



تجريم الرشوة في القانون الدولي
بحث مقدم من قبل
أ.م.د صلاح جبير البصيصي
جامعة كربلاء - كلية القانون

الخلاصة :-

تعد الرشوة صورة من صور الفساد الأكثر خطورة والتي تتال من قيم العدالة والتنمية والتطور في المجتمعات المعاصرة، وهي كما تقع من قبل الموظفين الوطنيين فأنها يمكن أن ترتكب من قبل الموظفين الدوليين، ولذلك تم تجريم هذه الجريمة بمقتضى بعض الاتفاقيات الدولية. لقد اشارت اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين الاجانب لعام 1997 الى رشوة الموظف الاجنبي والدولي، كما فعلت ذلك اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد لعام 2003، و لما كان التركيز من قبل الباحثين على صورة الرشوة التقليدية التي تقع من قبل الموظفين الوطنيين فأن الأمر يدعو الى بحث موضوع الرشوة التي يرتكبها الموظف الدولي والتي من شأنها أن ترتب آثار سيئة على أقتصاديات الدول التي توجد فيها منظمات او مؤسسات دولية تقوم بالعمل فيها. الكلمات المفتاحية: الرشوة، الموظف الدولي، المنظمات الدولية، الحصانة الدولية، المعاهدات الدولية

Summary

Bribery is a form of corruption, the most dangerous and which undermine the values of justice, development and evolution in contemporary societies, which are also located by the national staff, they can be committed by international staff, so this crime was criminalized under certain international conventions. I have indicated the Convention on Combating Bribery of foreigners in 1997 to bribe an employee of foreign and international levels, as did the United Nations Convention against Corruption in 2003, and what was the focus by researchers in the image of bribery traditional fall by the national staff, the matter calls discuss the issue of bribery International committed by the employee, which would be arranged bad effects on the economies of the countries in which there are international organizations or institutions do the work.

Keywords: bribery, international civil servant, international organizations, international immunity, international treaties.



المقدمة :-

اولا-اهمية البحث: تعد الرشوة صورة من صور الفساد الأكثر خطورة والتي تنال من قيم العدالة والتنمية والتطور في المجتمعات المعاصرة ،وهي كما تقع من قبل الموظفين الوطنيين فأنها يمكن أن ترتكب من قبل الموظفين الدوليين ولذلك تم تجريم هذه الجريمة بمقتضى بعض الاتفاقيات الدولية، الامر الذي ينعكس على التشريعات الوطنية لاسيما بالنسبة للدول الاطراف في هذه الاتفاقيات.

ثانيا-نطاق البحث: ان من اهم الاسباب الدولية لظاهرة الرشوة ،هو تغلغل نشاط المنظمات والمؤسسات والشركات الدولية في الحياة الاقتصادية لكافة دول العالم،و لما كان التركيز من قبل الباحثين على صورة الرشوة التقليدية التي تقع من قبل الموظفين الوطنيين فأن الأمر يدعو الى بحث موضوع الرشوة التي يرتكبها الموظف الدولي والتي من شأنها أن ترتب آثار سيئة على أقتصاديات الدول التي توجد فيها منظمات او مؤسسات دولية تعمل فيها .

ان جريمة الرشوة الوطنية يكون فيها الموظف المرتشي وطنيا وسواء أكان الراشي وطنيا ام اجنبيا، وترتكب على اقليم الدولة او خارجه ويطلبها القانون الوطني،اما جريمة الرشوة الدولية فان الموظف المرتشي يكون اجنبيا والراشي قد يكون وطنيا او اجنبيا بالنسبة للدولة التي ترتكب على اراضيها.

ثالثا-مشكلة البحث:ان الموظف الدولي يتمتع بشكل عام بحصانة تمنع مساءلته عما يصدر عنه من تصرفات تتعلق بوظيفته مما قد يدفعه ذلك الى ارتكاب جريمة الرشوة ،الامر الذي يتطلب توضيح مدى هذه الحصانة وامكانية افلاته من العقاب من خلالها.

رابعا-منهج البحث:ستكون دراستنا لموضوع هذا البحث معتمدة على المنهج الوصفي والتحليلي وفقا لمبادئ واتفاقيات القانون الدولي ذات الصلة بالموضوع.

خامسا-خطة البحث:أن تناولنا لهذا الموضوع سوف يتم من خلال مبحثين سنتناول في المبحث الأول مفهوم الموظف الدولي وجريمة الرشوة ،في حين سنتناول في المبحث الثاني تجريم رشوة الموظف الدولي في الاتفاقيات الدولية،ثم خاتمة البحث التي نضمنها اهم النتائج والتوصيات التي سنتوصل اليها. والله ولي التوفيق.

المبحث الأول/ الموظف الدولي وجريمة الرشوة

ترتب على الاعتراف للمنظمات الدولية بالشخصية القانونية الدولية ان يكون لها عددا من الموظفين الدوليين يقومون بتسيير وتصريف الاعمال الادارية اليومية للمنظمة الدولية في كافة مجالاتها وانشطتها ،وقد دعت اهمية وضع هؤلاء الموظفين وطبيعة اعمالهم التي يقومون بها من اجل تحقيق اهداف المنظمة الدولية ،الى ضرورة خضوعهم لنظام قانوني يبين حقوقهم ويحدد واجباتهم ولعل ارتكاب الموظف لجريمة الرشوة اثناء تادية مهامه الدولية يجعله مخلا بواجبات الوظيفة الدولية التي تتطلب احترام قوانين الدولة .

المطلب الاول/ مفهوم الموظف الدولي

ان مفهوم الموظف الدولي يرتبط بالوظيفة بالوظيفة الدولية،التي تجعل الموظفين الدوليين يخضعون لنظام قانوني مستقل يحكم علاقاتهم مع المنظمة الدولية،هذا وتختلف الوظيفة العامة الدولية عن الوظيفة العامة في القانون الداخلي ،ذلك انها تتعلق بتنفيذ معاهدة دولية بين عدة دول ،اما الوظيفة في القانون الداخلي فانها تتعلق بتنفيذ قاتون الدولة الداخلي.

ان بيان مفهوم الموظف الدولي يتطلب التعريف به ومعرفة طبيعة الامتيازات والحصانات التي يتمتع بها.



الفرع الاول/التعريف بالموظف الدولي

ان وصف الموظف الدولي يطلق على طائفة الاشخاص الذين يشتغلون في وظائف في المنظمة تتسم بطابع الاستمرار والديمومة ،ويخضعون الى نظام قانوني خاص لتنظيم علاقتهم بالمنظمة من حيث الحقوق والواجبات .

ان دراسة مفهوم الموظف الدولي تتطلب تعريفه وشروط تعيينه والامتيازات والحصانات التي يتمتع بها.

اولا:تعريف الموظف الدولي

ان محكمة العدل الدولية عرفت الموظف الدولي في رأيها الاستشاري المتعلق بقضية اصلاح الاضرار في عام ١٩٤٩ بقولها بانه (كل موظف باجر او بدون اجر يعمل بصفة دائمة ام لا ،يعين بواسطة احد اجهزة المنظمة لممارسة او المساعدة في ممارسة احد وظائف المنظمة ،او هو باختصار كل شخص تتصرف المنظمة بواسطته) (١) كما يعرف الموظف الدولي بانه (كل من يعمل في خدمة احدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة ودائمة،ووفق ما تمليه احكام ميثاق المنظمة وتعليماتها ،ويعمل من اجل تحقيق مصلحة المنظمة وتحقيق اهدافها)(٢) وقد عرفه البعض بانه(كل من تكلفه المنظمة الدولية بالتفرغ على الاستمرار للقيام بعمل من اعمالها تحت اشراف اجهزتها المتخصصة طبقا للقواعد الواردة في ميثاقها ولوائحها)(٣).

