جميع المزايا المالية المرتبطة بالوظيفة. وقد أسندت لوائح الأمم المتحدة إلى الأمين العام صلاحية تحديد مرتبات الموظفين وفق نظام الأجور المعتمد داخل المنظمة، بما يضمن تحقيق مستوى معيشي لائق يتناسب مع الطابع الدولي للوظيفة.²

ويهدف هذا النظام إلى تحقيق مبدأ المساواة النسبية بين الموظفين الدوليين، وربط الأجور بمعايير مشابهة لتلك المعتمدة في الوظائف الوطنية العليا، خاصة الوظائف الدبلوماسية، بما يضمن استقطاب كفاءات عالية المستوى.³

كما تقر الأنظمة الدولية زيادات دورية في الرواتب، بالإضافة إلى علاوات تشجيعية أو استثنائية ترتبط بالأداء أو طول الخدمة أو ظروف العمل والضمان الاجتماعي والعلاوات⁴

ثالثاً/- حق الترقية

تُعد الترقية من أهم الضمانات المهنية التي تتيح للموظف الدولي تطوير مساره الوظيفي داخل المنظمة. وتتمثل في انتقال الموظف من درجة وظيفية إلى درجة أعلى، بناءً على معايير الكفاءة أو الأقدمية أو كليهما معاً، وقد نصت لوائح الأمم المتحدة على أن الترقية تتم وفق شروط محددة تتعلق بمدة الخدمة والكفاءة المهنية، حيث يشترط في بعض الفئات قضاء مدة سنة وستة أشهر على الأقل في الدرجة الحالية قبل إمكانية الترقية.⁵

¹ عبد الله الأشعل، المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 240.

² الأمم المتحدة، النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة ولوائحه، 2018.

³ محمد طلعت الغنيمي، القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2007، ص 340.

⁴ أحمد رضوان، القانون الدولي العام والمنظمات الدولية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2011، ص 275.

⁵ إبراهيم شحاته، المنظمات الدولية وتطور القانون الدولي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2014، ص 190.

ويُلاحظ أن نظام الترقية في الوظيفة الدولية يجمع بين معيارين: معيار موضوعي يتمثل في الكفاءة، ومعيار زمني يتمثل في الأقدمية، بما يضمن التوازن بين الاستحقاق المهني والاستقرار الإداري.¹

رابعاً/-الحق في العطل والراحة.

يتمتع الموظف الدولي بحق الإجازات باعتباره جزءاً من حقوق الراحة المهنية، إذ لا يجوز حرمانه من الإجازة إلا وفق ضوابط تنظيمية يحددها النظام الداخلي للمنظمة، وتشمل هذه الإجازات الإجازة السنوية، والإجازة المرضية، والإجازات الخاصة، وتُمنح جميعها بما يحقق التوازن بين مصلحة العمل وحقوق الموظف، مع مراعاة استمرارية المرفق الدولي.²

خامساً/-حق التعويض عن الوفاة:

في حالة وفاة الموظف الدولي أثناء الخدمة، تستحق أسرته تعويضات مالية يتم تحديدها وفقاً للوائح المنظمة، بالإضافة إلى تحمل المنظمة لنفقات نقل الجثمان إلى بلد الموظف الأصلي أو محل إقامته الدائم. ويُعد هذا الحق من الحقوق الاجتماعية الأساسية التي تعكس البعد الإنساني للوظيفة الدولية، وحرص المنظمات على حماية أسر موظفيها حتى بعد الوفاة.³

سادساً/-الحق في ممارسة الحق النقابي:

يُقرّ النظام الدولي مبدأ حق الموظفين الدوليين في تكوين جمعيات أو نقابات مهنية تهدف إلى الدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية داخل المنظمة، غير أن هذا الحق يختلف في تطبيقه من منظمة إلى أخرى، إذ تشترط بعض المنظمات موافقة مسبقة على أنظمتها الأساسية، بينما تفرض منظمات أخرى قيوداً على الانخراط النقابي، خاصة في الوكالات ذات الطابع التقني أو السيادي، وذلك حفاظاً على حياد الوظيفة الدولية.⁴

¹ سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 115.

² محمد المجذوب، المرجع السابق، ص 178.

³ الأمم المتحدة، نظام التعويضات والضمان الاجتماعي للموظفين، 2018.

⁴ عيساوي عقيلة، المرجع السابق، ص 56.

الفرع الثاني: امتيازات وحصانات الموظف الدولي.

