

الأساس القانوني لالتزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية

أ. م. د. محمد مصطفى قادر الجشعي

جامعة كركوك/ كلية القانون والعلوم السياسية

[mohammed.mustafa@uokirkuk.edu.iq](mailto:mohammed.mustafa@uokirkuk.edu.iq)

The legal basis of the international Civil servant's obligation with the rules of international Legality

Dr. Mohammed Mustafa Qader

Kirkuk University- College of Law and Political Science



This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**المستخلص:** تتمثل الوظيفة الدولية بالنشاط المهني الذي يقوم به أشخاص طبيعويون، يطلق عليهم بالموظفين الدوليين، إذ يعيّنون وفق أسس قانونية خاصة، لممارسة اختصاصات مرافق دولية معينة، ويرتبطون معها وظيفياً، إلا إنه لوحظ وجود نوع من الضبابية التي أحاطت ما أداه بعضهم من أعمال، خصوصاً من الخاضعين منهم للأمم المتحدة، مما أثار إشكالية كفاية النظام الإداري في ظل ميثاقها، لذا تم تحليل واقع العمل الوظيفي الدولي وفقاً للمنهج التحليلي الذي ساهم في تفكيكها، فضلاً عن استخدام المنهج الوصفي لبيان أسس احترام قواعد الشرعية الدولية، وتحديد من ستؤول إليه مهمة مسألتهم في حال عدم الالتزام بها، في ظل غياب نظام قانوني إداري دولي موحد، بسبب تعدد أهداف المرافق الدولية، واختلاف ظروف العمل فيها، لذا لا بد من توحيد النظام القانوني الإداري الدولي، لضمان حقوق أطراف العلاقة الوظيفية ومساءلة المقصرين بأحكامها، من موظفي المرافق الدولية، خصوصاً التابعين للأمم المتحدة، التي يفترض بها استحداث النيات تنظيمية تخدم المجتمع الدولي ككل، لتحويل دون تفاقم الآثار السلبية للاختلالات في البيئة الدولية، وتعزيز احكام الوظيفة الدولية وفقاً لمعايير منضبطة، تحدد نطاق مسؤولية الموظف والمنظمة الدولية على حدّ سواء، فضلاً عن استحداث جهة رقابية تُعنى بالإشراف على أداء أجهزة الأمم المتحدة وموظفيها، وتتابع مشروعية ما يؤديه أعضاء اللجان الدولية بشكل مستمر، كضرورة تفرضاها العلاقات الدولية المعاصرة ومراعاة لمصالح الشعوب.

**الكلمات المفتاحية:** المرفق الدولي، الموظف الدولي، الشرعية الدولية، القانون الإداري الدولي، الأمم المتحدة.

**Abstract :** The international civil service represented by professional activity carried out by natural persons, known as international civil servants, who are appointed in accordance with specific legal frameworks to perform functions in the interest of international institutions. Nevertheless, a degree of ambiguity has been observed in the conduct of some of these officials—particularly those within the United Nations—raising concerns the adequacy of its administrative system under its Charter. So, This study examines the reality of international public service through an analytical approach, complemented by a descriptive method to explore the foundations of compliance with the rules of international legality. It further seeks to identify the competent authority responsible for accountability in cases of non-compliance,

especially in light of the absence of a unified international administrative legal system, a condition attributable to the diversity of institutional objectives and the variation in working conditions across international bodies. The study concludes that there is a pressing need to unify the international administrative legal framework to ensure the protection of the rights of all parties to the employment relationship and to enhance mechanisms of accountability, particularly within the United Nations system. It also emphasizes the necessity of developing regulatory mechanisms that serve the international community, mitigate the adverse effects of structural imbalances in the international environment, and strengthen the governance of the international civil service in accordance with well-defined standards. Such standards should clearly delineate the scope of responsibility of both the international civil servant and the organization. Furthermore, the establishment of an independent oversight body is recommended to supervise the performance of United Nations organs and staff, and to continuously monitor the legality of the activities undertaken by members of international committees, in line with the requirements of contemporary international relations and the protection of peoples' interests.

**Keywords:** International Facility, International Civil Servant, International Legitimacy, International Humanitarian Law, United Nations.

**المقدمة:** ينحصر مفهوم الوظيفة الدولية في النشاط المهني الدائم أو المؤقت الذي يُمارس في إطار المنظمات الدولية الحكومية أو المرافق الدولية الأخرى، وفقاً للأسس القانونية الإدارية الدولية، إذ تُسند هذه الوظيفة إلى أشخاص طبيعيين يعينون وفق أسس قانونية خاصة، من أجل الإسهام في تحقيق أهداف المرفق الدولي وممارسة اختصاصاته، إذ تجلت الصورة المستقلة لها مع نشأة السكرتارية الخاصة لعصبة الأمم عام ١٩٢٠، بعد أن انتقلت من طابعها المؤقت، إلى إطار مؤسسي قائم على التفريغ لإداء المهام الوظيفية، مما أسهم في تنظيم حقوقهم وواجباتهم، ثم تعزز هذا المسار بعد تأسيس الأمم المتحدة، التي أرست وجود نظام دولي يحترم فكرة الوظيفة الدولية كأداة لتحقيق المصلحة الدولية.

إلا إنه وبالرغم من دور الموظفين الدوليين في تسيير شؤون المرافق الدولية، لوحظ وجود نوع من الضبابية، التي أحاطت طبيعتها ما أداه بعضهم من أعمال، خصوصاً من العاملين في الأمم المتحدة، مما أثار الإشكالية المتعلقة بكفاية النظام الإداري في ظل ميثاقها، فضلاً عن موثيق المنظمات الدولية الأخرى التي عقدت في كنفها، لذا لا بد من النظر بعمق في واقع العمل الوظيفي الدولي، من أجل تحديد أسس التزام الموظفين الدوليين بالقواعد القانونية الإدارية الدولية، وكذلك في من ستؤول إليه مهمة مسائلتهم في حال عدم التزامهم بها، خصوصاً إن الوظيفة الدولية لا تخرج عن كونها علاقة قانونية تنظيمية تنشأ بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية أو المرفق الدولي، إذ تقتض التزم الأول بأداء مهام مشروعة دولياً، وترتبط بتحقيق المصلحة الدولية المشتركة.

لذلك قسمنا البحث على مبحثين، إذ خصصنا الأول لبيان الأسس القانوني للمركز الوظيفي للموظف الدولي، أما الثاني فخصصناه للبحث في المحددات القانونية والوظيفية لالتزام الموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة.

### المبحث الأول

#### الأساس القانوني للمركز الوظيفي للموظف الدولي

يُعد الأساس القانوني لمركز الموظف الدولي، الركيزة التي يُبنى عليها شكل علاقته بالمنظمة الدولية (المرفق الدولي)، فيحدد طبيعتها، أي يحدد الإطار الناظم لحقوقه والتزاماته، فالمركز الوظيفي هو الذي ينشئ الحقوق والالتزامات، ويُبرر وجودها قانوناً، إذ يتجسد في مجموعة من المصادر؛ كمواثيق المنظمات الدولية، والأنظمة واللوائح الوظيفية والقرارات التنظيمية الداخلية لها، لضمان ممارسة الموظف الدولي لمهامه باستقلال وحياد، فضلاً عن ضمان احترامه للالتزامات القانونية الحاكمة لسلوكه الوظيفي، بحيث يترتب عن الإخلال بها آثاراً قانونية محددة.

لذلك تتطلب دراسة هذا المبحث تقسيمه على مطلبين، إذ خصصنا الأول لبيان التكيف القانوني لحدود الوظيفة الدولية وأثره في مركز الموظف الدولي، أما الثاني فخصصناه لدراسة الآثار القانونية لإخلال الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية.

### المطلب الأول

#### التكيف القانوني لحدود الوظيفة الدولية وأثره في مركز الموظف الدولي

أن النظر بعمق في حقوق والتزامات الموظف الدولي يمثل مدخلاً جوهرياً لفهم طبيعة الوظيفة الدولية وبيان حدودها القانونية، باعتبارها من الأدوات الرئيسية لتنفيذ أهداف المنظمات الدولية، من خلال تكيف حدودها، كونه يمثل الأساس المحدد لنطاق الصلاحيات الممنوحة للموظف الدولي ونطاق ممارستها، بشكل ينعكس مباشرة على تحديد حقوقه الوظيفية ويعزز ضماناتها القانونية، ولاسيما ما يتصل منها بالاستقلال والحماية اثناء أداء المهام الموكلة اليه، وفي المقابل فرض النظام القانوني الإداري الدولي جملة من الالتزامات التي يجب إن يتقيد بها الموظفون الدوليون، وفي مقدمتها الحياد والنزاهة في إطار الالتزام بقواعد الشرعية الدولية، وعليه أقتضى تقسيم المطلب على فرعين، وكما يلي:

### الفرع الأول

#### التكيف القانوني لحدود الوظيفة الدولية

إن تحديد الإطار القانوني الذي تُمارس فيه صلاحيات الموظف الدولي، من حيث طبيعتها واتساعها والقيود المفروضة عليها، يندرج تحت مفهوم التكيف القانوني لحدود الوظيفة الدولية، الذي يقوم على بيان العلاقة بين الاختصاصات الممنوحة للموظف والوظائف المفترضة للمرفق الدولي، كما يهدف الى التمييز بين ما يدخل في نطاق الاستقلال الوظيفي وما يخرج عنه، ويعد هذا التحديد ضرورياً لفهم المركز القانوني للموظف الدولي، إذ يسهم في ضبط سلوكه الوظيفي وفق قواعد الشرعية الدولية.

ذلك أن تكيف حدود الوظيفة الدولية يبرز من خلال آراء الفقهاء المعنيين بدراسة القانون الإداري الدولي، ونمط العلاقات الوظيفية الدولية على حد سواء<sup>١</sup>، خصوصاً بعد التطور الكبير الذي شهده النظام القانوني الدولي فيما يتعلق بالقواعد والاحكام المنظمة للعمل الإداري فيه، بعد تجلي المنظمات الدولية كشخص قانوني دولي أستطاع أخذ حيز كبير من القوة

<sup>١</sup>. أمل المرشدي، الضمانات القضائية والإدارية للموظف الدولي، ابحاث قانونية، المحامين العرب ٢٠١٦، على الرابط <https://www.mohamah.net/law/%D8%A8%D8%AD%D8%AB> - تاريخ الزيارة (٢٠/٢/٢٠٢٦).

