

حقوق الموظفين الدوليين وضماناتهم

ليان خليل حسين (*)

التي يتمتع بها الموظف الدولي لأداء مهامه على الوجه الأمثل؟ وهل أن هذه الحقوق تميز عن الوظيفة الوطنية؟ وما هي وسائل حماية حقوق الموظف الدولي؟ وهل هي كافية؟
 اما فرضية البحث، فتنتقل من تساؤل مفاده، هل ان التمايز بين الوظيفتين الدولية والوطنية تستوجب التمايز في الحقوق؟ وهل ان الضمانات المعطاة عبر المحاكم الدولية الإدارية كافية لحماية هذه الحقوق؟

المبحث الأول

حق الراتب والاجازة والترقية

والضمان الاجتماعي

لكل منظمة دولية لوائح وأنظمة أساسية تُدرج فيها أو ضمنها، جملة من الحقوق الوظيفية التي يتمتع بها الموظفون الدوليون، من أجل الأداء الجيد لخدماتهم ومهامهم الإدارية المختلفة، وضمانا لحسن سيرها. هذه الحقوق

يترتب على انعقاد الرابطة الوظيفية بين الموظف الدولي والإدارة الدولية في المنظمة الدولية آثاراً عديدة، تتمثل في مجموعة من الواجبات التي تقع على عاتق الموظف الدولي. وفي مقابل هذه الالتزامات يتمتع الموظف بجملة من الحقوق.

وتبدو أهمية البحث هنا في ابراز كيفية ضمان استقرار النظام القانوني للموظفين الدوليين وتطور الوظيفة العامة الدولية، الأمر الذي يتطلب البحث في السبل الكفيلة بضمان احترام تطبيق النظام، وحماية الوظيفة العامة الدولية، وصون ما يتمتع به الموظفون الدوليون من حقوق وامتيازات تتطلبها ممارسة هذه الوظيفة، ومراقبة ما تفرضه تلك الوظيفة من التزامات، ومواجهة كل ما يترتب على ذلك من مشكلات، وإحتواء ما يفضي اليه ذلك من منازعات.

وتتركز إشكالية البحث حول ما هي الحقوق

(*) ماستر في القانون العام - باحثة في قضايا حقوق الإنسان.

لاحتفاظ الموظف بالمكانة الاجتماعية المقابلة لوظيفته^(٢)، فالراتب يقدم لكل شخص طبيعي يقوم بوظيفة ذات طابع إداري، أما الأجر فهو يقدم للأجير الذي يقوم بمهمة خارج الإدارة.

وبالنسبة إلى تحديد المرتب وقيمته، فالموظف الإداري الأكبر في المنظمة الدولية (الأمين العام)، هو الذي يقوم بوضع اللوائح الخاصة بذلك مع بيان التدرج القائم بين الدرجات المختلفة للموظفين وفقاً لمعايير محددة^(٣). وتحديد المرتبات من قبل المنظمات الدولية يأخذ دائماً في الحسبان وجوب أن تكون هذه المرتبات ملائمة على وجه الخصوص مع طبيعة الوظيفة الدولية التي تتسم بعدم الاستقرار، عكس مثيلتها في الأنظمة الوطنية، إضافة إلى أن أغلب الموظفين الدوليين يعيشون خارج وطنهم الأصلي، وهو عامل يؤدي إلى تحملهم نفقات إضافية لا يتحملها الموظف الوطني، ما يضع على عاتقهم تضحيات كثيرة ويستوجب تعويض عادل مقابلها، كما أن تقدير وضع المرتبات على أساس مستوى المرتبات في الدول الفقيرة، يؤدي إلى عزوف مواطني الدول المتقدمة، الذين يتقاضون رواتب مغرية، إلى الالتحاق بالوظائف الدولية، ولذلك فإن المرتبات في المنظمات الدولية تكون عادة مرتفعة، طبقاً لمبدأ "نوبلمير"^(٤). هذا المبدأ يتضمن قاعدتين: الأولى: ضمان وحدة الوظيفة العمومية الدولية، فلهم الحق في أجر متساو عند

تكاد تجمع عليها وتمنحها المنظمات الدولية كافة. وسيقسم هذا المبحث إلى مطلبين، سيعالج في المطلب الأول حق الراتب وملحقاته والإجازة، فيما سيبحث الثاني في حق الضمان الاجتماعي.

المطلب الأول

الحق في الراتب وملحقاته والإجازة

سيعالج حق الراتب في الفرع الأول، والإجازة في الفرع الثاني:

الفرع الأول: حق الراتب

يعتبر المرتب الحق الرئيس الذي يتمتع به الموظف سواءً على المستوى الوطني أم الدولي، مقابل الجهود الذي يبذله لصالح إدارته، ومن ثم فإن المرتب، كما يذهب بعض الفقهاء، هو وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة لوظيفته^(١). بذلك يكون الهدف الأول من منح المرتبات للموظفين أن يضمن لهم مركزاً محترماً لاثقاً يُتيح لهم العيش بقدر الإمكان في مأمّن من الانشغال باحتياجاتهم المادية، وحتى يتمكنوا من تكريس جهودهم لخدمتها.

يُرجع هذا المفهوم للمرتب، إلى الفقه الفرنسي، ذلك أن الوظيفة العامة في النظرية القانونية الفرنسية ليست مهنة، وبالتالي فإن المرتب ليس مقابلاً للعمل كأجر، ولكنه مقرر

(١) جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية والاقليمية والمتخصصة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠١٩، ص ١١٤.

(٢) سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، ٢٠١٧، ص ١٢٦.

(٣) الأصل أن تحديد المرتب الذي يتقاضاه الموظف الدولي يتم من قبل الجهاز التشريعي في المنظمة (الجمعية العامة)، لكن الواقع يشير إلى أن الجهاز المذكور لا يتدخل إلا في تحديد مرتبات كبار الموظفين، كأمين العام والأمين المساعد. ويترك تحديد مرتبات الموظفين الأدنى درجة للأمين العام بناءً على تفويض صادر من الجهاز الإداري، والغاية من ذلك (تفويض الأمين العام) ترك هامش من الحرية في تحديد مرتبات الموظفين بما يتلائم وطبيعة عمل كل منهم والجهد المبذول. أنظر في ذلك: محمد مصطفى يونس، قانون التنظيم الدولي: النظرية العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٤، ص ٦٤.

(٤) المرجع السابق، ص ٦٧.

بها، كما أنه لا توجد عملة دولية بالمعنى الكامل معترف بها في المعاملات الدولية بصورة يؤدي وضعها بين العملات الى الاعتراف لها بهذا الوضع، على الرغم من وجود عملات قوية عالمية، مثل الدولار الأميركي واليورو. الا أنه يمكن القول بأن العملة شبه الرسمية لأغلب المنظمات الدولية هي الدولار الأميركي، ولكن ذلك لا يمنع من وجود بعض المنظمات الدولية الإقليمية التي ترفض هذا الأسلوب، من ذلك أن قرار مجلس جامعة الدول العربية رقم ٣٣٠٧ الصادر بتاريخ ٠٦/٠٩/١٩٧٥ ينص على، أن صرف المرتبات وسائر التعويضات يكون بذات عملة ميزانية الجامعة^(٧).

أن مشكلة إعادة التوازن إلى مرتبات الموظفين الدوليين عند حدوث تخفيض في العملة التي يدفع بها الجهاز الإداري الدولي هذه المرتبات، أو عندما يختل هذا التوازن نتيجة لنقل الموظف الدولي من مكان إلى آخر، أن القاعدة العامة التي تأخذ بها الأمم المتحدة في هذا المجال، هو أخذها بعين الاعتبار لهذه العوامل، بحيث لا يُضار الموظف الدولي لأسباب لا يد له فيها (خارجة عن إرادته)، غير أنه يُستثنى من هذه القاعدة قضاة محكمة العدل الدولية، وهو مكان ثابت حيث لا يُحتمل أن تعقد المحكمة جلساتها خارج هذا المقر، كما هو جائز مثلاً بالنسبة إلى الأجهزة الرئيسية للمنظمات الدولية على الرغم من وجود مقرات دائمة لها^(٨).

وبما أن الأمين العام يُحدد (عادةً)، مرتب المرشح الذي يقع الاختيار النهائي عليه في

القيام بعمل من القيمة نفسها، بغض النظر عن الجنسية أو الأجر المدفوع من طرف دولهم ولهم الأصلية. والثانية: يجب على المنظمات الدولية أن توفر لموظفيها أجراً مرتفعاً يضمن جذب الموظفين من دول تدفع أجوراً مرتفعة مثل موظفي الولايات المتحدة الأميركية أو بلجيكا^(٥).

أما بالنسبة إلى طريقة الوفاء بالمرتب والعملة التي تستعمل في الوفاء بالمرتب، فالموظف الدولي يتلقى مرتبه كأصل عام من قبل المنظمة الدولية دون تدخل من أية حكومة، حتى وإن كانت هذه الحكومات هي مصدر إيرادات ميزانية المنظمة، غير أنه في بعض المنظمات التي فيها موظفون منتدبون، فإن هؤلاء الموظفين المنتدبين يتلقون مرتباتهم من دولهم الأصلية، كذلك هو الحال بالنسبة إلى تقديم المساعدات التقنية والخبرات العلمية لبعض الدول، فالمرتبات المقدمة للخبراء تقدم مشاركة بين المنظمة والدولة المستفيدة^(٦).

