



ISSN: 2074-9554 (Print)

Journal of Al-Frahedis Arts

available online at: <http://www.jaa.tu.edu.iq>

JOFA  
Journal  
of Al-Frahedis Arts

## The Standard of International Employee's Compliance with International legitimacy Rules

معيار التزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية

Asst.Lecturer. Roa'a Ibrahim Khalid

م.م. رؤى ابراهيم خالد

University of Kirkuk / College of Law and Political Sciences

جامعة كركوك / كلية القانون والعلوم السياسية

E-Mail: [mmqaders@gmail.com](mailto:mmqaders@gmail.com)

### Article info.

#### Article history:

-Received

-Accepted

#### Keywords:

- International Employee
- International Law
- International Legitimacy
- International Organization

**Abstract:** The international employee performs his professional work with a special commitment in the international scale, regardless of the dependency of his native state, despite of his association with the nationality. To indicate the specific criterion of his commitment whether he performs the tasks entrusted to him or not, in terms of its conformity with the rules of international legitimacy, the researcher depends on the analysis of the texts of secondary sources in libraries such as books, research published in scientific journals, and on the Internet. The texts of some relevant international conventions organizing the affairs of international task have been analyzed as well. The method of analysis has been the use of the methodology of content analysis, featuring as one of qualitative research methods. The findings revealed that the international official is obliged to perform his duties according to the internal legal order of the international organization or the international public institution, provided that he is committed to the criterion of impartiality, seeking the interests of the international community, that is "the only international interest" and avoiding the narrow interest whether it has been of the individual interest or related to the interests of his state or any other international party". The researcher concluded that all legal persons of the international law shall be treated on an equal state to avoid the international liability for any damage that might be caused by a breach of his tasks in which the organization or the International Public Facility is supposed to bear before the official member under its internal legal system). In this case, the injured party has the right to move the legal procedures and obtain a suitable compensation after questioning the official and his related working body in accordance with the international administrative law as a result of his deviation from the criterion of neutrality within the performance of his duties. Therefore, the invitation is attached to the nations under the UN Charter to regulate the concept of neutrality through an international binding legal text to all legal persons of international law, including the UN and its international employees.

**الملخص:** الموظف الدولي يمارس عمله الوظيفي بالتزام خاص في النطاق الدولي بعيداً عن التبعية لدولته الأم على الرغم من ارتباطه بها برابطة الجنسية، ولبيان المعيار المحدد لمدى التزامه بأداء الأعمال الموكلة اليه من عدمه من حيث مدى مطابقتها لقواعد الشرعية الدولية، إعتدنا على تحليل نصوص بعض المصادر الثانوية الموجودة في المكتبات كالمكتب والبحوث المنشورة في المجالات العلمية والمرفوعة منها على شبكة الانترنت ونصوص بعض الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، المنظمة لشؤون الوظيفة الدولية باستخدام منهج تحليل المحتوى بوصفه أحد أساليب طرق البحث النوعي، اذ توصل البحث إلى أن الموظف الدولي ملزم بأداء واجبات وظيفته طبقاً للنظام القانوني الداخلي للمنظمة الدولية او المرفق العام الدولي بشرط التزامه بمعيار الحياد والسعي لتحقيق مصالح المجتمع الدولي "المصلحة الدولية الواحدة" والابتعاد عن تغليب المصالح الضيقة "فردية كانت ام متعلقة بمصالح دولته او اي طرف دولي آخر"، ومعاملة جميع اشخاص القانون الدولي على قدم المساواة والا تحققت المسؤولية الدولية عن اي ضرر قد يصدر عن مخالفته لأعمال وظيفته (التي يفترض ان تتحملها المنظمة او المرفق العام الدولي قبل الموظف الخاضع لنظامها القانوني الداخلي)، وعندها يكون من حق المتضرر تحريك الإجراءات القانونية والحصول على عوض مناسب بعد مسائلة الموظف والجهة التي يعمل لديها طبقاً للقانون الاداري الدولي، نتيجة انحرافه عن معيار الحياد في اداء واجباته، لذلك أن الدعوة موصولة إلى الأمم المنضوية تحت ظل ميثاق الأمم المتحدة لتقنين مفهوم الحياد من خلال نص قانوني دولي ملزم لجميع اشخاص القانون الدولي بما فيهم الأمم المتحدة وموظفيها الدوليين.

### المقدمة

الوظيفة الدولية تجلت في صورتها المستقلة وتحدد مفهومها منذ انشاء السكرتارية الخاصة بمنظمة عصبة الأمم عام 1920، وبالرغم من أهمية دور الموظف الدولي في المجتمع الدولي يلاحظ أن هناك ضبابية في طبيعة عمل بعض العاملين منهم في المنظمات الدولية، وبشكل خاص عمل بعض موظفي الأمم المتحدة، مما يتطلب بحثها بدقة من أجل الوقوف على معيار يضمن لأطراف اي علاقة دولية أكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات في إطار نظام قانوني دولي منصف وعادل.

لذلك سينقسم هذا البحث على مبحثين، الأول سنخصصه لبحث حقوق وواجبات الموظفين الدوليين العاملين في المنظمات الدولية، اما المبحث الثاني فخصص لبحث محددات المركز القانوني للموظف الدولي ومعيار التزامه بها.

### المبحث الاول: حقوق وواجبات الموظف الدولي العامل في المنظمات الدولية

أن التكليف القانوني لحدود الوظيفة الدولية تجلى من خلال آراء الفقهاء المعنيين بدراسة القانون الدولي والعلاقات الدولية على حد سواء، فضلاً عن التطور الكبير والمهم الذي شهده العمل الاداري في الساحة الدولية، من حيث تطور القواعد القانونية والاحكام الدولية المنظمة لنوع المنظمة وطبيعة الأعمال الموكلة اليها، بشكل ساهم وساعد المنظمات الدولية في سعيها الدؤوب باتجاه تحقيق اهدافها بحسب نوع النشاط الذي تقوم به ونطاق عملها الاقليمي الدولي أو حتى على النطاق الدولي بشكله المطلق، بالاضافة إلى مواثيق المنظمات الدولية نفسها ولوائحها التنظيمية والقرارات الدولية الأخرى التي تصدر في ظل احكام القانون الاداري الدولي.

