

علاقة الموظف الدولي والمنظمة الدولية في إطار الشرعية الدولية: الأمم المتحدة نموذجاً

The relationship of the international staff member and the
 within the framework of international international organization
 legitimacy: the United Nations is a model



1
 2
 عبير يجار
 أحلام وغليسي

أريخ النشر: 2020/ 06 / 20

أريخ القبول: 2020/ 05/ 01

أريخ الاستقبال: 2020/ 01/ 20

الملخص:

ترتبط بين الموظف الدولي والمنظمات الدولية علاقة تفاعلية أثناء عملية صنع القرارات الدولية حول مختلف القضايا والإشكالات التي تواجه المجتمع الدولي، هذا ويعتبر الموظف الدولي الحجر الأساس في أي منظمة دولية فهو يؤثر في المنظمة بكل قيمه وخبراته، هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد المنظمة تأثر بدورها في الموظف الدولي من خلال المبادئ التي تتبناها في الميثاق المؤسس لها. هذا وتعتبر منظمة الأمم المتحدة من أبرز المنظمات التي تعبر عن التفاعلات التي تحدث بينها وبين موظفيها وطبيعة المسؤولية التي يحملها تجاه بعضها البعض الأمر الذي ينعكس على عملية صناعة القرار الدولي.

الكلمات المفتاحية: الموظف الدولي، المنظمات الدولية، الأمم المتحدة، الوظيفة الدولية، الإدارة الدولية.

Abstract:

The international staff member and international organizations have an interactive relationship during the international decision-making process on the various issues and problems facing the international community. The organization is influenced by its role in the international staff through the principles it espouses in its founding Charter. The United Nations is one of the most prominent organizations that reflects the interactions between them and their staff and the nature of their responsibility towards each other, which is reflected in the international decision-making process.

Keywords: International Staff; International Organizations; United Nations; International Post; International Management.

¹ أستاذة دكتوراه، جامعة محمد بن دباغين (الجزائر)، abir.yadjar@gmail.com

² أستاذة دكتوراه، جامعة محمد بن دباغين (الجزائر)، ahlemouaghlici@gmail.com

مقدمة

يعتبر الموظف الدولي الفاعل الرئيسي داخل المنظمة الدولية وذلك عن طريق التزامه بالأهداف التي تسطرها ومبادئها الدولية التي تمثل حجر أساس لها. ومن ثم يسهر الموظف الدولي على بذل مجهود من شأنها تحقيق تلك الأهداف. في المقابل تعمل المنظمة الدولية على تهيئة البيئة لموظفيها وضمان حقوقهم القانونية التي يكفلها لهم القانون الداخلي للمنظمة بما يتماشى مع القانون الدولي. وفي ظل هذه الديناميكية بين المنظمة وموظفيها الدوليين نشأت علاقة تفاعلية تأثيرية أفرز معطيات عديدة أثارت الأوساط الأكاديمية هذه الأخيرة التي رت أنه من شأنها دراسة طبيعة هذه التفاعلات ومحاولة الكشف عنها هذا وتعتبر منظمة الأمم المتحدة أبرز نموذج يمكن أن يوضح طبيعة العلاقة والتفاعلات التي تحدث بين الموظف والمنظمة.

أهمية الموضوع:

- الأهمية العلمية: تكمن الأهمية العلمية لموضوع الدراسة في كونها تثرى الإطار النظري والمعرفي للحقل العلمي المنظمات الدولية، والموظف الدولي. وذلك من خلال التطرق للمقاربة المعرفية لكل من الموظف والمنظمة.
- الأهمية العملية: تتمحور الأهمية العملية لموضوع الدراسة في تسليط الضوء على العلاقة التي تجمع الموظف الدولي والمنظمة التي يفتي لها وهم التفاعلات التي تحدث بينها أثناء عملية إدارة القرار الدولي.
إشكالية الدراسة:

إلى أي مدى يمكن القول بوجود علاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية كمنظمة الأمم المتحدة في إطار الشرعية الدولية؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي المقاربة المعرفية المفاهيمية للموظف الدولي؟
- ما هو واقع العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمات الدولية؟
- فيما تتمثل معيار التزام موظف الأمم المتحدة بقواعد الشرعية الدولية؟

فرضية الدراسة:

إذا ما كانت علاقة الموظف الدولي بالمنظمة الدولية علاقة تفاعلية سليمة قائمة على التزام الجهتين بالميثاق المنظم لكليهما، فإن ذلك يؤدي إلى فاعلية القرارات الدولية تجاه الإشكالات المطروحة.

أهداف الدراسة

- التعرف على المقاربة المعرفية المفاهيمية للموظف الدولي
 - التركيز على واقع العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمات الدولية
 - فهم معيار التزام موظف الأمم المتحدة بقواعد الشرعية الدولية
- خطة الدراسة:
- المبحث الأول: مقارنة معرفية مفاهيمية للموظف الدولي.
 - المبحث الثاني: واقع العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمات الدولية
 - المبحث الثالث: معيار التزام موظف الأمم المتحدة بقواعد الشرعية الدولية.
- مناهج الدراسة:

- المنهج الاستنباطي: يعتبر المنهج الاستنباطي من المناهج التي تعتمد في معالجتها للمواضيع على منهجية تنطلق من الكل إلى الجزء، حيث تم اعتمادها في معالجة موضوع الموظف الدولي والمنظمات الدولية في آخر الدراسة للموظف الدولي داخل منظمة الأمم المتحدة.

- منهج دراسة حالة: تم اعتماد منهج دراسة حالة *the case study* في هذه الدراسة والتي تتمحور حول الموظف الدولي وعلاقة التأثير والتأثر بينه وبين منظمة الأمم المتحدة كمنظمة دولية وذلك بغية تسليط الضوء على التفاعلات التي تحدث بينها أثناء عملية اتخاذ القرار وصنعه حول قضية دولية ما.

المبحث الأول: مقارنة معرفية مفاهيمية للموظف الدولي

في سبيل الإحاطة بمفهوم الموظف الدولي فإن هذا الجزء من الورقة البحثية سيتناول ما يلي:

— التطور التاريخي للوظيفة الدولية

— تعريف الموظف الدولي وشروطه

— تمييز الموظف الدولي على المفاهيم المشابهة له

المطلب الأول: التطور التاريخي للوظيفة العامة الدولية

سيتناول هذا المطلب أهم المحطات التي تطورت من خلالها الوظيفة الدولية، بدءاً بمرحلة ما قبل التنظيم إلى

مرحلة التنظيم الدولي.

الفرع الأول: مرحلة ما قبل التنظيم: تميزت بدعوة المفكرين من الفلاسفة ورجال الدين لإنشاء تجمع دولي من أجل تنظيم المصالح المشتركة، إلا أن الفكرة لم تبلور إلا في نهاية القرن التاسع عشر وتتميز هذه المرحلة بظهور عصرين: أولاً: عصر المؤتمرات الدولية: تعد المؤتمرات الدولية إحدى الوسائل التي لجأت إليها الدول من أجل التلاقي والتفاوض المباشر، ومواجحة المواقف والأزمات، وقد كان أول هذه المؤتمرات عام 1815 والذي عقد بعد انتصار إنجلترا وألمانيا وروسيا والاتحاد السوفياتي.

