

نظام تعيين الموظف الدولي في إطار الأمم المتحدة

أ. غزيل عائشة

أستاذة مساعدة قسم "أ"

المركز الجامعي أحمد زبانة بغليزان

ملخص:

إن منظمة الأمم المتحدة باعتبارها أهم وأكبر منظمة في العصر الحديث، فإن نجاحها وفعاليتها في تحقيق المهام المنوطة بها متوقف بصورة أساسية على كفاءة الكادر الإداري وحياده، ولتحقيق ذلك فقد خصت هذه المنظمة موظفيها بمنظومة تعيين تتضمن مجموعة من المبادئ والقواعد التي تكفل الاستفادة قدر الإمكان من الخبرات والكفاءة البشرية من جهة، وتضمن حياد واستقلالية هؤلاء الموظفين من جهة أخرى، وذلك من خلال تمتعها بالسلطة التامة لاختيار موظفيها بعيد عن تأثير الضغوط السياسية والشخصية، لاسيما فيما يخص تعيين كبار الموظفين، كما أنها دأبت على إتباع أكثر من طريقة لاختيار موظفيها، وذلك من أجل ضمان التناوب والتبادل الجغرافي للوظائف.

Résumé:

L'organisation des nations unies (O.N.U.) est considérée comme la plus grande et la plus importante organisation des temps moderne. L'efficacité qu'elle prône à s'acquitter de ses missions et à concrétiser les fonctions pour lesquelles elle a été créée résident en la compétence de son encadrement administratif et en sa neutralité. Pour réaliser ces objectifs elle dispose d'un système organisationnel pour la désignation et la nomination de ses fonctionnaires. Ce système obéit à un certains nombres de principes et de règles spécifiques qui garantissent un apport en expérience et en compétence d'une part et assurent une neutralité et une indépendance de ses fonctionnaires, d'autre part. L'institution (l'O.N.U) dispose d'une grande liberté quant au choix de ses employés, loin de toutes pressions politique ou de personnes influentes, en particulier quand à la sélection de ses cadres supérieurs. Elle a opté, en outre, pour ne pas suivre une seule méthode de nomination de ses fonctionnaires afin d'assurer une alternance et des permutations géographique des fonctions.

إن الموظفين الدوليين يعتبرون قطب الرحى الذي يتوقف عليه نجاح منظمة الأمم المتحدة في تحقيق أهدافها وإنجاز مقاصدها، وإذا كانت مهمة اختيار الموظف العمومي في الإدارات الوطنية تعتمد بالدرجة الأولى على انتقاء أكفأ العناصر، فإن الأمر بالنسبة لمنظمة كمنظمة الأمم المتحدة يبدو أكثر صعوبة كون الموظف في هذه الحالة سيكون مضطر للعمل في بيئة معقدة تعج بالمفارقات السياسية والاقتصادية والعسكرية، ناهيك عن الضغوط التي يمكن أن يتعرض لها، سواء من طرف الدولة التي يحمل جنسيتها أو من دولة المقر أو من أطراف أخرى، وهذا ما من شأنه المساس بفعالية أدائه وولائه للمنظمة.

وفي ظل هذه الخصوصية التي تميز الوظيفة الدولية بالأمم المتحدة ومن أجل ضمان قيام هؤلاء الموظفين بأعبائهم على أكمل وجه كان لا بد من وجود نظام متميز خاص بتعيين هؤلاء الموظفين يختلف عن نظيره المتبع في الإدارات الوطنية. وللبحث في ماهية هذا النظام وما يتضمنه من أحكام كان لا بد لنا من طرح الإشكال الآتي:

ما هي القواعد والأساليب التي تنتهجها الأمم المتحدة لتعيين موظفيها، والتي تسعى من خلالها إلى تحقيق توازن دقيق بين كفاءة هذا الكادر الإداري من جهة وحياده واستقلاليتها وولائه للمنظمة من جهة أخرى؟

وللإجابة على هذه الإشكال كان لا بد من التطرق إلى المبادئ العامة لاختيار الموظفين الدوليين بالأمم المتحدة والسلطة المخولة بتعيينهم (المبحث الأول)، ثم التعرض إلى طرق وأنماط التعيين في الوظيفة العامة الدولية بالأمم المتحدة (المبحث الثاني).

المبحث الأول : المبادئ العامة لاختيار الموظفين الدوليين بالأمم المتحدة والسلطة المخولة بتعيينهم

إن عملية التعيين في الوظيفة العامة الدولية بالأمم المتحدة لا بد أن تكون في إطار المبادئ والقواعد التي حددها كل من ميثاق الأمم المتحدة واللوائح الداخلية للمنظمة، والتي من شأنها أن تكفل لهذه الأخيرة كادر إداري يتمتع بالكفاءة والولاء من جهة وتكريس التناوب الجغرافي

للموظفة الدولية من جهة أخرى ، أما فيما يخص سلطة التعيين فهي وبحسب النصوص القانونية المنظمة لعملية التعيين اختصاص حصري للمنظمة تمارسها بعيدا عن تدخلات الدول الأعضاء وان كان ذلك قد يبدو صعبا من الناحية العملية .

المطلب الأول : المبادئ العامة لاختيار الموظفين الدوليين

إذا كانت منظمة الأمم تتمتع بصرية تامة في اختيار موظفيها، إلا أنها لا بد أن تراعي في تعيينهم بعض المبادئ لتكفل حسن الاختيار الذي يترتب عليه فعالية المنظمة ونجاحها في أدائها للمهام المنوطة بها .

الفرع الأول :استقلالية الإدارة في مجال التعيين:

الأصل أن تتمتع منظمة الأمم المتحدة بصرية تامة واستقلال كامل في اختيار موظفيها، ولا يشترط الحصول على موافقة الدولة التي ينتمي إليها الموظف بجنسيته عند تعيينه¹، ويعبر هذا المبدأ عن رغبة المنظمة في أن يكون لديها إدارة تدين بالولاء لها، وتتمتع بالحياد في مواجهة جميع الدول².

