



جامعة آكلي محنـد اولـحـاج - الـبـوـيرـة
كـلـيـةـ الـحـقـوقـ وـ الـعـلـومـ السـيـاسـيـةـ
قـسـمـ القـانـونـ العـامـ

مـطـبـوعـةـ عـلـمـيـةـ بـعـنـوانـ:

الإـدـارـةـ فـيـ الـهـيـئـاتـ الدـوـلـيـةـ

محاضرات أقيمت على طلبة ماستر 2

تخصص: قانون الإدارة و المالية

إعداد الأستاذ:

الدكتور زعادي محمد جلو

أستاذ محاضر قسم سـ بـ

كلية الحقوق و العلوم السياسية

السنة الجامعية: 2018/2017

مقدمة

من الأمور المسلم بها أن البشرية لم تفتأ عن التطور و التقدم عبر مختلف الحقب الزمنية التي مرت بها. شهدت هذه الفترات الزمنية تبايناً جزرياً في الاحتياجات و التحديات التي حاولت مختلف شعوب العالم التصدي لها بمختلف الطرق.

ولطالما تميزت الساحة الدولية بإنفراد الكيانات التي تكونها في تقديم الحلول لهذه المشاكل، طالما كانت الفكرة السائدة لدى أعضاء المجتمع الدولي في هذا الصدد بإحصار وصف أشخاص القانون الدولي في الدول دون سواها، باعتبار أن المنظمات الدولية لم تكن في منظورهم قادرة على رفع التحديات الناجمة عن العلاقات الدولية بذات الفعالية التي تتجزء عن تدخل الدول، و مما لا شك فيه أنه، و بذات شكل طبيعة الإنسان التي يغلب عليها البعد الاجتماعي الذي يجعل كل كائن بشري في حاجة إلى غيره من أمثاله لإشباع شتى أنواع الاحتياجات المرتبطة بمختلف أوجه حياته اليومية، فإن هذا المنطق ينطبق كذلك على المستوى الدولي، حيث أن الإحتكاك بين أعضاء المجتمع الدولي أصبح أمراً حتمياً في المرحلة الراهنة للتجاوب مع الرهانات المختلفة التي برزت إثر التحولات الجذرية التي صبغت الساحة الدولية، و أفضت وبالتالي إلى وجود علاقات دولية تجلت على أرض الواقع مثلاً في تضاعف الروابط الدبلوماسية و الفنصلية بالإضافة إلى الزيادة النوعية في المبادرات التجارية و الاقتصادية بين الدول، الأمر الذي أدى، و بذات الطريقة الملحوظة بخصوص الأفراد، إلى نمو و تطور المجتمع الدولي في شتى المجالات، الذي تجسد في الوضع الراهن في ظهور تكتلات اقتصادية عالمية ضخمة بشكل المنظمة العالمية للتجارة والبنك العالمي و صندوق النقد الدولي، و الشركات متعددة الجنسيات لتنظيم العلاقات الاقتصادية و التجارية بين الدول، و من أجل تقديم حلول لما قد تشهده هذه الأخيرة من أزمات، سواء بصورة إفرادية أو جماعية.

أدى مجمل هذه التطورات إلى إثارة مشكلة جديدة في هذا الصدد بتقييد سلطات هذه الكيانات حتى لا يفضي نشاطها إلى تعسف في حق أي دولة بشكل خاص، أو إلى إحتلال

في التوازن في العلاقات الدولية بصورة عامة. أفضى الأمر الواقع بدوره إلى تسريع في وتيرة تطور القانون الدولي العام، و ظهر ما يسمى بمفهوم "التنظيم الدولي" يقوم على اعتبار ثابت في كافة المجتمعات مفاده أن تنظيم الحياة في جماعة بشرية، و تحقيق الصالح المشترك في خضمها مرهون بسن جملة القواعد القانونية المتدرجة في قوتها و المتسلسلة في درجاتها وفقا للمخاطبين بها، أكانوا أشخاصا طبيعيين أو معنوين.

هذا، ويفترض وضع مثل هذا التنظيم موضع تنفيذ التوفيق بين إعتبارين إثنين؛ فمن جهة الدفاع عن المصالح المشتركة بين كافة الدول، و من جهة أخرى إحترام سيادة الدول التي تطبق عليها القواعد القانونية ذات الصلة، و لا يمكن لهذا الأمر أن يتحقق إلا من خلال التنازلات التي تستطيع الدول أن تقدم عليها في هذا المجال، و مدى التعاون بينها من أجل تحقيق الصالح العام.

يرهن نجاح و تحقق هذا التصور المثالي بمدى الإستقلالية التي تتمتع بها المنظمة الدولية التي تعهد لها الدول تسخير شؤونها، بما يكون مرادفا لحيادها، و بالتالي تجسيد أهم المبادئ التي يقوم عليها بناء القانون الدولي، ألا و هو مبدأ المساواة بين الدول الذي يؤدي خرقه في غالب الأحيان إلى تعكير صفو العلاقات الدولية، و بالتالي زعزعة الإستقرار الدولي.

يظهر من خلال ما سبق بأن العالم أصبح يسعى اليوم نحو التكتلات العملاقة التي تتمتع بما يكفي من النفوذ لتحقيق الأهداف التنموية الشاملة، و بالتالي لم يصبح للدول و الكيانات الصغيرة مكانة في الساحة الدولية، بل و أصبحت في نظر البعض مهددة بالزوال و الإنذار إذا أصرّت على الإنطواء على نفسها و الإنزال عن غيرها من الكيانات الدولية الأخرى؛ بحيث يمثل إنشاء مثل هذه التكتلات الوسيلة الوحيدة الموضوعة بين أيدي الدول الصغيرة لمحو الفوارق الكامنة بينها و بين الدول الكبرى، و الطريقة الأمثل لمحو إختلال التوازن

بينها و بين الدول النامية. يمكن الإقرار على هذا الأساس بأنه لم تعد شؤون المجتمع الدولي تتفرد بالبث فيها دولة أو بعض الدول الكبرى وفق ما يتراهى لها و تبعاً لمصالحها الخاصة كما كان الحال في الماضي، بل أصبح لهذا المجتمع هيئات و سلطات تمثل فيها عموم الدول كبيرة و صغيرة و تقوم على حمايتها و رعاية الصالح العام المشترك للجماعة الدولية، وفق نظام قانوني موضوع و مبادئ أساسية ثابتة.

وقد حملت التجارب المأساوية للحربين العالميين و الأزمات الاقتصادية و الصحية التي طالت و لا تزال تطال العالم إلى يومنا هذا، إلى إستكمال قناعة أعضاء المجتمع الدولي حول ضرورة تقديم أجوبة جماعية لهذه التحديات التي يقع أن ترفعها الجماعة الدولية برمتها، و هو الأمر الذي حفز التعاون بين الدول لتحقيق هذا المبتغى، لعل أهم صوره كانت إنشاء العديد من المنظمات الدولية التي ترمي من ورائها تحقيق الأمن و الرفاهية لصالح الشعوب، مما أدى إلى تعدد نشطتها و مجالاتها، حتى أصبحت تشمل مختلف مجالات النشاط الإنساني.

هذا، و تخضع المنظمات الدولية كغيرها من الدول لتنظيم إداري يحكم مختلف أجهزتها، و يعني بضبط و تسخير المنظمة على أحسن وجه، و لا سيما في مجال إدارة الموارد البشرية، و البعد المالي للمنظمة الدولية، و حتى اللوجستي، بل و العسكري في بعض الحالات، و هو ما يدفعنا إلى طرح الإشكالية التالية: فيما يتمثل النظام القانوني الذي يحكم الجهاز الإداري في المنظمة الدولية في ضوء التجربة الأممية؟

يمثل الجهاز الإداري في أي منظمة دولية القلب النابض الذي يجعل الكيان الدولي في حرکية مستمرة تسمح له بتحقيق الأهداف التي وجد من أجلها و تسخير مهامه على أحسن وجه. و من أجل هذا المبتغى، يتمتع الجهاز الإداري بمجموعة من السلطات والإختصاصات تيسر له المهام الإدارية التي يضطلع بها، و التي يقوم بتنفيذها الموظفون

الدوليون الذين يعملون في إطاره على إختلاف درجاتهم، و حقوقهم و الحصانات والإمتيازات التي يتمتعون بها (**الفصل الأول**).

تطوّي منظمة الأمم المتحدة بدورها على جهاز إداري يتولى تسيير المنظمة الدولية العالمية في مختلف أوجه نشاطاتها، سواء من حيث تعيين الموظفين الدوليين، أو ترقيتهم أو فصلهم، أو من حيث إعداد ميزانيات المنظمة المخصصة لتمويل مختلف الأنشطة التي تترجمها خلال مختلف الفترات المالية التي تمر بها (**الفصل الثاني**).

تم الإعتماد في إعداد هذه الدراسة على مناهج مختلفة تقتضيها في كل مرة طبيعة الموضوع المدروس؛ فكان الإعتماد على المنهج الوصفي عندما تعلق الأمر بتعريف المفاهيم المتنوعة كما كان الحال بالنسبة لتعريف الجهاز الإداري بصورة عامة، كما تم الإعتماد على المنهج التاريخي لسرد الواقع الخاصة بإجراء تعيين الأمين العام الأول مثلًا لعهده الثانية، وما شابها من تنازع في أروقة منظمة الأمم المتحدة بين الدول الأعضاء في مجلس الأمن الدولي. تم الإعتماد أخيراً على المنهج التجريبي عندما تعلق الأمر بتحليل بنود النظام الأساسي للموظفين الأमميين، و الذي تتعدم بخصوصه المراجع التي تقدم على مثل هذه الخطوة.

الفصل الأول:

الجهاز الإداري في المنظمة

الدولية

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

تمثل المنظمة الدولية جوهر التنظيم الدولي، و تجسداً جلياً لهذه الفكرة؛ فهي تمثل ثمرة الجهد المبذولة على المستوى الدولي لتأطير العلاقات التي قد تنشأ بين الدول و غيرها من أشخاص القانون الدولي في نسق قانوني متكامل يشمل كافة أوجه الحياة في الساحة الدولية.

ولقد تعددت التعاريف المنسوبة للمنظمة الدولية على الصعيد الفقهي، و مرد ذلك النزاعات السياسية التي شابت بين الدول و تضارب المصالح بينها؛ فمن الأساتذة من يعرفها بأنها: "هيئة تتفق مجموعة من الدول على إنشائها للقيام بمجموعة من الأعمال ذات الأهمية المشتركة و تمنحها الدول الأعضاء إختصاصاً ذاتياً مستقلاً يتكلف ميثاق الهيئة ببيانه و تحديد أغراضه و مبادئه الرئيسية"¹، و من الأساتذة من يعرفها بأنها: "هيئات تنشأها الدول بهدف التعاون و التنسيق فيما بينها في مجال واحد أو عدة مجالات، وتحقق أهدافاً مشتركة للدول الأعضاء تتحصر في أربعة محاور تقريباً، و هي: التضامن بين الدول، و التعاون و التنسيق في المجالات الاقتصادية و الاجتماعية، و الأمن الاجتماعي و بحث مشكلات الاستقرار، و التحرر الوطني"، في حين يعرفها (علي صادق أبو هيف) بأنها: "تلك المؤسسات المختلفة التي تنشأها مجموعة من الدول على وجه الدوام للاضطلاع بشأن من الشؤون الدولية العامة المشتركة"².

وعلى الرغم من اختلاف التعاريف المنسوبة للمنظمات الدولية، و تباين هيكلها و صلحياتها و الأهداف التي تصبوا إلى تحقيقها، إلا أن جلها يشتراك في بعض الخصائص، و من بينها إنطواء كافة هذه الكيانات ثلاثة أنواع من الأجهزة الرئيسية، ألا و هي الجهاز العام الذي تمثل فيه الدول الأعضاء كافة، و تتخذ فيه القرارات المصيرية في المنظمة، والجهاز التنفيذي الذي يقوم بتنفيذ قرارات المنظمة، إلى جانب الجهاز الإداري الذي يتولى

¹-نقل عن: عاشة راتب، التنظيم الدولي، دون ذكر رقم الطبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994، ص 31.

²-نقل عن: علي صادق أبو هيف، القانون الدولي العام، دون ذكر رقم الطبعة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1971، ص 278.

إتخاذ القرارات الإدارية ذات الصلة بالسير الحسن للمنظمة (المبحث الأول)، بما في ذلك الشق الخاص بالوظيفة العامة في خضم المنظمة الدولية (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

مفهوم الجهاز الإداري في المنظمة الدولية، و وظائفه

من الخصائص اللصيقة بالمنظمة الدولية أنها تتعامل بشكل مستمر مع قضايا تمتد في الزمن، و لهذا السبب فإن كافة هذه الكيانات الدولية تتطوي على أجهزة رئيسية تتضمن السير الحسن للمنظمة الدولية، ليس فقط من ناحية إنفاذ المهام المنوطة بها و تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها، بل و كذلك من زاوية التسيير الذاتي لمختلف المصالح التي تتضمنها المنظمة الدولية.

هذا، و لقد شهد النموذج المعاصر للمنظمات الدولية تغيرات جذرية حملت أعضاء المجتمع الدولي لإعادة التفكير في شكل هذه الأجهزة و عددها، و نطاق إختصاصها؛ وبالفعل فلقد أدّت الزيادة النوعية التي عرفتها أحجام المنظمات الدولية المختلفة، و تنوّع الإختصاصات التي تضطلع بها إلى إتساع دائرة الأجهزة داخل المنظمة لتشمل، و إلى جانب جهاز عام تمثل فيه الدول الأعضاء كافة، و تتخذ في سياقه القرارات الهامة في المنظمة، و جهاز تتفيد في قيام بتنفيذ هذه القرارات، فإن المنظمة الدولية تحتوي كذلك على جهاز إداري يُعني أفراده بتسهيل المسائل الإدارية في المنظمة. يؤدي هذا النوع من التقسيم إلى التسيير الفعال للمنظمة، و الذي يمر بالضرورة عبر إستيفاء متطلبات الشفافية والمصداقية و الحياد التي يخلق تظارفها الجو المناسب لتعاون الدول، الأمر الذي من شأنه أن يرجع بالفائدة على أعضاء المجتمع الدولي ككل.

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

لا تفيid مع ذلك الأهمية التي تصبـع الدور الذي يلعبه كل جهاز من أجهزة المنظمة الدولية في أي حال من الأحوال أنها تتمتع بحرية مطلقة في آداء مهامها؛ بل و بالعكس تخضع كافة هذه الأجهزة لأحكام دقيقة تضبط نشاطها، بل و يمكن القول أنها تحدد هويتها (**المطلب الأول**) باعتبار أنها ترسم الحدود التي تمارس في إطارها هذه الأجهزة إختصاصاتها و سلطاتها (**المطلب الثاني**)، بحيث يؤدي الخروج عنها إلى الحكم بعدم شرعيتها، و بالتالي ببطلانها.

المطلب الأول:

تعريف الجهاز الإداري

يمثل الجهاز الإداري أحد الأجهزة الرئيسية في المنظمة الدولية؛ فهو يعني بتسبيـر شؤون المنظمة الدولية اليومية، بما يقتضـي التفاعل السريع لمصالحـه ما إحتياجات المنظمة، والتنظيم المستمر لمختلف الأنشطة المبرمـجة. و لقد شهد هذا النوع من الأجهزة تباينا في التعريف المسندة إليه (**الفرع الأول**)، بما إنـجر بدوره في اختلاف الخصائص التي يلـحقـها هذا أو ذاك لهذا الجهاز (**الفرع الثاني**).

الفرع الأول: المقصود بالجهاز الإداري

يندرج الجهاز الإداري ضمن طائفة الأجهزة الرئيسية التي تتـطـوي عليها المنظمة الدولية أيـا كانت طبيعتـها. و على الرغم من تعدد التسميات المنسوبة لهذا الجهاز، سواء أكان "أمانة عامة" أو "سكرتارية"، أو "السكرتارية العامة"، يبقى الجهاز الإداري منطـويا بدور محوري في المنظمة الدولية، فهو ينسـق، يعلم، و يدير¹، بحيث يؤدي غياب هذه العـناصر أو قصورـها إلى المسـاس بفعالية أو حتى فـعلـية نشـاطـ المنـظـمةـ الدوليـةـ.

¹-MULAMBA MBUYI Benjamin, Droit des organisations internationales, 2eme édition, revue et corrigée, l'Harmattan, Paris, 2012, p 101.

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

يمكن تعريف الجهاز الإداري للمنظمة الدولية بأنه ذلك الفرع المنوط بالمسائل الإدارية للمنظمة الدولية ذات الصلة بالجوانب الفنية و التنسيقية و البيروقراطية، و التي تهدف من خلالها إلى تحقيق المصلحة العامة الدولية¹.

كما يمكن تعريفه بأنه القلب النابض للمنظمة الدولية، و الجهاز الذي يجسد إستمراريتها، باعتبار أنه يقوم بتسخير عمل المنظمة الدولية اليومي و يتصدى للمستجدات التي قد تطرأ في الساحة الدولية، و تستدعي تدخل المنظمة الدولية، خاصة في حالة شغور الجهازين العام و التنفيذي².

ينشط في إطار الجهاز الإداري كقاعدة عامة موظفون دوليون مقاولون في الدرجة يترأسهم حسب الميثاق التأسيسي لكل منظمة دولية أمين عام أو سكرتير عام أو مدير عام³، و يعملون في المنظمة بصورة دائمة، دون أن يمثل أحد منهم الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته؛ إذ ينشط كل واحد منهم لصالح المنظمة الدولية و باسمها⁴. أما عن عدد الموظفين الإداريين الناشطين في كل منظمة دولية فيختلف وفقاً لطبيعة هذه الأخيرة و اختصاصاتها وعدد الأجهزة بها، و قدراتها المالية⁵.

¹-مصطفى أحمد فؤاد، الأمم المتحدة و المنظمات غير الحكومية، دون ذكر رقم الطبعة، دار الكتب القانونية، مصر، 2004، ص 166.

²-محمد السعيد دقاق و إبراهيم أحمد خليفة، التنظيم الدولي، نظرية الدولة، نظرية المنظمة الدولية-منظمة الأمم المتحدة، بدون ذكر رقم الطبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2012، ص 228.

³-جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، دون ذكر رقم الطبعة، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2006، ص 132.

⁴-يستشف ذلك بوضوح من نص المادة 12 قسم 4 (ج) من إتفاقية تأسيس صندوق النقد الدولي التي تقضي بأن : "يعمل المدير العام و الموظفون بولاء تام للصندوق و ليس لأي سلطة أخرى. و يحترم كل من البلدان الأعضاء الطابع الدولي لهذا الولاء و يمتنع عن ممارسة أي محاولات للتأثير على أي موظف في سياق آدائه لعمله".

⁵-محمد المجدوب، التنظيم الدولي، الطبعة الثامنة، منشورات الحبشي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2006، ص 95.

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

تختلف طريقة تعيين الأمين العام من منظمة إلى أخرى وفقاً لميثاقها التأسيسي، غير أنها تستقر في غالبيتها على إسناد المهمة للجهاز العام في المنظمة أو لجهازها التنفيذي أو لكلاهما في نفس الوقت¹، و هو ما يلاحظ في نص المادة 16 من ميثاق منظمة الوحدة الإفريقية التي تنص بأن: "يعين مؤتمر رؤساء الدول و الحكومات، أميناً عاماً إدارياً للمنظمة يقوم بإدارة شؤونها"، أو في المادة 12 من ميثاق جامعة الدول العربية الذي جاء فيها بأن: "(...) يعين مجلس الجامعة بأكثرية ثلثي دول الجامعة الأمين العام...", بينما تنص المادة 12 قسم 4 (أ) المجلس التنفيذي باختيار مدير عام للصندوق².

يمارس الأمين العام وظائفه في إطار المنظمة الدولية ويساعده في ذلك مجموعة من الموظفين يضطلع عليهم بالنواب أو أمناء عامين مساعدين وفقاً لنص الميثاق التأسيسي للمنظمة الدولية³، يقوم الأمين العام في حد ذاته بتعيينهم كما هو الحال في سياق جامعة الدول العربية التي جاء في الشطر الأخير من المادة 12(1) السالفة الذكر بأن: "...يعين الأمين بموافقة المجلس، الأمناء المساعدين و الموظفين الرئيسيين في الجامعة"، بينما يستبعد ميثاق منظمة الوحدة الإفريقية الأمين العام في عملية تعيين؛ إذ "يكون للمنظمة أمين عام مساعد أو أكثر، يعينهم مؤتمر رؤساء الدول و الحكومات" احتماماً لنص مادته 17، في حين لا تتعرض إتفاقية تأسيس صندوق النقد الدولي مثلاً إطلاقاً لإمكانية تعيين مدير عامين مساعدين ينوبون عن المدير العام في حال غيابه أو عجزه لسبب آخر عن آداء وظائفه.

¹-محمد السعيد دقاق و إبراهيم أحمد خليفة، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 229.

²-تنص المادة 12 قسم 4 (أ) من إتفاقية تأسيس صندوق النقد الدولي على أنه: "يخختار المجلس التنفيذي مديرًا عام للصندوق من غير المحافظين أو المديرين التنفيذيين...".

³-جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 132.

الفرع الثاني: خصائص الجهاز الإداري

حتى يتمكن الجهاز الإداري من أداء مهامه على أكمل وجه يجب أن يتحلى بمجموعة من المواقف، يمكن حصرها فيما يلي:

أولاً- ديمقراطية الإدارة:

تعتبر الديمقراطية من أهم المعالم التي يقع على الجهاز الإداري إحترامه، حتى يضمن تحقيق الصالح العام الدولي، و هذا ما يفسر العناية البالغة التي تبذلها المنظمات الدولية في توزيع السلطات بين الدول الأعضاء بصورة عادلة، و هو الأمر الذي يستشف بصورة واضحة في السياسة المنتهجة من قبل المنظمات الدولية الرامية إلى مضاعفة عدد الأجهزة في خضمها حتى تمنح جميع الدول الأعضاء فرصة المشاركة في الإدارة الفعلية للمنظمة الدولية رغم الصعوبات العملية التي تحيط بهذه المسألة¹، مع مراعاة الوضع الجيوسياسي الراهن بمنح بعض الدول ذات الأهمية الخاصة وضعاً متميزاً في بعض الفروع دون البعض الآخر، دون المساس مع ذلك بمبدأ المساواة في السيادة المعترف به كأهم ركيائز بناء القانون الدولي².

يلاحظ ذلك بشكل واضح في سياق منظمة الأمم المتحدة، حيث تبنت هذه الأخيرة مبدأ تعدد الأجهزة³، و حاولت في ميثاقها التأسيسي تقسيم الإختصاصات الأساسية ذات الطابع

¹- جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، القاهرة، دون ذكر سنة النشر، ص ص، 61-60.

²- محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاق، التنظيم الدولي، دون ذكر رقم الطبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 288؛

GONZALEZ Gerard, Droit international public, ellipses, Paris, 2004, p 19 ;

راجع في هذا الصدد: المادة 2(1) من ميثاق الأمم المتحدة؛ راجع كذلك: اللائحة 2625 XXV (2005) للجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة.

³- تنص المادة 7(1) من ميثاق الأمم المتحدة على ما يلي: "تشكل الهيئات الآتية فروعاً رئيسية للأمم المتحدة: جمعية عامة، مجلس الأمن، مجلس إقتصادي و اجتماعي، مجلس وصاية، محكمة عدل دولية، أمانة".

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

السياسي بين جهازيها الأساسيين، ألا و هما الجمعية العامة و مجلس الأمن الدولي، حيث تشتراك الدول الأعضاء في المنظمة الدولية كافة في إتخاذ القرار بالأول¹، بينما يحد عدد الدول الأعضاء المشاركة في إتخاذ القرار بـ 15 عضو في إطار الثاني²، و تتمتع به الدول الخمس الكبرى بصفة الدول دائمة العضوية و بحق النقض الذي يسمح لها بمنع تبني أي قرار أمام مجلس الأمن الدولي³، و ذلك أخذًا بعين الاعتبار مكانتها في الساحة السياسية الدولية و قوتها العسكرية.

