

المركز القانوني للموظف الدولي في ضوء التحديات الميدانية

<https://doi.org/10.23918/ilic10.24>

أ. د. زعادي محمد جلول
جامعة أكلي محند أولحاج-بالبويرة
m.zaadi@univ-bouira.dz

The legal status of international service servant in light of field challenges
Dr. ZAADI Mohamed Djelloul
Akli Mohand Oulhadj University, Bouira

الملخص

مما لا شك فيه أن المنظمات الدولية أصبحت تلعب دورًا هامًا في الساحة الدولية، بعد أن تزايدت التحديات التي كان على أعضاء المجتمع الدولي رفعها بصورة جماعية كما هو الحال بالنسبة لتضاعف النزاعات المسلحة الدولية و غير الدولية، أو إنتشار الإرهاب الدولي و الجريمة المنظمة، أو حتى الاحتباس الحراري، و ما انجر عنه من آثار وخيمة على حياة الأفراد، وصلت إلى درجة تهديد وجودهم. تمثل في هذا الصدد منظمة الأمم المتحدة إحدى أهم الآليات الدولية الناشطة في الوقت الراهن من أجل حفظ السلم و الأمن الدوليين، و نظرا للطابع الحيوي الذي يكس دورها، فإن ضمان استمرارية يمر بالضرورة من خلال تكريس فرق عمل تسهر على تسيير مرافقها المختلفة من ضمان تسديد الفواتير، ودفع رواتب الموظفين، و غيرها من المستحقات الأخرى، فضلا عن الأعمال الإدارية الأخرى الخاصة بالمعاملات التي تجمعها بالدول الأعضاء.

يظهر من خلال ما سبق ذكره أن الموظف الدولي يحتل مكانة أساسية في نظام تسيير المنظمات الدولية، لذلك كان من المنطقي أن يحظى المركز القانوني للموظف الدولي باهتمام الجهات المختصة التي تولت تنظيم هذا الأخير في أدق ثنياه من خلال تحديد الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدولي، وتعداد الواجبات والصلاحيات التي يتمتع بها كل واحد منهم حتى لا يقع تضارب في المهام أو تداخل قد يضر بالمصلحة العامة الدولية.

يتم التطرق في المحور الأول من الدراسة إلى الإطار المفاهيمي للموظف الدولي بالإشارة إلى التعاريف المنسوبة لهذا الأخير على الصعيد القانوني، أو القضائي، أو حتى الفقهي، ثم نشير في المحور الثاني إلى الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدولي، و الواجبات الموضوعية على عاتقه.

الكلمات المفتاحية: المركز القانوني؛ الحقوق؛ الواجبات؛ الموظف الدولي؛ العقبات؛ المسؤولية الدولية؛ المنظمات الدولية.

Abstract

There is no doubt that international organizations have become increasingly important in the international arena, as the challenges facing the international community have increased collectively, such as the proliferation of international and non-international armed conflicts, the spread of international terrorism and organized crime, and even global warming, with their dire consequences on the lives of individuals, threatening their very existence. In this regard, the United Nations represents one of the most important international mechanisms currently active in maintaining international peace and security. Given the vital nature of its role, ensuring its continuity necessarily requires the deployment of dedicated teams to oversee the operation of its various facilities, ensuring the payment of bills, employee salaries, and other dues, as well as other administrative tasks related to its transactions with member states.

It is evident from the above that international civil servants occupy a fundamental position in the governance system of international organizations. Therefore, it was logical that the legal status of international civil servants would receive the attention of the competent authorities, who have undertaken to regulate the latter in its most minute details. This includes defining the rights they enjoy and enumerating the duties and powers each possesses, to avoid conflicts of duties or overlap that might harm the international public interest.

The first section of the study addresses the conceptual framework of international civil servants, referring to the definitions attributed to them at the legal, judicial, and even jurisprudential levels. The second section then addresses the rights enjoyed by international civil servants and the duties imposed on them.

Keywords: Legal status; rights; duties; international civil servant; obstacles; international responsibility; international organizations.

المقدمة

لم تكن الحرب إلا نتيجة حتمية للصراعات التي صبغت العلاقات الإنسانية منذ القدم بفعل تضارب المصالح الإقتصادية، الاجتماعية، السياسية، والأمنية. شهدت هذه الظاهرة السلبية انتشارا واسعا خلال السنوات الأخيرة، وخلفت أثارا وخيمة لم يسلم منها لا الأفراد، و لا الممتلكات، ولا حتى البيئة الطبيعية. حمل الأمر الواقع أعضاء المجتمع الدولي لتكثيف جهودهم من أجل التخفيف من آثار هذه المآسي المنجزة عن النزاعات المسلحة الدولية و غير الدولية من خلال ضبط سلوك الأطراف المتنازعة و تقييدها و حصرها في أضيق الحدود من أجل تحاشي كافة التجاوزات التي قد تصدر عن المقاتلين في الميدان، والتي قد يروح ضحيتها أي جهة أو أي فرد لا يشارك في النزاع المسلح، وتجسد ذلك على أرض الواقع في مجموعة من الاتفاقيات الدولية التي تم سنها من أجل تنظيم هذه الحالات الاستثنائية في مختلف المراحل التي تمر بها.

تفطنت الدول كافة إثر نهاية الحرب العالمية الثانية إلى أن مهمة حفظ السلم والأمن الدوليين لا يمكن أن تتولاها الدول منفردة، و إنما تقتضي تكاتف جهودها وتضافرها، وهو أمر لا يمكن أن يتم إلا من خلال إيجاد الإطار المؤسساتي الذي يسمح بتنسيق الجهود الدولية الرامية لتحقيق هذا المسعى الأخلاقي، تجسد في الوضع الراهن في منظمة الأمم المتحدة التي تم استحداثها سنة ١٩٤٥، وتزويدها بمختلف المصالح والهياكل الأساسية لتنفيذ مهامها على أكمل وجه، ويقوم بتسييرها موظفون دوليون يحملون جنسيات مختلفة. وبشكل المرافق العامة على المستوى الوطني يخضع هؤلاء الموظفون لقواعد قانونية تنظم نشاطهم؛ فتحدد الواجبات الملقة على عاتقهم، وتحمي الحقوق التي يتمتعون بها، فضلا عن توضيح حدود الصلاحيات التي يمارسها كل موظف.

