

مسار التكامل

"الوظيفية" المؤسسة تتبع الوظيفة

I-الأصل الوظيفي

II- القدرة المؤسساتية

III-المجال الجغرافي

1- المرتكزات

2- البديل الوظيفي

3- الخطوط العامة للمنظمة الوظيفية

4- الإتحاد الإقليمي

5- الأبعاد الوظيفية

6- توسيع الإدماج.

1- المرتكزات:

- من توجهات عصرنا: "الحق في الوظيفة" الخدمة.

- عندما نتفحص السلوك العام لمهامنا التي ينبغي أن ننجزها فتحن أمام سؤال: ماهية إمكانية وضعها في جدول أعمال وفق دساتير ومواثيق رسمية، وتكون من ضمن السياسات الحكومية المقيدة بالدستور على شكل افعل كذا وكذا ولا تفعل كذا وكذا..
- الدساتير والمواثيق العامل والإعلانات العامة للحقوق لعبت دورا أكبر في القرن التاسع عشر: مهمتها "وظيفتها" تقسيم جديد للسلطة.
- "الوظيفة" في القرن التاسع عشر اتجهت نحو تجميع صلاحيات السلطة، حددت العلاقة بين الفرد والدولة وهي ذات طبيعة سلبية.
- أنشئت "الإنسان السياسي"، "الأمة السياسية".
- حددت علاقاتها بالتجمعات السياسية الأخرى من خلال المواثيق الدستورية "قرساي"، "لوكارنو" "كيلوغ"، لكن من نفس الطبيعة السلبية.
- لماذا الطبيعة السلبية؟ ← لأن فيها عليك أن تفعل "كذا" لأن فيها هيمنة للسلوك: وعليك ألا تفعل "كذا".
- في عصرنا: الوظيفة هي تنسيق وتطوير للوظائف الخاصة بالسلطة.
- هو أمر مختلف عما كان في الدساتير (ق19) من حيث التقسيم والتحديد.
- من وجهة نظر دولية: في الوظيفة لا يتعلق الأمر إطلاقا بتحديد العلاقات بين الدول وإنما إدماجها "fusion": المصطلح له معنى التخلي عن بعض أجزاء السيادة.

- الميثاق الدستوري (المعاهدة، الإعلان للحقوق....) لا يقدم شيئاً أكثر من إقامة بعض الحقوق والواجبات الأساسية للأعضاء الجدد في الجماعة.

- الجماعة نفسها لا تصبح منظمة حية سوى عن طريق تطوير "عضوي" فعال وليس بميثاق شرف مكتوب.

2- **البديل الوظيفي:** يتطلب ما يلي:

- تنظم الحكومة حسب مسارات مرتبطة بالأهداف والحاجيات وفق شروط الزمان والمكان.

- الوظائف البديلة: هل يمكن أن تنظم في المجال الدولي بدون إطار سياسي يحتوي بها؟

- النهج الوظيفي لا يتعارض مع إطار دستوري عام ولا يسعى لإعاقة تطوره الداخلي.

- في حالة الحكومات والدول الفدرالية، التطور الوظيفي يحدث أن يتطور بدون أن يلجأ بالتقسيمات الدستورية العتيقة وفي بعض الأحيان على حسابها.

- في هذه الحالة: إذا تم الحصول على مكاسب كبيرة بإبعاد الدستور ألا يحتاج المنهج الوظيفي أن يستخدم في المجال الدولي بدون تأطير دستوري واسع؟.

3- **الخطوط العامة للمنظمة الوظيفية:**

كيف نوفق بين المصالح المشتركة للعدد الكبير دون التدخل السافر في الشؤون الخاصة بكل منهم "مشكلة عصرية"، وهي مشكلة "الدول القومية" تدفع وتحرض على إيجاد البديل ذو البعد التخطيطي والتحكم المركزي في مسألة الإنتاج والتوزيع.

" دعوة لإيجاد تعريف جديد للعمل الفردي والعمومي".

" على الديمقراطية الليبرالية أن تعطي تعريفاً جديداً للعمل الفردي والعمل العمومي".

- بفعل الطلبات والحاجيات الاجتماعية "متغيرة" يجب أن يترك للديمقراطية هامش حركة يستجيب لهذه الحاجيات والطلبات وليس تثبيتها بإعلانات دستورية جديدة.

- المبدأ الديمقراطي الوحيد القابل للتطبيق هو أن العمل العمومي "الوظيفة العمومية"

لا يتم إلا في حين تصبح الرغبة في العمل الجماعي واضحة ومقبولة لصالح

الجميع، بمعنى تلبية الحاجيات مع الزمن وطلبات مرتبطة بكل عصر ومرحلة بينما الدستور نتاج مرحلة سابقة وماضي وليست حاضر ولا مستقبل.

- ديمقراطية بهذا الشكل يمكن أن تختار طريق يوصل إلى إشباع أكبر للحاجيات

الاجتماعية، مع ترك أكبر هامش ممكن للخيارات الحرة للفرد.

- الأمر كذلك بالمطلق على المستوى الدولي:

وهي الوسيلة الوحيدة لإدماج "Fusion" وبأحسن أسلوب للمنظمة الدولية مع

"الحرية الوطنية".

مع أنه ليست كل المصالح مشتركة مع كل الدول، وليست كل المصالح المشتركة تعني الجميع بنفس الدرجة.

4- **الإتحاد الإقليمي**: يضم مصالح تعتبر بالنسبة لطرف أجنبية (خارجية) بينما يمكن أن يتمركز في المصالح الحيوية المشتركة لكل المجموعة من جهة وبالنسبة للمجموعات الخارجية، الطريقة الوحيدة لتفادي هذه الشرح في المصالح هو العمل على اختيار هذه المصالح طبيعياً، بربط المصالح المشتركة، حيث هي مشتركة فعلاً وحسب أبعادها كما هي.

- هذا الاختيار وهذه المنظمة الوظيفية للعلاقات الدولية تتوسع وتستمر في تطول دولي هي حالة النفاذ منذ نهاية القرن التاسع عشر.

5- **الأبعاد الوظيفية**: تتحدد بنفسها
"الوظائف تحدد مؤسساتها المناسبة".

- إنها تحدد بالممارسة طبيعة الفعل المطلوب في الشروط المعطاة وعبرها تحدد السلطات التي تمارسها الهيئة المناسبة.

- الوظيفة تحدد الجهاز التنفيذي الملائم لنشاطها الخاص بها وبنفس النهج تحدد طريقة تطويره جهازها التنفيذي هذا.

6- **توسيع الإدماج**: Fusion: تتمحور حول بأي طريقة وإلى أي درجة يمكن ربط الوكالات الوظيفية المختلفة بعضها ببعض؟ وكعناصر في منظمة أكبر؟.

- يجب أن نعلم أن كل وكالة ستكون قادرة على العمل باستقلالية ولكن ذلك لا يعني أن تكون بعضها غير مترابط، الإدماج ينبغي أن يتم أيضا بالنهج الوظيفي.

- داخل نفس مجموعة الوظائف يتطلب الدخول في الإدماج سواء لأهداف تقنية أو لغايات وظيفية ذات نطاق واسع، وهذا سيكون أرضية المرحلة الأولى نحو تكامل أوسع.

- مجموعات: الإتصالات، مواصلات سكك الحديد، الطرق، الأجواء في أوروبا
تطلبت تنسيقا تقنيا فما يتعلق بمهامها من حيث (التوقيت، المراسلات،....) وهي
يمكنها أن تطلب تنسيقا وظيفيا أكثر اتساعا (عندما يتعلق الأمر بتوزيع المسافرين،
البضائع لأجل تخفيض التكلفة.

- المرحلة الموالية: إذا رغبتنا في تنسيق مجموعات عديدة من الوكالات الوظيفية:

- التنسيق بين الوكالات في حالة نشاط وكالات دولية للتخطيط.

مرحلة الثالثة: تمييز بالفرض المهمة.

الفرضية التقليدية التي مفادها: الفعل الدولي يجب عليه أن يمتلك نظاما سياسيا
يسيطر عليه (نظام المجموعة).

- لا يمكننا ضمان سلام العالم إذا كنا ننظم هذا السلام بما يقسمه.

- عندما تتمكن الفعاليات الخلاقة للسلام من التطور والنجاح، يمكننا أن نتوقع من
نشاط يهدف إلى الوقاية من النزاعات، أيا كان أن يحتل يوما مكانة ملحقة بمخطط

الكيانات "الوظيفة الدولية"، حينما نعود إلى المهمة الحقيقية لمجتمعاتنا: النظر إلى الفقر والجهل والأمراض.... .

في تحليلات "ديفيد ميثراني" المهيلة في النهج الوظيفي الوظيفية (المنظمة الدولية)، المنتجة من التعميم والانتشار يمكنها التوجه نحو :

- التركيز على العوامل التي تخدم السلام وتطيل من عمره.

- السلوك يتم من خلال مسعى الوكالات المتخصصة.

- "المنظمة الدولية" تعمل ليس بترسانة المواثيق والمعاهدات الدولية وإنما بمسار فعلها الذي ينبغي أن يكون مرتبط بالنشاط الاجتماعي مركزا على تغيير الهدف من المؤسسات.

- القيام بالوظيفة "أ" ← يدفع إلى إنجاز الوظيفة "ب".

- القيام بالوظيفة يستدعي خلق المؤسسة "أ" يدفع إلى خلق المؤسسة "ب".