ثانيا - التخصص:

قد يكون للمنظمة الدولية الواحدة أهداف ووظائف ذات طبيعة مختلفة كأن تصبوا لتحقيق أهداف إجتماعية، إقتصادية، سياسية، أو حتى أمنية في نفس الوقت، لذلك يقع على المنظمة المعنية أن تخصص لكل مجال من مجالات تخصصها لجنة تتفرغ لخدمته على أكمل وجه حتى يُخصص القدر الكافي من الإهتمام لكل جانب من جوانب نشاط المنظمة، و حتى لا تطغى أي مسألة على غيرها من المسائل الأخرى⁴.

ثالثا - تحقيق المصلحة الدولية العامة:

يهدف الجهاز الإداري في كل منظمة دولية إلى تحقيق المصلحة الدولية العامة؛ فهو في خدمة الدول الأعضاء كافة لا خدمة طائفة معينة دون غيرها. تستلزم هذه الخاصية

¹-تنص المادة 9(1) من ميثاق الأمم المتحدة: "يتَّأْلَفُ الجَمْعِيَّةُ الْعَامَّةُ مِنْ جَمِيعِ أَعْضَاءِ "الْأَمْمَ الْمُتَّحِّدةَ".

²-تنص المادة 23(1) من ميثاق الأمم المتحدة على ما يلي : "يتَّأْلَفُ مَجْلِسُ الْأَمْنِ مِنْ خَمْسَةِ عَشَرَ عَضْوًا مِنَ الْأَمْمِ الْمُتَّحِّدةِ، وَ تَكُونُ جَمْهُورِيَّةُ الْصِّينِ، وَ فَرَنْسَا، وَ اِتَّحَادُ الْجَمْهُورِيَّاتِ الإِشتَرَاكِيَّةِ السُّوفِيَّاتِيَّةِ، وَ الْمَمْلَكَةُ الْمُتَّحِّدةُ لِبِرِّيْطَانِيَا الْعَظِيمِيَّةِ وَ إِيرَلَانْدِ الْشَّمَالِيَّةِ، وَ الْوَلَيَّاتُ الْمُتَّحِّدةُ الْأَمْرِيَّكِيَّةُ أَعْضَاءَ دَائِمِيَّنِ فِيهِ وَ تَتَخَذُ الْجَمْعِيَّةُ الْعَامَّةُ عَشَرَةَ أَعْضَاءَ آخَرِيْنَ مِنَ الْأَمْمِ الْمُتَّحِّدةِ لِيَكُونُوْا أَعْضَاءَ غَيْرَ دَائِمِيَّنِ فِي الْمَجْلِسِ. وَ يَرَاعِي فِي ذَلِكَ بُوْجَهَ خَاصَّ وَ قَبْلَ كُلِّ شَيْءٍ مَسَاهِمَةَ أَعْضَاءِ الْأَمْمِ الْمُتَّحِّدةِ فِي حَفْظِ السَّلَامِ وَ الْأَمْنِ الدُّولِيِّ وَ فِي مَقَاصِدِ الْهَيْئَةِ الْأُخْرَى، كَمَا يَرَاعِي أَيْضًا التَّوزِيعُ الْجَغْرَافِيُّ الْعَادِلِ".

³-محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد الدقاد، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 288.

⁴-جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 60.

بالضرورة تحلي أعضاء الجهاز بالموضوعية و الحياد؛ إذ يقوم موظفوها بآداء مهامهم إتجاه الدول الأعضاء دون تمييز، و دون تفضيل مصلحة دولة على أخرى، حتى و إن كانت المعنية بالأمر الدولة التي ينتمي إليها الموظف بجنسيته¹.

رابعا - الشفافية:

يرتكز عمل الجهاز الإداري على مبدأ الشفافية؛ إذ تلتزم مختلف مصالح الجهاز الإداري بنشر جميع الوثائق المتخذة عنها و تمكين الدول الأعضاء من الإطلاع عليها، حتى لا يكون هذا العامل موطن توترات بين الدول الأعضاء في المنظمة الدولية².

المطلب الثاني:

إختصاصات و سلطات الجهاز الإداري

يؤخذ في أي نظام تأسيسي للمنظمات الدولية بأهمية الدور الذي يلعبه الجهاز الإداري، وعلى هذا الأساس فيعمد واضعوه على تحويله بمجموعة من الإختصاصات (الفرع الأول)، والسلطات (الفرع الثاني) من أجل تسخير مهمة موظفيه في إنفاذ الوظائف المعقدة التي يعني بها.

الفرع الأول: إختصاصات الجهاز الإداري

على الرغم من تباين الإختصاصات المخولة للجهاز الإداري بين منظمة دولية و أخرى إلا أنها تشتراك في مجموعة منها تتمثل أساسا في:

¹-راجع بهذا الخصوص :

KLABBERS Jan, The EJIL foreword : The transformation of international organizations law, European Journal of International Law, Vol.26, N°01, Oxford University Press, 2015, p 18.

² - KLABBERS Jan, The EJIL foreword : The transformation of international organizations law, op.cit, p 18.

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

-تسهيل عمل المنظمة الدولية اليومي عن طريق القيام بالإتصالات الإدارية فيما بين أجهزة المنظمة الرئيسية منها و الثانوية و أيضاً بين المنظمة و الدول الأعضاء و بين المنظمة و المنظمات الدولية الأخرى؛

-الإعداد و التحضير لاجتماعات الأجهزة الأخرى للمنظمة الدولية عن طريق تحضير جداول الأعمال و الوثائق ذات الصلة بالموضوعات التي ستعرض في هذه الاجتماعات، و توجيه الدعوات للدول الأعضاء؛

-إعداد و دراسة بعض المشروعات التي ستعرض على أجهزة المنظمة الدولية مثل مشروع الميزانية¹؛

-إعلام الدول الأعضاء في المنظمة الدولية و توجيههم، كما يكلف الجهاز الإداري في بعض الحالات بإعداد التقارير و محاضر الاجتماعات بعد إبرامها²؛

-متابعة تنفيذ القرارات التي تتخذها أجهزة المنظمة الدولية؛

-كما يشارك الأمين العام في إجتماعات المنظمة الدولية و يقدم التقارير و المقترنات³.

تجدر الإشارة إلى أن الجهاز الرئيسي في كل منظمة دولية يتولى تفصيل الإختصاصات المخولة للجهاز الإداري بموجب لائحة داخلية تعد بمثابة قانون داخلي لهذا الجهاز⁴.

الفرع الثاني: سلطات الجهاز الإداري

تشترك الأجهزة الإدارية في مختلف المنظمات الدولية في سلطة إنشاء الأجهزة الفرعية تساعدها على آداء مهامها على أكمل وجه في حال إتساع حجم نشاطها. و يتم إنشاء

¹ - جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 132.

² - سهيل حسين الفتلاوي، التنظيم الدولي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2007، ص 44.

³ - محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 96.

⁴ - جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 133.

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

الفروع الثانوية بموجب قرار يستصدره الجهاز الرئيسي في المنظمة الدولية، و لا يشترط في القرار حدا معينا من الصلاحيات، بل و يمكن أن تمايز اختصاصات الجهاز الثانوي، ما يتمتع به الجهاز الرئيسي من اختصاصات بالفعل. و هو الأمر الذي يتلائم مع السياسة التي تنتهجها المنظمات الدولية في الوقت الراهن، و الرامية إلى إنشاء فروع في مختلف الدول قصد إضفاء المرونة على هيكلها و الفعالية على نشاطها¹.

هذا، و يحدد القرار المنشئ للجهاز الفرعى شكل هذا الأخير، ومداها، و اختصاصاته، وذلك بموجب العلاقة التدريجية و العضوية التي تجمعه بالجهاز التي أنشأه. يترتب عن ذلك منطقيا أن هذه الفروع تظل خاضعة للجهاز الذي أنشأها، بما يفترض عليها إعداد تقارير عن أنشطتها و إرسالها إلى الجهاز المرسل، كما أن بقائها مرهون بإرادة الجهاز المنشأ الذي يحوز مكناة إنهاء تلك الأجهزة ووضع حد لنشاطها، متى اعتبر ذلك ضروريا².

يظل ما ينشأ الجهاز الإداري من فروع ثانوية متمتعة بذات الإستقلالية التي يتمتع بها، و لا تخضع لسيطرة أو رقابة أي جهة خارج المنظمة الدولية التي تنشط في خضمها، سواء من قبل دول أو منظمة دولية أخرى، عدا تلك التي يمارسها الجهاز المنشئ، باعتبار أن العلاقات التي تجمع المنظمات الدولية بالدول الأعضاء فيها هي علاقة تعاون و تنسيق، وليس علاقات خضوع و تبعية، حتى و لو وجدت تلك الأجهزة الفرعية لخدمة تلك الدول.

تلزم الفروع الثانوية كغيرها من أجهزة المنظمة الدولية بالإحتكام بالوظائف التي خولها إياها الجهاز المنشأ، فلا يتجاوزها و لا ينشط بما يخالفها³. كما أن الميثاق التأسيسي للمنظمة الدولية في حد ذاتها يشكل درجة ثانية من القيود التي تخضع لها الأجهزة الثانوية،

¹-مصطفى أحمد فؤاد، قانون المنظمات الدولية، دون ذكر رقم الطبعة، دار الكتب القانونية، مصر، 2004، ص 126.

²-أحمد أبو الوفا، القانون الدولي و العلاقات الدولية، دون ذكر رقم الطبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 216.

³-أحمد أبو الوفا، القانون الدولي و العلاقات الدولية، المرجع السابق، ص ص، 216-217.

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

فلا يمكن من جهة أن يتعدى موظفو هذه الكيانات قواعد الميثاق التأسيسي، و لا يجوز من جهة أخرى للجهاز الرئيسي المنشأ أن يضمن القرار المنشأ للفرع إختصاصات تتناقض مع الميثاق التأسيسي¹ لأن يتضمن القرار المنشأ الفروع الثانوية التابعة لمنظمة الأمم المتحدة إمكانية التدخل في الشؤون الداخلية للدول الأعضاء، بما يتعارض مع نص المادة (7) من ميثاق الأمم المتحدة التي جاء فيها: **ليست في هذا الميثاق ما يسوغ له "الأمم المتحدة" أن تتدخل في الشؤون التي تكون من صميم السلطان الداخلي لدولة ما ...**.

الفرع الثالث: تمييز الجهاز الإداري عن غيره من الأجهزة الرئيسية

بالإضافة إلى الجهاز الإداري تتبع المنظمة الدولية على نوعين آخرين من الأجهزة الرئيسية تتمثل في الجهاز التنفيذي و الجهاز العام تنشط بالموازاة مع الجهاز الإداري، و هو الأمر الذي يقتضي تميزها عنه كما يلي:

أولاً- تمييز الجهاز الإداري عن الجهاز العام:

تطلق على الجهاز العام عدة تسميات تتراوح بين "الجمعية العامة"، أو "المؤتمر"، أو "المجلس". تتمثل في الجهاز العام كافة الدول الأعضاء من خلال مندوب أو أكثر وفقاً لما ينص عليه الميثاق التأسيسي للمنظمة الدولية. وفي إطار منظمة الأمم المتحدة مثلاً يتجسد

¹- جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 41؛ يعرف هذا التوجه معارضه من قبل جانب من الفقه الدولي المنادين بنظرية السلطات الضمنية التي يتمحور مفادها حول ضرورة تطوير إختصاصات أجهزة المنظمات الدولية لتجاوز الحدود التي يفرضها الميثاق التأسيسي للمنظمة الدولية عندما تفرض عليها ظروف مستجدة لم يعالجها هذا الأخير اللجوء إليها. راجع بهذا الخصوص، وعلى سبيل المثال:

A.I.L. Campbell, The limits of the powers of international organizations, The International and Comparative Law Quarterly, Vol.32, N°32, 1983, pp, 523-533; AKANDE Dopo, The competence of international organizations and the advisory jurisdiction of the international court of justice, European Journal of International Law, N°09, 1998, pp, 437-467; NISHITANI Hajime, The doctrine of implied powers with special reference to the international sea-bed authority-III, Hermes, Vol.12, N°04, 1988, pp, 69-88.

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

الجهاز العام في "الجمعية العامة"، و تقضي المادة 9 من ميثاق الأمم المتحدة في هذا الصدد: "7-تألف الجمعية العامة من جميع أعضاء" الأمم المتحدة".

2-لا يجوز أن يكون للعضو الواحد أكثر من خمسة مندوبي في الجمعية العامة."

وبحكم الأهمية التي ينطوي عليها، فإن الجهاز العام يخول بدائرة إختصاصات واسعة يحددها الميثاق التأسيسي للمنظمة الدولية، كما أنه يتلقى تقارير بصورة دورية من قبل الأجهزة الأخرى للمنظمة، سواء كانت رئيسية أو فرعية، و هو الامر المستشف مثلا في نص المادة 15 من ميثاق الأمم المتحدة التي جاء فيها بأن: "7-تلقى الجمعية العامة تقارير سنوية وأخرى خاصة من مجلس الأمن و تنظر فيها، و تتضمن هذه التقارير بيانا عن التدابير التي يكون مجلس الأمن قد قررها أو اتخذها لحفظ السلم و الأمن الدولي.

2-تلقى الجمعية العامة تقارير من الفروع الأخرى للأمم المتحدة و تنظر فيها".

ونظرا لاتساع الإختصاصات التي تعنى بها فيجوز واضعي بعض المواثيق التأسيسية للجهاز العام أن يفوض بعض إختصاصاته لجهاز أو أجهزة أخرى في المنظمة الدولية، وهو ما أقدم عليه بالفعل مؤسسي اتفاقية شيكاغو الخاصة بالمنظمة الدولية للطيران المدني في نص مادتها 49 التي تقضي بأنه يجوز للجمعية أن تحيل ما تراه مناسبا أو صالحها من المسائل الداخلة في إختصاصها إلى المجلس أو اللجان الفرعية أو أي جهاز آخر¹.

¹-تنص المادة 49 من اتفاقية شيكاغو للطيران المدني الدولي لسنة 1944 المعدلة على ما يلي: " تكون سلطة وإختصاصات الجمعية العمومية كما يلي:

ز-تحيل إلى المجلس أو اللجان الفرعية أو أي هيئة أخرى ما ترى من المصلحة إحالته إليها من المسائل الداخلية في إختصاصها.

ح-تخول المجلس كل السلطات الالزمة أو المناسبة للقيام بوظائف الهيئة و يجوز لها سلب هذه السلطات أو تعديها في أي وقت".

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

تجتمع الدول الأعضاء في الجهاز العام بصورة دورية وفقاً لما ينص عليه النظام التأسيسي للمنظمة الدولية، وعادة ما تثبت المنظمات الدولية على عقد إجتماع واحد كل سنة كما هو الحال مثلاً في الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة و مؤتمر رؤساء الدول والحكومات لاتحاد الإفريقي الذي جاء في نص المادة 6(3) منه بأن: "يجتمع المؤتمر مرة في السنة على الأقل في دورة عادية. و بناء على طلب أي دولة عضو و بموافقة أغلبية ثلثي الدول الأعضاء، يجتمع المؤتمر في دورة غير عادية"، و من الأجهزة العامة في المنظمات الدولية من تعقد دورة كل سنتين كما هو الحال بالنسبة لمنظمة اليونسكو و مؤتمر منظمة الأغذية و الزراعة، أو دورة كل 3 سنوات متلماً تقدم عليه جمعية المنظمة الدولية للطيران المدني.

وقد يلجأ الجهاز العام إلى دعوة الدول الأعضاء إلى الإجتماع في دورات إستثنائية كلما إقتضى الأمر ذلك، و ذلك بشكل ما يمكن ملاحظته في نص المادة 20 من ميثاق الأمم المتحدة التي جاء فيها: "جتمع الجمعية العامة في أدوار إنعقاد عادية و في أدوار إنعقاد سنوية خاصة بحسب ما تدعو إليه الحاجة. و يقوم بالدعوة إلى أدوار الإنعقاد الخاص للأمين العام بناء على طلب مجلس الأمن أو أغلبية أعضاء "الأمم المتحدة".

يترأس هذا الجهاز عادة الأمين العام للمنظمة الذي يمثل الموظف الإداري الأعلى للمنظمة و يساعده في ذلك مجموعة من النواب يتراوح عددهم بحسب حجم إختصاصات المنظمة الدولية¹.

يلجأ الجهاز العام بصورة متكررة إلى اللجان الخاصة التي يشكلها من أجل دراسة مسائل معينة، و دقيقة. تعد هذه اللجان دراسات حول المسائل المطلوب منها دراستها و تحليلها،

¹- محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 90.

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

وترفع ب شأنها تقارير إلى الجهاز الإداري، و يتخذ هذا الأخير وفقا لما يقدرها مناسبا و صالحا من القرارات للتعامل مع هذه القضايا أو المسائل.

أما عن نظام إتخاذ القرار في إطار الجهاز العام فيكون لكل دولة عضو في إطاره صوت واحد في عملية التصويت كما يمكن ملاحظته في الفقرة الأولى من المادة 18 من ميثاق الأمم المتحدة التي جاء فيها بأن: "يكون لكل عضو في "الأمم المتحدة" صوت واحد في الجمعية العامة". و يختلف نظام التصويت من منظمة إلى أخرى، فمنها من يأخذ بمعايير التمثيل، و يكون في هذه الحالة لكل دولة في المنظمة أربعة أصوات إثنان لممثلي الحكومة، و واحد لممثل العمال، و واحد لممثل أصحاب العمل. و قد يقدر حجم الأصوات الممنوحة للدولة وفقا لوزنها الاقتصادي في المنظمة كما هو الحال في صندوق النقد الدولي، حيث تمنح الدولة كأصل 250 صوت عند انضمامها للصندوق، و يضاف لها صوت واحد عن كل حصة إضافية للدولة في رأس المال المنظمة في إطار التصويت الذي يجري بمجلس المحافظين.

يشترط لصحة القرارات المتخذة في الجهاز العام للمنظمة الدولية أن يتم تبنيها وفقا لقاعدة الإجماع، و ذلك إعمالا لمبدأ من مبادئ القانون الدولي الأساسية، ألا و هو مبدأ المساواة بين الدول في السيادة. و قد فسرت هذه القاعدة وفقا لمعاني متباعدة بين مختلف المنظمات؛ فمن المنظمات من تأخذ بإجماع الدول التي شاركت بالفعل في المجتمعات، و منها من تأخذ بإجماع الدول التي شاركت في التصويت بالفعل. و من الأمثلة على ذلك ميثاق الإتحاد الإفريقي الذي يتبني قاعدة إجماع الأعضاء الممثلين في الإجتماع¹، حيث جاء في الشطر الأول من المادة 7 من ميثاق الإتحاد الإفريقي بأنه: "يتخذ المؤتمر قراراته بالإجماع".

¹- محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 90.

شهدت قاعدة الإجماع تطوراً مستمراً عبر الزمن، وأخذت في الوقت الراهن شكل قاعدة الأغلبية، حيث تم تبنيها في العديد من المنظمات؛ فبالإضافة إلى الأغلبية البسيطة والأغلبية المطلقة، يمكن أن تكون الأغلبية موصوفة أو شروطه كما هو الحال في الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة التي جاء في الشطر الأول من الفقرة الثانية من المادة 18 أعلاه بأنه: **تصدر الجمعية العامة قراراتها في المسائل الهامة بأغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين المشتركين في التصويت...**، أما في ميثاق الاتحاد الإفريقي فيجعل من اللجوء إلى هذه القاعدة إستثناءً عن تطبيق قاعدة الإجماع، و لم يحدد إن كان الأعضاء المصوّتين حاضرين أم لا، حيث جاء في المادة السابعة المذكورة أعلاه بأنّ: **«إن تعذر ذلك فبموافقة أغلبية ثلثي الدول الأعضاء في الاتحاد...**.

يمكن الإختلاف بين الجهاز الإداري و التنفيذي أولاً في نطاق الإختصاص الذي يتمتع به كل واحد منها، فإذا كان الأول يختص بالوظائف الإدارية فقط، فإن الثاني يختص ب مجالات متعددة. أما الوجه الثاني من الإختلاف يكمن في التمثيل، فإذا كان الأول ينشط به الموظفون الدوليون، فإن الثاني ينشط فيه ممثّلو الدول الأعضاء. أما عن أوجه التمايز فتكمن في أن الجهازين يترأسهما الأمين العام للمنظمة، كما أن الجهاز الإداري تربطه علاقة تبعية بالجهاز العام، حيث يرفع له قرارات بشكل دوري¹.

ثانياً- تمييز الجهاز الإداري عن الجهاز التنفيذي:

يعرف الجهاز التنفيذي بأنه ذلك الكيان المخول بتنفيذ القرارات المتخذة من قبل الجهاز العام، تقتضي طبيعة المهمة التي ينفذها هذا الجهاز أن تكون تشكيلته محدودة، بما يجعل عملية إنفاذ القرارات أكثر يسراً. يستجيب هذا النوع من الأجهزة للحالات الإستثنائية والحالات الطارئة، لذا فهو موجود في معظم المنظمات الدولية ذات الطابع العالمي.

¹- محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 91.

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

أما عن تكوين الجهاز التنفيذي، فغالبية الفقه يتفق على أنّ هذا النوع من الكيانات يضرب عرض الحائط مبدأ المساواة بين الدول كما هو ملاحظ في مجلس الأمن لمنظمة الأمم المتحدة، حيث يتشكل الجهاز التنفيذي للأممي من دول دائمة العضوية ودول ليست كذلك وفقاً لنص المادة 23(1) من ميثاق الأمم المتحدة على ما يلي: "يتألف مجلس الأمن من خمسة عشر عضواً من الأمم المتحدة، وتكون جمهورية الصين، وفرنسا، واتحاد الجمهوريات الإشتراكية السوفياتية، والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وآيرلندا الشمالية، والولايات المتحدة الأمريكية أعضاءً دائمين دائمين فيه. تنتخب الجمعية العامة عشرة أعضاء آخرين من الأمم المتحدة ليكونوا أعضاء غير دائمين في المجلس...", و لا تتمتع هذه الفتنتين من الدول بذات الحقوق في إطاره، إذ تُرجح الكفة للفئة الأولى التي تمارس في سياقه حق الفيتو الموقف لتبني أي قرار في المجلس الأممي وفقاً لما يُستشف في المادة 27(3) التي جاء في نصها: "تصدر قرارات مجلس الأمن في المسائل الأخرى كافة بموافقة أصوات تسعة من أعضائه يكون من بينها أصوات الأعضاء الدائمين متفقة به...".

ولهذا السبب تتجه المنظمات الدولية المعاصرة إلى الإمتثال عن إقامة مثل هذه القرفقة كما هو الحال بالنسبة للاتحاد الإفريقي، و الذي جاء في المادة 10(1) من ميثاقه التأسيسي بأنه: "يتألف المجلس التنفيذي من وزراء الخارجية أو أي وزير آخرين أو سلطات تعينها حكومات الدول الأعضاء...".

يتم إتخاذ القرار في إطار الجهاز التنفيذي للمنظمة الدولية عن طريق التصويت، و يؤخذ بقاعدة الإجماع في هذه العملية، و هو الأمر المستفاد من نص المادة 11 من ميثاق الاتحاد الإفريقي الذي جاء فيها ما يلي: "يصدر المجلس التنفيذي قراراته بالإجماع...".

ويكون لكل دولة صوت واحد عادة كما تمت الإشارة إليه في المادة 27(1) من ميثاق الأمم المتحدة التي جاء فيها ما يلي: "يكون لكل عضو من أعضاء مجلس الأمن صوت واحد".¹

¹ - محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 92.

المبحث الثاني:

الوظيفة العامة في المنظمة الدولية

تتميز القواعد التي تحكم سير المنظمات الدولية بحداثتها النسبية مقارنة بقواعد القانون الدولي الأخرى، و لكونها كذلك، فهي تشهد تطورا مستمرا بفعل التغيرات الدائمة التي تخضع لها المنظمات الدولية في شكلها، و عدد أعضائها، و نطاق الإختصاصات التي تتضطلع بها على الصعيدين الإقليمي و الدولي، أو حتى في علاقتها مع غيرها من أشخاص القانون الدولي، بل و حتى في تأثيرها على قواعد القانون الدولي، بالنسبة لبعضها.