ومع تطور العلاقات الدولية إلى علاقات تسعى لرعاية مصالح دولية مشتركة ومن أجل مواصلة الاتصال الدائم وعدم الانقطاع بين الدول، تطور دور الأمانة العامة لهذه المؤتمرات، حيث أصبح لها دور عملي تنفيذي، وقد دعا ذلك إلى الاستعانة بموظفين من دول أخرى، بالإضافة إلى الموظفين التابعين لدولة المقر، ومثال ذلك الأمانة العامة لمؤتمر لاهاي سنة 1907 الذي كانت أمانته تتكون من 25 موظف قامت بتعيينهم الدول المشتركة في المؤتمر.¹

ثانياً: مرحلة الاتحادات والمكاتب الإدارية الدولية: إن تحقيق الأهداف المشتركة يحتاج إلى التعاون والتنسيق بين الدول، لذلك ظهرت الاتحادات الدولية كأسلوب جديد لتنظيم وتسهيل بعض المصالح، والتي ظهرت نتيجة تقدم الروابط والمبادلات الدولية، خصوصاً التجارة الدولية، وهذا ما مهد لظهور المنظمات الدولية.²

ومما سبق نستنتج أن المنظمات الدولية التي ظهرت قبل عصبة الأمم (مؤتمرات واتحادات دولية) كانت مجرد إدارة للتنسيق بين الدول، دون المساس بسيادة هذه الأخيرة، ولم ترقى إلى مستوى المنظمات الدولية كونها لم تتمتع بشخصية قانونية مستقلة.

¹ - هبة جمال ناصر عبد الله علي، "المركز القانوني للموظف الدولي" (مذكرة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، قسم القانون العام، 2011)، ص ص 25-26.

² - المرجع نفسه، ص ص 27-28.

الفرع الثاني: مرحلة التنظيم الدولي: بدأت مع نهاية الحرب العالمية الأولى ومازالت مستمرة إلى الوقت الحالي، وقد تميزت هذه المرحلة بالتعاون في جميع المجالات الحياتية خاصة المجال السياسي بين الدول. وقد ساهم في ذلك منظمة عصبة الأمم ومنظمة الأمم المتحدة، وقد أصبح الموظفون الدوليون من السيات البارزة لهذه المرحلة وتم بواسطتهم تحقيق التعاون الدولي في جميع المجالات.

أولاً: عصبة الأمم: نشأت عام 1919 كأول منظمة دولية عالمية تضم في أروقها مجموعة من الموظفين الدوليين للقيام بمهامها ونشطتها، وذلك من أجل الحد من التسليح والحفاظ على السلم والأمن الدوليين، وذلك من أجل التشجيع على حل النزاعات بالطرق السلمية.

ويتكون هيكل العصبة من ثلاثة فروع:

— الجمعية العامة: تضم جميع الدول الأعضاء باعتبارها فرع عام

— المجلس: فرع محدود العضوية، يضم عددا من الأعضاء الدائمين "إنجلترا، فرنسا، إيطاليا، ألمانيا، الاتحاد السوفياتي، ومع عام 1834 أصبحت تضم عددا من الأعضاء الغير دائمين تنتخبهم الجمعية العامة لمدة معينة".

— السكرتارية: تقوم بوظيفة الجهاز الإداري، ويتولى الإشراف عليها سكرتير عام يعينه المجلس بالإجماع.²

وقد ورد مصطلح الموظف الدولي رسمياً عند التحدث عن موظفي سكرتارية عصبة الأمم وموظفي مكتبة العمل الدولي، كما أبانت عنه الموثيق والنظم الأساسية لكل منها.³

ثانياً: منظمة الأمم المتحدة: أنشأت بعد فشل وزوال عصبة الأمم وكان نشاطها يتميز بالعالمية والتعدد، ولم يعد دورها مقصوراً على حفظ السلم والأمن الدوليين وحل النزاعات الدولية بل تعداه ليشمل المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والإنسانية وذلك في ظل الاحتفاظ والتمسك بمبدأ المساواة في السيادة بين الدول الأعضاء.⁴

وتعد الأمانة العامة الجهاز الإداري الدائم للمنظمة ورؤسها الأمين العام وتضم عدداً كبيراً من الموظفين الدوليين، يختارون لمؤهلاتهم الخاصة. وتتكون الأمانة من:

— الأمين العام: وهو الموظف الإداري الأعلى في المنظمة ويتم تعيينه بقرار من الجمعية العامة بناءً على توصية من مجلس الأمن.⁵

¹ - "التنظيم الدولي المعاصر": تم تصفح الموقع يوم: 3 فيفري 2020.

<<<http://cours-examens.org>>>

² - أحمد أبو الوفاء، الوسيط في قانون المنظمات الدولية (القاهرة: دار النهضة العربية، 2008)، ص ص. 23-24.

³ - هبة جمال ناصر عبد الله علي، مرجع سابق ذكره، ص. 33.

⁴ - عبد العزيز محمد سرهان، المنظمات الدولية: دراسة في الفقه والقضاء الدوليين وحكام القضاء المصري للمنظمات العامة العالمية والإقليمية والمتخصصة والنظرية العامة للمنظمات الدولية (القاهرة: دار النهضة العربية، 1990)، ص. 367.

⁵ - "الأمم المتحدة لشكل مستقبلنا معاً"، تم تصفح الموقع يوم: 3 فيفري 2020.

<<<http://www.un.org/ar>>>

موظفو الأمم المتحدة وهم يعملون على مساعدة الأمين العام وتحت إشرافه ويتلقون توجيهاته وتعليماته. حيث أنه يساعد الأمين العام في أداء وظائفه موظفون دوليون على رأسهم الأمناء المساعدون والأمين العام هو الذي يقوم بتعيينهم وفقاً للوائح (الأنظمة) التي تضعها الجمعية العامة، وهو الذي يمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ومجلس الوصاية بما يلزمها من الموظفين الدائمين ويعتبر هؤلاء الموظفون جزءاً من الأمانة، ويجب أن يراعى في استخدامهم وتحديد شروط خدمتهم ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاية والنزاهة، كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي.¹

المطلب الثاني: الموظف الدولي وشروطه.

تم التطرق في هذا المطلب إلى تعريف الموظف الدولي وشروط الضرورية لاكتساب صفة الموظف الدولي.

الفرع الأول: تعريف الموظف الدولي:

عرفت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري الصادر عام 1949 الموظف الدولي بأنه: "كل شخص يعمل بأجر أو بدون أجر بصفة دائمة أو مؤقتة يعين بواسطة أحد فروع المنظمة لممارسة إحدى وظائف المنظمة أو المساعدة في مباشرتها، وباختصار هو كل شخص تعمل المنظمة بواسطته".²

ويرى الدكتور عبد المعز عبد الغفار نجم أن الموظف الدولي هو "كل من يعمل في خدمة إحدى المنظمات الدولية بصفة مستمرة ودائمة ووفق ما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها مستهدفاً تحقيق صالح المنظمة وأهدافها".³ وحاولت اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها لعام 1994 تعريف موظفو الأمم المتحدة من خلال بيانها بأنهم "جميع الأشخاص الذين يستخدمهم الأمين العام سواء كانوا أفراداً في العنصر العسكري أو عنصر الشرطة أو العنصر المدني والموظفون والخبراء الموفدون في بعثات الأمم المتحدة، أو وكالاتها".⁴

أما مشروع مواد الاتفاقية المتعلقة بمسؤولية المنظمات الدولية التي اعتمدها لجنة القانون الدولي في جلستها رقم 63 لسنة 2011 فقد عرفت الموظف الدولي بالويليل ويعني مصطلح "الويليل" الموظفين الرسميين وغيرهم من الأشخاص أو الكيانات ممن تتصرف المنظمة بواسطتهم.⁵

تستخلص من التعريفات السابقة أن صفة الموظف الدولي يطلق على طائفة متميزة من المستخدمين الدوليين داخل المنظمة ويشغلون وظائف تتسم بالدوام والاستمرار، ويتمتعون بنظام قانوني خاص لتنظيم علاقتهم بالمنظمة التي يعملون بها.