وبهذا التعريف يتميز الموظفون الدوليين عن المستخدمين الدوليين ،اذ ان الاخرين يعملون لصالح المنظمة الدولية بشكل مؤقت كالخبراء والمحكمين ، في حين نجد ان الموظفين الدوليين يعملون بالمنظمة الدولية على سبيل الدوام والاستمرار، علما ان البعض من الفقه يعد التفرقة بين الموظف والمستخدم هي تفرقة نسبية تتوقف على ظروف واوضاع كل منظمة دولية ،اذ ان بعضها لا يعتمد الا على الموظفين المؤقتين لتادية مهام المنظمة الدولية ، لان هذه المنظمة لا ترغب في ان تصبح الوظيفة العامة مهنة وحرقة ومثال ذلك منظمة حلف شمال الاطلسي،في حين نجد منظمات اخرى يعمل فيها الموظفون بشكل دائم الى حين الخروج على التقاعد مثل منظمة الامم المتحدة وجامعة الدول العربية(٤). وعلى كل حال نجد ان كل من الفئات السابقة يتمتعون بالمزايا والحصانات الدولية المقررة للعاملين في المنظمة الدولية خلال فترة عملهم في المنظمة الدولية.

نستطيع القول ان للموظف الدولي حقوقا ادارية ومالية اضافة للحصانات الدولية التي يتمتع بها طالما يمارس وظيفته الدولية ،الا ان هناك ايضا واجبات للموظف اتجاه المنظمة الدولية ومنها:

١-الحياة والنزاهة:لقد اشار النظام الاساسي لموظفي جامعة الدول العربية في الفقرة (ج) من المادة ١٩ بانه(يتعين على موظفي الجامعة العربية ان يكون سلوكهم متفقا مع ما يقتضيه عملهم من شرف ونزاهة وحياد وامانة وان يحافظوا على المستوى اللائق بوظيفتهم)، كما ان الفقرة الثالثة من المادة (١٠١) من ميثاق الامم المتحدة تتطلب في الموظف النزاهة والتجرد وان لا يقبل اية ميزة مالية او مهمة خارج اطار المنظمة،كما تضمنت الفقرة (الاولى) من المادة (الرابعة) من النظام الاساسي لموظفي الامم المتحدة بانه لا يجوز للموظف ان يعمل في أي نشاط يتعارض مع ادائه لواجبات المنظمة او يؤثر على سمعتها ومكانتها الدولية.

٢-الخضوع للمنظمة: ان الموظف الدولي يخضع في عمله لميثاق وتعليمات المنظمة ولا يستلم أي تعليمات من اية جهة غير المنظمة التي يعمل فيها ،وكما ورد ذلك في المادة (١٠٠) من الميثاق.

ان المنظمة الدولية تمارس الرقابة والاشراف على الموظف الدولي وتصدر له التعليمات والاورام،وبذلك تكون المنظمة مسؤولة عن اعماله غير المشروعة طيلة مدة خدمته.



٣- كتمان اسرار المنظمة: يحظر على الموظف الدولي الادلاء بأي معلومات واخبار غير مصرح الافصاح عنها وقد نصت على ذلك الفقرة الاولى من المادة الخامسة من النظام الاساسي لموظفي الامم المتحدة.

٤- التفرغ الوظيفي: ان الموظف الدولي يمارس عمله بصفة مستمرة، وعليه فلا بد ان يكرس نشاطه لاداء عمله بالمنظمة وكما اشارت الى ذلك الفقرة الاولى من المادة الرابعة من النظام الاساسي لموظفي الامم المتحدة (٥).

ثانيا: شروط تعيين الموظف الدولي

ان شروط التعيين في المنظمة الدولية تحدد وفقا لميثاق المنظمة ولوائحها والتي تختلف من منظمة الى اخرى، ولكنها في الحقيقة لا تخرج عن الشروط الموضوعية والشكلية التي تطبق في الانظمة القانونية الداخلية (٦).

١- الشروط الموضوعية: ان المنظمات الدولية تتطلب عادة بالنسبة للمرشحين للتعيين فيها شرطين اساسيين وهما:

أ- شرط الكفاءة: اذ تتطلب المنظمات الدولية في المرشحين للوظائف فيها توافر قدر كبير من الكفاءة والخبرة والنزاهة ويتم التأكد منها عن طريق المؤهلات العلمية او عن طريق اجراء اختبار او مسابقة ودون مراعاة للمعتقدات السياسية او اعتبارات الجنسية او الاصل او الدين او الجنس.

ب- التوزيع الجغرافي: ويقصد بذلك ان تراعي المنظمة الدولية عند تعيين موظفيها ضرورة انتمائهم الى مختلف الدول الاعضاء فيها وذلك من اجل ايجاد نوع من التوازن والعدالة داخل اجهزة المنظمة الدولية.

٢- الشروط الشكلية: وتتمثل هذه الشروط بالاتي:-

أ- الكتابة: يجب ان يكون تعيين الموظف الدولي بقرار مكتوب، اذ يحقق ذلك ضمانا للموظف الدولي اتجاه المنظمة الدولية من جهة ومن جهة اخرى يمنح الموظف الدولي مجموعة من الامتيازات والحصانات اتجاه الدول التي يعمل فيها.

ب- القبول: اذ لا يمكن التعيين في الوظيفة الدولية، الا اذا قبلها المرشح وعليه لا يجوز اجبار احد مواطني الدول الاعضاء على قبول الوظيفة دون رضاه وبعد استيفاء الاجراءات الرسمية التي تشترطها الدولة التي يتبع لها.

الفرع الثاني/ مزايا وحصانات الموظف الدولي

ان موظفي المنظمات الدولية يتمتعون بامتيازات وحصانات تمكنهم من مباشرة نشاطاتهم بحرية واستقلال بعيدا عن تأثيرات الدول عليهم، على ان لا تستغل هذه الامتيازات والحصانات بغير اهدافها، وقد ذكرت موانئ المنظمات الدولية ذلك، ومنها ما جاءت به الفقرة الثامنة من المادة (الاولى) من لائحة موظفي الامم المتحدة، التي بينت ان ما يمنح للموظفين من حصانات لا يعني عدم التزاماتهم او عدم مراعاة القوانين واللوائح، وكذلك اشارت الفقرة (٤) من المادة الثانية من النظام الاساسي لموظفي الجامعة العربية الى ان المزايا والحصانات الممنوحة الى موظفي الجامعة لا يمكن عدها بأي شكل من الاشكال مبررا لامتناع الموظفين عن اداء التزاماتهم او مخالفتهم للانظمة والقوانين.

اولا: الاساس القانوني لامتيازات وحصانات الموظف الدولي^(٧)

ان الموظفين الدوليين يتمتعون بطائفة من الامتيازات والحصانات ومنها الحصانة القضائية وحرية التنقل والمرور وتسهيلات الإقامة والاعفاءات المالية وغير ذلك.