لا تفيذ ميزة الحداثة التي تتصف بها القواعد التي تحكم المنظمات الدولية مع ذلك لأن هذه الأخيرة تفتقر لما يجب من قوة إلزامية تضبط نشاطها و ترسم الحدود التي تقييد أحاجزتها بمختلف أنواعها في ممارسة المهام المنوطة بها. و بالفعل، فلا يكاد أن يختلف إثنان حول أنه لا يمكن أن يكتب لأي نظام قانوني النجاح، إلا إذا إنطوى على قواعد قانونية صارمة لا تفسح المجال لأي تعسف أو أي تصرفات تقريبية قد تضر بسمعة المنظمة الدولية أو بعلاقتها مع غيرها من أشخاص القانون الدولي، أكانوا دولا أو منظمات دولية أخرى، و لا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال تنظيم قواعد المسؤولية التي تفعل في حالة الخروج عن مبادئ الحياد أو الشفافية، أو أي مبدأ آخر مخالف لقيم المنظمة الدولية المعلن عنها.

إنطلاقا مما سبق ذكره، فلم يكن من الغريب أن نلاحظ الإهتمام الذي يوليه واضعو الأنظمة التأسيسية للمنظمات الدولية بمختلف أنواعها بموضوع الموظف الدولي، باعتباره الأداة الحية التي تعمل بواسطتها المنظمة الدولية (**المطلب الأول**)، و تسعى من خلالها إلى تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها في سياق ما يضبطها من قواعد قانونية (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول:

تعريف الموظف الدولي

كان الموظف الدولي موضوع تعاريف مختلفة باختلاف الآراء الفقهية الصادرة بهذا الشأن (الفرع الأول)، عمد هؤلاء في تحديد المقصود من الموظف الدولي تمييزه عن غيره من المركز القانونية المشابهة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المقصود بالموظفي الدولي

تستعين جميع المنظمات الدولية بأشخاص طبيعيين لآداء المهام و الوظائف التي وجدت من أجلها، و في جميع الحالات يكون موظفي المنظمات الدولية من ممثلي الدول الأعضاء في المنظمة الدولية. و قد تطرق محكمة العدل الدولية في رأيها الإستشاري حول التعويض عن الأضرار اللاحقة بمصالح الأمم المتحدة الصادر بـ 11 أفريل 1949 إلى تعريف الموظف الدولي، و بينت بأنه: "كل شخص يعمل بأجر أو بدون أجر بصورة دائمة أو مؤقتة، و المكلف من طرف أحد أجهزة المنظمة ب مباشرة أو المساعدة على مباشرة إحدى وظائف هذه الأخيرة. و باختصار هو كل شخص تعمل المنظمة بواسطته".¹.

تعددت التعاريف المنسوبة للموظف الدولي كذلك على الصعيد الفقهي، فيعرفه الأستاذ (بول ريت) بأنه: "كل شخص طبيعي تمارس المنظمة الإختصاصات المنوطة بها من خلال عمله لحسابها وفقاً لتعليمات أجهزتها المختصة، سواء أنقته أبرا على نشاطه أو تبرع

¹ -REUTER Paul, Institutions internationales, Thémis, Paris, 1972, p 231 ;

ورد في النص الأصلي للرأي الإستشاري ما يلي:

«...Quiconque, fonctionnaire rémunéré ou non employé à titre permanent ou non, a été chargé par un organe de l'Organisation d'exercer ou d'aider à exercer l'une des fonctions de celle-ci. Bref, toute personne par qui l'Organisation agit ». CIJ, Réparations des dommages subis au service des Nations Unies, Avis consultatif du 11 avril 1949, recueil 1949, p 177, in, <icj-cij.org>.

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

لها بهذا النشاط، و بصرف النظر عن توقيت أو إستمرار مهمته^١. أما (محمد المجنوب) فيعرفه بأنه: "كل شخص يولى وظيفة عامة بصفة مستمرة و منتظمة، وفقا لنظام قانوني خاص تضعه المنظمة يحدد حقوقه و إلتزاماته"². بينما يعرفه الأستاذ (RUIZE David) بأنه: "عون يمارس وظيفة عمومية لصالح منظمة دولية عالمية، و ذلك بصورة حصرية ومستمرة، و يخضع لهذا السبب لنظام قانوني ذو طبيعة دولية"³.

من خلال التعريف المقدمة أعلاه يمكن إستنباط الخصائص التالية في الموظف الدولي:

-أن يعمل في إطار منظمة دولية أو أحد أجهزتها، و بالتالي يستبعد وصف الموظف الدولي عن أي شخص طبيعي يعمل في خدمة دولة واحدة أو منظمة دولية غير حكومية أو منظمة متعددة الجنسيات لا ينطبق عليها وصف المنظمة الدولية، حتى و لو كانت تنشط على المستوى الدولي⁴؛

-أن يستهدف الموظف من خلال العمل الذي ينجذبه تحقيق مصلحة المنظمة لا مصلحة دولة معينة أو طائفة معينة من الدول، و بتعبير آخر أن يكون المحرك لأداء وظيفته تحقيق المصلحة العامة الدولية، و ذلك بغض النظر عن طبيعة المصلحة التي ينشط بها أكانت جهازا رئيسيا أو فرعا ثانويا، أو بمكان وجودها، سواء في إقليم الدولة التي ينتمي إليها أو في دولة أجنبية؛

-أن ينجذب الموظف الدولي عمله في إحترام تام لبنود الميثاق التأسيسي للمنظمة الدولية التي ينشط في إطارها، و وفقا لللوائح السارية فيها. كما يحكم لما يصدر عن رؤسائه

¹-نقل عن: محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاق، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 295.

²- محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 97.

³-RUIZE David, Droit international public, 18eme édition, DALLOZ, Paris, 2006, p 146.

⁴- RUIZE David, Droit international public, 18eme édition, op.cit, p 146.

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

الإداريين من تعليمات و أوامر. و بذلك لا يعتبر موظفا دوليا من كان يخضع في آداء وظيفته لقوانين الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته أو ينتقى أوامر و تعليمات من هذه الدولة؛

-أن يتفرغ لخدمة المنظمة بصورة حصرية، حتى ولو وصف العقد الذي يربطه بالمنظمة بالمؤقت، و حتى إن كان ذلك من دون مقابل. فلا ينطبق وصف الموظف الدولي على الشخص الذي يمارس عملا آخرا بالموازاة مع الوظيفة التي يؤديها في المنظمة الدولية، و يمكن مغزاً ذلك في عدم تطابق هذا السلوك مع المسعى السامي في تحقيق المصلحة العامة الدولية التي تستوجب حشد كافة القدرات المتوفرة؛

-أن ينشط الموظف تحت إشراف و رقابة المنظمة الدولية أو إحدى أجهزتها؛

-أن تنظم حقوق وواجبات الموظف الدولي بموجب نظام المنظمة الدولية و لوائحها وميثاقها¹.

الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن غيره من المراكز الشابهة

يزاول العديد من الأشخاص مهامهم على المستوى الدولي، غير أن وصف الموظف الدولي لا ينطبق على الكافة؛ و من هؤلاء الأشخاص العامل الدولي أو المستخدم الدولي؛ حيث أنه ليس كل شخص طبيعي يعمل في خدمة منظمة دولية يعتبر موظفا دوليا. بينما العكس صحيح بمعنى أن كل من تستخدمه المنظمة الدولية يدخل في عدد العاملين الدوليين. و على ذلك يمكن تعريف العامل الدولي بأنه: "كل شخص طبيعي يؤدي مهمة دولية بصفة مؤقتة باسم و لحساب منظمة دولية ووفق تعليمات أجهزتها المختصة، سواء أكان عمله مأجوراً أم تبرعاً". و العامل الدولي من الناحية التطبيقية هو كل شخص طبيعي

¹-علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، الطبعة الأولى، دار صفاء للطباعة و النشر و التوزيع، مؤسسة دار الصادق الثقافية طبع، نشر، توزيع، عمان، العراق، 2012، ص 75.

تستعين به المنظمة الدولية لآداء مهام مؤقتة أو مساعدات سريعة. فالمنظمة قد تحتاج على خبراء يؤدون لها بعض المهام في المجال الاقتصادي، كأن يكون مشروع اقتصادي مثلا.

يبدو من الوهلة الأولى أن تعريف الموظف الدولي و العامل الدولي متطابقين، سيما من حيث إشتراك المفهومين في خاصيتي الإستقلالية و الحياد، إلا أن ذلك لا يعني غياب أوجه اختلاف بينهما؛ باعتبار أن وظيفة الموظف الدولي متسمة بالديمومة و الإستمرار، في حين أن نشاط العامل الدولي يكون محدودا في الزمن، و مرد ذلك إلى طبيعة العلاقة التي تجمع الشخصين بالمنظمة الدولية؛ فإذا كان الموظف يخضع للنظام الداخلي الخاص بالمنظمة الدولية، تخضع علاقة العامل الدولي بالمنظمة الدولية لأحكام إتفاقية دولية تحدد تعيينه، تحديد إختصاصاته، و كيفية إنهاء و إنتهاء مهامه¹.

وإن كان التمييز بين الموظف الدولي و العامل الدولي أمر منطقي وواضح نظرا للتقارب بين المفهومين، فإن التمييز بين الموظف الدولي و الممثل الدولي داخل المنظمة الدولية الواحدة يحوز على نفس الأهمية، إن لم يكن أكثر أهمية نظرا للصعوبة التي ينطوي عليها هذا الأخير؛ و في هذا الصدد تكمن الاختلافات بين المفهومين على الأصعدة التالية:

أولاً- من حيث طبيعة العمل المؤدى:

تمت الإشارة في موضع سابق إلى أن الموظف الدولي هو كل شخص طبيعي مكلف من قبل جهاز من أجهزة المنظمة للعمل لحسابها، و بالتالي يشمل إصلاح العامل الدولي كل طوائف العاملين باستثناء ممثلي الدول².

¹- جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص ص، 155-156.

²- محمد السعيد دافق و إبراهيم أحمد خليفة، التنظيم الدولي، ص ص، 241-242.

ثانياً-من حيث التبعية:

ينشط العامل الدولي و الموظف الدولي لحساب المنظمة الدولية و تحت إشرافها، بما يقتضي نسبة آثار التصرفات الصادرة عن هاتين الطائفتين من الأشخاص إلى المنظمة الدولية لا غير، باعتبار أن هذه الأخيرة من قامت بتعيين موظفيها، سواء عن طريق الإختيار المباشر منها أو بناءً على ترشيح حكومات الدول الأعضاء.

ينشط الممثلون لحساب دولهم، و لا تتحمل المنظمة الدولية المسؤولية عن تبعات تصرفاتهم، نظراً إلى أن تعيينهم يتم من قبل حكومات دولهم، و يتضاعدون في آداء مهامهم لتعليمات و أوامر دولهم، فيكون من المنطقي أن تتحمل هذه الأخيرة المسئولية لوحدها عما يصدر عنهم من أفعال¹.

ثالثاً-من حيث الحماية التي تحضى بها الطائفتين:

توفر المنظمة الدولية الحماية الكافية لموظفيها، بينما تلتزم الدولة العضو بذلك اتجاه مماثلتها في المنظمة الدولية².

المطلب الثاني:

النظام القانوني للموظف الدولي

نظراً للخصائص التي ينفرد بها، أثار مركز الموظف الدولي العديد من التساؤلات من حيث العلاقة التي تجمع الموظف الدولي بالمنظمة التي ينشط في إطارها (الفرع الأول)، وطريقة تعيينه (الفرع الثاني)، و ما يتمتع به من حقوق و ما يوضع على عاته من واجبات

¹-جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 69.

²-علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 77.

(الفرع الثالث)، إلى جانب ما يحظى به الموظفون الدوليون من حصانات و إمتيازات وضمانات لتنيسير مهامهم بها (الفرع الرابع).

الفرع الأول: طبيعة العلاقة التي تجمع الموظف الدولي بالمنظمة الدولية

إنقسمت الآراء على الصعيد الفقهي حول طبيعة العلاقة التي تجمع الموظف الدولي بالمنظمة الدولية، و من بين هذه الإتجاهات يمكن الإشارة إلى:

أولاً- النظرية التعاقدية:

يرى أنصار هذا التوجه أن هذه العلاقة تعاقدية تتمحور حول عقد العمل المبرم بين الموظف الدولي من جهة، و المنظمة الدولية من جهة أخرى، و بذلك تخضع العلاقة التي تجمع بين الطرفين للبنود التي يُضمنها الطرفين للعقد، و التي تحدد حقوق وواجبات الأطراف المتعاقدين، و الآثار الناجمة عن تصرفات كل طرف.

يضع هذا النوع من أنواع العلاقة كلا الطرفين في مأمن من التعسف الذي قد يصدر عن الطرف الآخر في العقد، إلا أن طبيعته الجامدة لا تتلائم مع الطابع динامي للساحة الدولية التي تتسم بتحولها المستمر¹.

ثانياً- النظرية التنظيمية:

يذهب أنصار هذا التوجه إلى القول بأن العلاقة بين الموظف الدولي و المنظمة الدولية تدار بواسطة الترتيم المتجسد في ميثاق المنظمة التأسيسي و اللوائح الصادرة عن أجهزتها هذه الأخيرة التي تحدد المركز القانوني للموظف الدولي في سياق المنظمة الدولية.

يلاحظ على هذا التوجه أنه يكيف العلاقة بين الطرفين في المنظمة الدولية بعلاقة إذعان، لا يقتصر في إطارها الموظف بالإنصياع للأحكام الموجودة في الميثاق التأسيسي

¹-علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 78.

للمنظمة، كما يقع عليه واجب� إحترام كل ما قد تتخذه المنظمة الدولية من تعديلات بمركزه القانوني دون أن يكون بمستطاعه الدفع بتراجع حقوقه أو هضمها قبل السلطة الوصية.¹

ثالثاً- النظرية التوفيقية:

تحضى هذه النظرية بإجماع أغلبية الفقه الدولي، و مفادها أن العلاقة التي تجمع الموظف الدولي بالمنظمة الدولية تنظيمية و تعاقدية في نفس الوقت، فمن جهة يحكم الموظف الدولي نظام قانوني قابل للتغيير طبقاً لتطور أوضاع المنظمة الدولية و إحتياجاتها بموجب العقد المبرم بين الطرفين، و الذي يمثل العنصر اللين في هذه العلاقة، و من جهة أخرى يمثل الميثاق التأسيسي للمنظمة الدولية عنصر الثبات في هذه العلاقة من خلال ما يضمنه من حقوق للموظف الدولي.²

الفرع الثاني: تعيين الموظف الدولي

يكشف تحليل الوثائق المؤسسة لمختلف المنظمات الدولية تأثر جهازها الإداري بالأنظمة القانونية الإدارية السارية المفعول في الدول الأعضاء، ويستشف ذلك بوضوح في عملية التعيين؛ فإذا كان النظام الإداري يختلف من دولة إلى أخرى، فهي تختلف كذلك من منظمة دولية إلى أخرى.

وعلى الرغم من التباين الذي قد يكمن بين مختلف هذه الأنظمة القانونية إلا أنها تشترك في المعيار الذي تعتمد عليها في عملية التعيين، و في طريقة تنظيمها؛ فبالنسبة للثانية تتضمن عادة المواثيق المؤسسة للمنظمات الدولية أحكاماً عامة تخص عملية التعيين وتترك مسألة وضعها موضع تتنفيذ لأجهزتها المختلفة التي تنظم ذلك في مختلف اللوائح التي تصدر عنها و القرارات التي تتبناها، أما عن المسألة الأولى فيكون الإعتبار الأساسي في

¹- المرجع نفسه، ص 79.

²- جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 158.

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

تعيين الموظفين الدوليين هو ضرورة الحصول على أعلى مستويات الكفاءة و المقدرة والنزاهة، و ذلك عن طريق تنظيم مسابقات مفتوحة لكافه مواطنى الدول الأطراف أو عن طريق الإنقاء على أساس الشهادة، و التي يشترط فيها مؤهلات دراسية أو علمية معينة¹.

تراعي المنظمات الدولية من جهة أخرى في عملية التعيين عنصر التوزيع الجغرافي العادل قصد إيجاد نوع من التوازن الذي يضمن في غالب الأحيان إستقرار المنظمة الدولية الداخلي، ويسير على الأجهزة آداء الوظائف المنوط بها². ينصرف فحوى هذا المبدأ إلى توزيع الوظائف الإدارية في المنظمة الدولية بشكل متوازن بين الدول الأعضاء في المنظمة الدولية و طبيعة الوظائف التي يشغلونها، حتى لا تحتكر دولة أو أكثر بأغلب هذه الوظائف، الأمر الذي يكون من شأنه أن يؤثر في نشاط المنظمة الدولية، و يمكن أن يوجه جهودها إلى غير ما تم تحديده في ميثاقها التأسيسي³. يمثل هذا المبدأ إمتداداً لمبدأ آخر لا يقل عنه أهمية، و هو ذلك المتمثل في مبدأ عدم التمييز الذي تقدم بموجبه المنظمة الدولية على اختيار موظفيها دون تمييز على أي أساس كان، سواء على أساس الجنس، الدين، العنصر، اللغة أو الإنتماء الإثني⁴.

تجدر الإشارة في هذا المقام إلى أنه يوجد من المنظمات الدولية من يلجأ إلى الدول الأعضاء فيها قصد ترشيح مواطنها الأكفاء لتسخير مصالحها، و لا تعتبر ذلك من حيث المبدأ - مساسا باستقلالية المنظمة الدولية، نظرا إلى أن العبرة بالتعيين، فينسب التعيين إلى

¹- محمد السعيد دقاق و إبراهيم أحمد خليفة، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 243؛
REUTER Paul, Institutions internationales, op.cit, p 236 ;
لا تقتصر أساليب الإنقاء على ما تم ذكره أعلاه، بل تتعداً لأساليب و طرق أخرى و معايير مختلفة، كالامتحانات، المقابلات، التعيين البعدي الذي يؤدي فيه المرشح ترشص مختلف مدة و طريقته باختلاف الأنظمة القانونية الخاصة بالمنظمات الدولية، التحويل، النقل، الترقية...إلخ. للمزيد حول المسألة، راجع:
Ruzie David, Droit international public, op.cit, p 146.

²- محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاق، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 301.

³- محمد السعيد دقاق و إبراهيم أحمد خليفة، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 244.

⁴- REUTER Paul, Institutions internationales, op.cit, p 236.

الجهاز الإداري في المنظمة الدولية

المنظمة وحدها، حتى وإن قامت الدولة العضو بترشيحه¹، ويثبت التعسف في مثل هذه الحالات عندما تمارس الدولة العضو ضغوطاً على رؤساء المنظمات والأجهزة الدولية قصد حملهم على تعيين أشخاص أو تسريحهم كما سبق ذكره أعلاه، أو عندما تعلق حرية رعاياها في الترشح لشغل مناصب موظفين دوليين في إطار المنظمة الدولية على شرط الحصول على ترخيص مسبق من سلطاتها².

يخضع التعيين في منصب الأمين العام أو السكرتير العام للمنظمة الدولية بدوره لأحكام الميثاق التأسيسي، كما يمكن ملاحظته في نص المادة 35 من دستور منظمة الصحة العالمية الذي يقضي بأنه: "يعين المدير العام موظفي الأمانة العامة وفقاً للنظام الأساسي للموظفين الذي تضعه جمعية الصحة...", كما يستشف ذلك من نص المادة 18 من ميثاق منظمة الوحدة الإفريقية التي جاء فيها بأن: "تحديد مهام الأمين العام الإداري وشروط خدمته و كذلك مهام الأمانة العامة المساعدين و شروط خدمتهم و غيرهم من موظفي الأمانة العامة وفقاً لأحكام هذا الميثاق و اللوائح التي يقرها مؤتمر رؤساء الدول والحكومات". أما تعيين المدير العام في منظمات أخرى مثل صندوق النقد الدولي و البنك العالمي فيكون مرهون بالتقاليد السائدة بالكيانين منذ نشأتها و القائلة أن المدير العام للبنك العالمي يختار عادة من الولايات المتحدة الأمريكية، أما المدير العام لصندوق النقد الدولي من المواطنين الأوروبيين³.

¹- محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاق، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 301.

²- راجع بهذا الخصوص: هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، تخصص القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، 2011، ص ص، 49-50.

³- راجع بهذا الخصوص :

TOUSSAIN Eric et RUIZ DIAZ BALBUENA Hugo, Le FMI, la banque mondiale et le respect des droits humains, Comité pour l'abolition des dettes illégitimes, 19 mai 2005, Liège, Belgique, pp, 1-10.

أما عن شروط تعيين الأمين العام فتباين في الدقة من منظمة دولية إلى أخرى، إذ يمكن الإشارة إلى المادة 31 من دستور منظمة الصحة العالمية التي تقضي بأن: "تعين جمعية الصحة المدير العام بناء على ترشيح من المجلس، وفقاً لما تحدده من الشروط...", و هو نص يتسق بنوع من العمومية مقارنة بالمادة 12 من ميثاق جامعة الدول العربية التي جاء في نصها ما يلي: "... ويعين مجلس الجامعة بأكثرية ثلثي دول الجامعة الأمين العام...".

هذا، و لا يسلم التعيين في منصب الأمين العام بدوره من الضغوط السياسية التي قد تمارسها بعض الدول الأعضاء في توجيه اختيار هذا الأخير، و هذا ما قامت به الولايات المتحدة الأمريكية بالفعل؛ حيث عارضت فكرة إعادة تعيين (بطرس بطرس غالى) أميناً عاماً لعهدته الثانية، و هددت باستعمال حق النقض لمنع ذلك، رغم إقدام مجلس الأمن الدولي على ترشيح (بطرس بطرس غالى) لعهدته الثانية بأغلبية 14 صوت، و هو ما أدى في النهاية إلى إستبعاده لصالح كوفي عنان الذي أصبح أميناً عاماً للمنظمة عام 1997¹.

تتعدد الصور التي يتم في شكلها التعيين، يمكن حصرها فيما يلي:

أولاً-التعيين المحدد الأجل:

يمتد التعيين على 5 سنوات في هذه الحالة، و تنتهي بعد ذلك، و لا يلحق بالتعيين أي تغيير في أي حال من الأحوال من أمثلة ذلك تعيين الأمين العام للمنظمة الدولية بشكل النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية الذي يقضي بأن يكون تعيين الأمين العام لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد.

¹- علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 83.

ثانياً-التعيين لأجل مسمى:

يسري بالنسبة للأشخاص المرشحين لخدمة البعثات الدبلوماسية ممن لا يتم تعيينهم تعيناً عادياً أو محدود الأجل، و ذلك بالإضافة إلى الأشخاص الذين يكلفون للخدمة في مكتب اللاجئين أو أي وكالة أخرى أو مكتب آخر من مكاتب منظمة الأمم المتحدة، يحدده الأمين العام.

ثالثاً-التعيين الدائم:

ويكون ذلك بالنسبة للمترشحين الذين أنهوا فترة الإختبار و أثبتوا كفائتهم في المناصب التي أجروا بها ترخيصهم، و وبالتالي لا يتم تعيينهم بشكل نهائي في مناصبهم إلا إذا كان التقييم لعملهم خلال مدة الإختيار إيجابي، مدة اختيار التي يمكن أن تصل إلى خمس سنوات وفقاً لميثاق المنظمة الدولية و اللوائح الصادرة عن أجهزتها.

الفرع الثالث: حقوق وواجبات الموظف الدولي

يحدد نطاق حقوق و واجبات الموظفين الدوليين بموجب الوثائق المؤسسة للمنظمات الدولية، ولللوائح و التنظيم الداخلي لهذه الأخيرة كما يلي:

أولاً: حقوق الموظف الدولي

يتمتع الموظف الدولي في الجهاز الإداري بحقوق ثابتة أيا كانت طبيعة المنظمة الدولية، و أيا كانت الأهداف التي تصبووا لتحقيقها. يمكن إجمال هذه الحقوق فيما يلي:

1- حق تقاضي راتب:

يتقاضى الموظف الدولي مرتب مقابل ما يؤديه من وظائف كما يستفيد من معاشات ومكافآت لا تخضع للضرائب التي تفرضها دولة المقر أو الدولة التي ينتمي إليها الموظف الدولي بجنسيته¹.