ويشمل مفهوم الموظف الدولي العاملين في المنظمة الدولية جميعهم بصورة دائمة أو مؤقتة الأشخاص جميعهم الذين تكلفهم المنظمة بمهام تخصصها، ومن هؤلاء رئيس البعثة ومساعديه والإداريين والفنيين والعمال العاملين في مقر المنظمة وخارجها، كما يشمل الموظف الدولي كل شخص تكلفه المنظمة بعمل يخصها، كالمراقبين والمفتشين

¹ - محمد المحذوب، التنظيم الدولي النظرية والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، ط.7. (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2002)، ص.298.

² - سهيل حسين الفتلاوي، نظرية المنظمة الدولية، ط.1. (عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2010)، ص.375.

³ - مصباح جمال مصباح مقبل، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله (القاهرة: دار النهضة العربية، 2011)، ص.38.

⁴ - حيدر كاظم علي وخرن، "الموظف الدولي وطبيعة علاقته بالمنظمة الدولية"، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية 1(2019): ص.110.

⁵ - المرجع نفسه.

والخبراء ومرافقيهم من الخدم والعمال وسائقي المربات والعاملين في السفن والطائرات والمتعهدين والموردين وأفراد عوائلهم ممن يعيشون معهم تحت سقف واحد. ويعد هؤلاء من الموظفين الدوليين بغض النظر عن جنسيتهم، فقد يكونوا من مواطني الدول الأعضاء في المنظمة الدولية أو من غير الدول الأعضاء، والمهم هو أن يعملوا لصالح المنظمة.

ويعد العاملون في المنظمة الدولية من الموظفين الدوليين بغض النظر عن المكان الذي يعملون به، سواء كان عملهم في مقر المنظمة الدولية أم في الدول الأعضاء الأخرى. أما بالنسبة لممثلي الدول الأعضاء والعاملين معهم في البعثات الخاصة بالدول الأعضاء، فهؤلاء يعدون من الموظفين الدوليين التابعين للمنظمة، وإن كانوا يتمتعون بالحماية الخاصة المقررة لهم بموجب اتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية لعام 1961. فعملهم في المنظمة يجعلهم موظفين دوليين، يعدون ممثلين لدولهم ولا يحملون جوازات سفر صادرة من المنظمة، وإنما من دولهم.¹

الفرع الثاني: العناصر الأساسية اللازمة لاكتساب صفة الموظف الدولي.

— أن يؤدي الموظف عمله لصالح المنظمة الدولية أو أحد فروعها ويسعى لتحقيق الأهداف التي قامت المنظمة من أجلها وتنفيذ قراراتها.²

— أداء الموظف لمهامه تحت إشراف أجهزة المنظمة الدولية وفي إطار ما تمليه أحكام ميثاقها ولوائحها، وبالتالي لا يعتبر موظفاً دولياً من يخضع في أدائه لعمله لقوانين دولته أو تعليماتها، وتأسيساً على ذلك لا يعتبر ضابطاً منظمته حلف الشمال الأطلسي موظفين دوليين، لأنهم يخضعون في أدائهم لأعمالهم في القيادة العامة للمنظمة، لتعليمات حكومتهم وأوامرها وللأحكام التي تتضمنها قوانينها العسكرية.³

— أن يتفرغ الموظف لأداء عمله بالمنظمة على سبيل الدوام مكرساً لها جل نشاطه، ولا يجوز له ممارسة عمل آخر خارج نطاق المنظمة إلا بعد الحصول على موافقتها، ولا يعتبر من يؤدي عملاً مؤقتاً داخل المنظمة الدولية موظفاً دولياً.⁴

— أن يتم تحديد النظام القانوني الذي يخضع له الموظف داخل المنظمة الدولية وذلك عن طريق اتفاقيات دولية ويمارس فيها نشاطه بما يحقق المصلحة الدولية المشتركة لجميع الدول الأعضاء في المنظمة لا مصلحة دولة معينة.⁵

— أن يتصرف الموظف بالأمانة، فلا يتلقى الأوامر والتعليمات أثناء أدائه لعمله من أي دولة أو جهة غير المنظمة التي يعمل بها.⁶

المطلب الثالث: تمييز الموظف الدولي على بعض المفاهيم المشابهة له

¹ - سهيل حسين الفتلاوي، الأمم المتحدة أهداف الأمم المتحدة ومبادئها، ط. 1. (عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر- والتوزيع، 2010)، ص 293، 294.

² - عبد الرحمن علي إبراهيم غنيم، "الموظف العام والموظف الدولي - دراسة مقارنة" - مجلة القانون الدستوري والعلوم الإدارية 1 (2018): ص 91.

³ - مصباح جمال مصباح مقبل، المرجع سبق ذكره، ص ص 40-41.

⁴ - غوثي الحاج قوسم، ومحمد الأمين محمدي، "الموظف الدولي على ضوء النظم الأساسية للمنظمات الدولية" - مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية 6 (2017): ص 57.

⁵ - عائشة غزبل، "الحماية القانونية للموظف الدولي" (طروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون دولي عام، جامعة جيلالي ليايس-سيدي بلعاس، 2018-2019)، ص 15.

⁶ - مصباح جمال مصباح مقبل، المرجع سبق ذكره، ص 41.

في هذا المطلب حاولنا التمييز بين الموظف وبعض المفاهيم المشابهة له، كالممثل الدولي للأعضاء والموظف الوطني، من خلال مجموعة من العناصر.

الفرع الأول: الموظف الدولي وممثل الدولة العضو في المنظمة: يختلفان من حيث:

__ ممارسة المهام: تبدأ مهمة الموظف الدولي بعد صدور القرارات في حين تبدأ مهمة ممثلي الدول في المنظمة أثناء المناقشة أو التصويت على القرارات، التي تستوجب تنفيذها.¹

__ التعيين: يتم تعيين الموظف الدولي بواسطة المنظمة بقرار من أمينها العام، أو عن طريق جهاز من أجهزتها، أما ممثل الدولة فإن تعيينه يتم بواسطة دولته وهو أمر تستقل به الدول عن المنظمة.²

__ آثار التصرفات القانونية: تنصرف التصرفات القانونية لممثل الدولة إلى دولته التي عينته بالمنظمة، فيكون من الضروري أن يسعى لحماية مصالح دولته بالمنظمة، والرجوع إليها في كل ما يعرض موقفها من القضايا المتعلقة بششاط المنظمة، بينما تنصرف تصرفات الموظف الدولي للمنظمة التي يعمل باسمها وتحت سلطتها، فيكون ملزم بالعمل لصالح المنظمة والتزام الحياد وعدم تلقي أي تعليقات من أي طرف خارج عن المنظمة.³

الفرع الثاني: الموظف الدولي والموظف الوطني: يمكن التمييز بينهما من حيث:

__ مكان العمل ونطاقه: الموظف الوطني يعمل في خدمة مرفق عام إداري، بينما يكون عمل الموظف الدولي داخل المنظمة الدولية لخدمة المجتمع الدولي لمصلحة أعضاء المجتمع الدولي ككل، ولتلبية وتحقيق أهداف تلك المنظمة ويخضع لإشرافها ورقابتها مستقلاً عن الدولة الحامل لجسديتها.⁴

__ الغاية المبتغى تحقيقها: الموظف الدولي يسعى لتحقيق المصلحة العامة الدولية، وبدون ذلك لا يمكن أن تتوفر له هذه الصفة، وهذا يعني ألا يكون الموظف جزءاً من النظام الإداري لإحدى الدول، وبصورة عامة فإن المهام الوظيفية الدولية تقتضي أن يكون عمل الموظف الدولي بعيداً عن كل هيمنة مصدرها إحدى الدول، وأن يكون فقط خاضعاً للنظام الدولي.

