

The International Legal Framework for the Protection of Humanitarian Workers: Studies in Light of International Conventions, Comparative Laws, and Libyan Legislation

Salah Mohammad Mahmoud Almograby*

Light of International Conventions, Comparative Laws, and Libyan Legislation

*Corresponding author: Slahamghrby86@gmail.com

الإطار القانوني الدولي لحماية العاملين في المجال الإنساني: دراسة في ضوء الاتفاقيات الدولية والقوانين المقارنة والتشريعات الليبية

صلاح محمد محمود المغربي *

مستشار قانوني بوزارة الداخلية بدولة ليبيا وعضو هيئة تدريس متعاون بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا.

Received: 01-08-2025	Accepted: 26-09-2025	Published: 22-10-2025
	Copyright: © 2025 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).	

Abstract

This research examines the international legal framework for the protection of humanitarian workers in light of international conventions, particularly the 1949 Geneva Conventions and their 1977 Additional Protocols, which established clear rules for safeguarding those providing humanitarian assistance during armed conflicts. The study also reviews comparative legal systems, such as French and Swiss legislation that grants special protection to humanitarian personnel, and analyzes Libyan legislation to assess its alignment with international standards. The findings reveal that while the international framework provides comprehensive theoretical protection, practical implementation remains limited due to weak enforcement mechanisms. The research highlights the necessity of developing Libyan national legislation to ensure effective protection for humanitarian workers in accordance with Libya's international obligations.

Keywords: Legal protection – Humanitarian workers – World Health Organization – Amnesty International – Immunities and privileges-Libyan Legislation – Geneva Conventions.

الملخص

يهدف هذا البحث إلى تحليل الإطار القانوني الدولي لحماية العاملين في المجال الإنساني في ضوء الاتفاقيات الدولية، ولا سيما اتفاقيات جنيف لعام 1949م وبروتوكولاتها الإضافية لعام 1977م، التي كرست مبدأ الحماية للمدنيين وللأشخاص القائمين على تقديم المساعدات الإنسانية أثناء النزاعات المسلحة. كما يتناول البحث نماذج من القوانين المقارنة كالشريعات الفرنسية والسويسرية التي جرّمت الاعتداءات على العاملين الإنسانيين ومنحتهم حماية خاصة، إضافة إلى دراسة مدى توافق التشريعات الليبية مع تلك المعايير الدولي وتخلص الدراسة إلى أن الإطار الدولي يوفر حماية متقدمة نظرياً، غير أن ضعف التنفيذ العملي وغياب نصوص واضحة في التشريع الليبي يستوجبان إصلاحاً تشريعياً يعزز الحماية القانونية للعاملين في المجال الإنساني بما يتماشى مع الالتزامات الدولية لليبيا.

الكلمات الدالة: : الحماية القانونية – العاملون الإنسانيون – منظمة الصحة العالمية – منظمة العفو الدولية – الحصانات والامتيازات – القوانين المقارنة – التشريعات الليبية.

أولاً -المقدمة:

لقد أصبح العمل الإنساني اليوم أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها النظام الدولي الحديث، ويكتسب أهمية خاصة في ظل ما يشهده العالم من نزاعات مسلحة، وكوارث طبيعية، وأزمات صحية عالمية، حيث تبرز الحاجة إلى تدخل فاعل ومباشر لحماية حقوق الإنسان والحفاظ على كرامته وسلامته، ويشكل العاملون في المجال الإنساني، سواء كانوا موظفين دائمين أو متطوعين، العمود الفقري لهذه الجهود، فهم يتعرضون يوميًا لمخاطر جسيمة تهدد حياتهم وسلامتهم، سواء أثناء أداء مهامهم في مناطق النزاع أو خلال تقديم الإغاثة والمساعدات الإنسانية في حالات الطوارئ والكوارث، وفي هذا السياق، يبرز الإطار القانوني الدولي لحماية العاملين الإنسانيين كأداة أساسية لضمان استمرار عمل المنظمات الدولية بكفاءة، ورفع مستوى الأمن والسلامة للعاملين، من خلال توضيح الالتزامات الدولية للدول والمنظمات، وتحديد الحصانات والامتيازات التي تكفل استقلالية عمل هؤلاء العاملين، سواء في المنظمات الحكومية الدولية أو غير الحكومية، لذلك يهدف هذا البحث إلى دراسة الطبيعة القانونية للحماية المقررة للعاملين في المجال الإنساني في المنظمات الدولية، عبر استعراض معمق لممارسات المنظمات الحكومية، مثل منظمة الصحة العالمية، والغير الحكومية، مثل منظمة العفو الدولية، مع إبراز أطر الحماية القانونية، والحصانات والامتيازات التي تتيح لهم أداء مهامهم دون عوائق، كما شكلت الحماية القانونية للعاملين الإنسانيين، محور مهم من المواضيع الجوهرية في القانون والوطني، نظرًا للدور الحيوي الذي يلعبه هؤلاء العاملون في توفير المساعدة للمتضررين من النزاعات والكوارث، وقد تبنت العديد من الدول نظامًا قانونية متقدمة لضمان سلامتهم وحمايتهم من الاعتداءات أو المضايقات، سواء من خلال نصوص تجريبية واضحة أو آليات قضائية وإدارية فعالة، وفي المقابل، تكشف دراسة الحالة الليبية عن مجموعة من النصوص القانونية التي تهدف إلى حماية العاملين الإنسانيين، لكنها تعاني من قصور في التطبيق والتنسيق مع المعايير الدولية، مما يبرز الحاجة إلى مراجعة وتطوير الإطار القانوني الوطني.

ثانيًا - أهمية البحث:

تكمن في بيان مدى كفاية النظام القانوني الدولي القائم لحماية العاملين الإنسانيين، سواء عبر المنظمات الحكومية الدولية كمنظمة الصحة العالمية، أو المنظمات غير الحكومية كمنظمة العفو الدولية، وما لذلك من انعكاسات على تعزيز العمل الإنساني وحماية القيم الإنسانية كذلك تسليط الضوء على النماذج القانونية الدولية والوطنية لحماية العاملين الإنسانيين، وتقييم فاعلية الآليات القانونية المقارنة في ضمان حماية هؤلاء العاملين، لرصد أوجه القصور في التشريعات الليبية واقتراح فرص تطويرها بما يتوافق مع المعايير الدولية، للمساهمة في تعزيز بيئة قانونية آمنة للعاملين الإنسانيين في ليبيا.

ثالثًا - إشكالية البحث:

تتمثل الإشكالية في شقين رئيسيين:
إلى أي مدى تشكل الاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية آليات فعالة لحماية العاملين في المجال الإنساني في إطار عملهم ضمن المنظمات الدولية، الحكومية وغير الحكومية؟ وما أوجه القصور التي تستوجب إصلاحًا قانونيًا؟
رغم وجود تشريعات وطنية ودولية تهدف إلى حماية العاملين الإنسانيين، إلا أن هناك فجوة واضحة بين النصوص القانونية والواقع العملي في ليبيا، ويبرز التساؤل القانوني حول مدى كفاية التشريعات الليبية لحماية العاملين الإنسانيين، وما إذا كانت التجارب المقارنة يمكن أن توفر حلولاً قابلة للتطبيق لتعزيز هذا الحماية؟

رابعاً - أهداف البحث:

- دراسة الطبيعة القانونية للحماية المقررة للعاملين الإنسانيين.
- تحليل اختصاصات منظمة الصحة العالمية في هذا المجال وإبراز حصانات موظفيها.
- تقييم الإطار القانوني لمنظمة العفو الدولية ودورها في حماية موظفيها.

خامساً - منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، باستقراء النصوص الدولية (اتفاقيات جنيف الأربع لعام 1949م، بروتوكولات 1977م، قرارات الأمم المتحدة)، إضافة إلى المنهج المقارن عبر استعراض تجارب بعض الدول في إقرار الحماية للعاملين الإنسانيين، فضلاً عن الاستفادة من السوابق القضائية الدولية.

سادساً - خطة البحث:

قسم هذا البحث على النحو الآتي:

- المبحث الأول: طبيعة الحماية القانونية للعاملين في المجال الإنساني في المنظمات الدولية
- المطلب الأول: الحماية القانونية للعاملين في المنظمات الحكومية الدولية (نموذج منظمة الصحة العالمية).
- الفرع الأول: الطبيعة القانونية لمنظمة الصحة العالمية واختصاصاتها الإنسانية.
- الفرع الثاني: الحصانات والامتيازات القانونية للعاملين في منظمة الصحة العالمية.
- المطلب الثاني: الحماية القانونية للعاملين في المنظمات غير الحكومية الدولية (نموذج منظمة العفو الدولية).
- الفرع الأول: الطبيعة القانونية لمنظمة الصحة العالمية واختصاصاتها الإنسانية.
- الفرع الثاني: الحصانات والامتيازات القانونية للعاملين في منظمة الصحة العالمية.
- المبحث الثاني: الحماية القانونية للعاملين الإنسانيين بين التشريعات المقارنة والحالة الليبية.
- المطلب الأول-الحماية القانونية للعاملين الإنسانيين في التشريعات المقارنة.
- الفرع الأول-النظم القانونية المقارنة وتبني الحماية.
- الفرع الثاني-أوجه القصور في التشريعات المقارنة.
- المطلب الثاني -الحماية القانونية للعاملين الإنسانيين في ليبيا.
- الفرع الأول-النصوص القانونية الليبية لحماية العاملين الإنسانيين.
- الفرع الثاني-أوجه القصور والفرص الممكنة للنصوص القانونية.
- الخاتمة: وتشمل النتائج والتوصيات.
- قائمة المراجع: وتتضمن المصادر.

المبحث الأول**طبيعة الحماية القانونية للعاملين في المجال الإنساني في المنظمات الدولية**

تتعدد الفاعليات الدولية في مجال العمل الإنساني بين منظمات حكومية دولية مثل منظمة الصحة العالمية، ومنظمات غير حكومية مثل منظمة العفو الدولية، ولكل منهما إطار قانوني مختلف يحدد طبيعة الحماية الممنوحة للعاملين في صفوفها، فالمنظمات الحكومية تستند في عملها إلى المواثيق التأسيسية للأمم المتحدة والاتفاقيات الدولية التي تكفل حماية موظفيها ومبعوثيها في مناطق النزاع والأزمات، بينما تعتمد المنظمات غير الحكومية على قواعد القانون الدولي العام، ولا سيما القانون الدولي الإنساني وقانون حقوق الإنسان، إلى جانب الاعتراف الدولي بخصوصية دورها الإنساني، وتُعد دراسة طبيعة الحماية القانونية في هذين المستويين (الحكومي وغير الحكومي) تكشف عن تباين في الوسائل القانونية والآليات المؤسسية، لكنها في الوقت ذاته تؤكد وحدة الهدف المتمثل في صون سلامة العاملين الإنسانيين وضمان وصولهم إلى المستفيدين دون عراقيل أو تهديدات⁽¹⁾.

ومن هنا، ينقسم هذا المبحث إلى مطلب أول الحماية القانونية للعاملين في المنظمات الحكومية الدولية (منظمة الصحة العالمية نموذجاً)، ومطلب ثان الحماية القانونية للعاملين في المنظمات غير الحكومية الدولية (منظمة العفو الدولية نموذجاً).