على سبيل المثال، شهدت الوظيفة الادارية الدولية تطوراً كبيراً في العصر الحديث بخاصة بعد النضوج الذي صاحب طبيعة عمل الموظف الدولي والنظم القانونية المنظمة لوظيفته إلى جانب اتساع حجم النشاطات التي تؤديها المنظمات الدولية، إذ تدافع عن مصالح الإنسان الفرد وعن مصالح الدول كشعوب وأقاليم والسلطات الحاكمة للدول، بل تدافع عن كل كتلة بشرية ينطبق عليها وصف الأمة على حد سواء، وكان سبب انعكاس هذا الواقع هو الأزداد الحاصل والمضطرد في حجم وكم ونوع النزاعات الدولية، لكن اذا كان الموظف الدولي يعمل في خدمة منظمة دولية معينة على وجه الدوام، كالموظف العامل في منظمة الأمم المتحدة عندها عليه أن يكون خاضع لنظامها الداخلي وعاملاً تحت اشرافها، بالتالي يجب أن يكون ساعياً باتجاه تحقيق اهدافها المعلنة من خلال أجهزتها المتخصصة فيها دون غيرها، أي أنه يعمل في إطار نظام قانوني خاص يحدد حقوقه وواجباته ولا يخضع لنظام قانوني آخر، لمنظمة دولية أخرى فيما يتعلق بشؤون وظيفته، فالموظف الدولي أذاً هو كل من يتولى اداء عمل لصالح المنظمة الدولية ذاتها بصورة دائمة ومستمرة، كما ان علاقة الموظف العامل مع المنظمة الدولية التي يمارس فيها مهام وظيفته يجب ان لاتخرج عن حدود واحكام قواعد الشرعية الدولية.

لذلك هناك اختلاف كبير بين موظفي المنظمة الدولية عن ممثلي الدول الأعضاء فيها، على الرغم من وحدة المكان الذي يعمل فيه كلا الطرفين، إذ يجمعهما مظلة ونطاق تنظيم دولي موحد، فيلتزم الموظفون الدوليون بالنظام القانوني المنظم لوظيفتهم فيها وبمعزل تام عن النظام القانوني (الاداري الوظيفي) الوطني لدولهم، بينما يلتزم ممثلي الدول العاملين في المنظمات الدولية بقوانين دولهم طبقاً لحدود ضيقة تحددها طبيعة العلاقة بين كل من القانون الوطني والدولي على حد سواء، بالرغم من ضرورة احترامهم والتزامهم بقرارات المنظمة الدولية وانظمتها القانونية الداخلية، يرافق ذلك كله ضرورة احترام الالتزامات الدولية التي تفرضها تلك القرارات والانظمة عليهم.

فممثل الدولة أذاً يمارس وظيفة قانونية دولية ذات طبيعة مزدوجة، فمن جهة عليه المشاركة بتحقيق اهداف المنظمة، كما أن عليه واجب العمل على تحقيق اهداف ومصالح دولته الأم داخل اروقة المنظمة من جهة أخرى، لكنه في ذات الوقت يكون ملزم بالتخلي عن تحقيق اي مصلحة تتعارض مع مصالح دولته الأم، لذلك تتولى الدول الأعضاء (ذات السيادة) في المنظمات الدولية بنفسها مهمة تعيين ممثليها وليس للأخيرة الا تصديق اوراق إعتمادهم وقبولهم، إذ أن آثار - المسؤولية الدولية- تصرفات ممثلي الدول تنصرف في الأخير إلى دولهم وليس إلى المنظمة الدولية.

ولمزيد من البحث في حقوق وواجبات الموظف الدولي العامل في المنظمات الدولية قسم هذا المبحث على مطلبين، أقتصر المطلب الاول على دراسة المركز القانوني الإداري للموظف الدولي،

اما المطلب الثاني فقد خصص للنظر في الاثر القانوني لأنحراف الموظف الدولي عن قواعد الشرعية الدولية.

### المطلب الاول: المركز القانوني الإداري للموظف الدولي

لا شك أن المركز الإداري للموظف الدولي من الناحية القانونية يرتبط بتوافر عدد معين من الشروط الموضوعية، بحيث تتمحور حولها حقوق الموظف والتزاماته على المستوى الدولي، هذا الارتباط يمثل بحد ذاته معيار ثابت، طبقاً لطبيعة الوظيفة وصفاتها، كذلك يمكن استنباط حجم الحقوق والالتزامات المترتبة عن هكذا معيار بالنظر إلى طبيعة الأعمال التي يؤديها الموظف الدولي.

ان تطور المجتمع الدولي باتجاه رعاية المصالح الدولية للدول الأعضاء فيه جاء على أثر تأسيس منظمة الأمم المتحدة، رافق ذلك تطور دور الامانات العامة للمنظمات والمؤتمرات الدولية الاخرى، فاعمل على المستوى الدولي كان قائم تحت اعتبارات منها أن الدولة صاحبة الضيافة للمؤتمر الدولي (عرفاً) تتولى بنفسها اختيار الامين العام لذلك المؤتمر من بين موظفيها او مواطنيها حصراً، والذي بدوره سيتولى إدارة الجلسة أو جلسات النقاشات فيه، ولم يكن يتطلب ذلك عادة أكثر من قيام الدولة صاحبة الضيافة، بإجراء بعض المداولات مع رؤساء وفود الدول المشاركة فيه لتجنب الاعتراضات المحتملة عليه، إذ كان العرف قد جرى على إقتضاء الحصول على موافقة الدول المشاركة في المؤتمر الدولي مسبقاً وحسب سياقات دبلوماسية معينة، أذ أن الامين العام للمؤتمر الدولي كان يؤدي ادوار ذات طبيعة شكلية تتعلق أساساً بأدارته للمؤتمر وسير بعض الإجراءات الاخرى، إذ كان يتولى مهمة تزويد الحاضرين بالمستلزمات اللوجستية ك (محاور المؤتمر وتنظيم الجلسات من حيث الوقت، وغيرها) لأن الامانة العامة اليوم، لها دور تنفيذي عملي، في تسيير شؤون المرفق الدولي.

فرضت اليوم حقيقة قائمة متمثلة بضرورة 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 لكن بحياد تام، من حيث عدم خضوعه للقانون الإداري الداخلي لدولته الأم أو من حيث تجنب تعرضه لأي نوع من انواع الابتزاز السياسي الدولي، فالمركز القانوني (الإداري) للموظف الدولي يرتكز بصورة أو أخرى على عنصر التوازن بين الحياد من جهة والالتزام بأداء واجبات الوظيفة الدولية من جهة أخرى، والا أدى ذلك إلى إنحراف عن تحقيق اهداف الوظيفة ومخالفة ماتتطلبه من إجراءات، بحيث قد تصل إلى حد الاخلال بقواعد الشرعية الدولية، أي بشكل مطابق لأمكانية تفعيل المسؤولية الدولية ومن ثم أثبات حق المسائلة القانونية بناءً عليها.