وتبدو ملامح الاستقلالية المؤسسية للمنظمة في مجال التعيين فيما تنشئه من أجهزة إدارية وفنية تبشر مهام محددة في هذا المجال، وعلى سبيل المثال تبشر لجنة الوظيفة العامة الدولية والتي أنشأتها الأمم المتحدة بالقرار رقم 3357 (29) الصادر في 19 ديسمبر سنة 1974 بناء على اقتراح من اللجنة الخامسة، اختصاصات عدة في مجال التعيين من بينها صياغة التوصيات الخاصة بقواعد التعيين، وإجراء التخطيط اللازم بما في ذلك إعداد قوائم مركبة للمرشحين المؤهلين، خصوصا في الوظائف الدنيا، هذا بالإضافة إلى اختصاصها بتقدير القيمة الوظيفية للموظف (م 14 من النظام الأساسي للجنة الوظيفة العامة الدولية)³.

وتجدر الإشارة إلا أن الحديث عن استقلالية مطلقة في هذا الصدد مسألة مشكوك في صحتها إلى حد كبير⁴ نظرا للضغوط التي تبشرها الدول الأعضاء، خصوصا تلك ذات

¹ - أحمد محمد رفعت ، القانون الدولي الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 2006 ، ص 310.

² - أساء بسطاوي ، الحقوق السياسية للموظف الدولي ، دار الحقائق ، مصر ، سنة 2015 ، ص 257.

³ - عصام زناقي ، قواعد تعيين الموظفين الدوليين ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 2006 ، ص 27.

⁴ - أشارت مجموعة من الخبراء الحكوميين المكلفين بفحص مدى فعالية الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة إلى أن سياسة وإدارة

الإسهامات المادية المرتفعة الأمر الذي يجعل رئيس الإدارة الدولية دائماً أمام خيارات صعبة، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بمسائل مرتبطة بالميزانية أو بمبدأ التوزيع الجغرافي¹.

الفرع الثاني: الكفاءة والقدرات العلمية:

يجب أن يكون المرشح لشغل وظيفة دولية بالأمم المتحدة متمتعاً بالكفاءة المناسبة للتعيين لدى المنظمة، وكذلك لا بد أن يتمتع بالنزاهة والولاء للمنظمة الدولية مع احتفاظه بولائه الوطني للدولة التي يحمل جنسيتها². ولقد تم النص صراحة على هذا المبدأ في ميثاق الأمم المتحدة في المادة 101/3 والتي تؤكد على أن الاعتبار السائد في مجال التعيين وتحديد شروط تشغيل الموظفين هو ضرورة أن تكفل للمنظمة وإدارتها الأشخاص الحائزين على أرقى المؤهلات، وتمتعهم بالجدارة والنزاهة.

كما أشارت المادة 2/4 من نظام الأساسي للموظفين إلى أن الاعتبار الأول في التعيين العامل أو نقله أو ترقيته هو ضرورة مراعاة أعلى درجات الكفاءة.

وعادة ما تتحقق المنظمة من هذا الشرط فيمن يتقدمون لشغل وظائفها عن طريق اشتراطها مؤهلات دراسية أو علمية معينة قد تتطلبها الوظيفة، أو عن طريق الامتحانات والمسابقات³.

ويندرج تحت مفهوم الكفاءة، وعلى غرار ما يجري عليه العمل داخل الإدارات الوطنية، أن يتوافر في حق المرشح لشغل وظيفة بالإدارة تمام اللياقة الصحية بالنظر إلى العمل الذي سيكلف به، ويضمن فعالية أدائه، وطبقاً للمادة 6/4 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة

= الأمم المتحدة تعاني من ضغوط سياسية وغير سياسية تركت آثارها على كيفية اختيار الموظفين. NU. Documents officiels. 41eme session. supplément No 49 (A/41/40.)P.50 " la politique et la gestion du personnel de l'organisation des Nations Unies ont pâti des pressions considérables. politique et autre. qui ont influé sur la sélection des fonctionnaires

مشار إليه في: عصام محمد أحمد زناقي، المرجع السابق، ص 29.

¹ - عصام زناقي، المرجع السابق، ص 27.

² - غسان أمان الله عزيز، مسؤولية المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها، رسالة دكتوراه، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، سنة 2014، ص 72.

³ - فتح الله السريري، المركز القانوني للموظف الدولي، دار الفكر الجامعي، سنة 2013، ص 57.

يحدد السكرتير العام الشروط الطبية الواجب توافرها في الموظف عند التعيين.¹

الفرع الثالث : مبدأ المساواة:

إن مبدأ المساواة يعد من أهم المبادئ التي تحكم الوظيفة العامة الدولية، وفي هذا الخصوص نصت المادة 3/4 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة على أنه: "وفقا لمبادئ الميثاق يجري اختيار الموظفين دون أي تمييز بسبب العنصر أو الجنس أو الدين".²

ويندرج تحت مضمون مبدأ المساواة عدم التفرقة على أساس الجنس، فالمساواة بين الرجال والنساء تؤكد أيضا النصوص الدولية كنص المادة 8 من ميثاق الأمم المتحدة، حيث نصت على أنه "لا تفرض الأمم المتحدة قيودا تحد بها جواز اختيار الرجال والنساء للاشتراك بأي صفة، وعلى قدم المساواة في أجهزتها الرئيسية والفرعية"³، وكذلك نص المادة 2/1 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة "يتمسك الموظفون....وبالمساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق".⁴

ولضرورة احترام مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة بالنسبة للوظائف العامة الدولية⁵ أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة بعد مناقشات أجراها المجلس الاقتصادي، وبعد الاستماع إلى تقرير الأمين العام للأمم المتحدة قرارها رقم 3352 في 28 ديسمبر 1974 والذي يلزم رؤساء الأجهزة الرئيسية التسعة للمنظمة الدولية بضرورة احترام مبدأ المساواة بين الرجال والنساء في عمليات

¹ - أسماء بسطاوي ، المرجع السابق ، ص 248.

² - حمادة بدوي متولي ، ضمانات الموظفين الدوليين ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 2004 ، ص 57.

³ "The United Nation Shall place no restrictions on the eligibility of man and women to participate in any capacity and under condition of equality in its principal and subsidiary organs .".Article N .8, charter of the united Nations.

⁴ - فتح الله السري ، المرجع السابق ، ص 61.

