المشهد
العدد 352 - السنة الرابعة عشرة - الجمعة 15 مايو 2026 م - 28 ذو القعدة 1447 هـ

قالت العرب

فيأيها الأوغاد / لستم قضاتى لستم قضاتى ولست غير زنيم / فاتئدوا اليوم / الذى لا يعود مضى كسيرتى الشهيرة ولكنى باقٍ أعوى فى واد غير ذى زرع / متوهجاً بالغموض الغريب تارة فما للأرض تستلقى / وتعطينى ظهرها المجلود بالسياط. رفعت سلام (1951 - 2020)

حين يدفع العامل فاتورة "جبن رأس المال"

عمال «يونيون إير» بين مقصلة الفصل التعسفى والضغط عليهم للاستقالة

يونيون إير

لم يكن الطفل يونس هشام، الطالب بالصف الثالث الإعدادي، يدرك أن كلماته العفوية فى منشور قصير لا يتجاوز بضعة أسطر على موقع «فيسبوك» ستفتح نافذة واسعة على أزمة عمالية مكتومة داخل واحدة من كبريات شركات الأجهزة الكهربائية فى مصر.

فى مطلع الأسبوع الثالث من شهر مايو كتب يونس مستغيثاً من فصل والده من شركة «يونيون إير»، واصفاً إياه بأنه رجل طيب يعمل ليل نهار من أجل أسرته، وأن ما حدث معه ومع زملائه من طرد مفاجئ لا يستحقونه بعد سنوات طويلة من إفناء العمر فى خدمة هذا الكيان الاقتصادى الضخم.

لم تكن كلمات الطفل مجرد لحظة عاطفية عابرة، بل كانت المدخل الإنسانى لقصة أشد قسوة وتركيباً. وهى فى الوقت ذاته مرآة صادقة لواقع يكرره ملايين المصريين فى صمت: يعمل الإنسان لعقود، يبنى حياته على راتب ثابت، يُقسط مدرسة أبنائه، ويتكفل بأسرة ممتدة، ثم يجد نفسه فى لحظة واحدة خارج الباب، فى بلد يعانى فيه قطاع واسع من العمال المأجورين فى القطاع الخاص من غياب أى عقد موثق، وفق بيانات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء.

مقر شركة يونيون اير

اضراب عمال يونيون اير

تفاصيل الاستغناء المكتوم

فى الخامس من مايو ٢٠٢٥، فوجئ عشرون عاملاً وموظفاً فى قطاعات مختلفة بالشركة بإبلاغهم شفهياً بانتهاء علاقتهم بالعمل، وبأثر رجعى اعتباراً من الأول من مايو. لم يصاحب ذلك إخطار رسمى مسبق، ولا تحقيق إدارى يثبت تقصيراً، ولا ورقة مكتوبة واحدة توضح سبب الاستغناء. اللافت أن هذا القرار جاء قبيل موسم عيد الأضحى مباشرةً، ذاك الموسم الذى يحمل فى طياته تكاليف احتفالية وضغوطاً مادية استثنائية.

حينها سارع ١٥ عاملا - من إجمالى عشرين - لتحرير محضر إثبات حالة يحمل رقم ٣٣١٩ إدارى، قسم ثان أكتوبر، وتقدموا بشكوى رسمية لمكتب العمل فى اليوم ذاته، وتثبت شهادات العمال أن الحالة ليست الأولى من نوعها بل هى بمثابة نمط متكرر، حيث سبق للشركة فصل نحو أكثر من ٦٥ عاملا قبيل شهر رمضان الماضي، فيما يعانى ما يقارب أربعمائة موظف فى قطاع المبيعات من تأخر صرف عمولاتهم المستحقة منذ يناير ٢٠٢٥، رغم تحقيقهم للمستهدفات البيعية المطلوبة.

أصوات من داخل الأزمة

يروى أحد العمال المفصولين تعسفيا، والذى قضى أكثر من اثنى عشر عاماً فى قسم المبيعات عن الواقعة: «جيت الصبح زى كل يوم، لقيت إن كارنيهاتنا وقفت عند البوابة. قالولنا فى نفس اليوم إننا «منقطعين عن العمل» مستطردا بالقول هو الواحد ازاى ينقطع ويجى الشغل.. إزاي؟»

أما موظف المبيعات الذى قضى ما يقارب ١٥ عاما يصف كيف تحول حجب العمولة إلى ضغط ممنهج: «ما حققتش المبيعات بس. دى فاقت المستهدف، ومع ذلك من يناير والعمولة مش بتيجي. سألت، قالوا فى إجراءات. ده مش تأخير، ده تجويع متعمد عشان الواحد يمشى ويجيبوا شباب صغير بنص مرتبي.»

حول الوضع يضيف عامل ثالث «عرضوا على مبلغ زهيد جدا - شهر واحد - مقابل التوقيع على الاستقالة. لما رفضت، قالوا هتاخد أقل فى المحكمة وهتستنى سنين. ده مش عرض، ده تهديد طب والملايين الى كسبوها من ورانا وعمرنا الى راح!! مين هيشغلنا من اول وجديد وسننا كبر كدا.»

فخ الانقطاع عن العمل.. بين رواية الإدارة ومحاضر الشرطة فى مواجهة الغضب الإلكترونى المتصاعد، ومنشور الطفل يونس، أصدرت الشركة بياناً رسمياً نفت فيه بشدة وجود أى فصل تعسفي، مؤكدةً أن ما جرى لا يعدو كونه «انقطاعاً إرادياً» من بعض العاملين دون مبرر قانوني، وأنها تدعوهم للعودة. وأشارت إلى تاريخها الممتد لخمسة وثلاثين عاماً وتصديرها لأكثر من ستين دولة دليلاً على مصداقيتها.

لكن هذه الرواية تصطدم بجدار من التساؤلات: إذا كان العمال منقطعين بمحض إرادتهم، فلماذا توافقت شهاداتهم المتفرقة على ذات اليوم وذات الأسلوب؟ ولماذا يحرر مجموعة من الموظفين بقطاعات مختلفة محضراً رسمياً بالمنع من الدخول فى اليوم عينه الذى تعتبرهم فيه الشركة «غائبين»؟

تسمى هذه الممارسة فى الأروقة العمالية والقانونية بـ«الفصل المقنع» أو «المنع القسرى من العمل إذ يتم إغلاق بوابة الدخول أمام العامل وحرمانه من التوقيع على كشوف الحضور، ثم يوصف لاحقاً بأنه «منقطع»، لتصبح هذه الواقعة المفتعلة ذريعةً قانونية لإنهاء الخدمة وتجريده من مستحقاته التأمينية والمادية. هو التفاف صريح على المادة ٦٣ من قانون العمل التى تلزم الشركة بتعويضات مجزية فى حال الفصل التعسفي.

ما يقوله القانون وما يحدث على أرض الواقع

جاء قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ببعض المواد التى من المفترض أن تحد من تلك الانتهاكات والتى منها المادة ٧٠، والتى تنص على فصل العامل بقرار أحادى من الإدارة هو إجراء باطل قانوناً، ويستوجب عرضه على المحكمة العمالية لإقراره، كما أوجبت المادة ١٢٠ بأن يتلقى العامل إشعاراً مسبقاً بإنهاء الخدمة وفق مدد محددة تبعاً لسنوات الخبرة.

كما تضع المعايير الدولية، وفى مقدمتها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٨ بشأن إنهاء الخدمة، قاعدة واضحة مفادها أن إنهاء علاقة العمل لا يجوز أن يتم تعسفًا أو دون سبب مشروع يرتبط بكفاءة العامل أو سلوكه أو بضرورات تشغيلية حقيقية، مع ضمان حق العامل فى الدفاع عن نفسه أمام جهة محايدة قبل المساس بعمله ومصدر رزقه.

غير أن المسافة بين الحماية القانونية المقررة على الورق، وبين إنفاذها فعليًا، لا تزال شاسعة؛ إذ تعكس القضايا العمالية التى تمتد لسنوات أمام المحاكم المصرية كيف يمكن لعامل الوقت أن يصبح سلاحًا بيد أصحاب العمل، فينهك العمال ويضعف أثر أقوى النصوص القانونية.

صوت المجتمع المدني

بدورها أصدرت المفوضية المصرية للحقوق والحريات بيانا أدانت فيه ما تعرض عدد من عمال وموظفى شركة "يونيون إير" للأجهزة الكهربائية واعتبرتها إجراءات تعسفية تمس حقهم فى العمل والأجر والحماية من الفصل غير المشروع، كما ترى أن الوقائع المشار إليها، حال ثبوتها، تمثل مجموعة من الانتهاكات الجسيمة لحقوق العمال، تتمثل فى إنهاء علاقة العمل شفهيًا وبأثر رجعي، دون تحقيق أو إخطار مكتوب أو اتباع الإجراءات القانونية، يمثل فصلا تعسفيا أو طردا مقنعا، خاصة إذا اقترن بمنع العمال من مباشرة عملهم أو الضغط عليهم لتوقيع استقالات.

كما أن العمولات المستحقة للعاملين فى قطاع المبيعات، متى كانت مرتبطة بنظام العمل ومحققة وفق المستهدفات المتفق عليها، تعد جزءًا من المستحقات المالية الواجبة الأداء. ومن ثم فإن حجبها أو تأخيرها لفترات طويلة يمثل مساسًا مباشرًا بحق العمال فى الأجر العادل والمنتظم.

فى السياق ذاته تؤكد مها أحمد، مديرة الوحدة الاقتصادية والاجتماعية بالمفوضية المصرية للحقوق والحريات، أن أزمة عمال يونيون إير ليست حادثة معزولة، بل هى نموذج مكرر لنمط إدارى ممنهج يجتاح القطاع الخاص المصري. وتوضح أحمد فى حديثها أن العامل الفرد، مهما طالت سنوات خدمته أو بلغت كفاءته، يظل الطرف الأضعف والأهش فى أى مواجهة مع آلة إدارية تمتلك النفوذ والمال والمستشارين القانونيين، ما لم يستند إلى تنظيم نقابى حقيقى يمثله ويتحدث باسمه.

وتفصل مها أحمد الأضرار البنيوية لهذا الغياب النقابي: «غياب اللجان النقابية المستقلة يجعل الإدارة قادرة على الاستفراد بالعمال. تفصل هذا، تساوم ذاك، وتحجب مستحقات مجموعة ثالثة، دون أدنى اعتبار لرد فعل جماعى منظم قد يعطل الإنتاج أو يفضح الممارسات التعسفية. المفاوضة الجماعية، التى هى عصب استقرار علاقات العمل فى أى اقتصاد حديث، تصبح مجرد مصطلح نظرى فى غياب النقابة.»

كما اكدت على ضرورة التدخل العاجل والفعلى من وزارة العمل، مشمولا بفحص سجلات البوابات الإلكترونية، وتفريغ كاميرات المراقبة، ومراجعة كشوف المرتبات والعمولات والإنذارات الداخلية، للكشف عن حقيقة ما جرى، لا الاكتفاء بمحاولات تسوية ودية شكلية تنتهى فى الغالب بظلم العامل.

أشواك غياب التنظيم النقابي

الجرح الأعمق فى جسد علاقات العمل المصرية هو غياب التنظيمات النقابية الفاعلة والمستقلة. وفق بيانات منظمة العمل الدولية، لا تتجاوز نسبة العمال المنتظمين فى نقابات فاعلة داخل القطاع الخاص المصرى نسباً هزيلة جداً، فى ظل عوائق بيروقراطية وضغوط مزدوجة تحول دون تأسيس لجان نقابية مستقلة.

فى القطاع الخاص المصري، يشكل مجرد التفكير فى تنظيم لجنة نقابية مغامرة غير محسوبة العواقب. تواجه العمال عقبات بيروقراطية معقدة تبدأ بالتعنت فى قبول أوراق التأسيس، وتمر بضغوط متعددة، وتنتهى فى أحيان كثيرة برد فعل انتقامى من الإدارة التى تعتبر أى حراك نقابى تمرداً يجب اجتثاثه فى المهد، عادة ما يستهدف القادة العماليون الذين يحاولون تنظيم زملائهم بالفصل المباشر، أو النقل التعسفي، أو التضييق المتواصل، ليكونوا عبرة لمن يفكر فى تكرار المحاولة.

ولا يختلف هذا الواقع عن المشهد الأشمل إذ يتصف قطاع العمل بانتماء أغلبه إلى القطاع الخاص، غير أن نسبة من يتمتع منهم بحماية نقابية حقيقية تظل هامشية بالمقارنة مع نظرائهم فى القطاع الحكومي، هذه المعادلة تعنى أن الأغلبية الساحقة من العمال المصريين فى القطاع الخاص يخوضون معارك فردية أمام آلات إدارية كاملة التسليح.

سيكولوجية رأس المال المرعوب.. نمط التفكير خلف القرارات

لفهم لماذا تتكرر هذه الحوادث بنمط شبه موحد، لا بد من التوقف أمام التركيبة النفسية لشريحة من رجال الأعمال فى السياق المصرى تحديداً.

يتصف الاقتصاد المصرى بحسب الخبراء بالريعى الاستهلاكى فى جوهره، حيث تعتمد صناعاته على تجميع المكونات المستوردة أكثر من اعتمادها على الإنتاج التحويلى الثقيل، وفق تقارير البنك المركزى المصري، تشكل الصناعات التحويلية ما بين ١٦ و١٧ بالمئة فقط من الناتج المحلى الإجمالي، فيما يهيمن القطاع الخدمى والتجارى على بنية الاقتصاد. هذا النموذج يجعل المستثمر فى حالة من الهلع الوجودى المستمر؛ فهو يعيش فى مناخ متقلب يضرب فيه سعر الصرف والتضخم وضعف القدرة الشرائية فى توقيت واحد.

وللتوضيح بالأرقام بلغ معدل التضخم السنوى فى مصر ذروته عند نحو ٣٨٪ فى سبتمبر ٢٠٢٣، قبل أن يتراجع تدريجياً، غير أن تراكم سنوات التضخم المرتفعة ألقت بظلالها الثقيلة على تكاليف الإنتاج والرواتب معاً. فى هذا السياق، ترتفع تكلفة العامل القديم ذى الخبرة بفعل تراكم سنوات الأجر، فيصبح فى عيون الإدارة «تكلفة تشغيلية» لا «رأس مال بشرياً».

يسمى هذا التحول فى علم النفس الاقتصادى بـ«ضغط التكلفة المتراكمة» وذلك حين يواجه صاحب العمل ضغطاً مالياً، يميل إلى تصفية ما يعتبره «تكاليف ثابتة» قبل المساس بهوامش أرباح الإدارة العليا، أو تسييل الأصول غير المستغلة، أو البحث عن حلول تمويلية بديلة. والعامل القديم ذو الراتب المرتفع هو الضحية المثلى فى هذه المعادلة حيث لا قوة تفاوضية تحميه، ولا نقابة تقف خلفه، وما إن يرفض الاستقالة حتى يجد نفسه أمام سنوات من التقاضى لا يتحملها راتبه المقطوع.

أثر الفقاعة الطبقية

ما يفاقم المشكلة هو ما يعرفه الاجتماعيون بـ«أثر الفقاعة الاجتماعية» لصانع القرار فصاحب العمل الذى يوقّع بجرة قلم على قرارات الاستغناء عن خمسة عشر عاملاً يعيش غالباً فى عزلة طبقية شبه تامة عن قسوة الشارع. لغة الأرقام وجداول الإكسيل وحسابات الأرباح والخسائر تطغى على البعد الإنساني؛ فلا توجد لديه مساحة نفسية أو مجتمعية لاستيعاب أن قراراً إدارياً واحداً قد يعنى انهيار أسرة كاملة وتشريد أبنائها وتراكم ديون تنتهى برب الأسرة خلف القضبان.

تتوثق هذه الظاهرة فى الأدبيات الاقتصادية الاجتماعية تحت مسمى «قصر النظر التشغيلي» (حيث صاحب العمل الذى ينظر إلى الربع المالى الواحد دون استيعاب التكاليف الخفية لفقدان الخبرات البشرية المتراكمة، وتدمير ثقة الموظفين المتبقين، وتآكل السمعة المؤسسية. وهو نمط يعاد إنتاجه بشكل خاص فى اقتصادات تغلب عليها الدورة التجارية القصيرة على حساب الاستثمار طويل الأجل فى العنصر البشري).

المشهد العمالى المتآكل.. ما وراء «يونيون إير»

قضية يونيون إير ليست استثناءً، بل هى نمط. ففى ظل ضغوط اقتصادية متراكمة، لجأت شركات عديدة فى قطاعات الأجهزة الكهربائية والسلع الاستهلاكية إلى ما بات يُعرف فى أوساط الموارد البشرية بـ«إعادة الهيكلة الصامتة»، من خفض الرواتب الحقيقية عبر تجميد العلاوات، وتحجيم الحوافز، واستبدال العمالة القديمة بأخرى أحدث وأقل تكلفة تحت مسمى «رفع الكفاءة» أو «التحول الرقمي».

والأخطر من كل ذلك أن هذه الممارسات تغذى ظاهرة الهشاشة الوظيفية الجماعية حيث يشهد مئات العمال فى شركة واحدة كيف طال الفصل زملاءهم، يدخل الجميع فى حالة دفاعية صامتة، فيتوقفون عن المطالبة بحقوقهم، وعن التقدم بشكاوى، وعن أى حراك يستجلب الانتقام، هذا الصمت المكتسب هو الهدف الحقيقى من وراء كل حالة فصل واحدة لزرع الخوف فى قلوب الألف الباقين.

تتجاوز قضية عمال يونيون إير كونها نزاعاً محلياً بين شركة ومجموعة من موظفيها، لتصبح مقياساً حقيقياً لمدى قدرة مؤسسات الدولة على حماية الطرف الأضعف وتطبيق سيادة القانون داخل كيانات القطاع الخاص.

فالشركات الكبرى لا تقاس قيمتها الحقيقية بحجم المبيعات السنوية أو أعداد المصانع أو الأسواق الخارجية التى تغزوها منتجاتها بل كان من المفترض أن تقاس أخلاقيا وقانونيا بطريقة تعاملها مع صناع هذا النجاح فى أوقات الأزمات قبل أوقات الرخاء. لا يمكن لأى اقتصاد يطمح للنمو أن يدّعى التعافى والقوة بينما ينام ملايين من عماله على خوف مستمر من ضياع أرزاقهم فى صبيحة اليوم التالي.

الطفل يونس هشام لم يكتب منشوره ليحاضر فى العلاقات الاقتصادية أو يستشهد بالاتفاقيات الدولية بل كتبه لأن والده، ذلك الرجل الذى يعمل ليل نهار، بات فجأة بلا عمل. وأحياناً، أبلغ ما يفضح منظومة متكاملة من الإخفاق هو صوت طفل لا يعرف بعدُ كيف يموه ما يرى.

أسماء زيدان

جيوبوليتيك الطائفية: تحولات الصراع وأزمة الهوية فى الشرق الأوسط

د. طه على أحمد

لم تعد الطائفية فى الشرق الأوسط مجرد تعبير عن انقسامات دينية أو مذهبية كامنة داخل المجتمعات، بل تحولت خلال العقدين الأخيرين إلى بنية سياسية - أمنية عابرة للحدود، تُستخدم فى إعادة توزيع النفوذ، وإدارة الصراعات، وإعادة تشكيل الدولة والمجتمع معاً. فالمشهد الإقليمى الذى أعقب الغزو الأمريكى للعراق عام ٢٠٠٣، ثم الانفجارات السياسية والأمنية التى رافقت ما يعرف بـ «ثورات الربيع العربي»، كشف أن الطائفية لم تعد مجرد أداة تعبئة اجتماعية مؤقتة، وإنما أصبحت أحد أهم أنماط تنظيم السلطة والصراع فى المنطقة.

ورغم اتجاه بعض المتخصصين للنظر إلى الطائفية باعتبارها صراعاً تاريخياً بين مكونات مذهبية متنافسة، لكن الأمر فى جوهره يبدو أكثر تعقيدا، فغالبية الصراعات التى اتخذت شكلاً طائفياً فى الشرق الأوسط لم تبدأ بوصفها صراعات دينية، بل تحولت تدريجياً إلى صراعات هوياتية نتيجة انهيار الدولة الوطنية، وتراجع شرعية المؤسسات، وتصاعد التدخلات الإقليمية، وفشل النخب السياسية فى إنتاج مشاريع جامعة تتجاوز الانقسامات الأولية. ولهذا، فإن الطائفية فى نسختها المعاصرة ليست امتداداً طبيعياً للماضى بقدر ما هى نتاج مباشر لأزمات الدولة والسلطة والجغرافيا السياسية فى الشرق الأوسط الحديث.

ففى حالة العراق نجد نقطة التحول الكبرى فى هذا المسار. فبعد إسقاط نظام صدام حسين، لم يُبنَ النظام السياسى الجديد على قاعدة المواطنة والمؤسسات العابرة للهويات، وإنما على هندسة سياسية قائمة على المحاصصة الإثنية والطائفية. ومع تفكيك مؤسسات الدولة وإعادة توزيع السلطة وفق الانتماءات الفرعية، تحوّلت الهوية الطائفية من انتماء اجتماعى إلى مدخل رئيسى للحصول على النفوذ والتمثيل والموارد. ولم يكن صعود الميليشيات الطائفية لاحقاً سوى نتيجة طبيعية لهذا التحول البنيوي، حيث انتقلت السلطة تدريجياً من الدولة إلى شبكات مسلحة مرتبطة بهويات فرعية وداعمين إقليميين.

وتُظهر المؤشرات الأمنية والسياسية خلال الفترة بين ٢٠٠٦ و٢٠٠٨ حجم هذا التحول؛ إذ شهد العراق واحدة من أكثر موجات العنف الطائفى دموية فى المنطقة الحديثة، مع عمليات تهجير واسعة، وانقسام مدن بأكملها على أسس مذهبية، وتحولت بغداد نفسها إلى فضاء جغرافى مفكك تحكمه خطوط تماس غير معلنة. لكن الأخطر من ذلك لم يكن حجم العنف بحد ذاته، بل ترسخ منطق «المجتمع الطائفى المسلح» بوصفه بديلاً تدريجياً عن الدولة الوطنية.

هذا النموذج العراقى لم يبقَ محصوراً داخل حدوده؛ فمع اندلاع الأزمة السورية عام ٢٠١١، دخلت المنطقة مرحلة جديدة من «تطييف الصراعات». ففى بدايات الاحتجاجات السورية، كان الخطاب السياسى والاجتماعى ذا طابع وطني-احتجاجى عام، يرتبط بقضايا السلطة والإصلاح والاقتصاد والحرية السياسية. غير أن عسكرة الصراع، وتدخل القوى الإقليمية، وتدفق المقاتلين الأجانب، دفعت تدريجياً نحو إعادة تعريف الأزمة ضمن إطار هوياتي-طائفي.

ومع مرور الوقت، لم تعد سوريا مجرد ساحة حرب أهلية، بل تحولت إلى عقدة جيوسياسية تتقاطع فيها مشاريع النفوذ الإقليمى والدولي. فإيران تعاملت مع الأزمة باعتبارها تهديداً مباشراً لمحور نفوذها الإقليمي، فيما رأت قوى إقليمية أخرى أن إسقاط النظام السورى يمثل فرصة لإعادة توازن القوة فى المنطقة. وفى هذا السياق، أصبحت الطائفية لغة تعبئة عسكرية وسياسية وإعلامية، تُستخدم لحشد المقاتلين، وإعادة إنتاج الولاءات، وتبرير التدخلات العابرة للحدود.

وتكمن خطورة هذا التحول فى أنه نقل الطائفية من مستوى الانقسام الاجتماعى الداخلى إلى مستوى «الجيوبوليتيك الطائفي». أى أن الهويات المذهبية لم تعد مجرد مكونات اجتماعية داخل الدولة، بل تحولت إلى أدوات فى إعادة رسم التوازنات الإقليمية. ولهذا، أصبح من الصعب الفصل بين كثير من الصراعات المحلية فى المنطقة وبين خرائط النفوذ الإقليمى الممتدة من العراق وسوريا إلى لبنان واليمن.

وفى لبنان، تتجلى مفارقة مختلفة ولكنها لا تقل خطورة فالنظام السياسى اللبنانى القائم تاريخياً على التوازنات الطائفية استطاع تجنب الانهيار الكامل لفترات طويلة، لكنه فى المقابل كرّس الطائفية كبنية دائمة لإدارة الدولة. وهنا تظهر واحدة من أخطر إشكاليات الأنظمة التوافقية فى الشرق الأوسط؛ فهى تمنع الانفجار الشامل أحياناً، لكنها فى الوقت ذاته تمنع تشكل دولة مواطنة حديثة. ومع الانهيار الاقتصادى الذى يشهده لبنان منذ عام ٢٠١٩، تبيّن أن ما يعرف بـ «شبكات الزبائنية الطائفية» عاجزة عن إدارة الأزمات البنيوية الكبرى، رغم قدرتها الطويلة على إعادة إنتاج النفوذ السياسي.

أما فى اليمن، فقد كشفت الحرب كيف يمكن للهشاشة المؤسسية والتدخلات الإقليمية أن تدفع بالصراع نحو مسارات هوياتية متطرفة. فالصراع الذى بدأ فى سياقات سياسية مرتبطة بالسلطة والانتقال السياسي سرعان ما أعيد تعريفه ضمن أطر مذهبية وإقليمية، خصوصاً مع تصاعد التدخل العسكرى الخارجي، ما أدى إلى تفكيك المجال الوطنى اليمنى وتحويله إلى ساحة صراع مفتوح.

لكن اختزال المشهد الإقليمى فى فكرة «الشرق الأوسط الطائفي» يقود إلى استنتاجات مضللة. فالمجتمعات العربية ليست مجتمعات طائفية بطبيعتها، بل مجتمعات تعانى من أزمات دولة وتنمية وتمثيل سياسي. والدليل على ذلك أن فترات الاستقرار النسبى فى المنطقة ارتبطت غالباً بوجود دول مركزية قادرة على فرض هوية وطنية جامعة، حتى وإن كانت تعانى من اختلالات سياسية أو سلطوية.

كما أن الموجات الاحتجاجية التى شهدتها المنطقة خلال السنوات الأخيرة كشفت عن تحولات مهمة فى وعى الأجيال الجديدة. ففى العراق ولبنان مثلاً، خرجت احتجاجات واسعة ترفض المنظومة الطائفية ذاتها، وتنتقد النخب السياسية التقليدية بمختلف انتماءاتها. وقد رفع المتظاهرون فى بغداد وبيروت شعارات ترتبط بالدولة والخدمات والفساد والعدالة الاجتماعية، أكثر من ارتباطها بالهويات الفرعية. وهذا مؤشر بالغ الأهمية، لأنه يكشف أن الطائفية رغم قوتها السياسية لم تعد تمتلك الشرعية الاجتماعية !