



مركز البيان للدراسات والتخطيط
Al-Bayan Center for Planning and Studies

التحول (الشرق أوسطي) الذي يجدر بنا مناقشته

جون بي. ألترمان



ترجمة وتحرير مركز البيان للدراسات والتخطيط

عن المركز

مركزُ البيان للدراسات والتخطيط مركزٌ مستقلٌّ، غيرٌ ربحيٍّ، مقرُّه الرئيس في بغداد، مهمته الرئيسة -فضلاً عن قضايا أخرى- تقديم وجهة نظر ذات مصداقية حول قضايا السياسات العامة والخارجية التي تخصّ العراق بنحو خاصٍّ، ومنطقة الشرق الأوسط بنحو عام. ويسعى المركز إلى إجراء تحليلٍ مستقلٍّ، وإيجاد حلولٍ عمليّةٍ جليّةٍ لقضايا معقدة تمُّ الحقلين السياسي والأكاديمي.

ملحوظة:

لا تعبّر الآراء الواردة في المقال بالضرورة عن اتجاهات يتبناها المركز، وإنما تعبّر عن رأي كاتبها.

حقوق النشر محفوظة © 2022

www.bayancenter.org

info@bayancenter.org

Since 2014

التحول (الشرق أوسطي) الذي يجدر بنا مناقشته

جون بي. ألترمان *

لقد سمعنا عن التحوُّلات في الشرق الأوسط منذ سنوات. كان هناك التحوُّل الديمقراطي المرتجى حدوثه، والذي مُنِيَ بالفشل. كان هناك تحوُّل في مجال الطاقة يلوح في الأفق، ويمكننا أن نزعم أنَّ هناك تحوُّلاً في سياسة المياه يجري على قدم وساق بالتزامن مع نزوب الخزان الجوي، واستنفاد المياه السطحية، وتغيُّر المناخ، كل هذه العوامل تجتمع لتعمِّق مشكلات الجفاف لمنطقة شبه قاحلة. لكن قد يكون هناك تحوُّل عميق على قدر أهمية التحولات السابقة، ولكنه لا يُناقش على نطاق واسع؛ إذ هو التحوُّل العمالي الذي قد يُعيد ترتيب النظام الاقتصادي والسياسي والاجتماعي في الشرق الأوسط بأكمله، من طهران إلى الدار البيضاء.

ترتفع نسبة بطالة الشباب بأرقامها المفزعة في جميع أنحاء الشرق الأوسط، إذ ينتظر كثيرون سنوات عديدة للحصول على فرصة عمل أولى بعد إنهاء دراستهم. حتى في دول الخليج الغنية، تقترب بطالة الشباب من نسبة (30%). في دول مثل الأردن، تقترب نسبة البطالة من (40%). على مدى العقود الثلاثة المقبلة، إذا كانت الدول تصارع أزمات انخفاض إيرادات الدولة والنمو السكاني وركود القطاع الخاص، وإذا مضت أكثر في استخدام ورقة التوظيف الحكومي لتخفيف الضغط العام، فمن شأن هذا الفعل أن يولِّد عاصفة شاملة.

أمَّا الولايات المتحدة، فإنَّ هذا التحول في العمالة الذي يلوح في الأفق لا يتيح مجرد فرصة سانحة لأهمية المنطقة المتزايدة، بل إنَّه عامل تفاضل رئيس في عالم تتنافس فيه القوى العظمى. مع أنَّ بعضاً منها قد يجادل أنَّ تحوُّل الطاقة سيقدم خدمة في غير محلِّها للشرق الأوسط من الناحية الإستراتيجية في عقود عديدة؛ لأنَّ المنطقة الغاضبة ستقوِّض الاقتصاد العالمي، وتهدِّد الأمن العالمي. لدى الولايات المتحدة فرصة سانحة ليس فقط لتفادي حدوث أسوأ السيناريوهات في المنطقة، ولكن لتعزيز مصالحها في بيئة عالمية أكثر تنافسية.

إنَّ اقتصادات الشرق الأوسط متباينة، فهناك دول غنية وأخرى فقيرة، واقتصادات كبيرة وصغيرة. تنهض عائدات النفط والغاز بدور كبير لمعظم الشعوب، فهي تموِّل مباشرة عديداً من

* مدير برنامج الشرق الأوسط في مركز الدراسات الإستراتيجية والدولية.

الحكومات؛ وتحوّل العائدات المالية الهيدروكربونية من تلك الدول إلى حوالات مالية، ومنح حكومية إلى حكومة أخرى.

في خضم هذا التباين هناك أوجه شبه، فالقطاع العام في المنطقة أكبر عادة من القطاع الخاص الضعيف. إذ يعمل كثير من العمال في وظائف غير رسمية فحسب، ولا يتمتعون بأجور ثابتة ولا مزايا. ولا تستخدم الحكومات التوظيف كصورة من صور المحسوبية، بل كاستثمار في السلام الاجتماعي. إنّ نجاح الشركات الكبيرة أمرٌ مرجّح ليس بسبب أسلوب إدارتها، ولكن بسبب مَنْ يملكها، فإمّا أن تعود مملكتها للدولة أو لأشخاص مقربين من الدولة. لقد ثبت أنّ التوسّع أمر صعب للغاية لمعظم المؤسسات الخاصة الصغيرة، ممّا يحدّ من آثارها الإيجابية.

تنمو قوى اليد العاملة المحلية بسرعة مع تدفّق الشباب إلى سوق العمل. على نحو استثنائي، يدخل الشرق الأوسط في فترة يكون فيها الأشخاص في سن العمل جزءاً كبيراً على نحو لا يتناسب مع حجم السكان، مع وجود أعداد صغيرة نسبياً من حديثي السن وكبار السن. في عالم مثالي، تخلق هذه الحالة «عائداً ديموغرافياً»، إذ يفوق عدد أصحاب الأجور الذين يدفعون الضرائب عدد المتقاعدين، ومَنْ في سن الدراسة وخارج سوق العمل. لكن العائد الديمغرافي لا يبلي حسناً عند استبعاد النساء من سوق العمل، ولا يبلي حسناً حينما لا تستطيع المنظمات أن تكون منتجة اقتصادياً.

وهنا يكمن دور الولايات المتحدة البارز. في حين أنّ الأعمال التجارية في الولايات المتحدة لم تؤسس المؤسسة الحديثة، إلا أنّ نطاق المواهب الإدارية وعمقها في الولايات المتحدة من بين الأفضل في العالم. تمتلك الشركات والمؤسسات أنظمة لتوظيف المواهب وتمييزها وتعزيزها، وتدخل في حيّز الممارسة لتحفيز العمال. تنجز حكومة الولايات المتحدة -مع كل إخفاقاتها- أموراً معقدة على أحسن وجه. من بين أعظم مهاراتها مواءمة الوكالات والإدارات المتعددة لأغراض إستراتيجية، والتفكير منهجياً في الخيارات، وإجراء المفاضلات بشفافية ومساءلة.

مع أنّ القليل يتحدث عن ذلك، إلا أنّ معظم المؤسسات في الشرق الأوسط يطغى عليها الطابع الشخصي للغاية، والمواهب الإدارية نادرة. قد يجادل المرء بأنّ هذا نتاج وظائف وزعت على أساس العائلة والقبيلة، لكن جذور المشكلة أعمق. تقييمات الأداء الحقيقية غير شائعة، وفي كثير من الأحيان، يشعر العمال أنّهم سيتحمّلون تكاليف الأخطاء، في حين سيأخذ المديرون الفضل

لهم في أي نجاحات. فلسفة استبعاد المخاطرة منتشرة للغاية - وغالباً ما تشمل -.

هناك من يجادل بأن القضية ميؤوس منها؛ لأنَّ الإخفاقات في إدارة الشرق الأوسط ثقافية وليست تعليمية. تُشير الدراسات مثل مسح القيم العالمية إلى أنَّ مجتمعات الشرق الأوسط ميّالة بشدة نحو التقاليد واحترام السلطة، وعدم التعبير عن الذات. ومع ذلك، فإنَّ هذه الخصائص حيوية وقابلة للتأثير.

خُذ شركة النفط الوطنية السعودية (أرامكو) مثلاً. لطالما كانت (أرامكو) مؤسسة لتصدير المواهب الإدارية في المملكة العربية السعودية على مدى عقود، وقد وُزِعَ مديرو (أرامكو) في مشاريع وطنية معقّدة للقيام بكل شيء، بدءاً من بناء جامعة جديدة للعلوم والتكنولوجيا إلى إنشاء خط مترو الرياض. ينبع تركيز (أرامكو) على تنمية المواهب من تاريخها كمشروع مشترك بين أربع شركات نفط أمريكية (التي اندمجت لتصبح في العصر الحديث شيفرون وإكسون موبيل). في حين أصبحت (أرامكو) شركة سعودية في عام 1980، استمر نهجها في تنمية الخبرة الإدارية.

كشفت التكنولوجيا في جميع أنحاء الشرق الأوسط عن وجود مجتمع شاب مبدع وريادي. أشارت بعض الأعمال الأخيرة إلى برنامج الشرق الأوسط الذي ينفذه مركز الدراسات الإستراتيجية والدولية (CSIS) إلى أنَّ النزعة الفردية آخذة في الارتفاع.

إنَّ حكومات الشرق الأوسط التي لديها ولو أمل يسير في اجتياز الاضطرابات الاقتصادية في العقود الثلاثة القادمة بنجاح سوف تحتاج إلى التركيز بشدة على تطوير الخبرة الإدارية. ستحتاج الدول إلى مواصلة تغيير دورها من صاحب العمل الذي يمثل الملاذ الأول إلى مزوّد الخدمات المركبة. سوف يحتاجون إلى رعاية المؤسسات التي يمكنها توظيف ملايين الشباب بصورة منتجة، وتوليد الثروة التي تدعم الدولة بدلاً من الاعتماد على سخاء الدولة. لا يمكن اختزال المسألة في التنوع الاقتصادي. عليه، سيتطلب الأمر نهجاً جديداً تماماً لرعاية رأس المال البشري، وسيكون تطوير المواهب الإدارية المحلية أمراً أساسياً.

أمّا الولايات المتحدة فإنَّ العمل في هذا المجال [مجال القوى العاملة] يأتي بوصفه عامل جذب، تظل الكليات والجامعات الأمريكية نقطة جذب للشعوب في جميع أنحاء العالم الذين يسعون للحصول على تعليم عالي الجودة، وقد ضاعفت الجامعات الأمريكية في الشرق الأوسط تجربة نمط التعليم الأمريكي آلاف المرات. ينبغي تشجيع هذه المبادرة أكثر. تنهض الشركات متعددة

الجنسيات بدور مهم في تمييز المواهب الإدارية المحلية ورعايتها. إنَّ إيجاد طرائق لتشجيع هذا النشاط أكثر، وتسهيل التعيينات المؤقتة في الولايات المتحدة من شأنه أن يساهم في تحقيق هذا الهدف. كما وتوفر المنظمات غير الحكومية المهارات والخبرات للخريجين الموهوبين في الشرق الأوسط، وقد خلقت حالات الطوارئ الإنسانية المتواصلة منذ عقود في جميع أنحاء المنطقة مجموعة من المديرين المتوسطين المتراطين والمدرّبين، والذين هم على استعداد لتقديم مساهمات أكبر لمجتمعاتهم. إنَّ مشاركة الولايات المتحدة مع هذا الكادر من عمال الإغاثة والمساعدة في نقل هؤلاء المديرين إلى مجالات عمل أخرى هو جهد يستحق العناء للغاية.

من المؤكّد أنّ صقل مديرين ماهرين يختلف عن الاحتفاظ بهم. يجب أن يرغب الأشخاص الأكثر موهبة في البقاء حيث هم بدلاً من الهجرة؛ من أجل مزيد من الحريات، أو الفرص الاقتصادية. ويخلق ذلك حوافز للحكومات الإقليمية لتطوير أجنّادات إصلاح فعالة لا تصقل المواهب فحسب، بل تحافظ عليها.

لا يوجد حل أمريكي لتنفيذ التحول العمالي مستقبلاً في الشرق الأوسط. في الوقت نفسه، فإنَّ القدرة على إحداث فرق حقيقي في تنمية رأس المال البشري في المنطقة تجعل الولايات المتحدة ذات أهمية جوهرية في تلبية احتياجات الحكام الأكثر إلحاحاً، وتمييز الولايات المتحدة عن منافسيها من القوى العظمى. لن يجل التعاون في مجال تطوير العمالة محل صور التعاون الأمني التي كانت في صميم علاقات الولايات المتحدة في الشرق الأوسط، ولكن يجب على الولايات المتحدة أن تقف مع هذه القضية أكثر وأكثر. بذلت إدارة (جورج دبليو بوش) جهوداً جبّارة؛ لمحاولة إلهام الشباب العرب، لتجد أنّ الشباب العربي لديهم تطلعاتهم سلفاً، ولم تكن الولايات المتحدة ذات صلة بهم إلى حدٍّ كبير.

نحن نقرب من لحظة مختلفة، ويمكن القول إنّها لحظة تستعد الولايات المتحدة استعداداً فريداً لاغتنامها. سيكون من الخطأ إضاعة الفرصة.

المصدر:

<https://www.csis.org/analysis/middle-east-transition-we-need-talk-about>.