ان مصادر الامتيازات والحصانات الممنوحة للمنظمة الدولية وموظفيها متعددة ويأتي في مقدمتها المواثيق المنشئة لها، ثم يلي ذلك الاتفاقيات العامة والخاصة التي تتضمن هذه الامتيازات والحصانات واخيرا قد تتقرر هذه الاخيرة بواسطة التشريعات الداخلية للدول.

ان الامتيازات والحصانات الممنوحة للموظف الدولي ترتبط بالوظيفة الدولية اكثر من ارتباطها بالموظف نفسه، وتبعاً لذلك فان مصلحة الوظيفة الدولية وضمان حسن مباشرة الموظف الدولي لواجبات هذه الوظيفة تعد الاساس القانوني لتمتع الموظفين الدوليين بالامتيازات والحصانات، وعليه فان هذه الحصانات والامتيازات لم تقرر اصلاً الا من اجل تحقيق مصلحة المنظمة ولكي يتمكن الموظفين الدوليين من النهوض بمتطلبات الوظيفة الدولية، فلم تمنح لهم من اجل حماية مصالحهم الخاصة. وبالتالي فانه يتعين ان تنحصر تلك الامتيازات والحصانات في هذا الاطار، وان يكف من تقرر له الحصانة او الامتياز عن اتيان اية تصرفات تتجافى والغرض الذي تم من اجله منح هذه الحصانة وذلك الامتياز، وعليه فان نظم واحكام التوظيف في المنظمات الدولية لا تحول دون مساءلة الموظف الدولي عن مخالفته القوانين المحلية للدولة التي يعمل فيها مادام ان العمل الذي مارسه لا يتصل بواجباته ومسؤولياته كموظف دولي، لان احترام قوانين وانظمة الدولة التي يباشر نشاطه على اقليمها امر واجب عليه، وبالتالي فان الحصانة الممنوحة لمثل هذا الموظف من اجل تمكينه من اداء واجباته على الوجه الاكمل - ولغرض تحقيق اهداف المنظمة واغراضها- لن تعفيه من المسؤولية عما يبدر منه من مخالفة للقوانين الداخلية لدولة المقر، ولن تحميه من الخضوع للقضاء المحلي في هذه الاحوال.

ثانياً: الحصانة القضائية للموظف الدولي:-

ان الحصانة القضائية تعني عدم خضوع موظفي المنظمات الدولية للقضاء الداخلي للدول في المسائل الجنائية والمدنية، والهدف من هذه الحصانة تحقيق اكبر قدر من الاستقلال للوظيفة الدولية وللموظفين الدوليين^(٨).

ان تقرير الحصانة القضائية بالمعنى المتقدم لا تسوغ للموظف الدولي الاخلال بالقوانين والانظمة او ارتكاب الجرائم في الدول التي يعمل فيها، اذ ان مخالفة القوانين تعني الاخلال بواجبات الوظيفة. ان اساءة استخدام الموظف الدولي للحصانة القضائية الممنوحة له يستتبع بحكم اللزوم المبادرة برفع هذه الحصانة عندما يرتكب الموظف مخالفات جسيمة تمثل انتهاكا لقوانين دولة المقر، واذا كان الاصل ان تتحمل المنظمة الدولية المسؤولية عن افعال موظفيها، الا انها تستطيع التخلص من المسؤولية عند رفع الحصانة عن الموظف المسؤول عن ارتكاب الفعل المخالف للقانون، على ان ذلك لا يعفي المنظمة الدولية نفسها من المسؤولية غير المباشرة عن افعال موظفيها غير المشروعة مادام هؤلاء خاضعين لرقابتها.

ان مسؤولية الموظف الدولي قد تكون مسؤولية مدنية عند الاضرار بالغير، وقد تكون مسؤولية جزائية عند ارتكابه لجريمة جنائية، على انه يجب التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي للموظف الدولي، فالخطأ الاول ينسب الى الموظف الدولي ويسأل عنه شخصياً، اما الخطأ المرفقي فينسب الى المنظمة الدولية ذاتها وتقع عليها المسؤولية، وعليه فان الخطأ الشخصي للموظف الدولي يكون منفصلاً ومستقلاً عن المنظمة كون الخطأ هنا شخصي بحت ولا يمكن للموظف الدولي الدفع بالحصانة، وقد استقر العمل في المنظمات الدولية على تحويل الامين العام فيها حق رفع الحصانة عن الموظف الدولي في مثل هذه الاحوال، وذلك بناء على طلب سلطات دولة المقر كي يتسنى لهذه الدولة مساءلة الموظف الدولي عما اتاه من افعال غير مشروعة.

ان صفوة ما تقدم ان المزايا والحصانات الممنوحة للموظف لا تعني مخالفة القوانين واللوائح المحلية ولا اباحة ارتكاب الجرائم، فهذه المزايا والحصانات لم تقرر الا ليتمكن الموظف الدولي من القيام بواجباته واداء التزاماته الوظيفية على الوجه الاكمل، وبذلك فان الموظف الدولي المرتكب لجريمة الرشوة في البلد الذي يعمل فيه، لا تعفي الحصانة التي يتمتع بها عن المساءلة الجزائية له امام محاكم تلك الدولة ولكن بشرط نص قوانينها الداخلية على هذا التجريم الذي يمكن ان يطال الموظف الدولي اسوة بالموظف



الوطني على حد سواء، مع امكانية تحميل المنظمة الدولية المسؤولية المدنية على اساس مسؤولية المتبوع عن اعمال تابعيه.

المطلب الثاني/ مفهوم رشوة الموظف الدولي

تمثل الرشوة اسوء صور الفساد الاداري، واكثر الجرائم انتشارا في مجال الوظيفة العامة، ولعل ذلك يرجع الى ضعف الوازع الديني والاخلاقي للموظف الذي تدفعه مصلحته للمتاجرة بوظيفته على حساب المصلحة العامة، واذا كان هذا هو حال الموظف الوطني، فان الموظف الدولي هو الاخر غير محصن من تعاطيه الرشوة لتحقيق مارب شخصية تخل بواجبات الوظيفة الدولية .

الفرع الاول: تعريف الرشوة

تعددت تعريفات جريمة الرشوة ، فقد عرفها البعض بانها (أتجار الموظف العام في أعمال وظيفته وذلك بتقاضيه أو قبوله أو طلبه مقابلاً نظير قيامه بعمل من أعمال وظيفته أو امتناعه عنه)، كما عرفها اخر بأنها (كل عمل أو امتناع عن عمل يقوم به فرد أو منظمة عامة أو خاصة ، يشكل انتهاكاً للقانون أو التكاليف لتحقيق مكاسب مالية أو غيرها)(٩).

ان التشريعات الجزائية المقارنة اختلفت في تجريمها لهذا الفعل وفق نظامين ،الاول يسمى (نظام وحدة الرشوة) والذي يعني ان جريمة الرشوة تخص الموظف العمومي (المرتشي) اما الراشي فانه يعد شريكا في هذه الجريمة متى توافرت اركان الاشتراك، اما النظام الثاني فيسمى (نظام ثنائية الرشوة) والقائم على وجود جريمتين ،الاولى تخص الموظف العمومي (المرتشي) والثاني تخص الراشي.