التنظيمية لمجريات الأحداث في المجتمع الدولي، بعد فترة طويلة من سطوة الدول، التي كانت منسجمة مع مفهوم السيادة المطلقة قبل بدأ عصر التنظيم الدولي، الذي دُشن منذ عقد معاهدة وستفاليا عام ١٦٤٨<sup>١</sup>. إذ تتبع أهمية تكييف حدود الوظيفة الدولية من الدور المتزايد الذي يضطلع به الموظفون الدوليون في تنفيذ أهداف المنظمات الدولية، ذلك أن غياب تحديد دقيق لهذه الحدود قد يؤدي الى تعارض المصالح أو إساءة استعمال السلطة، كما إن تعدد الأنظمة القانونية وتباين المصالح الوطنية يفرض ضرورة توضيح الإطار القانوني الحاكم للوظيفة الدولية، ويعد هكذا بيان مدخلاً لفهم الحقوق والالتزامات المترتبة على شغلها، فضلاً عن كونه أساساً لتقييم مشروعية تصرفات الموظفين الدوليين.

فالوظيفة الدولية شهدت تطوراً كبيراً في إطار النظم القانونية المنظمة لها، خصوصاً بعد اتساع حجم النشاطات التي تؤديها المنظمات الدولية، مما جعلها بحاجة الى تسييرها بشكل مستمر، لذلك أضحت على الموظفين الدوليين العمل في خدمتها وتحت إشرافها على وجه الدوام، من أجل تحقيق أهدافها المعلنة<sup>٢</sup>، وعليهم في سبيل ذلك الانسجام مع إطارها القانوني الخاص، الذي يحدد حقوقهم وواجباتهم، فليس لهم حق الخضوع لأي نظام قانوني آخر فيما يتعلق بشؤون وظائفهم<sup>٣</sup>، على إن العلاقة بين المنظمة الدولية وموظفيها يجب إن لا تخرج عن الحدود القانونية التي ترسمها قواعد الشرعية الدولية.

لذلك من الطبيعي إن يتم تمييز الموظفين العاملين في المنظمات الدولية عن ممثلي الدول الأعضاء فيها، من أشخاص وهيئات رسمية، لأن هناك اختلافات كبيرة بين الفئتين وتداخل مفاهيمي نظري وعملي يتعلق بنطاق عملها، فبالرغم من إن الدول تعين ممثليها وفقاً للقواعد التي تحددها كل منظمة، وتتولى المنظمات الدولية تعيين موظفيها، تبقى مسألة تحديد تلك الاختلافات وبيان أثرها ليس بالأمر اليسير، إذ تتجسد الصعوبة في تداخل الأدوار الوظيفية داخل أجهزة المنظمات الدولية، ولا سيما في اللجان الفنية والهيئات المختلطة، فالطرفان يعملان ضمن الإطار المؤسسي ذاته ويشركان في إعداد القرارات وتنفيذها<sup>٤</sup>، وهذا من شأنه أن يضعف من وضوح الأساس القانوني لصفة كل منهما، خصوصاً حين يُنَاط بالموظف الدولي مهام ذات بعد سياسي أو حين يمارس ممثل الدولة وظائف أقرب الى الطابع الإداري الدولي.

إذاً يترتب على بيان تكييف حدود الوظيفة الدولية وضوح المركز القانوني للموظف الدولي واستقرار وضعه الوظيفي، كما يفرضي الى ترسيخ مبدأ المشروعية في ممارسة اختصاصاته، ويسهم في تحديد الأساس القانوني للمسائلة التأديبية أو القانونية عند الإخلال بالالتزامات التي يتحملها، كما يعزز فاعلية العمل الدولي ويمنع تضارب الاختصاصات، وأخيراً يضمن حسن سير عمل المنظمات الدولية وفق أهدافها المعلنة والمشروعة، أي إن حقوق الموظف الدولي بما في

<sup>١</sup> عزالدين فوده، الوظيفة الدولية مع اشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية، مجلة العلوم الادارية، السنة السادسة، العدد ٢، ١٩٦٤، ص٩٢.

<sup>٢</sup> رواحنة بدرالدين، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بخيضر - بسكرة، الجزائر، ٢٠١٦، ص١١.

<sup>٣</sup> عبدالله علي عبو، المنظمات الدولية، ط١، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ص٣٢-٣٣.

<sup>٤</sup> رواحنة بدرالدين، المصدر السابق، ص٢٧.

ذلك الحصانات والضمانات الوظيفية، لا تُمنح باعتبارها امتيازات شخصية، بل تقرر بوصفها أدوات قانونية تكفل حسن أداء الوظيفة.

لذلك يساعد تمييز الموظفين الدوليين عن ممثلي الدول في بيان حجم التزامهم بالنظام القانوني الداخلي للمنظمة الدولية، بما يشمل من قواعد الحياد والاستقلال والولاء المؤسسي، في المقابل يبقى ممثلو الدول خاضعين، من حيث المركز القانوني، لقانونهم الوطني وتعليمات حكوماتهم، دون أن يعفيهم ذلك من احترام الالتزامات الدولية الناشئة عن عضوية دولهم في المنظمة والامتثال لأنظمتها الداخلية<sup>١</sup>، إذ يمارسون وظائف ذات أثر قانوني مزدوج، فتقع عليهم مهمة المشاركة في تحقيق أهداف المنظمات الدولية، بما يحقق مصالح دولهم، عن طريق المنظمات الدولية، ويفسر ذلك سبب قيام الدول، بمهمة اختيار ممثليها في المنظمات الدولية، وليس للأخيرة الا تصديق أوراق اعتمادهم، بعد التأكد من توافر الشروط الشكلية والموضوعية التي تحددها بشكل مسبق، بموجب ميثاقها أم من خلال أنظمتها الداخلية، وفي هذا تعبير عن التوازن بين مبدأ سيادة الدول واستقلالية المنظمات الدولية لضمان سير أعمالها، ولذلك تكون آثار المسؤولية عن تصرفات ممثلي الدول منصرفة الى دولهم وليس الى المنظمات الدولية التي يعملون في كنفها.

### الفرع الثاني

#### المركز القانوني للموظف الدولي وأثره في تحديد حقوقه والتزاماته

يُجسد المركز القانوني للموظف الدولي الإطار الذي تنتظم في ظله علاقته بالمرفق الدولي، إذ يتحدد موقعه في بنيته المؤسسية، بكل ما يرتبه ذلك من آثار، بحيث لا تُستمد حقوق الموظف الدولي والتزاماته بوصفها قواعد مجردة، وإنما تتبثق عن طبيعة هذا المركز، وما يفرضه من مقتضيات وظيفية تحكمها قواعد قانونية إدارية دولية، ومن ثم فإن تحليله يكتسب أهمية خاصة، لأنه يمثل المدخل لفهم نطاق حقوق الموظف الدولي وحدود الالتزامات الملقاة على عاتقه، في إطار يوازن بين متطلبات استقلال الوظيفة الدولية وضرورة الخضوع لقواعد الشرعية الدولية.

فلقد جاء تطور المجتمع الدولي منسجماً مع اتجاه رعاية المصالح المشتركة للدول الأعضاء في المجتمع الدولي، خصوصاً في أعقاب تأسيس الأمم المتحدة، أي بشكل موازي لتطور هيكل وعمل الأمانات العامة للمنظمات والمؤتمرات الدولية بمختلف مسمياتها، بعد أن كان العمل في السابق يقوم على اعتبارات شبه تقليدية، من أبرزها؛ إن الدول المضيفة للمؤتمر الدولي تتولى مسألة اختيار الأمين العام، لكن من بين مواطنيها حصراً<sup>٢</sup>، إذ لم يكن ذلك الاختيار يتطلب أكثر من إجراء بعض المداولات مع رؤساء وفود الدول المشاركة، لتجنب أي اعتراضات محتملة، خصوصاً إن العرف الدولي كان يستلزم الحصول على موافقة مسبقة من الدول المشاركة على الترتيبات الجوهرية للمؤتمر<sup>٣</sup>.

<sup>١</sup> ماجد عبدالغفار الحساوي، مميزات الموظف الدولي، جريدة الشرق، نشر بتاريخ ٢٧ / ١١ / ٢٠١٧، على الرابط <http://alsharqpaper.com/news.php?action=view&id=35899> تأريخ الزيارة (٢١ / ٢ / ٢٠٢٦).

<sup>٢</sup> على سبيل المثال، إن مجلس أمانة مؤتمر لاهاي شكل من خمسة وعشرون موظف سنة ١٩٠٧، عينوا من قبل الدول الاعضاء، وكانوا خاضعين لقوانين دولهم ومسؤولين امامها عن اعمالهم، إذ يتقاضون رواتبهم ومكافآتهم منها، فقد مارسوا عملهم بصورة مؤقتة، انتهت بانتهاء أعمال المؤتمر؛ ينظر: د. محمد طلعت الغنيمي، الوسيط في التنظيم الدولي، ط١، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٤، ص٣٣٧.

<sup>٣</sup> ماجد عبدالغفار الحساوي، مصدر سابق.

أما الحقيقة اليوم، فالمنظمات الدولية تستخدم عدد كبير من الموظفين الدوليين، الذين يتم تعيينهم في العادة من مواطني الدول الاعضاء في كل منظمة، وفقاً لميثاقها ونظامها الداخلي، بافتراض أنهم يتمتعون بدرجة عالية من الاستقلال والحياد في إدارة شؤون وظيفته، بحيث لا يخضع الموظف لدولته الأم إدارياً، ويكون محصن من أي شكل من أشكال التأثير أو الابتزاز السياسي على الصعيد الدولي، إذ يضمن المركز القانوني الإداري للموظف الدولي، بصورة أو بأخرى، تحقيق توازن بين متطلبات الحياد من جهة، وأداء واجبات الوظيفة الدولية وفق أطر قانونية وتنظيمية محددة، لذلك إن أي أخلال في هذا التوازن قد يؤدي الى انحراف في ممارسة مهام الوظيفة الدولية، بما يرقى الى مستوى انتهاك قواعد الشرعية الدولية، بحيث يُفتح المجال لتفعيل قواعد المسؤولية الدولية، ومن ثم إقرار المسائلة القانونية.

وجدير بالذكر، إن لطبيعة نظام العضوية المعتمد في بعض المنظمات الدولية أو في بعض أجهزتها أثراً مباشراً في تحديد ملامح التوازن بين الحياد ومركز الدولة الدولي وحجم الالتزام بالنطاق الإداري لممثل الدولة فيها، لأن اثبات التوازن في القانون الإداري العادي يكون مختلف، إذ يُبنى على فكرة إعطاء مركز أقوى للإدارة على حساب الفرد، فالإدارة داخلياً تحتفظ عادةً، بالوثائق والمستندات المتعلقة بالنطاق الوظيفي، لذلك أن عبء إثبات الانحراف من عدمه يكون غاية في الصعوبة، لذا يتحتم على القاضي الإداري، الفصل في وجود الانحراف من عدمه، بالاستناد الى قواعد الأثبات المتبعة في القانون المدني، أما على صعيد القانون الإداري الدولي؛ فتتولى المنظمة الدولية تحديد ما إذا كان موظفها قد انحرف عن اداء واجبات وظيفته أم لا، إذ يعد نظام التمثيل والعضوية في مجلس الأمن من أبرز الأمثلة على وجود خلل في هكذا توازن، لذلك يفترق الى احترام مبدأ المساواة في السيادة بين الدول<sup>٣</sup>، فالتمثيل في مجلس الأمن واللجان التابعة له من حيث العضوية لا يعتمد على اسس ديمقراطية دولية.