أهمية البحث:

تتطوي دراسة موضوع المركز القانوني للموظف الدولي على أهمية، يمكن أن نحصر أهم أبعادها فيما يلي:
-تلعب المنظمات الدولية بمختلف أشكالها دورا حيويا في العالم المعاصر؛ فلقد سعت الدول من إنشاء هكذا نوع من الكيانات رفع التحديات الشاملة مثل حماية البيئة الطبيعية، أو تنظيم الهجرة الدولية، أو حتى حفظ السلم و الأمن الدوليين. لذلك فإن ضمان سير مرافقها المختلفة بشكل مستمر مسعى أساسي لا يمكن تحقيقه من خلال تزويدها بما يكف من الموظفين الدوليين الذين يتمتعون بالكفاءات اللازمة للتجاوب مع مختلف احتياجات المنظمة الدولية؛

-يتمتع الموظف الدولي بمركز قانوني خاص بحكم انتمائه إلى منظمة دولية، فلا يخدم المصلحة العامة للدولة التي ينتمي إليها بجنسيته، و لا يتقاضى منها أجرا، و إنما يهدف لتحقيق أهداف مغايرة ذات نطاق أوسع، وبالتالي يكون من الضروري تسليط الضوء على الخصوصيات التي تميز الموظف الدولي عن الموظف العمومي، و ذلك بالرجوع إلى الأنظمة الإدارية و الأساسية التي تضعها الدول الأطراف في مثل هذه الكيانات الدولية؛

-لا يقتصر الدور الذي يلعبه الموظف الدولي في مجرد التسيير الإداري للمصالح والمرافق التي تتكون منها المنظمات الدولية، وإنما يتعداه إلى المشاركة الفعلية في حل الأزمات التي تسجلها الساحة الدولية في مجالات الحياة المختلفة.

أهداف البحث:

تصبو الدراسة الراهنة إلى تحقيق جملة من الأهداف، لعل أهمها:
-تسليط الضوء على المعنى الدقيق للموظف الدولي في ضوء غياب نص قانوني خاص بالمفهوم، وذلك بالرجوع إلى الآراء الفقهية المعبر عنها بهذا الخصوص، والاجتهادات القضائية الصادرة بهذا الشأن، وبالتالي استخلاص المميزات للصيقة بهذا المفهوم؛
-تحديد الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدولي والواجبات الملقة على عاتقه بالاستناد على النظام الأساسي و النظام الإداري لمنظمة الأمم المتحدة الذي أخذنا به كعينة على الموضوع المدروس؛
-تحديد مدى فعالية النظام القانوني المطبق على الموظف الدولي في إطار تيسير المهام الملقة على عاتقه، و بالتبعية الكشف عن العراقيل التي تكتنف المسألة.

الإشكالية:

من خلال ما سبق ذكره يظهر لنا منطقيا أن نطرح الإشكالية التالية: ما مدى استجابة النظام القانوني الساري المفعول على الصعيد الدولي للتحديات المثارة دوليا في مجال التسيير الفعال للمنظمات الدولية، و لا سيما ما يتعلق بالمركز القانوني للموظفين الدوليين؟

خطة البحث:

إرتئينا تقسيم الدراسة الراهنة إلى ثلاث مباحث متكاملة، نتعرض في المبحث الأول إلى الإطار المفاهيمي للموظف الدولي، حيث نعرض المشاكل المتعلقة بتحديد المفهوم القانوني لهذا الأخير، قبل أن نعرض المحاولات الفقهية المُقدم عليها في هذا المجال، بينما نخصص المبحث الثاني لتحديد الحقوق المعترف بها للموظف الدولي في النظام الأساسي و الواجبات الملقة على عاتقه. يتم التطرق في المبحث الثالث إلى التحديات الميدانية التي يقع على الموظف الدولي رفعها من أجل الأداء اليسر لمهامه.

منهجية البحث:

إعتمدنا في إعداد هذه الدراسة على مجموعة من المناهج العلمية، لعل أهمها: المنهج الوصفي الذي يتلائم و الشطر النظري للدراسة، سيما ما يتعلق بتعريف مفهوم الموظف الدولي، و تحديد الخصائص للصيقة بهذا الأخير، كما اعتمدنا على المنهج التحليلي فيما يخص تقييم مدى تلائم النظام القانوني الساري المفعول على المستوى الأممي في التجاوب مع التحديات التي يواجهها الموظف الدولي في إطار إنفاذ مهامه.

المبحث الأول

الإطار المفاهيمي للموظف الدولي

يتم التطرق في هذا الشطر من الدراسة للإطار المفاهيمي للموظف الدولي (المطلب الأول)، ثم نبين الخصائص للصيقة بهذا المفهوم (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الإطار المفاهيمي للموظف الدولي

أثار المركز القانوني للموظف الدولي اهتمام جانب من الفقه الدولي الذي راح أبرز ممثلوه يرسمون معالمه في جملة من المحاولات (الفرع الثالث)، وذلك في ضوء الخطوة التي أقدم عليها قضاة محكمة العدل الدولية في هذا المجال (الفرع الأول)، والتي إعتدوا في إطارها على التعاريف القانونية التي حاولت من خلالها تسليط الضوء على طبيعة هذا المفهوم (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التعريف القضائي للموظف الدولي

كان للقضاء الدولي دور جوهري في رسم معالم مفهوم الموظف الدولي، والإشارة في هذا الصدد تكون إلى النتائج التي توصل إليها قضاة محكمة العدل الدولية في إطار الرأي الاستشاري الصادر في ١١ أبريل ١٩٤٩ الخاص بالتعويضات المستحقة للأمم المتحدة عن الأضرار التي تلحق بموظفيها أثناء قيامهم بوظائفهم، والذي أصدرته إثر مقتل وسيط الأمم المتحدة المكلف بتقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة، أي العرب من جهة، والإسرائيليين من جهة أخرى، والذي بيّنت التحقيقات التي أجريت على أرض الواقع بأن مقتله كان على يد الجنود الإسرائيليين، والذي حكمت في إطاره محكمة العدل الدولية بمسؤولية الإسرائيليين عن هذه الجريمة، وبالتبعية بالزامية دفع تعويض مادي لعائلة الضحية كترضية^(١)، وفي هذا الصدد بيّن قضاة الجهة القضائية الدولية بأن "الكونت بيرنادوت" قتل أثناء تأدية مهامه، ولكونه كذلك فهو يندرج ضمن طائفة الموظفين الدوليين، أي: "كل شخص يعمل بأجر أو بدون أجر بصورة دائمة أو مؤقتة، والمكلف من طرف أجهزة المنظمة بمباشرة أو المساعدة على مباشرة إحدى وظائف هذه الأخيرة. وباختصار هو كل شخص تعمل المنظمة بواسطته"^(٢). يظهر من خلال التعريف أعلاه، بأن قضاة محكمة العدل الدولية قد أقاموا تعريف الموظف الدولي على المعيار العضوي فإن الشخص يعد موظفا دوليا طالما أدى خدمة لمصلحة منظمة الأمم المتحدة، سواء بصورة دائمة أو مؤقتة، بل وأكثر من ذلك بأجر أو بدون أجر. وسلط قضاة الجهة القضائية الدولية الضوء على الهدف الذي يفترض أن يصبو إليه موظفي منظمة الأمم المتحدة، ألا وهو تحقيق المصلحة العامة الدولية^(٣).