تُعَدّ الامتيازات المقررة للموظف الدولي إحدى أهم الضمانات غير القضائية المكملّة لنظام الحصانات، إذ تهدف إلى تمكينه من أداء مهامه داخل المنظمة الدولية في ظروف مهنية مستقرة، بعيداً عن القيود الإدارية والمالية التي قد تفرضها دولة المقر على الأجانب. وتستند هذه الامتيازات إلى فكرة أساسية مفادها أن الموظف الدولي لا يمثل دولة المقر، بل يمثل المنظمة الدولية، ومن ثم فإن معاملته يجب أن تتناسب مع هذه الصفة الوظيفية الخاصة.¹

أولاً/- الامتيازات: تتميز هذه الامتيازات بأنها ليست شخصية بقدر ما هي مرتبطة بالوظيفة الدولية نفسها، أي أنها تقرر لصالح المنظمة لضمان استقلالها وفعاليتها عملها، وليس لصالح الموظف كفرد مستقل. كما أن المنظمة الدولية هي التي تحدد فئات الموظفين المستفيدين من هذه الامتيازات، وتخطر بها سلطات دولة المقر بموجب اتفاقيات المقر.²

وتتجلى أهم هذه الامتيازات فيما يلي:

1- الإعفاء من الضرائب

يتمتع الموظف الدولي بإعفاء من الضرائب الوطنية على المرتبات والمكافآت التي يتقاضاها من المنظمة الدولية، وذلك منعاً لازدواجية الخضوع الضريبي، وضماناً لاستقلال المنظمة عن التأثيرات المالية للدول الأعضاء.

ويُعَدّ هذا الإعفاء من أهم الامتيازات المالية، لأنه يحافظ على حياد الموظف الدولي، ويضمن عدم خضوعه لنظم ضريبية وطنية قد تؤثر على استقلاله الوظيفي.³

2- الإعفاء من الرسوم الجمركية

يستفيد الموظف الدولي من إعفاءات جمركية على الأمتعة والأغراض الشخصية التي يستوردها عند انتقاله للعمل في دولة المقر، وكذلك ما يتعلق باحتياجات أسرته.

¹ محمد المجذوب، المنظمات الدولية: النظرية العامة والوظيفة الدولية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012، ص 165.

² سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 94.

³ أحمد أبو الوفا، القانون الدولي العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2016، ص 412.

ويهدف هذا الامتياز إلى تسهيل تنقل الموظف الدولي وتخفيف الأعباء المادية المرتبطة بانتقاله للعمل في بيئة دولية جديدة، بما يضمن استقراره المهني والاجتماعي.¹

3- الإعفاء من الخدمة العسكرية

يُعفى الموظف الدولي من الالتزامات العسكرية أو الخدمة الوطنية في دولة المقر، وذلك لضمان عدم انقطاعه عن أداء مهامه داخل المنظمة الدولية.

ويستند هذا الإعفاء إلى مبدأ أساسي مفاده أن الوظيفة الدولية تتطلب تفرغاً كاملاً واستمرارية في العمل، وأي التزام عسكري قد يؤدي إلى تعطيل نشاط المنظمة أو التأثير على سير أعمالها.²

4- حرية التنقل والمرور

يتمتع الموظف الدولي بحرية التنقل داخل إقليم دولة المقر، دون قيود إدارية أو إجراءات تعيق قيامه بمهامه. كما تلتزم دولة المقر بتسهيل دخوله وخروجه وتمكينه من أداء وظيفته في أفضل الظروف. وفي هذا الإطار، تمنح له وثيقة تعريفية خاصة صادرة عن المنظمة الدولية، تؤدي وظيفة مشابهة لجواز المرور، وتُستخدم لتسهيل تنقلاته الرسمية.³

5- الإعفاء من إجراءات الهجرة والتسجيل

يُعفى الموظف الدولي وأفراد أسرته من بعض الإجراءات الإدارية المتعلقة بالأجانب، مثل التسجيل لدى السلطات المحلية أو بعض قيود الإقامة، وذلك في حدود ما تقرره اتفاقيات المقر. ويهدف هذا الامتياز إلى تقليل القيود الإدارية التي قد تعيق استقرار الموظف الدولي، وتسهيل اندماجه الوظيفي داخل دولة المقر دون أن يفقد استقلاله القانوني.⁴

ثانياً/- الحصانات: يُعدّ نظام الحصانات من أهم الضمانات غير القضائية التي يتمتع بها الموظف الدولي، إذ يهدف أساساً إلى تمكينه من أداء مهامه داخل المنظمة الدولية في مناخ يتسم بالاستقلال والحياد، بعيداً عن أي ضغط من سلطات الدول الأعضاء أو من دولة المقر. وتجدر الإشارة

¹ عبد الحميد أحداق، المنظمات الدولية بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2015، ص 244.

² محمد طلعت الغنيمي، القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2007، ص 320.

³ اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة لسنة 1946، أحكام حرية التنقل ووثائق المرور.

