



مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية

ISSN

٢٠٧٠٩٨٣٨ (مطبوع) ٣٠٠٦٧٦٧٧ (إلكتروني)

العدد الثالث/ المجلد السابع عشر

تاريخ النشر

٢٠٢٥ / ٩ / ٢٠

سبل انتصاف الافراد من غير الموظفين في نظام اقامة العدل الجديد

في الأمم المتحدة

Remedies for non-employee individuals in the new United Nations system of administration of justice

أ.م.د قحطان عدنان عزيز

أمجد حاكم محمد

جامعة بابل / كلية القانون

Abstract

The expansion of the United Nations activities around the world and the multiplicity of its fields has led to the expansion of its responsibilities, and thus its need for human resources that exceed its capacity and financial resources, so it has resorted to using non-employee individuals in work that can be performed by its regular employees, and in order for the United Nations to maintain its ability to implement, it is trying to increase the flexibility of its workforce, by contracting with these categories with different types of contracts, and these different legal statuses of these categories naturally lead to multiple complaints and disputes related to work, which in turn requires international organizations to find various ways and solutions to these disputes, and among these means may be the friendly path or negotiation with the help of the Office of the Ombudsman and Mediation Services, otherwise it is possible to resort to arbitration, however, these categories cannot resort to the official system represented by the United Nations Dispute and Appeal Tribunals despite the establishment of a new system for the administration of justice in the United Nations due to the material and legal obstacles that prevented this from being achieved, which prompted some of these categories to resort to national courts or the European Court of Human Rights to settle their disputes, but this The matter collided with the immunity of the international organization, despite the attempt of some of these courts to restrict this immunity by requiring internal settlement of disputes.

الملخص

ان اتساع انشطة الامم المتحدة حول العالم وتعدد مجالاتها ، فقد أدى ذلك الى توسع مسؤولياتها، ومن ثم حاجاتها الى الموارد البشرية التي تفوق قدرتها ومواردها المالية، فلجأت الى استخدام الافراد من غير الموظفين في أعمال يمكن ان يؤديها موظفيها العاديين، ولكي تحافظ الامم المتحدة على قدرتها على التنفيذ فإنها تحاول زيادة مرونة القوة العاملة لديها، عن طريق التعاقد مع هذه الفئات بأنواع مختلفة من العقود ، وهذه الاوضاع القانونية المختلفة لهذه الفئات يؤدي بطبيعة الحال الى شكاوى ونزاعات متعددة تتعلق بالعمل، مما تطلب بالمقابل من المنظمات الدولية ايجاد سبل متنوعة وحل لهذه النزاعات، ومن هذه الوسائل قد يكون الطريق الودي أوالتفاوض بمساعدة مكتب امين المظالم وخدمات الوساطة وألا فيمكن اللجوء الى التحكيم ، مع ذلك لايمكن لهذه الفئات اللجوء الى النظام الرسمي المتمثل بـ محكمتي الأمم المتحدة للمنازعات والاستئناف على الرغم من انشاء نظام جديد لأقامة العدل

في الامم المتحدة بسبب المعوقات المادية والقانونية التي حالت دون تحقيق هذا الامر، مما حدى بعض هذه الفئات من اللجوء الى المحاكم الوطنية اوالمحكمة الدورية لحقوق الانسان لتسوية منازعاتهم الا ان هذا الامر اصطدم بحصانة المنظمة الدولية على الرغم من محاولة بعض هذه المحاكم تقييد هذه الحصانة بشرط التسوية الداخلية للمنازعات.

المقدمة

اولا- موضوع البحث:-

أن للأفراد من غير الموظفين فئات متنوعة تشمل المتدربين ومتطوعي غير متطوعي الامم المتحدة، والصف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل والعاملين بأجر يومي، والاستشاريين وفراى المتعاقدين وغيرهم .. ولكل فئة من الفئات المذكورة إطار قانوني خاص بها ، فالافراد غير الموظفين يعملون لدى الامم المتحدة بأنواع مختلفة من العقود، فمنهم من يعمل بموجب عقود خدمة مؤقتة تحدد شروط وأحكام عملهم ، وهناك من يعمل بموجب اتفاقات الخدمة الخاصة، وهناك من يعمل بأجر يومي، وبالتالي هذه الاوضاع القانونية المختلفة لهذه الفئات يؤدي بطبيعة الحال الى شكاوى ونزاعات متعددة تتعلق بالعمل لذلك من المهم ضمان وصول جميع فئات الموظفين الى آليات لتسوية منازعاتهم، ومع ذلك فإن تحقيق هذا الطموح يواجه العديد من الصعوبات، في النظام الرسمي لأقامة العدل الجديد في الأمم المتحدة، وبالتالي يكون الحل غير الرسمي هو السبيل الوحيد لحل منازعات هذه الفئة على الرغم من مناقشة ذلك الامر في اروقة الأمم المتحدة، ولذلك يتوخى ايجاد طرق بديلة لتسوية تلك المنازعات .

ثانيا- اهمية البحث: تتأى اهمية البحث من اهمية وعمل هذه الفئات بصفة تكاد تكون منتظمة لحساب المؤسسات التابعة لمنظمة الامم المتحدة ،اذ يعدون المورد البشري الأهم في سبيل تحقيق وانجاز الانشطة المتنوعة للامم المتحدة، فعلى الرغم من كونهم غير موظفين الا انهم يقومون بمهام مماثلة للموظفين ولفترات طويلة ،واتساقاً مع اهداف ومبادئ الامم المتحدة، يحتم عليها بالضرورة ايجاد آليات انتصاف فعالة لحماية الافراد من غير الموظفين من المعاملة التمييزية والضرارة على اساس مركزهم وانشطتهم بصفاتهم هذه كونهم غير موظفين.

ثالثا- اشكالية البحث:- تكمن إشكالية البحث الأساسية في محاولة مناقشة وحل جملة من الأسئلة التي تثار حول موضوع البحث وهي: مالمقصود بالافراد غير الموظفين ،وماهي فئاتهم ومهامهم ؟ وماهوالمركز القانوني لكل فئة من هذه الفئات ؟وماهي الاسباب الرئيسية التي دفعت منظمة الأمم المتحدة للاستعانة بالافراد من غير الموظفين ؟ وماهي الصعوبات التي واجهها نظام اقامة العدل الجديد في اعتماد الحل الرسمي لمنازعاتهم، وماهي الوسائل البديل المتوخاة لحل هذه المنازعات؟ وماهو المركز القانوني لقضاة المحاكم وبالأخص (قضاة محكمتي الأمم المتحدة للمنازعات والاستئناف)، وهل يحق لهم اللجوء الى النظام الرسمي في حال لوانتهكت شروط وأحكام عقد عملهم؟ وهل يحق للموظفين وغير الموظفين، اللجوء الى المحاكم الوطنية او محاكم حقوق الانسان

في حل لو انتهكت شروط عقد عملهم ، او لم توجد في المنظمة وسائل تسوية داخلية فعالة؟ وهل لهذه المحاكم اختصاص النظر في هكذا منازعات؟

رابعا- منهجية البحث:- يقتضي موضوع البحث أن نتبع بعض المناهج العلمية في هذا السياق، كالمنهج الإستقرائي وذلك من خلال إستقراء بعض النصوص القانونية في الإتفاقيات الدولية والانظمة الاساسية ولوائح الوظيفة الدولية وتحليلها وبيان أوجه النقص والغموض فيها، وكذلك سيتم اعتماد المنهج المقارن من خلال بيان الاحكام القضائية للمحاكم الادارية الدولية والمحاكم الاخرى وبيان الممارسة الفعلية للأجتهااد هذه المحاكم ومدى اتساقها مع لوائح الوظيفة الدولية بخصوص منازعات الوظيفة الدولية.

خامسا- خطة البحث:- للاحاطة بموضوع البحث سوف يتم تقسيم البحث الى مقدمة ومبحثين، نتناول في المبحث الاول مفهوم الافراد من غير الموظفين، والذي سيقسم بدوره الى مطلبين ، نأخذ في المطلب الاول ، تعريف الافراد من غير الموظفين ، ونوضح في المطلب الثاني فئات الافراد من غير الموظفين، اما المبحث الثاني فكان بعنوان اليات تسوية منازعات الافراد من غير الموظفين، والذي سيقسم الى مطلبين ، نتناول في الاول الاليات البديلة المتاحة لتسوية المنازعات، ونوضح في المطلب الثاني مدى امكانية اللجوء الى محكمة الامم المتحدة للمنازعات والمحاكم الاخرى، وتنتهي الدراسة بخاتمة تتضمن أبرز النتائج التي تم التوصل إليها مع طرح بعض التوصيات التي قد تسهم في تعزيز ويجاد حل لتسوية منازعات فئات الافراد من غير الموظفين.

المبحث الأول : مفهوم الافراد من غير الموظفين : ان المؤسسات التابعة لمنظمة الامم المتحدة تستخدم العديد من الاشخاص الذين لا يعتبرون من الموظفين، وانما يشار اليهم عادة بصفتهم افراداً من غير الموظفين اذ بلغ عدد موظفي الامانة العامة والصناديق والوكالات المتخصصة الى (٦٠٧٢٢) موظفاً، بينما يبلغ عدد الافراد من غير الموظفين (٤٥٤٦١) فرداً، يعملون على دعم أنشطة الامم المتحدة في انحاء العالم^(١)، بمن فيهم ما يزيد على (٢٦٥٠٠) شخص في الامانة العامة للامم المتحدة وحدها^(٢)، يعملون بصفة تكاد تكون منتظمة لحساب المؤسسات التابعة لمنظمة الامم المتحدة ولكنهم لا يعتبرون كموظفين، ففئة غير الموظفين هي غطاء لأصحاب جميع انواع العقود، ومع ذلك، فإن وضع استخدام الافراد من غير الموظفين اقل استقراراً من وضع الموظفين، ونظراً لاختلاف المركز القانوني لهؤلاء عن طائفة الموظفين، فإنه يترتب على ذلك في المقابل اختلاف الوسيلة لحل المنازعات الخاصة بهم مع ادارة المنظمة، وعليه ينبغي ان نحدد ما المقصود بالافراد غير الموظفين في مطلب أول، ونوضح في المطلب الثاني فئات الافراد من غير الموظفين ومهامهم .

المطلب الأول: تعريف الافراد من غير الموظفين : لا يوجد في منظومة الامم المتحدة تعريف واضح للموظفين مقابل تعريف الافراد من غير الموظفين يستند الى منظومة المهام المؤداة او مبادئ العمل الدولية، ففي الامم المتحدة يشير مصطلح (الموظفين) الى العاملين الذي يخضعون للنظامين الاساسي والاداري لموظفي المنظمة، في حين مصطلح غير الموظفين يشير الى العاملين الذين لا

يخضعون للنظامين الاساسي والاداري المذكورين^(٣)، وبالتالي فإن الاحكام والشروط المطبقة على الموظفين ومبادئ القانون الاداري التي تدعم النظام الاداري والنظام الاساسي لموظفي الامم المتحدة، والاطار الاداري للامم المتحدة، لانتطبق على الافراد من غير الموظفين^(٤)، لذا فإن جميع المطالبات المقدمة من الافراد غير الموظفين يتم تقييمها على اساس الاطار التعاقدي والمبادئ العامة للقانون الدولي او القانون التجاري الدولي^(٥).

لذا لايوجد تعريف فعال لمصطلح (غير الموظفين)، كما لا يوجد تعريف مشترك وظيفي لمصطلح الموظفين او الموظف، على نطاق المؤسسات ووفقاً للنظامين الاساسي والاداري لموظفي الامم المتحدة، تعني عبارات موظفوا الامم المتحدة او الموظفين، جميع موظفي الامانة العامة بالمعنى المقصود في المادة(٩٧) من ميثاق الامم المتحدة، الذي تحدد علاقتهم التعاقدية بكتاب تعيين رهناً بالأنظمة القانونية الصادرة عن الجمعية العامة عملاً بالفقرة(١) من المادة(١٠١) من الميثاق ويعتبر جميع الاشخاص الآخرين الذين يستخدمون لتوفير الخدمات من غير الموظفين^(٦).

كما يمكن أن يُعرّف الافراد من غير الموظفين، بانهم افراد في القوة العاملة من غير الموظفين الخاضعين للنظامين الاساسي والاداري للموظفين، وعادة ما تشمل هذه الفئة، الخبراء والاستشاريون الدوليين ومتطوعي الامم المتحدة، واصحاب عقود الخدمة وترتيبات الخدمة الخاصة، والعمال الحرفيين والفئات الاخرى ذات الصلة^(٧).

وأشارت منظمة الاغذية والزراعة، الى انه لايوجد تعريف محدد للافراد من غير الموظفين في النظام الاداري للموظفين، ويجري التمييز بين الموظفين وغير الموظفين عادة على أساس الوظائف التي يضطلعون بها، وهذا ما أشار اليه الاتحاد الدولي للاتصالات، اذ عد كل من الموظفين العاملين لمدة قصيرة والموظفين العاديين الذي يستخدمون لأداء الواجبات ذات الطابع طويل الأجل- المستمر، في عداد الموظفين، اما باقي الفئات الاخرى، فتعد من غير الموظفين، اما برنامج الامم المتحدة الانمائي، يعرف الافراد من غير الموظفين: بانهم الافراد الذين يخضعون لترتيبات تعاقدية ملزمة مع المؤسسة لتوفير مهام مرتبطة ارتباطاً مباشراً بتنفيذ المشاريع الانمائية والخدمات غير الاساسية لفترة محددة، والذين لا ينظم شروط خدمتهم سوى الاحكام الواردة بعقودهم^(٨).

ومن خلال ما تم ايراده من تعاريف، لايوجد تعريف واضح لـ(غير الموظفين) من وجهة نظر العمل، ويفهم من هذا المصطلح بشكل عام إنه ينطبق على الافراد الذين لهم علاقة تعاقدية مباشرة مع اي مؤسسة تابعة لمنظمة الامم المتحدة ولكنهم لا يخضعون للنظامين الاساسي والاداري للموظفين فيها، وحاولت المنظمات التفرقة بين الموظفين وغير الموظفين على اساس المهام والواجبات والمهارات والخبرات اللازمة، بالاقتران في المدة القصيرة المؤقتة التي تكون الخدمة مطلوبة خلالها وطبيعة الولاية التي يتعين تنفيذها، فالمنظمات ليس لديها تعريف مناسب، ولا معايير شاملة لاستخدام هذه الفئة من الافراد، ويبين استعراض مبادئ العمل الدولية ضرورة الاستناد في تعريف الافراد من غير الموظفين والمعايير المتعلقة باستخدامهم، الى علاقة التوظيف على النحو المحدد في

معايير العمل المقبولة عموماً ووفقاً لتوصية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٨ لعام ٢٠٠٦، إذ تَطَلَّبَ العمل علاقة رب العمل والموظفين فان هذا العقد ينبغي ان يكون عقد توظيف/موظفين، أما إذا كان العمل ينطوي على علاقة متعاقدين مستقلين وليس علاقة توظيف فينبغي ان يكون عقداً لغير الموظفين^(٩)، ومن النهج الجيدة ما اتبعته منظمة العمل الدولية، وفيه يمثل عقد التعاون الخارجي الترتيب الوحيد للافراد من غير الموظفين، الذي يستخدم لتوفير الخدمات خارج نطاق علاقة التوظيف، ويقصد بعقود التعاون الخارجي، الانشطة القصيرة الاجل حصراً وهي تركز على النواتج، لان جميع الاحتمالات الاخرى مشمولة بعقود الموظفين (القصيرة الأجل أو محددة المدة او الخالية من الحدود الزمنية)^(١٠).

ونظراً للزيادة في أنشطة الأمم المتحدة حول العالم وتعدد مجالاتها فيما يتعلق بالسلم والأمن والتنمية وحقوق الانسان، والمساعدات الانسانية، فقد أدى ذلك الى توسع مسؤولياتها، ومن ثم حاجاتها الى الموارد البشرية التي تفوق قدرتها ومواردها المالية، فلبأت الى استخدام الافراد من غير الموظفين لفترات قصيرة في أعمال يمكن ان يؤديها موظفيها العاديين^(١١).

وبعبارة اخرى، فلكي تحافظ الأمم المتحدة على قدرتها على التنفيذ فإنها تحاول زيادة مرونة القوة العاملة لديها، فتوسعت في استخدام الخبراء والاستشاريين والعاملين من غير الموظفين^(١٢)، كما ان هناك اسباب اخرى دفعت المنظمة للاستعانة بالافراد من غير الموظفين، تتمثل في الفعالية من حيث التكلفة وقيود الميزانية والافتقار الى الموارد، والتمويل غير المستقر، والحاجة الى المرونة اي بساطة استخدام الافراد من غير الموظفين في مقابل عدم مرونة النظامين الاساسي والاداري للموظفين وعدم وجود تفويض للسلطة، هي الاسباب الرئيسية لتعيين الافراد من غير الموظفين^(١٣). بالاضافة الى ذلك فإن ما يحصل عليه موظفي المنظمة بموجب التعيين من حقوق ومزايا مالية واستحقاقات اجتماعية من معاشات وتأمينات طبية، هي تكاليف باهضة، يمكن تفاديها بالتعاقد مع الافراد من غير الموظفين، أو على الاقل منحهم الحد الأدنى من هذه الحقوق^(١٤).

وقدر تعلق الامر باستخدام الافراد من غير الموظفين، فإن الامانة العامة تقدم تقارير عن ذلك كل سنتين الى الجمعية العامة من خلال تقرير الامين العام عن تكوين الامانة العامة^(١٥).

المطلب الثاني

فئات الافراد من غير الموظفين ومهامهم

وان مفهوم الافراد من غير الموظفين مفهوم واسع، اذ يقع الافراد من غير الموظفين في فئات متنوعة تشمل المتدربين ومتطوعي غير متطوعي الأمم المتحدة، والصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل والعاملين بأجر يومي، والاستشاريين وفراى المتعاقدين والخبراء القائمين بمهام غير المستخدمين بموجب عقود للخبراء الاستشاريين والمسؤولين من غير مسؤولي الامانة العامة^(١٦)، وكذلك الاشخاص الذين يؤدون عملاً يقترن بتوريد سلع او تقديم خدمات خارج نطاق خدمتهم الشخصية

او عملاً بعقد دخلوا فيه مع مورد او متعهد او شركة خدمات استشارية^(١٧) ولكل فئة من الفئات المذكورة إطار قانوني خاص بها، عليه سنقدم وصفاً لهذه الفئات على النحو التالي:

١- الاستشاريون وفردى المتعاقدون:-

أ- الاستشاري : هو فرد معترف به كاختصاصي في مجال معين تتعاقد معه الامم المتحدة بموجب عقد مؤقت لتقوم باسداء المشورة او تقديم خدمات استشارية للامانة العامة، ويجب ان يمتلك الخبير الاستشاري مهارات او معارف خاصة لا تتوفر عادة لدى الموظفين العاديين في المنظمة ولا تكون هناك حاجة مستمرة اليها في الامانة العامة، ومهام الخبير الاستشاري موجه نحو تحقيق النتائج وتنطوي عادة على تحليل المشاكل او توجيه الحلقات الدراسية والدورات التدريبية او اعداد الوثائق للمؤتمرات والاجتماعات او كتابة التقارير عن امور تدخل في مجال خبراتهم وتتطلب مشورتهم او مساعدتهم^(١٨). ويجب الا يقوم الاستشاريون باداء وظائف الموظفين او تكون لهم أي مسؤولية تمثيلية او اشرافية، فهم ليسوا (موظفين) بموجب النظامين الاساسي والاداري لموظفي الامم المتحدة وحصانتها لعام ١٩٤٦، ومع ذلك يجوز منح الاستشاريون والمتعاقدين الافراد مركز (الخبراء القائمين بمهام) بموجب المادة (٦) من الاتفاقية^(١٩).