المطلب الأول**الحماية القانونية للعاملين في المنظمات الحكومية الدولية (نموذج منظمة الصحة العالمية)**

إن حمل شعار العمل الإنساني يتطلب الالتزام بعدد من الشروط والضوابط حتى يؤدي رسالته على الوجه الأمثل، خاصة في ظل التطورات التي شهدها المجتمع الدولي منذ الحربين العالميتين الأولى والثانية مروراً بالحرب الباردة، وما صاحب تلك الحقب من انتهاكات واسعة وجرائم جسيمة ضد الإنسانية، هذه المآسي دفعت الأسرة الدولية إلى رفع راية السمو الإنساني فوق أي اعتبارات سياسية أو إقليمية أو اقتصادية، فكان لزاماً على الدول والأفراد والمنظمات الدولية - سواء الحكومية أو غير الحكومية - أن تضطلع بمسؤولية مشتركة هدفها الأسمى هو حماية النفس الإنسانية وصون كرامتها، وفي هذا السياق، يبرز مصطلح الحماية الذي لا يقتصر على المعنى اللغوي المتمثل في الدفع والدفاع والمنع⁽²⁾، وإنما يتسع في الاصطلاح القانوني ليعني مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تتخذها الهيئات الدولية للتأكد من احترام حقوق الإنسان وضمان سلامة العاملين في المجال الإنساني، وقد تناولت بعض التشريعات هذا المفهوم بشكل صريح.⁽³⁾

1 - مسعود منتري وتوفيق بوليفة، "حماية أفراد الخدمات الإنسانية طبقاً لقواعد القانون الدولي الإنساني"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 2، ديسمبر 2021م، ص 1014، 1015.

2 - لسان العرب ابن منظور، دار المعارف، بدون رقم ط، القاهرة، 1970م، ص 1014، 1015.

3 - عرف الفقه الاصطلاحي الحماية بأنها: (الإجراءات التي تتخذها الهيئات الدولية إزاء دولة ما، للتأكد من مدى التزامها تنفيذ ما تعهدت بها لتزمت به في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، والكشف عن انتهاكاتها ووضع مقترحات أو اتخاذ إجراءات لمنع هذه الانتهاكات، للاطلاع أنظر: باسل

ومن ثم فإن دراسة الحماية القانونية للعاملين في المنظمات الحكومية الدولية – لاسيما منظمة الصحة العالمية – تقتضي التمييز بين مستويين رئيسيين، يمكن تناولهما في فرعين أساسيين، بناءً عليه تقسم هذا المطلب إلى فرع أول الطبيعة القانونية لمنظمة الصحة العالمية واختصاصاتها الإنسانية، وفرع ثانٍ الحصانات والامتيازات القانونية للعاملين في منظمة الصحة العالمية.

الفرع الأول

الطبيعة القانونية لمنظمة الصحة العالمية واختصاصاتها الإنسانية

تعد منظمة الصحة العالمية إحدى أهم الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، وقد أنشئت سنة 1946م بموجب الاتفاقية الدولية التي وافق عليها مؤتمر الصحة العالمي، ودخلت حيز النفاذ في 7 أبريل 1948م، وتعتبر المنظمة، وفق المادة الأولى من الاتفاقية الدولية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها لعام 1947م، كياناً دولياً يتمتع بالشخصية القانونية المستقلة، ويختص بتحقيق أهداف صحية وإنسانية على المستوى العالمي، وتتناول بيان تعريفها واختصاصها الأساسي على النحو التالي:

أولاً-تعريف منظمة الصحة العالمية:

تعتبر منظمة الصحة العالمية إحدى المنظمات الحكومية، وفي هذا الإطار يمكن لنا تعريف المنظمة الدولية بأنها: "كيان تنشئه مجموعة من الدول كإطار قانوني لتحقيق أهداف التعاون بينها تمنحه صفة الشخصية القانونية الدولية، لتمكنه من القيام بأعبائه، كما تمنحه إرادة مستقلة عن إرادات الدول الأعضاء، وتنشئ له أجهزة دائمة تعمل على أساس قانوني متمثل في اتفاقية دولية متعددة الأطراف تحدد الجوانب الأساسية لأنشطة هذا الكيان وفق أحكام القانون الدولي المعاصر" (4)، وتشغل المنظمة في نطاق الأمم المتحدة، وتتكون من ثلاثة أجهزة وهي: "جمعية الصحة العالمية، والمجلس التنفيذي، الأمانة العامة"، وقد أنشئت في عام 1946م عندما وافق مؤتمر الصحة العالمي - المنعقد في مدينة (نيويورك) آنذاك، بناءً على دعوة من المجلس الاقتصادي والاجتماعي- على الوثيقة المنشأة لهذه المنظمة (5)، وتعتبر منظمة الصحة العالمية إحدى الوكالات الدولية المتخصصة وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة الأولى من (الاتفاقية الدولية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها) في عام 1947م. (6)

وتجدر الإشارة إلى أن الوظائف الأساسية للمنظمة في سبيل بلوغ أهدافها والتي أساساً يتمثل في رفع معيار الصحة العمومية في المجتمع الدولي على النحو الآتي : (توفير القيادة فيما يتعلق بالمسائل ذات الأهمية الحاسمة للصحة والدخول في الشراكات التي تقتضي القيام بأعمال مشتركة، بلورة برنامج أعمال البحوث وحفز توليد المعارف المفيدة وتجسيدها وبثها، تحديد القواعد والمعايير وتعزيز ورصد تنفيذها، توضيح الخيارات السياسية الأخلاقية والمُسندة بالبيانات، إتاحة الدعم التقني وحفز التغيير وبناء القدرة المؤسسية المستدامة، رصد الوضع الصحي وتقييم الاتجاهات الصحية) (7)، كما أن للمنظمة جانب الرشيد في السياسة الدوائية للإنسان وذلك عبر تقليص الثغرة بين القدرة الدوائية التي يجب أن توفر للناس، وحقيقة وجود الملايين من الناس من الفقراء غير المستفيدين من نوع محدد للأدوية، فضلاً عن تحديد نسب الأمان وطرق الاستخدام للعقاقير والمحاليل وما في حكمها. (8)

ثانياً-اختصاصاتها الإنسانية:

حدد دستور منظمة الصحة العالمية جملة من الاختصاصات الأساسية التي تُبرز طبيعتها الإنسانية نوضحها على النحو الآتي:

1. تقديم الخدمة الطبية:

يوسف، حماية حقوق الإنسان، بحث، مقدم في المؤتمر الدولي (18) لاتحاد المحامين العرب، المغرب، 1993م، ص 30، أما في القانون الدولي وعبر عنها بأنها : (مفهوم الحماية الدولية يشمل اصطلاح الحماية في مجال حقوق الإنسان بصفة عامة جميع الأنشطة التي تهدف لضمان الاحترام الكامل لهذه الحقوق وفقاً لنص وروح القوانين ذات الصلة، انظر: د صافي يوسف، الحماية الدولية للمشردين قسراً داخل دولهم، دار النهضة العربية، بدون رقم ط، القاهرة، 2004م، ص 8.

وفي المقابل المشرع الليبي قد خالف ذلك الأمر، حيث قد عرف الحماية بالمادة الأولى من اللائحة التنفيذية لقانون (22) لسنة (1999م) بشأن الحراسة والحماية بأنها : (في مقام تطبيق أحكام هذا القرار بقصد بالكلمات التالية المعاني المبينة قرين كل منها ... الحماية: واجب يقصد به اتخاذ كافة التدابير الوقائية الكفيلة بحماية الهدف من أي اعتداء أثناء الحركة أو الثبات) للاطلاع أكثر أنظر: قرار أمين اللجنة العامة المؤقتة للدفاع آنذاك رقم (54) لسنة 1430م بشأن تحديد واجب الحراسة والحماية والتأمين والدفاع والتحرير والوحدات المكلفة بذلك.

4- مأمون مصطفى، قانون المنظمات الدولية، بدون دار نشر، بدون رقم ط، بدون مكان نشر، 1998م، ص 19.

5- أشرف عرفات أبو حجازة، الوسيط في قانون التنظيم الدولي، دار النهضة العربية، ط2، القاهرة، 2007م، ص 599.

6- منشورة الاتفاقية على الموقع: (<https://atsunhqny.wordpress.com>) تاريخ الزيارة 2025/9/11، ساعة 8:00.

7 - وسام نعمت السعدي، الوكالات الدولية المتخصصة، دار الفكر الجامعي، بدون رقم ط، مصر، 2014م، ص 127.

8- مجموعة مؤلفين، استراتيجية منظمة الصحة العالمية في الطب الشعبي، منشورات منظمة الصحة العالمية، من دون رقم ط، جنيف، 2002م، ص 5.

إن هذا المصطلح فضفاض، حيث يشمل هذا التقديم الطبي المساعدة الطبية اللازمة لبعض الحكومات بناءً على طلبها، أو أن يشمل هذا التقديم الطبي على الأقليات أو لدول التي تعتبر تحت الوصاية الدولية، فضلاً عن أن هذا الاختصاص قد يتضمن إبداء المساعدة الفنية الصرفة أو الاستشارية في أي أمر صحي يهتم المجتمع الدولي ككل، ومثال على ذلك الأوبئة والأمراض التي تنتشر بشكل سريع مثل أنفلونزا الطيور وفيروس السارس وآخرها فيروس كورونا، حيث من المساعدات الفنية إن المنظمة تعمل على تقسيم حدوث والجوائح إلى ستة مراحل وهي:

- المرحلة الأولى: إصابة حيوان بفيروس.
 - المرحلة الثانية فيروس أصاب حيوان أدى لعدوى بشرية.
 - المرحلة الثالثة أن يؤدي فيروس لإصابة حالات بشرية متفرقة أو جماعات صغيرة.
 - المرحلة الرابعة خطر حدوث وباء قريب في مجتمع محلي ولكن غير مؤكد.
 - المرحلة الخامسة عدوى تنقل من شخص لأخر بين بلدين في نفس الإقليم.
 - المرحلة السادسة وهي الوباء العالمي وذلك عبر إصابة أشخاص بنفس العدوى في إقليمين مختلفين في العالم. (9)
- وكمثال آخر قامت منظمة الصحة العالمية خلال جائحة كورونا بتقديم توصياتها في عدم استعمال بعض اللقاحات التي تعالج مرض الملاريا، كعلاج لمرض فيروس كورونا، نظراً لما يمثلته هذا اللقاح من مشاكل وأعراض جانبية والمتمثلة في الأزمات القلبية خاصة عند تعاطيه من قبل كبار السن، الأمر الذي أدى إلى زيادة وتيرة الخبراء العالميين من ضرورة الإسراع في إيجاد لقاح فعال لهذا المرض (10).

2. الإغاثة العاجلة:

يقصد بالإغاثة في المجال الصحي توفير المساعدة الطبية والعلاجية الطارئة للأفراد والمجتمعات المتضررة من الكوارث الطبيعية أو النزاعات أو الأزمات الإنسانية كما تهدف الإغاثة الصحية إلى إنقاذ الأرواح وتخفيف المعاناة وتلبية الاحتياجات الصحية الأساسية للمتضررين، وتشمل توفير الرعاية الصحية الأولية، والأدوية، والمستلزمات الطبية، والمعدات، بالإضافة إلى الدعم النفسي والاجتماعي.