⁵ - والمتبع لخطى المرأة في أروقة منظمة الأمم المتحدة يجد أنه في سنة 2001 مثلا بلغت نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف فنية أساسية 40.2 % وذلك مقابل 29.2 % في سنة 1991. أما فيما يتعلق بالوظائف العليا بالأمانة العامة فان النساء يمثلن نسبة قدرها 32.07 % من شاغلي هذه الوظائف، وتسعى الأمم المتحدة إلى إتاحة فرص متكافئة أمام المرأة ، حيث تم تعيين نساء بارزات عديدات في وظائف عليا في الأمم المتحدة من بينها وظيفة وكيل الأمين العام والمفوض السامي لحقوق الإنسان والمدير العام لمنظمة الصحة العالمية والمدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة للسكان ..

محمد صفوت ، النظام التأديبي للموظفين الدوليين ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 2006 ، ص 96.

شغل وظائف المنظمة، ولهذا تمت المساواة بين الجنسين في الوظائف الدولية حتى في القضاء الدولي، فقد شغلت الفرنسية (سوزان بادياف- مدام باستيد) وظيفة قاضي في المحكمة الإدارية للأمم المتحدة ثم انتخبت رئيسة لهذه المحكمة.

والقضاء الدولي أكد من جانبه على احترام مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ومن ذلك حكمه في قضية السيدة (Mullan)¹ والتي كانت تعمل مترجمة بالقسم الاسباني للأمم المتحدة حيث طالبت السكرتارية العامة بقيمة تذاكر السفر المقرر لها عند القيام بالإجازة السنوية لها ولأبنائها ولزوجها، ولكن السكرتارية رفضت هذا الطلب بحجة أن الموظف الزوج هو الذي يتقرر له تذاكر سفر عن زوجته وليس الموظفة الزوجة، ولكن المحكمة الإدارية للأمم المتحدة اعتبرت أن ذلك بمثابة اعتداء على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، خاصة وأن مبدأ المساواة هذا أكدت عليه المادة الثامنة من ميثاق الأمم المتحدة.

وقد رأى القضاء الإداري الدولي ضرورة الالتزام بهذا الشرط حتى عندما تهمله النصوص، وذلك لأنه يعد إحدى المبادئ العامة للقانون².

الفرع الرابع: مبدأ التوزيع الجغرافي:

رغم حرص منظمة الأمم المتحدة على الاستقلالية في إدارة كافة شئونها، وفي مقدمتها استقلالها التام في مسألة تعيين الموظفين الذين يعملون في خدمتها، فإنه وفي الوقت ذاته لا يمكن لها أن تستغني عن ثقة الدول الأعضاء بها، حيث تعمل على جلب هذه الثقة عن طريق إجراء توزيع جغرافي للوظائف على الدول الأعضاء، على أساس من التمثيل الإقليمي المنصف كلما أمكن ذلك³.

وهذا ما نصت عليه المادة 101 / 3 من ميثاق الأمم المتحدة بقولها: "ينبغي في استخدام الموظفين وتحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى

¹ - UNAT,Jud,No.162.(10 October1972): Mullan V S.G of the UN ;see: UNJY.1972 .op.cit ,pp.344

مشار إليه في : حمادة بدوي متولي ، المرجع السابق ، ص 59 و 60.

² - فتح الله السريري ، المرجع السابق ، ص 62.

³ - غسان أمان الله عزيز ، المرجع السابق ، ص 73.

مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي".

وتأكيداً لهذا المبدأ فقد ذكر الأمين العام للأمم المتحدة (يوثانت)¹ بصفة رسمية عام 1968 أن مبدأ التوزيع الجغرافي الأصيل لم يكن ليعني أن الموظفين لأمة معينة يجب أن يتحدد عددهم بدرجة أو بدرجات معينة، أو أنهم يجب أن يشكلوا نسبة معينة من المناصب من نسب الرواتب الموضوعية كليةً، وإنما بدلا من ذلك على السكرتارية أن تفتني بتجارب وثقافة كل أمة تستطيع ذلك، وأن على كل أمة أن تكون مقتنعة أن ثقافتها وفلسفتها يمكن أن تقدم خدماتاً لسكرتارية كحد أقصى².

ويلاحظ في هذا الصدد أن أغلب المنظمات الإقليمية تشترط في موظفيها أن يكونوا من رعايا الدول الأعضاء بها، ماعدا الأشخاص ذو الخبرة النادرة الذين قد يحتاجهم لشغل بعض الوظائف النادرة، وهذا الشرط يتضح في لائحتي موظفي الجامعة العربية والجماعات الأوروبية³. ولكن الوضع يختلف في منظمة الأمم المتحدة ففي الوقت الحاضر لا تشترط في موظفيها أن يكونوا من رعايا الدول الأعضاء بها⁴، والواقع يؤكد أن هناك عدداً من موظفي الأمم المتحدة لا يحملون جنسية الدول الأعضاء.

المطلب الثاني: سلطة التعيين في المنظمة

تتفرد منظمة الأمم المتحدة بسلطة تعيين موظفيها، وذلك حرصاً على استقلال هؤلاء الموظفين وبعدهم عن أي تأثير من شأنه ضرب حيادهم الدولي، وهدم استقلاليتهم وولائهم لمنظمتهم الدولية التي يعملون بداخل جهازها الإداري⁵.

¹ - يوثلانت بالإنجليزية (U Thant) هو الأمين العام الثالث للأمم المتحدة في الفترة من 1961 إلى 1971.

² - غسان أمان الله عزيز، المرجع السابق، ص 73.

³ - فتح حسن السريري المرجع السابق، ص 85.

⁴ - يوجد من بين موظفي الأمم المتحدة عدد كبير من الموظفين يحملون جنسية دول ليست أعضاء خاصة سويسرا، بل ذهب الأمر أبعد من ذلك، حيث اختير منها أمين عام مساعد عام 1959، وهو (أوجست لنت) المنفوض العام للاجئين.

حاجدة محمد بدوي متولي، المرجع السابق، ص 59.

⁵ - مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، القاهرة،

سنة، 2011، ص 62.