إن اختلاف الوضع الاقتصادي للعملات أصبح من السمات المألوفة والبارزة في المعاملات المالية الدولية، وما يترتب على ذلك من وجود عملات قوية وأخرى ضعيفة. كذلك فإن الأزمات الاقتصادية المتباينة تؤدي غالباً الى تخفيض العملات بصورة متكررة، هذه العوامل تجعل من اختيار العملة التي يتم بها الوفاء بمرتبات الموظفين الدوليين مشكلة من مشكلات الوظيفة العامة الدولية، خاصة وأن المنظمات الدولية ليس لها عملات خاصة بها مثل الدول بحيث يكون من الضروري الوفاء

(٥) المرجع السابق، ص ٦٨.

(٦) مصباح جمال مصباح، حقوق الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١١، ص ٨٣.

(٧) المرجع السابق، ص ٨٥.

(٨) عبد العزيز سرحان، القانون الدولي الإداري، ط ٧، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ١٥١.

وتطبقها بحيث أن الموظف الدولي يكون له الحق وكامل الحق في الحصول على مرتب الوظيفة كما جاء في بنود العقد. والمنظمة الدولية التي تربطها بالموظف الدولي علاقة تنظيمية أيضاً، فالأصل أن المنظمة حرة في إدخال التعديلات على أنظمة التوظيف دون الرجوع إلى الموظف وطلب موافقته بحجة ترجيح مصلحة المنظمة على مصلحة الموظف، غير أن العادة جرت أن لا يطال التعديل المرتبات بالنقصان حفاظاً على الحقوق المكتسبة للموظفين^(٩).

ثمة تساؤل آخر يُطرح في هذا المجال، وهو مدى جواز الحجز على مرتبات موظفي المنظمات الدولية؟ وللإجابة عن هذا السؤال، فقد تصدى مجلس الدولة المصري لهذا الموضوع، بمناسبة قيام مصلحة الضرائب بتوقيع الحجز على مرتب أحد موظفي مكتب الأمم المتحدة لإغاثة اللاجئين العرب بالقاهرة.

وقد استطلعت المصلحة الرأي فيما إذا كان يجوز لها إيقاع ذلك الحجز وفقاً للضرائب المستحقة على هذا الموظف عن الفترة من سنة ١٩٤٣ والتي تبلغ ١٩٢٢ جنيهاً و ٨٩٠ مليماً، أم أن الحجز غير جائز على ذلك المرتب، على اعتبار أن الموظف أصبح من ضمن أعضاء الهيئة السياسية، وبناءً عليه لا يجوز الحجز على مرتبه إعمالاً لحكم المادة الحادية عشر من تعليمات الحجز الإداري.

وقد ارتأت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع عندما طرح عليها هذا الموضوع، أن أعضاء هيئة الأمم المتحدة وموظفيها لا يُعتبرون ضمن موظفي التمثيل الدبلوماسي ولا يشتهون بهم فيما يتمتعون به

صلب العقد الذي يبرمه معه، فإن التساؤل الذي يثار في هذا الصدد، هل للإدارة (الأمين العام) تعديل مرتب الموظف الدولي سواء بالزيادة أم بالنقصان الذي تم تحديده في العقد؟

وللإجابة عن هذا التساؤل نشير إلى أن المنظمات الدولية خطت في ذلك عدة اتجاهات^(٩):

الاتجاه الأول: حرّم تخفيض المرتب بعد تحديده، ومن الأنظمة الأساسية التي أخذت بهذا الاتجاه، النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، إذ نصت المادة (٣٢) الفقرة الخامسة) منه على أنه: "لا يمكن تخفيض المرتبات في أثناء الخدمة".

الاتجاه الثاني: حرّم تعديل المرتب زيادةً أو نقصاناً، من ذلك النظام القانوني لموظفي مجلس أوروبا، حيث نصت المادة (١١) من الباب الثالث على أنه: "قرارات اللجنة التي تُعدل قائمة الموظفين ومستويات المرتبات تكون لها القوة الملزمة في مواجهة موظفي مجلس أوروبا أيضاً كانت شروط عقودهم، ولا يحق لأي موظف أن يقدم إلى المجلس طلبات مالية مؤسّسة على الضرر الذي أصابه نتيجة مثل هذه التعديلات".

الاتجاه الثالث: ميّز إمكانية من عدم إمكانية التعديل على أساس مدة العقد. وتبنى هذا الاتجاه النظام القانوني لمنظمة الطيران المدني الدولية، فقد حرّم هذا النظام تعديل مرتبات الموظفين الذين لا تتجاوز مدة عقودهم ثلاث سنوات، وأجاز تعديل مرتبات باقي الموظفين الذين تتجاوز مدة عقودهم ثلاث سنوات.

إن طبيعة العلاقة التي تربط الموظف الدولي بالمنظمة الدولية التابع لها هي علاقة تعاقدية، فالمنظمة الدولية التي تأخذ بهذه العلاقة

(٩) عبد المعز عبد الغفار نجم، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٩١.

(١٠) المرجع السابق، ص ٩٥.

المرتب بسبب الترقية أو العلاوات الدورية السنوية ومكافآت التفوق في الأداء الوظيفي التي تمنح للمبرزين من العاملين في الوظائف العامة الدولية مقابل الجهد الاستثنائي الذي يبذلونه في أداء مهامهم الإدارية. ومن أجل تحقيق فاعلية الأداء فإن الإدارات الدولية تسير على نظام التقارير السنوية التي تُضم إلى ملفات العاملين فيها^(١٣). وهناك منظمات دولية تمنح أنواع أخرى من العلاوات: كالعلاوات العائلية، وعلاوة الاستيطان، وعلاوة التركيبات.

أما التعويضات^(١٤)، فهناك تعويضات غير دورية وتعويضات دورية. فالأولى، عديدة من بينها تعويضات بداية الوظيفة، وهي المبالغ التي تُدفع من الإدارة الدولية للموظف الدولي الذي يؤدي استخدامه وتوظيفه إلى تغيير محل إقامته من أجل تغطية نفقات السكن ونقل الأثاث والانتقال بغاية الاستقرار، وأيضاً تعويض نهاية الخدمة عند عزل الموظف من وظيفته ما لم يُحرم منه بسبب الإخلال بوظيفته بعد محاكمته تأديبياً، وتعويض عودة الموظف إلى وطنه كنتيجة لإنهاء خدمته. أما الثانية، هي تلك التعويضات التي تُدفع للموظفين الدوليين المعيّنين من داخل الدولة التي يوجد على اقليمها مقر الجهاز الدولي ومن أمثلة ذلك، التعويض الذي يُدفع مقابل اللغات التي يجيدها

من حصانات، الا فيما ورد به النص في اتفاقية مزايا وحصانات الهيئة الصادر بها قرار من الجمعية العامة لهذه الهيئة في ١٣ شباط / فبراير ١٩٤٦.

فكل عمل يقابله مقابل مادي، والراتب هو أول الحقوق المادية الوظيفية التي تُمنح للموظف، والتي تكفل له مستوى لائق ومريح من المعيشة يتفق مع الخدمة الدولية، ولمواجهة متطلبات الوظيفة الدولية. والموظف الدولي يبدأ حقه في تقاضي الراتب من تاريخ مباشرته العمل^(١١).

لكن هذا الحق لا يقتصر على الراتب بمعناه الضيق، بل لا بد من أن يؤخذ بالمعنى الواسع الذي يتضمن المزايا المالية الأخرى التابعة والملحقة أو المرتبطة به. هذه المزايا لا تخضع للضرائب التي تفرضها دولة المقر أو الدولة التي يتبعها الموظف بجنسيته. وتتمثل هذه المزايا في المكافآت والعلاوات والبدلات والحوافز وغيرها من توابع وملحقات الراتب^(١٢).

أ. **العلاوات والتعويضات:** يستحق الموظف علاوة دورية تُصرف سنوياً، إذا كان تقرير كفايته بدرجة جيد على الأقل. وتتم إجراءات منح هذه العلاوات بناءً على تعليمات يُصدرها الأمين العام. فالعلاوات هي زيادة

- (١١) المادة الخامسة عشرة (١٥) من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية.
 (١٢) خليل حسين، موسوعة المنظمات القارية والإقليمية، منشورات الحلبي الحقوقية، ج ٢، بيروت، ٢٠١٤، ص ١٥٤.
 (١٣) نصت المادة الخامسة عشرة، الفقرة الثانية من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية أنه: "يستحق الموظف العلاوة الدورية سنوياً إذا كان تقرير كفايته بدرجة جيد على الأقل وتتم إجراءات منح هذه العلاوة بتعليمات يصدرها الأمين العام".
 (١٤) مثال ذلك ما نصت عليه المادة السادسة عشرة، من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية أنه "١- يتقاضى الموظف تعويضاً عائلياً شهرياً مقداره عشرة دولارات للزوجة وسبعة دولارات ونصف لكل ولد، ويتقاضى الموظفون العاملون في مكاتب الجامعة خارج دولة المقر تعويضاً إضافياً لمواجهة غلاء المعيشة بنسب يحددها الأمين العام ويصادق عليها المجلس مع الموازنة على أن يُراعى في ذلك تقسيم بلاد العالم إلى مناطق وفقاً لمستوى الأسعار وظروف المعيشة فيها". مع العلم أنه بتاريخ ١٩٧٤/٩/٤ صدر قرار مجلس الجامعة رقم ٣٢٠٨ بتحديد قواعد وفئات تعويض غلاء المعيشة لموظفي مكاتب الجامعة في الخارج، كما تضمن هذا القرار فئات بدل السكن لمديري تلك المكاتب (ضمن القرارات التكميلية الملحقة بهذا النظام).