⁴ عبد الله الأشعل، المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 205.

إلى أن هذه الحصانات لا تُمنح لصالح الفرد في حد ذاته، وإنما تقرر لمصلحة الوظيفة الدولية ذاتها، باعتبارها وسيلة لضمان فعالية واستقلال عمل المنظمة الدولية.¹

وتنقسم هذه الحصانات في الفقه الدولي إلى نوعين رئيسيين: الحصانات المدنية والحصانات الجنائية، وذلك وفقاً لنطاق الحماية المقررة للموظف الدولي.

1- الحصانات المدنية: تتمتع فئات الموظفين الدوليين بحصانات مدنية تختلف في نطاقها وحدودها بحسب المركز الوظيفي لكل فئة داخل المنظمة الدولية.

فبالنسبة للطائفة الأولى، التي تشمل الأمين العام للأمم المتحدة ونوابه وكبار المسؤولين، فإنهم يتمتعون بحصانة قضائية مدنية شبه مطلقة، تمتد لتشمل أعمالهم الرسمية والخاصة على حد سواء، وذلك نظراً لطبيعتهم وظائفهم العليا وحساسيتها داخل الجهاز الدولي.²

أما الطائفة الثانية، وهي فئة الموظفين الدوليين العاديين، فإن نطاق الحصانة المدنية لديهم يكون أضيق، إذ يقتصر في الغالب على الأعمال التي يقومون بها بصفاتهم الرسمية. أما تصرفاتهم الشخصية والخاصة، فإنها لا تدخل في نطاق الحصانة، ويمكن أن يكونوا محل مساءلة أمام القضاء الوطني، ما لم تقرر المنظمة رفع الحصانة عنهم عند الاقتضاء.³

وبالتالي، فإن الحصانة المدنية هنا ليست مطلقة، بل هي وظيفية مقيدة بطبيعة العمل الرسمي، بما يضمن التوازن بين حماية الموظف الدولي وعدم تحوله إلى شخص فوق القانون في المسائل الخاصة.⁴

2- الحصانات الجنائية: تستند الحصانة الجنائية للموظفين الدوليين إلى النصوص التأسيسية للمنظمات الدولية، وعلى رأسها ميثاق الأمم المتحدة، الذي نص في المادة 105/فقرة 2 على أن موظفي المنظمة يتمتعون بالامتيازات والحصانات اللازمة لاستقلالهم في أداء وظائفهم المتعلقة بالمنظمة.⁵

ويختلف نطاق هذه الحصانة بحسب الفئات الوظيفية داخل المنظمة:

¹ محمد المجذوب المرجع السابق، ص 162.

² أحمد أبو الوفا، القانون الدولي العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2016، ص 410.

³ سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص 92.

⁴ عبد الحميد أحداق، المنظمات الدولية بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2015، ص 242.

⁵ ميثاق الأمم المتحدة، المادة 105/فقرة 2.

-**الأمين العام والأمناء المساعدون:** يتمتع الأمين العام ونوابه والأمناء المساعدون بحصانة

جنائية واسعة النطاق، تقارب إلى حد كبير الحصانة المقررة للدبلوماسيين وفق القانون الدولي العام، وتشمل الحماية من أي إجراء جنائي أمام القضاء الوطني أثناء توليهم مهامهم. وتمتد هذه الحماية أيضاً إلى أفراد أسرهم المقربين في حدود ما تقرره الاتفاقيات الدولية ذات الصلة.¹

-**باقي الموظفين الدوليين:** أما باقي الموظفين الدوليين، فإن الحصانة الجنائية المقررة لهم تكون **وظيفية ومحدودة**، إذ تقتصر على الأفعال التي يقومون بها أثناء تأدية مهامهم الرسمية وبموجب صفتهم الوظيفية فقط.

وقد أكدت المادة 18/فقرة 1 من اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة لسنة 1946 على أن موظفي المنظمة يتمتعون بالحصانة القضائية بالنسبة للأعمال التي يقومون بها بصفتهم الرسمية، بما في ذلك الأقوال والتصرفات الصادرة عنهم أثناء أداء مهامهم.²

وبناءً عليه، فإن أي أفعال خارج إطار الوظيفة لا تدخل في نطاق هذه الحصانة، ما لم يتم التمسك بها بشكل استثنائي من قبل المنظمة حمايةً لمقتضيات الوظيفة الدولية.