كما يقصد بالعاجلة تلك المواد الطارئة التي في حال عدم توفيرها خلال وقت محدد ستؤدي إلى هلاك الإنسان أو تضرره بشكل جسيم، يصعب من خلالها إرجاع وضعه إلى ما كان عليه.

وفي هذا السياق فقد نص البند (ط) من المادة (28) من دستور منظمة الصحة العالمية على مهام المجلس الخاص به وذلك: "القيام في نطاق وظائف المنظمة ومواردها المالية، باتخاذ تدابير الطوارئ لمواجهة الأحداث التي تقتضي إجراء فوري، وللمجلس بصفة خاصة أن يخول المدير العام اتخاذ الخطوات اللازمة لمكافحة الأوبئة، والمشاركة في تنظيم الغوث الصحي لضحايا الكوارث، وإجراء الدراسات والأبحاث التي يوجه نظر المجلس إلى صفتها العاجلة أي من الدول الأعضاء أو المدير العام". (11)

الفرع الثاني

الحصانات والامتيازات القانونية للعاملين في منظمة الصحة العالمية

تعتبر الحماية القانونية للعاملين في منظمة الصحة العالمية أحد الركائز الأساسية لاستقلاليتها وفعاليتها فنجد أن الاتفاقية والنظام الأساسي لمنظمة الصحة العالمية قد نص صراحةً وبشكل عام على وجود الحصانات والامتيازات في حق العاملين لديها، دون تحديدها بشكل حصري، إلا هذا الجانب قد نظمته الاتفاقية الدولية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصانتها، والتي نوردتها على النحو الآتي:

أولاً- الحصانات والامتيازات:

اجمع الفقه الدولي على أن الأساس القانوني لهذه الحصانات الدولية هي نظرية المصلحة الوظيفية والتي تعد مبدأً رئيسياً لمنح الحصانات الدولية للمنظمات الدولية فكل منظمة دولية، ومنها منظمة الصحة العالمية يجب أن تتمتع بالحصانات أو الامتيازات بناءً على مبدأ المصلحة الوظيفية وذلك حتى تتمتع باستقلالية في مواجهة الدول ألا أعضاء وغيره من اللاعبين الرئيسيين في مجال الصحة العالمية. (12)

حيث نصت المادة (67) من دستور منظمة الصحة العالمية بأن "تحدد الأهلية القانونية والامتيازات والحصانات في اتفاق مستقل تعدّه المنظمة، بالتشاور مع الأمين العام للأمم المتحدة، ويعقد بين الدول الأعضاء"، وبقراءة نصوص المواد في

9- سفيان سولم، التأمين ضد خطر جائحة فيروس كورونا، بحث، حوليات جامعة الجزائر، المجلد 34، العدد خاص، 2020م، ص 606.
 10- إسحاق بالقاضي، الحق في الحصول على الأدوية الآمنة والفعالة لعلاج مرض كورونا، بحث، حوليات جامعة الجزائر، المجلد 34، العدد خاص، 2020م، ص 511 إلى 513.
 11 - دستور منظمة الصحة العالمية، منشور على الموقع: <http://apps.who.int'gb/bd> تاريخ الزيارة 2025/9/11م، الساعة 8:30.
 12- محمد رمضان، حصانة منظمات الدولية من كل صور التقاضي، دار النهضة العربية، من دون رقم ط، القاهرة، 2011م، ص 61 وما بعدها.

الاتفاقية الدولية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصانتها، نجدها أنها قسمت الفئات المستهدفة إلى فئتين وذلك كما جاء في المادتين (5)، (6)، والتي على الوجه الآتي:

1. ممثلي الدول الأعضاء:

أقرت الاتفاقية تمتع مبعوثين الدول لدى المنظمة "الحصانة فيما يتعلق بالقبض عليهم أو اعتقالهم وحجز أمتعتهم الشخصية والحصانة القضائية التامة فيما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية منقول أو كتابة أو عمل، وحرمة المحررات والوثائق جميعها، والحق في استعمال الرموز وتلقي المحررات أو المكاتبات واسطة الرسل أو الحقائق المختومة (الحقائق السرية)، والحق في إعفائهم و أزواجهم من قيود الهجرة وإجراءات قيد الأجانب أو التزامات الخدمة الوطنية في الدولة التي يزورونها أو يمرون بها أثناء أدائهم لمهامهم، كذلك التسهيلات عينها التي تمنح لممثلي الحكومات الأجنبية الموفدين في مهام رسمية مؤقتة فيما يتعلق بالقيود المفروضة على العملة أو الصرف، فضلاً عن الحصانات والتسهيلات عينها التي تمنح لأعضاء البعثات الدبلوماسية من المرتبة ذاتها فيما يتعلق بأمتعتهم الشخصية" (13)، ونحن نرى أن هذه الامتيازات قد نص عليها استناداً للدور السياسي البسيط للمبعوثين أثناء ممارسة أعمالهم المناطة بالمنظمة.

2. الموظفين:

اشتطت الاتفاقية السالفة الذكر في المادة (6) إن يُحدد الموظفين مسبقاً من قبل الوكالات المتخصصة لسريان الامتيازات والحصانات، حيث جاء في البند (22) على أن "تمنح الامتيازات والحصانات للموظفين لتحقيق المصالح الوكالات المتخصصة لا تحقيق المنفعة شخصية للأفراد أنفسهم، ويحق لكل وكالة متخصصة كما يتوجب عليها أن ترفع الحصانة عن أي موظف وفي أية حالة ترى معها أن تلك الحصانة تحول دون أن تأخذ العدالة مجراها وأن من الممكن رفعها دون الإضرار بمصالح الوكالة المتخصصة"، كما أدرجت مجموعة من الحصانات والامتيازات المشابهة لمبعوثي الدول الأعضاء تماماً، والجدير بالذكر بمقارنة ما تتمتع الدول الأعضاء من سيادة والتي إحداهما فرض الدولة إبعاد أي أجنبي عن أراضيها، إلا أن الفارق يكمن فيما نصت عليه في البند (25) من المادة (7) من عدم أحقية سلطات الدولة في هذا الأمر أثناء ممارسة ممثلي الدول أو موظفيها لعملهم في إقليم دولتها، إلا ما إذا أساء المبعوثين أو الموظفين استعمال تلك الامتيازات بداخل إقليم الدولة الطالبة للمغادرة. (14)

ثانياً- اتفاقية سلامة المبعوثين والموظفين الأمم المتحدة 1994م:

ينبغي الإشارة إلى ضرورة معرفة مكن الخطر المقصود ضد سلامة المبعوثين والموظفين، حيث هناك من رأى أن الخطر الذي يتعرض إليه المبعوثين والموظفين هو ذلك الخطر الخاص والكامن من وراء بعض الأنواع من عمليات الأمم المتحدة، مثل العمليات التي يكون الغرض منها صون أو إعادة أو إحلال السلم والأمن الدوليين، أو أن تلك العمليات التي تخضع لرقابة مجلس الأمن والجمعية العامة والتي لربما ينشأ منها خطر غير عادي يهدد سلامة الأفراد المشتركين في العملية مهما كان شكل ذلك الخطر. (15)

وبالنظر إلى بنود الاتفاقية الدولية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها (16)، نجد أن المادة الأولى لم تضع تعريفاً على وجه الإطلاق فيما يتعلق بالخطر، أو حتى تعريف السلامة نفسها، وهذا من المآخذ التي تأخذ عليها الاتفاقية، بل اشتملت الاتفاقية على حظر بعض الجرائم التي تمس موظفين الأمم المتحدة والتابعين لهم من الاعتداء مثل القتل أو التهديد أو الخطف والإفراج الفوري، كذلك إجازة الاتفاقية لحق الدفاع الشرعي للموظفين والتابعين للأمم المتحدة. عليه، يتضح أن الحماية القانونية للعاملين في منظمة الصحة العالمية تتأسس على مستويين متكاملين الحصانات والامتيازات الدولية لضمان استقلالية المنظمة، والحماية الجنائية الخاصة ضد الاعتداءات بموجب اتفاقية 1994م. ومع ذلك، يبقى التطبيق العملي مرهوناً بالتزام الدول الأطراف، وهو ما يمثل ثغرة تتطلب إصلاحاً قانونياً لتوفير حماية أكثر فاعلية للعاملين الإنسانيين.

المطلب الثاني

الحماية القانونية للعاملين في المنظمات غير الحكومية الدولية (منظمة العفو الدولية نموذجاً)

تُعد منظمة العفو الدولية من أبرز المنظمات غير الحكومية الفاعلة في مجال حقوق الإنسان، وقد اكتسبت مكانة دولية مهمة بفضل أنشطتها التطوعية العابرة للحدود، واعتمادها مبدأ الحياد وعدم التمييز في معالجة القضايا الحقوقية، ومنذ تأسيسها سنة 1961م بلندن على يد (بيتر بيننسون)، تبنت المنظمة شعاراً إنسانياً عالمياً جسّدته أيقونة "الشعلة في الأسلاك الشائكة"

13 - انظر في ذلك المادة (5) من الاتفاقية الدولية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصانتها المنشورة على الموقع: <https://atsunhqny.wordpress.com> تاريخ الزيارة 2025/9/11م، الساعة 9:30.

14 - المرجع السابق، المادة (6) والمادة (7).

15 - ماهنوش. هـ. ارسنجاني، الاتفاقية المتعلقة بسلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها، بحث، منشور في (United Nations Audiovisual Library of International Law)، ص 4.

16 - الاتفاقية الدولية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المترابطين بها، تم التوقيع عليها سنة 1994م، ودخلت حيز النفاذ في 1999م.

(17)، تأكيداً على رسالتها في الدفاع عن المظلومين ومناهضة القمع و بالنظر إلى مكانتها، يبرز، لتساؤل حول طبيعة أنشطتها الحقوقية من جهة، ومدى إمكانية تمتع موظفيها بالحماية والحصانات القانونية من جهة أخرى، وهو ما سنتناوله في فرعين، لذلك نقسم هذا المطلب إلى فرع أول طبيعة القانونية لمنظمة العفو الدولية واختصاصاتها الإنسانية، وفرع ثان الحصانات والامتيازات القانونية للعاملين في منظمة العفو الدولية.