ب- المتعاقد الفرد: يعرف بأنه شخص تُعينه المنظمة من وقت لآخر بموجب عقد مؤقت، لتوفير الخبرات أو المهارات او المعارف اللازمة لأداء مهمة معينة أو عمل مقابل دفع رسوم شاملة، وقد ينطوي التكليف بالعمل على مهام بدوام كامل او بدوام جزئي مماثل للمهام التي يؤديها الموظفون، مثل الترجمة التحريرية والتحرير والتدريب اللغوي والاعلام وخدمات السكرتارية/الاعمال الكتابية واعمال الصيانة بدوام جزئي أو أي مهام أخرى يمكن ان يؤديها الموظفون^(٢٠)، ويتم الارتباط بالاستشاريين والمتعاقدين الافراد بموجب عقود^(٢١)، وتخضع لأحكام وشروط عقود واتفاقيات الخدمة الخاصة التي تستخدمها بعض الصناديق والبرامج في الامم المتحدة^(٢٢).

٢- متطوعو الامم المتحدة: يعمل متطوعو الامم المتحدة مع كيانات الامم المتحدة والمنظمات الحكومية وغير الحكومية على اساس طوعي لفترة زمنية قصيرة، وهم ليسوا من الموظفين، ويستقدم متطوعو الامم المتحدة في اطار برنامج متطوعي الامم المتحدة^(٢٣)، والممثل في جميع انحاء العالم من خلال برنامج الامم المتحدة الانمائي ويتم الارتباط بمتطوعي الامم المتحدة وفقاً لشروط الخدمة السارية على متطوعي الامم المتحدة الدوليين^(٢٤).

يعمل متطوعو الامم المتحدة في مجالات مختلفة، ففي بعثة الامم المتحدة لتحقيق الاستقرار في هايتي، على سبيل المثال، يعملون في المجالات الفنية (اي المتعلقة بولاية البعثة، مثل حقوق الانسان او الشؤون المدنية)، وكذلك في مجالات الدعم، كادارة الخدمات التقنية بما في ذلك الأمن، كما يقومون أحياناً بمهام اشرافية (المفوضية السامية لشؤون اللاجئين) وهذا يعد مخالفة للأنظمة، غير ان نقص الموظفين الدوليين يضطر بعض الوحدات الى الاستعانة بمتطوعي الامم المتحدة في

المناصب الادارية^(٢٥)، كما لا يحصل متطوعو الامم المتحدة على مرتبات ولكنهم يحصلون على استحقاقات الاجازات بصدد انتدابهم بما في ذلك بدل معيشة شهري للمتطوع واستحقاقات اجازات سنوية، ونفقات للسفر، وتغطية تأمينية، ومنح للاستقرار واعادة الاستقرار^(٢٦).

٣- المسؤولين من غير موظفي الامانة العامة: هم اشخاص يضطلعون بمهام محددة للمنظمة على اساس التفرغ الى حد كبير، وتم تعيينهم من قبل الجهة التشريعية وليس الامين العام، وهم ليسوا موظفين، ولكن لهم مركز (المسؤولين) في المنظمة بموجب اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها (الاتفاقية العامة) لعام ١٩٤٦^(٢٧).

ويتمتع هؤلاء الاشخاص بوصفهم مسؤولون بالامتيازات والحصانات الواردة في الاتفاقية، كما تدفع لهم اجور تحددها الجمعية العامة للامم المتحدة (كرئيس اللجنة الاستشارية للشؤون الادارية والميزانية، رئيس ونائب رئيس الخدمة المدنية الدولية، ومفتشوا وحدة التفتيش المشتركة، وقضاة محكمة الامم المتحدة للمنازعات)^(٢٨)، وهذا ما أشارت اليه الجمعية العامة، بموجب التعديل الذي اعتمدته، على المادة (٤) من النظام الاساسي لمحكمة المنازعات والمادة (٣) من النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للاستئناف، باضافة فقرة جديدة للمواد اعلاه، عدت فيها قضاة المحكمتين، مسؤولين من غير مسؤولي الامانة العامة بموجب اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها^(٢٩).

كما يصدر الامين العام تقارير دورية بشأن شروط خدمة واجور بعض اولئك المسؤولين، لكي توافق الجمعية عليها، بيد إنه نظراً لأن هؤلاء المسؤولين، تُعينهم الجهة التشريعية فان الامين العام لا يطلع على تفاصيل شروط الارتباط التي تنظم خدمتهم بما في ذلك اية أحكام تتعلق بتسوية المنازعات^(٣٠).

٤- الخبراء القائمون بمهام (غير المستخدمين بموجب عقود الاستشاريين) :-

يجوز منح الافراد الذين يضطلعون بمهام لصالح الامم المتحدة والذين ليسوا ((مسؤولين)) ولا موظفين مركز الخبراء القائمين بمهام بموجب اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦^(٣١)، ويجوز منح الخبراء القائمون بمهام، اما عقد خدمة او عقد للاستشاريين او المتعاقدين الافراد او كلاهما، يحدد شروط خدمتهم والمهام الموكلة اليهم، ويجوز منح الاستشاريين والمتعاقدين الافراد (السالف ذكرهم)، مركز الخبراء القائمين بمهام، اذا اوكلت اليهم اجهزة الامم المتحدة الاضطلاع بمهام او وظائف للأمم المتحدة، ويمكن عدّ الاعضاء في الهيئات التالية خبراء قائمين بمهام، كأعضاء لجنة القانون الدولي وأعضاء اللجنة الاستشارية لشؤون الادارة والميزانية (غيرالرئيس)، واعضاء الهيئة الدولية لمراقبة المخدرات، واعضاء لجنة الاشتراكات المراقبون العسكريون، وافراد الشرطة المدنية في بعثات حفظ السلام، والخبراء الذين تعينهم اللجنة المدنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة الذين يقومون بمهام استشارية بصفتهم الشخصية، والمقررون الخاصون والخبراء المستقلون، والممثلون الخاصون، المعينون بموجب ولايات لجنة حقوق الانسان التي اضطلع بها لاحقا مجلس حقوق الانسان^(٣٢).

وقد تعلق الامر بمستوى الاجور والالتعاب المقررة لهؤلاء الخبراء، قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة تحديد هذه التعاب المستحقة على اساس استثنائي لعضاء لجنة القانون الدولي والهيئة الدولية لمراقبة المخدرات، والمحكمة الادارية للأمم المتحدة(الملغاة)، واللجنة المعنية بحقوق الانسان، واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، ولجنة حقوق الطفل، بدولار واحد سنوياً، وهذا المبلغ الادنى لا ينظر اليه باعتباره اجراً و بالتالي فإن هؤلاء(الخبراء القائمين بمهام) لايعينون على وظيفة بأجر، ولن يكونوا مشمولين بنطاق النظام الجديد لأقامة العدل^(٣٣).

٥- العاملون بأجر يومي:

ويستخدم العاملون بأجر يومي في بعض عمليات حفظ السلام للانطلاق بالاعمال التي لا تتطلب المهارة الضرورية وبصورة موسمية، ويستخدم مكتب الامم المتحدة لخدمة المشاريع نحو(١٤٠٠) عامل بأجر يومي في البعثات الموجودة بجنوب السودان وهايتي، وسريلانكا، باكستان، وافغانستان، كما تستخدم ادارة الدعم الميداني نحو(٣٧) عامل بأجر يومي في بعثات حفظ السلام في الجمهورية العربية السورية، وغينيا بيساو، وسيراليون^(٣٤).

وكان يرتبط هؤلاء العاملين في البداية في بعض بعثات حفظ السلام للاضطلاع بالاعمال الموسمية(تفريغ السفن والشاحنات وما الى ذلك)، وتم توسيع نطاق هذه الممارسة بصورة غير رسمية لتشمل الاعمال التي يلزم القيام بها بصفة مستمرة، ولا سيما عند تعذر الاستعانة بمصادر خارجية محلياً، اذ تمنح لهم عقود موظفين دائمين للعاملين بأجور يومية، الذي يؤدون مهام تتطلب مهارات والمطلوبين على اساس مستمر، اما اولئك الذين يؤدون مهام ليست مطلوبة على اساس مستمر، فسيتم الارتباط بهم بوصفهم متعاقدين افراد وستتطلع البعثات جدوى الاستعانة بمصادر خارجية للاضطلاع بالاعمال الاخرى، وسيحدد العقد بوضوح وضع الفرد والتغطية التأمينية في حالة حدوث اصابات أو وفاة بسبب الخدمة كما يشمل العقد نصاً بشأن وسائل الانتصاف^(٣٥).

٦- المتدربون الداخليون:-

يعمل المتدربون الداخليون في المنظمة من خلال برنامج الامم المتحدة للمتدربين، ولكي يكون الافراد مؤهلين للانضمام الى هذا البرنامج، يجب ان يكونوا إما ملتحقين ببرنامج دراسات عليا او قد اكملوا أربع سنوات من الدراسة الجامعية وسيتيح هذا البرنامج للمتدربين الداخليين تعزيز تجربتهم التعليمية والتعرف على عمل المنظمة، وكان خلال فترة السنتين(٢٠١٠-٢٠١١)، وصل عدد المتدربين الى (٤٣٦٤) متدرباً داخلياً يعملون في المنظمة^(٣٦).

٧- الصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل من الحكومات او الكيانات الاخرى :

يقصد بالموظفين المقدمين دون مقابل بصورة عامة، على انهم موظفون تعيرهم الحكومات او الكيانات الاخرى للأمم المتحدة دون تكلفة على المنظمة، وتتألف هذه الفئة من صنفين يتمثل الصنف

الاول من المتدربين دون مقابل من المتدربين^(٣٧)، وخبراء التعاون التقني المُعاريين على اساس عدم استرداد التكاليف والخبراء المعاونين^(٣٨).

وقدر تعلق الامر بالصنف الثاني من الموظفين دون مقابل واستجابة لاقتراح الجمعية العامة للأمم المتحدة لطلبها بأن يقوم الامين العام بالاتصال بالحكومات للحصول على تبرعات نقدية وعينية، وفرت الحكومات بصفة فردية، خدمات أفراد يستعان بهم في أنشطة الدعم في حفظ السلام ونزع السلاح والمساعدة الانسانية والمحاکم الدولية والبحوث الاقتصادية والاجتماعية وخدمات الرقابة الداخلية والادارة والتنظيم، اذ تتمثل هذه الفئة على سبيل المثال من الضباط العسكريين المقدمون دون مقابل في تخطيط وادارة عمليات حفظ السلام واعضاء لجنة الأمم المتحدة والخاصة لنزع سلاح العراق، والافراد الذين يعملون في إدارة الشؤون الانسانية خبراء موفدين في مهمة للامم المتحدة، كما أسهمت عدد من الحكومات والمنظمات غير الحكومية بخدمات المدعين العامين والمحققين والمساعدين القانونيين وذلك في امانتي المحكمة الدولية ليوغسلافيا السابقة والمحكمة الدولية لرواندا، بالإضافة الى العاملين في الادارات الاخرى التابعة للامانة العامة في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية^(٣٩). لذا يقصد بالصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل، هم الموظفون المقدمون الى المنظمة من حكومة او كيان آخر، مسؤول عن دفع اجورهم نظر خدماتهم، ولا يخدمون في اطار اي نظام قائم آخر، وقد بلغ العدد الاجمالي للصنف الثاني من الموظفين (٩٠ موظفاً) خلال عامي (٢٠١٠-٢٠١١)^(٤٠)، كما صيغ تعريف قريب مما ذكر أعلاه (لصنف الثاني من الموظفين)، في المادة (٣) من مشروع النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات وذلك عند تحديدها النطاق الشخصي للمحكمة، واستثنت منه الافراد غير الموظفين ومن ضمنهم هذه الفئة^(٤١).

٨- الاشخاص الذين يؤدون عملاً يقترب بتوريد سلع او تقديم خدمات خارج نطاق خدمتهم الشخصية أو عملاً بعقد دخلوا فيه مع مورد او متعهد او شركة خدمات استشارية:

وتشمل هذه الفئة، الافراد الذين يستخدمهم الموردون والمتعهدون الذين تعاقدت معهم المنظمة لتقديم سلع او خدمات ذات صلة بتحقيق اهدافها (اي موظفو الموردين والمتعهدين)، ويخضع هؤلاء لشروط سياسات العمل لرب العمل، وكذلك للقوانين والانظمة المعمول بها في البلد الذي تأسست فيه شركة رب العمل، والبلد الذي تزاوّل فيها هذه الشركة نشاطها او كلاهما^(٤٢).

٩- المتطوعون (بخلاف تطوعي الامم المتحدة):-

ويشمل المتطوعون (بخلاف متطوعي الامم المتحدة)، الافراد الذين يقدمون المساعدة الى المنظمة بدون الحصول على تعويض بصفة غير صفة المتدربين الداخليين والموظفين المقدمين دون مقابل، او أي فئة من الفئات الاخرى للافراد من غير الموظفين، ومن انواع المساعدة التي قدمها المتطوعون، توفير المعلومات بشأن الجولات المنظمة والسكن والسفر والأنشطة الثقافية في نيويورك^(٤٣).

ومما تقدم نجد ان جميع الفئات السابقة ذكرها من الافراد غير الموظفين، يعملون لدى الامم المتحدة او الصناديق والبرامج الخاضعة لادارة مستقلة، بأنواع مختلفة من العقود، فمنهم من يعمل بموجب عقود خدمة مؤقتة تحدد شروط وأحكام عملهم ، وهناك من يعمل بموجب اتفاقات الخدمة الخاصة، وهناك من يعمل بأجر يومي، وبالتالي هذه الدواضع القانونية المختلفة لهذه الفئات يؤدي بطبيعة الحال الى شكاوى ونزاعات متعددة تتعلق بالعمل، قد لا يتم حلها عن طريق النظام غير الرسمي لأقامة العدل في الامم المتحدة (خدمات الوساطة ، مكتب امين المظالم)، لجميع الفئات، او من الممكن اللجوء الى النظام الرسمي، ومن ثم يلزم توافر آليات بديلة لتسوية تلك المنازعات.

المبحث الثاني

اليات تسوية منازعات الافراد من غير الموظفين

ان نظام اقامة العدل الداخلي في الأمم المتحدة لم يكن متاحاً الا لمن يحمل وصف الموظف الدولي واستثنى من ذلك الافراد من غير الموظفين كالمستشارين وفراى المتعاقدين وغيرهم من الافراد من حق اللجوء الى النظام الرسمي لتسوية منازعاتهم ، لذلك ومن أجل ضمان وصول جميع هذه الفئات الى آليات لتسوية منازعاتهم ، لابد من ايجاد طرق بديلة لتسوية هذه المنازعات التي تنشأ في اطار المنظمة الدولية ، وهذا ماسيتم تناوله في المطلب الاول، مع إمكانية ايجاد حلول اخرى تكون اكثر فعالية سواء في النظام الرسمي كحق اللجوء الى محكمة الأمم المتحدة للمنازعات او حق اللجوء الى المحاكم الوطنية اوالمحاكم الاخرى لحقوق الانسان وهذا ماسيتم تناوله في المطلب الثاني.

المطلب الاول

الاليات البديلة المتاحة لتسوية منازعات الافراد من غير الموظفين

لم تكن ابواب العدالة الداخلية مفتوحة الا لبعض الموظفين في منظمة الامم المتحدة باستثناء الاستشاريين وفراى المتعاقدين وغيرهم من الافراد غير الموظفين، وهذا هو النقص الذي يجب تداركه، من خلال الفصل في العديد من نزاعات العمل بين موظفي الخدمة المدنية وغير الموظفين من خلال نفس الالية، اذ يجب على الامم المتحدة ان توفر سبيل انتصاف فعّال لأي شخص يرتبط بها بأي عمل او علاقة تعاقدية، على الرغم من أن هذا التوجيه تتقاسمه جهات فاعلة اخرى في المنظمة، فمن غير المرجح العمل به على المدى القريب او المتوسط، إذ اقتضت الجمعية العامة ببساطة على مطالبة الامين العام في اعداد تقرير تجميعي يبين فيه فئات الافراد من غير الموظفين، وسبل الانتصاف المتاحة لهم في شكل جداول، يورد فيها أرقام عدد المنازعات التي يعرضها الافراد من غير الموظفين وانواع سبل الانتصاف المستخدمة منذ عام ٢٠٠٩ وفي حدود المتاح^(٤٤).

وعلى النحو الذي حددته الجمعية العامة يقصد بنطاق النظام الجديد لأقامة العدل، هو أن يكون واسع بشكل خاص لذلك من المهم ضمان وصول جميع فئات الموظفين الى آليات لتسوية منازعاتهم، ومع ذلك فإن تحقيق هذا الطموح يواجه العديد من الصعوبات، سواء كانت منها مادية او قانونية، وفي النطاق المتنوع لفئات الاشخاص الذي يعملون لدى الامم المتحدة بصفه او بأخرى قد يبدوا من الصعب

الاعتماد على اساليب انتصاف موحدة ومتناسبة، ولذلك يتوخى ايجاد طرق بديلة لتسوية المنازعات للاستجابة لتفرد القضايا المختلفة التي تنشأ في اطار المنظمة مع المخاطرة باعتماد حلول جزيئة او متباينة^(٤٥)، وفي ظل عدم شمول الافراد من غير الموظفين العاملين في الامم المتحدة حتى الان من اللجوء الى النظام الرسمي المتمثل في محكمتي الامم المتحدة للمنازعات والاستئناف، توجب ايضا ماهي الوسائل البديلة المتاحة لهم في الوقت الحالي^(٤٦)، وهذا ما سيتم بيانه لكل فئة من فئات الافراد غير الموظفين وعلى النحو التالي:

أولاً: وسائل تسوية منازعات الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين ومتطوعي الامم المتحدة: بموجب الشروط العامة المنصوص عليها في العقود المتعلقة بخدمات الاستشاريين والمتعاقدين الافراد، تعالج أولاً المنازعات الناشئة عن الأحكام التعاقدية للاستشاريين والمتعاقدين الافراد من خلال جهود التسوية الودية بما في ذلك التوفيق^(٤٧)، وفقاً لقواعد لجنة الامم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الونستيرال) للتوظيف^(٤٨).