لكن يبقى لطبيعة نظام العضوية في بعض المنظمات الدولية أو في احد اجهزتها أثر مباشر على طبيعة التوازن بين حياد الموظف وواجبات وظيفته، ومن ابرز الأمثلة على ماتقدم، نظام التمثيل والعضوية في مجلس الامن الدولي، لأن التمثيل فيه لايعتمد على اسس ديمقراطية دولية بل يفترق إلى التوازن الصريح، وفاقد لأحترام مبدأ المساواة في السيادة بين الدول بالرغم من كونه يعد من أهم المبادئ التي بنيت عليها الأمم المتحدة، فمعيار الحياد في مجلس الامن الدولي، يمكن عده معيار هش ومخسوف نتيجة تغليب مصالح دول معينة في المجتمع الدولي على سواها منذ ان أسست الأمم المتحدة وإلى حد الان، وهذا يشير إلى خلل في المنظومة الدولية بما يؤكد الحاجة الملحة والضرورة دولية لمعالجته، وهو أمر حتمي اذا ما اريد للمنظمات الدولية ومنها منظمة الأمم المتحدة البقاء والاستمرار.

فمنظمة الأمم المتحدة وبدلائل كثيرة بحاجة إلى إصلاح حقيقي، إذ أصبح ضرورة إيجاد جهة رقابية على عمل مجلس الامن فيها، يمثل واقع ملموس تعيشه طبيعة العلاقات الدولية بل هو أمر كانت قد داعت به جهاراً العديد من الدول في العالم.

ولا فرق ان كانت هذه الجهة الرقابية على عمل مجلس الأمن تمارس عملها من داخل منظمة الأمم المتحدة نفسها، اي تكون جهاز من اجهزتها ام لا، بل يكفي أن يكون الهدف منها العمل على تمثيل المجتمع الدولي وترميم شرعيته المنقوصة حتى تتمكن من تولي صلاحية التأكد من توافر معيار الحياد من عدمه في سلوك ممثلي الدول دائمة العضوية في مجلس الأمن، بل حتى بقية الموظفين العاملين في الأمم المتحدة من حيث مدى مطابقة الإجراءات التي تتبعها الأمم المتحدة وموظفيها لقواعد الشرعية الدولية، فمثل هذه الجهة يمكنها مثلاً، مراقبة مدى مطابقة استخدام حق الاعتراض (الفيتو) مع قواعد الشرعية الدولية، لأنه وفي كل مرة يستخدم فيها هذا (الحق) يتم التأكيد على أنه من الافضل إيجاد سبيل لتقليص بل حتى إلغاء حق استخدامه بشكل كلي، لأن هذا (الحق) منحت الدول المنتصرة في الحرب العالمية الثانية لنفسها عندما أسست الأمم المتحدة، بعد ان أستغلت نشوة النصر وارهاسات الخوف التي كانت مخيمة على الدول حول العالم من إمكانية تجدد الحرب بين الفرقاء الدوليين، أي إحتمالية نشوب حرب عالمية ثالثة نتيجة طبيعة التنافس والتضارب في المصالح المستمر بين الدول، أي كان هذا (الحق) معبراً عن الرغبة للدول التي هي دائمة العضوية في المجلس اليوم للحفاظ على مكتسبات النصر في الحرب العالمية الثانية، فوضعت ما يشبه شروط المنتصر، ومن ثم قننتها في الميثاق فاصبح ذلك واقع ملزم لجميع الدول الأعضاء.

#### **المطلب الثاني: الأثر القانوني لانحراف الموظف الدولي عن قواعد الشرعية الدولية**

لما كان الموظف الدولي يعمل من أجل إنجاز أهداف المرفق الدولي الذي ينتمي اليه، ويتلقى أوامره منه، وملزم بممارسة عمله باستقلال وحياد تام عن القانون الداخلي لدولته إلى جانب ضرورة

تمتعه بالنزاهة وحسن الخلق، ومساءلته عن كل ما يصدر عنه من أعمال وتصرفات سلبية من قبل المنظمة أو المرفق الدولي، إذا ما هو مدى إمكانية إخضاع الموظف الدولي لقواعد المسؤولية الدولية؟ ومن هي الجهة المسؤولة عن تحديد الأضرار التي قد يسببها انحراف الموظف الدولي عن ما تفرضه الشرعية الدولية من أسس وشروط؟ ووفق أي معيار؟

لمحاولة الأجابة عن كل مما تقدم، قسم هذا المبحث على فرعين، بين الفرع الاول مسؤولية الموظف الدولي عن انحرافه عن أداء واجبات وظيفته، في حين بحث الفرع الثاني مسؤولية المنظمة الدولية او المرفق الدولي عن أعمال موظفيه.

### الفرع الاول: مسؤولية الموظف الدولي نتيجة انحرافه عن واجبات وظيفته

من المعلوم أن الحق والواجب متماسكان، بل يكملان بعضهما البعض، بحيث يمثل وجود أحدهما سبب وجود الآخر وأستمرار بقاءه، ويبدو هذا بوضوح من خلال التأمل في نظرية الحق ونطاقها القانوني، إذ يعد ذلك من الثوابت في الفقه القانوني، لأن تقرير الحق يفرض على الأشخاص واجب الالتزام به حتى يتسنى لهم إكتساب مزايا التمتع بذلك الحق، وهذا يتطلب بالتأكيد قدرة معينة لادائه ودفع التعرض له ولمحتواه، ولايختلف الحال عند الزام شخص معين بتنفيذ عمل، لأنه يعتبر من صور أو وسائل إقتضاء الحقوق ونفاذها، بغض النظر عن كون هذا الحق للشخص الملمزم نفسه أو للغير، فانحراف الموظف الدولي عن اداء واجباته يعد خلل يلقي آثاره بشكل مباشر على علاقة التماسك بين الحقوق وسهولة اكتسابها والالتزامات الملقاة على عاتق الموظفين الدوليين وغيرهم من أشخاص القانون الدولي وتخفيف اعبائها.