أما الالتحاق بالوظيفة العامة للدولة، فهو لتلبية لحاجات الإدارة، لتنظيم سير المرافق بانتظام واستمرار من أجل تحقيق المنفعة والمصلحة العامة للدولة.⁵

المبحث الثاني: واقع العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمات الدولية

تعتبر العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية عن علاقة تفاعل بينهما ومن ثم تم التطرق في هذا المبحث عن علاقة التأثير والتأثر لثقافة الموظف والمنظمة، والاتجاهات النظرية التي تحكم العلاقة بينهما كما تم التطرق إلى طبيعة مسؤولية المنظمة تجاه موظفيها الدوليين.

المطلب الأول: ثقافة الموظف الدولي والمنظمات الدولية: بين التأثير والتأثر

¹ - عبد القادر محداوي، "المركز القانوني للعاملين بالمنظمة الدولية" (قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - السنة الجامعية 2014-2015)، ص 3.

² - تحليل حسن، التنظيم الدولي - النظرية العامة والمنظمات العالمية، ط 1. (بيروت: دار المنهل اللبناني، 2010)، ص 330-332.

³ - عبد القادر محداوي، المرجع سبق ذكره، ص 3.

⁴ - حيدر كاظم عبد علي وآخرون، المرجع سبق ذكره، ص 115.

⁵ - هبة جبال ناصر عبد الله علي، المرجع سبق ذكره، ص 44.

في إطار التفاعلات التي تحكم الموظف والمنظمة تعمل كل من ثقافتها على التأثير في طبيعة السلوكيات التي يمتدحها أثناء أداء الوظائف والمهام الدولية، مما تصبح ثقافة الموظف لها دور داخل المنظمة والعكس. حيث تلعب ثقافة المنظمة دورها كذلك تجاه الموظف الدولي.

الفرع الأول تأثير ثقافة الموظف الدولي على المنظمات الدولية: هناك من الموظفون الدوليون الذين انخرطوا في المنظمات الدولية اضطروا إلى ترتيبها بسبب ضعف أو انعدام قدرتهم على التكيف مع ثقافات وهيكل قيم جديدة، فالثقافة التنظيمية لا توجد في فراغ، وإنما تظهر أولاً في أفراد التنظيم أو بداية في نخبة مؤثرة منهم ولأن الأفراد هم بالدرجة الأولى جزء من التسيخ الاجتماعي والثقافي الذي توجد فيه المنظمة، فمن الطبيعي أن يجلب هؤلاء الأفراد إلى المنظمة قيمهم وتقاليدهم وعاداتهم التي تساهم في التأثير على نحو إيجابي أو سلبي بالثقافة التنظيمية كما تؤثر في الطرق التي يعمل هؤلاء الأفراد وتيف يدرون الأشياء من حولهم ويستعملون ويحكمون الأشياء إن القيم والمعتقدات والعادات ومواقف الأفراد هي جزء متكامل لثقافتهم التي يحملونها إلى وظائفهم والتي

تؤثر في سلوكهم اليومي، لذلك فإن الثقافة التنظيمية كجزء حيوي من البيئة الداخلية تخضع بصورة دائمة لعملية تغير مستمر. كذلك تأثير الموظف الدوليون على المنظمات الدولية من خلال ما يجلبونه معهم نمطاً معيناً من الافتراضات عندما يرتبطون بالمنظمة هذه الافتراضات تستند في معظم الأحيان على التجربة الخاصة لهؤلاء الأفراد ضمن إطار ثقافة الأمة، الوطن، الجماعات الاثنية، أو أي مصدر اجتماعي آخر. إضافة إلى التجربة العملية لهؤلاء الأفراد في المنظمة وما يحملونه من خبرة في تقديم الحلول للمشاكل الأساسية للتنظيم.

إن تأثير الاختلافات الثقافية في أنشطة الأعمال الدولية تعطي مؤشر واضح على الحاجة الماسة لتكوين مهارات لدى المدير الدولي /أو الموظف الدولي من أجل أن يمتلك القدرة على تحليل وتقييم الثقافة التنظيمية بطبيعة الحال، لا يستطيع المدير الدولي/أو الموظف الدولي أن يصبح خبيراً أنثروبولوجياً في الثقافة، ناهيك عن كونه خبير إداري لكن من المفترض أن يكون للمدير الدولي/ أو الموظف الدولي المهارة والقدرة على تقييم العناصر الثقافية الأساسية التي لها تأثير مباشر على الكفاءة والفعالية التنظيمية فعند تحليل وخص الأنماط الثقافية من الواجب أن يكون لدى المدير الدولي/ أو الموظف الدولي وعي وبصيرة واضحة وشفافة وأن يكون أيضاً على إدراك عميق لجرى التغيرات التي تحصل في البنية الثقافية للمنظمة.

إن الموظفون الدوليون الذين تكون لديهم نفس المعلومات والمعرفة من المتوقع أن يتصرفوا ضمن نفس الاتجاه لكن هذا لا يحصل في كل المجتمعات والبيئات، إذ توجد بيئات تنظيمية تريح الأحكام الشخصية للإدارة التنفيذية العليا، وخبراتها المتراكمة كمنطلق لا غنى عنه لاتخاذ القرارات الإدارية، كما تؤثر العواطف والاعتبارات غير الموضوعية بصورة واضحة على عملية اتخاذ القرار.¹

¹ - ياسين سعد غالب، الإدارة الدولية (عمان: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2007)، ص 240-245.

وفيما يخص المدخل الكلي ليس من الضروري أن يكون لدى الموظف الدولي صورة شاملة ومفصلة لثقافة المجتمع لأن كل ما يحتاجه هو تكوين صورة بسيطة عامة وشفافة من دون تفاصيل للمنظومة الثقافية والاجتماعية في البلاد.

بنفس الاتجاه يحتاج الموظف الدولي إلى تحديد درجة قبول التغيير في الثقافة التقليدية السائدة وأن توجد مقاومات التغيير في داخل المنظمة وفي خارجها ومداخل التعامل الصحيح مع هذه المقاومات لتحديدها والتقليل من آثارها السلبية على تطبيق إستراتيجية المنظمة.¹

الفرع الثاني تأثير ثقافة المنظمة الدولية على الموظف الدولي: إن ثقافة المنظمة الدولية هي عبارة عن منظومة متكاملة من القيم والتقاليد والقواعد التي تشترك في إدراكها والتعبير عنها وإيمان بها كل أفراد التنظيم، وبغض النظر عن الوظيفة والمستوى الإداري أو هي حسب "هارزون" "Harrison" "المعتقدات العميقة حول الطريقة التي يجب أن ينظم بها العمل طريقة ممارسة السلطة، ومكافأة الأفراد، وأسلوب مراقبتهم، كما تتضمن درجة التشكل الرسمي كثافة للتخطيط ومداه، والمنظرة إلى المرؤوسين في المنظمة"

وإنك تتجذر ثقافة المنظمة بعمق مع طول الوقت ومع نمو التنظيم واتساع حجم ونوع أنشطة الأعمال ومع تراكم الوقت والإنجازات وقسوة التجارب والإخفاقات التي تتعرض لها المنظمة أثناء دورة حياتها. إن الثقافة المؤثرة في حياة المنظمة هي التي تستطيع أن تشكل بالإضافة إلى تحديدها لقواعد العمل الضرورية للإنجاز منظومة معنوية للقيم الأخلاقية أو المواقف المتصلة بها منظومة قادرة على تحديد الأفعال والسلوكيات المقبولة والأكثر فائدة أو على الأقل ضرراً وذلك قبل المباشر بالتنفيذ.