الفرع الثاني

التعريف القانوني للموظف الدولي

يجمع أغلب المختصين في مجال القانون الدولي الإداري أن الوثائق التأسيسية للمنظمات الدولية المختلفة لم ترسم معالم مفهوم الموظف الدولي، واكتفت بتعداد الحقوق التي يتمتعون بها، وتحديد الواجبات الملقاة على عاتقهم. وحتى وإن كان الموقف المشار إليه أعلاه معبرا عن التوجه المشترك بين أغلبية المنظمات الدولية، إلا أن ذلك لا يعني في أي حال من الأحوال غياب محاولات من قبل هذا النوع من الكيانات الدولية من أجل تدارك هذا النوع من النقص، والإشارة في هذا الصدد تكون اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها لسنة ١٩٩٤، والتي جاء في نص المادة الأولى منها ما يلي: "لأغراض هذه الاتفاقية:

(أ) يقصد بعبارة "موظفو الأمم المتحدة":

"1" الأشخاص الذين يستخدمهم الأمين العام للأمم المتحدة أو يقوم بوزعهم بوصفهم أفراداً في العنصر العسكري أو عنصر الشرطة أو العنصر المدني لعملية تضطلع بها الأمم المتحدة؛

"2" الموظفون والخبراء الآخرون الموفدون في بعثات للأمم المتحدة أو وكالاتها المتخصصة أو الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والموجودون بصفة رسمية في منطقة يجري الاضطلاع فيها بعملية للأمم المتحدة؛

(ب) يقصد بعبارة "الأفراد المرتبطون بها"

"1" الأشخاص الذين تكلفهم حكومة أو منظمة حكومية دولية بالاتفاق مع الجهاز المختص في الأمم المتحدة؛

"2" الأشخاص الذين يستخدمهم الأمين العام للأمم المتحدة أو وكالة متخصصة أو الوكالة الدولية للطاقة الذرية،

"3" الأشخاص الذين تقوم بوزعهم منظمة غير حكومية إنسانية أو وكالة إنسانية بموجب اتفاق مع الأمين العام للأمم المتحدة أو مع وكالة متخصصة أو مع الوكالة الدولية للطاقة الذرية، من أجل الاضطلاع بأنشطة دعماً لتنفيذ ولاية منوطة بإحدى عمليات الأمم المتحدة"^(٤)، ومن التعاريف الضيقة المنسوبة للموظف الدولي، يمكن الإشارة إلى مشروع المواد للاتفاقية المتعلقة بمسؤولية المنظمات الدولية الذي اعتمده لجنة القانون الدولي لسنة ٢٠١١، وبيّنت الدول المشاركة في إعدادها بأن "الوكيل" يشمل كافة: "الموظفين الرسميين وغيرهم من الأشخاص أو الكيانات ممن تتصرف المنظمة بواسطتهم"^(٥). أما في إطار النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، فنجد إشارة عامة للموظفين الدوليين، ويبيّن في ديباجته بأنهم: "جميع موظفي الأمانة العامة، بالمعنى المقصود في المادة ٩٧ من ميثاق الأمم المتحدة، الذين تحدد خدماتهم وعلاقتهم التعاقدية بموجب كتاب تعيين رهناء بالأنظمة الصادرة عن الجمعية العامة عملاً بالفقرة ١ من المادة ١٠١ من الميثاق"^(٦).

(١) الأمم المتحدة، موجز الأحكام والفتاوى والأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية للفترة (١٩٤٩-١٩٩٢)، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية، ص ٤٢.
(2) CIJ, Réparations des dommages subis aux services des Nations Unies, avis consultatif du 11 avril 1949, recueil 1949, p 177, in : <icj-cij.org>.

(3) ربيع هشام جاد، ضمانات الموظف الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، مصر، ٢٠٠٠، ص ٢٤.

(٤) المادة الأولى من الاتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها، أعتمدت ونشرت على الملأ، وفتحت للتوقيع والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٤٩/٥٩، المؤرخ في ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤.

(٥) البديري إسماعيل صمصاع غيدان، الموظف الدولي وطبيعة علاقته بالمنظمة الدولية، مجلة المحقق الجلي للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بابل، كلية الحقوق، المجلد ١١، العدد الأول، العراق، ٢٠١٩، ص ١١٠.

(٦) ديباجة النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، في: الأمم المتحدة، النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، نشرة الأمين العام، وثيقة رقم ST/SGB/20/8/1، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية، الصادرة بتاريخ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨، ص ٧.

المطلب الثاني

خصائص الموظف الدولي

كشفت التعاريف المختلفة المنسوبة لمفهوم الموظف الدولي عن التباين الجذري في النظرة التي يحملها هذا الفقيه أو ذاك حول مسألة الموظف الدولي، والناجزة بدورها عن غياب تعريف قانوني جامع ومانع بهذا الشأن. وعلى الرغم من الاختلاف السائد حول هذه المسألة، إلا أنها تشترك في مجموعة من الخصائص، لعل أهمها:

الفرع الأول

أن ينشط الموظف في إطار منظمة دولية

الموظف الدولي شخص طبيعي يعمل لمصلحة منظمة دولية، أكانت منظمة دولية عالمية، أو منظمة إقليمية، وبالتالي يستبعد هذا الوصف الأفراد الذين ينشطون لمصلحة دولة معينة، أو منظمة دولية غير حكومية، أو شركة متعددة الجنسيات مثلا، فهذه الأخيرة لا ترتقي لوصف المنظمة الدولية حتى ولو كانت تنشط على المستوى الدولي^(١)؛

الفرع الثاني

أن يؤدي مهامه تطبيقا لتعليمات المنظمة وتحت إشرافها

فلا بد أن يؤدي الموظف الدولي مهامه امتثالا لأحكام ميثاق المنظمة الدولية، أو نظامها التأسيسي، وتحت إشراف المنظمة الدولية في حد ذاته التي تحدد كيفية تأديته لمهامه عن طريق ما تصدره من تعديلات في هذا المجال، فإذا خضع في تأدية مهامه لتعليمات دولته مثلا نُزِع عنه وصف الموظف الدولي بشكل الأفراد الذين ينشطون في إطار منظمة حلف الشمال الأطلسي^(٢)؛