ذلك أن الديمقراطية وتطبيقها كنظام قد أخذ أبعاداً عالمية؛ منذ إعلان مانيلا عام ١٩٨٨، الذي جاء على أثر انعقاد المؤتمر الخاص بالديمقراطية الجديدة والمستعادة، مما أدى الى اكتسابها وشاحاً ذا طابع عالمي، خصوصاً بعد انعقاد عدد من المؤتمرات الدولية، التي نتج عنها صدور بعض القرارات والإعلانات والوثائق الدولية، التي أشارت الى الديمقراطية وتناولت مميزات تطبيقها دولياً<sup>٤</sup>، كما أكد عدد من الفقهاء، أن هناك امتداد حاصل في نطاق تطبيق النظام الديمقراطي على المستوى الدولي؛ اطلقوا عليه مصطلح (تدويل الديمقراطية)، كما دعا قسم منهم الى اعتماد "الديمقراطية دولياً" كبديل

<sup>١</sup> ليتيم فتيحة، الدور السياسي للأمم العام للأمم المتحدة، مجلة العوم الانسانية، العدد ٨، جامعة خضير بسكرة، الجزائر، ٢٠٠٥، ص ١-٣.

<sup>٢</sup> احمد خورشيد حميدي، اثبات عيب الانحراف بالسلطة، مجلة جامعة كركوك للدراسات الانسانية، المجلد ٧، العدد ١، العراق، ٢٠١٢، ص ١.

<sup>٣</sup> حيدر سالم ياسين، الحصانة القضائية للموظف الدولي، المحكمة الاتحادية العليا في العراق، بحوث ومنشورات، على الرابط <https://www.iraqfsc.iq/news.4004> تأريخ الزيارة (٢٢ / ٢ / ٢٠٢٦).

<sup>٤</sup> على سبيل المثال، أشارت الجمعية العامة للأمم المتحدة في قرارها ٤٩ / ٣٠ المؤرخ ٧ كانون الأول ١٩٩٤ الى أهمية إعلان ماناغوا وخطة العمل التي اعتمدهما المؤتمر الدولي الثاني للديمقراطيات الجديدة أو المستعادة المعقود في تموز ١٩٩٤، وكذلك قراراتها ٥٠ / ١٣٣ في ٢٠ كانون الأول ١٩٩٥ و ٥١ / ٣١ في ٦ كانون الأول ١٩٩٦، كما أحاطت علماً بالإعلان العالمي بشأن الديمقراطية الذي اعتمده مجلس الاتحاد البرلماني الدولي في دورته المعقودة في القاهرة في ١٦ أيلول ١٩٩٧.

عن النظام الدولي القائم، للقضاء على حالة عدم العدالة في المجتمع الدولي<sup>١</sup>. لذلك إن معيار الحياد داخل مجلس الأمن هو معيار هش، فقد خسفت به مصالح الدول دائمة العضوية، وهذا الحال مستمر التحقق منذ نشأة الأمم المتحدة، بسبب الخلل البنوي في هيكلها، والذي لا بد من معالجته إذا أراد المجتمع الدولي ضمان بقاء المنظمات الدولية وفي مقدمتها الأمم المتحدة، كفاعل في المجتمع الدولي، فالمركز القانوني للموظف الدولي مرتبط بالدور الذي تلعبه بعض الدول الأكثر تأثيراً في المجتمع الدولي، وبالتالي يسود في مركز الموظفين الدوليين حالة عدم الاستقرار بشكل مستمر<sup>٢</sup>.

كما أن التجربة أظهرت، وبشواهد متعددة، إن الأمم المتحدة باتت في حاجة إلى إصلاح مؤسسي حقيقي، لاسيما فيما يتصل بآليات عمل مجلس الأمن، إذ أضحت استحداث جهة رقابية تُعنى بالإشراف على أدائه ضرورة تفرضها العلاقات الدولية المعاصرة<sup>٣</sup>، ولا يُعتد في هذا السياق، إن تكون هذه الجهة منبثقة من داخل الأمم المتحدة، كأحد أجهزتها أم من خارجها، بقدر جدية السعي لتمثيل المجتمع الدولي بشكل عادل من خلالها لترميم ما اعترت الشرعية الدولية من قصور، على سبيل المثال، يمكن إنفاذ صلاحية النظر إلى مدى توافر الحياد والاستقلال في سلوك ممثلي الدول دائمة العضوية لتلك الجهة، بل في أداء سائر الموظفين العاملين في الأمم المتحدة، وفحص مشروعية بعض الإجراءات المتخذة فيها أو من قبل أحد أجهزتها، خصوصاً مشروعية استخدام حق الاعتراض (Veto)، لا سيما وأن كل ممارسة لهذا الحق تعيد إلى الواجهة الدعوات المتزايدة إلى تقييده، والمطالبة بإلغائه كلياً.

ويُعزى ذلك إلى أن حق الاعتراض لم يكن في أصله تعبيراً عن مبدأ قانوني مجرد، بقدر كونه نتاجاً لميزان القوى الذي افرزته نتائج الحرب العالمية الثانية، عندما منحت الدول المنتصرة لنفسها هذا الامتياز، منذ تأسيس المنظمة عام ١٩٤٥<sup>٤</sup>، مستثمرة نشوة النصر وحالة الخوف الدولي السائدة آنذاك من احتمال تجدد الصراع العالمي، إذ أقر كآلية واقعية لضمان مشاركة الدول الكبرى في الأمم المتحدة والتزامها بقراراتها، وليس تجسيدا لمبدأ المساواة أو انعكاساً لمفهوم العدالة بين الدول في صنع القرار الدولي<sup>٥</sup>، لذلك يُعدّ استثناء وامتياز سياسي وضع في إطار أو رداء قانوني، إلا أن ذلك أفرز اشكاليات بنيوية تتعلق بشرعية قرارات المجلس ومدى انسجامها مع المبادئ الأساسية للقانون الدولي العام في كثير من الحالات.

## المطلب الثاني

<sup>١</sup> هانز كشر، الديمقراطية والنظام العالمي الجديد (الديمقراطية الدولية كبدل - المبدأ المثالي في ضوء واقعية سياسة القوة)، دراسة منشورة، على الرابط <http://hanskoehler.com/koechler-NWO-Arabic.htm>، تأريخ الزيارة (٢٦ / ١١ / ٢٠٢٥)؛ مايكل جيه مازار وميراندا بيرايب واندرود رادين وأستريد ستوث سيفالوس، فهم النظام الدولي الحالي، مؤسسة سانتا مونيكا، كاليفورنيا، ٢٠١٦، ص ٤.

<sup>٢</sup> زكية رانجة، لمركز القانوني للموظف العام الدولي بين تأثير الدول والمنظمات الدولية، دراسات وابحاث، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد ١٣، العدد ٤، الجزائر ٢٠٢١، ص ٣٧٧-٣٧٨.

<sup>٣</sup> ينظر: رجب طيب اردوكان، اردوكان من منبر الأمم المتحدة: إصلاح مجلس الامن أمر ضروري لأن العالم اكبر من خمس دول، على الرابط [https://www.youtube.com/watch?v=Q0v5T9EV\\_IA](https://www.youtube.com/watch?v=Q0v5T9EV_IA) تأريخ الزيارة (١٢ / ٦ / ٢٠١٨)؛ كذلك ينظر: روبرت موكابي، أفريقيا قد تتسحب من منظمة الأمم المتحدة اذا لم تحدث إصلاحات، على الرابط <http://essevir.mr/node/1703> (تأريخ الوصول ١٢ / ٦ / ٢٠١٨).

<sup>٤</sup> محمد بن هويدن، لماذا حق الفيتو؟، على الرابط <https://www.albayan.ae/opinions/articles/2013-10-27-1.1986602> تأريخ الزيارة (٩ / ٦ / ٢٠١٨).

<sup>٥</sup> المصدر نفسه.

## الآثار القانونية لإخلال الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية

يُعدّ احترام قواعد الشرعية الدولية الإطار الحاكم لممارسة مهام الوظيفة الدولية وضمن مشروعيتها، إذ لا يقتصر أثرها في تنظيم حقوق الموظف الدولي وتحديد واجباته، بل يمتد ليشمل الآثار القانونية المترتبة على الإخلال بها من قبل الموظف الدولي، ولا سيما فيما يتعلق بواجبي الحياد والاستقلال، كسبب مباشر لقيام المسؤولية القانونية وما تفرّضه من نتائج، وللتحقق من ذلك قسمنا هذا المطلب على فرعين، وكما يلي:

### الفرع الأول

#### المسؤولية القانونية الناشئة على إخلال الموظف الدولي بواجباته الوظيفية

أن العلاقة بين الحق والواجب هي علاقة ترابط عضوي، إذ لا تقوم لأحدهما صفة بمعزل عن الآخر، بل إن وجود كل منهما يُعدّ مبرراً لوجود الآخر وضامناً لاستمراره، إذ يتجلى ذلك عند التأمل في نظرية الحق وحدودها القانونية، كما أن تقرير الحق يستتبع فرض واجب على المخاطبين به؛ يستلزم احترامه ويمكن صاحبه من الانتفاع به، بشرط توافر الغطاء القانوني أو الفعلي له، أو يتكفل به من تتوافر له هذه الصفات وفقاً لشروط معينة، من حيث الامتناع عن المساس به أو بتوفير الحماية له وضمان نفاذه<sup>١</sup>.

ولا يختلف الحال عند الزام شخص معين بأداء عمل محدد، لاقتضاء حق أو كوسيلة لإنفاذ ذلك الحق، بصرف النظر عما إذا كان عائداً للشخص المُلزم ذاته أم للغير، انطلاقاً من ذلك؛ أن عدم التزام الموظف الدولي بأداء واجباته الوظيفية يُمثل خلافاً ينعكس أثره مباشرة في العلاقة التكاملية بين الحقوق والالتزامات الخاصة بعمله، مما يضعف من ضمانات تحققها وصعوبة اكتسابها، كما يخل بتوازن الأعباء الملقاة على عاتق الموظفين الدوليين وغيرهم من أشخاص القانون الدولي.