الفرع الأول

الطبيعة القانونية لمنظمة العفو الدولية

تعتبر منظمة العفو إحدى المنظمات غير الحكومية، وأنشأت سنة 1961م - لندن، على يد (بيتر بين ينسون)، والذي ولد عام 1921م، لأم من أصل يهودي روسي وأب ضابط بريطاني سابق، وتلقى تعليمه في كلية (إيتان وباليول) في أكسفورد، وهذه الخلفية جعلته جيداً عند إطلاق المنظمة، وبالنسبة لرمز منظمة العفو الشهيرة "الشمعة في الأسلاك الشائكة" فرسمتها (ديانا ردهاوس)، وقدم بين ينسون فكرة المثل الصيني "أشعل شمعة أفضل من أن تلعن الظلام" (18)، وتدار اختصاصات المنظمة عبر الحركة التطوعية العالمية، حيث تسعى لمنع انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكبها الحكومات، وتعمل على احترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، خاصة تلك الحقوق التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948م. كما غيّبت المنظمة أصلاً بسجناء الضمير والرأي، وقد نجحت في بعض الحالات في إطلاق سراحهم، كما أنها تعمل بشكل مستقل عن كافة الحكومات والمعتقدات السياسية والعقائدية الدينية، وهي لا تؤيد ولا تعارض أي حكومة أو نظام سياسي، فضلاً في أنها لا تؤيد أو تعارض آراء الضحايا الذين تسعى لحماية حقوقهم، وهي تتقيد بمبدأ التجرد وعدم التمييز كونها لا تعنى إلا بحماية حقوق الإنسان في كل قضية تتولاها أياً كانت إيديولوجية الحكومة المعنية أو قوات المعارضة، إلا أنها في معظم الأحيان تعارض الانتهاكات التي ترتكبها الجماعات المعارضة للحكومة مثل أخذ الرهائن وتعذيب السجناء وغيرها من أعمال القتل المتعمد والتعسفي والعقوبة القاسية للإنسانية، والإخفاء القسري والعنف الذي يمارس ضد النساء (19)، نتناول ذلك على النحو التالي:

أولاً-تعريف منظمة العفو الدولية:

على اعتبار إن منظمة العفو الدولية من المنظمات غير الحكومية فقد عرف البعض هذا النوع من المنظمات بأنها "كيانات أو أطر مؤسسية تطوعية إرادية معلنه لها شكل مؤسسي دائم، تنشأ أو ينشئها أفراد طبيعيين أو اعتباريون باتفاق غير حكومي تبعا للنظام القانوني الداخلي للدول، وهؤلاء الأعضاء قد ينتمون إلى جنسيات مختلفة وهي مستقلة عن الحكومات، لتحقيق هدف عام، ولا تهدف لتحقيق الربح، ولا تعمل بالسياسة بمفهومها الحزبي وتقوم بقصد تحقيق أهداف إنسانية لها سمة عالمية وتمارس نشاطها عبر حدود الدول في أكثر من دولة أو على الأقل في ثلاث دول، وتدار بما لديها من هياكل مستقرة وإجراءات ديمقراطية تتبعها في تنظيم وممارسة عملها وفي اختياره لموظفيها وإدارتها العليا وتستوفي احتياجاتها من الموظفين ومن جنسيات عديدة، أو من ثلاث دول على الأقل". (20)

ثانياً-اختصاصاتها الإنسانية:

ومن خلال هذا التعريف يمكن لنا أن استبيان الإطار القانوني لمنظمة العفو الدولية كونها منظمة غير حكومية وذلك على النحو الآتي:

1. إعداد البحوث والتقارير ومراقبة:

من بين الأنشطة العديدة التي تنفذها منظمة العفو الدولية، إعداد البحوث، وتعمل على إرسال خبراء، ومراقبة المحاكم ومقابلة المسؤولين المحليين والتواصل مع نشطاء حقوق الإنسان في الدول المعنية، والعمل على نشر التقارير المفصلة وتقوم بإخطار.

2. التوعية والإعلان:

عبر نشر بيانات وتقارير، وإطلاق حملات إعلامية، ونشر أخبار المنظمة ضمن وثائق ونشرات وملصقات وإعلانات ورسائل إخبارية أو عبر المواقع الإلكترونية. (21)

3. الحملات الميدانية:

تشمل توقيع العرائض، تنظيم الاحتجاجات، والمرافعة القانونية للدفاع عن المعتقلين.

1- وينر، ديفيد. بيتر بيننسون: المحامي الذي دافع عن سجناء الضمير وأسس منظمة العفو الدولية. نيويورك: دار نشر ديرمانا، 2005، ص 22.
2- النظام الأساسي لمنظمة العفو الدولية. <https://www.amnesty.org/ar/> تاريخ الزيارة 2025/9/12م، الساعة: 8:00
19- عباس عبد الأمير العامري، حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي، أطروحة دكتوراه، جامعة سانت كليمنتس العالمية قسم القانون الدولي، بغداد العراق. 2011م، ص 176.
20- سالي عاشور، المنظمات غير الحكومية الدولية تعريفها وخصائصها وسماتها التنظيمية، بحث، المجلة الاجتماعية القومية، المجلد 55، العدد الأول، 2018م، ص 60.
21- فهد غازي الضفيري، دور المنظمات غير الحكومية في حماية حقوق الإنسان 2011م-2018م منظمة العفو الدولية دراسة حالة، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت قسم العلوم السياسية، الأردن. 2019م، ص 77، 76.

ورغم استقلالها عن الحكومات، فإن المنظمة كثيراً ما تواجه تحديات نتيجة مواقفها الحقوقية الصارمة، سواء ضد الحكومات التي تنتهك حقوق الإنسان، أو ضد الجماعات المسلحة التي ترتكب جرائم مثل التعذيب، الإخفاء القسري، العنف ضد النساء، أو القتل التعسفي، ومع ذلك، فإن النظام الأساسي للمنظمة لم يضع نصوصاً واضحة لحماية موظفيها بشكل مباشر، واكتفى بما ورد في المادة (37) التي نصت على أن "الأمانة الدولية تضطلع بتوفير الحماية العالمية للمنظمة واستخدام اسمها وشعارها"، وهو ما يعني أن الحماية المتاحة للموظفين تبقى ذات طابع إداري داخلي وليست ضماناً قانونية ملزمة للدول.

الفرع الثاني

الحصانات والامتيازات القانونية للعاملين في منظمة العفو الدولية

يدور النقاش حول مدى قدرة الدول على منح حصانات معينة للمنظمات غير حكومية، وما إذا كان هناك معيار واضح في تحديد استحقاق هذه المنظمات غير الحكومية للحصانات، ويثير موضوع الحماية القانونية بذلك لموظفي منظمة العفو الدولية جدلاً واسعاً نظراً لكونها منظمة غير حكومية لا تتمتع بالشخصية الدولية التي تخولها تلقائياً حصانات وامتيازات كالمنظمات الحكومية وذلك لعدة أسباب نوضحها في التالي:

أولاً - إشكالية الاعتراف بالحصانات:

تتنوع الدول في موافقتها على منح الحصانات إلى ما قد تراه من تعدي على سيادة الدولة من قبل هذه المنظمة، وبالتالي عد ما استطاعة الدولة فرض سلطة القانون عليها، فالمنظمات غير الحكومية قد تجد أحياناً صعوبة في التعامل مع الحكومات، وذلك لاختلاف توجهات وأهداف كل منهما.⁽²²⁾

ومرد آخر لذلك أنه قد يحدث صراع وعدم توافق فيما تلك الدول والمنظمات أكثر من التعاون المطلوب، لذلك تسعى الكثير من هذه المنظمات إلى عدم الظهور بمظهر المنافس أو الند لحكومة الدولة الطرف، لأنه قد يؤدي إلى فرض هذه الدول سيطرتها عليها لتثبت قوتها وسيادة قانونها، ومثال ذلك قامت الولايات المتحدة الأمريكية برفض منح الحصانة لمنظمة الإنترنت الخاصة بالأسماء والأرقام (ICANN) في عام (2016م)، لأنها كانت ترى أن إعطاء مثل هذه المنظمة حصانات واسعة قد يشكل خطراً على الأمن القومي الأمريكي، خاصة أنها تتعامل مع الإنترنت والأعمال السيبرانية، وعلى نقيض ذلك في عام (2018م) قامت كندا بمنح الحصانة للمنظمة الدولية لمكافحة المنشطات (WADA)، وذلك نظراً لأهمية إسباغ الحرية على المنظمة في ممارسة نشاطاتها، وهي كما نروجها تنظر تختلف باختلاف نظرة الدول لها، والهدف من وجودها أو إنشائها، وبالعوم يدل كل ذلك على عدم وجود معيار محدد و واضح يسمح بمنح الحصانات لهذا النوع من المنظمات تلقائياً، مما قد يخلق نوعاً من الازدواجية في المعايير نظراً لاختلاف الدول فيما بينها.⁽²³⁾

وقد كان من الضرورة بمكان أن يكون هناك حماية لموظفي منظمة العفو الدولية، إلا أن ذلك قد اقتصر في البند (37) من القانون الأساسي للمنظمة والتي نصت بأن "تضطلع الأمانة الدولية بتوفير الحماية العالمية للمنظمة واستخدام اسمها وشعارها نيابة عن الهيئة الإدارية الدولية، وذلك بتسجيل علامات تجارية وإصدار رخص مميزة لكيانات العضوية وغيرها من كيانات الحركة".⁽²⁴⁾

ومن ناحية أخرى تعتبر الإجراءات التي تقوم بها المنظمة حماية لموظفيها هو مثل ما تقوم به حماية للغير، حيث تعمل المنظمة في إشراك الأعضاء المتطوعين في العديد من النشاطات التي تستلزم انتهاك حقوق الإنسان ومثال على ذلك (توقيع على عرائض الاستنكار والمشاركة في حركات الاحتجاج والمساعدة في الدفوع القانونية أمام المحاكم ضد المعتقلين)، إلا أنه ليس هناك نص إلزامي يفرض على الغير المقابل في تنفيذ تلك الإجراءات.

ثانياً - الخضوع للقانون الوطني:

وعلى الرغم من استقلال المنظمات غير الحكومية في آلية عملها إلا إنها في الغالب ما تكون خاضعة تحت سيادة قانون الدولة المستضيفة لها، حيث غالباً ما تكون درجة الاستقلال وفق لمراعاة مبادئ السيادة الوطنية وتنظيم الإداري للدولة، سواء أكان ذلك في شكل مستوى الإشراف والرقابة على أعمال المنظمة من قبل الدولة، ومراقبة الموارد المالية للمنظمة، أو أية ممارسات تمارس من قبل الدولة في شأن تلك المنظمات وفق ما يقتضيه النظام السياسي والدستوري في البلاد.

وغالباً ما تسعى المنظمات غير الحكومية إلى الحصول على الضمانات والحصانات القانونية والمالية والأمنية التي تتمتع بها المنظمات الدولية الحكومية بما يشمل امتيازاتها وحصاناتها وبما أنه لا يوجد وضع دولي للمنظمات غير الحكومية، فإن الدول قد تقدم بعض الامتيازات بموجب قوانينها الداخلية مثل بلجيكا، التي توضع خاصاً بموجب قوانينها للمنظمات غير الحكومية الأجنبية ولكنها تظل قوانين بلجيكية، كذلك كلا امتيازات التي منحها دولة الكويت لبعض المنظمات غير الحكومية

22- غسان منير واحمد الطراح، العولمة والدولة، الوطن والمجتمع العالمي، دار النهضة العربية، ط1، القاهرة، 2002م، ص 206.

23- ديمة ناصر الوقيان، مدى تمتع المنظمات الدولية غير الحكومية بالحصانات الدبلوماسية، بحث مجلة الحقوق جامعة الكويت، العدد 1، 2024م، ص 24.

24- النظام الأساسي لمنظمة العفو الدولية، منشور في الموقع الإلكتروني <https://www.amnesty.org/ar/> تاريخ الزيارة في 2025/9/13م، الساعة 7:00.