الفرع الثالث

خدمة مصلحة المنظمة الدولية

يضع الموظف الدولي، عندما يمارس مهامه في إطار المنظمة الدولية، نصب أعينه تحقيق مصلحة هذه الأخيرة لا غير، وبتعبير آخر أن يهدف الموظف الدولي تحقيق المصلحة العامة الدولية، وذلك بغض النظر عن طبيعة الجهاز الذي ينشط فيه، والرامي إلى تحقيق المصلحة العامة الدولية التي مكان وجودها، سواء في إقليم الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته، أو في دولة أجنبية، وبالتبعية فإن الأخطاء التي يرتكبها الموظف الدولي لا يمكن المساواة عنها إلا أمام المنظمة الدولية فقط^(٣)؛

الفرع الرابع

تفرغ الموظف الدولي لخدمة المنظمة الدولية بشكل مطلق

فالموظف الدولي، بمجرد قيام العلاقة الوظيفية بينه وبين المنظمة الدولية، يلتزم بتسخير جهوده كلها لخدمة هذه الأخيرة، حتى ولو وُظف في إطارها بموجب عقد مؤقت، ويفسر ذلك بالنظر إلى طبيعة الجهاز الذي ينشط فيه، والرامي إلى تحقيق المصلحة العامة الدولية التي يشترط بلوغها حشد قدرات معتبرة، وبشكل مستمر يسمح للمنظمة الدولية للتجاوب مع التحديات الجمة التي يقع عليها رفعها بحكم التحولات المستمرة التي تشهدها الساحة الدولية.

لا تعني هذه الخاصية في أي حال من الأحوال بأن الموظف الدولي لا يمكن ممارسة أنشطة أخرى بالموازاة مع مهامه في إطار المنظمة الدولية، بل وبالعكس يمكنه ذلك بشرط الحصول على موافقة الأمين العام للمنظمة الذي يقدر في مثل هذه الحالة مدى تأثير هذا النشاط الجانبي على مهمته الرئيسية في إطار الكيان الدولي^(٤).

المبحث الثاني

حقوق وواجبات الموظف الدولي

يتم التطرق في هذا الشطر من الدراسة إلى حقوق الموظف الدولي في إطار المنظمة الدولية (المطلب الأول)، ثم نبين الواجبات الملقاة على عاتقه (المطلب الثاني).

المطلب الأول

حقوق الموظف الدولي

يتمتع الموظفون الدوليون بجملة من الحقوق تتطرق إليها الأنظمة التأسيسية للمنظمات الدولية بشكل متفاوت الدقة، وغالبا ما تخصص موائيق تفصل فيها المركز القانوني للموظف الدولي. وبالفعل فإن الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدولي تتجسد عادة في الحقوق الشخصية الصادرة من رابطة الوظيفة الدولية، ويكون الهدف منها تعويض الموظف مقابل ما يقدمه من خدمات في إطار المصالح التي ينشط بها، وهذه الحقوق تعتبر وسيلة تضمن بها المنظمة بقاء الموظف في إطار مصالحها، وتسمح له بالحفاظ على توازن شخصي دون تغليب الحياة المهنية لهذا الأخير. وعلى الرغم من اختلافها، فإن الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدولي تتشابه بين مختلف المنظمات الدولية، لعل أهمها:

الفرع الأول

التمتع بالصفة الدولية

يمثل التمتع بالصفة الدولية وعدم المساس بها من الحقوق الأساسية المعترف بها للموظف الدولي، ومفادها أن هذا الأخير يكتسب بمجرد انتسابه للمنظمة الدولية صفة دولية تلتزم كافة دول الأعضاء باحترامها، بما في ذلك الدولة التي ينتمي إليها الموظف بجنسيته، وينجر عن هذه الصفة استقلالية يتمتع بها الموظف الدولي اتجاه كافة الدول الأعضاء في المنظمة التي تمتع عن فرض أي شكل من أشكال الضغوط عليه بمناسبة تأدية مهامه^(٥)، وهذا ما أكدت عليه منظمة الأمم المتحدة في ميثاقها لسنة ١٩٤٥^(٦)، حيث جاء في المادة ١٠٠ فقرة ٢ منه

(١) محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاق، التنظيم الدولي، دون ذكر رقم الطبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ٢٩٥.

(٢) مصباح جمال مصباح مقل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ٢٠١١، ص ٤٠-٤١.

(٣) أشرف عرفات أبو حجازة، الوسيط في قانون التنظيم الدولي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ٢٠٠٧، ص ٣٢١.

(٤) علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، الطبعة الأولى، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، مؤسسة دار الصادق الثقافية، طبع، نشر، توزيع، عمان و العراق، ٢٠١٢، ص ٧٥.

(٥) غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية و دار شتات للنشر والبرمجيات، مصر، ٢٠١١، ص ١٠٣.

(٦) ميثاق الأمم المتحدة المعتمد بمدينة نيويورك بتاريخ ٢٤ أكتوبر ١٩٤٥.

بأنه: "يتعهد كل عضو في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية البحتة لمسؤوليات الأمين العام والموظفين وبأن لا يسعى إلى التأثير فيهم عند اطلاعهم بمسؤولياتهم". وهذا الالتزام يسري خلال مختلف المراحل التي يمر بها الموظف الدولي منذ تعيينه إلى غاية انقطاع الصلة التي تجمعها بالمنظمة الدولية.

الفرع الثاني

حق تقاضي راتب

من المنطوق أن يتقاضى الموظف الدولي مرتبا مقابل ما يؤديه من وظائف في إطار المنظمة الدولية، كما يستفيد من معاشات ومكافآت لا تخضع للضرائب التي تفرضها دولة المقر أو الدولة التي ينتمي إليها الموظف الدولي بجنسيته، ويتولى الجهاز العام للمنظمة الدولية عادة تحديد الراتب الذي يتقاضاه الموظف الدولي، وفي هذا الصدد يظهر من خلال استقراء مختلف الأنظمة التأسيسية للمنظمات الدولية أن الجهاز الرئيسي يحدد مرتبات كبار الموظفين كالأمين العام أو الأمانة المساعدين، في حين يتولى الأمين العام تحديد مرتبات الموظفين الأدنى درجة بناء على تفويض يتحصل عليه من الجهاز الإداري للمنظمة الدولية، ويفسر ذلك بالمكنة المخولة للأمين العام في تقدير مرتب كل موظف وفقا لطبيعة وحجم الوظيفة التي يؤديها⁽¹⁾.