ذلك أن الإقرار بأن أثر تصرف ممثل الدولة في المنظمة الدولية منصرف إلى دولته، يقابله انصراف آثار تصرف الموظف الذي يعمل باسم المنظمة إليها، لارتباطه معها بعلاقة أعطتها قدرة تقرير ماله من حصانات وامتيازات، كضمانة دولية لحسن سير نشاطها، وكسياق عمل شرعته القواعد العرفية والاتفاقية الدولية، التي تمتاز بغلبة طابعها التنظيمي اللامركزي؛ من عدم وجود جهات دولية مركزية تضع القواعد القانونية، وتفصل في الخلافات التي قد تحدث بين الجهة الإدارية الدولية والموظفين الدوليين، إذ لا يوجد نظام قانوني موحد ينظم العلاقة الوظيفية الدولية، لذا فإن كل منظمة تتولى مسألة تنظيم علاقاتها بموظفيها، وهذا يفسر سبب تحمل الجهة أو المؤسسة الدولية المسؤولية المباشرة عن نشاط موظفيها في العصر الحاضر، خصوصاً عند خروج تصرفاتهم عن نطاق الأعمال الموكلة اليهم<sup>٢</sup>.

إذ أن تعدد الانظمة القانونية الإدارية للعاملين في المنظمات الدولية، نابع من ضرورات تنظيمية تتعلق أساساً بطبيعة أهداف كل منظمة والأعمال الموكلة اليها، نتيجة لغياب النظام القانوني الإداري المحدد والموحد<sup>٣</sup>، إلا أن الاستمرار بعدم توحيد النظم القانونية الدولية للمنظمة للعلاقات بين المنظمات الدولية والمرافق الدولية الأخرى وبين موظفيها هو أمر في

<sup>١</sup> بوترة شمامة، محاضرات في مقياس نظرية الحق، جامعة قسنطينة، الجزائر، ٢٠١٨، ص ٢.

<sup>٢</sup> هبة جمال عبدالله، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ٢٠١١، ص ١١٦.

<sup>٣</sup> رواحة بدرالدين، مصدر سابق، ص ٦٣.

غاية الخطورة، كونه يمثل تحدي مُعيق لضمان حقوق الأطراف في العلاقة الوظيفية الدولية، خصوصاً تلك المتعلقة بما يتحمله الموظف من التزامات، فضلاً عن أنه قد يحد من قدرة مساءلة المقصرين وظيفياً من أطراف العلاقة الدولية.

لذا لا بد من توحيد النظام القانوني الإداري الدولي، لإزالة الشكوك التي أثّرت حول طبيعة بعض الأدوار التي قام بها موظفو المنظمات والمرافق الدولية الأخرى في عدد من الدول في العالم، خصوصاً العمل الذي كلف به موظفي الأمم المتحدة في العراق، تطبيقاً لقرارات مجلس الأمن بعد غزوه الكويت سنة ١٩٩٠، فالأحداث أظهرت وهن القواعد القانونية الدولية، نتيجة الأثر السلبي لتطبيق القرارات الدولية، التي أرهقت كاهل العراق، كما أثّرت في نموه، بل في نمو المواطن العراقي البدني والنفسي،<sup>١</sup> فالضبابية التي خيمت على طبيعة بعض أعمال موظفي الأمم المتحدة، خصوصاً بعض عناصر فرق التفتيش التابعة لها، أدت إلى اتهامهم بشكل مباشر بالتجسس وغيره من الشبهات.<sup>٢</sup>

فالموظف الدولي عليه تجنب الأخلال بالأحكام المنظمة لعلاقته بالمرفق الدولي مع ضرورة الالتزام بأسس الشرعية الدولية في تصرفاته الوظيفية، خصوصاً عند تحقق الضرر الناتج عن تصرف ايجابي أو سلبي صادر عنه، لأن عناصر المسؤولية الدولية ستكون متحققة، دون الحاجة لانتظار نتائج أي تحقيق دولي محتمل، كما أن إساءة استعمال الصلاحيات، قد تؤدي إلى تقويض سيادة الدول، على سبيل المثال، خضع العراق لسلسلة من القرارات الأممية،<sup>٣</sup> ابتداء من قرار سحب القوات العسكرية من الكويت رقم (٦٦٠) لسنة ١٠٩٠، حتى قرار استخدام القوة وفقاً للفصل السابع من الميثاق رقم (٦٧٨) لسنة ١٩٩٠،<sup>٤</sup> والذي أنهى وجودها في الكويت، دون النظر إلى استكمال الوسائل السلمية لحل النزاع، مع ذلك أستمّر صدور القرارات الدولية المتلاحقة، التي تبنت عدد كبير من الإجراءات، التي كانت بمثابة الأرضية التي هيأت الظروف لغزوه بواسطة تحالف دولي قاده الولايات المتحدة الأمريكية سنة ٢٠٠٣، بمعزل عن أرادة الأمم المتحدة التي اكتفت، بعد ذلك، بإصدار قرار مجلس الأمن رقم (١٤٨٣) في ٢٢ أيار ٢٠٠٣ والخاص بإقرار واقع الاحتلال.<sup>٥</sup>

وهكذا، أن أخلال الموظف الدولي بواجباته، يفيد معنى انتهاكه لأحد المعايير التي كان عليه التقيد بها، والتي يجب أن تكون منضبطة ومحددة، كالنزاهة والحياد، أو غير ذلك من أسس مستقرة (غير هلامية)، حتى يتمكن من اعتمادها لضبط نطاق التزاماته وتثبيت الحدود الفاصلة لحقوقه، بحيث إذا أدى الأخلال بواجباته لأي ضرر، تُفعل قواعد المسؤولية الدولية في حقه بشكل منطقي، بمسائلته أولاً، ثم الزامه والزام الجهة الإدارية الدولية بتحمل مسؤولياتها، بإصلاح الضرر أو التعويض عنه انصافاً للعدالة، ومن ثم لها حق الرجوع إليه فيما عدا الأفعال ذات الطابع الجنائي، التي تحتاج إلى تحديد المذنب بشكل واضح وصريح.

<sup>١</sup>. Mohammed Mustafa Qader, "The Changing Concept of Sovereignty under Public International Law: A Critical Analysis of Iraq's Sovereignty after the Invasion of United States of America," PhD thesis, University Utara Malaysia, 2018, P. 6-8.

<sup>٢</sup>. رؤى ابراهيم خالد، معيار التزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية، مجلة آداب الفراهيدي، العدد ٣٧، العراق، ٢٠١٩، ص ٣٣٥-٣٣٦.

<sup>٣</sup>. Mohammed Mustafa Qader, Op. Cit., 71.

<sup>٤</sup>. Aylin Şeker, "The Fallacy of Multilateralism: The United Nations 'Involvement in the Gulf War and Its Aftermath," Journal of International Affairs 4, no. 2 (1999): 1.

<sup>٥</sup>. Mohammed Mustafa Qader, Op. Cit., 11.

وهذا يتفق مع الرأي الذي أعتبر أن الانحراف عن أداء الواجبات الوظيفية قائم في جميع المخالفات المتعارف عليها، والتي تُرتكب بشكل أو آخر، قبل أن يتولى القانون العقاب عليها<sup>١</sup>، ويندرج تحت ذلك سعيه لتحقيق مصالح دولته أو مصالح أية جهة أخرى دون النظر الى مصالح المجتمع الدولي<sup>٢</sup>، لذلك، بمجرد تحقق الضرر عن أخلال الموظف بالتزاماته، مع وجود رغبة الطرف المتضرر بمحاسبة الطرف أو الجهة المقصرة، تنهض أحكام المسؤولية القانونية لجبر الضرر، بحسب جسامته، بإعادة الحال الى ما كان عليه أو بالحصول على عوض أو إخضاع الموظف للجزاء المناسب، فطبيعة الاحكام الإدارية الدولية تفرض الموازنة بين حقوق الموظف والمرفق الدولي وحماية حقوق الطرف المتضرر.

### الفرع الثاني

#### المسؤولية القانونية للمنظمة الدولية عن تصرفات موظفيها

أن المنظمة الدولية تستند في تسيير شؤونها على وجود ميثاقها، الذي يصبح نافذاً على أثر مصادقة الدول الاعضاء فيها عليه، لذلك تعتبر نصوصه ملزمة لها، كما تمثل أهداف المنظمة عوامل مُحددة لطبيعة أعمال موظفيها، وعلى أثر ذلك، جرى العمل دولياً على أن يُؤسس لكل منظمة نظام داخلي يرضى تنظيم الواجبات والالتزامات والسبل الكفيلة لمعالجة حالات الاخلال بالأحكام التي تتضمنها، خصوصاً تلك التي تهدد السلم والأمن الدوليين، إذ تتولى عملية تحقيق تلك الأهداف منظومة إدارية متكاملة، يباشرها أشخاص طبيعيين عبر وسائل تراعي في تطبيقها النظام الإداري المطبق في المرفق الدولي، والا لن تنتج آثارها القانونية المباشرة للتصرفات الجاهية بين الدول وممثليها والمنظمات الدولية وموظفيها.

لذلك وبمجرد النظر، الى طبيعة الالتزامات التي تقرها المنظمات الدولية، كالأمن المتحدة، سنجد انها تعمل تحت واقع متمثل بضرورة استعانتها بلجان دائمة ومؤقتة لتسيير أعمالها، بحسب طبيعة الأعمال في ساحة عملها، فأهدافها من جهة وسمو المبادئ المستند عليها، يجعلها تحتاج الى نشاط مكثف لتحقيقها<sup>٣</sup>، وللموازنة بينها وبين طبيعة الأعمال الدولية الموكلة اليها أصبح اعتمادها على اشخاص طبيعيين لأدائها وللتعبير عن ارادتها الحقيقية والقانونية أمر حتمي، وهؤلاء هم الموظفين الدوليين، الذين تنتقل اليهم صلاحيات واسعة في إطار أحكام الوظيفة الإدارية الدولية وفقاً لإطارها القانوني. لذلك أن الموظف الدولي مسؤول أمام المرفق الدولي والمجتمع الدولي، الا أن الواقع الدولي يشير الى عدم وجود جهة محددة يمكن الرجوع اليها بشكل منتظم، خصوصاً عندما يكون المرفق الدولي هو المسبب الحقيقي للانحراف من خلال طبيعة الأعمال والاجراءات التي يُلزم بها موظفيه، على سبيل المثال؛ من هي الجهة التي ستحاسب الأمم المتحدة عن أعمال موظفي فرق التفتيش التي سبق أن ثبت انحراف بعض أفرادها عن اداء واجباتهم في العراق، طوال الفترة الممتدة منذ عام ١٩٩١ حتى سنة ٢٠٠٣؟<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup>. Paul Wilbur Tappan, "A Psychoanalytic Interpretation of Crime," *California Law Review*, 1964, 265.

<sup>٢</sup>. د. عمر رضا بيومي، الموظف الدولي بين الحياد والانحراف: دراسة تطبيقية في ضوء احكام القانون الدولي الاداري، دار النهضة العربية القاهرة، ٢٠١٧، ص ٤١.