التي يستحق فيها الموظف هذه النفقات والمصروفات، ووضع القواعد والشروط المقررة في هذا الصدد^(١٦).

ومن ذلك ما أشارت اليه المادة السابعة عشرة من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية. فقد نصّت هذه المادة في فقرتها الأولى على أن تتحمل موازنة جامعة الدول العربية عند تعيين موظفي الفئتين الأولى والثانية، أجور سفرهم بالطائرة من بلاد إقامتهم إلى مقر عملهم، وكذلك أجور سفرهم عند عودتهم إلى بلادهم أو بلد إقامتهم عند التعيين وأيضاً عند انتهاء خدمتهم، كما تتحمل أجور سفر الموظف الدائم، أما الموظف المؤقت فتتحمل موازنة الجامعة أجور سفر أسرته إذا كان تعيينه لمدة سنتين أو أكثر.

الفرع الثاني: الحق في الإجازة

كل موظف له الحق في الراحة من عناء العمل لتجديد نشاطه، كما أن ظروفه الصحية والاجتماعية قد تضطره لطلب الإجازة، وغالباً ما تقتضي مصلحة المنظمة الدولية منح الموظف مدة من الراحة ليعود بعدها نشيطاً وكفوءاً لممارسة عمله، وهذا يعتبر من قبل الدعم المعنوي للموظف الدولي.

والأصل أن الموظف الدولي لا يجوز له أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها من ضمن الإجازات المختلفة التي تقرها السلطة المختصة، وفقاً للضوابط والشروط التي تضعها هذه السلطة مع مراعاة ظروف وصالح العمل داخل المنظمات الدولية.

وقد أكدت على هذا الحق كل الأنظمة واللوائح الوظيفية المشار إليها مع الاختلاف

الموظف الدولي، والتعويضات التي تُدفع مقابل الأعباء العائلية، وتلك التي قد تُدفع في سبيل تعليم الأبناء الذين يكونون ملزمين بمتابعة تعليمهم خارج الإقليم الذي يُضم عمل الموظف الدولي.

ب. الأجر الإضافي^(١٥) يستحق الموظف مقابلاً عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يُكلف بها من لدن السلطة المختصة. وقد اطلقت المنظمات الدولية التي تُعرض لوائحها، تسميات مختلفة على هذا المقابل مثل: الأجر أو التعويض الإضافي، ومكافأة العمل الإضافي، الإجازة التعويضية، وهي التي تُمنح عوضاً عن كل ساعة من الساعات التي أدى فيها الموظف عملاً إضافياً، فمثلاً أجازت المادة السادسة عشرة، الفقرة الثالثة من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية، للأمين العام للجامعة أن يمنح موظفي الفئتين الثالثة والرابعة، تعويضاً عن ساعات العمل الإضافية، وفق الشروط والقواعد التي يحددها. أما لائحة موظفي الأمم المتحدة، فقد حوّلت الأمين العام منح موظفي المنظمة الذين يؤديون أعمالاً إضافية فوق أعمالهم الرسمية، أجراً إضافياً وفق الشروط المُبينة تفصيلاً في الملحق (ب) المرافق لهذه اللائحة.

ج. نفقات السفر والانتقال: الأصل أنه يحق للموظف استرداد النفقات والمصروفات التي يكون قد تحملها أثناء أو بسبب أدائه لأعماله وواجباته الوظيفية. وقد درجت كافة اللوائح الوظيفية في المنظمات الدولية على دفع نفقات سفر الموظفين وأسرهم، وكذلك نفقات ومصروفات انتقالهم ونقل أثاثهم وأمتعتهم. وقد أُنيطت بالأمين العام للمنظمة، تحديد الحالات

(١٥) المرجع السابق، ص ١٦٨

(١٦) المرجع السابق، ص ١٧١.

الدولي إجازة خاصة بمرتب كامل في الحالات الآتية:

أ. لأداء فريضة الحج لمدة أقصاها ثلاثة أسابيع ولمرة واحدة.

ب. لأداء خدمة عسكرية في بلده.

ج. لسبب عارض لا يستطيع معه الموظف الدولي إبلاغ رئيسه مقدماً، للترخيص له بالغياب، ولا يصح أن يُجاوز مجموع الإجازات العارضة سبعة أيام في السنة على ألا يزيد ما يحصل عليه الموظف في المرة الواحدة على يومين.

أما الحالات التي يجوز فيها منح الموظف الدائم إجازة خاصة بدون راتب أقصاها سنة واحدة طوال مدة الخدمة للعمل لدى إحدى المنظمات الحكومية الدولية أو الإقليمية هي^(٢٠):
أ. أن يكون الموظف قد أمضى في خدمة الجامعة مدة سنتين على الأقل.

ب. أن يكون متوسط تقدير كفايته عن السنتين الأخيرتين بمرتبة جيد على الأقل.

ج. ألا تُحسب مدة الإجازة من الخدمة الفعلية في الجامعة.

وأما بالنسبة إلى الموظفة الحامل فلها الحق في إجازة خاصة براتب كامل لمدة خمسة وأربعين يوماً تبدأ قبل الوضع بناءً على تقرير طبي معتمد^(٢١).

٣. الإجازة المرضية: أجازت المادة الثالثة

بطبيعة الحال في مدة وطرق استعمال هذه الإجازات ونذكر منها على سبيل المثال ما أورده النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية في المادة الثانية عشرة منه بفقراتها الستة^(١٧).
فلأمين العام أن يحدد الأيام التي تُعطى فيها الأعمال بحيث لا تتجاوز ستة عشرة يوماً بالنسبة إلى المقر الدائم، وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى المكاتب الخارجية^(١٨). وقد عد نظام الإجازات في جامعة الدول العربية هذه الإجازات كالاتي:

١. الإجازة الاعتيادية السنوية: لكل

موظف الحق في إجازة اعتيادية سنوية براتب كامل لمدة ثلاثين يوماً لموظفي الفئات الأولى والثانية والثالثة، وواحد وعشرين يوماً لموظفي الفئة الرابعة إلا من أتم من العمر أربعين سنة فيمنح ثلاثين يوماً، ويتم منح هذه الإجازة وفقاً لإحتياجات العمل ورغبات الموظف، ويضع الأمين العام الإجراءات والشروط الأخرى الخاصة بمنح الإجازة الاعتيادية السنوية. أما بالنسبة إلى الموظف الذي يكون من خارج دولة المقر ويرغب في قضاء هذه الإجازة في بلده، فيجوز منحه في هذه الحالة إجازة تسمى "إجازة طريق إضافية" لمدة أقصاها اسبوع، وكذلك عن سفره إلى دولته وعودته منها ولمرة واحدة في السنة^(١٩).

٢. الإجازة الخاصة: يجوز منح الموظف

(١٧) راجع المادة ١/١٠٥ من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، والفصل السادس من نظام موظفي الدول الاميركية.
(١٨) تم تعديل هذا البند بقرار من مجلس الجامعة رقم ٣٢٧٨ بتاريخ ٢٦/٤/١٩٧٥، وكان النص الأصلي على النحو الآتي: "تكون الإجازات الرسمية في المقر الدائم في المناسبات التالية: رأس السنة الهجرية - رأس السنة الميلادية - يوم ذكرى المولد النبوي - عيد الفطر (أربعة أيام) عيد الأضحى (٥ أيام) - يوم ذكرى تأسيس الجامعة - اليوم الوطني لدولة المقر - عيد الربيع (شم النسيم) - ويحدد الأمين العام الإجازات الرسمية في المكاتب الخارجية على الا يزيد مجموعها عن خمسة عشر يوماً في السنة".

(١٩) أُضيفت هذه الجزئية الأخيرة بقرار من مجلس الجامعة ٣٢٧٨ بتاريخ ٢٦/٤/١٩٧٥ حيث كانت العبارة الأخيرة في النص الأصلي كالتالي ".... ويُعطى الموظف من غير دولة المقر إجازة طريق مدتها أسبوع عند قضاء إجازته في بلده".

(٢٠) عصام محمد أحمد زنتاني، قواعد تعيين الموظفين الدوليين، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٦٠.

(٢١) راجع المادة الثالثة عشرة، الفقرة الأولى من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية لسنة ١٩٧٣.

