

الموظف الدولي على ضوء النظم الأساسية للمنظمات الدولية*
 د/قوسم الحاج غوثي- أستاذ محاضر "أ"- جامعة ابن خلدون - تيارت
 محمدي محمد الأمين- باحث دكتوراه- جامعة ابن خلدون - تيارت

ملخص:

من اجل أداء المنظمات الدولية لنشاطها يتوجب عليها تعيين مجموعة من الموظفين الذين توكل إليهم مهام يسهرون على تنفيذها ، ولذلك يمكن تعريف الموظف الدولي على انه : شخص يعمل باسم المنظمة و لحسابها و يستوي بعد ذلك أن يكون عمله ذات طبيعة دائمة أو مؤقتة ، وسواء كان يتقاضى عنه أجرا أم كان يؤديه دون مقابل .

و يتطلب لتعيين الموظف الدولي إتباع أسلوبيين ، الأول منها يتمثل في تدخل الدول الأعضاء في المنظمة مباشرة ، وعادة ما يكون هذا التعيين خاص بكبار المسؤولين التنفيذيين في المنظمة ، أما الأسلوب الثاني فيمكن في تعيين باقي الموظفين عن طريق الموظف الإداري الأكبر في المنظمة ذاتها .

و من اجل استقلال الموظف الدولي في أداء مهامه يجب أن لا يخضع هذا الأخير في ممارسته لعمله باسم المنظمة و لحسابها بأي نوع من الضغوطات التي قد تسلط عليه من أي جهة كانت .

و يخضع هذا الموظف الدولي لنظام قانوني معين يقصد به مجموعة القواعد القانونية التي تحكمهم منذ أن يتولون مناصبهم إلى أن يتركوها لأي سبب من الأسباب، و يقتضي- ذلك بيان القواعد القانونية التي تحكم ممارسته لأعمال وظيفته، خاصة تلك المبنية لحقوق الموظف و التزاماته في مواجهة المنظمة

و من اجل تحقيق أهداف المنظمة و حماية الموظف أثناء تأدية مهامه من التعسف ، و جب هنا أن يحظى الموظف الدولي بعدة ضمانات تكفل له حقوقه مقابل أداءه لواجبه .

Résumé:

Pour la performance des organisations internationales pour leurs activités doivent être par un groupe d'employés affectés pour les tâches OBLIGATOIREMENT SEJOURNE sur leur mise en œuvre a dû être, donc peut l'international employé est défini comme: une personne agissant au nom de l'organisation et pour son propre compte et ceux égaux alors fait avec un permanent ou temporaire nature, et si les frais elle lui a versé ou a été réalisée sans frais.

Et il exige la nomination de membres du personnel international de suivre deux méthodes, la première d'entre elles est l'intervention des États membres de l'Organisation directement, et

le plus souvent cette nomination de cadres supérieurs spéciaux dans l'organisation, tandis que la seconde méthode réside dans la nomination du reste du personnel à travers le plus grand dans l'organisation elle-même agent administratif.

Et pour l'indépendance de l'employé international dans l'exercice de ses fonctions si celui-ci ne sont pas soumis à l'exercice de son travail au nom de l'organisation et pour son propre compte dans toute sorte de pressions qui peuvent le répandre de toute partie que ce soit.

Et est soumis à ce régime salarié international des moyens juridiques spécifiques des règles juridiques qui sont régies par un groupe, car ils sont en fonction de quitter pour une raison quelconque, et exige une déclaration des règles juridiques régissant l'exercice de son travail et son contrôle, notamment celles prévues pour les droits de l'employé et obligations face à l'organisation

Afin d'atteindre les objectifs de l'organisation et de la protection des employés pendant l'exercice de ses fonctions de l'arbitraire, il ici que le membre du personnel international a un certain nombre de garanties pour assurer que ses droits en échange de son exercice de leurs fonctions.