يتولى الجهاز العام عادة تحديد الراتب الذي يتلقاه الموظف الدولي، كما تظهر الممارسة أن هذا الجهاز الرئيسي يقتصر على مرتبات كبار الموظفين كاللأمنيين العام أو الأمناء المساعدين، في حين يترك للأمين العام تحديد مرتبات الموظفين الأدنى درجة بناءً على تفويض يتحصل عليه من الجهاز الإداري للمنظمة الدولية، حتى يقدر على أحسن حال مرتب كل موظف وفقاً لطبيعة وحجم الوظيفة التي يؤديها².

وغالباً ما يتم دفع مرتب الموظف بعملة دولة المقر، و هذا ما يستشف مثلاً في لوائح العاملين في الجماعات الأوروبية التي لم تحتكم إلى القاعدة أعلاه في تحديد رواتب الموظفين، بل و تركت الأمر لصندوق النقد الدولي ليحدد قيمتها³.

هذا، و يمكن لراتب الموظف الدولي أن يكون محل تعديل من قبل أجهزة المنظمة الدولية الإدارية، و من ذلك يمكن الإشارة إلى النظام القانوني لمنظمة الطيران المدني الدولي، والذي يجيز تعديل مرتبات الموظفين الذين تتجاوز مدة عقودهم 3 سنوات في حين يحرم تعديل مرتبات الموظفين الذين لا تتجاوز مدة عقودهم الثلاث سنوات⁴. تتبني منظمة الدول الأمريكية في المادة 103(4) من لائحة الموظفين الخاصة بها نفس التوجه، و أجازت منح الموظف الذي يعتبر سلوكه، و آداؤه مرضياً في منظور رؤسائه زيادة في راتبه، كما تطبق

¹- جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 157.

²- علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 84.

³- هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، المرجع السابق، ص 74.

⁴- علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 85.

هذه الزيادة على من تم تعيينه بصورة دائمة في المنظمة، و يطأ ذلك بعد نهاية مرحلة الوضع تحت الإختبار.¹

ترفض منظمات دولية أخرى تعديل راتب الموظف الدولي بصورة قطعية، و ذلك بصورة محكمة العدل الدولية التي تتفى في المادة 32(5) من نظامها الأساسي إمكانية تخفيض الرواتب أثناء الخدمة. يحذو النظام القانوني لموظفي مجلس أوروبا حذو محكمة العدل الدولية و يحرم واضعوه بموجب المادة 11 منه أي زيادة أو نقصان في الرواتب، حيث تتنص على أن: **قرارات اللجنة التي تعديل قائمة الموظفين و مستويات المرتبات تكون لها قوة ملزمة في مواجهة موظفي مجلس أوروبا** أيا كانت شروط عقودهم و لا يحق لأي موظف أن يقدم إلى المجلس طلبات مالية مؤسسة على الضرر الذي أصابه نتيجة لمثل هذه التعديلات².

يستفيد كذلك الموظفون الدوليون من بدلات وظيفية وفقا لطبيعة الوظيفة التي يؤدونها، أو ظروف المناطق التي يعملون بها، و من أمثلة ذلك المادة 103(7) من نظام موظفي الدول الأمريكية التي أجازت منح بدل الواجبات الخاصة لموظفي المنظمة الذين يعهد لهم بالقيام بصفة مؤقتة بواجبات و مسؤوليات وظيفية أعلى³.

تمنح بعض المنظمات أخيرا للموظف الدولي علاوة تكون مرهونة، سواء بآدائه وإنضباطه في آداء مهامه، كما يمكن أن تؤدي وفقا لحالته العائلية كما هو الشأن بالنسبة للعلاوات العائلية⁴.

¹- هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، المرجع السابق، ص 75.

²- علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 85.

³- هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، المرجع السابق، ص ص، 75-76.

⁴- المرجع نفسه، ص ص، 76-77.

2- الحق في الترقية:

ينصرف معنى الترقية في إطار المنظمة الدولية إلى نقل الموظف الدولي إلى درجة أو درجات أعلى مما كان عليه من قبل، وقد تتم الترقية بالأقدمية، وقد تتم بالإختيار، و ذلك وفقاً لمواثيق المنظمة الدولية التأسيسية و اللوائح الصادرة عن أجهزة المنظمة الدولية المختلفة.

يمكن الإشارة في هذا المقام إلى النظام الأساسي لجامعة الدول العربية الذي يفصل بشكل دقيق الأحكام الخاصة بالترقية في إطار المنظمة الدولية الإقليمية؛ إذ:

أ- تكون الترقية من درجة إلى الدرجة التي تليها مباشرة في وظائف الفئة الواحدة، عندما يقرر الأمين العام ذلك بشرط توافر درجة شاغرة لها إعتماد في الموازنة، ثم قضاء الموظف من درجته أربع سنوات على الأقل في وظائف الفئتين الأولى و الثانية، و ست سنوات في وظائف الفئتين الثالثة و الرابعة، و أن تثبت كفائته للترقية؛

ب- يستفيد المرقى من علاوة من علاوات الدرجة المرقى إليها؛

ت- يمكن ترقية الموظف الدولي من دون الأخذ بعين الاعتبار شرطي المدة و الأقدمية، و ذلك إذا توفرت فيه العناصر التالية:

ث- إذا قدرت كفاءة الموظف الدولي خلال السنتين الأخيرتين في الجهاز الذي يمارس في إطاره وظيفته بدرجة ممتاز؛

ج- أن يكون قد أمضى 3 سنوات على الأقل في درجته الحالية بالنسبة لموظفي الفئتين الأولى و الثانية و أربع سنوات بالنسبة لموظفي الفئتين الثالثة و الرابعة؛

ح- أن تتم الترقية بقرار من الأمين العام بعد عرض الأمر على اللجنة الدائمة للشؤون المالية و الإدارية أو لجنة شؤون الموظفين.

هذا، و تجدر الإشارة إلى أن أغلب المنظمات الدولية تستقر على الأخذ بعنصر الكفأة لتقدير مدى ترقية الموظف الدولي من عدمه، و هذا ما يستفاد من نص المادة 105 من نظام موظفي منظمة الدول الأمريكية الذي يضع على عاتق الأمانة العامة للمنظمة وضع سياسة للترقية بهدف تشجيع العاملين و اختيار أفضلهم و أكثرهم لشغل الدرجات الشاغرة، أو من لوائح الموظفين الدائمين و الموظفين المؤقتين الخاصة بالجماعات الأوروبية التي تقضي بأن يرقى الموظف الدولي تلقائياً إلى الدرجة التالية بعد قضائه عامين في درجة الحالية، و تجري الترقية بالإختيار وفق أحكامها تتبع لشروط من بينها تقارير الكفأة الخاصة بكل موظف دولي¹.

3- الصفة الدولية:

يكتب الموظف الدولي بمجرد إنتسابه للمنظمة الدولية الصفة الدولية، يقع على كافة الدول الأعضاء إحترامها، بما في ذلك الدولة التي ينتمي إليها الموظف الدولي بجنسيته، والتي تتمتع كغيرها من الدول الأخرى من فرض أي شكل من أشكال الضغوط على الموظف الدولي، و هذا ما يستخلص مثلاً من ميثاق منظمة الوحدة الإفريقية الذي يقضي في نص المادة 18(2) منه على أنه: "لتلزم كل عضو في المنظمة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام الإداري و هيئة الموظفين و أن يمتنع عن التأثير فيهم عند ممارستهم مسؤولياتهم". تحتكم منظمة الصحة العالمية هي الأخرى لهذا المنطق؛ إذ تنص المادة 37 من دستورها على أن: "تعهد كل دولة من جانبها باحترام الطابع الدولي الخالص للمديرين العام و الموظفين و بعدم السعي إلى التأثير عليهم...".

¹- هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، المرجع السابق، ص ص، 77-79.

ثانياً - الواجبات الموضوعة على عاتق الموظف الدولي:

بالقدر الذي تضع فيه الأنظمة التأسيسية المنظمات الدولية أحكاماً لحماية موظفيها داخل مختلف مصالحها من أي تأثيرات خارجية، أو حتى من أي إنحراف قد يرد عن مصالح الجهاز الإداري في حد ذاته ليتمكنوا من آداء الوظائف التي أوكلوا بها على أكمل وجه، لذا كان من المنطقي أن تقابل بمجموعة من الواجبات الموضوعة على عاتقهم، بل و تمليها عليها وظائفهم، و تمس مختلف جوانبها. يمكن حصر هذه الواجبات فيما يلي:

1- التفرغ التام للوظيفة الدولية:

يقع على الموظف الدولي أن يتفرغ بصورة حصرية للوظيفة التي يؤديها حتى يتمكن من آدائها على أكمل وجه، و لذلك يمتنع عن الجمع بين وظيفته في إطار المنظمة الدولية والعمل مثلاً في إطار وظيفة وطنية أو وظيفة في سياق منظمة دولية أخرى، و لذلك نظراً للإبعادات المباشرة لمثل هذا السلوك على فعالية نشاطه في المنظمة الدولية الأصلية. تتجه على هذا الأساس أغلب المنظمات الدولية على الأقل إلى تعليق ممارسة الموظف الدولي لأي عمل خارج نطاق المنظمة الدولية على ترخيص مسبق يصدر عن مصالحها، في حين تذهب أخرى إلى منعه بصورة مطلقة كما هو الحال بالنسبة لمحكمة العدل الدولية¹ التي تحضر على موظف المحكمة في إطار المادتين (16) و (17) و (17) على الترتيب: أن يتولى وظائف سياسية أو إدارية أو أن يشتغل بأعمال من قبيل أعمال المهن...، كما "لا يجوز لعضو المحكمة مباشرة وظيفة وكيل أو مستشار أو محام في أية قضية." "ولا يجوز له الإشتراك في الفصل في أية قضية سبق له أن كان وكيلًا عن أحد أطرافها أو مستشاراً أو محامياً أو سبق عرضها عليه بصفته عضواً في محكمة أهلية أو دولية أو لجنة تحقيق أو أية صفة أخرى."

¹- محمد المجدوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 100.

لا يعقل من جهة أخرى أن ينطوي الجمع بين الوظائف على تضارب في المصالح يستفيد منه الموظف الدولي و يحقق من خلالها مصلحة مادية كأن يكون مسؤولا لشركة تعامل معها المنظمة الدولية التي ينشط في إطارها، فالموظف الدولي وجد لخدمة المصلحة الدولية لا مصلحته الشخصية¹.

2- النزاهة، و الأمانة و الحيادية في عمله:

يؤدي الموظف الدولي عمله بما يتطلبه الأمر من النزاهة، و الأمانة، بعيدا عن أي تأثيرات خارجية يمكن أن تؤثر في السبيل الذي يجب أن يسلكه لآداء وظيفته، و دون التحيز لأي دولة عضو في المنظمة الدولية بما في ذلك الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته، مع الإشارة إلى أن هذا الواجب يستمر حتى يستمر حتى بعد أن تنتهي الوظيفة التي يؤديها في المنظمة الدولية، إذ يضع على عاتقه هذا الواجب عدم قبول أي منصب دائم أو مؤقت، شرفيًا كان أم بأجر، إلا بعد مضي مدة معقولة على تركه منصبه السابق²، و هذا ما تتطرق إليه مثلا لائحة موظفي جامعة الدول العربية في الفقرة الأولى من المادة 2 التي تقتضي أن يكون سلوك موظفيها متفقا مع ما يتطلبه عملهم من النزاهة و الحياد، و أن يؤدوا أعمالهم المنوطة بهم بدقة و إخلاص³.

3- ولاء الموظف الدولي للمنظمة الدولية التي ينسب إليها:

ترتبط فكرة الولاء بصورة وثيقة بمفهوم المسؤولية؛ إذ أن مسؤولية الموظف الدولي دولية، لا قومية، و من هذا المنطلق يدين الموظف بالولاء للمنظمة الدولية التي ينشط بها، لا

¹- علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 89.

² - REUTER Paul, Institutions internationales, op.cit, p 237 ;

عمر صدوق، دروس في التنظيم الدولي المعاصر، دون ذكر رقم الطبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص 45.

³- راجع: المادة 2(1) من لائحة موظفي جامعة الدول العربية.

لحكومة الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته¹، و يقع على جميع الدول الأعضاء إحترام هذا الولاء، بدون إستثناء، بما في ذلك الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته بصورة ما يمكن ملاحظته في نص المادة 12 قسم 4 (ج) التي جاء في شطراها الأول أن: "يعمل المدير العام و الموظفون بولاء تام للصندوق، و ليس لأي سلطة أخرى. و يحترم كل من البلدان الأعضاء الطابع الدولي لهذا الولاء...".

يتترجم هذا الواجب على أرض الواقع في حالة إصطدام الإلتزامات الموضوعة على عاتق الموظف الدولي بين تلك ذات الصلة بالمنظمة الدولية التي ينشط فيها و الإلتزامات إتجاه الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته، فعلى الموظف الدولي أن يرجح تلك الخاصة بالمنظمة الدولية، بما ينادي لدرجة كافية من الإستقلالية إتجاه حكومة دولته، و الإمتاع عن تلقى تعليمات و توجيهات منها أو التحيز لمصالحها فيما يمارسه من وظائف. و بتعبير آخر لا يعني الولاء إنقطاع الرابطة التي تجمع الموظف الدولي بدولته، و لكنها تظل قائمة بالقدر الكافي لكي يتمكن من آداء وظائفه في المنظمة على أكمل وجه².

4- المحافظة على أسرار المنظمة:

تطوي كل منظمة دولية على أسرار خاصة بسيرها أو بالدول الأعضاء فيها تحفظ بها لنفسها. و لا يمكن أن يطلع عليها إلا الموظفين بها، لذا يكون من شأن الإفشاء بها المساس بالسير الحسن للمنظمة الدولية، بسمعتها، و بمصالح الدول الأعضاء المعنية و هو ما يدفع المنظمات الدولية إلى إلزام موظفيه بعدم إفشاء هذه الأسرار أو يستخلصها لمصلحته الشخصية³.

¹ - RUZIE David, Droit international public, op.cit, p 147 ;

جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 157 .

²- محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 99 .

³ - RUZIE David, Droit international public, op.cit, p 147 ;

جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص ص، 76-77 .

يكتسي هذا الواجب بعداً بالغ الأهمية في المنظمات العسكرية كحلف الناتو التي تعنى بحفظ السلام واستدبابه في المناطق التي تطالها النزاعات المسلحة، وحيث يلتزم الموظف الدولي بالإمتناع عن إفشاء أسرارها أثناء تأدية مهامه وبعد إنتهاء صفتة الدولية، و من يخالف هذا الإلتزام يتعرض للمتابعة و المساءلة القضائية، حيث تثار مسؤوليته المالية والمدنية والإدارية عن ما يلحق بالمنظمة الدولية و الدول الأعضاء فيها من ضرر¹.

الفرع الرابع: حصانات و إمتيازات الموظف الدولي، و الضمانات التي يتمتع بها

يجهد واضعو الأنظمة التأسيسية للمنظمات الدولية على تجنيد الموظفين الدوليين لأي عراقل قد تعرّض الأداء اليسير لمهامهم، و لهذا المبتغى يحيطون هذه الفئة بمجموعة من الحصانات، و الإمتيازات و الضمانات يجري بيانها كما يلي:

أولاً-الحصانات:

تبث هذه الإمتيازات و الحصانات للموظفين الدوليين بموجب إتفاقات خاصة تبرم بين المنظمة الدولية و الدول الأعضاء فيها، و بين المنظمة الدولية و دولة المقر، و يكون الهدف من هذه المبادرة توفير القدر الكافي من الضمانات لموظفي المنظمة الدولية، سواء اتجاه هذه الأخيرة أو أي طرف خارج المنظمة من أجل ضمان تأديتهم لوظيفتهم على أكمل وجه، و لكونها كذلك، فلا يمكن للموظف الدولي التنازل عليها لأي سبب كان لثقة إرتباطها بالوظيفة الدولية، و من الأمثلة عن ذلك ميثاق جامعة الدول العربية الذي يقضي في المادة 14(1) التي تنص على أنه: "يتمتع أعضاء مجلس الجامعة، و أعضاء لجانها، و موظفيها الذين ينص عليهم في النظام الداخلي، بالإمتيازات و بالحصانة الدبلوماسية، أثناء قيامهم

¹-علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 89؛ راجع كذلك: جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 157.

"بعملهم"، ثم أبرمت إتفاق لتفصيل هذه الإمكانيات و الحصانات بتاريخ 9 أبريل 1953 عرفت تحت مسمى "اتفاقية مزايا و حصانات جامعة الدول العربية".¹

يمكن التمييز بين الحصانات و الإمكانيات المقررة للموظف الدولي على مستويين، تتبادر في إطارهما درجة الحماية كما يلي:

١- المستوى الأول: من حيث فئات الموظفين الدوليين:

تقسم الحصانات من حيث فئات الموظفين إلى:

أ- فئة كبار الموظفين:

تشمل هذه الطائفة الأمين العام، الأمناء العامين المساعدين و قضاة محكمة العدل الدولية وزوجاتهم و أولادهم، و بصورة عامة شاغلي وظائف الإدارة العليا فيها، و يتمتع هؤلاء الموظفين بحصانات مماثلة لذك المقررة للأفراد المكونين للبعثات الدبلوماسية، و تعتبر هذه الحصانة حصانة شاملة يمكن لأفراد هذه الطائفة الدفع بها في مواجهة الكافة، سواء عن أفعال صدرت عنهم بصفتهم الشخصية أو وردت أثناء أدائهم لوظيفتهم.

ب- فئة الموظفين المهنيين:

يحدد أفراد هذه الفئة بموجب قرار يصدر عن المنظمة، كما يحدث أن يحدد الأمين العام للمنظمة الدولية قائمة هؤلاء الأفراد و يرسلها إلى حكومات كافة الدول الأعضاء. تسرى الحصانات التي يتمتع بها هؤلاء الأفراد بالنسبة للتصرفات التي ترد عليهم أثناء تأدية وظائفهم دون تلك التي تصدر عنهم بصفتهم الشخصية التي يسألون عنها بمقابلتهم مواطنين عاديين.

¹- محمد السعيد دفاق و إبراهيم أحمد خليفة، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص ص، 246-247.

ج- فئة الكتاب و العمال و صغار الموظفين على وجه العموم:

لا يتمتع هؤلاء الموظفين بأي من الحصانات و الإمكانيات المقررة عادة للموظفين الدوليين¹.

2- المستوى الثاني: من حيث نوع الحصانات و الإمكانيات المقررة للموظفين الدوليين

تقسم الحصانات و الإمكانيات المقررة للموظف الدولي من حيث طبيعتها إلى الأنواع التالية:

أ- الحصانة القضائية:

تبادر الحصانة القضائية التي يتمتع بها موظفو المنظمة الدولية بحسب الفئة التي ينتمي إليها كل واحد منهم كما أشرنا إليه أعلاه، إلا أن هذه الحصانة لا تعني في أي حال من الأحوال ترخيص يقدم للموظف الدولي يسمح له بخرق القانون الساري المفعول في دولة المقر، و من دون أي سبب جاد، و إنما تبرم杰 هذه الحصانة لضمان إستقلال الموظف في آداء وظيفته إتجاه السلطات المحلية لدولة المقر.

هذا، و لا تعني الحصانة التي يتمتع بها كبار موظفي المنظمة الدولية بأنهم معصومين من المتابعة على الإطلاق، إذ غالبا ما يعفى الأمين العام من المتابعة إلا إذا تنازل عن حصانته أو رفعت عنه حصانته بناء على طلب من دولة المقر. و تتعهد معظم المنظمات الدولية مسألة رفع الحصانة إلى الجهاز التنفيذي للمنظمة الدولية، في حيث يتولى الأمين العام بنفسه رفع الحصانة عن الموظف الدولي عندما لا يتعلق الأمر بإثارة مسؤوليته².

¹- محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاق، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 306؛ جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 160.

²- جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 160؛ علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 93.

بـ-الحسانة المالية:

تتمحور هذه الحسانة حول إعفاء راتب الموظفين الدوليين من الضرائب، دون أن يمس الموارد الأخرى للموظف الدولي. كما تشمل إتفاقيات المقر ذات الصلة منقولات الموظف الدولي و سائر أمتنته الشخصية التي تعفيها من الرسوم الجمركية.

ولقد استقر العمل في إطار المنظمات الدولية على إعفاء موظفيها من جميع الرسوم والضرائب باستثناء ما يدفع مقابل آداء خدمات خاصة تطبيقاً لفحوى المادة 24 من اتفاقية فيينا لسنة 1975¹. كما تزيل إتفاقيات المقر العقبات المفروضة في الدولة على التحويل المصرفى، و تبادل النقد بالنسبة لأموالهم الشخصية².

جـ- الإعفاء من الخدمة العسكرية:

يقتضي إستمرارية سير مختلف مصالح، و أجهزة المنظمة الدولية إعفاء الموظف الدولي من آداء الخدمة وفقاً للشروط المحددة في النظام القانوني الخاص بكل دولة عضو في المنظمة الدولية³.

ثانياً - الإمكانيات:

و من أهم الإمكانيات التي يتمتع بها الموظف الدولي، يمكن الإشارة إلى:

1-الإمكانيات ذات الصلة بحرية التنقل:

تشمل الإمكانيات و الحسانات التي يتمتع بها الموظف الدولي إلتزام الدول الأعضاء في المنظمة الدولية و الدولة المقر بتسهيل إجراءات الإقامة و التنقل للموظف الدولي في

¹- تنص المادة 24 من اتفاقية فيينا لسنة 1975 على ما يلي: "

²- جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص ص، 161-162؛ علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 94.

³- جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 162.

أقاليمها، تخلوه إياها بمجرد إشهار بطاقة شخصية تصدرها المنظمة الدولية التي ينتمب إليها تثبت صفتة الرسمية. و يلغا الموظف الدولي لاستعمال هذه الإمكانيات لآداء وظيفته بصورة حصرية¹.

2-الإمتيازات ذات الصلة بالإقامة:

تلزم دولة المقر بإزالة جميع العرقيات التي تحول دون حصول الموظف الدولي على بطاقة إقامة تمكنه من مزاولة وظيفته في إطار المنظمة الدولية².

¹- علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 94.

²- المرجع نفسه، ص 94.

الفصل الثاني

الادارة في المنظمة الدولية

العالمية: منظمة الأمم

المتحدة أنموذجا

صبع بنيان المجتمع الدولي المعاصر بمجموعة من الخصائص، لعل أهمها إتساع العلاقات الدولية وتطورها و تداخل المصالح المشتركة بين الدول بصورة جذرية. و لقد دفعت النقلة النوعية التي شهدتها وسائل المواصلات و الإتصالات بفعل التطور التكنولوجي أعضاء المجتمع الدولي إلى تغيير مقاربتها لرفع التحديات التي صاحبت هذه التغيرات، و لا سيما في مجال تنظيم العلاقات الدولية بصورة عامة، و تسوية المنازعات التي تشوب بين الدول بطرق سلمية بصورة خاصة. و لقد وقع اختيار المجتمع الدولي على التوجه نحو إيجاد حلول جماعية لهذه المسائل المشتركة في إطار المنظمات دولية تنشأ لهذا المبتغى، يكون الهدف من تبني هذا النوع من المقاربة إيجاد حلول توفيقية تراعي مصالح الدول المتنازعة دون تفضيل طرف على آخر.

و من أهم ما تم الخوض عن هذه الجهود الدولية إنشاء منظمة الأمم المتحدة كأداة أساسية كرس وجودها لتجنيد الأجيال المستقبلية من ويلات الحرب، و تجسيد فكرة السلم و الأمن على المستوى العالمي، بعد أن فشلت عصبة الأمم في الوصول إلى هذا المبتغى، و ذلك من خلال تأسيس الكيان الأممي على مبادئ إفتقرت إليها، و لا سيما مبدأ الحل السلمي للنزاعات الدولية و العمل على تنمية العلاقات الودية بين الأمم و تعزيز التقدم الاجتماعي وتحسين مستويات المعيشة و المحافظة على حقوق الإنسان.