قضاء مدد معينة، معتمدة في ذلك على إعتبار ضرورة الحصول على أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة^(٢٣).

فالنظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية أشار إلى هذا الحق، حيث حددت المادة السادسة منه الضوابط والشروط والأحكام المقررة للترقية وذلك على النحو الآتي:

١. تتم الترقية من الدرجة السابقة إلى الدرجة التي تليها مباشرة في وظائف الفئة الواحدة، وذلك وفقاً لما يقرره الأمين العام في هذا الشأن، وبعد توافر شروط معينة وهي: وجود درجة شاغرة لها اعتماد في الموازنة، ثم قضاء الموظف في درجته أربع سنوات على الأقل في وظائف الفئتين الأولى والثانية، وست سنوات في وظائف الفئتين الثالثة والرابعة واخيراً ان تثبت كفاية الموظف للترقية.

٢. يستحق الموظف المُرقي علاوةً من علاوات الدرجة المرقي إليها او بداية مرتب هذه الدرجة.

٣. يجوز ترقية الموظف الدولي دون التقيد بشروطي المدة والأقدمية، وذلك إذا كانت كفايته في العامين الأخيرين قد قدرت بمرتبة ممتاز، وكان قد أمضى ثلاث سنوات على الأقل في درجته الحالية، بالنسبة لموظفي الفئتين الأولى والثانية، أو أربع درجات بالنسبة إلى موظفي الفئتين الثالثة والرابعة. وتتم الترقية في هذه الحالة بقرار من الأمين العام بعد عرض الأمر على لجنة شؤون الموظفين.

ويجب ان تكون هذه الترقية الاستثنائية في أضيق الحدود، وألا يزيد عدد المستخدمين منها في السنة على عشر مجموع الدرجات التي تشغل بالترقية في الفئة الواحدة، وإلا يستفيد

عشرة، الفقرة الثانية، منح الموظف الذي يمنعه المرض من القيام بعمله، إجازة مرضية وذلك لعدد لا يزيد مجموعها على ثلاثة أشهر براتب كامل وثلاثة أشهر بنصف راتب وذلك كل ثلاث سنوات. فإذا زادت مدة المرض على ذلك، جاز منح الموظف شهرين آخرين بغير راتب وبعد ذلك ينظر في أمره بمعرفة لجنة شؤون الموظفين.

المطلب الثاني

الحق في الترقية والضمان

سيعالج هذا المطلب الحق في الترقية في الفرع الأول والضمانات الصحية في الفرع الثاني

الفرع الأول: الحق في الترقية

يُقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف الدولي من تغيير في مركزه القانوني، يكون من شأنه تقديمه وتمييزه عن أقرانه من الموظفين الدوليين. والترقية تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية، فهي تفسح المجال للموظف للوصول إلى المناصب العليا فيحقق بذلك طموحه في الحصول على درجة مالية أكبر واختصاصات أكثر أهمية. وترقية الموظف الدولي إلى الدرجات الأعلى تستوجب توافر شروط وقواعد معينة. وقد تتم هذه الترقية بالأقدمية، وقد تكون على أساس الاختيار^(٢٢).

هذا الحق معترف به للموظف العام في الأنظمة القانونية الإدارية الوطنية، كما هو الحال بالنسبة إلى الأنظمة الأساسية لموظفي المنظمات الدولية، إذ أكدت لائحة موظفي الأمم المتحدة على هذا الحق، وتطلبت لترقية الموظف

(٢٢) احمد إبراهيم، نظام الموظفين في جامعة الدول العربية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٧، ص ١٠٧.

(٢٣) راجع المادة الرابعة البند الرابع الفقرة الثانية من النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية لسنة ١٩٩٩.

أولاً: بعض المنظمات الدولية لم تكن تعرف أي نظام للتأمين، وبعضها الآخر يسير على نظام التعويضات، التي تمنحها الأجهزة الدولية مباشرة إلى الموظف الدولي عند بلوغه سن المعاش (التقاعد) أو عندما يصبح غير قادر على العمل، في حين أخذت بعض المنظمات بنظام التأمين على الحياة وذلك على أساس قيام إحدى شركات التأمين الخاصة بهذه المهمة على أن تُوزع أعباء الأقساط بين الإدارة الدولية والموظف الدولي الذي تقوم إدارته بحسم نصيبه في القسط من راتبه الأصلي الذي يتقاضاه وتوريده إلى شركة التأمين.

ثانياً: أخذت بعض الأجهزة الدولية بوسيلة أخرى، وهي فتح حساب فردي باسم الموظف الدولي تُدفع فيه الأقساط التي تُحسم من مرتبه، والأقساط التي يُساهم بها الجهاز الدولي، وعند نهاية الخدمة لأي سبب، يحصل الموظف الدولي على إجمالي المبالغ المدفوعة لحسابه مضافاً إليها الفوائد التي تكون مستحقة له.

١. أما الوسيلة الأكثر شيوعاً داخل الأجهزة الدولية، هي صندوق التقاعد الذي يتكون من: نصيب يُدفع من قبل الإدارة الدولية، ونصيب يسهم به الموظف الدولي إجبارياً ويُحسم من مرتبه الأصلي، وبذلك تتكون حصيلة صندوق مشترك لصالح سائر الموظفين، إضافة إلى ذلك تكون قيمة الراتب التقاعدي معروفة مقدماً على أساس قواعد محدّدة ومعلومة من أهم ملامحها الخدمة التي قضاها الموظف الدولي، ومستوى المرتب عند نهاية الخدمة، وهذا هو النظام الأكثر تطبيقاً في الوظيفة العامة الدولية على اختلاف صورها.

٢. وعلى هذا الأساس، يمكن القول إن

الموظف بهذه الترقية الا مرة واحدة طوال مدة خدمته بالجامعة.

أما المادة الرابعة والأربعون من لوائح الموظفين الدائمين، والمادة العشرون من لوائح الموظفين المؤقتين، فقد نصتا على أن الموظف يرقى تلقائياً إلى الدرجة التالية بعد قضائه عامين في الدرجة الحالية.

الفرع الثاني: الحق في الضمان الصحي والاجتماعي

لكل إنسان بوصفه عضواً في المجتمع، حق في الضمان الصحي والاجتماعي وهذا ما ورد في المادة ٢٢ من الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر سنة ١٩٤٨. ومنذ ذلك تتسابق الدول وتتباهى بحجم ما تُؤمّنه لمواطنيها من تأمينات صحية واجتماعية وبمدى اتساع رقعة هذه الضمانات التي تشمل في بعض الدول الأكثر تقدماً شرائح المجتمع كله.

والضمان الاجتماعي للموظفين الدوليين يُقصد به، سائر الإجراءات التي تهدف إلى تأمين الموظف الدولي عند نهاية خدمته بسبب بلوغ سن التقاعد أو المرض أو لأي سبب آخر يؤدي إلى فقد المقدرة على العمل أو لأي سبب آخر غير السن.

وقد أثار هذا الموضوع بعض المشاكل في ظل عصبية الأمم نظراً إلى قلة عدد الموظفين الدوليين العاملين في خدمتها ولعدم وجود تنسيق بين المنظمات الدولية في هذا الخصوص، ما أدى إلى صعوبة تطبيق نظام فعّال لمواجهة حاجات الموظف عندما يفقد القدرة على العمل، لذلك اتخذت بعض المنظمات الدولية عدة حلول منها^(٢٤):

(٢٤) محمد سامي عبد الحميد، التنظيم الدولي: الجماعة الدولية - الأمم المتحدة، الطبعة السادسة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٠. ص ١٠٥.

الصادر بتاريخ ١٠/١/١٩٤٨ فقد نصت المادة ٢٣ الفقرة الثالثة منه على أن، " لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرضي يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، وتضاف إليه عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية...". كما نصت المادة ٢٥ منه الفقرة الأولى على: " لكل شخص الحق في مستوى معيشة كافٍ للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولورثته، ويتضمن ذلك الغذاء والملبس والمسكن والعناية الطبية، وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشة في حالات الباحثين عن العمل والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته".

خامساً: الأنظمة الأساسية لموظفي بعض المنظمات الدولية:

١. أشار النظام الأساسي لموظفي جامعة الدول العربية في المادة التاسعة عشرة، والتي أدرجت تحت عنوان (الضمان الاجتماعي والمعاشات) في فقرتها الأولى إلى أنه: " ينشأ لموظفي الجامعة نظام للضمان الاجتماعي يضعه الأمين العام، ويوافق عليه المجلس، ويشمل الرعاية الصحية والتعويض في حالة المرض والإصابة في حادث أو الوفاة بسبب أداء أعمال رسمية لصالح الجامعة" (٢٥)، أما الفقرة الثانية فنصت على أنه: " ينشأ في الأمانة العامة صندوق للمعاشات او مكافأة نهاية الخدمة لموظفي الجامعة وذلك وفقاً لنظام خاص يضعه الأمين العام ويوافق عليه المجلس" (٢٦).