مقدمة :

تنشأ المنظمات الدولية عن طريق اتفاق بين دولتين أو أكثر، من أجل تحقيق أهداف أو غايات معينة ، و يعتبر الاعتراف بالشخصية القانونية للمنظمات الدولية من أهم المحاور، والتي يتولد عنها مجموعة من الآثار و ينبثق عنها كذلك جملة من الحقوق و الالتزامات .

و يتطلب لهذه المنظمات الدولية في تسيير نشاطها الداخلي إطار اختصاصها مجموعة من الموظفين و الذين تولى لهم مهام تتفاوت حسب أهميتها و طبيعتها، وكذا بالاعتماد على جانب مالي في تسيير شؤونها المادية.

فنشاطها لا يتحقق على حساب الوسائل المادية فقط و إنما يعتمد و بشكل كبير على الموارد البشرية ، فالمستخدم الدولي أو الموظف الدولي عامل مؤثر من عوامل التطور و النمو الذي تصبو إليه هذه المنظمة ، مثله مثل الموظف الداخلي أو الوطني ، كما انه يخضع إلى تنظيم معين و تكوين خاص من شأنه أن يرفع من قدرات تحقيق أهداف المنظمة .

و باعتباره عنصرًا جوهريًا لا يمكن التنازل عليه في تسيير شؤون المنظمة إلى جانب انه يرتبط ارتباطًا وثيقًا بنظامها الأساسي ، ارتأينا طرح الإشكالية التالية :

- ما هي العلاقة القانونية التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية ؟ .

المبحث الأول: ماهية الموظف الدولي

يتميز الموظف الدولي عن طائفة من الأشخاص الذين يعملون لحساب دولتهم، ذلك في عدة جوانب من حيث اختصاصاته وكذلك من ناحية مركزه القانوني كما أنهم يختلفون كلياً عن ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة الدولية.

المطلب الأول: مفهوم الموظف الدولي :

1- تعريف الموظف الدولي : من البديهي والواضح أن يتطلب للمنظمات الدولية في أداء نشاطها مجموعة من الموظفين الذين توكل إليهم مهام يسهرون على تنفيذها ، بحيث يكون لهذه المهام تفاوت حسب الطبيعة و الأهمية ، و من هنا يمكن أن يكون لهذا الموظف تعريفاً خاصاً به ، حيث يعرف على أنه :
(كل شخص يعمل باسم المنظمة و لحسابها و يستوي بعد ذلك أن يكون عمله ذات طبيعة دائمة أو مؤقتة ، و سواء كان يتقاضى عنه أجراً أم كان يؤديه دون مقابل) .

و هذا التعريف قد جاءت به محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الشهير الصادر سنة 1949 بصدد مدى حق الأمم المتحدة في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تلحق بمستخدميها أثناء قيامهم بعملهم (1).

و نعتقد أن هذا التعريف يغني عن الكثير من العناصر التي يتطلبها الفقه في الموظف الدولي ، كالمعمل لتنفيذ اتفاق دولي بحكم كون المنظمات الدولية لا تقوم إلا عن طريق اتفاق بين الحكومات ، و كضرورة أن يؤدي العمل لمصلحة المجتمع الدولي ، ذلك أن هدف المنظمات الدولية هو تحقيق المصلحة العامة الدولية ، و مع ذلك فبتحليل هذا التعريف يتضح أمامنا ضرورة توافر الشروط الآتية في الموظف الدولي :

* يجب أن يعمل الموظف الدولي في خدمة ليست تابعة لمصلحة دولة معينة و لا لمجموعة من المنظمات الخاصة التابعة لجنسيات مختلفة و إنما لإدارة دولية لا تتصل بدولة معينة و إنما بمجموع الدول الأعضاء

* يعمل الموظف الدولي من أجل تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها المنظمة ، و من ثم فهو لا ينشغل بالمصالح الخاصة لدولة عضو ، وإنما بمصالح المجتمع الدولي في المجموعة .