إن إعتبار آثار تصرفات ممثلي الدول في المنظمات الدولية منصرفة إلى دولهم، يلزم إعتبار آثار تصرفات الموظف في المنظمة الدولية أو المرفق الدولي منصرفة إلى المنظمة الدولية او المرفق الدولي الذي ينتمي اليه، لأنه يمارس عمله بأسمها، فالامتيازات وكل ما يتمتع به الموظف كالحصانة والامتيازات الدبلوماسية والسياسية الاخرى كانت قد قررت كضمانة له من المنظمة الدولية، فاحترم وجودها المجتمع الدولي وأعطاهما الشرعية من الناحية العرفية أو من الناحية التشريعية بواسطة الاتفاقيات الدولية، فالإقرار بما تقدم يؤدي إلى تحمل المنظمة والمرفق الدولي مسؤولية أعمال كوادرها الادارية، وهذا معناه نفاذ أحكام القانون الاداري الدولي عند وقوع اي إنحراف أو مخالفة من الموظف الدولي لأعمال وظيفته، لأن القانون الدولي بطبيعته يتولى تنظيم العلاقة بين أشخاصه الخاضعين لأحكامه بصورة مباشرة.

من جهة اخرى، ان القانون الاداري الدولي لايمنع المنظمات من تنظيم العلاقة الوظيفية بينها وبين موظفيها من خلال نظام قانوني خاص بها، إذ أنه لا يوجد نظام قانوني محدد وموحد ينظم مثل تلك العلاقة، بل أن كل منها يتولى تنظيم العلاقات مع موظفيه طبقاً لنظامها القانوني (الوظيفي) الداخلي، فتعدد الانظمة القانونية الوظيفية الادارية للعاملين في المنظمات الدولية إذاً

هو نابع من ضرورات تنظيمية تتعلق أساساً بطبيعة أهداف كل منظمة وطبيعة الأعمال الموكلة اليها.

إذ أن توحيد النظم القانونية الدولية المنظمة للعلاقات بين المنظمات الدولية والمرافق الدولية الأخرى وبين موظفيها هو أمر في غاية الأهمية، لأن في ذلك ضمان لحقوق تلك الأطراف جميعها، إلى جانب تحديده أدق الالتزامات التي من الممكن ان يتحملها الموظف الدولي، كما أن ذلك له مردود إيجابي عالي كونه يحقق فاعلية أكبر لمساءلة المقصرين من أطراف العلاقة الدولية. وهذا يدعونا إلى المطالبة بتوحيد أو إيجاد نظام قانوني إداري دولي قادر على إزالة الشكوك التي تثار حول طبيعة الدور الذي يقوم به موظفو المنظمات الدولية وغيرهم من موظفي المرافق الدولية الأخرى، خاصة بعد عمل موظفي الأمم المتحدة في العراق منذ غزو واحتلال العراق للكويت سنة 1990 وما تلاها من أحداث أظهرت وهن القواعد القانونية الدولية في محاسبة أصحاب النفوذ من الدول والأشخاص على المستوى الدولي نتيجة الأثر السلبي لتطبيق القرارات الدولية، التي أرهقت كاهل دولة العراق وشعبه، كما أثرت على النمو الاقتصادي فيه وعلى نمو المواطن العراقي (الفرد) البدني والنفسي، إلى جانب الآثار المباشرة التي مست سيادته وقوضتها، فالامتيازات التي كان يتمتع بها موظفي الأمم المتحدة (بخاصة عناصر فرق التفتيش) والضبابية التي خيمت على طبيعة أعمالهم بعد غزو العراق للكويت سنة 1990 أدت إلى اتهامهم بشكل مباشر بالتجسس وغيره من الشبهات التي أكدت عليها بعض الدراسات القانونية والسياسية التي أهتمت بدورهم في العراق طوال تلك الفترة ومدى مطابقة ما قاموا به من إجراءات وأعمال مع الشرعية القانونية الدولية. لأن الموظف الدولي عند أدائه أعمال وظيفته يتحمل عبء تجنب الانزلاق في أي تصرف أو عمل يخل بالأحكام المنظمة لعلاقته بالمنظمة الدولية أو المرفق العام الدولي، إذ أن هذا الاختلال قد يمثل انحراف في عمل الموظف ومن ثم مسبباً لقيام المسؤولية، بغض النظر عن كون الاختلال قد تحقق نتيجة لتصرف إيجابي أو سلبي يصدر عنه، فتعتبر عناصر المسؤولية الدولية قائمة في حقه وبمعزل عن انتظار نتائج أي تحقيق محتمل، لأن الضرر يعتبر نتيجة متوقعة وأثر طبيعي حينها.

يعد السؤال عن من هو الطرف الذي سيتحمل تلك الآثار؟ أمراً مجدياً، لأن إنحراف الموظف الدولي قد يؤدي إلى اصابة الحقوق الجوهرية لشخص آخر، فالتزمت والأساءة في استعمال السلطات الممنوحة للموظف الدولي قد تؤدي إلى تقويض سيادة دولة معينة، كما حدث مع العراق بعد خضوعه لسلسلة من القرارات الدولية الصادرة عن مجلس الأمن، والتي كان يكمل بعضها بعض من ناحية القيود الاقتصادية والسياسية المفروضة عليه، وكل ذلك كان بشكل متسلسل أثار الاستغراب من حيث وضوح أرادة الانتقاص من سيادة العراق كدولة مستقلة، ابتداءً من القرارات الدولية المتعلقة بطلب سحب العراق لقواته العسكرية من الكويت، وهو طلب مشروع من الناحية

الدولية حتى أستخدم القوة المباشرة ضده تحت البند السابع من الميثاق لأخراج جيش ومؤسسات العراق الادارية والأمنية من الكويت بالقوة العسكرية المباشرة وهو أمر فيه تزمّت في أستعمال الحق لأن الوسائل السلمية لحل النزاع لم تكن مستنزفة بشكل كلي حينها، بحيث أستمر صدور القرارات الدولية المتلاحقة، من نزاع الحجم الاكبر والاهم من اسلحة الجيش العراقي آنذاك، بحيث أن تلك الإجراءات كانت بمثابة الأرضية التي هيأت الظروف لغزوه ومن ثم أحتلاله بواسطة تحالف دولي قاده الولايات المتحدة الأمريكية وبمعزل عن الارادة الصريحة للمجتمع الدولي، الممثلة بأرادة منظمة الأمم المتحدة التي اكتفت بغض البصر أولاً ثم خضت لضغوط دولية دفعت باتجاه إصدار قرار شرع الاحتلال بأثر رجعي، فمن يتحمل اليوم الاضرار التي أصابت العراق وشعبه؟ والتي لازال العراقيون حتى اليوم يعيشون آثارها، هل هو الموظف والمفتش الدولي أم الأمم المتحدة أم الولايات المتحدة الأمريكية؟ التي اخفقت حتى الان في تقديم تبرير مقنع عن إجراءاتها المتخذة آنذاك يقابله عجز المجتمع الدولي وحتى الآن عن مسائلة الولايات المتحدة عن ما قامت به ولاحتي عن المطالبة أو الاعتراف بحق العراق بالمطالبة بالتعويض عن ما أصاب مؤسساته وشعبه نتيجة غزو غير مشروع بشكل صريح من الناحية العملية.