٢. عهدت لائحة موظفي الأمم المتحدة في

الضمان الاجتماعي بمزاياه المتعددة والمتنوعة لم يكن بمعزل عن اهتمام المنظمات الدولية، والدليل على ذلك ما تضمنته وأشارت إليه مختلف الوثائق الدولية، والأنظمة واللوائح الأساسية الخاصة بموظفي مختلف المنظمات الدولية على النحو الآتي:

ثالثاً: الوثائق والاعلانات الدولية:

١. تضمنت وثائق منظمة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية المنبثقة عنها مبادئ للدفاع عن حقوق الإنسان، وقد نصت المادة " ٥٥ " من ميثاق الأمم المتحدة على رفع مستوى حياة الناس وضمانها بصورة كاملة، وتوفير شروط التقدم والتطور الاجتماعي والاقتصادي لهم. وتضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، إضافة إلى الحقوق المدنية والسياسية، جملة من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية المهمة، منها الحق في الضمان الاجتماعي، كما أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية لعام ١٩٦٦ على حقوق الإنسان الأساسية، ومنها حقه في الضمان الاجتماعي.

٢. كما اهتمت منظمة العمل الدولية بموضوع الضمان الاجتماعي، وأصدرت مجموعة إتفاقيات وتوصيات تتعلق بهذا الموضوع، ولعل أهمها الاتفاقية رقم ١٠٢ لعام ١٩٥٣ التي نصت على تقديم الأنواع الآتية من الضمان الاجتماعي: الخدمات الطبية والتعويض في حالات المرض وفي حالة فقدان العمل، ومعاشات الشيخوخة، وتعويض إصابات العمل، وغيرها من التعويضات العائلية والأمومة.

رابعاً: أما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

(٢٥) بتاريخ ٤/٩/١٩٧٥، صدر قرار مجلس الجامعة رقم ٣٣٠٣ بنظام الضمان الاجتماعي (ضمن القرارات التكميلية الملحقة بهذا النظام).

(٢٦) بتاريخ ٤/٩/١٩٧٥، صدر قرار مجلس الجامعة رقم ٣٣٠٣ بنظام مكافأة نهاية الخدمة (من القرارات التكميلية الملحقة بهذا النظام).

المبحث الثاني

حق تكوين الجمعيات والحماية الوظيفية

سيتم معالجة حق تكوين الجمعيات في
المطلب الأول والحماية الوظيفية في المطلب
الثاني

المطلب الأول

حق تكوين الجمعيات

على حد سواء مع الموظف في القانون
الداخلي، يحتاج الموظف الدولي إلى جهة نقابية
تدافع عن حقوقه تجاه الإدارة والغير في كل ما
يتعلق بشؤون مهنته، مع أن الحاجة إلى التجمع
النقابي بالنسبة إلى الموظفين في القوانين
الداخلية أقل منها بالنسبة إلى الموظفين
الدوليين. ذلك أن الشعور بالعزلة من الناحية
النفسية أقل بالنسبة إلى الفئة الأولى منه
بالنسبة لثانية^(٢٨).

الفرع الأول: خلفية حق تكوين الجمعيات

والانتساب إليها

كانت النظم الأساسية للمنظمات الدولية،
واللوائح الإدارية الخاصة بالموظفين الدوليين،
خالية من الإشارة إلى هذا الحق، ولم يتم إيلاء
أهمية له إلا لاحقاً، من ذلك ما أقره النظام
القانوني لموظفي المكتب الدولي للعمل سنة
١٩٢٨ في مادته (٩٠)، والتي نصت على
تأسيس لجنة من الموظفين تضم ستة أعضاء
يتم انتخابهم من بين الموظفين الدائمين، مهمتها
الدفاع عن مصالح الموظفين تجاه المدير العام
لمكتب العمل الدولي. وقد سارت على هذا النهج
عصبة الأمم سنة ١٩٣٠، إذ أشار التقرير الذي

المادة السادسة منها إلى الأمين العام للمنظمة،
وضع خطة متكاملة لتوفير الضمان الاجتماعي
للعاملين فيها،^(٢٧) بحيث يستفيد من مزايا هذا
الضمان أكبر عدد من العاملين الدوليين، وتتمثل
هذه المزايا في: الحماية الصحية والإجازة
المرضية، وإجازة الأمومة، والتعويض المعقول
في حالات المرض أو الحوادث أو الوفاة التي
تدرج تحت الواجبات الرسمية في خدمات الأمم
المتحدة.

٣..بالنسبة إلى نظام موظفي الدول
الاميركية، فقد رددت ذات الأحكام التي اشارت
إليها اللائحة السابقة، وذلك في الفصل السابع
منها، حيث كفل هذا النظام وضع خطة شاملة
للتأمين الصحي على حياة الموظفين الدوليين،
وتصل مزايا هذا التأمين داخل هذه المنظمة إلى
أكثر من ١٥٠٪ من المرتب الأساسي السنوي.

ويستحق الموظفون في ظل هذه الأحكام،
ذات التعويض الذي أشارت إليه اللائحة السالفة
الذكر، في حالة الوفاة أو الإصابة، أو عند حدوث
تلف في الأعضاء.

والملاحظ بعد عرضنا للمواد السابقة الذكر،
أن العمل بها لا يحول دون اشتراك الموظفين
الدوليين في نظام الضمان الاجتماعي المطبق
في دولة المقر، ويتم ذلك بموافقتهم أو بناءً على
نص يُدرج ضمن النظام القانوني لموظفي
المنظمة التي يعملون بها، أو طبقاً للاتفاق الذي
يتم بين المنظمة الدولية وحكومة المقر في هذا
الصدد.

وأخيراً يمكننا القول، إن الضمان الاجتماعي
بمختلف مزاياه يُعدّ من الدعائم الأساسية
للتكافل الإنساني، سواءً على المستوى الوطني
أم على المستوى الدولي.

(٢٧) انظر المادة السادسة، الفقرة الأولى والثانية من لائحة موظفي الأمم المتحدة لعام ١٩٩٩.

(٢٨) خليل حسين، المنظمات العالمية، منشورات الحلبي الحقوقية، ج١، بيروت، ٢٠١٥، ص ١٥٤.

جمعية تستهدف توحيد الصلات بينهم والتشاور في شؤونهم الاجتماعية، على أن يكون الإنضمام إليها اختيارياً، وأن تكون مواردها من مساهمات أعضائها والتبرعات من مصادر عربية يوافق عليها الأمين العام، كل ذلك مرتبط بشرط عدم قيام الجمعية بأي نشاط مخالف لميثاق الجامعة وأنظمتها. وبما أن كل منظمة دولية توجد داخلها جمعيات ونقابات، هناك إتحاد دولي^(٣١)، يُشرف على هذه الجمعيات والنقابات ويضم عدداً كبيراً من الموظفين الدوليين التابعين للأمم المتحدة، وعدداً من المنظمات المتخصصة، كمنظمة الصحة العالمية، ومنظمة الأغذية والزراعة الدولية.

ثمة إجماع من قبل مختلف الأنظمة واللوائح الإدارية للموظفين الدوليين لمختلف المنظمات الدولية على تمتع هؤلاء الموظفين بحق إنشاء جمعيات خاصة بهم^(٣٢). لكن السؤال الذي يمكن طرحه في هذا الصدد والذي يتعلق بمسألة الانضمام إلى هذه الجمعيات هو، هل طريقة الانضمام إلى هذه الأخيرة أمر مجمع عليه؟ وهل ممارسة هذا الحق تخضع لرقابة دولية؟

إن مسألة الإنضمام إلى الجمعيات والنقابات أمر غير متفق عليه بين المنظمات الدولية،

أعدته لجنة مكونة من ثلاثة عشر عضواً، إلى إنشاء جهاز مماثل في الأمانة العامة لعصبة الأمم.

وبعد الحرب العالمية الثانية، تزايدت أهمية هذه التنظيمات النقابية، وتجلت ضرورة اللجوء إلى تكوين جمعيات ونقابات أكثر فاعلية، نظراً إلى تزايد عدد الأجهزة الدولية واتساع مهامها وما ترتب على ذلك من تزايد كبير في عدد الموظفين الدوليين، وبالتالي تضاعف احتمالات التجاوز على حقوق الموظفين والمساس بها^(٢٩).

هذه الضرورة والحاجة، دفعت بالمنظمات الدولية إلى الإقرار بحق تأسيس رابطات الموظفين الدوليين. ومثال ذلك أن الأمم المتحدة أسست لجنة للموظفين (جمعية) سنة ١٩٤٧، بهدف تمثيل الموظفين لدى الإدارة^(٣٠)، كما ورد النص على هذا الحق في المادة (٢٥) من اللوائح المطبقة على موظفي الجماعات الأوروبية، بأنه يحق للموظفين الدوليين ممارسة حق التكتل النقابي، ويجوز لهم بوجه خاص أن يكونوا أعضاء في النقابات أو الجمعيات المهنية للموظفين الأوروبيين، كما ذهب نظام شؤون موظفي الجامعة العربية إلى أحقية موظفي الأمانة العامة والأجهزة الملحقة في إنشاء

(٢٩) خليل حسين، المرجع السابق، ص ١٦٩.

(٣٠) طبقاً لنص المادة الثامنة، فقرة أولى من لائحة شؤون موظفي الأمم المتحدة.