* ينبغي أن يتفرغ الموظف الدولي للمهمة الملقاة على عاتقه ، و بمعنى آخر يجب أن يكون الموظف الدولي موظف طول الوقت لدى منظمة دولية مستمرة و غير مؤقتة ، و هنا نجد فكرة الاستمرار هي التي تسمح بتمييز الموظف الدولي عن المستخدم الدولي و هو الذي يندب لأداء عمل غير مستمر (2).

1 د . محمد السعيد الدقاق ، التنظيم الدولي ، بدون سنة الطبعة ، الحار الجامعية - الإسكندرية ، ص 175.

2 د . جعفر عبد السلام ، المنظمات الدولية - دراسة فقهية و تأصيلية للنظرية العامة ، الطبعة السادسة ، دار النهضة العربية - القاهرة ، ص 66.

2/ خصائص الموظف الدولي :

الصفة الملحوظة إذن في الموظف الدولي هو انه يعمل باسم المنظمة و لحسابها على سبيل التفرغ و الاستمرار ، و يستفاد من ذلك عدة معاني تعتبر النتيجة لانتصافه بهذا الوصف.

أولاً : إن قيام الموظف الدولي بعمله في خدمة المنظمة لا يعني بأي حال انفصاله عن الجنسية التي تربطه بدولة معينة ، و لا تعفيه من التزاماته كموطن نحوها ، و مع هذا فطالما يقوم بعمله كموظف دولي ، فان ولاءه الوظيفي ينبغي أن ينحصر- في المنظمة فحسب و طبيعي أن ذلك يصدق أيضا في علاقة الموظف الدولي بالدول الأخرى الأعضاء و غير الأعضاء في المنظمة الدولية⁽¹⁾.

ثانياً : إن قيام الموظف الدولي بعمله في خدمة المنظمة وحدها تنفد في تمييز طائفة الموظفين الدوليين عن غيرهم ممن يعملون بصورة أو بأخرى في إطار المنظمة الدولية و الذين يمارسون نوعا من الازدواج الوظيفي في هذا الصدد .

فهم يتميزون عن ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة الدولية، فهؤلاء يعملون باسم الدولة التابعين لها و لحسابها، و يتلقون التعليقات الصادرة إليهم منها و يتقيدون بها.

و هم يتميزون كذلك عن طائفة من الأشخاص الذين يعملون في ذات الوقت لحساب دولتهم من ناحية ، و في أداء مهمة أمرت بها المنظمة أو تدخل في إطار اختصاصاتها من ناحية أخرى ، و من ذلك مثلا القوات العسكرية التي تعيرها دولة ما إلى المنظمة التي تتمتع بعضويتها .

المطلب الثاني: تعيين الموظف الدولي :

إن تعيين الموظف الدولي يكون بإتباع أسلوبين ، الأول منها يتمثل في تدخل الدول الأعضاء في المنظمة مباشرة، وعادة ما يكون هذا التعيين خاص بكبار المسؤولين التنفيذيين في المنظمة ، أما الأسلوب الثاني فيمكن في تعيين باقي الموظفين عن طريق الموظف الإداري الأكبر في المنظمة ذاتها .

1 / تعيين كبار المسؤولين :

لقد أشار ميثاق الأمم المتحدة إلى الأمانة العامة في الفصل الخامس عشر- المادة 97 على أن : (يكون للهيئة أمانة تشمل أمينا عاما و من تحتاهم الهيئة من موظفين ، و تعين الجمعية العامة الأمين العام بناء على توصية مجلس الأمن) .

فمن خلال هذه المادة نستطيع أن نستنتج بان اختيار الرؤساء التنفيذيين في منظمة الأمم المتحدة بما فيها الأمين العام ، هو من اختصاص الدول الأعضاء ، هذا وقد تلجأ المنظمة الدولية للدول الأعضاء فيها طالبة منهم

¹ د . محمد السعيد الدقاق ، مرجع سابق ، ص176.

ترشيح و اقتراح أشخاصها و التي تراهم صالحين للعمل بالمنظمة ، ولا يمس هذا الترشيح حرية المنظمة في تعيين من تشاء و اعتبار المرشح معيناً من قبل المنظمة وحدها (1).