استناداً إلى ما سبق، يمكن الجزم إن انحراف الموظف الدولي معناه انتهاكه لمعيار دولي يجب أن لا يكون هلامي وغير محدد، وهذا المعيار أما يكون "نزاهة الموظف" او "الحياد" او أي معيار آخر يتعلق بالالتزامات والواجبات التي تفرضها الوظيفة الدولية، كضرورة إدراكه لطبيعة الالتزامات والواجبات التي تفرضها وظيفته لأنه بمطلق الاحوال، إذا أدى عدم التزامه بقواعد الشرعية الدولية إلى أي ضرر فلا بد ان تقع المسؤولية الدولية في حقه إنصافاً للعدالة، من خلال مساءلة الموظف أولاً، ومحاولة اصلاح الضرر الذي كان قد تسبب به او التعويض عنه ثانياً، وهذا الامر يتطلب قيام المنظمة الدولية أو المرفق العام الدولي بمسؤولياته، ومنها تحمل عبء تصرفات موظفيه في حق الآخرين.

وهذا يتلائم بشكل كبير مع رأي "بول ويلبر تابان" الذي أعتبر الانحراف قائم بكل المخالفات المتعارف عليها، والتي يتم ارتكابها باستمرار ويعاقب عليها القانون، من هنا يبدو ان انحراف الموظف الدولي بصورة سليمة موافقة لمتطلبات الشرعية الدولية يمثل صورة من صور الاستغلال غير المشروع، كيف اذا رافقها النية أو هدف تحقيق مصالحه الشخصية الضيقة أو العمل على تحقيق مصالح دولته الأم بعيداً عن متطلبات المجتمع الدولي ومصلحه العليا.

إذ قد تكون غاية الموظف هي تحقيق مصالح دول اخرى بمعزل عن دولته الأم وبشكل مناف لقواعد الشرعية التي ينظمها النظام القانوني المنظم للعلاقة أو العقد الوظيفي الدولي ولقواعد النزاهة، وبغض النظر عن كون سبب عدم التزام الموظف بقواعد الشرعية الدولية هو بدافع شخصي او نتيجة لضغوط دولية، لذلك، وبمجرد تحقق الضرر الناتج عن عدم التزام الموظف بالشرعية الدولية



وقابله رغبة الطرف المتضرر في الحصول على عوض أو جبر الضرر، سنكون امام تحقق مسؤولية دولية مباشرة وعلى النظام الدولي حينها واجب التدخل والسعي لتطبيق أحكام العدالة، فطبيعة تلك الاحكام تفرض ضرورة قيام المسؤولية الدولية في حق الموظف نفسه أو المرفق الدولي، حتى اذا لم يقابل فعل الموظف ضرر أو رغبة الطرف المتضرر في جبر الضرر المتحقق عن عدم التزام الموظف الدولي بالحدود التي تفرضها وظيفته، إذاً ماهو مدى مسؤولية المنظمة الدولية او المرفق الدولي عن أعمال موظفيها؟ لأن الموظف الدولي مسؤول امامها، لكن ليس هناك جهة واضحة يمكن الرجوع اليها في حالة كون المنظمة أو المرفق هي المسبب لفعل الانحراف من خلال طبيعة الأعمال والإجراءات التي تلزم بها موظفيها، على سبيل المثال، من هي الجهة التي تستطيع محاسبة الأمم المتحدة عن أعمال موظفي فرق التنقيش في العراق؟ الواقع وطبيعة الأحداث التي مرت طوال الفترة الممتدة منذ عام 1990 الذي شهد غزو العراق للكويت مروراً بغزو الولايات المتحدة الأمريكية للعراق في 2003 وحتى اليوم الساحة الدولية تعيش في ضبابية واضحة من حيث عدم القدرة على الأجابة عن هكذا سؤال بشكل عملي.

#### الفرع الثاني: مسؤولية المنظمة الدولية عن أعمال موظفيها

المنظمة الدولية بوصفها مرفق دولي يعتبر ميثاقها من المعاهدات الشارعة بين الدول، وتمثل أهدافها معيار محدد لطبيعة الأعمال التي يلتزم بها موظفيها، ومن ثم تحدد مدى مسؤولياتهم في حالة عدم التزامهم بأداء واجباتهم بصورة مشروعة، كما يمثل كل من حفظ السلم والأمن الدوليين وأعتد سبل السلام في فض النزاعات الدولية سنام أهداف منظمة الأمم المتحدة، لأن طبيعة تلك الأهداف تتطلب توافر مجموعة من الإدارات التي تتولى تقاسم الأعمال داخلها، فضلاً عن ضرورة قيام أشخاص طبيعيين بتسيير شؤونها إلى جانب مجموعة أخرى من الوسائل او النظم القانونية المحددة لأعمال هؤلاء الأشخاص والأجهزة أو الإدارات، حتى يمكن أنتاج آثار قانونية مباشرة لتصرفاتها في مواجهة الدول والأشخاص الآخرين.

فلو نظرنا على سبيل المثال، إلى طبيعة الالتزامات التي تقررها منظمة دولية كالأمم المتحدة، سنجد انها تعمل تحت واقع متمثل بضرورة أستعانتها بلجان دائمة ومؤقتة لتسيير أعمالها، وبحسب طبيعة الأعمال في ساحة عملها، فاهدافها في يد ورقي المبادئ المستند عليها ميثاقها في اليد الأخرى تتطلب بالتأكيد نشاط مكثف لتحقيقها، إذ للموازنة بينها وبين طبيعة الأعمال الدولية الموكلة اليها أصبح أعتادها على اشخاص طبيعيين لأدارتها وللتعبير عن ارادتها الحقيقية والقانونية امراً حتمياً، هؤلاء هم الموظفين الدوليين ومروسيهم، الذين يتولون مهمة إدارة المهام الدولية الموكلة اليها، فتنتقل اليهم صلاحيات واسعة في إطار أحكام الوظيفة الإدارية الدولية بأطارها القانوني.

إذاً يمكن الحكم على مدى فاعلية المنظمات الدولية من خلال ما يمارسه موظفوها من دور أثناء سعيهم لتحقيق اهدافها، إلى جانب ما يكلفون به لأداء واجبات النهوض بمهامها، لأن مركزهم

القانوني يعتبر جزء مهم من بنائها الاساسي ، بل يمثل دعائمها وركيزتها الاساسية، ويبدو ذلك بشكل خاص، عند الحاجة إلى مقارنة متطلبات نجاحها على الساحة الدولية، أي نجاحها المرتبط بتحقيق أهداف المجتمع الدولي من خلالها.