إن قوة الثقافة تكمن في قدرتها على تكوين نمط من القيم والسلوكيات التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات الشبيهة الموجودة في نفس قطاع الصناعة والمجتمع. لتحقيق هذا الهدف تحاول منظمات الأعمال الحديثة تطوير إدارتها للثقافة التنظيمية (القيم المشتركة) باعتبار أن هذا التطوير يزيد من فرص تحقيق النجاح. والمنظمات الدولية تتجنب دائماً التغييرات المفاجئة والاستراتيجيات الهجومية والإدارات تتجه نحو المحافظة أكثر، والمدراء يبحثون بدرجة أكبر عن الاستقرار المهني وعدم الدوران الوظيفي. كما قد يكونوا غير متسامحين اتجاه الأفكار والآراء المختلفة أو المتناقضة عن معتقداتهم وتقاليد عملهم.²

على أية حال تعتمد درجة نجاح الإدارة الدولية في إدارة الثقافة التنظيمية على عدة عوامل من بينها وجود نظام كفاء للاتصالات بين الثقافات المتعددة التي تتعاطى معها المنظمة وعلى وجود إدراك عميق بحجم وعمق التباين والتوافق بين الثقافة المنظمة وثقافة المجتمع الذي توجد فيه وتعمل في إطار نظامه المؤسسي إلى جانب إدراك عمق وحجم التباين مهم لتحقيق مستوى جيد من التكيف البيئي والتوافق القيمي وتقليل حالات الصراع التنظيمي وغير التنظيمي بين العاملين ومجاميع العمل ومع المجتمع بصفة عامة.

غير أن مراجعة دراسة 1995 "هولدر" "Houlder" توضح أن قدرة تلك المنظمات الدولية على فهم طبيعة التنوع الثقافي داخلها والجدوى التي يمكن أن تعود عليها منه سواء كان هذا الضعف مثلاً بالوعي بالفكرة ذاتها أو كان متصلاً بالتطبيق أو الإدارة العلمية لهذا التنوع، مع ضرورة وجوب قيام المنظمات الدولية بتسمية موظفيها الدوليين خصوصاً فيما يتعلق بالقدرة على التعامل أو التكيف مع التنوع الثقافية عبر حدود العالم. ويتطلب هناك

¹ - ياسين سعد غالب، مرجع سابق، ص ص 240-245.

² - المرجع نفسه، ص ص 241-242.

التركيز بوضوح على محمود تدريبية وتنمية مستمرة بغية التكيف مع المتغيرات الثقافية المتباينة في المحيط الدولي. وهذا الأمر مساعد على توجيه عناصر العمل نحو تهيئة التأقلم مع الضغوط الكثيرة المميزة للمهام الدولية. وقد يستخدم في تقوية مهارات التعامل مع الأفراد في الثقافات الأخرى، أو في تنمية الفهم وتصحيح الانطباعات عن البلدان والمواقف غير المألوفة. وبعد تحقيق أعلى درجات التوافق والتأقلم مع الثقافات الجديدة أهم الأهداف لهذا النشاط. علاوة على ذلك قد يهدف النشاط التدريبي أو التثقيفي إلى تقوية ثقافة المنظمة ذاتها **Organization Culture** والبحث عن آلية لتحقيق التزامهم الموظف الدولي بمعايير الثقافة السائدة في التنظيم.²

المطلب الثاني: طبيعة العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية وفق الاتجاهات النظرية تحكم العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمات الدولية اتجاهات نظرية، حيث تم التطرق من خلال هذا المطلب إلى الاتجاه التعاقدية، والاتجاه التنظيمي، والاتجاه المزدوج كدراسة لطبيعة العلاقة التي تجمعها. الفرع الأول الاتجاه الأول / اتجاه علاقة الموظف بالمنظمة علاقة تعاقدية: جاء هذا الاتجاه في بداية نشأت القانون الإداري الدولي ويرى أصحاب هذا الاتجاه أن العقد المبرم ما بين الموظف الدولي والمنظمة هو الذي يحدد طبيعة وأساس هذه العلاقة حيث يكون الاثنان في مراكز متساوية من الناحية القانونية كطرف في هذا العقد وحسب نظرية (العقد شريعة المتعاقدين) ومؤداه أن العقد هو المرجع في حل كل ما يطرأ على العلاقة الوظيفية من مشكلات.³

ومن ثم يكون الموظف الدولي في مركز مساو لمركز المنظمة كطرفي في العقد المبرم بينهما ويرى مؤيدو هذه النظرية أنه لا يوجد تعارض بين الأخذ بهذه النظرية وطبيعة الوظيفة الدولية. وخاصة أن قوانين الدولة لا تحكم الوظيفة الدولية ذاتها وإنما تحكم فقط الحقوق والالتزامات المترتبة عليها ويترتب على ذلك بعدم وجود مانع من إخضاع علاقة الموظف بالمنظمة على أساس تعاقدية أي بنود الاتفاق المبرم بين المنظمة والعالمين لديها، لأن الموظف الدولي شخص من أشخاص القانون الداخلي وليس من أشخاص القانون الدولي. فالموظف هنا يستجيب لكل اللوائح والأنظمة الداخلية الخاصة بالوظيفة في تلك المنظمة والنزاع الذي يحصل بين المنظمة والموظف هو نزاع داخلي ويخضع لتلك الأنظمة في آلية حل النزاع.

ولعل أهم انتقاد وجه لهذا الاتجاه تمثل في تونه يضع المنظمة في مركز مساو لمركز الموظف الدولي مما قد يؤدي إلى عرقلة عمل المنظمة بوصفها مرفق عام دولي يقدم خدمة محددة لمصلحة المجموع تتطلب منها التطور المستمر للمصلحة الدولية.⁴

الفرع الثاني الاتجاه الثاني / اتجاه علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة تنظيمية: ويقول أصحابه بلائحية أو تنظيمية العلاقة شأنها في ذلك شأن علاقة الموظف الداخلي بدولته وكان هدفهم من ذلك تغليب مصلحة المنظمة على المصالح الذاتية للموظف، فالأخير بموجب القانون الداخلي يكون خاضعاً لجميع القوانين والأنظمة الخاصة بالوظيفة،

¹ - المرجع نفسه، ص. 251.

² - ياسين سعد غالب، مرجع سابق، ص. 251.

³ - إسمايل ساسة البوديري، حيدر خادم عبد العلي، وإيمان عبید تريم السلطاني، "الموظف الدولي وطبيعة علاقته بالمنظمة الدولية" مجلة المحقق

الحلي للعلوم القانونية والسياسية 1 (2019): ص. 119.

⁴ - إسمايل ساسة البوديري، حيدر خادم عبد العلي، وإيمان عبید تريم السلطاني، مرجع سابق، ص. 119-120.

والتي بإمكان تعديلها وإلغائها وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة المتمثلة بضمان استمرار عمل المرفق العام بانتظام واطراد وعليه فالموظف الدولي يخضع بشكل كامل للأظمة واللوائح الداخلية للمنظمة ذات الصلة وتملك الإدارة العامة في المنظمة حق تعديلها أو تغييرها بإرادتها المنفردة لمواكبة التطور والتغيير.