(٣١) هذا الإتحاد تم تأسيسه في باريس في ٢٦ كانون الثاني / يناير ١٩٥٢، ويضم الآن أكثر من ثلاثين جمعية - من جمعيات الموظفين الدوليين، ويمثل أكثر من ١٠٠.٠٠٠ موظف دولي. أما بالنسبة للنظام القانوني للإتحاد الدولي لجمعيات الموظفين الدوليين، فينص على أن العضوية فيه تكون للجمعيات التي تتكون من موظفي الأمم المتحدة والمنظمات المتخصصة التي تتمتع بأجهزة مكونة من ممثلين منتخبين. ويوجد للإتحاد جهازان هما المجلس واللجنة التنفيذية، فالأول يتكون من ممثل عن كل جمعية عضو في الإتحاد، ومن مهامه وضع طريقة سير لهذا الإتحاد وانتخاب أعضاء اللجنة التنفيذية، ويجتمع مرة على الأقل في السنة. أما الجهاز الثاني، فيتشكل من سبعة أعضاء يتم إنتخابهم من قبل المجلس على أساس أنهم ممثلين للإتحاد وليس بوصفهم مندوبين للجمعيات، واللجنة التنفيذية مسؤولة أمام المجلس عن تطبيق وتنفيذ قراراته. للمزيد أنظر: احمد السعدي، المنظمات الدولية والإقليمية المتخصصة: مكتلة متبولى، للنشر والتوزيع، القاهرة، ص ١١٧.

(٣٢) هذا الإجماع والإعتراف من قبل الإدارات الدولية بأحقية إنشاء هذه الجمعيات يكون مشروطاً بأن تكون ذات طابع تمثيلي وأن لا تكون أنظمتها وأهدافها متعارضة مع مصالح المنظمة الدولية.

هذا الإطار أنه، من المسلم به أن حق تأسيس رابطات الموظفين الدوليين هو حق مكتسب لموظفي الأمم المتحدة، وأن هذا الحق يفترض عدم اتخاذ أي إجراء ضد أي عضو في الرابطة بسبب دوره النشط الماضي أو الحاضر.

وقد أكد دستور منظمة العمل الدولية على مبدأ الحرية النقابية واعتبرها أحد المبادئ الرئيسية التي نشأت من أجلها وأحد الأهداف التي حددها الدستور لغاية بلوغها وتحقيقها، كما أكد على ذلك إعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وفي هذا الإطار أقرت مؤتمرات العمل الدولية عدة صكوك نظمت شؤون الحرية النقابية وحق التنظيم، فبدأت بالاتفاقية رقم (١١) لسنة ١٩٢١ المتعلقة بالحق النقابي للعمال المزارعين، ثم الاتفاقية رقم (٨٤) لسنة ١٩٤٧ الخاصة بحق التجمع وتسوية المنازعات العمالية في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة، ثم توجتها بأهم اتفاقيتين وهما: الاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية^(٣٤).

وقد أكدت الاتفاقية رقم (٨٧) على المبادئ الآتية:

٧ للعمال وأصحاب العمل دون أي تمييز الحق في إنشاء منظماتهم النقابية والانضمام إليها بدون ترخيص مسبق، وفي إنشاء اتحادات عامة والانضمام إليها.

٧ لتنظيمات العمل وأصحاب العمل، الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية وانتخاب ممثليها بحرية كاملة ودون أي تدخل من السلطات العامة.

فالبعض منها تنص لوائحها على الإنضمام الاختياري مثل جامعة الدول العربية. والبعض الآخر تفرض إجبارية الإنخراط الإلزامي في هذه الجمعيات من قبل الموظفين، ويُستثنى من ذلك عادة كبار الموظفين، ومثال ذلك ما ذهبت إليه الجماعات الأوروبية^(٣٣).

أما بالنسبة إلى السؤال الثاني، فإن التمتع بهذا الحق وممارسته عمليا أصبح يخضع لرقابة المحاكم الدولية الإدارية على غرار سائر حقوق الموظفين الدوليين التي تكفل هذه المحاكم حمايتها، ومن أمثلة ذلك نشير إلى "قضية روبنسون"، التي نظرت بها المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بتاريخ ١١/٠٨/١٩٥٢، والمتعلقة برفض الإدارة الدولية تجديد عقد هذا الموظف بعد إنتهاء مدته، نظراً إلى أنه كان من الأشخاص البارزين في التنظيم النقابي لموظفي الأمم المتحدة. وبعد استظهار قرائن قوية تؤكد تعمد الإدارة الامتناع عن تجديد العقد لهذه الأسباب، قامت المحكمة بتحليل نصوص نظم ولوائح هؤلاء الموظفين، وإستقراء نصوص المواد من ٢١ إلى ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي اعترفت بحق تشكيل الجمعيات، وكذلك الإشارة الى الإعلان الصادر عن الأمين العام في ١٦ شباط / فبراير ١٩٥١ الذي أكد فيه على إلتزامه بعدم عزل أي موظف لمجرد نشاطه النقابي إذا كان يتماشى مع أهداف ومصالح المنظمة، وانتهت هذه المحكمة إلى تقرير عدم مشروعية موقف الإدارة الدولية.

الفرع الثاني: فتاوى المحكمة الإدارية للامم المتحدة ومنظمة العمل الدولية

إعتبرت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في

(٣٣) احمد السعدي، المرجع السابق، ١١٩.

(٣٤) تعتبر إتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٤) بشأن المفاوضة الجماعية، من أحد وأهم الاتفاقيات الدولية التي عالجت هذا

في القانون الدولي الإداري.

المطلب الثاني

الحق في الحماية الوظيفية

إن حماية موظفي المنظمات الدولية تُعد حقاً ترتبه علاقتهم الوظيفية في هذه المنظمات فمن واجب هذه الأخيرة توفير الحماية التي من شأنها تمكين الموظف الدولي من أداء عمله باستقلال وحياد، مع منحه الحق في التعويض عن الأضرار التي قد يتعرض لها بسبب أعمال وظيفته. وقد أكدت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر في ١١ نيسان / أبريل ١٩٤٩ على أن الحماية الوظيفية ضرورية لضمان استقلال الموظف واستقلال المنظمة في ممارسة عملها، وأن على الموظف الدولي الاعتماد على حماية المنظمة دون ممارسة الحماية من جهة أخرى وخاصة دولته، وإلا كان في ذلك قضاء على استقلاله.

الفرع الأول: الأضرار التي تصيب المنظمة أو

أفرادها

قد يحدث أن يصيب المنظمة الدولية أو أحد موظفيها، أضراراً - في أثناء مباشرة وظائفها - نتيجة إخلال أحد اشخاص القانون الدولي بالتزام دولي، ما يثبت للمنظمة الدولية حق إثارة المسؤولية الدولية ومقاضاة هذا الشخص - سواء أكان دولة أم منظمة دولية أخرى - عن الأضرار التي تسبب فيها وأصابت المنظمة^(٣٦)، وهو ما يعرف بحق المنظمة الدولية بالمطالبة

أن يحترم أصحاب العمل والعمال وتنظيماتهم قوانين دولة المقر عند ممارستهم لهذه الحقوق النقابية، وعلى دولة المقر مقابل ذلك أن تتخذ التدابير اللازمة لضمان ممارسة حقهم بحرية.

يشار إلى أن الأهداف الأساسية التي تسعى كل رابطة للموظفين (جمعيات ونقابات الموظفين الدوليين) إلى تحقيقها داخل المنظمة الدولية، تتلخص أساساً في حماية الأهداف المشتركة والأهداف الخاصة لأعضاء رابطة الموظفين، وتطوير وحدة التنظيم الدولي باعتباره هيئة للموظفين الدوليين - إضافة إلى التعاون مع رئيس الإدارة في كل ما يخص حقوق وواجبات هؤلاء الموظفين، وكذلك حسن تسيير الأمانة العامة، وأخيراً البحث في توفير أحسن الظروف المادية والمعنوية للموظفين^(٣٥).

نستخلص أن جمعيات ونقابات الموظفين الدوليين تُمثل آلية ضرورية للتعاور بين المنظمة وبين موظفيها، خصوصاً عند الدفاع عن مصالح وحقوق الموظف الدولي تُجاه قرارات الإدارة الدولية التي قد تكون تعسفية من وجهة نظره. ذلك أن ممارسة الحق النقابي تتطلب حرية المناقشة وتبادل الآراء بين ممثلي الموظفين من جهة وبين الإدارة الدولية من جهة أخرى، على أن لا يكون ذلك من شأنه أن يُدخل ممثلي الموظفين في نزاع مع الإدارة. والأهم من ذلك كله، أن هذا الحق أصبح من الأمور المألوفة في دراسة النظام القانوني للموظفين الدوليين والوظيفة الدولية، عند التعرض للحركة النقابية الدولية باعتبارها أحد المظاهر الأساسية

الموضوع بشكل متخصص، وبحسب هذه الإتفاقية، فإن المفاوضة الجماعية تهدف إلى: تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام. وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال. وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل ومنظماتهم أو تنظيمات العمال. عبد الهادي الشهري، النظم الأساسية للوكالات المتخصصة الدولية، دار عمان للطباعة والنشر، عمان، ٢٠١٧، ص ٧٢.