لذلك يبدو أنه لابدّ على المنظمات الدولية ومنها منظمة الأمم المتحدة وضع آليات تنظيمية داخل النظام القانوني الاداري الدولي، للمجتمع الدولي ككل حتى يتم تجنبه الآثار السلبية لأي اختلال محتمل على الساحة الدولية، أي مشابه للذي أدى إلى وقوع الحرب العالمية الأولى والحرب العالمية الثانية، بحيث يكون هدفه الأوحد الدفع باتجاه فاعلية اكبر لأحكام وقواعد الوظيفة الادارية دولياً، أي بشكل يضبط سلوك الموظف الدولي من خلال ضابط أو معيار قانوني ويحدد نطاق مسؤوليته الدولية ومسؤولية المنظمة الدولية ذاتها عن كل عمل، بشكل خاص عن الأعمال والإجراءات التي يبدو فيها بوضوح أن هناك مخالفة مباشرة أو ضمنية لقواعد الشرعية الدولية، هذا بالتأكيد يتطلب بالتأكيد إعتناء معيار يحدد مدى التزام الموظف الدولي بأداء واجبات وظيفته، لذلك، سنتخذ موظف الأمم المتحدة نموذجاً للبحث عن مدى امكانية اعتماد مثل هكذا معيار.

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

أن الوظيفة الدولية تخضع لضوابط بشكل عام تتولى ضبط سلوك الموظفين الدوليين والتزامات إستقرت في التعامل بين الدول، فالموظفين في منظمة الأمم المتحدة يخضعون بشكل عام لضوابط ضامنة لحسن الأداء.

مثلاً تم تقنين المبدأ القاضي بـ "ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرّة والكفاءة والنزاهة في استخدام الموظف الدولي وتحديد شروط خدمته، على أن يراعى في اختيار الموظفين اكبر قدر من التوازن في التوزيع الجغرافي"، بحيث أن معظم المنظمات الدولية ومنها منظمة الأمم المتحدة هدفت لأعمال هذا المبدأ وسعت لتحقيقه وأعتبرته في الأساس من الخصائص الشكلية للوظيفة الدولية، إذ مثّل دافعاً للعديد من الفقهاء الدوليين للتحذير بشكل مستمر من الممارسات التي قد تعتمد على بعض الدول في منظمة الأمم المتحدة، للضغط السياسي واستخدم نفوذها لترشيح شخصيات معينة من الأشخاص الحاملين لجنسياتها أو من مواطني حلفائها من الدول بمعزل عن التقيد بمدى ملائمة ذلك لحقوق بقية أعضاء المجتمع الدولي.

فالولايات المتحدة الأمريكية مثلاً، كان لها السبق في إستغلال نفوذها فأثرت وفي مرات عديدة في إرادة المجتمع الدولي عند وجود ضرورة لإصدار وتنفيذ القرارات الدولية بواسطة مجلس الأمن، إذ مارست الضغط على "تريغف هالفدان لي" لإبعاد من تشك، بأعتاقهم الماركسية من العاملين في منظمة الأمم المتحدة، مما دفعه إلى أصدر قرار فصل بموجبه أحد عشر موظف من موظفيها سنة 1952 حق لهم في المساءلة عن الحيف الذي اصابهم من سوء تقدير الامين العام آنذاك.

إذاً الاجدر هو إنصاف الدول الأعضاء في الأمم المتحدة من أي أثر سلبي لعدم التزام موظفي الأمم المتحدة بمراعاة قواعد الشرعية الدولية، بل وجبر الضرر المتحقق، وهذا يعود بنا إلى إعادة التأكيد على الحقيقة القائمة والتمثلة في: أن المجتمع الدولي اليوم لا تتوفر فيه قدرة مساءلة المنظمات الدولية كالأمم المتحدة عن شرعية إجراءاتها مقارنة مع ما آل اليه العراق كدولة مستقلة نتيجة سلسلة الإجراءات والقرارات الدولية منذ عام 1990 حتى غزوه وأحتلاله سنة 2003 وماتلاها من أحداث فيه، على الرغم من هامش التكرار الذي يسوقه أيراد مثل هذه الحقيقة في سياق البحث. من هنا يبدو جلياً أن استغلال بعض الدول نفوذها يعد أمر خطير، لذلك يتطلب من المجتمع الدولي بما فيه من فقهاء قانونيين ضرورة إيجاد السبل القانونية لايقافه، لخطورة الأثار المترتبة عن ذلك في تطبيق مبادئ القانون الدولي والقواعد القانونية الدولية المرعية، وفي إشارة لماسبق، اكد الدكتور سرحان "أن الموظف الدولي ممنوع عليه إستغلال المعلومات التي يطلع عليها خلال أداء عمله لتحقيق منافع خاصة او لدولة معينة بعيداً عن مصالح الآخرين في المجتمع الدولي"، فضلاً عن ضرورة التزامه بقواعد اللياقة والخلق الرفيع، المتمثلة بأرفع الاساليب الدبلوماسية في التعامل مع ضرورة التمسك بمقتضيات تحقيق أهداف المنظمة الدولية والمجتمع الدولي، والتي تتطلب دائماً التقيد بمعيار "النزاهة".

لكن يبقى لحياد الموظفين الدوليين بخاصة العاملين منهم في منظمة الأمم المتحدة بريق خاص، إذ يعد معياراً يمكن اعتماده لتحديد مدى تحقق مسؤوليتهم من عدمها أثناء قيامهم بواجبات عملهم الدولي، أي فيما إذا كان تصرفهم موجباً لمساءلة الأمم المتحدة أو في مساءلتهم بصورة مباشرة عن اي ضرر في حق الآخرين من قبل المجتمع الدولي، إذ يفترض أنهم ملزمون بالركون إلى الحياد التام، في كل ما يتعلق بأعمال وظيفتهم دون تمايز او تفضيل لأحد، وهذا يأتي من بين جملة من الواجبات التي تلزم منظمة الأمم المتحدة بها موظفيها، كواجب الالتزام بالقرع التام لأعمال الوظيفة الدولية.

من هنا، يبدو أن عنصر "الحياد" يمكن أن يمثل المعيار الأفضل لتحديد مدى التزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية في ظل الظروف الدولية الحالية، المتمثلة بلامركزية مقبولة في مجال تشريع القاعدة القانونية وتنفيذها وتطبيقها بواسطة السلطة القضائية الدولية، لكن إلى جانب ضرورة مراعاة المصالح او الأهداف العليا للمجتمع الدولي.

#### المبحث الثاني: محددات المركز القانوني للموظف الدولي ومعيار التزامه بها

في ظل الواقع الدولي المتجسد ببقاء منظمة الأمم المتحدة رهينة ارادات الدول دائمة العضوية في مجلس الامن، تحت ذريعة أنها الأجدر بحماية النظام الدولي القائم، ظهرت ضرورات السعي لجعل الأمم المتحدة وميثاقها أكثر فاعلية ونضج من خلال نشاط فقهي دؤوب دفع باتجاه الدعوة إلى استقلالها عن شخصية أعضائها من الدول وإصلاح ميثاقها، بخاصة نظام مجلس الأمن

والدعوة لبطرقابة الجمعية العامة عليه، لكن أن كان هذا ممكن، فهو يتطلب الزام الدول الأعضاء بأحكام ميثاق الأمم المتحدة ومراعاة قواعد الشرعية الدولية الأخرى والابتعاد عن مساييرة المصالح الضيقة لتحرير آليات العمل الدولي المنظم للوظيفة الدولية، أذاً ماهي محددات المركز القانوني للموظف الدولي، وماهو المعيار لألتزام الموظف الدولي بها؟ وهذا ما سنحاول بيانه على مطلبين وكما يلي:

### المطلب الاول: محددات المركز القانوني للموظف الدولي

المركز القانوني للموظف الدولي يعتمد على وجود مجموعة قواعد مستمدة من النظم القانونية التي تبين أبعاد وطبيعة الوظيفة الدولية من الناحية القانونية، كمبادئ القانون الدولي التي استمد منها قانون المنظمات الدولية الكثير من نصوصه، خاصة المتعلقة منها بأحكام الوظيفة الدولية، أي شريعة العقد المبرم بين الموظف الدولي من جهة والمنظمة الدولية واحكام سير الأعمال فيها وتلك المتعلقة بتحديد المركز القانوني لموظفيها من جهة أخرى، لأن ماسبق ذكره، يعد من الامور المتباينة، التي شابها الاختلاف في وجهات النظر نتيجة اختلاف اهداف المنظمات الدولية وطبيعة الأعمال الموكلة اليها، والظروف والملابسات التي تكتنف عمل موظفيها في زمن السلم عن دورهم في زمن الحرب، واختلاف احكام العقود المنظمة لكل منظمة من المنظمات الدولية.

إذ إن معالم إستقلال الموظف الدولي يجب أن تتجلى في صورة الأنقطاع التام عن أي أوامر مباشرة او ضمنية تصدر من جهة غير تلك التي يعمل فيها على وجه التحديد، أي الأوامر التي يؤدي اتباعها وتنفيذها تحقيق مصالح ضيقة لجهة معينة دون أخرى، لأن الموظف الدولي ملزم عند أداء واجباته بالابتعاد عن مراعاة مصالح سلطان اي جهة أخرى غير سلطة المنظمة الدولية او المرفق الدولي الذي يعمل فيه، كما أنه عليه التركيز باتجاه نشاطات ومهام وظيفته، طبقاً لمناطق أعمال الوظيفة الدولية وطبيعة الخدمة التي يؤديها، لكن ما المحدد لمدى مطابقة الهدف الذي يسعى اليه الموظف الدولي مع الشرعية الدولية؟ ومدى مطابقة هدف المنظمة ذاتها من الزام موظفيها بأداء أي عمل من الأعمال الدولية لتلك القواعد؟

أن مايلتزم به الموظف الدولي تجاه اشخاص القانون الدولي الاخرين نابع من الألتزام المفروض على المنظمة الدولية ذاتها والمتمثل بضرورة تحقيق المصالح الدولية العليا المشروعة للمجتمع الدولي، إذاً، إذا كان موظف الأمم المتحدة ملزم بتغليب مصالحها نفسها، وطبقاً للنظام الوظيفي الداخلي فيها، وللتعليمات والأوامر العليا المستلمة بموجب التدرج الوظيفي، الذي يجب أن يكون مقيداً بقواعد الشرعية الدولية المرتبطة أصلاً بتغليب مصلحة المجتمع الدولي ككل على اي مصالح أخرى، لامراء حينها أن يكون التنظيم الدولي الذي جاءت به الأمم المتحدة يمثل اطار لتفسير مستوى التطور الذي بلغه المجتمع الدولي، في سعيها لتحقيق آمال الأمم التي اندرجت تحت ميثاقها، فضلاً عن المثل العليا التي تدعو اليها، لكن هل يمكن عد معيار المصلحة الدولية محدداً

لمدى التزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية؟ وهل المصلحة كافية لأن تكون ممثلة لمعيار قانوني دولي؟ بالتأكيد لا، لأن المصلحة العليا للدولة، على سبيل المثال، تمثل هدف وليس معيار يمكن ان يستند اليه وهي متباينة من شخص دولي إلى آخر.

### **المطلب الثاني: المعيار المحدد لمدى التزام الموظف الدولي في منظمة الأمم المتحدة**

#### **بمحددات وظيفته**

أن عدم التزام الموظف الدولي بالقواعد القانونية الدولية وبواجبات وظيفته ولأي سبب كان يؤدي بالتأكيد إلى انحرافه عن مسار الشرعية الدولية، بأعتبار الانحراف في هذه الحالة يمثل "مجموع المخالفات المرتكبة، المشهر بها، المتكررة، والمعاقب عليها قانوناً"، وهو مفهوم مطابق لأتجاه البحث، لأن كل عمل فيه ضرر يصدر عن الموظف بحق أحد أشخاص القانون الدولي يجب أن يكون خاضع للمسائلة القانونية التي لا بد أن تكون مستندة على معيار محدد لبيان مدى التزام الموظف بقواعد الشرعية الدولية من عدمه، لأن الحال هنا لا يختلف من حيث المقارنة عن الخطأ المرتكب في المجال الوطني، فمصدر الخطأ هو الاخلال، الذي ارتكبه الموظف الدولي او الوطني، وبمعزل عن كون الخطأ المرتكب نتيجة امتناع ذلك الموظف عن اداء الواجبات الوظيفية او من خلال قيامه بعمل مادي او معنوي مخالف لمحل العمل او الواجب الوظيفي او حتى الصلاحيات الادارية المحددة له.