على أرضها مثلاً لاهلال الأحمر الكويتي، والمجلس الأولمبي الآسيوي، ومنظمة المدن العربية، وقد لجأ العديد من المنظمات غير الحكومية إلى محاولة الحصول على هذه الحصانات عن طريق القضاء بما أن الحوار والدبلوماسية مع بعض الدول لم تجدي نفعاً، وذلك نظراً لرفض بعض الدول من حال منظمات هذه الحصانات، فرأى العديد منها أن الطريق الأفضل هو الحصول عليها عن طريق القضاء، حيث قد تمر ف عدة دعاوى قضائية أمام المحاكم المختلفة في الدول المستضيفة، ومثال ذلك القضية المرفوعة من منظمة الحزب الشيوعي الموحد في تركيا ضد الجمهورية التركية أمام المحكمة الدستورية العليا في تركيا عام (1998م) نتيجة قيام الدولة بالتدخل المباشر في أعمال منظمة الحزب وعدم إعطائها مساحة من الحرية للعمل، ومن ثم أدى الصراع بينهم إلى قيام السلطات التركية بحل هذه المنظمة الغير حكومية، واستندت المنظمة في دعواها إلى انتهاك قواعد حقوق الإنسان المتمثلة في حرية التجمعات والمخالف ل ضمانات والحقوق الممنوحة بموجب القانون التركي، إضافة إلى انتهاك الحق في حرية الرأي والتعبير، وقد طالبت منظمة الحزب في دعواها بإسباغ الحصانات عليهم لتمكينهم من الاستمرار في عملهم دون تدخلات، ومن ثم حكمت المحكمة بانتهاك المادة 11 من قانون دون أن تعطي منظمة الحزب الشيوعي أي نوع من الحصانات.⁽²⁵⁾

ومن تلك الصور الخاصة بالحماية فقد أصدر مجلس الأمن خلال العامين الأخيرين مجموعة من القرارات المتعلقة بحماية الموظفين في المجال الإنساني نورد منها ما يلي⁽²⁶⁾:

– **القرار (1502) الذي تبناه مجلس الأمن الدولي في جلسته (481) بتاريخ (2003/08/26م):** الذي تقول الأمم المتحدة بموجبه إنها مصممة أكثر من أي وقت مضى على أخذ هذه القضية على محمل الجد، حماية موظفي المنظمات الإنسانية في هذا القرار، يطعن مجلس الأمن في مسؤولية الدول فيما يتعلق بمسألة أمن هذه المنظمات، بالتالي، ووفقاً لهذا القرار فمن واجب الدول ضمان سلامة العاملين في المجال الإنساني في سياق الحرب، وبالمثل فإن الدول ملزمة بمقاضاة مرتكبي الهجمات الموجهة ضد العاملين في المجال الإنساني التابعين للأمم المتحدة أو أي منظمة إنسانية أخرى وتقديمهم للعدالة.

– **قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (211/59) الصادر بتاريخ 2004/12/04م:** هذا القرار يتعلق بسلامة وأمن العاملين في مجال تقديم المساعدة الإنسانية وحماية موظفي الأمم المتحدة، حيث أكدت على أن أمنهم وسلامتهم يقع على عاتق الدول التي تستقبلهم، كما عبر يقلل مخاطر التي يتعرضون لها، وأسفها عن الضحايا من العاملين في المجال الإنساني.

– **القرار رقم 2175 الذي اتخذته مجلس الأمن بتاريخ (2014/08/29م):** يتعلق بحماية موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها، إذن صال قرار على أنه "يدين بشدة جميع أشكال العنف والترويع، بما في ذلك أشكال منها القتل والاعتصاب والاعتداء الجنسي والسطو المسلح والاختطاف وأخذ الرهائن والاختطاف بغرض الابتزاز والمضايقة والاعتقال والاحتجاز بصورة غير قانونية وهي الأشكال التي يتزايد تعرض المشاركين في العمليات الإنسانية لها، وكذلك الهجمات التي تشن على قوافل المساعدة الإنسانية، وما تتعرض له أصولها من إتلاف ونهب"، حيث أن هذه القرارات المذكورة سابقاً قد جاءت بصفة الإلزام باعتبارها من مجلس الأمن ولم يكن يقتصر تطبيقها في حماية موظفي الأمم المتحدة بعينهم، وإنما اشتمل على كل من يعمل بخدمة في المجال الإنساني ومن خلال هذه القرارات يظهر أن المجتمع الدولي يسعى إلى توفير حماية غير مباشرة لموظفي المنظمات غير الحكومية، إلا أن هذه الحماية تبقى مرهونة بإرادة الدول في التنفيذ، ما يجعل موظفي منظمة العفو الدولية في وضع هش مقارنة بنظرائهم في المنظمات الحكومية. ويتضح أن منظمة العفو الدولية، بحكم طبيعتها كمنظمة غير حكومية، تمارس أنشطة حقوقية عالمية بالغة الأهمية، غير أنها تعاني من غياب إطار قانوني دولي يمنح موظفيها حصانات وامتيازات واضحة. فرغم وجود بعض الضمانات المستندة إلى القرارات الدولية، فإنها تظل حماية غير كافية، وتخضع لتقدير الدول وسياساتها الوطنية، مما يعرض العاملين فيها لمخاطر جديدة في مناطق النزاع أو الدول الاستبدادية.

المبحث الثاني

الحماية القانونية للعاملين الإنسانيين بين التشريعات المقارنة والحالة الليبية

يمثل الإطار القانوني لحماية العاملين في المجال الإنساني في التشريعات الوطنية مجالاً بالغ الأهمية، إذ يحدد كيفية تفاعل النظم القانونية الداخلية مع الالتزامات الدولية التي أقرتها المواثيق والاتفاقيات، فبينما يتأسس القانون الدولي الإنساني على مبادئ عامة تتعلق بضرورة صون الكرامة الإنسانية وحماية الفئات العاملة في المجال الإغاثي، يبقى التنفيذ العملي رهيناً بمدى إدماج هذه القواعد في التشريعات الوطنية. ومن هنا، تأتي أهمية دراسة الأنظمة المقارنة التي طورت صيغاً تشريعية

25- ديمة ناصر الوقيان، مرجع سابق، ص 25 وما بعدها.

26- مسعود منتري وتوفيق بوليفة، إنساني، مرجع سابق، ص 1188 وما بعدها.

ومؤسسية لحماية العاملين الإنسانيين، ولذلك نقسم هذا المبحث إلى مطلب أول الحماية القانونية للعاملين الإنسانيين في التشريعات المقارنة. ومطلب ثان الحماية القانونية للعاملين الإنسانيين في ليبيا.

المطلب الأول

الحماية القانونية للعاملين الإنسانيين في التشريعات المقارنة

إن دراسة الحماية القانونية للعاملين في المجال الإنساني على المستوى الدولي لا تكتمل إلا بالنظر في كيفية ترجمة الدول لالتزاماتها الدولية داخل نظمها القانونية الوطنية، فالمواثيق الدولية، مثل اتفاقيات جنيف الأربع لعام 1949م والبروتوكولين الإضافيين لعام 1977م، أكدت ضرورة حماية العاملين الطبيين والإغاثيين، لكنها تركت للدول سلطة دمج هذه المبادئ في تشريعاتها الداخلية، ومن هنا تظهر أهمية المقارنة بين تجارب الدول، إذ تكشف عن اتجاهين الأول، دول وضعت نصوصاً صريحة في قوانينها الجنائية أو قوانين خاصة لحماية العاملين الإنسانيين وتجرىم الاعتداء عليهم والثاني، دول اكتفت بإدماج هذه الحماية ضمن نصوص عامة، أو قصرت نطاقها على فئات محددة، وهو ما يثير إشكالية القصور في الحماية وانطلاقاً من ذلك، نقسم هذا المطلب إلى فرع أول النظم القانونية المقارنة وتبني الحماية، وفرع ثان أوجه القصور في التشريعات المقارنة.

الفرع الأول

النظم القانونية المقارنة وتبني الحماية

الحماية القانونية للعاملين في المجال الإنساني تستند إلى قواعد متعددة المستويات منها قواعد القانون الدولي الإنساني والاتفاقيات الدولية الجزائية وقرارات الأمة المتحدة، بالإضافة إلى الالتزامات عبر التشريعات الجنائية والإدارية والمدنية، ولذلك فإن المقارنة القانونية يجب أن تركز على ثلاث محاور نوضحها في التالي:

أولاً - الإطار الدولي الملزم:

تقرض اتفاقيات جنيف ومبادئ القانون الدولي الإنساني واجبات حماية للعاملين الطبيين والإغاثيين، وتحث على الدول احترام وحماية هؤلاء الأشخاص وعدم استهدافهم، كما يحدد القانون الجنائي الدولي (نظام روما) هجمات على موظفي الإغاثة في مهمات إنسانية كجرائم حرب في حالات محددة⁽²⁷⁾، بالإضافة إلى اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة والتابعين لسنة 1994م حيث تلزم الدول باتخاذ تدابير لمنع ومقاضاة الاعتداءات ضد موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها، وتؤسس لقاعدة تعاون جنائي في هذا الشأن⁽²⁸⁾، كما وضعت قرارات الأمم المتحدة ومواقف مجلس الأمن والجمعية العامة قرارات مثل قرار مجلس الأمن 1502 سنة 2003م، وقرار 2175 سنة 2014م وA/RES/59/211 وقرارات الجمعية العامة، وهذه القرارات في مجملها تمثل حماية للعاملين الإنسانيين وتشدد على وجوب التحقيق والملاحقة.⁽²⁹⁾

ثانياً - النظم القانونية المقارنة في تبني الحماية:

لقد أدركت بعض الدول مبكراً أن التزاماتها الدولية في مجال حماية العاملين الإنسانيين لن يكون لها أثر عملي ما لم يتم تحويلها إلى قواعد داخلية قابلة للتنفيذ، وقد تباينت الأساليب التي اتبعتها هذه الدول ما بين إدراج نصوص صريحة في القوانين الجنائية، أو إصدار قوانين خاصة، أو سنّ لوائح تنظيمية تمنح حماية وقائية وإجرائية، فقد أقرت بعض النظم الوطنية تشريعات صريحة تجرم أي اعتداء على العاملين في المجال الإنساني.

ففي فرنسا أدرج الجنائي الفرنسي أحكاماً خاصة تعتبر الاعتداء على موظفي الإغاثة جريمة مشددة وكما يحد من أكثر التشريعات وضوحاً في إدماج حماية العاملين في المجال الإنساني، فقد نصت المادة (221-4) من قانون العقوبات على أن جريمة القتل تكون مشددة إذا ارتكبت ضد "موظف عمومي أو شخص مكلف بمهمة خدمة عامة" أثناء أداء وظيفته أو بسببها، وبالمثل، شددت المادة (222-8) العقوبة على أفعال العنف إذا كان الضحية من القائمين على خدمة عامة، وبما أن القضاء الفرنسي اعتبر أن موظفي المنظمات الإنسانية، متى كانوا يعملون بترخيص رسمي أو بتكليف حكومي، يندرجون ضمن مفهوم "الخدمة العامة"، فقد استفادوا عملياً من هذه الحماية، وفي حكم صادر عن محكمة النقض الفرنسية عام 2008م، تم اعتبار موظفي الصليب الأحمر ضمن فئة "الأشخاص ذوي المهام العامة"، مما أدى إلى تشديد العقوبة على المعتدي.⁽³⁰⁾ في حين اعتمدت إيطاليا قانون الحماية المدنية رقم 225 لسنة 1992م، الذي نص في مادته الأولى على إنشاء "خدمة وطنية للحماية المدنية" تتكفل بضمان سلامة العاملين في حالات الطوارئ، كما ألزم القانون السلطات المحلية باتخاذ التدابير اللازمة

27- ICRC, Customary IHL — Rule 25: Medical personnel. <https://ihl-databases.icrc.org>.