المطلب الثاني: إلتزامات الموظف ونهاية صفة الموظف الدولي

تقوم الوظيفة الدولية على مبدأ التوازن بين الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدولي والواجبات التي يلتزم بها أثناء ممارسته لمهامه داخل المنظمة الدولية. فإذا كانت الأنظمة الوظيفية الدولية تمنح الموظف جملة من الامتيازات والضمانات التي تمكنه من أداء عمله باستقلالية وفعالية، فإنها في المقابل تفرض عليه مجموعة من الإلتزامات المهنية والأخلاقية التي تقتضيها طبيعة الوظيفة الدولية ومتطلبات المصلحة العامة الدولية.³

ومن جهة أخرى، فإن صفة الموظف الدولي ليست صفة أبدية أو دائمة، وإنما ترتبط بقيام العلاقة الوظيفية بين الموظف والمنظمة الدولية. وعليه فإن هذه الصفة تزول متى تحققت الأسباب القانونية التي

¹ اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة لسنة 1946، الأحكام المتعلقة بكبار الموظفين.

² اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة، المادة 18/فقرة 1.

³ محمد المجذوب، المرجع السابق، ص 463.

تؤدي إلى انتهاء الخدمة وفقاً للأحكام المنصوص عليها في الأنظمة الأساسية واللوائح الإدارية للمنظمات الدولية.¹

الفرع الأول: التزامات الموظف الدولي

تفرض الوظيفة الدولية على الموظف مجموعة من الالتزامات القانونية والأخلاقية التي تستهدف ضمان حسن سير المرفق الدولي وتحقيق الأهداف التي أنشئت المنظمة الدولية من أجلها. وتكتسي هذه الالتزامات أهمية خاصة بالنظر إلى الطبيعة الدولية للوظيفة وما تقتضيه من حياد واستقلال عن مختلف التأثيرات الخارجية.

أولاً: الالتزام بالحياد والاستقلال

يُعد مبدأ الحياد والاستقلال من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها النظام الوظيفي الدولي، ويقصد به التزام الموظف الدولي بأداء مهامه بعيداً عن أي تأثير سياسي أو وطني أو شخصي، وعدم الانحياز إلى دولة معينة أو خدمة مصالحها على حساب المصلحة الدولية المشتركة.²

وقد كرّس ميثاق الأمم المتحدة هذا المبدأ من خلال المادة (100) التي تنص على أن الأمين العام والموظفين لا يجوز لهم طلب أو تلقي تعليمات من أية حكومة أو سلطة خارجية عن المنظمة، كما تلتزم الدول الأعضاء باحترام الطابع الدولي لمسؤولياتهم وعدم محاولة التأثير عليهم أثناء أدائهم لمهامهم.³ ويترتب على ذلك امتناع الموظف الدولي عن ممارسة أي نشاط أو سلوك من شأنه التأثير على نزاهته أو استقلاليته أو إثارة الشكوك حول حياده أثناء ممارسة مهامه الوظيفية.

ثانياً: الالتزام بالولاء للمنظمة الدولية

¹ عبد الكريم علوان، المنظمات الدولية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 283.

² أحمد أبو الوفا، القانون الدولي العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2016، ص 786.

³ ميثاق الأمم المتحدة، المادة 100.

يقصد بواجب الولاء التزام الموظف الدولي بتسخير جهوده وخبراته لخدمة المنظمة الدولية وتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، مع الامتناع عن كل ما من شأنه الإضرار بمصالحها أو المساس بسمعتها.¹

ويُعد هذا الالتزام نتيجة طبيعية للعلاقة القانونية التي تربط الموظف بالمنظمة الدولية، حيث يصبح الموظف ملزماً بتقديم المصلحة الدولية على المصالح الوطنية أو الشخصية، كما يلتزم بتنفيذ التعليمات الإدارية المشروعة الصادرة عن رؤسائه واحترام التسلسل الإداري داخل المنظمة.

ثالثاً: الالتزام بالمحافظة على السر المهني

يفرض النظام الوظيفي الدولي على الموظف واجب المحافظة على سرية المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته، وعدم إفشائها أو استغلالها لتحقيق مصالح شخصية أو تمكين الغير من الاستفادة منها دون سند قانوني.²

وتزداد أهمية هذا الالتزام بالنظر إلى طبيعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات الدولية، والتي قد تتعلق بقضايا سياسية أو اقتصادية أو أمنية ذات حساسية خاصة. لذلك يمتد واجب السرية في بعض الحالات حتى بعد انتهاء الخدمة الوظيفية.

رابعاً: الالتزام باحترام الأنظمة واللوائح الداخلية

يلتزم الموظف الدولي باحترام الأنظمة الأساسية واللوائح الإدارية والتعليمات التنظيمية المعمول بها داخل المنظمة الدولية، باعتبارها المصدر الرئيسي الذي ينظم حقوقه وواجباته.³

ويشمل ذلك احترام قواعد الانضباط الوظيفي وأوقات العمل والمحافظة على ممتلكات المنظمة وحسن استعمال الوسائل الموضوعة تحت تصرفه. ويترتب على مخالفة هذه الالتزامات إمكانية مساءلة الموظف تأديبياً وفقاً للإجراءات المقررة في النظام الوظيفي للمنظمة.