ومنذ انشاء وظيفة أمين المظالم في الامانة العامة، دأبَ فرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريون الذي يسعون لحل ما يتعرضون له من تظلمات بوسائل غير رسمية على الاتصال بالمكتب وبصورة استثنائية ومتى أمكن ذلك ضمن حدود الموارد المتاحة، قدمت خدمات محددة في الحالات التي أمكن التوصل فيها بسهولة الى التسوية بالوسائل غير الرسمية، اذ إن العديد من هؤلاء الافراد ملحقون بأماكن العمل في الامانة العامة، وكثير ما تؤثر تظلماتهم في موظفي الامم المتحدة، وكذلك في انتاجية الامانة العامة، الا انه تعين احالة هذه الفئة من الموظفين الى آليات اخرى مع الزيادة المطردة في اللجوء الى أمين المظالم وخدمات الوساطة منذ بدء العمل بالنظام الجديد لأقامة العدل^(٤٩).

إذ يتمتع الافراد من غير الموظفين الان بصلاحيات رسمية للوصول الى خدمات التسوية الودية التي يقدمها مكتب امين المظالم وخدمات الوساطة التابعة للامم المتحدة على نفس الاساس الذي يتمتع به الموظفون، وسيكون بمقدورهم الاستفادة من أنشطة التوعية التي ينفذها نفس المكتب رسمياً، لانه في السنوات الاخيرة كان الافراد من غير الموظفين قد فعلوا ذلك بالفعل واستفادوا من هذه الخدمات، ولو على اساس استثنائي واعتماداً على الموارد المتاحة، وهو ما لا يتعارض مع الاطار القانوني القائم، الذي سمح للمكتب المذكور بالتدخل في مسائل حضر التمييز والمضايقة واساءة استخدام السلطة^(٥٠).

ويشير الامين العام للامم المتحدة، من اجل تحديد السبل الكفيلة بزيادة تعزيز امكانية استفادة الافراد من غير الموظفين من خدمات آليات تسوية المظالم، من الضروري القاء نظرة شاملة على حالة الافراد من غير الموظفين داخل المنظمة، على ان تشمل الاقرار بوجود انواع مختلفة من هؤلاء الافراد (لكل فئة منهم احكام وشروط خدمة خاصة بها) ومنها الفئة المذكورة اعلاه، وضرورة التساق بين سبل الانتصاف والحقوق والالتزامات التي تتناسب مع فئة الافراد المعنية^(٥١).

ولتقديم خدمات لتسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية وعلى نحو فعال (لفرادی المتعاقدين والخبراء الاستشاريين)، يلزم توفير موارد اضافية من الموظفين لتولي القضايا الواردة وتحليلها او تحديد آليات للتسوية الملائمة والمسائل العامة، والتحاور مع أصحاب المصلحة لتحديد الخيارات المتاحة للتسوية والاحالة والوساطة وغيرها من المهام الادارية المتصلة بالقضايا، ويشمل ذلك توفير الموارد لتغطية عبئ العمل الاداري من اجل مساعدة الموظفين الذين يتولون معالجة القضايا^(٥٢).

وبالتالي فان اغلبية المنازعات التي تشمل الاستشاريين والمتعاقدين الافراد، والافراد المرتبطة بهم بموجب عقود الخدمة يمكن تسويتها بصورة ودية في المرحلة الاولى غير الرسمية، ونادراً ما تستخدم المصالحة كوسيلة للانتصاف من اي الطرفين، وقد يرجع ذلك الى ان المصالحة ليست ملزمة للطرفين، مما يؤدي الى الاحساس بان العملية لا تضيف قيمة تذكر^(٥٣).

والتزاماً على الجمعية العامة في تعزيز وسائل الانتصاف للافراد من غير الموظفين، طلبت من الامين العام ان ينشئ في حدود الموارد المتاحة للمشروع التجريبي الرامي الى اتاحة امكانية لجوء الافراد غير الموظفين الى خدمات لتسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية وقررت ان المشروع التجريبي لن يؤثر في ولاية مكتب امين المظالم وخدمات الوساطة في الامم المتحدة، على ان يقدم مكتب امين المظالم المساعدة الى الافراد من غير الموظفين الذين يلتمسون المساعدة، وان لم يكن ذلك يشمل المجموعة الكاملة من الخدمات بسبب القيود المتعلقة بالقدرات والموارد المحدودة^(٥٤) اذ نظر المكتب الكثير من المسائل المرفوعة من الافراد غير الموظفين^(٥٥).

وبالتالي، اذا لم يتسنى بتسوية النزاع من خلال تلك الوسائل التي تم ذكرها يجوز لاي من الطرفين ان يحيل المسالة للتحكيم وفقاً لقواعد (الاونستيرال) للتحكيم، ويصدق ذلك ايضا بالنسبة للافراد الذين تم الارتباط بهم بموجب عقود الخدمة التي تستخدمها بعض الصناديق والبرامج، اذ يعد التحكيم بوصفه الملاذ الاخير عندما تفشل مفاوضات التسوية، وعدد قليل جداً من المنازعات يصل الى ذلك المستوى^(٥٦).

ولعل ضآله عدد الطلبات الرسمية لتسوية المنازعات عن طريق التحكيم، تشير الى ان التحكيم قد لا يكون وسيلة فعالة للانتصاف بسبب التكاليف المالية الباهضة وغيرها من العقبات العملية المالية المرتبطة باجراءات التحكيم^(٥٧)، ويشير ذلك ايضا الى ان ثمة حاجة الى توفير نظام لتسوية المنازعات يكون متاحاً بشكل أكبر للافراد من غير الموظفين، ويمكن النظر في اجراءات سريعة لتسوية المطالبات التي يقدمها الافراد غير الموظفين، والتي تنطوي على مطالبات صغيرة يقدمها الموظفين وكذلك الافراد من غير الموظفين^(٥٨).

وبذلك فإن آلية حل النزاعات التي يكون من بين اطرافها استشاريين وفرادی متعاقدين، هو التحكيم المخصص بموجب قواعد التحكيم للجنة الامم المتحدة للقانون التجاري الدولي، وتقضي هذه القواعد بان يجوز لهيئة التحكيم ان تتألف من محكم واحد او ثلاث محكمين^(٥٩)، وعلى النحو المبين في الشروط العامة لعقود الخدمات الاستشاريين والمتعاقدين الافراد (يشار اليها باسم الشروط العامة)^(٦٠) ويستند

استخدام التحكيم المخصص كاسلوب لحل المنازعات الناشئة مع الاستثماريين وفردى المتعاقدين الى اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦^(١١).

وسعيًا الى اتاحة وسيلة ملائمة لتسوية أية منازعات ناشئة عن العقود المبرمة، ما فتئت الامم المتحدة ان تدرج في عقودها بشكل منتظم احكاماً بشأن اللجوء الى التحكيم، ومن اجل تبسيط اجراءات التحكيم، طلبت الجمعية العامة للامم المتحدة، الى الامين العام ان تقدم اليها في الجزء الرئيس من دورتها (السابعة والستين)، اعداد تقرير يتضمن جانبين، يرد من الجانب الدول، مقترحاً بشأن تنفيذ آلية متعلقة باجراءات التحكيم المعجل للخبراء الاستشاريين وفردى المتعاقدين، بما في ذلك ما يترتب على المقترح بمختلف جوانبه من اثار فيما يتعلق بالتكاليف، ووضع هذا التقرير استجابة لذلك^(١٢)، حيث سبق وان قدم الامين العام وصفاً لهذه الالية بموجب ورقة معدة لهذا الغرض تتعلق باليات انتصاف الافراد من غير الموظفين حول (الخطوط العامة لقواعد اجراءات التحكيم المعجلة بموجب عقود الامم المتحدة والاستشاريين وفردى المتعاقدين^(١٣): ورقة مفاهيم^(١٤)).

اما الجانب الثاني يتناول ما يترتب على المقترح الاول بمختلف جوانبه، تحليلاً للآثار المتعلقة بالسياسة العامة والاثار المالية التي تترتب في حالة السماح لفردى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين المشمولين باجراءات التحكيم المعجلة المقترحة بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي^(١٥)، واستثنى الامين العام الفئات الاخرى من الافراد غير الموظفين مما ذكر أعلاه، أي لا تشملهم آلية لتسوية المنازعات المقترحة في المرفق الثاني من تقرير لعام ٢٠١١، او اجراءات التحكيم المعجلة المقترحة الواردة في المرفق الرابع من هذا التقرير^(١٦).

وعلى النحو المذكور في تقرير الامين العام المقدم الى الجمعية العامة بشأن أنشطة مكتب امين المظالم وخدمات الوساطة في الامم المتحدة، يرى المكتب من الاهمية بمكان تيسير الاستفادة من الوسائل غير الرسمية لتسوية المنازعات لجميع موظفي الامم المتحدة، بصرف النظر عن الفئة التي ينتمون اليها^(١٧).

واستناداً لذلك حدد الامين العام، الخصائص التي يمكن ان تتم بها اجراءات التحكيم المعجلة لتسوية المنازعات بين هذه الفئات والمنظمة، دون حجب العبيء المالي الاضافي، الذي سيفرضه عليها التنفيذ الفعال لمثل هذه الالية، على عاتق الاخيرة، بالاعتماد على قواعد التحكيم المعجلة، المستوحاة من قواعد لجنة الامم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الاونستيرال)، وسيتم ادراج بند موحد لتسوية المنازعات في العقود المبرمة بين الامم المتحدة ومستشاريها او مقاوليها، ويكون الاجراء على خطوتين، اذا ثبت ان اجراء التحكيم، يتعذر الوصول اليه، يمكن لكل طرف البدء بعملية التحكيم المبسطة التي تتميز بنماذج التحكيم القياسية، والرسوم المحددة، وتدخل كيان محايد يكون مسؤولاً عن تحديث قائمة المحكمين وتعيينهم، ومن المؤكد ان هذه الالية تتمتع بميزة السرعة والكفاءة دون المساس بالحياد اللازم لتسوية النزاعات التعاقدية الصعبة او المعقدة في بعض الاحيان، غير ان الجمعية العامة اختلفت بالاحاطة علماً باقتراح الامين العام مفضلة مواصلة دراسته بدلاً من اتخاذ الخطوات الصحيحة

لللزامة لتنفيذه، وكان اعتراف الامين العام نفسه دليلاً على ذلك، بأن اخفاء الطابع المؤسسي على هذه الاجراءات، سيتطلب موارد اضافية كبيرة، كما قد تفسر حذر الجمعية الى حقيقة، ان انشاء مثل هذه الالية او الاجراءات لن يقدم سوى حل جزئي للمشكلة التي يثيرها تحديد النطاق الحقيقي للنظام الجديد لاقامة العدل على اساس الاختصاص الشخصي^(٦٨)، وبالتالي أحاطت الجمعية علماً باجراءات التحكيم المعجلة المقترحة التي وضعها الامين العام وقررت ان تبقى المسألة قيد نظرها^(٦٩)

ومن الجدير بالذكر ان بعض المنظمات تعامل الخبراء الاستشاريين بطريقة مختلفة عن الفئات الاخرى من الموظفين، ففي منظمة الاغذية والزراعة وبرنامج الاغذية العالمي، تعد الخبراء الاستشاريون من (مسؤولي المنظمة)، ويسمح لهم بالوصول الكامل الى نظام الطعون الداخلية الذي يستخدمه الموظفون، بما في ذلك اللجوء في النهاية الى المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية، غير ان ما يثير الاهتمام ان اصحاب الطرائق التعاقدية الاخرى لغير الموظفين، من قبيل اتفاقات الخدمات الشخصية وموظفي المشاريع الوطنية، ولا يمكنهم سوى ان يطلبوا التحكيم^(٧٠).

وهذا ما قضت به المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية في قضية (Alvarez Vigil)، بالقول: ان المشتكي بصفته موقولاً مستقلاً، قد أبرم اتفاقاً مع منظمة صحة البلدان الامريكية، يقضي بحرية اللجوء الى التحكيم، في حال فشل تسوية المنازعة عن طريق التوفيق، استناداً الى اتفاقية الخدمات التعاقدية التي وافق عليها الطرفان وبالتالي كان المقصود من ذلك بالضرورة استبعاد اختصاص المحكمة^(٧١).

وتعالج القضايا التي تخص متطوعي الامم المتحدة في حالات استثنائية ومتى كانت تتعلق بموظفي بعثات حفظ السلام والامانة العامة، ويقدم إمناء مظالم الصناديق والبرامج، خدمات لتسوية المنازعات بالوسائل غير الرسمية الى جميع اصحاب العقود ويقدمونها على نحو محدد الى متطوعي الامم المتحدة، اذ يجوز لهم أن يلتمسوا الوساطة غير الرسمية عن طريق مكتب أمين المظالم، كما يجوز لهم ان يطعنوا في أي قرار اداري لدى المنسق التنفيذي لبرنامج متطوعي الامم المتحدة، ولاحقاً لدى مدير البرنامج الانمائي، ويجوز لهم بعد ذلك ان يحيلوا المنازعة للتحكيم الذي يجري بموجب قواعد التحكيم للونستيرال^(٧٢).

كما يمكن لمتطوعي الامم المتحدة ان يتقدموا بشكاوى ضد الموظفين بشأن ما يتعرضون له في اماكن العمل من مضايقات او تحرش جنسي او اساءة استغلال السلطة، كما تسمح سياسة البرنامج الانمائي المتعلقة بحماية متطوعي الامم المتحدة من الانتقام، بالابلاغ عن ادعاءات حدوث انتقام من جانب الموظفين، وتعالج تلك البلاغات عندئذ بموجب القواعد والجراءات المعمول بها في البرنامج الانمائي^(٧٣).

ثانياً: وسائل التسوية المتاحة (للفئات الاخرى من غير الموظفين)

تنفق غالبية المنظمات مع الرأي القائل بان جميع النزاعات او الخلافات او المطالبات التي تنشأ عن طرائق التعاقد لغير الموظفين، ينبغي أن تُحل قدر الامكان من خلال التسوية الودية عن طريق المفاوضات والمصالحة الداخلية وفي الحالات التي يتعذر فيها التوصل الى اتفاق، يكون التحكيم هو

الاسلوب الافضل كما هو الحال في (فرادى المتعاقدين والخبراء الاستشاريين ومتطوعي الامم المتحدة)^(٧٤).

فيما يخص فئة (المسؤولين من غير موظفي الامانة)، تحدد الهيئات التي تقوم بتعيينهم أحكام وشروط خدمتهم، بما في ذلك آليات واجراءات الانتصاف ان وجدت، ولما كانت الهيئات التشريعية، هي التي تقوم بتعيين هؤلاء المسؤولين، فليس للاميين العام اي دور فيما يتعلق بالشروط التي تنظم خدمتهم بما في ذلك الاحكام المتعلقة بتسوية المنازعات، مع ذلك لا يستفيدون المسؤولون من نظام العدالة الرسمي، ولا من مكتب امين المظالم وخدمات الوساطة في الامم المتحدة، وبوسعهم معالجة المنازعات التي قد تنشأ من خلال اجراء مفاوضات مباشرة مع المنظمة، ويجوز لهم أيضاً وان يتقدموا بشكاوى ضد الموظفين بشأن التمييز والمضايقة واساءة استعمال السلطة بموجب السياسات والاجراءات المعمول بها في المنظمة^(٧٥)، وعلى الرغم مما ذكر فليس هناك آلية او اجراء معروف او محدد ينطبق على اولئك المسؤولين فقد اعترفت المحكمة الادارية للامم المتحدة(الملغاة)، بمثل أعضاء وحدة التفتيش المشتركة الذين هم (مسؤولون من غير موظفي الامانة العامة) أمام المحكمة على الأقل فيما يتعلق بالاستحقاقات الممنوحة من الجمعية لأولئك المسؤولين^(٧٦) استناداً للمادة(٢) من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للامم المتحدة(الملغاة)^(٧٧)، وفي قضية حديثة نسبياً، تتعلق بقاضين سابقين في المحكمة الجنائية الدولية إذ زعمت الاخيرة ان القضاة لا يحق لهم اللجوء الى المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية بسبب الانتهاكات المزعومة لشروط عملهم او احكام تعيينهم، كون لا ينطبق عليهم النظام الاساسي لموظفي المحكمة الجنائية الدولية، ورفضت المحكمة الادارية لمنظمة العمل هذه الحجة، على اعتبار ان اصحاب الشكوى(مسؤولون) وان كانت حقوقهم غير مقيدة بالنظام الاساسي للموظفين(اي لا ينطبق على القضاة)، ولا توجد آليات داخلية اخرى متاحة للطعن في القرار المتخذ فيما يتعلق بشروط وأحكام تعيينهم، فهذا يمنحهم حق اللجوء المباشر للمحكمة بموجب النظام الاساسي للمحكمة نفسها^(٧٨).

اما بخصوص قضاة محكمتي الامم المتحدة للمنازعات ومحكمة الاستئناف باعتبارهم (مسؤولين من غير موظفي الامانة العامة)بموجب التعديل الاخير للنظام الاساسي للمحكمتين، مازال القضاة يفتقرون الى آلية يحتكمون اليها فيما يتعلق بالقرارات التي تمس ظروف خدمتهم وحقوقهم التقاعدية والتي تتخذها ادارة تخضع هي نفسها للولاية القضائية للمحكمتين، ففي عام ٢٠١٥ واجه قاضيان مشكلة مع الادارة، وفي عام ٢٠١٦، وضع قضاة محكمة المنازعات المنتخبين حديثاً في موقف سبب لهم احراجاً مهيناً حيث طالبتهم الادارة بان يوقعوا على (خطاب تعيين) تتضمن شروطاً تتعارض مع المناصب القضائية في محكمة المنازعات وشروط الخدمة التي حددتها الجمعية^(٧٩).

وبما ان مفاوضات القضاة مع الادارة، ينظر اليها نظرة لا يمكن تغييرها، على انها مفاوضات سياسية، وعلى انها تقوض مظهر الاستقلال القضائي، ويؤكد القضاة مجدداً انهم يرون ان الافتقار الى آلية لتسوية المنازعات الخاصة بهم يخل باستقلال القضاء ويضر بالمنظمة، وبغية حماية المبدأ المنصوص

عليه في البند ١١ من المبادئ الاساسية بشأن استقلال القضاء والتي اقرتها الجمعية العامة ١٩٨٥ يلتمس القضاة من الجمعية، ان تنظر في انشاء آلية تمكن القضاة من التعبير عن شواغلهم وتتولى معالجتها^(٨٠).

اما بخصوص الخبراء القائمين بمهام، فيمكن للناظرين منهم على عقود استشاريين أن يستفيدوا من الحكم المتعلق بتسوية المنازعات المنصوص عليها في العقد، وفيما عدا ذلك، لا توجد آليات او اجراءات موضوعة او محددة معروفة تنطبق على الخبراء القائمين بمهام، مع ان الهيئة التي تقوم بالتعيين، هي التي تجدد احكام وشروط خدمة الخبراء او القائمين بمهام، بما في ذلك أية آلية أو اجراء للانتصاف^(٨١).

وبذلك فإن الخبراء القائمين بمهام بوسعهم معالجة النزاعات التي قد تنشأ من خلال اجراء مفاوضات مباشرة مع المنظمة، كونهم لا يستفيدوا من نظام العدل الرسمي ولا من مكتب امين المظالم وخدمات الوساطة في الامم المتحدة، كما لهم أيضاً ان يتقدموا بشكاوى ضد الموظفين، بشأن التمييز والمضايقة واساءة استعمال السلطة بموجب السياسات والجراءات المعمول بها في المنظمة^(٨٢).