الفرع الثالث

الحق في الترقية

الحق في الترقية من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الموظف الدولي بشكل ما هو معترف به للموظف العمومي على المستوى الوطني، ويقصد بالترقية في إطار المنظمة الدولية نقل الموظف الدولي إلى درجة أو درجات أعلى مما كان عليه من قبل، ويتم ذلك عادة على أساس أقدمية الموظف الدولي، وفي جميع الحالات يتم ذلك على أساس القواعد المتضمنة في موثيق المنظمة الدولية التأسيسية واللوائح الصادرة عن أجهزة المنظمة الدولية المختلفة⁽²⁾.

أما فيما يخص منظمة الأمم المتحدة، فقد تطرق واضعو النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة إلى مسألة الترقية في إطار البند ٤-٢ من النظام الإداري لموظفي الأمم المتحدة الذي جاء فيه ما يلي: "يكون الإعتبار الأول في تعيين الموظفين أو نقلهم أو ترفيتهم هو ضرورة تأمين أعلى مستويات الكفاءة و المقدر و النزاهة، و يولي الإعتبار الواجب لأهمية أن يكون التوظيف على أوسع نطاق جغرافي ممكن".

المطلب الثاني

واجبات الموظف الدولي

لا يمكن حصر العلاقة التي تجمع الموظف الدولي بالمنظمة الدولية في الحقوق المعترف بها للموظفين، وإنما تشمل كذلك الواجبات الموضوعية على عاتقهم، والتي وظفت على أساسها هذه الفئة من الأفراد، والتي تضمن السير الحسن للمصالح الإدارية للمنظمة الدولية، ومن أهم هذه الواجبات، يمكن أن نذكر:

الفرع الأول

واجب العمل في خدمة المنظمة الدولية

يتقيد الموظف الدولي، أيا كانت درجته في السلم الإداري للمنظمة الدولية، بتأدية المهام المخولة له بموجب النظام التأسيسي للكيان المستخدم، وتحت إشراف رئيسه الإداري⁽³⁾، بعيدا عن أي تأثيرات حكومية أو أجنبية⁽⁴⁾. هذا، ويؤدي الموظف الدولي مهامه في إطار الحدود التي يرسمها النظام الداخلي للمنظمة الدولية⁽⁵⁾، وذلك خلال الفترة الزمنية القانونية المحددة مسبقا، وبالتالي فإنه يمتنع عن القيام بأي عمل أو نشاط خارجي دون الحصول على إذن السلطات المختصة⁽⁶⁾.

الفرع الثاني

النزاهة والأمانة والحياد

يلتزم الموظف الدولي في إطار تأدية مهامه بمجموعة من الصفات الخلقية الحميدة، والمتمثلة أساسا في النزاهة والأمانة والحياد، وبالتالي يقع عليه أن يتجرد عن أي أهواء أو مؤثرات، كما يبتعد عن التحيز لأي جهة كانت، بما في ذلك الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته، فيعامل كافة دول الأعضاء على قدم المساواة بغير إيثار أو تفضيل لإحداها على الأخرى، وبتعبير آخر للموظف الدولي التزام أخلاقي بتغليب المصلحة العامة الدولية على كافة الاعتبارات الأخرى.

يحتل هذا الواجب مكانة هامة في الأنظمة الأساسية والإدارية للمنظمات الدولية المختلفة؛ إذ لا يتوقف مفعول هذا الالتزام على المدة التي يمارس فيها الموظف مهامه في إطار المنظمة الدولية، وإنما يستمر حتى بعد انتهاء علاقته بالمنظمة الدولية، فلا يقبل أي منصب دائم أو مؤقت، بمقابل أو بدون مقابل، إلا بعد مضي مدة معقولة على تركه لمنصبه السابق⁽⁷⁾.

(1) RUIZE David, Droit international public, 18^{ème} édition, DALLOZ, Paris, 2006, p 134 ;

للإطلاع على تفاصيل الرواتب التي يتقاضاها الموظفون الأمميون حسب الفئة التي ينتمي إليها كل واحد منهم، راجع: التذييل ألف المتعلق بالأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي الفئة الفنية والفئات العليا و جداول المرتبات و الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لموظفي فئة الخدمة الميدانية الملحق بالنظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، في: الأمم المتحدة، النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، المرجع السابق، ص ١٠٧-١٠٨.

(2) أحمد مكراش، الموظف الإداري الدولي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٧، ص ٩٢.

(3) البند ٢-١ (ج) من النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، المرجع السابق.

(4) البند ٢-١ (د) من النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، المرجع السابق.

(5) البند ٢-١ (هـ) من النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، المرجع السابق.

(6) البند ٢-١ (س) و (ع) من النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة، المرجع السابق.

(7) غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، دراسة نظرية تطبيقية، الطبعة الأولى، دار الكتب و الوثائق القومية، المكتب الجامعي الحديث، جمهورية مصر العربية، أغسطس ٢٠١٤، ص ٥٤-٥٥.

الفرع الثالث

واجب المحافظة على السر المهني

نصت أغلبية الأنظمة واللوائح الصادرة عن المنظمات الدولية على ضرورة التزام موظفيها في الحفاظ على أسرار المنظمة التي يعملون فيها، علماً أن كل منظمة تنطوي على أسرار خاصة لسيرها أو بالدول الأعضاء فيها، ولا يطلع عليها إلا الموظفون بها، وبالتالي فإن الإفشاء عنها قد يمس بالسير الحسن بالمنظمة الدولية، وبالتبعية قد يمس بسمعتها وبمصالح الدول الأعضاء المعنية، وهو الأمر الذي يفسر أهمية هذا الواجب. يصعب هذا الواجب بعبء آخر تماماً في إطار المنظمات الدولية العسكرية باعتبار أن الأسرار التي تتواجد بها قد تمس السلم والأمن الدوليين كما هو الحال بالنسبة لمنظمة دول حلف شمال الأطلسي التي تتولى بتأدية مهام أمنية، وبالتالي فإن إخلال الموظف بها بهذا الالتزام قد يضع على المحك أمن وسلامة الدول التي يدافع عنها مثلاً.

المبحث الثالث

تقييم دور الموظف الدولي: بين الإنجازات والعراقيل

يتم التطرق في هذا الشطر من الدراسة إلى العمل الميداني المسند للموظف الدولي الأممي الذي إستعملناه كنموذج، وبالتحديد الدور الذي يلعبه في حل النزاعات الدولية (المطلب الأول)، قبل الإشارة إلى العقبات التي تعترض سبيله في إنفاذ هكذا نوع من المهام على أحسن وجه (المطلب الثاني).