(٣٥) عبد الهادي الشهري، النظم الأساسية للوكالات المتخصصة الدولية، مرجع سابق، ص ١٠٤.

(٣٦) جمال طه ندا، مسؤولية المنظمات الدولية في مجال الوظيفة الدولية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط٤، القاهرة، ٢٠١٩، ص ٢١٨.

بشخصية المنظمة الوظيفية بالقدر الذي تمارس فيه وظائفها والتي يحددها ميثاقها الأساسي المنشئ لها)، وقد تأيد هذا الرأي بما ذهب إليه لجنة القانون الدولي من خلال التقرير الذي قدمه مقررها الخاص السيد (جورجيوغايا)، إذ لا يمكن إنطباق شرط الجنسية عندما تقدم المنظمة الدولية طلباً بإسم أحد موظفيها، سواءً ضد دولة أم منظمة دولية أخرى، وإقرار محكمة العدل الدولية في فتواها تقديم هذا الطلب، إذ لا تسري قاعدة استنفاد سبل الإنصاف المحليّة فيما يخص الطلبات المتعلقة بما يلحق بالموظفين من ضرر ما دامت تؤثر في المنظمة الدولية لأن هذه المسائل تكون خارج نطاق الحماية الدبلوماسية.

فضلاً عن ذلك، فإن الأمم المتحدة أيضاً، ومن خلال قرارات الجمعية العامة اتجهت الى الأخذ بمفهوم الحماية القانونية لموظفيها، ومنها قرارها الرقم (٥٦-٨٩) الصادر بتاريخ ٢٥/١/٢٠٠٢ الخاص بنطاق هذه الحماية بموجب اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بسلامة موظفيها والأفراد المرتبطين بها، وأهمية اتخاذ التدابير - التي تدخل في نطاق سلطاتها والولايات المؤسسية القائمة - لتعزيز حماية موظفيها، وأن تدرج أحكام هذه الاتفاقية في الاتفاقيات التي تعقدها المنظمة مع الدول التي تتواجد فيها قوات سلام دولية أو مراكز لبعثات الأمم المتحدة^(٣٨).

الفرع الثاني: حقوق الموظف والمحاكم الإدارية

منذ عام ١٩٢١ جرى الحديث داخل عصابة الأمم عن أهمية إنشاء محكمة إدارية لضمان

الدولية بطرق عدة مثل: الاحتجاجات، وطلبات التحقيق، والمفاوضات أو طلب قرارات تحكيمية أو قضائية بالقدر الذي يسمح به النظام الأساسي للجهاز الذي ينظم الأمر.

ومن ثمّ فإنّ قيام المنظمة الدولية بممارسة الحماية الدولية الوظيفية، قد يستند إلى مبدأ عام في قانون الوظيفة العامة الدولية، كما أكدت ذلك المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في حكمها الرقم (٧٠) الصادر بتاريخ ١١/٠٩/١٠٩٦٤^(٣٧).

فضلاً عما يمكن أن يسمى بالاختصاص الشخصي الواسع الذي يتعدى الأشخاص إلى الأشياء العائدة للمنظمة الدولية مثل رقابتها على سفن تحمل علمها، وطائرات ومركبات فضائية مسجلة من قبلها.

أن ممارسة المنظمة الدولية للحماية الدولية تكون ذات طبيعة وظيفية أكثر من كونها دبلوماسية، وذلك لإعتبارات تنطلق من أول شروط أعمال الحماية الدبلوماسية هو وجود رابطة الجنسية (القانونية والسياسية) بين الشخص المتضرر ودولته القائمة بدعوى المطالبة بحقه تجاه الدولة المتسببة للضرر، وهو ما لا يتوافر للمنظمة الدولية، إذ أن الرابطة بين الموظف الدولي (الشخص المتضرر) وبين المنظمة الدولية (التي تحرك المطالبة الدولية لتعويض الضرر الذي لحق بالموظف الذي ينتمي إليها) هي رابطة وظيفية يحكمها النظام القانوني الداخلي للمنظمة الدولية، ومن ثمّ يستقل (الموظف) بوصفه موظفاً دولياً حتى عن جنسية دولته عند ممارسته لوظيفته الدولية.

من جهة أخرى، فإنّ اعتراف محكمة العدل الدولية في رأيها الإفتائي لعام ١٩٤٩، قد أقرّ

(٣٧) عبد الهادي الشهري، النظم الأساسية للوكالات المتخصصة الدولية، ص ١١٠.

(٣٨) عبد الهادي الشهري، النظم الأساسية للوكالات المتخصصة الدولية، ص ١١٢.

ظهرت الدعوة إلى إقامة محكمة إدارية تابعة للمنظمة، فأوصت اللجنة التحضيرية للأمم المتحدة بإنشاء هذه المحكمة، وكانت هذه التوصية تخضع لعدة اعتبارات تتمثل في إزدياد عدد الموظفين الدوليين العاملين في المنظمة، الذين لا يملكون حق اللجوء إلى القضاء الوطني للدول التي تعمل المنظمة أو أحد فروعها على إقليمها.

إن إنشاء هذه المحاكم الإدارية لم يقتصر على المنظمات الدولية ذات الطابع العالمي فقط، بل بدأت بالظهور في إطار المنظمات الإقليمية، مثل: جامعة الدول العربية، فقد سارت هذه الأخيرة بنفس الإتجاه من خلال إقامة قضاء إداري خاص بها وإنشاء محكمة إدارية لها.

وسيتم بحث المحاكم الإدارية الدولية لكل من المحكمة الإدارية للأمم المتحدة، والمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

١. المحكمة الإدارية للأمم المتحدة:

عهدت الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى الأمين العام بتاريخ ٤ نيسان ١٩٤٦، بتشكيل لجنة لوضع مشروع للنظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة لتقديمه إلى الجمعية العامة لإقراره في أول اجتماع لها، حيث أعد بالفعل هذا المشروع، ولكن أرجئ طرحه على الجمعية العامة. وعقب ذلك قام الأمين العام بإعداد مشروع جديد قدم إلى الجمعية العامة في ٢١/٩/١٩٤٩، وبعد أن قامت الجمعية العامة بإجراء بعض التعديلات على هذا المشروع، شملت بعض الأمور من بينها، منح المحكمة الإختصاص بنظر المسائل المتعلقة بالمحافظة على حقوق ومصالح الموظفين

حقوق الموظفين، ولا سيما بعد الإنتقادات التي وجهت إلى مجلس العصابة من أنه سوف يمارس اختصاصاً قضائياً بقبوله دعاوى الموظفين. وفي ٢٠ ايلول / سبتمبر ١٩٢٧ اعتمدت عصابة الأمم النظام الأساسي لهذه المحكمة على أن تعمل بصفة مؤقتة لمدة ثلاث سنوات، ثم ينظر في اعتمادها بشكل دائم بعد ذلك. وفي عام ١٩٣١ قررت الجمعية إستمرار المحكمة حتى صدور قرار يخالف ذلك من العصابة^(٣٩). وقد استمرت هذه المحكمة في أداء وظيفتها حتى تحويلها عام ١٩٤٦ إلى محكمة إدارية لمنظمة العمل الدولية؛ وأصدرت خلال هذه المدة ٣٧ حكماً من أشهرها الأحكام التي أصدرتها في ٢٦ شباط / فبراير ١٩٤٦ وأكدت فيها على عدم المساس بالحقوق المكتسبة للموظفين^(٤٠). وبعد انهيار عصابة الأمم عام ١٩٤٦، آلت المحكمة الإدارية التابعة لها كما أشرنا آنفاً إلى منظمة العمل الدولية، بعد أن أوصى مجلس العصابة بذلك.

وقد قبلت منظمة العمل الدولية بهذه التوصية بعد اتفاق بينهما، وأجرت منظمة العمل بعض التعديلات على النظام الأساسي للمحكمة. وبذلك اتخذت منظمة العمل الدولية قضاءها الإداري الخاص. وتعد هذه المحكمة في الوقت الحاضر أعلى هيئة قضائية إدارية في منظومة الأمم المتحدة، فضلاً عن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة^(٤١). وتشمل ولايتها القضائية موظفي أكثر من ٣٨ منظمة متخصصة التزمت بالولاية القضائية لهذه المحكمة، من بينها منظمات كثيرة غير تابعة للأمم المتحدة. وقد بلغ التطور مرحلة جديدة ارتبطت بقيام الأمم المتحدة. فقد

(٣٩) عصام زناتي، القضاء الدولي الإداري، دار الكتاب العربي، القاهرة، ٢٠١١، ص ٨.

(٤٠) عصام محمد أحمد زناتي، المرجع السابق، ص ٩.

(٤١) فيصل فاضل، الاسس القانونية للقضاء الإداري الدولي، مطب متبولي، الثاهرة، ص ٩٤.