ولتأدية مهامها تعتمد منظمة الأمم المتحدة على مجموعة من الأجهزة الرئيسية التي تتولى إيفاد أنشطتها في مختلف المجالات وفقا لما يمكن أن يستشف من نص المادة 7 من ميثاق الأمم المتحدة التي جاء فيها ما يلي: "7- تنشئ الهيئات الآتية فروعا للأمم المتحدة: جمعية عامة، مجلس الأمن، مجلس إقتصادي و إجتماعي، مجلس وصاية، محكمة عدل دولية، أمانة...". يظهر من إستقراء نص المادة أعلاه بأن الأمانة العامة مثلها مثل مجلس الأمن و الجمعية العامة، تعد جهازا رئيسيا في الكيان الأممي، بما يوحى بالأهمية التي أولاه واضعو ميثاق الأمم المتحدة لهذا الجهاز كأداة تسخر في المنظمة لتسخير الشؤون

الإدارية للكيان الدولي. و نظراً للدور الحيوي الذي يلعبه هذا الجهاز في المنظمة لم يكن غريباً أن يحظى بنظام قانوني مفصل يحدد بموجبه تكوينه (**المبحث الأول**) و المهام التي يقوم بها، بما في ذلك تسخيره للموارد المالية للمنظمة الدولية الذي يمثل شق أساسي في نشاطه (**المبحث الأول**).

المبحث الأول:

تكوين الأمانة العامة لمنظمة الأمم المتحدة

يمثل الجهاز الإداري في كل منظمة دولية القلب النابض الذي من دونه يشل الكيان الدولي. و الملاحظ في هذا الصدد أن الجهاز الإداري أيا كان نوعه، و أيا كانت المؤسسة التي ينشط في إطارها يتمحور برمته حول العنصر البشري، باعتبار الموظف الدولي الأداة التي يعتمد عليها لضمان إستمرارية عمل المنظمات الدولية.

و نظرا للدور الحيوي المنسوب للموظف الدولي حرص المشرع الدولي على إحاطة مركزه القانوني بمجموعة من الحصانات و الضمانات التي من شأنها أن تقيه من أي إجراءات قد تمنعه من أداء وظائفه على أحسن وجه، بما في ذلك تلك الصادرة عن الإدارة في حد ذاتها، كما خوله بجملة من الإمتيازات التي تساعده على الاندماج بشكل أسهل في الدولة التي يتواجد بها مقر المنظمة الدولية. و من جهة أخرى يacji النظام الأساسي الخاص بالموظفين في أي منظمة دولية على كاهل هؤلاء مجموعة من الواجبات التي يكون من شأن إحترامها أن يضمن آداء الموظفين لوظائفهم في إحترام تام لمبادئ المنظمة التي ينشطون فيها، بل وينظم أمر إثارة مسؤوليتهم في حال خرقهم لهذه المبادئ. و على هذا الأساس يمكن أن نقول بأن نجاح نظام الوظيفة العامة في المنظمة الدولية يقوم على مدى التوازن الذي يمكن التوصل إليه بين الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدولي و الإلتزامات التي توضع على عاته (المطلب الثاني).

لا يستثنى هذا النوع من الأنظمة الأساسية أي فئة من فئات الموظفين في التحليل الذي تجريه لمناصبهم و المهام المؤداة من قبلهم، بما في ذلك فئة الرؤساء الإداريين، في الموضع الراهن منصب الأمين العام الذي يخضع بدوره لتدابير محددة في عملية التعيين و إنهاء

المهام، كما أن أهمية المنصب الذي يتولاه، و حجم السلطة المخولة له دفعت بالمشروع الدولي إلى تحديدها بشكل دقيق (**المطلب الأول**).

المطلب الأول:

الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة

تمثل الأمانة العامة أحد الأجهزة الرئيسية التي تتطوّي عليها منظمة الأمم المتحدة. هذا وتشكل الأمانة العامة مظهر لاستمرارية المنظمة الدولية؛ إذ أنّ ممثّلو الدول أمام الجمعية العامة و مجلس الأمن الدولي يجتمعون في دورات محددة، و بصورة ظرفية، في حين أنّ الأمانة العامة لا تتكون من ممثّلي الدول، و إنما من موظفين دوليين مسخرين لخدمة المصلحة الدولية على الدوام¹.

تكتسي وجود أمانة عامة في أي منظمة دولية أهمية بالغة، باعتبار أنها تُعنى بتسخير الشؤون الإدارية لمنظمة الأمم المتحدة، بالإضافة إلى العمل السياسي المنوط بالأمين العام الرامي إلى تعزيز العلاقات بين الدول، و تسليط الضوء على ما يطال مختلف بؤر العالم من أزمات، و محاولة إيجاد الحلول الأنسب للتجاوب معها². و هذا ما أشارت إليه المادة 97 من ميثاق الأمم المتحدة التي تقضي في شطرها الأول بأن "يكون للهيئة أمانة تشمل أمينا عاما و من تحتاجهم الهيئة من الموظفين..." (الفرع الأول)، توحّي المادة في ذات المقام بأن الأمانة العامة تتكون من أمين عام يرأسها بالإضافة إلى عدد من الموظفين يقوم الأمين العام بتعيين حسب إحتياجات المنظمة الدولية (الفرع الثاني).

¹- عبد الناصر أبو زيد، الأمم المتحدة بين الإنجاز و الإخفاق، دار النهضة العربية، بدون ذكر رقم الطبعة، القاهرة، 2007، ص 133.

² -VIRALLY Michel, L'Organisation mondiale, Armand colin, Paris, 1972, p 121.

الفرع الأول: تعيين الأمين العام و انتهاء مهامه

يستفاد من الشرطين الآخرين من نص المادة 97 أعلاه أن الأمين العام يعد الموظف الإداري الأكبر في منظمة الأمم المتحدة، و بالتالي فهو يحتل قمة الهرم الإداري في المنظمة الدولية العالمية. كما تبين المادة أن تعيينه يتم بناء على توصية يوجهها مجلس الأمن الدولي إلى الجمعية العامة التي تصدر قرارا بهذا الشأن¹.

وباعتبار أن تعيين الأمين العام من المسائل الموضوعية التي ينظر فيها مجلس الأمن الدولي فيقتضي الأمر أن يتم تبني التوصية ذات الصلة لموافقة أصوات 9 من أعضائه، ومن بينها أصوات الأعضاء الدائمين متفقة²، و هذا وفقا لما جاء في الشطر الأول من نص المادة 27(3) من ميثاق الأمم المتحدة التي تقضي بأن: "تصدر قرارات مجلس الأمن في المسائل الأخرى كافة بموافقة أصوات تسعة من أعضائه، يكون من بينها أصوات الأعضاء الدائمين متفقة...". و بعد صدور التوصية عن مجلس الأمن الدولي، فعلى الجمعية العامة الإجتماع للنظر في مسألة التعيين من عدمه، و بهذا الخصوص جاءت الفقرتين الأخيرتين من المادة 18 على درجة كافية من الوضوح؛ حيث تستبعد الفقرة الثانية إدراج مسألة تعيين الأمين العام ضمن ما تطلق عليها بالـ"مسائل هامة" التي تستوجب في إطارها موافقة أغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين³ المشتركين في التصويت، وتخضعها لما تطلق عليه تسمية المسائل الأخرى⁴ في الفقرة الثالثة التي تستوجب موافقة أغلبية ثلثي الأعضاء المشاركين في التصويت؛ إذ جاء في نصها ما يلي: "القرارات في

¹- جاء في نص المادة 97 من ميثاق منظمة الأمم المتحدة ما يلي: "...و تعيين الجمعية العامة الأمين العام بناء على توصية مجلس الأمن. و الأمين العام هو الموظف الإداري الأكبر في الهيئة".

²- محمد السعيد دقاد و مصطفى سلامة حسين، المنظمات الدولية المعاصرة، بدون ذكر رقم الطبعة، منشأة المعارف، الإسكندرية، دون ذكر سنة النشر، ص 197.

³- راجع: نص المادة 18(2) من ميثاق الأمم المتحدة.

⁴- مصطفى أحمد فؤاد، الأمم المتحدة و المنظمات غير الحكومية، المرجع السابق، ص 167.

المسائل الأخرى - و يدخل في ذلك تحديد وظائف المسائل الإضافية التي تتطلب في إقرارها أغلبية الثلثين - تصدر بأغلبية الأعضاء المشتركين في التصويت".

لم يحدد ميثاق منظمة الأمم المتحدة مدة العهدة التي يقضيها الأمين العام في منصبه، إلا أن من الممكن إستباطها من الممارسة العملية للجمعية العامة، و بالتحديد في القرار الذي عينت بموجبه أول أمين عام للمنظمة الدولية السيد (TRYGVE Lie) الذي قامت بتعيينه لمدة 5 سنوات، و تكون هذه المدة قابلة للتجديد؛ إذ قامت الجمعية العامة بتاريخ 1 نوفمبر 1950 تجديد مدة ولايته لثلاث سنوات إضافية يبدأ سريانها سنة واحدة بعد ذلك.¹ هذا، و يتم إنقاء الأمين العام من بين الشخصيات السياسية الهاامة في الدول الصغرى، حتى يتم التأكد من عدم تحيزه لأي من الدول الكبرى.²

أثبتت التجربة الميدانية أن إتخاذ قرار تجديد ولاية الأمين العام لا تقتضي بالضرورة صدور توصية عن مجلس الأمن بهذا الشأن، و هذا ما حدث بالفعل عندما تم تجديد ولاية (TRYGVE Lie) لمدة 3 سنوات إضافية، و قد كان ذلك دون توصية من قبل مجلس الأمن الدولي، مع الإشارة إلى أن الجمعية العامة إضطررت لفعل ذلك في سياق إنفصال حاد داخل مجلس الأمن الدولي، و أستتبع بمعارضة شادة من قبل الإتحاد السوفيaticي الذي دفعت بمخالفة المبادرة لمقتضيات المادة 97 أعلاه، بما دفع الأمين العام الأسبق إلى الإستقالة بتاريخ 10 نوفمبر 1952.³

تنتهي زظيفة الأمين العام إنطلاقا مما سبق ذكره بطرق متعددة تتلخص أهمها فيما يلي:

-إنتهاء ولاية الأمين العام دون تجديدها؛

¹ - محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 300.

² - علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 246.

³ - محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 300.

-وفاة الأمين العام؛

-إستقالة الأمين العام من منصبه.

أما عن إنتهاء وظيفة الأمين العام، فيرى (علي يوسف الشكري) بأن ذلك يخضع لإحدى القواعد المطبقة في الأنظمة الداخلية، و المسماة بمبدأ توازي الأشكال، أي يمكن للجمعية العامة أن تنهي مهامه بموجب قرار تصدره بناء على توصية من مجلس الأمن الدولي¹.

الفرع الثاني: وظائف الأمين العام

يؤدي نص المادة 97 من ميثاق الأمم المتحدة أن الوظائف المنوطة بالأمين العام إدارية بصورة حصرية، و ذلك باعتباره "الموظف الإداري الأكبر في الهيئة"، إلا أن الممارسة الميدانية تكشف عن إمتداد حيزها لتشمل وظائف أخرى سياسية و دبلوماسية. و فيما يلي بيان لأهم هذه الوظائف:

أولاً- الوظائف الإدارية:

تتمثل أهم هذه الوظائف في:

أ-الاشتراك في إجتماعات الجمعية العامة و مجلس الأمن الدولي و المجلس الاقتصادي و الاجتماعي و مجلس الوصاية؛

ب-يقوم بكافة الوظائف التي توكلها له مختلف فروع منظمة الأمم المتحدة²؛

ت-يقوم الأمين العام بإعداد تقرير سنوي يوجهه للجمعية العامة بأعمال الهيئة؛

ث-يعين الأمين العام موظفي الأمانة العامة طبقاً لللائحة التي تضعها الجمعية العامة؛

¹-علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 246.

²-راجع: نص المادة 98 من ميثاق الأمم المتحدة.

ج-يعين للمجلس الاقتصادي و الاجتماعي و مجلس الوصاية ما يكفيهما من الموظفين على وجه دائم و يعين لغيرهما من فروع "الأمم المتحدة" الأخرى ما هي بحاجة إليهم منهن¹؛

ح-يتولى الأمين العام ترقية موظفي الأمانة العامة و توقيع العقوبات الإدارية عليهم وعزلهم.

خ-إعداد جداول الأعمال المؤقتة لفروع المنظمة الدولية؛

د-إعداد مشروع ميزانية المنظمة و عرضه على الجمعية العامة؛

ذ-تقدي طلبات الإنضمام إلى عضوية الأمم المتحدة؛

ر-تمثيل المنظمة على الصعيد الدولي، سواء في المؤتمرات الدولية، أو أمام القضاء؛

ز-تسجيل المعاهدات التي تبرمها الدول و المنظمة الدولية و نشرها²؛

س-إخطار الدول الأعضاء بمواعيد إنعقاد الجمعية العامة، أكانت دورات عادية أو إستثنائية؛

ش-الإشراف على ترجمة و طبع و توزيع الوثائق و القرارات في إجتماعات الأجهزة السياسية للمنظمة؛

ط-متابعة تنفيذ القرارات و الأعمال القانونية الصادرة عن فروع المنظمة.³.

ثانياً- الوظائف السياسية و الدبلوماسية:

يمكن حصر أهم وظائف الأمين العام في المجالين السياسي و الدبلوماسي فيما يلي:

أ-يقوم الأمين العام وفقاً لنص المادة 99 من ميثاق الأمم المتحدة بتتبيله مجلس الأمن الدولي إلى أي مسألة يرى أنها قد تهدد السلم و الأمن الدوليين، و يشاد في هذا المقام

¹-راجع: نص المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة.

²- عبد الناصر أبو زيد، الأمم المتحدة بين الإنجاز و الإخفاق، المرجع السابق، ص ص، 136-137.

³- علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص 247.

بالدور الذي لعبه الأمين العام (TRYGVE Lie) النرويجي في المسألة الكورية سنة 1950 أو السويدي (Dag HUNMARSKJOLD) في أزمة الكونغو عام 1960، والذي كان له في إطارها دور إنساني¹.

بـ-القيام بدور الوسيط من أجل حل المنازعات الدولية، بالإضافة إلى تشجيع مساعي المصالحة بين الدول المتنازعة، و من ذلك تدخل الأمين العام في 14 أبريل 1956 لحفظ على الهدنة في فلسطين، بعد ترزعها، بالإضافة إلى إشرافه على تنفيذ قرار وقف العدوان الثلاثي على مصر بتاريخ 1956/11/2، و المجهودات التي بذلها لإفراج الطيارين الأمريكيان المسجونين في الصين بعد الحرب الكورية.

جـ-العمل على إنشاء قوات الطوارئ الدولية للإستجابة ل الاحتياجات الإنسانية كلما إدعت الضرورة لذلك، و من الأمثلة التي تضرب على ذلك قوات الطوارئ التي تم إفادتها إلى مصر عقب العدوان الثلاثي الذي تعرضت له، و تكليف الأمين العام سنة 1958 بإعداد وإرسال قوات الطوارئ إلى لبنان.

دـ-الإشراف على إبرام الإتفاقيات الخاصة بقوات الطوارئ مع الدول المعنية، كما يختص بتتنظيم وضع هذه القوات بإصدار ما يجب من لوائح وتنظيمات، لا سيما تلك التي تتنظم في إطارها علاقة أفراد هذه القوات بالمنظمة الدولية العالمية و الأمين العام.

¹-راجع: نص المادة 99 من ميثاق الأمم المتحدة؛ راجع كذلك: محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 300؛ يتمتع الأمين العام بهامش حرية و حركة مهم جدا في أداء هذه الوظيفة، غير أنه يقع عليه واجب الأخذ بعين الاعتبار إهتمامات الدول، و ذلك عند دفاعه عن قيم و مبادئ المنظمة الدولية بشكل ما لوحظ في موقفه في قضية النزاع في العراق عام 2003. للمزيد حول المسألة، راجع: علي زرقط، الوسيط في القانون الدولي العام، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، بيروت، 2011، ص ص، 360-361.

هـ- يؤدي بعض المهام السياسية التي توكلها لها بعض الدول، سيما ما يتعلق بحل النزاعات التي تثور بينها بشكل توسطه النزاع بين تايلاند وكمبوديا بناء على طلب هذه الأخيرة.¹

وـ- يتسلم أوراق إعتماد ممثلي الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة؛
زـ- تقديم المشورة للحكومات و الشعوب من أجل حل قضايا معينة، أو من أجل تشجيعها على تقديم الدعم لنشاط منظمة الأمم المتحدة في مجالات مختلفة.

رـ- توجيه النصائح للحكومات بصورة شخصية من خلال المحادثات التي يجريها مع الوفد الدائم لدى منظمة الأمم المتحدة.²

المطلب الثاني:

باقي موظفي منظمة الأمم المتحدة

ينطوي الجهاز الإداري للمنظمة الدولية هو الآخر على موظفين دوليين يتراوح عددهم بين منظمة دولية و أخرى، و ذلك وفقاً لحجم هذه الأخيرة، و حجم النشاط الذي تقوم به. تتالف الأمانة العامة لمنظمة الأمم المتحدة بدورها من عدد كبير من الموظفين، و كان ذلك تماشياً مع التزايد الملحوظ لنشاط المنظمة الدولية عبر مختلف أرجاء العالم. و على سبيل ما يمكن ملاحظته في الأنظمة الداخلية للدول، يخضع الموظفون الدوليون لنظام قانوني ينظم مختلف جوانب الوظيفة التي يشغلونها بدءاً بالتعيين و انتهاء وظيفتهم في المنظمة (الفرع الأول)، مروراً بمختلف الحقوق و الإمكانيات و الحصانات التي يتمتعون بها، وصولاً إلى الإمكانيات الموضوعة على عاتقهم (الفرع الثاني).

¹- علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، المرجع السابق، ص ص، 247-248.

²- عبد الناصر أبو زيد، الأمم المتحدة بين الإنجاز و الإخفاق، المرجع السابق، ص 137.

الفرع الأول: بداية ونهاية علاقة الموظف الدولي بمنظمة الأمم المتحدة

يخضع تعيين الموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة و إنهاء مهامه لإجراءات محددة بدقة في النظام الأساسي للموظفين الأमميين كما يلي:

أولاً-تعيين الموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة:

يختلف أسلوب تعيين الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة بصورة جذرية عن ذلك المعتمد في تعيين الموظفين الدوليين، فإذا كان تعيين الأول يتطلب تدخل الجمعية العامة و مجلس الأمن الدولي، فإن تعيين الموظفين الدوليين يتم من طرف الأمين العام وفقاً لفحوى المادة 101(1) من ميثاق الأمم المتحدة التي جاء فيها ما يلي: "يعين الأمين العام موظفي الأمانة طبقاً لللوائح التي تضعها الجمعية العامة".

يتقيد الأمين العام في عملية التعيين، بالإضافة إلى بنود لوائح الجمعية العامة، لمعاييرين إثنين تتطرق إليها بشكل واضح المادة 101(3) من ميثاق الأمم المتحدة، ألا و هما:

1- ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة و الكفاءة و النزاهة؛

2- مراعاة التوزيع الجغرافي العادل في اختيار الموظفين و تعيينهم. يقدم النظام الأساسي لموظفي منظمة الأمم المتحدة نظرة أكثر دقة حول عملية التعيين، و تضع قيوداً إضافية على عاتق الأمين العام، هذا الأخير الذي يقع عليه الإقدام على هذه العملية دون أي تمييز على أساس الجنس، العنصر أو الدين، و أن يضع على المترشحين للمنصب في حالة تناقض، يختار على إثره الأكثر كفاءة بينهم¹.

¹-راجع : المادة 101(3) من ميثاق الأمم المتحدة؛ راجع كذلك: البند 3/4 من الوثيقة الصادرة عن: الأمم المتحدة/الأمانة العامة، النظام الأساسي للموظفين، الوثيقة رقم: ST/SGB/2007/4، نيويورك، 2008.

تمنح الأولوية في التعيين بموجب النظام الأساسي لموظفي منظمة الأمم المتحدة للموظفين الذين يشتغلون بالفعل في المنظمة الدولية كمتدربين، أو في مرحلة تجريب متى توفرت فيه المؤهلات و الخبرات المطلوبة، و في هذا الصدد يخول النظام الأساسي للأمين العام مكناة تقصير الأهلية التقدم بطلب التعيين في الوظائف الشاغرة المطلوب شغليها على المترشحين الداخليين في المنظمة الدولية، و في مثل هذه الحالة لا يجوز لأي مرشح خارجي أن يتقدم لهذا المنصب إلا إذا لم يوجد أي مرشح من الموظفين الداخليين ومن تتوفر فيهم المهارات و الكفاءات المطلوبة¹.

يخضع المترشحين لمنصب موظف في منظمة الأمم المتحدة لفحوص طبية يحدد معاييرها مرة أخرى للأمين العام، و بتعبير آخر يجب أن يكون المترشحون مستوفون لشروط صحة قبل التعيين، و ذلك بهدف ضمان أكبر قدر من الفعالية فيما يؤدونه من وظائف².

يتمتع الأمين العام بحرية شبه مطلقة في تحديد المدة التي يعين فيها المرشح، و الصفة التي يعين بها، سواء كموظف دائم أو مؤقت؛ فبالنسبة لمن تم تعيينهم لأول مرة فإنهم يتجاوزون فترة تجريب ليثبتوا بعد إنجازها أو يعينوا إثرها بصورة دائمة عادة بمرور سنتين، غير أنه بمستطاع الأمين العام، و في حالات منعزلة أن يمدد فترة الإختبار لمدة لا تزيد عن سنة إضافية واحدة.

يعين وكلاء الأمين العام و الأمناء العامون المساعدون عادة لمدة 5 سنوات قابلة للتمديد أو التجديد.

يمنح باقي الموظفين تعينات دائمة أو مؤقتة طبقاً للأحكام و الشروط التي يحددها الأمين العام بما يتفق مع ميثاق الأمم المتحدة¹.

¹-راجع: البند 4/4 من النظام الأساسي لموظفي الأمميين.

²-راجع: البند 6/4 من النظام الأساسي لموظفي الأمميين.

هذا، و يؤدي تعيين الموظف تلقي هذا الأخير كتاب تعيين موقع من طرف الأمين العام أو أحد المسؤولين باسم الأمين العام، سواء عين بصورة دائمة أو مؤقتة، أو حتى معار من قبل هيئة حكومية²، و ذلك من خلال كتاب تعيين يتضمن المعطيات التالية:

1-إشارة إلى أن التعيين يخضع لأحكام النظام الأساسي للموظفين و النظام الإداري للموظفين الخاصة بعملية التعيين، كما يبين أن الموظف يخضع لأي تغييرات قد تطرأ على الأحكام ذات الصلة³.

2-الإشارة إلى طبيعة التعيين⁴؛

3-التاريخ الذي يبدأ فيه الموظف مباشرة وظائفه⁵؛

4-المدة التي يشغل فيها وظيفته، و مهلة الإشعار لإنهاء وظائفه، و فترة الإختبار إن وجدت⁶؛

5-الفئة و الرتبة و مرتب بداية التعيين، و جدول العلاوات، و في حالة السماح بعلاوات، و الحد الأقصى للأجر في الرتبة⁷؛

6-ذكر مفصل للشروط السارية في المصلحة التي يتولى في إطارها آداء وظيفته⁸. هذا، و يرفق كتاب التعيين بنسخة من النظام الأساسي للموظفين و النظام الإداري للموظفين. كما

¹-راجع : البند 5/4 من النظام الأساسي للموظفين الأمميين.

²-راجع : البند 1/4 من النظام الأساسي للموظفين الأمميين.

³-راجع : الفقرة ((أ)) '1' من المرفق الثاني الملحق بالنظام الأساسي للموظفين الأمميين.

⁴-راجع: الفقرة ((أ)) '2' من المرفق الثاني الملحق بالنظام الأساسي للموظفين الأمميين.

⁵- راجع: الفقرة ((أ)) '3' من المرفق الثاني الملحق بالنظام الأساسي للموظفين الأمميين.

⁶- راجع الفقرة ((أ)) '4' من المرفق الثاني الملحق بالنظام الأساسي للموظفين الأمميين.