المطلب الأول

دور الموظف الدولي في حل النزاعات الدولية

حاول أعضاء المجتمع الدولي جاهدين إخراج الحرب من دائرة الشرعية الدولية، بعد ما أفضت عنه من مآسي و كوارث إنسانية عكست الهمجية التي صبغت سلوك الأطراف المتنازعة. و من أهم الخطوات التي أقدمت عليها في هذا المجال تأسيس نظام حل النزاعات يتميز بالتدرج، يقدم الأولوية للوسائل السلمية التي تسبق في جميع الأحوال أي عقوبة إقتصادية كانت أم عسكرية؛ و بالفعل تطرقت الدول المشاركة في إعداد ميثاق الأمم المتحدة لهذه المسألة في الفصل السادس من هذا الأخير تحت عنوان: "حل المنازعات سلمياً"، و بالتحديد في إطار المادة ٣٣ التي جاء فيها ما يلي: "١. يجب على أطراف أي نزاع من شأن استمراره أن يعرض حفظ السلم و الأمن الدولي للخطر أن يلتزموا حله بادئ ذي بدء بطريق المفاوضة و التحقيق و الوساطة و التوفيق و التحكيم و التسوية القضائية، أو أن يلجأوا إلى الوكالات و التنظيمات الإقليمية أو غيرها من الوسائل السلمية التي يقع عليها إختيارها.

٢. ويدعو مجلس الأمن أطراف النزاع إلى أن يسووا ما بينهم من النزاع بتلك الطرق إذا رأى ضرورة ذلك"^(١).

تمثل الميكانزمات المبرمجة في نص المادة ٣٣ أعلاه أدوات سياسية بالدرجة الأولى، تهدف إلى إيجاد حلول سلمية من خلال تفعيل السبل الدبلوماسية للتجاوب مع التحديات الأمنية، لذلك وضع الموظف الدولي في قلب هذه الوسائل من أجل إنجاح المساعي التي تصبو لتحقيقها بحكم ما يتمتعون به من خبرة و دراية بهذا النوع من المسائل؛ و من أهم هذه الأساليب يمكن الإشارة إلى المفاوضات التي تمثل أقدم الوسائل التي أستخدمت في تسوية المنازعات بين الأفراد و الجماعات، و أكثرها شيوعاً، تتجسد على أرض الواقع في جلسة أو جلسات متعددة تتعدى من أجل تبادل الآراء بين دولتين متنازعتين قصد الوصول إلى تسوية للنزاع القائم بينها لا تعتمد على استخدام القوة المسلحة^(٢).

لا يمكن إنكار الدور الذي لعبه الموظفون الأمميون في حل النزاعات الدولية بالطرق السلمية، لا سيما من خلال تأطير المفاوضات بين دول صبغت علاقاتها توترات حادة بشكل الشكوى التي قدمتها إيران شهر جانفي ١٩٤٦ ضد القوات السوفياتية نتيجة تواجد هذه الأخيرة على أراضيها و ادعت أن الوضع الراهن يشكل تهديداً للسلم و الأمن الدوليين، و أحييت القضية إثر ذلك على مجلس الأمن الدولي المختص بالنظر في هذا النوع من المسائل. أشرف الأمين العام لمنظمة الأمم المتحدة و الوفود المرافقة له على المفاوضات التي جمعت الأطراف، و التي أفضت إلى اتفاق سحب القوات السوفياتية من الأراضي الإيرانية، بما أدى إلغاء مناقشة المسألة من برنامج مجلس الأمن الدولي^(٣).

كان للموظف الدولي الأممي دور بارز كذلك في التوسط بين الأطراف المتنازعة؛ و بالفعل تتجسد الوساطة على أرض الواقع في الصيغة التي يتدخل بمقتضاها الغير المحايد بصفته مسهلاً بغية مساعدة الأطراف أو الفرقاء المتنازعين في بذل الجهود للوصول إلى تسوية ودية لنزاعهم عن طريق التفاوض^(٤). و الإشارة في هذا الصدد تكون بطبيعة الحال إلى نجاح الوساطة الأممية بين مصر و الكيان الصهيوني في كامب ديفيد خلال الفترة ما بين ١٩٧٧ و ١٩٧٩^(٥).

يمثل تشكيل لجان التحقيق الدولية إحدى أهم الوسائل التي توظفها منظمة الأمم المتحدة من أجل فض المنازعات بين الدول بشكل سلمي؛ فقد تتفق الأطراف المتنازعة على تشكيل لجان لاستقصاء الحقائق و بحثها، و فحص أقوال الشهود و الخبراء و استعراض الأدلة و الوثائق، و زيارة المواقع لدراسة الأوضاع على الطبيعة بقصد التوصل إلى حل النزاع بروح التجرد و النزاهة، فالتحقيق لا يتوخى إيجاد تسوية مباشرة للنزاع بقدر ما تتأني فائدته العملية في التحري الموضوعي عن تفصيلات الوقائع المادية، و من أمثلة ذلك إرسال الأمين العام بعثات من المتخصصين بين ١٩٨٤ و ١٩٨٧، و ثلاث مرات سنة ١٩٨٨ للتحقيق في ادعاءات استعمال الأسلحة الكيماوية في النزاع بين جمهورية إيران الإسلامية و العراق، و التي أفضت عن تقارير أحييت على مجلس الأمن الدولي، لم تسمح بسلب الضوء على حقيقة الوضع في المنطقة، و إنما سمحت كذلك بوضع حد للتوترات التي صبغت العلاقات الإيرانية-العراقية خلال تلك الحقبة الزمنية^(٦).

(١) المادة ٣٣ من ميثاق الأمم المتحدة، المتبنى بمدينة سان فرانسيسكو بتاريخ ٢٤ أكتوبر ١٩٤٥.

(٢) عمر أبو عبيدة الأمين، المفاوضات الدولية، مجلة جامعة الإمام المهدي، العدد ٢، ديسمبر ٢٠١٣، ص ٢٣٨.

(٣) لهادي محمد الوحيشي، مكانة الموظف الدولي و دوره في حل المنازعات الدولية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ليبيا، ٢٠٠٦، ص ١٠١.

(٤) جمعان بن معيض بن علي الزهراني، الوساطة كوسيلة ودية سلمية لحل المنازعات الدولية في القانون الدولي و لشرعية الإسلامية، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية، المجلد ٦، العدد ٢، ٣٠ يناير ٢٠٢٢، ص ٩٤.

(٥) الهادي محمد الوحيشي، مكانة الموظف الدولي و دوره في حل المنازعات الدولية، المرجع السابق، ص ١٠٩.

(٦) المرجع نفسه، ص ١١٠-١١٢.

