



## International Administrative Law: A Comprehensive Framework for Regulating the Relationship between International Organizations and Their Staff

Salah Mohammad Mahmoud almograby \*  
Legal Advisor, Ministry of Interior, Libya  
Libyan Academy for Postgraduate Studies, Libya

القانون الدولي الإداري كإطار لتنظيم العلاقة بين المنظمات الدولية وموظفيها

صلاح محمد محمود المغربي \*  
مستشار قانوني بوزارة الداخلية بدولة ليبيا  
عضو هيئة تدريس متعاون بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا، ليبيا

\*Corresponding author: [salahamghrby86@gmail.com](mailto:salahamghrby86@gmail.com)

Received: September 30, 2025 | Accepted: November 17, 2025 | Published: November 20, 2025

### الملخص

يهدف هذا البحث إلى دراسة القانون الدولي الإداري كإطار شامل لتنظيم العلاقة بين المنظمات الدولية وموظفيها، مع التركيز على مسؤولية الإدارة الدولية وأليات الرقابة والمساءلة. يتناول البحث طبيعة الإدارة الدولية، الأسس القانونية للمسؤولية الإدارية، صور المسؤولية العملية تجاه الموظفين الدوليين والأفراد، وأحدث الاتجاهات والتحديات المستقبلية، كما يستعرض البحث الاجتهد القضائي الدولي وأمثلة المحاكم الإدارية الدولية، مع تحليل آليات التعويض والشفافية والإصلاح الإداري. ويخلص البحث إلى أن القانون الدولي الإداري يمثل أداة أساسية لضمان المساءلة، العدالة الإجرائية، وحماية الحقوق داخل المنظمات الدولية، مع ضرورة تطوير الإطار القانوني لمواكبة التحولات الرقمية والمؤسسية المستقبلية.

**الكلمات المفتاحية:** القانون الدولي الإداري، المسؤولية الإدارية، المنظمات الدولية، الموظفون الدوليون، الرقابة والمساءلة، الشفافية والنزاهة، الإصلاح الإداري.

### Abstract

This study aims to examine International Administrative Law as a comprehensive framework for regulating the relationship between international organizations and their staff, focusing on administrative responsibility and accountability mechanisms.

The research addresses the nature of international administration, the legal basis of administrative responsibility, practical forms of responsibility towards employees, states, and individuals, and recent trends and future challenges. It also reviews international judicial jurisprudence and examples of international administrative courts, analyzing compensation mechanisms, transparency, and administrative reforms. The study concludes that international administrative law is a fundamental tool to ensure accountability, procedural justice, and the protection of rights within international organizations, highlighting the need to develop the legal framework to keep pace with future digital and institutional transformations.

**Keywords:** International Administrative Law, Administrative Responsibility, International Organizations, International Staff, Oversight and Accountability, Transparency and Integrity, Administrative Reform.

#### أولاً – المقدمة:

يشهد النظام الدولي المعاصر توسيعاً كبيراً في دور المنظمات الدولية، التي أصبحت تتولى وظائف إدارية وتنفيذية وسياسية واقتصادية وإنسانية عبر الحدود. ومع هذا التوسيع، بربزت الحاجة إلى إطار قانوني واضح ينظم العلاقة بين المنظمات الدولية وموظفيها، بما يضمن احترام حقوق الموظفين، ويحدد مسؤولية الإدارة الدولية، ويفصل المساءلة والشفافية.

#### ثانياً – أهمية البحث:

1. توضيح دور القانون الدولي الإداري في حماية حقوق الموظفين الدوليين.
2. دراسة المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية وآليات الرقابة والمساءلة.
3. المساهمة في تطوير الاجتهاد القضائي والإطار القانوني للمساعدة الإدارية.
4. تسلیط الضوء على التحديات المستقبلية والتتحول الرقمي وتاثيره على الإدارة الدولية.

#### ثالثاً – أهداف البحث:

- 1- تحليل الإطار القانوني للإدارة الدولية والعلاقة بين المنظمة وموظفيها.
- 2- دراسة المسؤولية الإدارية تجاه الموظفين، الدول، والأفراد.
- 3- استعراض آليات الرقابة الداخلية والقضاء الإداري الدولي.
- 4- تقييم الاتجاهات الحديثة والتحديات المستقبلية في تطوير المسؤولية الإدارية.

#### رابعاً – إشكالية البحث:

كيف يمكن لقانون الدولي الإداري أن يوازن بين استقلالية المنظمات الدولية ومسؤوليتها تجاه الموظفين والدول والأفراد، مع ضمان المساءلة، الشفافية، والعدالة الجنائية؟

#### خامساً – فرضية البحث:

القانون الدولي الإداري يمثل إطاراً قانونياً فعالاً لتنظيم العلاقة بين المنظمات الدولية وموظفيها، ويكفل حماية حقوق الموظفين والدول والأفراد، وينجح آليات فعالة للمساعدة والرقابة، لكن يحتاج إلى تطوير مستمر لمواجهة التحولات الرقمية والتحديات المستقبلية.

#### سادساً – منهجية البحث:

- 1- المنهج التحليلي: لتحليل النصوص القانونية، اللوائح، والمبادئ الأساسية لقانون الدولي الإداري.
- 2- المنهج المقارن: لمقارنة التجارب القانونية في مختلف المنظمات الدولية والمحاكم الإدارية الدولية.
- 3- المنهج القضائي: لاستعراض الاجتهاد القضائي وأحكام المحاكم الدولية المتعلقة بالمسؤولية الإدارية.
- 4- المنهج الاستشرافي: لدراسة التحديات المستقبلية واتجاهات تطوير النظام القانوني للإدارة الدولية.

#### سابعاً – خطة البحث:

**المبحث الأول: الإطار النظري لفكرة الإدارة الدولية ومسؤوليتها**  
**المطلب الأول: الطبيعة القانونية للإدارة الدولية.**

**الفرع الأول: مفهوم الإدارة الدولية وتميزها عن الإدارة الوطنية.**

**الفرع الثاني: تطور فكرة الإدارة الدولية ومكانتها في النظام الدولي.**

**الفرع الثالث: مبادئ القانون الدولي الإداري المنظمة لأعمال الإدارة الدولية.**

**المطلب الثاني: الإطار القانوني للمسؤولية الإدارية الدولية.**

- الفرع الأول:** النظام القانوني للمسؤولية الإدارية الدولية.
- الفرع الثاني:** مفهوم المسؤولية الإدارية في القانون الدولي.
- الفرع الثالث:** التفرقة بين المسؤولية الإدارية والمسؤولية الدولية التقليدية.
- المبحث الثاني:** صور وأحكام المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية.
- المطلب الأول:** المسؤولية الإدارية تجاه الموظفين الدوليين.
- الفرع الأول:** المسؤولية عن القرارات الإدارية غير المشروعة.
- الفرع الثاني:** المسؤولية عن الفصل التعسفي وسوء استعمال السلطة.
- الفرع الثالث:** التعويض عن الأضرار المعنوية والمادية.
- المطلب الثاني:** المسؤولية الإدارية تجاه الدول والأفراد.
- الفرع الأول:** المسؤولية عن الأضرار الناتجة عن الأعمال الميدانية (عمليات حفظ السلام نموذجاً).
- الفرع الثاني:** المسؤولية عن العقود الإدارية الدولية.
- الفرع الثالث:** التعويض وآليات التسوية الودية.
- المبحث الثالث:** آليات الرقابة والجزاء في مواجهة الإدارة الدولية.
- المطلب الأول:** الرقابة الداخلية والإصلاح الإداري.
- الفرع الأول:** أجهزة الرقابة والمساءلة داخل المنظمات الدولية.
- الفرع الثاني:** آليات الشفافية والنزاهة الإدارية الدولية.
- الفرع الثالث:** دور لجان الطعون الإدارية الداخلية.
- المطلب الثاني:** القضاء الإداري الدولي كضمانة للمساءلة.
- الفرع الأول:** المحاكم الإدارية الدولية (محكمة الأمم المتحدة نموذجاً).
- الفرع الثاني:** معايير العدالة الإجرائية أمام القضاء الإداري الدولي.
- الفرع الثالث:** تطور الاجتهد القضائي في تكريس مبادئ المسؤولية الإدارية الدولية.
- المبحث الرابع:** الاتجاهات الحديثة والتحديات المستقبلية في تطوير المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية.
- المطلب الأول:** إصلاح المنظومة القانونية للإدارة الدولية.
- الفرع الأول:** التوجه نحو الحوكمة الرشيدة في الإدارة الدولية.
- الفرع الثاني:** الشفافية والمساءلة كمعايير حديثة.
- الفرع الثالث:** مبدأ سيادة القانون داخل المنظمات الدولية.
- المطلب الثاني:** التحديات المستقبلية للمسؤولية الإدارية الدولية.
- الفرع الأول:** إشكالية الحصانات القانونية للمنظمات الدولية.
- الفرع الثاني:** التحديات الناشئة عن التحول الرقمي والإدارة الإلكترونية.
- الفرع الثالث:** آفاق تطوير النظام القانوني للمسؤولية الإدارية الدولية.
- الخاتمة:** تتضمن النتائج والتوصيات.

## المبحث الأول

### الإطار النظري لفكرة الإدارة الدولية ومسؤوليتها

تمثل المنظمات الدولية أحد أبرز مظاهر التنظيم القانوني في المجتمع الدولي الحديث، إذ أصبحت تشغّل مكانة مركزية في إدارة الشؤون الدولية، وتمارس اختصاصات ذات طبيعة تنفيذية وإدارية على الصعيد العالمي. ومع اتساع نطاق نشاطها وتزايده تدخلها في المجالات سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو إنسانية أو أمنية، وتكتسب هذه الإدارة أهميتها من استقلاليتها الوظيفية وقدرتها على إصدار قرارات تنفيذية وتنظيمية تلزم الدول الأعضاء والأفراد المتعاملين مع المنظمة، وبرزت الحاجة إلى وضع ضوابط قانونية تحكم أعمالها وتحدد مسؤوليتها عن الأضرار الناتجة عن تصرفاتها الإدارية.