<sup>٣</sup>. الخدمة الدولية لحقوق الانسان (ISHR)، الدليل المبسط الى هيئات الأمم المتحدة، ٢٠١٥، ٦-٩.

<sup>٤</sup>. أي منذ اخراج القوات العراقية من الكويت، حتى إخضاع الأخير لسيطرة الولايات المتحدة الأمريكية العسكرية وحلفائها.

إذ لازالت الساحة الدولية تتسم بضبابية فيما يتعلق بالقدرة على الإجابة عن هكذا سؤال، وهذا ما أثبتته التجربة مرة أخرى في التعامل مع إيران، في إطار السعي لضبط رغبتها في الحصول على القوة النووية أو استخدامها للأغراض السلمية، إذ يفترض أن دور المفتشين الدوليين (الوكالة الدولية للطاقة الذرية) هو التحقق من سلمية البرنامج النووي، ورصد مستويات تخصيب اليورانيوم، من خلال زيارة منشآت فوردو ونطنز واصفهان، إلا أن طبيعة ما قاموا به لا زال مشكوك فيه، ويؤشر عجز واضح في عمل الأمم المتحدة، خاصة أن الإجراءات المتخذة لم تمنع تصاعد التوترات التي وصلت الى حد استخدام القوة المسلحة، بتوجيه عدد من الضربات في ٢١-٢٢ أيار سنة ٢٠٢٥، بعد فرض قيود أمنية مشددة على إيران لإيقافها، شملت استمرار الزيارات التفقيشية، دون جدوى نتيجة تجدد الهجمات التي قامت بها الولايات المتحدة و(إسرائيل)، منذ ٢٨ شباط من هذه السنة، بشكل ادخل دول الشرق الأوسط في خطر أمني عالي المستوى، قبل تدخل باكستان كوسيط لإنهاء النزاع.

### المبحث الثاني

#### المعايير المحددة لمدى التزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية لدولية

تمثل المعايير المحددة لمدى التزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية الإطار المنهجي الذي يُستند اليه في تحديد وتنظيم سلوكه الوظيفي، إذ تُعدّ أداة لضبط التوازن بين ما يتمتع به من حقوق وما يُلقى على عاتقه من التزامات، إذ لا تقتصر على جانب قانوني صرف، بل تمتد لتشمل أبعاداً إدارية؛ اخلاقية ومهنية، بحيث تضمن تحقيق الأداء الفعال والمحايد له. إذ تستمد هذه المعايير أساسها من مصادر متعددة، في مقدمتها مواثيق المنظمات الدولية؛ كميثاق الأمم المتحدة، والأنظمة واللوائح الداخلية التي تنظم شؤون الخدمة المدنية الدولية، فضلاً عن المبادئ المستقرة في القانون الدولي العام، إذ تبين حدود السلطة الوظيفية للموظف الدولي، وترسم معالم سلوكه، بما يكفل استقلاله عن أي تأثير، كما تُعزز من قدرة التزامه بتحقيق أهداف المنظمة الدولية.

إلا أن أي معايير ناظمة لعمل الموظف الدولي لا بد أن تقوم على تحقيق التوازن بين الاستقلال الوظيفي للموظف الدولي وتحديد المسؤولية القانونية والأخلاقية له، لذلك سنقسم محتوى هذا المبحث على مطلبين، إذ سنخصص الأول لبيان حقوق وواجبات الموظف الدولي، أما الثاني فنخصصه لبيان أسس المركز القانوني للموظف الدولي ومعياري التزامه بها.

#### المطلب الأول

##### حقوق وواجبات الموظف الدولي

في الوقت الذي يلزم فيه الموظف الدولي بأداء واجبات وظيفته لتحقيق أهداف المرفق الدولي، فإنه يتمتع بعدد من الحقوق والضمانات القانونية الموضوعية والتنظيمية، من أجل حفظ التوازن بين استقلاله الوظيفي والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، لذلك سنبين أهم تلك الحقوق والواجبات على فرعين، وكما يلي:

##### الفرع الأول

##### حقوق الموظف الدولي

تعتبر حقوق الموظف الدولي أداة أساسية لضمان استقلالته وبفاعلية، وأبعاده عن أي ضغوط، عند أداء مهامه، فضلاً عن تحقيق أهداف المرفق الدولي، لذلك سنبين أهم تلك الحقوق، وكما يلي:

**أولاً: التمتع بالصفة الدولية،** لا بد أن يتمتع الموظف الدولي بالصفة الدولية بوصفها من الحقوق الأساسية التي تمنحه وضعاً قانونياً مميزاً، كونه يعين بواسطة أجهزة دولية، وفقاً لأنظمة محددة، مستندة على توافر الكفاءة والخبرة في الشخص قبل التعاقد معه، بعيداً عن أي تأثير مباشر، لذا يكون مستقلاً عن حكومة دولته ويمارس مهامه بحيادية واستقلال تام، مع فرض التزامه الكامل بمصلحة المنظمة الدولية التي يعمل لصالحها<sup>١</sup>.

**ثانياً: الحق في الأجر وزيادته،** يتمتع الموظف الدولي بالحق في تقاضي الأجر المحدد له (الراتب) عند التحاقه بالوظيفة ومباشرة مهامها، الى جانب عدد من المزايا المالية الأخرى التي ترتبط به، على سبيل المثال؛ ذكر ميثاق الأمم المتحدة، بأن الأمين العام يملك سلطة تحديد رواتب موظفي المنظمة<sup>٢</sup>، كما نظمت عدد من اللوائح الخاصة بالتوظيف في المنظمات الدولية الأخرى اليات الأجر والزيادات الدورية عليه<sup>٣</sup>.

**ثالثاً: الحصول على العلاوات،** يتمتع الموظف الدولي بحق الحصول على العلاوات بشكل منتظم، إذ يستحق علاوة دورية تُصرف له وفقاً للأنظمة المعتمدة، لذلك أقرت بعض المنظمات الدولية صرف أنواع معينة من العلاوات كالعلاوات العائلية، فضلاً عن غيرها من المزايا التي تُحددها اللوائح التنظيمية ذات الصلة<sup>٤</sup>.

**رابعاً: حق الحماية:** يجب أن يتمتع الموظف الدولي بحماية قانونية ووظيفية من شتى المخاطر، لذلك على المرفق الدولي اتخاذ التدابير اللازمة لحماية موظفيه من أي ضرر أو اعتداء قد يتعرضون له، بسبب أدائهم للمهام التي يكلفون بها، وقد أكدت محكمة العدل الدولية ذلك، في رأيها الاستشاري على أثر حادثة اغتيال المبعوث الأممي "الكونت فولك برنادوت" في نيسان من عام ١٩٤٩، إذ قررت أن توفير الحماية الوظيفية يمثل ضرورة جوهرية لضمان استقلال الموظف الدولي وتمكينه من أداء مهامه بكفاءة وحياد<sup>٥</sup>.

كما أن هنالك حقوق أخرى عديدة للموظفين الدوليين، كالحصول على الاجازات، الضمان الاجتماعي، التقاعد، بيئة عمل آمنة ولائقة، التدريب والتأهيل، المساواة وعدم التمييز، حق التظلم والطعن، الاستقرار الوظيفي النسبي، والحصول على بدلات لممارسة النشاط الوظيفي<sup>٦</sup>، بحسب خصوصية الظروف البيئية والجغرافية التي يباشر فيها الموظف مهامه، الى جانب الاعتبارات الأخرى التي تبرر حصوله عليها.

<sup>١</sup> . د. جمال طه ندا، الموظف الدولي: دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٨٦، ص ١٣٠.  
<sup>٢</sup> . الأمم المتحدة، النظام الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، ST/SGB/2013/3، ص ٤٦ و ١٠٦؛ كذلك ينظر: هبة جمال عبدالله علي، مصدر سابق، ص ٧٦.

<sup>٣</sup> . عبد الرحمن علي إبراهيم غنيم، الموظف العام والموظف الدولي "دراسة مقارنة"، مركز جيل البحث العلمي، على الرابط <https://jilrc.com/archives/9573> تاريخ الزيارة (٢/ ٤ / ٢٠٢٦).

<sup>٤</sup> . ينظر: مر خرشوفي، مصدر سابق، ص ٢٩.

<sup>٥</sup> . ينظر: د. محمد المجنوب، التنظيم الدولي، ط ٨، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٦، ص ١٠٢-١٠٣.

<sup>٦</sup> . ينظر: الأمم المتحدة، النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، لا سيما المواد: المادة (١) المبادئ والواجبات العامة، المادة (٣) الرواتب والعلاوات والبدلات، المادة (٥) الاجازات، المادة (٩) الإجراءات التأديبية والطعن؛ كذلك ينظر: وضع وحقوق وواجبات موظفي الأمم المتحدة، الوثيقة رقم:

## الفرع الثاني

## واجبات الموظف الدولي

من أجل تحقيق أهداف المرفق الدولي تقع على عاتق الموظف الدولي عدد من الواجبات، لذا سنذكر أهمها، وكما يلي:

**أولاً: التفرغ الوظيفي**، يتعين على الموظف الدولي تكريس أغلب وقته لأداء مهامه الوظيفية، والامتناع عن مزاوله أي نشاط خارج نطاقها إلا بعد إذن مسبق من المرفق الدولي الذي يرتبط معه وظيفياً، وفقاً للحدود التي تجيزها أنظمة التوظيف الدولية، إذ يُعدّ ذلك مسألة مهمة لضمان استقلالية الموظف، وتحرره عن أي تأثيرات تمس حياده أو تؤثر في أداء مهامه<sup>١</sup>.

**ثانياً: التمتع بالنزاهة والأمانة والحياد**، يُعد التمسك بالنزاهة والأمانة والحياد من الركائز الأساسية التي تحكم سلوك الموظف الدولي الوظيفي، إذ يتعين عليه الالتزام بأعلى درجات الاستقامة، كما أن عليه التجرد عن كل ما من شأنه التأثير في أدائه الوظيفي، من ضغوط أو مؤثرات خارجية، مع التزامه بالحياد التام، فلا يجوز له الانحياز إلى أي دولة، بما في ذلك الدولة التي يحمل جنسيتها<sup>٢</sup>.