وأم نقد وجه لهذا الاتجاه تمثل في أن وضع الموظف الدولي يكون عرضة لهدر حقوقه إذا ترك الأمر للأظمة الحاكمة لعمله في القانون الإداري الدولي لصالح الإدارة الدولية وتسيء استعمال الحق القانوني لها.¹

الفرع الثالث الاتجاه الثالث / اتجاه علاقة الموظف الدولي بالمنظمة علاقة مزدوجة: نتيجة عدم نجاح الاتجاهين السابقين في تكيف العلاقة بين الموظف الدولي والمنظمة الدولية تم المزج ما بينهما لتكون علاقة تراعي مصلحة الموظف والمنظمة وتضمن الحد الأدنى لحقوق الطرفين، من خلال خضوع الموظف لنظام تعاقدية وتنظيمي معاً. أي يكون الموظف في وضع قانوني ذي طبيعة مزدوجة ويمثل الشق التعاقدية ما تتضمنه النصوص الواردة في العقد المبرم ما بين الموظف والمنظمة.

إلا أن هذا الاتجاه التوفيقية بين الاتجاهين السابقين تعرض للانتقاد بدور وأهم انتقاد وجه له تمثل في تون أن ما يقال على أن هذه العلاقة مزدوجة لا يمكن التسليم به لان الواقع العملي ثبت أن هناك غلبة للجانب التنظيمي والشروط التي يتضمنها العقد تكون شكلية محضة إذ تتولى المنظمات إعداد الشروط المسبقة للتوظيف، وتصبح تلك العقود مع شروطها بمثابة لأئحة لتنظيم عملية التوظيف.²

ومن خلال الاتجاهات السابقة يمكن القول أن المنظمة هي من تتحكم بالدرجة الأولى في الموظف الدولي وطبيعة العلاقة معه سواء على المستوى التنظيري كما رأينا سابقاً أو على المستوى الميداني خاصة وأنها تهدف إلى تحقيق أهداف عالمية يوجب فيها تغليب هذه الأهداف على المصلحة الخاصة للموظفين الدوليين.

المطلب الثالث: مسؤولية المنظمة الدولية تجاه الموظف الدولي: الحصانات والامتيازات

تميز الموظف الدولي عن غيره من الموظفين في تون أن المنظمة التي يعمل داخلها توفر له الحصانات تسهل له من أداء مهامه ومنها الحصانة القضائية والشخصية وبعضاً من الامتيازات.

الفرع الأول الحصانة القضائية: وتعني خروج الموظف الدولي عن اختصاص المحاكم الوطنية كافة وعدم خضوعه لها في دولة المقر أو دولته عما يصدر منه من أفعال تعد جرائم أثناء ممارسته لوظيفته أو سببها ويكون وصف الفعل ذو صفة رسمية من عدمه من اختصاص الأمين العام للمنظمة فهو الذي يحدد مدى سلطات ووظائف الموظف وتبعات أعماله دون أن يكون للمحاكم المدنية أي سلطان بذلك، فضلاً عن عدم خضوعه للقضاء المدني للمطالبة بالتعويض عن أي فعل صدر منه وسبب ضرراً للغير، ولا يكون من سبيل لمسائلته عن أفعاله جنائياً أو مدنياً إلا بعد رفع هذه الحصانة من الجهة المفوضة بذلك

الفرع الثاني الحصانة الشخصية: فلا يجوز بموجبها التعرض للموظف الدولي بإلقاء القبض عليه أو توقيعه أو تقييد حريته بأي شكل من الأشكال إلا في حالات محددة أيضاً بعد رفع الحصانة عنه من الجهة المفوضة بذلك وهي عادة الأمين العام. أما عن الإعفاءات المالية وحرية التنقل والمرور وتسهيلات الهجرة والإقامة فهي لا تعدو أن تكون امتيازات وليست حصانات للموظف الدولي.³

¹ - المرجع نفسه، ص 121.

² - إساعيل ساسة البوديري، حيدر خادم عبد العلي، وإيمان عبيد تريم السلطاني، مرجع سابق، ص 121-122.

³ - سالم يوسف فيصر، "المسؤولية القانونية للموظف الدولي" مجلة بلاد الرافدين 47 (2011): ص 167-168.

المبحث الثالث: معيار التزام موظف الأمم المتحدة بقواعد الشرعية الدولية.

في هذا المبحث ستتم معالجة:

__ المركز القانوني للموظف الدولي

__ المعيار المحدد لمدى التزام موظف الأمم المتحدة بقواعد الشرعية الدولية

__ الأثر القانوني لعدم التزام موظف الأمم المتحدة بقواعد الشرعية الدولية

المطلب الأول: المركز القانوني (الإداري) للموظف الدولي.

نظرا للتطور الهائل في حقل العلاقات الدولية توجب استخدام عدد كبير من الموظفين على المستوى الدولي، يمثلون دول مختلفة، إلى جانب ضرورة تمتعهم بامتيازات دولية لتسهيل مهامهم فالموظف الدولي يجب أن يتمتع باستقلال ذاتي وكلي لتسيير شؤون وظيفته بحيد تام، من حيث عدم خضوعه للقانون الإداري الداخلي لدولته الأم أو من حيث تجنب تعرضه لأي نوع من أنواع الابتزاز السياسي الدولي، فالمركز القانوني (الإداري) للموظف الدولي يركز بصورة أو بأخرى على عنصر التوازن بين الحياد من جهة والالتزام بأداء واجبات الوظيفة الدولية من جهة أخرى وإلا أدى ذلك إلى انحراف عن تحقيق أهداف الوظيفة ومخالفة ما تتطلب من إجراءات، بحث قد تصل إلى حد الإخلال بقواعد الشرعية الدولية، أي بشكل مطابق لإمكانية تفعيل المسؤولية الدولية ومن ثم إثبات حق المسائلة القانونية بناءً عليها.¹

ويبقى لطبيعة نظام العضوية في بعض المنظمات الدولية أو في احد أجهزتها أثر مباشر على طبيعة التوازن بين حياد الموظف وواجبات وظيفته، ومن أبرز الأمثلة على ما تقدم، نظام التمثيل والعضوية في مجلس الأمن الدولي، لأن التمثيل فيه لا يعتمد على أسس ديمقراطية دولية، بل يفترق إلى التوازن الصريح، وفاقد لاحترام مبدأ المساواة في السيادة بين الدول بالرغم من تونه يعد من أهم المبادئ التي بنيت عليها الأمم المتحدة، فمعيار الحياد في مجلس الأمن الدولي يمكن عدده معيار هش نتيجة تغليب مصالح دول معينة في المجتمع الدولي على سواها منذ أن تأسست الأمم المتحدة و إلى حد الآن، وهذا يشير إلى خلل في المنظومة الدولية بما يؤكد الحاجة الملحة وضرورة دولية لمعالجتها، وهو أمر حتمي إذا ما أريد للمنظمات الدولية ومنها منظمة الأمم المتحدة البقاء والاستمرار.²

المطلب الثاني: المعيار المحدد لمدى التزام موظف الأمم المتحدة بالحدود المشروعة لأعمال وظيفته.