⁷- راجع الفقرة ((أ)) '5' من المرفق الثاني الملحق بالنظام الأساسي للموظفين الأمميين.

⁸- راجع الفقرة ((أ)) '6' من المرفق الثاني الملحق بالنظام الأساسي للموظفين الأمميين.

يقر الموظف المعني عند قبوله التعيين بأنه أحيل علمًا بالشروط الواردة في النظام الأساسي للموظفين، وأنه يقبل هذه الشروط، ويقبل الإحكام بها.¹

أما فيما يخص الموظف المuar من قبل أي حكومة، يتضمن كتاب تعيين الموظف المuar مجموعة من البيانات تمثل أدلة إثبات على وجود من جهة، وصحة إعارة الموظف من الخدمة الحكومية لخدمة المنظمة الدولية خلال الفترة المنصوص عليها في كتاب التعيين، وتمثل هذه العناصر فيما يلي:

1-أن يتضمن كتاب التعيين الموظف المuar من الخدمة الحكومية توقيع من طرف الموظف المعني، وتوقيع الأمين العام أو بإسم الأمين العام؛

2-كافية المستندات ذات الصلة بالإعارة (أي الخاصة بالإعارة وشروطها) التي قبلتها الدولة العضو وقبلها الموظف؛

3-مدة تعيين الموظف.²

ثانياً-إنتهاء الخدمة في إطار منظمة الأمم المتحدة:

تنتهي المهام التي يؤديها الموظف الدولي في إطار منظمة الأمم المتحدة بطرق مختلفة يتم بيانها كما يلي:

1-إنتهاء المهام من قبل الأمين العام:

تتعدد صور إنتهاء وظائف الموظفين الدوليين داخل منظمة الأمم المتحدة؛ و في هذا الصدد يتمتع الأمين العام بسلطات واسعة يمارسها كلها لخدمة المصلحة العامة الدولية.

¹- راجع الفقرة (ب) من المرفق الثاني الملحق بالنظام الأساسي للموظفين للأمينين.

²- راجع الفقرة (ج) من المرفق الثاني الملحق بالنظام الأساسي للموظفين للأمينين.

وبالفعل يجوز للأمين العام أن ينهي تعيين الموظف المعين تعيناً دائمًا، و الذي أتم فترة الإختبار إذا:

-فرضت مقتضيات الخدمة إلغاء الوظيفة أو تخفيض عدد الموظفين؛

-إذا ثبت أن خدمة الموظف المعنى غير مرضية؛

-إذا أصبح الموظف المعنى غير قادر على الإستمرار في الخدمة لأسباب صحية¹.

هذا، و ينهي الأمين العام وظيفة الموظف الدولي الذي ينشط في سياق منظمة الأمم المتحدة بطريقتين، سواء بصورة دائمة أو بصورة مؤقتة، و ذلك على النحو التالي:

أ- إنهاء الدائم للوظيفة:

أجاز النظام الأساسي للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة للأمين العام بإنهاء مهامهم بصورة دائمة، و ذلك في 3 حالات حددها على سبيل الحصر فيما يلي:

-إذا دلّ سلوك الموظف على أنه لا يفي بأعلى مستويات النزاهة المطلوبة في الفقرة 3 من المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، لأن يقدم في نشاطه على تفضيل مصلحة دولة عضو معينة في المنظمة الدولية على المصلحة الدولية العامة.

-إدلائه بمعلومات كاذبة عن حالته الصحية وقت ترشحه للمنصب الذي يشغله فعلا، وكان من شأن ذلك أن يحول دون تعيينه، لو عرفت قبل تعيينه.

-إذا كان في إنهاء الوظائف تحقيق للسير الحسن للعمل داخل المنظمة الدولية، و أن يكون متتفقاً مع المعايير التي وضعها ميثاق الأمم المتحدة، بحيث يؤدي أي تعسف صادر عن الأمين العام بهذا الشأن إلى الطعن فيه من قبل الموظف المعنى¹.

¹-راجع : البند 1/9 (أ) من النظام الأساسي للموظفين للأمميين.

-يجوز للأمين العام بالإضافة إلى ذلك إنهاء وظيفة باقي الموظفين الآخرين، بما فيهم الموظفون الموضوعين تحت الإختبار بصورة دائمة في أي وقت، إذا رأى أن من شأن هذا الإجراء تحقيق مصلحة الأمم المتحدة².

ب-الإنهاء المؤقت للوظيفة:

ينهي الأمين العام وظيفة الموظف الدولي بصورة مؤقتة إذا توفر السببين الأولين المذكوران في الإنتهاء الدائم للوظيفة، كما ينهيها كذلك بهذا الأسلوب لأي سبب آخر محدد في كتاب التعيين و التفق عليه من قبل الأطراف المعنية³.

وعلى أية حال، و أيا كان أسلوب إنهاء وظيفة الموظف الدولي، لا ينفذ أي إنهاء للخدمة في الحالتين المذكورتين أعلاه إلا بعد قيام مجلس إستشاري خاص يعينه الأمين العام لهذا الغرض بالنظر في الأمر و رفع تقرير عنه⁴.

وإذا أنهى الأمين العام تعيين الموظف يلتزم بأن يرسل له إشعارا بذلك، و أن يمنح له تعويضا وفقا لما يتضمنه النظام الأساسي للموظفين و النظام الإداري الخاص بهم. كما يسمح للأمين العام أن يدفع للموظف الذي أنهيت مهامه لإحدى الحالتين المذكورتين أعلاه مبلغا كتعويض إنهاء الخدمة لا يزيد بأكثر من 50% عن المبلغ واجب الدفع أصلا بموجب أحكام النظام الأساسي للموظفين، و تترك مسألة الدفع من عدمها لتقدير الأمين العام⁵.

¹- راجع: البند 1/9 (أ) '1' و '2' من النظام الأساسي للموظفين الأمينين.

²- راجع: البند 1/9 (أ) من النظام الأساسي للموظفين الأمينين.

³- راجع: البند 1/9 (ب) من النظام الأساسي للموظفين الأمينين.

⁴- راجع: الفقرة 3 من البند 1/9 (أ) من النظام الأساسي للموظفين الأمينين.

⁵- راجع : البند 9/3(أ) و (ب) من النظام الأساسي للموظفين الأمينين.

يحدد أخيراً الأمين العام نظاماً لدفع منح الإعادة إلى الوطن التي يستفيد منها الموظفون الدوليون، بعد إنتهاء مهامهم¹.

2-الاستقالة و التقادع:

طرق النظام الأساسي للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة لإمكانية إستقالة أي موظف من الأمانة العامة بشرط أن يقدم من يقوم بذلك إشعاراً إلى الأمين العام²، كما أشار البند 5/9 من النظام الأساسي للموظفين الأमميين إلى عدم جواز إستبقاء الموظفين في الخدمة العاملة بعد 60 سنة، أو بعد 62 سنة بالنسبة للموظفين الذين عينوا في 1 يناير 1990، أو بعد هذا التاريخ، بحيث يجوز للأمين العام خروجاً عن هذه القاعدة العامة أن يمدد حد هذا السن عندما يكون ذلك من أجل تحقيق مصلحة منظمة الأمم المتحدة³.

الفرع الثاني: حقوق الموظفين الأمميين و واجباتهم

يتمتع الموظف الأممي بدوره بمجموعة من الحقوق داخل المنظمة الدولية تسمح له بأداء مهامه على أحسن وجه، كما توضع على عاتقه التزامات تضمن السير الحسن للجهاز الإداري كما يلي:

أولاً- الحقوق و الحريات:

تتمثل الحقوق و الحريات التي يتمتع بها الموظف الأممي فيما يلي:

¹-راجع البند 4/9 من النظام الأساسي للموظفين الأمميين.

²-راجع : البند 2/9 من النظام الأساسي للموظفين الأمميين.

³-راجع: البند 5/9 من النظام الأساسي للموظفين الأمميين.

1- التمتع بالصفة الدولية:

يؤدي إنتساب الموظف إلى منظمة الأمم المتحدة إلى إكتسابهم الصفة الدولية تسمح بآداء وظائفه على أكمل وجه، باعتبار أن هذا الوصف يوجب على كافة الدول الأعضاء في المنظمة الدولية، بما في ذلك الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته بالإمتاع عن فرض أي ضغوط على الموظفين الدوليين، أيا كانت درجتهم، و هذا ما أكدت عليه المادة 100(2) من ميثاق الأمم المتحدة التي تنصي بأن: **"يعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحtha لمسؤوليات الأمين العام و الموظفين و بـلا يسعى إلى التأثير فيهم عند إضطلاعهم بمسؤولياتهم."**.

2- تقاضي المرتبات و البدلات و المنح و العلاوات:

لا شك في أن موظفي منظمة الأمم المتحدة يتتقاضوا مرتبات مقابل ما يؤدونه من وظائف، و قد بين البند 1/3 من النظام الأساسي لموظفي منظمة الأمم المتحدة أن الأمين العام يتولى تحديد مرتبات الموظفين¹، إذ يقوم هذا الأخير بتحديد مرتب مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي و مرتبات موظفي الأمم المتحدة في فئة المدير و ما فوقها بحسب المبالغ التي تقررها الجمعية العامة.

هذا، و يدفع الأمين العام إستنادا إلى ما يكفي من المسوغات و/أو الإفادات المناسبة لموظفي منظمة الأمم المتحدة في فئة المدير أو ما يفوقها مبالغ إضافية عما قد يحملوا لدفعه من تكاليف خاصة طالما كانت هذه التكاليف مبررة، في حدود معقولة كأن تكون تكاليف بسيطة لا ضخمة، و تم إنفاقها لمصلحة منظمة الأمم المتحدة، و ذلك أثناء آداء هؤلاء الموظفين للواجبات المسندة إليهم من قبل الأمين العام، و قد عم الملحق المرفق بالنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة هذا التعويض ليشمل كذلك رؤساء المكاتب

¹- راجع : البند 1/3 من النظام الأساسي لموظفي الأمميين.

الموجودة خارج المقر. تتولى الجمعية العامة من جهتها تبيان الحد الأقصى لمجموع المبالغ التي يمكن دفعها في هذا المجال، و ذلك في إطار الميزانية البرنامجية التي تعدّها.¹

يحدد الأمين العام إضافة إلى ذلك جدول مرتبات الموظفين في فئة الخدمات العامة والفئات ذات الصلة على أساس أفضل شروط التوظيف السائدة في المكان الذي يتواجد به مكتب منظمة الأمم المتحدة²، كما يمتد نطاق إختصاص الأمين العام في هذا المجال ليشمل تحديد مبلغ المرتبات التي تدفع للموظفين المعنيين لاداء مهام قصيرة الأجل أو لخدمة المؤتمرات أو لاداء خدمات مماثلة محدودة في الزمن كما هو الحال بالنسبة للخبراء الإستشاريين و موظفي الخدمة الميدانية و خبراء المساعدة التقنية³.

تكمن في غالب الأحيان فوارق محسوسة في الواتب بين موظفي منظمة الأمم المتحدة من مكتب إلى آخر عبر العالم، لذا يلجأ الأمين العام حفاظا على تماثل مستويات المعيشة بين هؤلاء الموظفين إلى إدخال تسويات على المرتبات الأساسية لمدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي و مرتبات موظفي الأمم المتحدة في فئة المدير و ما فوقها، بالإضافة إلى الموظفين في الفئة الفنية و الفئات العليا، و ذلك بتطبيق تسويات لمقر العمل لا تدخل في حساب المعاش التقاعدي و يتم تحديدها على أساس التكاليف و المستويات النسبية للمعيشة و ما يتصل بذلك من العوامل في المكتب المعنى بالقياس إلى مدينة نيويورك. مع الإشارة إلى أن ما يضاف إلى المرتبات في سياق عملية التسوية لا يكون مشمولا بما يخضع له المرتب من إقطاعات قصد خلق التوازن المنشود⁴.

¹- راجع : الفقرة الأولى من المرفق الأول الملحق بالنظام الأساسي للموظفين الأتميين.

²- راجع : الفقرة 6 من المرفق الأول الملحق بالنظام الأساسي للموظفين الأتميين.

³- راجع : الفقرة 5 من المرفق الأول الملحق بالنظام الأساسي للموظفين الأتميين.

⁴- راجع : الفقرة 8 من المرفق الأول الملحق بالنظام الأساسي للموظفين الأتميين.

يبدو في هذا الصدد منطقياً ألا يتلقى الموظفون الأعمى أي راتب عن الفترات التي تغيبوا فيها عن العمل دون إذن أو دون سبب جاد، أما إذا كان مرد غيابهم إلى أسباب خارجة عن إرادتهم فلتلزم الإدارة بدفع رواتبهم لأن يرجع سبب الغيابات لتردي الحالة الصحية للموظف، في هذه الحالة يجب على المعنى بالأمر أن يثبت ذلك عن طريق تقديم كافة الوثائق التي تؤكّد إدعاءه¹.

يمنح النظام الأساسي لموظفي منظمة الأمم المتحدة الأمين العام السلطة في تقدير دفع بدل إغتراب لموظفي فئة الخدمات العامة المعينين من خارج المنطقة المحلية، كما أنه يقرر الحدود القصوى للمرتبات التي يسمح بها بالحصول على هذا البدل. كما جعل النظام الأساسي بمقدور الأمين العام وضع القواعد التي يدفع بمقتضها "بدل لغة" لموظفي فئة الخدمات العامة الذين يجتازون امتحاناً مناسباً و يظهرون مقدرة مستمرة على إستعمال لغتين أو أكثر من اللغات الرسمية².

يستفيد موظفو منظمة الأمم المتحدة من منح تعينهم على الإنداجم و أفراد أسرهم عندما يمارسون وظائفهم خارج أوطانهم؛ بحيث يضع الأمين العام الأحكام و الشروط التي تناح بمقتضها منحة تعليم للموظف الذي يقيم و يخدم خارج البلد الذي يعتبر وطنه، إذا كان له أولاد معالون منتظمون في الدراسة في مدرسة أو جامعة أو مؤسسة تعليمية مماثلة تكون من نوع ييسر حسب تقدير الأمين العام إنداجم الأولاد من جديد في البلد الذي يعتبر وطناً للموظف.

¹ - راجع : الفقرة 9 من المرفق الأول الملحق بالنظام الأساسي للموظفين الأعمى.

² - راجع : الفقرة 7 من المرفق الأول الملحق بالنظام الأساسي للموظفين الأعمى.

3- الحق في الإجازة:

أقر النظام الأساسي لموظفي منظمة الأمم المتحدة لجميع الموظفين بالمنظمة الحق في إجازة سنوية مناسبة¹، كما أجاز للأمين العام أن يأخذ بإجازة في حالات استثنائية للموظف لظروف صحية مثلاً أو في حالة وفاة أحد الأقارب، و تعد الإجازة في مثل هذه الحالة مدفوعة الأجر².

ثانياً - واجبات الموظفين للأمينين:

تتمثل واجبات الموظفين للأمينين فيما يلي:

1- الواجب المتعلق بالتكريم أو الهدايا أو المكافآت:

يحظر النظام الأساسي لموظفي منظمة الأمم المتحدة قبول أي تكريم، هدية أو مكافأة من شأنها أن تؤدي إلى تحيز الموظف الأممي لحكومة أي دولة، بدل خدمة الصالح العام الدولي، لذلك جاء نص البند 1 / 2 (ب) واضحاً بهذا الشأن، فهو يقتضي بأنه: "لا يجوز للموظف أن يقبل أي تكريم أو وسام أو جميل أو هدية أو مكافأة من جهة حكومة".

2- تفرغ الموظف الدولي للوظيفة التي يؤديها:

يلتزم موظفو منظمة الأمم المتحدة بقبولهم التعيين بأداء وظائفهم و تنظيم سلوكهم وأضعافهم في نصب أعينهم مصالح الأمم المتحدة وحدتها³، كما يضع الموظفون للأمينين وقتهم بالكامل تحت تصرف الأمين العام من أجل أداء مهامهم الرسمية. يقع على الأمين العام مع ذلك أن يحدد أسبوع العمل العادي و يقرر العطلات الرسمية لكل مركز من مراكز العمل في المنظمة الدولية، مع إمكانية تطبيقه لبعض الاستثناءات حسبما تقتضيه

¹- راجع: البند 1/5 من النظام الأساسي لموظفي للأمينين.

²- راجع : البند 2/5 من النظام الأساسي لموظفي للأمينين.

³- راجع: البند 2/1 (هـ) من النظام الأساسي لموظفي للأمينين.

احتياجات العمل. هذا، ويلتزم هؤلاء الموظفين بالعمل في غير ساعات الدوام العادلة كلما طلب إليهم ذلك¹.

3-التزام النزاهة والأمانة والحياد في الوظيفة المؤددة:

يستهل واضعو النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة في الشطر الخاص بالحقوق والواجبات بالإشارة إلى القيم الأساسية التي يجب أن يتمسك بها الموظفون الأمميون أثناء آداء وظيفتهم، ويبينون في الفقرة أ أن عليهم التقيد بالمبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة واحترامها، و من ذلك الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية و بكرامة الإنسان وقدره و بالمساواة بين الرجل و المرأة في الحقوق، دون إقامة تمييز من أي شكل بين الأفراد أو النفقات أو أن يسيئوا لهم بأي طريقة كانت أثناء ممارسة الصالحيات و السلطات التي خولوا بها².

يتم التأكيد على هذا التوجه في الفقرة (ب) من ذات البند؛ إذ جاء فيها بأن: "يتمسك الموظفون بأعلى مستويات الكفاءة و المقدرة و النزاهة"، إلا أن واضعي النظام الأساسي يتغلوون إلى أبعد من ذلك و يدفعون بأمثلة عن العناصر المكونة لمفهوم النزاهة، و المتمثلة برأيهم في: "الاستقامة و الحياد و العدل و الأمانة و الصدق في جميع الأمور التي تمس عملهم و مركزهم"³.

يتم التعرض في موطن مختلفة من النظام الأساسي لمسألة الحياد، و من بينها في إطار ممارسة الموظفين الدوليين لحقهم في التصويت، و يوضح في هذا الصدد بأن إشتراك

¹-راجع: البند 3/1 (ب) من النظام الأساسي لموظفي الأمميين.

²-راجع : البند 2/1 (أ) من النظام الأساسي لموظفي الأمميين.

³- راجع : البند 2/1 (ب) من النظام الأساسي لموظفي الأمميين.

الموظف الأممي في أي نشاط سياسي يجب أن يكون متفقاً مع الإستقلال والحياد اللذين يقتضيهما مركزهم كموظفي مدنيين دوليين، وغير ضار بهما¹.

يمثل الشطر الثاني من البند 2/1(ز) من النظام الأساسي عينة أخرى لما يصبووا إليه واضعو النظام من مفهوم الحياد، بحيث يحظرون بموجب الموظفين الأمميين من الإضرار بمراسيل أشخاص آخرين من خلال إستعمال مناصبهم، بإعتبار أن هؤلاء الأشخاص لم يكونوا من بين المفضليين لدى موظفي منظمة الأمم المتحدة المعنيين².

¹- راجع : البند 2/1 (ج) من النظام الأساسي للموظفين الأمميين.

²- راجع : البند 2/1 (ز) من النظام الأساسي للموظفين الأمميين.

المبحث الثاني:

النظام المالي لمنظمة الأمم المتحدة

لا يمكن إنكار الدور الذي لعبته منظمة الأمم المتحدة في تطوير القانون الدولي في مجالات مختلفة، و لا سيما فيما يخص مكافحة الإستعمار و إقرار حق الشعوب في تقرير مصيرها عبر الجهود المبذولة على مستوى الجمعية العامة و مجلس الأمن الدولي، إلا أنه ومع ذلك لا يمكن تجاهل العرقل التي إعترضت المنظمة الدولية في آداء مهامها على أحسن وجه، و هو ما تعرضت له بالفعل في مجال حفظ السلم و الأمان الدوليين خلال الحرب الباردة و الإستعمال المتعسف لحق الإعتراض (الفيتو) من قبل الدول دائمة العضوية، الأمر الذي كان من شأنه شل نشاط المنظمة الأمني، و الذي أثير على إثره مسألة مدى إستقلالية المنظمة عن الدول الأعضاء فيها، و مدى تأثير هذه العلاقة التبعية في فعالية نشاطها ذو الطابع الحساس.

و ما يقال عن حق الإعتراض ينطبق كذلك على النظام المالي لمنظمة الدولى الذي أنتقد بدوره، نظرا لاعتماده على بالدرجة الأولى على مورد رئيسي واحد توفره الدول الأعضاء في المنظمة الدولية عبر ما تدفعه من إشتراكات مالية خلال كل فترة مالية، بما يرهن مضي المنظمة في الأنشطة التي تترجمها بمدى دفع الدول لهذه المبالغ المالية من عدمه، و يطرح في نفس الوقت مسألة جوهيرية يتمحور مفادها حول طبيعة المنظمة الدولية في حد ذاتها، وبالآخر هل تعتبر كيانا مسخرا لتحقيق أهداف سامية مثل حفظ السلم و الأمان الدوليين، أم وسيلة بين أيدي الدول الكبرى مبرمج لتحقيق مطامعها الشخصية؟ (المطلب الأول).

يدفع الطابع المحدد للموارد المالية التي تتحصل عليها منظمة الأمم المتحدة واعضي نظامها المالي إلى التطرق إلى مواطن إنفاق هذه الأموال بشكل دقيق، سواء تعلق الأمر

بنفقاتها اليومية الخاصة بالجانب اللوجستي مثلاً، أو بالنفقات التي تقدم عليها في الحالات الغير متوقعة (**المطلب الثاني**).

و اعتماداً على هاذين العنصرين تقوم المنظمة الدولية بإعداد موازنتها وفقاً للشروط والتدابير التي يحددها نظامها المالي، ووفقاً لطبيعة الأنشطة التي تقوم بها خلال كل فترة مالية (**المطلب الثالث**).

المطلب الأول:

موارد المنظمة الدولية

تصبو كل منظمة دولية إلى تحقيق أهداف معينة، و لتصل إلى هذا المبتغى فهي تحتاج إلى تفاعل مجموعة من العناصر تتمثل في غالب الأحيان في أجهزة رئيسية و فرعية ينشط في إطارها مجموعة من الموظفين الذين يتمتعون بأعلى درجات الكفاءة، و لتحريك هذا الكيان، أيا كان حجمه، يتوجب الأمر ضخ الأموال اللازمة لتأدية وظائفه. و لكونه محرك المنظمة الدولية، لم تغفل الم الواثيق المؤسسة لمختلف المنظمات الدولية قصد تنظيم عملية تحصيل هذه الأموال، و أكثر من ذلك مواطن إتفاقها و الرقابة على ذلك حتى لا يتم التعسف أو إنفاق الأموال في غير الأوجه المحددة لذلك.

فضلاً عن تقادي الشلل الذي يمكن أن يكتفى نشاط المنظمة الدولية، يمثل النظام المالي مظهراً آخر من مظاهر إستقلالية المنظمة الدولية عن الدول الأعضاء فيها و عن دولة المقر، نظراً إلى التطور الذي عرفته المنظمات الدولية في هذا المجال؛ إذ كان نشاط المنظمات الدولية قبل نهاية الحرب العالمية الثانية يتسم بالضيق في نطاقه و في أهميته، وكانت دولة المقر تقوم بإعارة المنظمة الدولية ما يلزمها من الموظفين حتى تسير مصالحها على أحسن وجه، كما تقوم بدفع مرتباتهم و نفقات المنظمة بالإضافة إلى إعارة المقر الذي تنشط به فرقها، على أن تسترجع أموالها بالرجوع إلى الدول الأعضاء في المنظمة الدولية.

التي تدفع كل واحدة منها نصيتها مباشرة لدولة المقر في نهاية كل سنة، بشكل ما يسري عليه العمل في الإتحاد الدولي للمواصلات السلكية التي تتجه إلى السحب من الحكومة السويسرية مقابل، و تسترد المنظمة أموالها بالفائدة بعد أن تدفع الدول إشتراكاتها السنوية¹.