**ثالثاً: الولاء الوظيفي**، يُعد الولاء الوظيفي من أبرز الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف الدولي، إذ يتعين عليه توجيه ولاءه بشكل كامل لتحقيق أهداف المرفق الدولي، دون الانحياز إلى دولة بعينها، إذ نصت العديد من اللوائح الداخلية للمنظمات الدولية على إلزام الموظف بأداء قسّم؛ يؤكد فيه التزامه بالعمل بإخلاص وتقان خدمة للمنظمة الدولية<sup>٣</sup>، بما يحقق أهدافها ومصالحها بشكل محايد ومستقل<sup>٤</sup>، على سبيل المثال؛ فقد جاء في الفقرة (١) من المادة (١٠٠) من ميثاق الأمم المتحدة "ليس للأمين العام ولا للموظفين أن يطلبوا أو أن يتلقوا في تأدية واجبه تعليمات من أية حكومة أو من أية سلطة خارجية عن الهيئة. وعليهم أن يمتنعوا عن القيام بأي عمل قد يسيء إلى مراكزهم بوصفهم موظفين دوليين مسؤولين أمام الهيئة وحدها".

**رابعاً: احترام التدرج الوظيفي والسلطة الرئاسية**، ويعد هذا القيد من الالتزامات الأساسية التي تترتب في حق الموظف الدولي، إذ يتعين عليه الالتزام بواجب الطاعة، للتوجيهات الصادرة عن رؤسائه الإداريين، بما يضمن حسن سير العمل وانتظامه، وفقاً للقواعد واللوائح المنظمة للوظيفة الدولية<sup>٥</sup>.

SGB/2016/9، نيويورك، ٢٠١٦؛ كذلك ينظر: الأمم المتحدة، نظام العدل الداخلي للأمم المتحدة، دليل المستخدم، مكتب أمين المظالم، ٢٠١٧، ص ٨-١٢، و ص ١٥-١٨.

<sup>١</sup> د. مصباح جمال مقل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١١، ص ٩٧.

<sup>٢</sup> هبة جمال عبدالله علي، مصدر سابق، ص ٨٩-٩٠.

<sup>٣</sup> وهذا ما جرى عليه العمل منذ لحضه تقديم الطلب للعمل كموظف في الأمم المتحدة، للمزيد ينظر:

Letter of Appointment- UN Policy Portal- The United Nations, P302 A; For more looking, Letter of Appointment - Fixed-term Appointment w/ probation, P-70-E.

<sup>٤</sup> عمر خرشوفي، المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان، الجزائر، ٢٠١٥، ص ٣٢.

<sup>٥</sup> عبد الرحمن علي إبراهيم غنيم، مصدر سابق.

**خامساً: كتم أسرار المرفق الدولي وعدم نشر ما يضر به،** تقتضي طبيعة العمل الوظيفي إطلاع الموظف الدولي على معلومات وبيانات ذات طابع سري، فضلاً عن معرفته بتفاصيل عمل المرفق وخصوصياته، لذا عليه أن يلتزم بعدم كشف هذه الأسرار، فضلاً عن عدم الإفصاح عن أي معلومات أو أخبار يحظر نشرها، الا بموجب إذن صريح صادر عن الأمين العام للمنظمة أو المسؤول في أي مرفق دولي آخر<sup>١</sup>.

**سادساً: الامتناع عن المساس بكرامة الوظيفة وتلقي المنافع الخارجية،** على الموظف الدولي التزام يمثل بعدم إتيان أي سلوك من شأنه الانتقاص من هبة الوظيفة أو المساس بمعاييرها الاعتبارية، مع عدم تقاضي أو استيفاء أي امتيازات أو مكاسب، رمزية أم مادية أم عينية، من أية جهات خارج إطار الميدان الوظيفي<sup>٢</sup>.

### المطلب الثاني

#### أسس المركز القانوني للموظف الدولي ومعياري التزامه بها

تخضع الوظيفة الدولية لجملة من الضوابط، التي تمثل في حقيقتها أسس تُساهم بشكل مباشر في تنظيم سلوك الموظفين الدوليين، والتي استقرت في إطار الممارسة الدولية، ككفالة ضامنة لحسن أداء مهامهم والحصول على أعلى مستوى من الكفاءة، والنزاهة المتعلقة باستخدام الموظفين الدوليين وتحديد شروط خدمتهم، واختيارهم على قدر من التوازن في التوزيع الجغرافي، لذا اتجهت غالبية المنظمات الدولية، وفي مقدمتها الأمم المتحدة لاعتباره من الخصائص الشكلية، الجوهرية للوظيفة الدولية، الا أن هذا شكل منطلقاً لعدد من الفقهاء للتحذير من بعض الممارسات التي قد تنتهجها بعض الدول داخل إطار الأمم المتحدة، لا سيما تلك التي تتطوي على ممارسة الضغوط السياسية أو توظيف النفوذ لترشيح حاملي جنسيتها أو مواطني الدول الحليفة لها، لتولي الوظائف في المنظمات الدولية خصوصاً في الأمم المتحدة، بمعزل عن مراعاة توافق ذلك مع مقتضيات العدالة ومصالح بقية أعضاء المجتمع الدولي<sup>٣</sup>.

على سبيل المثال، لوحظ أن الولايات المتحدة الأمريكية بادرت مبكراً لاستخدام نفوذها داخل الأمم المتحدة، إذ مارست تأثيراً كبيراً، وفي أكثر من مناسبة، على إرادة المجتمع الدولي لإصدار وتنفيذ عدد من القرارات الدولية، إذ مارست ضغوطاً على الأمين العام الأسبق "تريغف هالفدان لي"<sup>٤</sup> لحمله على إقصاء الموظفين داخل الأمم المتحدة، بعد إثارة الشبهات حول اعتناقهم للفكر الماركسي، مما أدى الى فصل (١١) موظفاً عام ١٩٥٢، وهو ما منحهم لاحقاً حق المطالبة بأنصافهم عن ما لحق بهم<sup>٥</sup>، أمام المحكمة الادارية للأمم المتحدة، التي حكمت ببطلان الاجراءات المتخذة وتعويضهم بمبلغ قدره (\$US ١٧٩٤٢٠) دولار أمريكي<sup>٦</sup>.

<sup>١</sup>. قيصر سالم يونس، المسؤولية القانونية للموظف الدولي، مجلة الرافيدين للحقوق، مجلد (١٢)، عدد (٤٧)، العراق، ٢٠١١، ص ١٦٦.

<sup>٢</sup>. رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، ط١، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩، ص ١٣٥.

<sup>٣</sup>. ينظر: المادة ٣/١٠١ من ميثاق الامم المتحدة؛ رؤى ابراهيم خالد، مصدر سابق، ص ٣٣٩؛ عبدالامير رويح، كيف تخدم الأمم المتحدة مصالح الدول الكبرى وتهمل الشعوب؟، على الرابط <https://annabaa.org/arabic/reports/8204> تأريخ الوصول (٣/ ٤ / ٢٠٢٦).

<sup>٤</sup>. تريغف هالفدان لي، وهو نرويجي الجنسية تسنم منصب الأمين العام للأمم المتحدة بين ١٩٤٦ حتى ١٩٥٢.

<sup>٥</sup>. ينظر: د. محمد سامي عبدالحميد، اصول القانون الدولي، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٠، ص ٢٧٤.

<sup>٦</sup>. د. محمد مصطفى قادر، كنعان محمد محمود، الأثر القانوني لانحراف موظف منظمة الأمم المتحدة عن العمل وفق قواعد الشرعية الدولية، ج ١، العدد ٣٦، مجلة الكوفة، ٢٠١٩، ص ٣١٧.

لذلك على الأمم المتحدة استحداث اليات تنظيمية تخدم مصلحة المجتمع الدولي بأسره، وتحول دون تفاقم الآثار السلبية للاختلافات المحتملة في البيئة الدولية، كتلك التي أدت الى اندلاع الحربين العالميتين الأولى والثانية، لتعزيز احكام الوظيفة الدولية، وتقويم سلوك الموظفين الدوليين، ونحدد نطاق مسؤوليتهم الدولية، فضلاً عن مسؤولية المنظمة الدولية، في الحالات التي تنطوي على مخالفت صريحة أو ضمنية لقواعد الشرعية الدولية، عبر تبني معيار واضح لقياس مدى التزام الموظفين الدوليين بواجباتهم، من خلال اتخاذ موظف الأمم المتحدة نموذجاً لدراسة إمكانية إقرار مثل هكذا معيار، لذلك سنبين أسس المركز القانوني للموظف الدولي ومعيار التزامه بها على فرعين، وكما يلي:

### الفرع الأول

#### أسس المركز القانوني للموظف الدولي

أن المركز القانوني للموظف الدولي يتحدد من خلال منظومة القواعد القانونية التي تستمد من مصادر متعددة، إذ تشمل القواعد التي تحكم العلاقة التعاقدية بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية، والقواعد المنظمة لسير العمل داخل المنظمة، وتلك التي تُعنى بتحديد الوضع القانوني للموظفين فيها، الا أن هذه المسائل يكتنفها التباين بين آراء الفقهاء والممارسة، ويرجع ذلك الى تعدد أهداف المنظمات الدولية، وتباين اختصاصاتها، فضلاً عن اختلاف الظروف التي يعمل في ظلها الموظف الدولي، في الحرب والسلم على حدٍ سواء، إضافة الى تنوع الأطر التعاقدية والنظم القانونية التي تحكم المرافق الدولية<sup>١</sup>.

إذ إن الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف الدولي إزاء اشخاص القانون الدولي تستمد اساسها من الالتزام المفروض على المنظمة الدولية ذاتها، والمتمثل بضرورة تحقيق المصالح الدولية للمجتمع الدولي ككل<sup>٢</sup>، فالموظف الدولي ولا سيما في الأمم المتحدة، يجب أن يلتزم بتغليب مصالح المؤسسة الدولية التي يعمل في إطارها، وفقاً لما تقرره أنظمتها الداخلية، وبما يتوافق مع التعليمات والاورام الصادرة عن السلطة الرئاسية فيها ضمن حدود التدرج الوظيفي، الا أن هذا الالتزام مقيد بقواعد الشرعية الدولية، التي يركز جوهرها على أولوية مصلحة المجتمع الدولي، التي يجب أن تكون مقدمة على ما عداها من مصالح جزئية أو خاصة.

فالتنظيم الدولي الذي أرسى دعائمه الأمم المتحدة يُعد تعبيراً عن مستوى التطور الذي بلغه المجتمع الدولي، في سعيه لتجسيد تطلعات الشعوب التي أنضوت تحت مظلة ميثاقها، فضلاً عن القيم والمثل العليا التي نادى بها، عبر أهدافها المعلنة، مع ذلك يثور التساؤل حول مدى صلاحية معيار المصلحة الدولية، كضابط وإساس لتحديد التزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية<sup>٣</sup>، لكن هل يمكن الاعتداد به بوصفه معياراً قانونياً مستقلاً؟ الراجح في الفقه أن الاجابة ستكون بالنفي؛ إذ أن المصلحة وأن كانت تمثل هدفاً تسعى اليه القواعد القانونية الدولية، الا انها لا تصلح بذاتها لأن تكون معياراً قانونياً منضبطاً، نظراً لتباين مضمونها واختلاف تقديرها من شخص دولي الى آخر، فضلاً عن خضوعها لاعتبارات سياسية متغيرة.