ان جريمة الرشوة تفترض مساهمة شخصين وهما:

١- موظف او مكلف بخدمة عامة يطلب او يقبل مزية او وعدا بها مقابل قيامه بعمل او الامتناع عن عمل من اعمال وظيفته او الاخلال بواجباته، ويسمى الموظف بالمرتشي والرشوة تسمى (الرشوة السلبية) ويهدف تجريم هذه الرشوة الى وقاية المواطنين من ابتزاز الموظفين لهم وضمان عدم انحيازهم ومحاباتهم لمن يتواطى معهم، فضلا عن حماية الثقة العامة .

٢- الشخص الاخر، وهو صاحب المصلحة او الحاجة الذي يتقدم بالعطية او الوعد بها الى المرتشي ليؤدي له عمل او يمتنع عنه ،ويسمى هذا الشخص بالراشي والرشوة تسمى (الرشوة الايجابية) ان تجريم الرشوة الايجابية يهدف الى حماية الموظفين من تحركات ومخططات الراشين الرامية الى افسادهم بالاضافة الى ضمان ممارسة الموظفين لمهامهم من اجل تحقيق المصلحة العامة بشكل عادل وشفاف ومحاييد .

ان جريمة رشوة الموظف الدولي لا تختلف عن جريمة رشوة الموظف الوطني، الا من حيث كون الفاعل هو موظف دولي او اجنبي وان الغرض من هذه الجريمة هو الحصول على منفعة تجارية او ميزة غير مستحقة اخرى او الاحتفاظ بها فيما يتعلق بتصريف الاعمال التجارية الدولية ،وبالتالي يمكن انطباق ما تقدم عن جريمة الموظف الوطني على الموظف الدولي، الذي يستجمع شروط الوظيفة الدولية التي سبق بحثها مسبقا.

الفرع الثاني: اركان جريمة الرشوة

جرمت معظم القوانين الجزائية المقارنة العربية منها والاجنبية، جريمة الرشوة ،وذلك بالنص عليها في صلب قوانين العقوبات والتشريعات الخاصة الاخرى التي صدرت لمواجهة الفساد.

أن جريمة الرشوة لكي تتحقق لابد من تحقق اركانها المتمثلة، بالركن المفترض والركن المادي والركن المعنوي.

اولا:الركن المفترض



يستفاد من تعريف جريمة الرشوة بأن الجاني يكون موظفا وهذا ما يطلق عليه في الفقه الجنائي الركن المفترض والذي يعد ركناً أساسياً في جرائم الفساد عموماً .
ان أغلب دول العالم تتفق على شروط محددة لأعتبار الشخص موظفاً عاماً وهي أن يساهم الشخص في العمل بمرق عام، وسواء كانت الوظيفة دائمة أم مؤقتة، بأجر أو بدون أجر، وعلى ان يصدر قرار التعيين الموظف من قبل السلطة المختصة (١٠). أن أضافة الموظفين الدوليين في امكانية مساءلتهم عما يرتكبونه من جرائم الرشوة جاء استجابة لتشابك وتداخل العلاقات والانشطة بين المؤسسات الدولية والدول من ناحية وبين الكيانات الاقتصادية الدولية وغيرها من الكيانات الاخرى من ناحية أخرى (١١) .

ثانيا/ الركن المادي

يفترض الركن المادي للرشوة نشاطا يصدر عن المرتشي (الموظف الدولي) وهو ان يصدر من الموظف ألتماس او قبول لمزية غير مستحقة لأجل القيام بعمل او الامتناع عن القيام بعمل من أعمال وظيفته لصالح نفسه او لصالح شخص او كيان آخر (١٢).

ان الموظف الدولي في حالة الرشوة يقوم بعمل لا يتفق مع كرامة الوظيفة والنزاهة التي يجب ان يتحلى بها اثناء ممارسة عمله مما يجعله عرضة للجزاء التأديبي والجنائي. ولذلك فقد اتهم المدعي (فاروق) الذي يعمل لدى منظمة اليونسيف بالرشوة ،وتم انهاء خدماته فيها لانه تلقى رشاًوى من الموردين عندما كان يعمل مساعدا اقدم لاعمال الشحن داخل المنظمة(١٣).

ثالثا: الركن المعنوي

ان جريمة الرشوة التي يرتكبها الموظف تعد من الجرائم العمدية فهي جريمة قصدية تتجه أرادة الجاني فيها الى طلب الرشوة أو قبولها وهو يعلم بأنها مقابل الأتجار بالوظيفة فليس من المقصود قانوناً ان يرتكب الموظف الدولي جريمة الرشوة عن طريق الخطأ والاهمال .وعليه تتطلب جريمة الرشوة من المرتشي العلم بأركان الرشوة فيعلم بأن العمل الذي يطلب منه أدائه او الامتناع عنه داخل في أختصاصه او يعتقد ذلك خطأ، كما يعلم بالغرض الذي يقدم اليه المقابل من أجله بأن يدرك أنه ثمناً للعمل (١٤) .

المبحث الثاني/ تجريم رشوة الموظف الدولي في الاتفاقيات الدولية

ان مكافحة و تجريم رشوة الموظف الدولي نصت عليها الكثير من القرارات والاعلانات والاتفاقيات الدولية ،فقد تضمنه قرار الجمعية العامة رقم(٣٥١٤) في ١٥/٢/١٩٧٥ وكذلك صدر اعلان الامم المتحدة لمكافحة الرشوة في المعاملات التجارية الدولية عام ١٩٩٧ وقد تناولته ايضا اتفاقية منظمة الدول الامريكية لمكافحة الفساد عام ١٩٩٦ وغير ذلك من الوثائق الدولية الاخرى.

ان الاتفاقيات الدولية لمكافحة الفساد تمثل اداة قانونية مهمة لمحاربة الرشوة وتجريرهما ،ولعل من ابرز اتفاقيتين تطرقت الى مشكلة رشوة الموظف الدولي، هما اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين العموميين الاجانب في المعاملات التجارية الدولية لعام ١٩٩٧ واتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد لعام ٢٠٠٣ .

المطلب الاول/ اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين العموميين الاجانب في المعاملات التجارية لعام ١٩٩٧

وضعت هذه الاتفاقية منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي عام ١٩٩٧ وذلك من اجل اتخاذ تدابير فعالة لردع تقديم الرشوة الى الموظفين العموميين الاجانب ومنعها ومكافحتها ،وتتكون هذه الاتفاقية من (١٧) مادة وقد دخلت حيز النفاذ في ١٥/٢/١٩٩٩ .

الفرع الاول:مضمون الاتفاقية

ان اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين العموميين الاجانب تحاول مكافحة ما يعرف باسم (الفساد النشط) او (الرشوة النشطة) التي تعني الجريمة المرتكبة من مقدم الرشوة (الرشوة الايجابية) في مقابل الرشوة السلبية التي يرتكبها الموظف المرتشي،اذ توحى هذه الاتفاقية بان العنصر النشط والمبادر في الرشوة هو



الراشي اما الموظف فهو الضحية، ولذلك بينت المادة (الاولى) من اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين العموميين الاجانب لعام ١٩٩٧، بان تتخذ الدول الاطراف ما يلزم من تدابير بموجب قوانينها لتجريم أي شخص عرض او وعد بلا مبرر باعطاء اموال او منافع بصورة مباشرة او من خلال وسطاء، الى موظف عمومي اجنبي، لكي يقوم ذلك الموظف بفعل او امتناع عن القيام بفعل بالنسبة لواجباته الرسمية من اجل تصريف اعماله التجارية الدولية.