و الملاحظ أن هذا الإجراء سارت عليه باقي المنظمات الأخرى بحيث يكون تعيين الأمين العام للمنظمة و باقي الموظفين التنفيذيين من اختصاص الدول الأعضاء وهذا قد يكون من باب محافظة كل دولة عضو على مصالحها بتعيين من يرى تلك المصالح.

2/ تعيين الموظفين العاديين:

عادة ما يكون تعيين باقي الموظفين الآخرون ممن ليسوا على ذات أهمية ، عن طريق الموظف الإداري الأكبر في المنظمة ، ولذلك نجد أن المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة قد نصت على ما يلي :

(1- يعين الأمين العام موظفي الأمانة طبقاً للوائح التي تضعها الجمعية العامة.

2- يعين للمجلس الاقتصادي والاجتماعي و لمجلس الوصاية ما يكفيهما من الموظفين على وجه دائم و يعين لغيرهما من فروع الأمم المتحدة الأخرى ما هي بحاجة إليه منهم ، و تعتبر جملة هؤلاء الموظفين جزءاً من الأمانة(2).

كما نص دستور منظمة الصحة العالمية في الفصل السابع ، المادة 31 (.....و هو المسؤول الفني و الإداري للمنظمة) حيث يقصد بهذه المادة الأمين العام للمنظمة .

فبعد تعيين الدول للأمين العام للمنظمة فإن هذا الأخير هو بدوره من يقوم بتعيين باقي الموظفين وفقاً للقواعد التنظيمية للمنظمة ، مع مراعاة الشروط الضرورية التي تكون مرتبطة إما بشخص الموظف أو مرتبطة بالمنظمة في حد ذاتها .

و لذا فإننا نجد الفقرة الثالثة من نص المادة 101 قد ألمحت إلى مراعاة الشروط التي يجب احترامها : (ينبغي في استخدام الموظفين و في تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من القدرة و الكفاءة و النزاهة ، كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي) (3).

فمن جهة الشروط المرتبطة بشخص الموظف فإننا نجد أول شرط تتمثل في السلامة العقلية و الجسدية و ذلك حتى يتمكن هذا الموظف من القيام بأعباء وظيفته ، وكذلك شرط الكفاءة العلمية و المهنية التي يجب أن تتوفر في هذا الموظف من أجل السير الحسن للمهمة التي أوكلت إليه .

¹ روا حنة بدر الدين ، المركز القانوني للموظف الدولي ، مذكرة ماستر - جامعة محمد خيضر - بسكرة ، 2016 ، ص 39 .

² د . محمد السعيد الدقاق ، مرجع سابق ، ص 179.

³ د. جعفر عبد السلام ، مرجع سابق ، ص 74 .

أما من جهة الشروط المرتبطة بالمنظمة فإننا نجد أن معظم المنظمات الدولية تسعى إلى تحقيق شرطي التوزيع الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين.

المطلب الثالث: استقلال أداء الموظف الدولي :

يقصد باستقلال الموظف الدولي في أداء مهامه بان لا ينبغي أن يخضع هذا الموظف في ممارسته لعمله باسم المنظمة و لحسابها بأي نوع من الضغوطات التي قد تسلط عليه من أي جهة كانت .

وعليه فقد نص ميثاق الأمم المتحدة في الفصل الخامس عشر ، المادة 100 في كل من الفقرتين 1و2 على ما يلي:

1- ليس للأمين العام و لا للموظفين أن يطلبوا أو أن يتلقوا في تأدية واجبهـم تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة خارجة عن الهيئة ، و عليهم أن يمتنعوا عن القيام بأي عمل قد يسيء إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسئولين أمام الهيئة وحدها .

2- يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام و الموظفين و بالأخص يسعى إلى التأثير فيهم عند اضطلاعهم بمسؤولياتهم⁽¹⁾.