¹ محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008، ص 628.

² United Nations Staff Regulations and Rules, Regulation 1.2.

³ جمال الدين محمد المرسى، النظام القانوني للوظيفة الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014، ص 97.

الفرع الثاني: نهاية صفة الموظف الدولي

تنتهي صفة الموظف الدولي بانقضاء العلاقة الوظيفية التي تربطه بالمنظمة الدولية، سواء كان ذلك بإرادته أو لأسباب خارجة عن إرادته أو نتيجة مخالفات تأديبية جسيمة. وقد حرصت الأنظمة الوظيفية الدولية على تنظيم حالات انتهاء الخدمة بشكل دقيق ضماناً لحقوق الموظف وتحقيقاً لاستقرار المرفق الدولي.¹

أولاً: الاستقالة

تُعد الاستقالة من الأسباب الإرادية لانتهاء الخدمة، حيث يملك الموظف الدولي الحق في إنهاء علاقته الوظيفية بإرادته الحرة متى رغب في ذلك. وتتم الاستقالة من خلال تقديم طلب كتابي إلى السلطة المختصة داخل المنظمة وفقاً للإجراءات المحددة في اللوائح الوظيفية.² غير أن هذا الحق ليس مطلقاً، إذ تشترط الأنظمة الإدارية للمنظمات الدولية إخطار الإدارة مسبقاً قبل ترك الوظيفة، وذلك لتمكينها من اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرارية العمل وعدم الإضرار بالمرفق الدولي.

ثانياً: التقاعد

يُعتبر التقاعد من الأسباب الطبيعية لانتهاء الخدمة، ويقع عند بلوغ الموظف السن القانونية المحددة في النظام الأساسي للمنظمة أو عند استيفائه شروط الاستفادة من المعاش التقاعدي.³ ولا يُعد التقاعد عقوبة أو جزاءً تأديبياً، وإنما يمثل انتقالاً قانونياً من الحياة الوظيفية إلى نظام الحماية الاجتماعية الذي يهدف إلى توفير الاستقرار المالي للموظف بعد انتهاء خدمته.

¹ إبراهيم العناني، المنظمات الدولية العالمية والإقليمية والمتخصصة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2004، ص 317.

² United Nations Staff Rules, Rule 9.1 (Resignation).

³ United Nations Joint Staff Pension Fund Regulations.

ثالثاً: إلغاء الوظيفة أو إعادة الهيكلة

قد تنتهي خدمة الموظف الدولي نتيجة إلغاء الوظيفة التي يشغلها أو بسبب إعادة تنظيم الهيكل الإداري للمنظمة الدولية، خاصة في حالات الإصلاح الإداري أو الصعوبات المالية التي تستدعي تقليص عدد المناصب الوظيفية.¹

وفي هذه الحالة لا يكون إنهاء الخدمة راجعاً إلى خطأ صادر عن الموظف، وإنما إلى مقتضيات تنظيمية أو مالية تفرضها مصلحة المنظمة الدولية، مع ضرورة احترام الضمانات القانونية المقررة للموظف.

رابعاً: الفصل التأديبي

يُعد الفصل التأديبي من أخطر صور انتهاء الخدمة، ويقع نتيجة ارتكاب الموظف الدولي لمخالفات جسيمة تمس نزاهة الوظيفة الدولية أو سمعة المنظمة، مثل الفساد أو إساءة استعمال السلطة أو الإخلال الجسيم بواجبات الوظيفة.²

ويشترط لتوقيع هذا الجزاء احترام الإجراءات التأديبية المقررة قانوناً، وتمكين الموظف من ممارسة حقه في الدفاع عن نفسه قبل صدور القرار النهائي.

خامساً: الرقابة على قرارات إنهاء الخدمة

لمواجهة أي تعسف محتمل في استعمال السلطة الإدارية، أخضع القانون الإداري الدولي قرارات إنهاء الخدمة إلى رقابة قانونية داخلية وخارجية. ويحق للموظف الدولي التظلم أمام الهيئات الإدارية المختصة داخل المنظمة، كما يمكنه الطعن أمام المحاكم الإدارية الدولية المختصة.³

وتشكل هذه الرقابة إحدى أهم الضمانات المقررة لحماية الموظف الدولي وترسيخ مبدأ المشروعية داخل النظام الوظيفي الدولي، بما يحقق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظفين.

¹ عبد الكريم علوان، مرجع سابق، ص 289.

² أحمد الرشدي، القانون الإداري الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 227.