تتضمن موارد المنظمة الدولية، مثلها مثل الدول، على شقين: موارد رئيسية (الفرع الأول) وموارد ثانوية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إشتراكات الدول الأعضاء كمصدر تمويل رئيسي للمنظمة الدولية

تعددت التعريفات المنسوبة للإشتراك في المنظمة الدولية، و من بينها التعريف الذي يقدمه (محمد المجدوب) الذي يرى بأنه ذلك "المبلغ المالي الذي يتعين على الدولة العضو القيام بدفعه للمنظمة سنويًا"²، أما الأستاذ (محمد السعيد دقاد) فيعرفه بأنه: "الحصة المالية المحددة من قبل المنظمة طبقاً للمعيار الذي تتبعه - و التي يجب على الدول الأعضاء أن تقدمه للمنظمة في الميعاد المحدد لذلك"³. من خلال هذه التعريفات يمكن القول بأن الإشتراكات هي الحصة المالية التي يقع على كل دولة عضو في المنظمة الدولية دفعها بصورة منتظمة، و ذلك بالشكل و القدر اللذان تحددهما كل منظمة دولية في ميثاقها التأسيسي ضماناً لاستمرارية مختلف المصالح التي تنتهي إليها في آداء وظائفها.

تتولى كل منظمة دولية تحديد كيفية دفع الدول الأعضاء لحصتها، و هذا ما يستشف مثلاً في نص المادة 13 من ميثاق جامعة الدول العربية التي تقضي بأن مجلس الجامعة هو من يحدد نصيب كل دولة و يحوز إعادة النظر فيه كلما اقتضى الأمر ذلك⁴؛ هذا ويتولى الميثاق التأسيسي تحديد النسبة التي يجب على كل دولة دفعها، و بهذا الخصوص

¹- محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاد، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 308.

²- محمد المجدوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 104.

³- محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاد، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 309.

⁴- جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 151.

فقد تباينت الطرق و اختلفت بشكل جذري بين المنظمة الدولية و الأخرى؛ فقد كانت عصبة الأمم مثلاً تقيم مقارنة بين إيرادات ميزانية الدول الأعضاء لتحديد حصة كل واحدة منها عام 1913، بينما أخذت بعدد سكانها لتحديد ذلك عام 1919¹، أما المادة 23 من ميثاق منظمة الوحدة الإفريقية تصف مشاركة الدولة العضو بـ 20% من ميزانيتها². تذهب منظمات أخرى إلى تحديد فئات الإشتراكات، و تدع الحرية للدول من أجل اختيار الفئة التي تدرج فيها، أو بالأحرى تتناسب مع قدرتها الاقتصادية³.

تفقر المعايير المعتمد عليها أعلاه لأنها تأخذ بعين الاعتبار عناصر يمكن للدول الأعضاء التلاعب بها، و التهرب وبالتالي من الإسهام في نفقات المنظمة الدولية⁴. و رغم ذلك يتفق غالبية الفقه أن معيار القدرة على الدفع الأكثر عدالة بين هذه المعايير، إذ يأخذ في الحسبان متغيرات عديدة لتقدير مشاركة الدولة، وتمثل هذه العناصر في:

-المداخيل القومية للدول الأعضاء؛

-متوسط دخل الفرد؛

-حصيلة الدولة من العملة الصعبة؛

-ما قد تتعرض له بعض الدول من أزمات إقتصادية في بعض الفترات⁵.

هذا، و تحوز إشتراكات الدول أهمية بالغة في المنظمات الدولية، بحيث و حتى إن فقدت الدولة عضويتها في المنظمة لأي سبب كان، فإنها تظل ملتزمة بتسديد حصتها المالية في

¹ - محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاق، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 310.

² - تنص المادة 23 ميثاق منظمة الوحدة الإفريقية على ما يلي:

³ - محمد السعيد دقاق و إبراهيم أحمد خليفة، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 250.

⁴ - للمزيد حول المسألة، راجع: محمد المجدوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص ص، 104-105.

⁵ - محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاق، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 309؛ عمر صدوق، دروس في التنظيم الدولي المعاصر، المرجع السابق، ص 40؛ جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 151.

ميزانية المنظمة عن الفترة التي سبق إقطاع صلتها بها¹، كما أن تخلف الدولة العضو عن دفع إشتراكها يعرضها لعقوبات يحددها الميثاق التأسيسي للمنظمة الدولية، و تتراوح بين الحرمان من المشاركة في إتخاذ القرار و قد تصل إلى سحب العضوية².

إلى جانب الإشتراكات التي تدفعها الدول، يمكن لهذه الأخيرة أن تقدم للمنظمة الدولية مساهمات إضافية تحدد قيمتها كما شاء، كما أن توافقها عن تقديم هذه المساهمات لا يعرضها لأي عقوبة تذكر³.

هذا، و تمثل الإشتراكات المصدر الرئيسي لتمويل إعتمادات منظمة الأمم المتحدة، و هي ما تدفعه الدول الأعضاء في المنظمة الدولية من مبالغ بصفة دورية وفقا للنظام التأسيسي للمنظمة⁴.

و يقدر المبلغ الذي تدفعه كل دولة في المنظمة الدولية من قبل لجنة أممية تعين لهذا المبتغى، يطلق عليها تسمية "لجنة الإشتراكات" يعين أعضائها الثمانية عشر من قبل الجمعية العامة، و هم الخبراء⁵ الذين يتم اختيارهم و انتقادهم من جنسيات مختلفة، على أساس التمثيل الجغرافي و المؤهلات الشخصية و الخبرة لمدة 3 سنوات قابلة التجديد وفقا لاحتياجات المنظمة الدولية و دورات تناوب الخبراء في حد ذاتهم⁶. تقوم هذه اللجنة بتقديم المشورة للجمعية العامة بشأن قسمة نفقات المنظمة بين الدول و تعتمد بهذا الخصوص على

¹- محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 104.

²- محمد السعيد دقاقي و إبراهيم أحمد خليفة، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 251.

³- المرجع نفسه، ص ص 251-252؛ تجدر الإشارة إلى أن هذه المساهمات قد تصدر عن جهات أخرى كالدول غير الأعضاء في المنظمة الدولية، هيئات حكومية أو غير حكومية، و حتى الأفراد الذين يقومون بتمويل أنشطة الأجهزة الفرعية للمنظمة الدولية. للمزيد حول هذه المسألة، راجع: جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 152.

⁴- راجع: البند 3-1 من النظام المالي و القواعد المالية، وثيقة رقم ST/SGB/2003/7 مؤرخة في 9 ماي 2003.

⁵- راجع: المادة 158 من النظام الداخلي للجمعية العامة.

⁶- راجع: المادة 159 من النظام الداخلي للجمعية العامة.

معيار قدرة كل دولة على الدفع، على ألا يتم إعادة النظر في نصيب أي دولة إلا بعد مرور 3 سنوات ما لم يثبت حصول تغيرات جذرية في قدرتها النسبية على الدفع.¹

تمت الإشارة فيما سبق إلى أن نطاق الميزانية البرنامجية يمتد على سنتين إثنين، إلا أن حساب إشتراك كل دولة عضو لمدة سنة واحدة من السنتين المقررتين، و يؤخذ بعين الاعتبار في تحديد إشتراك الدولة العضو السنوية نصف مجمل الاعتمادات التي تتوافق عليها الجمعية العامة للفترة المالية المستقبلية. و قبل تحديد الإشتراكات بصورة نهائية يمكن أن تكون هذه الأخيرة محل تسوية لما:

1- ترد إعتمادات تكميلية لم تؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد الإشتراكات الأصلية للدول الأعضاء؛

2- عندما يؤخذ النصف الآخر من الإيرادات المتعددة التقديرية للفترة المالية في الحساب؛

3- ترد تسويات في الإيرادات المتعددة التقديرية المترعرض إليها من قبل؛

4- عندما تؤخذ في الحساب إشتراكات الدول الأعضاء الجديدة لسد إعتمادات المنظمة الدولية؛

5- يؤخذ بعين الاعتبار أي رصيد متبقى من دفع الاعتمادات للفترة المالية السابقة؛

6- النصف الآخر من المبالغ المقيدة لحساب الدول الأعضاء في صندوق معادلة الضرائب ذات الفترة المالية²؛

بعد أن يتم تحديد قيمة الإشتراكات التي تدفعها كل دولة من الدول الأعضاء، و بعد أن تعتمد الجمعية العامة الميزانية البرنامجية يقوم الأمين العام بإحالة كافة الوثائق ذات الصلة

¹-راجع: المادة 160 من النظام الداخلي للجمعية العامة.

²-راجع : البند 3-2 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

للدول الأعضاء، قصد إعلامها بالقرارات المتخذة بشأن الميزانية البرنامجية على الصعيد الأممي، ثم يبلغها بالمبالغ المستحقة لهذا المبتعى، قبل أن يطلب منها سداد إشتراكاتها¹.

ويستعين الأمين العام لتأدية هذه المهام بوكيله المكلف بشؤون الإدارة، هذا الأخير الذي يلتزم بآدائها في أجل 30 يوم من تاريخ إتخاذ الجمعية العامة قرار الموافقة على الميزانية البرنامجية، أو إذا أحقت بها تعديلات، فمن تاريخ تطبيقها، كما يبين للدول الأعضاء في طلب سداد الإشتراكات مدى قدرتها في دفع المبالغ المستحقة بعملات غير الدولار الأمريكي².

تلزم الدول الأعضاء من جهتها بدفع المبالغ المستحقة في غضون 30 يوماً من تاريخ تلقي رسالة الأمين العام الخاص بطلب سداد الإشتراكات، و على أي حال تعتبر الإشتراكات واجبة الدفع في أول يوم في السنة التقويمية التي تتعلق بها هذه الإشتراكات أي في 1 كانون الثاني/يناير/جانفي من كل سنة³.

تدفع الدول الأعضاء الإشتراكات المقررة كقاعدة عامة بدولارات الولايات المتحدة⁴، إلا أنه وكإثناء يجوز سداد المبالغ المستحقة في هذا المجال بعملات أخرى متى تأكد وكيل الأمين العام أن إستعمال تلك العملات أمر لازم لتفادي المصروفات المقررة، وأن العملة المستعملة للدفع قابلة للتحويل و مقبولة للتداول في الدولة التي ستستخدم فيها أو في الدولة التي دفعت بها⁵. و في أي حال من الأحوال يحسب المعادل الدولاري للإشتراكات التي تدفع

¹-راجع: البند 3-3 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

²-راجع: القاعدة 103-1 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

³-راجع: البند 3-4 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

⁴-راجع: البند 3-9 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

⁵-راجع: القاعدة 103-(3) من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

بعملات غير دولارات الولايات المتحدة بأفضل سعر صرف متاح للأمم المتحدة في تاريخ الدفع.¹

بعد أن تدفع الدولة العضو المبالغ المستحقة يقيد ذلك في صندوق رأس المال المتداول أولاً، ثم في حساب الإشتراكات المستحقة على أساس الإشتراك المقرر على الدول الأعضاء². وبعد إنتهاء الآجال القانونية المقررة لتحصيل إشتراكات الدول الأعضاء يقدم الأمين العام تقريراً عن ذلك إلى الجمعية العامة في كل دورة عادية تعقدها.³

هذا، وتجدر الإشارة إلى أن الإجراءات المتبعة تختلف عندما يتعلق الأمر بالدول الأعضاء الجديدة، كما أن دفع الإشتراكات لا ينحصر على الدول الأعضاء فقط في المنظمة الدولية، وإنما يمتد ليشمل كذلك حتى الدول غير الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة؛ فبالنسبة للدول الأعضاء الجديدة تقوم بتسديد الإشتراك عن السنة تتضم فيها كعضو، ثم تخضع لذات الإجراءات التي تحكم إليها الدول الأعضاء الأخرى، و لا سيما في إحتساب الإشتراكات التي تمتد على فترة مالية تتكون من سنتين تقويميتين⁴.

أما بخصوص الدول غير الأعضاء التي أصبحت أطرافاً في النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية أو أعضاء في هيئات منشأة بمعاهدات و بتمويل من طرف منظمة الأمم المتحدة، فإن النظام المالي لمنظمة الأمم المتحدة يفرض عليها المساهمة في نفقات الجهاز القضائي الدولي الأممي و نفقات تلك الهيئات بالنسبة التي تقررها الجمعية العامة ما لم

¹-راجع: القاعدة 103-3(ب) من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

²-راجع: البند 3-5 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

³-راجع: البند 3-6 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

⁴-راجع: البند 3-7 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

تقرر هذه الأخيرة إعفاء الدول المعنية من دفع تلك النفقات في حسابات المنظمة الدولية بمثابتها إيرادات متنوعة¹.

تمول الإشتراكات التي تدفعها الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة مختلف أنشطة هذه الأخيرة، بما في ذلك عمليات حفظ السلام، و توزع الأعباء على الدول الأعضاء طبقاً لجدول الأنصبة المقررة الذي تعتمده الجمعية. و يخضع سداد المبالغ المقررة في هذا المجال للاجال التي تخضع لها الإشتراكات بصفة عامة، كما أن تعديل الإشتراكات ذات الصلة وفق ما يتم تبنيه من نظام تسوية لدى الجمعية العامة².

الفرع الثاني: الموارد الثانوية للمنظمة الدولية

لا تضاهي هذه الموارد في الأهمية ما قد تحوزه الموارد الرئيسية، غير أنها تساهم في سير أجهزة المنظمة الدولية، و من أهمها:

أولاً- الرسوم:

لا يحدد هذا المصدر بمقدار معين، و لا تدفعه الدول بصورة أوتوماتيكية أو بشكل مستمر، و إنما يرد في مناسبات معينة، و تلجأ إليها المنظمة الدولية لتمويل نفسها بنفسها عن طريق تقديم خدمات للدول³، و مثل ذلك نص المادة 35(3) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية التي يفرض في إطارها على الدول غير الأعضاء في منظمة الأمم

¹-راجع: البند 3-8 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر؛ وفي هذا الصدد يوضح في إطار البند 3-13 بأن جميع الإيرادات المحصلة من قبل منظمة الأمم المتحدة تعتبر إيرادات متنوعة ما عدا:

أ-إشتراكات الميزانية البرنامجية؛

ب-المبالغ المستردة مباشرة عن نفقات دفعت خلال الفترة المالية؛

ج-السلف المقدمة إلى الصناديق أو المبالغ المودعة بها؛

د-الإيرادات المتأنية من تطبيق جدول الإقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين.

²-راجع : البند 3-10 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

³- عمر صدوق، دروس في التنظيم الدولي المعاصر ، المرجع السابق، ص 41.

المتحدة رسوماً مقابل الفصل في القضية التي تخصها، و لقد جاء في نص المادة أعلاه: "عندما تكون دولة من غير أعضاء الأمم المتحدة طرفاً في دعوى تحدد المحكمة مقدار ما يجب أن تتحمله هذه الدولة من نفقات المحكمة".

ثانياً - القروض:

يعد من أهم مصادر التمويل الثانية؛ إذ تلجأ إليه المنظمة الدولية لمواجهة مصاريف إستثنائية غير متوقعة، و تعجز عن سدتها باللجوء إلى مواردها الكلاسيكية. غير أن إفتراض المنظمة يدفعها إلىأخذ هذا المتغير في ميزانيتها المقبلة حتى يتم تسديده.¹

ثالثاً - الضرائب:

لا تلجأ إليه كل المنظمات، و إنما البعض فقط، نظراً لطبيعتها الخاصة، و بالأحرى طبيعتها الإقتصادية. يسمح النظام الأساسي لهذا النوع من المنظمات الدولية فرض ضرائب على الأفراد أو المؤسسات في حدود معينة داخل الدول الأعضاء في المنظمة الدولية. ومثال ذلك المادة 49 من الإنفاقية المنشئة للجامعة الأوروبية للفحم و الصلب على أن للسلطة العليا إختصاص تدبير الأموال اللازمة لتأدية مهامها، و يكون ذلك بفرض الضرائب على إنتاج الفحم و الصلب، أما إنفاقية روما المنشئة للسوق الأوروبية المشتركة فتقتضي في مادتها 200 بإمكانية تحصيل أموال عن طريق ما يسمى بتعريفة جمركية موحدة، كما تم الإنفاق في إطارها على وضع نظام الضريبة على القيمة المضافة (TVA) تفرض على حجم الأعمال أو المبيعات في كل دولة و تخصص كلها أو نسبة معينة منها للسوق المشتركة².

¹ - محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 107.

² - المرجع نفسه، ص 108.

يعد هذا الشكل من الموارد الأصعب تطبيقاً بين كل الموارد التي قد تحصلها المنظمة الدولية، باعتبار أن فرض الضرائب من السلطات السيادية التي تمارسها الدول، و بالتالي فإنها تقتضي تقوضاً صريحاً من قبل الدول الأعضاء حتى تتمكن من فرضها.¹

رابعاً- مردودات النفقات:

هي المبالغ المالية التي تستعيدها منظمة الأمم المتحدة بالفعل، و كانت مبرمجة في الأصل لتمويل أنشطة معينة أو لاقتائه أموال محددة، نظراً لخطأ في تقييم القيمة الحقيقية لها أو بفعل تراجع المنظمة عن آداء أنشطة معينة مثلاً. و بهذا الشأن نظم واضعو النظام المالي مسألة المبالغ ذات الصلة بشكل دقيق، حيث تقييد مردودات النفقات في الفترة المالية ذاتها في الحسابات التي خصمت منها في الأصل، أما مردودات فترات مالية سابقة فتقييد بمثابة إيرادات متعددة². و تؤخذ التغيرات التي تطرأ على ميزانية منظمة الأمم المتحدة جراء مردود النفقات بعين الاعتبار حتى بعد إغفال الحساب المعنى بالشكل المستشف من نص القاعدة 103-6(ب) من النظام المالي التي جاء فيها ما يلي: "خصم من الإيرادات المتنوعة في أي حساب من الحسابات الخارجية عن الميزانية (أي صندوق إستئماني، أو حساب خاص، أو مشروع، إلخ) أو تضاف إليها أية تسويات تنشأ بعد إغفال ذلك الحساب".

خامساً- موارد من نوع خاص:

يدخل في هذه الطائفة الهبات و المكونات التي يقدمها الأفراد أو الحكومات أو المؤسسات إلى المنظمات الدولية، و التي يكون قبولها من قبل المنظمة الدولية مرهوناً بموافقة الجهاز

¹- سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاق، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 313.

²- راجع: القاعدة 103-6(ج) من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

المختص بذلك فيها. كما تقدم بعض المنظمات على إصدار طوابع بريدية أو نشر مطبوعات تخصص عائداتها لخدمة مسامي إنسانية¹.

هذا، و تعتبر التبرعات و الهدايا و الهبات من المصادر الثانوية التي تمول بها منظمة الأمم المتحدة أنشطتها المختلفة، و يمر قبولها بشروط حدتها بدقة المادة 3-11 من النظام المالي للأممي كما يلي:

1-أن يتم قبولها من قبل الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة؛

2-أن تكون التبرعات أو الهدايا أو الهبات من الأموال النقدية أو غير النقدية؛

3-أن تكون مقدمة لأغراض تتفق و سياسات المنظمة الدولية و أهدافها و أنشطتها؛

4-أن توافق الجمعية العامة مسبقاً على قبول التبرعات و الهدايا و الهبات التي تتطوّي بصورة مباشرة أو غير مباشرة على نفقات إضافية، كأن ينطوي مثلاً قبول هدية معينة تحمل منظمة الأمم المتحدة إلتزام بدفع ضرائب أو رسوم تفرضها الدولة المستقبلة (المضيفة)².

يبين في هذا الصدد واضعو النظام المالي للأممي طبيعة هذه الأموال، و يشيرون إليها بمثابة صناديق إستئمانية أو حسابات خاصة³، كما يعرفون الهدايا أو الهبات على أنها تبرعات⁴. هذا، و يقتضي قبول هذا النوع من الأموال موافقة وكيل الأمين العام لشؤون

¹- محمد السعيد دقاق و إبراهيم أحمد خليفة، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 253؛ عمر صدوق، دروس في التنظيم الدولي المعاصر، المرجع السابق، ص 42.

²-راجع: البند 3-11 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

³-راجع: البند 3-12 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

⁴-راجع: الفائدة 4-103(ج) من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

الإدارة في الحالات التي لا تتطلب موافقة الجمعية العامة¹. و يعاملون المبالغ المقبولة دون تحديد غرضها و يقيدونها في حسابات الفترة المالية كهدايا².

كما يمكن الإشارة إلى عائدات الأنشطة المدرة للدخل و عائدات تأجير الأماكن المكتبية التابعة للأمم المتحدة التي تعتبر بمثابة إيرادات متعددة³، و تتمحور حول الأموال التي تجنيها المنظمة من تأجير البنيات التي تملكها، و بيع ما تصدره مصالحها من مطويات ومطبوعات و طوابع بريدية و غيرها من الأشياء المماثلة.

وقد أحاط واضعو النظام المالي لمنظمة الأمم المتحدة مسألة تسلم الأموال التي تحصلها المنظمة و إيداعها بمجموعة من الضمانات قصد إحاطتها بالقدر الكافي من المصداقية والشفافية، و لهذا المبتغى برمجوا ضرورة إصدار إيصال رسمي في حالة تسلم أي مبلغ نقدي أو أي صك قابل للتحويل في غضون يومي عمل⁴، يتم إصداره إلا من قبل موظفين يسميهم وكيل الأمين العام لشؤون الإدارة دون غيرهم من الموظفين، و إذا حصل و أن يستلم موظف آخر هذه المبالغ، فيلتزم بتحويلها على الفور إلى موظف يندرج تحت الفئة المبينة أعلاه الحائزة على السلطة القانونية اللازمة⁵.

يدعم هذه المنظومة القانونية بإجراء آخر لا يقل أهمية من سابقيه، و المتمثل في واجب إيداع المبالغ المستلمة في أجل يومي عمل من تاريخ تسلمهما في حساب مصرفي رسمي⁶.

¹-راجع: القاعدة 103-4(أ) من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

²-راجع: البند 3-14 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

³-راجع: القاعدة 103-7 من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

⁴-راجع: القاعدة 103-8(أ) من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

⁵-راجع: القاعدة 103-8(ب) من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

⁶-راجع: القاعدة 103-8(ج) من النظام المالي و القواعد المالية السابق الذكر.

المطلب الثاني:

نفقات المنظمة الدولية

ينصرف معنى النفقات عندما يتعلّق الأمر بالمنظمة الدولية بسائر المبالغ النقدية التي تحمل المنظمة الدولية على دفعها قصد ضمان ممارسة نشاطها على أكمل وجه¹، و بالتبعية تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها. و يقسم الفقه بين نوعين من النفقات، ألا و هي نفقات عادلة (الفرع الأول) و نفقات غير عادلة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: النفقات العادلة (الإدارية)

تلزم المنظمات الدولية بدفعها قصد ضمان إنفاذ نشاطها اليومي، سواء تعلق الأمر بدفع مرتبات موظفيها، إقتداء ما يلزمها من أدوات و خدمات، دفع أقساط تأمين موظفيها، دفع ثمن إيجار المبني التي ينشط فيها موظفوها و صيانتها... إلخ².

الفرع الثاني: النفقات الإستثنائية

هي نفقات تؤديها المنظمة الدولية لإنفاذ مهام تدخل بالضرورة في اختصاصها، و تفقد بحكم طبيعتها صفة اليومية و التكرار، كأن تكون الأزمة الإنسانية التي تواجهها منظمة مبرمجة لمواجهة هذا النوع من الحالات في حجمها و مداها و آثارها ما تواجهه عادة. كما يدخل في إطار هذه النفقات، تلك التي تحمل المنظمة على آدائها، جراء ما يلحق بها كلها من خسائر، جراء كوارث طبيعية، حروب، أو اعتداءات إرهابية... إلخ³.

هذا، و تلتزم الدول بالمساهمة في نفقات المنظمة الدولية التي هم أعضاء فيها، أيا كان تصنيفها، و هذا ما خلصت إليه محكمة العدل الدولية في رأيها الإستشاري الخاص ببعض

¹- جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 152.

²- محمد السعيد دقاق و إبراهيم أحمد خليفة، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 253.

³- محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 110.