و الملاحظ أن الفقرة الأولى قد أكدت على ضرورة عدم الانصياع لأي جهة كانت أثناء تأدية الموظف لمهامه ، باستثناء هيئة الأمم المتحدة فقط ، وكذلك امتناع الموظف عن كل فعل قد يجلب الإساءة إلى مركزه كونه موظف دولي خاضع لمسؤولية الهيئة وحدها .

أما الفقرة الثانية فقد أكدت على وجوب الدول الأعضاء لاحترام استقلال الموظفين الدوليين عن طريق التعهد لعدم التدخل في مسؤولياتهم⁽²⁾.

و استقلال الموظفين الدوليين يمكن أن يتخذ مظهرين احدهما سياسي و الآخر مالي ، فإما الاستقلال السياسي فانه يعني من ناحية أن الحكومات المختلفة ينبغي أن تحترم الصفة الدولية للتوظيف الدولية و القائم بها ، كما ينبغي من ناحية أخرى أن على الموظف الدولي أن يمارس عمله بحيد تام و نزاهة كاملة

أما عن الاستقلال المالي فانه يعني أن على الموظف الدولي أن يمتنع عن ممارسة أي نشاط ذي طابع اقتصادي أو مالي بدون إذن من المنظمة ، هذا الخطر يوجد في إطار الأمم المتحدة و يصل إلى حد تحريم تملك الموظف الدولي لأسهم أو سندات في مؤسسة ما تكفل له مكانة السيطرة على إدارتها⁽³⁾.

¹ نص المادة 100 من ميثاق الأمم المتحدة .

² د . محمد السعيد الدقاق ، مرجع سابق ، ص 181.

³ د . محمد السعيد الدقاق ، مرجع سابق ، ص 181.

المبحث الثاني: النظام القانوني للموظف الدولي:

يقصد بالنظام القانوني للموظفين الدوليين مجموعة القواعد القانونية التي تحكمهم منذ أن يتولون مناصبهم إلى أن يتركوها لأي سبب من الأسباب، و يقتضي ذلك بيان القواعد القانونية التي تحكم ممارسته لأعمال وظيفته، خاصة تلك المبينة لحقوق الموظف و التزاماته في مواجهة المنظمة⁽¹⁾.

المطلب الأول: حقوق الموظف الدولي:

يتمتع الموظف الدولي بجملة من الحقوق لعل أهمها:

أولاً: التمتع بالحقوق المالية:

في مقابل الأعباء الجسمية الملقاة على عاتق الموظفين الدوليين ، نجد أن المنظمات الدولية تحرص على منحهم حقوقاً مجزية تكفل تعويضهم عما يكابدونه في تأدية أعمالهم من مشاق ، و هم يوضعون بشكل عام في مركز متميز بالنسبة لموظفي الدولة التي بها مقر المنظمة من ناحية ، و بالنسبة لموظفي الدولة التي ينتمون إليها بجنسيتهم من ناحية أخرى ، و لا تخضع هذه التعويضات للضرائب التي تفرضها دولة المقر أو الدولة التي ينتمي إليها الموظف بجنسيته⁽²⁾.

ثانياً: حرية الرأي و الفكر السياسي:

يتمتع الموظف الدولي بحرية الرأي و الفكر السياسي، و هذا ما أشارت إليه صراحة كافة اللوائح و الأنظمة الوظيفية ، فقد نص النظام الأساسي لموظفي المحكمة الجنائية الدولية في المادة 1 فقرة “ و “ بقولها :
 “ مع أن آراء الموظفين و معتقداتهم الشخصية، و معتقداتهم السياسية و الدينية يجب أن تظل مصونة⁽³⁾، و هذا يعني أن الموظف الدولي يتمتع بحرية الرأي بمختلف أنواعه السياسية و الدينية.