28 -International Convention on the Safety of United Nations and Associated Personnel (1994).

29 -UN Security Council Resolution S/RES/1502 (2003) and S/RES/2175 (2014) (Protection of United Nations and humanitarian personnel).

30- Code penal français, art. 221-4 et 222-8 (Paris: Dalloz, 2019)

لحماية العاملين في فرق الإنقاذ والمنظمات الإنسانية المتعاونة مع الدولة. ويُعد هذا النموذج مميزاً لأنه يجمع بين التجريم الجنائي والإجراءات الوقائية.⁽³¹⁾

وأصدرت الولايات المتحدة "قانون حماية موظفي الأمم المتحدة وغيرهم من العاملين الدوليين" عام 1994م الذي يجرم الاعتداء على موظفي الأمم المتحدة أو أي شخص مرتبط بها، ويمنح المحاكم الأمريكية اختصاصاً عالمياً لمحاكمة مرتكبي هذه الجرائم حتى وإن ارتكبت خارج الإقليم الأمريكي. وبهذا وفّرت الولايات المتحدة إطاراً قانونياً يتجاوز الحدود الوطنية، انسجاماً مع اتفاقية عام 1994م الخاصة بسلامة موظفي الأمم المتحدة.⁽³²⁾

اعتمدت السويد نهجاً مختلفاً، حيث نصت تشريعاتها الجنائية على معاملة العاملين في المنظمات الإنسانية كأشخاص يؤدون "خدمة عامة" وقد أكدت محكمة استئناف ستوكهولم في أحد أحكامها أن الاعتداء على موظفي "أطباء بلا حدود" في مناطق الأزمات يُعامل قضائياً كاعتداء على موظفي الدولة، بما يترتب عنه تشديد العقوبة.⁽³³⁾

أما على الصعيد العربي فقد أدخل المشرع المغربي تعديلات على قانونه الجنائي سنة 2011م بحيث نصّ في الباب المتعلق بالجرائم الماسة بالنظام العام على تجريم الاعتداءات التي تستهدف الموظفين الدوليين والإنسانيين، حيث نصّت المادة (267) مكرر على أنه "كل من أهان أو عرقل أو اعتدى بالعنف أو التهديد على موظفي الهيئات الإنسانية أثناء مزاوله وظائفهم يعاقب بالسجن والغرامة"، وتعتبر هذه الجريمة من الظروف المشددة إذا ارتكبت في زمن الأزمات أو الكوارث.⁽³⁴⁾

ومن خلال هذه النماذج، يمكن استخلاص أن الدول التي تبنت تشريعات خاصة أو صريحة قد نجحت في تضيق فجوة الحماية بين النص الدولي والواقع العملي. فالتشريعات الفرنسية والمغربية والأمريكية تقدم إطاراً جنائياً واضحاً، بينما أضافت التجربة الإيطالية والاسكندنافية بُعداً وقائياً وإجرائياً.

الفرع الثاني

أوجه القصور في التشريعات المقارنة

رغم ما تضمثته بعض القوانين الوطنية من نصوص متقدمة لحماية العاملين الإنسانيين، إلا أنّ هذه التشريعات لم تخلُ من أوجه قصور، سواء من حيث نطاق الحماية أو آليات التنفيذ أو ضعف التنسيق مع القواعد الدولية، ويستدعي ذلك الوقوف على أبرز تلك النقائص لقياس مدى كفاية التجارب المقارنة في مواجهة المخاطر التي يتعرض لها العاملون الإنسانيون، نوضحها فيما يلي:

أولاً - غموض تعريف العامل الإنساني:

على الرغم من التقدم الملحوظ في بعض التشريعات المقارنة، إلا أن العديد منها يعاني من أوجه قصور تجعل الحماية غير مكتملة أو جزئية، وأول هذه القصور يتعلق بتعريف العامل الإنساني؛ ففي بعض الدول يقتصر نطاق الحماية على موظفي المنظمات الحكومية أو الدولية، بينما تُستبعد المنظمات غير الحكومية والمتطوعون المحليون، بالرغم أنهم أكثر عرضة للمخاطر الميدانية، هذا التقييد يخالف روح اتفاقية سلامة موظفي الأمم المتحدة لسنة 1994م، التي وسّعت الحماية لتشمل "الأفراد المرتبطين بالعمل الإنساني".⁽³⁵⁾

ثانياً - قصور الولاية القضائية:

لا تزال بعض القوانين الوطنية مقيدة باختصاص إقليمي ضيق، مما يحول دون ملاحقة الجناة إذا ارتكبت الجرائم خارج حدود الدولة، ويظهر هذا القصور بوضوح في الدول التي لم تعتمد مبدأ "الولاية العالمية" أو الاختصاص خارج الإقليم، وهو ما يتيح للإفلات من العقاب وفي المقابل، تقدم تشريعات مثل القانون الأمريكي نموذجاً عملياً لتجاوز هذا القصور من خلال إقرار الاختصاص العالمي.⁽³⁶⁾

ثالثاً - غياب الآليات الوقائية:

يعاب أيضاً على بعض التشريعات غياب الآليات الوقائية والإدارية، إذ يقتصر النص على التجريم دون توفير وسائل حماية استباقية، مثل إلزام السلطات بتأمين المرافق الإنسانية أو إنشاء وحدات أمنية متخصصة للتدخل السريع. هذا الغياب يجعل النصوص أقرب إلى إطار نظري غير قادر على مجابهة المخاطر العملية.

31 - Legge n. 225/1992, Istituzione del Servizio nazionale della protezione civile (Roma: Gazzetta Ufficiale).

32 - United States Congress, United Nations Personnel Protection Act of 1994, Public Law 103-236.

33- Anna Lindh, "The Swedish Model of Protection for Humanitarian Workers," Nordic Journal of International Law 85, no. 2 (2016): 145.

34- عبد اللطيف وهبي، شرح القانون الجنائي المغربي، الدار البيضاء، دار الأمان، 2015م، ص، 212.

35 - Convention on the Safety of United Nations and Associated Personnel, UN Doc. A/RES/49/59 (1994).

36 - Rome Statute of the International Criminal Court, art. 8.

رابعاً - ازدواجية المعايير:

في بعض الدول تتعامل بعض الدول بازدواجية، إذ توفر حماية واسعة للمنظمات الدولية الكبرى مثل الأمم المتحدة، بينما لا تعترف بنفس الحماية للمنظمات غير الحكومية المحلية، رغم أنها أكثر تعرضاً للأخطار، هذا التمييز يتعارض مع مبدأ عدم التمييز الذي نصت عليه الاتفاقيات الدولية.

المطلب الثاني**الحماية القانونية للعاملين الإنسانيين في ليبيا**

تمثل الحالة الليبية نموذجاً مركباً للتفاعل بين النصوص القانونية من جهة، والواقع السياسي والاجتماعي من جهة أخرى، فمنذ اندلاع أحداث عام 2011م وما تبعها من انهيار مؤسسات الدولة، برزت الحاجة إلى إعادة بناء الإطار الدستوري والتشريعي على نحو يتوافق مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان ويضمن استقرار النظام القانوني، وعلى الرغم من وجود ترسانة من النصوص القانونية التي تؤكد على حماية الحقوق والحريات، إلا أن الواقع العملي كشف عن فجوات كبيرة في التنفيذ، مما أضعف من فعالية النظام القانوني، وفي المقابل، لا تزال هناك فرص متعددة لإعادة إصلاح هذا الواقع وتطويره، إذا ما توافرت الإرادة السياسية والمؤسسية وانطلاقاً من ذلك، سوف نقسم هذا المطلب إلى فرع أول النصوص القانونية لحماية العاملين الإنسانيين، وفرع ثان أوجه القصور والفرص الممكنة للنصوص القانونية الليبية.

الفرع الأول**النصوص القانونية لحماية العاملين الإنسانيين**

لقد سعت ليبيا منذ الاستقلال إلى بناء منظومة قانونية تتماشى مع تطلعات المجتمع وتحقيق سيادة القانون، إلا أن التحولات التي شهدتها البلاد، خصوصاً بعد عام 2011م، وضعت هذه النصوص تحت اختبار حقيقي، حيث ظهر التباين بين المبادئ القانونية المكتوبة وممارسات السلطات والمؤسسات على أرض الواقع وفيما سلي نوضح النصوص القانونية ذات الصلة على النحو التالي:

أولاً - الإعلان الدستوري المؤقت لسنة 2011م:

بعد سقوط النظام السابق، اعتمد المجلس الوطني الانتقالي "الإعلان الدستوري" ليكون المرجعية العليا للدولة خلال المرحلة الانتقالية، نصت المادة (7) منه على أن الدولة "تحمي حقوق الإنسان وحرياته الأساسية"، وأكدت المادة (31) على أن "الليبيين متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو اللون أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو الوضع الاجتماعي" (37)، هذا الإعلان شكّل الأساس الدستوري لتسيير شؤون البلاد، ورغم طابعه المؤقت، فإنه يُعد مرجعاً مهماً في تحديد الحقوق والواجبات لكن وقتياً وحالة الانقسام السياسي جعلت الالتزام بمضامينه محل إشكال.

ثانياً - القوانين الجنائية والإجرائية:

يتضمن قانون العقوبات الليبي لسنة 1953م وتعديلاته نصوصاً متعددة لحماية الحقوق، منها المواد التي تُجرّم الاعتداء على الحرية الشخصية، والاعتقال التعسفي، والتعذيب، كما جاء قانون الإجراءات الجنائية ليؤكد ضمانات المحاكمة العادلة مثل علنية الجلسات وحق الدفاع. (38)

ورغم أهمية هذه النصوص، إلا أن قدمها يجعلها غير قادرة على الاستجابة للتطورات الحديثة في مجال حقوق الإنسان، خصوصاً ما يتعلق بالجرائم الدولية أو قضايا العدالة الانتقالية.

ثالثاً - القوانين المنظمة للسلطة القضائية:

نظم قانون النظام القضائي لسنة 1953م استقلالية القضاء، وأكد على أن القضاة لا سلطان عليهم إلا للقانون، كما أنشئت المحكمة العليا لتكون الضامن الأخير لاحترام الدستور والقانون (39)، غير أن التدخلات السياسية والأمنية التي عرفت البلاد بعد 2011م أضعفت من استقلال القضاء، وقيدت فاعليته في حماية الحقوق.