³ Statute of the United Nations Dispute Tribunal؛ Statute of the United Nations Appeals Tribunal.

خلاصة الفصل الثاني:

يتبين من خلال دراسة هذا الفصل أن الوظيفة الدولية تُشكل إطاراً قانونياً متميزاً داخل المنظمات الدولية، يقوم على مجموعة من القواعد التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات العمل الدولي وضمن حقوق الموظف الدولي. فقد تم التطرق في المبحث الأول إلى شروط تعيين الموظف الدولي، حيث تبين أن الالتحاق بهذه الوظيفة يخضع لمعايير دقيقة تقوم أساساً على الكفاءة والنزاهة، مع مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل بين الدول الأعضاء، بما يعكس الطابع الدولي للوظيفة ويضمن تمثيلاً متوازناً داخل الجهاز الإداري للمنظمة.

كما تم إبراز مختلف الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدولي، سواء كانت حقوقاً مالية كالأجور والعلاوات، أو حقوقاً وظيفية كالترقية والإجازات، إلى جانب حقوق ذات طابع اجتماعي، وهي حقوق تقابلها التزامات متعددة، من أهمها واجب الحياد والاستقلال، والتفرغ التام للوظيفة، والولاء للمنظمة الدولية، واحترام التدرج الوظيفي، وعدم إفشاء الأسرار المهنية. ويظهر هذا التوازن بين الحقوق والالتزامات خصوصية النظام الوظيفي الدولي مقارنة بالنظم الوطنية.

أما في المبحث الثاني، فقد تم التطرق إلى طبيعة العلاقة القانونية التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية، حيث تبين عدم وجود اتفاق فقهي موحد بشأن تكييف هذه العلاقة، بين من اعتبرها علاقة تعاقدية، ومن رأى أنها علاقة لائحية، في حين ذهب اتجاه ثالث إلى اعتبارها علاقة مختلطة تجمع بين الطابعين. ويعكس هذا التعدد في التكييف الطبيعة الخاصة والمعقدة للوظيفة الدولية.

كما تم تسليط الضوء على الضمانات المقررة للموظف الدولي، والتي تُعدّ حجر الزاوية في حماية استقلاله وحياده، حيث شملت هذه الضمانات كلاً من الحصانات والامتيازات التي تعفيه من بعض القيود الوطنية، إلى جانب الضمانات القضائية التي تتيح له اللجوء إلى المحاكم الإدارية الدولية للطعن في القرارات التي تمس مركزه الوظيفي. وتؤكد هذه الضمانات أن الوظيفة الدولية لا تقوم فقط على الالتزامات، بل تُدعم بمنظومة حماية قانونية متكاملة.

خاتمة

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة تبين أن الموظف الدولي يُعدّ أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات الدولية في أداء وظائفها وتحقيق أهدافها، إذ يتمتع بمركز قانوني خاص يميزه عن الموظف الوطني، ويخضع لنظام قانوني مستقل يقوم على مبادئ الكفاءة والحياد والاستقلالية. كما أظهرت الدراسة أن عملية تعيين الموظف الدولي تخضع لجملة من الأحكام والشروط التي تهدف إلى ضمان اختيار أفضل الكفاءات، مع توفير الضمانات القانونية اللازمة لحماية الموظف أثناء ممارسة مهامه وإنهاء خدمته وفقاً لمقتضيات المشروعية والعدالة الوظيفية.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها أن الوظيفة الدولية تتميز باستقلالها عن الأنظمة الوظيفية الوطنية، وأن الموظف الدولي يلتزم بخدمة مصالح المنظمة الدولية دون التأثر باعتبارات الجنسية أو الانتماء السياسي. كما تبين أن المنظمات الدولية، وعلى الرغم من اعتمادها معايير موضوعية في التوظيف، لا تزال تواجه تحديات مرتبطة بالتدخلات والضغط السياسية التي قد تؤثر أحياناً في مبدأ الجدارة والكفاءة. كذلك كشفت الدراسة عن أهمية النظام القانوني الخاص بالموظفين الدوليين في توفير الحماية القانونية وضمان استقرار العلاقة الوظيفية داخل المنظمات الدولية.

وفي ضوء هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تعزيز مبدأ الشفافية في إجراءات التوظيف الدولي، وتطوير آليات الرقابة على قرارات التعيين وإنهاء الخدمة بما يحد من أي تدخلات خارجية محتملة، فضلاً عن دعم مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المترشحين لشغل الوظائف الدولية. كما يُستحسن العمل على تحديث الأنظمة الوظيفية للمنظمات الدولية بصورة مستمرة بما يتلاءم مع التطورات التي يشهدها العمل الدولي، وبما يضمن استقطاب الكفاءات والمحافظة على فعالية الجهاز الإداري الدولي وتحقيق أهداف المنظمات الدولية بكفاءة أكبر.