ثالثاً: الحق في الحماية :

يتمتع الموظف الدولي بنوع من الحماية الوظيفية ، وهي حماية المنظمة الدولية لموظفيها ضد كل ما يمكن أن يقع عليهم من ضرر أو اعتداء بسبب تأدية وظيفتهم ، وهي في سبيل ذلك تباشر جميع وسائل المطالبة عنهم ، و هذا ما أكدته محكمة العدل الدولية في رأيا الاستشاري الصادر في 1949/04/11 في قضية مقتل المبعوث الأممي (لكونت بيرنادوت) ، و تعتبر الحماية الوظيفية أمر ضروري لضمان استقلال الموظف في عمله فالمنظمة الدولية تتولى حماية موظفيها في الدول التي يعمل فيها من أي إجراءات و انتهاكات أو مضايقات ضدهم و التي تعيق أداء عملهم⁽⁴⁾.

1 د . محمد السعيد الدقاق ، مرجع سابق ، ص 182.

2 د . جعفر عبد السلام ، مرجع سابق ، ص 78.

3 النظام الأساسي لموظفي المحكمة الجنائية الدولية .

4 روا حنة بدر الدين ، مرجع سابق ، ص 44.

رابعاً : الحق في تكوين نقابات :

من الحقوق المتاحة للموظفين الدوليين حق تكوين نقابات تدافع عن مصالحهم في مواجهة المنظمة ، وهناك من المنظمات ما يشترط الموافقة على النظام الأساسي لمثل هذه النقابات قبل قيامها ، كما أن منها ما يحظر على موظفيه الالتحاق بالنقابات المهنية كما هو الحال في اتحاد المواصلات السلوكية و اللاسلوكية (1).

المطلب الثاني : التزامات الموظف الدولي :

كما أن لهذا الموظف جملة من الحقوق وجب عليه كذلك تحمل الالتزامات الملقاة على عاتقه ، بحيث تكون هذه الالتزامات طبعاً في إطار أداء مهامه .

أولاً : التزام الولاء الدولي الكامل و المطلق للمنظمة الدولية :

يعتبر هذا الواجب أو الالتزام حجر الزاوية في الالتزامات الدولية وأكثرها جدلاً و غموضاً و حساسية ، و يرتبط ارتباطاً مباشراً باستقلالية الموظف الدولي و عدم ازدواجية ولاءه و تبعيته الإدارية حيث نصت جميع المواثيق الدولية المنشئة للمنظمات الدولية و الأنظمة الأساسية و اللوائح الداخلية على هذا الالتزام الأساسي و الذي يرتبط بوجود الوظيفة الدولية و يعمل على تحقيق أهدافها و حماية مصالحها العليا دون اعتبارات أخرى (2).

و قد نصت على هذا الالتزام المادة الأولى من النظام الأساسي لموظفي هيئة الأمم المتحدة فقرة "ب" على ما يلي : " يدي الموظفون بالإعلان الكتابي التالي بحضور الأمين العام أو ممثله المخول له ذلك (أعلن رسمياً بان أمارس بكل ولاء و ضمير المهام المسندة إلي بصفتي موظفاً مدنياً دولياً في الأمم المتحدة ، وان أؤدي هذه المهام و انظم سلوكي واضعاً نصب عيني مصالح الأمم المتحدة وحدها ، وألا أتمس أو أقبل أية تعليقات فيما يتعلق بأداء واجباتي من أية حكومة ، أو جهة أخرى خارجة عن المنظمة) (3)

ثانياً : الالتزام بعدم إفشاء السر المهني :

يلتزم الموظف الدولي بالمحافظة على أسرار مهنته ، و أن يؤدي عمله بروح دولية تهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة التي يخدمها و يجب على الموظف الدولي أن يعرف كيف يتصرف بحكمة و حسن تقدير (4).

و في هذا السياق نصت كل الأنظمة الأساسية للمنظمات الدولية على واجب كتمان الأسرار الوظيفية و عدم إفشاءها حتى بعد مغادرة الوظيفة الدولية و هذا ما نلمسه من خلال إلزامية النظام الأساسي لموظفي الأمم

1 . د . محمد السعيد الدقاق ، مرجع سابق ، ص 183.