إن المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية تعد فرعاً من فروع القانون الدولي الإداري، وهي تعكس تطور الفكر القانوني الدولي نحو مسألة الهيئات الدولية عن أفعالها غير المشروعة، سواء تجاه الموظفين أو الأفراد أو الدول؛ ولأن هذه المسؤولية لم تأتِ ضمن إطار موحد، بل تبلورت من خلال الممارسة الدولية والقضاء الإداري الدولي،

كان من الضروري دراسة أساسها القانوني وطبيعتها وصورها وآليات تفعيلها، ومع اتساع اختصاصاتها، بُرِزَت الحاجة إلى تأثير مسؤوليتها القانونية، بما يضمن التوازن بين السلطة المنوحة لها وواجباتها القانونية. وهذا ما يجعل دراسة الإطار النظري للإدارة الدولية مسؤولية علمية وأكاديمية ملحة، لتحديد أسس المسؤولية الإدارية وضمان مشروعية أعمالها عليه، نقسم هذا المبحث إلى مطلب أول الطبيعة القانونية للإدارة الدولية، ومطلب ثان الأساس القانوني للمسؤولية الإدارية الدولية.

## المطلب الأول الطبيعة القانونية للإدارة الدولية

تعد الإدارة الدولية تجسيداً لفكرة العمل التنفيذي في المنظمات الدولية، فهي الأداة التي تنفذ من خلالها قرارات الأجهزة العليا، وتدير بها المنظمات سُؤُونها المالية والبشرية والفنية، ولكن يمكن تحديد نطاق المسؤولية الإدارية نقسم هذا المبحث إلى فرع أول مفهوم الإدارة الدولية وتمييزها عن الإدارة الوطنية، وفرع ثان تطور فكرة الإدارة الدولية ومكانتها في النظام الدولي، وفرع ثالث مبادئ القانون الدولي الإداري المنظمة لأعمال الإدارة الدولية

### الفرع الأول

#### مفهوم الإدارة الدولية وتمييزها عن الإدارة الوطنية

نقسام هذا الفرع إلى أولاً مفهوم الإدارة الدولية، وثانياً تمييز الإدارة الدولية عن الإدارة الوطنية.  
**أولاً - مفهوم الإدارة الدولية:**

الإدارة الدولية هي الجهاز التنفيذي للمنظمة الدولية الذي يتولى تنفيذ قرارات أجهزتها الرئيسة، ويباشر الأعمال الإدارية والتنظيمية الازمة لتحقيق أهدافها وفق ميثاقها.

ويعتبر الأمين العام أو المدير العام رأس الجهاز الإداري، يعاونه طاقم من الموظفين الدوليين الذين يخضعون لنظام قانوني خاص يعرف بـ القانون الدولي الإداري.

وقد عرف الفقيه الفرنسي ريفيه (Rivier) الإدارة الدولية بأنها "مجموع الأجهزة والوسائل البشرية والمادية التي تُشَيِّرُ بها المنظمة الدولية أعمالها اليومية في استقلال عن الدول الأعضاء".<sup>(1)</sup>

وقد عرّفها الفقيه (بول رويتير - Paul Reuter ) بأنها "مجموع الأجهزة الفنية والتنفيذية التي تتطلع بوظيفة إدارة المرافق الدولية، وتمارس اختصاصاتها بصورة مستقلة وفقاً لمبادئ القانون الدولي الإداري".<sup>(2)</sup>

ويرى (شوفالييه - Chevalier) أنها تجسيد للإرادة الجماعية للمجتمع الدولي في إدارة مصالح مشتركة تتجاوز حدود الدولة، مما يجعلها ممارسة سلطة إدارية ذات طابع دولي.<sup>(3)</sup>

بينما يرى الفقيه العربي عبد المنعم العوضي أن الإدارة الدولية هي "نشاط دائم تمارسه المنظمة الدولية بواسطة موظفيها لتحقيق أهدافها، وفق نظام قانوني متميز عن الأنظمة الإدارية الوطنية".<sup>(4)</sup>

#### ثانياً - خصائص الإدارة الدولية:

- 1- الطابع المؤسسي: ترتكز على أجهزة دائمة مثل الأمانة العامة، اللجان التنفيذية، وال المجالس الإدارية.
- 2- الاستقلال الوظيفي: تعمل بمعزل عن توجيهه مباشر من الدول الأعضاء، رغم أن سلطتها مستمدّة من تلك الدول.
- 3- الخصوص للقانون الدولي الإداري: وهو مجموع القواعد التي تحدّد حقوق وواجبات المنظمة وموظفيها.
- 4- الطابع الفني المتخصص: نتيجة تنوع مجالات نشاطها مثل الصحة، الطيران المدني، البيئة، وحفظ السلام.

#### تمييز الإدارة الدولية عن الإدارة الوطنية:

تختلف الإدارة الدولية عن الإدارة الوطنية من حيث:

1- Rivier, Droit Administratif International, Paris, 1997, p. 22.

2 - Paul Reuter, Droit International Public, PUF, 1995, p. 412.

3 - Chevallier, Science Administrative Internationale, LGDJ, 2008, p. 87

4 - عبد المنعم العوضي، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2019م، ص. 44.

- **الأسس القانوني:** الإدارة الوطنية تستمد وجودها من الدستور أو القوانين الداخلية للدولة، بينما الإدارة الدولية تستند إلى الاتفاق المنسي للمنظمة، أي معايدة دولية تحدد ولايتها و اختصاصاتها.<sup>(5)</sup>
- **الطبيعة الوظيفية:** الإدارة الوطنية تخدم مصالح الدولة، أما الإدارة الدولية فتخدم المصلحة الجماعية الدولية.
- **النظام القانوني:** تخضع الإدارة الوطنية للقانون الإداري الداخلي، في حين تخضع الإدارة الدولية لقواعد القانون الدولي الإداري المستمد من الأنظمة الداخلية للمنظمات واجتهاد المحاكم الإدارية الدولية.<sup>(6)</sup>
- **نطاق الاختصاص:** يتتجاوز نطاق الإدارة الدولية الحدود الإقليمية، أما الإدارة الوطنية تعمل داخل حدود الدولة.
- **الرقابة القضائية:** تخضع الإدارة الدولية للمحاكم الإدارية الدولية، بينما الإدارة الوطنية تخضع للقضاء الإداري الوطني. ويتبين أن الإدارة الدولية لا تهدف لاستبدال الإدارة الوطنية، بل تعمل على تكاملها في إدارة الشؤون العالمية المشتركة.

## الفرع الثاني

### تطور فكرة الإدارة الدولية ومكانتها في النظام الدولي

تناول هذه الفكرة من خلال نشأة الإدارة الدولية تاريخياً واستقلالها وذلك من خلال التالي:  
**أولاً - النشأة التاريخية للإدارة الدولية:**

بدأت ملامح الإدارة الدولية كفكرة عملية مع اللجان النهرية الأوروبية في القرن التاسع عشر، مثل لجنة نهر الدانوب عام 1856م، ثم توسيعها مع إنشاء الاتحاد البريدي العالمي عام 1874م، مع إنشاء الاتحاد الدولي للبرق عام 1865م، لتصبح أجهزة دائمة تنفذ مهام تنظيمية عبر الدول، ثم تطورت في ظل عصبة الأمم عام 1919م، وصولاً إلى منظومة الأمم المتحدة عام 1945م التي أسست أمانة عامة دائمة ووضعت نموذجاً متكاملاً للإدارة الدولية.<sup>(7)</sup> ومع اتساع مهام المنظمات الفنية كمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية، أصبحت للإدارة الدولية شخصية قانونية مستقلة، تمارس صلاحيات واسعة تشمل التوظيف، التعاقد، والتصرف المالي.

### ثانياً - استقلال الإدارة الدولية:

أكيدت المادة (100) من ميثاق الأمم المتحدة على مبدأ الاستقلال الوظيفي للموظفين الدوليين، إذ نصت على أنهم لا يتلقون تعليمات من أية حكومة، وأن عليهم الامتناع عن أي تصرف يمس مركزهم الدولي<sup>(8)</sup>، وهذا الاستقلال هو الذي يميز الإدارة الدولية ويؤسس لمسؤوليتها الإدارية الخاصة بها.

### ثالثاً - توسيع الاختصاصات:

شهدت الإدارة الدولية توسيعاً كبيراً، إذ بدأت تشمل: إدارة الأقاليم المؤقتة، عمليات حفظ السلام، البرامج الإنمائية والمساعدة الإنسانية.

### رابعاً - مكانة الإدارة الدولية:

أصبحت الإدارة الدولية اليوم فاعلاً محورياً في النظام الدولي، تمارس سلطات تنفيذية وتنظيمية، وتتمتع بشخصية قانونية مستقلة. وقد أكدت محكمة العدل الدولية في رأيها الاستشاري لعام 1949م بشأن تعويض الأضرار التي تصيب موظفي الأمم المتحدة أثناء أدائهم لمهامهم على استقلالية الشخصية القانونية للمنظمة، وما يترتب عليها من مساعدة قانونية.<sup>(9)</sup>

## الفرع الثالث

### مبادئ القانون الدولي الإداري المنظمة لأعمال الإدارة الدولية

نقسم هذا الفرع إلى أولاً مبدأ المشروعية الدولية، وثانياً مبدأ المساواة والحياد، وثالثاً مبدأ الشفافية والمساءلة.  
**أولاً - مبدأ المشروعية الدولية:**

5 - Boutros-Ghali، The United Nations and International Law، Oxford University Press، 1995، p. 61.

6 - كمال جاد الله، النظام القانوني الوظيفي العامة الدولية، دار الفكر العربي، بيروت، 2017، ص. 88.

7 - فوزي عبد القادر، الإدارة الدولية والمنظمات الدولية المتخصصة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020م، ص. 33.

8 - ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945م.

9 - ICJ، Reparation for Injuries Suffered in the Service of the United Nations، Advisory Opinion، 1949، I.C.J. Reports، p. 174.

