

قد اتضح ذلك من خلال التركيز اولا وبصفة اساسية على بيان مدلول و اصطلاح "الموظف الدولي"، وإجراء مقابله بينه وبين متبليه من مستخدمي المنظمات الدولية وكذا مندوبي الدول، مع عرض الاتار والنتائج المترتبة عن هذه التفرقة، ومن بعض نظم التوظيف، ان الاصل في المنظمات الدولية، هو تمتعها بكامل حريتها في اختيار موظفيها، على ان يرد على هذه الحرية قيدين: مبدأ الكفاءة ومبدأ التوزيع الجغرافي. ووضحنا ان هادين القيدين لا يرفى إلى مصاف التطبيق الفعلي بسبب العديد من الاعتبارات، اهمها التفاوت الملحوظ بين الدول في ما يتوافر لديها من عناصر بشرية التي تستجيب لشروط الكفاءة.

من خلال دراسة بعض الانظمة الاساسية لشؤون الموظفين الدوليين، واستعراضنا للشروط العامة للتوظيف، استقرت استنتاجاتنا، على ان غالبية المنظمات الدولية والإقليمية تتفق على مجموعة من الشروط، تكاد تكون متشابهة مع الشروط العامة للوظيفة العامة الوطنية، والتي لا بد و ان تتماشى ومتطلبات الوظيفة المراد شغلها.

اما بالنسبة لحقوق الموظف الدولي، فهي مؤكدة بنصوص انظمة التوظيف، سواء الفردية، كالحق في الاجر والترفيه، والحق في الخدمات الاجتماعية والصحة، او الحقوق الجماعية، مثل الحق في الاجتماعات وحق تكوين الجمعيات والنقابات المهنية، اما الحق في الإضراب فلم تعترف غالبية الانظمة الاساسية، صراحة، بهذا الحق، بل بعض اللوائح اعتبرت ان الإضراب يتنافى وواجب الولاء والتفرغ التام لمصلحة المنظمة، متلما اشارت إلى ذلك لا؛ وظيفي المنظمة العالمية للصحة.

سلم به قضاءا ووفق المبادئ العامة للقانون، وحتى من قبل النصوص الاساسية ذاتها التي لم تمنع صراحة، الحق ؛ اللجوء إلى الإضراب، فلا يمكن، عمليا، حضر ممارسته داخل المنظمات الدولية، ليس فقط لكبح تعسف الإدارة الدولية في تصرفاتها او موافقها، بل لان مسالة تحديد سقف الاجور، الذي يعد من الاسباب المباشرة في إثارة المطالب النقابية، مرتبط اصلا بإرادة الدول الاعضاء المساهمة في ميزانية المنظمة.

وبالرغم من عزوف غالبية الانظمة الاساسية عن إدراج احكام في هذا الشأن، إلا ان الاتار المترتبة عن غياب النص المنظم لحق الإضراب لا شك، انه يفسح المجال امام

تسلط الإدارة في أعمال سلطتها التقديرية في تقدير شروط ممارسة هذا الحق وحدوده، مما يستوجب تدارك هذا الفراغ القانوني وما ينتج عنه من إشكالات فد تمس باستقرار الوظيفة العامة الدولية.

وإلى جانب هذه الضمانة الثالثة البعض، فإن وجود أجهزة إدارية تسمح بمراقبة مدى احترام الإدارة الدولية لحقوق الموظفين، من لجان مشتركة وأخرى تاديبية تهتم بالنظر في ما ياتيه الموظف من سلوكيات مخالقات لواجباته الوظيفية المتمثلة أساسا في الاداء الوظيفي، واحترام السلطة الإدارية، والضرورة الالتزام بالاخلاق الوظيفية، حيث تستتار في ما يمكن ان تترحه من إجراءات جزائية، يعد من الضمانات الإدارية التي لا يخلو اي نظام اساسي من التاكيد عليها.

إد لا يمكن ممارسة الإدارة الدولية للسلطة التاديبية وتطبيق إجراءاتها، إلا في ظل وعه من الضمانات القانونية، وفي مقدمتها، إجراءات التحقيق والاستشارة السابقة للجان التاديب، فضلا عن ضرورة الالتزام بمبدأ شرعية الجزاءات التاديبية.

فما يعود على الموظف الدولي من فائدة بسبب وجود ضمانات الوظيفة العامة الدولية فإنما يتحقق بطريقة مباشرة عن طريق الممارسة الفعلية لحقوقه المقررة بموجب المواثيق والانظمة واللوائح الاساسية، وحمايتها بالوسائل القانونية، الإدارية منها والقضائية. فمقتضي استقرار الوظيفة العامة الدولية وتطورها إيجاد السبل القانونية الكفيلة بتطبيق النظام القانوني للموظف الدولي ورعاية مصالحه على الوجه الذي تقتضيه حماية مركزه القانوني وصون حقوقه المكتسبة دون ان يؤثر ذلك على نشاط المنتظم الدولي ومصالحه او يعيق تحقيق الاهداف التي انشئ من اجلها.

ولتحقيق الاستقرار الوظيفي للموظف الدولي، وجدت هذه الحماية التي تمكنه من اللجوء، سواء إلى السلطة المصدرة رار المعيب ام إلى الجهة الرئاسية متظلما هو جاري العمل به في الانظمة الوطنية كما له ايضا ان يلجا إلى القضاء الإداري المختص للطعن في ما يمكن إلغاؤه او تعديله او المطالبة بالتعويض.