المطلب الثاني

العقبات التي تعترض أداء الموظف الدولي الميداني

وعلى الرغم من الدور الفعال الذي لعبه الموظف الدولي الأممي في مرحلة الوقاية من نشوب النزاعات المسلحة في العديد من القضايا التي أثرت بشأنها اختصاص منظمة الأمم المتحدة، إلا أن هذا الدور أنتقد في الكثير من الحالات الأخرى بسبب نقص الإرادة لدى بعض الأمناء العاملين لمنظمة الأمم المتحدة لحل قضايا معينة، وتمثل الحرب الأهلية في روندا عينة دالة على ذلك، حيث يرى جانب من المختصين في القانون الدولي والعلاقات الدولية بأن الأمين العام الأسبق بطرس بطرس غالي قد فشل في توفير القوات اللازمة لوضع حد لعمليات الإبادة الجماعية نتيجة عدم وجود إرادة سياسية لدى القوى العظمى في العالم في تجسيد تدخل إنساني، كما أنتقد موقف كوفي عنان بسبب القرارات العشوائية التي اتخذها، ولا سيما قرار عدم سماحه للجنرال دالير القائد الميداني لبعثة الأمم المتحدة بالاستيلاء على مخازن السلاح التي تم إخفائها كدبير وقائي لمنع العمليات العسكرية التي قد يقودها هذا الطرف أو ذاك، والذي أعتبر من قبل جانب كبير من الملاحظين والمختصين خطأ استراتيجياً كان سبباً أساسياً من الأسباب التي سهلت إلترتكاب المجزرة في روندا⁽¹⁾.

يواجه الموظف الدولي جملة من العقبات والتحديات التي قد تؤثر بشكل مباشر في فعالية أدائه وقدرته على تنفيذ المهام الموكلة إليه، خاصة في البيئات التي تتسم بالتعقيد السياسي والأمني والاجتماعي. فمن أبرز هذه العقبات صعوبة العمل في سياقات تتسم بعدم الاستقرار الأمني أو النزاعات المسلحة، وهو ما يفرض قيوداً على حركة الموظفين ويحد من قدرتهم على الوصول إلى المناطق المستهدفة لتقديم المساعدة أو تنفيذ البرامج الدولية. كما يواجه الموظف الميداني تحديات مرتبطة بتعدد الفاعلين المحليين والدوليين وتباين مصالحهم، الأمر الذي قد يخلق حالة من التداخل في الصلاحيات أو صعوبة في التنسيق المؤسسي. ويضاف إلى ذلك العائق الثقافي واللغوي، حيث قد تؤثر الاختلافات الثقافية والاجتماعية بين الموظف الدولي والمجتمع المحلي في مستوى التواصل والثقة المتبادلة، مما يعكس على فعالية تنفيذ المشاريع أو البرامج التنموية والإنسانية. ومن ناحية أخرى، تشكل البيروقراطية الإدارية داخل المنظمات الدولية عائقاً إضافياً، إذ قد تؤدي الإجراءات المعقدة وطول سلاسل اتخاذ القرار إلى إبطاء الاستجابة الميدانية للحاجات العاجلة. كذلك لا يمكن إغفال الضغوط النفسية والمهنية التي يتعرض لها الموظف الدولي نتيجة العمل في ظروف صعبة وبعيدة عن بيئته الاجتماعية، إضافة إلى محدودية الموارد المالية أو اللوجستية المتاحة لتنفيذ البرامج، وهو ما قد يفرض قيوداً عملية على تحقيق الأهداف المرجوة. وبناءً على ذلك، يتضح أن أداء الموظف الدولي الميداني يتأثر بمجموعة متشابكة من العوامل الأمنية والإدارية والثقافية واللوجستية، الأمر الذي يستدعي من المنظمات الدولية تطوير آليات دعم وتنسيق فعالة لتعزيز كفاءة العمل الميداني وضمان تحقيق الأهداف الإنسانية والتنموية المرجوة⁽²⁾.

الخاتمة

يظهر من خلال ما سبق ذكره أن تحقيق التوائم بين النظام القانوني الساري المفعول الخاص بالموظف الدولي، و حقيقة المهام التي يؤديها الموظفون الأمميون من أهم التحديات التي كان على الدول الأعضاء في المنظمات الدولية المختلفة رفعها، وذلك من أجل ضمان السير الحسن لهذه الكيانات الدولية الرامية لتحقيق المصلحة العامة الدولية. إن تحقيق هذا المبتغى يمثل من الأولويات الحيوية التي من المفترض أن تسطرها الدول الأعضاء في المنظمات الدولية نظراً لأهمية الدور الذي تلعبه هذه الأخيرة في الساحة الدولية، ولا سيما ما يتعلق بحفظ السلم والأمن الدوليين، أو حماية البيئة الطبيعية، أو حتى حماية حقوق الإنسان في ضوء تردّي الوضع الذي نلتهمسه في الساحة الدولية من انتشار النزاعات المسلحة الدولية وغير الدولية، بالإضافة إلى تراجع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في عدد من الدول التي دفعت الأفراد إلى الهجرة نحو دول الشمال، وغيرها من الظواهر الأخرى التي أثرت سلباً على العلاقات الدولية. سمحت لنا الدراسة المنجزة بالخروج بمجموعة من الاستنتاجات، لعل أهمها:

1. على الرغم من الأهمية التي ينطوي عليها دور الموظف الدولي، إلا أنهم لم يحظوا بتعريف قانوني يضم كافة العناصر الأساسية للمفهوم، وهذا يعتبر أمراً غير منطقي، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار غياب هذه المسألة كذلك في الأنظمة الأساسية والإدارية للمنظمات الدولية كما هو الحال في منظمة الأمم المتحدة؛
 2. يمثل الاعتراف للموظف الدولي بحقوق في مختلف المجالات المهنية والشخصية، وتحديد الواجبات التي يفترض أن يتقيدوا بها من الأمور الضرورية التي يقع على كافة المنظمات الدولية الإقدام عليها، وذلك من أجل تحاشي أي مشاكل أو إنسداد في تسبير مصالحها المختلفة بالنظر إلى الطبيعة الخاصة التي تصبغهم؛
 3. تمثل النزاعات التي قد تنور بشأن المهام التي يؤديها الموظف الدولي أحد أهم بُؤر التوتر التي تثار بشأن السير الحسن لمصالح المنظمات الدولية، وبشكل خاص ما يتعلق بتقدير الأخطاء التي يكون قد ارتكبها الموظف الدولي، والعقوبة التي تفرض عليه، بل وحتى كيفية الطعن في القرارات التي تصدر عن الجهات القضائية المختصة.
- سمحت لنا الدراسة المنجزة بالكشف عن جملة من الفراغات القانونية، نقترح من أجل سدها ما يلي:

1. ضرورة سن اتفاقية دولية يتم في إطارها رسم معالم مفهوم "الموظف الدولي" من خلال تعريف جامع ومانع ينطلق واضعوه من الرأي الاستشاري لمحكمة العدل الدولي في قضية التعويض عن الأضرار المنكبة من قبل مصالح منظمة الأمم المتحدة، كما تتم في إطارها الإشارة إلى الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الموظف الدولي، والواجبات الرئيسية التي يتقيد بها، مع ترك هامش تقدير للمنظمات الدولية التي تتباين احتياجاتها، وطبيعة النشاط الذي تؤديه؛
2. اعتماد معايير أكثر دقة في وصف خطأ الموظف الموجب لمسؤوليته وتحديد العقوبة المناسبة، فالأمر ما انفك يخضع لإرادة المنظمة وسلطانها التقديرية في تحديد أن تصرف الموظف المخالف يخضع لهذا المعيار أو ذاك، ولضمان عدم التعسف في استخدام هذه السلطة يكون من المفترض الفصل بين سلطة تكييف فعل الموظف بالخطأ و جهة تحديد العقوبة الملزمة للخطأ المرتكب لحين اعتماد المنظمات على معايير مغايرة؛

(1) راجع في هذا الصدد: علاء عبد الحميد عبد الكريم، دور الأمين العام تجاه الصراعات الداخلية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٤، ص ٢٣٤-٢٣٨.

(2) Wilfred Jenks, Some problems of an international civil service, Public administration review, Vol.3, N°02, Spring 1943, pp, 93-105.

المركز القانوني للموظف الدولي في ضوء التحديات الميدانية

٣. سحب صلاحية النظر في دعاوى التأديب من يد السلطة الإدارية السلمية، أو الهيئات الإدارية الداخلية، بتوسيع دائرة الاختصاص الموضوعي للمحاكم الإدارية الدولية لينعقد إختصاصها كجهة قضاء تأديبي ناظر في الدعوى التأديبية المثارة من قبل إدارة المنظمات الدولية، مع فتح باب الطعن بطريق استئناف الأحكام التأديبية أمام محكمة العدل الدولية؛
٤. يمثل التكوين المستمر للموظف الدولي أحد الأدوات الأساسية من أجل ضمان السير الحسن لمصالح المنظمة الدولية المختلفة، وبالتالي تفادي الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن يرتكبها هؤلاء، خاصة إذا أخذنا بعين الإعتبار تعدد المهام التي يخول بها هؤلاء، و تنوع طبيعتها بين تلك ذات الطابع الإداري، و تلك ذات الطابع الدبلوماسي؛
٥. يكون من شأن اختيار الموظفين الدوليين على أساس الكفاءة والموضوعية أن يؤدي إلى تفادي الفساد وغيره من المشاكل التي قد تواجه السير الحسن للمصالح الإدارية المختلفة للمنظمة.

قائمة المصادر و المراجع

أولاً-باللغة العربية:

أ-الكتب:

- ١-أحمد مكراش، الموظف الإداري الدولي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٧.
- ٢-أشرف عرفات أبو حجازة، الوسيط في قانون التنظيم الدولي، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ٢٠٠٧.
- ٣-الأمم المتحدة، موجز الأحكام و الفتاوى و الأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية للفترة (١٩٤٩-١٩٩٢)، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.
- ٤-ربيع هشام جاد، ضمانات الموظف الدولي، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، مصر، ٢٠٠٠.
- ٥-علاء عبد الحميد عبد الكريم، دور الأمين العام تجاه الصراعات الداخلية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ٢٠١٤.
- ٦-علي يوسف الشكري، المنظمات الدولية، الطبعة الأولى، دار صفاء للطباعة و النشر و التوزيع، مؤسسة دار الصادق الثقافية، طبع، نشر، توزيع، عمان و العراق، ٢٠١٢.
- ٧-غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية و دار شتات للنشر و البرمجيات، مصر، ٢٠١١.
- ٨-غسان أمان الله عزيز، الحماية القانونية للموظف الدولي، دراسة نظرية تطبيقية، الطبعة الأولى، دار الكتب و الوثائق القومية، المكتب الجامعي الحديث، جمهورية مصر العربية، أغسطس ٢٠١٤.
- ٩-محمد سامي عبد الحميد و محمد السعيد دقاق، التنظيم الدولي، دون ذكر رقم الطبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٢.
- ١٠-مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي و مدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ٢٠١١.
- ١١-الهادي محمد الوحيشي، مكانة الموظف الدولي و دوره في حل المنازعات الدولية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ليبيا، ٢٠٠٦.

ب-الدوريات:

- ١-البيديري إسماعيل صعصاع عيدان، الموظف الدولي و طبيعة علاقته بالمنظمة الدولية، مجلة المحقق الجلي للعلوم القانونية و السياسية، جامعة بابل، كلية الحقوق، المجلد ١١، العدد الأول، العراق، ٢٠١٩.
- ٢-جمعان بن معيض بن علي الزهراني، الوساطة كوسيلة ودية سلمية لحل المنازعات الدولية في القانون الدولي و لشرعية الإسلامية، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية، المجلد ٦، العدد ٢، ٣٠ يناير ٢٠٢٢.
- ٣-عمر أبو عبيدة الأمين، المفاوضات الدولية، مجلة جامعة الإمام المهدي، العدد ٢، ديسمبر ٢٠١٣.

ج-النصوص القانونية:

- ١-ميثاق الأمم المتحدة، المتبنى بمدينة سان فرانسيسكو بتاريخ ٢٤ أكتوبر ١٩٤٥.
- ٢-الإتفاقية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة و الأفراد المرتبطين بها، أتمدت و نشرت على الملأ، وفتحت للتوقيع و الإلتزام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٤٩/٥٩، المؤرخ في ٩ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٤.
- ٣-الأمم المتحدة، النظام الأساسي و الإداري لموظفي الأمم المتحدة، نشرة الأمين العام. وثيقة رقم ST/SGB/20/8/1، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية، الصادرة بتاريخ ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

ثانياً-المراجع الأجنبية:

A-OUVRAGE:

-RUIZE David, Droit international public, 18ème édition, DALLOZ, Paris, 2006.

B-ARTICLE:

Wilfred Jenks, Some problems of an international civil service, Public administration review, Vol.3, N°02, Spring 1943.

C-JURISPRUDENCE:

CIJ, Réparations des dommages subis aux services des Nations Unies, avis consultatif du 11 avril 1949, recueil 1949, in : <icj-cij.org>.