أضداد

«راهنت بعض الدول على إنتاجية المصانع وأخرى على قواها العسكرية، بينما رهان الإمارات كان ولا زال على الإنسان والاستثمار فيه وتحصينه بمنظومة من القيم».

شما المزروعي
وزيرة دولة لشؤون الشباب في الإمارات

«أن تؤول السلطة إلى مواجهة وتحالف بين ماض سياسي وماض ديني فهذا من مفارقات الثورة التونسية التي تبقيها مفتوحة على احتمالات بعضها مشدود إلى ماض بعيد».

الطاهر لبيب
باحث اجتماعي تونسي

تمكين الشباب العربي من المواقع القيادية: النجاعة أم الأحلام

● الرهان على الشباب لا يتناقض مع الاستفادة من الخبرة ● قضية متصلة بالنقاش السياسي المستعر في البلاد العربية

❏ عندما اندلعت الاحتجاجات الشعبية في تونس ثم مصر وليبيا وغيرها من الأقطار العربية، كان الأمل معقودا على أن تغير تلك الثورات، من جملة ما ستفرزه من تغييرات، من طبيعة النخبة السياسية الممسكة بمقاليد التسيير في تلك البلاد. والواقع أن الأمل كان نابعا من العديد من الدوافع المتضافرة؛ الدافع الأول أن الفاعلين في التحركات والاحتجاجات كانوا في غالبيتهم الساحقة من الشباب. والثاني أن النخبة السياسية العربية لم تتغير منذ لحظات الاستقلال في أغلب الدول العربية، وإن طالها التغيير فهو طفيف أو بمفعول الانقلابات العسكرية، وقد ترتب عن رتابة هذه النخبة أداء سياسي واقتصادي وُسم بالعتاقة والسكونية ولم تشمله رياح التغيير والتجديد. الدافع الثالث قوامه أن نسب البطالة التي ارتبطت دائما بفئة الشباب كانت أيضا تعبيرا عن فشل مناويل التنمية التي تفتقر إلى الإبداع والتجديد ولأنها أيضا من جنس القائمين بها ومهندسيها.

انفتاح البلاد العربية وشبابها على تجارب سياسية "مقارنة" ببلدان أخرى مكن شبابها من إدارة المقاليد الاقتصادية والسياسية، وتوصلوا إلى تحقيق نجاحات ملفتة، وسعت الهوة الكامنة بين الموجود والمنشود، وبين ما يسود في الواقع وبين ما حلم به الشباب أو انتظروه. وعندما يقرأ شاب تونسي أو مصري عن كون وزير الخارجية النمساوي سيباستيان كورس، عُيّن وزيرا وعمره لا يتجاوز 28 عاما، أو أن رئيس الوزراء الكندي جاستن ترودو لا يفوق عمره 43 عاما، أو أن وزير الصحة والرياضة السويدي غابرييل يكستروم عمره 29 عاما، يتبين أن السن أو انعدام التجربة لا يمثلان عائقا أمام تحمل المسؤوليات والتمكين، بل إن المسألة في عمقها وجوهرها هي رهان على كفاءة.

وما يقيم الدليل على أن المسألة ليست "قدرا عربيا" هو أن العديد من الدول العربية انخرطت في مسار تمكين الشباب من المسؤوليات القيادية، أليست شما المزروعي التي عينت في العاشر من فبراير 2016 وزيرة لشؤون الشباب في دولة الإمارات، أصغر وزيرة في العالم عن سن لا تتجاوز يوم تعيينها 22 عاما؟ والأمر ينسحب كذلك على أقطار عربية أخرى حاولت تمكين الشباب في الوزارات أو مواقع قيادية أخرى مهمة.

في هذا الصدد يتحول الموقف من المسألة إلى منطلق خلاف بين الداعين إلى الرهان على الشباب واستغلال الروح المتقدة لديهم، وقدراتهم الإبداعية وروح التجديد المتصلة أبدا بالشباب، يضاف إلى ذلك أن الشباب عادة أكثر فهما للغة العصر واحتياجاته السياسية والاقتصادية والتكنولوجية، بل إن وعيهم بمعاناة أبناء جيلهم وبطالتهم وتهميشهم يجعل القياديين الشباب أكثر قدرة على ابتكار الحلول واجتراح التصورات التي عجزت عن تدبرها النخب القديمة المترهلة. الشباب إن تمّ تكمينهم من فرص القيادة ووفق استراتيجيات واضحة ودقيقة، فإنهم لا شك سيبدعُون في تقديم البدائل الحقيقية التي تعجز عن تدبرها العقول التي لم تبرح قواعد الماضي ومناهجه.