الموظف في الأمم المتحدة يجب عليه العمل وفق التعليمات و الأوامر طبقا لطبيعة الجهاز التابع للأمم المتحدة أو من رؤسائه العاملين فيها، طبقا للتسلسل الوظيفي (التسلسل الهرمي) بموجب النظام القانوني للعمل في المنظمة، وُن يحافظ على كل ما يتصل بأسرار الوظيفة في الأمم المتحدة، فليس له حق الإدلاء بأي معلومة ذات طابع سري، التي يطلع عليها بحكم وظيفة، و يمنع عليه استغلال المعلومات لتحقيق منافع خاصة أو لصالح أي دولة من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، و يجب عليه أن يتحلى بقواعد اللياقة أثناء خدمته فيها، والالتزام بأرفع الأساليب الدبلوماسية في التعامل و على رُسها النزاهة ومتطلباتها.³

¹ - رؤى إبراهيم خالد العزي، "معيار التزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية"، مجلة آداب الفراهيدي 37 (2019): ص. 333.

² - المرجع نفسه.

³ - محمد مصطفى قادر الجشعي وكنعان محمد محمود المرفحي، "الأثر القانوني لانحراف موظف منظمة الأمم المتحدة"، تم تصفح الموقع يوم: 31 جانفي 2020.

ويبقى حياد الموظف الدولي في الأمم المتحدة يمثل أبرز معيار لتحديد مدى تحقق مسؤولية الموظف الدولي وفيما إذا كان تصرفه موجبا للمساءلة الأمم المتحدة من عدمه. فموظف الأمم المتحدة ملزم بالرون إلى الحياد التام في عمله بين أعضاء الأمم المتحدة،¹ من حيث المعاملة بالتساوي في كل ما يتعلق بأعمال وظيفته دون تمييز أو تفضيل بينهم.² حيث أكدت المادة 17 من النظام القانوني لموظفي المنظمة، وذلك من خلال جملة من الواجبات والالتزامات الموكلة لموظفيها.³

وعليه فالحياد يمثل المعيار الأفضل لتحديد مدى التزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية في ظل الظروف الدولية الحالية، المتمثلة بلامركزية مقبته في مجال تشريع القاعدة القانونية وتنفيذها وتطبيقها بواسطة السلطة القضائية الدولية، لكن إلى جانب ضرورة مراعاة المصالح أو الأهداف العليا للمجتمع الدولي.⁴

المطلب الثالث: الأثر القانوني لعدم التزام موظف الأمم المتحدة بقواعد الشرعية الدولية.

أحيانا تنتج عن الموظف الدولي أعمال وتصرفات سلبية، أثناء قيامه بمهامه التي يسعى من خلالها إلى تنفيذ أوامر المنظمة التي يمتي إليها وتحقيق أهدافها.

الفرع الأول: مسؤولية موظف الأمم المتحدة عند إخلاله بواجبات وظيفته

الموظف الدولي عند أدائه أعمال وظيفته يتحمل عني تجنب الانزلاق في أي تصرف وعمل يخل بالأحكام المنظمة لعلاقته بالمنظمة الدولية أو المرفق العام الدولي، إذ أن هذا الإخلال قد يمثل انحراف في عمل الموظف ومن ثم مسببا لقيام المسؤولية، بغض النظر عن كون الإخلال قد تحقق نتيجة لتصرف إيجابي أو سلمي يصدر عنه، فتعتبر عناصر المسؤولية الدولية قائمة في حقه وبمعزل عن انتظار نتائج أي تحقيق محتمل، لأن الضرر يعتبر نتيجة متوقعة وأثر طبيعي حينها.⁵

وانحراف موظف الأمم المتحدة معناه أنه قد انتهك معيارا محددًا، كالنزاهة أو الحياد وغيره من شروط الالتزام بواجبات الوظيفة الدولية، وإذا ما أحدث هذا الانحراف أثرا سلبيا في حق أحد أعضاء المنظمة الدولية وأشخاص القانون الدولي، هنا لا بد من قيام المسؤولية الدولية في حق الموظف، أي من حق الجهة المتضررة في المطالبة بحاسبة الموظف وإصلاح الضرر أو التعويض عنه. لأن المعنى القانوني للانحراف يندرج تحت معنى الفعل الذي من شأن ارتكابه إلحاق ضرر بفرد أو جماعة.⁶

فطبقا "لبول ويلبر تابان" "PoulwillyTaban" أن الانحراف هو "مجموع المخالفات المرتكبة والمشهر بها، والمتكررة، والمعاقب عليها قانونيا"، إنك فانحراف الموظف في منظمة الأمم المتحدة هو استغلال وظيفته لتحقيق منافع ذاتية أو جماعية لصالح دولته الأم أو غيرها بشكل مناف للنظام القانوني المنظم لطبيعة العلاقة بينه وبين منظمة الأمم المتحدة، ولقواعد النزاهة، بغض النظر عن كون سبب انحراف الموظف بدافع شخصي أم نتيجة لضغوط من أطراف دولية أخرى مورست ضده. ويبقى الأثر السلمي المترتب على انحراف الموظف الذي يصيب أحد أشخاص القانون الدولي العام من جهة، ورجبة الطرف المتضرر من ذلك الانحراف في إصلاح الضرر

³ - محمد مصطفى قادر وكنعان محمد محمود المرفحي، مرجع سابق.

² - Suzanne Basted, "La condition juridique de la « coexistence »" *politique étrangère* 1 (1995) p29.

³ - Ibid, p.123.

⁴ - رؤى إبراهيم خالد العزي، مرجع سابق، ص. 340.

⁵ - المرجع نفسه، ص. 336.

⁶ - محمد مصطفى قادر وكنعان محمد محمود المرفحي، المرجع سبق ذكره.

المتحقق واستحصال التعويض سبباً مشروعاً لقيام المسؤولية الدولية في حق الموظف، بل قد يمتد لمساءلة منظمة الأمم المتحدة ذاتها عن الأضرار.¹

الفرع الثاني: مسؤولية منظمة الأمم المتحدة عن أعمال موظفيها

إن منظمة الأمم المتحدة هي مرفق دولي، يعد ميثاقها من المعاهدات الشرعية بين الدول، ويمثل كل من حفظ السلم والأمن الدوليين وفض النزاعات الدولية بالطرق السلمية من أهم أهدافها. ومن أجل تحقيق أهدافها يجب توفر مجموعة من الأجهزة الدولية والإدارات التي تعمل على إدارة المنظمة، بالإضافة إلى ضرورة توفر أشخاص طبيعيين ومجموعة من الوسائل القانونية حتى يمكن إنتاج أثر قانوني مباشر لأعمال وتصرفات المنظمة في مواجهة الدول والأفراد والأجهزة الدولية الأخرى.²

لذلك أصبح من الضروري استعانة الأمم المتحدة بلجان دائمة ومؤقتة حسب طبيعة الأعمال في ساحة عملها الدولية ومتطلبات أدائها. فأهداف المنظمة ومبادئها وأحكام ميثاقها تتطلب عمل دولي مكثف، لذلك لا بد من تحقيق الموازنة بين الأهداف والأعمال الموكلة إلى منظمة الأمم المتحدة، ليصبح الاعتماد على أشخاص طبيعيين يعبرون عن إرادتها القانونية ويتولون مهمة إدارة المهام الدولية الموكلة إليهما في إطار أحكام الوظيفة الإدارية الدولية. ويمكن الحكم على مدى فعالية منظمة الأمم المتحدة وأي منظمة دولية أخرى، من خلال الدور الذي يمارسه موظفوها في إطار سعيهم لتحقيق أهدافها والنهوض بمهامها ومسؤولياتها الدولية. فمركزهم يمثل جزء من البيان الأساسي للمنظمة، الدعامة والركيزة الأساسية لها.