يتبين من النص المتقدم انه يجرم ما يسمى (بالرشوة الايجابية) في بعض الدول أي معاقبة من يقدم الرشوة ودون معاقبة على يسمى (بالرشوة السلبية) أي عدم معاقبة الموظف الذي يقبل الرشوة، وفي ذلك قصور واضح في الاتفاقية المذكورة، ذلك ان عملية المكافحة تتطلب تجريم الرشوة بصورتها الايجابية والسلبية واسوة بالقوانين الوطنية.

ان الفقرة (الاولى) من المادة (الرابعة) من الاتفاقية تعرف الموظف العمومي الاجنبي بانه (أي شخص يشغل منصبا تشريعيًا اواداريا او قضائيا لدى بلد اجنبي، سواء اكان معينًا او منتخبًا، واي شخص يمارس وظيفة عمومية لصالح بلد اجنبي بما في ذلك لصالح العمل جهاز عمومي او منشأة عمومية او يعمل لصالح منظمة دولية). كما ان الفقرة (الثانية) من المادة نفسها تعرف البلد الاجنبي جميع مستويات الحكومة وتقسيماتها الفرعية من مركزية او محلية (١٥).

ان التعليق الاول على النصين المتقدمين يكشف لنا ان الموظف العمومي الاجنبي الذي قصده الفقرة (الاولى) من المادة السابقة هو كل من يشغل وظيفة لصالح دولته (الاجنبية) في بلد اخر وايا كان عمله تشريعيًا اواداريا او قضائيا، سواء كان معينًا او منتخبًا، وبذلك استبعد ضمنا من يعمل متعاقدًا او بدون اجر لان الآخرين لا ينطبق بحقهما وصف الموظف العمومي. اما التعليق الثاني على النص المتقدم فان الموظف العمومي لا يشترط فيه فقط العمل في مؤسسة مركزية او محلية لصالح الدولة (الاجنبية) في بلد اخر، وانما يمكن ان يعمل لصالح منظمة دولية، وهنا خلطت الاتفاقية بين الموظف العمومي الاجنبي وبين الموظف الدولي، اذ ان الاخير يخضع لسلطة وتعليمات المنظمة التي يعمل فيها ويتمتع بحصانة في الدولة التي يعمل فيها، اما الموظف العمومي الاجنبي فهو يخضع الى قانون دولته التي عينته، وليس له الحصانة المقررة للموظف الدولي، كما انه يمكن ان يخضع الى قانون الدولة التي يعمل بها، اذ يوجد في اغلب الدول تشريع وطني يعاقب، كل من يرتكب الجرائم على اقليمها وفق (مبدأ اقليمية القانون الجنائي) وبغض النظر عن جنسيته مع استثناء من يتمتع بالحصانة الدولية.

لقد جرمت الاتفاقية المذكورة من يرتكب جريمة الرشوة الايجابية باعطائه رشوة الى الموظف الاجنبي العمومي او الموظف الدولي في المنظمة الدولية، وان كان من المفروض ايضا تجريم الموظفين الاخيرين ايضا عند ارتكاب جريمة الرشوة السلبية عند قبولهما الرشوة، واذا كان هناك من يقول بان الموظف الدولي يمتلك حصانة قضائية، وبالتالي لا يجوز مساءلته او معاقبته الا بعد رفع الحصانة عنه من قبل الجهة المختصة في المنظمة الدولية، الا اننا مع الراي الذي يقول بعدم تحقق تلك الحصانة المقررة اصلا لاعمال الموظف المشروعة وليس غير المشروعة.

الفرع الثاني: احكام الاتفاقية

تضمنت اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين الاجانب العديد من الاحكام ومنها:

١- ان الفقرة (الاولى) من المادة (الثالثة) من اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين الاجانب، اوجبت على الدول فرض عقوبات على الاشخاص الذين يقدمون رشوة للموظف الاجنبي او الدولي وتكون هذه العقوبات مماثلة لما هو موجود في التشريع الداخلي لتلك الاطراف، وتشمل الحرمان من الحرية، كما بينت الفقرة (الثانية) من المادة (الثالثة) امكانية معاقبة الاشخاص المعنوية وبما في ذلك الجزاءات النقدية عند رشوتها للموظفين الاجانب او الدوليين.



- ٢- اشارت الفقرة (الثالثة) من المادة (الثالثة) بان تعمل الاطراف على اتخاذ تدابير لضبط ومصادرة العائدات والممتلكات من الرشوة، كما بينت الفقرة (الرابعة) من المادة نفسها بان تفرض الدول الاطراف المزيد من العقوبات المدنية والادارية على الشخص الراشي للموظف الاجنبي او الدولي.
- ٣- اشارت الفقرة (الاولى) من المادة (الرابعة) من اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين الاجانب الى اتخاذ الاطراف فيها ما يلزم من تدابير لاقامة ولايتها القضائية على من يرشي الموظف الاجنبي عند ارتكابه الجريمة كليا او جزئيا في اراضيها، كما اشارت الفقرة (الثانية) من المادة المذكورة الى ملاحقة الدول الطرف لمواطنيها في الخارج عند ارتكابهم الفعل المجرم نفسه (رشوة الموظف الاجنبي).
- ٤- اوضحت (الفقرة الاولى) من المادة (١٠) من اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين الاجانب ان رشوة الموظف الاجنبي او الدولي تعد من الجرائم الخاضعة للتسليم بموجب قوانين الدول الاطراف ومعاهدات تسليم المجرمين، وذكرت الفقرة (الثانية) من المادة نفسها، بانه بالنسبة للدول التي تشترط وجود معاهدة تسليم لكي تسلم المجرمين، فانه يمكن جعل هذه الاتفاقية الاساس القانوني للتسليم فيما يتعلق بجريمة رشوة الموظف الاجنبي.
- ٥- بينت الفقرة (الثالثة) من الاتفاقية اعلاه بان كل دول طرف في الاتفاقية ان تتخذ التدابير اللازمة من اجل تسليم رعاياها او مقاضاتهم لديها في حالة ارتكابه جريمة رشوة اتجاه الموظف الاجنبي، كما بينت الفقرة (الرابعة) من المادة نفسها بان التسليم يتم وفق الشروط المحددة في القانون الداخلي والمعاهدات الواجبة التطبيق.
- ٦- ان المادة (٩) من اتفاقية رشوة الموظفين الاجانب بفقراتها الثلاث اشارت الى تقديم المساعدة القانونية بين الدول الاطراف لغرض اجراء التحقيقات الجنائية والدعاوى بشأن الجرائم الداخلة في نطاق الاتفاقية وخاصة في حالة ازدواج التجريم، ولا يجوز رفض تقديم المساعدة القانونية في المسائل الجنائية على اساس السرية المصرفية.

المطلب الثاني/ اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد لعام ٢٠٠٣

ان اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد لعام ٢٠٠٣ التي شارك فيها (١٤٠) دولة تعد بمثابة تنويع للجهود الدولية لمكافحة الفساد، حيث قضت بانشاء تحالف دولي لمكافحة الفساد والزام الدول الاعضاء باصدار تشريعات وطنية لمنع الفساد، وتتكون هذه الاتفاقية من (٧١) مادة وقد دخلت حيز النفاذ في ١٤/٩/٢٠٠٥. ان دراسة هذه الاتفاقية يتطلب بيان مضمونها ومن ثم احكامها.