قائمة المراجع

قائمة مراجع:

أولاً: الكتب

- 1- أبو الوفا، أحمد .*الوسيط في قانون المنظمات الدولية* . القاهرة: دار النهضة العربية، 2005 .
- 2- أبو زهرة، محمد .*العلاقات الدولية في الإسلام* . القاهرة: دار الفكر العربي، 1990 .
- 3- إسماعيل، محمد السيد .*القانون الدولي العام* . القاهرة: دار الجامعة الجديدة، 2007 .
- 4- الجزيري، عبد الرحمن .*الفقه على المذاهب الأربعة* . بيروت: دار الكتب العلمية، 2003 .
- 5- حمدي، عبد الكريم .*القانون الدولي العام: دراسة معاصرة* . الجزائر: دار هومة، 2012 .
- 6- زكي، محمود حسن .*القانون الدولي العام* . القاهرة: دار الفكر العربي، 2001 .
- 7- شوقي، عبد الحميد .*المنظمات الدولية* . القاهرة: دار النهضة العربية، 2008 .
- 8- عبد الله، عبد الكريم علوان .*الوسيط في القانون الدولي العام* . عمان: دار الثقافة، 2010 .
- 9- عوض، حسن محمد .*المنظمات الدولية* . الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2015 .
- 10- الكيلاني، محمود .*القانون الدولي العام* . عمان: دار المسيرة، 2014 .
- 11- بدا جمال الله إسماعيل، الموظف الدولي، دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1986.
- 12- رابح غنيم، الموظف الدولي في نطاق الجامعة العربية، دار هومة، الجزائر، 2004.
- 13- محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثانية، 2003.
- 14- عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011.
- 15- علي صادق أبو هيف، القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة العاشرة، 2009.
- 16- أحمد أبو الوفا، القانون الدولي العام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الخامسة، 2016.
- 17- سهيل حسين الفتلاوي، المنظمات الدولية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2010.

- 18- عبد الله الأشعل، القانون الدولي العام المعاصر، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2007.
- 19- محمد المجذوب، القانون الدولي العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2012.
- 20- سعيد بوشعير، القانون الدولي الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 21- أحمد رضوان، القانون الدولي العام والمنظمات الدولية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2011.
- 22- عبد الحميد أحداتن، المنظمات الدولية بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2015.
- 23- محمد طلعت الغنيمي، القانون الدولي العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2007.
- 24- حسين خليل، النظرية العامة والمنظمات الدولية، البرامج والوكالات المتخصصة، ط1، دار المنهل، بيروت، 2010.
- 25- صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية «دراسة مقارنة»، دار النهضة العربية، القاهرة، 1991.

ثانياً: المقالات والدراسات العلمية

- 1- بن عيسى، محمد. "النظام القانوني للموظف الدولي". *مجلة الدراسات القانونية*، العدد 5، 2018 .
- 2- قارة، عبد القادر. "استقلالية الموظف الدولي بين النص والتطبيق". *مجلة الحقوق والعلوم السياسية*، جامعة الجزائر، 2019 .
- 3- بوعلام، سمير. "الوظيفة الدولية وتحدياتها المعاصرة". *مجلة الباحث القانوني*، العدد 10، 2020 .
- 4- منصوري، فاطمة. "الضمانات القانونية للموظف الدولي". *مجلة القانون الدولي*، 2021 .
- 5- موسى الخواني بركات، الخدمة المدنية الدولية للموظف الدولي، مجلة الدبلوماسية، معهد الدراسات الدبلوماسية بوزارة الخارجية، السعودية، العدد 07.
- 6- عبد العزيز بركة، شروط الكفاءة في التوظيف داخل المنظمات الدولية، مجلة القانون الدولي المعاصر، جامعة الجزائر 1، العدد 14، 2020.
- 7- محمد الصغير بعلي، مبدأ التوزيع الجغرافي العادل في الوظيفة الدولية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، العدد 9، 2019.
- 8- علي يوسف شريف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة وهران، العدد 11، 2020.

- 9- مجلة الحقوق والعلوم السياسية، «إعادة هيكلة الوظيفة الدولية»، جامعة وهران، العدد 15، 2020.
- 10- زعنون فتيحة، «إباحة إفشاء السر المهني في مجال قانون الأعمال»، مجلة القانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، المجلد 05، العدد 01، 2019.