2 . د . منصور الفيتوري حامد ، التزامات الموظف الدولي تجاه المنظمة و دولة المقر - دراسة في ضوء أحكام القانون الدولي الإداري ، مقال من الانترنت <https://www.docdroid.net/FUces3Z/-pdf.html#page=4>

3 . د . فتح الله محمد حسين السريري ، المركز القانوني للموظف الدولي ، دار الفكر الجامعي - الإسكندرية ، طبعة 2013 ، ص 83 .

4 . د . جعفر عبد السلام ، مرجع سابق ، ص 76

المتحدة ، حيث يجب على جميع الموظفين اخذ الحيطة و الحذر عند التعامل مع الأسرار الوظيفية للمنظمة من خلال المادة الأولى البند 1/2 فقرة "ط" :

(يمارس الموظفون أقصى- قدر من الحصانة فيما يتعلق بجميع مسائل العمل الرسمي ، و لا يجوز لهم أن ينقلوا إلى أي حكومة أو كيان أو شخص أو أية جهة أخرى أية معلومات يكونون قد اطلعوا عليها بحكم مركزهم الرسمي)⁽¹⁾.

ثالثا : الالتزام بالحياد و النزاهة في العمل الدولي :

تدور التزامات الموظفين الدوليين حول ضرورة التزام الحياد و النزاهة في أداء و وظائفهم⁽²⁾، و قد تطرق النظام الأساسي لهيئة الأمم المتحدة تحت بند الحقوق و الواجبات الأساسية للموظفين الدوليين إلى هذا الالتزام من خلال المادة 1 البند 1/2 فقرة "ب" إلى ما يلي :

(يتمسك الموظفون بأعلى مستويات الكفاءة و المقدره و النزاهة و يشمل مفهوم النزاهة على سبيل المثال لا الحصر الاستقامة ، الحياد و العدل ، الأمانة و الصدق في جميع الأمور التي تمس عملهم و مركزهم)

كما تطرقت الفقرة 2 إلى الحياد السياسي حيث نصت على : (للموظفين أن يمارسوا حق التصويت ، و لكن عليهم كفالة أن يكون اشتراكهم في أي نشاط سياسي متماشيا مع الاستقلال و الحياد ، الذين يقتضيها مركزهم كموظفين مدينين دوليين ، و غير ضار بهذا الحياد) .

رابعا : التفرغ التام للوظيفة :

نصت الأنظمة الأساسية للمنظمات الدولية على هذا الالتزام الأساسي حيث ألزمت الموظف الدولي بالتفرغ التام ، و تخصيص كل وقته و حمده لوظيفته و حضرته على الموظف القيام بأعمال و لو كانت مؤقتة دون موافقة المنظمة⁽³⁾، و في هذا السياق جاء النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية ليؤكد هذا الالتزام في مادته الثامنة تحت عنوان واجبات الموظفين فقرة " و " : (يحضر- على موظف الجامعة الجمع بين وظيفته و بين عمل آخر) .

المطلب الثالث : ضمانات الموظف الدولي :

من اجل تحقيق أهداف المنظمة و حماية الموظف أثناء تأدية مهامه من التعسف ، و جب هنا أن يحظى الموظف الدولي بعدة ضمانات تكفل له حقوقه مقابل أداءه لواجبه .

¹ النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة .

² د. سعيد الدقاق ، مرجع سابق ، ص 184 .

³ د. منصور الفيتوري حامد ، مرجع سابق ، ص 269 .

1- ضمانات الموظف في علاقته بالمنظمة :

أ / الضمانات الإدارية للموظف الدولي: عندما يتعرض الموظف الدولي لإجراء تعسفي من طرف رئيسه و كان هذا التصرف على وضوح من عدم الصحة، فان الضمانات الإدارية هنا تبرز بقسميها (ضمانات إدارية سابقة و ضمانات إدارية لاحقة).