الفرع الثاني**أوجه القصور والفرص الممكنة للنصوص القانونية الليبية**

رغم وجود مجموعة من النصوص القانونية الليبية التي تهدف إلى حماية العاملين الإنسانيين، إلا أن الواقع يكشف عن جملة من أوجه القصور، منها محدودية نطاق الحماية، وضعف آليات التنفيذ، وعدم موازنة بعض التشريعات مع المعايير الدولية المعتمدة في حماية العاملين الإنسانيين، وفي المقابل، تمثل هذه القصور فرصة ثمينة لإعادة النظر في الإطار القانوني، من خلال إدخال تعديلات تشريعية، وتعزيز آليات الرقابة والتطبيق، ومواءمة التشريعات الوطنية مع الالتزامات الدولية، بما

1- المجلس الوطني الانتقالي، الإعلان الدستوري المؤقت، ليبيا، 2011م.

2 - قانون العقوبات الليبي، قانون رقم 48 لسنة 1953م وتعديلاته.

3- قانون النظام القضائي الليبي، قانون رقم 51 لسنة 1953م.

يسهم في تعزيز الحماية الفعلية للعاملين الإنسانيين في ليبيا وضمان بيئة قانونية متينة ومستدامة، وبالتالي نقسم هذا الفرع إلى نقطتين رئيسيتين توضحان أوجه القصور والفرص الممكنة في الآتي:

أولاً-أوجه القصور:

رغم وضوح النصوص القانونية وتضمينها لمبادئ أساسية، إلا أنّ الواقع العملي أبرز قصوراً كبيراً يمكن تلخيصه فيما يلي:

1. ضعف المؤسسات القضائية:

تأثرت السلطة القضائية بالانقسام السياسي والصراع المسلح، مما جعلها عاجزة عن فرض سيادة القانون في كثير من المناطق. وأشار تقرير الأمم المتحدة لعام 2022م إلى أنّ المحاكم الليبية كثيراً ما تكون غير قادرة على البت في القضايا بسبب تهديدات المجموعات المسلحة.⁽⁴⁰⁾

2. غياب آليات فعالة للرقابة:

رغم وجود المحكمة العليا والنيابة العامة، إلا أن فعالية الرقابة على دستورية القوانين أو على أعمال السلطة التنفيذية بقيت محدودة. وقد أدى ذلك إلى صدور قرارات متعارضة وتضارب في تطبيق القانون بين المناطق.⁽⁴¹⁾

3. قصور التشريعات:

ما زالت العديد من القوانين الأساسية القديمة، إذ لم يتم تعديل قانون العقوبات أو الإجراءات الجنائية بما يتماشى مع التزامات ليبيا الدولية بعد انضمامها إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية واتفاقية مناهضة التعذيب.⁽⁴²⁾

4. ازدواجية النظام القانوني:

الانقسام السياسي بين حكومتين متنافستين أدى إلى ظهور مؤسسات قضائية وإدارية متوازية، ما أضعف وحدة النظام القانوني، وزاد من إشكالية عدم الاعتراف المتبادل بالقرارات والأحكام⁽⁴³⁾، إجمالاً، يمكن القول إن النصوص القانونية الليبية تُظهر التزاماً نظرياً بحقوق الإنسان، لكنها فشلت عملياً في حماية هذه الحقوق، بسبب هشاشة البنية المؤسسية والانقسام السياسي والأمني.

ثانياً-الفرص الممكنة للتطوير والإصلاح:

على الرغم من التحديات الكبيرة التي تعاني منها ليبيا على المستوى السياسي والقانوني والمؤسسي، فإن هناك فرصاً واعدة لإعادة بناء المنظومة القانونية بما يضمن حماية الحقوق والحريات، ويعزز من سيادة القانون، كما إن تجاوز أوجه القصور لا يتطلب فقط تعديل النصوص القانونية، بل يستلزم رؤية شاملة تتكامل فيها الأبعاد الدستورية والتشريعية والقضائية مع الدعم الدولي والإرادة الوطنية، وأوجه هذه الفرصة تتمثل في الآتي:

أ- صياغة دستور دائم:

يُعد غياب دستور دائم من أبرز معوقات الاستقرار القانوني في ليبيا، فالإعلان الدستوري لسنة 2011م كان مؤقتاً، ولم يُصمم لمرحلة طويلة من النزاعات والانقسامات، وإن صياغة دستور جديد من شأنها أن تضع الأساس الدائم لبناء دولة القانون، عبر النص على مبدأ الفصل بين السلطات، ضمانات استقلال القضاء، وتكريس حقوق الإنسان وفق المعايير الدولية مع إنشاء مؤسسات دستورية للرقابة والمساءلة.

وقد أكدت بعثة الأمم المتحدة للدعم في ليبيا، وأن اعتماد دستور توافقي هو شرط رئيسي لتحقيق الاستقرار السياسي والقانوني في البلاد.⁽⁴⁴⁾

ب- تحديث التشريعات الوطنية:

إن كثيراً من التشريعات الليبية تعود إلى حقبة ما قبل الاستقلال أو إلى ستينيات وسبعينيات القرن الماضي، هذا الأمر يجعلها غير ملائمة للتطورات المعاصرة، ومن أهم مجالات التحديث ما يلي:

أ- قانون العقوبات:

ضرورة مراجعته بما يتماشى مع الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها ليبيا، كالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (1966م) واتفاقية مناهضة التعذيب (1984م).⁽⁴⁵⁾

ب- قانون الإجراءات الجنائية:

إدخال ضمانات أقوى ضد الاعتقال التعسفي والتعذيب، وتوسيع طاق الحق في الدفاع.

ت- تشريعات مكافحة الفساد:

تعديل القوانين المالية والإدارية لإعطاء مؤسسات الرقابة صلاحيات أوسع.

40 -United Nations، Report of the Secretary-General on the situation in Libya، UN Doc S/2022/752، 2022

3- المفوضية السامية لحقوق الإنسان، تقرير حول حالة حقوق الإنسان في ليبيا، جنيف 2021م

3-العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، اعتمد في 16 ديسمبر 1966م.

1-منظمة العفو الدولية، ليبيا: تقارير حقوق الإنسان، لندن، 2020م.

44 -UNSMIL، Statement on Constitutional Basis for Elections in Libya، 2021.

45- اتفاقية مناهضة التعذيب، الأمم المتحدة، 1984م.

ت- تعزيز استقلال القضاء:

لا يمكن لأي إصلاح قانوني أن ينجح ما لم يكن القضاء مستقلاً وفاعلاً ولهذا، ينبغي تحصين القضاء من التدخلات السياسية والتهديدات الأمنية، ودعم المجلس الأعلى للقضاء كهيئة مستقلة تشرف على التعيينات والترقية، إلى جانب إطلاق برامج تدريبية مستمرة للقضاة على القوانين الدولية وحقوق الإنسان⁽⁴⁶⁾، كما أن التجارب الدولية (مثل تجربة تونس بعد 2011م) تُظهر أن تعزيز استقلال القضاء كان نقطة تحول في مسار الانتقال الديمقراطي.⁽⁴⁷⁾

ث- الاستفادة من الدعم الدولي إن المجتمع الدولي:

عبر الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي والاتحاد الإفريقي، يقدم للبيبا دعماً في مجال بناء القدرات القانونية والمؤسسية، وقد مولت هذه الأطراف برامج لإصلاح قطاع العدالة، وتدريب القضاة وأعضاء النيابة، ودعم مشاريع العدالة الانتقالية الاستفادة المثلى من هذا الدعم تستلزم وجود إرادة وطنية صادقة لتبني الإصلاحات وتطبيقها.⁽⁴⁸⁾

ج- بناء مؤسسات رقابية مستقلة:

إنشاء أو تفعيل مؤسسات وطنية مستقلة تتمتع بالصلاحيات الكافية مثل:

- المفوضية الوطنية لحقوق الإنسان: لتلقي الشكاوى ورصد الانتهاكات.
- هيئة مكافحة الفساد: لضمان الشفافية والمساءلة في إدارة الأموال العامة.
- ديوان المحاسبة: لتقييم السياسات الحكومية ورقابة إنفاقها.
- وجود مؤسسات كهذه سيسهم في استعادة ثقة المواطن بالدولة ويُعزز سيادة القانون.⁽⁴⁹⁾

ح- إدماج العدالة الانتقالية:

لا يمكن إغفال الحاجة إلى معالجة الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان التي وقعت منذ 2011م، إن إقرار تشريعات خاصة بالعدالة الانتقالية، وخاصة القانون رقم 29 لسنة 2013م بشأن العدالة الانتقالية على آليات لمعالجة هذه الانتهاكات، إلا أن تطبيقه بقي محدوداً بسبب الانقسام السياسي⁽⁵⁰⁾، إعادة تفعيل هذا القانون وتطويره يمثل فرصة مهمة لتحقيق السلم الأهلي وبالتالي، وبالرغم من التحديات البنيوية، تمتلك ليبيا فرصاً حقيقية لإعادة بناء منظومتها القانونية على أسس حديثة، إذا ما توافرت الإرادة السياسية واستثمر الدعم الدولي بشكل فعال، وصياغة دستور دائم، إلى جانب تحديث التشريعات، وتعزيز استقلال القضاء، وبناء مؤسسات رقابية، كلها خطوات من شأنها أن تُحدث تحولاً نوعياً، وتسهم في ترسيخ دولة القانون وضمن الحقوق والحريات.

الخاتمة

إن دراسة طبيعة الحماية القانونية للعاملين في المجال الإنساني في المنظمات الدولية أظهرت بوضوح مدى أهمية الإطار القانوني الدولي في ضمان سلامة هؤلاء العاملين وحماية حقوقهم أثناء أداء مهامهم في مناطق النزاع والأزمات والكوارث الإنسانية، حيث تناول المطلب الأول، والمتعلق بالمنظمات الحكومية الدولية، ولا سيما منظمة الصحة العالمية، فقد تبين أن للمنظمة شخصية قانونية دولية مستقلة، تتيح لها القيام بمهامها الإنسانية بشكل فعال على المستوى العالمي، عبر تقديم الخدمات الطبية، وتنفيذ برامج الإغاثة الطارئة، وإدارة الأزمات الصحية الكبرى، وقد أكدت الدراسة في فرعي المطلب الأول على أن الحصانات والامتيازات القانونية الممنوحة لموظفي المنظمة، سواء من خلال الاتفاقية الدولية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها أو من خلال اتفاقيات سلامة موظفي الأمم المتحدة، تمثل ضماناً أساسياً لاستقلالية عملهم وتمكينهم من أداء مهامهم دون تدخل خارجي، مع الحفاظ على حقوقهم سلامتهم، أما المطلب الثاني المتعلق بالمنظمات غير الحكومية، ولا سيما منظمة العفو الدولية، فقد أظهر أن طبيعتها القانونية المستقلة وقيامها على أسس تطوعية وإنسانية، مع التزامها بمبادئ حقوق الإنسان، يجعلها لاعباً فاعلاً في مراقبة الانتهاكات والدفاع عن حقوق الأفراد، ومع ذلك، فإن الحماية القانونية لموظفي هذه المنظمات تعتمد غالباً على سيادة الدولة المستضيفة والقوانين الوطنية، حيث لا يوجد إطار دولي واضح يمنحها حصانات مماثلة للمنظمات الحكومية، ما يضع العاملين في بعض الأحيان في مواجهة مخاطر غير محدودة، ويستدعي الحاجة إلى تعزيز آليات الحماية على المستوى الدولي لضمان استقلالية نشاطها، كما تضمن البحث في المبحث الثاني إلى أن حماية العاملين الإنسانيين تشكل ركيزة أساسية لضمان استمرار العمليات الإنسانية بشكل آمن وفعال، بينما أظهرت التشريعات المقارنة نجاحات ملموسة في هذا المجال، فإن التشريعات الليبية تحتاج إلى تطوير وتكامل مع

1- المجلس الأعلى للقضاء الليبي، تقرير سنوي عن حالة القضاء، طرابلس، 2020م.