الفرع الأول : الجهة المختصة بالتعيين

إن سلطة التعيين في المنظمة تكون إما للجهاز الدولي ذاته تمارسها المنظمة ذاتها من خلال أجهزتها، أو لرئيس جهازها الإداري، الأمين العام للمنظمة، حيث يتم تعيين هذا الأخير بناء على ترشيح من مجلس الأمن (المادة 97 من ميثاق الأمم المتحدة)، وتوصية مجلس الأمن في هذا الصدد تعد من المسائل الموضوعية التي يجب أن يتوافر بالنسبة لها أغلبية تسعة أعضاء على الأقل، وعدم اعتراض الدول الخمس الكبرى وموافقة الجمعية العامة بأغلبية الأعضاء الحاضرين والمشاركين في التصويت، لأن تعيين الأمين العام ليس من المسائل التي اشترطت المادة 2/18 أغلبية الثلثين لصدور قرار بشأنها¹، ويعين لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد².

وتترك منظمة الأمم المتحدة لرئيس جهازها الإداري - الأمين العام - الحرية في اختيار وتعيين الموظفين بهذا الجهاز دون تدخل الدول الأعضاء، وذلك مقابل مسؤوليته عن أعمالهم في تسير شؤون المنظمة، فقد نصت المادة 1/101 من ميثاق الأمم المتحدة على هذه الصلاحية بقولها: "يعين الأمين العام موظفي الأمانة طبقاً للوائح التي تضعها المنظمة"، وهذا ما أكدت عليه المادة 1/4 من نظام موظفي الأمم المتحدة بقولها: "إن تعيين الموظفين هو طبقاً لما نصت عليه المادة 101 من الميثاق من حق الأمين العام".

ولعل ما يؤكد السلطة الكاملة في اختيار وتعيين موظفي الجهاز الإداري بالمنظمة للأمين العام وعدم اعتراف للدول الأعضاء بهذه السلطة، هو رفض اللجنة التحضيرية لإعداد ميثاق الأمم المتحدة سنة 1945 الاقتراح الذي تقدم به الوفد اليوغسلافي، والذي كان يهدف إلى أن يكون تعيين الموظف الدولي مشروطاً بموافقة الدول التي يحمل جنسيتها بوصفها الجهة الأكثر صلاحية لتقدير كفاءته ومؤهلته، ولكن هذا الاقتراح رفض بأغلبية الآراء اللجنة التي رأت أنه يتنافى مع استقلالية الوظيفة الدولية، وأخذت بالاقتراح المقابل الذي يركز سلطة الاختيار والتعيين في الأمين العام وحده، ولكنها رأت أيضاً بأنه لا بأس من الاستئناس بمعلومات الدول

¹ - عبدالله كرم خليفة، قانون المنظمات الدولية، دار الجامعة الجديدة، مصر، سنة 2013، ص 142

² - تجدر الإشارة إلى أن ميثاق الأمم المتحدة لم يتضمن أي نص يحدد مدة خدمة الأمين العام، إلا أن الجمعية العامة أصدرت في مستهل نشأتها قراراً بتحديد هذه المدة بخمس سنوات مع جواز تجديدها.

أحمد محمد رفعت، المرجع السابق، ص 292.

الأعضاء التي تتقدم بها عن مرشحها دون التأثير بها أو النص عليها في اللائحة¹.
والحكمة من حصر مهمة التعيين بالمنظمة الدولية ورئيسها الإداري، تتمثل في المحافظة على استقلال الوظيفة الدولية والابتعاد بها عن تدخل الحكومات في اختيار الموظفين الدوليين، وكذلك عدم الاعتماد على هذه الأخيرة - كقاعدة عامة - في الحكم على نزاهتهم².

الفرع الثاني : التدخلات الدولية في سلطة التعيين³

تلجأ بعض الدول لاسيما الكبرى منها إلى التدخل، وممارسة ضغوط مختلفة على المنظمة عند قيامها بتعيين واختيار الموظفين، والواقع أن هذه الضغوط التي تمارسها الدول تتمثل عادة في صورتين⁴.

أولاً: التدخل الإيجابي

يتم هذا التدخل من خلال ممارسة الدول الأعضاء الضغط على الجهاز الإداري للمنظمة بتعيين من ترغب بتعيينهم من رعاياها خاصة فيما يتعلق بالمناصب الهامة⁵.
ومن أمثلة ذلك أن الدول الأعضاء الدائمين في مجلس الأمن قد أبرمت اتفاقاً فيما بينها، أثناء انعقاد دورة الأمم المتحدة بلندن عام 1946، وذلك بعد حصولهم على موافقة الأمين العام للأمم المتحدة، ونتج عن هذا الاتفاق حصول كل من هذه الدول الخمس على منصب من مناصب الأمناء المساعدين بالأمانة العامة للمنظمة، وقد جاء هذا الاتفاق على إثر الاعتراضات التي أبدتها الدول الصغرى في الأعمال التحضيرية لميثاق الأمم المتحدة، والتي حظرت فيها أي تدخل في الصلاحيات المطلقة المخولة للأمين العام في تعيين جميع موظفي الأمانة العامة ومنهم الموظفون الرئيسيون⁶.

ثانياً: التدخل السلبي

ويتم هذا التدخل من خلال اشتراط بعض الدول الحصول على موافقتها المسبقة عند تعيين

¹ - فتح الله السري، المرجع السابق، ص 42.

² - غسان أمان الله عزيز، المرجع السابق، ص 67.

³ - فتح الله السري، المرجع السابق، ص 48.

⁴ - أساء البسطاوي، المرجع السابق، ص 257.

⁵ - غسان أمان الله عزيز، المرجع السابق، ص 68.

⁶ - مصباح جبال مصباح مقل، المرجع السابق، ص 64.

أحد رعاياها في خدمة منظمة دولية، وهذا الأمر يتأتى من خلال منع رعاياها بتشريع وطني من الاشتغال في خدمة منظمة دولية ما لم يتم الحصول على موافقتها¹.

ولعل أوضح مثال في هذا الخصوص القانون المصري رقم 32 لسنة 1956 الذي نص على توقيع عقوبة الحبس لمدة لا تقل عن ستة شهور ولا تزيد عن سنتين وغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد عن ألف جنيه أو بأحدى هاتين العقوبتين على كل مصري يتعاقد للعمل في حكومة أو شركة أو هيئة أو منظمة دولية دون التصريح له بذلك من وزير الداخلية، ونفس الوضع للقانون 173 لسنة 1958².