ب / الضمانات القضائية للموظف الدولي : من اجل استفتاء الضمانات الخاصة بالموظف الدولي ، فإنها لا تكفي الضمانات الإدارية وحدها ، وإنما يتطلب الأمر وجود آلية تحمي هذا الحق من التعسف ، ومثلها هناك محاكم إدارية خاصة بهذا الشأن على المستوى الوطني ، فان هناك كذلك محاكم دولية مختصة في حماية حقوق الموظفين الدوليين .

2- ضمانات الموظفين الدوليين في مواجهة الدول (الحصانات و الامتيازات) :

تقتضي- طبيعة الوظيفة الدولية ممارسة بعض الأعمال التي قد تستلزم التنقل بين أقاليم مختلف الدول الأعضاء ، ولقد جرت موافقة المنظمات الدولية على كفالة عدد معين من الحصانات و الامتيازات التي تهيئ للموظف الدولي جو من الطمأنينة و الثقة في أدائهم لمهامهم .

و لقد نص ميثاق الأمم المتحدة في الفقرة 2 من المادة 105 على ما يلي : (و كذلك يتمتع المندوبون عن أعضاء الأمم المتحدة و موظفو هذه الهيئة بالميزات و الإعفاءات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم المتصلة بالهيئة) (1).

و قد تقرّر الحصانات و الامتيازات بموجب اتفاق يبرم بين المنظمة و الدول الأعضاء فيها و تحدد ماهيتها و مداها و من يتمتع بها ، وغالبا ما تتفاوت هذه الحصانات و الامتيازات من حيث مضمونها و مداها بحسب الدرجة التي يشغلها الموظف الدولي ، و من الطبيعي أن تزداد كلما علت درجة الموظف الدولي .

و تتمثل مضمون الحصانات و الامتيازات غالبا في حصانة قضائية جنائية كانت أو مدنية ، و في منحه حرية الانتقال و الاتصالات و كفالة سرية و في منحه مجموعة من الإعفاءات المالية و الجمركية و الضريبية (2).

خاتمة:

مما تقدم من هذه الدراسة الموجزة نستطيع القول بان للمنظمات الدولية الأثر الكبير و البالغ في ظهور الوظيفة الدولية التي تطورت و أصبحت على ما هي عليه اليوم ، كما تبين لنا بان الموظف الدولي له خصائص معينة

¹ الموظف الدولي والنظام القانوني المنظم لعمل الموظف الدولي ، مقال من الانترنت :

http://hkbraveheart.blogspot.com/2013/02/blog-post_8981.html

11/06 27/12/2016

² د. سعيد الدقاق ، مرجع سابق ، ص 186 .

تميزه عن بعض الوظائف التي تشبهه على غرار ممثلي الدولة الذين يعملون لحسابها من سفراء و قنصلين و غيرهم .

إضافة إلى أن لهذا الموظف الدولي نظام قانوني معين و له علاقة خاصة تربطه بالمنظمة التي يعمل لحسابها ، وهذا يقتضي — طبيعة العمل التي تربطه بالمنظمة و التي تمنحه بدورها مجموعة من الحقوق و بالمقابل يكون عليه جملة من الالتزامات و المسؤوليات .

و هذا ما يؤكد على أن العلاقة بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية هي علاقة عقدية غالبا ما تضع المنظمة نظامها القانوني الذي يناسبها لرعاية مصالحها .

و بما أن هناك تشابه إلى حد كبير بين الأنظمة الأساسية الموضوعة من طرف المنظمات الدولية و التي تحدد كيفية تعيين الموظف الدولي و كذا تحدد ما عليه من واجبات و ما له من حقوق ، نرى بان توحيد هذا النظام الأساسي أمرا مهما ، ليصبح نظاما دوليا خاضعا لأحكام القانون الدولي، و لكي يستفيد منه أشخاص المجتمع الدولي من جهة ، و يقلص الجهد على المحاكم الدولية الخاصة بهذا الشأن مثل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية أو المحكمة الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة للفصل في المنازعات المعروضة عليها .