الفرع الاول: مضمون الاتفاقية

ان نصوص اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لعام ٢٠٠٣ وبعد ان اشارت الى الصورة التقليدية للرشوة التي ترتكب من الموظف الوطني كما بينت ذلك المادة (١٥) من الاتفاقية المذكورة، فقد اشارت الفقرة (الاولى) من المادة (١٦) من اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد الى الرشوة الايجابية المتمثلة بالقيام برشوة الموظف الاجنبي او العامل في مؤسسة دولية وفي ذلك فهي تتطابق مع اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين العموميين الاجانب لعام ١٩٩٧، ألا انه تميزت عنها عندما اشارت الفقرة (الثانية) من المادة نفسها الى الرشوة السلبية التي يرتكبها الموظف الاجنبي نفسه او العامل في مؤسسة دولية، وهذه الصورة الأخيرة هي مدار بحثنا، ولا يختلف النموذج القانوني لهذه الجريمة عن رشوة الموظف العام الوطني الا فيما يتعلق بعنصرين هما صفة الفاعل في الجريمة ومقابل الرشوة فالفاعل في هذه الجريمة (المرتشي) هو كل من تتوفر فيه صفة الموظف العام الاجنبي او الموظف في مؤسسة دولية أما مقابل الرشوة فهو الحصول على منفعة تجارية والأحتفاظ بها (١٦). ويقصد بتعبير موظف عمومي أجنبي حسب الفقرة (ب) من المادة (الثانية) من الاتفاقية (أي شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو اداريا أو قضائيا لدى بلد أجنبي سواء كان معينا ام منتخبا وأي شخص يمارس وظيفة عمومية لصالح بلد أجنبي بما في ذلك لصالح



جهاز عمومي أو منشأة عمومية (كما أن الفقرة (ج) من المادة (الثانية) من الاتفاقية تعرف الموظف في مؤسسة دولية عمومية بأنه المستخدم المهني الدولي أو أي شخص تأذن له مؤسسة من هذا القبيل بأن يتصرف نيابة عنها.

لقد أشارت الفقرة (ج) من المادة الثانية من الاتفاقية الى الموظف الذي يعمل في مؤسسة دولية عمومية ، علما أن المؤسسات العامة هي عبارة عن منشأة أو مرفق عام ينشأ من الدول وتقدم هذه المؤسسات للأفراد المستفيدين منافع وتسهيلات وخدمات مباشرة مقابل مبالغ مادية معينة ، وتكون هذه المؤسسات مستقلة عن الحكومات الأعضاء وتكمن أهمية هذه المؤسسات بأنها تزاوّل من النشاطات ما لا تزاوّل أية منظمة دولية ومن أمثلة تلك المؤسسات العلمية المنظمة الاوربية لتأمين الملاحة الجوية ومجلس أوربا لأسكان اللاجئين وشركة خدمات الملاحة الجوية لأمريكا الوسطى وغيرها ، ولهذه المؤسسات مواردها المالية المستقلة عن الدول بما يضمن لها الاستقلال عن الدول الاعضاء وعلى عكس المنظمات التي تعتمد في ميزانيتها بشكل أساس على حصص الدول الأعضاء فيها (١٧) .

أن العاملين في هذه المؤسسات ليس لهم صفة دولية ولا يتمتعون بأية حصانات وليست لهم أية امتيازات كما في حالة الموظفين في المنظمات الدولية كما أن المؤسسة العامة تخضع لقاعدة عامة للقوانين الوطنية للدول التي تساهم في هذه المؤسسة أو تخضع لقانون الدولة التي يوجد مقرها فيها وبالتالي لا تتمتع بأي حصانات أو امتيازات تجاه القوانين الداخلية (١٨) ، وبذلك فإن المستخدم المدني الدولي في المؤسسة أو أي شخص تأذن له المؤسسة يمكن ان يجرم بجريمة الرشوة وحسب القانون الوطني في الدولة التي تمارس فيها نشاطها حسب القانون الذي يقع فيها مركزها الرئيس وعند ذاك يمكن للدول المصادقة على اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد ان تعاقب أي شخص يعمل في المؤسسات الدولية العامة التي تمارس نشاطها في أراضيها .

ان عدم الاشارة الى تجريم الموظفين العاملين في المنظمات الدولية في هذه الاتفاقية يمثل قصورا كبيرا فيها بعد ان جرمت الموظف الاجنبي والموظف في مؤسسة دولية دون الموظف في المنظمة الدولية والذي يمكن ان يرتكب جريمة الرشوة او ترتكب بحقه جريمة الرشوة.

ان اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد يبدوا انها قصدت استبعاد موظفي المنظمات الدولية من التجريم عن جريمة الرشوة على الرغم من اتهامهم في عمليات الفساد في حالات كثيرة في الاماكن التي يؤدون مهامهم الدولية فيها، ولعل ما رافق برنامج النفط مقابل الغذاء الذي اقرته الامم المتحدة في العراق ابان الحصار الاقتصادي، قد اثبت تورط موظفي الامم المتحدة، حتى ان قسما من المبيعات بلغت (١٩) مليون دولارا اودعت في بنوك الاردن والعراق دون ايداعها في صندوق تنمية العراق (١٩) وقد اجرى رئيس الاحتياطي الاتحادي الامريكي السابق فولكر بتكليف من الامم المتحدة تحقيقا برهن على ان البرنامج المذكور اسىء استخداما في فساد من قبل (٢٢٠٠) شركة في (٦٦) دولة دفعت (١,٨) مليار دولار من الرشى للمسؤولين العراقيين للفوز بعقود توريد وكانت اغلب هذه الشركات امريكية واوربية (٢٠).

الفرع الثاني: احكام الاتفاقية

تميزت اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد عن غيرها من الاتفاقيات الدولية لمنع الرشوة والفساد بانها وضعت اليات محددة لكل من القطاع العام والخاص لتجنب الرشوة وحددت تدابير معينة لكل منهما لتعزيز الشفافية ومنع الرشوة، ولعل من ابرز احكامها ما يأتي:

١- ان المادة (٣٠) من اتفاقية الامم المتحدة وبفقراتها المتعددة توجب على الدول الاطراف فيها معاقبة من يرتكب الافعال المجرمة فيها ومنها بالضرورة من يرتكب جريمة الرشوة من الموظفين الاجانب أو العاملين في المؤسسات الدولية بعقوبات يراعى فيها جسامه ذلك الجرم، فضلا عن ملاحقة مرتكبي هذه الجريمة ومقاضتهم.

٢- بينت المادة (٣٤) من الاتفاقية بأنه يجوز للدولة الطرف وفقا لقانونها الداخلي (في حالة وجوده) أن تعد الفساد عاملا ذا أهمية في اتخاذ إجراءات قانونية لإلغاء توقيع عقد امتياز أو غير ذلك من الصكوك



المماثلة ، وهذه المادة يمكن أعمالها بفعالية في جريمة رشوة الموظف الاجنبي او الدولي والتي تحصل غالبا منهم مادام انهم يعملون في شركات اجنبية او دولية تقوم بالاستثمار في احدى الدول الاطراف في الاتفاقية .

٣- ان المادة (٣٦) من اتفاقية الامم المتحدة تدعو الدول الاعضاء ووفقا لنظامها القانوني اتخاذ التدابير لضمان وجود هيئة أو هيئات متخصصة أو أشخاص متخصصين في مكافحة الفساد من خلال أنفاذ القانون على ان تمنح هذه الهيئة او الهيئات مايلزم من الاستقلالية للقيام بوظائفها بفعالية ودون تأثير مع تزويد هذه الهيئة بكل مايلزم من التدريب والموارد المالية لأداء مهامها .