المسائل المتعلقة بموظفي الأمانة العامة، لجهة عدم إحترام عقود التوظيف وشروطه ومع ذلك فقد مدت المحكمة اختصاصها بالنظر إلى الطعون المقدمة من الموظفين التابعين للوكالات المتخصصة في حكمها الصادر في ٠٩/٠٩/١٩٥٥ بشأن قضية السيدين (هيلبرون وراديكيوس) الذين لجأوا إلى المحكمة طاعنين في قرار مس بوضعها الإداري ضد رئيسها المدير العام لوكالة إغاثة اللاجئين الفلسطينيين، فقد دفع الأمين العام للأمم المتحدة بعدم اختصاص المحكمة الإدارية للنظر في هذه الطعون لأنها مقتصرة على موظفي الأمانة العامة فقط دون غيرهم، لكن المحكمة الإدارية رفضت هذا الدفع وقضت باختصاصها؛ وقررت أن نصوص النظام الأساسي للمحكمة فيها من المرونة والاتساع ما يسمح بأنه يمتد اختصاصها ليشمل ليس موظفي الأمانة العامة فقط، بل أيضاً الموظفين العاملين بالوكالات المتخصصة، كما استندت أيضاً إلى اعتبارات العدالة والتي توجب كفالة حق الموظف في اللجوء إلى القضاء^(٤٥).

أما عن الإجراءات المتبعة أمام المحكمة الإدارية، فتتسم باليسر والبساطة، إذ تعتمد إجراءات المحاكمة على المذكرات المكتوبة وأيضاً على المرافعات الشفوية، وتنظر القضايا كقاعدة عامة من قبل دائرة مشكلتة من ثلاث جلسات علنية، إلا إذا رأت المحكمة وجود أسباب جدية تؤدي أو تتطلب أن تكون الجلسة سرية. وتصدر المحكمة أحكامها بالأغلبية، ويجب أن تتضمن الأحكام الأسباب التي بنيت عليها^(٤٦).

الدوليين، وبذلك أصدرت قرارها رقم ٣٥١ المؤرخ في ١١/٢٤/١٩٤٩ بإنشاء المحكمة الإدارية للأمم المتحدة^(٤٢).

وتتشكل المحكمة من سبعة أعضاء من جنسيات مختلفة، يقوم ثلاثة منهم فقط بالفصل في كل دعوى، وتقوم الجمعية العامة بتعيينهم لمدة ثلاث سنوات، مع إمكانية تجديد هذه المدة، وينتخب رئيس المحكمة نائبين له من بين أعضائها^(٤٣).

يتميز أعضاء المحكمة أنهم محايدون ومستقلون عن المنظمة الدولية، بالرغم من أن أعضاء المحكمة تختارهم هيئة سياسية هي الجمعية العامة للأمم المتحدة، إذ لا تملك هذه الأخيرة عزل أي عضو منهم أثناء مدة عضويتهم إلا إذا انعقد إجماع من باقي الأعضاء على أن هذا العضو قد أصبح غير مؤهل لشغل هذه الوظيفة وغير صالح للاستمرار فيها، ومن ثم يكون الأمر في ذلك متروكاً للقضاة أنفسهم، وبدون تدخل من أي جهة أخرى^(٤٤). وتنظر هذه المحكمة في الدعاوى التي يقيمها:

لأ. كل موظف في أمانة الأمم المتحدة، حتى لو كان عقد عمله قد انتهى.

لج. كل شخص آخر يستطيع أن يُثبت حقوقاً ناشئة عن عقد إستخدام، أو عن ظروف عمل خاصة بما يتصل بنصوص لائحة شؤون الموظفين أو أي لائحة أخرى يمكن أن ينتفع بها الموظف.

أما بالنسبة إلى الموظفين الذين يحق لهم اللجوء إلى المحكمة، فوفقاً لأحكام المادة الثانية من النظام الأساسي للمحكمة، فإنها تختص في

(٤٢) محمد حافظ غانم، المنظمات الدولية: الأمم المتحدة، ط ٨، الدار العربية للنشر، القاهرة، ط ٨، ص ٢٥١.

(٤٣) انظر المادة (٠٣) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

(٤٤) انظر المواد ٣-٥-٦ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

(٤٥) صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية، مكتلة متبولي، القاهرة، ٢٠٠١، ص ١٥٧.

(٤٦) انظر المواد ٧-٦-١٠ من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

وتصدر المحكمة أحكامها بأغلبية أصوات أعضاء هيئة المحكمة، وتكون هذه الأحكام مبرمة، وذلك طبقاً للنص المادة (١٣١) من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية.

وكذلك الأمر بالنسبة إلى التنظيم الإقليمي الأوروبي، فقد تضمن نظام موظفي المنظمة الأوروبية للتعاون الاقتصادي (OECD) في المادة ١٧ منه النص على إنشاء جهة اختصاص قضائي يُعهد إليها بحسم المنازعات ذات الطابع الفردي والمرتبطة بالموظفين المتضررين من قرارات صادرة عن المنظمة. كما تم إنشاء لجنة قضائية للطعن وذلك في منظمة حلف شمال الأطلسي عام ١٩٦٦.

الخاتمة

بناءً على ما تم عرضه بشأن حقوق الموظف الدولي، يمكننا القول، أن هذا الأخير يتمتع بنوعين من الحقوق وهما:

حقوق الموظف الدولي تجاه المنظمة:

وهي مجموعة الحقوق التي سبق وتناولناها. ومن هذه الحقوق ما يتعلق براتب عمله وتوابعه وتعويضه عن إصابات العمل الناتجة عن عمله في المنظمة، إضافة إلى الحقوق الاجتماعية المتمثلة في العلاج الطبي للموظف وأفراد أسرته ومكافأة نهاية الخدمة...إلخ.

وتحدد معاهدة إنشاء المنظمة وأنظمتها وقراراتها طرق استحصال الموظف الدولي على حقوقه، والطرق التي يحق له مراجعتها للطعن بقرارات المنظمة، وحق إقامة الدعاوى أمام القضاء.

حقوق الموظف الدولي تجاه دولته: إذا

كان الموظف الدولي يعمل لصالح المنظمة

٢. المحكمة الإدارية لجامعة الدول

العربية:

أصدر مجلس جامعة الدول العربية القرار رقم (١٩٨٠) في ٣١ آذار / مارس ١٩٦٤ بالموافقة على النظام الأساسي للمحكمة الإدارية للجامعة، وهو النظام الذي نصت مادته الأولى على إنشاء محكمة تسمى المحكمة الإدارية لجامعة الدول العربية ويكون مقرها بالجامعة.

تتألف المحكمة من خمسة قضاة، ولا يجوز أن يكون أكثر من قاضٍ واحد من مواطني دولة بعينها من الدول الأعضاء، ويكون الفصل في الدعاوى التي تنظرها المحكمة من هيئة تتشكل من ثلاثة قضاة منهم فقط، مثلما هو الشأن في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة.

ويشترط في أعضاء المحكمة أن يكونوا من رجال القانون أو القضاة في أي دولة من الدول الأعضاء، ويجري انتخابهم بالاقتراع السري بمعرفة مجلس الجامعة، ويتم تعيينهم لمدة ثلاث سنوات، تبدأ من اليوم الأول من دور الإنعقاد السنوي الذي تجتمع فيه المحكمة بكل هيئاتها. وتختص المحكمة، وفقاً للمادة الثانية من نظامها الأساسي بالنظر والفصل في^(٤٧):

٧ المنازعات المتعلقة بأحكام لائحة شؤون موظفي الجامعة وعقود العمل بها.

٧ المنازعات المتعلقة بأحكام أنظمة الهيئات التي تقوم على توفير الخدمات الاجتماعية لموظفي جامعة الدول العربية كصندوق الادخار وصندوق العلاج الطبي.

٧ الطعون في القرارات التأديبية.

٧ فيما عدا ذلك من القرارات الإدارية المتعلقة بشؤون الموظفين والمستخدمين باستثناء قرارات مجلس الجامعة بشأن الأمين العام والأعضاء المساعدين.

(٤٧) عقد الغني الفقي، جامعة الدول العربية، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٠، ص ١٠٩.

إذا يتمتع الموظف الدولي بالحماية
المزدوجة، الأولى هي الحماية المقررة له
بموجب قواعد المنظمة التي يعمل بها، والثانية
هي حماية الدولة التي ينتسب إليها.
لقد أعطي الموظف الدولي في الوظائف
القيادية للمنظمة امتيازات وحصانات يتمتع بها
حتى في الدولة التي يحمل جنسيتها، حفاظاً
على حسن القيام بعمله على الوجه الأمثل،
ولعدم تعرضه لأي نوع من الضغوط.

ويأتمر بأوامرها وقراراتها وليس لصالح دولته،
فإن ذلك لا يعني أنه تُجرّد كلي عن دولته، فلا
يفقد حق انتسابه لوطنه واكتسابه جنسيته، ولا
يفقد حقه في حماية دولته له، فإذا ما تعرض
لما يُسيء له فللمنظمة التي يعمل بها واجب
حمايته، وإذا ما قصرت بذلك كان لدولته حق
حمايته والحصول على حقوقه من الجهة التي
أضرت به، حتى ولو كانت هذه الجهة هي
المنظمة الدولية التي يعمل بها وكل ذلك في
ضوء قواعد المسؤولية الدولية.