ومما سبق فعلى منظمة الأمم المتحدة وضع آليات قانونية تنظيمية داخل النظام القانوني الإداري الدولي لها، والمجتمع الدولي ككل على حد سواء. بحيث يكون هدفه الدفع باتجاه فعالية أكبر لأحكام القواعد الوظيفية الإدارية الدولية، وبشكل يضبط سلوك الموظف الدولي ويحدد نطاق مسؤوليته من ناحية، ومسؤولية المنظمة الدولية من ناحية أخرى عن كل عمل تقوم به، وبشكل خاص الأعمال والإجراءات التي يبدو فيها أن هناك مخافة مباشرة أو ضمنية لقواعد الشرعية الدولية.³

الخاتمة:

- ومن خلال ما سبق تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات كما يلي:
- استقر مفهوم الموظف الدولي بأنه كل شخص طبيعي مكلف من قبل جهاز من أجهزة المنظمة للعمل لحسابها، وفق ما تملية الموائيق المأسسة للمنظمة الدولية.
 - يتميز الموظف الدولي عن ممثلي الدول الأعضاء والموظف الوطني، استناداً إلى مكان العمل والقواعد القانونية التي تحكم هذا العمل، وما يتمتعون به من حصانات وامتيازات.
 - على الموظف الدولي الالتزام بمعيار الموضوعية في ممارسة الوظيفة الدولية بغض النظر عن الاختلافات السياسية أو الفلسفية أو الدينية للأشخاص وفكارهم العقائدية.
 - يجب على الموظف عدم استغلال وظيفته لتحقيق أهداف شخصية أو مصالح الدولة التي ينتمي لها.

¹ - المرجع نفسه.

² - رؤى إبراهيم خالد العزي، مرجع سابق، ص 338.

³ - محمد مصطفى قادر وكنعان محمد محمود المرغومي، مرجع سابق.

- أن ثقافة كل من الموظف الدولي والمنظمة الدولية إيديولوجيات وعادات وتقاليد والخبرات المكتسبة تأثر أثناء أداء المهام المنوطة بهما، فالموظف الدولي له البيئة الثقافية التي جاء منها وكذلك المنظمة والتي تبني مبادئها وميثاقها وفق ثقافة معينة، فيحدث هنا تفاعل وتمازج بين الثقافتين والتي يكون لها الأثر على القرارات الدولية التي يتم تبنيها.

- أن المنظمة الدولية لها المسؤولية تجاه موظفيها الدوليين وذلك من خلال منحهم حصانات قضائية وشخصية تكون كمحفز لهم وتحميمهم من أي ممارسات غير شرعية من طرف الدول أو أشخاص ذوي نفوذ دولي. إضافة إلى امتيازات مالية وحرية التنقل وسهولة الهجرة والإقامة.

__ يوجد ثلاثة اتجاهات لتحديد علاقة الموظف الدولي بالمنظمة التي ينتمي لها، فمنهم من يرى أنها علاقة تعاقدية، والآخر يرى أنها علاقة تنظيمية، وهناك طرف ثالث يرى بأنها علاقة مزدوجة تنظيمية وتعاقدية.

__ يخضع الموظف للمساءلة القانونية في حالة انحرافه عن القواعد الشرعية أثناء أدائه لوظيفته.

__ غياب نظام قانوني تخضع له جميع المنظمات الدولية والموظفين الدوليين معا، يجعل الموظف الدولي في الأمم المتحدة غير قادر على الوصول إلى الحياد أثناء ممارسته لمهامه. وعليه فالأمم المتحدة مطالب عليها تجاوز فكرة تغليب مصالح فئة معينة على مصالح المجتمع الدولي ككل.

وكإجابة عن الفرضية المطروحة يمكن القول أنها صحيحة بحكم أن العلاقة التفاعلية السليمة للموظف الدولي مع المنظمة الدولية التي ينطوي داخلها تنتج عنها فاعلية في عملية اتخاذ وصنع القرارات الدولية.

قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية

أ- الكتب

- أبو الوفا، أحمد. الوسيط في قانون المنظمات الدولية، لقاها: دار النهضة العربية، 2008.
 - القتلاوي، سهيل حسين. نظرية المنظمة الدولية، ط. 1، عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2010.
 - القتلاوي، سهيل حسين. الأمم المتحدة "هدف الأمم المتحدة ومبادئها"، ط. 1، عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2010.
 - حسين، خليل. التنظيم الدولي - النظرية العامة والمنظمات العالمية، ط. 1، بيروت: دال المنهل اللبناني، 2010.
 - محمد سرطان، عبد العزيز. المنظمات الدولية "دراسة في الفقه والقضاء الدوليين وحكام القضاء المصري للمنظمات العامة العالمية والإقليمية والمتخصصة والنظرية العامة للمنظمات الدولية"، القاها: دار النهضة العربية، 1998.
 - مصباح مقبل، مصباح جمال، الموظف الدولي ومدى مسؤولية المنظمة الدولية عن أعماله، القاها: دار النهضة العربية، 2011.
 - المحذوب، محمد. التنظيم الدولي النظرية والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، ط. 7، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010.
 - سعد غالب، ياسين الإدارة الدولية، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2007.
- ب- المقالات العلمية
- إبراهيم خالد العزي، رؤى "معيار التزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية"، مجلة آداب الفراهيدي 37 (2019).

- علي إبراهيم غنيم، عبد الرحمان. "الموظف العام والموظف الدولي - دراسة مقارنة" مجلة القانون الدستوري والعلوم الإدارية 1 (2018).
- الحاج قوسم، غوثي، ومحمدي، محمد الأمين. "الموظف الدولي على ضوء النظم الأساسية لمنظمات دولية" مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية 6 (2017).
- قيصر، سالم يوسف. "المسؤولية القانونية لموظف دولي" مجلة بلاد الرافدين 47 (2011).
- ساسة البوديري، إسمايل، خادم عبد العلي، حيدر، وعبيد تريم السلطاني، إيمان. "الموظف الدولي وطبيعة علاقته بالمنظمة الدولية" مجلة المحقق الخلي للعلوم القانونية والسياسية 1 (2019).
- كاظم علي، حيدر، وآخرون، "الموظف الدولي وطبيعة علاقته بالمنظمة الدولية"، مجلة المحقق الخلي للعلوم القانونية والسياسية 1 (2019).

ج-مذثرات تخرج

- جمال ناصر عبد الله علي، هبة. "المركز القانوني لموظف دولي" (مذثرة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، قسم القانون العام، 2011).
- غزيل، عائشة. "الحماية القانونية لموظف دولي" (أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون دولي عام، جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس، 2018-2019).

د-المحاضرات

- محداوي، عبد القادر. "المركز القانوني لمعاملين بالمنظمة الدولية" (قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة-السنة الجامعية 2014-2015).

ه-مواقع أنترنت

- مصطفى قادر، محمد، ومحمود المرفجي، كنعان محمد. "الأثر القانوني لانحراف موظف منظمة الأمم المتحدة"، تم تصفح الموقع يوم: 31 جانفي 2020.

[http:// www](http://www.Google.com/amp/s.amp.annabba.org)

- "الأمم المتحدة لشكل مستقبلينا معا"، تم تصفح الموقع يوم: 3 فيفري 2020.

<http://www.un.org/ar>.

- "التنظيم الدولي المعاصر": تم تصفح الموقع يوم: 3 فيفري 2020.

[http:// cours-examens.org](http://cours-examens.org).

ثانياً: باللغة الأجنبية:

A/les revues:

- Suzanne Basted, "La condition juridique de la « coexistence » politique étrangère" (1955) p29.