كما لا يتوفر للعاملين بأجور يومية اية آلية محددة او مقررة للانتصاف، وهم يعرفون بمعايير السلوك المطلقة في الامم المتحدة وبصفة خاصة مدونة قواعد السلوك المتعلقة بالاستغلال والايذاء الجنسيين، كما يعرفون من حقهم التقدم بشكاوى من جراء ذلك، كما ستذكر ادارة الدعم الميداني، البعثات بإنشاء دورات احاطة خاصة للعاملين بأجور يومية لتحسين اطلاعهم على حقوقهم وامكانية وصولهم الى آليات الشكاوى، وسيعالج العقد الجديد الذي يقوم بإعداده، مكتب إدارة الموارد البشرية وادارة الدعم الميداني للعمال الموسميين، هذه المسألة، بإدراج نص بشأن وسائل الانتصاف^(٨٣)، وبذلك يمكن معالجة النزاعات التي قد تنشأ من خلال اجراء مفاوضات مباشرة مع المنظمة.

وقدر تعلق الامر بوسائل تسوية منازعات الفئات الثلاثة (١- المتدربون الداخليون ٢- والصف الثاني من الموظفين دون مقابل ٣- والمتطوعون بخلاف متطوعي الامم المتحدة، فبوسعهم اولاً اجراء مفاوضات مباشرة مع المنظمة، مع امكانية تقديم شكوى ضد الموظفين عند التمييز او المضايقة واساءة استعمال السلطة، كما لهم ان يطلبوا اجراء تقييم اداري ملائم للقرار المطعون فيه^(٨٤)، بيد انه لا يحق لهم اللجوء الى محكمة الامم المتحدة للمنازعات او محكمة الامم المتحدة للاستئناف^(٨٥). وهذا ما اكدته محكمة المنازعات في قضية السيدة (Basenko)، بعد سحب عرض التدريب من قسم القانون التجاري (ITLD) في مكتب الامم المتحدة في فينا (UNOV)، بأمكانية المدعي، طلب اجراء تقييم اداري مناسب، ومع ذلك قررت الجمعية العامة، إنه لا يجوز للمتدربين الداخليين الوصول الى محكمة المنازعات، ومن ثم فإن الطلب غير مقبول، من حيث الاختصاص الشخصي^(٨٦).

اما بخصوص الفئة الاخيرة، وهم الاشخاص الذين يؤدون عملاً يقترب بتوريد سلع، او تقديم خدمات خارج نطاق خدمتهم الشخصية او عملاً دخلوا فيه مع مورد او متعهد او شركة خدمات استشارية، فلهم تقديم اي شكوى ضد اي اجراء اداري او تأديبي يتخذ بحقهم في سياق استخدامهم المتصل بأنشطة الامم المتحدة، إنما يتقدم من خلال الاجراءات الداخلية لرب العمل والنظام القانوني للبلد المعني، ولا

يستفيد موظفوا المؤردين بالمتعهدين من نظام العدل الرسمي، ولا من مكتب امين المظالم، لكن يجوز لهم تقديم شكاوى بشأن ما يتعرضون له من تمييز ومضايقة واساءة استخدام السلطة^(٨٧). اما بشأن المؤسسات او الشركات المتعاقدة، فإذا نشأ عن العقد او عن اي خرق له، او وفقا له، خلاف او مطالبة مالم يسوى عن طريقة التفاوض المباشر، يُسوى وفقا لقواعد معالجة الدونستيرال المعمول بها حالياً، ويلتزم الطرفان بأي قرار تحكيم يصدر نتيجة هذا التحكيم فعلاً في الخلاف او المطالبة^(٨٨).

المطلب الثاني

مدى امكانية اللجوء الى محكمة الامم المتحدة للمنازعات والمحاكم الاخرى

اولا- مدى امكانية اللجوء الى محكمة الامم المتحدة للمنازعات:-

طلبت الجمعية العامة مزيد من المعلومات والتوصيات بشأن آليات اخرى يمكن توحيها لتسوية المنازعات بفعالية وكفاءة لفائدة مختلف فئات الافراد من غير الموظفين مع مراعاة علاقاتهم التعاقدية^(٨٩).

وقد اعرب الامين العام عن رأي مفاده إن معالجة النزاعات التي يكون الافراد من غير الموظفين اطرافاً فيها من شأنها ان تكون أكثر فعالية لو اتاحت لهؤلاء الافراد إمكانية الاستفادة من نفس نظام العدالة المتاح للموظفين^(٩٠)، إلا إن توفير هذه الامكانية قد تنشأ عنه بعض الصعوبات ولا سيما فيما يتصل بقدرة النظام الرسمي على معالجة مختلف أحكام وشروط الخدمة التعاقدية والمتصلة بالافراد غير الموظفين، لذلك فقد يلزم توفير آليات رسمية مستقلة لتسوية المنازعات، من اجل التعامل بفعالية مع مختلف مجموعات القوانين المنطبقة على الموظفين والافراد غير الموظفين^(٩١).

وبذلك فإن اي نظام رسمي من هذا القبيل ينبغي ان يتيح اجراءات أقصر وأقل تعقيداً من اجراءات النظام الرسمي الموضوع للموظفين، وينبغي ان تراعي تلك الاجراءات أيضاً الأحكام والشروط التعاقدية للخدمة المنطبقة على الشخص المعني^(٩٢)، كما ان اتخاذ قرار بشأن توسيع نطاق نظام العدالة الداخلية ليشمل الافراد من غير الموظفين المعنيين في وظائف مقابل أجر يتطلب موافقة محددة من الجمعية او من الهيئة الرئيسية المعنية باعتبارها الهيئة القائمة بالتعيين، وتسري اعتبارات مماثلة فيما يتعلق بأعتماد آليات بديلة مقترحة لتسوية المنازعات المخصصة لنفس اولئك الاشخاص^(٩٣).

ومن منطلق سمعتها وادراكاً للمخاطر التي قد يشكلها عدم قدرة الافراد من غير الموظفين، الوصول الى القضاء الاداري في الامم المتحدة، بدأت الجمعية العامة في عام ٢٠٠٩ التفكير في سبل الانتصاف^(٩٤)، وهذا ما أكدته محكمة المنازعات في قضية (Basenko) سابقة الذكر، إن القيود المفروضة للوصول الى المحكمة لمختلف الفئات من غير الموظفين، لاتزال موضع نقاش، لذا في الوقت الحالي لا يوجد اساس قانوني لمنح حق الوصول الى المحكمة لمقدمي الطلبات بخلاف الافراد الذين حصلوا على صفة الموظف^(٩٥).

لذا طلبت الجمعية العامة الى الامين العام، ان يتناول بالتحليل والمقارنة سبل الانتصاف المتاحة لمختلف فئات الافراد من غير الموظفين، من حيث مزايا وعيوب مجموعة من الخيارات، بما في ذلك آثارها

المالية، آخذاً بعين الاعتبار الوضع الراهن فيما يتعلق بآليات تسوية المنازعات للافراد من غير الموظفين^(٩٦).

وفي عام ٢٠١١، عقب طلب آخر من الجمعية، تَطَلَّبَ الى الامين العام، فيما يتعلق بنظام اقامة العدل تقديم معلومات اكثر تحديداً، لكي تنظر فيها الجمعية في الدورة اللاحقة مع مراعاة مختلف فئات الافراد من غير الموظفين^(٩٧)، ولاحظ الامين العام مبدئياً، انه تم تقديم بعض من هذه المعلومات الى الجمعية العامة في تقارير سابقة بشأن موضوع اقامة العدل، ولا سيما المعلومات المتعلقة بآليات انتصاف الافراد من غير الموظفين، ومن بينها انشاء هيئة داخلية دائمة تتمتع بسلطات مماثلة لسلطات محكمة المنازعات، تتناول الشكاوى التي يتقدم بها افراد من غير الموظفين، وتصدر عنها قرارات ملزمة في المنازعات التي يكون الافراد من غير الموظفين اطرافاً فيها وتكون هذه القرارات نهائية وغير قابلة للطعن وتستخدم اجراءات مبسطة^(٩٨).

ويرى الامين العام، بخصوص الخيار والمتمثل بإرساء اجراءات مبسطة للافراد من غير الموظفين للمثول امام محكمة المنازعات، بأن اضافة افراد من غير الموظفين الى اختصاص محكمة الامم المتحدة للمنازعات في هذه المرحلة من شأنه ان يضر بالنظام الجديد وبشكل خاص فإن الاحكام والشروط المطبقة على الافراد من غير الموظفين، اذ يخضع هؤلاء الافراد الى شروط عقدتهم وشروط الخدمة او الشروط العامة التي تطبق على اتفاقات الخدمة الخاصة^(٩٩)، ونتيجة لذلك يوصي الامين العام بأن ترجيء الجمعية العامة للامم المتحدة، اتخاذ قرار يمنح الافراد من غير الموظفين امكانية التقدم الى محكمة المنازعات^(١٠٠).

كما يتطلب فتح النظام الرسمي امام الافراد من غير الموظفين من محكمة المنازعات أيضاً، ان تقضي في مسائل لا تقوم على النظامين الاساسي والاداري للموظفين والمنشورات الادارية ذات الصلة، وتشير التقديرات الى ان هذه الزيادة في حجم الدعاوى وازدياد تعقيد النظام (أي توسيع الولاية القضائية لتشمل الافراد غير المحكومين بالنظامين الاساسي والاداري للموظفين والمنشورات الادارية ذات الصلة، ستتطلب ضعف عدد القضاة المتفرغين والقضاة العاملين نصف الوقت، ومضاعفة عدد الموظفين في قلم محكمة المنازعات، ومن ثم يتعين على الاخيرة ان تضع اللائحة المبسطة بمجرد اتاحة الموارد الاضافية^(١٠١).

قدر تعلق الامر بالخيار الاخير، بان يتيح للافراد من غير الموظفين امكانية اللجوء لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات، ومحكمة الامم المتحدة للاستئناف بموجب النظام الداخلي لكل منهما، ويكرر الامين العام التأكيد على التعليقات الواردة في الفقرة الفرعية السابقة أعلاه، والتي تسري على هذا الخيار على حد سواء، فيما عدا إن التكاليف ستكون أكبر، اذا اتيح للافراد من غير الموظفين امكانية اللجوء الى محكمة الاستئناف، بالاضافة الى ذلك، لن يكون من الممكن ان تطبق المحكمتان نفس اللائحة على الافراد من غير الموظفين، فعلى سبيل المثال، لا تسري عملية تقييم الادارة المنصوص عليها بموجب القاعدة (١١-٢)، من قواعد النظام الاداري للموظفين، الا على الموظفين، ومن ثم سيتطلب الامر تعديل اللائحة

لتوضيح الاحكام القائمة السارية على الافراد من غير الموظفين، وادراج احكام جديدة تكون مقصورة في سريانها على الافراد من غير الموظفين^(١.٢)، وترحب الجمعية العامة بالجهود المتواصلة التي يبذلها الامين العام للنهوض بالمنازعات التي تشمل افراداً من غير الموظفين وتسويتها بالجهود التي بذلها لمواصلة استكشاف وسائل اكثر فعالية من حيث التكلفة لتسوية المنازعات وتَطَلَّب الى الامين العام ان يقدم الى الجمعية العامة في دورتها (٧٨) عن التقدم المحرز، بما في ذلك الاثر المالي والاداري^(١.٣). علاوة على ذلك، أثارت منظمات كثيرة شواغل بشأن الاثار المالية المترتبة على فتح نظام العدالة الداخلية امام الافراد من غير الموظفين، إذ تشعر بالقلق من ان فتح آليات العدل الداخلي للافراد من غير الموظفين، قد يؤدي الى ان تكون تعوق ملفات القضايا، هذا النظام يصبح مكلفاً للغاية^(١.٤).

ومما تقدم نجد، ان عدم اتاحة وصول جميع الفئات من غير الموظفين الى النظام غير الرسمي، وعدم امكانية اللجوء الى النظام الرسمي للأمم المتحدة المتمثل بـ(محكمة الامم المتحدة للمنازعات او الاستئناف)، يعد احد ثغرات النظام الجديد لاقامة العدل الداخلي في الامم المتحدة، ومهما كانت المبررات، سواء ما تعلق منها بالتكلفة او العوامل البشرية او التعديلات التي يستوجب اجراءها على الانظمة والقوانين التي تخص الموظفين، فإن ذلك يعد تمايزاً واضحاً وعدم المساواة بين جميع العاملين في خدمة المنظمة، مما يحتم عليها بالضرورة ايجاد آليات انتصاف فعالة لحماية الافراد من غير الموظفين من المعاملة التمييزية والضارة على اساس مركزهم وانشطتهم بصفتهم هذه كونهم غير موظفين.

ثانيا - مدى امكانية اللجوء للمحاكم الاخرى (الوطنية او الاقليمية):

من المعلوم ان من نتائج اكتساب الشخصية القانونية للمنظمات الدولية، هو تمتع المنظمة بالحصانة القضائية اللازمة لادائها لوظائفها، وقد تم التأكيد على هذه الحصانة في مواجهة الدول كافة من خلال قضاء مستقر ودائم سواء في القانون الداخلي او أمام القضاء الدولي^(١.٥).

اذ تستمر المنظمات الدولية حصاناتها القضائية في المقام الاول من صكوكها التأسيسية، كما يجوز ان تستمد حصاناتها من معاهدات اخرى متعددة الاطراف بشأن الامتيازات والحصانات، ومعاهدات استثنائية، مثل اتفاقيات الدولة المضيفة او التشريعات الوطنية مثل قانون حصانات المنظمات الدولية في الولايات المتحدة الامريكية^(١.٦).

وبذلك فإن امكانية تحقيق الامم المتحدة لأهدافها بموجب الميثاق مشروطة بتمتعها بالحصانة من الولاية القضائية، اذ تضمن الحصانة الاداء السليم للامم المتحدة من دون اي تدخلات، ومع ذلك اذا تسبب الامم المتحدة نفسها، في حدوث ضرر على سبيل المثال من خلال التسبب في انتهاكات لحقوق الانسان او عن طريق ارتكاب خطأ جسيم من طبيعة القانون الخاص، فقد تتعارض الحصانة مع حق الافراد في الانتصاف امام المحاكم الوطنية والاقليمية نتيجة لذلك^(١.٧).

كما ان الحق في التظلم واللجوء الى القضاء من الملامح الاساسية لحقوق الانسان التي نص عليها الاعلان العالمي لحقوق الانسان، بأن يثبت لكل فرد وعلى قدم المساواة التامة مع الآخرين، في ان تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة نزيهة وعلمية للفصل في حقوقه والتزاماته^(١.٨)، كما تم التأكيد على

هذا المبدأ في المعهد الدولي الخاص للحقوق المدنية والسياسية، وفي الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان^(١٠٩)، والاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، وعلى الرغم من أن هذه النصوص تخاطب بصفة أصلية الدول وتستهدف حماية هذا الحق في القانون الداخلي، إلا أنه يبدو منطقياً أن يمتد سلطان هذه النصوص، ليشمل بالإضافة إلى النظم القانونية الداخلية للدول، النظم القانونية للمنظمات الدولية، وهذه المنظمات ينبغي عليها في جميع الأحوال أن تكون مثلاً في الالتزام بحقوق الإنسان^(١١٠)، وهذا ما أكدته أيضاً المحاكم الإدارية، ومنها المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية في حكمها في قضية (Frauks and Vollering)، عام ١٩٩٤، على أن (القانون الذي تطبقه المحكمة عند البت في الطلبات الموجهة إليها، فهو لا يشمل القواعد المعمول بها داخل المنظمة المدعى عليها، ولكن يشمل أيضاً المبادئ العامة للقانون وحقوق الإنسان الأساسية^(١١١))، كما أشارت المحكمة أحياناً في أحكامها إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما في قضية (Pilowsky) عام ١٩٨٧، وكذلك إلى الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان في حكمها في قضية (maugain) عام ١٩٩٢^(١١٢).

وعلى الرغم من ذلك، فإنه يترتب على هذه الحصانة، أن العاملين لدى المنظمة الدولية (بمن فيهم الموظفين) وكذلك المتعاقدين معها يعقود للتوريدات أو الأشغال أو الإيجار، لا يمكنهم عرض نزاعاتهم المحتملة مع المنظمة أمام القضاء الداخلي^(١١٣).

وقد دأبت المحاكم الوطنية في العديد من الدول على تقرير عدم اختصاصها نظر المنازعات التي تثور بين المنظمات الدولية وموظفيها، وذلك لأن القوانين الوطنية التي تحدد طبيعة اختصاص هذه المحاكم تتضمن نصوصاً يحظر عليها التصدي لمثل هذه النزاعات^(١١٤).

وعلة ذلك يرجع، إلى ما تتمتع به الأمم المتحدة، من حصانة قضائية تمكنها من عدم الخضوع للقضاء الوطني، ما لم تقم هي برفع هذه الحصانة أو التنازل عنها^(١١٥)، وهذا ما أكدته ميثاق الأمم المتحدة في المادة (١٠ هـ)، في حصانة الأخيرة أمام المحاكم الوطنية^(١١٦).

ووفقاً لأجتهاد محكمة العدل الدولية، فإن حصانة الأمم المتحدة تستند إلى مبدأ الضرورة الوظيفية، ومع ذلك فقد ذكرت المحكمة، في الوقت نفسه أن الاتفاقية العامة توفر للمنظمة حصانة مطلقة من أي عملية قانونية أمام المحاكم الوطنية^(١١٧)، ومثال على الحصانة الواسعة للأمم المتحدة، هو ما أكدته محكمة الاستئناف الهولندية في لاهاي، في حكمها في القضية المعروفة باسم (امهات سربرينيتسا)، وآخرون ضد هولندا، عام ٢٠١٠، بأن الأمم المتحدة تتمتع بحصانة مطلقة استناداً إلى اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦، وكذلك ميثاقها لعام ١٩٤٥، وأن الحصانة الممنوحة من الملاحقة القضائية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمصلحة العامة، وخصوصاً المتعلقة منها بحفظ السلم والأمن الدوليين، لذا من المهم أن تتمتع الأمم المتحدة بأوسع حصانة ممكنة، على الرغم من غياب سبل الانتصاف المحلية، إذ من غير المناسب إخضاع عمليات الأمم المتحدة للولاية القضائية الوطنية، لأن ذلك سيسمح للدول التدخل في إنجاز مهام الأمم المتحدة، ينبغي في ضوء ذلك، السماح فقط للأسباب المقنعة التي تؤدي إلى استنتاج مفاده إن حصانة لا تتناسب مع الهدف المنشود لها^(١١٨).

والمسألة المطروحة في هذا الصدد، هي ما إذا كانت الحصانة القضائية لمنظمة دولية يجب ان تكون مشروطة يتوافر آلية بديلة لتسوية المنازعات من عدمه؟، اذ تلتزم بعض الصكوك القانونية المتعلقة بالامتيازات والحصانات الدولية بتوفير طريقة بديلة او مناسبة لتسوية المنازعات المتعلقة بالعقود او غيرها من المنازعات ذات الطبيعة الخاصة^(١١٩).