٤- اوضحت الفقرة الاولى من المادة (٤٢) من اتفاقية الامم المتحدة بأن تعتمد كل دولة طرف مايلزم من تدابير لكي تخضع لولايتها القضائية من تم تجرime عن أفعال وفقا لهذه الاتفاقية في حالة ارتكاب الجريمة في أقليمها أو على متن إحدى سفنها او طائراتها المسجلة بأسمها وقت ارتكاب الجرم .

٥- ان الفقرة الثانية من المادة (٤٢) من اتفاقية الامم المتحدة، تؤكد على مجاء بالمادة (٤) من الاتفاقية بضرورة احترام سيادة الدول وعدم قيام دولة طرف ممارسة الولاية القضائية في أقليم دولة أخرى وتجزير من جانب آخر ممارسة الولاية القضائية عن الافعال المجرمة في حالة ارتكابها ضد أحد مواطنيها او ارتكاب الجرم من قبل أحد مواطنيها او المقيمين فيها او عند ارتكاب الجرم ضدها .

ويمكن عد جريمة رشوة الموظف الاجنبي أو العاملين في المؤسسات الدولية جريمة موجهة ضد الدولة التي يعمل فيها ذلك الموظف مما يتيح معاقبته وفق قوانينها في حالة تجريمها لهذا الفعل .

٦- بينت الفقرتين (الثالثة) و(الرابعة) من المادة (٤٢) من اتفاقية الامم المتحدة بأن تعتمد كل دولة طرف مايلزم من تدابير لأخضاع الافعال المجرمة وفقا لهذه الاتفاقية لولايتها القضائية عندما يكون الجاني موجوداً في أقليمها وبالتالي لايمكن تسليمه الى من يطالب به .

٧- تشير الفقرة (٥) من المادة (٤٢) من الاتفاقية نفسها الى إمكانية التعاون والتشاور بين الدولة التي تقيم ولايتها القضائية وأية دولة أخرى تجري تحقيقاً أو ملاحقة أو تتخذ إجراء قضائياً بشأن الملوك ذاته ،كما ان الفقرة (٦) من المادة (٤٢) من الاتفاقية تؤكد أن هذه الاتفاقية لاتحول دون ممارسة أي ولاية جنائية منصوص عليها في قانون الدولة الطرف مع ضرورة مواءمة هذه الولاية مع قواعد القانون الدولي العام أي أن تكون منسجمة مع الاتفاقيات الدولية ذات الصلة .

٨- أشارت الفقرة الاولى من المادة (٤٤) من اتفاقية الامم المتحدة بأن يكون الشخص موضوع طلب التسليم موجوداً في أقليم الدولة الطرف متلقيه الطلب شريطة أن يكون الجرم الذي يتم التسليم بموجبه خاضعاً للعقاب بمقتضى القانون الداخلي لكل من الدولة الطرف الطالبة والدولة الطرف متلقيه الطلب .

وبالتالي فإن الموظف الاجنبي مرتكب جريمة الرشوة في بلد معين يمكن تسليمه الى بلده الاصلي شرط وجود مثل هذه الجريمة في قانون بلده الاصلي ،هذا وقد جازت الفقرة الثانية من المادة (٤٤) من الاتفاقية جواز تسليم دولة ما الجاني الى بلده حتى في حالة عدم المعاقبة على جريمته بموجب القانون الداخلي لتلك الدولة .

٩- أن كل الجرائم الواردة في اتفاقية الامم المتحدة يمكن أن يكون مرتكبها عرضة للتسليم ويمكن اعتبار هذه الاتفاقية الاساس القانوني للتسليم أما الدولة الطرف التي تجعل التسليم مشروطاً بوجود معاهدة دولية فإن عليها ان تبلغ الامين العام للأمم المتحدة بجعل تلك المعاهدة الاساس القانوني بشأن التسليم مع سائر الدول الاطراف في هذه الاتفاقية كما ان عليها ان تبرم مثل هذه المعاهدة الخاصة بالتسليم مع سائر الدول الاطراف في الاتفاقية وكل ذلك حسب الفقرات (٤,٥,٦) من المادة (٤٢) من اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد .

١٠- أن الفقرة (الاولى) من المادة (٤٦) من اتفاقية الامم المتحدة تطلب من الدول الاطراف فيها ان تقدم الى بعضها البعض اكبر قدر ممكن من المساعدة القانونية المتبادلة في التحقيقات والملاحقات والاجراءات القضائية المتصلة بالجرائم المشمولة بهذه الاتفاقية .



وهنا يمكن ان تكون جريمة رشوة الموظف الاجنبي او الموظف في مؤسسة دولية محل للمساعدة القانونية المتبادلة بين الدول الاطراف لما تثيره هذه الجريمة من علاقة متبادلة بين الدولة التي حصلت فيها الرشوة والدولة التي ينتمي اليها هذا الموظف بجنسيتها .

الخاتمة .

بعد أنتهاءنا من البحث فقد لاحظت لنا بعض النتائج وعدد من التوصيات :-

أولاً / النتائج :-

- ١- ان الموظف الدولي اذا كان يتمتع بالحصانة الدولية اثناء تأدية اعماله المشروعة في المنظمة الدولية، فان ارتكابه للاعمال غير المشروعة يجعل من رفع الحصانة عنه امرا لا بد منه في حال ثبوت العمل غير المشروع وذلك لتجنب تعرض المنظمة للطرد.
- ٢- تختلف جريمة رشوة الموظفين الدوليين عن جريمة رشوة الموظفين الوطنيين من ناحيتين، الاولى انها تطبق على الموظفين العموميين الدوليين او الاجانب وليس الوطنيين، اما من الناحية الثانية فهي وجوب ان تكون الميزة غير المستحقة مرتبطة بتصريف اعمال المنظمة الدولية، اما باقي العناصر كالوعد والعرض او المنح فهي نفسها في الحالتين .
- ٣- اشارت اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين الاجانب لعام ١٩٩٧ الى رشوة الموظف الاجنبي والدولي (الرشوة الايجابية) عكس اتفاقية الامم المتحدة لعام ٢٠٠٣ التي تضمنت الرشوة الايجابية اتجاه الموظف الوطني والاجنبي والرشوة السلبية التي يرتكبها الاخيريين ولكن دون التطرق الى رشوة الموظف الدولي (الرشوة السلبية).