ولأن البحث معني بأحد أدق حيثيات الوظيفة الدولية، سنركز على الجانب المتعلق بالموظف الدولي دون الأخير، أن الخطأ في اداء أي عمل متعلق بأعمال الوظيفة الدولية هو مختلف عن الجريمة التأديبية الدولية، اي التي تعتمد على مجموعة من العناصر او الأركان أهمها: **الركن المادي**، ويتمثل بمظهر الجريمة الدولية الخارجي، بحيث لا يشوب ذلك المظهر لا الضن ولا الشك، ومن ابرز الأمثلة على توافر هذا الركن هو إمتناع الموظف الدولي عن تنفيذ امر موجه اليه، مشروع من الناحية القانونية وواجب الطاعة أدارياً طبقاً للتسلسل الوظيفي الاداري الدولي. **الركن المعنوي**، يتحقق هذا الركن من خلال توافر ارادة ارتكاب الفعل المجرم من قبل الموظف الدولي، فأرادة الاخلال الصادرة من الموظف الدولي قد تتحقق من خلال ارتكاب الموظف لفعل او تركه له.

**ركن المشروعية**، أي الخطأ والأثم التأديبي من حيث نوع وطبيعة العقوبات المفروضة على ارتكابه، والتي يجب أن تكون مستندة على سند قانوني دولي.

فالخطأ أذاً قائم على اساس وجود خلل مركتب من قبل الموظف الدولي، الذي قد يكون نتيجة امتناعه عن القيام بعمل فرضته طبيعته الدولية، فعلاقات العمل في المنظمات الدولية أثبتت أن للمنظمة وحدها سلطة تقييم أداء موظفيها، لذلك فأنها تكون صاحبة الاختصاص في أثبات التزام موظفيها من عدمه بقواعد الشرعية الدولية، ولا يحد من سلطانها الا احترامها للمبدأ القاضي بعدم

جواز التعسف في استعمال الحق، إذ لا يوجد رقابة دولية فاعلة تعلو على سلطتها أو لمراقبة مدى احترامها لمثل هذا المبدأ.

فمشكلة عدم وجود معيار محدد وثابت لتقييم مدى التزام الموظف الدولي بقواعد الشرعية الدولية اثناء أداء واجبات وظيفته في منظمة الأمم المتحدة وغيرها من المرافق الدولية يعتبر مثلمة تحتاج لمعالجة قانونية، لأن المجتمع الدولي اليوم، يمتاز بتعدد منظماته الدولية والأقليمية وتنوع الاهداف التي تسعى لتحقيقها، إذاً يعتبر إيجاد صيغة قانونية دولية، جماعية، وملزمة ضرورة ملحة في حق المنظمات الدولية لتحكم سياساتها وتلزمها باعتماد قواعد الشرعية الدولية، فالخطأ الذي قد يقع فيه الموظف الدولي في ظل الظروف الدولية الحالية، إلى جانب طبيعة الاختصاصات التي تقوم بها المنظمات الدولية والضبابية التي تكتنف تحديد مديات تلك الاختصاصات قد منحها سلطة فرض الجزاءات التأديبية على موظفيها، بحيث واصبح نظامها القانوني الداخلي وحده السند في تحديد صحة إجراءاتها من عدمه وهذا فيه أهدار لحق المجتمع الدولي في تطبيق أسس العدل الدولي على جميع أشخاص القانون الدولي لأن منظمة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات ماهي الا أشخاص قانونية دولية معنوية ويعتبر أخضاعها لأحكام الشرعية الدولية أمر طبيعي إذ لايجوز أن يكون لأي شخص طبيعي أو معنوي سلطة تعلو سلطة القانون.

على سبيل المثال لا الحصر، كان المجلس الاستشاري للخدمة المدنية الدولية لعام 1945، قد أصدر تقريراً حدد فيه المعايير التي توجب قيام المسؤولية الدولية عن سلوك الموظفين الدوليين، والتي تتمثل في سوء سلوك سيء قد يقوم به أي موظف كالخدمة غير المرضية واهمال الجسيم، بحيث أكد هذا المجلس على أهمية ادراك العاملين في المنظمات الدولية ورؤسائهم نطاق الحقوق والواجبات المكتسبة، وتلك المفروضة عليهم، فضلاً عن الجانب المتعلق بالالتزامات المتبادلة، التي تفرضها موثيق المنظمات الدولية وانظمتها القانونية المنظمة لعلاقاتها بموظفيها.

### الخاتمة

أن نطاق البحث في مجال المعيار المحدد لمدى التزام الموظف الدولي بحدود الشرعية الدولية وقواعدها أكد على نحو لا يقبل الشك أن وقت الموظف الدولي طبقاً لشروط وظيفته، يجب أن يكون مخصص لأداء الأعمال الموكلة إليه من مراجعه الادارية الدولية، فضلاً عن واجب مراعاة ما تتطلبه أعمال وظيفته من أخلاق، ولأن الحياد يعتبر التزام اخلاقي، اصطبغ بمديات وسمات قانونية، بشكل يمكن معه النظر اليه على مستوى المجتمع الدولي ونظامه القانوني على أنه "التزام الموظف الدولي بأداء أعماله الوظيفية في حيدة كاملة وتامة، وأن يحسن معاملة الجمهور (اشخاص القانون الدولي العام) مع انجاز مصالحه في الوقت المناسب او هو انقطاع الموظف الدولي لخدمة اهداف المنظمة الدولية وابتعاده عن المصالح الذاتية لأعضاء المنظمة الدولية، بما يضمن استقرار

واستمرار العمل الاداري داخل المنظمة" فحياد الموظف اذاً يمكن اعتباره معيار لتحديد مدى التزام الموظف الدولي من عدمه بأداء واجبات وظيفته طبقاً لقواعد الشرعية الدولية لكنه بحاجة إلى عنصر داعم له يتمثل بملائمة عمله مع ما يتطلبه تحقيق المصلحة الدولية، كما أن معيار الحياد بالمقارنة مع معيار النزاهة التي يجب أن يتحلى بها الموظف، يمكن أثباته على العكس من الأخير الذي يمثل سمة صعبة الإثبات، كما أن المجتمع الدولي لازال يعاني من غياب سلطة مركزية لها القدرة على انفاذ القواعد الدولية المتعلقة بالوظيفة الادارية الدولية سواء على المنظمات الدولية أو على موظفيها، فالموظف الدولي على الرغم من كونه ملزم بأداء واجبات وظيفته، طبقاً للنظام القانوني الداخلي للمنظمة الدولية او المرفق العام الدولي، المنظم لشؤون وظيفته يجب أن يبقى ملتزم بالحياد والسعي لتحقيق مصالح المجتمع الدولي والابتعاد عن تغليب المصالح الضيقة والسعي لمعاملة جميع اشخاص القانون الدولي على قدم المساواة.