وفد ادركت المنظمات الدولية اهمية ذلك، فاتجهت في بداية عهدها بالوظيفة العامة الدولية إلى البحث عن الوسائل القانونية لتأمين حقوق موظفيها عن طريق تبني اساليب بسيطة في شكل لوائح ونظم قانونية، تضعها هي بإرادتها المنفردة، ا

المنازعات التي قد تتور بينها وبين موظفيها، بعد ان احجمت النظم القانونية الداخلية عن التصدي لها.

ورغم الإنقاسم الواضح بين دعاة حصر اختصاص النظر وحل المنازعات بيد الجهة الإدارية ذاتها التي تحوز سلطة مرافبه وتطبيق لوائح الموظفين، مع كفاله حق التظلم الإداري ومراعاة التدرج الإداري بحيث يكون لاعلاها القول الفصل، و بين مؤيدي اسلوب التظلم القضائي المستقل، يكون فيه القضاء المختص بمنازعات الوظيفة العامة الدولية اليد الطول حتى على سلطة المنتظم الدولي المنشئ لها، مسايرة لما هو جار العمل به في الانظمة القانونية الوطنية. إلا ان جل الانظمة القانونية استقرت على أعمال الاسلوبين.

اما وان الإصلاح العام الذي شهدته، مؤخرًا، إدارة العدالة الداخلية لمنظمة "الامم المتحدة" قد فصل في المساله ودون تردد، داعما بذلك اختصاص القضاء الدولي الإداري التصدي منازعات الوظيفة العامة الدولية، من خلال إلغاء الاجهزة المشتركة للطعن الإداري، وتبني النظام الاساسي لمحكمة المنازعات الإدارية وإحداث محكمة الاستئناف درجة ثانية، تماشيا مع إصرار غالبية فقه القانون الدولي الإداري . تعزيز الضمانات القضائية الكفيلة باستقرار الإدارة العامة الدولية.

ولاشك، ان النظام قضائي المتبنى من قبل منظمة "الامم المتحدة"، تتقارب مبادئه وقواعده بتلك المقررة لمصلحة الموظفين في الانظمة القانوني الداخلية، لا سيما حق اللجوء إلى القضاء الإداري المختص للمطالبة بإلغاء القرارات الإدارية المعيبة، مع كفاله الحق في التقاضي على درجتين، كونها من المبادئ التي تقوم عليها غالبية الانظمة القضائية.

ومع ذلك، فإننا نتطلع إلى بناء نظام قضائي دولي، لا يعنى بشئون الوظيفة العامة الدولية فقط، بل ؛ قرارات المنظمات الدولية لرقابة المشروعية، ؛ اختصاص الرقابة على تصرفات الاجهزة والمؤسسات والهيئات الدولية بما يضمن تطبيق قواعد واحكام المسؤولية الدولية، ولا يصوع ذلك إلا من خلال توحيد الاجهزة القضائية الدولية ضمن جهاز قضائي دولي واحد، ينفرد بسلطة الرقابة والإلزام وتنفيذ الاحكام والقرارات القضائية الدولية.

ونظرا لكثرة وتعدد اجهزة القضاء الدولي الإداري، بقدر تعدد المنظمات الدولية، فمن الانسب ان تاخذ كافة المنظمات الدولية بنظام فضائي موحد طالما ان انظمتها الاساسية والإجرائية، تكاد تكون مشتركة في مبادئها وعناصرها الاساسية؛ هذا ليس فقط لضمان الـ الفعلية لحقوق الموظفين، بل استجاب مقتضيات التحول التي تشهده العلاقات الدولية وما يترتب عنه من اعباء إضافية تضطلع الاجهزة الدولية بتحمل مسؤوليته، إذ يتعدى المقصد إلى حماية الاجهزة الدولية من اي تعسف او ضغط، او ان تكون عرضة للاثمات السياسية الدولية، وتمكينها من الدفاع عن استقلالها وضمان استقرارها.

إذن، فالواضح اننا انتهجنا في هذه الدراسة وما تفرع عنها من موضوعات، المنهج المقارن، حيث ركزنا من خلاله على البحث عن اوجه التشابه بين عدد من الانظمة القانونية، مع حرصنا على الإحاطة والإلمام بالاوضاع القانونية للموظفين الدوليين ضمن اللوائح والانظمة الاساسية الوظيفية لبعض المنظمات الدولية والإقليمية، سعيا منا إلى الوقوف على نظام جامعا شامل ينظم كافة الاحكام الموضوعية التي تحدد المركز القانوني للموظف الدولي.

وبقصد استبيان اغراض دراستنا هذه، وجب علينا بدل الجهد لتاصيل القواعد المستخلصة وتدعيمها بعدد لا بأس به من الاحكام القضائية والاراء القانونية المتعلقة بشؤون الموظفين الدوليين، فضلا عن اراء بعض الفقهاء و شراح القانون الدولي الإداري.

وانطلاقا من الرغبة في إيضاح معالم النظام القانوني للموظف الدولي، على الصعيد العالمي والإقليمي، فقد تكون دراستنا هذه فاتحة وبداية لدراسة اخرى مرتبطة بالتحويلات التي تشهدها الوظيفة العامة الدولية؛ دراسة تعنى ببيان " الثابت والمتغير في النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية" على ضوء اجتهاد القضاء الدولي الإداري وما يمكن ان تحمله من إضافات وإسهامات لتوحيد "النظام القانوني للموظفين الدوليين".

والحمد والشكر كله لله