ثانياً / التوصيات :-

- ١- على المنظمات الدولية رفع الحصانة عن الموظف الدولي المتهم بالرشوة حرصا على سمعة المنظمة واستمرارية عملها وان اعتبرها البعض تحصيل حاصل في حالة الاعمال غير المشروعة.
- ٢- امكانية تعديل اتفاقية الامم المتحدة لعام ٢٠٠٣ لكي تشمل تجريم الموظف الدولي اسوة بالموظف الوطني والاجنبي والموظف في المؤسسة الدولية.
- ٣- ضرورة تحديد الاتفاقيات الدولية المعنية بمكافحة الفساد للعقوبات على مرتكبي جريمة الرشوة بدلا من ترك امرها للقوانين الوطنية، وذلك من اجل وضع قواعد قانونية عقابية دولية موحدة بين جميع الدول مما يساعد على محاصرة الفساد والتضييق عليه.
- ٤- لابد من تشريع او تعديل القوانين الداخلية التي تجرم الموظف الدولي بالرشوة اسوة بالموظف الوطني من قبل الدول المصدقة على اتفاقيات مكافحة الفساد الاداري وخاصة في ظل اتساع نشاط المنظمات الدولية في مختلف دول العالم.
- ٤- مطالبة الدول بالتعويض من المنظمات الدولية التي تعمل فيها عن الافعال غير المشروعة (ومنها الرشوة) التي يرتكبها موظفيها بسبب خضوعهم المفترض لرقابة المنظمة وبالتالي تحمل المنظمة للمسؤولية الدولية.
- ٥- يجب على الدول التي تعمل على اراضيها مؤسسات دولية ومنظمات دولية أن تضعها تحت المراقبة لتجنب تعاطي موظفيها الرشوة التي من أثارها سوء الخدمات التي تقدمها في تلك الدول .

الهوامش.

- ١- د.صلاح الدين عامر، قانون التنظيم الدولي، ط٣، دار النهضة العربية، ١٩٨٣، ص٤٠٧
- ٢- د.جمال طه نداء، الموظف الدولي -دراسة مقارنة في القانون الدولي الاداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٦، ص٥٧.



مجلة رسالة الحقوق المؤتمر القانوني الوطني العاشر.. ٢٠١٣ م

- ٣- د. مصطفى سيد عبد الرحمن، قانون التنظيم الدولي، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٢، ص ١٣٢
- ٤- د. فخري رشيد المهنا، د. صلاح ياسين داوود، المنظمات الدولية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل-كلية القانون، يلا سنة طبع، ص ٩٧-٩٨ .
- ٥- ينظر: د. صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩١، ص ٧٨،

Volker Rittberger, Internaional Organization, 2nd Edition, 2012, p3

- ٦- ينظر: د. محمد صافي يوسف، النظرية العامة للمنظمات الدولية، ط٢، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦، ص ١٦٧-١٦٨. د. مصطفى احمد فؤاد، النظرية العامة لقانون التنظيم الدولي، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٨٦، ص ١٧٥
- ٧- د. عبد الله علي عبو سلطان، المنظمات الدولية، ط١، دهبوك، ٢٠١٠، ص ٩٨-١٠٠ .
- ٨- د. جمال طه نداء، مصدر سابق، ص ١٨٧-٢٢٠ .
- ٩- د. خالد رمضان، جرائم الرشوة في عقود التجارة الدولية، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩ م، ص ٢٧. انظر كذلك

Del Mireille, Droit penal des affaires, 3 edition, paris, 1998, P86.-

- ١٠- ينظر . د. علي محمد بدير ، د. عصام البرزنجي ، د. مهدي ياسين العلامي، مبادئ وأحكام القانون الاداري ، ط١ ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٩٣ م ، ص ٢٩٤-٢٩٨ .
- ١١- د. محمد الامين البشري، القضاء والجريمة المنظمة ، مكتبة فهد الوطنية ، الرياض ، ٢٠٠٧ ، ص ٧٤
- ١٢- علي عبد القادر الفهوجي . ممدوح عبد الله الشاذلي ، شرح قانون العقوبات – القسم الخاص، دار المطبوعات الجامعية ، ٢٠٠٣، ص ٦٧ .
- ١٣- الحولية القانونية للامم المتحدة (قضية فاروق)، حكم رقم ٥٨٨ لسنة ١٩٩٢، الامم المتحدة، نيويورك، ٢٠٠١، ص ٢٥٤ .
- ١٤- د. عادل عبد العزيز ، مكافحة اعمال الرشوة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، ٢٠٠٨ ، ص ٩٠ .

15-See: Mark Pieth, The OECD Convention on Bribery, Cambridge un, press, 2007, p45

- Veron Michel, Corruption traficd in fluence, paris, 2001

- 16- د. عباس أبو شامة ، عولمة الجريمة الاقتصادية ، مكتبة فهد الوطنية ، الرياض ، ٢٠٠٧ م ، ص ٤٢ .
ينظر كذلك

Veron Michel, Droit penal des affaires, 6 Edition, Dalloz, paris, 2005, p64

- 17- د. فخري رشيد المهنا ، د. صلاح داوود، المنظمات الدولية ، مصدر سابق ، ص ٢١-٢٢ .
- ١٨- د. علي أبراهيم ، المنظمات الدولية - النظرية العامة- الامم المتحدة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠١ ، ص ٢١٥-٢١٧ .
- ١٩- احمد جاسم الياسري، النفط ومستقبل التنمية في العراق، ط٣، دار العرف للمطبوعات، بيروت، ٢٠١٠، ص ١٣٩
- ٢٠- ينظر الموقع الالكتروني www.Arabic.msn.com



مجلة رسالة الحقوق المؤتمر القانوني الوطني العاشر.. ٢٠١٣ م

المصادر

أولاً / الكتب

أ-المصادر العربية

- ١- د.صلاح الدين فوزي، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩١.
- ٢- د.صلاح الدين عامر، قانون التنظيم الدولي، ط٣، دار النهضة العربية، ١٩٨٣.
- ٣- د. خالد رمضان عبد العال سلطان، جرائم الرشوة في عقود التجارة الدولية ، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة ، ٢٠٠٩ .
- ٤- عادل عبد العزيز السن ، مكافحة اعمال الرشوة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، ٢٠٠٨ .
- ٥- د. عباس ابو شامة ، عولمة الجريمة الاقتصادية، مكتبة فهد الوطنية ، الرياض، ٢٠٠٧ .
- ٦- د. علي أبراهيم ، المنظمات الدولية – النظرية العامة – الامم المتحدة ، دار النهضة العربية، القاهرة ، ٢٠٠١ .
- ٧- علي عبد القاهر القهوجي ، فتوح عبد الله الشاذلي ، شرح قانون العقوبات – القسم الخاص ، دار المطبوعات الجامعية ، ٢٠٠٣ .
- ٨- د. علي محمد بدير ، د. عصام البرزنجي ، د. مهدي السلامي ، مبادئ وأحكام القانون الاداري ، ط١، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٩٣ .
- ٩- د. فخري رشيد المهنا ، د. صلاح داوود، المنظمات الدولية ، دار الكتب للطباعة والنشر ، الموصل ، بلاسنة طبع .
- ١٠- د.مستطفى احمد فؤاد، النظرية العامة لقانون التنظيم الدولي، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٨٦
- ١١- د.مستطفى سيد عبد الرحمن، قانون التنظيم الدولي، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٢

ب-المصادر الاجنبية

- 1-Mark Pieth, The OECD Convention on Bribery, Cambridge un, press, 2007
- 2-Del Mireille, Droit penal des affaires, 3 edition, paris, 1998.
- 3-Veron Michel, Droit penal des affaires, 6 Edition, Dalloz, paris, 2005
- 4- Veron Michel, Corruption traficd in fluence, paris, 2001.
- 5- Volker Rittberger, Internaional Organization, 2nd Edition, 2012

ثانياً /الاتفاقيات

- ١- اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين الاجانب لعام ١٩٩٧
- ٢- اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد لعام ٢٠٠٣ .
- ٣- اتفاقية مزايا وحصانات الامم المتحدة لعام ١٩٤٦
- ٤- اتفاقية مزايا وحصانات الجامعة العربية لعام ١٩٥٣