بالإضافة إلى وسائل أخرى قد تلجأ إليها الدول الأعضاء، وهي بصدد ممارسة الضغوط على الأمم المتحدة عند تعيين موظفيها، فقد تلجأ الدول إلى الامتناع عن تركية ترشيح الموظف في وظيفة عامة دولية كنوع من التدخل السلبي.

ومن أشهر الأمثلة على ذلك امتناع الحكومة الفرنسية من تركية الفرنسي (ريمون فيس) للترشح للعمل في منظمة اليونسكو، في حين أنه كان طبقاً لاتفاقية 30 نوفمبر 1946 هناك نوع من الأولوية في الترشيح لقدماء الموظفين الذين سبق لهم العمل في المعهد الدولي للتعاون الثقافي، وهو الجهاز الذي كان يعمل فيه ريمون فيس³، مما دعاه إلى مخاصمتها أمام مجلس الدولة الفرنسي الذي قضى بعدم اختصاصه⁴.

المبحث الثاني : طرق وأنماط التعيين في الوظيفة العامة البولية بالأمم المتحدة

تتعدد أساليب وأنماط التوظيف في الأمم المتحدة، ويعزى ذلك إلى تعدد المبادئ الحاكمة للوظيفة العامة الدولية، وهي المبادئ التي تتعارض إلى حد ما فيما بينها، كبدأ مراعاة التوزيع الجغرافي العادل للوظائف داخل إدارة المنظمة، ومبدأ التخصص والجدارة والنزاهة، وهو ما يدفع المنظمة إلى عدم الاقتصاد على أسلوب ونمط محدد دون غيره في عملية التعيين، وإنما

¹ - غسان أمان الله عزيز، المرجع السابق، ص 68.

² - حمادة بدوي متولي، المرجع السابق ص 55.

³ - ربيع هشام جاد ربيع هشام جاد، ضمانات الموظف الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، سنة 2000، ص 72.

⁴ - فتح الله السري، المرجع السابق، ص 47.

حاولت الجمع بينها كي تتمكن من التعامل مع هذه المعضلة بالنحو الذي تعجز عنه فيما لو على اقتضرت على تطبيق أيا منها منفردا¹.

المطلب الأول: طرق التعيين:

إن طبيعة الوظيفة الدولية تفرض على الأمم المتحدة إتباع أكثر من طريقة لتعيين موظفيها وسنستعرض أهم هذه الطرق فيما يلي:

الفرع الأول: التعيين عن طريق الانتخاب:

يعتبر التعيين عن طريق الانتخاب الصورة الأولى في طرق تعيين الموظفين الدوليين، ويتم بها تعيين قضاة محكمة العدل الدولية، حيث يقوم بعملية الانتخاب مجلس الأمن والجمعية العامة² كل على حدا خمسة عشر قاضيا بناء على قائمة متضمنة لأسماء الأشخاص الذين رشحتهم الشعب الأهلية في محكمة التحكيم الدائم، بشرط ألا يكون من بينهم أكثر من قاض واحد من رعايا دولة بعينها، وإذا كان المرشح يتمتع بأكثر من جنسية واحدة، فإنه يعد مواطنا للدولة التي يباشر فيها بصورة عادية حقوقه المدنية والسياسية³، وإذا تقدمت إحدى الدول بمرشحين وحصولا على الأغلبية اللازمة للترشيح اعتبر أكبرهما سنا هو وحده المنتخب⁴.

الفرع الثاني: التعيين تحت الاختبار⁵

يقصد بالتعيين تحت الاختبار أن يقضي الموظف الدولي المعين فترة اختبار تتناسب مع فترة التعيين، وتكون تلك الفترة فترة تمرين، فإذا ثبت أنه كفء للعمل في الإدارة الدولية يتم تعيينه

¹ - محمد عبد الرحمن علي الناري ، المرجع السابق ، ص 163

² - المادة 4 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية.

³ - المادة 3 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية.

⁴ - المادة 10 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية.

⁵ - يعد هذا التعيين أقوى من حيث الأمل في التحويل إلى تعيين أكثر دواما فيما لو تمكن المعين تحت الاختبار من اجتيازها بنجاح.

UNAT, Jud, No. 1163 (12 November 2003) Seaforth V.S – G .S of the UN ; see: UNJY 2003 , op .

Cit, PP 500-501

مشار إليه في: محمد عبد الرحمن علي الناري ، الحماية القضائية للموظف الدولي ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر ، سنة

2012 ، ص 281.

في الوظيفة التي رشح لها، وإلا اعتبر غير صالح للوظيفة¹.
وقد أشارت المادة 13/3 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة إلى أن فترة الاختبار في ظل هذا التعين تكون لمدة سنتين ولا يجوز إقصاؤها أو مدّها في الظروف الاستثنائية لأكثر من سنة.

الفرع الثالث: التعيين بعد اجتياز مسابقة

وهي الوسيلة الأشهر بين طرق التعيين في الوظيفة العامة الدولية، حيث تقوم إدارة المنظمة بالإعلان عن المسابقة للتعيين في وظيفة دولية، وغالبا ما تكون الوظيفة خاصة بتعيين طائفة من الموظفين الفنيين².

وقد تأخذ المسابقة شكل المقارنة بين مؤهلات وخبرات المرشحين، وذلك من خلال مقارنة الشهادات الدراسية وشهادات الخبرة والمسلك الوظيفي للمرشح، وقد تأخذ شكل الامتحانات التحريرية أو الشفوية، وقد تكون المسابقة داخلية أي متاحة للعاملين داخل المنظمة أو خارجية متاحة للمرشحين خارج المنظمة³.

قد نصت على ذلك المادة 3/4 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة ".....وبالقدر الممكن عمليا يتم الاختيار على أساس تنافسي".

الفرع الرابع: التعيين بناء على الكفاءة العلمية:

إن طبيعة الوظيفة الدولية بالأمم المتحدة تتطلب على من يريد شغلها أن يكون حاصلا على درجة علمية معينة في مجال ما، وذلك عندما يكون ذلك شرطا ضروريا تقتضيه طبيعة الوظيفة بالمنظمة والاختيار هنا يتم على أساس موضوعي، ولكن قد تحد من فاعليته اختلاف المستويات العلمية للدرجات المتشابهة من دولة لأخرى طبقا لمستوى التعليم العام فيها⁴.