<sup>١</sup> . المصدر نفسه، ص ٧٨.

<sup>٢</sup> . د. محمد مصطفى قادر، فاعلية القانون الدولي العام بعد نشأة الأمم المتحدة، ط١، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٢٢، ص ١٥٢.

<sup>٣</sup> . رؤى ابراهيم خالد، مصدر سابق، ص ٣٤٢.

مع ذلك، أن القانون الإداري الدولي لا يحول دون قيام المنظمات الدولية بتنظيم علاقاتها الوظيفية بموظفيها، من خلال أطر قانونية خاصة بها؛ إذ لا يوجد نظام قانوني موحد، محدد يحكم هذه العلاقة على نحو جامع، وعليه تتولى كل منظمة تنظيم شؤونها الوظيفية وفق نظامها القانوني الداخلي، ومن ثم فإن تعدد الأنظمة القانونية الإدارية المنظمة لوظائف العاملين في المنظمات الدولية يُعد انعكاساً لاعتبارات تنظيمية تملئها طبيعة أهداف كل منظمة والمهام الموكلة اليها<sup>١</sup>. لذلك يعد توحيد الأنظمة القانونية الإدارية المنظمة للعلاقات داخل المنظمات الدولية وغيرها من المرافق الدولية، من أهم الأسس المعززة للمركز القانوني للموظف الدولي، بل هو أمراً بالغاً في الأهمية؛ لما يترتب عليه من ضمان فعال لحقوق جميع اطراف العلاقة الوظيفية الدولية، كما يُسهم في تحديد الالتزامات الواقعة على عاتق الموظف الدولي بدقة ووضوح، فضلاً عن آثاره الإيجابية المتمثلة بتعزيز فعالية المساءلة القانونية بحق المقصرين في إطار العلاقة الوظيفية، بما يحقق قدراً أعلى من الانضباط والشفافية.

### الفرع الثاني

#### معيير التزام الموظف الدولي بمحددات وظيفته

أن كل تصرف ضار يصدر عن الموظف الدولي ينبغي أن يخضع للمساءلة القانونية، على أن تستند العلاقة الوظيفية الى معيار محدد يُقاس به مدى التزامه بواجبات وظيفته، لأن الوضع في هذه الحالة لا يختلف، عن الخطأ المرتكب في المجال الوظيفي الوطني، إذ أن مصدر الخطأ في الحالتين يتمثل في الإخلال بالواجبات الوظيفية، سواء كان الإخلال صادراً عن الموظف الدولي أم الوطني، كما لا يعتد حينها بأن الخطأ كان قد نشأ عن أمتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية أو عن اتيانه فعلاً مادياً أو تصرفاً معنوياً مخالفاً لطبيعة عمله أو لواجباته الوظيفية، أو حتى متجاوزاً للصلاحيات الإدارية المخولة له<sup>٢</sup>.

ولأننا نتناول أحد أدق جوانب الوظيفة الدولية، لذا سنركز على ما يتصل بالموظف الدولي دون غيره من أشخاص يحملون صفات عمل مختلفة، على المستويين الدولي والوطني، ذلك أن الخطأ الناشئ عن أداء أي عمل من أعمال الوظيفة الدولية يختلف في طبيعته عن الجريمة التأديبية الدولية، إذ تقوم هذه الأخيرة على مجموعة من العناصر أو الأركان الأساسية، والتي يمكن بيانها وكما يلي<sup>٣</sup>:

**أولاً: الركن المادي**، ويتمثل في المظهر الخارجي للجريمة التأديبية الدولية، على نحو لا يعتريه ظن أو شك، بحيث يتجسد في سلوك ملموس يصدر عن الموظف الدولي، ومن أبرز صور توافر هذا الركن؛ أمتناع الموظف الدولي عن تنفيذ أمر مشروع موجه اليه، بحيث يكون واجب الطاعة إدارياً وفقاً لقواعد التسلسل الوظيفي في التنظيم الإداري الدولي.

**ثانياً: الركن المعنوي**، ويتحقق بتوافر الإرادة الواعية للموظف الدولي، بأن ما يقوم به من تصرفات فيها إخلال لواجباته الوظيفية، سواء من خلال قيامه بفعل ايجابي، أو امتناعه عن أداء عمل، وكان ملزماً بإدائه.

<sup>١</sup>. رواحنة بدرالدين، مصدر سابق، ص ٦٣.

<sup>٢</sup>. رؤى ابراهيم خالد، مصدر سابق، ص ٣٤٢.

<sup>٣</sup>. المصدر نفسه، ص ٣٤٢-٣٤٣.

**ثالثاً: ركن المشروعية**، ويراد به أن يكون الخطأ التأديبي محددًا من حيث طبيعته ونوعه، ومن حيث العقوبات المقررة له، استناداً الى سند قانوني دولي واضح، إذ لا يجوز مساءلة الموظف الدولي أو فرض جزاءات تأديبية بحقه الا اذا كان الفعل المنسوب اليه مجرماً بموجب قواعد قانونية دولية سارية، وبما يضمن احترام مبدأ الشرعية وعدم التعسف في استعمال السلطة التأديبية.

إذ أظهرت علاقات العمل داخل المنظمات الدولية، أن للمنظمات وحدها حق تقييم أداء موظفيها، ومن ثم فهي الجهة المختصة في فحص مدى التزامهم بقواعد الشرعية الدولية، الا أن هذه السلطة لا تُمارس على إطلاقها، وإنما يحددها مبدأ عدم جواز التعسف في استعمال الحق، إذ تبقى ملزمة باحترام هذا المبدأ، بالرغم من غياب رقابة دولية فعالة تعلق على سلطتها أو تراقب مدى امتثالها له<sup>١</sup>.

لكن الإشكالية ستتمثل في غياب المعيار المحدد، المستقر الذي يمكن الاعتماد عليه لتقييم مدى التزام الموظف الدولي بأسس الشرعية الدولية أثناء ادائه واجباته الوظيفية، وهذا يُعدُّ نقصاً و فراغاً يستوجب المعالجة القانونية، ذلك أن المجتمع الدولي يتسم بتعدد منظماته الدولية والإقليمية، وتباين الأهداف التي تسعى الى تحقيقها، الأمر الذي يجعل من الضروري إرساء صيغة قانونية دولية جماعية ملزمة، وموحدة تُعنى بضبط الأسس التي تستند اليها المنظمات الدولية في هذا الشأن. ففي ظل الأوضاع الدولية الراهنة، وبالنظر الى طبيعة الاختصاصات التي تضطلع بها المنظمات الدولية، وما يكتنفها من غموض، فقد أنيط بها سلطة فرض الجزاءات التأديبية على موظفيها، حتى غدت أنظمتها الداخلية المرجع الوحيد في تقرير مشروعية إجراءاتها، وترتب على ذلك مساس بحق المجتمع الدولي في إعمال مبادئ العدالة الدولية على جميع أشخاص القانون الدولي، لا سيما أن منظمة الأمم المتحدة وغيرها من منظمات لا تعدو كونها اشخاص قانونية دولية ذات شخصية معنوية، الأمر الذي يقتضي خضوعها لأحكام الشرعية الدولية.

إذ أصدر المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية (لجنة الخدمة المدنية الدولية) عام ١٩٤٥ تقريراً، حدد فيه المعايير التي يترتب على توافرها قيام المسؤولية الدولية عن سلوك الموظفين الدوليين، والمتمثلة في صور من سوء السلوك الوظيفي، كالأداء غير المرضي والإهمال الجسيم، وقد أكد في هذا السياق على ضرورة إدراك العاملين في المنظمات الدولية، ورؤسائهم لنطاق الحقوق المكتسبة والواجبات المفروضة عليهم، فضلاً عن استيعاب طبيعة الالتزامات المتبادلة التي تكرسها موثيق تلك المنظمات وانظمتها القانونية المنظمة لعلاقتها بموظفيها<sup>٢</sup>.

لذلك أن مسألة تحديد المعايير الناظمة لالتزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية تمثل ركيزة أساسية في بناء نظام قانوني دولي متوازن وفعال، إذ أن غياب معيار موحد ودقيق من شأنه أن يؤدي الى تباين في التقدير ويحدّ من ضمانات المساءلة القانونية داخل المنظمات الدولية، وعليه فإن أرساء معايير دولية واضحة وملزمة تستند الى قواعد الشرعية الدولية وتتكامل مع الأنظمة الداخلية للمنظمات الدولية، يمثل ضرورة حتمية لتعزيز مبدأ سيادة القانون، وضمان حسن أداء الوظيفة الدولية بما يحقق مصالح المجتمع الدولي، في إطار من العدالة والانضباط المؤسسي.

### الخاتمة

<sup>١</sup> .رؤى ابراهيم خالد، مصدر سابق، ص ٣٤٣.

<sup>٢</sup> .تقرير وحدة التفتيش المشتركة في الامم المتحدة، الدورة ٥٥ للجمعية العامة، ٢٠٠٠، ص ١٧.

أثر وصولنا الى نهاية المطاف في بحثنا الموسوم بـ "الأساس القانوني لالتزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية" فقد توصلنا الى عدة استنتاجات ومقترحات، وكما يلي:

### أولاً: الاستنتاجات

١. أن الوظيفة الدولية شهدت تطوراً كبيراً في النظم القانونية المنظمة لها، خصوصاً بعد اتساع النشاطات التي تؤديها المنظمات الدولية، مما جعلها بحاجة الى تسييرها بشكل مستمر، واعتمادها على كثير من الموظفين الدوليين للعمل تحت إشرافها على وجه الدوام، الا أن عليهم الانسجام مع إطارها القانوني، الذي يحدد حقوقهم وواجباتهم، دون الخضوع لأي نظام قانوني آخر فيما يتعلق بشؤون وظيفتهم.
٢. يعاني المجتمع الدولي من غياب النظام القانوني الإداري الموحد، إذ أن الانظمة القانونية الإدارية للعاملين في المنظمات الدولية تتعدد بحسب أهداف كل منظمة والاعمال الموكلة اليها، فضلاً عن اختلاف الظروف التي يعمل الموظفون الدوليون في ظلها، سواءً في السلم أم الحرب، إضافة الى تنوع الأطر التعاقدية التي تحكم كل مرفق دولي على حدة، واستمرار ذلك هو أمر في غاية الخطورة، لأنه يحد من ضمان حقوق أطراف العلاقة الوظيفية، ومن قدرة مساءلة المقصرين وظيفياً، خصوصاً عندما تكون المنظمة الدولية هي المسبب الحقيقي لفعل الانحراف من خلال طبيعة الأعمال التي تُلزم بها موظفيها.
٣. بمجرد تحقق الضرر عن أخلال الموظف الدولي بالتزاماته، مع رغبة الطرف المتضرر بمحاسبة المقصر، تنهض أحكام المسؤولية القانونية لجبر الضرر، بإعادة الحال الى ما كان عليه أو الحصول على عوض مناسب أو إخضاع الموظف للجزاء القانوني، بل حتى عندما لا يقابل التصرف ضرر أو رغبة من الطرف المتضرر في جبر الضرر، يفترض مراجعة مثل تلك التصرفات من قبل الجهة الإدارية الدولية، إذ أن أخلال الموظف الدولي بواجباته، يفيد معنى انحرافه عن تحقيق أهداف الجهة التي ينتمي اليها، أي انتهاكه لأحد المعايير الدولية، التي يجب أن تكون منضبطة ومحددة، كالنزاهة والحياد أو غير ذلك من أسس غير هلامية، حتى يتمكن من اعتمادها لضبط نطاق التزاماته وتثبيت الحدود الفاصلة لحقوقه.
٤. أن التنظيم الدولي الذي أرسدت دعائمه الأمم المتحدة يُعدُّ تعبيراً عن مستوى التطور الذي بلغه المجتمع الدولي، في سعيه لتجسيد تطلعات الشعوب التي أنصوت تحت ميثاقها، فضلاً عن القيم والمثل العليا التي نادى بها، عبر أهدافها المعلنة، الا أن التجربة أظهرت، وبشواهد متعددة، أن الأمم المتحدة باتت في حاجة إلى إصلاح مؤسسي حقيقي، لاسيما فيما يتصل بآليات عمل مجلس الأمن، إذ لم يُعدَّ نظامها القانوني يلائم التطورات التي شهدتها المجتمع الدولي منذ تأسيسها حتى الآن.

### ثانياً: المقترحات

١. لا بد من توحيد النظام القانوني الإداري الدولي، لضمان حقوق أطراف العلاقة الوظيفية ومساءلة المقصرين فيها، فضلاً عن إزالة الشكوك التي أثّرت حول طبيعة بعض الأدوار التي قام بها موظفو المنظمات والمرافق الدولية الأخرى في عدد من الدول، خصوصاً بعد العمل الذي كلف به موظفي الأمم المتحدة في العراق، تطبيقاً لقرارات مجلس الأمن منذ غزوه الكويت سنة ١٩٩٠ حتى احتلاله من قبل الولايات المتحدة الأمريكية سنة ٢٠٠٣، فالأحداث أظهرت وهن القواعد القانونية الدولية، في محاسبة أصحاب النفوذ من الدول والأشخاص على المستوى الدولي، نتيجة الأثر السلبي لتطبيق القرارات

الدولية، التي أرهقت كاهل العراق وأثرت في نموه، بل في نمو المواطن العراقي البدني والنفسي، فالضاببية التي خيمت على طبيعة أعمال بعض موظفي الامم المتحدة، أدت الى اتهامهم بالتجسس وغيره من الشبهات.

٢. على الأمم المتحدة استحداث اليات تنظيمية تخدم المجتمع الدولي ككل، تحول دون تفاقم الآثار السلبية للاختلالات في البيئة الدولية، وتعزز احكام الوظيفة الدولية، كما تساعد في تقويم سلوك الموظف الدولي وفقاً لمعيار منضبط، يحدد نطاق مسؤوليته ومسؤولية المنظمة الدولية على حدٍ سواء، في جميع الحالات التي تتطوي على مخالفات صريحة أو ضمنية لقواعد الشرعية الدولية.

#### المصادر

##### أولاً: الكتب العربية

١. بوترة شمامة، محاضرات في مقياس نظرية الحق، جامعة قسنطينة، الجزائر، ٢٠١٨.
٢. د. جمال طه ندا، الموظف الدولي: دراسة مقارنة في القانون الدولي الإداري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٨٦.
٣. الخدمة الدولية لحقوق الانسان (ISHR)، الدليل المبسط الى هيئات الأمم المتحدة، ٢٠١٥.
٤. الأمم المتحدة، النظام الإداري والأساسي لموظفي الأمم المتحدة، ST/SGB/2013/3.
٥. الأمم المتحدة، نظام العدل الداخلي للأمم المتحدة، دليل المستخدم، مكتب أمين المظالم، ٢٠١٧.
٦. رياض صالح أبو العطا، المنظمات الدولية، ط١، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩.
٧. د. عبدالله علي عبو، المنظمات الدولية، ط١، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.
٨. د. عمر رضا بيومي، الموظف الدولي بين الحياد والانحراف: دراسة تطبيقية في ضوء احكام القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية القاهرة، ٢٠١٧.
٩. مايكل جيه مازار وميراندا بيرايب واندرو رادين وأستريد ستوث سيفالوس، فهم النظام الدولي الحالي، مؤسسة سانتا مونيكا، كاليفورنيا، ٢٠١٦.
١٠. د. محمد المجذوب، التنظيم الدولي، ط٨، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٦.
١١. د. محمد سامي عبدالحميد، اصول القانون الدولي، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٠.
١٢. د. محمد طلعت الغنيمي، الوسيط في التنظيم الدولي، ط١، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٤.
١٣. د. محمد مصطفى قادر، فاعلية القانون الدولي العام بعد نشأة الأمم المتحدة، ط١، دار الوفاء للطباعة، الإسكندرية، ٢٠٢٢.
١٤. مصباح جمال مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١١.

##### ثانياً: البحوث والدراسات

١. احمد خورشيد حميدي، اثبات عيب الانحراف بالسلطة، مجلة جامعة كركوك للدراسات الانسانية، المجلد ٧، العدد ١، كركوك، ٢٠١٢، ص ١.
٢. رؤى ابراهيم خالد، معيار التزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية، مجلة آداب الفراهيدي، العدد ٣٧، العراق، ٢٠١٩.
٣. زكية رانجة، لمركز القانوني للموظف العام الدولي بين تأثير الدول و المنظمات الدولية، دراسات وابحاث، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد ١٣، العدد ٤، الجزائر، ٢٠٢١.
٤. عزالدين فوده، الوظيفة الدولية مع اشارة خاصة للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية، مجلة العلوم الادارية، السنة السادسة، العدد ٢، ١٩٦٤.
٥. قيصر سالم يونس، المسؤولية القانونية للموظف الدولي، مجلة الرافيدين للحقوق، مجلد (١٢)، عدد (٤٧)، العراق، ٢٠١١.

٦. ليتيم فتيحة، الدور السياسي للأمم العام للأمم المتحدة، مجلة العوم الانسانية، العدد ٨، جامعة خضير بسكرة، الجزائر، ٢٠٠٥.
٧. د. محمد مصطفى قادر، كنعان محمد محمود، الأثر القانوني لانحراف موظف منظمة الأمم المتحدة عن العمل وفق قواعد الشرعية الدولية، ج ١، العدد ٣٦، مجلة الكوفة، ٢٠١٩.

#### ثالثاً: الرسائل والاطارح الجامعية

١. رواحنة بدرالدين، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بخيضر - بسكرة، الجزائر، ٢٠١٦.
٢. عمر خرشوفي، المركز القانوني للموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر، ٢٠١٥.
٣. هبة جمال عبدالله علي، المركز القانوني للموظف الدولي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الاردن، ٢٠١١.

#### رابعاً: الموثيق والتقارير الدولية

١. تقرير وحدة التفتيش المشتركة في الامم المتحدة، الدورة ٥٥ للجمعية العامة، ٢٠٠٠.
٢. ميثاق الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥.
٣. وضع وحقوق وواجبات موظفي الأمم المتحدة، الوثيقة رقم: SGB/٢٠١٦/٩، نيويورك، ٢٠١٦.

#### خامساً: المصادر من شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت)

١. أمل المرشدي، الضمانات القضائية والادارية للموظف الدولي، ابحاث قانونية، المحامين العرب، على الرابط <https://www.mohamah.net/law/%D8%A8%D8%AD%D8%AB->
٢. حيدر سالم ياسين، الحصانة القضائية للموظف الدولي، المحكمة الاتحادية العليا في العراق، بحوث ومنشورات، على الرابط <https://www.iraqfsc.iq/news.4004/>
٣. رجب طيب اردوكان، اردوكان من منبر الأمم المتحدة: إصلاح مجلس الامن أمر ضروري لأن العالم اكبر من خمس دول، تحت [https://www.youtube.com/watch?v=Q0v5T9EV\\_IA](https://www.youtube.com/watch?v=Q0v5T9EV_IA)
٤. روبرت موكابي، أفريقيا قد تتسحب من منظمة الأمم المتحدة اذا لم تحدث إصلاحات، على الرابط <http://essevir.mr/node/1703>
٥. عبد الرحمن علي إبراهيم غنيم، الموظف العام والموظف الدولي "دراسة مقارنة"، مركز جيل البحث العلمي، على الرابط <https://jilrc.com/archives/9573>
٦. عبدالامير رويح، كيف تخدم الأمم المتحدة مصالح الدول الكبرى وتهمل الشعوب؟، نشر بتاريخ ٩ / ١ / ٢٠١٦، على الرابط <https://annabaa.org/arabic/reports/8204>
٧. ماجد عبدالغفار الحسنوي، مميزات الموظف الدولي، جريدة الشرق، نشر بتاريخ ٢٧ / ١١ / ٢٠١٧، على الرابط <http://alsharqpaper.com/news.php?action=view&id=35899>
٨. محمد بن هويدن، لماذا حق الفيتو؟، نشر بتاريخ ١٧ / ١٠ / ٢٠١٣، على الرابط <https://www.albayan.ae/opinions/articles/2013-10-27-1.1986602>
٩. ميثاق الامم المتحدة لعام ١٩٤٥.
١٠. هانز كشرلر، الديمقراطية والنظام العالمي الجديد (الديمقراطية الدولية كبديل - المبدأ المثالي في ضوء واقعية سياسة القوة)، دراسة منشورة، على الرابط <http://hanskoechler.com/koechler-NWO-Arabic.htm>

#### سادساً: المصادر باللغة الأجنبية

1. Aylin Şeker, "The Fallacy of Multilateralism: The United Nations 'Involvement in the Gulf War and Its Aftermath,'" Journal of International Affairs 4, no. 2 (1999).

2. Letter of Appointment - Fixed-term Appointment w/ probation.
3. Letter of Appointment- UN Policy Portal- The United Nations.
4. Mohammed M. Qader, ‘‘The Changing Concept of Sovereignty under Public International Law: A Critical Analysis of Iraq’s Sovereignty after the Invasion of United States of America,’’ PhD thesis, University Utara Malaysia, 2018.
5. Paul Wilbur Tappan, ‘‘A Psychoanalytic Interpretation of Crime,’’ California Law Review, 1964.