نفقات منظمة الأمم المتحدة، حيث إعتبرت مساهمة الدول الأعضاء في تمويل المنظمة إلزاماً قانونياً، بغض النظر عن طبيعة النفقه، بحيث تقدم كل المبالغ الكافية و التي تسمح للمنظمة الدولية بمواجهة النفقات المختلفة أكان إدارية أم إستثنائية، وفقاً لما يقتضيه ميثاقها التأسيسي و لواحها المالية.

المطلب الثالث:

موازنة المنظمة الدولية

لا يختلف إعداد ميزانية المنظمة الدولية عندما تأخذ به الأنظمة الداخلية للدول، إذ تبقى تقديرًا لموارد المنظمة و مصروفها خلال فترة زمنية مستقبلة، و تحدد عموماً بسنة واحدة¹. ورغم الإختلاف الذي قد يكمن بين الأنظمة التأسيسية للمنظمات الدولية، إلا أن توجهاً يمكن أن يستشف لدى أغلب المنظمات الدولية في إطار إعداد ميزانيتها؛ بحيث تخضع هذه الأخيرة لمبدأين أساسيين، ألا و هما مبدأ وحدة الميزانية من جهة (الفرع الأول) و مبدأ سنوية الميزانية من جهة أخرى (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مبدأ وحدة الميزانية

ينصرف معنى هذا المبدأ إلى إحتواء موازنة المنظمة الدولية على كافة عناصر الجانب الإيجابي، أي الموارد و على كافة عناصر الجانب السلبي، أي النفقات، غير أن هناك بعض الوكالات المتخصصة التي تأخذ بمبدأ تعدد الموازنات².

¹- سامي عبد الحميد و محمد السعيد دفاق، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 315.

²- محمد السعيد دفاق و إبراهيم أحمد خليفة، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 254.

الفرع الثاني: مبدأ سنوية الميزانية

يفيد هذا المبدأ بأن تعد المنظمة الدولية ميزانية السنة المقبلة، أي أن تشمل المدة التي تسري فيها الميزانية سنة واحدة، مع الإشارة إلى أن كل المنظمات لا تأخذ بهذا المبدأ، مثل منظمة اليونسكو التي تعد موازنتها لمدة سنتين و منظمة الأرصاد الجوية التي تشمل موازنتها أنشطتها لمدة 4 سنوات¹.

هذا، و تخضع جميع المنظمات لجملة من الضوابط في إعداد الميزانية الخاصة بها كأن تكون الميزانية عامة تشمل جميع جوانب نشاط المنظمة الدولية، و قاعدة توازنها دون أن يخصص قدر من الأموال لجانب دون الجانب الأخرى من نشاط المنظمة². كما أن التأخر في إعداد ميزانية السنة يدفع بالمنظمة الدولية إلىمواصلة العمل بالميزانية السابقة إلى أن يتم الوصول إلى إتفاق بشأن الميزانية الجديدة³.

تتفقُ أغلب المنظمات الدولية على طريقة إعداد و تبني الميزانية، إذ غالباً ما يكلف الأمين العام بإعداد مشروع الميزانية، ثم يتولى الجهاز العام الذي تتمثل فيه جميع الدول الأعضاء المصادقة عليها⁴ بشكل ما يستشف من نص المادة 13 من ميثاق جامعة الدول العربية الذي يقضي في فقرته الأولى بأنه: "يعد الأمين العام مشروع ميزانية الجامعة، ويعرضه على المجلس للموافقة عليه قبل بدء كل سنة مالية". تحذو منظمة الوحدة الإفريقية ذات الإتجاه في الشطر الأول من نص المادة 23 من ميثاقها التأسيسي، و الذي جاء فيه: "يصدق مجلس الوزراء على ميزانية المنظمة، التي يدها الأمين العام الإداري...".

¹- محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 111.

²- سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاقي، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص ص 315-316.

³- محمد المجنوب، التنظيم الدولي، المرجع السابق، ص 111.

⁴- عمر صدوق، دروس في التنظيم الدولي المعاصر ، المرجع السابق، ص 42.

خاتمة

يظهر من خلال ما سبق أن الجهاز الإداري يحوز على مكانة حيوية في أي منظمة دولية، نظراً للأهمية التي ينطوي عليها نشاطه في مثل هذه الكيانات الدولية. فبشكل ما يمكن ملاحظته على الصعيد المحلي، حيث تتجه الدول إلى إقامة مرفاق عامة عبر إقليمها تتسم بـاستمراريتها قصد الإستجابة لمطالب مواطنيها المستمرة هي كذلك، تقوم الإدارة في الهيئات الدولية بتسهيل الأمور اليومية للمنظمة الدولية، فتستجيب لاحتياجات المنظمة الدولية اللوجستية، و تقوم بدفع أجور الموظفين الذين ينشطون في إطارها، و توجه الدعوات للأفراد عند عقد الاجتماعات، كما يتم إعداد ميزانية المنظمة في خضمها...إلخ، و وبالتالي فإن شللها يؤدي إلى شلل المنظمة برمتها، بما في ذلك أجهزتها الرئيسية الأخرى.

تأخذ خاصية الإستمارية معناها كاملاً في إطار منظمة الأمم المتحدة نظراً للأهمية الكبيرة المخولة لها و جسامتها و المترمورة أساساً حول حفظ السلم و الأمن الدوليين، وحماية حقوق الإنسان، و حل النزاعات الدولية بالطرق السلمية. فإذا تعرض الجهاز الإداري في خضمها للعرقلة أو الشل، فإن تبعات ذلك لا تظهر على المنظمة الدولية فحسب، و إنما تتعكس على المجتمع الدولي برمتها من خلال وضع المصلحة العامة الدولية على المحك.

يدفع الأمر الواقع المشرع الدولي إلى تنظيم الجهاز الإداري بدقة بالغة، دون أن يغفل في ذلك أي وجه من أوجه نشاطه، بما في ذلك ما يتعلق بالوظيفة العامة، حيث حرص على تحديد الواجبات الموضوعة على عاتق كل فئة من فئات الموظفين الدوليين، حتى يضمن التسهيل الفعال لشؤون المنظمة الدولية، كما بين الحقوق التي يتمتعون بها، و ركز بشكل واضح على ما قد يتمتعون به من حصانات و إمتيازات التي من شأنها أن تزيل العارقين التي قد تعترضهم في الإندماج في المنظمة، و مزاولة وظائفهم في سياقها بشكل طبيعي. هذا، و لم يغفل كذلك تنظيم العلاقة التي تجمع المنظمة الدولية بالموظفي الدولي التي يقيمها بصورة أساسية على مبدأ التوازن و الإحترام المتبادل، حتى لا يرد أي تعسف من أي جهة.

يحتل النظام المالي هو الآخر مكانة هامة في سياق المنظمة الدولية، لذا يكون موضوع التنظيم في كافة المنظمات الدولية بفعل الخصوصيات التي تفرد بها هذه الكيانات عن الدول في هذا المجال. و بالفعل، و على خلاف ما تتسم به الموارد المالية التي تحصلها الدول من تنوع، فإن الأنظمة التأسيسية للمنظمات الدولية غالباً ما تحددها بشكل دقيق في عدد محصور، كما تبين مواطن إنفاقها و كيفية إعداد الموازنة إعتماداً على المعطيات التي تحصلها بخصوصها. و يرجع الإهتمام بهذا الموضوع إلى محدودية العائدات المالية للمنظمة الدولية، و ما قد ينجر عن الإنفاق غير العقلاني لموارد المنظمة من آثار سلبية على الأنشطة المختلفة المبرمجة من قبلها. و في هذا الصدد فلقد كانت منظمة الأمم المتحدة موضوع إنتقادات لاذعة بخصوص المفارقة الملحوظة بين تطلعات المنظمة و ما تسعى لتحقيقه من أهداف و الإنجاز المحدود بقدرة الدول على دفع إشتراكاتها و ندرة الموارد المالية من جهة أخرى، و يبدو الأمر جلياً فيما يخص الصعوبات التي تواجهها المنظمة الدولية في تمويل عمليات حفظ السلام في مناطق متعددة من العالم، نظراً لامتدادها لحقب زمنية متباعدة بتباين طبيعة النزاع المسلح مما يشق كاهل المنظمة الدولية، خاصة في سياق الموضع الراهن الذي يشهد رفض بعض الدول الأعضاء في المنظمة الدولية عن دفع الإشتراكات التي تلتزم بها، و تهديد البعض الآخر بالتوقف عن ذلك كما هو الحال بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية الذي هدد رئيسها بذلك في 2017، الأمر الذي إن تحقق سيكون مأساوياً باعتبار أنها شارك في ميزانية المنظمة الدولية بنسبة 20% من عائداتها المالية.

و من خلال الدراسة المنجزة يمكن التوصل إلى مجموعة من النتائج، كما يلي:

1- تطوي كل منظمة دولية على جهاز إداري، أيا كانت تسميتها، يعني بالمهام الإدارية للمنظمة تختلف باختلاف الأنظمة التأسيسية للمنظمات الدولية؛

- 2- تشتراك الأجهزة الإدارية لمختلف المنظمات الدولية في الخصائص التي تتمتع بها، ولا سيما ذلك المتعلق بالتزام هذه الأجهزة بتحقيق الصالح العام الدولي؛
- 3- ينطبق إصطلاح الموظف الدولي على كل شخص ينشط لصالح منظمة دولية بصفة مستمرة و دائمة، و يعمل في إطارها باحترام تام لميثاقها التأسيسي و اللوائح الصادرة عن أجهزة المنظمة؛
- 4- لا وجود لنظام قانوني موحد يكيف طبيعة العلاقة التي تجمع الموظف الدولي بالمنظمة الدولية، و هو الأمر الذي يفسر الإختلاف الفقهي في هذا المجال؛
- 5- يشتراك الموظفون الدوليون في مختلف المنظمات الدولية في الحقوق، و الحصانات، و الإمتيازات التي يتمتعون بها، و التي تجعلهم في منأى من أي ضغوط خارجية تأثر على تأدية وظائفه في المنظمة الدولية؛
- 6- تخضع الوظيفة العامة في إطار منظمة الأمم المتحدة بدورها لنظام أساسي يحدد معالمها بشكل دقيق؛
- 7- على الرغم من طغيان الطابع السياسي على مهام الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة، إلا أنه يظل الموظف الإداري الأعلى في المنظمة الدولية، و يخضع بدوره لقواعد المنظمة في تعينه و إنهاء مهامه، و تحول له مهام أساسية في توظيف و فصل الموظفين و تأديبهم عندما يتضي الأمر ذلك؛
- 8- يخضع الجانب المالي لتنظيم دقيق في إطار منظمة الأمم المتحدة؛ إذ يعمل المشرع الدولي في إطار النظام المالي على الحد من التجاوزات التي قد تطرأً بهذا الخصوص، سيما من خلال حصر مصادر الموارد المالية للمنظمة و مواطن إنفاقها، و بين بشكل دقيق طريقة إعداد الميزانية و الشروط المستلزمة لذلك.

و من خلال الإستنتاجات التي تم التوصل إليها أعلاه، فلقد تم الكشف عن الثغرات التي تعرّى النظام الإداري للمنظمة الدولية، و على هذا الأساس يمكن إقتراح التوصيات التالية:

1- ضرورة توحيد القواعد القانونية التي تنظم الوظيفة العامة بين المنظمات الدولية، حتى يصبح من الممكن تكييف العلاقة التي تجمع الموظف الدولي بالمنظمة الدولية؛

2- نظراً للضغوط المفروضة من قبل الدول الكبرى على الموظفين الأirmen، نرى ضرورة تشكيل لجان دولية تتكون من مراقبين من جنسيات مختلفة تعنى بمهمة الرقابة على مدى استقلالية الموظفين الدوليين في آداء المهام المنوطة بهم، و مدى تقيدهم بالأنظمة واللوائح الأممية ذات الصلة؛

3- ضرورة إعادة النظر في مصادر تمويل منظمة الأمم المتحدة، و التي من جعل الإشتراكات التي تدفعها الدول الأعضاء في المنظمة الدولية المصدر الرئيسي، تجعل المنظمة في تبعية مستمرة للدول الأعضاء الدائمة العضوية، و يعرضها لخطر الإنحراف عن الأهداف السامية التي وجدت من أجلها.

قائمة المراجع

أولاً- باللغة العربية:

أ- الكتب:

- 1-أحمد أبو الوفا، القانون الدولي و العلاقات الدولية، دون ذكر رقم الطبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- 2-جعفر عبد السلام، المنظمات الدولية، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، القاهرة، دون ذكر سنة النشر.
- 3-جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، دون ذكر رقم الطبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عناية، 2006.
- 4-سهيل حسين الفتلاوي، التنظيم الدولي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 5-صلاح الدين حسن السيسي، النظم و المنظمات الإقليمية و الدولية، الواقع، مبادرات و مقتراحات التطوير و التفعيل، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007.
- 6-عائشة راتب، التنظيم الدولي، دون ذكر رقم الطبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1994.
- 7-عبد الكريم عوض خليفة، قانون المنظمات الدولية، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013.
- 8-عبد الناصر أبو زيد، الأمم المتحدة بين الإنجاز و الإخفاق، دار النهضة العربية، بدون ذكر رقم الطبعة، القاهرة، 2007.

- 9-علي زراقط، الوسيط في القانون الدولي العام، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، بيروت، 2011.
- 10-علي صادق أبو هيف، القانون الدولي العام، دون ذكر رقم الطبعة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1971.
- 11-علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، الطبعة الأولى، دار صفاء للطباعة و النشر و التوزيع، مؤسسة دار الصادق الثقافية طبع، نشر، توزيع، عمان، العراق، 2012.
- 12-عمر صدوق، دروس في التنظيم الدولي المعاصر، دون ذكر رقم الطبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
- 13-محمد السعيد دقاد و إبراهيم أحمد خليفة، التنظيم الدولي، نظرية الدولة، نظرية المنظمة الدولية-منظمة الأمم المتحدة، بدون ذكر رقم الطبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2012.
- 14-محمد السعيد دقاد و مصطفى سلامة حسين، المنظمات الدولية المعاصرة، بدون ذكر رقم الطبعة، منشأة المعارف، الإسكندرية، دون ذكر سنة النشر.
- 15-محمد المجدوب، التنظيم الدولي، الطبعة الثامنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2006.
- 16-محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاد، التنظيم الدولي، دون ذكر رقم الطبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- 17-مصطفى أحمد فؤاد، الأمم المتحدة و المنظمات غير الحكومية، دون ذكر رقم الطبعة، دار الكتب القانونية، مصر، 2004.

18- مصطفى أحمد فؤاد، قانون المنظمات الدولية، دون ذكر رقم الطبعة، دار الكتب القانونية، مصر، 2004.

بـ-المذكورة الجامعية:

هبة جمال ناصر عبد الله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، تخصص القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، 2011.

جـ-النصوص القانونية:

1- إتفاقية تأسيس صندوق النقد الدولي أعتمدت في المؤتمر النقدي و المالي للأمم المتحدة الذي إنعقد في بريتون وودز بولاية نيويورك في الولايات المتحدة الأمريكية في 22 يوليو 1944 المعدهلة و المتممه.

2- ميثاق الأمم المتحدة الذي دخل حيز النفاذ بتاريخ 24 أكتوبر 1945.

3- اللائحة 2625 (XXV) للجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة، المتعلقة بإعلان مبادئ القانون الدولي المتصلة بالعلاقات الودية و التعاون بين الدول وفقا لميثاق الأمم المتحدة المتبني بتاريخ 24 أكتوبر 1970.

4- لائحة موظفي جامعة الدول العربية.

5- الأمم المتحدة/الأمانة العامة، النظام المالي و القواعد المالية، وثيقة رقم ST/SGB/2003/7 مؤرخة في 9 ماي 2003.

6- الأمم المتحدة/الأمانة العامة، النظام الأساسي للموظفين، الوثيقة رقم ST/SGB/2007/4، نيويورك، 2008.

ثانيا- باللغات الأجنبية:

A-OUVRAGES :

a-LIVRES :

1-GONZALEZ Gerard, Droit international public, ellipses, Paris, 2004

2-MULAMBA MBUYI Benjamin, Droit des organisations internationales, 2eme édition, revue et corrigée, l'Harmattan, Paris, 2012.

3-REUTER Paul, Institutions internationales, Thémis, Paris, 1972.

4-RUIZE David, Droit international public, 18eme édition, DALLOZ, Paris, 2006.

4-VIRALLY Michel, L'Organisation mondiale, Armand colin, Paris, 1972.

b-ARTICLES :

1-A.I.L. Campbell, The limits of the powers of international organizations, The International and Comparative Law Quarterly, Vol.32, N°32, 1983.

2-AKANDE Dopo, The competence of international organizations and the advisory jurisdiction of the international court of justice, European Journal of International Law, N°09, 1998.

3-KLABBERS Jan, The EJIL foreword : The transformation of international organizations law, European Journal of International Law, Vol.26, N°01, Oxford University Press, 2015.

4-NISHITANI Hajime, The doctrine of implied powers with special reference to the international sea-bed authority-III, Hermes, Vol.12, N°04, 1988.

5-TOUSSAIN Eric et RUIZ DIAZ BALBUENA Hugo, Le FMI, la banque mondiale et le respect des droits humains, Comité pour l'abolition des dettes illégitimes, 19 mai 2005, Liège, Belgique.

B-JURISPRUDENCE :

-CIJ, Reparations des dommages subis au service des Nations Unies, Avis consultatif du 11 avril 1949, receuil 1949, p 177, in, <[icj-cij.org](http://www.icj-cij.org)>.

فهرس الموضوعات

01.....	مقدمة:
06.....	الفصل الأول: الجهاز الإداري في المنظمة الدولية.....
08.....	المبحث الأول: مفهوم الجهاز الإداري في المنظمة الدولية، و وظائفه.....
09.....	المطلب الأول: تعريف الجهاز الإداري.....
09.....	الفرع الأول: المقصود بالجهاز الإداري.....
12.....	الفرع الثاني: خصائص الجهاز الإداري.....
12.....	أولا-ديمقراطية الإدارة:.....
13.....	ثانيا-التخصص:.....
13.....	ثالثا-تحقيق المصلحة الدولية العامة:.....
14.....	رابعا-الشفافية:.....
14.....	المطلب الثاني: إختصاصات و سلطات الجهاز الإداري.....
14.....	الفرع الأول: إختصاصات الجهاز الإداري.....
15.....	الفرع الثاني: سلطات الجهاز الإداري.....
17.....	الفرع الثالث: تمييز الجهاز الإداري عن غيره من الأجهزة الرئيسية.....
17.....	أولا-تمييز الجهاز الإداري عن الجهاز العام.....
21.....	ثانيا-تمييز الجهاز الإداري عن الجهاز التنفيذي.....

24.....	المبحث الثاني: الوظيفة العامة في المنظمة الدولية.....
25.....	المطلب الأول: تعريف الموظف الدولي.....
25.....	الفرع الأول: المقصود بالموظفي الدولي.....
27.....	الفرع الثاني: تمييز الموظف الدولي عن غيره من المراكز الشابهة.....
28.....	أولا-من حيث طبيعة العمل المؤدى:.....
29.....	ثانيا-من حيث التبعية:.....
29.....	ثالثا-من حيث الحماية التي تحضى بها الطائفتين:.....
29.....	المطلب الثاني: النظام القانوني للموظف الدولي.....
30.....	الفرع الأول: طبيعة العلاقة التي تجمع الموظف الدولي بالمنظمة الدولية.....
30.....	أولا-النظرية التعاقدية:.....
30.....	ثانيا-النظرية التنظيمية:.....
31.....	ثالثا-النظرية التوفيقية:.....
31.....	الفرع الثاني: تعيين الموظف الدولي.....
34.....	أولا-التعيين المحدد الأجل:.....
35.....	ثانيا-التعيين لأجل مسمى:.....
35.....	ثالثا-التعيين الدائم:.....
35.....	الفرع الثالث: حقوق وواجبات الموظف الدولي.....

35.....	أولاً: حقوق الموظف الدولي.....
36.....	1- حق تقاضي راتب:
38.....	2- الحق في الترقية:
39.....	3- الصفة الدولية:
40.....	ثانيا- الواجبات الموضوعة على عائق الموظف الدولي:
40.....	1- التفرغ التام للوظيفة الدولية:
41.....	2- النزاهة، و الأمانة و الحيادية في عمله:
41.....	3- ولاء الموظف الدولي للمنظمة الدولية التي ينسب إليها:
42.....	4- المحافظة على أسرار المنظمة:
43.....	الفرع الرابع: حصانات و إمتيازات الموظف الدولي، و الضمانات التي يتمتع بها.....
43.....	أولا-الحصانات:
44.....	1- المستوى الأول: من حيث فئات الموظفين الدوليين:
44.....	أ-فئة كبار الموظفين:
44.....	ب-فئة الموظفين المهنيين:
45.....	ج-فئة الكتاب و العمال و صغار الموظفين على وجه العموم:
45.....	2- المستوى الثاني: من حيث نوع الحصانات و الإمتيازات المقررة للموظفين الدوليين.....
45.....	أ-الحصانة القضائية:

46.....	ب-الحصانة المالية:
46.....	ج- الإعفاء من الخدمة العسكرية:
46.....	ثانيا - الإمتيازات:
46.....	1-الإمتيازات ذات الصلة بحرية التنقل:
47.....	2-الإمتيازات ذات الصلة بالإقامة:
الفصل الثاني: الإدارة في المنظمة الدولية العالمية: منظمة الأمم المتحدة أنموذجًا.....48	
51.....	المبحث الأول: تكوين الأمانة العامة لمنظمة الأمم المتحدة.....
52.....	المطلب الأول: الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة.....
53.....	الفرع الأول: تعيين الأمين العام و انتهاء مهامه.....
55.....	الفرع الثاني: وظائف الأمين العام.....
55.....	أولا- الوظائف الإدارية:
56.....	ثانيا- الوظائف السياسية و الدبلوماسية:
58.....	المطلب الثاني: باقي موظفي منظمة الأمم المتحدة.....
59.....	الفرع الأول: بداية ونهاية علاقة الموظف الدولي بمنظمة الأمم المتحدة.....
59.....	أولا- تعيين الموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة:
62.....	ثانيا- إنتهاء الخدمة في إطار منظمة الأمم المتحدة:
62	1- إنهاء المهام من قبل الأمين العام:

63.....	أ-الإنهاء الدائم للوظيفة:
64.....	ب-الإنهاء المؤقت للوظيفة:
65.....	2-الاستقالة و التقاعد:
65.....	الفرع الثاني: حقوق الموظفين الأمميين و واجباتهم.....
65.....	أولا-الحقوق و الحريات:
66.....	1-التمتع بالصفة الدولية:
66.....	2-تقاضي المرتبات و البدلات و المنح و العلاوات:
69.....	3-الحق في الإجازة:
69.....	ثانيا-واجبات الموظفين الأمميين:
69.....	1-الواجب المتعلق بالتكريم أو الهدايا أو المكافئات:
69.....	2-نفرغ الموظف الدولي للوظيفة التي يؤديها:
70.....	3-التزام النزاهة و الأمانة و الحياد في الوظيفة المؤددة:
72.....	المبحث الثاني: النظام المالي لمنظمة الأمم المتحدة.....
73.....	المطلب الأول: موارد المنظمة الدولية.....
74.....	الفرع الأول: إشتراكات الدول الأعضاء كمصدر تمويل رئيسي لمنظمة الدولية.....
80.....	الفرع الثاني: الموارد الثانوية لمنظمة الدولية.....
81.....	أولا-الرسوم:

81.....	ثانيا -القروض:
81.....	ثالثا -الضرائب:
82.....	رابعا -مردودات النفقات:
82.....	خامسا -موارد من نوع خاص:
85.....	المطلب الثاني: نفقات المنظمة الدولية.....
85.....	الفرع الأول: النفقات العادلة (الإدارية)
85.....	الفرع الثاني: النفقات الإستثنائية.....
86.....	المطلب الثالث: موازنة المنظمة الدولية.....
86.....	الفرع الأول: مبدأ وحدة الميزانية.....
87.....	الفرع الثاني: مبدأ سنوية الميزانية.....
88.....	خاتمة.....
93.....	قائمة المراجع.....
99.....	فهرس الموضوعات.....