وقد تعرضت المادة 4/4 من لائحة موظفي الأمم المتحدة إلى هذه الطريقة في التعيين، حيث نصت على ضرورة إعطاء أقصى اهتمام ممكن عند شغل الوظائف الحالية للمؤهلات المطلوبة

¹ - مصباح جمال مصباح مقبل ، المرجع السابق ، ص 78.

² - ربيع هشام جاد ، المرجع السابق ، ص 79.

³ - محمد أحمد صفوت ، المرجع السابق ، ص 114.

⁴ - عبد العزيز سرحان ، القانون الدولي الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 1990 ، ص 53.

وخبرة الأشخاص الموجودة فعلا في خدمة الأمم المتحدة إعمالا لنص المادة 101 / 3 من الميثاق مع مراعاة إتباع ذلك بالنسبة للوكالات المتخصصة¹.

الفرع الخامس : الانتداب

يقصد بالانتداب تعيين أحد موظفي المؤسسات الدولية أو الإدارة الوطنية الدائمين في وظيفة لدى المنظمة الدولية مع احتفاظه بحقه في العودة لوظيفته السابقة في نهاية فترة الانتداب، فضلا عن احتفاظه بكافة حقوقه في الترقية والمعاش، وينطوي نظام الانتداب على ازدواج لائحي للموظف، فعلى الرغم من اكتسابه لصفة الموظف الدولي فإنه يظل خاضعا للقانون الداخلي لدولته بالقدر الذي يسمح له بضمان استمرارية حقه في العودة لوظيفته السابقة، ومن الضروري لصحة الانتداب أن تثبت العلاقة بين الموظف ودولته بأن يكون شاغلا لأحدى الوظائف الدائمة في الإدارة الوطنية².

ومن أمثلة النصوص التي تناولت التعيين بالانتداب في الأمم المتحدة الفقرة (ج) من المرفق الثاني المعنون بـ (كتب التعيين) للنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة التي تنص على أن: "كتاب تعيين الموظف المعار من الخدمة الحكومية الموقع عليه من طرف الموظف ومن الأمين العام أو باسمه والمستندات المؤيدة المناسبة بشأن أحكام وشروط الإعارة التي قبلتها الدولة العضو وقبلها الموظف، هي الدليل على

وجود صحة الإعارة من الخدمة الحكومية إلى المنظمة للفترة المنصوص عليها في كتاب التعيين". يتضح من هذا النص أن عقد الانتداب محدد المدة، وفقا لما يرد في كتاب التعيين وأن أطرافه ثلاثة:

المنظمة، الموظف، وحكومة دولته التي ينتمي إليها بجنسيته³.

المطلب الثاني: أنماط التعيين:

تتعدد أنماط وأنظمة التعيين بالأمم المتحدة مثل ما هو الحال السائد لدى باقي المنظمات

¹ - ربيع هشام جاد ، المرجع السابق ، ص 79.

² - عصام محمد أحمد زناقي، المرجع السابق ، ص 141 .

³ - محمد عبد الرحمن اسماعيل علي الزاري ، المرجع السابق ، ص 284.

الدولية تبعا لمفهوم الوظيفة، فهي تتنوع ما بين نظام يضمن على الوظيفة طابع لائحي، وهو ما يسمى بنظام التعيينات الدائمة، ونظام يؤسس الوظيفة الدولية على رباط عقدي، وهو ما يصطلح عليه بنظام التعيينات المفتوحة أو التعيينات المحددة الأجل.¹

الفرع الأول: التعيينات الدائمة:

يقوم نظام الوظيفة العامة الدائمة على مبدأ السلك الوظيفي² المتسم بالثبات والاستمرار.

وطبقا لهذا النظام يمتد عمل الموظف في المنظمة حتى سن المعاش، بما يتضمنه ذلك من كفالة إمكانية الارتقاء في الوظيفة بحسب المؤهلات والكفاءات والتخصص³، ولهذا الغرض تعقد باستمرار برامج تأهيل وتدريب للموظفين⁴.

ولعل ما تجدر إليه الإشارة في هذا الصدد أن استعراض وتقييم التعيينات الدائمة الذي كان يجري في الأمم المتحدة كل خمس سنوات بعد التعيين قد تم إلغاؤه، حيث لم يعد لازما بالنظر إلى المتابعة السنوية الدقيقة لأداء الموظفين من خلال نظام تقييم الأداء⁵، إذ ينطوي هذا النمط من التعيين على مراجعة أداء الموظف دوريا للوقوف على مؤهلاته وقدرته على القيام بأعباء

¹ - عصام زناقي، المرجع السابق، ص 82.

² - عرفت لجنة الوظيفة العامة الدولية في الأمم المتحدة مصطلح (السلك الوظيفي) بأنه " أسلوب دائم يساهم في الاستخدام الفعال والرشد للموارد البشرية، ويسمح بالتوفيق بين تحسين أداء الموظف واحتياجات التنظيم الإداري والوضع محل التنفيذ لاستراتيجيات متبادلة تستهدف تحقيق إشباع أفضل بقدر المستطاع لهذه الاحتياجات".

L'ONU, assemblée General, rapport de la CFPI, Documents official, 37eme session, supplément NO.30(A/3/30), p.134.

مشار إليه في: عصام زناقي، المرجع السابق، ص 86.

³ - يذكر أن كوفي أنان الأمين العام السابق للأمم المتحدة هو أول أمين عام يعين من داخل المنظمة طبقا للسلك الوظيفي فقد تدرج في المناصب داخل المنظمة إلى أن وصل لمنصب الأمين العام. محمد أحمد صفوت، المرجع السابق، ص 128.

⁴ - يتميز نظام الوظيفة الدائمة باحتوائه لنظام الترقية وهي الأداة التي بموجبها يمكن للموظف الارتقاء المتسلسل لدرجات أعلى في الهيكل الوظيفي بيد أنه ينبغي الإشارة إلى وجود أسلوبين متميزين في هذا الخصوص:

الأول: هو السلك الوظيفي الكبير: بموجبه تتيح الترقية للموظف ارتقاء درجات الهيكل الإداري داخل المنظمة. أما الثاني: فهو المسلك الوظيفي الصغير ينحصر بموجبه الارتقاء للدرجات الأعلى داخل الطائفة الوظيفية ذاتها.

محمد عبد الرحمن علي الناري، المرجع السابق، ص 264.