يقوم هذا المبدأ على خضوع تصرفات الإدارة الدولية لمبدأ سيادة القانون الدولي وميثاق المنظمة، بحيث تكون قراراتها وأعمالها متنقة مع النظام الأساسي واللوائح الداخلية.<sup>(10)</sup>

**ثانياً - مبدأ المساواة والحياد:**

بعد الحياد من المبادئ الأساسية التي تحكم سلوك الإدارة الدولية، إذ يفرض على الموظفين الدوليين أن ينأوا عن الانتماءات الوطنية والسياسية عند أداء واجباتهم.<sup>(11)</sup>

**ثالثاً - مبدأ الشفافية والمساءلة:**

يمثل هذا المبدأ تطوراً حديثاً في القانون الدولي الإداري، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الحكومة الرشيدة داخل المنظمات الدولية، حيث أصبحت الشفافية أحد معايير تقييم الأداء الإداري.<sup>(12)</sup>

**رابعاً - مبدأ التنساب والملاعنة:**

يجب أن تتناسب القرارات مع الأهداف المرجوة، دون تجاوز أو ضرر غير مبرر.<sup>(13)</sup>

**خامساً - مبدأ حق الدفاع وضمانات المحاكمة العادلة:**  
خاصة في القرارات التأديبية أو الإدارية ضد الموظفين الدوليين.

**سادساً - مبدأ التعويض عن الأضرار:**

يجب على المنظمة جبر الضرر المادي والمعنوي الناتج عن أخطائها.<sup>(14)</sup>

ونخلص مما سبق إلى أن الإدارة الدولية تميز بشخصية قانونية خاصة تستمد استقلالها من النظام القانوني للمنظمة الدولية، وتمارس سلطاتها وفق مبادئ القانون الدولي الإداري، ويؤدي دوراً حيوياً في النظام الدولي المعاصر، ويمثل هذا الاستقلال الأساس المنطقي لفكرة المسؤولية الإدارية، ومع اتساع اختصاصاتها، برزت الحاجة إلى تحديد مسؤوليتها الإدارية لضمان التوازن بين السلطة والالتزامات القانونية، التي سيجري تحليلها في المطلب التالي.

## المطلب الثاني

### الإطار القانوني للمسؤولية الإدارية الدولية

إن تحديد أساس المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية يثير إشكالية جوهرية تتعلق بمدى خضوع هذه المنظمات للمساءلة القانونية رغم تمعتها بالحصانة، ويستدعي ذلك التمييز بين المسؤولية الإدارية والمسؤولية الدولية العامة للدول، وبيان نطاق كل منها، لذلك نقسم هذا المطلب إلى فرع أول مفهوم المسؤولية الإدارية في القانون الدولي، وفرع ثان التفرقة بين المسؤولية الإدارية والمسؤولية الدولية التقليدية، وفرع ثالث الطبيعة المزدوجة للمسؤولية الإدارية للمنظمات.

مع اتساع اختصاصات المنظمات الدولية في ممارسة الإدارة التنفيذية والتنظيمية، برزت ضرورة تحديد المسؤولية الإدارية لهذه المنظمات عن تصرفاتها وأعمالها. في بينما توفر لها موثيقها التأسيسي وصلاحياتها التنفيذية استقلالاً وظيفياً، فإن هذا الاستقلال لا يعني الإففاء من المسؤولية القانونية، ويتمحور الهدف من هذا المطلب حول بيان الأسس القانونية للمساءلة الإدارية للمنظمات الدولية، وتحليل طبيعة هذه المسؤولية، والتمييز بينها وبين المسؤولية الدولية التقليدية، وفهم طبيعتها المزدوجة التي تجمع بين الجانب الداخلي للمنظمة وبين الالتزام بالقانون الدولي العام.

## الفرع الأول

### النظام القانوني للمسؤولية الإدارية الدولية

#### أولاً - النصوص القانونية الأساسية:

تستند المسئولية الإدارية للمنظمات الدولية إلى إطار قانونية عدة:

10 - Amerasinghe, Principles of the Institutional Law of International Organizations, Cambridge University Press, 2015, p. 124.

11 - Shaw, International Law, Cambridge University Press, 2021, p. 1012.

12 - Johnstone, Transparency in International Law, Cambridge University Press, 2013, p. 19.

13 - ILOAT, Judgment No. 2867 (2009).

14 - Henry G. Schermers & Niels M. Blokker, International Institutional Law, 6th ed., Martinus Nijhoff, 2018, p. 102.

## - المواد التأسيسية للمنظمات الدولية:

- مواثيق مثل ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945م تمنح المنظمة شخصية قانونية مستقلة وتحدد اختصاصاتها ما يقتضي الالتزام بالقانون الدولي الإداري عند ممارسة وظائفها.<sup>(15)</sup>
- ميثاق الاتحاد الأوروبي يوضح مسؤولية المؤسسات عن أفعالها تجاه الأفراد والدول الأعضاء.<sup>(16)</sup>
- القواعد العامة لقانون الدولي الإداري:

مشروع لجنة القانون الدولي لعام 2011م بشأن مسؤولية المنظمات الدولية يشير إلى أن المنظمة مسؤولة عن أفعالها الإدارية التي تلحق ضرراً بالآخرين إذا تجاوزت حدود اختصاصها أو أخلت بالواجبات القانونية.<sup>(17)</sup>

- الأعراف والمبادئ القضائية الدولية:  
أحكام المحاكم الإدارية الدولية مثل (UNAT و ILOAT) تعزز مبدأ مساءلة المنظمات عن أفعالها، وتؤكد حق الموظفين والأفراد المتضررين في المطالبة بالتعويض.<sup>(18)</sup>

### ثانياً - أركان المسؤولية الإدارية:

يمكن حصر الأركان الأساسية للمسؤولية الإدارية الدولية في:

- 1- الفعل الإداري: أي القرار أو العمل الصادر عن جهاز المنظمة ضمن أو خارج حدود اختصاصه.
- 2- الضرر الناتج: أن يكون لفعل أثر مادي أو معنوي على الأفراد أو الدول الأعضاء.
- 3- العلاقة السببية: بين الفعل الإداري والضرر الناتج عنه.

وبالتالي فإن هذه الأركان تشبه إلى حد ما المسؤولية المدنية، لكنها تطبق في إطار القانون الدولي الإداري.

## الفرع الثاني

### مفهوم المسؤولية الإدارية في القانون الدولي

تناول مفهوم هذه المسؤولية من خلال أولًاً تعريفها، وثانياً خصائصها.

#### أولاً - تعريف المسؤولية الإدارية في القانون الدولي:

تعرف المسؤولية الإدارية الدولية بأنها "الالتزام المنظمة الدولية بتحمل تبعات الأفعال أو القرارات الإدارية غير المشروعة الصادرة عن أجهزتها أو موظفيها أثناء أداء وظائفهم".<sup>(19)</sup> ويؤكد القضاء الإداري الدولي أن المسؤولية الإدارية تستند إلى مبدأ العدالة والإنصاف، وليس فقط إلى النصوص الصريحة، مما يجعلها مرنة ومتطورة.<sup>(20)</sup>

ويمكن تعاريفها وفق مشروع لجنة القانون الدولي 2011م بأنها "المسؤولية القانونية التي تنشأ نتيجة أفعال غير مشروعة تمارسها المنظمة ضمن اختصاصها الإداري".<sup>(21)</sup>

وبالتالي يمكن تعاريف المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية هي إلزامية قانونية تقع على المنظمة نتيجة قيامها بأعمال إدارية تسبب ضرراً للأفراد أو الدول، بغض النظر عن وجود خطأ جسيم أو نية سيئة.

#### ثانياً - خصائص المسؤولية الإدارية:

أ- الطابع الوظيفي: ترتبط الخطأ الإداري بأداء الوظيفة داخل المنظمة.

ب- الأساس الموضوعي: لا تقوم على الخطأ الشخصي فقط، بل قد تنشأ حتى في حالة الخطأ المرفق.

ج- الاستقلال عن المسؤولية الدولية العامة: إذ تتعلق بالعلاقات الداخلية بين المنظمة وموظفيها.

## الفرع الثاني

### التفرقة بين المسؤولية الإدارية والمسؤولية الدولية التقليدية

تناول التفرقة بين المسؤوليتين على النحو التالي:

#### أولاً - نطاق كل منها:

15- المادة (105) من ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945م.

16 - Treaty on European Union, 1992, Art. 340.

17 - International Law Commission, Draft Articles on the Responsibility of International Organizations, 2011, Articles 3–5.

18 - UNAT, Daoud v. Secretary-General, Judgment No. 181, 1975; ILOAT, Judgment No. 2922, 2011.

19 - Brownlie, Principles of Public International Law, Oxford University Press, 2008, p. 678.

20 - كاظم حبيب، القانون الإداري الدولي: دراسة مقارنة، دار القافية، عمان، 2021، ص. 117.

21 - ILC Draft Articles, 2011, Article 2.

المسؤولية الدولية التقليدية تتعلق بعلاقات المنظمة مع الدول والأفراد خارج إطارها، بينما المسؤولية الإدارية تتعلق بالعلاقات الوظيفية الداخلية وإدارة المرافق الدولية.

#### ثانياً - الأساس القانوني لهما:

المسؤولية الدولية العامة تستند إلى قواعد القانون الدولي العام، بينما تستند المسؤولية الإدارية إلى القانون الدولي للمنظمة واجتهاد القضاء الإداري الدولي.<sup>(22)</sup>

#### ثالثاً - موظفو المنظمة:

في المسؤولية الإدارية هم أفراد متعاملون مع المنظمة، بينما المسؤولية الدولية التقليدية هي الدول الأخرى أي المجتمع الدولي.

#### رابعاً - طبيعة التعويض:

يكو تعويض عن المسؤولية الإدارية مباشر عن أضرار فردية أو مادية، أما المسؤولية الدولية التقليدية غالباً تعويض عن أضرار جماعية أو دولية.<sup>(23)</sup>

يتضح أن المسؤولية الإدارية تركز على حماية الأفراد وضمان سلامة الإجراءات الإدارية داخل إطار المنظمة، بينما المسؤولية الدولية التقليدية تركز على حفظ الحقوق السيادية للدول.