لكن الرهان على عنصر الشباب وتمكينه من فرص القيادة، لا يعني بالضرورة أن نتوقف على الاعتماد على خبرة "الشيوخ" الذين وفر لهم الزمن والتداول على مواقع عديدة خبرة وقدرة على رؤية الأشياء بمنظور أكثر رصانة قد تفتقد عند الشباب. لذلك تبدي بعض القراءات السياسية والمعرفية دفاعا شرسا عن ضرورة الاستفادة القصوى من خبرات الكبار بل وتثمينها والاستفادة منها، حتى في سياق إعداد الشباب وتدريبهم لحمل المشعل مستقبلا.

على أن التأخر في تمكين الشباب من الاضطلاع بالمسؤوليات القيادية، والخلاف بين الرهان على الشباب أو الاستفادة من الخبرة، قد يفضيان إلى سجال سياسي في بلد عربي أو آخر. اتخذ هذا الخلاف أو الجدل طعم الخلاف السياسي المستعر عندما اتصل بقضايا من قبيل العزل السياسي وعندما ارتبط بأحزاب الأنظمة السابقة، وعندما تم تأصيله في سياق ثوري عارم قد تؤدي به الحماسة إلى الشعبوية أو التهريج السياسيين. والدليل على ذلك أن الدول التي راهنت على شبابها ومكنتهم من وظائف قيادية عليا، لم يثر الأمر لديها ضجيجا إعلاميا إلا بقدر الحديث عن عمر الوزير أو وسامته.

على أن طرح هذا الإشكال يقتضي الإقرار بأن الرهان على الشباب لا يتناقض مع الاستفادة من الخبرة، وأن البحث عن التجديد والإبداع لا يلغي أيضا ضرورة البحث عن النجاعة والرصانة في التسيير والإدارة. في المسألة إمكان لتوفيق هادئ بين الرهانين. للشباب اتقاده وللخبرة رصانتها، وما بينهما تنسيب خطط واستراتيجيات ترسم لعقود قادمة، وتتفادى الارتجال وخبط عشواء أديا في ما أديا إليه، إلى خيارين أحلاهما مر: إما تحنيط الأداء السياسي والاقتصادي وإما وضعه في يد هواة.

الشباب صناع المستقبل وبناة التنمية

أحمد حافظ

❏ لم يعد أمام الحكومات العربية، إزاء التطور الهائل في التكنولوجيا الحديثة واستخدامها في نهضة الدول كأساس للتنمية، واتساع رقعة الشباب في المجتمعات، سوى الاعتماد على خبرات هؤلاء، وتمكينهم من تولي المناصب القيادية لاستثمار الطاقات الإبداعية في وضع أسس التنمية المستدامة، وترسيخ دورهم البنّاء في تحقيق مستقبل متميز يلبي طموحات وأحلام جميع الفئات.

وليس مقبولاً في القرن الحادي والعشرين، أن يظل عندنا وزراء وقادة مؤسسات لا يجيدون التعامل مع أدنى أدوات العلم الحديث، ولا ممارسة القيادة بطرق مبتكرة تتقارب مع عقليات وآمال الشباب الذين يمثلون نسبة تتعدى الـ60 بالمئة في مجتمعات عربية عديدة.

بالنظر إلى تشكيل أكثرية الحكومات في البلدان العربية، يتضح أنها مكونة من وزراء تجاوزوا الخمسين وربما الستين عاما، وفي نفس الوقت يرسمون المستقبل لشخصيات تمثل أكثر من نصف المجتمع لا تزيد أعمارهم على 35 عاما، وبالتالي فإن فارق الفكر والطموح قد يصنع فجوة بين الحاكم والمحكوم.

خلصت الكثير من الدراسات إلى أن تمكين الشباب في مراكز قيادية يضمن وجود حالة من الرضا على أداء الحكومات، خاصة وأن القيادة الشابة تبدو قريبة من فكر وطموح ورأي وحلم من تحكمهم وتعمل لخدمتهم، بعكس القيادة المسنة العجوز، التي لا تستطيع النزول بدرجة تفكيرها وطموحها إلى من هم أقل منها عمرا.

مشكلة الكثير من الحكومات العربية أنها تنظر إلى تمكين الشباب على أنه مجرد وضعهم في وظائف حكومية كواجهة رمزية وحضارية، بمعنى أن تخصص لهم "كوتة للتوظيف" (حصة محددة)، وهذه نظرة ضيقة الأفق، لأن التمكين يعني أن يكون الشاب هو المفكر والمبدع والمنفذ وصاحب الكلمة العليا.

أثبتت التجارب أن تنمية الاعتماد على الشباب، وتقديم البرامج التدريبية، وتوفير البيئة الداعمة لإبداعاتهم، ومنحهم فرص القيادة، كانت لذلك كله نتائج إيجابية كثيرة.

غير أن ذلك التمكين يتطلب إيمان الكثير من الحكومات العربية وأصحاب القرار بضرورة توفير البيئة المناسبة لتنشئة الأجيال القادمة، بحيث يكون رسم خارطة طريق التنمية المستدامة من خلال الشباب، وإعدادهم ليكونوا قياديين في المستقبل، وأن يكون الشباب في الصفوف الأولى للقيادة.

ويقول أصحاب هذا الرأي، إن الشباب أنفسهم لا بد وأن يكون لديهم الحافز لفرض أنفسهم كقادة للمستقبل، بعيدا عن الانتظار لما تخطط له الحكومات، لأن توفر الإرادة السياسية لتمكين الشباب يتطلب أن تكون هناك إرادة موازية من الفئات الشبابية نفسها لإجبار صناع القرار على الاعتماد عليهم. وهنا تأتي أهمية نشر ثقافة العمل القيادي لدى الشباب، وتعزيز مفاهيم التميز الحكومي، وترسيخ قواعد الإبداع والابتكار في العمل، والترويج لأن يكون هناك ربط بين قوة الشباب وسرعة الانتقال إلى المستقبل، مع حتمية إيمان الحكومات بأنها إذا أرادت رفع معدلات التنمية فعليها تحفيز الإبداع عند الشباب.

ويقول المناصرون لهذا الرأي، إن سد الفجوة بين الأنظمة الحاكمة والشباب يبدأ من تنصيب الفئات الشبابية ليكونوا هم القادة، باعتبارهم من صنعوا التغيير في ثورات الربيع العربي في بلدان عربية. ويرى هؤلاء، أن الكثير من دول العالم المتقدم استطاعت أن تصنع لنفسها نفوذا سياسيا واقتصاديا من خلال الاعتماد على الشباب ليكونوا هم القادة.

ويقولون إن هذا هو ما لجأت إليه مؤخرًا دول عربية، مثل المملكة العربية السعودية، التي اختارت عند تشكيل حكومتها الأخيرة 3 وزراء في الثلاثين من العمر، واثنين في الأربعين، و14 وزيرا في الخمسين، ما جعلها أصغر الحكومات سنا في تاريخ المملكة، ما ساعد على تحقيق زيادة في الإنتاجية، وأتاح لها رسم سياسية ثابتة اقتصاديا وتنمويا تستمر لسنوات، بعدما أدخل هؤلاء الوزراء الشباب أفضل الممارسات في علم الإدارة إليها.

ولأن ما جرى في السعودية كان انطلاقا من أوامر ملكية بالحرص على تمكين الشباب من المناصب القيادية، فإن التوسع في تطبيق التمكين بصورة شاملة يحتاج إلى إرادة سياسية، تؤمن بالفكرة، ويكون لديها الحافز للتطبيق بدافع الإيمان وليس بمجرد تخصيص "كوتة" للشباب في الوظائف.

ولا يقتصر الإيمان بقدرات الشباب على اختيار أعداد قليلة منهم في مناصب حكومية لأجل الوجاهة، بل يجب أن يكون هناك إيمان حقيقي بأنهم قادرون على صناعة المستقبل.

الرهان المجدي على الشباب

> التمكين يتطلب إيمان الحكومات العربية وأصحاب القرار بضرورة توفير البيئة المناسبة لتنشئة الأجيال القادمة

> إحلال العناصر الشابة محل الكبار، سوف يحرم المجتمع من خبرات تراكمت عبر سنين طويلة سيكون من الصعب تعويضها

بدون خبرات لا تنمية في السياسة أو الاقتصاد

الخبرة مطلوبة في التعامل مع الأزمات

سمير الشحات

❏ تلقى الدعوات إلى الاعتماد على الخبرات الشابة في ممارسة الوظائف والأعمال ومواقع القيادة واستبعاد كبار السن، اعتراضات عديدة من الكثير من خبراء الاقتصاد وعلماء الاجتماع، ويؤكد هؤلاء أن تلك "الشبابية" ستكون مضارها أكثر من منافعها.

صحيح أن تشغيل المزيد من الشباب أمر مطلوب أمام تزايد مخاطر البطالة على المجتمعات العربية، إلا أن ذلك التشغيل يجب أن يتم وفق معايير محسوبة بدقة، لضمان كفاءته، وإلا فسوف نجد أنفسنا أمام جيوش من العاطلين الجالسين على مكاتبهم، بينما هم في حقيقة الأمر لا ينتجون شيئًا، ولا يزيدون من القيمة المضافة إلى اقتصاديات بلدانهم.

ويسوق المعارضون لنظرية استبدال أصحاب الأعمار الشابة بالخبرات المتقدمة في العمر، العديد من الحجج في هذا السياق، ومنها على سبيل المثال، أن إحلال العناصر الشابة محل الكبار، سوف يحرم المجتمع من خبرات تراكمت عبر سنين طويلة سيكون من الصعب تعويضها، ويتساءلون؛ كيف يمكن للدولة أن تستغني بسهولة عن كفاءات أنفقت على إعدادها مبالغ طائلة، مع أن المنطق يحتم زيادة مدة الاستفادة منها في الأجهزة الحكومية المختلفة؟

ويشددون على أن اقتصاديات الدول لا تدار بالعواطف، كما أن عامل السن ليس هو العامل الحاكم في إدارة الاقتصاد، بل عامل الخبرة، حتى يمكن ضمان تسيير الأعمال بالشكل السليم، ويتحدث مناصرو بقاء كبار السن في أماكنهم عن المناصب في قطاعات مثل القضاء، وأساتذة الجامعات، ومراكز الأبحاث العلمية.

علاوة على هذا فإن الاستغناء عن ذوي الخبرة سوف يزيد من معدلات الإعالة على عاتق الحكومات العربية، ما يؤخر خطط التنمية، ومن المعروف أن ارتفاع أعداد المتقاعدين يؤدي إلى استنزاف موارد الخزانة لأنهم يتقاضون معاشات تقاعد ولا يعملون.

وهنا لا ينسى المعارضون لفكرة الاعتماد على الشباب بدلا من أصحاب الخبرة، الإشارة إلى تأثير اقتصادي آخر مهم، وهو تناقص معدلات الادخار في الاقتصاد القومي، حيث أنه من البديهي أن ما يتحصّل عليه هؤلاء الكبار من عوائد من وظائفهم أكبر مما يتحصل عليه الموظف الشاب، وبالتالي فالادخارات التي يقوم بادخارها الكبار تكون أكبر وما يدفعونه من ضرائب كذلك، وطبعا لسنا في حاجة إلى التذكير بأهمية تنامي الادخارات الوطنية في زيادة الاستثمارات الوطنية.

لا تقتصر خطورة التخلص من أصحاب الخبرات فقط على التأثيرات الاقتصادية، بل إن الآثار النفسية والمجتمعية ستكون أكثر ضررًا، حيث يشير مؤيدو بقاء الكبار في وظائفهم إلى الأثر النفسي الفادح الناتج عن الاستبعاد، ليس على هؤلاء المستبعدين فحسب بل على الشباب أنفسهم.. كيف؟

ببساطة، لأن الشاب سوف ينظر حوله، فيرى أن أباه وجدّه قد تم استبعادهما من سوق العمل، رغم استمرار تمتعهما بالحيوية وبالقدرة على العطاء، وسيسأل نفسه: أتلك هي نهاية العمل الجاد والاجتهاد والتفاني؟ أهذا هو المصير الذي سوف ألقاه أنا أيضا عندما يتقدم بي العمر مثلهما؟ وحينئذ تفتر همّته وتضعف عزيمته، فلا يحقق الهدف المرجو من إحلال الشباب محل الكبار.

ويشير الخبراء إلى عامل آخر حيوي يتحكم في موضوع اللجوء إلى الخبرات الشابة، وهو التركيبة الديموغرافية للدولة، حيث يكون من المنطقي أن الاعتماد على الشباب سيكون مطلوبًا أكثر في المجتمعات الشابة، لكن على الجانب الآخر، يجب أن يتم هذا الاعتماد بناء على خطط محكمة لهذا الإحلال، لأن كبار السن رغم قلة أعدادهم يكونون هم الأكثر دراية بأسرار العمل، إذ الكثرة لا تعني دائمًا الجودة.

ويدللون على هذا بما تفعله حاليا دول مثل اليابان وألمانيا، اللتين تعانيان من تناقص الشباب مقارنة بكبار السن، ويطالب هؤلاء الخبراء باتباع نهج هاتين الدولتين في إعداد الشباب لسوق العمل، وفق دراسات وبرامج صارمة ودون تعجل أو عشوائية.

أما عن تلك الحجة، بأن ثورات الربيع العربي الأخيرة حتّمت الاعتماد على الشباب بحسبانهم هم الذين فجروا تلك الثورات، فإن رافضي هذا المنطق يطرحون تساؤلًا أهم، وهو؛ ومتى كانت انتفاضات الغضب الشبابي هي التي تبني المجتمعات وتحافظ على الدول؟ ويقولون إنه كم من مجتمعات نجحت في احتواء شبابها وتصعيدهم إلى مناصب القيادة، دون الحاجة إلى الخروج إلى الطرقات وحرق المنشآت.