ثالثاً: مداخلات

- 1- أحمد بن عيسى، دور اللغة في الوظيفة الدولية وأثرها على التوظيف في المنظمات الدولية، مداخلات مقدمة في ملتقى القانون الدولي الإداري، جامعة وهران 2، 2021.
- 2- فاطمة الزهراء بن عيسى، إجراءات التعيين في المنظمات الدولية بين النظرية والتطبيق، مداخلات في الملتقى الوطني حول التنظيم الإداري الدولي، جامعة قسنطينة 2، 2022.

رابعاً: المواثيق الدولية.

- 1-ميثاق الأمم المتحدة، المادة 100.
- 2- ميثاق الأمم المتحدة، المادة 101.
- 3- ميثاق الأمم المتحدة، المادة 105 فقرة 2.
- 4- اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة لسنة 1946.
- 5- النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.
- 6- الأمم المتحدة، النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة ولوائحه، 2018.
- 7- الأمم المتحدة، قواعد السلوك الوظيفي لموظفي الأمم المتحدة، 2017.
- 8- الأمم المتحدة، الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، 2019.
- 9- الأمم المتحدة، نظام التعويضات والضمان الاجتماعي للموظفين، 2018.
- 10- الأمم المتحدة، قرار الجمعية العامة بإنشاء المحكمة الإدارية، 24 نوفمبر 1949.

رابعاً: الاجتهادات القضائية

- 1- محكمة العدل الدولية، الرأي الاستشاري المتعلق بتعويض الأضرار التي لحقت بالأمم المتحدة، 1949.
- 2- محكمة العدل الدولية، نظام المحكمة وأحكامها المتعلقة باستقلال القضاة، 1949 وما بعدها .
- 3- محكمة منظمة الدول الأمريكية الإدارية، اجتهادات تفسير العلاقة الوظيفية، تقارير منشورة، 2014-2018.
- 4- محكمة الأمم المتحدة الإدارية، اجتهادات متعلقة بالطبيعة اللائحية للعلاقة الوظيفية، 2016-2020.

خامساً: المواقع الإلكترونية

- 1- الموقع الرسمي لـ الأمم المتحدة: <https://www.un.org>
- 2- موقع محكمة العدل الدولية: <https://www.icj-cij.org>
- 3- موقع منظمة العمل الدولية : <https://www.ilo.org>
- 4- الموسوعة القانونية الدولية : <https://www.legal-encyclopedia.com>

الفهرس

الفهرس

الإهداء.....	أ
الإهداء.....	2
شكر وعرفان.....	3
مقدمة.....	4
الفصل الأول: تطور الوظيفة الدولية وماهية الموظف الدولي.....	5
المبحث الأول: التطور الوظيفة الدولية.....	8
المطلب الأول: مرحلة ما قبل التنظيم الدولي (1815 - 1919).....	9
الفرع الأول: مرحلة المؤتمرات الدولية.....	9
الفرع الثاني: مرحلة الاتحادات والمكاتب الإدارية الدولية.....	12
المطلب الثاني: مرحلة التنظيم الدولي.....	16
الفرع الأول: عصبة الأمم.....	17
الفرع الثاني: منظمة الأمم المتحدة.....	19
المبحث الثاني: ماهية الموظف الدولي.....	22
المطلب الأول: مفهوم الموظف الدولي.....	24
الفرع الأول: تعريف الموظف الدولي.....	24
الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن غيره من المفاهيم.....	29
المطلب الثاني: استقلالية الموظف الدولي.....	32
الفرع الأول: الاستقلال السياسي للموظف الدولي.....	33
الفرع الثاني: الاستقلال المالي للموظف الدولي.....	35
خاتمة الفصل.....	39
الفصل الثاني: النظام القانوني للموظف الدولي.....	40
المبحث الأول: تعيين الموظف الدولي.....	47
المطلب الأول: نظام تعيين الموظف الدولي.....	48
الفرع الأول: أحكام وشروط تعيين الموظف الدولي.....	49
الفرع الثاني: عناصر الموظف الدولي.....	53
المطلب الثاني: العلاقة القانونية بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية.....	56
الفرع الأول: الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية.....	56
الفرع الثاني: الآثار المترتبة على العلاقة القانونية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية.....	58

59.....	المبحث الثاني: الآثار المترتبة على إكتساب صفة الموظف الدولي
60.....	المطلب الأول: الحقوق والإمتيازات
60.....	الفرع الأول: حقوق الموظف الدولي
63.....	الفرع الثاني: امتيازات الموظف الدولي
66.....	المطلب الثاني: إلتزامات الموظف ونهاية صفة الموظف الدولي
67.....	الفرع الأول: التزمات الموظف الدولي
69.....	الفرع الثاني: نهاية صفة الموظف الدولي
71.....	خلاصة الفصل
72.....	خاتمة
74.....	قائمة المراجع