47 -Bell، Christine. Transitional Justice, Interdisciplinary and the State of the 'Field' or 'Non-Field'. International Journal of Transitional Justice, Vol. 3, 2009.

48 -European Union، Support to the Rule of Law in Libya Programme, Brussels, 2021.

4-ديوان المحاسبة الليبي، التقرير السنوي، طرابلس، 2022م.

5-قانون العدالة الانتقالية الليبي، قانون رقم 29 لسنة 2013م.

المعايير الدولية، بحيث تضمن بيئة قانونية متينة تحمي العاملين الإنسانيين وتعزز حقوق المتضررين من النزاعات والكوارث، ويمثل هذا المبحث خطوة مهمة نحو فهم الفجوة بين النصوص القانونية والواقع العملي، وتقديم حلول قابلة للتطبيق في السياق الليبي.

النتائج:

تُظهر النصوص الدولية، وعلى رأسها اتفاقيات جنيف وقرارات الأمم المتحدة، اعترافاً صريحاً بضرورة حماية العاملين الإنسانيين، غير أن التطبيق العملي ما يزال يشوبه قصور ملحوظ. تتمتع المنظمات الحكومية الدولية، مثل منظمة الصحة العالمية، بحماية قانونية أوسع نظراً لطبيعتها الأممية وما يترتب عليها من حصانات وامتيازات، بينما تظل الحماية المقررة للمنظمات غير الحكومية محدودة وتعتمد على القوانين الوطنية أو ممارسات الدول.

لا يوجد معيار دولي موحد لمنح الحصانات للمنظمات غير الحكومية، وهو ما يخلق تفاوتاً بين الدول في التعامل معها. القرارات الأممية (مثل القرار 2003/1502، القرار 2014/2175) عززت الحماية، لكنها تحتاج إلى آليات تنفيذية أكثر فاعلية على المستوى الوطني.

أظهرت النظم القانونية المقارنة اهتماماً ملموساً بحماية العاملين الإنسانيين، من خلال نصوص تجريم الاعتداءات ومنح حصانات وإجراءات وقائية واضحة.

كشفت مقارنة التشريعات الليبية عن قصور في نطاق الحماية، ضعف آليات التنفيذ، وعدم مواءمة بعض النصوص مع المعايير الدولية.

توفر التجارب المقارنة فرصاً لإدخال إصلاحات تشريعية في ليبيا، بما في ذلك تعزيز النصوص الجنائية، تحسين آليات الرقابة، وتطوير التوعية القانونية للعاملين الإنسانيين.

التوصيات:

1. ضرورة وضع اتفاقية دولية خاصة بحماية العاملين في المجال الإنساني تنطبق على جميع المنظمات، الحكومية وغير الحكومية.
2. تفعيل آليات المساءلة الجنائية ضد مرتكبي الانتهاكات ضد العاملين الإنسانيين من خلال المحكمة الجنائية الدولية أو المحاكم الوطنية.
3. إلزام الدول بمواءمة تشريعاتها الوطنية مع القواعد الدولية الخاصة بحماية العاملين الإنسانيين.
4. تعزيز التعاون بين المنظمات الحكومية وغير الحكومية لتبادل الخبرات ووضع بروتوكولات أمنية موحدة.
5. إنشاء آلية دولية للرصد والإبلاغ حول الانتهاكات ضد العاملين الإنسانيين، مع ضمان الشفافية في نشر.
6. مراجعة وتحديث التشريعات الليبية ذات الصلة بحماية العاملين الإنسانيين، مع مراعاة الالتزامات الدولية.
7. تعزيز آليات الرقابة والتطبيق لضمان فاعلية الحماية القانونية.
8. الاستفادة من التجارب المقارنة لوضع خطط وطنية شاملة توفر الحماية المادية والمعنوية للعاملين الإنسانيين.
9. إدراج برامج تدريبية وتوعية للعاملين الإنسانيين والمجتمع القانوني حول حقوقهم وواجباتهم.

المراجع

أولاً- الكتب:

- أ- الكتب العربية:
- 1- أشرف عرفات أبو حجازة، الوسيط في قانون التنظيم الدولي. ط2. القاهرة: دار النهضة العربية، 2007م.
- 2- غسان منير وأحمد الطراح، العولمة والدولة، الوطن والمجتمع العالمي. ط1. القاهرة: دار النهضة العربية، 2002م.
- 3- مأمون مصطفى، قانون المنظمات الدولية. بدون دار نشر، بدون رقم ط، 1998م.
- 4- محمد صافي يوسف، الحماية الدولية للمشردين قسراً داخل دولهم، القاهرة: دار النهضة العربية، بدون رقم ط، 2004م.
- 5- محمد رمضان، حصانة المنظمات الدولية من كل صور التقاضي. القاهرة: دار النهضة العربية، بدون رقم ط، 2011م.
- 6- لسان العرب ابن منظور، دار المعارف، القاهرة: بدون رقم ط، 1970م.
- 7- الكتب الأجنبية:

Bell, Christine. "Transitional Justice, Interdisciplinary and the State of the 'Field' or 'Non--1 Field'." International Journal of Transitional Justice 3 (2009).

ثانياً - أطروحات دكتوراه وماجستير:

- 1- عباس عبد الأمير العامري. حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي. أطروحة دكتوراه، جامعة سانت كليمنتس العالمية، قسم القانون الدولي، بغداد، العراق، 2011م.
- 2- فهد غازي الضفيري، "دور المنظمات غير الحكومية في حماية حقوق الإنسان 2011م-2018م: منظمة العفو الدولية دراسة حالة" رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، قسم العلوم السياسية، الأردن، 2019م.
- ثالثاً - مقالات وأبحاث علمية:
 - 1- إسحاق بالقاضي، "الحق في الحصول على الأدوية الآمنة والفعالة لعلاج مرض كورونا" حوليات جامعة الجزائر، المجلد 34، العدد خاص، 2020م.
 - 2- باسل يوسف، "حماية حقوق الإنسان". بحث مقدم في المؤتمر الدولي الثامن عشر لاتحاد المحامين العرب، المغرب، 1993م.
 - 3- ديمة ناصر الوقيان، "مدى تمتع المنظمات الدولية غير الحكومية بالحصانات الدبلوماسية". مجلة الحقوق، جامعة الكويت، العدد 1، 2024م.
 - 4- سالي عاشور، "المنظمات غير الحكومية الدولية: تعريفها وخصائصها وسماتها التنظيمية". لمجلة الاجتماعية القومية، المجلد 55، العدد 1، 2018م.
 - 5- سفيان سولم، "التأمين ضد خطر جائحة فيروس كورونا". حوليات جامعة الجزائر، المجلد 34، العدد خاص، 2020م.
 - 6- مسعود منتري وتوفيق بوليفة. "حماية أفراد الخدمات الإنسانية طبقاً لقواعد القانون الدولي الإنساني". مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 2، ديسمبر 2021م.
 - رابعاً -قرارات ومنشورات المنظمات دولية:
 - 1- مجموعة مؤلفين، استراتيجية منظمة الصحة العالمية في الطب الشعبي. جنيف: منشورات منظمة الصحة العالمية، بدون رقم ط، 2002م.
 - 2- وسام نعمت السعدي، الوكالات الدولية المتخصصة. مصر: دار الفكر الجامعي، بدون رقم ط، 2014م.
 - 3- قرار أمين اللجنة العامة المؤقتة للدفاع رقم (54) لسنة 1430 هـ بشأن تحديد واجب الحراسة والحماية والتأمين والدفاع والتحرير والوحدات المكلفة بذلك.
 - خامساً -اتفاقيات ومعاهدات دولية:
 - 1- الاتفاقية الدولية المتعلقة بامتيازات الوكالات المتخصصة وحصانتها، منشورة على الموقع <https://atsunhqny.wordpress.com>.
 - 2- الاتفاقية الدولية بشأن سلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها. تم التوقيع سنة 1994م، ودخلت حيز النفاذ في 1999م. منشورة في: ماهنوش هـ. ارسنجاني، الاتفاقية المتعلقة بسلامة موظفي الأمم المتحدة والأفراد المرتبطين بها United Nations Audiovisual Library of International Law.
 - 3- دستور منظمة الصحة العالمية، منشور على الموقع <http://apps.who.int/gb/bd>
 - 4- النظام الأساسي لمنظمة العفو الدولية، منشور على الموقع <https://www.amnesty.org/ar#/>
 - 5- ICRC. Customary IHL — Rule 25: Medical Personnel. <https://ihl-databases.icrc.org>
 - 6- United Nations. Convention on the Safety of United Nations and Associated Personnel. UN Doc. A/RES/49/59 (1994).
 - 7- United Nations. International Convention on the Safety of United Nations and Associated Personnel (1994).
 - 8- United Nations. Report of the Secretary-General on the Situation in Libya. UN Doc S/2022/752, 2022.
 - 9- United Nations Security Council. Resolution S/RES/1502 (2003) and S/RES/2175 (2014) on the Protection of United Nations and Humanitarian Personnel.
 - 10- United States Congress. United Nations Personnel Protection Act of 1994, Public Law 103--103, 236.
 - 11- United Nations. Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, 1984.
 - 12- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). Report on the Human Rights Situation in Libya. Geneva, 2021.
 - 13- International Covenant on Civil and Political Rights, adopted 16 December 1966-13

- .UNSMIL. Statement on Constitutional Basis for Elections in Libya, 2021-14
 .European Union. Support to the Rule of Law in Libya Programme. Brussels, 2021-15
 سادساً-بالمحكمة الجنائية الدولية:
 .Rome Statute of the International Criminal Court, art. 8
 سابغاً -القوانين الوطنية المقارنة:
 .Code penal français, art. 221-4 et 222-8. Paris: Dalloz, 2019-1
 Legge n. 225/1992, Istituzione Del Servizio nazionale della protezione civile. Roma: 2
 .Gazzetta Ufficiale
 Anna Lindh. "The Swedish Model of Protection for Humanitarian Workers." Nordic Journal -3
 .of International Law 85, no. 2 (2016): 145
 ثامناً-القوانين والوثائق الليبية:
 1- مجلس الوطني الانتقالي. الإعلان الدستوري المؤقت. ليبيا, 201م.
 2- قانون العقوبات الليبي، قانون رقم 48 لسنة 1953م وتعديلاته
 3- قانون النظام القضائي الليبي، قانون رقم 51 لسنة 1953م.
 4- قانون العدالة الانتقالية، قانون رقم 29 لسنة 2013م.
 5- المجلس الأعلى للقضاء الليبي. تقرير سنوي عن حالة القضاء، طرابلس, 2020م.
 تاسعاً-بالمحكمة الجنائية الدولية:
 .Rome Statute of the International Criminal Court, art. 8

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of JLABW and/or the editor(s). JLABW and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.