⁵ - فتح الله السريري، المرجع السابق، ص 55.

ويمنح عادة هذا الشكل من التعيين للعاملين في الخدمات العامة والخدمات اليدوية والذين يظهرون مهارات عالية في العمل (المادة 13/104 من لائحة الموظفين).

ويجب التنويه الى أنه بتاريخ 7 أبريل /نيسان 2009 تم تعديل النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة وبالتالي أصبح نظام التعيينات الدائمة يخص فقط الموظفين الذين تم تعيينهم وفقاً لهذا النظام قبل 30 حزيران /يونيه 2009 ، حيث تمت الاستعاضة عنه بنظام التعيين المستمر الذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ 1 يناير 2010². إلا أن الاستغناء عن نظام التعيينات الدائمة لم يتم بشكل كلي، حيث يمكن أن يمنح التعيين الدائم للموظفين المعيّنين لمدة محدودة، وقد أتموا خمس سنوات متواصلة من الخدمة في 30 حزيران /يونيه 2009 أو قبله، ويكونوا قد استوفوا بالكامل أعلى مستويات الكفاءة والنزاهة، وألا يكون سنهم تجاوز 53 سنة عند إتمام مدة الخمس سنوات.

كما أنه يمنح تعييناً دائماً للموظفون المعيّنون تحت الاختبار شريطة توافر مناصب مناسبة لذلك، وأن تتوفر فيهم الكفاءة والخبرة والنزاهة (المادة 13 /1 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة).

وبالتالي نلاحظ أن الأمم المتحدة لم تستغني بشكل كلي عن نظام التعيينات الدائمة، وإنما تم الحد منه بشكل جزئي لصالح نظام التعيينات المستمرة .

الفرع الثاني: التعيينات المفتوحة (التعيين المستمر):

بموجب هذا النمط من التعيين³ يضمن الطابع العقدي على الوظيفة الدولية من خلال تعاقد مؤقت لم يحدد فيه نهايته فهو نافذ حتى يتم إنهاؤه أو حتى يتحول إلى عقد من نوع وطائفة

¹ - محمد صفوت ، المرجع السابق ، ص 128.

² - محمد عبد الرحمن علي الناري ، المرجع السابق ، ص 277.

³ - يتميز نظام الوظيفة المفتوحة بأنه يتيح للمنظمة إمكانية التزود المستمر بمهارات موظفين جدد بما من شأنه تحسين فعالية أداء الإدارة فيها ، كما يسمح لها بتلافي عيوب نظام الوظيفة الدائمة الذي يجبرها من تجديد الموظفين بنفس الوتيرة وذلك من خلال سرعة تبادل الموظفين المنظمة الدولية والإدارات الوطنية وهو ما يؤدي إلى سرعة تبادل الجغرافي لوظائف المنظمة والتناوب عليها ، ومن ثم ضمان مرونة الجهاز الإداري . محمد عصام زناقي ، المرجع السابق ، ص 90.

أخرى وفقا لسلطة الإدارة التقديرية¹، ووفقا للمادة 14 من لائحة موظفيها فإن التعيين المستمر يمنح للموظف الذي اجتاز إمتحانا تنافسيا وأدى خدمة متواصلة لمدة لا تقل عن سنتين بموجب عقد محدد المدة، شريطة أن يكون أداؤه مرضيا، ويتم التعيين بهذه الصورة بالنسبة للأشخاص المرشحين لخدمة البعثات الدبلوماسية وكذلك الأشخاص الذين يجندون أو يكلفون للخدمة بمكاتب اللاجئين أو أي وكالة أو مكتب من مكاتب المنظمة².

ومن السمات المميزة لنظام الوظيفة المفتوحة عدم تطبيق نظام الترقية، حيث أن الترقية تأخذ شكل إعادة تشغيل الموظف بعد إنتهاء مدة تعاقدته عن طريق تطبيق نظام تجديد العقود والذي تتمتع فيه الإدارة بسلطة تقديرية واسعة³.

وبناء عليه يمكن القول أن الأصل في هذا النظام المفتوح هو التعيين الخارجي، إذ تقل فرص التعيين الداخلي، وبذا يتلاءم هذا النظام المفتوح ومراعاة تحقيقي التوازن بين أنصبة الدول الأعضاء في المنظمة على نحو ما يفرضه مبدأ التوزيع الجغرافي العادل لوظائف المنظمة⁴.

وبصدد الحديث عن نظام الوظيفة المفتوحة يكون من المناسب التنويه إلى أنه ليس من بالضرورة دائما أن تؤدي التعيينات الغير محددة المدة إلى حرمان المعين بموجبها من الاستقرار في خدمة المنظمة، فواقع ممارسة الوظيفة في المنظمات الدولية يشير إلى إمكان تمديد التعاقدات من هذا النوع لمدد طويلة - مادامت في مصلحة المنظمة ولا تتعارض معها - إلى أن تتراكم مدد خدمة للموظف تساوي نظام السلك الوظيفي، ومن ذلك ما يجري عليه العمل في إطار الوكالات المتخصصة للأمم المتحدة.

وهو ما يتأكد أيضا باستقراء واقع كثير من المنازعات التي تتصدى لها محاكم القضاء الإداري الدولي فعلى سبيل المثال ، توضح وقائع مسألة (SEAFORTH)⁵ ضد الأمين العام للأمم

¹ - محمد عبد الرحمن علي الذاري ، المرجع السابق ، ص 280 .

² - محمد عبد الرحمن علي الذاري ، المرجع السابق ، ص 271.

³ - محمد صفوت ، المرجع السابق ، ص 131.

⁴ - محمد عبد الرحمن علي الذاري ، المرجع السابق ، ص 274.

⁵ - لتفاصيل هذه القضية راجع :

UNAT, Jud, No.1163(12 November 2003) Seaforth V.S – G .S of the UN , see: UNJY 2003 , op . Cit , PP 500-501.

المتحدة، والتي تصدت لها محكمتها الإدارية أن المدعي التحق بالخدمة في 1983/01/04 وقد جدد عقده مرارا حتى تم إنهائه في 1993/03/31 ، وهذا تكون خدمته استمرت خمسة عشرة سنة متصلة وهو ما دفعه للمطالبة بتعويض بصفقة فصله عن الخدمة مناظرة لتلك التي تدفع للمعينين الدائمين¹.