### الفرع الثالث

#### الطبيعة المزدوجة لمسؤولية الإدارية للمنظمات

تتناول الطبيعة المزدوجة لمسؤولية المنظمات من ناحية جانبين وهما:

#### أولاً - الجانب القانوني:

ينشأ من الإخلال بقاعدة قانونية داخلية أو تجاوز السلطة الإدارية، وتشمل المسؤولية تجاه الموظفين والأجهزة الداخلية للمنظمة، مثل التعويض عن قرارات إدارية خاطئة أو تطبيق غير عادل للوائح، وتتضمن لمبادئ القانون الداخلي للمنظمة.<sup>(24)</sup>

#### ثانياً - الجانب السياسي:

تحمل المنظمات الدولية مسؤولية سياسية أمام الدول الأعضاء عبر أجهزتها التشريعية مثل الجمعية العامة أو المجلس التنفيذي.<sup>(25)</sup>

#### ثالثاً - البعد الدولي:

تمتد المسؤولية أيضاً لتشمل العلاقات بين المنظمة والدول الأعضاء أو الأفراد خارج المنظمة، خصوصاً عند إصدار قرارات أو أعمال إدخال تدخل على الحقوق الدولية أو مصالح الدول الأعضاء<sup>(26)</sup>، وهذا الطابع المزدوج يجعل من المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية قانوناً هجينًا يجمع بين القانون الدولي للمنظمة والقانون الدولي، مما يعكس التعقيد المؤسساتي في العلاقات الدولية المعاصرة.

#### رابعاً - آثار الطبيعة المزدوجة:

تكمن هذه الآثار في التالي:

1- إلزام المنظمات بمراجعة قراراتها داخلياً قبل صدورها.

2- ضمان إمكانية التعويض للمتضررين سواء داخل المنظمة أو خارجها.

3- تعزيز مبدأ الشرعية والمساءلة، بما يمنع تجاوز الصلاحيات أو إساءة استخدامها.

وبالتالي فإن المسؤولية الإدارية الدولية تقوم على أسس قانونية واضحة ومتينة تشمل المواثيق التأسيسية تستمد مشروعيتها من القواعد العامة للقانون الدولي الإداري، والأعراف القضائية الدولية، وهي تعكس تطور مفهوم المشروعية داخل الإدارة الدولية، كما أن الطبيعة المزدوجة لهذه المسؤولية تجمع بين الالتزامات الداخلية للمنظمة

22 UNAT Judgment No. 708. (1995). حكم المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في قضية

General Secretary Harris v.

23 - Schermers & Blocker, International Institutional Law, 6th ed., 2018, pp. 145–147.

24- Reinisch, op. cit., p. 220.

25 - Amerasinghe, The Law of International Civil Service, Oxford University Press, 2014, p. 93.

26 - ILC Commentary, 2011, pp. 48–50..

وبين الالتزامات الدولية، ما يجعلها فريدة في سياق القانون الدولي العام، وتمثل هذه المسؤولية الضمان الأساسي لحقوق الموظفين والدول والأفراد في مواجهة تصرفات المنظمات الدولية.  
يتضح لنا مما سبق أن الإدارة الدولية تتمنع باستقلال قانوني ووظيفي يجعلها مسؤولة عن أعمالها وفقاً لقواعد القانون الدولي الإداري، كما أن الأساس القانوني للمسؤولية الإدارية ينبع من مبدأ سيادة القانون والمشروعية الدولية، وهو ما يمهد لدراسة صور هذه المسؤولية وأليات الرقابة عليها في المباحث التالية.

## المبحث الثاني

### صور وأحكام المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية

مع اتساع سلطة المنظمات الدولية في المجال الإداري والتنفيذي، لم تعد مسؤوليتها مجرد مبدأ نظري، بل أصبحت تتجسد في صور عملية ملموسة تتعلق بالموظفيين الدوليين، الأفراد، الدول، وحتى الأطراف الخارجية المتعاقدة مع المنظمة، تعد المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية انعكاساً طبيعياً لتمتعها بالشخصية القانونية الدولية المستقلة، إذ أن من يتمتع بالحقوق لا بد أن يتحمل الالتزامات المقابلة لها، ومع تزايد أنشطة المنظمات الدولية وتتنوع أحجزتها ووظائفها، تزداد حالات الخطأ الإداري الذي قد ينجم عن قرارات أو تصرفات غير مشروعة تصدر عن الإدارة الدولية أو موظفيها، سواء في مواجهة الموظفين العاملين داخلها، أو تجاه الدول والأفراد خارجها، وتتنوع صور هذه المسؤولية بين ما يتعلق بالعلاقات الداخلية وبين ما يرتبط بالأنشطة الخارجية الميدانية، وتشمل المسؤولية التأدية، والمسؤولية المدنية التعويضية، وكذلك المسؤولية الناشئة عن العقود الإدارية التي تبرمها المنظمات، ومن ثم يتناول هذا الفصل صور وأحكام المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية، ويهدف هذا البحث إلى تحليل الأحكام العملية للمسؤولية الإدارية، مع التركيز على القرارات غير المشروعة، الفساد، سوء استعمال السلطة، الأضرار المالية والمعنوية، والمسؤولية في العمليات الميدانية والعقود الدولية، إضافة إلى استعراض آليات التعويض والتسوية الودية عليه، نقسم هذا البحث إلى مطلب أول المسؤولية الإدارية تجاه الموظفين الدوليين، ومطلب ثان المسؤولية الإدارية تجاه الدول والأفراد.

## المطلب الأول

### المسؤولية الإدارية تجاه الموظفين الدوليين

يعد الموظف الدولي محور العلاقة الإدارية داخل المنظمة الدولية، فهو أداة تنفيذ القرارات ومصدر النشاط الإداري، لكن المنظمة، بصفتها الإدارة العليا، قد ترتكب أخطاء تمس الحقوق الوظيفية لموظفيها، مما يثير مسؤوليتها الإدارية، وهذه المسؤولية تشكل الضمانة الأساسية لحماية الموظفين من تعسف الإدارة الدولية ونكرис مبدأ المشروعية داخلها.

#### الفرع الأول

##### المسؤولية عن القرارات الإدارية غير المشروعة

تحمل المنظمات الدولية مسؤولية قانونية عن أي قرار إداري يتجاوز حدود الاختصاص أو يخالف القواعد القانونية أو اللوائح الداخلية لذلك تتناول هذه المسؤولية على النحو التالي:

##### أولاً - مفهوم القرار الإداري الدولي:

القرار الإداري الدولي هو كل عمل قانوني يصدر عن سلطة إدارية داخل المنظمة الدولية بقصد إحداث أثر قانوني محدد تجاه الموظف الدولي، مثل التعيين أو النقل أو الفصل أو الترقية<sup>(27)</sup>، وتخضع هذه القرارات لمبدأ المشروعية الدولية، أي ضرورة التزامها بميثاق المنظمة ونظمها الداخلية.

##### ثانياً - أوجه عدم المشروعية:

تتمثل أوجه عدم المشروعية في:

- 1- عيب عدم الاختصاص: إذا صدر القرار من جهة غير مختصة.
- 2- عيب الشكل والإجراءات: كإهمال التبليغ أو الاستشارة الإلزامية.
- 3- عيب الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها: كاستعمال سلطة النقل أو الفصل لأغراض شخصية أو سياسية.<sup>(28)</sup>

27 - ibid. p. 87.

28 - عبد المنعم العوضي، مرجع سابق، ص. 132

### **ثالثاً – التطبيقات القضائية:**

عند صدور قرار تخفيض الراتب بشكل غير قانوني أو تأخير الترقى أو رفض الترخيص بالمهام المقررة للموظف بدون مبرر، وقد أكدت محكمة الأمم المتحدة الإدارية (UNAT) في قضية (De Merode et al. v. Secretary-General) عام 1973 على أن "القرارات الإدارية غير المشروعة تعتبر خطأ إداري يستوجب التعويض".<sup>(29)</sup> وفي حكم آخر أكدت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة في حكمها في قضية (De Merode v. World Bank) عام 1981 على أن "كل قرار إداري صادر عن سلطة غير مختصة أو مخالف للإجراءات الواجبة يعد باطلًا ويتربّ عليه التزام المنظمة بالتعويض".<sup>(30)</sup>

**الفرع الثاني**  
**المسؤولية عن الفصل التعسفي وسوء استعمال السلطة**  
 نتناول هذه المسؤولية من حيث بيان مفهوم الفصل التعسفي وبعض الأمثلة للمحكمة الإدارية الدولية على النحو التالي:

**أولاً – مفهوم الفصل التعسفي الدولي:**  
 يقصد به إنهاء علاقة العمل بالموظف الدولي دون مبرر قانوني أو استناد إلى إجراءات تأديبية صحيحة<sup>(31)</sup>، وسوء استعمال السلطة أي استخدام غير مشروع للسلطة بهدف الإضرار بالموظفين، مثل تغيير موقع العمل أو المساس بالامتيازات دون مبرر، وتحمّل المنظمة الدولية في هذه الحالة مسؤولية مزدوجة: إعادة الاعتبار للموظف وتعويضه عن الأضرار المادية والمعنوية.

**ثانياً – التطبيقات القضائية:**  
 في قضية Ayoub v. United Nations عام 1997، قضت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بأن فصل الموظف دون إتاحة فرصة الدفاع يعد إخلالاً بضمادات العدالة الطبيعية ويلزم المنظمة بالتعويض<sup>(32)</sup>، وفي القضية ILOAAT Judgment No. 2867 (2009)، حيث تم إزام المنظمة بتعويض موظف تعرض لفصل التعسفي نتيجة قرار غير قانوني صادر عن الإدارة العليا<sup>(33)</sup>، كما استقر القضاء الإداري الدولي على أن إساءة استعمال السلطة، حتى لو لم يترتب عليها ضرر مادي فوري، تؤسس للمسؤولية الإدارية.<sup>(34)</sup>

**الفرع الثالث**  
**التعويض عن الأضرار المعنوية والمادية**  
 لابد أن يستند التعويض على أساس قانوني وتكون هناك رابطة بينه وبين الضرر أي العلاقة السببية نتناول ذلك على النحو التالي:

**أولاً – الأساس القانوني للتعويض:**  
 يستند التعويض إلى مبدأ العدالة والإنصاف الدولي، ويقدر بحسب جسامته الخطأ الإداري وطبيعة الضرر، وقد أكد الفقيه (أمراسنجه- Amerasinghe) أن التعويض في نطاق القانون الدولي الإداري هو "وسيلة لإعادة التوازن القانوني بين الإدارة الدولية وموظفيها".<sup>(35)</sup>

**ثانياً – معايير تقدير التعويض:**  
 1- نوع الخطأ الإداري،  
 2- درجة الضرر المادي والمعنوي،  
 3- مركز الموظف الدولي ووظيفته.

### **ثالثاً – أنواع الأضرار:**

29 - United Nations Administrative Tribunal (UNAT), De Merode et al. v. Secretary-General, Judgment No. 158 (1973).  
 30 - De Merode et al. v. The World Bank, WBAT Judgment No. 1, 1981.

31 - كمال جاد الله، مرجع سابق، ص. 214.

32 - Ayoub v. United Nations, UNAT Judgment No. 764 (1997).

33 - ILOAAT, Judgment No. 2867, 2009.

34 - Amerasinghe, Judicial Review in International Administrative Law, Leiden, 2009, p. 65.

35 - ibid. p. 71.

- 1- الأضرار المالية: تشمل الرواتب الضائعة، المكافآت المستحقة، المصروفات الإدارية.
  - 2- الأضرار المعنوية: تشمل الضرر النفسي، الإهانة، فقدان السمعة المهنية.
- وتكون آليات التعويض غالباً داخلية عبر لجان مراجعة شؤون الموظفين، أو خارجية عبر المحاكم الإدارية الدولية، وعلى سبيل المثال في قضية Harris v. Secretary-General عام 1995، حكمت المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بتعويض الموظف بمبلغ 40,000 دولار) نتيجة قرار فصل غير مشروع، مؤكدة أن الضرر المعنوي يعادل الضرر المادي في أهميته.<sup>(36)</sup>
- وبالتالي، يظهر القضاء الإداري الدولي أن المسؤولية الإدارية تجاه الموظفين تشكل أهم صور المسؤولية الدولية، إذ تمثل حماية مباشرة للحقوق الوظيفية وتعزى ضمانة لتطبيق مبدأ سيادة القانون داخل المنظمات الدولية.

## المطلب الثاني

### المسؤولية الإدارية تجاه الدول والأفراد

لم تعد أعمال المنظمات الدولية تقتصر على النطاق الداخلي، بل امتدت إلى ممارسة أنشطة ميدانية تمس الدول والأفراد مباشرة، كعمليات حفظ السلام أو برامج التنمية أو العقود الدولية، ومع ذلك، فإن تمنع هذه المنظمات بالحسنة القانونية جعل مساعلتها أمراً بالغ التعقيد، وبهدف هذا المطلب إلى بيان نطاق هذه المسؤولية وصورها.

#### الفرع الأول

##### المسؤولية عن الأضرار الناتجة عن الأعمال الميدانية (عمليات حفظ السلام نموذجاً)

**أولاً- الأساس القانوني:** تتحمل المنظمات الدولية مسؤولية عن الأضرار التي تلحق بالمواطنين المحليين أو الممتلكات نتيجة أعمال موظفيها أثناء تنفيذ مهام ميدانية، متى كان الفعل مرتبًا بالوظيفة.

وقد أقرت الأمم المتحدة بهذه المسؤولية في تقرير الأمين العام عام 1995 حول "مسؤولية الأمم المتحدة عن الأضرار أثناء عمليات حفظ السلام".<sup>(37)</sup>

**ثانياً - التطبيقات العملية:**

في قضية Behrami and Behrami v. France عام 2007 أمام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، تم تحويل الأمم المتحدة المسئولة غير المباشرة عن أضرار ناتجة عن عملية كوسوفو، باعتبارها صاحبة القيادة والسيطرة الفعلية على القوات<sup>(38)</sup>، ومثلاً أيضاً قضية ضحايا العثة الأممية في الكونغو، عام 2010، حيث أقرت المنظمة تعويضاً للمتضررين.<sup>(39)</sup>

يشمل هذا النوع من المسؤولية الأخطاء الإدارية المتعلقة بالخطأ، التنفيذ، أو الرقابة على العمليات ورغم تمسك المنظمة بالحسنة، فقد اعترفت ممارساتها اللاحقة بمبدأ المسؤولية الموضوعية عن الأضرار الميدانية.

#### الفرع الثاني

##### المسؤولية عن العقود الإدارية الدولية

تحمل المنظمة المسئولة إذا أخلت بالعقود الإدارية الدولية أو فشلت في تنفيذ الالتزامات التعاقدية نتات على طبيعة هذه العقود وسيلة تسوية المنازعات الناشئة عنها على النحو التالي:

**أولاً - طبيعة العقود الإدارية الدولية:**

تبرم المنظمات الدولية عقوداً لتوريد السلع والخدمات اللوجستية والمعدات أو لإنشاء مشاريع ميدانية المتعلقة بالبنية التحتية، وهذه العقود تخضع لنظام قانوني خاص يختلف عن القانون الوطني، حيث يترتب على الإخلال بالتنفيذ

36 - Harris v. Secretary-General, UNAT Judgment No. 708.(1995) op. cit.

37 - تقرير الأمين العام للأمم المتحدة حول "المسؤولية عن الأضرار أثناء عمليات حفظ السلام"، وثيقة الأمم المتحدة 1995، A/50/597.

38 - Behrami and Behrami v. France, ECtHR, 2007, para. 140.

39 . - United Nations, MONUC Operations in Congo, 2010, UN Reports.

حق في التعويض للطرف المتضرر، وقد اعتبر القضاء الإداري الدولي أن "المنظمة الدولية لا يمكنها التذرع بالحصانة لتجنب التزاماتها التعاقدية".<sup>(40)</sup>

#### ثانياً - التحكيم كوسيلة لتسوية المنازعات:

تلجأ المنظمات الدولية عادة إلى التحكيم الدولي لتسوية النزاعات الناشئة عن العقود الإدارية، مثل النظام المعتمد في البنك الدولي والاتحاد الأوروبي، وعلى سبيل المثال في قضية World Bank v. Sandstrom Year 1992، أكدت هيئة التحكيم أن المنظمة مسؤولة تعاقدياً عن إخلالها بالتزاماتها التعاقدية.<sup>(41)</sup>

#### الفرع الثالث

##### التعويض وآليات التسوية الودية

###### أولاً - نظام التعويض الإداري:

التعويض يمكن أن يكون مالياً أو معنوياً حسب نوع الضرر، حيث وضعت الأمم المتحدة في عام 1996م آلية "المطالبات الميدانية" لتعويض الأضرار التي تصيب الأفراد نتيجة أنشطتها الميدانية، وتعد هذه الآلية مثالاً عملياً للمسؤولية الإدارية خارجياً.<sup>(42)</sup>

###### ثانياً- الحلول الودية:

التسوية الودية تشجع المنظمات الدولية على حل النزاعات خارج المحاكم، من خلال التفاوض والتحكيم الداخلي أو الخارجي، غالباً ما تسعى المنظمات الدولية إلى تسوية النزاعات إدارياً لتجنب المساس بحصانتها، وهو ما يشجع على تبني مبدأ المساءلة الطوعية الذي يرسخ الثقة في الإدارة الدولية.<sup>(43)</sup> مثلاً حدث في قضية Daoud v. Secretary-General، عام 1975م حيث تم حل النزاع عبر آلية التسوية الودية قبل الوصول إلى الحكم النهائي.<sup>(44)</sup>

وبالتالي، تظهر المسؤولية الإدارية تجاه الدول والأفراد كتطور حديث يعكس إدراك المجتمع الدولي بضرورة تقييد الحصانات المفرطة للمنظمات الدولية، وتحقيق توازن بين الاستقلال والمسؤولية، فالمساءلة الإدارية ليست تهديداً لوجود المنظمات، بل ضمانة لاستمرارها على أساس قانونية عادلة.

يتضح لنا مما سبق أن صور المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية شاملة ومتعددة الأبعاد:

1- تجاه الموظفين الدوليين: حماية حقوقهم من القرارات غير المشروعة والفصل التعسفي وسوء استعمال السلطة، مع التعويض عن الأضرار المالية والمعنوية.

2- تجاه الدول والأفراد: التعويض عن الأضرار الناتجة عن الأعمال الميدانية والعقود، مع تفعيل آليات التسوية الودية والتحكيم.

3- تمثل الصور العملية دليلاً على التوازن بين استقلال المنظمة وصلاحياتها، وبين حماية حقوق الأطراف المتأثرة بأفعالها. وأن القضاء الإداري الدولي لعب دوراً محورياً في تكريس مبادئ المشروعية والتعويض والرقابة على أعمال الإدارة الدولية، بما يعزز تطور القانون الدولي الإداري نحو المزيد من الشفافية والمساءلة.

#### المبحث الثالث

##### آليات الرقابة والجزاء في مواجهة الإدارة الدولية

تعد الرقابة والجزاء أدوات أساسية لضمان مسألة الإدارة الدولية وفعالية المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية، وبالرغم من أن المنظمات الدولية تتمتع بالشخصية القانونية المستقلة وال Hutchinson، فإن الممارسة الدولية والقضاء الإداري الدولي أظهرت ضرورة وجود آليات داخلية وخارجية للرقابة على تصرفاتها الإدارية، وتهدف هذه الآليات إلى تحقيق التوازن بين استقلالية الإدارة الدولية وحق الأطراف المتضررة في المساءلة بالمساءلة والتعويض، سواء كانوا موظفين دوليين أو دولاً أو أفراداً، فالاستقلالية الإدارية للمنظمات لا تعني الإفلات من المساءلة، بل تقتضي وجود أجهزة رقابية فعالة، آليات للطعن، وقضاء إداري دولي يضمن تطبيق مبادئ العدالة الإجرائية والشفافية

40 -Reinisch, August, International Organizations before National Courts, Cambridge University Press, 2000, p. 235.

41 - World Bank v. Sandstrom Arbitration Award, 1992.

42- United Nations' Administrative Instruction ST/AI/1996/9, "Claims in Peacekeeping Operations".

43- Johnstone, Accountability of International Organizations, Cambridge University Press, 2017, p. 204.

44 - UNAT, Daoud v. Secretary-General Judgment No. 181, 1975; ILOAT, Judgment No. 2922, 2011. Op. cit.

والنراة، ويهدف هذا المبحث إلى استعراض النظم المتعددة للرقابة والمساءلة، مع التركيز على القضاء الإداري الدولي كمكون أساسي لضمان المساءلة الفعالة، عليه نقسم هذا المبحث إلى مطلب أول الرقابة الداخلية والإصلاح الإداري، ومطلب ثان القضاء الإداري الدولي كضمانة للمساءلة.

### المطلب الأول

#### الرقابة الداخلية والإصلاح الإداري

تعد الرقابة الداخلية من الوسائل الفعالة لضبط أعمال الإدارة الدولية قبل تفاقم الأضرار، وتنتمي هذه الرقابة آليات مؤسسية واضحة، مثل لجان التفتيش والمراجعة الداخلية، بالإضافة إلى تطوير اللوائح التنظيمية لضمان الشفافية والكفاءة، بما يعكس تطبيق مبادئ القانون الدولي الإداري، لذلك نقسم هذا المطلب إلى فرع أول أجهزة الرقابة والمساءلة داخل المنظمات الدولية، وفرع ثان آليات الشفافية والنراة الإدارية الدولية، وفرع ثالث لجان الطعون الإدارية الداخلية ودورها.

### الفرع الأول

#### أجهزة الرقابة والمساءلة داخل المنظمات الدولية

نقسم هذا الفرع إلى أولاً اللجان الإدارية الداخلية، وثانياً الرقابة على الأداء المالي والإداري.

##### أولاً - اللجان الإدارية الداخلية:

تمثل اللجان الإدارية آلية لمراجعة قرارات الإدارة، تهدف الرقابة الداخلية إلى تحسين الأداء الإداري وتقليل الأخطاء عن طرق لجان تشمل: لجان التدقيق المالي الداخلي في الأمم المتحدة لجان التفتيش والمراجعة الإدارية ولجان الفحص التأديبي، برامج الإصلاح الإداري التي تركز على تعزيز الكفاءة والشفافية، وتسعي هذه اللجان إلى التحقق من:

1. مشروعية القرارات الإدارية،
2. مطابقتها للقوانين واللوائح الداخلية،
3. احترام حقوق الموظفين الدوليين.<sup>(45)</sup>

##### ثانياً - الرقابة على الأداء المالي والإداري:

يشمل هذا النوع من الرقابة المراجعة الدورية للميزانيات والتقارير السنوية، ويعنى بضمان النراة والكفاءة في إدارة الموارد المالية والبشرية، وقد نصت المادة (105) من ميثاق الأمم المتحدة على ضرورة التدقيق المالي المستقل لضمان مساعدة الإدارة المالية.<sup>(46)</sup>

هناك أجهزة مختصة بالرقابة والمساءلة داخل كل منظمة، مثل: في الأمم المتحدة. لمراقبة النراة والسلوك الإداري تقوم هذه الأجهزة بتحقيقات مستقلة، تقديم توصيات، وإحالة الحالات المخالفة للمسار التأديبي أو القضائي<sup>(47)</sup>

##### ثالثاً - الجزاء في مواجهة الإدارة الدولية:

تشمل الرقابة الداخلية تقييم أداء الأجهزة الإدارية والوظائف التنفيذية للمنظمة يتم تطبيق جزاءات إدارية في حال خرق القواعد أو تجاوز الاختصاصات، مثل: (التحذير أو التنبية، وقف الترقية أو المكافآت، إعادة الموظف إلى مهامه القانونية دون إساءة استخدام السلطة)، مثلما حدث في قضية UNAT v. Secretary-General<sup>(48)</sup>، Daoud v. Secretary-General، عام 1975 حيث تم إصدار جزاء إداري مع تعويض الموظف عن الضرر الناتج عن قرار إداري غير قانوني.

### الفرع الثاني

#### آليات الشفافية والنراة الإدارية الدولية

تساهم الشفافية والنراة في تعزيز الثقة بالمنظمات الدولية نتناول على النحو التالي:

##### أولاً - مبدأ الشفافية:

45 - Amerasinghe, The Law of International Civil Service, Oxford University Press, 2014, op. cit. p. 125.

46- ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945م.

47 - United Nations' Office of Internal Oversight Services (OIOS), Annual Report, 2022.

48 - UNAT, Daoud v. Secretary-General, Judgment No. 181, 1975; ILOAT, Judgment No. 2922, 2011. Op. cit.

ينص القانون الدولي الإداري على ضرورة إعلام الأطراف المتضررة بالقرارات الإدارية التي تمس حقوقهم، وهو ما يعزز الثقة في النظام الإداري للمنظمات الدولية.<sup>(49)</sup>

**ثانياً - النزاهة الإدارية:**  
يشمل هذا مبدأ منع تضارب المصالح، ومنع المحاباة أو الاستغلال الوظيفي، ويعتبر جزءاً أساسياً من آليات الإصلاح الإداري داخل المنظمة.<sup>(50)</sup>  
وتشمل الشافية والنزاهة السياسات: الكشف عن العقود والميزانيات، وقواعد تضارب المصالح، والرقابة على صرف الأموال والمساعدات الدولية.

### الفرع الثالث

**دور لجان الطعون الإدارية الداخلية**  
تناول هذه اللجان على النحو التالي:  
**أولاً - الهيكل والوظيفة:**

تتولى لجان الطعون دراسة شكاوى الموظفين ضد قرارات الإدارة، وتصدر توصيات للإصلاح أو إعادة النظر في القرارات.<sup>(51)</sup>

تمثل الأجهزة الداخلية للطعن أول خط دفاع للموظفين ضد القرارات الإدارية ومن أمثلة: لجان الاستئناف الداخلية في منظمات متخصصة مثل البنك الدولي.<sup>(52)</sup>

**ثانياً - الأمثلة التطبيقية:**  
في الأمم المتحدة، تمكن الموظفون من تقديم طعون أمام لجنة مراجعة القضايا الإدارية (JAB)، والتي تدرس القرارات وتوصي بالتعويض أو إعادة التعيين.<sup>(53)</sup>  
وبالتالي ظهرت الرقابة الداخلية والإصلاح الإداري أن المنظمات الدولية تحرص على ضبط أعمال إدارتها قبل وصول النزاعات إلى القضاء، بما يعزز مبدأ المساءلة الداخلية ويقلل من الضرر على الأطراف المعنية.

### المطلب الثاني

#### القضاء الإداري الدولي كضمانة للمساءلة

على الرغم من فاعلية الرقابة الداخلية، يبقى اللجوء إلى القضاء الإداري الدولي ضرورياً لضمان حماية حقوق الأطراف المتضررة من قرارات الإدارة الدولية، سواء كانوا موظفين دوليين أو أطرافاً خارجية، ويشكل القضاء الإداري أداة مركزية لتطبيق قواعد القانون الدولي الإداري وضمان الالتزام بالعدالة والإنصاف، لذلك نقسم هذا المطلب إلى فرع أول المحاكم الإدارية الدولية (محكمة الأمم المتحدة نموذجاً)، وفرع ثان معايير العدالة الإجرائية أمام القضاء الإداري الدولي، وفرع ثالث تطور الاجتهاد القضائي في تكريس مبادئ المسؤولية الإدارية الدولية.

### الفرع الأول

#### المحاكم الإدارية الدولية (محكمة الأمم المتحدة نموذجاً)

تناول اختصاصات المحكمة والاجتهد القضائي على النحو التالي:  
**أولاً - اختصاصات المحكمة:**

تحتكر المحكمة الإدارية للأمم المتحدة بالنظر في الطعون المقدمة من الموظفين ضد قرارات الأمين العام أو الإدارة العليا، وتشمل:

- 1- قرارات التوظيف والترقية،
- 2- الفصل أو التقال،

49 - Shaw, International Law, Cambridge University Press, 2021, op. cit, p. 1035.

50- Johnstone, Accountability of International Organizations, Cambridge University Press, 2017, op. cit. p. 210.

51 - كمال جاد الله، مرجع سابق، ص. 222.

52 - UN Dispute Tribunal (UNDT), Annual Report, 2021.

53 - United Nations, JAB Statute, Administrative Instruction ST/AI/1999/2.

### 3- الإجراءات التأديبية.<sup>(54)</sup>

#### ثانياً - الاجتهد القضائي:

أحكامها أصبحت مرجعاً لتطبيق مبادئ المسؤولية الإدارية الدولية، بما في ذلك القرارات غير المشروعة، التعويض، والفصل التعسفي.

حدث في قضية UNAT، Daoud v. Secretary-General، عام 1975 حيث تم التأكيد على مسؤولية المنظمة عن قراراتها الإدارية الخاطئة<sup>(55)</sup>، في حكم آخر في قضية Harris v. Secretary-General عام 1995، أكدت المحكمة على ضرورة مراعاة مبادئ العدالة الإجرائية، وأن أي قرار غير مشروع يتربّع عليه التعويض المناسب.<sup>(56)</sup>

#### الفرع الثاني

##### معايير العدالة الإجرائية أمام القضاء الإداري الدولي

تمحور هذه المعايير في الآتي:

###### أولاً - حق الدفاع والاستماع

يشمل حق الموظف في تقديم دفاعه والرد على أي اتهام أو قرار إداري قد يمس وظيفته.<sup>(57)</sup>

###### ثانياً - مبدأ استقلال القضاء الإداري الدولي:

هذه المعايير تضمن حماية حقوق الموظفين والدول والأفراد أمام السلطات الإدارية الدولية، حيث تضمن القوانين الداخلية للمنظمات الدولية استقلال المحاكم الإدارية عن الإدارات، لضمان قرارات موضوعية وغير متأثرة بالضغط السياسي.<sup>(58)</sup>

#### الفرع الثالث

##### تطور الاجتهد القضائي في تكريس مبادئ المسؤولية الإدارية الدولية

ساهم الاجتهد القضائي في ترسیخ مبادئ المسؤولية الإدارية، لذلك نتناولها على النحو التالي:

###### أولاً - حماية حقوق الموظفين:

استقرت محكمة الأمم المتحدة على أن الموظف الدولي يتمتع بحقوق مكتسبة، وأن أي إخلال بها يُعد سبباً لتحميل المنظمة المسؤلية.<sup>(59)</sup>

###### ثانياً - حماية الأطراف الخارجية:

أقرت المحاكم الإدارية الدولية أن الالتزام بالمسؤولية لا يقتصر على الموظفين، بل يشمل الأضرار الناتجة عن الأعمال الميدانية والعقود الإدارية، كما في قضية Behrami and Behrami v. France عام 2007<sup>(60)</sup>، أحكام لاحقة كرست مبدأ الشفافية والنزاهة في الرقابة الإدارية.<sup>(61)</sup>

يتضح من الاجتهد القضائي أن القضاء الإداري الدولي أصبح أداة فعالة لتكريس مبادئ المسؤولية الإدارية الدولية وتعزيز المساءلة والعدالة الإجرائية، وقد لعب القضاء الإداري الدولي دوراً حيوياً في ترسیخ مبادئ المساءلة والشفافية، وضمان حماية حقوق الأطراف المتضررة، بما يعكس تطور القانون الدولي الإداري نحو مزيد من الانضباط والعدالة.

54 - UNAT, Statute of the United Nations Appeals Tribunal, 2009.

55 - UNAT, De Merode et al. v. Secretary-General, Judgment No. 158, 1973.

56 - Harris v. Secretary-General, UNAT Judgment No. 708.(1995) op. cit.

57 - Shaw, International Law, Cambridge University Press, 2021,op. cit' p. 1038.

58 - Amerasinghe, The Law of International Civil Service, Oxford University Press, 2014,op. cit. p. 130.

59 - Ayoub v. United Nations, UNAT Judgment No. 764(1997) . op. cit.

60 - Behrami and Behrami v. France, ECtHR, 2007, para. Op. cit. 140.

حيث ساهم الاجتهد القضائي في مسوية المنظمات عن الأضرار المالية والمعنوية للموظفين.

- الالتزام بالحدود القانونية في اتخاذ القرارات الإدارية.

- تعزيز آليات التعويض والتسوية الودية، أبرز الأمثلة: في قضية ILOAT، Judgment No. 2867، 2009، حيث أكدت المحكمة على التعويض عن الفصل التعسفي، وفي قضية UNAT، Judgment No. 181، 1975، حيث تم توسيع نطاق التعويض ليشمل الضرر المعنوي.

61 - Schermers & Blokker, International Institutional Law, 6th ed., 2018, pp. 210–215.

يتضح لنا مما سبق أن آليات الرقابة والمساءلة في الإدارة الدولية متعددة المستويات:

1. الرقابة الداخلية والإصلاح الإداري: لضمان الالتزام بالقواعد وتحسين الأداء.
2. أجهزة الطعن والقضاء الإداري الدولي: لضمان حماية الحقوق وتطبيق العدالة الإجرائية.
3. تطور الاجتهد القضائي الدولي: أدى إلى ترسیخ مبادئ المسؤولية الإدارية وتعزيز الشفافية والتراهنة.

وبالتالي فإن هذه الآليات تكمل بعضها بعضاً، بحيث تخلق توازناً بين استقلال المنظمة وصلاحياتها، وبين حماية حقوق الموظفين والدول والأفراد المتأثرين بأفعالها، وحق الأطراف في المطالبة بالمساءلة والتعويض، وهو ما يشكل العمود الفقري لتطوير القانون الدولي الإداري.

#### المبحث الرابع

##### الاتجاهات الحديثة والتحديات المستقبلية في تطوير المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية

شهد القانون الدولي الإداري تطورات متسرعة خلال العقود الأخيرة، سواء فيما يتعلق بالمسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية أو آليات الرقابة والمساءلة، فبينما كانت المسؤولية في البداية محدودة بالموظفين فقط، أصبح التركيز الآن يشمل الأطراف الخارجية والأضرار الناتجة عن الأعمال الميدانية والعقود الدولية، كما أصبح تعزيز الشفافية والحكومة الرشيدة محوراً أساسياً لضمان استقلالية الإدارة الدولية مع احترام مبادئ العدالة والمساءلة، عليه نقسم هذا المبحث إلى مطلب أول إصلاح المنظومة القانونية للإدارة الدولية، ومطلب ثان التحديات المستقبلية للمسؤولية الإدارية الدولية.

#### المطلب الأول

##### إصلاح المنظومة القانونية للإدارة الدولية

تسعي المنظمات الدولية إلى تطوير قواعدها القانونية والإدارية بما يحقق التوازن بين الاستقلال الإداري والمساءلة القانونية، ويظهر الإصلاح بشكل واضح في تحديث اللوائح الداخلية، وتعزيز الرقابة المالية والإدارية، وتطوير آليات الطعن الداخلي والقضاء الإداري الدولي.

#### الفرع الأول

##### التوجه نحو الحكومة الرشيدة في الإدارة الدولية

###### أولاً - مفهوم الحكومة الرشيدة:

الحكومة الرشيدة هي مجموعة من المبادئ والإجراءات التي تهدف إلى تحسين إدارة المنظمات الدولية، بما يشمل:

- 1- الشفافية.
- 2- المساءلة.
- 3- المشاركة.
- 4- الكفاءة في اتخاذ القرار. <sup>(62)</sup>

###### ثانياً - تطبيق الحكومة الرشيدة:

اعتمدت الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي برامج للحكومة الرشيدة تشمل:

- 1- تعزيز الرقابة على الميزانيات.
- 2- مراقبة الأداء الوظيفي.
- 3- الالتزام بمعايير الأخلاق المهنية. <sup>(63)</sup>

#### الفرع الثاني

##### الشفافية والمساءلة كمعايير حديثة

نتناول هذه الشفافية والمساءلة على النحو التالي:

###### أولاً – الشفافية:

62- Johnstone، Accountability of International Organizations، Cambridge University Press، 2017، op. cit. p. 220.  
63- United Nations, Governance Reforms and Administrative Policies, 2018, p. 15.

تشمل نشر التقارير السنوية والمالية والإدارية، وإتاحة المعلومات للأطراف المتضررة، لضمان مصداقية القرارات الإدارية. <sup>(64)</sup>

#### ثانياً - المساءلة:

تتجلى المساءلة في إلزام الإدارة الدولية بالرد على شكاوى الموظفين الدوليين والأفراد، ومحاسبتها على الأضرار الناتجة عن تصرفاتها، سواء داخلياً أو عبر القضاء الإداري الدولي. <sup>(65)</sup>

### الفرع الثالث

#### مبدأ سيادة القانون داخل المنظمات الدولية

نتناول بيان هذا المبدأ على النحو التالي:

##### أولاً- الإطار القانوني:

يتعين على كل قرارات الإدارة الدولية أن تخضع لمبادئ القانون الدولي الإداري وميثاق المنظمة، وقد أشار الفقيه (أمراً سنغه) إلى أن سيادة القانون داخل المنظمات هي الضمانة الأساسية لحماية الحقوق الدولية. <sup>(66)</sup>

##### ثانياً - التطبيقات العملية:

أبرز مثل على ذلك تحديث لوائح الوظيفة العامة في الأمم المتحدة، حيث تم تعزيز الإجراءات التأديبية وإجراءات الطعن لضمان الالتزام بالقانون. <sup>(67)</sup>

ونخلص في هذا المطلب إلى أن إصلاح المنظومة القانونية للإدارة الدولية يمثل أداة مركزية لتعزيز الشفافية والعدالة والمسائلة، بما يحقق التوازن بين استقلال الإدارة وحقوق الأطراف المتضررة.

### المطلب الثاني

#### التحديات المستقبلية للمسؤولية الإدارية الدولية

رغم الإصلاحات الأخيرة، تواجه المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية تحديات متزايدة نتيجة التطورات القانونية والتكنولوجية والسياسية، وتستلزم مواجهة هذه التحديات تحديث الأطر القانونية وتطوير آليات رقابية فعالة، لضمان استمرار فعالية المسؤولية الإدارية.

### الفرع الأول

#### إشكالية الحصانات القانونية للمنظمات الدولية

تتمحور هذه الإشكالية في الآتي:

##### أولاً - طبيعة الحصانة:

تتمتع المنظمات الدولية بالحصانة القضائية لضمان استقلالية موظفيها وأجهزتها، لكن هذا الاستقلال قد يشكل عائقاً أمام ممارسة المسؤولية القانونية. <sup>(68)</sup>

##### ثانياً - التوازن بين الحصانة والمسؤولية:

يقترح الفقهاء اعتماد مبدأ المسؤولية الموضوعية، بحيث لا تُستخدم الحصانة كوسيلة لإفلات الإدارة الدولية من تبعات أخطائها. <sup>(69)</sup>

### الفرع الثاني

#### التحديات الناشئة عن التحول الرقمي والإدارة الإلكترونية

تكمّن هذه التحديات فيما يلي:

##### أولاً - الأضرار الإلكترونية والإدارية:

64 - Shaw, International Law, Cambridge University Press, 2021, op. cit, p. 1045.

65 - Amerasinghe, The Law of International Civil Service, Oxford University Press, 2014, op. cit. p. 138.

66 - Amerasinghe, The Law of International Civil Service, Oxford University Press, 2014, op. cit. p. 142.

67 - United Nations, Staff Rules and Administrative Instructions, 2020..

68 - Brownlie, Principles of Public International Law, Oxford University Press, 2008, op. cit. p. 689.

69 - Shaw, International Law, Cambridge University Press, 2021, op. cit, p. 1050.

يشمل ذلك القرارات الآلية أو إدارة البيانات الرقمية، حيث يمكن أن تؤدي الأخطاء التقنية إلى أضرار واسعة النطاق للأفراد أو الدول.<sup>(70)</sup>

#### ثانياً - تطوير الرقابة القانونية:

ينبغي تحديث اللوائح الداخلية لتشمل المسائلة الرقمية، بما يضمن حقوق الأطراف المتضررة في مواجهة الأخطاء التكنولوجية.<sup>(71)</sup>

### الفرع الثالث

#### آفاق تطوير النظام القانوني للمسؤولية الإدارية الدولية

نتناول هذه الآفاق على النحو التالي:

##### أولاً - الدراسات المقارنة:

تشير الدراسات الحديثة إلى أهمية الاستفادة من تجارب المنظمات المتخصصة مثل البنك الدولي والاتحاد الأوروبي لتطوير آليات مساعلة فعالة.<sup>(72)</sup>

##### ثانياً - مقتراحات فقهية وقضائية

- تعزيز دور القضاء الإداري الدولي.

- تطوير آليات التسوية الودية.

- وضع معايير واضحة للتعويض عن الأضرار.

- دمج الشفافية والحكمة الرشيدة في النظام الداخلي.<sup>(73)</sup>

وتشير الاتجاهات الحديثة إلى أن المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية تواجه تحديات جديدة، لكنها قابلة للتطوير من خلال تحديث التشريعات، وتعزيز الرقابة، وتطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة، بما يضمن حماية حقوق الأطراف المتضررة مع الحفاظ على استقلالية الإدارة الدولية.

وبالتالي أظهر هذا البحث أن تطور المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية ليس مجرد مسألة قانونية، بل هو عملية مستمرة تتطلب توازناً بين الاستقلال الإداري والمساءلة، مع مواجهة التحديات المستقبلية، خاصة المتعلقة بالحقوق والحصانات القانونية والتحول الرقمي، وتشكل هذه التوصيات أساساً لتطوير القانون الدولي الإداري في ضوء المستجدات العالمية.

يؤكد هذا البحث أن المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية ليست مجرد قاعدة قانونية، بل هي أداة لضمان العدالة، حماية الحقوق، وتعزيز سيادة القانون الدولي الإداري.

ويعيد الالتزام بهذه المسؤولية شرطاً لضمان استمرار فعالية المنظمات الدولية واستقلالها، مع تعزيز ثقة الدول والأفراد فيها. إن تطوير آليات المساءلة والرقابة، إلى جانب مواجهة التحديات المستقبلية، سيضمن أن تظل المسؤولية الإدارية أداة حيوية لتحقيق التوازن بين الاستقلالية الإدارية والمساءلة القانونية، بما يحقق أهداف القانون الدولي الإداري ويعزز مكانة المنظمات الدولية في النظام الدولي الحديث.

### الخاتمة

تشكل المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية إحدى الركائز الأساسية لتطوير القانون الدولي الإداري وضمان العدالة والشفافية في إدارة الشؤون الدولية.

طوال هذا البحث، تم دراسة المسؤولية الإدارية للمنظمات الدولية من عدة زوايا: الإطار القانوني العام، صورها وأحكامها، آليات الرقابة والجزاء، والاتجاهات الحديثة والتحديات المستقبلية.

وقد أظهرت البحث أن التطور التاريخي للمسؤولية الإدارية ارتبط مباشرة بتوسيع نشاط المنظمات الدولية وتعقيده أعمالها، الأمر الذي استدعى وضع ضوابط قانونية وإجرائية لضمان مساعلة الإدارية.

70- Johnstone, Accountability of International Organizations, Cambridge University Press, 2017, op. cit. p. 227.

71- UN, Digital Administration and Accountability Guidelines, 2021.

72 - Amerasinghe, The Law of International Civil Service, Oxford University Press, 2014,op. cit. p. 145.

73 - Boutros-Ghali, The United Nations and International Law, Oxford University Press, 1995,op. cit. p. 110.

## أولاً - النتائج:

- 1- الاستقلالية القانونية للإدارة الدولية:  
تُعد الإدارة الدولية شخصية قانونية مستقلة، وتمارس اختصاصاتها وفق مبادئ القانون الدولي الإداري، وهو ما أسس لفكرة المسؤولية الإدارية المستقلة عن المسؤولية الدولية التقليدية.
- 2- المسؤولية تجاه الموظفين الدوليين:  
يشكل الموظف الدولي محور المسؤولية الإدارية، حيث تكفل القوانين واللوائح والرقابة الداخلية والقضاء الإداري حماية حقوقه، بما يشمل القرارات الإدارية غير المشروعة والفصل التعسفي والتعويض عن الأضرار.
- 3- المسؤولية تجاه الأطراف الخارجية:  
تشمل المسؤولية الأضرار الناتجة عن الأعمال الميدانية والعقود الإدارية، مع تطبيق آليات التعويض والتحكيم، رغم الحصانات القانونية التي تتمتع بها المنظمات الدولية<sup>iii</sup>.
- 4- أهمية الرقابة والجزاء:  
توضح الرقابة الداخلية والإصلاح الإداري، إلى جانب القضاء الإداري الدولي، فعالية آليات المساءلة، وتحمي الحقوق وتضمن تطبيق مبادئ المشروعية والعدالة.
- 5- الاتجاهات الحديثة والتحديات المستقبلية:  
يبرز دور الحكومة الرشيدة، الشفافية، والمساءلة في تطوير المسؤولية الإدارية، بينما تواجه التحديات الحديثة مثل الحصانات القانونية والتحول الرقمي تحديات جديدة تتطلب تحديث التشريعات واللوائح.

## ثانياً - التوصيات:

- 1- تعزيز القضاء الإداري الدولي:  
توسيع نطاق اختصاص المحاكم الإدارية الدولية ليشمل جميع الأعمال الإدارية للمنظمات الدولية، بما يضمن حماية الحقوق.
- 2- تطوير الرقابة الداخلية:  
إنشاء لجان مراجعة وتفتيش متخصصة في مجالات التكنولوجيا الحديثة والقرارات الرقمية، لضمان مساءلة الإدارة عن الأخطاء التقنية.
- 3- تحديث اللوائح القانونية:  
تضمين آليات واضحة للتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية، سواء للموظفين أو للأطراف الخارجية، مع مراعاة الحكومة الرشيدة.
- 4- تعزيز الشفافية:  
نشر التقارير المالية والإدارية بشكل دوري وإتاحة المعلومات للأطراف المعنية لنقليل فرص سوء الإدارة أو إساءة استعمال السلطة.
- 5- التعاون الدولي لتطوير المعايير:  
الاستفادة من التجارب المقارنة بين المنظمات الدولية لتعزيز الإطار القانوني للمسؤولية الإدارية وتوحيد المبادئ الأساسية على مستوى المجتمع الدولي.
- 6- يبدو أن المستقبل سيشهد:
  - توسيع نطاق المسؤولية الإدارية لتشمل الأخطاء الرقمية وأعمال الإدارة الإلكترونية.
  - تطوير نظم التحكيم والمساءلة الدولية بما يوازن بين الاستقلالية القانونية للمنظمات وحماية الحقوق.
  - تكامل مبادئ الحكومة الرشيدة مع نظم الرقابة القضائية والإدارية لتصبح معياراً موحداً يلتزم به جميع الموظفين والأجهزة الإدارية في المنظمات الدولية.

## المراجع

### أولاً - الكتب العربية:

- 1- عبد المنعم العوضي، القانون الدولي الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2019م.
- 2- فوزي عبد القادر، الإدارة الدولية والمنظمات الدولية المتخصصة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020م.

- 3- كاظم حبيب، القانون الإداري الدولي: دراسة مقارنة، دار الثقافة، عمان، 2021م.  
 4- كمال جاد الله، النظام القانوني للوظيفة العامة الدولية، دار الفكر العربي، بيروت، 2017م.
- ثانياً - المراجع الإنجليزية:**

- 1- Boutros-Ghali, B., *The United Nations and International Law*, Oxford University Press, 1995.
- 2- Paul Reuter, *Droit International Public*, PUF, 1995, p. 412.
- 3- Rivier, J., *Droit Administratif International*, Paris, 1997.
- 4- August Reinisch, *International Organizations before National Courts*, Cambridge University Press, 2000.
- 5- Brownlie, I., *Principles of Public International Law*, Oxford University Press, 2008.
- 6- Chevallier, *Science Administrative Internationale*, LGDJ, 2008.
- 7- Amerasinghe, C.F., *Judicial Review in International Administrative Law*, Leiden, 2009.
- 8- Amerasinghe, C.F., *The Law of the International Civil Service*, Oxford University Press, 2014.
- 9- Amerasinghe, C.F., *Principles of the Institutional Law of International Organizations*, Cambridge University Press, 2015.
- 10- Henry G. Schermers & Niels M. Blokker, *International Institutional Law*, 6th ed., Martinus Nijhoff, 2018.
- 11- Johnstone, I., *Accountability of International Organizations*, Cambridge University Press, 2017.
- 12- Shaw, M., *International Law*, Cambridge University Press, 2021.

**ثالثاً - الأحكام والقرارات القضائية:**

- 1- United Nations Administrative Tribunal (UNAT), *De Merode et al. v. Secretary-General*, Judgment No. 158 (1973).
- 2- UNAT, *Daoud v. Secretary-General*, Judgment No. 181, 1975.
- 3- *De Merode et al. v. The World Bank*, WBAT Judgment No. 1, 1981.
- 4- *World Bank v. Sandstrom*, Arbitration Award, 1992.
- 5- ICJ, *Reparation for Injuries Suffered in the Service of the United Nations*, Advisory Opinion, 1949.
- 6- *Harris v. Secretary-General*, UNAT Judgment No. 708.(1995)
- 7- *Ayoub v. United Nations*, UNAT Judgment No. 764.(1997)
- 8- *Behrami and Behrami v. France*, ECtHR, 2007.
- 9- ILOAT, Judgment No. 2867 (2009).
- 10- UNAT, *Daoud v. Secretary-General*, Judgment No. 181, 1975; ILOAT, Judgment No. 2922, 2011.

**رابعاً - المستندات واللوائح الدولية:**  
 1. *Mيثاق الأمم المتحدة لعام 1945م.*

2. *Treaty on European Union*, 1992.
3. United Nations, *JAB Statute*, Administrative Instruction ST/AI/1999/2.
4. United Nations, *Administrative Instruction ST/AI/1996/9*, “Claims in Peacekeeping Operations”.
5. ILOAT, Judgment No. 2867, 2009.
6. United Nations, *MONUC Operations in Congo*, 2010, UN Reports.
7. International Law Commission, *Draft Articles on the Responsibility of International Organizations*, 2011.
8. United Nations, *Governance Reforms and Administrative Policies*, 2018.
9. United Nations, *Staff Rules and Administrative Instructions*, 2020.
10. United Nations, *Digital Administration and Accountability Guidelines*, 2021.
11. UN Dispute Tribunal (UNDT), *Annual Report*, 2021.
12. United Nations, *Office of Internal Oversight Services (OIOS)*, *Annual Report*, 2022.

**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 **CJHES** and/or the editor(s). **CJHES** 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.