وأثارت محكمة العدل الدولية في قضية (Cumarasamy) مسألة التزام الامم المتحدة بالمادة (٨/ القسم ٢٩) من الاتفاقية العامة، بتوفير طرق بديلة لتسوية المنازعات، لكنها لم تتناول ما اذا كان حق المنظمة في الحصانة مشروط بتوافر سبل انتصاف بديل^(١٢٠)، وقد نظرت محاكم اخرى في مدى توافر آليات بديلة لتسوية المنازعات في قرارها بشأن الحصانة القضائية للمنظمات الدولية، وكانت المحكمة الاوربية لحقوق الانسان في الطليعة وطورت معيارها الخاص للتعامل مع هذ الامر، وللموازنة بين حق الوصول الى المحكمة الذي تمنحه الاتفاقية الاوربية لحقوق الانسان والحصانة القضائية للمنظمات الدولية، ففي قضية (Waite et Kennedy) ضد المانيا، وقضية (Beer et Regan) ضد المانيا في فبراير ١٩٩٩، والتي تتعلق بتصرفات لوكالة الفضاء الاوربية، اذ اعترفت المحكمة الاوربية لحقوق الانسان بالطبيعة التي لاغنى عنها للحصانة القضائية المنظمة الدولية، بشرط ان تكون هناك وسيلة داخلية تمكن مقدمي الطلبات من الوصول اليها لحماية حقوقهم^(١٢١).

وفي قضيتين حديثتين نسبياً هما قضية (Perez) ضد المانيا وقضية (Klausener) ضد المانيا، في يناير، كانون الثاني، ٢٠١٥) طُلبَ من المحكمة في القضية الاولى، ان تفحص مدى نجاعة آلية حل نزاعات العمل الداخلية ضمن المنظمة الدولية، اذا كان مقدم الطلب عامل سابق في برنامج متطوعي الامم المتحدة (UNV) وفصل من وظيفته ضمن آلية تخفيف الوظائف، وتشير المحكمة الاوربية لحقوق الانسان من خلال سوابقهما القضائية، نظراً الى الشخصية القانونية المحددة للمنظمة الدولية، لايمكن من حيث المبدأ ان تعزى اخفاقات نظام العدالة الداخلية الى الدول الاعضاء فيها، بمعنى ان الشكوى المتعلقة بأوجه القصور الى الاجراءات الداخلية للمنظمة، فيما يتعلق بمتطلبات المحاكمة العادلة، يقابلها استنتاج عدم التوافق من حيث الاختصاص الشخصي مع الاتفاقية الاوربية لحقوق الانسان، لان مقدم الطلب لم يثبت ان الدولة قد تدخلت بشكل مباشر او غير مباشر في النزاع، او ان مستوى الحماية لحقوق الانسان داخل المنظمة ليس عادلاً وفقاً لما توفره الاتفاقية^(١٢٢)، وهذا ما أكدته ايضاً المحكمة الاوربية لحقوق الانسان في قضية (Boivin) ضد (٣٤) دولة عضو في مجلس اوربا بعد ان رفضت المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية التعيين^(١٢٣)، علاوة على ذلك فقد كان لتطور القضاء البلجيكي جدير بالملاحظة، اذ لم تشترط المحاكم الداخلية فيه، على توافر وسائل بديلة لتسوية داخل المنظمات الدولية فحسب، بل اشترطت على ان يكون الانتصاف فعال بحكم القانون او بحكم الواقع^(١٢٤)، ففي قضية (Siedler)، ضد اتحاد غرب اوربا المنحل^(١٢٥)، وجدت محكمة استئناف بروكسل (الغرفة الرابعة)، ان الاجراء الداخلي لتسوية منازعات العمل داخل الاتحاد، لا يوفر الضمانات اللازمة لتأمين محاكمة عادلة، وبالتالي فان تقييد الوصول الى المحاكم المحلية نتيجة حصانة المنظمة من الدعوى، لا يتوافق مع المادة (١/٦) من الاتفاقية

الدورية لحقوق الانسان، اذ لم تجعل حصانة المنظمات المعنية تعتمد فقط على توافر آلية بديلة لتسوية المنازعات ولكنها اكدت ايضاً من الالهية بمكان معرفة ما اذا كان مقدموا الطلبات قد اتاحت لهم وسائل بديلة معقولة للحماية^(١٢٦)، ولكن في قضايا اخرى اعتمدت المحاكم الداخلية على نهج اكثر صرامة في قضايا التوظيف، فقد رفضت المحاكم الفرنسية بالفعل منح الحصانات للمنظمات الدولية، حيث كان من الممكن ان يحرم اصحاب المطالبات من وجود هيئة تستمع الى مطالباتهم، ففي قضية (Plea) ضد اليونسكو رفضت محكمة الاستئناف الفرنسية، طلب اليونسكو بالحصانة من خلال الاحتجاج المباشر بالمحكمة الدورية لحقوق الانسان، ورأت المحكمة أن منح الحصانة سيؤدي حتماً الى منح المدعي من رفع قضيته الى المحكمة، وهذا الأمر سيشكل مخالفة للسياسة العامة لأنه يشكل انكار للعدالة وانتهاكاً للاتفاقية الدورية لحقوق الانسان^(١٢٧)، وبصرف النظر عن العلاقة المتبادلة بين الحصانة من الولاية القضائية لمنظمة دولية وتوافر آلية بديلة لتسوية المنازعات مثل المحاكم الادارية، إذ من المرجح ان تصبح مسألة اخرى متأصلة بالحصانة أكثر أهمية، هي مسألة حصانة المحاكم الادارية نفسها الى اي مدى يمكن الطعن في قرارات هذه المحاكم من قبل المحاكم القضائية الدولية الوطنية؟ بخصوص امكانية مراجعة احكام المحاكم الادارية امام المحاكم الدولية، وبالإشارة الى محكمة العدل الدولية، للحصول على رأي استشاري من قبل المنظمات الدولية التي تطعن في صحة قرارات هذه المحاكم، فقد كان هذا الامر متاحاً وفقاً للنظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة (الملغاة)، والمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية لفترة زمنية معينة^(١٢٨)،

وتم الغاءه بموجب التعديلات التي اجريت على الانظمة الاساسية لهاتين المحكمتين^(١٢٩)، اما بخصوص الطعن في احكام المحاكم الادارية الدولية امام المحاكم الوطنية، فمن الواضح لايوجد سبيل مباشر للمراقبة القانونية (مثل اجراء الاستئناف او الالغاء)، متاح للمحكمة الوطنية لمراجعة قرارات المحاكم الادارية الدولية، اذ تنشأ الاخيرة، عادة كهيئات فرعية مستقلة تابعة للمنظمات الدولية، وتستفيد من حصانة المنظمة الدولية التي أنشأتها^(١٣٠).

ومما تقدم نجد ومن خلال استعراض السوابق القضائية للمحاكم الوطنية، والمحكمة الدورية لحقوق الانسان، يظهر من حيث المبدأ، إن هناك طريقان يسلكه أولئك غير الراضين على أنظمة العدالة الداخلية للمنظمات الدولية (كالموظفين او الافراد غير الموظفين)، فمن ناحية يمكن للمدعي ان يختار الاحتجاج بمسؤولية دولة مقر المنظمة الى الحد الذي رفضت فيه المحاكم المحلية لهذه الدولة النظر في النزاع بين الشخص المعني والمنظمة التي استخدمته، نظراً لقاعدة الحصانة من الولاية القضائية للمنظمات الدولية، ومن ناحية اخرى يمكن التذرع بمسؤولية دولة او اكثر من الدول الاعضاء في المنظمة الدولية، فيما يتعلق بمتطلبات الاتفاقية الدورية لحقوق الانسان، والتي انتهت بالرفض لانها لاتقع ضمن الولاية القضائية لتلك الدول من حيث الاختصاص الشخصي.

الخاتمة

في ختام بحثنا الموسوم (سبل انتصاف الافراد من غير الموظفين في نظام إقامة العدل الجديد للأمم المتحدة ")، توصلنا الى جملة من النتائج والتوصيات نجملها بما يأتي:
 أولاً- النتائج:-

١- لايوجد تعريف واضح ومحدد للأفراد من غير الموظفين من وجهة نظر العمل، فالمنظمات الدولية ليس لديها تعريف مناسب، ولا معايير شاملة لاستخدام هذه الفئة من الافراد، مع ذلك يفهم من هذا المصطلح ايضاً بشكل عام إنه ينطبق على الافراد الذين لهم علاقة تعاقدية مباشرة مع اي مؤسسة تابعة لمنظمة الامم المتحدة، ولكنهم لا يخضعون للنظامين الاساسي والاداري لموظفي الأمم المتحدة، وبالتالي فإن الاحكام والشروط المطبقة على الموظفين ومبادئ القانون الاداري لاتنطبق على الافراد من غير الموظفين.

٢- تعد التكلفة وقيود الميزانية والافتقار الى الموارد، والتمويل غير المستقر، و بساطة استقدام الافراد من غير الموظفين في مقابل عدم مرونة النظامين الاساسي والاداري للموظفين وعدم وجود تفويض للسلطة، هي من الاسباب الرئيسية التي دفعت منظمة الأمم المتحدة للاستعانة بالافراد من غير الموظفين،بالاضافة الى ما يحصل عليه موظفي المنظمة عند التعيين من حقوق ومزايا مالية وتأمينات تمثل تكاليف باهضة على المنظمة ،يمكن تفاديها بالتعاقد مع الافراد من غير الموظفين.

٣. يعد القضاة بما فيهم قضاة محكمتي الأمم المتحدة للمنازعات والاستئناف مسؤولين من غير مسؤولي الامانة العامة استنادا الى النظام الاساسي للمحكمتين ،لذا يكون تعيينهم من قبل الاجهزة التشريعية وليس الامين العام كونهم غير موظفين ولكن لهم مركز(المسؤولين) في المنظمة بموجب اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦، بالتالي فأن الامين العام لا يطلع على تفاصيل شروط الارتباط التي تنظم خدمتهم بما في ذلك اية أحكام تتعلق بتسوية المنازعات التي تنشأ عن خدمتهم.

٤- لا يحق للقضاة اللجوء الى المحاكم الادارية الدولية بسبب الانتهاكات المزعومة لشروط عملهم او احكام تعيينهم، كون لا ينطبق عليهم احكام ولوائح الوظيفة الدولية ،الا ان الممارسة العملية لاجتهاد بعض المحاكم ومنها المحكمة الادارية لمنظمة العمل رفضت هذه الحجة في شكوى قضاة المحكمة الجنائية الدولية ، على اعتبار ان اصحاب الشكوى(مسؤولون) وان كانت حقوقهم غير مقيدة بالنظام الاساسي للموظفين(على اعتبار انهم غير موظفين)، ولا توجد آليات داخلية اخرى متاحة للطعن في

القرار المتخذ فيما يتعلق بشروط وأحكام تعيينهم، فهذا يمنحهم حق اللجوء المباشر للمحكمة بموجب النظام الاساسي للمحكمة نفسها.

هـ- ان لكل فئة من فئات للأفراد من غير الموظفين مهام و إطار قانوني خاص ،كونهم يعملون لدى الامم المتحدة اوالصناديق والبرامج الخاضعة لادارة مستقلة، بأنواع مختلفة من العقود ،وهذه الدوضاع القانونية المختلفة لهذه الفئات يؤدي بطبيعة الحال الى شكاوى ونزاعات متعددة تتعلق بالعمل مما تطلب بالمقابل من المنظمات الدولية ايجاد سبل متنوعة وحل لهذه النزاعات ، لذا فقد يتمتع الافراد من غير الموظفين من الوصول الى خدمات التسوية الودية التي يقدمها مكتب امين المظالم وخدمات الوساطة التابعة للامم المتحدة ، الا ان امكانية اللجوء الى النظام الرسمي للأمم المتحدة بصفه او بأخرى فقد يواجه في الوقت الحالي العديد من الصعوبات، سواء كانت منها مادية او قانونية ، لذ يبدوا من الصعب الاعتماد على اساليب انتصاف موحدة ومتناسبة لجميع العاملين في هذه الهيئة.

٦- معظم المحاكم الوطنية في العديد من الدول قد دأبت على تقرير عدم اختصاصها نظر المنازعات التي تثور بين المنظمات الدولية وموظفيها، استناداً الى القوانين الوطنية التي حددت طبيعة اختصاص هذه المحاكم نظراً لمبدأ الحصانة التي تتمتع بها، الا ان البعض الاخر مثل القضاء البلجيكي لم يشترط توافر وسائل بديلة للتسوية داخل المنظمات الدولية فحسب، بل اشترطت على ان يكون الانتصاف فعال بحكم القانون او بحكم الواقع، وهذا ماأكده المحكمة الاوربية لحقوق الانسان ايضاً، بينما اعتمدت المحاكم الفرنسية على نهج اكثر صرامة في قضايا التوظيف فقد رفضت هذه المحاكم بالفعل منح الحصانة للمنظمات الدولية، حيث كان من الممكن ان يحرم اصحاب المطالبات من وجود هيئة تستمع الى مطالباتهم.

ثانياً- التوصيات:-

١- ان عدم امكانية لجوء الافراد غير الموظفين الى النظام الرسمي للأمم المتحدة المتمثل بـ(محكمة الامم المتحدة للمنازعات او الاستئناف)، يعد احد ثغرات النظام الجديد لاقامة العدل الداخلي في الامم المتحدة، لأن ذلك يعد تمايزاً واضحاً وعدم المساواة بين جميع العاملين في خدمة المنظمة، مع العلم انهم يقومون بمهام مماثلة للموظفين ولفترات طويلة في اطار العلاقة بين الادارة والموظف، عليه نوصي بتعديل النظامان الاساسي والاداري للموظفين والأنظمة الاساسية لهاتين المحكمتين بأدرج قاعدة تنص على مساواة الموظفين وغير الموظفين من الافراد مادام يقومون بنفس المهام، من خلال منحهم حق اللجوء المباشر لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف اختصاراً للوقت والتكلفة ، أو توفير آليات رسمية مستقلة من نظم العدالة القائمة او بغير ذلك من آليات التحكيم المعجلة لتسوية منازعاتهم، او يمكن للمؤسسات ايجاد طرائق مختلف يكون اللجوء اليها من الافراد غير الموظفين على اساس تجريبي ولفترة محددة لأختبار النتائج المترتبة على ذلك.

٢- يفترق قضاة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والاستئناف، الى آلية يحتكمون اليها فيما يتعلق بالقرارات التي تمس ظروف خدمتهم وحقوقهم التقاعدية والتي تتخذها ادارة تخضع هي نفسها للولاية

القضائية لهاتين المحكمتين على اعتبار ان اصحاب الشكوى (مسؤولون) وليسوا موظفين ، عليه نوصي الجمعية العامة بتعديل النظام الاساسي والاداري لموظفي الامم المتحدة والانظمة الاساسية لهاتين المحكمتين ، بأيراد نص يمنح هؤلاء القضاة حق اللجوء الى هاتين المحكمتين عن طريق تشكيل هيئة ثلاثية من القضاة للنظر في شكواهم وبخلافه سيخل هذا الامر باستقلال القضاء ويضر بالمنظمة

الهوامش

(١) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الدورة (٦٥)، البندان (١٣١،١٤٢)، الوثيقة A/٦٥/٣٧٣، في ١٦ ايلول/ سبتمبر ٢٠١٠، الفقرة ١٨٠، ص ٥٠.

(٢) بلغ عدد الافراد من غير الموظفين في الامانة العامة في العمليات الميدانية (١٦٤٨٠)، (١٠٠٨٠) فرداً لا يعملون في الميدان، ولا تشمل هذه الارقام الاستشاريين والمقاولين الافراد الذين يتولى ادارة شؤونهم مكتب الامم المتحدة لخدمة المشاريع وبرنامج الامم المتحدة الانمائي، ينظر: تقرير الامين العام، أنشطة امين المظالم وخدمات الوساطة في الامم المتحدة، الدورة ٦٦، البندان ١٤٣ و ١٣٤ من جدول الاعمال المؤقت، صادر بالوثيقة A/٦٦/٢٢٤، في ٢ آب/ اغسطس ٢٠١١، فقرة ٢، ص ٦.

(٣) تقرير وحدة التفتيش المشتركة، صادر بالوثيقة A/٦٦/٢٠١٢/٥، جنيف ٢٠١٢، فقرة ٧، ص ٢.

(٤) يخضع الافراد من غير الموظفين الى شروط عقودهم، فضلاً عن شروط الخدمة المطبقة على خدمة أصحاب العقد او الشروط العامة التي تنطبق على اتفاقات الخدمة الخاصة، ويخضعون أيضاً الى معايير معينة من السلوك فيما يتعلق بخدمتهم لدى الامم المتحدة بما في ذلك المعايير المنصوص عليها في نشرة الامين العام ST/SGB/٢٠٠٣/١٣.

ينظر: مذكرات الامين العام، اقامة العدل: معلومات اضافية طلبتها الجمعية العامة، الدورة ٦٢، البندان ١٣٧، الصادرة بالوثيقة A/٦٢/٧٤٨، في ١٤ آذار/ مارس ٢٠٠٨، الفقرة ٢٠، ص ٦.

(٥) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/٦٥/٣٧٣، مصدر سابق، فقرة ١٧٩، ص ٥٠.

(٦) جيهان ترزي، باب لويس فال، استخدام الافراد من غير الموظفين، وطرائق التعاقد ذات الصلة في مؤسسات منظومة الامم المتحدة دراسة حالة قطرية: جمهورية الكونغو الديمقراطية، هايتي، الهند، تقرير وحدة التفتيش المشتركة، صادر بالوثيقة A/٦٥/٨، جنيف، ٢٠١٤، فقرة ١٤، ص ٥.

(٧) تقرير وحدة التفتيش المشتركة، الوثيقة A/٦٥/٨، جنيف، ٢٠١٤، فقرة ٧، ص ٢.

(٨) تقرير وحدة التفتيش المشتركة، الوثيقة A/٦٥/٨، جنيف، ٢٠١٤، فقرة ١٥، ص ٥.

(٩) من السمات الرئيسية لعلاقة التوظيف، وهي سمة موجودة في بلدان واعراف قانونية مختلفة، التسلسل الهرمي لسلطة أرباب العمل على موظفيهم، وتجمع هذه السلطة الهرمية بين عناصر ثلاثة مترابطة وهي : ١- السلطة التوجيهية ٢- سلطة المراقبة ٣- السلطة التأديبية، للمزيد حول علاقة التوظيف، ينظر :

Giuseppe casale, international Labour organization (ILO), The employ relationship a comparative overview, Geneva, 5 January 2011.

(١٠) تقرير وحدة التفتيش المشتركة، الوثيقة A/٦٥/٨، جنيف، ٢٠١٤، فقرة ٩٠، ص ٣٦.

(١١) تقر المؤسسات بنسبة كبيرة، ان المهام التي يؤديها الافراد من غير الموظفين هي ذات المهام التي يؤديها الموظفين، او مهام مماثلة لها في (بعض الاحيان أو في كثير من الاحيان)، من وجهة نظر الافراد غير الموظفين، اشارة ما نسبته ٧٤,٥٪ الى ان عملهم هو ذات العمل الذي يقوم به الموظفون العاديون أو مماثل له وعند التمييز بين الموظفين وغير الموظفين، على اساس المهام والمدة والواجبات المنوطة لا تطبق تطبيقاً صحيحاً، مما يجعل التفرقة غير ذات اهمية في الممارسة العملية، ينظر:

تقرير وحدة التفتيش المشتركة، الوثيقة A/٦٥/٨، جنيف، ٢٠١٤، المصدر السابق، الفقرتان (٢٦، ٣١)، ص ١٠-١٢.

(١٢) د.ماهر جميل ابوخوات، القضاء الاداري في الامم المتحدة (دراسة في إطار النظام الجديد للعدل الداخلي)، المجلد الثاني، العدد ٣١، مجلة البحث الفقهية، كلية الشريعة والقانون، جامعة الازهر، مصر، ٢٠١٦، ص ٢٤.

(١٣) كما قدمت (فرقة إدارة الاماكن الميدانية) اسباباً لتبرير الاستغلال غير المتعمد للموارد من غير الموظفين تتمثل بـ ١- مرونة الادارة وانخفاض التكاليف المرتبطة بذلك مقارنة بتكاليف الموظفين ٢- قلة تعقيد عقود غير الموظفين واماكن اعدادها في غضون مهلة قصيرة ٣- كما يشكل جمود عمليات الميزانية وصرامة النظامين الاساسي والاداري للموظفين عوائق أمام تعيين الموظفين، ينظر: مذكرة من الامين العام الى الجمعية العامة للامم المتحدة، حول

- استخدام افراد غير الموظفين وطرائق التعاقدات ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الدورة ٧٠، البند ١٤٠ من جدول الاعمال وحدة التفتيش المشتركة، صادر بالوثيقة A/70/685، ٢٦ كانون الثاني/يناير ٢٠١٦، الفقرة ٣٤، ص ١٣.
- (١٤) تقرير وحدة التفتيش المشتركة، الوثيقة JIU/REP/2012/5، مصدر سابق، فقرة ٢٥، ص ٧.
- (١٥) للمزيد حول هذا الموضوع ينظر: تقرير الامين العام (اضافة)، تكوين الامانة العامة (الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفراى المتعاقدين، الدورة ٦٧، البند ١٣٥ من جدول الاعمال المؤقت، صادر بالوثيقة، A/67/329/Add.1، في ٢٣ آب/اغسطس ٢٠١٢.
- (١٦) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الأمم المتحدة، نتائج وتوصيات فريق التقييم المستقل المؤقت بشأن نظام اقامة العدل في الأمم المتحدة، والتقديرات المنقحة المتعلقة المتعلقة بالميزانية البرنامجية لفترة سنتين (٢٠١٦-٢٠١٧)، الدورة ٧١، البنود ١١٦ و ١٣٤ و ١٣٥، من جدول الاعمال المؤقت، صادر بالوثيقة A/71/163، في ١٨ تموز/يوليو ٢٠١٦، فقرة ٥٩، ص ١٩.
- (١٧) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الأمم المتحدة، الدورة ٦٧، البنود ١٣٠ و ١٤١ من جدول الاعمال المؤقت، صادر بالوثيقة A/67/265، في ٧ آب/اغسطس ٢٠١٢، المرفق السادس فقرة ١، ص ٣١.
- (١٨) Administrative instruction, consultants and individual contractors, ST/AI/1999/7, 25 August/1999, Sec.1.
- (١٩) ينظر : البند (٢٢) من المادة (٦) من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦.
- (٢٠) تقرير الامين العام، تكوين الامانة العامة ...، الوثيقة A/67/329/Add.1، مصدر سابق، فقرة ٢٢، ص ٢٥.
- (٢١) بلغ اجمالي عدد التعاقدات مع الخبراء الاستشاريين وفراى المتعاقدون (٤٥٦٢٨) تعاقدًا، وكان هناك (١٧٦١٨) تعاقدًا مختلفًا مع الخبراء الاستشاريين وفراى المتعاقدين الذي عينتهم كيانات العمليات غير الميدانية، منها (١٠٦٦٤) للخبراء الاستشاريين و (٦٩٥٤) لفراى المتعاقدين، وفيما يتعلق بالعمليات الميدانية، تم تسجيل (٢٨٠٠١٠) تعاقدات خلال فترة السنتين (٢٠١٠-٢٠١١)، منها (٥١٣) تعاقدًا للخبراء الاستشاريين و (٢٧٤٩٧) تعاقدًا لفراى المتعاقدين، ينظر :-
- تقرير الامين العام، تكوين الامانة العامة ...، الوثيقة: A/67/329/Add.1، مصدر سابق، فقرة ٢٣، ص ٢٥.
- (٢٢) للمزيد حول الاحكام والشروط التي تحكم هذه العقود، ينظر: Administrative instruction, consultants and individual contractors, document: ST/AI/1999/7, op.cit, Sec.5,8.
- (٢٣) انشأت الجمعية العامة برنامج متطوعي الأمم المتحدة بموجب قرارها ٢٦٥٩، (د-٢٥)، ليتولى نشر متطوعي الأمم المتحدة، وليس ليكون احد الطرق التعاقدية، ويسهم البرنامج في تحقيق السلام والتنمية من خلال العمل التطوعي في جميع انحاء العالم، ولذلك فان متطوعي الأمم المتحدة، بحكم طبيعة مشاركتهم لا يوظفون بنفس الطريقة التي يوظف بها، الخبراء الاستشاريين والمتعاقدون الآخرون من غير الموظفين، كما ان استخدامهم له فوائد، تتمثل في امكانية الحصول على الخبرة والمرونة والقدرة على استقدام مجموعة واسعة من المهام، ينظر: تقرير وحدة التفتيش المشتركة، الوثيقة JIU/REP/2014/8، مصدر سابق، الفقرة ١١٢، ص ٤٤-٤٥.
- (٢٤) في عام ٢٠١١ تم انتداب (٧٥٠٠) متطوع من متطوعي الأمم المتحدة، للمزيد يراجع، تقرير الامين العام، اقامة العدل في الأمم المتحدة، الوثيقة A/67/265، مصدر سابق، المرفق السادس/باء فقرة (١)، ص ١٣٢.
- (٢٥) تقرير وحدة التفتيش المشتركة الوثيقة، JIU/REP/2014/8، مصدر سابق، الفقرة ١١٥، ص ٤٥.
- (٢٦) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الأمم المتحدة، الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، الدورة ٦٢، البنود ١٢٨ و ١٣٧ من جدول الاعمال، صادر بالوثيقة A/62/782، في ٣ نيسان / ابريل ٢٠٠٨، فقرة ٢٢، ص ٨.
- (٢٧) ينظر المادتان (٥٧) من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦.
- (٢٨) تنص المادة (١٣) من النظام الاساسي لوحدة التفتيش المشتركة، الذي اعتمدته الجمعية العامة بموجب قرارها (١٩٢) (د٣١)، الجلسة العامة ١٠٧، في ٢٢ كانون الاول/ ديسمبر ١٩٧٦، على انه لأغراض الاتفاقية.....، يتمتع المفتشون بمركز موظفي الأمم المتحدة، ويعتبر المفتشون من موظفي الأمم المتحدة).
- (٢٩) تم اضافة فقرة (١٢) الى المادة (٤) من النظام الاساسي لمحكمة الأمم المتحدة للمنازعات، والفقرة (١٢) الى المادة (٣) من النظام الاساسي لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، اقامة العدل في الأمم المتحدة، الدورة ٧٠، البند ١٤٣ من جدول الاعمال، صادر بالوثيقة A/RES/70/112، في ١٤ كانون الاول/ديسمبر ٢٠١١، فقرة ٣٨، ص ٧.
- (٣٠) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الأمم المتحدة، بالوثيقة A/62/782، مصدر سابق، فقرة ٢٨، ص ٩.
- (٣١) ينص البند (٢٢) من المادة (٦) من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦، على انه يمنح الخبراء (غير الموظفين المشمولين بالمادة الخامسة) الذين يقومون بمهام للامم المتحدة، الامتيازات والحصانات التي يتطلبها استقلالهم في القيام بمهام وظائفهم طوال مدة قيامهم بمهامهم (...).
- (٣٢) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الأمم المتحدة، الوثيقة A/62/782، مصدر سابق، الفقرتان ٣١، ٣٢، ص ١٠-١١.

(٣٢) للمزيد ينظر: قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، دراسة شاملة لمسألة الاتعاب التي تصرف لأعضاء هيئة الأمم المتحدة وهيئاتها الفرعية، الدورة ٥٦، البند ١٢٢ من جدول الأعمال، الجلسة العامة ٩٧، صادر بالوثيقة A/RES/56/272، في ٢٧ آذار/مارس، ٢٠٠٢.

(٣٤) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/67/265، مصدر سابق، فقرة ١٥، ص ١٣٤.
(٣٥) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/62/782، مصدر سابق، الفقرتان ٣٧، ٣٨، ص 12.
(٣٦) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/67/265، مصدر سابق، الفقرتان ١٧، ١٨، ص ١٣٥.
(٣٧) للمزيد حول برنامج التدريب الداخلي في الامم المتحدة واغراضه، ينظر:

Administrative instruction united nations internship programmer, ST/AI/2000/9, in 19 September 2000.

(٣٨) يقصد بالخبراء المعاونين: هم موظفون في رتبة المدنيين ضمن الفئة الفنية يخضعون لاحكام ميثاق الامم المتحدة والنظامين الاساسي والاداري للموظفين، أما خبراء التعاون التقني المعاريين على اساس عدم استرداد التكاليف، اذ يعرّف هؤلاء: بانهم أفراد تقبل خدماتهم لاغراض المساعدة في تنفيذ برامج التعاون التقني التابع للامم المتحدة على اساس الاعارة مع عدم استرداد الحكومات لتكالييفهم، للمزيد حول هذه الفئتين، ينظر: تقرير الامين العام، الافراد الذين تقدمهم الحكومات والكيانات الاخرى دون مقابل، الدورة ٥١، البنود ١١٦ و ١٢٠ و ١٣٧ و ١٣٩ و ١٤٠ من جدول الأعمال، صادر بالوثيقة A/51/688، في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦، الفقرات ١٦-٢٣.

(٣٩) تقرير الامين العام، الافراد الذين تقدمهم الحكومات والكيانات الاخرى دون مقابل، الوثيقة A/51/688، المصدر السابق، الفقرات ٢٤-٤٠.

(٤٠) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/67/265، مصدر سابق، المرفق السادس / ب، الفقرة ٢١، ص ١٣٥.

(٤١) تنص الفقرة (٤) من المادة (٣) من مشروع النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات، على إنه يقصد بالنوع الثاني من الافراد المقدمين دون مقابل (هم الافراد المقدمون الى الامم المتحدة من حكومة او كيان آخر مسؤول عن دفع أجور او خدمات هؤلاء الافراد، ولا يخدمون في اطار اي نظام ثابت آخر، ينظر: تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/62/782، مصدر سابق، المرفق الاول، ص ٢١.

(٤٢) تقرير الامين العام، اقامة العدل، الوثيقة A/67/265، مصدر سابق، المرفق السادس، الفقرتان ٢٧ و ٢٨، ص ١٣٧.
(٤٣) تقرير الامين العام، الوثيقة A/67/265، المصدر السابق، المرفق السادس، فقرة ٢٤، ص ١٣٥.

(٤٤) (Pierre Bodeau _ Livince , Anne-Marie Thévenot-Werner, Activité et jurisprudence des tribunaux administratifs des Nations Unies et de l'OIT (2016), Annuaire français de droit international, volume 62, 2016, P.309

(٤٥) (Pierre Bodeau _ Livince, Anne-Marie Thévenot-Werner, Activité et jurisprudence des tribunaux administratifs des Nations Unies canniées (2012-2013), Annuaire francais de droit international, P.347.

(٤٦) د. ماهر جميل ابوخواجات، مصدر سابق، ص ٢٧.

(٤٧) تدرك الجمعية العامة للأمم المتحدة، قيمة التوفيق كأسلوب لتسوية المنازعات الناشئة في اطار العلاقات التجارية الدولية لتسوية ودية، واقتناعها بأن من شأن وضع النظام للتوفيق تقبل به البلدان ذات النظم القانونية والاجتماعية والاقتصادية المختلفة، ان يسهم اسهاماً هاماً في ايجاد علاقات اقتصادية دولية متناسقة، وللمزيد حول نظام التوفيق، ينظر: قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، نظام التوفيق للجنة الامم المتحدة للقانون التجاري الدولي، الجلسة العامة ٨١، صادر بالوثيقة A/RES/35/52، في ٤ كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٠، ص ١.

(٤٨) تنص الفقرة (٣) من المادة (١) من القانون النموذجي للجنة الامم المتحدة للقانون التجاري الدولي للتوفيق، الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها (٥٧)، البند ١٥٥ من جدول الأعمال بالوثيقة A/RES/57/18، في ٢٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣، (لأغراض هذا القانون يقصد بمصطلح التوفيق: أي عملية سواء اشير اليها بتعبير التوفيق او الوساطة او بتعبير آخر ذي مدلول مماثل، يطلب فيها الطرفان الى شخص آخر او اشخاص آخرين (الموفق) مساعدتهما في سعيهما الى التوصل الى تسوية ودّية لنزاعهما الناشئ عن علاقة تعاقدية أو علاقة قانونية اخرى او المتصل بتلك العلاقة ولا يكون للموظف الصلاحية لغرض حل النزاع على الطرفين).

(٤٩) ينظر: تقرير الامين العام، إقامة العدل للأمم المتحدة، الوثيقة A/67/265، مصدر سابق، المرفق الخامس، الفقرتان ٢٤، ٢٦-١٢٧.

(٥٠) (Anne- Marie Thévenot-Werner, Activité et jurisprudence des tribunaux administratifs des Nations Unies et de l'OIT (2018), Annuaire Français de droit international, Volume 64, 2018, P.442.

(٥١) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة وانشطة مكتب امين المظالم وخدمات الوساطة في الامم المتحدة، الدورة ٧٣، البنود ١١٧/ح، ط، ١٣٦، ١٤٧ من جدول الأعمال، صادر بالوثيقة A/73/428، ١٥ تشرين الثاني/اكتوبر ٢٠١٨، فقرة ٢٤، ص ١٠.

(٢٠) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/67/265، مصدر سابق، المرفق الخامس، فقرة ٥، ص ١٢٧.

(٢١) تقرير الامين العام، اقامة العدل للامم المتحدة، الوثيقة A/62/782، مصدر سابق، الفقرتان ١٢، ١٣، ص ٦.
(٢٢) ازداد العدد الاجمالي للقضايا المقدمة من الافراد من غير الموظفين في الامانة العامة من (٢٢٥ قضية في عام ٢٠١٧ الى ٣٠٤ قضية في عام ٢٠١٨، وحدثت هذه الزيادة التي تبلغ نسبتها ٣٥٪، قبل اعتماد الجمعية العامة المشروع التجريبي ومن دون اي توعية محددة الاهداف من جانب المكتب للتوعية بشأن توافر خدماته للافراد من غير الموظفين وعلى الرغم من عدم القيام باي توعية محددة الاهداف في عام ٢٠١٩، قدم المكتب خدماته الى (١٧٣) من الافراد غير الموظفين، اذ ادى الاستمرار بتنفيذ المشروع التجريبي الى زيادة عدد القضايا المقدمة من افراد غير الموظفين الى اكثر من (٣٥٠) قضية سنوياً فما يلزم توافر موارد اضافية للمشروع ليكون قابلاً للاستمرار، ينظر تقرير الامين العام، انشطة مكتب امين المظالم وخدماته الوساطة في الامم المتحدة، الدورة ٧٤، البند ١٤٨ من القائمة الاولى، صادر بالوثيقة A/74/171، ١٥ تموز/يوليو ٢٠١٩، الفقرتان ٤٢، ٤٣، ص ١٤.

(٢٣) كانت المسائل الأكثر شيوعاً التي عرضها افراد من غير الموظفين على مكتب امين المظالم من ضمن القضايا (٣٠٥) في عام ٢٠١٨ هي: ١- العلاقات التقييمية ٢- مسائل التعويضات والاستحقاقات ٣- مسائل السلامة والصحة والرفاه والاجهاد

والموازنة بين العمل والحياة الخاصة، ينظر: تقرير الامين العام، انشطة مكتب امين المظالم وخدمات الوساطة في الامم المتحدة، الدورة (٧٣)، البند ١٤٨ من جدول الاعمال المؤقت، الوثيقة A/73/167، في ١٦ تموز/يوليو ٢٠١٨، فقرة ٢٣، ص ١٠.
(٢٤) خلال الفترة بين عامي (١٩٩٦ و ٢٠٠٦)، اُحيل الى مكتب الشؤون القانونية (١٦ مطالبة) مقدمة من الاستشاريين والمتعاقدين الافراد، لم تذهب منها الى التحكيم سوى اثنان فقط، ينظر: تقرير الامين العام، اقامة العدل، الدورة ٦٢، البنود ١٣٠، ١٣٩، ١٤٢، من جدول الاعمال المؤقت، الوثيقة: A/62/294، في ٢٣ آب/اغسطس ٢٠٠٧، فقرة ٢٠، ص ١٣.
(٢٥) في قضيتين اجريا فيهما التحكيم، بموجب قواعد لجنة الامم المتحدة للقانون التجاري (الاونستيرال) للتحكيم، فقد اجري التحكيم في القضية الاولى محكم واحد واسفر عن ذلك رفض المطالبات، الا انه تعين على المنظمة ان تدفع مبلغاً قدره (٨٣٢٣) دولاراً، نفقات التحكيم للمدعي، ومبلغاً قدره (١٢٢١٨) دولاراً، كرسوم ونفقات المحكم بالإضافة الى ذلك تكبدت المنظمة تكاليف كبيرة من اجل وقت الموظفين لدعم التحكيم الذي اداره مباشرة مكتب الشؤون القانونية، واجري التحكيم الثاني محكم واحد، وتعين على المنظمة ان تدفع تعويضاً قدره (١٦٢٦١٤) دولاراً، وكان كل طرف مسؤولاً عن تسديد الرسوم والنفقات الخاصة به ومرة اخرى تكبدت المنظمة تكاليف كبيرة من وقت الموظفين اللازم لدعم التحكيم الذي اداره مباشرة مكتب الشؤون القانونية، ينظر: تقرير الامين العام، اقامة العدل، الوثيقة، A/65/373، مصدر سابق، الفقرة ١٦٩، ص ٤٧-٤٨.

(٢٦) تقرير الامين العام، اقامة العدل، الوثيقة A/62/294، مصدر سابق، فقرة ٢٢، ص ١٣.
(٢٧) نص المادة (٢) من قانون الاونستيرال النموذجي للتحكيم التجاري الدولي الذي اعتمدته الجمعية العامة للامم المتحدة بموجب قرارها بالوثيقة A/RES/40/72، الجلسة العامة ١١٢، في ١١ كانون الاول/ديسمبر ١٩٨٥، المعدل في ١٧ تموز/يوليو ٢٠٠٦، لأغراض هذا القانون: (أ) التحكيم: يعني أي تحكيم سواء ما تولته مؤسسة تحكيم دائمة ام لا، ب- هيئة التحكيم: تعني هيئة او جهاز من النظام القضائي لدولة ما (...).

(See: Administrative instruction amending administrative instruction ST/AI/1999/7, consul tants individual contractors ,ST/AI/1999/7/Amend.1, 5 March 2006.

(٢٨) ينص البند (٢٩) من المادة (٨) من اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦، (على الامم المتحدة ان تضع احكاماً بشأن الطرق المناسبة لتسوية: أ- المنازعات الناشئة عن العقود او المنازعات الاخرى المتعلقة بالقانون الخاص والتي تكون الامم المتحدة طرفاً فيها ...).

(٢٩) ينظر: تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/67/265، مصدر سابق، المرفق الرابع، فقرة ٩، ص ١١٢.

(٣٠) تتمثل هذه الالية بالوسائل الممكنة لوضع اجراءات التحكيم المعجلة لتسوية المنازعات بين موظفي الامم المتحدة وفئات معينة من الافراد غير الموظفين (اي الخبراء الاستشاريين وفرادى المتعاقدين)، من خلال دمج العناصر المبسطة في قواعد التحكيم للجنة الامم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الاونستيرال)، إذ يمكن اللجوء الى الاجراءات الواردة في ورقة المفاهيم، التحكيم المخصص والتحكيم برعاية هيئة تحكيم، إذا وافقت هذه الهيئة على اصدار تحكيمها وفقاً لهذه الاجراءات الواردة في هذه الورقة، والتي لا تفترض مسبقاً وجود حد مالي، للمزيد ينظر: تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، الدورة (٦٦)، البنود ١٤٣ و ١٣٤ من جدول الاعمال المؤقت، صادر بالوثيقة A/66/275، في ٨ آب/ اغسطس ٢٠١١، المرفق الثاني، الفقرتان ١، ٣، ص ٩٣.

(٦٤) أعدت ورقة المفاهيم هذه شعبة الشؤون القانونية العامة التابعة لمكتب الشؤون القانونية مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، وتجدر الإشارة الى ان منظمة (اليونسيف) احتفظت بحقوقها في الانسحاب من اجراءات التحكيم المبسطة المقترحة.

(٦٥) مما تجدر الإشارة اليه، ان منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونسيف) وبرنامج الأمم المتحدة الانمائي يحتفظان بحق عدم التقيد في حالة السماح لفرادى المتعاقدين و الخبراء الاستشاريين المشمولين باجراءات التحكيم المعجلة المقترحة بالاستفادة من الوساطة بموجب النظام غير الرسمي، للمزيد ينظر: تقرير الامين العام، اقامة العدل في الأمم المتحدة، الوثيقة A/67/265، مصدر سابق، المرفق الخامس، فقرة ١، ص ١٢٦.

(٦٦) حدد الامين العام على سبيل الحصر الفئات الاخرى من غير الموظفين بعدم شمولهم بآلية تسوية المنازعات الواردة في المرفق الثاني ضمن تقرير A/66/275، واجراءات التحكيم المعجلة الواردة في المرفق الرابع من هذا التقرير، وهم :
١- متطوعوا الأمم المتحدة -٢- المسؤولون من غير مسؤولي الامانة العامة -٣- الخبراء القائمون بمهام غير المستخدمين بموجب عقود للخبراء الاستشاريين -٤- العاملون بأجر يومي -٥- المتدربون الداخليون -٦- الصنف الثاني من الموظفين المقدمين دون مقابل -٧- المتطوعون بخلاف متطوعي الأمم المتحدة -٨- الاشخاص الذين يؤدون عملاً يقترب بتوريد سلع او تقديم خدمات خارج نطاق خدمتهم الشخصية او عملاً بعقد دخلو فيه مع مورداً او متعهداً او شركة خدمات استشارية .

(٦٧) تقرير الامين العام، انشطة مكتب امين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة ، الوثيقة A/66/224، مصدر سابق، الفقرة ٢، ص ٦٦.

(٦٨) (Pierre Bodeau-Livinec, Anne-MarieThévenot-Werner, Activité et jurisprudence des tribunaux administratifs des Nations Unies canniées (2012-2013), op.cit , pp.347-348.

(٦٩) ينظر: قرار الجمعية العامة، اقامة العدل في الأمم المتحدة، الدورة ٦٧، البند ١٤١ من جدول الاعمال، صادر بالوثيقة A/RES/67/241 ، في ٢٤ كانون الأول / ديسمبر ٢٠١٢، فقرة ٥١، ص ٧.

(٧٠) مذكرة من الامين العام، استخدام الافراد من غير الموظفين الوثيقة A/70/685، مصدر سابق فقرة ١٧٣، ص ٦٤.
(٧١) (ILOAT , Judgment , No 1938 , (3 February 2000). Alvarez vigil V. The pan American Health organization (PAHO) , P.4.

(٧٢) تقرير وحدة التفتيش المشتركة، الوثيقة JIU/REP/2014/8، مصدر سابق، الفقرتان ١٧٥، ١٧٦، ص ٦٥.

(٧٣) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الأمم المتحدة، الوثيقة A/62/782، مصدر سابق، فقرة ٢٥، ص ٨.

(٧٤) مذكرة الامين العام، استخدام الافراد من غير الموظفين الوثيقة A/70/685، مصدر سابق، فقرة ١٧٢، ص ٦٤.

(٧٥) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الأمم المتحدة، الوثيقة A/67/265، مصدر سابق، الفقرتان (٩ ، ١٠)، ص ١٣٣.

(٧٦) تتلخص وقائع القضية بأن(Hernandez Sanchez) مفتش لدى وحدة التفتيش المشتركة، حصل على منحة تعليم لأبنه وما يتصل بها من مزايا وبدلات لأكمال دراسته بدوام كامل في الجامعة الاوربية في جنيف، وابلغَ بأنه سيتم استرداد المبالغ المدفوعة للسنة الدراسية الاخيرة من راتبه، استناداً للتعليمات الادارية المعمول بها، وقدم المدعي طلبه الى مجلس الطعون المشترك (JAB)، مدعيًا ان مدة احتساب السنوات الدراسية الاربعة كان غير صحيحًا، لكون تم التسجيل على اساس التفرغ والواقع يشير الى خلاف ذلك أي(عدم التفرغ)، وتم احالة القضية الى المحكمة بعد موافقة الامين العام، وقضت المحكمة بأنه على الرغم من ان هذه القضية لم تصل الى المحكمة بطريق الاحالة المباشرة، اقتنعت المحكمة بأنها مختصة بالاستماع الى الطلب واصدار الحكم استناداً الى المادة (٢/٢- ب) من النظام الاساسي للمحكمة، بعدما استوفى الطلب متطلبات المادة(٧) من النظام الاساسي المذكور، وان تقديم الطلب الى مجالس الطعون المشترك (JAB) كان دون داع، كون الغاية من انشاء المجلس المذكور، هو لتقديم المشورة الى الامين العام في حالة وجود استئناف مقدم من قبل الموظفين، والمذكور اعلاه غير موظف بموجب المادة (١٣) من النظام الاساسي لوحدة التفتيش المشتركة، ينظر :

United Nations Administrative Tribunal, Judgment ,No: UNAdT/2002/1074, (26 July 2002) , Hernandez-sanchez V. The Secretary General of the united Nations ,PP.11-12.

كذلك ينظر في هذا الصدد سابقة اخرى تم الفصل فيها عن طريق الاحالة المباشرة الى المحكمة الادارية الملغاة :
United Nations Administrative Tribunal, Judgment ,No: UNAdT/1994/656 , (21 July 1994), Kremeri Gour don V. The secretary General of the united nations , PP.4-6.

(٧٧) تنص الفقرة (٢/ب) من المادة (٢) من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة (الملغاة) :
2-The Tribunal shall be open; (b) to any other person who can show that he or she is entitled to rights under any contractor terms of pappointment, including the provisions of staff regulations and rules upon which the staff member could have rallied.

(٧٨) (ILOAT , Judgmen , No.3359 , (9 July 2014), (mr. D.D. N.N) V. the International Criminal court (ICC) , pp. 17,18.

(٧٩) تقرير مجلس العدل الداخلي، اقامة العدل في الامم المتحدة، الدورة ٧١، البندان ١١٦(ل)، ١٤٥ من جدول الاعمال المؤقت، صادر بالوثيقة A/71/185، في ١٥ تموز/يوليو ٢٠١٦، المرفق الخامس، فقرة ١٧، ص ٧٠.
(٨٠) تقرير مجلس العدل الداخلي، إقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/71/158، مصدر سابق، المرفق الخامس، فقرة ١٨، ص ٧.

(٨١) تقرير الامين العام، إقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/62/782، مصدر سابق، فقرة 34، ص 11.
(٨٢) المصدر نفسه، المرفق السادس، فقرة ١٤، ص ١٣٤.
(٨٣) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/62/782، مصدر سابق، فقرة ٤٠، ص ١٣.
(٨٤) لم تتلقى وحدة التقييم الاداري أي طلبات مراجعة لهذه الفئات سوى من فئة المتدربين الداخليين، وكانت ثلاثة طلبات عام ٢٠١٠، وطلب واحد لاجراء مراجعة من متدرب داخلي لعام ٢٠١١، ينظر : تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/67/265، مصدر سابق، المرفق السادس، الفقرات (١٩، ٢٢، ٢٥)، ص ١٣٥-١٣٦.
(٨٥) قرار الجمعية العامة للامم المتحدة، اقامة العدل في الامم المتحدة، الدورة ٦٣، البند ١٢٩ من جدول الاعمال، صادر بالوثيقة A/RES/62/253، في ١٧ اذار/مارس، ٢٠٠٩، فقرة ٧، ص ٣.
P.10, United Nations Dispute Tribunal, Judgment, No: UNDT/2010/145 (86)

وهذا ما أكدته أيضاً محكمة الاستئناف في نفس القضية عندما اُستأنفت أمامها، ينظر:
United nations Apples Tribunal, Judgment, No: UNAT/2011/139, P.10.

(٨٧) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/67/265، مصدر سابق، المرفق السادس، الفقرتان (٢٧، ٢٨)، ص ١٣٧.

(٨٨) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/65/373، مصدر سابق، المرفق الرابع/دال، الفقرة (٦)، ص ٩٣.

(٨٩) قرار الجمعية العامة للامم المتحدة، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/RES/62/228، مصدر سابق، الفقرة (٦٦/د)، ص ١١.

(٩٠) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/62/294، مصدر سابق، فقرة ١٨، ص ١٢.

(٩١) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/62/782، مصدر سابق، فقرة 51، ص 14.

(٩٢) المصدر نفسه، فقرة 52، ص ١٤.

(٩٣) مذكرة الامين العام، تقرير الفريق المعني باعادة تصميم نظام الامم المتحدة لأقامة العدل، الدورة ٦١، البندان (١١٧، ١٢٨)، من جدول الاعمال، الوثيقة A/61/758، في ٢٣ شباط /فبراير ٢٠٠٧، فقرة ١١، ص ٥.

(94) George P. Politak is, Tomikohiyama, Thomas lieby, ILO100 for low social Justice, international Labour office, international Labour organization, geneva 2019, P.391.

(95) united nation dispute Tribunal, Judgment No: UNDT/2010/145, OP.cit, P.16.

(٩٦) وهذه الخيارات هي : أ- ارساء اجراء خاص معجل للتحكيم يجري تنفيذه تحت رعاية رابطات التحكيم المحلية او الوطنية او الاقليمية للمطالبات التي تقل فيما عن (٢٥٠٠٠ الف دولار) من دولارات الولايات المتحدة الامريكية التي يقدمها المتعاقدون في مجال الخدمات الشخصية (وتم تناول هذا المقترح في فئة الخبراء الاستشاريون وفرداى المتعاقدين)، ب- انشاء هيئة داخلية دائمة تصدر عنها قرارات ملزمة وغير قابلة للطعن في المنازعات التي يكون الافراد من غير الموظفين اطرافا فيها باستخدام اجراءات بسيطة. ج- ارساء اجراء مبسط للافراد من غير الموظفين للمثول امام محكمة الامم المتحدة للمنازعات التي يصدر عنها قرارات ملزمة وغير قابلة للطعن باستخدام اجراءات مبسطة. د- اتاحة الامكانية للافراد من غير الموظفين للجوء الى محكمة الامم المتحدة للمنازعات ومحكمة الامم المتحدة للاستئناف في اطار اجراءاتها المتبعة حالياً، ينظر : قرار الجمعية العامة، إقامة العدل في الأمم المتحدة، الدورة ٦٤، البند ١٤٢ من جدول الاعمال، صادر بالوثيقة A/RES/64/233، في ١٦ اذار/مارس ٢٠١٠، فقرة ٩، ص ٣.

(97) UN General Assembly resolution, administration of justice in the united nations 65 Th session, agenda Item 140, Document, A/RES/65/251, in 2 march 2011, P.55.

(٩٨) بغية انشاء هذه الهيئات الداخلية الدائمة يجب تحديد العناصر التالية:-

أ- تكوين الهيئة، ب- سلطاتها، ج- موقعها (مواقعها)، س- جميع الترتيبات الادارية والمالية ذات الصلة، هـ- جميع الاحتياجات من الموارد، للمزيد ينظر: تقرير الامين، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/65/373، مصدر سابق، الفقرتان (١٧٣، ١٧٦)، ص ٤٩.

(٩٩) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/62/748، مصدر سابق، ص ٢-٥.

(١٠٠) في ١ تموز/يوليو ٢٠١٠ / كانت هناك (٢٩٠) قضية لم يبت فيها امام محكمة المنازعات، وان اتاحة الفرصة للافراد من غير الموظفين للتقدم بمطالباتهم الى محكمة المنازعات، من شأنه ان يزيد من عبء هذه المحكمة، وهي لاتزال

في مرحلة مبكرة حرجة من حياتها المؤسسية، ينظر: تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/65/373، مصدر سابق، الفقرتان (١٧٨، ١٧٩)، ص ٥٠.

(١٠١) المصدر نفسه ، الفقرة ١٨٠، ص ٥٠.

(١٠٢) تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الوثيقة A/65/373، المصدر السابق، الفقرتان (١٨٢، ١٨٣)، ص ٥١.

(١٠٣) قرار الجمعية العامة، اقامة العدل في الامم المتحدة، الدورة ٧٧، البند ١٤٩ من جدول الاعمال، الوثيقة A/RES/77/260، في ٣٠ كانون الاول/ديسمبر ٢٠٢٢، الفقرة ١١، ص ٣.

(١٠٤) تقرير وحدة التفيتيش ، الوثيقة U/REP/2014/8، مصدر سابق، فقرة ١٨٠، ص ٦٦.

(١٠٥) د. ماهر جميل ابوخوات، مصدر سابق، ص ٢٨.

(106) Edward Chukwuemeke Okeke, Chapter 2 The Tension between the jurisdictional immunity of international organization and right of access to court, in the Role of international administrative Law at international organization , series : Allb yearbook of international Law, Volum3, 2020,P.27.

(107) Agnes Rydberg , Immunity of the United Nations Versus Right to Access Justice: Addressing the Remedy Gap, independent thesis basic level (degree of bachelor) , Orebro university, school of Law, Psychology and social work, 2017, P.1.

(١٠٨) ينظر: المادة (١٠) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨.

(١٠٩) ينظر: المادتان (٢ / ٤ ، ١٤ / ١) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦، وكذلك المادة (٦ / ١) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان لعام ١٩٥٠، والمادة ٢٥ من الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان لعام ١٩٦٩، التي دخلت حيز النفاذ في ١٨ تموز/يوليو ١٩٧٨ بعد ايداع صك الموافقة الحادي عشر.

(١١٠) د. عصام محمد زناتي القضاء الدولي الإداري، دار النهضة العربية، ١٩٩٤/١٩٩٥، ص ٤.

(111) See: ILOAT , Judgment ,No.1333,(31 January 1994), Frauks and Vollerling V.(EPO), Para.5.

(112) See: ILOAT,Judgment,No.848,(10 December 1987),Pilowsky V. (WIPO), P.3 and Judgment No. 1144, (29 January 1992), Maugain V.(EPO), Para. 6.

(١١٣) د. عصام محمد زناتي ، مصدر سابق، ص ٢.

(١١٤) د. حمادة بدولي متولي، ضمانات الموظفين الدوليين دراسة مقارنة، بلا مكان طبع، ٢٠٠٤، ص ١٠٣-١٠٤.

(١١٥) ينظر:البند (٢) من المادة (٢) من اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها (الاتفاقية العامة)، لعام ١٩٤٦، وكذلك القسم (٤) من المادة الثالثة من اتفاقية بشأن الامتيازات والحصانات التي تتمتع بها الوكالات المتخصصة لعام ١٩٤٧.

(١١٦) تنص الفقرة (١) من المادة (١٠٥) من ميثاق الامم المتحدة لعام ١٩٤٥، على ان (١- تتمتع الهيئة في أرض كل عضو من اعضائها بالمزايا والاعفاءات التي يتطلبها تحقيق مقاصدها.

(117) Agnes Rydbery,immunity of the united nations versus right to access Justice, OP.cit,P.8.

(١١٨) ملخص القضية : أدعت جمعية مؤلفة من ١١ شخص والمعروفة باسم:

((Stichting Mothers of Srebrenica and others V. the netherlands))

في دعوى أقامتها ضد الامم المتحدة والدولة الهولندية، امام محكمة الاستئناف الهولندية بتاريخ ٧ يوليو ٢٠٠٨، على حقيقة حدوث اباداة جماعية في (سربيرينيتسا) في شرق البوسنة في يوليو عام ١٩٩٥، والافراد الذين تمثل مطالبهم هذه الجمعية، هم اقارب أولئك الذين قضو على ايدي القوات الصربية في حرب البوسنة اثناء هذا الحادث، والدولة الهولندية والامم المتحدة مسؤولتان تجاههم عن الخسارة التي تكبدوها، كونهما اخفقتما في الوفاء بالالتزامات القانونية الملقة على عاتقهم، ويجب على الدولة والامم المتحدة دفع التعويض عن الخسارة التي تكبدوها، ورفضت المحكمة المحلية الطلب على اساس ان ليس لديها اختصاص الفصل في الدعوى لان المنظمة تتمتع بالحصانة المطلقة، وهذا ما أيدته محكمة الاستئناف الهولندية، اذ لا يمكن استخلاص اي معايير الزامية تتعلق بالقانون الدولي مثل) اتفاقية الابادة الجماعية او الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان) للاستثناء من تلك الحصانة، وان فشل الامم المتحدة في منع الابادة الجماعية في (سربيرينيتسا) لا يكفي من حيث المبدأ التنازل عن حصانتها من الملاحقة القضائية، للمزيد حول هذه القضية ، ينظر:-

Appeal court in the hague , commerce section, Judgment,NO .07-2973, in the first civil Law section, in 30 march 2010, PP.1.3, 5.7.

(١١٩) على سبيل المثال ما ينص عليه القسم (٢٩) من المادة (٨) من اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦، والقسم (٣١/أ) من المادة (٩) من اتفاقية بشأن الامتيازات والحصانات التي تتمتع بها الوكالات المتخصصة لعام ١٩٤٧.

(120) Edwabd Ohukwuemeke Okeke, chapter 2 The tension between the Jurisdictional immunity of international organization and the right of access to court , OP.cit,P.29.

(Dean Spielman, session 2, common focus and autonomy of international administrative Tribunals international colloquy, 50 th anniversary of the establishment of the council of Europe administrative Tribunal, 19-20 march 2015, P.34.

(١٢٢) فيما يتعلق بقضية (Klausker)، اشتكى مقدم الطلب من حصانة مكتب البراءات الاوربي من الولاية القضائية، حرمة من الوصول الى المحكمة وتحديد المحاكم الالمانية، وبعد تقديم طلب من قبل المدعي وجدت المحكمة الاوربية لحقوق الانسان، ان مكتب البراءات الاوربي، اقترح تسوية النزاع عن طريق هيئة التحكيم، وهو ما رفضه المدعي، وبذلك زود مقدم الطلب بوسائل بديلة معقولة لفحص شكواه، ولم تكن حماية الحقوق الاساسية داخل المنظمة ناقصة في هذه القضية وبالتالي كان الطلب غير مقبول، ينظر :

Guido Raimondi, la jurisprudence de la cour Européenne des droits de l'homme sur le droit de la fonction publique international, PP.103-107.

(١٢٣) تم فحص الطلب فيما يتعلق فقط بفرنسا وبلجيكا، حيث اعلنت المحكمة انه غير مقبول في حالة الدول الاعضاء الاخرى البالغ عددها (٣٢) دولة، بسبب عدم الامتثال لمهلة الستة اشهر، وخلصت المحكمة ان مقدم الطلب لا يقع ضمن الولاية القضائية لهاتين الدولتين من حيث الاختصاص الشخصي، وهذا ما تم تأكيده في جميع القضايا التي تنطوي على نزاعات عمالية داخل المنظمات الدولية سواء في الاتحاد الاوربي او مجلس اوربا او ضد الدولة المضيفة، وتوصلت المحكمة الى نتيجة مفادها، ان القرارات المطعون فيها تقع ضمن النظام القانوني الداخلي للمنظمة المعنية، ينظر:- Dean Spielman, session 2, common, Focus and autonomy of international Administrative Tribunals....., op.cit, P.35.

(١٢٤) ينظر : المادة (١٣) من الاتفاقية الاوربية لحقوق الانسان عام ١٩٥٠، بعنوان الحق في الانتصاف الفعّال.
(١٢٥) في حزيران/ يونيو ١٩٩٩، قرر مجلس كولونيا الاوربي دمج اتحاد غرب اوربا في الاتحاد الاوربي، وفي عام ٢٠٠٠ نقلت المهام الى الاخير.

(Edward chukweuemeke okeke, The Tension between the jurisdictional immunity ... , op.cit, P.36.

(August Reinisch, The immunity of international organizations and the jurisdiction of their Administrative Tribunals in : Chinese Journal of international law (2008), Vol.7, No.2, P.299.

(١٢٨) فعلى سبيل المثال لم يطلب من محكمة العدل الدولية اصدار اراء استشارية بشأن احكام المحكمة الادارية للامم المتحدة (الملغاة) سوى ثلاث مرات فقط وهي : (الحكم رقم ١٥٨ / ١٩٧٢) صدر عنه رأي استشاري عام ١٩٧٣، (والحكم رقم ٢٧٣ / ١٩٨١) وصدر عنه رأي استشاري عام ١٩٨٢، (والحكم الاخير رقم ٣٣٣ / ١٩٨٤) والذي صدر بشأن الرأي الاستشاري عام ١٩٨٧، اما بخصوص مراجعة احكام المحكمة الادارية لمنظمة العمل، فلم يطلب من محكمة العدل الدولية اصدار آراء استشارية سوى مرتين فقط، الاولى طلب من محكمة العدل اصدار رأي استشاري بشأن صحة احكام المحكمة المرقمة (١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢١ / لعام ١٩٥٥) ضد اليونسكو، والذي صدر بشأنه الرأي الاستشاري عام ١٩٥٦، اما الرأي الثاني الذي اصدرته كان عام ٢٠١٢ بشأن الحكم رقم (٢٨٦٧ / عام ٢٠١٠)، وتوصلت محكمة العدل الدولية في جميع اراءها الاستشارية الى صحة احكام المحكمتين وانهما لم تتجاوزا اختصاصهما. للمزيد، ينظر : د. نايف احمد ضاحي، دور محكمة العدل الدولية في تطوير وظيفة الامم المتحدة، ط ١، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٥، ص ٣٩١-٤٠٠.

(١٢٩) تم الغاء المادة (١١) من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للامم المتحدة (الملغاة)، بموجب قرار الجمعية العامة للامم المتحدة، بالوثيقة A/RES/50/54، في ١١ كانون الاول / ديسمبر ١٩٩٥، وتم الغاء المادة (١٢) من النظام الاساسي للمحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية بموجب التعديل الاخير الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في ٧ حزيران/ يونيو ٢٠١٦.

(August Reinisch, The immunity of international organization ... , op.cit, P.303.

المصادر

المصادر باللغة العربية:-

اولاً- الكتب القانونية:-

- ١- د. حمادة بدولي متولي، ضمانات الموظفين الدوليين دراسة مقارنة، بلا مكان طبع، ٢٠٠٤.
 - ٢- عصام محمد زناتي القضاء الدولي الإداري، دار النهضة العربية، ١٩٩٤/١٩٩٥.
 - ٣- د. نايف احمد ضاحي، دور محكمة العدل الدولية في تطوير وظيفة الامم المتحدة، ط ١، منشورات حلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٥.
- ثانياً- المجلات:-

- ١- د. ماهر جميل ابوخوات، القضاء الاداري في الامم المتحدة (دراسة في إطار النظام الجديد للعدل الداخلي)، المجلد الثاني، العدد ٣١، مجلة البحث الفقهية، كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، مصر، ٢٠١٦.
- ثالثاً- الاتفاقيات الدولية والانظمة الاساسية:-
- ١- ميثاق الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥.
- ٢- اتفاقية امتيازات الامم المتحدة وحصاناتها لعام ١٩٤٦.
- ٣- اتفاقية بشأن الامتيازات والحصانات التي تتمتع بها الوكالات المتخصصة لعام ١٩٤٧.
- ٤- الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨.
- ٥- من الاتفاقية الاوربية لحقوق الانسان لعام ١٩٥٠.
- ٦- العهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦.
- ٧- الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان لعام ١٩٦٩.
- ٨- النظام الاساسي للمحكمة الادارية للامم المتحدة (الملغاة) لعام ١٩٤٩.
- ٩- النظام الاساسي لوحدة التفتيش المشتركة لعام ١٩٧٦.
- ١٠- النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للمنازعات لعام ٢٠٠٩.
- ١١- النظام الاساسي لمحكمة الامم المتحدة للاستئناف لعام ٢٠٠٩.
- رابعاً- المواثيق الدولية الأخرى:-
- أ- قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة:-
- ١- قرار الجمعية العامة، الدورة (٣١)، الجلسة العامة ١٠٧، الوثيقة A/RES/31/192، في ٢٢ كانون الاول / ديسمبر ١٩٧٦.
- ٢- قرار الجمعية العامة للامم المتحدة، استعراض الاجراء المنصوص عليه في المادة ١١ من النظام الاساسي للمحكمة الادارية للأمم المتحدة، الجلسة العامة ٧٨، الوثيقة A/RES/50/54، في ١١ / كانون الاول / ديسمبر ١٩٩٥.
- ٣- قرار الجمعية العامة للامم المتحدة، نظام التوفيق للجنة الامم المتحدة للقانون التجاري الدولي، الجلسة العامة ٨١، صادر بالوثيقة A/RES/35/52، في ٤ كانون الاول / ديسمبر ١٩٨٠.
- ٤- قرار الجمعية العامة للامم المتحدة، دراسة شاملة لمسألة الاتعاب التي تصرف لاعضاء هيئة الامم المتحدة وهيئاتها الفرعية، الدورة ٥٦، البند ١٢٢ من جدول الاعمال، الجلسة العامة ٩٧، صادر بالوثيقة A/RES/56/272، في ٢٧ آذار/مارس، ٢٠٠٢.
- ٥- قرار الجمعية العامة للامم المتحدة، الدورة (٥٧)، البند ١٥٥ من جدول الاعمال بالوثيقة A/RES/57/18، في ٢٤ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣.
- ٦- قرار الجمعية العامة للامم المتحدة، اقامة العدل في الامم المتحدة، الدورة ٦٣، البند ١٢٩ من جدول الاعمال، صادر بالوثيقة A/RES/62/253، في ١٧ آذار/مارس، ٢٠٠٩.
- ٧- قرار الجمعية العامة، إقامة العدل في الأمم المتحدة، الدورة ٦٤، البند ١٤٢ من جدول الاعمال، صادر بالوثيقة A/RES/64/233، في ١٦ آذار/مارس ٢٠١٠.
- ٨- قرار الجمعية العامة، اقامة العدل في الامم المتحدة، الدورة ٦٧، البند ١٤١ من جدول الاعمال، صادر بالوثيقة A/RES/67/241، في ٢٤ كانون الاول / ديسمبر ٢٠١٢.
- ٩- قرار الجمعية العامة للامم المتحدة، اقامة العدل في الامم المتحدة، الدورة ٧٠، البند ١٤٣ من جدول الاعمال، صادر بالوثيقة A/RES/70/112، في ١٤ كانون الاول/ديسمبر ٢٠١٥.
- ١٠- قرار الجمعية العامة، اقامة العدل في الامم المتحدة، الدورة ٧٧، البند ١٤٩ من جدول الاعمال، الوثيقة A/RES/77/260، في ٣٠ كانون الاول/ديسمبر ٢٠٢٢.
- ب- التقارير والمذكرات ونشرات الامين العام:-
- ١- تقرير الامين العام، الافراد الذين تقدمهم الحكومات والكيانات الأخرى دون مقابل، الدورة ٥١، البنود ١١٦ و١٣٧ و١٣٩ و١٤٠ من جدول الاعمال، صادر بالوثيقة A/51/688، في ٢١ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٦.
- ٢- نشرة الامين العام، تدابير خاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، الوثيقة ST/SGB/٢٠٠٣/١٣، في ٩ تشرين الاول / أكتوبر ٢٠٠٣.
- ٣- مذكرة الامين العام، تقرير الفريق المعني باعادة تصميم نظام الامم المتحدة لأقامة العدل، الدورة ٦١، البنود (١١٧، ١٢٨، ١٢٩) من جدول الاعمال، الوثيقة A/61/758، في ٢٣ شباط /فبراير ٢٠٠٧.
- ٤- تقرير الامين العام، اقامة العدل، الدورة ٦٢، البنود ١٣٠، ١٣٩، ١٤٢، من جدول الاعمال المؤقت، الوثيقة: A/62/294، في ٢٣ آب/اغسطس ٢٠٠٧.
- ٥- مذكرة من الامين العام، اقامة العدل: معلومات اضافية طلبتها الجمعية العامة، الدورة ٦٢، البنود ١٣٧، الصادرة بالوثيقة A/٦٢/٧٤٨، في ١٤ آذار/مارس ٢٠٠٨.

- ٦- تقرير الامين العام، اقامة العدل في الأمم المتحدة، الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، الدورة ٦٢، البندين ١٢٨ و ١٣٧ من جدول الاعمال، صادر بالوثيقة A/62/782، في ٣ نيسان / ابريل ٢٠٠٨.
 - ٧- تقرير الامين العام، اقامة العدل في الأمم المتحدة، الدورة (٦٥)، البندين (١٣١،١٤٢)، الوثيقة A/٦٥/٣٧٣، في ١٦ ايلول / سبتمبر ٢٠١٠.
 - ٨- تقرير الامين العام، أنشطة امين المظالم وخدمات الوساطة في الامم المتحدة، الدورة ٦٦، البندين ١٣٤ و ١٤٣ من جدول الاعمال المؤقت، صادر بالوثيقة A/٦٦/٢٢٤، في ٢ آب / اغسطس ٢٠١١.
 - ٩- تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الميزانية البرنامجية المقترحة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، الدورة ٦٦، البندين ١٣٤ و ١٤٣ من جدول الاعمال المؤقت، صادر بالوثيقة A/66/275، في ٨ آب / اغسطس ٢٠١١.
 - ١٠- تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، الدورة ٦٧، البندين ١٣٠ و ١٤١ من جدول الاعمال المؤقت، صادر بالوثيقة A/67/265، في ٧ آب / اغسطس ٢٠١٢.
 - ١١- تقرير الامين العام (اضافة)، تكوين الامانة العامة (الموظفون المقدمون دون مقابل والموظفون المتقاعدون والخبراء الاستشاريون وفراى المتعاقدين، الدورة ٦٧، البند ١٣٥ من جدول الاعمال المؤقت، صادر بالوثيقة A/67/329/Add.1، في ٢٣ آب / اغسطس ٢٠١٢.
 - ١٢- تقرير وحدة التفتيش المشتركة، صادر بالوثيقة U/REP/٢٠١٢/٥، جنيف ٢٠١٢.
 - ١٣- تقرير وحدة التفتيش المشتركة، صادر بالوثيقة U/REP/٢٠١٤/8، جنيف، ٢٠١٤.
 - ١٤- مذكرة من الامين العام الى الجمعية العامة للامم المتحدة، حول استخدام افراد غير الموظفين وطرائق التعاقدات ذات الصلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، الدورة ٧٠، البند ١٤٠ من جدول الاعمال وحدة التفتيش المشتركة، صادر بالوثيقة A/70/685، ٢٦ كانون الثاني / يناير ٢٠١٦.
 - ١٥- تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة، نتائج وتوصيات فريق التقييم المستقل المؤقت بشأن نظام اقامة العدل في الامم المتحدة، والتقرير المنقحة المتعلقة المتعلقة بالميزانية البرنامجية لفترة سنتين (٢٠١٦-٢٠١٧)، الدورة ٧١، البنود ١١٦ ل و ١٣٤ و ١٣٥، من جدول الاعمال المؤقت، صادر بالوثيقة A/71/163، في ١٨ تموز/يوليو ٢٠١٦.
 - ١٦- تقرير مجلس العدل الداخلي، اقامة العدل في الامم المتحدة، الدورة ٧١، البندين ١١٦ (ل)، ١٤٥ من جدول الاعمال المؤقت، صادر بالوثيقة A/71/185، في ١٥ تموز/يوليو ٢٠١٦.
 - ١٧- تقرير الامين العام، اقامة العدل في الامم المتحدة وانشطة مكتب امين المظالم وخدمات الوساطة في الامم المتحدة، الدورة ٧٣، البنود ١١٧/ح، ط، ١٣٦، ١٤٧ من جدول الاعمال، صادر بالوثيقة A/73/428، ١٥ تشرين الثاني/ اكتوبر ٢٠١٨.
 - ١٨- تقرير الامين العام، أنشطة مكتب امين المظالم وخدمات الوساطة في الامم المتحدة، الدورة (٧٣)، البند ١٤٨ من جدول الاعمال المؤقت، الوثيقة A/73/167، في ١٦ تموز/يوليو ٢٠١٨.
 - ١٩- تقرير الامين العام، أنشطة مكتب امين المظالم وخدمات الوساطة في الامم المتحدة، الدورة ٧٤، البند ١٤٨ من القائمة الاولى، صادر بالوثيقة A/74/171، ١٥ تموز/يوليو ٢٠١٩.
- المصادر الأجنبية:-
اولاً- الكتب والمقالات:

1. Agnes Rydberg , Immunity of the United Nations Versus Right to Access Justice: Addressing the Remedy Gap, independent thesis basic level (degree of bachelor) , Orebro university, school of Law, Psychology and social work, 2017.
2. Anne- Marie Thévenot-Werner, Activité et jurisprudence des tribunaux administratifs des Nations Unies et de l'OIT (2018), Annuaire Français de droit international, Volume 64, 2018.
3. August Reinisch , The immunity of international organizations and the jurisdiction of their Administrative Tribunals in : Chinese Journal of international law, Vol.7, No.2, 2008.
4. Dean Spielman, session 2 , common focus and autonomy of international administrative Tribunals international colloquy , 50 th anniversary of the establishment of the council of Europe administrative Tribunal , 19-20 march 2015.
5. Edwabd Ohukwuemeke Okeke, chapter 2 The tension between the Jurisdictional immunity of international organization and the right of access to court, In: [The Role of International Administrative Law at International Organizations](#), AIB Yearbook of International Law, Volume: 3, 2020.
6. George P. Politak is , Tomikohiyama, Thomas lieby, ILO100 for low social Justice, international Labour office, international Labour organization , geneva 2019.

7. Giuseppe casale, international Labour organization (ILO), The employ relationship a comparative overview, Geneva, 5 January 2011.
 8. Guido Raimondi, la jurisprudence de la cour Européenne des droits de l'homme sur le droit de la fonction publique internationale.
 9. Pierre Bodeau _livince, Anne_MarieThévenot_Werner, Activité et jurisprudence des tribunaux administratifs des Nations Unies cannées (2012-2013), Annuaire français de droit international.
 10. Pierre Bodeau _ Livince , Anne_Marie Thévenot_Werner, Activité et jurisprudence des tribunaux administratifs des Nations Unies et de l'OIT (2016), Annuaire français de droit international, volume 62, 2016.
- ثانياً - قرارات الجمعية العامة والتعاميم الادارية التي تصدر عن الامين العام:-
- 1- UN General Assembly resolution, administration of justice in the united nations 65 Th session, agenda Item 140, Document, A/RES/65/251, in 2 march 2011.
 2. Administrative instruction, consultants and individual contractors, ST/AI/1999/7, 25 August/1999.
 3. Administrative instruction united nations internship programmer, ST/AI/2000/9, in 19 September 2000.
 4. Administrative instruction amending administrative instruction ST/AI/1999/7, consultants individual contractors, ST/AI/1999/7/Amend, 15 March 2006.
- ثالثاً - احكام المحاكم الادارية الدولية والمحاكم الاخرى:-
- أ- احكام المحكمة الادارية لمنظمة العمل الدولية (ILOAT):-
1. ILOAT, Judgment, No. 848, (10 December 1987).
 2. ILOAT, Judgment No. 1144, (29 January 1992).
 3. ILOAT, Judgment, No. 1333, (31 January 1994).
 4. ILOAT, Judgment, No 1938, (3 February 2000).
 5. ILOAT, Judgment, No. 3359, (9 July 2014).
- ب- أحكام المحكمة الادارية للأمم المتحدة الملغاة (UNAdT):-
1. United Nations Administrative Tribunal, Judgment, No: UNAdT/1994/656, (21 July 1994).
 2. United Nations Administrative Tribunal, Judgment, No: UNAdT/2002/1074, (26 July 2002).
- ت- حكم محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (UNDT):-
1. United Nations Dispute Tribunal, Judgment, No: UNDT/2010/145 .
- ث- حكم محكمة الأمم المتحدة للاستئناف (UNAT):-
1. United Nations Appeals Tribunal, Judgment, No: UNAT/2011/139.
- ج- احكام المحاكم الاخرى:-
1. Appeal court in the hague, commerce section, Judgment, NO .07-2973, in the first civil Law section, in 30 march 2010.

Remedies for Non-Staff Personnel in the New United Nations Administration of Justice System

Assistant Professor Dr. Qahtaan Adnan Azi
University of Babylon – college of Law

Amjad Hakim Mohammed
University of Babylon – college of Law