الفرع الثالث: التعيين المحدد الأجل:

ويتم هذا التعيين لمدة سنة واحدة أو أكثر لفترة لا تتجاوز خمس سنوات متتالية، ولا تنطوي على أي تجديد إلى أي نوع آخر من التعيين².

وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن المادة 12/4 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة أشارت إلى نوع آخر من التعيينات، وهو التعيين المؤقت ويمنح هذا الأخير لمدة تقل عن سنة، وتكون هذه المدة قابلة للتجديد لمدة سنة واحد إذا وجد ما يبرر ذلك، ويجب أن يكون لهذا التعيين تاريخ إنتهاء محدد في كتاب التعيين³، وعادة ما تلجأ الأمم المتحدة لهذا النمط من التعيين لمواجهة أعباء العمل الموسمية أو في فترات الذروة أو لتلبية احتياجات محددة قصيرة الأجل.

والأمر الذي دفعنا إلى عدم إدراج هذا نوع من التعيينات ضمن أنماط تعيين الموظفين الدوليين بالأمم المتحدة هو أن جانبا كبير من الفقه⁴ يرى بأن من تستعين بهم الأمم المتحدة لأداء مهام معينة في إطار هذا النمط من العقود ليسو بموظفين دوليين، وإنما هم مستخدمين دوليين.

فالموظف الدولي بحسب رأيهم هو من يشغل وظيفة دولية بصفة رسمية، حتى ولو كان العقد الذي يربطه بالمنظمة موصوفا بالتأقيت، بينما يشغل العامل الدولي وظيفة عارضة أو مؤقتة⁵.

¹ - محمد عبد الرحمن علي الناري ، المرجع السابق ، ص 169 و 170.

² - المادة 13/4 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.

³ - يتضمن كتاب التعيين وفقا للمادة 1/4 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة جميع الأحكام والشروط والاستحقاقات التعاقدية المتعلقة بالخدمة .

⁴ - يعتبر الفقيه Reuter والفقيهة الفرنسية Suzanne Bastid من أبرز الفقهاء الذين يشترطون توافر عنصر الاستقرار والدوام في الوظيفة الدولية لاكتساب صفة الموظف الدولي.

⁵ - أساء البسطاوي ، المرجع السابق ، ص 228.

خاتمة:

في نهاية هذا البحث يمكن القول إن المعيار الأساسي في تعيين الموظف الدولي بالأمم المتحدة هو الكفاءة والخبرة والنزاهة، إلا أن ذلك قد يصطدم بمبدأ التوزيع الجغرافي العادل، نظرا لاختلاف المستوى التعليمي بين الدول الأعضاء، وبالتالي إذا ما حصل تعارض بين هذين المبدأين فلا بد من إضفاء الطابع الموضوعي على عملية التعيين والتضحية بقدر محدود بمبدأ التوزيع الجغرافي، وذلك في سبيل تغليب مصلحة المنظمة في الحصول على أعلى الخبرات والكفاءات لخدمة المجتمع الدولي.

ومن ناحية أخرى إن إتباع نمط التعيينات المحددة الأجل من شأنه أن يؤدي إلى تجديد الطاقات البشرية العاملة بالمنظمة وتكريس التناوب الجغرافي على الوظيفة الدولية. إلا أن تعيين الموظف لمدة قصيرة قد يؤثر على ولائه للمنظمة، ومن ثم فإن إعادة النظر في مدة هذه العقود أمر حتمي لضمان حياد الموظف وانحيازه التام للمنظمة.

أما فيما يخص استقلالية المنظمة في تعيين موظفيها فهي مسألة نسبية نظرا للضغوط التي تمارسها الدول الأعضاء، لاسيما الدول الكبرى ذات الإسهامات المادية الكبيرة على الأمين العام لتعيين موظفين لا يستهدفون تحقيق المصلحة العامة للمنظمة، وإنما تحقيق مصالح الدول التي فرضت تعيينهم.

وبالتالي فإن استقلالية وحياد الأمين العام في تعيين موظفي المنظمة مرهون بمدى قدرته على الوقوف في وجه الضغوط السياسية والشخصية التي يمكن أن تمارس عليه، ولا يمكن ضمان ذلك إلا من خلال تولي الجمعية العامة مهمة تعيين الأمين العام دون أن يشاركها في ذلك مجلس الأمن، أو أن تقتصر مدة ولايته لفترة واحدة فقط حتى لا يتعرض لأي ضغوط إذا ما كانت لديه رغبة في التجديد، بالإضافة إلى ضمان مراقبة القضاء الإداري الدولي لكافة إجراءات التعيين.

قائمة المراجع:

أولا : الكتب

1. أحمد محمد رفعت ، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 2006.

2. أساء بسطاوي ، الحقوق السياسية للموظف الدولي، دار الحقانية، مصر ، سنة 2015.
3. حمادة بدوي متولي ، ضمانات الموظفين الدوليين، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 2004.
4. عبد العزيز سرحان ، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 1990.
5. عبد الله كريم خليفة ، قانون المنظمات الدولية، دار الجامعة الجديدة ، مصر ، سنة 2013.
6. عصام زناقي ، قواعد تعيين الموظفين الدوليين ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 2006.
7. فتح الله السريري ، المركز القانوني للموظف الدولي ، دار الفكر الجامعي ، سنة 2013 .
8. محمد صفوت ، النظام التأديبي للموظفين الدوليين، دار النهضة العربية ، القاهرة ، سنة 2006.
9. محمد عبد الرحمن علي الذاري، الحماية القضائية للموظف الدولي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر ، سنة 2012.
10. مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله ، دار النهضة العربية ، سنة 2011.

ثانيا : الرسائل والأبحاث العلمية

- 1- ربيع هشام جاد، ضمانات الموظف الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة ، سنة 2000.
- 2- غسان أمان الله عزيز ، مسؤولية المنظمات الدولية عن أعمال موظفيها ، رسالة دكتوراه ، معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة ، سنة 2014.
- 3- محمد صالح عبد الله البطي، النظام القانوني للموظف الإداري الدولي في القانون الليبي، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة ، سنة 2010 .

ثالثا: الوثائق الدولية

- 1- النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة.
- 2- النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية.