

نظام الخدمة

بالجيش الاسرائيلي

ومقترحات تطويره

الخدمة متعددة الأبعاد نموذجاً

عوفر شيلح

ZAD
زاد للدراسات الإسرائيلية
Zad for Israeli Studies

Ibrahimoglu

ترجمة وتحقيق
أبو بكر خلاف

نظام الخدمة

بالجيش الاسرائيلي

ومقترحات تطويره

نظام الخدمة بالجيش الاسرائيلي ومقترحات تطويره

عوفر شيلح

ترجمة: أبو بكر خلاف



زاد للدراسات الإسرائيلية
Zad for Israeli Studies

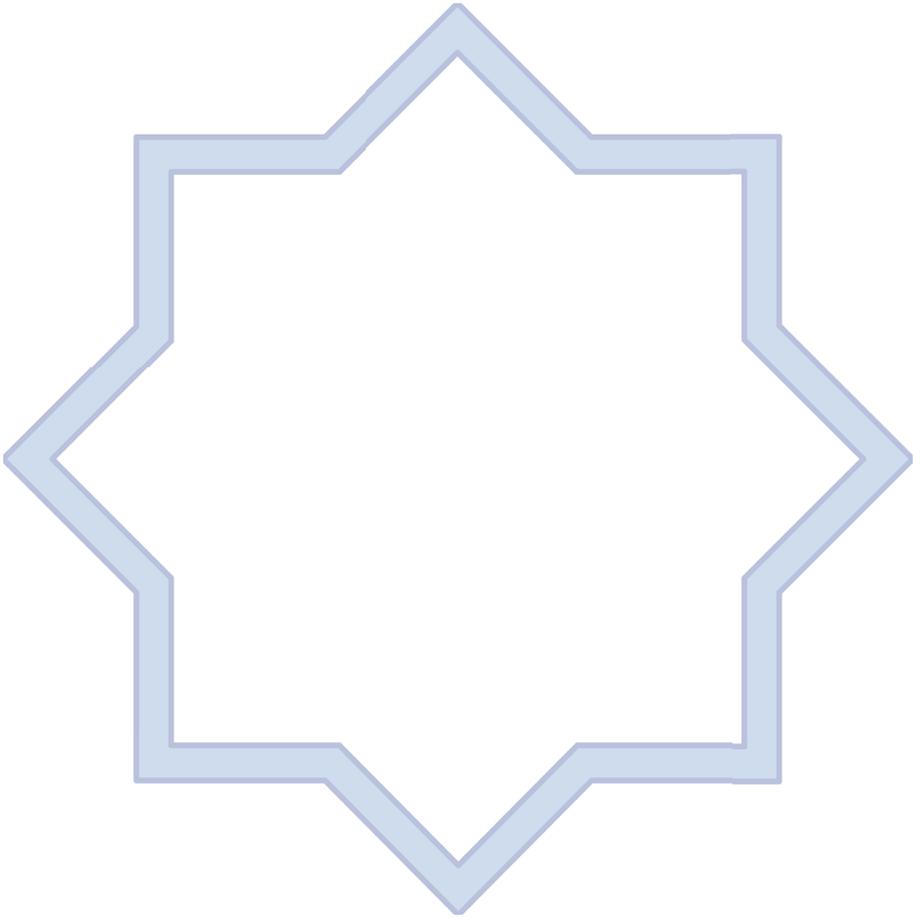
www.zadpost.com

معهد دراسات الأمن القومي INSS

مذكرة ٢٢٣

سبتمبر/أيلول ٢٠٢٢م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



فهرس الكتاب

٩.....	ملخص تنفيذي.....
١٣.....	إهداء.....
١٥.....	المقدمة.....
٢١.....	الباب الأول: العوامل الأساسية.....
٢٣.....	التغيير الاجتماعي في إسرائيل وأثره على الجيش الإسرائيلي.....
٢٩.....	ما تقتضيه الضرورة: عدد أقل من الأفراد، المزيد من الاحتراف.....
٣٥.....	الحاجة إلى روح جديدة.....
٤١.....	الباب الثاني: الوضع الحالي: في الطريق إلى أزمة متعددة الأبعاد.....
٤٣.....	الخدمة الإلزامية - زيادة عدد المجندين، انخفاض معدلات التجنيد.....
٥٥.....	تقصير مدة الخدمة - صعوبة تنفيذ التغيير المطلوب.....
٦١.....	الخدمة الوطنية والخدمة المدنية - فشل مستمر وفوائد لقطاعات محددة.....
٦٥.....	خدمة الحريديم - الجمهور يفقد الأمل.....
٧١.....	نموذج الخدمة الدائمة - التغييرات المتكررة التي أدت إلى الأزمة.....
٨٥.....	الاحتياط - هل مازال النظام مناسباً لدوره المعلن؟.....
٩٧.....	المعاشات التقاعدية - في الطريق إلى الجدار.....
١٠٧.....	الباب الثالث: معايير تصميم النموذج الجديد.....
١٠٩.....	استراتيجية الجيش الإسرائيلي كوثيقة توجيهية لصياغة نموذج القوى البشرية.....
١١٣.....	المبدأ الأساسي - تفرد المستوى القتالي.....

- ١١٧.....الحاجة إلى خدمة مدنية - أمنية.....
- ١٢٣.....«الجيش المحترف» - مجرد خيار نظري.....
- ١٣١.....الدول التي لا يزال فيها تجنيد إجباري - دروس مستفادة.....
- ١٣٥.....مبادئ تصميم النموذج.....

١٤١ الباب الرابع: النموذج متعدد الأبعاد

- ١٤٣.....عملية الفرز والتجنيد.....
- ١٤٥.....الخدمة الدائمة في الجيش الإسرائيلي.....
- ١٥١.....الخدمة المدنية - أمنية.....
- ١٥٥.....نموذج الخدمة الدائمة متعدد الأبعاد.....
- ١٧١.....مبادئ تنظيم نموذج التقاعد.....
- ١٧٧.....الاحتياط - تقليص المنظومة والانتقال إلى هيكل متعدد الأبعاد.....
- ١٨٥.....التجنيد الإسرائيلي وحرب غزة.....
- ٢٠١.....الخاتمة.....

ملخص تنفيذي

واجهت المكونات المختلفة للقوى البشرية في الجيش الإسرائيلي - الخدمة الإلزامية والدائمة والاحتياطية - خلال السنوات الأخيرة سلسلة من التحديات، والتي تجمعت لتشكّل خطراً حقيقياً يندّر بحدوث أزمة. حيث تنبع هذه التحديات جزئياً من عوامل خارجة عن سيطرة الجيش: تغيير المجتمع الإسرائيلي وبنيته الديمغرافية وقيمه؛ والتراجع في شعور الجمهور الإسرائيلي بأن البلاد تواجه تهديداً وجودياً والتغيرات في طبيعة الحرب وسمات العدو، الأمر الذي يتطلب أيضاً تغييراً في المفهوم العمليّ ومتطلبات القوى البشرية للجيش الإسرائيلي؛ والنمو الاقتصادي الذي يعزز من فرص العمل في السوق المدني ومن التنافس على المتميزين في المهنة المطلوبة.

تنشأ تحديات إضافية من الصعوبة التي تواجهها منظمة كبيرة - يعمل فيها يوماً مئآت الآلاف من الأشخاص، معظمهم لم يختاروا الانضمام إلى صفوفها ولكن تم تجنيدهم بموجب القانون - في التكيف والتغيير بالمعدل المطلوب لمواجهة تحديات العصر.

سيتم تحليل أسباب هذه التحديات وأهميتها بالتفصيل في الجزء الأول من هذه الدراسة. كما سيتم أيضاً تحليل محاولات إصلاح هذا الجزء أو ذلك من مسار الخدمة، والتي لم يسر معظمها على ما يرام بمرور الوقت - حيث يرجع ذلك جزئياً إلى أنها لامست جزءاً واحداً فقط بدلاً من الكل الكامل.

الاستنتاج واضح: يجب أن يخضع نموذج القوى البشرية في الجيش الإسرائيلي إلى التغيير والتعديل من أوله إلى آخره، من التجنيد والخدمة الإلزامية وحتى هيكلية قوات الاحتياط ونموذج الخدمة الدائمة. وإلا، فقد ينتهي بنا المطاف إلى ما يتنبأ بعض كبار ضباط الجيش الإسرائيلي بأنه أمر لا مفر منه: الانزلاق غير المنضبط نحو انهيار نموذج جيش الشعب والانتقال إلى نموذج جيش

المرتزقة - المتطوعين («جيش محترف»)، والذي هناك شك في قدرته على توفير الاستجابة الأمثل لاحتياجات إسرائيل الأمنية، كما قد تكون له عواقب اجتماعية غير مرغوب فيها.

كما ذكرنا، فإن الدراسة تقدم تحليلاً للوضع الحالي وأسبابه، وتحدد معايير التغيير في كافة أشكال الخدمة، وتستخلص منها مقترحا لبلورة التغييرات المطلوبة في كل منها. حيث يتواجد في مركزها المفهوم الذي يقول بأنه يجب قدر الإمكان توحيد الخدمة في الجيش الإسرائيلي، والتي تتكون في الواقع من ثلاثة أشكال مختلفة من الخدمة - جيش إلزامي يقوم على التجنيد العام بقوة القانون؛ وجيش دائم مبني على المتطوعين لخدمة طويلة الأمد في مواجهة سوق العمل؛ وجيش احتياطي يخدم فيه عدد قليل نسبياً في ظل ظروف تطوعية فعالية - حول منطوق موحد ومستمر.

إن المبدأ الرئيسي للتغييرات المطلوبة هو تعدد الأبعاد، منذ اليوم الأول للتجنيد وحتى التسريح. حيث يعتمد النموذج متعدد الأبعاد على التباين في نوع الخدمة ومدتها وأجور أولئك الذين يخدمون في كافة أشكال الخدمة. ويتم ذلك مع التمييز الصارم بين جميع المهن في الجيش الإسرائيلي وبين عالم القتال، الذي هو جوهر الخدمة العسكرية. وتتميز هذه الخدمة بخصائص فريدة من حيث متطلباتها وإمكانية المخاطرة بالحياة، لا مثل لها في أي عالم عمل آخر تقريباً.

ومن كل ذلك تم اشتقاق نموذج الخدمة متعدد الأبعاد، والذي خصائصه العشرة الرئيسية هي:

١. التجنيد الإلزامي في أحد شكلين من أشكال الخدمة: العسكرية والمدنية - أمنية، مع الاحتفاظ بالتفويض الحصري للمؤسسة الأمنية لتحديد المكان الذي سيرسل إليه أولئك الذين يؤدون الخدمة.
٢. تخفيض كبير للخدمة الإلزامية الأساسية، إلى جانب التوقيع

- مسبقاً على خدمة إضافية مدفوعة الأجر للمجندين في الوحدات القتالية والمهن المطلوبة، خاصة في عالمي القتال والتكنولوجيا. وذلك مع مساواة مدة خدمة الرجال والنساء، والتصنيف حسب الوظيفة وليس حسب الجنس.
٣. إنشاء خدمة مدنية - أمنية للوفاء بالواجبات الأمنية المتزايدة في الجبهة الداخلية، والتي سيحال إليها أولئك الذين لن يخدموا في الجيش الإسرائيلي. حيث ستكون شروط الخدمة في هذا النوع من الخدمة مشابهة للخدمة الإلزامية الأساسية في الجيش الإسرائيلي. كما سيتم توجيه أشكال الخدمة الفريدة إلى هذا الإطار من الخدمة وسيكون هناك تشجيع للتطوع في القطاعات التي لا تتم الخدمة فيها، مع السعي لجعل الجميع يؤدون الخدمة.
٤. تطوير صف الضباط، وإجراء تخفيض كبير في عدد الضباط المؤهلين كل عام.
٥. خدمة دائمة متعددة الأبعاد: زيادة المرونة في أشكال التوظيف والتعويضات. بحيث يتم توسيع مجالات العقود الشخصية والتعلق المرن، وإمكانية المكافآت المالية والاستعانة بمصادر خارجية، بما في ذلك داخل مجتمع الأمن، وتطوير نماذج توظيف متقدمة، تتناسب مع الطبيعة المتغيرة للجيل الحالي والمستقبلي ممن يؤدون الخدمة.
٦. الحفاظ على قيادة المقاتل الشاب ومزايا الخدمة الدائمة الأولية للجيش الإسرائيلي.
٧. تقليص القيادات و «تسطيح» المقرات والانتقال إلى «شجرة قيادة» تشبه في جوهرها ما هو معتاد في السوق المدنية، في الوحدات التي ليست في عالم القتال.
٨. خدمة احتياطية متعددة الأبعاد، تتمحور حول «المستوى أ»

من الوحدات وأصحاب الوظائف المطلوبين في القتال، والذين سينتقلون إلى نموذج تعويض «دائم جزئي» كما هو معتاد في الجيوش حول العالم. وتخفيض كبير في عدد المسجلين في نظام الاحتياط ولكنهم لا يخدمون حالياً بشكل فعلي، والالتزام الصارم بأهداف تأهيل الوحدات وأولئك الذين يخدمون في الوظائف المطلوبة أثناء القتال.

٩. تغيير نموذج «بوابات الخروج» (مخارج تسريح)، مع الإبقاء على نموذج التقاعد الحالي للمقاتلين وذوي الرتب العليا فقط. وزيادة منحة الخروج لمن لم يبلغ الاستحقاق وتحديد القيم عن كل سنة خدمة حسب طبيعة الوظيفة. كما سيتم تحديد عتبة الخدمة في الوظائف القتالية التي تؤهل للحصول على «وضع المقاتل» لأغراض التقاعد.

١٠. تغيير عميق في خطاب الجيش الإسرائيلي مع أولئك الذين يؤدون الخدمة ومع الجمهور.

حتى هذه التغييرات التنظيمية لن تكون كافية لتحسين نموذج القوى البشرية، ما لم يكن هناك تغيير جوهري في الثقافة الداخلية وفي شعور أولئك الذين يؤدون الخدمة في كافة مجالات الجيش. وإلى جانب الحفاظ على مكانة الجيش الإسرائيلي كجيش الشعب والحوار المفتوح واليقظ مع الجمهور الإسرائيلي، بالإضافة إلى التركيز على مهمته - الدفاع عن الدولة وحدودها، يجب عليه أن يتبنى ويطور روح المنظمة المتميزة، التي تعتبر عملها مهمًا ويكون فيه الحد الأدنى من البيروقراطية والسياسة الداخلية والحد الأقصى من الأجر لأولئك الذين يتفوقون في واجباتهم.

بهذه الطريقة فقط سيتمكن الجيش، حتى في عصر التغييرات والتحولت هذا، من الاستفادة القصوى من الموارد التي يوفرها له المجتمع الإسرائيلي، ومن الاحتفاظ في صفوفه بالأشخاص المتميزين والمطلوبين لإنجاز مهمته.

إهداء

إلى العزيمة التي لا تعرف الكلل، والروح التي لا تقبل الانكسار، أهدى هذا الكتاب. إلى كل من يحمل في قلبه ولاءً للأرض والهوية، وينشد العيش بسلام وعزة. لشعب فلسطين الأبى، الذي يجسد أسمى معاني الصمود والتضحية، أقدم تحية الإكبار والإجلال.

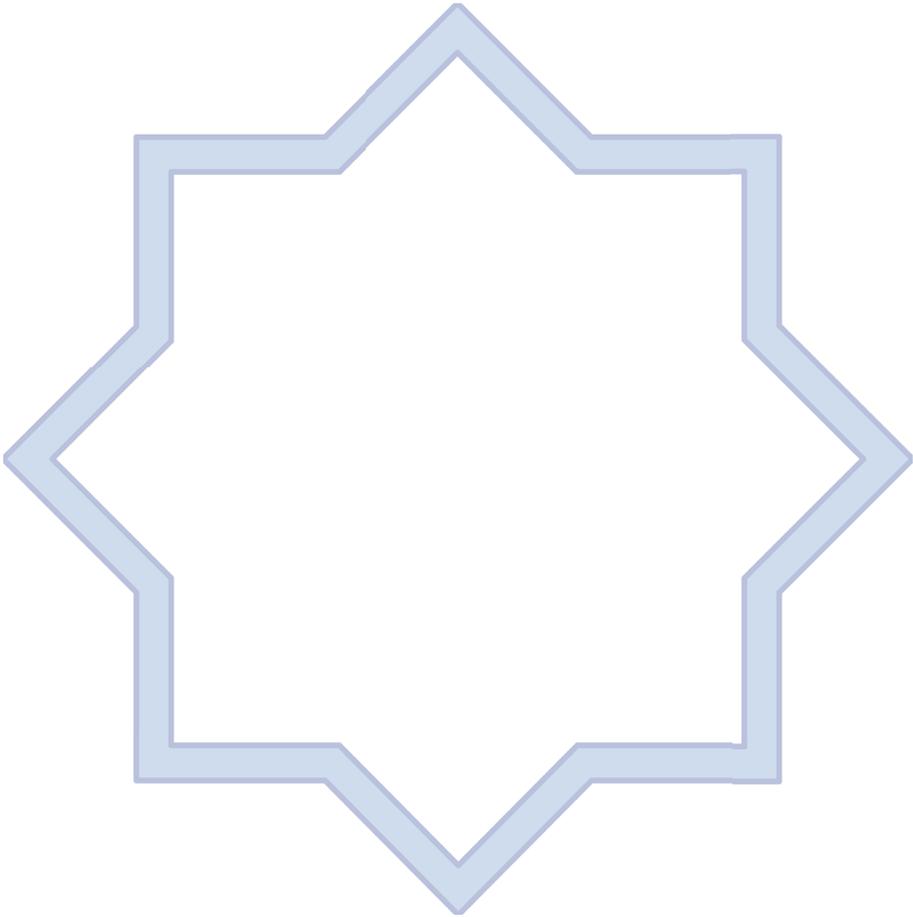
في كل ركن من أركان فلسطين الغالية، تتنفس الحكايات البطولية، تستحق أن تُحكى وتُخلد. من الحقول المعطاءة إلى الأزقة العتيقة، ومن القرى الهادئة إلى المدن الصاخبة، يتجدد الوعد ويستمر النضال، وتظل الأرض الطاهرة شاهدة على إرادة لا تلين وعزم لا يموت.

هذا العمل هو رسالة حب وتقدير لكل من قدم التضحيات وصبر على البلاء، وأصر على أن يعيش بكرامة، لكل من حمل القلم في مواجهة الظلم، ولكل من رفع الحجر في سبيل الحق، لكل من زرع بذور الأمل ورواها بدموع الفرح والأم. إنها قصيدة محبة لشعب يتوق للحياة ويحلم بمستقبل يعمه العدل والسلام.

في ذكرى تحرير سيناء المصرية الموافق ٢٥ من نيسان /إبريل للعام ٢٠٢٤

محبة وتقدير

أبوبكر خلاف



المقدمة

«إن القدرة على الحرب تقاس بعدد المقاتلين ونوعية تدريبهم»، هذا ما قاله أول رئيس وزراء ووزير دفاع إسرائيلي، ديفيد بن غوريون، في الوثيقة التأسيسية التي قدمها للحكومة في أكتوبر/تشرين الأول عام ١٩٥٣م.^(١) إلا أن جميع الظروف المحيطة تقريباً قد تغيرت خلال السبعين عاماً التي تلت ذلك: فعدد سكان إسرائيل لم يعد صغيراً إلى هذا الحد، وتهديد الجيوش النظامية المعسكرة على حدودنا والحرب «الكبرى» قد أصبح أقل احتمالاً بكثير منذ ذلك الحين. حيث حدثت في الداخل الإسرائيلي تغيرات اجتماعية واقتصادية هائلة، وتراكت قوة تكنولوجية نادرة. لكن هذه القاعدة الأساسية - أن أساس الجيش القوي هو وجود قوة بشرية متميزة قادرة على أداء مهامها - لم تتغير ولن تتغير.

تمت كتابة هذه المذكرة من منطلق الضرورة الملحة، في ظل أجواء التوتر المستمر في شؤون القوى البشرية في الجيش الإسرائيلي، والتي تهدد بالوصول إلى نقطة الانهيار التي ستجعل من الصعب على الجيش تحقيق أهدافه. ولا يمكن العثور على دليل على ذلك في تصريحات المراقبين الخارجيين فحسب، بل أيضاً داخل الجيش الإسرائيلي نفسه: فقد خصصت مجلة «بين القطبين»، التي يصدرها مركز دادو للدراسات العسكرية متعددة الاختصاصات، قبل حوالي عام عدداً كاملاً لقضية القوى البشرية. حيث تساءل رئيس تحرير المجلة في بداية الحديث: «هل من الممكن في الوقت الذي نتعامل فيه مع العدو ونطور الأدوات اللازمة لهزيمته - أن تتطور أزمة قوى بشرية جديدة في صفوف الجيش؟»^(٢)

(١) ديفيد بن غوريون، «الجيش والدولة»، معرخوت، ٢٧٩-٢٨٠، مايو/أيار - يونيو/حزيران عام ١٩٨١م، ص. ٨.

(٢) العميد (احتياط) الدكتور مئير فينكل وإيال هوروفيتس، المقدمة، بين القطبين، العدد ٢٦ - ٢٧، فبراير/شباط

يشير مصطلح «أزمة» إلى حقيقة أنها ليست مشكلة موضوعية - التجنيد الإلزامي أو نموذج الخدمة الدائمة أو الاحتياطية - بحيث يمكن حلها من خلال تشريعات محددة أو تغييرات تنظيمية. ففي كل من هذه المجالات توجد بالفعل مشاكل، بعضها مزمن. وما يخلق الأزمة هو حقيقة أن هذه المشاكل تزيد من حدة بعضها البعض وتنشأ من عوامل واسعة مشتركة.

يتم من وقت لآخر، بمبادرة من المستوى السياسي أو الجيش الإسرائيلي نفسه، تشكيل لجان لمناقشة التغييرات في مختلف جوانب نموذج الخدمة. وقد تم في العقود الأخيرة سن قوانين لإضفاء الطابع المؤسسي على هذه التغييرات - تعديلات على قانون الخدمة العسكرية، قانون الاحتياط، التشريع المتعلق بنموذج الخدمة الدائمة والتقاعد من الجيش الإسرائيلي. لكن يبدو أن الوضع الحالي يتطلب تفكيراً واسعاً، لا يحاول إصلاح بعد واحد فقط لمسألة القوى البشرية في الجيش، بل يقدم حلاً شاملاً ومستقرًا، موحدًا في منطقته، لنموذج الخدمة برمته. ويجب الاعتراف بأن الوضع الحالي والتوقعات حول المستقبل القريب والبعيد لم تعد تسمح بمواصلة خياطة الرقع على مفاهيم وتصورات الماضي.

يوجد داخل الجيش الإسرائيلي نفسه عدد لا بأس به من الضباط الكبار الذين يقولون، في المحادثات المغلقة، أن العمليات الموصوفة هنا ستؤدي حتماً إلى انهيار نموذج «جيش الشعب» والانتقال إلى جيش متطوعين - مرتزقة، والذي يطلق عليه عادة اسم «الجيش المحترف». وكما هو متوقع، فإنهم لا يصرحون بذلك علناً، لكن صدى كلامهم يمكن العثور عليه في تصريحات كبار المسؤولين السابقين، كما في تصريح الدكتور ساسون حداد، المستشار المالي السابق لرئيس الأركان، الذي قال إنه في غضون عشرين عاماً سيكون لدى إسرائيل جيش محترف، ويجب الاستعداد لذلك.^(٣)

لاحقاً في هذه الوثيقة، سيتم تقديم تحليل يظهر أن الجيش المحترف

(٣) «جيش محترف في إسرائيل - خلال ٢٠ عاماً، يجب الاستعداد لذلك»، موقع [ديكر השבת](https://bit.ly/3AUoFNV) (ساحة

السبت)، ١٣ ديسمبر/كانون الأول ٢٠٢١م، <https://bit.ly/3AUoFNV>

ليس بديلاً صحيحاً ومناسباً لإسرائيل، وبالتأكيد ليس في العقود القادمة. لكن الأسوأ من ذلك كله هو الاحتمال الوشيك، الذي نجد فيه أنفسنا منجرّفين إلى تغيير لا يمكن السيطرة عليه، ونعاني من كل المساوئ المحتملة لمختلف الحالات. أما السبيل الوحيد لتجنب ذلك فهو إجراء إصلاح شامل ينبع من مفهوم شامل «من البداية إلى النهاية» - من التجنيد في الجيش الإسرائيلي والخدمة الإلزامية حتى الجيش الدائم والاحتياطي.

إن قضية الخدمة العسكرية هي أولاً وقبل كل شيء قضية اجتماعية - مدنية من الدرجة الأولى. فالسؤال عن أنه تحت أي شروط ولأي أغراض يُسمح للدولة بتجنيد مواطنيها، بموجب القانون، لخدمة قد تعني المخاطرة بحياتهم، هو سؤال أساسي في العلاقة بين الدولة والمواطن. ومع ذلك، فإن التحليل والاستنتاجات التي سيتم تقديمها في هذه الدراسة ستعالج المسألة من منظور عسكري: كيف سيتمكن الجيش الإسرائيلي من الحفاظ على القوى البشرية بالكمية والنوعية المناسبين مع مرور الوقت.

تستعرض هذه الدراسة، التي أجريت في إطار برنامج القوة العسكرية في معهد دراسات الأمن القومي، التصدعات في نموذج القوى البشرية الحالي للخدمة الإلزامية والدائمة والاحتياطية، وتضع مبادئ توجيهية للتغييرات المطلوبة في جميع أشكال الخدمة. حيث يكمن وراء هذه التغييرات منطق واحد مستمر - تعدد الأبعاد في الخدمة، بما يلبي الاحتياجات المتغيرة للجيش والتغييرات في طبيعة الحرب والمجتمع الإسرائيلي. فهو يسمح بالمرونة في أشكال التعلق المختلفة، مع الحفاظ على الطابع الفريد لفئة المقاتلين وإعطاء الجيش الإسرائيلي أفضل فرصة ممكنة للاحتفاظ بالمتميزين ومن يحتاجهم.

لم يكن هذا البحث ممكناً لولا المساعدة والدعم والمشورة الجيدة التي قدمها العديد من زملائي في معهد دراسات الأمن القومي. وإنني أتوجه بالشكر في المقام الأول إلى رئيس المعهد البروفيسور مانويل ترايتنبرغ الذي دعم الفكرة منذ بدايتها وقدم نصائحه الحكيمة لتحسين البحث، عندما تم عرضه عليه في مراحلته المختلفة. كما قام مجموعة من كبار مسؤولي المعهد

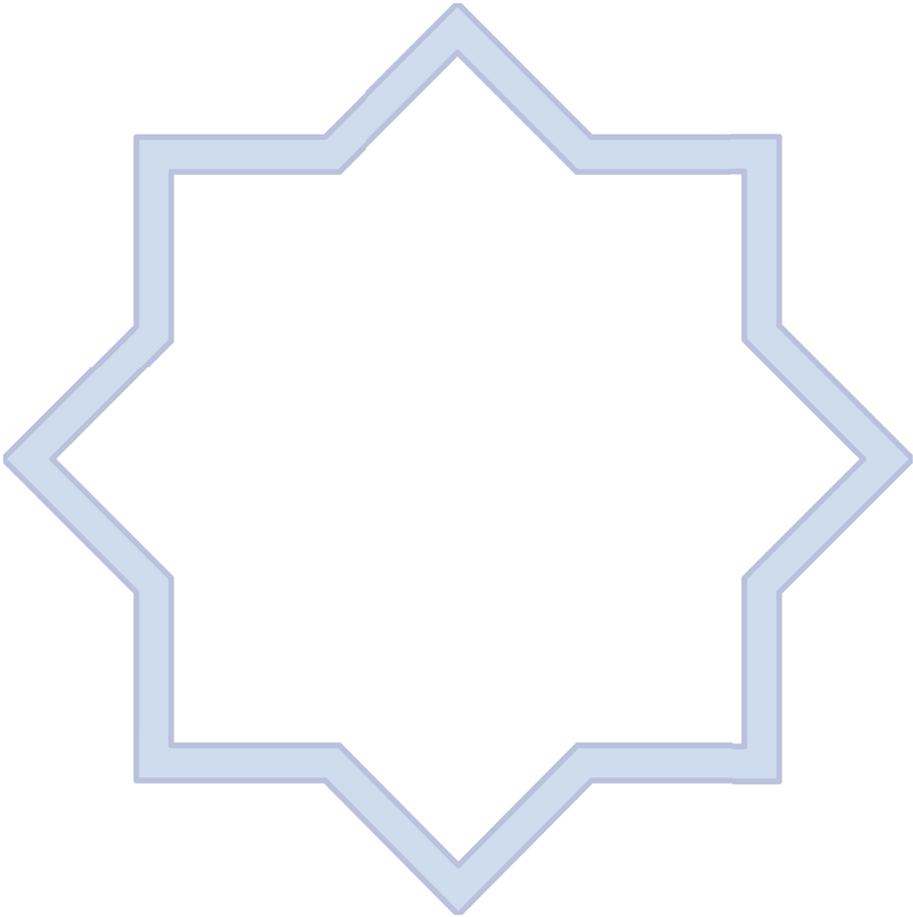
بفحص البحث أثناء العمل وساهموا بشكل كبير في تصميمه: مدير المعهد اللواء (احتياط) تامير هايمان، والجنرال (احتياط) غادي إيزنكوت، والعميد (احتياط) مئير إران، والعميد (احتياط) أريئيل هايمان، الذي كتب معي أيضًا الفصول المتعلقة بخدمة الاحتياط. وبالإضافة إلى ذلك، قام بالتعليق والشرح كل من الدكتورة عنات كورتز مديرة الأبحاث في المعهد، والدكتور كوبي مايكل محرر مجلة تحديث استراتيجي.

تم إجراء الدراسة منذ البداية بمعرفة رئيس هيئة الأركان العامة الجنرال أيف كوخافي، ورئيس شعبة القوى البشرية في الجيش الإسرائيلي اللواء يانيف عاسور، الذي أجريت أيضًا محادثات معه لغرض الدراسة. كما تم إجراء مثل هذه المحادثات أيضًا مع اللواء (احتياط) حجاي توبولانسكي الرئيس السابق لشعبة القوى البشرية، ومع ضباط كبار آخرين في الخدمة الفعلية وفي الاحتياط، الذين طلبوا عدم الكشف عن هويتهم؛ ومع موظفي وزارة الدفاع الذين يتعاملون مع مسألة التجنيد، وعلى رأسهم العميد (احتياط) جيلي تمير، وكذلك مع مسؤولين في الأجهزة الأمنية الأخرى - الموساد والشاباك - وفي الصناعات العسكرية، الذين يواجهون تحديات مماثلة لتلك الخاصة بالخدمة الدائمة في الجيش الإسرائيلي.

اجتمعت معي مجموعة خاصة من موظفي وزارة المالية، بقيادة نائب مفوض الأجور موشيه باخار وموظفي دائرة الموازنة، لغرض الدراسة وساهموا بأفكار هامة في تصميمها. كما تم إجراء محادثات مع الخبراء في معهد RAND الأمريكي، الذين يشاركون في الأبحاث التطبيقية لصالح الجيش الأمريكي ووكالات أمنية أخرى، أثرت بشكل كبير القاعدة المعرفية التي تم استخدامها لغرض البحث وتصميم النموذج. ويظهر بعضهم بالاسم في حواشي متن الدراسة.

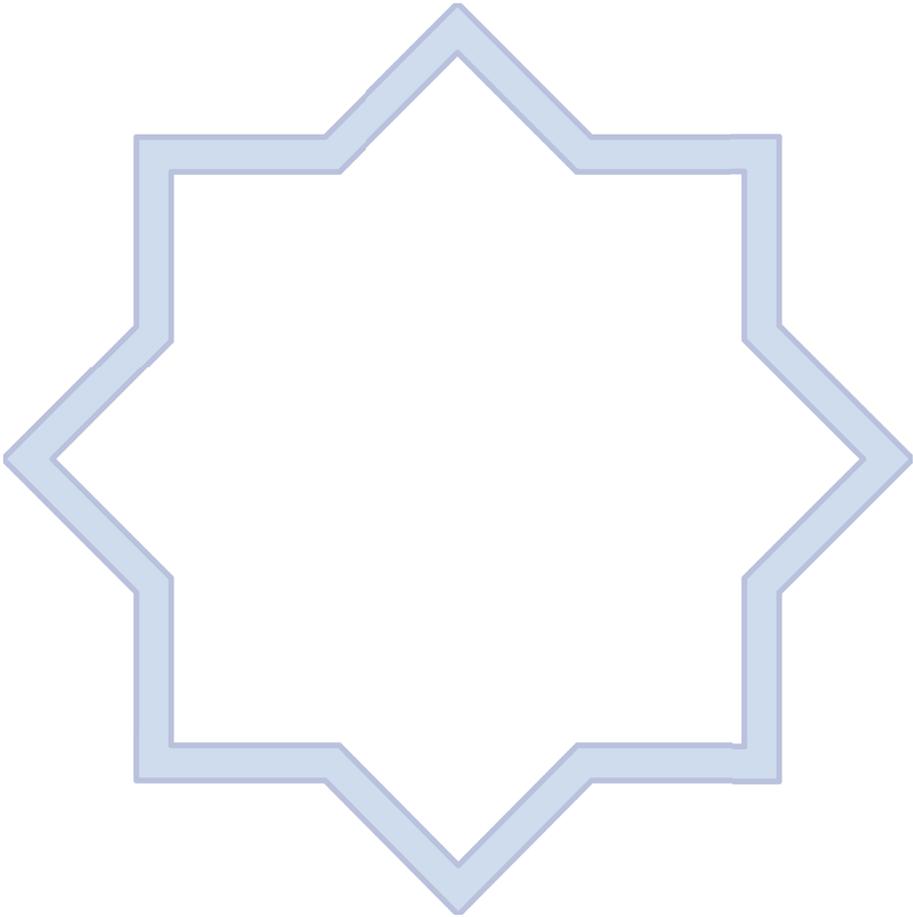
خلال السنوات الست التي قضيتها كعضو في لجنة الشؤون الخارجية والدفاع في الكنيست واللجنة المشتركة لميزانية الدفاع، وكرئيس للجنة الفرعية للتصور الأمني وبناء القوة، شاركت في مئات المناقشات التي تناولت مختلف

المسائل التي وردت في هذه الدراسة. وعلى الرغم من أن محاضر هذه المناقشات سرية، إلا أن الأفكار التي اكتسبتها من محادثاتي داخل وخارج غرفة النقاش مع الشخصيات العسكرية والاقتصادية وعلماء الاجتماع والمستشارين التنظيميين هي المنصة المفاهيمية التي ساعدت في كتابة البحث وصياغة الاستنتاجات التي وردت فيه.





الباب الأول: العوامل الأساسية



التغيير الاجتماعي في إسرائيل وأثره على الجيش الإسرائيلي

«جيش الشعب»، كما هو واضح من اسمه - هو انعكاس للشعب الذي يأتي منه أولئك الذين يؤدون الخدمة في الجيش. وقد شهد المجتمع الإسرائيلي خلال العقود الأخيرة تغييرات كبيرة، والتي من المؤكد أنها تؤثر أيضاً على أولئك الذين يلتحقون بالجيش الإسرائيلي والذين يخدمون فيه. وسنناقش هنا بعضاً منها بإيجاز.

تفكك الروح المشتركة - في خطابه في مؤتمر هرتسلييا عام ٢٠١٥م، قال رئيس الدولة آنذاك رؤوفين ريفلين أن العمليات الديموغرافية والثقافية تعيد تشكيل وجه المجتمع الإسرائيلي خلال العقود الأخيرة: من مجتمع يتكون من أغلبية وأقلية واضحتين، أصبح مجتمعاً يتكون من أربع قطاعات أو «قبائل» رئيسية تقترب من بعضها البعض في الحجم: العلمانيون (اليهود غير المتدينين)، والمتدينون - القوميون، والحريديم، والعرب.^(٤) إن الانقسام إلى قبائل وصعود سياسات الهوية وتفكك الروح الإسرائيلية المشتركة، كلها أمور تؤثر حتماً على الجيش الإسرائيلي أيضاً.

يجب أن يضاف إلى ذلك الدور الذي يلعبه الجيش الإسرائيلي منذ عام ١٩٦٧م في الأراضي الفلسطينية المحتلة، في قلب النزاع الرئيسي الذي رافق إسرائيل منذ حرب الأيام الستة (نكسة حزيران ١٩٦٧م). حيث كان رئيس الأركان السابق غادي إيزنكوت يقول أن نصف جنود الجيش الإسرائيلي الذين يخرجون لتنفيذ مهمات كل صباح يفعلون ذلك تحت قيادة قائد فرقة الضفة الغربية (فرقة يهودا والسامرة). وهذا الدور، على الرغم من ضرورته الأمنية، إلا أنه يدخل الجيش الإسرائيلي في احتكاك مع المستوطنين والمحتجين

(٤) رؤوفين ريفلين، خطاب في مؤتمر هرتسلييا، ٨ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠١٥م. <https://bit.ly/3Qvi0zK>

والسياسيين ويضعه في غير مصلحته في قلب الجدل. وقد تجلى ذلك بشكل خاص في حوادث مثل قضية إيلور عزاريا (مقتل عبد الفتاح الشريف)، حيث هاجم السياسيون الجيش وقادته بشكل مباشر، بل ونظمت مظاهرات أمام هيئة الأركان العامة ووجهت تهديدات ضد رئيس الأركان إيزنكوت.^(٥)

يتواجد الجيش الإسرائيلي في قلب النقاش العام حول القيم، ليس فقط من حيث الخدمة في الأراضي الفلسطينية المحتلة. حيث تنعكس مختلف القضايا الاجتماعية في الخلافات المتعلقة بالجيش: المساواة بين الجنسين (الجدل حول خدمة المرأة في الوحدات القتالية وفي الجيش بشكل عام)؛ والصراع على الهيمنة بين النخب الجديدة والقديمة (التصريحات حول تحمل العبء وإحصاء قتلى الحرب من مستوطنات معينة أو من خلفية اجتماعية أو أخرى)؛ والمجادلات حول التقسيم الاجتماعي وغيرها. كل هذه الأمور تتسرب حتماً إلى جيش الشعب. فقد أراد بن غوريون للجيش الإسرائيلي أن يكون هو جوهر الإجماع و «قدر الصهر» الإسرائيلي؛ وفي مجتمع تنهار فيه روحه المشتركة، غالباً ما يصبح الأمر عكس ذلك تماماً - ساحة معركة تواجه فيها القوى الاجتماعية بعضها البعض.

تراجع الاستعداد للمخاطرة بحياة الجنود - صاغ المؤرخ والخبير

الاستراتيجي الدكتور إدوارد لوتواك الحالة التي تصف توجه الدول الغربية إلى تجنب التحركات التي تعرض حياة الجنود للخطر في مصطلح «الحرب ما بعد البطولية».^(٦) ولن نخوض هنا في تحليل مدى صحة هذا المفهوم فيما يتعلق بإسرائيل، لكن من الواضح أنه في حملات القرن الحادي والعشرين، فإن المفهوم القائل بأن استعداد الجمهور الإسرائيلي للمخاطرة بحياة الجنود في حملة برية أقل بكثير مما كان عليه في الماضي كان له تأثير حاسم على

(٥) يتاي بلومنتال، «تحريض ضد رئيس الأركان في مظاهرة من أجل عزاريا: غادي كن حذرا، رابين يبحث عن صديق»، YNET، ٤ يناير/كانون الثاني عام ٢٠١٧م.

(٦) إدوارد لوتواك، «الحرب ما بعد البطولية»، معرخت ٣٧٤-٣٧٥، فبراير/شباط عام ٢٠٠١م، ص. ٤-٩.

اعتبارات المستوى السياسي والعسكري. وقد حدّد وزير الدفاع ورئيس الأركان السابق شاؤول موفاز ذلك في مناقشات المجلس الوزاري المصغر للشؤون السياسية والأمنية (الكابينت) خلال حرب لبنان الثانية بالكلمات التالية: «يصعب على الجمهور تحمل الخسائر في صفوف الجنود، أكثر من تحمل الخسائر في صفوف المدنيين - خاصة في الحرب».^(٧)

كان لهذا المفهوم تأثير حاسم على القرارات خلال حرب لبنان الثانية وعملية «الجرف الصامد» - الحملتان الأخيرتان اللتان استخدمت فيهما القوات البرية على نطاق واسع نسبياً (رغم أنه أقل بكثير مما كان عليه في الحروب الكبرى). حيث أن الشعور بالشك فيما يتعلق بمدى الاستعداد لتفعيل الجيش البري وفقاً لمهمته، له تأثير كبير على الدافعية وعلى الشعور بأهمية أولئك الذين يؤدون الخدمة فيه، في الجيش النظامي وفي الاحتياط.

مشاركة الوالدين، الشبكات الاجتماعية - إن الظواهر الاجتماعية الناتجة

عن التكنولوجيا وتغير القيم تؤثر على الجيش بنفس الطريقة الواضحة في نظام التعليم. قادة في الوحدات القتالية يتواجدون في مجموعات واتساب مع والديهم؛ جنود يقومون بالإبلاغ عن الأحداث العسكرية الداخلية على شبكات التواصل الاجتماعي، دون تطبيق أمن المعلومات. فالمطلوب من القادة، وخاصة في المستويات الدنيا وفي قواعد التدريب، التعامل المستمر مع مشاكل شروط الخدمة والحوار مع أولياء الأمور.

أكثر من مرة، اندلعت احتجاجات على شبكات التواصل الاجتماعي تطرقت إلى مختلف جوانب الحياة العسكرية. على سبيل المثال، احتجاج «ديفيد النحلاوي» عام ٢٠١٤م، والذي نتج عن الادعاء بأن الجيش يقيد أيدي الجنود في التعامل مع السكان الفلسطينيين،^(٨) وكذلك الاحتجاجات على

(٧) عوفر شيلح، الشجاعة للانتصار، يديعوت سفاريم، ٢٠١٥م، ص. ١٣٣.

(٨) ديفيد فيرتهايم، «أصبح من الواضح اليوم أن الجنود، من خلال فيسبوك، يتمتعون بقوة أكبر من المتحدث باسم الجيش الإسرائيلي»، والا! ١ مايو/أيار عام ٢٠١٤م.

شروط الخدمة مثل إلغاء تصريح إطلاق اللحية أو مستوى الطعام في الجيش. تؤدي هذه الظواهر إلى مزيد من الشفافية وزيادة الاهتمام بالمشكلات التي كانت موجودة سابقاً تحت السطح. وفي الوقت نفسه، يبدو أن الجيش الإسرائيلي، بسبب الخلط بين المفاهيم وصعوبة التعامل معها، لا يضع قواعد ضدها حتى في الأماكن التي تضر فيها بالعمل العسكري.

الطبيعة المختلفة لجيل المجندين - إن الجيش، وهو هيئة محافظة بطبيعته، مطالب أيضاً بالتعامل مع منظومة القيم والأذواق المختلفة لجيل الشباب، الذي تختلف منظومة اعتباره اختلافاً جذرياً حتى عن الجيل الذي سبقه بعقد واحد فقط. حيث يواجه النموذج الأساسي للخدمة النظامية والدائمة والطبيعة المتأصلة للحياة العسكرية تحدياً في عصر الدوران السريع للعمالة، وهي ظواهر اكتسبت أسماء اجتماعية مثل FOMO («الخوف من فوات الشيء») و YOLO («أنت تعيش مرة واحدة فقط»)، وغيرها من التغييرات في التوقعات ونظام اتخاذ القرار لدى الشباب.

تنعكس الطبيعة المختلفة أيضاً في التركيز بشكل أكبر على «التوازن بين الحياة والعمل»، وهو أمر يصعب الحفاظ عليه في ظل ظروف الخدمة العسكرية الصعبة. وقد تفاقم هذا الوضع إلى حد كبير في أعقاب أزمة كورونا، والتي دفعت العديد من الأشخاص في سن العمل إلى إعادة النظر في مسار حياتهم.

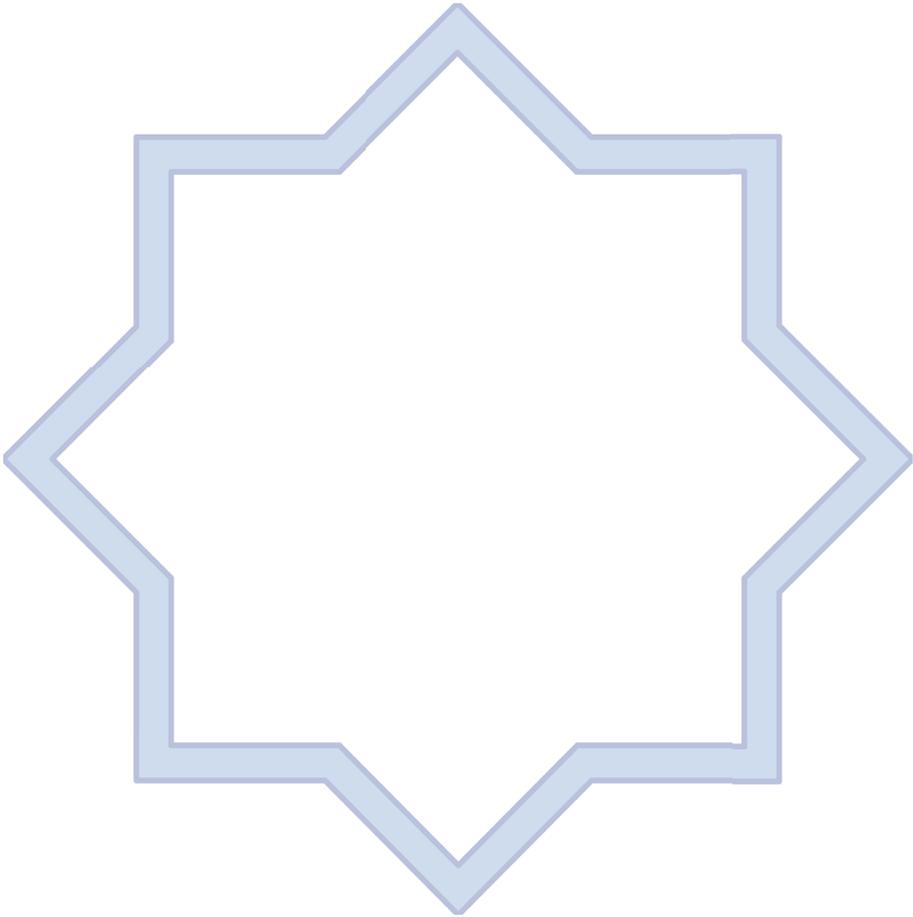
الازدهار الاقتصادي والشعور بتلاشي التهديد - من الصعب للغاية حشد الدافع للخدمة العسكرية الجدية والخدمة الدائمة في عصر يبدو فيه أنه لا يوجد تهديد وجودي حقيقي يحوم فوق إسرائيل. حيث ينمو الاقتصاد الإسرائيلي بمعدل فريد من نوعه في العالم الغربي؛ وهذا الازدهار الاقتصادي، الذي يعتمد في الغالب على التكنولوجيا الفائقة ويقدم مكافآت سخية

للشباب، يشكل تحديًا لمعنى الخدمة العسكرية كقيمة وطنية وللمكافآت الاقتصادية وغيرها من المكافآت التي يستطيع الجيش تقديمها.

وفي هذا السياق، ينبغي التأكيد على أن الأهمية الكبرى للتجنيد الإجباري تكمن في أنه يربط بالخدمة العسكرية شبانا ذوي جودة عالية ينتمون إلى طبقات اجتماعية واقتصادية قوية، والذين في البلدان التي لا يوجد فيها تجنيد إجباري لا يلتحق بالخدمة سوى عدد قليل منهم فقط. ولهذه الميزة وجوه عديدة: حيث يمكن للجيش التركيز على الفرز والتصنيف والتوفير في التدريب، وبالتالي يعين في المناصب الحيوية في جميع التشكيلات شبانا أصغر سنًا من أولئك الذين يشغلون هذه المناصب في الإدارات الأخرى؛ ويقوم بفرزهم إلى قادة وضباط من بين الرتب، بعد التأكد من قيمتهم ومهاراتهم في ظل ظروف حقيقية، ويمكنه أن يقدم لهم أثناء الخدمة إمكانية أن يصبحوا موظفين دائمين وحتى التوقيع على خدمة طويلة. حتى أن البروفيسور أفيطار ماتانيا، الذي أسس شعبة السايبر الوطني في ذلك الوقت، قد ادعى مؤخرًا أن التجنيد الإجباري هو الأساس ليس فقط لتفوق إسرائيل التكنولوجي العسكري على أعدائها، بل أيضًا للإنجازات الهائلة للتكنولوجيا المتقدمة في إسرائيل بشكل عام.^(٩)

لكن في ظل ظروف التغيير الاجتماعي والعسكري والطعن على مختلف المستويات بقيمة وأهمية الخدمة العسكرية، فإنه من الصعب الحفاظ على التجنيد الإجباري كما هو، وهذا لا يؤثر فقط على التجنيد الإجباري، لكن أيضًا على الخدمة الدائمة والاحتياطية، اللتان تتغذيان من المجندين الإلزاميين.

(٩) أفيطار ماتانيا، «تطور الخدمة الإلزامية في إسرائيل: من بناء الميليشيا إلى ركيزة التفوق العسكري - التكنولوجي»، تحديث استراتيجي، ٢٥ (٢)، ٢٠٢٢م.



ما تقتضيه الضرورة: عدد أقل من الأفراد، المزيد من الاحتراف

من المعتاد أن تنسب ولادة نموذج «جيش الشعب» الحديث إلى أيام الثورة الفرنسية، حيث تم آنذاك إدخال التجنيد الإجباري في فرنسا لحماية النظام الجمهوري الجديد، وبعد ذلك لرفد جيش نابليون بالأفراد خلال الحملات الضخمة التي شنها. وفي المائتي عام التي مرت منذ ذلك الحين وحتى نهاية الحرب الباردة، التي اصطدمت خلالها دول حول العالم في حروب واسعة النطاق، طبقت العديد من الدول الغربية هذا النموذج وأدخلت التجنيد الإجباري الكامل أو الجزئي (التجنيد الانتقائي في الولايات المتحدة خلال حرب فيتنام).

كان للتجنيد أيضًا أهداف اجتماعية، على رأسها خلق روح مشتركة لدولة القومية. أما من الناحية الأمنية، فقد كان الهدف منه تلبية احتياجات الحرب في القرنين التاسع عشر والعشرين: جيوش كبيرة لدول تتصادم في حرب مناورة ونيران، والتي يتم حسمها عن طريق احتلال أراضي العدو وقطع خطوط إمداده والاستيلاء على مناطق ذات أهمية استراتيجية، فضلا عن تهديد عاصمته أو مصالحه الحيوية.

وفي إسرائيل، كان لهذه الحاجة وجه واضح: ففي سنواتها الثلاثين الأولى، كان التهديد الأمني الرئيسي للبلاد هو وجود ثلاثة جيوش معادية كبيرة، والتي كانت تتحشد خلف حدودها الضيقة وقد هددت بتقسيمها إلى قسمين واحتلال عاصمتها والوصول إلى مراكزها السكانية.

إن المفهوم الأمني الذي صممه ديفيد بن غوريون (الردع - الإنذار - الحسم) بسبب ظروف إسرائيل الفريدة والحدود الضيقة للدولة أملى مفهومًا عمليًا عسكريًا، والذي بموجبه يجب على الجيش الإسرائيلي نقل الحرب بسرعة إلى أراضي العدو وتحقيق النصر من خلال المناورة السريعة

والقوية. فتشكيل المعركة الخاص بالعدو - كل عدو على حدة وبالتأكيد جميعهم معًا - يتطلب من إسرائيل في حالات الطوارئ استنزاف قوة بشرية تصل إلى عشرات بالمائة من إجمالي السكان اليهود في البلاد.

لذلك، لم يكن هناك سبيل للحفاظ على الحياة الاقتصادية والاجتماعية في إسرائيل وحماتها أيضًا في أوقات الطوارئ إلا بنموذج التجنيد الإجباري والخدمة النظامية الطويلة نسبيًا وجيش احتياط كبير، والذي يتم استدعاؤه بين الحملات للتدريب وتنفيذ الوظائف العملية لفترات طويلة من الزمن. وكما قال بن غوريون عندما صاغ المفهوم الأمني أمام الحكومة في عام ١٩٥٣م: «لا نستطيع أن نحتفظ بجيش نظامي مثل العرب، لأسباب مالية واقتصادية على حد سواء. ولهذا السبب، تعتمد قوتنا الحربية بشكل أساسي على قوات الاحتياط، وتدريب قوات الاحتياط على الصمود أمام الاختبار - هو شاغلنا الرئيسي»^(١٠) ومنذ حرب الأيام الستة (نكسة حزيران ١٩٦٧م)، أضيفت أيضًا إلى مهام الجيش مهمة الحفاظ على الأمن المستمر في المناطق التي تم احتلالها خلال الحرب، مما تطلب منه أن يستخدم خلال الروتين قوات أكبر من ذي قبل.

كانت آخر حملة تجلى فيها هذا المفهوم الأمني هي حرب لبنان الأولى عام ١٩٨٢م، حيث عمل الجيش الإسرائيلي آنذاك بقوة كبيرة، وواجه الجيش السوري أيضًا. ومع ذلك، في تلك السنوات بالذات، بدأت سلسلة من العمليات التي غيرت تمامًا وجه التهديد وأساليب القتال بطريقة قوضت مفهوم بن غوريون الأمني وغيرت النظرية العملية للجيش الإسرائيلي: إذ وقعت إسرائيل على اتفاقيات سياسية أزالته من حدودها التهديد المباشر المتمثل في اثنين من الجيوش الثلاثة المتمركزة على حدودها، المصري والأردني (أما الثالث، الجيش السوري، فقد تفكك منذ اندلاع الحرب الأهلية في عام ٢٠١١م). وقد أدت نهاية الحرب الباردة إلى تفكيك النظام العالمي ثنائي القطبية، والذي حدد في الحملات السابقة إلى حد كبير مدة الحملة وإنجازاتها

(١٠) بن غوريون، «الجيش والدولة»، ص. ٥.

المحتملة والتسوية في نهايتها.

في الوقت نفسه، حدثت في العالم العسكري «ثورة في الشؤون العسكرية» (RMA) - تأثير الأسلحة الدقيقة والبعيدة المدى، وزيادة أهمية الحوسبة والشبكات، وإدخال الأدوات غير المأهولة - مما خلق فجوة كبيرة بين الدول المتقدمة تكنولوجياً والقوية اقتصادياً مثل إسرائيل وبين خصومها.

تتعامل إسرائيل خلال العقود الأخيرة مع عدو مختلف تمامًا: فعلى الجبهة الأقرب (الدائرة الأولى) تواجه تهديدًا من قبل تنظيمات هجينة، تجمع بين أساليب عمل الجيش وتنظيم حرب العصابات والفصائل المسلحة، بطريقة تسعى إلى تحييد التفوق المطلق الذي يتمتع به الجيش الإسرائيلي في مجال التسليح والتكنولوجيا والقدرة الجوية. حيث زودتهم ثورتهم التكنولوجية بقوة كبيرة من الصواريخ والقذائف، بعضها دقيق، مما يهدد الجبهة الداخلية الإسرائيلية بشكل مباشر أكثر بكثير مما هددته الجيوش النظامية في الماضي.

وفي الدائرة الأبعد، يوجد لإسرائيل عدو لدود يتمثل في إيران، التي تهدد بتسليح نفسها بالأسلحة النووية وتدير شبكة من الفصائل المسلحة والعصابات. كما يضاف إلى كل ذلك التهديد السيبراني - وهو نوع جديد من أسلحة الدمار الشامل التي يمكن أن تسبب ضرراً حقيقياً لدولة متقدمة ومترابطة شبكياً مثل إسرائيل.

إن القاسم المشترك بين كل هذه الأمور هو أن التعامل معها يتطلب قوة بشرية أقل بكثير: فالحد الأقصى لتشكيل المعركة الذي استخدمه الجيش الإسرائيلي منذ عام ١٩٨٢م في حملات مثل «الدرع الواقي» أو «الجرف الصامد» كان ضئيلاً مقارنةً بذلك الذي خاض الحروب الكبرى في القرن الماضي. وكان معظمه عبارة عن وحدات نظامية، كما كان منه ما تم التعبير عنه بعدد قليل من الألوية فقط.

حتى في «الحملة بين الحروب» (مبام) لتقويض قدرات العدو ومنع تشكيل تهديدات جديدة على الحدود، وكذلك في التعامل أيضاً مع دوائر

أبعد، فقد تم التعبير عن جزء صغير فقط من القوة البشرية للجيش الإسرائيلي - الاستخبارات، والساير، والقوات الجوية، وسلاح البحرية، والقوات الخاصة. حيث أن الغالبية العظمى من القوة، وخاصة الجيش البري، لا علاقة لها بهذه الحملات.

تشير أول حرب «كبيرة» في القرن الحادي والعشرين، الحرب الروسية الأوكرانية، إلى أنه حتى جيوش الدول - مثل الجيش السوري، إذا وعندما يتم إعادة تأهيله - ستتعامل مع العدو بشكل أفضل بكثير مستخدمة أساليب تذكرنا بقتال حزب الله ضد إسرائيل أكثر من حروب المناورة الكبرى التي شهدناها في الماضي: إطلاق النار عن بعد باستخدام الأسلحة المضادة للدبابات والمضادة للطائرات والاندماج داخل المناطق الحضرية وتجنب قدر الإمكان المناورة بقوات كبيرة، وفي الحالة الإسرائيلية أيضًا تهديد الجبهة الداخلية بالأسلحة الصاروخية والمدفعية.

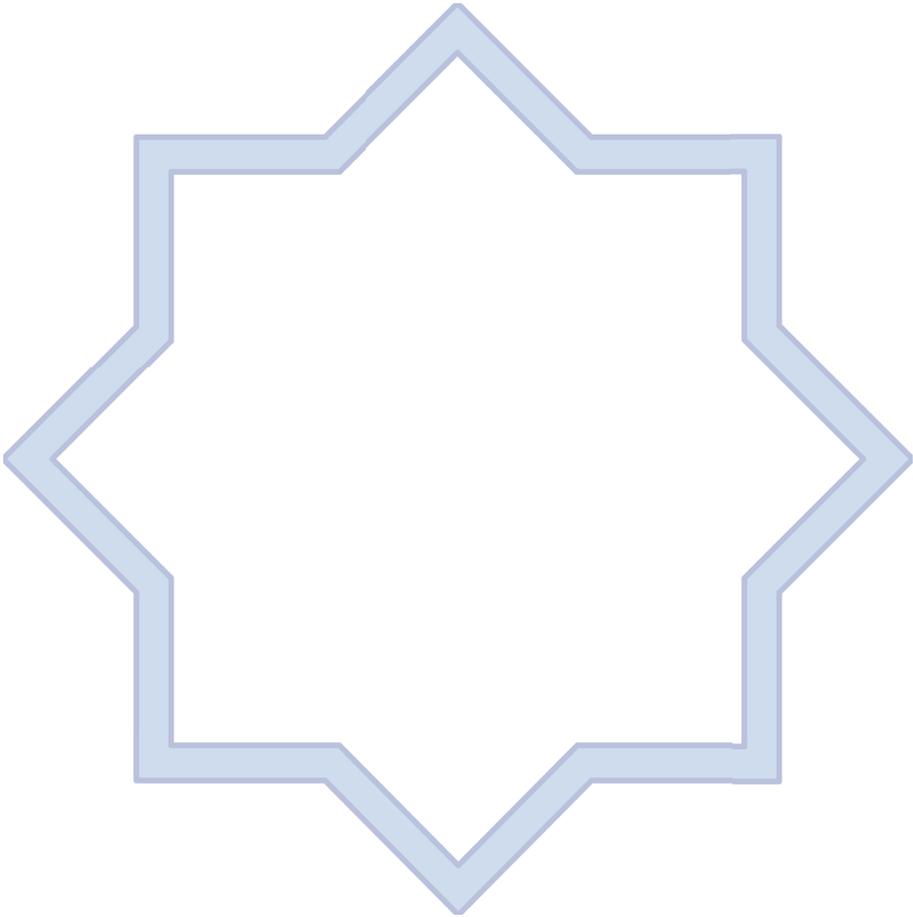
إن لهذه الظاهرة عواقب وخيمة على موضوعية نموذج القوى البشرية في الجيش الإسرائيلي الحالي على جميع المستويات. فهي، قبل كل شيء، تخلق مصاعب متزايدة حول التوتر المتأصل في نموذج «جيش الشعب»: حيث أن الجيش النظامي لم يعد هو المصنع الذي يقوم بإعداد الجزء الأكبر من القوة القتالية الحاسمة، وهي القوة الاحتياطية، وعليه أن يحقق الإنجاز المطلوب (الأكثر تعقيدًا من ذي قبل) بمفرده. حتى أن المفهوم العملياتي لهيئة الأركان العامة الذي نشر في عام ٢٠٠٦م (وتم وضعه على الرف بعد حرب لبنان الثانية) قد ورد فيه صراحة أن «القوات النظامية يجب أن تحقق الإنجازات المطلوبة بنفسها تقريباً».^(١١)

ومن ناحية أخرى، فإن تكلفة «الوحدة القتالية» - مقاتلون مهرة يعرفون كيفية تشغيل الأنظمة المتقدمة والمنظومات غير المأهولة والاستخبارات عالية الجودة والأسلحة الدقيقة - والتي ستكون فعالة في الحرب غير المتكافئة ضد عدو يندمج وسط السكان ويطلق النار من بينهم على الجبهة الداخلية

(١١) المفهوم العملياتي لهيئة الأركان العامة للجيش الإسرائيلي، وثيقة داخلية، ص. ١٢٣.

الإسرائيلية - قد تضاعفت عدة مرات.

ومن هنا يأتي الفخ الذي يجد الجيش الإسرائيلي، وخاصة القوات النظامية، نفسه عالقا فيه: حجم القوى البشرية اللازمة لتحقيق الإنجاز المطلوب أصغر بكثير من ذي قبل. ومن ناحية أخرى، ونظراً للاحترافية التي تتطلبها الحرب، يلزم مدة خدمة طويلة لمعظم من يخدمون في الوظائف الضرورية لإنجاز مهمة الجيش. فالجيش الإسرائيلي اليوم وفي المستقبل القريب يجب أن يكون جيشاً محترفاً - ليس من حيث نموذج التجنيد بل بالمعنى الحرفي، مع الاستمرار في الحفاظ على نموذج القوى البشرية الذي يتغير فيه ثلث القوة كل عام، والتدريبات طويلة الأمد لا تترك الكثير من الوقت الذي يكون فيه المجدد جزءاً من قوة فعالة للقتال.



الحاجة إلى روح جديدة

تحلل هذه الوثيقة المستويات المختلفة لمسألة القوى البشرية وتقدم حلولاً على المستوى العملي - نماذج للتجنيد، والخدمة النظامية والدائمة والاحتياطية، والجوانب الاقتصادية والتنظيمية. ومع ذلك، يعتقد العديد من الأفراد العسكريين النظاميين والاحتياطيين والخبراء الذين ساهموا في تصميمها أن بعض جذور المشكلة تكمن في المستويات «الأكثر ليونة» والأقل قابلية للقياس، وبدون التعامل معها، فحتى التغييرات التنظيمية الجوهرية محكوم عليها بالفشل.

تعود بعض هذه الجذور في الواقع إلى أكبر نجاح أمني حققته إسرائيل: إبعاد الشعور بالتهديد الوجودي الذي كان يخيم على البلاد في العقود الأولى من وجودها، وحقيقة أنه منذ عقود لم تكن هناك حملة كبيرة وشاملة داخل حدودنا اصطدم فيها الجيش الإسرائيلي مع جيوش نظامية في حرب تم اعتبارها بمثابة إزالة خطر حقيقي على حدود إسرائيل وسلامها.

خلال الحروب الكبرى، لم يكن هناك حاجة لشرح أهمية الخدمة العسكرية النظامية والاحتياطية، وكانت صورة المقاتل تعتبر من الرموز العظيمة لإسرائيل في نظر العالم وفي نظر المجتمع الإسرائيلي. لكن كل هذا يصبح أقل صحة في الوضع الذي تكون فيه آخر حرب كبرى ضد جيش نظامي يهدد حدود إسرائيل وأمنها قد حدثت قبل حوالي خمسين عاماً. وفي الوقت نفسه، تغيرت قيم المجتمع الإسرائيلي بشكل ليس هذا هو المكان المناسب للتوسع فيه، ولكنه معروف للجميع.

وضعت هذه التغييرات الجيش الإسرائيلي أمام تحد جديد: كيف يخلق إحساساً بالمعنى، الذي هو الدافع الأساسي للمواطن للالتحاق بدور حيوي في الجيش، وللضابط للبقاء في الخدمة الدائمة، في عصر لم تعد فيه حماية البيت

مسألة بديهية، ومع الاقتراب من مجتمع الرفاهية؟ وكيف يتجنب الفخ الذي قد تؤدي فيه الرغبة في حل مشاكل القوى البشرية عن طريق المكافآت المادية، كما هو معتاد في المجتمع المدني، إلى إضعاف الشعور بالمسؤولية والتضحية، الذي هي أساس استعداد الشخص للخدمة والمخاطرة؟ وكيف يتعامل مع التغيرات الاجتماعية الكبيرة، التي تؤثر على شخصية المجندين ومن يؤدون الخدمة، والتي يجد سوق العمل المدني أيضاً صعوبة في التكيف مع وتيرة تغيراتها؟

في مجموعة من المقالات التي تمت كتابتها بعد نقاش في قسم العلوم السلوكية في الجيش الإسرائيلي، جاء أن: «الجيش والمجتمع يمران بعملية طويلة تجري فيها مفاوضات مستمرة حول طبيعة وطريقة تغلغل القيم الجديدة، وموقعها داخل الخدمة العسكرية، ودرجة الأهمية التي ستمنح لها في الخطاب والنقاش العام».^(١٢) ومع ذلك، فإن الأمر لا يتعلق بمجرد تفاوض بين الجيش والمجتمع، بل يتعلق أيضاً بخطاب يقظ داخل الجيش الإسرائيلي نفسه، والذي بدا في أكثر من مرة أنه يواجه صعوبة في أن يصمم لنفسه روحاً مناسبة للفترة المعقدة الحالية.

في الواقع، هناك في الجيش الإسرائيلي ثلاث منظمات مختلفة، أساسها مختلف: حيث يتم تغذية الجيش بأكمله عن طريق التجنيد الإجباري، أي من قبل أشخاص لم يختاروا المهنة العسكرية في المقام الأول ولكن تم تجنيدهم بقوة القانون ولفترة محدودة. ومن هؤلاء ينمو الجيش الدائم، الذي يخدم فيه ضباط وصف ضباط اختاروا الخدمة العسكرية كمهنة، لفترات قصيرة أو طويلة من الزمن. ويقوم الجيش الإلزامي على روح المساواة (الجميع يلتحقون بالجيش، الخدمة هي قيمة عامة)؛ أما الجيش الدائم فهو منظمة مهنية، تشبه في جوهرها وفي التحديات التي تواجهها سوق العمل، ولكي تحافظ على الأشخاص الذين ترغب فيهم، يجب أن تقدم لهم مكافآت

(١٢) رينات موشيه وروني تيارغان أور (المحرران)، المقدمة، جيش الشعب بالبدلات، إصدار معرخوت،

مادية ومعنوية مناسبة، بما في ذلك مكافأة التفوق التي تميزهم عن أقرانهم. وهذا التوتر يخلق ما أسماه البروفيسور ياجيل ليفي بالتناقض بين روح «جيش الشعب» وروح «جيش السوق»^(١٣) وإلى جانب هذين الجيشين هناك جيش الاحتياط، الذي أدى انكماشه العددي خلال العقود الأخيرة إلى تحويله فعليًا إلى جيش من المتطوعين.

كيف يمكن الحفاظ على منظمة تتعايش فيها وجهات النظر العالمية هذه، خاصة عندما تصبح مهمة جيش الشعب - الدفاع عن وجود البلاد وحدودها - بعيدة أكثر فأكثر كذاكرة وروح مشتركة؟ إن طريقة التعامل مع هذا التعقيد في العصر الحالي هي أن نصمم للجيش روحا خاصة بمنظمة متميزة، لديها قدرة كبيرة على القيام بدورها وتفيد أفرادها؛ منظمة يكون عملها مهما، وتعاملها مع من يخدمون فيها ينبع من مقياس القيم، ولديها الحد الأدنى من البيروقراطية والسياسة الداخلية، والحد الأقصى من المكافآت لأولئك الذين يؤدون عملهم بشكل جيد؛ منظمة تحافظ على ثقافة التقييم الصحيح وتجنب السياسة الداخلية، وإسناد المهام المناسبة وترقية الأشخاص المتميزين بناءً على معايير واضحة، وقول الحقيقة والدفاع عن قيمها حتى عندما لا يحظى ذلك بشعبية وينطوي على صراعات داخلية وخارجية.

أصبح هذا المعيار - الشعور بأن العمال جزء من منظمة متميزة - حاليًا عنصرًا دائمًا في الاحتفاظ بالعمال في الشركات الرائدة في الاقتصاد، والتي تعمل في سوق توجد فيه منافسة شرسة على خدمات المتميزين. ومع ذلك، يمكن أيضًا إعطاء مثال على فعاليته من الجيوش الأجنبية. حيث تشير المحادثات مع الخبراء إلى أنه في القوات المسلحة الأمريكية، على سبيل المثال، يتمتع مشاة البحرية بميزة يتفوقون بها على الأسلحة الأخرى وذلك على وجه التحديد لأنهم أسرع في تسريح أولئك الذين لا يعتبرون متميزين بما يكفي لمواصلة الخدمة.

وكما يقول البروفيسور نيلسون ليم من معهد راند: «يقول الجيش البري:

(١٣) ياجيل ليفي، «أزمة شرعية نموذج التجنيد الإجباري»، تحديث استراتيجي، ٢٥ (١)، ٢٠٢٢م، ص. ٧٢.

«انضم إلينا»، أما مشاة البحرية فيقولون: «هل أنت جيد وقوي بما فيه الكفاية لتكون واحدًا منا؟»، ولذلك فإنهم يملكون العلامة التجارية الأقوى».^(١٤)

هذا، بالطبع، هو أيضًا عامل قوي في الدافع للخدمة في وحدات النخبة في الجيش الإسرائيلي، كما أن هناك أسباب للدعاء بأنه لا يمكن أن يكون صالحًا كما هو بالنسبة للجيش الإسرائيلي بأكمله. ومع ذلك، فإن ذات المبدأ - الرغبة في أن تكون مع المتميزين وأن تؤدي خدمة ذات مغزى - ينطبق على الدافع للخدمة والبقاء في أي منظمة.

يهرع الجيش الإسرائيلي للاحتجاج كلما شكك المنتقدون من خارج صفوفه، وحتى من داخلها، في حقيقة كونه منظمة متميزة. كما أن دراسات قسم العلوم السلوكية حول مشاعر من يؤدون الخدمة أنفسهم لا يتم نشرها علنا. أما الشخص الذي أعطاهم تعبيرًا معينًا فكان هو مفوض شكاوى الجنود السابق اللواء (احتياط) إسحق بريك، الذي أفاد بأن ضباطاً صغاراً وكباراً أدلوا بشهاداتهم أمامه حول ما أسماه «ثقافة الكذب» في الجيش.^(١٥)

فكان رد فعل الجيش الإسرائيلي على ادعاءات بريك حادا،^(١٦) وتحول الحديث إلى نقاش عاطفي كان من الصعب استخلاص حقائق قوية منه.

ومع ذلك، هناك دلائل على أنه حتى في الرأي العام الإسرائيلي، الذي يلتف بشكل طبيعي حول الجيش ويمنحه قدرًا زائدًا من التعاطف والشرعية، هناك شكوك حول درجة تميز الجيش كمنظمة. ويمكن العثور على أحد الأدلة العديدة في استطلاع أجراه المعهد الإسرائيلي للديمقراطية، حيث قال أقل من ثلث المشاركين فقط أن الجيش الإسرائيلي جيد في التعامل مع قضايا

(١٤) محادثة مع البروفيسور Nelson Lim، معهد RAND، يوليو/تموز عام ٢٠٢٢م.

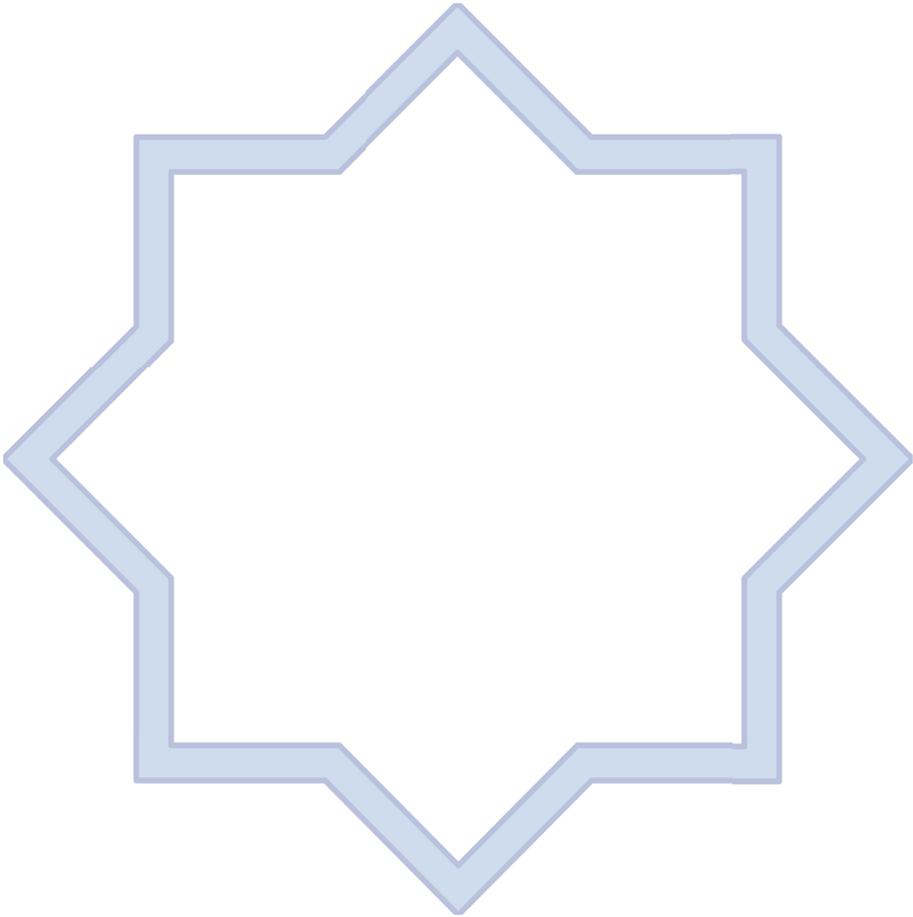
(١٥) إسحق بريك، «الجيش الإسرائيلي أسير لثقافة تنظيمية تقوم على الأكاذيب والخداع»، موقع ميدا، ١٧ فبراير/ شباط عام ٢٠٢٢م.

(١٦) على سبيل المثال، تصريح رئيس الأركان الجنرال غادي إيزنكوت في مقابلة نهاية الخدمة مع إذاعة الجيش الإسرائيلي، حيث قال: «أمل حقا أن يعتذر بريك عن الأشياء التي قالها»، ١٤ يناير/كانون الثاني عام ٢٠١٩م، <https://bit.ly/3dxq8S8>

مثل الإدارة الاقتصادية والمالية (٣١%) أو معاملة الجنود (٢٥%).^(١٧)

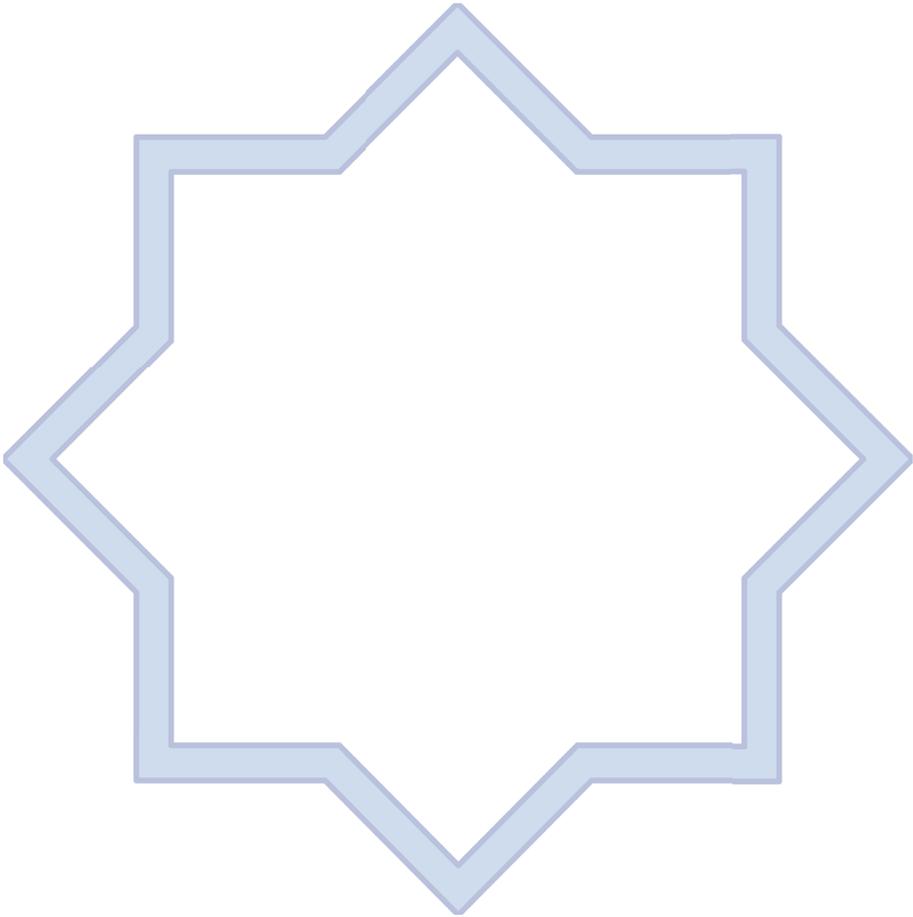
إن الشاب الموهوب الذي يريد الجيش تجنيده في وظيفة مطلوبة أو الاحتفاظ به في صفوفه هو، بطبيعة الحال تقريبًا، أيضًا شخص قادر على العثور على عمل مناسب خارج الجيش. فقط الإحساس بقيمة الخدمة وتميز المنظمة سيجعله يرغب في الخدمة في وظيفة متطلبة أو البقاء في الجيش، وسيحول الصعوبات المتأصلة في الخدمة - البعد عن المنزل، مجمل المهمة، احتمال الخطر - إلى مصدر فخر ورغبة في الانتماء وليس سببا للمغادرة. وكما ذكرنا، فإن تحديد سبل تحقيق هذا الهدف يقع خارج نطاق الوثيقة الحالية. لكن دون الاعتراف بالحاجة الحيوية للوصول إليه، فإن أي تغيير مادي لن يجدي نفعًا.

(١٧) المعهد الإسرائيلي للديمقراطية، استطلاع خاص: صورة الجيش الإسرائيلي في الرأي العام الإسرائيلي، ٢٣ نوفمبر / تشرين الثاني عام ٢٠٢١م.



2

الباب الثاني:
الوضع الحالي:
في الطريق إلى أزمة متعددة الأبعاد



الخدمة الإلزامية - زيادة عدد المجندين، انخفاض معدلات التجنيد

من المحتمل أن عدد المجندين في جيش دولة لديها خدمة إلزامية عامة يستمد من حجم السكان وليس من الاحتياجات الأمنية. وفي إسرائيل، التي ينمو عدد سكانها بمعدلات نادرة مقارنة بمعظم الدول الغربية، يؤدي هذا الواقع إلى نمو سريع في عدد المدعويين للخدمة العسكرية (ملشافيم) سنويًا. على سبيل المثال، في أوائل التسعينيات، أدى تفكك الاتحاد السوفيتي إلى موجة من الهجرة لم نشهد لها مثيل منذ السنوات الأولى للدولة. فخلال عقد من الزمن، هاجر إلى إسرائيل نحو مليون شخص، وكان لهم نصيب الأسد من النمو السكاني في إسرائيل، من نحو ٤,٥٦ مليون نسمة في عام ١٩٨٩م إلى نحو ٦,٣٦ مليون نسمة في عام ٢٠٠٠م - بزيادة قدرها ٤٠ بالمئة.^(١٨)

ووفقًا للبيانات التي نشرها البروفيسور آفي بن باسات، الذي ترأس في أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين لجنة أوصت بتقصير مدة الخدمة الإلزامية، فقد ارتفع عدد الجنود في الجيش الإسرائيلي خلال الفترة من أوائل التسعينيات حتى عام ٢٠١١م بنسبة ١٦ بالمئة.^(١٩)

إن معدل المواليد في إسرائيل مرتفع بشكل خاص - حوالي ٣,١ طفل لكل امرأة، مقارنة بمتوسط ١,٧ في دول OECD (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية). وفيما يتعلق بمسألة التجنيد، فإن من الأمور المهمة أيضًا هي التوجهات السائدة بين السكان الذين يلتحقون بالجيش - اليهود غير الحريديم - مقارنة بالسكان الذين لا يلتحقون بالجيش بطبيعة الحال

(١٨) دائرة الإحصاء المركزية، الكتاب الإحصائي السنوي لإسرائيل ٢٠٠٠م - رقم ٥١.

(١٩) آفي بن باسات، «الخدمة الإلزامية في الجيش الإسرائيلي»، منتدى قيسارية ٢٠١١م، ص. ٧٨.

<https://bit.ly/2B0TAN2>

(العرب) أو بشكل فعلي (الحريديم): في العقود الأخيرة، كانت هناك زيادة معتدلة ولكنها ثابتة في معدل المواليد في القطاعات العلمانية والدينية غير الحريدية. وهذا هو «الشذوذ الإسرائيلي» - معدل مواليد مرتفع بشكل خاص بين الشرائح الاجتماعية - الاقتصادية العليا، ومعظمهم من «القطاع الذي يلتحق بالجيش» - اليهود غير الحريديم. وهذا يتناقض مع الاتجاهات السائدة في معظم الدول الغربية.

من الواضح أن مثل هذه الزيادة، بما في ذلك الزيادة الكبيرة في عدد السكان المدعويين للخدمة العسكرية، لم يكن لها أي علاقة بالتغيرات التي طرأت على الاحتياجات الأمنية في ذلك العقد (الذي انخفض فيه بالفعل خطر الحرب الشاملة، التي تتطلب قوات كبيرة)، أو احتياجات الجيش الإسرائيلي كجيش حديث، أو طبيعة العدو الذي نستعد ضده.

وفي الجانب الاقتصادي، تؤدي الزيادة في أعداد المجندين إلى زيادة سنوية في نفقات المعيشة الأساسية للجيش - بدل معيشة ومعدات وطعام ومكان الإقامة - مما يثقل كاهل ميزانية الدفاع، في حين أن عدد المجندين لا يساهم بالضرورة في زيادة قدرة الجيش على القيام بمهامه الحقيقية.

تقدير الزيادة المتوقعة في عدد المجندين

وفقًا للبيانات المقدمة من أجل تصميم مخطط الخدمة لحركة «بنيما» (الداخل)، فإن عدد المجندين في عام ٢٠٢٠م قد بلغ ٦٨,٧٠٠ شخص.^(٢٠)

ويمكن معرفة معدل الزيادة المتوقعة في عدد المجندين من خلال فحص معدلات المواليد في إسرائيل، وخاصة بين السكان اليهود، وكذلك من خلال البيانات المتعلقة بمعدل المجندين من بين المدعويين للخدمة العسكرية، والتي تنشرها سنويًا دائرة الإحصاء المركزية والجيش الإسرائيلي.

ما هو تأثير ذلك على دورات التجنيد في السنوات المقبلة؟ في عام ٢٠٠٣م،

(٢٠) حركة بنيما، «مخطط خدمة يطبق على الجميع»، ص. ٢٣. <https://bit.ly/3Ke6pU5>.

الذي وصل مواليدده إلى سن التجنيد في عام ٢٠٢١م (ضمنًا، بما أن سن التجنيد الفعلي يتراوح بين ١٨ إلى ٢٠ عامًا)، وُلد في إسرائيل ١٠٣,٦٠٠ مولود حي «يهودي وآخرين» - وهو رقم يشمل أيضًا أولئك المسجلين على أنهم لا دين لهم؛ أما في عام ٢٠٠٧م، فقد وصل العدد إلى ١١٢,٥٠٠ مولودًا حيا، وفي عام ٢٠١٢م، مواليد مجندي عام ٢٠٣٠م، بلغ عدد المواليد في هذا القطاع ١٣٠,٥٠٧.^(٢١) وبعبارة أخرى، في أقل من عقد من الزمن، ارتفع عدد المجندين المحتملين بنسبة لا تقل عن ٢٦ في المئة.

لذلك، إذا تم الحفاظ على معدلات التجنيد الفعلية الحالية من بين قطاعات التجنيد، فإن أعداد المجندين الإلزاميين سترتفع بأكثر من الربع بحلول نهاية العقد، بغض النظر عن الاحتياجات الأمنية، وسوف تصل (بحسب بيانات «بنيما» المذكورة أعلاه) إلى حوالي ٨٥ ألف شخص. وإذا أضفنا إلى ذلك الزيادة منذ أوائل التسعينيات، فمن المتوقع أن ينمو الجيش الإسرائيلي على مدى ثلاثة عقود بنسبة لا تقل عن ٤٥ في المئة.

معنى الزيادة في عدد المجندين من حيث ميزانية الدفاع

ما هو المعنى المالي لهذه الزيادة؟ يمكن استنتاج تكاليف نفقات المعيشة للجنود الإلزاميين من خلال المنشور الذي جاء فيه أن تكلفة قرار رفعها بنسبة ٥٠ في المئة ابتداء من بداية عام ٢٠٢٢م ستكون ٩٠٠ مليون شيكل سنويًا.^(٢٢) ووفقًا لهذا الرقم، فإن تكلفة الراتب بالكامل ستكون ٢,٧ مليار شيكل سنويًا. كما يجب أن يضاف إلى ذلك بند مخصصات المدخرات التي يحصل عليها كل جندي عند تسريحه، مثل وديعة الحماية أو البرامج مثل «ميماديم لليموديم (من الزي العسكري إلى الدراسة)». حيث أن تكلفة هذه المخصصات ترفع إجمالي الإنفاق على رواتب الجنود الإلزاميين إلى أكثر من

(٢١) دائرة الإحصاء المركزية، المواليد الأحياء - المؤشرات الرئيسية، ٢٠٠٢ - ٢٠٢٠م.

(٢٢) جاد ليثور، يواف زيتون، اتفاق بين غانتس وليبرمان على زيادة رواتب الجنود الإلزاميين بنسبة ٥٠% اعتبارًا من مطلع عام ٢٠٢٢م»، YNET، ٢٣ نوفمبر/تشرين الثاني عام ٢٠٢١م.

ثلاثة مليارات شيكل سنويًا.

ومع ذلك، فإن التكلفة الإجمالية للجندي - بما في ذلك الطعام والسكن والنقل وما إلى ذلك، دون أن تشمل نفقات تدريبه ومعداته - أعلى من ذلك. ففي موازنة وزارة الدفاع لعام ٢٠٠٩م، قدرت التكلفة الإضافية بما يعادل ضعفين ونصف راتب الجندي.^(٢٣) وقد توصلت لجنة بن باسات، التي درست الخدمة العسكرية الإلزامية في الجيش الإسرائيلي، إلى نتيجة أكبر، مفادها أن التكلفة الحقيقية للجندي الإلزامي، بما في ذلك المبلغ الذي سيحصل عليه كجندي مسرّح والمزايا الإضافية، هي أكثر من ثلاثة أضعاف تكلفة بدل معيشتته (على الرغم من أن الحديث يدور عن بدلات معيشة منخفضة للغاية، والتي كانت سارية عند إعداد تقرير اللجنة).^(٢٤) ومنذ ذلك الحين، زاد أيضًا المبلغ الذي يحصل عليه الجنود عند تسريحهم بشكل ملحوظ.

ولكن حتى لو افترضنا نسبة ١:٢ فقط بين الراتب والتكاليف الإضافية، فإن التكلفة الإجمالية للجنود الإلزاميين - بما في ذلك الراتب وبدل المعيشة والمبالغ التي ستدفع لهم بعد التسريح، ولكن لا تشمل المعدات العسكرية والتدريب - ستتجاوز بالتأكيد تسعة مليارات شيكل سنويًا.

لذلك، وفقًا لتقديرات معقولة، فإن الزيادة في نطاق دورات التجنيد وحدها - في حال الحفاظ على معدلات المجندين من بين المدعوين للخدمة العسكرية - ستطلب إضافة إلى ميزانية الدفاع تبلغ ما يقارب ٢,٢٥ مليار شيكل سنويًا في نهاية العقد (في شروط اليوم)، فقط حتى يتمكن هؤلاء الجنود من الحصول على مكان للنوم والطعام والدفعة الأساسية المنصوص عليها في القانون.

تكلفة الخدمة العسكرية الإلزامية على الاقتصاد

من أجل الحصول على تقدير للتكلفة الحقيقية التي يتحملها الاقتصاد

(٢٣) حنان غرينبرغ، «كم يكلف الجندي؟ كم يأكل؟ نظرة على الحسابات»، YNET، ١٤ مايو/أيار عام ٢٠٠٩م.

(٢٤) تقرير لجنة دراسة تقصير مدة الخدمة الإلزامية في الجيش الإسرائيلي، ٢٠٠٦م، ص. ٥٢.

الإسرائيلي نتيجة الزيادة في معدل مجندي الخدمة الإلزامية، يجب تقدير الضرر الذي يلحق بالاقتصاد في أعقاب تأخير دخول هذا العدد الكبير إلى سوق العمل. وقد تم تقدير إجمالي تكاليف التجنيد الإلزامي على الاقتصاد في منتصف التسعينيات من قبل لجنة حكومية لتقدير التكاليف الدفاعية برئاسة ليورا مريدور، وكذلك في عمل أجراه تال ولفسون في الجامعة العبرية عام ٢٠٠٩م. حيث قدرت لجنة مريدور خسارة الناتج المحلي الإجمالي نتيجة الخدمة العسكرية الإلزامية بنسبة ١,٧ في المئة من الناتج المحلي الإجمالي،^(٢٥) في حين توصل ولفسون إلى تقدير قدره ٣,٧ في المئة من الناتج المحلي الإجمالي،^(٢٦) وهو ما يزيد بحسب أسعار عام ٢٠٢١م على ٥٠ مليار شيكل. ومع ذلك، على الرغم من أنه يجب أخذ هذه التكلفة بعين الاعتبار في إطار النقاش حول استمرار الخدمة العسكرية الإلزامية ومدتها، فإن هذه الوثيقة تتناول تأثير زيادة عدد الملتحقين بالخدمة الإلزامية على ميزانية الدفاع فقط. ولذلك، لن نناقش هنا سوى التكلفة المباشرة لزيادة دورات التجنيد على ميزانية الدفاع، والتي كما ذكرنا، بتقدير معقول ونظراً لاستمرار معدلات التجنيد الفعلية الحالية من بين مجمل المجندين، سترتفع بنحو ٢,٢٥ مليار شيكل بحلول نهاية العقد.

الانخفاض في نسبة الملتحقين بالخدمة

في مقابل الزيادة الكبيرة المتوقعة في دورات التجنيد، هناك اتجاه ثابت ومستمر لانخفاض نسبة الملتحقين بالخدمة من بين المدعوين للخدمة العسكرية. وعلى الرغم من أن هذا الاتجاه يخفف من حدة الزيادة في عدد المجندين الفعليين، فإن الزيادة في إمكانية التجنيد أعلى. ولذلك، هناك مشكلة حيث دورات التجنيد آخذة في التزايد، في حين أن الانخفاض في عدد

(٢٥) تقرير لجنة دراسة الميزانية الدفاعية (لجنة برودت)، ٢٠٠٧م، ص. ١٣٤.

(٢٦) تال ولفسون، «العبء الأمني والاقتصاد الإسرائيلي: نظرة ثانية على البيانات الرسمية»، معهد موريس فالك للدراسات الاقتصادية في إسرائيل [أطروحة]، ٢٠٠٩م، ص. ٦.

الملتحقين بالخدمة من بين المطلوب تجنيدهم يؤدي إلى تفاقم التوترات الاجتماعية ويحول الخدمة في الجيش الإسرائيلي من عامل توحيد إلى جزء من سياسات الهوية الإسرائيلية ويزيد بشكل كبير من حدة التوتر المحيط بنموذج «جيش الشعب».

إن البيانات المنشورة علنا تعطي صورة واضحة: ففي عام ١٩٩٠م، كانت نسبة غير الملتحقين بالجيش من بين المدعويين للخدمة العسكرية الذكور هي ١٦,٦ في المئة. أما في عام ٢٠٠٠م، فقد ارتفعت هذه النسبة إلى ٢١,٥ في المئة من الدورة. حيث كانت أسباب الإعفاء من التجنيد في هذا العام هي: «توراتو أو مانوتو (دراسة التوراة في مدرسة يشيفا)» (٨,٤ في المائة من الدورة)، والإعفاء لأسباب طبية منها أسباب نفسية (ستة في المائة)، وعدم استيفاء الحد الأدنى من شروط التجنيد بما في ذلك السجل الجنائي (أربعة في المائة)، والإقامة في الخارج (٣,٤ في المائة). كما بلغ معدل التجنيد في صفوف النساء ٦١,٨ في المئة، مع حصول أكثر من نصف غير الملتحقات بالخدمة على إعفاء لأسباب دينية (٢٠,٨ في المئة من إجمالي الدورة).^(٢٧)

في عام ٢٠٠٦م، وصلت نسبة المدعويين للخدمة العسكرية - الذكور الذين لم يلتحقوا بالخدمة في الجيش الإسرائيلي إلى ٢٦ في المئة، منهم ١١ في المئة تم تعريفهم على أنهم «توراتو أو مانوتو (يدرسون التوراة في المدارس الدينية)» (بزيادة تقارب ثلث نسبتهم في دورة التجنيد، على الرغم من حقيقة أنه في معظم السنوات التي تلت عام ٢٠٠٠م كان «قانون تال» ساري المفعول)، وخمسة بالمائة إعفاء لأسباب نفسية وعقلية، واثنان بالمائة إعفاء لأسباب طبية أخرى، وأربعة بالمائة لعدم استيفاء الحد الأدنى من شروط التجنيد، وأربعة بالمائة بسبب الإقامة في الخارج (مغتربون).^(٢٨)

في المقابل، بلغت نسبة الذين لم يلتحقوا بالخدمة العسكرية بين الرجال في

(٢٧) مراقب الدولة، التقرير السنوي ٥٣١ لعام ٢٠٠٢م.

(٢٨) مركز المعلومات والأبحاث التابع للكنيست، بيانات حول التجنيد في الجيش الإسرائيلي على مر السنين، ٢٤ سبتمبر/أيلول عام ٢٠٠٧م.

عام ٢٠٢٠م نحو الثلث، أي ضعف ما كانت عليه قبل ثلاثين عامًا. وبحسب شهادة رئيس لواء التخطيط وإدارة القوى البشرية في الجيش الإسرائيلي أمام لجنة الشؤون الخارجية والدفاع ولجنة رقابة الدولة في الكنيست، فإن نسبة الإعفاء بسبب «توراتو أو مانوتو» بلغت حوالي ١٦ في المئة من الدورة، أي نصف العدد الإجمالي لغير الملتحقين بالخدمة العسكرية. ووفقًا له، فإن هذه النسبة «ترتفع بشكل مطرد ولكن معتدل، مما يعكس نسبة عدد الحريديم ضمن المزيج العام للسكان».^(٢٩) أما بين النساء، فقد بلغت نسبة غير الملتحقات بالخدمة العسكرية منذ سنوات أكثر من ٤٠% من المطلوبات للتجنيد بين الجمهور اليهودي، وفي عام ٢٠٢٠م بلغت ٤٤% من إجمالي الدورة.^(٣٠)

إن الزيادة الأبرز والأكثر حدة هي في نسبة الإعفاء لأسباب نفسية، والتي تصل بالفعل إلى حوالي ١٢ بالمئة من إجمالي الدورة، ومن المتوقع أن تصل في عام ٢٠٢٣م إلى ١٣ بالمئة، أي أكثر من واحد من بين كل ثمانية من المدعويين للخدمة العسكرية. حيث أضاف رئيس لواء التخطيط وإدارة القوى البشرية أنه بين عامي ٢٠١٨م و ٢٠٢٠م، ارتفع معدل الإعفاء النفسي بنسبة حادة بلغت أربعة في المئة من إجمالي الدورة، أي حوالي ألفي جندي إضافي.^(٣١) بينما في عام ٢٠١٤م، كان معدل الإعفاء النفسي ٤,٥ بالمئة فقط،^(٣٢) مما يعني أنه في غضون أقل من عقد من الزمن كانت هناك زيادة بنسبة ٢٠٠ في المئة في معدل الإعفاء النفسي للرجال من الجيش الإسرائيلي.

توجد بين النساء المرشحات للتجنيد زيادة أيضًا في الإعفاء النفسي تبلغ

(٢٩) اجتماع اللجنة الفرعية للقوى البشرية في الجيش الإسرائيلي التابعة للجنة الشؤون الخارجية والدفاع،

[فيديو] ٢ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠٢٠م، <https://bit.ly/3REa7ZF>.

(٣٠) أساف ملحي، تصدعات في الإجماع - تحديات «جيش الشعب» ومُؤدج التجنيد في الجيش الإسرائيلي في

الواقع المتغير، المعهد الإسرائيلي للديمقراطية، ٢٠٢١م، ص. ١٢.

(٣١) اجتماع اللجنة الفرعية للقوى البشرية في الجيش الإسرائيلي التابعة للجنة الشؤون الخارجية والدفاع، ٢

ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠٢٠م.

(٣٢) ملحي، تصدعات في الإجماع، ص. ٦٤.

حوالي ثلاثة في المئة من إجمالي الدورة، وإن لم يكن ذلك يشكل نسبة حادة - يمكن الافتراض أن ذلك يعود جزئياً إلى أن أكثر من ٤٠ في المئة من النساء المطلوبات للتجنيد لا يلتحقن بالخدمة العسكرية على أي حال. هذا فيما بقيت نسبة الإعفاء بسبب الإعاقة الجسدية ثابتة، عند مستوى حوالي ٢,٩ بالمئة من إجمالي الدورة.^(٣٣)

تابع رئيس لواء التخطيط وإدارة القوى البشرية، وقام بتحليل الأمور بشكل عميق. ووفقاً له، فإن معدل الإعفاء النفسي قد ارتفع قليلاً بين اليهود الحريديم - أي أن هناك شباباً حريديم يفضلون الحصول على إعفاء نفسي بدلاً من الدخول في الترتيبات المعقدة للإعفاء بسبب الدراسة في المدارس الدينية - ولكن هذه ليست قصتنا الرئيسية. حيث قال: «الأرقام متشابهة إلى حد ما [في جميع أنحاء البلاد] [...] كما أننا نرى أيضاً هذه الأشياء عندما نحلل البيانات، ولدينا بيانات لشريحة من المدارس الثانوية، حيث نرى فيها عدداً كبيراً من الأماكن، أو المزيد من الأماكن التي فيها عدد كبير - حوالي ١٠ بالمئة من إجمالي الدورة أحياناً - من الذين يحصلون على إعفاءات لأسباب نفسية».^(٣٤)

اختتم حديثه قائلاً بأن هذه المعدلات هي: «غير مقبولة وغير معقولة. وإذا أخذنا في الاعتبار أن نسبة الإعفاء بسبب الدراسة في المدارس الدينية مستمرة أيضاً في الارتفاع بمعدل ثابت، فإن الجمع بين الأمرين سيشكل بالفعل أكثر من ٣٠ بالمئة، وهذا أمر يشكل خطراً على جيش الشعب، ومن غير الممكن أن يحدث ذلك».^(٣٥)

تجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنه بسبب هذه المعطيات الصعبة، قام الجيش الإسرائيلي بتشديد معايير منح الإعفاء النفسي في عام ٢٠٢١م، وقد

(٣٣) اجتماع لجنة شؤون مراقبة الدولة، ١٦ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠٢٠م، <https://bit.ly/3bVRWiS>.

(٣٤) اجتماع اللجنة الفرعية للقوى البشرية في الجيش الإسرائيلي التابعة للجنة الشؤون الخارجية والدفاع،

٢ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠٢٠م.

(٣٥) اجتماع لجنة شؤون مراقبة الدولة، ١٦ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠٢٠م.

انخفضت بالفعل نسبة الحاصلين على هذا الإعفاء خلال هذا العام. ولكن في الوقت نفسه، كان هناك ارتفاع كبير في نسبة التهرب من الخدمة العسكرية، حيث ارتفعت هذا العام بنسبة لا تقل عن ٢٥ بالمائة مقارنة بعام ٢٠٢٠م.^(٣٦) وهذا يشير إلى أن الزيادة في نسبة المستفيدين من الإعفاء النفسي لا تتبع بالضرورة من تغير في طبيعة جيل الشباب، بل تشكل مدخلا للتهرب من الخدمة العسكرية بموافقة ضمنية من النظام. ومنذ حوالي عشرين عامًا، قام أحد رؤساء شعبة القوى البشرية السابقين، في حديث غير منسوب إلى مؤلف هذه الدراسة، بتعريف الإعفاء النفسي بأنه «مَثَابَة إعفاء بسبب الدراسة في المدارس الدينية ولكن بالنسبة للعلمانيين».^(٣٧)

إذا أضفنا إلى ذلك رقماً آخر قدمه الضباط إلى لجنة رقابة الدولة، والذي يفيد بأن ما يقرب من ١١ بالمائة من الرجال المجندين في كل دورة يتم تسريحهم أثناء خدمتهم، فإننا نحصل على صورة تلقي بظلال من الشك على مدى صحة مصطلح «جيش الشعب»: حيث أن حوالي ٤٥ في المائة من الرجال المكلفين بالخدمة العسكرية كل عام في الجيش الإسرائيلي - وهذا لا يشمل حوالي ٢٠ في المائة من إجمالي الدورة ممن هم في نفس العمر في إسرائيل بشكل عام، وهم عرب - لن يلتحقوا بالخدمة على الإطلاق أو لن يكملوا الخدمة الكاملة. وإن وتيرة ارتفاع هذه الأرقام في المستقبل واضحة. من المهم بنفس القدر التحقق من الذين لا يلتحقون بالخدمة العسكرية. وهنا لا يقدم الجيش الإسرائيلي تفاصيل. ومع ذلك، من الواضح أنه في تجمعات استيطانية معينة، بعضها على وجه التحديد تنتمي لشريحة اجتماعية - اقتصادية عالية، يعتبر تجنب الخدمة في الجيش الإسرائيلي عن طريق الحصول على إعفاء نفسي قاعدة متبعة، وبنسبة مرتفعة من بين مجمل الرجال المكلفين بالخدمة العسكرية. وقد أوضح رئيس لواء التخطيط

(٣٦) ليلاخ شوفال، «اتجاه مقلق في الجيش الإسرائيلي: زيادة دراماتيكية في عدد الشبان المتهربين من الخدمة العسكرية»، إسرائيل اليوم، ٢٤ يوليو/تموز عام ٢٠٢٢م.

(٣٧) عوفر شيلح، الشجاعة للانتصار، ص. ١٩٦.

وإدارة القوى البشرية أسباب ذلك قائلاً: «هناك المزيد من الشرعية الاجتماعية لعدم الخدمة في الجيش الإسرائيلي [...] في الماضي، كانت ظاهرة عدم الخدمة في الجيش الإسرائيلي تُقابل بانتقادات وردود فعل كبيرة - اليوم ليس هذا هو الحال».^(٣٨)

أدلى رئيس قسم الصحة النفسية في الجيش الإسرائيلي بتصريحات أكثر وضوحاً، حيث قال: «على الأقل يبدو أن هناك صناعة، وأنا على استعداد أن أسميها صناعة، ممن يمنحون الإعفاءات. كما يمكنني حتى أن أحدد سعراً قدره ١٥٠٠ أو ١٦٠٠ شيكل، وبعضها أكثر أيضاً، حيث يمكنك به الحصول على تقرير طبي يعفيك من الخدمة العسكرية [...] لقد أجرينا العديد من هذه التحقيقات بناءً على مثل هذه المعلومات الاستخباراتية، وللأسف فشلت هذه التحقيقات في التوصل إلى أي شيء عملي، ويرجع ذلك أساساً إلى أن هذه التقارير الطبية صدرت من طبيب مختص، ومن الصعب جداً معارضة رأي طبيب مختص».^(٣٩) وأضاف رئيس لواء التخطيط وإدارة القوى البشرية: «للأسف، بعض هؤلاء الذين يقدمون التوصيات هم أيضاً أشخاص كانوا ضباطاً في الجيش، ويعرفون النظام العسكري، ويوصون بالإشارات والدلائل أنه بعد عدة لقاءات، وليس لقاء واحد، قد تبين لهم أن الرجل يجب أن يحصل على إعفاء من الجيش الإسرائيلي».^(٤٠)

خطر فقدان التفوق النوعي

الخطر في هذه الحالة ذو شقين: أولاً وقبل كل شيء، إن مجرد حقيقة أن نسبة تتناقص شيئاً فشيئاً من الشباب يخدمون في الجيش تقوض التضامن الاجتماعي، الذي هو شرط لشرعية جيش الشعب. وكما ذكرنا سابقاً، فإن الميزة الأكثر أهمية التي يمنحها التجنيد العام للجيش الإسرائيلي ليست في

(٣٨) المصدر السابق.

(٣٩) رئيس قسم الصحة النفسية خلال اجتماع لجنة شؤون مراقبة الدولة، ١٦ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠٢٠م.

(٤٠) رئيس قسم الصحة النفسية خلال اجتماع لجنة شؤون مراقبة الدولة، ١٦ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠٢٠م.

الأعداد الكبيرة من المجندين - وكما سنرى في فصول أخرى، فمن المشكوك فيه ما إذا كان الجيش الإسرائيلي بحاجة إلى مثل هذه الأعداد - بل في حقيقة أنه يربط بالخدمة العسكرية شرائح اجتماعية واقتصادية قوية وشباب ذوي قدرات، الذين هم في البلدان التي لا يوجد فيها مثل هذا التجنيد لا يميلون إلى الالتحاق بالجيش.

توجد بيانات عالية بالطبع بين جميع الشرائح السكانية، وليس لها بالضرورة أي علاقة بالوضع الاجتماعي والاقتصادي. ومع ذلك، دون الخوض في التحيزات الموجودة في أي نظام فرز وتصنيف، فمن الواضح أن الانقطاع الذي يزداد حدة لشرائح معينة، أولئك الذين لديهم علاقات وأموال تمكنهم من الحصول على الإعفاءات التي تحدث عنها رئيس لواء التخطيط وإدارة القوى البشرية، عن الخدمة المجدية وعن الخدمة بشكل عام، يبعد عن الجيش شاباً لو تم تجنيدهم لكان بإمكانهم الوصول إلى مناصب الضباط وحتى إلى خدمة طويلة الأجل.

إن النتيجة النهائية واضحة: فمن ناحية، تتزايد أعداد المجندين بوتيرة سريعة، وهو ما لا علاقة له بالاحتياجات الحقيقية للجيش. ومن ناحية أخرى، فإن نسبة من يلتحقون بالخدمة العسكرية آخذة في التناقص، ومعها تتراجع شرعية التجنيد العام وتضيع بعض المزايا التي يمنحها للجيش. وكما قال رئيس لواء التخطيط وإدارة القوى البشرية في الكنيست: «إن الأمور لا تسير إلى مكان جيد، وإذا لم نقم بإجراء تغيير جذري، فلن يصل الأمر إلى مكان جيد بما فيه الكفاية».^(٤١)

وبمعدل الزيادة الحالي في نسبة غير الملتحقين بالخدمة العسكرية، فمن المتوقع أن تصل هذه النسبة بحلول نهاية العقد إلى حوالي ٣٦ في المئة من إجمالي المدعوين للخدمة. ولن تساهم هذه النسبة إلا قليلاً في خفض تكاليف أولئك الذين سيلتحقون بالخدمة - قد تنخفض الزيادة في التكاليف مقارنة مع اليوم إلى ما يقرب من ١,٥ مليار شيكل - في حين أن الشقوق في نموذج

(٤١) المصدر السابق.

جيش الشعب آخذة في الاتساع، والعديد من السكان، بعضهم من ذوي الجودة العالية، يتعدون بشكل متزايد عن الخدمة العسكرية. وبعبارة أخرى: إن استمرار الاتجاه الحالي دون أي تغيير حقيقي في نموذج التجنيد يعني وجود جيش أكبر وأكثر تكلفة بكثير وأقل جودة - وإذا لم يتم فعل أي شيء، فلن يكون حتى ذو جودة كافية.

تقصير مدة الخدمة - صعوبة تنفيذ التغيير المطلوب

أحد الحلول المقترحة على مر السنين للبطالة الخفية الناجمة عن الزيادة في عدد المجندين والتغيرات في احتياجات الجيش الإسرائيلي هو تقصير مدة الخدمة الإلزامية. ومع ذلك، توضح هذه المسألة على وجه التحديد مدى صعوبة تنفيذ تغيير في النموذج الحالي، حتى لو كانت الغالبية العظمى من الجهات المهنية تدعمه.

أوصت بذلك ما لا يقل عن خمس لجان مختلفة خلال الثلاثين عامًا الماضية؛ وأعلن رؤساء أركان ووزراء دفاع عن تقصير مدة الخدمة، حيث كان ذلك جزءًا من اتفاقيات بين وزارتي الدفاع والمالية، بل وتم ترسيخها في تشريعات في الكنيست. ولكن في الواقع، منذ أن تم تمديد الخدمة الإلزامية بأمر مؤقت إلى ثلاث سنوات في عام ١٩٦٨م (حتى أن نصف السنة الإضافية كان يسمى خدمة منتظمة إضافية للتأكيد على أنها ليست جزءًا من الخدمة الإلزامية)، فقد تم تقصيرها مرة واحدة فقط، في عام ٢٠١٤م، وحتى في ذلك الحين كان ذلك على الرغم من المعارضة الصريحة من قبل المؤسسة الأمنية.

المحاولات السابقة وتوصيات اللجان المختلفة

في عام ١٩٩٣م، في أعقاب استنتاجات لجنة هرتزل شافير لفحص الخدمة الإلزامية، قام رئيس الأركان بتوصية المجلس الوزاري الإسرائيلي المصغر للشؤون السياسية والأمنية «الكابينت» بتقصير مدة الخدمة الإلزامية للرجال من ٣٦ إلى ٣٢ شهرًا. وقد رفضت لجنة الشؤون الخارجية والدفاع مقترح إجراء التخفيض بشكل تفاضلي، أي بالنسبة لأولئك الذين يخدمون في وظائف غير قتالية فقط، بدعوى أن ذلك من شأنه أن يضر بمبدأ المساواة في الخدمة،

ولم يتم تنفيذ الخطوة برمتها.^(٤٢) كما أوصت لجنة شافير بتقصير مدة خدمة النساء من ٢٤ إلى ٢١ شهرًا، لكن هذه التوصية ظلت حبرًا على ورق أيضًا. في عام ٢٠٠٥م، أوصت لجنة برئاسة البروفيسور آفي بن باسات، والتي تم تشكيلها بتوجيه من وزير الدفاع آنذاك شاؤول موفاز، بتقصير مدة الخدمة الإلزامية إلى عامين في عملية تدريجية من ثلاث مراحل. فكما أشار البروفيسور بن باسات: «سيتم تنفيذ تقصير المدة تدريجياً (على ثلاث مراحل) بناءً على حوافز التحسين ومع مراعاة مجموعة الأهداف والعمليات المذكورة أعلاه. حيث سيتم سن جميع المراحل الثلاث للخطة في قانون واحد في نفس الوقت».^(٤٣) وقد حدد النموذج أن التقصير لن يكون موحدًا وسيتم تنفيذه وفقًا لاحتياجات الجيش، حيث سيتم تعويض أولئك الذين لن يتم تقصير مدة خدمتهم، وهم أساسًا المقاتلين والجنود في التشكيل التكنولوجي، عن أشهر الخدمة الإضافية فيما سمي «تعويض استمرارية»، وسيتم وضع آلية لتعويض الجيش الإسرائيلي عن هذه النفقات وعن استبدال الجنود في التشكيل التكنولوجي.

في شباط/فبراير عام ٢٠٠٦م، تبنت الحكومة استنتاجات لجنة بن باسات،^(٤٤) لكن بعد حرب لبنان الثانية اختفى هذا القرار وبقيت مدة الخدمة كما هي. كما كان هذا هو الحال أيضًا بعد توصيات مماثلة قدمتها لجنة برودت (عام ٢٠٠٧م).^(٤٥)

في عام ٢٠١٤م، تم تقصير مدة الخدمة الإلزامية للرجال إلى ٣٢ شهرًا، وذلك في إطار ما سمي بـ «قانون المساواة في تحمل العبء». وقد عارضت المؤسسة الأمنية تقصير الخدمة، حتى أن وزير الدفاع يعلن طالب بتمديد الخدمة الإلزامية للنساء كتعويض. حيث تم تضمين تمديد خدمة المرأة في

(٤٢) ستيفارت أ. كوهين وإيلان سوليمان، «الجيش الإسرائيلي - من «جيش الشعب» إلى جيش محترف»، معرخت، ٣٤١، ١٩٩٥م، ص. ٥.

(٤٣) آفي بن باسات، «الخدمة الإلزامية في الجيش الإسرائيلي»، منتدى قيسارية ٢٠١١م، ص. ٧٨.

(٤٤) القرار الحكومي رقم ٤٧١١، ٢٦ فبراير/شباط عام ٢٠٠٦م.

(٤٥) تقرير لجنة فحص موازنة الدفاع، ٢٠٠٧م، ص. ١٣٥.

مشروع القانون الحكومي، ولكن تم رفضه من قبل لجنة الكنيست التي ناقشت التشريع (لجنة شاكيد).^(٤٦) وفي المقابل، تم إنشاء آلية تعويض للجيش الإسرائيلي، والتي ستمول، من بين أمور أخرى، أشهر خدمة إضافية (خدمة إضافية مدفوعة الأجر) لأصحاب المهن المطلوبة.

وفي وقت لاحق، اعترف رئيس شعبة القوى البشرية آنذاك، اللواء موتي ألموز، بأن تقصير مدة الخدمة الإلزامية كان إيجابياً للغاية بالنسبة للجيش الإسرائيلي، حتى أن اللجنة التي كان يترأسها قد أوصت في عام ٢٠١٧م بتقصير مدة الخدمة الإلزامية بشكل أكبر في العقد الحالي.^(٤٧) إلا أنه لم يتم الأخذ بهذه التوصية.

في عام ٢٠١٤م، أوصت أيضاً لجنة لوكر، التي ناقشت ميزانية الدفاع، بتقصير مدة الخدمة الإلزامية بناء على توصيات لجنة بن باسات، «حتى يتم تقصير مدة الخدمة إلى سنتين للبنين والبنات بحلول عام ٢٠٢٠م».^(٤٨) وقد رفض الجيش الإسرائيلي هذه التوصية.

نص اتفاق بين وزارتي المالية والدفاع بشأن مخطط متعدد السنوات لميزانية الدفاع (اتفاق «كحلون - يعلون») اعتباراً من عام ٢٠١٥م على تخفيض إضافي في الخدمة الإلزامية للرجال، هذه المرة لمدة شهرين، إلى ٣٠ شهراً. وقد أدى تجسيد هذا القرار إلى ذروة الإجراءات المتعلقة بمسألة تقصير مدة الخدمة. فأولاً، على الرغم من أن التقصير لمدة شهرين كان جزءاً من الاتفاق، إلا أن ممثلي الجيش الإسرائيلي قد أوضحوا بالفعل عندما تم عرض الاتفاق على لجنة الشؤون الخارجية والدفاع أن مثل هذا التقصير سيتطلب تغييراً في دورة حياة الجيش الإسرائيلي بأكملها، والتي تقوم على أساس ثلاث دورات تجنيد سنوياً بفارق أربعة أشهر فيما بينها، وبناء على ذلك يتم أيضاً

(٤٦) موران أزولاي، «نهائي: لن يتم تمديد خدمة النساء في الجيش الإسرائيلي»، YNET، ٤ مارس/آذار عام ٢٠١٤م.

(٤٧) يوآف زيتون، «الجيش الإسرائيلي يتوقع قفزة كبيرة في عدد الملتحقين بالخدمة العسكرية ويدعم تقصير مدة

الخدمة»، YNET، ٣ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠١٧م.

(٤٨) تقرير لجنة فحص ميزانية الدفاع (لجنة لوكر)، ٢٠١٥م، ص. ٤١.

حساب مدة الدورات التدريبية والتأهيلية والتبديلات في الوحدات العملية للجيش. وقد قال ممثلو المؤسسة الأمنية ووزارة المالية صراحة أنه لم يتم إجراء أي دراسة تفصيلية في هذا الشأن، بل وقيل إن المجلس الوزاري المصغر للشؤون السياسية والأمنية «الكابينت» سيجتمع في عام ٢٠١٩م ليقرر ما إذا كان سيتم بالفعل تقصير مدة الخدمة.^(٤٩)

على الرغم من أن الدراسة التفصيلية لم تنجز، فقد تم تقديم تقصير مدة الخدمة إلى التشريع في الكنيست في إطار قانون التسويات لعام ٢٠١٦م. وقد أعرب رئيس لجنة الشؤون الخارجية والأمن آنذاك، عضو الكنيست آفي ديختر، عن استياء اللجنة عندما قال: «لقد استمعت اللجنة إلى العديد من المحاولات للتفسير، لكنها لم تستمع بعد إلى تفسير مقنع لسبب مطالبتها الآن بسن قانون تقصير مدة الخدمة الذي سيبدأ في التأثير على الجنود الذين سيلتحقون بالخدمة في يونيو/حزيران عام ٢٠٢٠م. وإذا قررت الحكومة، من خلال الكابينت، أن موضوع تقصير مدة الخدمة سيتم النظر فيه في عام ٢٠١٩م، فيمكنها تطبيق قرارها على الوزارات الواقعة تحت مسؤوليتها».^(٥٠)

على الرغم من ذلك، وتحت ضغط الحكومة لتمير ميزانية الدولة، تم إقرار تقصير مدة الخدمة ضمن قانون التسويات في ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠١٦م. لكن في عام ٢٠١٩م، لم يجتمع المجلس الوزاري المصغر للشؤون السياسية والأمنية «الكابينت» على الإطلاق لمناقشة الأمر، وفي يوليو/تموز عام ٢٠٢٠م دخل تقصير مدة الخدمة حيز التنفيذ. ولم يكن الجيش الإسرائيلي غير مستعد لتطبيق قانون الكنيست فحسب، بل وفي خطوة غير مسبوقة، تم توقيع المجندين في تلك الدورة ومن بعدها على وثيقة تفيد بأنهم يعلمون أن الكنيست ربما يعيد مدة الخدمة مرة أخرى إلى ٣٢ شهراً، وعندئذ سيتم إلزامهم بالخدمة الطويلة. وفي نهاية المطاف، بعد أكثر من عام، تم

(٤٩) كما ورد أيضاً في إعلان لجنة الشؤون الخارجية والدفاع التابعة للكنيست، ١٧ نوفمبر/تشرين الثاني عام

٢٠١٦م، <https://bit.ly/3PN90Wf>.

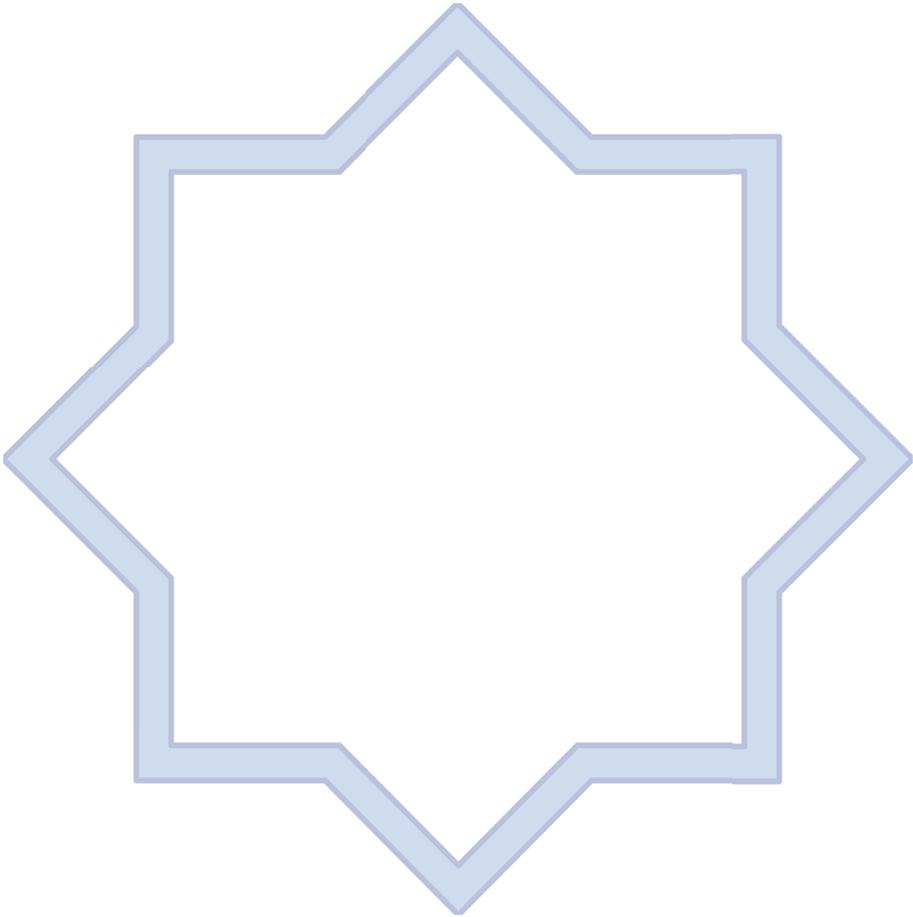
(٥٠) بيان لجنة الشؤون الخارجية والدفاع التابعة للكنيست، ١٧ نوفمبر/تشرين الثاني عام ٢٠١٦م،

<https://bit.ly/3PN90Wf>

إقرار قانون يؤجل تقصير مدة الخدمة إلى ٣٠ شهرًا حتى ١ يوليو/تموز عام ٢٠٢٤م.^(٥١)

في ختام هذه المراجعة، يمكن القول أنه على الرغم من أن دراسة هذه المسألة، سواء من قبل فرق مهنية داخل الجيش الإسرائيلي نفسه أو من قبل هيئات خارجية، أثارت مرارا وتكرارا الحاجة إلى تقصير مدة الخدمة الإلزامية والتحول إلى نماذج تفضلية، إلا أن النظام العسكري القائم قد عارض تنفيذ التقصير بل وعرقله بإجراءات غير مسبوقه ومخالفة للتشريع الذي أقره الكنيست. أما المرة الوحيدة التي تم فيها تقصير مدة الخدمة (في قانون «المساواة في تحمل العبء» عام ٢٠١٤م) فقد كانت نتيجة وضع سياسي محدد وليس نتيجة لمبادرة حكومية أو منهجية.

(٥١) قانون الخدمة الأمنية (التعديل رقم ٢٤)، عام ٢٠٢٢م.



الخدمة الوطنية والخدمة المدنية - فشل مستمر وفوائد لقطاعات محددة

تمثل الخدمة الوطنية والخدمة المدنية في إسرائيل، اللتان حتى بين المعنيين بالأمر هناك كثيرون يرتبكون ويخلطون بينهما، مثالاً واضحاً على حقيقة أن محاولة إيجاد حل موضعي للقضايا المتعلقة بالقطاعات المعفاة فعلياً من الخدمة قد يؤدي فقط إلى تعقيد الوضع.

على النقيض من دول مثل ألمانيا، حيث كان المقصود من الخدمة المدنية أن تكون بديلاً للخدمة العسكرية بالنسبة للمستنكفين ضميرياً، كان لها في إسرائيل هدف سياسي مختلف تماماً منذ البداية: السماح بنوع من الخدمة للسكان الذين حصلوا على إعفاء من الخدمة بموجب ترتيب سياسي، على الرغم من الإلزام العام في قانون الخدمة الأمنية (قانون خدمة الدفاع).

تم سن قانون الخدمة الوطنية لأول مرة في عام ١٩٥٣م وكان الهدف منه معالجة مسألة معارضة الجمهور المتدين لخدمة المرأة في الجيش الإسرائيلي، بعد أن أصدرت الحاخامية الكبرى فتوى ضد الخدمة العسكرية للنساء. حيث تناول القانون على وجه التحديد «المرأة التي تم إعفاؤها من واجب الخدمة الأمنية» ويتراوح عمرها بين ١٨ و ٢٦ سنة،^(٥٢) وحدد لها أنواعاً بديلة من الخدمة: في العمل الزراعي، أو في مخيمات المهاجرين واللاجئين، أو في مؤسسة أمنية، أو «في مؤسسة أخرى من مؤسسات الدولة يعينها الوزير لأغراض هذا القانون».^(٥٣) حيث أن الوزير هو أي وزير في حكومة إسرائيل ستكون الخدمة الوطنية تحت سلطته. أما مدة الخدمة فتم تحديدها بـ ٢٤ شهراً، على غرار مدة خدمة المرأة المجندة في الخدمة العسكرية.

(٥٢) قانون الخدمة الوطنية، عام ١٩٥٣م.

(٥٣) المصدر السابق.

غير أن هذا القانون لم يتم تنفيذه مطلقاً ولم تسن أي لوائح تسمح بتنفيذه. وفي عام ١٩٧٩م، أضيف في نهايته بند يقول «لن يبدأ تنفيذ هذا القانون إلا بعد أن تقرر الحكومة ذلك».^(٥٤) وفقط في عام ٢٠١٧م، تم إصدار قانون الخدمة الوطنية - المدنية، والذي ألغى فعلياً القانون الذي تم سنه قبل أكثر من ستين عاماً.

وفقاً لبيانات مراقب الدولة، فقد وصل عدد الملتحقين بالخدمة الوطنية في عام ٢٠٢٠م إلى ١٧٦٤١ شخصاً، ٨٢٪ منهم من النساء، وحوالي ١٢٠٠ منهم من الحريديم.^(٥٥) حيث جاءت الغالبية العظمى من هؤلاء النساء من التيار الديني القومي، وبعضهن من الأقليات غير اليهودية في إسرائيل - وهو قطاع الغالبية العظمى من المتطوعين فيه هم من النساء أيضاً.^(٥٦) ومعظم الذين يؤدون الخدمة يفعلون ذلك لمدة عام واحد، في حين يستمر حوالي الثلث منهم لمدة عام آخر.^(٥٧) أما تكلفة الخدمة الوطنية والخدمة المدنية على الخزينة العامة في عام ٢٠٢٠م فقد بلغت ٧٥٦ مليون شيكل.

في عام ٢٠٠٥م، شكل وزير الدفاع آنذاك شأؤول موفاز لجنة برئاسة اللواء (احتياط) ديفيد إيفري، قامت بفحص الخدمة الوطنية. حيث أوصت اللجنة بإنشاء خدمة مدنية تطوعية من شأنها توسيع النشاط القائم بشكل كبير، من أجل «السماح بخدمة وطنية ومدنية لجميع المواطنين والمقيمين في إسرائيل، الذين لا يتم استدعاؤهم للخدمة الأمنية، أو المعفيين منها».^(٥٨) وقد تبنت الحكومة هذه الاستنتاجات في فبراير/شباط عام ٢٠٠٧م، ثم في عام ٢٠٠٨م، وفقاً للتوصيات، تم إنشاء سلطة الخدمة الوطنية - مدنية، والتي لا تزال تعمل حتى يومنا هذا.

(٥٤) المصدر السابق.

(٥٥) مراقب الدولة، تقرير الرقابة السنوي ٧١ ج لعام ٢٠٢٠م، الخدمة الوطنية والخدمة المدنية، ص. ١٦٨٩.

(٥٦) حركة بنيم، مخطط «خدمة متساوية للجميع»، ص. ٢٦، <https://bit.ly/3Ke6pU5>.

(٥٧) تقرير مراقب الدولة ٧١ ج، ص. ١٧١١.

(٥٨) مركز الأبحاث والمعلومات في الكنيست، الخدمة المدنية وطنية في إسرائيل - مراجعة وتحليل، ١٥ فبراير/شباط عام ٢٠١١م، ص. ٢.

في عام ٢٠١٤م، وفي إطار تشريع «المساواة في تحمل العبء»، تم سن قانون الخدمة المدنية الوطنية. وينبغي التأكيد على أنه خلافًا للخدمة الوطنية، التي تم إنشاؤها كإطار تطوعي لأولئك الذين تم إعفاؤهم من الخدمة، فإن الغرض من الخدمة الوطنية مدنية كان إنشاء خدمة بديلة للسكان الحريديم فقط. وقد فشل هذا القانون تمامًا في تحقيق أهدافه: حيث ذكر مراقب الدولة أنه «منذ عام ٢٠١٥م، انخفض عدد المتطوعين للخدمة من المجتمع الحريدي بنحو ٣٦٪، وفي عام ٢٠١٩م كان العدد فقط حوالي ربع الهدف النهائي الذي تم تحديده».^(٥٩)

إلى جانب السلطة، فإن إدارة نظام التطوع لهذه الخدمة هو في أيدي الجمعيات الخاصة، التي يتم تعويضها من خزينة الدولة عن كل متطوع. وفي حين أن أقلية صغيرة من فتيات الخدمة يؤدين خدمة مهمة في المنظمات الأمنية، فإن الجزء الأكبر من الخدمة يتم تنفيذه داخل المجتمع المدني وفي مجالات تتراوح من التعليم والصحة إلى العمل التطوعي في مؤسسة التأمين الوطني أو في إدارة المحاكم.^(٦٠) وغالبًا ما تثير هذه الخدمة الجدل - من ادعاءات الخدمة الوهمية والخداع^(٦١) إلى ادعاءات التحيز السياسي والديني في تصرفات فتيات الخدمة الوطنية في المدارس. كما وجد مراقب الدولة أيضًا «أوجه قصور تتعلق بإحدى الوظائف الرئيسية للسلطة - وهي الإشراف والرقابة على النشاط في إطار الخدمة وشروط خدمة المتطوعين».^(٦٢)

إن خلاصة القول التي تظهر من تقرير مراقب الدولة والدراسات المستقلة واضحة: الخدمة الوطنية والخدمة المدنية، التي كان الغرض منها جلب الشباب الذين حصلوا على إعفاء من الخدمة العسكرية إلى خدمة ذات مغزى، هي

(٥٩) تقرير مراقب الدولة ٧١ ج، ص. ١٦٩٠.

(٦٠) مركز الأبحاث والمعلومات في الكنيس، الخدمة المدنية وطنية في إسرائيل - مراجعة وتحليل، ١٥ فبراير/شباط عام ٢٠١١م.

(٦١) أريلا ستيرنباخ، يهودا شوحاط، «خدعة الخدمة الوطنية»، يديعوت أحرونوت، ١٠ مارس/آذار عام ٢٠١٨م.

(٦٢) تقرير مراقب الدولة ٧١ ج، ص. ١٦٩٣.

«مشروع واسع النطاق» (على حد تعبير مراقب الدولة)^(٦٣) تكلفته مرتفعة، ولكن من المشكوك فيه ما إذا كان يحقق أهدافه المعلنة.

بالنسبة لغرض هذه الوثيقة، فإن هناك أهمية خاصة لإقرار مراقب الدولة بأن الخدمة «لا تزيد من المساواة في تحمل العبء ولا تساهم بالضرورة في زيادة التضامن والتماسك الاجتماعي المتوقع منها»^(٦٤). وهذا الفشل يزيد من اتساع الشقوق في نموذج جيش الشعب.

يجب أن نضيف إلى ذلك بعض التحفظات المبدئية حول الخدمة الوطنية والمدنية كبداية للخدمة العسكرية: أحدها هو أن إدخال متطوعين لا يتقاضون أجورا (حوالي سبع الحد الأدنى للأجور في إسرائيل) في الأنظمة المدنية مثل التعليم أو الصحة أو الرعاية الاجتماعية يضر أولا وقبل كل شيء بالعمال ذوي الأجور الأدنى في هذه القطاعات، وهم أشخاص (وبشكل خاص نساء) يعانون بالفعل من انخفاض في مستوى معيشتهم. حيث أن الأذى الاجتماعي الناجم عن هذا الضرر يحدد إلى حد كبير الفوائد المرجوة من الخدمة.

وأخيراً وليس آخراً، فإن مسألة ما إذا كان من المناسب لدولة تواجه تحديات أمنية كبيرة على الحدود وفي الجبهة الداخلية أن تجند - كبديل للخدمة العسكرية الإلزامية - شباناً لخدمة لا معنى آمني لها، هي مسألة قيمية اجتماعية من الدرجة الأولى. ولا يمكن مناقشتها كمسألة قيمية إلا إذا كانت الخدمة الوطنية مدنية قصة نجاح؛ أما وصف الحالة المقدمة هنا فيشير إلى أن الأمر ليس كذلك.

(٦٣) تقرير مراقب الدولة ٧١ ج، ص. ١٧٥٢.

(٦٤) المصدر السابق، ص. ١٧٣٢.

خدمة الحريديم - الجمهور يفقد الأمل

ليس من الضروري أن نستعرض هنا التاريخ الطويل والمعقد لمسألة تجنيد الحريديم. ولا يسعنا إلا أن نطلع بإيجاز على التغيير العميق في هذا المجال، منذ أن أبلغ دافيد بن غوريون لجنة الدفاع التابعة لمجلس الدولة المؤقت في أكتوبر/تشرين الأول عام ١٩٤٨م أنه «هناك ٤٠٠ طالب مدرسة دينية، جميعهم في سن صغيرة، والذين إذا التزموا بالتجنيد الإجباري فسيتم إغلاق المدارس الدينية، كما أنهم أيضًا في بلدان أخرى قد تم تسريحهم من التجنيد. وأنه قد تم الاتفاق على تسريحهم»^(٦٥) وحتى يومنا هذا، حيث تصل نسبة رفض التجنيد على أساس «توراتو أو مانوتو - توراته هي حرفته» إلى ١٦ بالمائة من إجمالي المدعوين للخدمة العسكرية.^(٦٦)

لقد أصبحت هذه القضية أكثر بكثير من مجرد أعداد جافة لطلاب المدارس الدينية الذين لا يلتحقون بالخدمة العسكرية. إنها خط مواجهة رئيسي في سياسات الهوية الإسرائيلية، و«بطاطا ساخنة» (أمر مثير للجدل) يتم تبادلها منذ ثلاثة عقود بين محكمة العدل العليا والكنيست، وقضية حقيقية تهدد استقرار جيش الشعب.

تم تقديم أول التماس إلى محكمة العدل العليا بشأن تجنيد طلاب المدارس الدينية «يشيفوت» في عام ١٩٧٠م، وتم رفضه على الفور. وحتى عام ١٩٧٧م، كان هناك حد أقصى سنوي مقداره ٨٠٠ طالب مدرسة دينية يمكن إعفاؤهم من التجنيد. ومن المشكوك فيه ما إذا كان هذا الحد الأقصى قد تم الحفاظ عليه بالفعل، ولكن في اتفاق تحالف مناحم بيجن مع حزب

(٦٥) محضر اجتماع لجنة الدفاع في الكنيست، ١ أكتوبر/تشرين الأول عام ١٩٤٨م.

(٦٦) اجتماع اللجنة الفرعية للقوى البشرية في الجيش الإسرائيلي التابعة للجنة الشؤون الخارجية والدفاع، ٢

ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠٢٠م.

أغودات إسرائيل بعد الاضطرابات السياسية، تم إلغاء الحد الأقصى رسمياً. وفي عام ١٩٨٦م، رفضت محكمة العدل العليا مرة أخرى التماساً في هذا الشأن («قضية ريسلر») لكنها قضت بأن عدد الذين يتم تسريحهم من الخدمة له أهمية، كما قال القاضي باراك في الحكم: «في نهاية المطاف، هناك أهمية لعدد طلاب المدارس الدينية الذين يتم تأجيل تجنيدهم. هناك حد لا يجوز لوزير دفاع عاقل أن يتجاوزه. الكم يصنع الجودة».^(٦٧)

من المهم الخوض في هذا الأمر، لأن أي نقاش قانوني مستقبلي حول القضايا المستمدة من إعفاء الحريديم من الخدمة سيتناول حتماً هذه النقطة. حيث يستند إعفاء الحريديم إلى المادة ٣٦ من قانون الخدمة الأمنية، الذي يمنح وزير الدفاع صلاحية إعفاء المكلف بالخدمة العسكرية من الخدمة، أو تقصير أو تأجيل خدمته «لأسباب تتعلق بحجم القوات النظامية أو قوات الاحتياط التابعة للجيش الإسرائيلي، أو لأسباب تتعلق باحتياجات التعليم أو الاستيطان الأمني أو الاقتصاد الوطني، أو لأسباب عائلية، أو لأسباب أخرى».^(٦٨) وفي أحكامها المختلفة المتعلقة بخدمة الحريديم، قبلت المحكمة الادعاء بأن هذا البند لا يمنح الوزير صلاحية إعفاء جمهوره بأكمله من الخدمة. كما نص الحكم الصادر عن المحكمة العليا في قضية ريسلر على أن المحكمة ستدرس أي تشريع يتعلق بخدمة الحريديم أيضاً على أساس النفعية - أي إذا ما كان يشجع على الخدمة بالفعل.

كان هذان المبدآن أيضاً أساساً للأحكام الأخيرة التي أصدرتها محكمة العدل العليا في هذا الشأن، عندما لم يكن من الممكن تمديد سريان قانون تال في عام ٢٠١٢م وأبطلت التعديلات التي أدخلت على القانون في الكنيست التاسعة عشرة والعشرين. حيث تم إبطال قانون تال لأسباب دستورية وانتهاكه لقيمة المساواة، وكذلك لأنه بعد عشر سنوات لم يستوف الاختبار النفعي المتمثل في زيادة عدد الحريديم الذين التحقوا بالخدمة. ففي حكمها، كتبت

(٦٧) محكمة العدل العليا ٩١٠/٨٦ - الرائد (احتياط) يهودا ريسلر ضد وزير الدفاع، ١٩٨٨م.

(٦٨) قانون الخدمة الأمنية (صيغة موحدة)، ١٩٨٦م، المادة ٣٦.

رئيسة المحكمة العليا القاضية دوريت بينيش أن القانون «ينتهك الحق في المساواة كجزء من الحق في الكرامة الإنسانية - إنه لا يستوفي شروط التناسب الواردة في فقرة التقييد، وبالتالي فهو غير دستوري».^(٦٩) وبعد ذلك مباشرة، كتبت القاضية بينيش أنه «لا يمكن القول بأن التدابير المحددة في القانون تحقق غاياته، ويبدو أن هناك عوائق في القانون تؤثر على عدم القدرة على تنفيذه بشكل كامل. لذلك، لا مفر من الإقرار بأن القانون غير دستوري».^(٧٠)

سيكون هذا إذن هو الاختبار القانوني لأي تشريع وتسوية مستقبلية فيما يتعلق بتجنيد الحريديم، والتي لا شك أنها ستعرض في نهاية المطاف أيضًا على المحكمة: دستورية التسوية في اختبار حق المساواة والفائدة المتوقعة منها، أو اختبار جدوى قانون تم تطبيقه بالفعل - فيما يتعلق بعدد الحريديم الذين سيخدمون.

يتميز القرار الحكومي الأخير بشأن تجنيد الحريديم الصادر في ٢٢ أغسطس/آب عام ٢٠٢١م باحتوائه جميع الأخطار المستفحلة في التعامل مع القضية تقريبًا. فهو يجمع بين قانون التجنيد الذي قدمته المؤسسة الأمنية في عام ٢٠١٨م، والذي يتضمن أهداف التجنيد السنوية للحريديم للخدمة العسكرية أو الوطنية - المدنية (وحتى فرض عقوبات على ميزانيات المدارس الدينية، المشكوك في شرعيتها، إذا لم تحقق هذه الأهداف)، وبين التخفيض الفوري لسن الإعفاء من الخدمة إلى ٢١ عامًا، ثم إعادته في غضون ثلاث سنوات إلى ٢٢ عامًا، ثم رفعه إلى ٢٣ عامًا. كل هذا بينما تقوم لجنة بتصميم مخطط تجنيد جديد للجميع، والذي ينبغي تقديمه بحلول نوفمبر/تشرين الثاني عام ٢٠٢٢م.

تفتقر هذه التركيبة إلى الاتساق الداخلي، حيث يُزعم أنها تفرض على الجمهور الحريدي تلبية حصص التجنيد حتى سن ٢١ عامًا، في حين أنه اليوم بعيد عن تحقيق هذه الأرقام، ومعظم المجندين الفعليين تتراوح أعمارهم

(٦٩) حكم محكمة العدل العليا في قانون تال، المادة ٢، <https://bit.ly/3SNvI36>.

(٧٠) المصدر السابق.

بين ٢٢ عامًا وما فوق. وفي الطريق إلى ذلك، هي تلغي البرامج الناجحة مثل برنامج دمج الحريديم الأزرق والأخضر (خدمة الحريديم في سلاح الجو وشعبة الاستخبارات العسكرية «أمان»، في مناصب تنطوي على تعلم مهارات العمل الضرورية)، والتي يبلغ عمر جميع المجندين فيها ٢٢ عامًا وما فوق. فالقرار يشير بشكل أساسي إلى الرغبة في تمضية الوقت وإمساك العصا السياسية من كلا الطرفين.

من المشكوك فيه للغاية ما إذا كان قانون يستند إلى هذا القرار سيجتاز اختبار محكمة العدل العليا، لأنه لا يفي بأي من الأغراض التي صممت في الأحكام السابقة كاختبار دستوري: ليس بمبدأ المساواة، الذي يتضرر بشكل أكبر عندما ينخفض سن الإعفاء لمجموعة واحدة من السكان إلى ٢١ عامًا، بينما يبقى بالنسبة لعموم السكان عند ٤٠ عامًا؛^(٧١) وبالتأكيد ليس بمبدأ النفعية، لأنه ليس هناك توقع ولا حتى أي ادعاء بأن القانون سينجح في زيادة عدد الحريديم الملتحقين بالخدمة العسكرية.

الخطر الحقيقي: إضعاف الالتزام بالتجنيد لدى عامة الناس

على الرغم من ذلك، فإن ضررًا أكبر من عدم المساواة وعدم جدوى المخطط الحالي لمسألة تجنيد الحريديم قد يصيب التجنيد والإجماع بشأن جيش الشعب لدى عامة الناس. حيث أن تخفيض سن الإعفاء لمجموعة معينة إلى ٢١ عامًا، والذي سينص عليه قانون دولة إسرائيل، من شأنه أن يفتح بابًا كبيرًا للتهرب من الخدمة وحتى للطعن القانوني في الخدمة الإلزامية بشكل عام - هذه المرة من جانب جمهور المجندين.

أظهر استطلاعان منفصلان للرأي أجريا في عام ٢٠١٩م أن نسبة المؤيدين بين الجمهور اليهودي للانتقال إلى نموذج جيش تطوعي تتجاوز ٤٠ بالمئة - ٤١ بالمئة في استطلاع أجره المعهد الإسرائيلي للديمقراطية، و ٤٨ بالمئة في

(٧١) قانون الخدمة الأمنية (صيغة موحدة)، ١٩٨٦م، المادة ٣٦ أ.

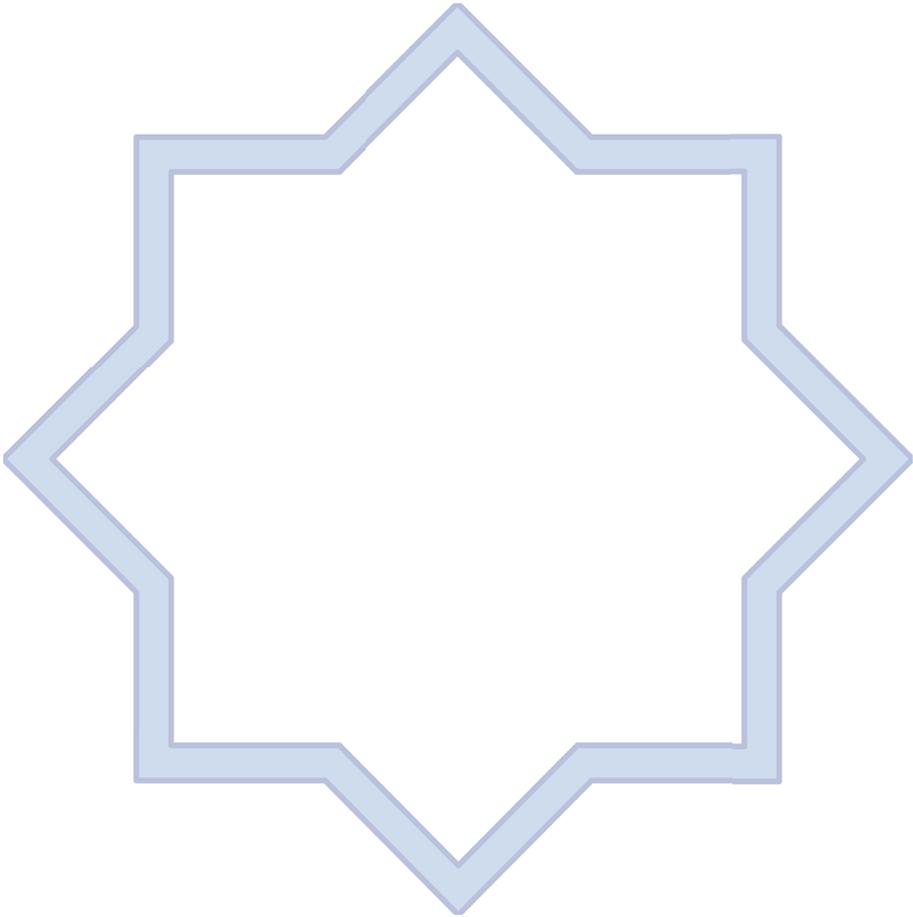
استطلاع أجري لصالح «الحركة الليبرالية الجديدة».^(٧٢) كما تظهر نسب مماثلة حتى عند عزل إجابات الجمهور العلماني (غير المتدينين) عن الجمهور الديني القومي. هذا وترتفع نسبة التأييد للانتقال إلى جيش محترف كلما انخفض عمر المشاركين في الاستطلاع، أي أن النسبة مرتفعة بشكل خاص بين الفئة العمرية للمكلفين الفعليين بالخدمة العسكرية والذين يخدمون فعلياً في الجيش النظامي أو في الاحتياط.^(٧٣)

من الصعب فصل أسباب تراجع الدافعية للخدمة عن أسباب التأييد المتزايد للانتقال إلى جيش تطوعي، لكن من الجلي أن التمييز الواضح بين الحريديم وعامة المجندين هو عامل قوي في هذه الاتجاهات. وبمجرد أن يتم تكريس ذلك بقانون يتم بموجبه - في عمر ليس بعيد كثيراً عن متوسط سن التجنيد لدى عامة الناس، والذي يرتفع لأسباب مختلفة (الدورات التحضيرية لفترة ما قبل الخدمة العسكرية وسنوات الخدمة، تأجيلات التجنيد التي يستجيب لها الجيش مع تلبية الأفراف المتزايدة لاحتياجاته) - تسريح الشاب الحريدي من الخدمة دون أي عقوبة، فإن ظاهرة التهرب الرمادي من التجنيد ستزداد، والتي، كما ذكرنا، قد وصلت بالفعل إلى أرقام تنافس تلك الخاصة بالمستفيدين من بند «توراتو أو مانوتو - توراته هي حرفته».

إذا تم سن القانون وفقاً لصيغة قرار الحكومة، فسيكون قريباً جداً اليوم الذي يقوم فيه شاب علماني بتقديم التماس إلى المحكمة العليا يطالب فيه أن يطبق عليه أيضاً الإعفاء من التجنيد في سن ٢١ عاماً. وبحسب الأحكام السابقة للمحكمة، فلن يكون من السهل في هذه الحالة التعامل مع تطبيق قيمة المساواة في مثل هذه التشريعات التمييزية. وفي كلتا الحالتين، من الواضح أن التصدعات في نموذج جيش الشعب ستتفاقم، كما أنه من الواضح أن مسألة الحريديم، التي نتعامل معها منذ عقود، تحتاج إلى حل شامل ومتعمق وليس إلى مماطلة لا نهاية لها وحلول سياسية غير منطقية.

(٧٢) أساف ملحي، تصدعات في الإجماع، ص. ٤٣.

(٧٣) المصدر السابق، ص. ٦٢.



نموذج الخدمة الدائمة - التغييرات المتكررة التي أدت إلى الأزمة

شهد نموذج الخدمة الدائمة في الجيش الإسرائيلي العديد من التغييرات على مر السنين، في أعقاب شعور مستمر داخل الجيش وخارجه بأن «هناك شيئاً ما لا يعمل هنا». ففي الفترة بين عامي ٢٠٠٣م و٢٠١٥م، تم إنشاء ما لا يقل عن ثلاث لجان في المؤسسة الأمنية، جميعها برئاسة جنرالات، تعاملت مع التغييرات المطلوبة في نموذج الخدمة الدائمة - لجنة برئاسة عاموس مالكا في عام ٢٠٠٣م؛ لجنة برئاسة يفتاح رون تال في عام ٢٠٠٩م؛ لجنة برئاسة رئيس هيئة القوى البشرية اللواء حجابي توبولانسكي في عام ٢٠١٤م.

بالإضافة إلى ذلك، قامت حكومات مختلفة ووزراء دفاع بتشكيل ثلاث لجان ناقشت ميزانية الدفاع - لجنة برودت (٢٠٠٦م)، ولجنة تيشلر (٢٠١١م)، ولجنة لوكر (٢٠١٤م) - والتي تطرقت أيضاً إلى التغييرات المطلوبة في الخدمة الدائمة. حيث يشير هذا الرقم في حد ذاته، عندما يتعلق الأمر بشيء له مثل هذه العواقب واسعة النطاق وبإجراءات تستغرق وقتاً لتقييم تأثيرها، إلى الحرج الشديد الذي تواجهه المؤسسة الأمنية في كل ما يتعلق بالخدمة الدائمة.

أوصت لجنة مالكا بأن يتم تسريح المقاتلين فقط من الجيش الإسرائيلي في سن ٤٠ - ٤٢ عاماً. أما الباقيون فستحدد لهم «محطات خروج» سيكون فيها استحقاق مختلف للتوفير التقاعدي - حيث تحول الجيش الإسرائيلي في ١ يناير/كانون الثاني عام ٢٠٠٤م إلى نموذج التقاعد التراكمي لأفراد الخدمة الدائمة الجدد. في حين سيتم تسريح الضباط غير المقاتلين الذين يتم ترقيتهم إلى مناصب عليا من الجيش الإسرائيلي عند سن ٥٥ عاماً^(٧٤). وقد كان هذا

(٧٤) فيليكس فريش، «رئيس الأركان حسم الأمر: بعض أفراد الخدمة الدائمة سيخدمون حتى سن ٥٥ عاماً»، YNET، ٢٣ سبتمبر/أيلول عام ٢٠٠٣م.

النموذج بمثابة الأساس لتقليص حجم الجيش الدائم في أيام رئيس الأركان موشيه (بوجي) يعلون - وهو الاتجاه الذي انعكس تمامًا بعد حرب لبنان الثانية.

في عام ٢٠١٠م، وقعت وزارتا المالية والدفاع اتفاقية تقرر بموجبها زيادة متوسط سن التقاعد لأفراد الخدمة الدائمة تدريجياً حتى سن ٥٠ عامًا. على أن يكون الحد الأدنى لسن غير المقاتلين ٤٨ عامًا، ويبقى الحد الأدنى لسن المقاتلين فقط ٤٢ عامًا.^(٧٥) وعلى ما يبدو، كان من المفترض أن تؤدي هذه الزيادة في سن التقاعد إلى تخفيض عدد أفراد الخدمة الدائمة في الجيش الإسرائيلي، لكن عدد أفراد الخدمة الدائمة ارتفع بمعدل متسارع - من حوالي ٣٨ ألفًا في عام ٢٠٠٨م إلى ٤٥ ألفًا في عام ٢٠١٣م.^(٧٦)

كما ورد في تقرير لجنة لوكر ما يلي: «حدث بعض من الزيادة في حجم القوى البشرية بالفعل في التشكيلات الأمامية والتشكيلات الميدانية، لكن جزءًا لا بأس به منها حدث في تشكيلات القيادة والتشكيلات المهنية. وعلاوة على ذلك، فقد حدث خلال هذه الفترة، وفقًا للجيش، تقليص في حجم القوات (تشكيل المعركة) في عدة تشكيلات مركزية في الجيش، لكن هذا الواقع لم ينعكس في انخفاض حجم القوى البشرية». ^(٧٧) بل إن اللجنة أشارت إلى أن جزءًا كبيرًا من الزيادة في القوى البشرية كان في الرتب العليا، والتي تكلفه توظيف من يتولونها مرتفعة.

في عام ٢٠١٥م، قدم الجيش الإسرائيلي نموذج خدمة دائمة جديدًا صممه فريق بقيادة رئيس شعبة القوى البشرية آنذاك اللواء حجابي توبولانسكي (يشار إليه فيما بعد بـ «نموذج الخدمة الدائمة الحالي»). حيث كانت بعض المبررات التي قدمها هذا الفريق لاستنتاجاته مماثلة لتلك التي قدمتها

(٧٥) تومر أفيتال، «المصادقة على رفع متوسط سن التقاعد في الجيش الإسرائيلي تدريجياً إلى سن ٥٠ عامًا»، كالكاليسست، ١٥ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠١٠م، <https://bit.ly/3wnkybP>.

(٧٦) تقرير لجنة فحص موازنة الدفاع، ٢٠١٥م، ص. ٣٣.

(٧٧) تقرير لجنة فحص موازنة الدفاع، ٢٠١٥م، ص. ١٣.

لجنة مالكا - على سبيل المثال، الحاجة إلى تمييز المقاتلين، والذين أضيف إليهم أفراد التشكيلات التكنولوجية. غير أن الاستنتاجات والخطوات المقترحة كانت معاكسة في طبيعتها: فقد تقرر ضرورة تجديد شباب الجيش الإسرائيلي، وتقصير مدة الخدمة، وخفض متوسط سن التقاعد للضباط.

يرجع هذا الأمر إلى الشعور السائد في الجيش الإسرائيلي بأن زيادة أعمار الجيش الدائم، وفقًا للمفهوم الذي قاد إلى استنتاجات لجنة مالكا، قد أدى إلى نتيجة إشكالية، خاصة على مستوى المقاتل: حيث ارتفع متوسط عمر القادة الميدانيين في مختلف المناصب - في عام ٢٠١٤م، كان متوسط عمر قائد الكتيبة الذي تولى منصبه في وحدة ميدانية هو ٣٤ عامًا، مقارنة بأقل من ٣٠ عامًا - عمر قادة الكتائب في حرب يوم الغفران (حرب أكتوبر/تشرين التحريرية)، و٣٢ عامًا - عمر قادة الكتائب في عملية الدرع الواقي، قبل عقد واحد من الزمن فقط.^(٧٨) وبحسب المخططين، فإن الجيل الأصغر سنا من القادة يناسب طبيعة وتقاليد الجيش الإسرائيلي.

علاوة على ذلك، يُزعم أن الاحتفاظ بالضباط حتى سن التقاعد المتأخر يزيد في الواقع من تكلفة القوى البشرية في الجيش. فوفقًا للحسابات التي أجرتها شعبة القوى البشرية، والتي جمعت أجر الضابط طوال حياته المهنية ومدفوعات المستحقات التي يحصل عليها، فإن سن التقاعد الذي خلق أعلى تكلفة إجمالية كان ٤٨ عامًا؛ وفيما عدا ذلك، فإن الانخفاض في المستحقات المتوقعة كان أكبر من الزيادة المتوقعة في الأجر. حيث كانت التكلفة عند سن ٥٣ عامًا مماثلة لتكلفة التقاعد عند سن ٤٣ عامًا (حينها يكون الأجر أقل ولكن متوسط المعاش التقاعدي المتوقع أعلى) - وبما أن النية كانت تجديد شباب الجيش، فقد ارتفع تحديد متوسط سن التقاعد إلى ٤٣ عامًا بما يتماشى مع الحسابات الاقتصادية.

أدى مثل هذا التغيير الجذري في فترة عقد من الزمن فقط إلى تقويض

(٧٨) العقيد يهودا يوحناونوف، «ارتفاع أعمار قادة الكتائب في عصر الواقع المتغير: المخاطر والفرص»، معرخت، ٤٥١، ٢١ أكتوبر/تشرين الأول عام ٢٠١٣م.

القدرة على تخطيط مسارات الخدمة الدائمة طويلة الأجل والإضرار بالشعور بالأمن الوظيفي لدى من يؤدون الخدمة. وقد أشارت لجنة لوكر إلى تأثير التغييرات المتكررة في نموذج الخدمة الدائمة بالعبارة التالية: «إن التغييرات المتكررة في حجم القوى البشرية تزعزع ثقة من يؤدون الخدمة الدائمة وتخلق عدم استقرار في سوق القوى البشرية».^(٧٩) كجزء من خطة «جدعون» متعددة السنوات والاتفاق متعدد السنوات الموقع عام ٢٠١٥م بين المؤسسة الأمنية ووزارة المالية، التزم رئيس الأركان غادي إيزنكوت بتخفيض عدد أفراد الخدمة الدائمة إلى ٤٠ ألفاً، والانتقال بدءاً من عام ٢٠١٧م إلى نموذج يلتزم فيه الجيش بسقف أجور ثابت (يتم تحديثه من وقت لآخر) لأفراد الخدمة الدائمة. ولا ينبغي التقليل من شأن الشجاعة الإدارية التي تتطلبها مثل هذه التحركات، ولا التكلفة التنظيمية الداخلية الناتجة عن خفض عدد الضباط بأكثر من ١٠٪. لكن طبيعة مثل هذه المنظمة الكبيرة هي إعادة ملء صفوفها، كما حدث بالفعل في السنوات الأخيرة.

أساس نموذج الخدمة الحالي: التمييز بين صف الضباط والضباط، ونموذج «الترقية أو التسريح» (Out or Up) للضباط.

أوجد نموذج الخدمة الدائمة الحالي تمييزاً واضحاً بين الضباط وصف الضباط، بناءً على افتراض أن هذين العالمين مختلفان في السياق الوظيفي. حيث أنه بالنسبة لصف الضباط، الذين يمثل بعضهم مراكز معرفة فريدة في مجالات عملهم والذين تكون فرص عملهم خارج الجيش أقل من فرص عمل الضباط، فمن المناسب الاستمرار في عملية زيادة معدل الأعمار وحتى تعميقها، مما سيسمح لهم بأكبر عدد ممكن من سنوات العمل داخل الجيش بل وزيادة استحقاقهم للمعاشات التقاعدية بعده، أما في عالم ضباط الخدمة الدائمة فيجب السعي إلى تخفيض معدل الأعمار.

(٧٩) تقرير لجنة فحص موازنة الدفاع، ٢٠١٥م، ص. ٣٤.

بالإضافة إلى ذلك، كان هناك تطلع إلى منح أكبر عدد ممكن من الوظائف في الجيش الإسرائيلي لمتعاقدين مدنيين في إطار النموذج الجديد، وخلق وضع يعمل فيه المتعاقدون المدنيون في الجيش الإسرائيلي جنبًا إلى جنب مع الضباط في بعض المناصب القيادية والإدارية. ويعترف الجيش الإسرائيلي اليوم بأن هذا الطموح الأخير قد فشل، ويرجع ذلك جزئيًا إلى صعوبة التوصل إلى اتفاقات بشأن وضع هؤلاء المتعاقدين المدنيين.

يستند النموذج فيما يتعلق بالضباط إلى مفهوم «التفريع أو التسريح» - إما أن تتم ترفيتهم أو أن يتقاعدوا. حيث تم تحديد بوابتي خروج من الخدمة لضباط الجيش الإسرائيلي: يتم تعريف السنوات السبع الأولى من الخدمة الدائمة (منذ سنوات التسعينات) بأنها «خدمة دائمة أولية»، والتي وصفتها لجنة لوكر بأنها «توظيف بدون تثبيت وبأجر منخفض».^(٨٠)

إن تحديد أن الأجر منخفض هو بالمقارنة مع من يخدمون في الخدمة الدائمة الخالصة، وليس بالضرورة بالنسبة إلى السوق المدنية: حيث بلغ متوسط أجر النقيب في الخدمة الدائمة الأولية بعمر ٢٦ عامًا ١٤,٥٨٠ شيكل في عام ٢٠١٩م، بالإضافة إلى المخصصات الكاملة من التوفير التقاعدي - وهو أجر مرتفع نسبيًا مقارنة بمعظم فرص العمل المتاحة للشباب في ذات العمر في السوق المدنية. أما النقيب الذي يحمل «تصنيفًا عسكريًا خاصًا»، أي في الخدمة الميدانية، فهو يتقاضى وسطياً ١٦,٨٥٨ شيكل.^(٨١) في نهاية سنوات الخدمة الدائمة الأولية، يصل من يؤدي الخدمة الدائمة إلى بوابة الخروج الأولى: ففي عمر ٢٨ عامًا، إذا لم تتم ترفيته إلى رتبة رائد أو مساعد أول، يتم تسريحه من الجيش الإسرائيلي. وكل من يتبين أنه جدير بالخدمة فسيستمر في الخدمة الدائمة حتى بوابة الخروج الثانية، عند سن ٣٥ عامًا. حيث لا يتجاوز هذه البوابة إلا من يتم ترفيته إلى رتبة مقدم (باستثناء عدد

(٨٠) تقرير لجنة فحص موازنة الدفاع، ٢٠١٥م، ص. ٣٢.

(٨١) وزارة المالية، مفوض الأجور، تقرير حول نفقات الأجور في أجهزة الدولة والهيئات الأمنية لعام ٢٠١٩م، ص. ١٧٤؛ ٢٤٠.

محدود يتم الاتفاق عليه مسبقاً مع وزارة المالية من الضباط برتبة رائد ذوي المهارات المطلوبة)، ويستمر في الخدمة حتى الحد الأدنى لسن التقاعد للحصول على المعاشات التقاعدية - ٤٢ عامًا. أما أولئك الذين لا يتجاوزون بوابة الخروج الثانية ويتم تسريحهم من الجيش الإسرائيلي فيحصلون على منحة تقاعد تبلغ قيمتها اليوم حوالي ٥٠٠,٠٠٠ شيكل.^(٨٢)

نص اتفاق «كحلون - يعلون» على أن يكون متوسط سن التقاعد للضباط ٤٣ عامًا، أي أعلى بسنة واحدة فقط من الحد الأدنى للسن. كما تم تحديد الحد الأدنى لسن التقاعد لصف الضباط بـ ٤٧ عامًا، على أن يصل متوسط العمر إلى ٤٩ عامًا في عام ٢٠٢٥م، و ٥٠ عامًا في عام ٢٠٣٠م.^(٨٣) (في الواقع، لقد وصل متوسط العمر إلى ٤٩,٨ عامًا بالفعل في عام ٢٠١٩م).^(٨٤)

مساهمة فترة الخدمة الدائمة الأولية

من الواضح أن نموذج الخدمة الدائمة الحالي يهدف إلى تجديد شباب الجيش وتقليل عدد من يخدمون فيه، وخاصة الضباط، الذين سيتقاعدون من الجيش الإسرائيلي مع الحصول على كافة المزايا. بل إن الموقع الإلكتروني للمتحدث باسم الجيش الإسرائيلي يذكر أن «واحدًا فقط من كل خمسة يخدمون في الجيش سينتقل إلى الخدمة الدائمة الخالصة، وواحد فقط من كل عشرة سيبقى في الجيش الإسرائيلي حتى سن التقاعد».^(٨٥)

كما ذكرنا سابقًا، ربما تكون الخدمة الدائمة الأولية هي أبرز مساهمة في الخدمة الإلزامية للجيش الإسرائيلي. فعلى النقيض من الجيوش التطوعية

(٨٢) يوآف زيتون، «خطة التقاعد: لم يتم ترفيتك إلى رتبة مقدم بعمر ٣٥ عامًا؟ سلم عتادك واحصل على نصف مليون شيكل»، YNET، ١٢ يناير/كانون الثاني عام ٢٠١٦م.

(٨٣) أنظمة الخدمة الدائمة في الجيش الإسرائيلي (التقاعد) (شروط إنهاء الخدمة الدائمة لصف الضباط الذين بلغوا سن ٤٢ عامًا على الأقل) (أمر مؤقت)، ٢٠١٨م.

(٨٤) وزارة المالية، مفوض الأجور، تقرير حول نفقات الأجور في المؤسسة الأمنية لعام ٢٠٢٠م.

(٨٥) خطة «جدعون» متعددة السنوات: «هكذا سيشهد قطاع القوى البشرية في الجيش الإسرائيلي ثورة»، الموقع الإلكتروني للجيش الإسرائيلي، ٢٠١٥م.

(الجيش المحترفة)، كما هو الحال في معظم الجيوش في الغرب، التي تنعكس فيها الحاجة إلى جذب قوى بشرية ذات كفاءة، من بين أمور أخرى، في العقود طويلة الأجل والنسبة العالية جدًا من المتقاعدين ذوي المعاشات التقاعدية الكاملة، يستقبل الجيش الإسرائيلي في صفوفه شابًا ذوي كفاءة ويقوم بفرزهم في وظائف مناسبة ويوفر جزءًا كبيرًا من تكاليف التدريب. وفي الوقت نفسه، فهو يتمتع بالقدرة على وضع هؤلاء الشباب والشابات في وظائف يشغلها في الجيوش المهنية أشخاص أكبر سنًا يتقاضون أجورًا أعلى بكثير ومع أفق للتقاعد - وتسريحهم في سن مبكرة، دون أي التزام بالمعاش التقاعدي، وبعد خدمة ساهموا فيها بأكثر مما تعكسه أجورهم.

يعكس تقرير مفوض الأجور لعام ٢٠٢٠م ذلك بشكل جيد من خلال المقارنة بين الأجور في الجيش الإسرائيلي والأجور في عشرة جيوش تابعة لحلف شمال الأطلسي «الناتو»، والتي أعدتها لصالحه شركة Lexidale Internation- Consulting al Policy.^(٨٦) حيث تظهر المقارنة أنه في حين أن الأجور في رتب الخدمة الدائمة الأولية (ملازم - ملازم أول/نقيب) في الجيش الإسرائيلي أقل بكثير (سواء من حيث تعادل القدرة الشرائية [PPP] أو من حيث النسبة المئوية من متوسط الأجور في سوق العمل في ذات البلد) من أجور نظرائهم في جيوش «الناتو»، إلا أنه اعتبارًا من الدخول في الخدمة الدائمة الخالصة، فإن الأجور في الجيش الإسرائيلي في جميع الوظائف التي تم فحصها تقفز أعلى بكثير من الأجور في الجيوش التي تم مقارنتها معها.

لا عجب أن نسبة من يخدمون في الخدمة الدائمة الأولية من بين جميع أفراد الخدمة الدائمة ارتفعت من ٣٥ بالمئة في عام ١٩٩٣م إلى ٥٥ بالمئة في عام ٢٠١٣م.^(٨٧) ولا عجب أنه في الوقت الذي تبلغ فيه نسبة المحالين إلى التقاعد من بين جميع الضباط في الجيش الإسرائيلي حوالي ١٠ بالمئة، فإنها

(٨٦) وزارة المالية، مفوض الأجور، تقرير حول نفقات الأجور في المؤسسة الأمنية لعام ٢٠٢٠م.

(٨٧) المصدر السابق.

تصل في الجيش الأمريكي إلى حوالي ٥٠ بالمئة.^(٨٨) كما أنه في سياق النقاش العام حول أجور وظروف أفراد الخدمة الدائمة، فإن الأجور المنخفضة نسبيًا لمن يخدمون في الخدمة الدائمة الأولية تسمح أيضًا للجيش الإسرائيلي بتقديم بيانات منخفضة نسبيًا عن متوسط أجور الضباط في الجيش بشكل عام، على الرغم من أن الضباط في الخدمة الدائمة الخالصة يتمتعون بأجور مرتفعة نسبيًا مقارنة بمتوسط الأجور في سوق العمل.

في الختام، يستفيد الجيش الإسرائيلي كثيرًا ممن يخدمون في الخدمة الدائمة الأولية، ولكن في هذه الفائدة يكمن عدد لا بأس به من بذور المشاكل التي تثقل كاهل نموذج الخدمة الدائمة لاحقًا: حيث يقوم الجيش بتدريب عدد كبير جدًا من الضباط، بعضهم فقط من أجل «شراء» أشهر من الخدمة؛ وهو يحتفظ بمبان مكتظة بالقوى العاملة، من خلال نسخ النسب العددية من المناصب الميدانية إلى المناصب الإدارية وخلق طواقم عمل ثقيلة وغير فعالة؛ كما أنه يضع من يؤدون الخدمة في وضع حيث لن يتخطى سوى عدد قليل نسبيًا منهم بوابات الخروج ويصل إلى التثبيت الفعلي - وبالتالي فإن حافزهم لتترك المنظمة يزداد حتى قبل ذلك.

تداعيات النموذج الحالي على الخدمة الدائمة

كان لنموذج الخدمة الدائمة الحالي العديد من العواقب، بعضها غير متوقع وسلب، على الخدمة الدائمة في الجيش الإسرائيلي، سواء الخالصة أو الأولية. حيث تظهر المحادثات مع القادة ومع موظفي نظام الموارد البشرية في الجيش الإسرائيلي وجود مشاكل عديدة: صعوبة إبقاء الضباط في صفوف الجيش في مناصب تتجاوز منصب قائد سرية (في الوحدات الميدانية) أو منصب مماثل في الوحدات التكنولوجية، بالإضافة إلى عدد غير قليل من الضباط الذين اختاروا التسريح في سن الثلاثين، لأنه لم يضمن لهم أحد أنهم

(٨٨) المصدر السابق، ص. ٣٧.

سيبقون في الخدمة بعد بوابة الخروج الثانية وسيستمرون بالفعل حتى سن التقاعد.

اعترف الجيش الإسرائيلي نفسه مؤخرًا بأنه يجد صعوبة في الاحتفاظ ضمن صفوفه بأفراد الخدمة الدائمة الذين يرغب بهم، خاصة في المرحلة التي تحولت فيها الخدمة إلى مهنة. حتى أن ضباطا لم يتم الكشف عن أسمائهم قد قدروا أنه في العام الماضي كانت هناك زيادة مقلقة للغاية، بنحو ٣٠ بالمئة في عدد الضباط برتبة رائد الذين تركوا الجيش طواعية، وليس بمبادرة من الجيش الإسرائيلي.^(٨٩)

قام مسؤول شكاوى الجنود الأسبق اللواء (احتياط) إسحق بريك بالتطرق إلى المشكلة في رسالة أرسلها إلى أعضاء هيئة الأركان العامة وإلى أعضاء لجنة الشؤون الخارجية والدفاع في الكنيست، وفي تقارير سرية قام بتجميعها وإرسالها إلى ذات العناوين. حيث زعم بريك أن الجمع بين نموذج الخدمة الدائمة الجديد والعبء الزائد بسبب النقص في الملاكات وضعف الثقافة التنظيمية يؤدي إلى رحيل أفراد الخدمة الدائمة الموهوبين، وأن «حجم الأزمة، سيتضح في غضون سنوات قليلة [...] وسيكون الاختيار في الجيش على أساس التنازلات، وستصبح الخدمة في الجيش خدمة الضباط المتوسطين».^(٩٠)

عدم المرونة، ارتباطات تاريخية ضارة

يعاني نموذج الخدمة الدائمة الحالي، مثل سابقه، من نقص المرونة وعدم القدرة على حل مشاكل محددة. وأحد أسباب ذلك هو ربط أجور أفراد الخدمة الدائمة بالأجور في القطاع العام: فأى زيادة في القطاع العام، للأطباء على سبيل المثال، تؤدي تلقائيًا إلى زيادة في الوظائف المماثلة في الجيش

(٨٩) ليلاخ شوفال، «قلق في الجيش الإسرائيلي: ارتفاع كبير في عدد الضباط الذين تقاعدوا في العام الماضي»، إسرائيل هيوم، ١٥ فبراير/شباط عام ٢٠٢٢م.

(٩٠) عاموس هاريل، «مسؤول شكاوى الجنود: أزمة القوى البشرية في الجيش الإسرائيلي تؤدي إلى تدهور قدراته وتضر بجهوزيته للحرب»، هآرتس، ١٥ أغسطس/آب عام ٢٠١٨م.

الإسرائيلي، سواء كان ذلك ضروريًا لإبقاء الأطباء المطلوبين في الجيش أم لا. وعلى أي حال، فإن هذه الزيادة تأتي على حساب إجمالي الأجور المدفوعة لأفراد الخدمة الدائمة، وبالتالي تمنع تقديم زيادات لحل مشاكل في قطاع آخر. وتضاف هذه المشكلة إلى المشكلة العامة المتمثلة في صعوبة إعطاء مزايا للمنظومة القتالية أكثر من الأنظمة والتشكيلات الأخرى، حيث لا تكون الخدمة فيها متميزة عن غيرها كما هو الحال في خدمة الضابط المقاتل.

أعرب مفوض الأجور في وزارة المالية عن رأيه في هذا الربط غير الضروري في التقرير الأخير عن الأجور في المؤسسة الأمنية، حيث قال: «تتميز المؤسسة الأمنية بهيكل رواتب جامد يرتبط برواتب موظفي الدولة. وسنبن في هذا التقرير كيف أن هذا الارتباط الصارم لا يوفر استجابة كافية للتحديات القائمة ويخلق تشوهات في الأجور وتكاليف في الميزانية لا تترجم إلى زيادة في جودة خدمة موظفي المؤسسة الأمنية المدنيين والعسكريين».^(٩١)

إن هذه المشكلة تصعب الأمور على الجيش الإسرائيلي بشكل خاص في كفاحه من أجل الاحتفاظ بالقوى البشرية ذات الكفاءة في الرتب الوسطى، سواء في المنظومة القتالية أو في المواقع ذات التقنية العالية. وفي الحقيقة، فإن الراتب وحده لن يكون كافيًا أبدًا للاحتفاظ بالتقنيين الموهوبين في الجيش، وبالتأكيد ليس في الأوقات التي تزدهر فيها التكنولوجيا المتقدمة وتكون الرواتب المدفوعة في الخارج تتجاوز بكثير أي سوق أخرى في الاقتصاد. كما ينطبق الأمر نفسه أيضًا على النظام القتالي. فمن المشكوك فيه أن يقرر أي شخص الاستمرار في الجيش لخدمة تتجاوز المناصب القيادية الأولى - حتى مستوى قائد سرية - بسبب شروط الراتب، حتى لو كان النقيب في الجيش الإسرائيلي يكسب اليوم مبلغًا ينافس جيدًا ما ينتظر شابا يبلغ من العمر ٢٥ عامًا في الخارج، باستثناء ما ذكر في التكنولوجيا الفائقة. ومع ذلك، فإن الافتقار إلى المرونة يزيد بشكل أكبر من صعوبة إيجاد حلول فريدة للأشخاص الموهوبين في الوظائف الحيوية.

(٩١) وزارة المالية، مفوض الأجور، تقرير حول نفقات الأجور في المؤسسة الأمنية لعام ٢٠٢٠م، ص. ٣.

تأهيل عدد أكبر من اللازم من الضباط

تتمثل إحدى المشاكل التي يثيرها مسؤولو الجيش الإسرائيلي منذ فترة طويلة في حقيقة أن الجيش الإسرائيلي يقوم بتأهيل عدد أكبر من اللازم من الضباط، بعضهم في مناصب يمكن لصف الضباط في الخدمة الإلزامية أو الدائمة قصيرة الأجل أن يشغلوها بنفس الدرجة من الكفاءة.

في النظام القتالي، يعود تدريب عدد كبير من الضباط جزئياً إلى حقيقة أنه، على عكس الجيوش المهنية حيث الخدمة طويلة، فإن صف الضباط في الجيش الإسرائيلي لا يشكلون طاقماً قيادياً ومحترفاً بمرور الوقت، ولكنهم يتغيرون بشكل متكرر - لذلك هناك حاجة إلى ضباط للقيام بهذه المهام. ويتجلى الوعي بذلك في الجيش الإسرائيلي من خلال تصريحات مثل أن هذه الظاهرة تسبب «ازدراء الضباط»،^(٩٢) وحتى في اقتراح العميد (احتياط) أورن أفمان، الرئيس السابق للواء البر في القوات البرية الإسرائيلية، لإضفاء طابع رسمي على دور ومكانة صف الضباط، بما في ذلك التوقيع الدائم.^(٩٣)

لكن عندما يتعلق الأمر بنظام غير مقاتل، فإن الوضع أكثر صعوبة بكثير. حيث يقوم الجيش الإسرائيلي بتدريب ضباط من أجل شراء أشهر من الخدمة، ويحافظ بالتالي على المباني المزدهمة بالضباط الزائدين عن الحاجة التي تم ذكرها سابقاً. وقبل عشر سنوات، قدم العميد يهودا كاتورزا، الذي كان مسؤولاً عن تنفيذ خطة الكفاءة «وقت الحصاد»، وثيقة إلى نائب رئيس الأركان آنذاك اللواء يائير نافيه. حيث أشار كاتورزا في الوثيقة إلى جميع الشرور والأضرار الكامنة في هدر الموارد البشرية في الجيش، وهي كما يلي: تدريب آلاف الضباط في النظام غير المقاتل على وظائف يمكن لصف الضباط القيام بها بشكل فعال، أو هي غير مطلوبة على الإطلاق مقارنة بالهيئات

(٩٢) حنان غرينبرغ، «جيش صغير وذكي ٢٠١٠م: الجيش الإسرائيلي يحتاج عدداً أقل من الضباط»، YNET، ١٢ مارس/آذار عام ٢٠١٠م.

(٩٣) أورن أفمان، «جيش الشعب ٢٠٢٠م - نماذج في واقع متغير»، موقع معرخوت الإلكتروني، ٣٠ يونيو/حزيران عام ٢٠٢٠م.

المدنية - وهي مقارنة لها مكانها عند الحديث عن الوظائف في نظام الموارد البشرية، على سبيل المثال؛ فائض عشرات بالمئة في نظام القوى البشرية، مما يؤدي إلى بطالة خفية وشعور قاس بين من يؤديون الخدمة؛ تأخير طويل في تطبيق التقنيات البسيطة المتبعة في العالم المدني، والتي ستسمح بجعل المناصب الكتابية التي يتم شغلها فقط لأن الجيش الإسرائيلي لديه جنود زائدة عن الحاجة، وما إلى ذلك.^(٩٤)

قدر كاتورزا أنه يمكن استبدال حوالي ٥٠٠٠ وظيفة ضابط بصف ضباط، بما في ذلك تلك التي سيتم التوقيع عليها لبضعة أشهر خدمة دائمة، لكن الجيش الإسرائيلي سيوفر فترة التدريب غير الضرورية للضباط، والمزايا التي ينطوي عليها وضع الضابط، والاحتفاظ ببعضهم كضباط كبار في أنظمة وتشكيلات زائدة عن الحاجة على أي حال. وقد عرض على الجيش خمسة بدائل لزيادة نجاعة هذا النظام.

بعد خمس سنوات، قامت لجنة لوكر لفحص ميزانية الدفاع بتكرار نفس الكلام بالضبط: «إن عدد الضباط المؤهلين في الجيش اليوم أكبر من المطلوب [...] هناك مجموعة متنوعة من المناصب التي لا يحتاج من يشغلونها إلى أن يكونوا ضباطاً، مثل الضباط الذين لا يقودون جنوداً أو الذين يكون امتداد قيادتهم يكاد لا يذكر».^(٩٥) وقد قال رئيس الأركان إيزنكوت أشياء مماثلة عند عرض خطة «جدعون» متعددة السنوات.

نسخ الهيكل القيادية من الوحدات الميدانية إلى مقرات القيادة والأركان

يوجد في الوحدات القتالية عدد كبير نسبياً من القادة. ويعود ذلك إلى الحاجة للقيادة عن كثب على المستوى التكتيكي، وبالتأكيد في الجيش الذي أحد مبادئه هو «القادة في المقدمة». ولذلك، فإن القادة على جميع المستويات هم أيضاً أولئك الذين يبرزون إلى حد كبير نسبياً في المعركة، ولا

(٩٤) أمير بوجبوط، «أين يكمن الهدر في القوى البشرية في الجيش الإسرائيلي؟ في شعبة القوى البشرية»، والا! ١٣ نوفمبر/تشرين الثاني عام ٢٠١١م.

(٩٥) تقرير لجنة فحص موازنة الدفاع، ٢٠١٥م، ص. ٣٩.

سيما في أشكال المعركة الهجومية، والتي تشكل جزءًا من المفهوم العملياتي للجيش الإسرائيلي في جميع الأوقات.

لذلك، من مستوى قائد الجماعة فما فوق، هناك نسبة قائد واحد إلى أربعة أو خمسة قادة تحته - أي نسبة قائد فصيلة أو قائد طاقم إلى صف الضباط، وقائد سرية إلى قادة الفصائل، وهلم جرا. أما في المستويات العليا، فيأتي أيضًا دور مناصب القيادة والأركان، والتي تمثل أيضًا جزءًا من سلسلة القيادة - مثل ضابط العمليات وما إلى ذلك.

ومع ذلك، في عدد كبير جدًا من وحدات القيادة والأركان في الجيش، يتم أيضًا نسخ الهيكلية القيادية إلى تشكيلات وأنظمة أكثر تشابهًا في طبيعتها مع ما هو معتاد في المنظمات المدنية - حيث يكون الهيكل الهرمي مختلفًا تمامًا ويحتوي على عدد أقل بكثير من المدراء لكل موظف أو مجموعة من الموظفين. فلا يمكن مقارنة عدد رؤساء الفروع (برتبة مقدم) والأقسام (عقداً) الخاضعين لقيادة رئيس لواء (برتبة عميد) بالتسلسل الهرمي الوظيفي لأي شركة مدنية يعمل فيها عدد مماثل من الموظفين.

والنتيجة هي مقرات قيادة وأركان متضخمة ووحدات إدارية لديها فائض من الضباط، الذين يتقدمون في الرتب والأجور والتعويضات المستقبلية بطريقة لا تعكس مساهمتهم الحقيقية في النظام - ليس لأنهم غير أكفاء ولكن لأنه يمكن إدارة الأمور بشكل أكثر كفاءة.

قامت جميع اللجان المختلفة التي ناقشت القوى البشرية أو الميزانية في الجيش الإسرائيلي بالتعليق على هذه الظواهر. حيث أوصت لجنة لوكر بـ «تخفيض كبير في حجم القوى البشرية في الجيش وفي حجم الإنفاق على الأجور المتأتية من ذلك، مع إعطاء الأولوية للأطر العملية والمقاتلين. وللقيام بذلك، يجب العمل من أجل إجراء تخفيض كبير في المقرات والقيادات، وإجراء تغيير هيكلية، و «تسطيح» مقرات القيادة والأركان».^(٩٦)

(٩٦) تقرير لجنة فحص موازنة الدفاع، ٢٠١٥م، ص. ١٥.

التقارب الخاطئ بين الحد الأدنى لسن التقاعد ومتوسط سن التقاعد

كمثال على خطأ يحتاج إلى تصحيح، أثار المسؤولون العسكريون مسألة الحكم القانوني الذي ينص على أن متوسط سن التقاعد للضباط يجب أن يكون ٤٣ عامًا، أي أعلى بسنة واحدة فقط من الحد الأدنى لسن التقاعد. حيث تم تحديد هذا العمر بشكل أساسي لتمكين النظام من تحقيق هدف متوسط معاش تقاعد شهري قدره ١٢,٠٠٠ شيكل شهريًا للضابط، كما هو منصوص عليه في اتفاقية «كحلون - يعلون» وفي التشريعات المنبثقة عنها. ومن الناحية العملية، يؤدي ذلك إلى حقيقة أنه مقابل كل ضابط أكبر سنًا يتقاعد، يجب تسريح عدد كبير من الضباط من الخدمة عند سن ٤٢ عامًا، وذلك كقييد رياضي وليس على أساس اعتبارات شغل المناصب بأفضل الأشخاص.

قام الجنرال موتي ألموز بتفصيل أوجه القصور في نموذج الخدمة الدائمة أمام لجنة مراقبة الدولة، وسأل بطريقة بلاغية: «هل يمكن لجيش في العصر الحديث أن يحتفظ بأفراد وتشكيلات وأنظمة كاملة في الخدمة الدائمة في حين أن سن التقاعد الخاص بهم هو ٤٣ عامًا؟ أعتقد أن الجواب في جميع أنحاء العالم التكنولوجي، على سبيل المثال، هو لا».^(٩٧)

في الختام، من دون رؤية شاملة تطلعية إلى المستقبل ومفهومة للعامة ولمن يؤدون الخدمة الدائمة أنفسهم ومستمدة من احتياجات الأمن والمناخ الاجتماعي والاقتصادي في إسرائيل، ودون رؤية محدثة لإدارة القوى البشرية وروح الكفاءة، من المتوقع أن تعاني المؤسسة الأمنية من ضرر مزدوج يتمثل في تقويض الأمن والدفاعية لدى أفراد الخدمة الدائمة، إلى جانب تضاؤل شرعية شروط خدمتهم.

(٩٧) لجنة شؤون مراقبة الدولة، محضر مناقشة يوم ١٧ يونيو/حزيران عام ٢٠٢٠م، ص. ٧، ١٥، ١٦.

الاحتياط - هل مازال النظام مناسباً لدوره المعلن؟

(تمت كتابته بالتعاون مع العميد احتياط أرييل هايمان، قائد قوات الاحتياط السابق)

منذ نشأته، كان يُنظر إلى نظام الاحتياط كعنصر مركزي في تشكيل المعركة وفي المفهوم العملياتي للجيش الإسرائيلي. وقد صاغ أول رئيس للوزراء دافيد بن غوريون ذلك عندما تم إنشاء النظام، في عام ١٩٤٩م، بالعبارة التالية: «إن أمننا مبني أولاً وقبل كل شيء - على سلاح الاحتياط».^(٩٨) حيث كان القصد هو الاعتماد على «شعب محارب، على احتياطات تتم تعبئتها بسرعة عند الحاجة».^(٩٩) وقد تم تحديد الافتراضات والمبادئ الأساسية التي تم بناء نظام الاحتياط على أساسها من قبل دافيد بن غوريون ويعقوب دوري (رئيس الأركان آنذاك) ويغائيل يادين (نائب رئيس الأركان) على النحو التالي:

١. من يحمي الشعب هو جيش الشعب.
٢. الخدمة واجب وطني، والتجنيد يجب أن يطبق على الجميع (مبدأ المساواة).
٣. ستشكل قوات الاحتياط تشكيل المعركة الرئيسي لتحقيق النصر الحاسم في الحرب.
٤. يجب تدريب قوات الاحتياط وتجهيزها بوسائل قتالية متطورة.
٥. من المناسب إعطاء وضع ومعاملة مناسبين لمن يؤدون الخدمة الاحتياطية (بن غوريون: «لا ينبغي النظر إليهم على أنهم جبعونيون، أو خطابون وسقاة ماء، أو أنهم أدنى مرتبة»).

(٩٨) دافيد بن غوريون، التفرد والغرض، معرخت، ١٩٨٠م، ص. ١٣٩.

(٩٩) غايي أشكنازي، «موضوع الخدمة الاحتياطية في مفهوم أمني محدث»، <https://bit.ly/3CnL0WH>.

٦. للجيش، وقوات الاحتياط كجزء منه، أدوار اجتماعية وتربوية، وهو شريك أساسي في عملية بناء الوطن.

كان المفهوم العملياتي التقليدي للجيش الإسرائيلي يستند إلى قاعدة «الجيش النظامي سيصد، وقوات الاحتياط ستحقق النصر الحاسم». وفي هذا المفهوم، كان على قوات الاحتياط، التي تعتبر القوة القتالية الرئيسية، أن تنقل القتال بسرعة إلى أراضي العدو وأن تهزم العدو عن طريق مناورة ساحقة. أما المثال الأكثر وضوحاً على هذا المفهوم فكان في حرب يوم الغفران (حرب أكتوبر/ تشرين التحريرية)، حيث لم يتم فيها تعبئة قوات الاحتياط مسبقاً، وقامت القوات النظامية بصد الهجوم (جزئياً)، ثم أدى وصول قوات الاحتياط إلى تغيير جذري في صورة القتال في الجولان وسيناء.

في عام ٢٠٠٨م، أقر الكنيست «قانون الخدمة الاحتياطية»، بعد اقتراح نموذج خدمة احتياطية مختلف قدمه فريق بقيادة قائد قوات الاحتياط آنذاك. حيث نظم القانون لأول مرة العلاقة الرسمية وغير الرسمية بين نظام الاحتياط وكل من الدولة والمجتمع والجيش الإسرائيلي. كما حدد أيضاً الحاجة إلى النظام وكفاءته المطلوبة ومعنى الخدمة، خاصة في حالات الطوارئ؛ وأقر مزايا التجنيد وتحديد نطاقه من قبل الحكومة؛ إضافة إلى أنه يتناول مبادئ التعويضات والمكافآت وسبل تخفيف عبء الخدمة بشكل رئيسي من خلال تقليل عدد أيام الخدمة الاحتياطية وخفض سن الإعفاء.

كم عدد الذين يخدمون حالياً في الاحتياط وأين يخدمون

لا يتم نشر بيانات رقمية دقيقة بشأن حجم نظام الاحتياط، ولكن استناداً إلى البيانات التي نشرها الجيش الإسرائيلي في عام ٢٠١٦م^(١٠٠) يمكن تقدير أن ما لا يزيد عن واحد بالمائة إلى واحد ونصف بالمائة من سكان إسرائيل يخدمون في الاحتياط، وأن نحو ستة بالمائة فقط من الذين أتموا الخدمة

(١٠٠) يوسي يهوشوع، «لا يشمل ذلك الخدمة الاحتياطية»، يدعوت أحرونوت، ٣٠ مايو/أيار عام ٢٠١٦م.

الإلزامية يخدمون في الخدمة الاحتياطية الفعلية، التي يحددها القانون بأنها خدمة مدتها ما مجموعه ٢٠ يومًا على مدار ثلاث سنوات. وللمقارنة، في عام ١٩٨٥م، كانت نسبة الذين يخدمون في الاحتياط ١٥,٤ بالمئة بين الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٢١ و ٤٥ عامًا، وكانت فترة الخدمة الفعلية في الاحتياط نفسها أطول بكثير.

يخدم جنود الاحتياط في ثلاث تشكيلات:

- الوحدات العضوية التي يكون فيها الجنود والقادة من أفراد الاحتياط. مثل: كتائب/ألوية المشاة والمدرعات والمدفعية وكذلك قيادة الجبهة الداخلية.
- الخدمة كأفراد مكملين لتشكيل المعركة، أي أولئك الذين ينضمون إلى وحدات مختلفة تعتمد على القوات النظامية، والاحتياط يكملون الهيكل. مثل: سرايا الاحتياط في الكتائب النظامية (المشاة والمدرعات والهندسة وغيرها)، والطيارون وغيرهم في أسراب الطيران، والقوات البحرية، والاستخبارات، إلخ.
- الخدمة في مقرات القيادة (في الميدان وفي الجبهة الداخلية) - مقرات قيادات لواء، فرقة، غرف عمليات، قاعات قيادة («حفرة»)، وغيرها.

إن نسبة ٩٩ بالمئة من الذين يخدمون في الألوية والكتائب الاحتياطية العضوية هم من أفراد الاحتياط. ومع ذلك، فإن نسبة أفراد الاحتياط في الوحدات النظامية مثيرة للإعجاب وبارزة. حيث تبلغ نسبة أفراد الاحتياط في ألوية المشاة النظامية (جولاني، المظليين، إلخ) حوالي ٤٠ في المئة، وفي الألوية المدرعة حوالي ٥٨ في المئة.

توقعات أفراد الاحتياط من الجيش الإسرائيلي

يطالب من يخدمون في الاحتياط الجيش بالامتثال لـ «العقد الخفي» - وهو مطلب لا يتم تنفيذه في كثير من الحالات. وبنود العقد هي:

- اضمن لي معنى لأنشطتي (أخلاقي، معياري، سلوكي).
- استدعيني فقط عند الحاجة.
- حقق أقصى استفادة من وقتي.
- دربني وجهزني وأهلني كما يجب.
- احترمني ولا تقلل من شأني.
- أعطني شروطاً معقولة.
- لا تقم بتسوية الحسابات معي.

أظهرت استطلاعات الرأي التي أجراها قسم العلوم السلوكية في الجيش الإسرائيلي أن رضا ومشاعر جنود الاحتياط تنخفض على مر السنين في المجالات التالية: المتطلبات، والجاهزية، والتماسك الجماعي، والمعدات والوسائل، والمكافأة، والتقدير. وأحد الأمثلة على ذلك: في استطلاع للرأي أجري عام ٢٠٢٠م، قال حوالي ١٥ بالمئة فقط من أفراد الاحتياط الذين شاركوا في الاستطلاع أنهم يتفوقون مع عبارة «جنود الاحتياط يتدربون بما فيه الكفاية».^(١٠١)

حجم النظام والحفاظ على الجودة

إن معدل التدوير والتبدلات في الاحتياط مرتفع للغاية. ففي كل عام يغادر النظام عدد معين من الجنود. ٣٥ بالمئة منهم لأنهم بلغوا سن الإعفاء، و٦٥ بالمئة هم أولئك الذين يتم تسريحهم مبكراً لأسباب عدم الكفاءة والرغبة

(١٠١) كارميلا منشيه، «استطلاع للرأي في الجيش الإسرائيلي يكشف أن معظم جنود الاحتياط يعتقدون أنهم غير جاهزين للحرب»، كان - هيئة البث العامة الإسرائيلية، ٢٧ يونيو/حزيران عام ٢٠٢٠م، <https://bit.ly/3C3IS7c>

في التسريح و «اليد الخفيفة» نتيجة الفائض في من يؤدون الخدمة. وفي كل عام يقوم التشكيل النظامي بتغذية نظام الاحتياط بنفس العدد تقريباً من الجنود الجدد والشباب. وهذا يعني أنه يتم استبدال ثلث نظام الاحتياط كل ثلاث سنوات.

تسمح المؤسسة العسكرية لكل وحدة احتياطية بالحفاظ على تشكيل معركة بحجم لا يتجاوز ١٢٠ بالمئة من الملاك النظري. والسبب في ذلك هو الحاجة إلى تدريب وتجهيز كل هؤلاء الجنود، وهذه التكلفة مرتفعة. هذا ويرغب القادة في الحفاظ على ملاك عملي أكبر لأسباب عملية، وكذلك لأسباب تتعلق بسهولة تشغيل الوحدة في أوقات الروتين وبتماسكها الجماعي، لكن المؤسسة لا تسمح بذلك.

تم الحفاظ على الحجم العددي لنظام الاحتياط «على الورق» على مر السنين. وفي المقابل، فإن عدد أيام الخدمة الاحتياطية يتناقص على مر السنين. والسبب الرئيسي لذلك هو توفير الميزانية: حيث أن ميزانية أيام الخدمة الاحتياطية هي ميزانية مفتوحة، أي أنه لا يوجد «ميزانية مخصصة» للاحتياط، وبشكل خاص ليس لتدريب قوات الاحتياط. والنتيجة هي أنه عندما تواجه المؤسسة الأمنية صعوبات في الميزانية، فإن الضحية المتاحة هي تدريبات نظام الاحتياط. حيث يؤدي الاقتطاع منها إلى تحقيق وفورات مالية فورية، والأموال التي يتم توفيرها تكون بمثابة سيولة متاحة على الفور للجيش الإسرائيلي لاستخدامات أخرى.

إن الضرر الذي تسببه هذه الظاهرة متعدد الأبعاد: حيث تبقى جاهزية نظام الاحتياط موضع شك، كما سيتم تفصيله لاحقاً. وفي الوقت نفسه، فإن الرغبة في استخدام قوات الاحتياط لغرضها تتضاءل حتى أثناء القتال، وهو الأمر الذي يضر بشدة بالإحساس بالقيمة والأهمية لدى جنود الاحتياط، والذي هو الدافع الرئيسي لهم لمواصلة ما أصبح في الواقع خدمة تطوعية. وعلاوة على ذلك، فإن العبء النسبي على أفراد الاحتياط الذين يتناقص عددهم، ومعظمهم قادة من مستوى قائد سرية فما فوق والذين يستمر

استدعاؤهم للخدمة لعشرات الأيام في السنة، يصبح أثقل وأثقل. في الماضي، عندما كانت نسبة من يخدمون في الاحتياط وسط عموم السكان كبيرة، كان مثل هذا الدور في النظام مفيداً في البيئة المدنية أيضاً، لأنه يشهد على جودة الشخص الذي يؤديه. أما اليوم، حيث انخفض عدد من يخدمون خدمة مهمة انخفاضاً كبيراً، فإن هذا يمثل عيباً واضحاً، على سبيل المثال في القبول للعمل: فمن يؤدي الخدمة، الذي سيتم استدعاؤه للتغيب عن العمل عشرات الأيام في السنة، يواجه العديد من الأشخاص الذين لن يفعلوا ذلك.

يشكل هذا العبء النسبي عاملاً واضحاً في ظاهرة صعوبة إيجاد ضباط يوافقون على تعيينهم قادة كتائب وقادة سرايا احتياطية في الوحدات الميدانية، في ظل الصعوبة التي يفرضها هذا المنصب على البيئة العائلية والاقتصادية لمن يؤدي الخدمة. وقبل عشر سنوات مضت، قام قائد قوات الاحتياط آنذاك العميد (احتياط) شوكي بن عنات بوصف ذلك بالكلمات التالية: «من سيكون قائد سرية وقائد كتيبة احتياطية؟ من تسمح له زوجته».^(١٠٢)

احترافية وجاهزية نظام الاحتياط

في الحروب الماضية، لم يشكك أحد في جاهزية نظام الاحتياط لأداء مهمته كقوة الحسم في الجيش الإسرائيلي. وفي عام ٢٠٠٢م، زعم اللواء يشاي بير أيضاً أنه «حتى الفترة ١٩٨٨ - ١٩٨٩م، كان لواء المظليين الاحتياطي الذي يتدرب مرة واحدة سنوياً أفضل من نظيره النظامي»، نظراً لأن قادته كانوا أكثر خبرة، وجنوده قد تم تدريبهم بشكل كاف، وكانت خبرته المتراكمة أفضل.^(١٠٣) وقد تغير هذا الوضع كثيراً منذ ذلك الحين.

(١٠٢) عوفر شيلح، الشجاعة للانتصار، ص. ٢١١.

(١٠٣) باروخ نيفو وياعيل شور، هل كل الشعب جيش؟ - الخدمة الاحتياطية في إسرائيل، المعهد الإسرائيلي للديمقراطية، ٢٠٠٢م، ص. ١٢٥.

إن العُرف اليوم هو عكس ذلك: حيث أن الجاهزية غير الكافية لنظام الاحتياط - بالطبع بالنسبة للجيش النظامي وفي مواجهة المهام المتوقعة في ساحة المعركة الحالية - تنعكس في عدد من المجالات الحاسمة:

- المنصات المختلفة التي تم تجهيز نظام الاحتياط بها أصبحت قديمة (الدبابات وناقلات الجنود المدرعة وغيرها)، وهو غير مجهز بالأنظمة التكنولوجية المتقدمة الموجودة في الجيش النظامي. كما أن المعدات الشخصية ليست ذات جودة عالية بما فيه الكفاية، ووحدات مخازن الطوارئ لا تتم إدارتها بشكل جيد دائماً.
- إن تدريبات نظام الاحتياط غير كافية ولا يتم إجراؤها بوتيرة تسمح بالحفاظ الحقيقي على الجاهزية.
- الجنود الذين ينهون الخدمة النظامية وينضمون إلى الاحتياط يكونون في ذروة جاهزيتهم البدنية والعملية. وهم يأتون عادةً إلى النظام بعد حوالي عامين (فترة المهلة، والسفر إلى الخارج، وما إلى ذلك)، عندما يكونون قد فقدوا بالفعل جاهزيتهم، ومن ثم يُطلب منهم أيضاً إجراء «تحويل عكسي» إلى أدوات ذات جودة أقل من تلك التي واجهوها أثناء خدمتهم في الجيش النظامي.

أشار تقرير اللجنة التي يرأسها العميد (آنذاك) روني نوما، والتي فحصت جاهزية نظام الاحتياط عام ٢٠١٣م، إلى أنه في جميع الوحدات الاحتياطية البرية تنعكس ثغرات في الجاهزية قد تجعل من الصعب تشغيل نظام الاحتياط في سيناريوهات هجومية، دون فترة لرفع الجاهزية قبل التشغيل، أو بدلا من ذلك تعديل الخطط العملية إلى مستوى الجاهزية الموجود. ويذكر التقرير أن: «هناك فجوة بين الطريقة التي يتم بها تقديم بيانات الجاهزية في معهد إعداد القادة مقابل صورة الوضع الفعلية، حيث يميل القادة في القوات النظامية والاحتياطية، في كثير من الأحيان، إلى تقييم جاهزية وحدتهم بشكل أعلى».^(١٠٤)

(١٠٤) مراقب الدولة، جاهزية نظام الاحتياط في القوات البرية، التقرير السنوي ٢٥٦، ٢٠١٤م، ص. ٣٠.

الاعتبارات الاقتصادية في استخدام نظام الاحتياط في المهمات الأمنية الروتينية

حتى منتصف الثمانينيات، لعبت الاعتبارات الاقتصادية دورًا هامشيًا إلى حد ما في القرارات المتعلقة باستدعاء الاحتياط، حتى في زمن الحرب. وكانت فترات الخدمة طويلة، عدة أسابيع في كل مرة، معظمها في أنشطة أمنية روتينية، ولم تكن ميزانية الدفاع تغطي سوى النفقات المباشرة لفترة الخدمة. في عام ١٩٨٥م، تم توقيع اتفاقية بين وزارة الدفاع ووزارة المالية، تقرر فيها ولأول مرة أن يتم صرف التكلفة الكاملة لأيام الخدمة الاحتياطية، بما في ذلك دفعات التأمين الوطني لأرباب الأعمال مقابل أيام الخدمة الاحتياطية، من ميزانية الدفاع. وإلى جانب ذلك، تقرر أن أي وفورات في أيام الخدمة الاحتياطية سيتم الاحتفاظ بها في ميزانية الدفاع، وسيتم توجيهها نحو تطوير التقنيات وإيجاد بدائل لـ «شركة القوى البشرية» الاحتياطية.

كانت النتيجة مثيرة: ففي السنوات الـ ١٥ بين توقيع الاتفاق واندلاع الانتفاضة الثانية، انخفض عدد أيام الخدمة الاحتياطية التي استفاد منها الجيش الإسرائيلي بنحو ٩٠ في المئة، مع توفير مليارات الشواكل في تكاليف القوى البشرية. كما كان لذلك أيضًا أهمية كبيرة فيما يتعلق بتركيز الاستدعاء إلى الخدمة الاحتياطية في الحرب والاستعداد لها - وهو المبدأ الذي أيدته اللجنة التي أنشأها قائد قوات الاحتياط في أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، والذي تمت صياغته لاحقًا أيضًا في قانون الخدمة الاحتياطية.^(١٠٥) أدت هذه العملية إلى تركيز الاهتمام على حقيقة أن تكلفة تشغيل نظام الاحتياط مرتفعة للغاية، وهي آخذة في الازدياد. وهناك عدة أسباب لذلك:

- الزيادة المطردة في تكلفة الأدوات والمعدات والعناصر القتالية الأخرى المقدمة لنظام الاحتياط.
- تزايد تكلفة أيام الخدمة الاحتياطية (الدفع للجنود وأرباب عملهم من خلال التأمين الوطني) بسبب الزيادة المطردة في

(١٠٥) كما هو مفصل في قانون الخدمة الاحتياطية، ٢٠٠٨م، المادة ٦.

الأجور في سوق العمل. وهذا أيضًا في الحالة التي يكون فيها عدد الأيام ثابتًا، وبالطبع تزداد إذا زاد (على سبيل المثال، لغرض زيادة عدد الدورات التدريبية).

- تزايد تكلفة التعويضات لنظام الاحتياط على مر السنين.

التغيرات في المفهوم العملياتي للجيش الإسرائيلي وفي تطبيقه في الحملات الأخيرة

يخدم جنود الاحتياط في وظائف مهمة في الأذرع الجوية والاستخباراتية للجيش الإسرائيلي، والتي تعتمد أساسًا على الجنود النظاميين. ومع ذلك، فإن الجزء الأكبر من قوة الاحتياط مخصص بشكل أساسي ليخدم في الجيش البري، وفقًا لاحتياجات الحروب «الكبيرة» والمفهوم العملياتي الموضح أعلاه. مع تغير طبيعة الأعداء والحملات، تضاءلت تدريجيًا الرغبة في توظيف نظام الاحتياط في القتال نفسه، في الحملات البرية المحدودة التي جرت خلال العقدين الأخيرين. ففي حرب لبنان الثانية، كان جزء كبير من القوة التي دخلت لبنان خلال الأيام الأخيرة من الحملة يتألف من وحدات احتياطية - فرقة «طريق النار» بقيادة العميد إيريز زوكرمان، والتي كانت جميع أفرادها من جنود الاحتياط؛ والفرقة ٩٨، التي يتبع لها لواءان مظليين احتياط، بالإضافة إلى القوات العاملة في إطار الفرقة ٩١.

في المقابل، خلال عملية «الجرف الصامد» عام ٢٠١٤م، نشر الجيش الإسرائيلي ما لا يقل عن عشر مجموعات قتالية من الألوية في المنطقة المكتظة بالسكان من جبهة قطاع غزة. في بعضها، قام جنود الاحتياط بتعزيز الهيكل الأساسي للقوات النظامية، كما تم في الوحدات الخاصة تجنيد وتفعيل كوادرات احتياطية. لكن، خلال أسبوعين من العمل البري، لم تدخل في القتال ألوية المظليين الاحتياطية، أو ألوية المشاة المؤلفة من قدامى المحاربين في جولاني والناحل، ولا حتى ألوية المدرعات.

لم يحدث أي من ذلك عن طريق الصدفة. ففي الكتيب الخاص بالمفهوم العملياتي لهيئة الأركان العامة الذي تم توزيعه في نيسان/أبريل عام ٢٠٠٦م، وهو ثمرة عمل طواقم رفيعة المستوى لمدة ثلاث سنوات تقريبًا (وتم تأجيله لفترة وجيزة بعد الانتقادات العلنية لأداء الجيش في حرب لبنان الثانية)، كانت هناك بالفعل مناقشة صريحة لما أطلق عليه «مركزية (وأحيانًا تفرد) الجيش النظامي».^(١٠٦)

في وقت لاحق، قام الجيش الإسرائيلي بتغيير خطابه، ولكن ليس ممارسته: حيث جاء في وثيقة استراتيجية الجيش الإسرائيلي لعام ٢٠١٨م أن النصر سيتم تحقيقه من خلال «الاعتماد على القوات النظامية، إلى جانب قوات الاحتياط القوية والمدربة والمجهزة التي يتم استدعاؤها للخدمة حسب الحاجة [...] إن قوات الاحتياط هي جزء من تشكيل المعركة الحاسم للجيش الإسرائيلي».^(١٠٧) ولكن في الواقع، كما ذكرنا سابقًا، حتى عندما كان الجيش الإسرائيلي مطالبًا بتعبئة قوات كبيرة نسبيًا، فإنه فضل الاعتماد بشكل كامل تقريبًا على الوحدات النظامية.

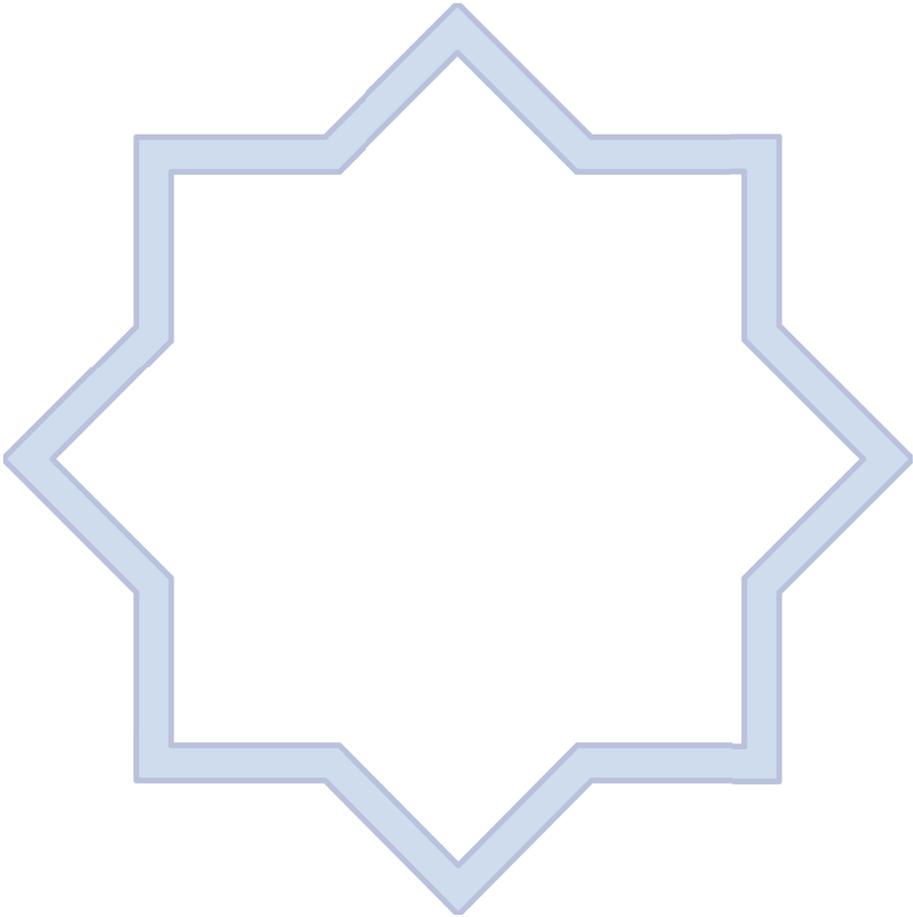
في هذا الصدد، لا بد من قول ما هو واضح: ليس هناك شيء حاسم، في سياق الخدمة الاحتياطية، مثل مسألة المعنى، والمعنى في الخدمة العسكرية يعني، أولاً وقبل كل شيء، معرفة أنك ستحقق هدفك في وقت الحرب. فلا الامتياز، ولا التقدير، ولا المكافأة، كل ذلك ليس مهمًا في نظر جندي الاحتياط ولا يمكن أن يكون سببًا لمواصلة خدمته، التي أصبحت منذ فترة طويلة بالفعل عملاً طوعيًا، مثل معرفة أنه عندما تحتاج إسرائيل إلى الحماية، سيكون هو ووحدته هناك. وعندما لا يحدث هذا مرارًا وتكرارًا، وعندما تبقى الخطط العملياتيية والتدريبات - التي قام الجيش الإسرائيلي بتحسينها وزيادة نجاعتها خلال العقد الماضي - على الورق وفي التدريبات بدون ذخيرة حية، فإن تآكل وفقدان الثقة في فيالق الاحتياط سيكون أكبر بكثير من أي

(١٠٦) المفهوم العملياتي لهيئة الأركان العامة في الجيش الإسرائيلي، وثيقة داخلية، ص. ١٢٣.

(١٠٧) وثيقة استراتيجية الجيش الإسرائيلي، ٢٠١٨م، ص. ١٢؛ ٣٤.

شيء تخلقه المشاكل الأخرى.

بناء على ذلك، فإن خطاب من يلتقي بجنود وقادة الاحتياط قد تغير أيضاً خلال السنوات الأخيرة. حيث لم تختف الشكاوى من صعوبات الخدمة، والعبء على الأسرة والبيئة المدنية، ومن إهدار الوقت وعدم الكفاءة في الجيش، لكن جوهر الخطاب يدور حول السؤال: «هل سننفذ مهمتنا القتالية عندما يحين الوقت؟»



المعاشات التقاعدية - في الطريق إلى الجدار

هناك عدد قليل جدًا من القضايا المتعلقة بالقوى البشرية في الجيش الإسرائيلي التي تثير نقاشاً عاطفياً، مثل مسألة المعاشات التقاعدية لأفراد الخدمة الدائمة. كما تم النظر في شرعية «زيادات رئيس الأركان» - وهي العادة السائدة منذ بداية سنوات الستينيات المتمثلة في إضافة المزيد من النسب المئوية إلى استحقاق المخصصات لأي عضو دائم يتم تسريحه من الخدمة - في التماس قدم إلى المحكمة العليا، والذي لم يكن قد تم البت فيه حتى وقت كتابة هذا التقرير.^(١٠٨)

على الرغم من أن الجيش الإسرائيلي تحول في أوائل عام ٢٠٠٤م إلى نموذج التقاعد التراكمي، وبالتالي بالفعل في النصف الثاني من العقد الحالي سيكون معظم المتقاعدين هم أولئك الذين دخلوا بشكل دائم في هذا النموذج، إلا أن اتفاقية المعاش التجسيري تترك مخصصات التقاعد المدرج في الميزانية على حالها. حتى أن المستشار المالي السابق لرئيس الأركان قد قال ذلك صراحة في نقاش في الكنيست حول اتفاق كحلون - يعلون: «تم التوقيع في هذه الاتفاقية على أنه منذ لحظة تقاعدهم [متقاعدو الجيش الإسرائيلي] وحتى سن ٦٧ عامًا للرجال وسن ٦٢ عامًا للنساء، سيحصلون على معاش تجسيري، وهو معاش تقاعدي مدرج في الميزانية لكل شيء».^(١٠٩)

بحسب التقرير المالي لدولة إسرائيل لعام ٢٠٢٠م، فإن الالتزامات الإكتوارية تجاه متقاعدي المؤسسة الأمنية تصل إلى ٢٦٠,٨٥٧ مليون شيكل.^(١١٠) وعندما

(١٠٨) نيتسان شافير، «أمرت المحكمة العليا الدولة بتبرير عدم إلغاء زيادات رئيس الأركان على الرواتب التقاعدية لجنود الخدمة الدائمة»، جلوبس، ١١ فبراير/شباط عام ٢٠٢١م.

(١٠٩) المحضر رقم ٣٥ من اجتماع اللجنة المشتركة لميزانية الدفاع، ٢١ نوفمبر/تشرين الثاني عام ٢٠١٦م، <https://bit.ly/3PIqDq5>

(١١٠) دولة إسرائيل، التقارير المالية ليوم ٣١ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠٢٠م، ص. ٣٣٨.

يتم تضمين الالتزامات المستحقة للعاملين النشطين أيضاً، فإنها تصل إلى ٤١ في المئة من إجمالي الالتزامات تجاه متقاعدي خدمات الدولة - ومع ذلك، تنص الوثيقة أيضاً على أن الالتزام بالمعاش التجسيري، الذي لم يكتمل تثبيته في اللوائح بعد على الرغم من أنه قد مضى حوالي خمس سنوات منذ سنه كقانون، لم يتم تضمينه عند الحساب.^(١١١) وإذا ما تم حسابه، فمن المحتمل أن يرتفع معدل الالتزام تجاه متقاعدي المؤسسة الأمنية إلى أكثر بكثير من نصف إجمالي مدفوعات المعاشات التقاعدية المستقبلية للدولة.

بالنسبة لموضوعنا، الأمر المهم هو العبء الذي ستضعه دفعات المعاشات التقاعدية على كاهل ميزانية الدفاع نفسها. حيث يعتبر بند المعاشات التقاعدية من أسرع البنود نمواً في ميزانية الدفاع. ففي عام ٢٠٠٩م، بلغت ميزانية المعاشات التقاعدية لأفراد الخدمة الدائمة في الجيش الإسرائيلي (لا تشمل دفع المعاشات التقاعدية للمتقاعدين من وزارة الدفاع والهيئات الأمنية الأخرى) ٣,٩ مليار شيكل. وفي عام ٢٠١٩م، بلغ معدلها ٧,٩٥٢ مليار شيكل، بزيادة أكثر من ١٠٠ بالمئة،^(١١٢) أما في عام ٢٠٢٠م، فقد بلغت التكلفة حوالي ٨,٥ مليار شيكل، بحسب البيانات التي قدمتها وزارة الدفاع إلى المحكمة رداً على التماس قدمته جمعية «هتسلاحا».^(١١٣)

لتوضيح إلى أي مدى تشكل المعاشات التقاعدية عبئاً متزايداً على الميزانية، ينبغي دمج هذه البيانات مع حسابات دائرة الإحصاء المركزية فيما يتعلق بتكلفة الدفاع - والتي تشمل المقتطعات التقاعدية لمن يؤدون الخدمة، ولكن ليس مدفوعات أولئك الذين تقاعدوا بالفعل.^(١١٤) ففي عام ٢٠٠٩م، كانت مدفوعات المعاشات التقاعدية للجيش الدائم ٧,٢ بالمئة من تكاليف الدفاع (وفقاً لبيانات دائرة الإحصاء المركزية وبإضافة المدفوعات إلى المعاشات

(١١١) المصدر السابق، ص. ١٠٨.

(١١٢) مقترح الموازنة العامة للدولة لعام ٢٠١٩م، كتيب أمني - موضوعات غير مصنفة، عمود ل.

(١١٣) عميرام بركات، «تكلفة مخصصات التقاعد المدرج في الميزانية لعام ٢٠٢٠م: ٨,٥ مليار شيكل»، جلوبس، ٣١ مارس/آذار عام ٢٠٢١م.

(١١٤) دائرة الإحصاء المركزية، النفقات الدفاعية في إسرائيل ١٩٥٠ - ٢٠١٩م، ص. ٣٠.

التقاعدية)؛ أما في عام ٢٠١٩م، فقد قفز الرقم إلى ١٠,١ بالمئة. وبعبارة أخرى، فإن عبء المعاشات التقاعدية على الإنفاق الدفاعي زاد بأكثر من ٥٠ بالمئة خلال عقد من الزمن.

بحسب بيانات مفوض الأجور في وزارة المالية، فإن متوسط المعاش التقاعدي للضابط في عام ٢٠٢٠م بلغ ١٩,٤٠٤ شيكل شهرياً، فيما بلغ متوسط القيمة الإكتوارية للمعاش التقاعدي للضابط وفقاً لمتوسط العمر المتوقع حوالي ٨,٧ مليون شيكل.^(١١٥) وهذا التوفير التقاعدي للشخص الذي سيتقاعد في سن ٤٣ عاماً، متوسط العمر وفقاً لنموذج الخدمة الدائمة الحالي، يفوق بأضعاف عديدة أي توفير سيستحقه من سيعمل لفترة زمنية مماثلة في خدمات الدولة وحتى في المناصب المرموقة في السوق الخاصة. وكما ذكرنا، لن يتغير الوضع حتى عندما يكون معظم المتقاعدين ضمن برنامج التقاعد التراكمي، وذلك بسبب اتفاقية المعاش التجسيري.

ومع ذلك، فإن المشكلة الرئيسية لا تكمن فقط في العبء المالي، ولكن أيضاً في التحيز التاريخي - الذي له أهمية كبيرة عندما يتعلق الأمر بالقدرة على إدارة القوى البشرية في الجيش الإسرائيلي - نحو المعاشات التقاعدية التي تتمتع بها مجموعة صغيرة نسبياً من المتقاعدين. بعضهم صف ضباط من المهم للغاية الاحتفاظ بهم (ويتقاعدون في متوسط عمر أكبر من الضباط)؛ لكن معظمهم من الضباط ذوي الرتب العالية، وبالتأكيد فإن معظم العبء المالي بسببهم. وفي الوقت نفسه، يواجه الجيش الإسرائيلي صعوبة حقيقية في الاحتفاظ ضمن صفوفه بالضباط الشباب في المسار القتالي أو التكنولوجي، والذين يعتبر التعويض بالنسبة لهم أقل أهمية بكثير من الراتب الذي يحصلون عليه اليوم. وكل من عبء المعاشات التقاعدية وانعدام المرونة الإدارية يجعلان من الصعب على الجيش التوصل إلى ترتيبات ترضيهم، وبالتالي يفقد قوى بشرية حيوية لصالح التوفير المفرط لأولئك الذين يبقون في صفوفه.

(١١٥) وزارة المالية، مفوض الأجور، تقرير حول نفقات الأجور في المؤسسة الأمنية لعام ٢٠٢٠م، ص. ١٩-٢٠.

مقترحات سابقة للتغيير

على مر السنين، اقترحت هيئات فحص مختلفة تغييرات على نموذج التقاعد لمتقاعدي الجيش الإسرائيلي، بهدف واضح هو تخفيف العبء الذي تخلقه مدفوعات التقاعد على كل من ميزانية الأمن الروتيني والالتزام الإكتواري للدولة تجاه المتقاعدين من المؤسسة الأمنية.

أوصت لجنة برودت برفع سن التقاعد، وادعت أن تخفيض عدد الضباط الموجودين في الجيش الإسرائيلي نتيجة لتمديد مدة الخدمة وفترات شغل المناصب، بالإضافة إلى تخفيض عدد السنوات التي سيقضيها المتقاعدون في التقاعد، لأنهم سيتقاعدون في سن متأخرة - سيؤدي حتمًا إلى تخفيض المبلغ الإجمالي المدفوع للمتقاعدين.^(١١٦) وقد كانت توصيات اللجنة منسجمة مع توصيات لجنة مالكا التي سبقتها ومع عمل الجيش الإسرائيلي خلال تلك السنوات، ولكن في نموذج الخدمة الدائمة الجديد، غير الجيش الإسرائيلي الاتجاه، واليوم أصبح التقاعد في سن أبكر بكثير مما أوصت به اللجنة.

في عام ٢٠١٢م، أوصت اللجنة التي شكلها وزير الدفاع إيهود باراك برئاسة البروفيسور آشر تيشلر بخفض سن التقاعد في الجيش الإسرائيلي، والإبقاء على المعاش التجسيري لكبار الضباط فقط، وبالنسبة للبقية: «أن يتم بدلا من ذلك إعطاء مكافأة نهاية خدمة مناسبة للمتقاعدين. حيث سيتم تحديد حساب المكافأة المناسبة على أساس القيمة الحالية للمعاش التجسيري القائم والراتب وسن التقاعد واحتمالات التوظيف في السوق المدنية في مختلف الأعمار».^(١١٧) وقدرت اللجنة متوسط مكافأة نهاية الخدمة بنحو مليون شيكل، وهو مبلغ أقل بكثير من التوفير التقاعدي المجدد في النموذج الحالي للتقاعد المدرج في الميزانية أو المعاش التجسيري.^(١١٨) كما هاجمت لجنة تيشلر فكرة المعاش

(١١٦) تقرير لجنة فحص ميزانية الدفاع، ٢٠٠٧م، ص. ١١١.

(١١٧) تقرير لجنة تيشلر لميزانية الدفاع، ٢٠١٢م، كما نقل موتي باسوك: «لجنة تيشلر توصي بتسريح ضباط الجيش الإسرائيلي في سن الأربعين ومنحهم مليون شيكل نقدا»، **TheMarker**، ١٩ أغسطس/آب عام ٢٠١٢م، <https://bit.ly/3pDtfLs>.

(١١٨) المصدر السابق.

التجسيري بألفاظ قاسية، باعتبارها «غير عادلة وغير متكافئة».^(١١٩) رفضت وزارة المالية استنتاجات اللجنة، التي كما ذكرنا شكلها وزير الدفاع وليس الحكومة، ولم يتم تضمينها في أي اتفاق.

بعد بضعة سنوات، تبنت لجنة لوكر فكرة مكافأة نهاية الخدمة بدلا من المعاش التقاعدي، لكنها أوصت بالإبقاء على **المقاتلين**، وحدهم فقط، في نموذج التقاعد المدرج في الميزانية أو التجسير. وبحسب اقتراحها: «ستتاح لأفراد الخدمة الدائمة من رتبة مقدم فما فوق الذين سيتجاوزون سن ٤٢ عامًا فرصة إنهاء خدمتهم في الجيش ضمن مسارين محتملين للمكافأة: **المقاتلون** - أولئك الذين خدموا في منصب قائد كتيبة أو نائب قائد لواء أو في مناصب عملياتية مماثلة، وأصحاب المناصب الموازية في القوات الجوية والبحرية - سيكون بإمكانهم التقاعد، وفقًا لقرار الجيش، عند سن ٤٢ عامًا والحصول على تقاعد مدرج في الميزانية أو معاش تجسيري، كما هو معتاد اليوم. أما غير المقاتلين الذين ينهون خدمتهم وقد تجاوزوا سن ٤٢ عامًا فسيحصلون على **منحة مالية لمرة واحدة عند نهاية الخدمة**».^(١٢٠)

اقترحت لجنة لوكر صيغة لحساب مكافأة نهاية الخدمة، على أساس سنوات الخدمة، وراتب المتقاعد في السنوات الأخيرة من خدمته، مضروباً في معامل مستمد من طبيعة الخدمة، كما أنها تميز أيضاً بين الفترات التي خدم فيها المتقاعد في التشكيلات القتالية والإسناد القتالي والتكنولوجيا والأركان، وتم أيضاً اقتراح معامل خاص لصف الضباط الذين تكون فرص عملهم أقل من فرص عمل الضباط. وفي الحسابات التوضيحية المرفقة بتقرير اللجنة، وصلت مكافأة الضابط الذي خدم في الجيش الإسرائيلي لمدة ٢٢ عامًا، بعضها في وظائف قتالية ومعظمها في وظائف أركان، وكان راتبه الأخير حوالي ٣٢ ألف شيكل - أي أن إجمالي استحقاقه هو واحد من أدنى المعدلات

(١١٩) المصدر السابق.

(١٢٠) تقرير لجنة فحص ميزانية الدفاع، ٢٠١٥م، ص. ٤٤.

للمتقاعدين - إلى حوالي مليون شيكل.^(١٢١)

عارض الجيش الإسرائيلي ووزارة الدفاع بشدة تقرير لوكر ومسألة المعاشات التقاعدية فيه، ثم تم التوقيع في نهاية المطاف، كما هو معروف، على اتفاق «كحلون - يعلون»، الذي أبقى النموذج الحالي على حاله. ومنذ ذلك الحين، كما سبق تفصيله بالفعل، استمر عبء المعاشات التقاعدية في النمو، ولم يتم التوقيع بعد على لوائح المعاش التجسيري، ووصل الجدول العام حول شروط التقاعد، بما في ذلك «زيادات رئيس الأركان»، إلى المحكمة العليا وألحق أضراراً جسيمة بصورة الجيش وضباطه.

ماذا سيحدث في عام ٢٠٢٥م؟

وفقاً لتشريع عام ٢٠١٦م، يجب على المؤسسة الأمنية تخفيض متوسط المعاش التقاعدي للضابط إلى ١٢,٠٠٠ شيكل بحلول عام ٢٠٢٥م. ومن المشكوك فيه ما إذا كانت المؤسسة ستفي بذلك - حتى أن رئيس شعبة القوى البشرية قال في جلسة استماع لجنة شؤون مراقبة الدولة أنه يتطلب إجراء تعديلات لتحقيق هذا الهدف.^(١٢٢) هذا وتجدر الإشارة هنا إلى أن مبلغ ١٢ ألف شيكل هو بأسعار عام ٢٠١٥م - العام الذي تم فيه توقيع اتفاق «كحلون - يعلون». ووفقاً لحسابات وزارة المالية، فإنه من المفترض أن يصل المبلغ الفعلي في عام ٢٠٢٥م إلى ما يزيد قليلاً عن ١٤ ألف شيكل، وهذا مرتبط بمعدل الزيادة التقديري لمؤشر أجور الحكومة المركزية (الذي يرتبط به معاش التقاعد العسكري).

تم صياغة اتفاق «كحلون - يعلون» على عجل ومن دون مشاركة كبار المسؤولين المعنيين في وزارة المالية، مثل المحاسبة العامة ومفوض الأجور ومفوض سوق رأس المال. حتى أن مراقب الدولة أعرب عن انتقاده الشديد

(١٢١) المصدر السابق، ص. ٦٩.

(١٢٢) اجتماع لجنة شؤون مراقبة الدولة، ١٦ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠٢٠م.

لذلك في تقرير رقابة خاص كتبه.^(١٣٣) وقد أدى ذلك إلى عدم احترام بنود مهمة في الاتفاقية، بما في ذلك تقصير مدة الخدمة النظامية شهرين. كما أن التعديل على قانون الخدمة الدائمة في الجيش الإسرائيلي (المعاشات التقاعدية)، والذي تم سنه في أواخر عام ٢٠١٦م لتنفيذ اتفاقية المعاش التجسيري، كان مليئًا أيضًا بالثغرات.

حتى وقت كتابة هذا التقرير، ورغم مرور أكثر من خمس سنوات على صدور التشريع، لم يتم سن أي لوائح من شأنها أن تجعل القانون يدخل حيز التنفيذ الفعلي، بسبب النزاعات الجوهرية بين وزارتي الدفاع والمالية.^(١٣٤) وذلك على الرغم من أن القانون قد نص على عرض اللوائح الأولى على الكنيست بحلول الأول من يونيو/حزيران عام ٢٠١٧م.^(١٣٥) وهذا الأمر يثير صعوبة عملية، حيث أن الجيش الإسرائيلي والهيئات الأمنية الأخرى يحيلون بالفعل إلى التقاعد عدداً غير كثير من الأفراد ضمن مسار التقاعد التراكمي، دون أن يكون هناك أساس قانوني للمعاشات التقاعدية التي يحصلون عليها. حتى أن الجيش الإسرائيلي أخبر هؤلاء المتقاعدين صراحة أن الاتفاق معهم مؤقت ويعتمد على التشريع، وأن المعاش التجسيري الذي يتفاوضونه يُعرّف بأنه «مؤقت». وسيبقى العدد الضئيل جدًا لهؤلاء حتى عام ٢٠٢٥م، ولكن من المتوقع أن يرتفع في هذا العام بشكل كبير، حيث سيصل الضباط الذين دخلوا الخدمة الدائمة في عام ٢٠٠٤م، عندما بدأ مسار التقاعد التراكمي، إلى سن ٤٢ عامًا، وهو الحد الأدنى لسن التقاعد.

كما ذكرنا سابقًا، وفقًا لتقرير مفوض الأجور، فإن متوسط المعاش التقاعدي للضابط في نهاية عام ٢٠٢٠م، بعد أكثر من أربع سنوات من

(١٣٣) مراقب الدولة، ترتيبات التقاعد في الدولة - تقرير رقابة خاص، ٢٠١٦م، ص. ١٢.

(١٣٤) على سبيل المثال، لا يوجد حتى الآن اتفاق بشأن مسألة حتى أي سن سيتم دفع المعاش التجسيري؛ حيث تطالب وزارة المالية بأن يتم ذلك حتى سن ٦٠ عامًا فقط، في حين تطالب المؤسسة الأمنية بأن يتم دفع التجسير حتى سن ٦٧ عامًا.

(١٣٥) الكنيست، المكتب القانوني، «التأخير في تثبيت لوائح مخصصات التجسير لأفراد الخدمة الدائمة في الجيش الإسرائيلي - قضايا قانونية»، ٧ أغسطس/آب عام ٢٠١٨م، ص. ١ (وثيقة تم توزيعها على أعضاء الكنيست).

الانتهاء من التشريع الرئيسي في الكنيست، بلغ ١٩,٤٠٤ شيكل شهرياً - وهو مبلغ أعلى بأكثر من ٦,٠٠٠ شيكل شهرياً من المبلغ الذي كان من المفترض أن يكون طبقاً للمسار المؤدي إلى العتبة المحددة في التشريع (١٣,٣٦٣ شيكل شهرياً، بحسب ربط ١٢ ألف شيكل بمؤشر أجر الموظف في فرع الحكومة المركزية التابع لدائرة الإحصاء المركزية).^(١٣٦) ومن غير الواضح كيف تنوي المؤسسة الأمنية سد هذه الفجوة الكبيرة في غضون خمس سنوات فقط، في حين أنه في السنوات الأربع الأولى من وجودها لم ينخفض متوسط المعاش التقاعدي للضابط فحسب، بل ارتفع في بعض السنوات بعدة مئات من الشواكل شهرياً.

يؤدي هذا الوضع إلى أزمة ستحدث، إذا لم يتغير شيء، في نهاية عام ٢٠٢٥م. حيث أنه بموجب تعديل القانون، إذا تجاوز متوسط المعاش التقاعدي للضابط في عام ٢٠٢٥م مبلغ ١٢ ألف شيكل (في شروط عام ٢٠١٥م)، فسيتم إلغاء اتفاقية التجسير وسيكون بإمكان وزير المالية وضع لوائح جديدة من تلقاء نفسه.^(١٣٧)

من المفهوم أن هذا الوضع، الذي يتم فيه إبلاغ جميع ضباط الجيش الإسرائيلي الدائمين بأن التشريع الذي بموجبه يعتزمون الحصول على معاش تقاعدي تم إلغاؤه وقد يتغير فجأة، هو أمر غير مقبول. لكن المعنى المالي الحقيقي للاتفاقية، كما لم ينكشف لمسؤولي المالية إلا بعد توقيعها، وعدم تنفيذ أجزاء أخرى من اتفاق «كحلون - يعلون»، تسببا في عدم تعديل اللوائح بعد، والموعد الحاسم يقترب.

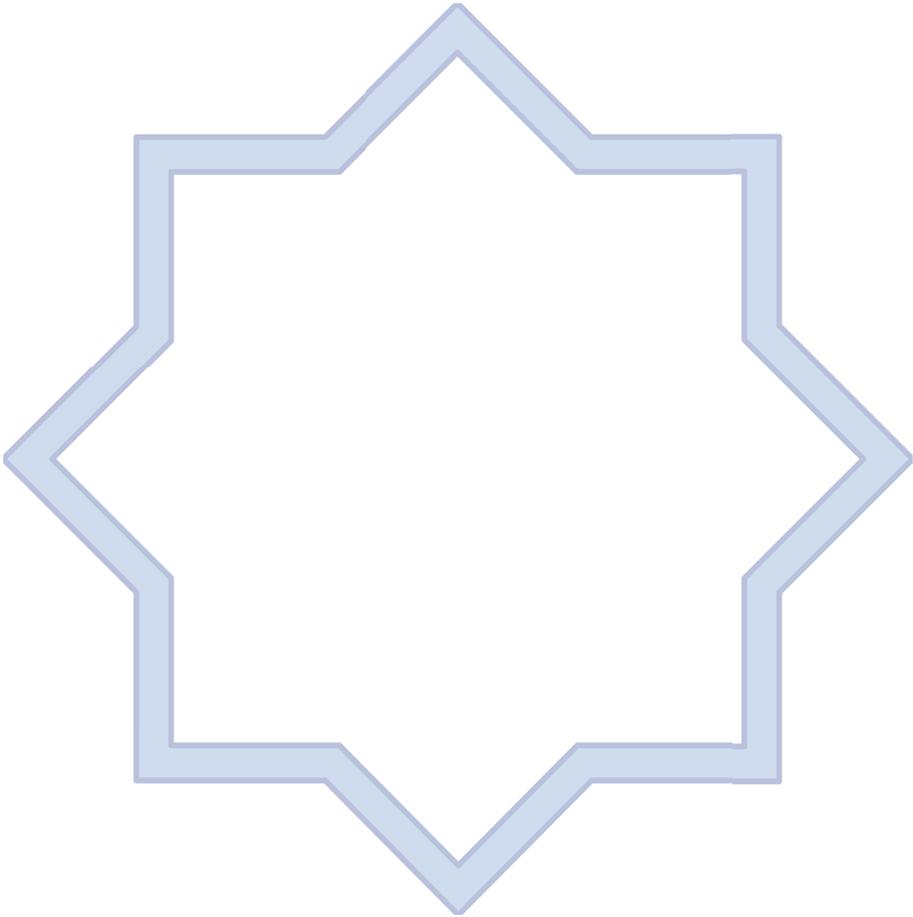
قام رئيس قسم القوى البشرية موتي ألموز بتوضيح الأمور أمام لجنة مراقبة الدولة في الكنيست آنذاك بقوله: «أعتقد أننا وصلنا إلى المرحلة التي يقابلنا فيها هذا الجدار حقاً. نحن واضعون في ذلك، ونحتاج إلى قرار حاسم

(١٣٦) وزارة المالية، مفوض الأجور، تقرير حول نفقات الأجور في المؤسسة الأمنية لعام ٢٠٢٠م، ص. ٢٢.

(١٣٧) قانون الخدمة الدائمة في الجيش الإسرائيلي (المعاشات التقاعدية) [النسخة الموحدة]، ١٩٨٥م.

من السلطة في إسرائيل بشأن هذه المسألة».^(١٢٨) لقد مضى أكثر من عام منذ ذلك الحين، دون أن يتخذ قرار حاسم، والجدار يقترب أكثر فأكثر.

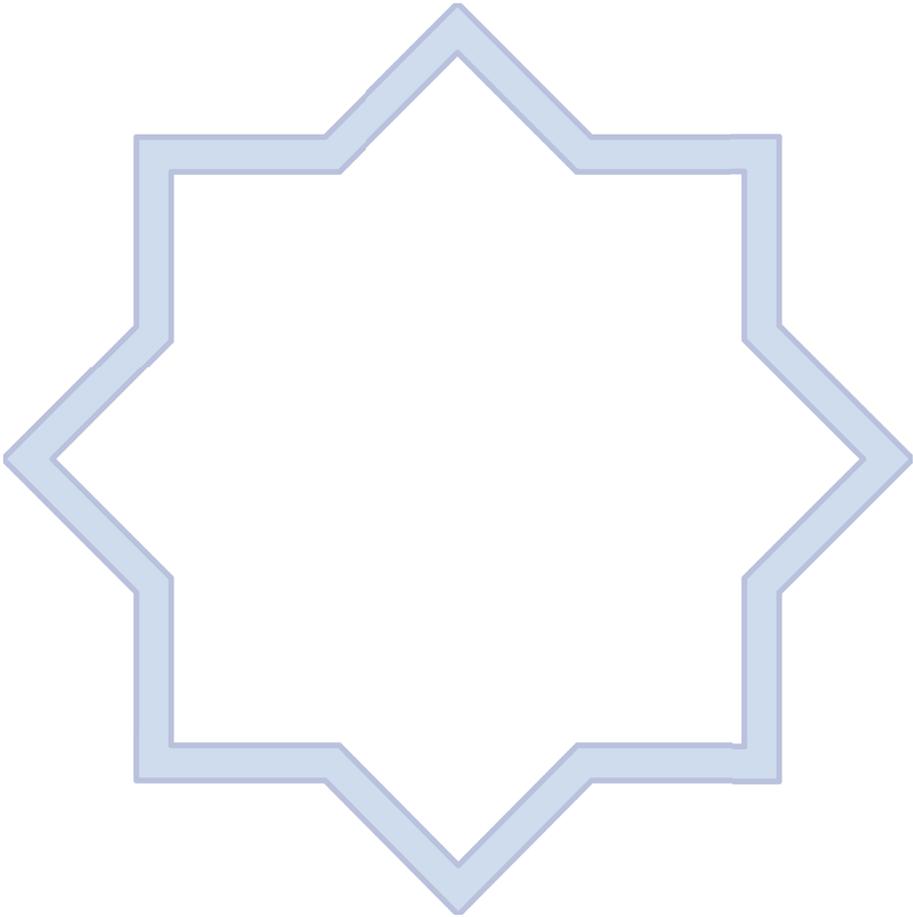
(١٢٨) اجتماع لجنة شؤون مراقبة الدولة، ١٧ يونيو/حزيران عام ٢٠٢٠م، ص. ٦.





الباب الثالث:

معايير تصميم النموذج الجديد



استراتيجية الجيش الإسرائيلي كوثيقة توجيهية لصياغة نموذج القوى البشرية

يجب أن يستند نموذج القوى البشرية في الجيش الإسرائيلي والأجهزة الأمنية الأخرى إلى تحديد احتياجات إسرائيل الأمنية ودور الهيئات المختلفة في الاستجابة لها. وإن غياب مفهوم أمن قومي معتمد ومعلن يستمد منه دور كل هيئة، إضافة إلى التغييرات المتكررة في المفهوم العملياتي للجيش الإسرائيلي، يحول دون إجراء مناقشة حقيقية لاحتياجات بناء القوة - وبالتالي احتياجات القوى البشرية في الخدمة الإلزامية والدائمة والاحتياطية في كل هيئة.

يجب على حكومة إسرائيل أن تجري عملية يتم في نهايتها صياغة مفهوم الأمن القومي واعتماده ونشره. كما يجب تحديث هذا المفهوم كل بضع سنوات، وفقاً للعملية المقترحة في ذلك الوقت من قبل اللجنة التي يرأسها دان مريدور.^(١٢٩) وبعد ذلك، يجب على المجلس الوزاري المصغر للشؤون السياسية والأمنية «الكابينت» برئاسة وزير الدفاع مناقشة وإقرار المفهوم العملياتي للجيش الإسرائيلي بما يتوافق مع دوره الذي يتضمنه مفهوم الأمن القومي، والذي ستستمد منه احتياجات بناء القوة والميزانية والقوى العاملة. في ظل غياب مثل هذه العملية، كثيراً ما قام الجيش الإسرائيلي بصياغة وثائق المفاهيم العملياتيّة بنفسه؛ وكان آخرها وثيقة استراتيجية الجيش الإسرائيلي التي تم تحديثها آخر مرة في عام ٢٠١٨م. حيث ستكون وثيقة استراتيجية الجيش الإسرائيلي هنا بمثابة بوصلة لغرض تصميم نموذج القوى البشرية، وفقاً للإنجاز المطلوب من الجيش الإسرائيلي في الحالات العملياتيّة المختلفة. وفيما يلي المبادئ ذات الصلة من هذه الوثيقة وأهميتها بالنسبة

(١٢٩) دان مريدور، رون إلدادي، المفهوم الأمني الإسرائيلي - تقرير لجنة فحص المفهوم الأمني الإسرائيلي (لجنة مريدور) وفحصه بعد عقد من الزمن، المذكرة ١٨٢، معهد دراسات الأمن القومي، ٢٠١٨م.

لأغراضنا (جميع المقتطفات بالخط العريض أدناه مقتبسة من وثيقة استراتيجية الجيش الإسرائيلي لعام ٢٠١٨م).

المفهوم العسكري الهجومي.^(١٣٠) ويستمد من هذا المبدأ قوة قادرة حتى على تنفيذ العمليات القريبية (stand in) بحجم قوات كافٍ. وهذا هو أيضاً معنى ضرورة نقل المعركة إلى مناطق الطرف الآخر بكافة أبعاد القتال (البرية والجوية والبحرية والمعلوماتية).^(١٣١)

إن تقصير مدة القتال هو أمر دائم يتطلب من الجيش الإسرائيلي أن يسعى جاهداً لتقصير أمد المعركة وتقليل الأضرار التي تلحق بالبلاد قدر الإمكان.^(١٣٢) ويستمد من هذا المبدأ أيضاً تشكيل معركة مقاتل قادر على تنفيذ عمليات سريعة، بما في ذلك المناورة داخل أراضي العدو، بنطاق كافٍ لحسم المعركة في أقصر وقت ممكن. حيث من المفترض أن يحدد مبدأ العمليات السريعة نطاق القوى البشرية النظامية والاحتياطية، مع مراعاة الاختلافات بينهما والمواقف المختلفة التي قد تبدأ فيها الحملة (الجيش النظامي منتشر في مهمات أمنية روتينية، القوات الاحتياطية لم يتم تجنيدها بعد، وما إلى ذلك). وذلك من خلال الاعتماد على القوات النظامية، جنباً إلى جنب مع قوات احتياطية قوية ومدربة ومجهزة.^(١٣٣)

جهد دفاعي نشط وسلبي في جميع أبعاد القتال، يهدف إلى تقليل الأضرار التي تلحق بالسكان والبنية التحتية الحيوية المدنية والعسكرية^(١٣٤) [...] سيمكن الدفاع من استمرارية تفعيل القوة العسكرية في الدفاع والهجوم؛ وحماية البنى التحتية الوطنية الحيوية والمؤسسات الحكومية من أجل الحفاظ على استمرارية عمل الدولة؛ وحماية المراكز السكانية.^(١٣٥) ومن هذا

(١٣٠) استراتيجية الجيش الإسرائيلي، ٢٠١٨م، ص. ١١.

(١٣١) المصدر السابق، ص. ١٢.

(١٣٢) المصدر السابق، ص. ٢١.

(١٣٣) استراتيجية الجيش الإسرائيلي، ٢٠١٨م، ص. ١٢.

(١٣٤) المصدر السابق، ص. ٢٢.

(١٣٥) المصدر السابق.

المبدأ تتبع الحاجة إلى إنشاء وتأسيس قوة دفاع كبيرة، سواء في الجانب العسكري - حماية الحدود، والدفاع النشط ضد تهديدات الأسلحة المدفعية والصاروخية؛ أو في جوانب البحث والإنقاذ، والحفاظ على النظام أثناء النزاع، وتعزيز الأنظمة المدنية بغرض ضمان استمرارية العمل أثناء الهجوم على الجبهة الداخلية، والمزيد.

العمليات الأمنية الروتينية وحماية الحدود في جميع أبعاد القتال، بما في ذلك مكافحة الإرهاب.^(١٣٦) ومن هذا المبدأ تتبع ضرورة وجود قوة كافية للعمليات الأمنية الروتينية، فضلاً عن مركزية الهيئات الأمنية الأخرى المشاركة في ذلك. وتيرة التغير السريعة والمتكررة على المستويين العالمي والإقليمي، وخاصة التغيرات التكنولوجية، بطريقة تجعل من الصعب على الجيش الإسرائيلي تعديل عمليات بناء القوة والحفاظ على تفوقه في مواجهة الأعداء.^(١٣٧) ويتطلب هذا الوضع بناء النموذج بطريقة تسمح أيضاً بإجراء تغييرات في مخصصات القوى البشرية لمختلف الأغراض، مع الحفاظ على المعقولية الاقتصادية.

بناء القدرات بالكتلة الحرجة، وليس بكميات صغيرة.^(١٣٨) ويتطلب هذا المبدأ تجنيد وتدريب عدد كاف من القوى البشرية، إلى جانب الالتزام بمبدأ وجوب فحص كل بناء قوة وفقاً للقدرة على الحفاظ عليها مع مرور الوقت بمستوى من المهنية والمعدات والتدريب اللائقين للقتال، وفقاً للمفهوم العملي. كما يجب التحقق من ضرورة وجود أي قوة لا تنتج كتلة حرجة أو لا توجد نية لاستخدامها، بما في ذلك في جوانب القوى البشرية.

ارتكاز قوة الجيش الإسرائيلي على نوعية من يخدمون فيه وجاذبية الخدمة، وتعزيز الجيش الإسرائيلي كجيش مقاتل وجيش الشعب.^(١٣٩) حيث

(١٣٦) المصدر السابق، ص. ٢٤.

(١٣٧) المصدر السابق، ص. ٣١.

(١٣٨) المصدر السابق، ص. ٣٢.

(١٣٩) المصدر السابق.

يجب إعادة النظر في أي خدمة لا تساهم في تعزيز الجيش الإسرائيلي كجيش مقاتل، وأن يقوم نموذج الخدمة الإلزامية والدائمة على أساس خدمة هادفة في إطار هيئة فعالة ومتميزة، مع الحفاظ على مزايا التجنيد الإجباري ونموذج جيش الشعب.

ترتيب الأولويات في فرز وتعبئة القوى البشرية المجنّدة في الجيش الإسرائيلي: المجموعة أ: المقاتلون وقادتهم في الجيش الإسرائيلي في جميع أبعاد القتال (بما في ذلك المعلومات) والأشخاص الذين يتعاملون مع التكنولوجيا، كقوة نوعية للمهام القتالية في ساحة المعركة وكاحتياطي قيادة طويل الأجل للجيش الإسرائيلي. المجموعة ب: بقية وحدات الجيش الإسرائيلي.

المجموعة ج: جميع السكان الممكن تجنيدهم في دولة إسرائيل، من الأعمار ذات الصلة بموجب القانون، الذين سيطلب منهم العمل في أي إطار عسكري أو في إطار الخدمة الوطنية، في الأحداث القتالية أو حالات الأزمات الأخرى في دولة إسرائيل. فخدمة السكان هي بحكم أن الجيش الإسرائيلي هو جيش الشعب، وهي ستساعد الجيش الإسرائيلي على التصرف في حالات الأزمات التي تتطلب قوى بشرية إضافية للجيش الإسرائيلي والهيئات الأمنية الأخرى.^(١٤٠)

يشير ترتيب الأولويات هذا إلى ضرورة الحفاظ على التجنيد العام، مع تعدد الأبعاد في الخدمة التي تبدأ بالفعل من الخدمة الإلزامية، وتوفير الاستجابة أيضاً لاحتياجات الهيئات الأمنية الأخرى.

المبدأ الأساسي - تفرد المستوى القتالي

إن الجيش هو منظمة تتمتع بجميع الخصائص المهنية المعتادة، ولكن تفردتها يكمن في عنصر أساسي واحد يميزها - وهو القتال. حيث أن جميع العناصر الأخرى للخدمة في الجيش لها ما يقابلها في العالم المدني، بما في ذلك الخصائص التي كثيراً ما يتم الاستشهاد بها كسبب لتمييز الخدمة في الجيش الإسرائيلي عن الخدمات العامة الأخرى - إلغاء حقوق الموظف الأساسية فيما يتعلق بتحديد مكان العمل وساعات العمل، وقدرة الجيش الإسرائيلي على طرد موظف الخدمة الدائمة دون إجراء أولي، وهو أمر إلزامي في الأماكن الأخرى، وحظر الانضمام إلى النقابات على من يخدمون فيه. أما القتال والمجازفة بالحياة، فلا مثيل له في أي مكان آخر (باستثناء الأجهزة الأمنية الأخرى بالطبع).

هذا الوضع الأساسي هو الذي يكمن وراء تنظيم الجيش وروحه، على الرغم من أن معظم من يخدمون في الجيش الإسرائيلي - كما هو الحال في أي جيش آخر - ليسوا مقاتلين. وجزء كبير من الهياكل التنظيمية للجيش هو عبارة عن نسخ ما هو مطلوب على المستوى القتالي إلى المستوى الإداري؛ فالحقوق التي لا جدال فيها التي يتمتع بها أولئك الذين يخاطرون بحياتهم تعم على الجميع، وتصل لأولئك الذين لا تختلف طبيعة عملهم اختلافاً جوهرياً عن طبيعة عمل نظرائهم في الخدمة العامة أو القطاع الخاص. وهذه الظاهرة وعدم الرغبة في تغييرها هي التي تكمن وراء فشل جميع المحاولات لتحديث نموذج القوى البشرية في الجيش الإسرائيلي.

أصرت لجان مختلفة والجيش الإسرائيلي نفسه على ضرورة ترسيخ التمييز بين المقاتلين وغيرهم كحجر زاوية في القرارات المتعلقة بنموذج الخدمة. ولكن، نظراً إلى أن الإصرار على هذا المبدأ له أهمية كبيرة، فإن الأمور لم

تخرج إلى حيز التنفيذ.

علاوة على ذلك، وكجزء من محاولة إضفاء الهيبة على الوظائف المطلوبة، تم إرفاق لقب «مقاتل» أيضاً مع أولئك الذين يؤدون وظائف لا شك أنها حيوية، لكنهم لا يستوفون المعايير، والتي حددها الرئيس السابق لشعبة القوى البشرية اللواء (احتياط) إلعازار ستيرن أثناء ولايته بالكلمات التالية: «الذي يمكن أن يصاب بالنيران المباشرة». ومع مرور الوقت، ترسخت في لغة الجيش الإسرائيلي وحتى في القرارات الرسمية مصطلحات مثل «محارب سيراني»، والتي تؤدي فقط إلى زيادة الخلط في المفاهيم وتقليل القدرة على التمييز بين المقاتلين وغيرهم.

من الخصائص الأخرى لعالم القتال «التدرج ضمن الصفوف»: فخبيرة القتال فريدة من نوعها، ولا يمكن اكتسابها إلا من خلال الخدمة الأمنية. وكذلك أيضاً اختبار المقاتل والقائد الميداني، الذي قد يكون أساساً لترقيته إلى منصب أعلى في مجال الأركان والإدارة. وبالمقابل، يمكن لشخص نشأ خارج صفوف الجيش أن يتمتع بخبرة ومعرفة ذات صلة كبيرة لشغل منصب في صفوف الجيش الإسرائيلي أيضاً. فحتى الشخص الذي لم يتدرج في صفوف وحدة المستشار المالي لرئيس الأركان أو النيابة العسكرية يمكنه أن يشغل بنجاح منصباً رفيعاً في هذه الوحدات؛ وفي المقابل، فإن المرشح لمنصب قائد كتيبة سيكون بالضرورة شخصاً نشأ في عالم القتال كجندي أو قائد فصيلة أو قائد سرية.

ومع ذلك، فإن الوضع الفعلي هو أن التدرج ضمن الصفوف يحدث في الجيش الإسرائيلي فيما يتعلق بالغالبية العظمى من الوظائف، بما في ذلك وظائف الإدارة والأبحاث الاستخباراتية وغيرها من العوالم المهنية التي ليست في مجال القتال. وهذه الظاهرة تسبب الكثير من الأضرار: فهي تجعل من الصعب جلب مهنيين ممتازين من العالم المدني إلى صفوف الجيش؛ كما أنها تتسبب في نسخ الهياكل القيادية الخاصة بعالم القتال إلى مجالات الأركان والإدارة، مما يجعل من الصعب تنفيذ إجراءات زيادة النجاعة وتقليص

مقرات القيادة والتعهد والتعاقد مع المدنيين. وفوق كل شيء، فإنها تجعل من الصعب حقًا التمييز بين المقاتلين وجميع الجنود الآخرين الذين يخدمون في الجيش الإسرائيلي.

لا يقتصر الفارق الجوهرى بين المقاتلين والبقية فقط على المخاطرة بالحياة والتجربة الفريدة من نوعها. فطبيعة مناصب القيادة القتالية تتطلب فترات ولاية قصيرة نسبيًا في مناصب المستوى المتوسط (حتى رتبة عقيد). وبالمقابل، ففي مجالات الأركان والإدارة، من المرغوب فيه، على غرار ما يحدث في العالم المدني، أن تكون فترات الولاية أطول وأن يتم مكافأة الأشخاص المتميزين بطرق لا تتضمن بالضرورة الترقية في الرتبة أو المنصب.

لا يقوم القائد القتالي بالمفاضلة بين استمرار خدمته وبين وظائف مقابلة في العالم خارج الجيش - لأنه لا يوجد وظائف مشابهة. وبالمقابل، يمكن للتقني أو من يخدم في الأركان أن يقرر ما إذا كان سيبقى في الجيش الإسرائيلي في مواجهة البدائل التي يقدمها السوق المدني، وهذه مجموعة مختلفة تمامًا من الاعتبارات. ولذلك، فإن الحافز للقائد القتالي، بصرف النظر عن الاهتمام والتحدي الكامنان في المنصب نفسه، هو الترقية في مسار القيادة؛ أما نظيره في المجالات غير القتالية فقد يكون أكثر تأثرًا بالتعويض المالي، لأنه يدرك الفجوة بين ما يدفعه الجيش الإسرائيلي وإمكانات السوق المدنية.

يوجد نفس الاختلاف أيضًا عندما يتعلق الأمر بمسألة التقاعد التي تم عرضها. حيث يعتبر الاستحقاق الكبير من التوفير التقاعدي، الذي سيحصل عليه العسكري في سن مبكرة نسبيًا وعلى مدى فترة طويلة من الزمن، بمثابة مكافأة مناسبة للمقاتل، سواء بسبب تفرد وظيفته والمخاطر التي واجهها، أو لأنه لا يمكن تقدير التعويض الذي يستحقه حقًا أثناء خدمته. أما التقني، الذي يتأثر أصلاً في سن مبكرة بالمكافأة الفورية أكثر بكثير من تأثره بأفق التقاعد، فسيحصل على المزايا التي ستبقيه في الخدمة في هذا العمر؛ ومن الخطأ منحه استحقاق التقاعد أيضًا، لأن ذلك سيكون منفعة تتجاوز ما يحصل عليه المقاتل، إضافة إلى أنه ليس له تأثير حقيقي على القدرة على

إبقائه في الخدمة.

وبالتالي، فإن التمييز بين عالم القتال وجميع عوالم الجيش الإسرائيلي الأخرى هو قاعدة أساسية لنموذج الخدمة متعدد الأبعاد، والذي سيسمح للجيش الإسرائيلي بالاحتفاظ في صفوفه بالمتميزين في كل مجال، ليصبح أكثر كفاءة ويشكل روح منظمة متميزة قيمها واضحة.

الحاجة إلى خدمة مدنية - أمنية

لا تهدف الخدمة المدنية - أمنية إلى «توفير العمل» لأولئك الذين لن يتم تجنيدهم في الجيش الإسرائيلي ممن يؤدون الخدمة، بل لتلبية حاجة حقيقية، نابعة من التغييرات في احتياجات الدولة والمجتمع في الحالات الروتينية والطارئة. ففي العقود الأخيرة، بالتزامن مع تغير مستوى التهديد لإسرائيل وتزايد التهديد للجهة الداخلية، فضلاً عن الأهمية النسبية للأمن الداخلي وتحديات الحوكمة، كانت هناك أيضاً حاجة وطنية لتعزيز المؤسسات المدنية ذات الصبغة الأمنية، وعلى رأسها شرطة إسرائيل. حتى أنه قد تم مؤخراً تقديم مشروع قانون إلى الكنيست لإنشاء حرس وطني في إسرائيل، والذي من شأنه أن يخدم هذه الأغراض.^(١٤١)

ومن بين التحديات التي تزايدت أهميتها بالنسبة للأمن والشعور بالأمن في السنوات الأخيرة، يمكن تسمية عدة مجالات:

- العمل الشرطي في المجتمع، والحفاظ على النظام، والمساعدة في التعامل مع أعمال الشغب.
- العمل الشرطي الزراعي، ومنع سرقة وتخريب المعدات، والمحافظة على الأراضي الوطنية.
- البحث والإنقاذ ومساعدة السكان في حالات الطوارئ وفي حالات الكوارث الطبيعية والأوبئة.

تم بالفعل تفصيل الهيئات التي سيخدم فيها مجندو الخدمة في قانون الخدمة الوطنية - المدنية لعام ٢٠١٤م، وهي كالتالي:

١. الوحدات المعتمدة التابعة لمكتب رئيس الوزراء والتي يكون

(١٤١) مشروع قانون الحرس الوطني، ٢٠٢٢م.

هدف نشاطها أمن البلاد وسكانها؛

٢. شرطة إسرائيل؛

٣. مصلحة السجون؛

٤. الهيئة الوطنية للإطفاء والإنقاذ؛

٥. هيئة حماية الشهود؛

٦. الشرطة الخضراء وشعبة البحار والشواطئ التابعة لوزارة

حماية البيئة؛

٧. جمعية نجمة داود الحمراء التي تم تأسيسها بموجب قانون

نجمة داود الحمراء عام ١٩٥٠م؛

٨. الهيئات المنتشرة في جميع أنحاء البلاد والتي تتمثل مهمتها

الرئيسية في إنقاذ الأرواح والجثث التي تحتاج إلى مساعدتها

على الفور للتعرف على ضحايا الكوارث.^(١٤٢)

عدد المجندين المطلوب - تقييم

وفقًا للكتاب الإحصائي السنوي لشرطة إسرائيل، في عام ٢٠٢٠م خدم في الشرطة ٣٢,٣٨٧ شرطياً، منهم ٤,٣١٦ شرطياً إلزامياً (جنود في الخدمة الشرطة الإلزامية).^(١٤٣) وهذا يمثل نسبة ٢,٨٧ شرطياً لكل ألف شخص، مما يضع إسرائيل في مرتبة متدنية بشكل خاص مقارنة بالدول الأوروبية: حيث أنه وفقاً للبيانات الرسمية للاتحاد الأوروبي، فإن الدول الاسكندنافية وبولندا فقط لديها نسبة أقل من الشرطة مقارنة بعدد السكان، وفي بعض الدول تتجاوز النسبة مثلتها في إسرائيل بنسبة ٥٠ بالمئة وأكثر.^(١٤٤) وذلك في البلدان التي تكون فيها مهام الشرطة هي المهام الكلاسيكية بشكل أساسي، دون العبء الإضافي المتمثل في الحفاظ على الأمن الداخلي في مواجهة التهديدات الإرهابية

(١٤٢) قانون الخدمة الوطنية - المدنية لعام ٢٠١٤م، المادة ٤.

(١٤٣) شرطة إسرائيل، الكتاب الإحصائي السنوي لعام ٢٠٢٠م، ص. ١٢.

(١٤٤) موقع Eurostatl، <https://bit.ly/3PoYlk>.

المتزايدة، ومهام حرس الحدود في الضفة الغربية، وغيرها من الخصائص الفريدة لعمل الشرطة في إسرائيل.

على سبيل المقارنة، تبلغ النسبة في اليونان ٥,٠٧ شرطياً لكل ألف شخص، وفي فرنسا ٣,٩٨^(١٤٥). أما في إسرائيل، فلوصول إلى نسبة أربعة رجال شرطة لكل ألف شخص، ستكون هناك حاجة إلى حوالي ٣٧,٢٠٠ شرطياً - أي إضافة حوالي ٥,٠٠٠ شرطياً إلى العدد الحالي. وهذا يمثل حوالي ٧,٥ بالمئة من دورة التجنيد الحالية في الجيش الإسرائيلي. وإلى جانب المهام الأخرى للخدمة المدنية - أمنية، يمكن الافتراض أن الاحتياجات تتجاوز حتى الزيادة المتوقعة في دورات المرشحين للخدمة الأمنية في السنوات المقبلة - وهذا دون توجيه من يؤدون الخدمة إلى مهام غير أمنية.

يشمل عدد المجندين الإلزاميين كلاً من المجندين في صفوف حرس الحدود، أكثر من ٣٠٠٠ شخص سنوياً، والجنود الذين تم تجنيدهم في الجيش الإسرائيلي ويخدمون في الشرطة بموجب أمر «الخدمة الشرطة الإلزامية» الصادر عام ١٩٩٨م، كجزء مما يعرف في الجيش الإسرائيلي باسم «وحدات خارج تشكيل المعركة». وبحسب البيانات التي قدمتها شرطة إسرائيل، فقد خدم ١,١٦٨ جندياً كجزء من الخدمة الشرطة الإلزامية خلال عام ٢٠٢١م.^(١٤٦)

يخدم حوالي نصف مجندي الخدمة الشرطة الإلزامية (٥٦٥) كأفراد دورية، والبقية في وظائف مختلفة في أقسام العمليات والاستخبارات والإدارة والمرور (شرطي دورية واحد). وقد استمر حوالي ١٦ بالمئة منهم في المتوسط في الخدمة بشكل دائم في الشرطة خلال السنوات الخمس الماضية. وبالإضافة إلى ذلك، خدم عدد من الحريديم (كان المعدل في عام ٢٠٢١م هو ٧٥، وتم تجنيد ١٤ منهم بالفعل) في إطار الخدمة الشرطة الإلزامية الحريدية. وقد عرّف قسم التخطيط في الشرطة الإسرائيلية مجندي الخدمة الشرطة الإلزامية

(١٤٥) المصدر السابق.

(١٤٦) شرطة إسرائيل، «تعداد جنود الخدمة الشرطة الإلزامية في دولة إسرائيل - مراجعة»، مايو/أيار عام ٢٠٢١م (وثيقة قدمتها الشرطة للمؤلف، بناء على طلبه. لم تنشر على الإنترنت).

بأنهم «أفراد ذوو جودة عالية يشكلون، من بين أمور أخرى، إمكانية لتجنيد أفضل القوى البشرية في الخدمة الدائمة».^(١٤٧)

تلقت الخدمة الشرطة الإلزامية قدرًا كبيرًا من الانتقادات على مر السنين، بما في ذلك من لجنة الشؤون الخارجية والدفاع، التي يُطلب منها أحيانًا تمديد صلاحية الأمر المؤقت الذي بموجبه يخدم الجنود في أطر غير الجيش الإسرائيلي. إلا أن هذا الانتقاد لم يكن نابعا من عدم الاعتراف بالحاجة التي يلبيها هؤلاء الجنود، بل من الاحتكاك الدائم بين الهيئات فيما يتعلق بنوعية من يؤدون الخدمة وشروط خدمتهم والدور الذي يقوم به بعضهم. ومن المفترض أن يؤدي إنشاء الخدمة المدنية - أمنية، التي ستعمل تحت إدارة مخصصة في وزارة الأمن الداخلي وتستقبل المجندين بعد الفرز الأولي من قبل المؤسسة الأمنية، إلى حل جزء كبير من هذه الصعوبات وزيادة الفوائد الأمنية والاجتماعية للخدمة إلى أقصى حد.

قد يكون العدد المحتمل لمن يخدمون في المجالات الجديدة المحددة هنا وفي مجالات أخرى أعلى بعدة مرات من عدد من يخدمون حاليًا في الشرطة والهيئات الأخرى. وفيما يلي مثالان توضيحيان: توظف منظمة «الحارس الجديد» أكثر من ١,٦٠٠ حارس متطوع في المهام الشرطة الزراعية؛^(١٤٨) كما أنه في أعقاب أحداث عملية «حارس الأسوار»، أجرى الجيش الإسرائيلي والشرطة مناقشات حول إنشاء وحدات بحجم لواء أو أكثر للحفاظ على النظام في المدن المختلطة.^(١٤٩) وهذه عبارة عن مهام شرطة كلاسيكية في المجتمع، لا ينبغي أن تقوم بها منظمات تطوعية أو جنود الجيش الإسرائيلي. وقد تكون مساهمتها كبيرة في الشعور بالأمن الشخصي والحوكمة في المناطق الهامشية جغرافيًا واجتماعيًا.

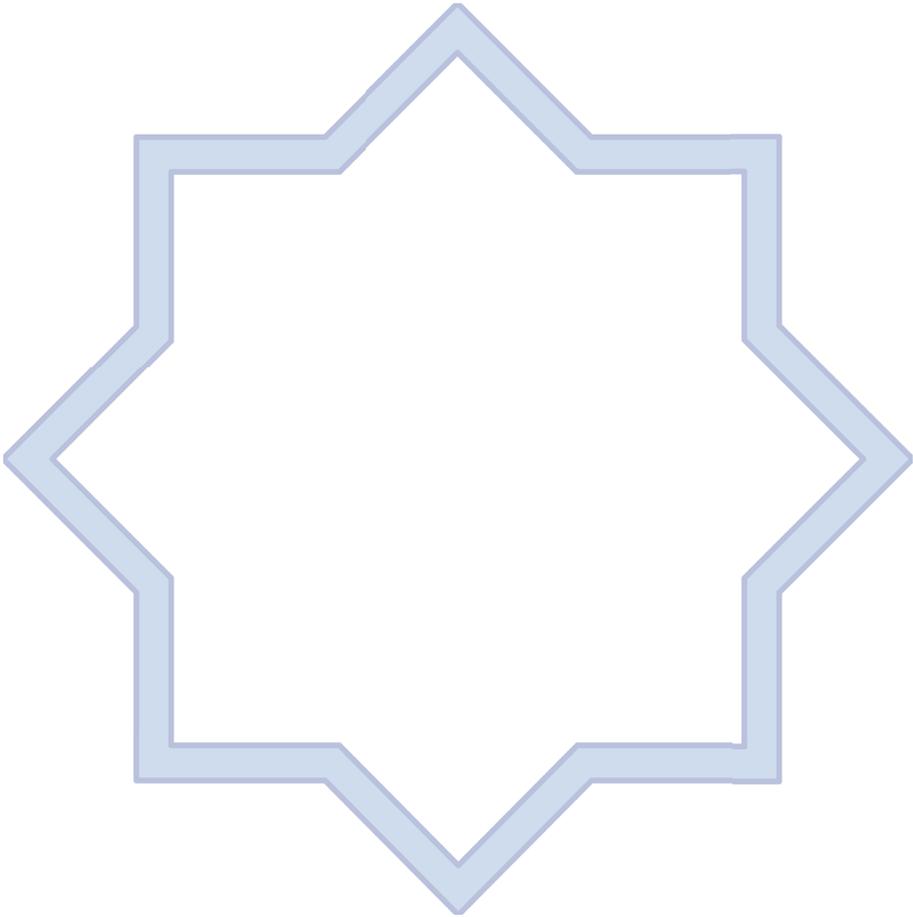
(١٤٧) المصدر السابق.

(١٤٨) موقع «الحارس الجديد» الإلكتروني، <https://bit.ly/2QP0NqS>.

(١٤٩) يوآف ليمور، «سيقوم الجيش الإسرائيلي والشرطة بتشكيل لواء للتعامل مع أعمال العنف في المدن المختلطة»، إسرائيل اليوم، ١٨ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠٢١ م.

ميزة أخرى للخدمة المدنية - أمنية هي إمكانية توجيهه من يؤدون الخدمة للعمل داخل المجتمع الذي أتوا منه - وهو أمر من شأنه أن يسهل حل المشاكل القطاعية، ومن ناحية أخرى، سيساعد على ربط منظمات الأمن المدني، وعلى رأسها الشرطة، بالمجتمعات الفريدة من نوعها في إسرائيل - وخاصة الجمهور العربي والحريدي. حيث أشارت لجنة أور حينها إلى عدم ثقة الجمهور العربي بالشرطة كعامل سلبي كبير، وأوصت بتعزيز العمل الشرطي المجتمعي في البلدات العربية.^(١٥٠) ومن المرجح أن خدمة أحد أفراد المجتمع المحلي كشرطي مجتمعي ستساعد على تعزيز الثقة المتبادلة، ومن ناحية أخرى، فإن هذا النوع من الخدمة سيشجع أفراد المجتمعات الذين لا يتجندون للخدمة اليوم، والذين تم توظيفهم إلى جانبه من جميع النواحي.

(١٥٠) تقرير - لجنة التحقيق الحكومية لفحص المواجهات التي وقعت بين قوات الأمن والمواطنين الإسرائيليين في أكتوبر/تشرين الأول عام ٢٠٠٠م، المادة ١٤، <https://bit.ly/3QH66TJ>.



«الجيش المحترف» - مجرد خيار نظري

حتى وقت قريب، كان الحديث عن ضرورة استمرار التجنيد الإجباري في إسرائيل حكراً على قلة من الناس. حيث اهتم معظمهم بإظهار التصدعات في نموذج جيش الشعب، وصعوبة تكييف التجنيد العام قبل الحرب مع المتغيرات، والانتقال التدريجي للجيش الإسرائيلي إلى خصائص «الجيش المهني» بدلاً من «الجيش المؤسسي»، وخاصة في ما يتعلق بالخدمة الدائمة.^(١٥١)

في السنوات الأخيرة، ازدادت حدة هذا الخطاب في الأوساط المؤيدة لليبرالية الاقتصادية، وكذلك لأن إلغاء التجنيد الإجباري يُنظر إليه على أنه حل ممكن لمشاكل اجتماعية مثل تجنيد الحريديم. وفي عام ٢٠١٣م، أسس عضو الكنيست آنذاك موشيه فيجلين لوبي في الكنيست يضغط لإنشاء جيش محترف.

في عام ٢٠٢١م، أظهر استطلاع للرأي أجراه المعهد الإسرائيلي للديمقراطية لأول مرة أن غالبية الجمهور اليهودي يفضل الانتقال إلى نموذج جيش محترف على الاحتفاظ بالنموذج الحالي (٤٧% مقابل ٤٢%).^(١٥٢) ويمكن القول بحذر أن هذه الغالبية لا تعكس فحصاً حقيقياً لإلغاء التجنيد الإجباري، وينبغي أن يُنظر إليها في المقام الأول على أنها تعبير عن الانتقاد المتزايد لعمل الجيش الإسرائيلي كمنظمة، للتفريق عن الإشارة إلى أدائه كمحافظ على الأمن. ومع ذلك، فإن مجرد الزيادة في البيانات تشير إلى أن «جيش الشعب» لم يعد يُنظر إليه تلقائياً على هذا النحو من قبل الكثيرين في الجمهور الإسرائيلي.

(١٥١) انظر على سبيل المثال: ستيوارت أ. كوهين وإيلان سوليمان، «الجيش الإسرائيلي - من جيش الشعب» إلى جيش محترف»، معرخوت، ٣٤١، ١٩٩٥م، ص. ٢ - ١٧، وكذلك: عوفر شليح، الطبق والفضة، كنيرت زامورا - بيتان، ٢٠٠٣م.

(١٥٢) المعهد الإسرائيلي للديمقراطية، استطلاع رأي خاص: صورة الجيش الإسرائيلي في الرأي العام الإسرائيلي، ٢٣ نوفمبر/تشرين الثاني عام ٢٠٢١م.

ترتكز هذه الوثيقة على أساس مفهوم أنه يجب عدم إلغاء التجنيد الإلزامي بل ينبغي تعديله، وفقاً للتوصيات التي سيتم تقديمها لاحقاً. ومع ذلك، من المناسب أن نقدم هنا دراسة موجزة لمعاني الانتقال إلى جيش تطوعي (AVF - All Volunteer Force)، لتوضيح لماذا لا يزال هذا المفهوم صالحاً على الرغم من التغييرات الكثيرة في المهام والتحديات الأمنية وفي المجتمع الإسرائيلي. وتستند هذه الدراسة على كل من تاريخ الجيش الإسرائيلي وتجربة الدول الأخرى.

التداعيات على جودة الجيش

إن ميزة الجيش المحترف هي، كما يستمد من اسمه، في مدة الخدمة وتخصص من يخدمون فيه في مهنتهم. وبحسب الموقع الإلكتروني للجيش الأمريكي: «سوف يتم تجنيد معظم من يؤدون الخدمة لمدة أربع سنوات من الخدمة الفعلية، بالإضافة إلى أربع سنوات من الخدمة غير الفعلية»^(١٥٣) (باستثناء الضباط، الذين يتم تدريبهم في أكاديميات الفروع المختلفة في منهج مدته أربع سنوات، ثم الانضمام إلى الخدمة الفعلية)، ويمكنهم تمديدتها من خلال توقيع عقد آخر. ومن الواضح أن الشخص الذي يخدم لفترة طويلة في منصب ما سيكتسب خبرة تفوق تلك التي سيكتسبها الجندي في الجيش الإسرائيلي خلال خدمته الإلزامية.

على الرغم من ذلك، وكما سبق ذكره، فإن التجنيد الإجباري في إسرائيل يعني أنه في الجيش الإسرائيلي يشغل شبان، بأجور منخفضة وكفاءة عالية، مناصب يشغلها في الجيوش التطوعية أشخاص أكبر منهم بعشر سنوات، وبتكلفة أعلى بكثير. وقد لخص اللواء (احتياط) جيورا آيلاند، الرئيس السابق لشعبة التخطيط في الجيش الإسرائيلي، الأمر بالكلمات التالية: «تكمّن في النموذج الحالي في الجيش الإسرائيلي خيارات لا توجد في الجيوش الأخرى.

(١٥٣) الموقع الإلكتروني الرسمي لحكومة الولايات المتحدة، <https://www.usa.gov/join-military>

حيث أن القدرة على تجديد الأفضل وإرسالهم إلى المسارات التي سيصبحون في نهايتها ضباطاً موجودة بفضل حقيقة أنه يتم إجبارهم على التجنيد».^(١٥٤)

ذكرت لجنة بن باسات، التي أوصت بتقصير مدة الخدمة الإلزامية في عام ٢٠٠٦م، أنه: «في البلدان التي تم فيها إلغاء التجنيد الإلزامي الشامل وأصبحت الخدمة في الجيش طوعية، انخفضت جودة المجندين [...] وفي حين أن التجنيد الإلزامي يسمح للجيش بالاستفادة من نخبة الموارد البشرية، فإن التحول إلى الخدمة التطوعية على أساس العمل مدفوع الأجر قد يغير هذا الوضع».^(١٥٥)

على عكس ما يزعم في كثير من الأحيان، فإن التكنولوجيا لا تحل محل القوى البشرية عالية الجودة ولكنها تزيد فقط من الحاجة إليها. وعلى حد تعبير العميد (احتياط) أمير روغوفسكي، الذي كان في منصبه الأخير في الجيش الإسرائيلي قائداً لقسم تخطيط وإدارة القوى البشرية في شعبة القوى البشرية: «ليس من الممكن اليوم الحفاظ على رأس المال البشري للبنية التحتية التكنولوجية دون تجنيد إلزامي في الجيش الإسرائيلي [...] في الجيش المحترف، لن يتم تجنيد نخبة عالية الجودة، وبرأيي لن يكون هناك تجنيد للنساء تقريباً، ولن يكون هناك جيش احتياطي، ولن يكون هناك تطوير لرأس المال البشري التكنولوجي».^(١٥٦)

ينبغي ألا نتجاهل حقيقة أن الجيوش الإرهابية/الفصائل المسلحة، التي تشكل قوة العدو الرئيسية على حدود إسرائيل، هي جيوش «محترفة» بحكم أن ضباط وجنود حزب الله أو حماس هم مقاتلون مخضرمون وذوي خبرة،

(١٥٤) جيورا آيلاند، «المفهوم الأساسي لبناء القوى البشرية في الجيش الإسرائيلي»، من كتاب: مثير إرران وغايي شيفر، الخدمة العسكرية في إسرائيل: التحديات والبدائل والمعاني، المذكرة ١٤٨، معهد دراسات الأمن القومي، ٢٠١٥م، ص. ١٧.

(١٥٥) تقرير لجنة دراسة تقصير مدة الخدمة الإلزامية في الجيش الإسرائيلي، يناير/كانون الثاني عام ٢٠٠٦م، ص. ١٤.

(١٥٦) رؤوفين غال، شلومو مي - تال، نموذج التجنيد في الجيش الإسرائيلي: بدائل وتجديدات، مؤسسة شموئيل نثيمان، ٢٠١٤م، ص. ١٢.

يخدمون في ذات الوظائف لسنوات عديدة. ومع ذلك، فإن مضاعفة الجودة الشخصية للقادة الميدانيين في الجيش الإسرائيلي مع الأفضلية المطلقة في القوة والتكنولوجيا من المفترض أن تعوض عن ذلك.

الآثار الاقتصادية

إن الجيش التطوعي (AVF) هو، بالتعريف، جيش أصغر من الجيش الذي فيه تجنيد إلزامي، بحكم حقيقة أنه يجند فقط من يحتاجهم وليس كل من يجب تجنيده بموجب القانون.

وبالمقابل، فإن الجيوش التي تحتاج إلى استخدام قوة كبيرة في حالات الطوارئ ستجد صعوبة في الحفاظ على هذه القوة طوال الوقت على شكل مأجورين ذوي تكاليف باهظة.

يجب أن يحتفظ الجيش بحجم قوى بشرية، نظامية أو احتياطية، يلبي أقصى سيناريو محتمل سيتعين عليه التصدي له. وحتى لو أنه لن يكون هناك خلال السنوات القادمة جيش نظامي كبير ومعادٍ على حدود إسرائيل، فإن سيناريو شن حملة على جبهتين على الأقل، إلى جانب ضرورة الحفاظ على النظام في الضفة الغربية ومنع الهجمات الإرهابية داخل الأراضي الإسرائيلية، سوف يحتاج في حالات الطوارئ إلى حجم قوى بشرية لا يمكن وليس من المنطقي الحفاظ عليها كجيش نظامي مدفوع الأجر.

درس الدكتور ساسون حداد، المستشار المالي السابق لرئيس الأركان، في عدة مقالات بديل الجيش التطوعي (AVF). ففي مقال نشره بالتعاون مع البروفيسور آشر تيشلر، استشهدا باحثين أمريكيين توصلوا في تسعينيات القرن الماضي إلى نتيجة مفادها أن: «نقطة التوازن بين طريقتي التجنيد (التجنيد الإلزامي وتجنيد المتطوعين) هي بمعدل تجنيد يبلغ حوالي 50% - 60% من إجمالي اللائقين للتجنيد»^(١٥٧) وفي إسرائيل، يعتبر تحديد «اللائقين للتجنيد» في

(١٥٧) آشر تيشلر، ساسون حداد، «التجنيد الإجباري مقابل الجيش المحترف - تأثير طريقة التجنيد على القوة العسكرية لدولة إسرائيل»، منتدى قيسارية ٢٠١١م، ص. ٩٠، <https://bit.ly/3w41E9L>.

حد ذاته مسألة سياسية واجتماعية مشحونة: فهل ينبغي أن يشمل العرب (وفي هذه الحالة تكون إسرائيل بالتأكيد أدنى من الحد الأدنى للمعدل) أم المكلفين بالخدمة العسكرية فقط، أي لا يشمل العرب (وفي هذه الحالة هي أعلى من المعدل بكثير فيما يتعلق بتجنيد الرجال، وأعلى منه أيضًا في الحساب الذي يشمل الرجال والنساء معًا).

في الختام، طالما أن حجم الجيش الإسرائيلي هو في أبعاده الحالية، وحتى لو تم تخفيضه بمقدار النصف، بحساب اقتصادي معقول، فإن التجنيد الإجباري هو في الواقع نموذج أكثر فعالية من الجيش التطوعي (AVF).

أمثلة من العالم

يقدم تيشلر وحداد في مقالتهما بيانات تظهر أن أقل من ٥٠ بالمئة من دول العالم (و ٥٠ بالمئة من الدول الأوروبية) كانت في عام ٢٠١١م تطبق حالة التجنيد الإجباري.^(١٥٨) حيث أن التحول في أوروبا إلى نموذج الجيش التطوعي (AVF) بدأ في بريطانيا عام ١٩٥٧م، وكان ذلك نابعًا من عدم الرضا عن مستوى الجيش ومن الاعتراف بأن الردع النووي المتبادل قد قلل إلى حد كبير من فرصة نشوب حرب تقليدية على الأراضي الأوروبية، والتي كانت الجيوش الكبيرة القائمة على التجنيد الإجباري قد صممت من أجلها.

كان هناك عامل قوي آخر يتمثل في الشعور بعدم المساواة في الخدمة، حيث كانت الطبقات الغنية من السكان تتهرب منها بسهولة أكبر من الطبقات الأخرى. وكما لخص أحد الباحثين الأمر بكلمات مألوفة لدينا أيضًا في إسرائيل، حيث قال: «إن مسألة من يخدم عندما لا يخدم الجميع، والنسبة المتزايدة لأولئك الذين يتهربون من الخدمة بشكل قانوني، كانت عامل تآكل قويًا [للتجنيد الإلزامي]. حيث أنه إذا كانت الإجابة على سؤال «لماذا أنا؟» لم تعد: «لأن الخدمة في الجيش هي واجب مدني يطبعه الجميع، باستثناء القلة

(١٥٨) المصدر السابق، ص. ٨٨.

الذين يُعفون بشكل مبرر من الخدمة لأسباب طبية أو عائلية»، فإن الموقف الإيجابي تجاه الخدمة سوف يتآكل حتمًا».^(١٥٩)

كان الانتقال إلى الجيش التطوعي (AVF) مصحوبًا بنقاش عام واسع النطاق. كما تجدر الإشارة إلى أنه حتى في نصف دول الناتو التي ألغت التجنيد الإجباري، الدول التي لم تقاتل على أراضيها منذ الحرب العالمية الثانية ونهاية الحرب الباردة الأمر الذي أزال أيضًا التهديد النظري عليها، فإن الانتقال إلى الجيش التطوعي (AVF) لم يكن فوريًا: في فرنسا، على سبيل المثال، صدر قانون إلغاء التجنيد الإجباري عام ١٩٩٦م، ولم ينته ذلك فعليًا إلا في عام ٢٠٠١م.

إن الحالة الأكثر إثارة للاهتمام هي ألمانيا، التي سنت التجنيد الإجباري في عام ١٩٥٧م لأسباب تتعلق بالروح المعنوية بقدر ليس أقل، إن لم يكن أكثر، من التهديد العسكري. كما شملت الخدمة الإلزامية أيضًا دراسة التاريخ والسياسة، مع التركيز على القيم الديمقراطية والكرامة الإنسانية. حيث كان المتوقع أن يقوم خريجو الخدمة «بتطوير الولاء للنظام الديمقراطي في ألمانيا وللدستور، وأن يصبحوا مواطنين أفضل».^(١٦٠)

لكن مع تغير الظروف والابتعاد عن صدمة الحرب العالمية الثانية، زادت الضغوط لتغيير النموذج في ألمانيا. وفي عام ٢٠٠٠م، أوصلت لجنة برئاسة الرئيس السابق ريتشارد فون فايتسكرو بتقليص عدد الجيش الألماني بأكمله من ٣٣٠ ألف فرد إلى ٢٤٠ ألفًا، وضمن ذلك تقليص عدد المجندين الإلزاميين من ١٣٠ ألفًا إلى أقل من ٣٠ ألفًا - وهي خطوة تعني فعليًا إلغاء التجنيد الإجباري.^(١٦١) حيث كان في ألمانيا في ذلك الوقت حوالي ٤٠٠ ألف مرشح للتجنيد سنويًا، وكان من المفترض أن يحل تخفيض عدد المجندين الفعليين

Bernard Boene, "Shifting to All-Volunteer Armed Forces in Europe: Why, How, With (١٥٩) What Effects?", Forum Sociologico, 2009, p. 49, <https://doi.org/10.4000/sociologico.347>

Eviane Leidig, The Radical Right During Crisis, Ibidem Press, 2021, p. 199 (١٦٠)

Richard V. Weizsäcker et. al., Gemeinsame Sicherheit und Zukunft der Bundeswehr, Bericht (١٦١) der Kommission an die Bundesregierung, 2000

إلى العُشر على الأقل محل النظام الحالي المتمثل في إجراء القرعة وتقديم تعويضات مالية متزايدة للمجندين.^(١٦٢)

في نهاية المطاف، استغرق الأمر ما لا يقل عن ١١ عامًا أخرى حتى تم إلغاء التجنيد الإجباري في ألمانيا بشكل كامل، واستمر الجدل حول هذه المسألة. ففي الآونة الأخيرة فقط، قالت وزيرة الدفاع الألمانية أنغريت كرامب كارينباور أنها تؤيد عودة التجنيد الإجباري، بسبب أنه «مرة تلو الأخرى يتكرر النقاش حول ما الذي يبقي بلادنا موحدة».^(١٦٣)

تظهر هذه الأمثلة أنه على الرغم من التوجه العالمي نحو إلغاء أو تقليص التجنيد الإجباري والانتقال إلى جيوش تطوعية، حتى في البلدان التي يكون فيها مستوى التهديد الفعلي أقل بكثير مما هو عليه في إسرائيل، والحاجة إلى القوى البشرية حتى في سيناريو «خطير إلى حد معقول» أقل إلى حد كبير من القوى البشرية المطلوبة في المجتمع الإسرائيلي، فإن هناك اعتراف بأن إلغاء التجنيد الإلزامي له عواقب سلبية على نوعية المجندين، وعلى كفاءة الجيش وحتى على العلاقة بين الجيش والمجتمع الذي يأتي منه، فما بالك بإسرائيل.

يختتم تيشلر وحداد مقالتهما بالتوصل إلى استنتاج مفاده أنه من الممكن أن تصل إسرائيل في نهاية المطاف إلى نموذج جيش تطوعي (AVF)، لكن ذلك يجب ألا يحدث نتيجة التآكل غير المنضبط للتجنيد الإجباري، ودون دراسة متأنية لعواقبه على القوة العسكرية المطلوبة. ووفقًا لهما: «يبدو أن الانتقال إلى جيش محترف في إسرائيل، حتى لو كان جزئيًا فقط، هو أمر لا مفر منه على المدى الطويل. ولهذا السبب، فمن الواضح أنه من المهم جدًا إدارة عملية التغيير التي ستحدث على أي حال بشكل صحيح وحكيم، وتوجيهها إلى القنوات الصحيحة التي من شأنها الحفاظ على قوة إسرائيل العسكرية،

Andrew A. Michta, *The Limits of Alliance*, Rowman & Littlefield Publishers, 2006, p. 32 (١٦٢)
Xinhua, "Germany debates reintroducing compulsory military and social service", Xin-
huanet, 2020, July 8, https://www.xinhuanet.com/english/2020-07/08/c_139195678.htm (١٦٣)

والتي تعد الأساس الأهم لوجودها».^(١٦٤) والخطوات العملية التي يوصون بها مماثلة في روحها لتلك التي سيتم اقتراحها لاحقاً في هذه الوثيقة.

الدول التي لا يزال فيها تجنيد إجباري - دروس مستفادة

يواجه عدد لا بأس به من الديمقراطيات تهديدًا محتملاً من دول وراء الحدود، بما في ذلك دول تعاني جيوشها من نقص عددي ونوعي كبير مقارنة بالتهديد المنسوب إليها. حيث يتعامل عدد لا بأس به من الدول مع الإرهاب، ومع تهديد الصواريخ على الجبهة الداخلية للبلاد، وحتى مع خصوم يمتلكون قدرات نووية. ويمكن القول أن الجمع بين كل ذلك إلى جانب مهام الأمن الداخلي يضع إسرائيل في وضع فريد مقارنة بالديمقراطيات الأخرى، والجيش الإسرائيلي هو جيش يكون دائماً على مستوى عالٍ جداً من النشاط. ومع ذلك، لا يزال من الممكن التعلم من الطريقة التي تتعامل بها الدول الغربية الأخرى مع مسألة التجنيد الإجباري ومخزون القوات والحاجة إلى الحفاظ على قوة مسلحة عالية الجودة.

قامت دراسة أجرتها مؤسسة راند أستراليا في عام ٢٠٢١م، تهدف إلى تحسين عملية صنع القرار فيما يتعلق بجاهزية القوات المسلحة هناك، بإجراء مقارنة بين العديد من البلدان التي لا يزال يطبق فيها التجنيد الإجباري: فنلندا وسويسرا والسويد وسنغافورة.^(١٦٥) وكما ذكرنا، فحتى الجيوش النظامية في هذه البلدان هي ليست بنفس حجم الجيش النظامي في إسرائيل (بالنسبة لعدد السكان)، لكن بعض المشاكل التي تواجهها في هذا الصدد متشابهة. حيث يطبق التجنيد الإلزامي في جميع هذه البلدان سواء لأسباب أمنية أو لأسباب تتعلق بتوحيد أبناء الشعب والحصانة الداخلية؛ كما تمتلك القوات المسلحة فيها مكوناً احتياطياً، وهو مخصص لمهام تأمين حدود البلاد ومهام الأمن الداخلي والتعامل مع الكوارث الطبيعية والأوبئة وما إلى ذلك.

Joanne Nicholson, Peter Dortmans, Marigold Black, Marta Kepe, Sarah Grand-Clement, (١٦٥) Erik Silfversten, James Black, Theodora Ogden, Livia Dewaele, Pau Alonso Garcia-Bode, Defence Mobilisation Planning Comparative Study, RAND Australia, 2021, <https://bit.ly/3Al0EiF>

تشير الدراسة إلى وجود مفهوم للأمن القومي في بعض البلدان لا يركز على القوة العسكرية والردع فحسب، بل أيضًا، وربما بشكل خاص، على الحصانة الداخلية. ففي سنغافورة وفنلندا على سبيل المثال، يتم التأكيد في إطار المفهوم الدفاعي على مبدأ «الحماية النفسية»، وهو «قدرة الناس على الثقة ببعضهم البعض، وثقتهم بمؤسسات المجتمع والمؤسسات الحكومية، على افتراض بأنهم ليسوا فاسدين، ومقاومة القوى التي تسعى إلى زرع الفرقة والانقسامات في المجتمع».^(١٦٦)

في فنلندا، المتاخمة لروسيا والتي شهدت عام ١٩٤٠م حربا وحشية ضد الجيش الأحمر الذي غزا أراضيها، يصل عدد المجندين سنويًا إلى ٢٣ ألفًا (من أصل عدد سكان يبلغ نحو سبعة ملايين نسمة)، ويتم تجنيدهم لفترات متفاوتة تبلغ ١٦٥ أو ٢٥٥ أو ٣٤٧ يومًا، حسب طبيعة الخدمة.^(١٦٧)

إلى جانب قوات الاحتياط المتخصصة، ينقسم الجيش إلى ٢٠٪ من قوات المناورة، والتي هي نخبة القوة العسكرية؛ و ٦٠٪ من قوات الدفاع الإقليمي؛ و ٢٠٪ مخصصة لحماية البنية التحتية الحيوية ومساعدة الجبهة الداخلية.^(١٦٨) أما في حالات الطوارئ، فيمكن أن تصل التعبئة إلى ٢٨٠ ألف شخص، أي حوالي أربعة بالمئة من السكان الفنلنديين.^(١٦٩)

في سويسرا (التي استخدم بن غوريون نموذجها لصياغة مفهوم جيش الشعب في الأيام الأولى للدولة) هناك تجنيد إلزامي للرجال كمفهوم وطني للوحدة في بلد يتكون من كانتونات ويوجد فيه تنوع عرقي ومتحدثون بلغات مختلفة، لكن مدته قصيرة (أربعة إلى خمسة أشهر من التدريب)، يستمر بعدها المجند في الخدمة الاحتياطية حوالي ١٥ عامًا أخرى.^(١٧٠) ويحق للمجند أن يرفض الخدمة في الجيش، لكن يتم عندئذ تجنيده في الخدمة

(١٦٦) المصدر السابق، ص. ٣٢.

(١٦٧) المصدر السابق، ص. ٤٢.

(١٦٨) Defence Mobilisation Planning Comparative Study، ص. ٤٥.

(١٦٩) المصدر السابق.

(١٧٠) المصدر السابق، ص. ٥٧.

المدنية لفترة أطول من الخدمة العسكرية (كما كان الحال في ألمانيا قبل إلغاء التجنيد الإجباري هناك) بل ويدفع ضريبة - ثلاثة بالمئة من دخله - حتى سن ٣٧ عامًا.^(١٧١)

وتشير الدراسة إلى أن العوامل الاقتصادية - الخوف من أن تضر الخدمة العسكرية بقدرة الشركات السويسرية على المنافسة - أدت إلى خفض عدد القوات المسلحة إلى مستوى يثير القلق بين قادة الجيش بشأن جاهزيتها، وأن وجود خيار الخدمة المدنية يجعل من الصعب على الجيش تجنيد المهنيين المطلوبين في صفوفه، لدرجة أنه ترتفع من حين لآخر مقترحات لتقييد الخدمة المدنية.^(١٧٢)

وفي السويد، تم تطبيق التجنيد الإلزامي في عام ١٩٩٥م (في الوقت الذي ألغت فيه العديد من الدول الأوروبية التجنيد الإلزامي بعد نهاية الحرب الباردة). أما الخدمة (في السويد، على عكس الدول الأخرى المذكورة هنا، التجنيد الإلزامي هو للنساء أيضًا) فيمكن أن تكون في الجيش وفي «المنظمات التي تديرها الحكومة» وفي «المنظمات التي يجب أن تستمر أنشطتها أثناء حالة التأهب القصوى».^(١٧٣)

من هذه الأمثلة، التي تختلف كثيرًا فيما بينها والتي تختلف كذلك، كما ذكرنا، عن الوضع في إسرائيل، يمكن تعلم عدد من الأشياء ذات الصلة أيضًا بالتفكير في نموذج الخدمة في الجيش الإسرائيلي:

- إن للخدمة العسكرية قيمة وأهمية ليس فقط من حيث الدفاع عن الدولة وحدودها ولكن أيضًا فيما يتعلق بالحصانة الاجتماعية ومقاومة الأحداث على الجبهة الداخلية وفي حالات الطوارئ بشكل عام.
- يتم التعامل مع الضغوط الاقتصادية والاجتماعية لتغيير نموذج

(١٧١) المصدر السابق.

(١٧٢) المصدر السابق، ص. ٦٧.

(١٧٣) المصدر السابق، ص. ٧٠.

التجنيد من خلال المعادلات التفاضلية، ومكافأة من يؤدون خدمة عسكرية ذات معنى (أو «العقوبة» المالية لمن لا يفعلون ذلك)، والدراسة المستمرة لأبعاد القوة المطلوبة في مواجهة التهديد المرجعي. حيث يمكن الافتراض، على سبيل المثال، أن صحوّة الشعور بالتهديد لدى دولتي فنلندا والسويد عقب الغزو الروسي لأوكرانيا، والتي دفعتهما إلى طلب الحصول على العضوية في حلف شمال الأطلسي «الناتو»، ستعزز أيضاً دعم التجنيد الإجباري وزيادة عدد الجيش.

- يتم تكييف مهام قوات الاحتياط، التي يكون نطاقها النسبي في هذه البلدان كبيراً بشكل خاص، مع تدريبها وحالة جاهزيتها.
- ينبغي أن تكون الخدمة المدنية، حيثما وجدت، مرتبطة بحصانة المجتمع في حالات الطوارئ، وفي بعض البلدان مرتبطة مباشرة بقدرة الجبهة الداخلية على العمل في هذه الحالات. وفي الأماكن التي تطبق فيها الخدمة المدنية غير الأمنية، فإنها تشكل أيضاً (بالإضافة إلى عيوبها الاجتماعية) عاملاً سلبياً فيما يتعلق بالاستعداد للخدمة في الجيش.

مبادئ تصميم النموذج

١. يجب أن تكون الخدمة الإلزامية ذات طبيعة أمنية في جوهرها.

إن من الخصائص الواضحة والمتفق عليها للدولة هو حقها الحصري في استخدام قوة مسلحة منظمة، لا منافس لها. وليس عبثاً أن ينص قانون أساسي أيضاً على ما يلي: الجيش، لأن «الجيش الإسرائيلي هو جيش الدولة [...] لا يجوز إنشاء أو الحفاظ على قوة مسلحة خارج الجيش الإسرائيلي إلا بموجب قانون»^(١٧٤). حيث تشير هذه الصياغة إلى أن هناك فرقا جوهريا بين الأمن وأي خدمة أخرى تقدمها الدولة لمواطنيها، رغم أن أهمية هذه الخدمات - التعليم والصحة والرعاية الاجتماعية وغيرها - لا تقل عن أهميته.

وهذا صحيح بشكل مضاعف في إسرائيل، الدولة التي تعيش في صراع نشط مع الأعداء منذ تأسيسها، ولهذا السبب فهي مطالبة أيضاً بأن يكون لديها قوات أمن ذات حجم وتكلفة لا يمكن مقارنتهما بقوات معظم الدول الديمقراطية. وهذا هو أساس وجود الخدمة الإلزامية والحق الذي تتخذه الدولة لنفسها، من خلال القيادة العسكرية، في مطالبة مواطنيها أيضاً بالمخاطرة بحياتهم من أجل الدفاع عنها.

ونظراً لأن الخدمة الأمنية فريدة من نوعها، فإنها لا تخلق منافسة غير عادلة مع الخدمات الأخرى، الأمر الذي ينطوي على ضرر اجتماعي. فكما سبقت الإشارة، إن هذه المنافسة من شأنها - في حالة الاستخدام الواسع النطاق للمجندين الإلزاميين بأجور أقل بكثير من الحد الأدنى للأجور - أن تضر على وجه التحديد بالطبقات الأضعف من العاملين في هذه المهنة.

إن للاحتياجات الأمنية وجوه عديدة، خاصة في الصراعات المعاصرة،

(١٧٤) القانون الأساسي: الجيش، ١٩٧٦م.

حيث التهديد الرئيسي هو على الجبهة الداخلية الإسرائيلية، مثل الأسلحة الصاروخية والمدفعية أو العمليات الفدائية. والأمن الشخصي للمواطن هو جزء من الأمن بشكل عام، بما في ذلك في الحالات التي تندلع فيها أعمال شغب تعرض حياة المدنيين للخطر داخل إسرائيل نفسها، كما حدث مؤخرًا خلال عملية «حارس الأسوار». وقد أدركت الدولة هذه المخاطر وأنشأت على مر السنين كلا من حرس الحدود وقيادة الجبهة الداخلية والهيئات الأخرى المسؤولة عن الأمن داخل حدود إسرائيل.

إن الاحتياجات الأمنية اليوم كثيرة ومتنوعة، وتتجاوز بكثير أنشطة الجيش الإسرائيلي، حيث سيتم تفصيلها لاحقًا. وهي بحاجة إلى قوى بشرية إضافية يوجد مبرر، ووفقًا لجميع القيم والمبادئ، لتجنيدهم في خدمة إلزامية مماثلة في جوهرها لتلك التي يؤديها من يخدمون في الجيش الإسرائيلي.

لذلك، ينص المبدأ الأول على ضرورة وجود خدمة إلزامية مدنية - أمنية في هيئات أخرى غير الجيش الإسرائيلي. حيث يمكن أن تكون بديلًا للخدمة العسكرية، ولكن لا ينبغي تجنيد مواطنين في خدمة إلزامية لأغراض أخرى، مهما كانت جديدة.

٢. إن وظيفة الجيش الإسرائيلي هي الدفاع عن سلامة البلاد وحدودها. ويجب تقليص أي دور اجتماعي تم إسناده إليه في الماضي، صراحة أو ضمنيًا، إلى الحد الأدنى.

رأى ديفيد بن غوريون، أول رئيس وزراء ووزير دفاع، في الجيش الإسرائيلي ليس فقط القوة المسلحة التي تحمي البلاد ولكن أيضًا جوهر بوتقة الانصهار التي سيتشكل فيها الشعب، حيث أن «الشعب يبني الجيش والجيش يبني الشعب». فكما كتب: يجب على الجيش الإسرائيلي «أن يكون أيضًا بمثابة مركز تعليمي رائد للشباب في إسرائيل [...] ومصنعا لروح الأمة المتجددة». كما كانت وزارة الدفاع أيضًا بالنسبة له هي «وزارة تعليم»، وتم تكليف

الجيش الإسرائيلي بمهمة «إعطاء الشباب تعليمًا يهوديًا وإنسانيًا».^(١٧٥) وبدون مناقشة مدى صحة مبدأ هذه الرؤية في ذلك الوقت، فإنه من الواضح أنها لم تعد صالحة في عصرنا هذا. حيث أن إسرائيل دولة راسخة وقوية، ومن المناسب أن يكون من يشكل صورتها هي مؤسساتها المدنية وليس الجيش. ولذلك، فإن الأدوار التي أوكلها بن غوريون للجيش الإسرائيلي بعد حرب الاستقلال، بما في ذلك التعامل مع التعليم والاستيطان والزراعة واستيعاب المهاجرين، لم تعد صالحة. وعي في الواقع، يتم تنفيذها بالفعل اليوم من قبل هيئات مدنية، ولكن لا تزال هناك في الجيش الإسرائيلي والخدمة الوطنية والخدمة المدنية بقايا لمفهوم بن غوريون. وهذا لا يضر بتركيز الجيش على دوره المحدد فحسب، بل يضعه أيضًا هو ومن يخدم فيه أكثر من مرة في قلب خلافات سياسية وأخلاقية مهمة في حد ذاتها، لكن ليس للجيش الإسرائيلي مكان فيها.

لذلك، ضمن تصميم نموذج الخدمة، يجب الحفاظ على تركيز الجيش الإسرائيلي على أدواره الأساسية.

٣. يجب الحفاظ على التجنيد الإلزامي، مع تكييفه مع متطلبات الحاضر والمستقبل.

إن الوضع الأمني لإسرائيل والتحديات المحتملة التي تواجهها تحتم استمرار التجنيد الإلزامي - سواء لأسباب أمنية أو لأسباب اجتماعية واقتصادية. ومع ذلك، يجب تكييف الخدمة الإلزامية مع الظروف المعاصرة، من خلال التركيز على التحديات المحتملة في المستقبل، وعلى الاتجاهات الناشئة في المجتمع الإسرائيلي وفي شكل الحرب.

(١٧٥) ديفيد بن غوريون، الرؤية والطريق، المجلد الخامس، ص. ١٤؛ المجلد الثالث، ص. ٨٠.

٤. العمومية في التجنيد، تعدد الأبعاد في الخدمة.

من المبادئ السابقة، يتم استخلاص المبدأ الأساسي للنموذج الجديد: يجب توسيع قاعدة الخدمة، مع عكس الاتجاه الذي تتناقص بموجبه نسبة من يؤدون الخدمة بين السكان. وإلى جانب ذلك، يجب إنشاء مسارات خدمة مختلفة، سواء داخل الجيش الإسرائيلي أو خارجه. كما سيكون تعدد الأبعاد هذا أيضاً أساساً لمسارات خدمة دائمة مختلفة، حسب احتياجات الجيش الإسرائيلي. وذلك وفقاً للمبدأ الذي أقرته لجنة بن باسات أيضاً في ذلك الوقت، والذي ينص على أنه: «من الممكن وجود درجة كبيرة من التباين في تطبيق واجب التجنيد ومدته، دون تقويض كبير للروح التي يركز عليها واجب التجنيد».^(١٧٦)

إن تطبيق المفهوم متعدد الأبعاد، بدءاً من عملية التجنيد (مسارات خدمة مختلفة في طبيعتها ومدتها وشروطها) مروراً بالجيش الدائم (تنوع أكبر، حسب الطلب من مختلف المهن، في أشكال المشاركة والخدمة) وحتى الاحتياط، سيلبي أيضاً الحاجة الأساسية المذكورة في بداية هذه الوثيقة: خلق منطوق موحد قدر الإمكان لمجمل مسار الخدمة في الجيش الإسرائيلي، مما يسهل الانتقال بين مختلف أشكال الخدمة (الإلزامية، الدائمة، الاحتياطية) والاحتفاظ بمن يخدمون في الوظائف الحيوية.

٥. سيتم تكييف تعداد القوات في مختلف أنواع الخدمة مع المتغيرات التكنولوجية وتحديات العصر.

لم يعد تشكيل المعركة الخاص بالجيش الإسرائيلي بحاجة إلى أن يكون مستمدًا من التغيرات الديموغرافية في إسرائيل، بل وفقاً للاحتياجات الأمنية والمفهوم العملياتي للجيش والخطط التشغيلية لتنفيذه.

(١٧٦) تقرير لجنة دراسة مسألة تقصير مدة الخدمة الإلزامية في الجيش الإسرائيلي، يناير/كانون الثاني عام ٢٠٠٦م، ص. ٢١.

وفي هذا السياق، ينبغي الأخذ في الاعتبار أن كلا من الثورة التكنولوجية التي تحدث في عصرنا وتغير وجه المعركة يغيران أيضًا بشكل كبير حجم القوات البشرية اللازمة لإنجاز المهام الأمنية. حيث تُستخدم الأنظمة غير المأهولة والذكاء الاصطناعي والشبكات اليوم لإنجاز المهام التي كان يقوم بها البشر سابقًا في جميع مجالات الحياة، بما في ذلك المهام العسكرية. إن هذا الوضع والتحدي المختلف اللذين يشكلهما اليوم أعداء أقل تقدمًا من الناحية التكنولوجية يديرون معركة غير متكافئة يجب أن يؤديها إلى حساب حديث وواقعي لمطلوبات القوى البشرية - سواء من حيث عدد الأفراد أو نوع ومدة الخدمة المطلوبة منهم.

وفي هذا الصدد، قال وزير الدفاع الأمريكي دونالد رامسفيلد قبل عقدين من الزمن أنه: «عندما ننظر إلى الوراثة، إلى ما كان يعتبر قوة حاسمة قبل عقد أو عقدين من الزمن، فإننا اليوم قادرون على خلق قوة حاسمة بمساعدة أعداد أقل، حيث أن قوة الفتك تساوي أو أكبر مما كانت عليه في الماضي».^(١٧٧)

وفي وثيقة حول مستقبل القوات البرية، ذكر رئيسا لجنتين فرعيتين في لجنة الشؤون الخارجية والدفاع التابعة للكنيست أن: «التفوق النوعي الذي يتمتع به الجيش الإسرائيلي على أعدائه يجب أن يعفيه من الحاجة إلى تفوق كمي كبير في كل نقطة».^(١٧٨)

إلى جانب ذلك، يجب على نموذج الخدمة أن يلبي الاحتياجات الأمنية المتزايدة على الجبهة الداخلية، ويعالج تآكل الشعور بالأمن الشخصي، وخاصة في المناطق المهمشة، وأن يلبي الحاجة إلى تدريب القوى البشرية على سيناريوهات الكوارث الطبيعية والأوبئة وغيرها من حالات الطوارئ

Thom Shanker, Eric Schmitt, "Treats and Responses: The Pentagon; Rumsfeld Orders War (177)

Plans Redone for Faster Action", The New York Times, October 13, 2002

(178) عומר بارليف وعوفر شيلح، القوة البرية للجيش الإسرائيلي في العقد المقبل، وثيقة أعدها رؤساء لجان فرعية تابعة للجنة الشؤون الخارجية والدفاع، فبراير/شباط عام 2019م (في حوزة المؤلف، غير منشورة على الإنترنت).

الجماعية، التي قد يزداد تواترها ونطاقها بسبب أزمة المناخ والكثافة السكانية في إسرائيل.

٦. يجب أن تعكس الخدمة القيم الاجتماعية المتفق عليها، مثل المساواة بين الجنسين والمساواة الاجتماعية.

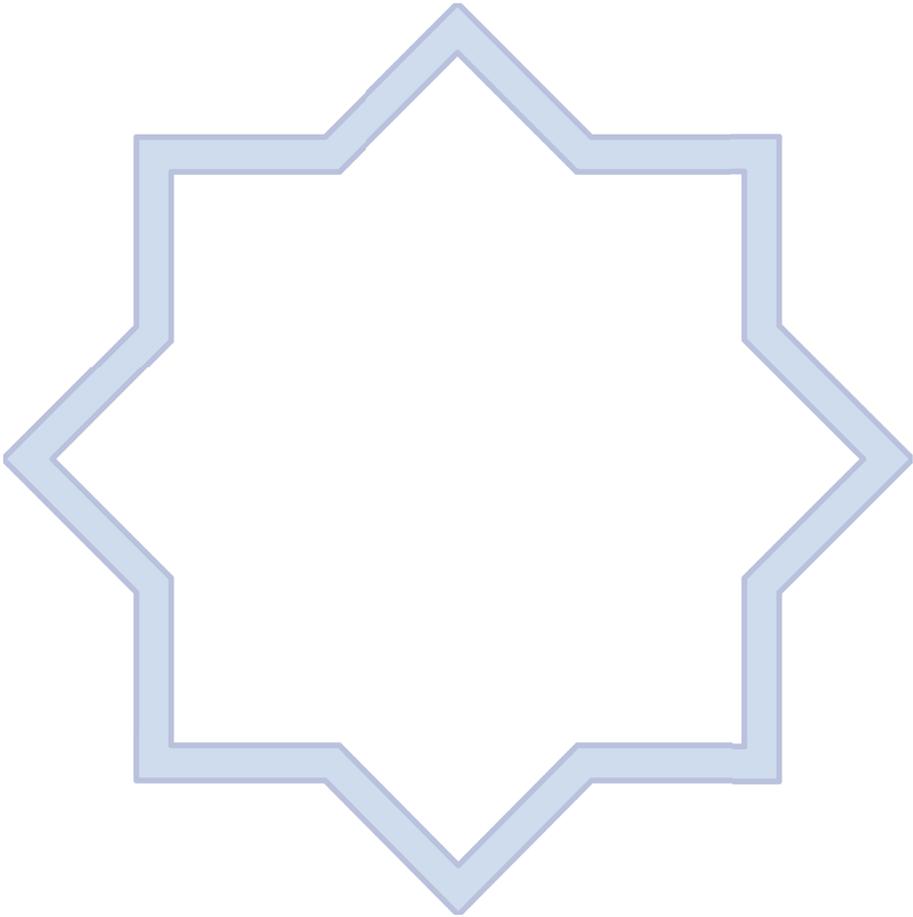
جاء أيضًا في تقرير لجنة بن باسات، التي أوصت في ذلك الوقت بتقصير مدة الخدمة الإلزامية في الجيش الإسرائيلي وبتطبيق الخدمة التفاضلية في مختلف الوظائف، أن: «تقصير مدة الخدمة سيتم استغلاله لزيادة المساواة في مجالات أخرى، مثل المساواة بين الجنسين»^(١٧٩). فالتفاضلية في الخدمة حسب الوظيفة تتماشى مع إلغاء الفوارق بين الجنسين المتأصلة في الخدمة الإلزامية اليوم، ومع إلغاء مسارات الخدمة الخاصة والقطاعية التي تم إدخالها في الجيش الإسرائيلي على مر السنين لأسباب سياسية. حيث سيتم تحديد ظروف من يخدمون في مختلف المسارات بحسب وظائفهم فقط، وليس وفق أي معيار آخر.

٧. الكفاءة الاقتصادية هي معيار ولكنها ليست الاختبار الوحيد.

يجب على النموذج الجديد أن يستوفي معايير الكفاءة الاقتصادية، سواء بالمعنى الضيق - حجم ميزانية الدفاع ووزن البنود المختلفة ضمنها - أو بالمعنى الواسع، الذي يشمل الفائدة التي تعود على الاقتصاد من تغييرات مثل تقصير مدة الخدمة الإلزامية أو تدريب من يؤدون الخدمة على شغل مناصب في العالم المدني.

(١٧٩) تقرير لجنة دراسة مسألة تقصير مدة الخدمة الإلزامية في الجيش الإسرائيلي، ص. ٢٢.

الباب الرابع: النموذج متعدد الأبعاد



عملية الفرز والتجنيد

تعتبر وزارة الدفاع، المسؤولة حاليًا عن التجنيد للخدمة العسكرية، الجهة المناسبة للقيام بعملية التجنيد والفرز الأولية، سواء لما تمتلكه من كفاءة وخبرة وقدرة على التنفيذ، أو التزامًا بمبدأ الأولوية للخدمة العسكرية.

عندما يصل المكلف بالخدمة العسكرية (ذكرًا كان أو أنثى، حيث أن استخدام لغة المذكر هو لغرض الإيجاز فقط) إلى سن الفرز الأولي، الذي هو حاليًا ١٧ عامًا، ستبدأ عملية الفرز والتصنيف وفقًا للمعايير المتبعة في فرز الجيش الإسرائيلي. وفي نهايتها، ستحدد المؤسسة الأمنية إلى أي إطار خدمة (الجيش الإسرائيلي أو الخدمة المدنية - أمنية) سيتم إحالة المكلف بالخدمة العسكرية. فإذا تم تجنيد المكلف في الجيش الإسرائيلي، ستحدد المؤسسة الوحدة العسكرية التي سيتم إحالته إليها، الأمر الذي سيحدد أيضًا مدة الخدمة وشروط الخدمة وفقًا لنموذج الخدمة الإلزامية الجديد.

يسري واجب المثل للفرز على كل شاب وشابة في سن التجنيد. أما في القطاعات المعفاة فعليًا من الخدمة اليوم - العرب، الحريديم، النساء من القطاع الديني - القومي - فسيتم زيادة نشاط التجنيد والتطوع للخدمة، وسيتم تحديد تاريخ نهائي لاستبداله بوجوب الامتثال والخدمة للجميع. لذلك، فإن التشريع الأولي لتغيير قانون الخدمة الأمنية سيكون أمرًا مؤقتًا، وسيتم استبداله في الوقت المناسب بتشريع دائم. وذلك لأسباب مبدئية، وأيضًا لأن أحكام محكمة العدل العليا المختلفة في هذا الشأن قد أوضحت أن المحكمة لن تقبل أي ترتيب تشريعي لا يتضمن عنصر الالتزام بالخدمة، إلا كحل مؤقت وسيتم تقييمه وفقًا لفائدته الفعلية.

سيتم الفرز والتكليف وفقًا للمبدأ الشامل المتمثل في الملاءمة للوظيفة. وستكون الوظائف المتنوعة في الخدمة العسكرية والمدنية - أمنية مفتوحة

لكل من الرجال والنساء على حد سواء، وفقاً للمبدأ الذي وضعته لجنة سيغف في ذلك الوقت: «الشخص المناسب في المكان المناسب».^(١٨٠) كما سيتم تحديد مدة الخدمة والتعويض ومعالم الخدمة الأخرى في كل وظيفة حسب الوظيفة فقط، وليس حسب الجنس أو معايير أخرى.

سيتم من وقت لآخر تحديد توزيع مجموعات الجودة بين الجيش الإسرائيلي والخدمة المدنية - أمنية، وبين الهيئات المختلفة في الخدمة المدنية - أمنية نفسها، وستتم الموافقة عليها من قبل لجنة الشؤون الخارجية والدفاع في الكنيست. كما سيكون هناك توزيع عادل وصحيح للتخصيص وفقاً للمهمة ووفقاً لمجموعات الجودة المختلفة، ولكن سيتم ضمن كل مجموعة جودة إعطاء الأولوية للخدمة العسكرية، بحيث سيكون قرار المؤسسة الأمنية فيما يتعلق بمكان خدمة المكلف نهائياً.

(١٨٠) تقرير لجنة تصميم خدمة النساء في الجيش الإسرائيلي وفق رؤية العقد القادم (لجنة سيغف)، ٢٠٠٧م، ص. ٧.

الخدمة الدائمة في الجيش الإسرائيلي

سيتم اختصار مدة الخدمة الإلزامية الأساسية للرجال في الجيش الإسرائيلي إلى سنتين، وذلك على مرحلتين: من ٣٢ شهراً إلى ٢٨ شهراً حتى يوليو/تموز عام ٢٠٢٥م، ومن ٢٨ شهراً إلى ٢٤ شهراً حتى يوليو/تموز عام ٢٠٢٩م. إن هذا مشابه للإطار الزمني الذي حددته لجنة بن باسات في ذلك الوقت لتقصير مدة الخدمة الإلزامية، والذي لم يتم تنفيذه.^(١٨١) وسيتم بعد ذلك النظر في تقصير إضافي لمدة الخدمة الإلزامية.

سيخدم في الخدمة الإلزامية الأساسية أصحاب الوظائف غير القتالية والإدارية. حيث سيتم تحديد قائمة الوظائف التي ستحتاج إلى هذه الخدمة من قبل الجيش الإسرائيلي، وستتم المصادقة عليها من قبل المجلس الوزاري المصغر للشؤون السياسية والأمنية «الكابينت» ولجنة الشؤون الخارجية والدفاع في الكنيست. وسيحصل هؤلاء المجندون على بدلات إقامة وشروط أخرى وفقاً للمعايير المتبعة اليوم فيما يتعلق بالجنود في هذه الوظائف.

الجنود المقاتلون والتقنيون في وحدات الاستخبارات والسايبر وأفراد وحدات الدعم القتالي الضروريون سيخدمون لفترة أطول، على مراحل مدتها ستة أشهر (سنتان ونصف أو ثلاث سنوات) ووفقاً لقائمة الوظائف التي سيحددها الجيش الإسرائيلي، وستتم المصادقة عليها من قبل المجلس الوزاري المصغر للشؤون السياسية والأمنية «الكابينت» ولجنة الشؤون الخارجية والدفاع في الكنيست.

سيقوم المكلف بالخدمة المعين في مثل هذه الوظيفة بالتوقيع مسبقاً عند

(١٨١) تقرير لجنة دراسة تقصير مدة الخدمة الإلزامية في الجيش الإسرائيلي، ٢٠٠٦م، ص. ١٠.

تجنيده على التزام بالخدمة الإضافية، كما يحدث اليوم في وحدات النخبة وفي وظائف معينة في المنظومة التكنولوجية.

الخدمة التي تتجاوز فترة الخدمة الأساسية

سيحصل من يؤدي مثل هذه الخدمة على تعويض الخدمة الدائمة قصيرة الأمد، بالإضافة إلى الأولوية في المنح التي بعد مدة الخدمة، مثل مسار «ميماديم لليموديم - من الزي العسكري إلى الدراسة». وذلك وفقاً لمقياس سيحدده الجيش الإسرائيلي وسيكون معروفاً مسبقاً لمن يؤدي الخدمة. وسيتم إدراج أشهر الخدمة الإضافية في الميزانية وفقاً لمتطلبات القوى البشرية في هذه الوظائف، تماماً كما تم إدراج أشهر «الخدمة الإضافية مدفوعة الأجر» في الجيش الإسرائيلي في الميزانية في ذلك الوقت بعد تقصير مدة الخدمة إلى ٣٢ شهراً.

لن يتم تمديد الخدمة الإلزامية الأساسية للنساء بالتوازي مع تقصير مدة خدمة الرجال. وعند الانتهاء من عملية تقصير مدة الخدمة، ستكون مستويات الخدمة الإلزامية واحدة للرجال والنساء، وسيتم تحديدها حسب الوظيفة فقط.

بناءً على ذلك، سيتم إلغاء الترتيب القائم بموجب المادة ١٦ أ (ج) من قانون الخدمة الأمنية، والذي ينص على أن يتم تجنيد النساء اللواتي يخدمن في وظائف معينة مقدماً لفترة خدمة مماثلة لفترة خدمة الرجال، دون تعويض الخدمة الإضافية مدفوعة الأجر. كما سيتم إلغاء هذا الترتيب أيضاً خلال الفترة الانتقالية، التي تكون فيها الخدمة الإلزامية للرجال ٢٨ شهراً وللنساء عامين فقط، وخلال هذه الفترة ستكون الخدمة الإضافية للنساء بعد السنتين بشروط الخدمة الإضافية مدفوعة الأجر.

سيتم دراسة إضافة مسار لصف الضباط في الوحدات القتالية، على غرار المسار الاختصاصي للضباط المتبع حالياً.

يوجد اليوم في الجيش الإسرائيلي مسار اختصاصي للضباط مخصص لأولئك الذين يخدمون في القوات الجوية وقيادة الجبهة الداخلية ومقر قيادة تنسيق أعمال الحكومة في المناطق والموارد البشرية واللوجستيات وغيرها.^(١٨٢) في هذا المسار، يخضع المجندون الذين تم تحديدهم مسبقاً على أنهم يمتلكون معطيات الضباط إلى تدريب أساسي وتأهيل اختصاصي، تليهم دورة الضباط، وفي النهاية يخدمون في الوظيفة مع التوقيع مسبقاً على الخدمة الدائمة.

وبالمثل، ونظراً للحاجة إلى إضفاء الطابع المهني على وظيفة صف الضباط في الوحدات القتالية، سيتم النظر في مسار اختصاصي لصف الضباط، الذين سيوقعون على خدمة دائمة قصيرة الأمد إضافية ويحصلون على امتيازات خاصة. الأمر الذي سيتيح خدمة ذات معنى للقادة الصغار، الذين يمثلون في الجيوش الأخرى الهيكل الأساسي المهني للوحدات في أوقات الروتين وأثناء القتال، وسيفتح لهم إمكانية مواصلة الخدمة الدائمة التي لا تشمل بالضرورة الخدمة كضباط. وهذا يتوافق أيضاً مع هدف تقليل عدد الضباط الذين يدرّبهم الجيش الإسرائيلي كل عام.

«فترة المهمة الوطنية» في مسار خدمة الحريديم والمجموعات السكانية الخاصة سيتم الحفاظ عليها في شكلها الحالي.

سيتم تنفيذ هذه الفترة، التي تهدف إلى إعداد الجنود للحياة المدنية وتتضمن استكمال التعليم واكتساب مهارات العمل، كجزء من الخدمة النظامية لجميع فترات الخدمة، وفقاً للمعايير التي سيحددها الجيش الإسرائيلي.

(١٨٢) الدليل الكامل لخدمة الضابط الاختصاصي، الموقع الإلكتروني للجيش الإسرائيلي، <https://bit.ly/3SJ6jYi>.

سيتم إضفاء الطابع المؤسسي على مسارات الأطر التحضيرية ما قبل العسكرية وسنوات الخدمة، وبالتعاون مع الجيش الإسرائيلي، سيتم فيها تضمين محتوى يقوم بالتأهيل للخدمة القتالية وخدمة الضباط.

تم إنشاء الأطر التحضيرية ما قبل الخدمة العسكرية «مخينوت» في التسعينيات لتلبية الاحتياجات التعليمية للمجندين المستقبليين - تعزيز قاعدة الثقة لدى القطاع الديني القومي، التربية على القيم في التحضيرات العلمانية، التعايش والعيش المشترك. ومع مرور الوقت، ازداد بشكل كبير الطلب على الأطر التحضيرية وعلى سنة الخدمة التي يتم تشغيلها من قبل حركة الكيبوتسات، وفي الوقت نفسه زاد كثيراً عدد المتدربين الذين يتطوعون لمواصلة الخدمة في الوحدات القتالية ووحدات النخبة ومسارات الضباط.

حتى أن رئيس الأركان السابق غادي إيزنكوت أشار إلى ذلك عندما طلب إلغاء المدارس العسكرية الداخلية، على أساس أن الجيش الإسرائيلي يتلقى على أي حال القيادة عالية الجودة التي يحتاجها من مصادر أخرى، وعلى رأسها التحضيرات الدينية والعلمانية.^(١٨٣) حيث يشكل خريجو الأطر التحضيرية وسنوات الخدمة بالفعل جزءاً مهماً من الضباط الشباب في الوحدات القتالية اليوم، ووفقاً لتقارير تم نشرها خلال السنوات القليلة الماضية، فقد بلغ عددهم حوالي ربع خريجي المسار الميداني في مدرسة الضباط «باهد ١» التابعة للجيش الإسرائيلي.^(١٨٤)

يجب إضفاء الطابع المؤسسي على هذا المسار مع الأخذ في الاعتبار احتياجات التجنيد من سنة إلى أخرى، من خلال إضفاء الطابع المؤسسي على دعم الأطر التحضيرية في أساس ميزانية الدفاع، وفي الوقت نفسه إنشاء خطة

(١٨٣) عاموس هاريل، «مباشرة من الجيش الإسرائيلي: قررت إسرائيل فجأة أنها ليست بحاجة إلى أعلى أسلحتها»، هآرتس، ١١ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠١٥م.

(١٨٤) مدرسة ضباط الجيش الإسرائيلي «باهد ١»: ٢٧,٥٪ من خريجي المسار الميداني - خريجو تحضيريات، مجلس الأطر التحضيرية ما قبل العسكرية، ٣ نوفمبر/تشرين الثاني عام ٢٠١٩م، <https://bit.ly/3SUx6Bg>؛ ضباط مقاتلون جدد في الجيش الإسرائيلي - ١ من بين كل ٤ هو خريج تحضيرية، مجلس الأطر التحضيرية ما قبل العسكرية، ٢ مارس/آذار عام ٢٠٢١م، <https://bit.ly/3QGjTKg>.

في الجيش الإسرائيلي متفق عليها مع لجنة رؤساء الأطر التحضيرية، والتي ستتضمن محتويات اختصاصية سيتم إدخالها في البرنامج في كل تحضيرية معترف بها. وسيتم تجنيد خريجي الأطر التحضيرية وسنوات الخدمة الذين يلتزمون مسبقًا بأن يصبحوا ضباطًا في الوحدات القتالية بموجب شروط الخدمة القتالية، كما سيتم دراسة إمكانية إعطاء منح خاصة للتوقيع مسبقًا، تمامًا كما كان متبعًا في الماضي.

سيقوم الجيش الإسرائيلي بإجراء عملية تنظيمية شاملة، يتم فيها فحص ضرورة الوحدات والوظائف في إطار المفهوم العملياتي.

سيتم تنفيذ هذه العملية وفقًا لفحص مهني لكل من: الحاجة الحقيقية لتحقيق الإنجاز المطلوب من الجيش الإسرائيلي في جميع سيناريوهات القتال، والابتكارات التكنولوجية وتطوير ردود غير مأهولة للمهام التي كان ينفذها الجنود سابقًا، والمبدأ الذي يركز بموجبه الجيش الإسرائيلي على مسؤوليته الأساسية.

في هذا الإطار ووفقًا للنموذج الجديد، الذي يتم فيه تحديد مدة الخدمة الإلزامية والتعويض عنها وفقًا للوظيفة، سيتم أيضًا التأكيد على ضرورة تخفيض عدد الضباط الذين يقوم الجيش الإسرائيلي بتأهيلهم كل عام، و سيتم تحديد هدف لاستبدال الضباط بصف ضباط في الوظائف التي لا تتطلب التأهيل الخاص بالضباط. أما المصادقة على نتائج العملية والاستنتاجات التنظيمية المستمدة منها فستتم من قبل وزير الدفاع.

سيتم تعديل المادة ٤٢ من قانون الخدمة الأمنية، وسيتم إلغاء الترتيب الخاص لإعادة النظر في الإعفاء لأسباب دينية الذي تم الحصول عليه بطريقة غير شرعية.

بهذه الطريقة، ستتم مساواة حالة هذا الإعفاء بأي إعفاء آخر، وسيتم

إلغاؤه فوراً بمجرد ثبوت أنه قد تم الحصول عليه بالفعل عن طريق الاحتيال. وهذه الخطوة هي إحدى التوصيات الرئيسية للجنة سيغف،^(١٨٥) حيث أنه من الضروري تغيير الوضع الذي تخدم فيه حوالي ٤٠ بالمائة فقط من النساء المطلوب تجنيدهن في الجيش الإسرائيلي، بالإضافة إلى زيادة المساواة ليس فقط بين النساء والرجال في الجيش نفسه، ولكن أيضاً بين النساء اللاتي يخدمن والنساء اللاتي لا يلتحقن بالخدمة.

سيتم إعادة النظر في جميع ترتيبات الخدمة الفردية، وسيتم إدراج تلك التي يتقرر إبقاؤها في نص قانوني.

في إطار هذه العملية، سيتم إعادة النظر في مسار الترتيب، بما في ذلك عدد من يخدمون في الترتيب والمدة النسبية لفترة الخدمة الفعلية ضمنه، والتي تبلغ حالياً ١٦ شهراً؛ ومسار ناحال، بما في ذلك «فترة المهمة الوطنية»؛ ومسارات الخدمة للمتفوقين في مختلف المجالات، بما في ذلك الرياضة والفنون، حيث أنه إذا تقرر إلغاؤهم داخل الجيش الإسرائيلي، فسيتم نقلهم إلى الخدمة المدنية - أمنية.

(١٨٥) تقرير لجنة صياغة خدمة النساء في الجيش الإسرائيلي وفق رؤية العقد القادم، ٢٠٠٧م.

الخدمة المدنية - أمنية

سيتم إقامة خدمة مدنية - أمنية في إطار إدارة يتم إنشاؤها في وزارة الأمن الداخلي.

سيوجه إلى هذه الخدمة المجندون الذين قررت المؤسسة الأمنية عدم تجنيدهم للخدمة في الجيش الإسرائيلي. وبمجرد إنشائها وتأسيسها، ستقوم الإدارة بتشغيل من يخدمون أمام مختلف الهيئات الحكومية والمجتمعية، مع إلغاء وضع الهيئات المشغلة الموجودة اليوم في الخدمة الوطنية والخدمة المدنية للحريديم.

ستخصص وزارة المالية ميزانية خاصة لعملية إقامة الخدمة المدنية - أمنية، بشكل منفصل عن ميزانيتي وزارة الدفاع ووزارة الأمن الداخلي.

سيتم تخصيص الخدمة المدنية - أمنية للقيام بمهام ذات طبيعة أمنية، ولكن الجهة التي يتعين عليها تنفيذها ليست الجيش الإسرائيلي.

ستكون الوحدات التي سيتم تنفيذ الخدمة فيها هي تلك المحددة في قانون الخدمة المدنية - أمنية لعام ٢٠١٤م.^(١٨٦)

سيكون بإمكان الحكومة توسيع قائمة هذه الوحدات بموافقة لجنة الشؤون الخارجية والدفاع في الكنيست، شريطة الحفاظ على مبدأ الخدمة الذي ينص على أنها ذات طبيعة أمنية.

مع تأسيس الخدمة المدنية - أمنية، ستوسع الهيئات أنشطتها في المجالات التي لا تتم تغطيتها بشكل كافٍ اليوم بسبب نقص القوى العاملة، بما في ذلك حفظ النظام والأعمال الشرطية والزراعية والمحافظة على الأراضي الوطنية

(١٨٦) قانون الخدمة المدنية - أمنية، ٢٠١٤م، المادة ٤.

وحماية البيئة وغيرها. حيث سيتم تنفيذ هذه الأنشطة تحت القيادة والتوجيه المهني لشرطة إسرائيل.

ستوفر الخدمة المدنية - أمنية أيضاً القوى العاملة لحالات الطوارئ الناجمة عن الأوبئة والكوارث الطبيعية وما إلى ذلك، وستساعد السلطات المدنية على أداء مهامها في هذه الحالات.

ستكون مدة الخدمة المدنية - أمنية عامين، وعند الانتهاء من تقصير مدة الخدمة الإلزامية في الجيش الإسرائيلي، ستكون مساوية في المدة والشروط للخدمة الإلزامية الأساسية في الجيش.

سيتم تضمين فترات المهمة، إن وجدت، ضمن فترة الخدمة هذه. وسيكون بدل الإقامة وشروط التعويض الأخرى لمن يلتحقون بالخدمة المدنية - أمنية مماثلة لتلك الخاصة بمن يلتحقون بالخدمة الإلزامية الأساسية.

سيتم إنشاء وتوسيع نطاق وحدات في إطار الهيئات المشغلة لتنفيذ المهام الجديدة التي سيتم تكليف مجندي الخدمة المدنية - أمنية بها. في هذا الإطار، سيتم توسيع نطاق حرس الحدود وستشكل ضمنه وحدات جديدة تعنى بالأعمال الشرطية الزراعية والمحافظة على الأراضي الوطنية وإرساء الحكم في المناطق التي يكون ذلك ضرورياً فيها. كما سيتم إنشاء إطار منتظم لغرض حفظ النظام في حوادث الفوضى واسعة النطاق، حيث سيتم بمرور الوقت بناء وحدات احتياطية منه لتلبية هذه الحاجة في حالات الطوارئ، والاستجابة أيضاً للاحتياجات التي تنشأ في حالة وقوع كارثة طبيعية أو وباء أو غيرها من حالات الطوارئ ذات الطابع المدني. وستعمل شرطة إسرائيل على توسيع نطاق الأعمال الشرطية المجتمعية والحضرية ودمج مجندي الخدمة فيها، مع الاستجابة للاحتياجات وخصائص المجتمعات الفريدة في الجمهور الإسرائيلي.

سيتم تحديد أهداف تتعلق بعدد من يؤدون الخدمة، حتى التأسيس الكامل للخدمة.

ستتم الموافقة على هذه الأهداف من قبل الحكومة، وسيتم تقديم تقرير حول مدى تنفيذها سنويًا إلى لجنة الخارجية والدفاع ولجنة الداخلية في الكنيست. حيث ستعكس الأهداف ضرورة توسيع نطاق الخدمة وسط القطاعات التي لا تلتحق بالخدمة.

مع إنشاء وتأسيس الخدمة المدنية - أمنية الإلزامية، سيتم تدريجيًا إلغاء أشكال الخدمة البديلة الحالية (الخدمة المدنية للحريديم) وخدمة المتطوعين (الخدمة الوطنية).

في المرحلة الانتقالية، حتى تأسيس الخدمة المدنية - أمنية، ستدمج تدريجيًا في إدارة الخدمة مختلف المبادرات التي تعنى بتشجيع التطوع للخدمة في الوسط العربي والتجنيد في القطاع الحريدي.

ستعمل وزارة الدفاع على زيادة نشاط تشجيع الخدمة بين السكان الذين لا يتجنّدون، كما ستعمل وزارة الأمن الداخلي على إقامة مثل هذا النشاط في الوسط العربي.

وذلك اعترافًا بأن زيادة عدد من يؤدون الخدمة بين هذه القطاعات مسألة تدريجية، ويجب أن يتم بحكمة ومن خلال حوار مستمر مع قادة في القطاع العام ونشاطات توعوية للجمهور نفسه.

ستُحدّد في القانون أهداف كمية واضحة لهذا النشاط، وذلك وفقًا لما ذكرته القاضية بينيش في حكم المحكمة العليا المتعلق بقانون تال، حيث قالت: «طالما أن القانون لا يضع معايير أو أهدافًا لتنفيذه، فإن تحقيق الغايات يكون تحت رحمة السلطة التنفيذية، التي لها الحرية في اختيار ما إذا كانت ستنفذ القانون وكيفية تنفيذه [...] سيتعين على الكنيست صياغة

ترتيب جديد [...] وأن يدلي برأيه في العيوب التي أشرنا إليها، والتي تتبع، من بين أمور أخرى، من حقيقة أن القانون لا يتضمن أي مقاييس أو معايير أو أهداف لتنفيذه».^(١٨٧)

(١٨٧) الحكم في قضية محكمة العدل العليا رقم ٦٢٩٨/٠٧، ص. ٤٦:٤٥:٤٠، <https://bit.ly/3SKaJON>.

نموذج الخدمة الدائمة متعدد الأبعاد

سيعتمد نموذج الخدمة الدائمة متعدد الأبعاد على بعض الافتراضات الأساسية لنموذج الخدمة الدائمة الحالي:

١. يجب أن تكون سلسلة القيادة القتالية والتكنولوجية في الجيش الإسرائيلي من الشباب، وذلك سواء بسبب طبيعة وتقاليد الجيش الإسرائيلي أو لأسباب تتعلق بالكفاءة العملية والاقتصادية.
٢. يجب الاهتمام بالمستوى الاقتصادي ومستقبل صف ضباط الدعم القتالي، الذين يعتبر الكثير منهم بمثابة مراكز معرفة فريدة، والذين تكون فرص عملهم عند تسريحهم من الجيش أقل من تلك المتاحة لكبار الضباط في سن التقاعد.
٣. تعتبر الخدمة الدائمة الأولية بمثابة رصيد فريد للجيش الإسرائيلي، حيث توفر للنظام سنوات خدمة جيدة بتكلفة منخفضة نسبياً، كما توفر لمن يؤديون الخدمة فترة تدريب قيمة للحياة المدنية والخدمة الاحتياطية، أو الاستمرار في الخدمة الدائمة.
٤. يجب تهيئة الظروف التي تسمح للنظام بالاحتفاظ ضمن صفوفه بالأفراد المتميزين والمطلوبين، مع منح مكافأة مغرية أيضاً لأولئك الذين سيتم تسريحهم من الخدمة قبل سن التقاعد.
٥. يجب تعزيز الشعور داخل المنظمة بأن هناك مكافأة للتميز، حيث أنه إذا لم يشعر المتميزون بأن هناك تقديراً لهم على أدائهم دورهم بشكل جيد، فسوف يسارعون إلى المغادرة.

كما أن الحفاظ على مبادئ نموذج الخدمة الحالي سيمنع أيضاً حدوث الوضع الموضح في الفصول السابقة، والذي بموجبه أدت التغييرات المتكررة في نموذج الخدمة الدائمة إلى خلق شعور بعدم اليقين بين من يؤدون الخدمة. في الوقت نفسه، يجب الاعتراف بالحاجة إلى تغيير النموذج، وتصحيح التشوهات التي نشأت فيه، وتكييفه مع الاحتياجات المحدثة للجيش الإسرائيلي، ومع شخصية الأجيال القادمة من الضباط، ومع ظروف الاقتصاد الإسرائيلي. أما المبدأ التوجيهي للتغييرات فيجب أن يكون متعدد الأبعاد، بحيث يجعل الجيش الإسرائيلي أقرب إلى ما هو مقبول في السوق المدنية، التي يتنافس معها على بعض الأفراد الذين يرغب في الاحتفاظ بهم في صفوفه.

سيتم زيادة حدة التمييز بين المستوى القتالي والمنظومات الإدارية

في جوهر المفهوم يجب أن يكون الاعتراف بأن الشيء الرئيسي الذي يميز الجيش الإسرائيلي عن العالم المدني هو القتال. حيث أن خصائص القتال - الاستعداد للمخاطرة بالحياة، والشدة والمسؤولية غير العاديتين اللتان تتمتع بهما القيادة القتالية - هي ما يبرر الخصائص الفريدة للخدمة الدائمة في هذا التشكيل، بما في ذلك المزايا الفريدة التي يتضمنها.

تمتلك جميع الوظائف الأخرى في الجيش الإسرائيلي خصائص تميزها عن العالم المدني، والتي كثيراً ما يشير إليها الجيش في المناقشات: إمكانية إلزام من يؤدي الخدمة بالعمل لأي عدد من الساعات والأيام؛ وانعدام الأمن الوظيفي، وهو ما يتم التعبير عنه في حقيقة أن الجيش يمكنه تسريح الضابط من صفوفه في أي وقت ونقله من وظيفة إلى أخرى وحرمانه من حماية النقابات العمالية. حيث تبرر هذه الخصائص ضرورة مكافأة وتحفيز المتفوقين حتى يبقوا في صفوف الجيش. إلا أنها لا تبرر ربط التشكيل غير المقاتل بالتشكيل المقاتل - لا في الهيكل القيادي ولا في الظروف الفريدة.

إن مفهوم «الترفيع أو التسريح»، الذي يعد ضرورياً لخلق جو من المكافأة

على التمييز في الوحدات القتالية، ليس بالضرورة مناسباً لوحدات المؤخرة ووظائف الأركان والإدارة. كما أن خلق فرق بين المقاتلين وغير المقاتلين سيسمح أيضاً للجيش الإسرائيلي بالقضاء تدريجياً على ثقافة «التفكير الاجتماعي»، والتي بموجبها فإن التعويض المحدد منذ البداية للتشكيلات الحيوية مثل القتال والتكنولوجيا يتسرب بشكل جانبي مع مرور الوقت ويصبح إضافة يحصل عليها كل الضباط. وهذه ظاهرة يصعب التخلص منها، ويرجع ذلك جزئياً إلى أن الضباط الذين يشغلون مناصب ميدانية يخدمون بعد ذلك في مناصب جانبية في الأركان، ثم تنشأ عندئذ حالة يحصل فيها ضابطان يشغلان منصباً مماثلاً على تعويضات مختلفة، وبسبب الضغط التنظيمي الداخلي.

سيتم تمديد فترات شغل المناصب العليا والمناصب التي خارج المجال القتالي. إن المفهوم القائل بأن الجيش الإسرائيلي يحتاج إلى قيادة شابة ومقدمة هو مفهوم صحيح، ولكن يجب التمييز بين المناصب الميدانية حتى رتبة عقيد (ضمنًا) ومناصب القيادة والأركان العليا في الجيش. حيث أن المبررات التي تؤيد البقاء لمدة أقصاها عامين في مناصب مثل قائد كتيبة وحتى قائد لواء هي مبررات صحيحة وموضوعية، ولكن استمرار مدة الاستلام ذاتها في مناصب أعلى، والتي تخلو من الإرهاق الموجود في الحياة الميدانية ويوجد فيها قيمة مضافة كبيرة للخبرة والإلمام بالمنصب، هو أمر خاطئ. كما أن تمديد فترات شغل المناصب العليا سيمكن أيضاً من تخفيض معايير هذه المناصب. ينطبق الأمر نفسه على الضباط في التشكيلات غير المقاتلة، الذين تتشابه خدمتهم في كثير من الأحيان مع العمل في القطاع المدني. فنظراً لهم في هذا العالم لا يغيرون مناصبهم كل سنتين أو ثلاث سنوات، وهناك قيمة مهنية كبيرة لخبرتهم في المنصب ولحقيقة أن مرؤوسيهم يعرفون أنهم باقون في المنصب (على افتراض أنهم يشغلونه بشكل صحيح، بالطبع). حيث ينبغي في هذه التشكيلات تمديد فترة شغل المناصب - وهو أمر سيتزامن مع إلغاء

متوسط سن التقاعد الموحد وإنشاء جداول تفاضلية لسن التقاعد حسب المناصب والتشكيلات.

سيتم تقليص مقرات القيادة و «تسطيح» الهيكل القيادي في النظام غير المقاتل.

إن تقليص مقرات القيادة في الجيش الإسرائيلي و «تسطيح» هيكل القيادة في التشكيل غير المقاتل هما توصيتان شبه دأمتان لجميع اللجان التي درست وضع القوى العاملة في الخدمة الدائمة،^(١٨٨) لكن مجرد تكرار هذه التوصيات يشير فقط إلى أنها لا يتم تنفيذها في الممارسة العملية. وعلاوة على ذلك، عندما يتم إعادة ملء تعداد الخدمة الدائمة بعد التخفيضات المؤلمة - على سبيل المثال، في الفترة بين عامي ٢٠٠٨ - ٢٠١٣ م - يحدث ذلك بشكل رئيسي في وظائف الأركان والإدارة.

تجدر الإشارة في هذا السياق إلى أنه وفقاً لمعالجة أجراها قسم الميزانيات في وزارة المالية لبيانات مفوض الأجور، فإن ٦٢٪ من أفراد الخدمة الدائمة لا ينتمون إلى التشكيل المقاتل أو التكنولوجي في الجيش الإسرائيلي.^(١٨٩) وإن تغيير هيكل القيادة في التشكيلات الأخرى قد يقلل بشكل كبير من عدد أفراد الخدمة الدائمة في الجيش الإسرائيلي ويوفر مبالغ كبيرة، والتي يمكن توجيهها لتحسين ظروف من يخدمون وفقاً للمفهوم متعدد الأبعاد.

يجب على الجيش الإسرائيلي أن يضع أهدافاً واضحة لتقليص مقرات القيادة وأن يقدم إلى وزير الدفاع خطة منهجية لتقليص الهيكل القيادي في مقرات القيادة والوحدات غير المقاتلة إلى مستوى مماثل للهيكل الإداري للشركات في السوق المدنية. فلا يوجد أي مبرر لنسخ ما هو معتاد في الوحدات القتالية من وجود ثلاثة أو أربعة ضباط تحت كل قائد إلى مقرات القيادة، والتي تكون واجباتها مشابهة لواجبات إدارة الشركة، حيث يتبع هناك تنظيم

(١٨٨) مثال ذلك، تقرير لجنة لوكر، ص. ٣٥.

(١٨٩) وزارة المالية، مفوض الأجور، تقرير حول نفقات الأجور في المؤسسة الأمنية لعام ٢٠٢٠م.

مختلف تمامًا وليس هناك أي وجود للعديد من الطبقات الوسطى. وبدلاً من ذلك، ينبغي إنشاء هياكل مرنة، وتكييفها مع جوهر الوظيفة والوحدة، كما ينبغي صياغة جميع معايير الجيش الإسرائيلي وفقاً لذلك.

سيتم توسيع نطاق إمكانية وجود مسارات خدمة مرنة، والتي تشمل الخروج إلى الحياة المدنية والعودة إلى الجيش، وكذلك تجنيد ذوي المؤهلات لوظائف معينة في الجيش الإسرائيلي لفترات محددة وموجب عقود شخصية. يتم في الوحدات الخاصة في الجيش الإسرائيلي منذ فترة طويلة اتباع مسارات مخصصة للضباط، حتى أن بعضهم يلتحق بالدراسة أو العمل المدني ثم يعودون إلى الجيش من أجل عملية معينة أو منصب معين. ومن الواضح أن مثل هذا الاختلاف هو أكثر صعوبة في التنفيذ في الجيش الإسرائيلي «الكبير» (خارج إطار هذه الوحدات)، إلا أنه يجب تعزيز المفهوم القائل بأنه يجب السماح بتعدد الأبعاد، داخل الجيش وخارجه، أيضاً في المسار الوظيفي للضباط المعيّنين في المناصب العليا أو الذين يخدمون في وظائف فريدة. في الوقت نفسه، ينبغي التوسيع بشكل كبير من نطاق إمكانية التجنيد في صفوف الجيش، لفترات محددة وموجب عقود خاصة، للأشخاص ذوي المؤهلات المناسبة للمناصب العسكرية، والذين لم يترقوا بالضرورة في الرتب ضمن التشكيل المخصص لهم. فعلى سبيل المثال، عادة ما يتم اليوم اختيار ضابط لمنصب رئيس فرع برتبة مقدم من بين الرواد في ذات التشكيل. وهذا يجعل من غير الممكن ضم أشخاص موهوبين إلى صفوف الجيش ممن اكتسبوا مهارات مطلوبة - على سبيل المثال، نظام الموارد البشرية أو التكنولوجيا - في العالم المدني، والذين قد يكونون مهتمين بالخدمة لفترة زمنية محددة في منصب مطلوب في الجيش الإسرائيلي. وهذا التشدد، الناشئ عن نسخ الشروط الفريدة للخدمة القتالية (حيث لا يمكن تصور أن يكون قائد كتيبة شخصاً لم يخدم كقائد سرية) إلى تشكيلات أخرى، يضر بمرونة التوظيف وبتجنيد أشخاص متميزين للمناصب المطلوبة.

سيتم تصميم خيار للمكافآت المالية والعقود الشخصية.

في منظمة كبيرة مثل الجيش الإسرائيلي، والذي يعتمد منذ إنشائه على تقليد التناسقية وعلى الرواتب المستمدة من الرتبة والأقدمية وإضافات جانبية أخرى، من الصعب خلق تعدد أبعاد حقيقي ومنح مكافآت مادية على التمييز. ومع ذلك، تمامًا مثلما يقوم الجيش الإسرائيلي ببناء المزيد والمزيد من مسارات الخدمة التفاضلية، وبسبب الحاجة إلى المكافأة الفورية للضباط المتميزين من أجل إبقائهم في الخدمة، يجب على الجيش الإسرائيلي إنشاء خيار لمنح المكافآت المالية حسب تقدير القادة وبموافقة المستوى الأقدم. حيث أنه من شأن مثل هذا الخيار أيضًا أن يقلل من الحاجة إلى منح الرتبة باعتبارها الوسيلة الوحيدة للمكافأة والترقية.

جرب الجيش الإسرائيلي مثل هذا النموذج قبل حوالي عشرين عامًا، حيث كان كل قائد ذراع أو شعبة يحصل على مليون شيكل سنويًا من أجل منح مكافآت خاصة للمتميزين. لكن هذه الممارسة تلتقت الكثير من الانتقادات، ويرجع ذلك جزئيًا إلى مزاعم حول منح الأموال للمقربين.^(١٩٠) وحتى في ذلك الوقت، أوضح الجيش أن الهدف هو الاحتفاظ ضمن صفوفه بخبراء التكنولوجيا وألا «ينشقوا عنه» إلى سوق التكنولوجيا الفائقة الخاص. وفي عام ٢٠١٦م، بدأ الجيش الإسرائيلي بالسماح للقادة بالموافقة على مكافآت للضباط الشباب وصف الضباط المتميزين بمبالغ تصل إلى عدة آلاف من الشواكل.^(١٩١) يجب توسيع نطاق هذا الخيار تحت إشراف مناسب. وحتى لو لم تكن المكافآت في حد ذاتها عاملًا ماليًا حاسمًا فيما يتعلق بالبقاء في الخدمة، فإن منحها سيخلق جوًا من مكافأة المتميزين.

في الوقت نفسه، يجب على الجيش الإسرائيلي أن يقوم بالتعاون مع مفوض الأجور في وزارة المالية، بتصميم نموذج تجريبي للعقود الشخصية، كما

(١٩٠) فيليكس فريش، «جدل في الجيش حول تقديم المنح للمتميزين»، YNET، ١٩ يوليو/تموز عام ٢٠٠١م.
 (١٩١) جيلي كوهين، «الجيش الإسرائيلي يحذو حذو السوق الخاصة: سيكون القادة قادرين على توزيع مكافآت، على الضباط وصف الضباط الذين تميزوا»، هآرتس، ٧ أغسطس/آب عام ٢٠١٦م.

هو معتاد اليوم في سوق العمل الخاص. وهذه مسألة معقدة، لكن الأمر يتطلب مثل هذا التفكير والدراسة.

سيتم تكثيف الانتقال إلى الاستعانة بمصادر خارجية، بما في ذلك داخل المؤسسة الأمنية، كما سيتم توسيع نطاق تعيين أشخاص مدنيين في المناصب. يواجه سوق العمل بأكمله نقصاً في العمال المهرة، وخاصة أولئك الذين لديهم المعرفة التكنولوجية. وقد تفاقمت هذه الظاهرة خلال أزمة كورونا، والتي لم تتسبب في زيادة كبيرة في أجور العمال المطلوبين فحسب، بل أيضاً في تغيير تفضيلاتهم - لاسيما أولئك الذين ولدوا في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، والذين سيتنافس الجيش الإسرائيلي للحصول عليهم خلال السنوات القادمة.

ما ينطبق على عالم التكنولوجيا الفائقة والصناعة المتطورة ينطبق أيضاً على المنظمات الأمنية، ومن بينها الجيش الإسرائيلي: فمن الأمور المهمة أيضاً بالنسبة للشباب الموهوبين في هذه الأيام هناك التوازن بين المنزل والعمل، والحاجة إلى تجنب قدر الإمكان قضاء وقت لا نهاية له في الاختناقات المرورية (وهي ظاهرة ستتفاقم في إسرائيل في السنوات القادمة)، والنفور من إضاعة الوقت غير الضروري في الطريق إلى مكان العمل وفي العمل ذاته.

يجب على الجيش الإسرائيلي إجراء دراسة شاملة ومتعمقة للمهام التي يتم تنفيذها اليوم داخل قواعده، لاسيما في وسط البلاد، ومعرفة أي من المهام والتشكيلات يمكن الاستعانة فيها بمصادر خارجية، بما في ذلك عن طريق الشركات المدنية. فحتى المنظمات السرية في إسرائيل وفي أنحاء العالم تجري اليوم مثل هذه الدراسات وتضع حلولاً تلبي أقصى شروط السرية. ينبغي أن تشمل الاستعانة بمصادر خارجية أيضاً المجتمع الأمني نفسه. حيث أن التداخل بين مهام الجيش الإسرائيلي وأجهزة الاستخبارات أخذ في التزايد، ويتم تنفيذ المزيد والمزيد من العمليات من قبل أشخاص من

مختلف الأذرع الأمنية، التي تعمل جنبًا إلى جنب. كما ينبغي على الجيش الإسرائيلي أن يعمل مع الأذرع الأمنية الأخرى للقضاء على الازدواجية في التشكيلات، وإبرام اتفاقيات تقوم بموجبها مختلف الهيئات الأمنية بنقل المدخلات بين بعضها البعض.

على الرغم من إخفاقات الماضي، يجب التركيز على تعيين أشخاص مدنيين في المناصب حتى داخل تشكيلات الجيش الإسرائيلي نفسها. حيث أنه من الممكن، بل ومن المرغوب فيه، أن يخدم ضابط ومدني جنبًا إلى جنب في مقر القيادة، مع تحديد مبدأ أساسي ينص على أن من يرتدي الزي الرسمي يجب أن يكون فقط شخصًا تتطلب وظيفته ذلك.

سيتم وضع برنامج مخصص للضباط الذكور والإناث، مع التحلي بأقصى قدر من الشفافية والتعاون.

لغرض هذا البحث، تم إجراء العديد من المحادثات مع مدراء قوى بشرية في القطاعين العام والخاص (مما في ذلك في هيئات أمنية)، الذين يتعاملون مع الظواهر الفريدة المتمثلة في توظيف عمال موهوبين والاحتفاظ بهم في أعمال ذات طبيعة أمنية. وذلك في ظل ظروف المنافسة الشرسة على العمال - التي أصبحت ظاهرة عالمية مع العودة من أزمة كورونا - والتوقعات الفريدة للجيل زد «Z»، الذي سينمو منه أيضًا ضباط الجيش الإسرائيلي خلال السنوات القادمة.

من الأمور الواضحة التي تظهر من البحث هي مطالب العمال الشباب المتمثلة في تحقيق أقصى قدر من الشفافية، وإشراكهم في التخطيط لمسيرتهم المهنية، وتحقيق الرغبات التي لا تنطوي بالضرورة على الترقى المهني أو المالي. حيث تخلق هذه المطالب توترًا داخليًا مع تقاليد وثقافة الجيش والهيئات الأمنية الأخرى، فهي منظمات ذات تسلسل هرمي صارم وجزء من عملها سري.

لكن في بعض هذه الهيئات، التي تتمتع كما ذكرنا بخصائص معينة مطابقة للخدمة الدائمة، يتم حالياً إجراء تعديلات بهدف الاحتفاظ بالمتميزين والمطلوبين على الرغم من هذا التوتر، وهي كما يلي: يجب الحرص على إشراك الموظفين في التخطيط لمستقبلهم؛ والتنقل داخل المنظمة إلى مناصب توسع نطاق تعليم واهتمامات الموظفين (وفي نفس الوقت تعزز عمل قسم آخر بالمعرفة التي يجلبونها)؛ والتحلي بأقصى قدر من الشفافية في اعتبارات الإدارة فيما يتعلق بالمسار الوظيفي للموظفين. حتى أن بعض المنظمات، تخلق منافسة داخلية بين الأقسام المختلفة على خدمات الموظفين المتميزين، على الرغم من وجود منافسة حولهم أيضاً من جهات أخرى في سوق العمل العام والخاص.

في السنوات الأخيرة، انتقل الجيش الأمريكي إلى نموذج يدمج الاعتبارات الشخصية للضباط في إجمالي التعويضات مقابل التعيين في مكان أو منصب، خاصة في مناصب الأركان والإدارة: فمن ناحية، هناك تعويض مالي متزايد مقابل التعيين في مكان يثير صعوبات عائلية وغيرها من الصعوبات؛ ومن ناحية أخرى، هناك نوع من العطاء حيث «يقترح» فيه موظف الخدمة الدائمة نفسه أن يحصل على تعويض مالي مخفض مقابل تعيينه في مكان مناسب له لأسباب شخصية. والنتيجة، بحسب الخبراء، هي وضع مرغوب فيه حيث يتمتع من يؤدون الخدمة بالرضا والرغبة بالبقاء في الخدمة، في حين أن الجيش يوفر المال لأن هؤلاء الذين يخدمون على استعداد لتلقي أجر أقل.^(١٩٢)

ليس المقصود من ذلك أن يتبنى الجيش الإسرائيلي، الذي يختلف اختلافاً جوهرياً عن الجيش الأمريكي، مثل هذا النموذج بالضبط، بل الروح الكامنة وراء هذه التغييرات - روح المرونة والانفتاح والمشاركة في العلاقة بين الجيش وضباط الخدمة الدائمة. ويجب أن يحافظ النظام على القدرة على تعيين الشخص حتى في منصب غير مرغوب بشدة في نظره، وأن يطلب منه أدواراً

(١٩٢) حوار مع البروفيسور Beth Asch، معهد RAND، يوليو/تموز عام ٢٠٢٢م.

واسعة النطاق أو متطلبات أخرى لا تتماشى مع رغباته في ذات الوقت. ومع ذلك، يجب العمل قدر الإمكان على استبدال قرارات التعيين الدرامية وعرضها على الضابط كأمر نهائي لا يمكن الطعن فيه والاستعاضة عنها بطريقة المشاركة والتحلي بالشفافية والاستماع لرغباته.

ينبغي قدر الإمكان أن يعرض على الضباط أفق خدمة يشمل أكثر من منصب مستقبلي واحد، مما يوضح لهم أن النظام يرغب بتشريفهم ويشرح لهم منطق مسأرتهم الوظيفي، ليس فقط لمصلحة للنظام ولكن أيضاً لمصلحتهم الخاصة.

سيتم تضمين تغييرات ثقافية والانفتاح الزائد وتجنب الإدارة التفصيلية

أرجعت العديد من الأطراف المعنية بالقوى البشرية في الجيش الإسرائيلي، سواء كانوا عسكريين أو مدنيين، والتي أجريت معها محادثات بغرض كتابة هذه الوثيقة، الصعوبات في الحفاظ على قوى بشرية ذات كفاءة في الجيش ليس إلى الظروف المادية ولكن إلى ثقافة الجيش الإسرائيلي، والتي تتزايد المسافة بينها وبين ما هو شائع اليوم خارج الجيش. وقد تكرر طرح عدد من العوامل خلال المحادثات، هي:

أ. العبء الثقيل من المهام التي لا تتعلق بجوهر العمل بل بالاحتياجات البيروقراطية.

ب. عدم وجود خطط موضوعية لتطوير القادة، خاصة في القوات البرية، على عكس القوات الجوية وشعبة الاستخبارات العسكرية «أمان».

ج. عقلية «صفر عيوب»، والتي تؤكد على تجنب الأخطاء على حساب المبادرة والإبداع وتخلق إدارة تفصيلية لدى المستويات العليا.

د. الشعور بأن الجيش لا يترك الترقية على أساس المعرفة الشخصية، حيث أن القائد المسؤول عن التعيين يفضل المقربين منه ومن «لا يسبب له أي مشاكل».

ه. تفكك روح الجيش الإسرائيلي مع التقدم في سلم الرتب.

يجب أن نقول بصراحة أن منظمة كبيرة وهرمية وبيروقراطية مثل الجيش - أي جيش - ليست حاضنة طبيعية للتفكير الإبداعي والتعبير المستقل. ففي كتابه الشهير عن الحاجة إلى تغيير جوهر في الجيش الأمريكي، نقل دوغلاس ماكغريغور عن ضباط في كلية القيادة والأركان الأمريكية تحدثوا عن الإدارة التفصيلية التي «لا تسمح لهم بأداء عملهم [...] فرض السلطة عن طريق الخوف والترهيب مع القليل جدًا من المبادرة».^(١٩٣) أما في الجيش الإسرائيلي، فقد نشر العقيد أمير أبو العافية، بصفته قائد لواء ناحال، مقالًا أثار ضجة بعنوان «الشجاعة في التعبير عن رأي مستقل».^(١٩٤) وحقيقة أن المقال نُشر في مطبوعة عسكرية هو أمر يستحق الثناء، لكنه لا يغير هذا الوضع الأساسي. لكن في العصر الحالي، حيث تتغير ثقافة الإدارة في القطاع المدني أيضًا وينمو جيل معتاد على قيم أخرى، فإن صعوبة تغيير ثقافة الجيش تزيد من إعاقة قدرة الجيش الإسرائيلي على التنافس على الأشخاص الذين يرغب في الاحتفاظ بهم ضمن صفوفه، والذين هم عادة على وجه التحديد أولئك الذين لديهم خيارات مغرية خارج الجيش. وهذا الوضع يتطلب من الجيش أن يتغير.

سيتم تصميم نماذج خاصة بالعمل الهجين لضباط الأركان والإدارة.

من الضروري التحقق من المهام التي يمكن لضباط الجيش الإسرائيلي القيام بها عن بعد والسماح بنماذج هجينة للعمل الجزئي من المنزل، كما

Douglas A. Macgregor, Transformation Under Fire – Revolutionizing How America Fights, (١٩٣)

.Praeger, 2003, p 203

(١٩٤) أمير أبو العافية، «الشجاعة في التعبير عن رأي مستقل»، موقع معرخت الإلكترونية، ٢١ أكتوبر/

تشرين الأول عام ٢٠١٠م.

فعلت العديد من الشركات المدنية في أعقاب أزمة كورونا. ومن الواضح أن الضباط الميدانيين لا يمكنهم التحول إلى مثل هذا التنسيق، لكن المفهوم متعدد الأبعاد، الذي سيخلق على أي حال نظامًا لمكافآت مختلفة لأولئك الذين يخدمون في المناصب الميدانية والقتالية، يجعل من الممكن أيضًا التخلي عن التوحيد في هذه المسألة. حيث سيسمح العمل الهجين للجيش الإسرائيلي بتقليل المساحات المكتبية التي يشغلها وتوفير النفقات الجارية؛ إلا أن قيمته الأساسية تتمثل في زيادة القدرة على المنافسة على الموظفين الموهوبين، وذلك من خلال توفير ظروف عمل أكثر ملاءمة لطبيعتهم ومتطلباتهم.

سيتم تحسين بيئة العمل

تظهر الدراسات التي أجريت على ميول مواليد العقد الأول من القرن الحادي والعشرين أنهم يولون أهمية كبيرة لعامل بيئة العمل أكثر مما كانت تفعل الأجيال السابقة. فيجب على الجيش الإسرائيلي أن يستثمر بعض الأموال التي سيتم توفيرها نتيجة التغييرات المقترحة هنا في خلق بيئة عمل مناسبة، والتي على الرغم من أنها لن تكون قادرة على منافسة شركات التكنولوجيا الفائقة، إلا أنها ستلبي الشروط الأساسية للرفاهية والراحة.

سيجري توسيع نطاق نشاطات التوعية داخل المنظمة وتغيير الخطاب مع العامة

تظهر العديد من المحادثات مع أفراد الخدمة الدائمة أن معظمهم لا يدركون المزايا التي توفرها لهم الخدمة، خاصة في جوانب أخرى غير الراتب الإجمالي والراتب الصافي. فعلى سبيل المثال، أظهر استطلاع للرأي أجره قسم العلوم السلوكية في الجيش الإسرائيلي بين ضباط في شعبة الاستخبارات العسكرية «أمان» أن الغالبية العظمى من أفراد الخدمة الدائمة قد أشاروا إلى خيار «الأجور والظروف والمكافآت غير كافية» باعتباره العامل الرئيسي

الذي من شأنه أن يجعلهم غير راغبين في الاستمرار في الخدمة.^(١٩٥) ومن المثير للاهتمام بشكل خاص ملاحظة أنه بين موظفي الإدارة والأركان (على عكس موظفي الاستخبارات والتكنولوجيا) كانت نسبة عدم الرضا عن هذه الظروف أكثر من ٥٠ بالمئة، في حين أنه يمكن بسهولة إثبات، حتى من بيانات مفوض الأجور، أن إجمالي حزمة التعويضات التي يحصل عليها موظفو الخدمة الدائمة في هذه الوظائف تنافس بشكل جيد ما هو شائع في السوق المدني والعام على حد سواء.

ومما يساهم في شعورهم بعدم الارتياح التصريحات الصادرة عن المستويات العليا في الجيش ووزارة الدفاع، وحتى عن الضباط ذوي الرتب الأدنى، الذين يعبرون عن المرارة تجاه جحود وسائل الإعلام ومسؤولي المالية، وأحياناً عامة الناس.^(١٩٦) ليس هناك شك في أن صورة الخدمة الدائمة قد تضررت خلال السنوات الأخيرة، ويرجع ذلك جزئياً إلى الانتقادات في وسائل الإعلام وحتى المشاهد القصيرة «اسكيتشات» في البرامج الساخرة مثل «إيرتس نهديرت - بلاد رائعة».^(١٩٧) إلا أن شكاوى القيادة العليا، والتي كان الهدف منها في الأصل حماية أفراد الخدمة الدائمة، لا تساعد في التخفيف من مشاعرهم الصعبة، بل على العكس تماماً.

يجب على الجيش الإسرائيلي القيام بأنشطة توعوية داخل المنظمة، انطلاقاً من رؤية إيجابية تؤكد على معنى الخدمة، وعلى كون الجيش الإسرائيلي منظمة متميزة، وعلى التعويض المناسب الذي يمنحه لمن يخدمون فيه. ففي الشركات المدنية، بما في ذلك الصناعات الأمنية، من المعتاد تقديم «قسمة افتراضية» للموظفين مرة واحدة سنوياً، توضح بالتفصيل المزايا بخلاف الرواتب

(١٩٥) ألوغ زيلبيرغ وليمور بوميرانتس، «حوار مؤسسي مهني في منظمة عسكرية غنية بالمعرفة»، قسم العلوم السلوكية في الجيش الإسرائيلي، ٢٠١٩م، <https://bit.ly/3PDVOTD>.
(١٩٦) مثال واحد من بين العديد من الأمثلة: الرائد عمري كازادو، «من الصعب تفويت الإساءة المستمرة لأفراد الخدمة الدائمة»، Mako، ١٨ أكتوبر/تشرين الأول عام ٢٠٢١م.
(١٩٧) روتم شتاركمان، «إيرتس نهديرت وبرالد بثوا الفوضى والخراب في الجيش، وأفراد الخدمة الدائمة مستأؤون للغاية»، TheMarker، ٢ ديسمبر/كانون الأول عام ٢٠١٢م.

التي حصلوا عليها خلال العام. ومثل هذه الخطوة من قبل الجيش الإسرائيلي يمكن أن تكون ضارة، لأنه من المؤكد أن البيانات سيتم نشرها في الخارج ولن تؤدي إلا إلى تكثيف الانتقادات. ومع ذلك، هناك طرق أخرى لعرض الخدمة على أولئك الذين يخدمون باعتبارها تمكينية وحيوية وجديرة ومجزية. إن الانتقال من لغة الشكوى إلى الحديث عن المعنى والتعويض المناسب يجب أن يتم أيضًا أمام الجمهور الإسرائيلي. حيث يرغب معظم الجمهور في تكريم أفراد الخدمة الدائمة، ويعتقد أن المزايا التي يحصلون عليها ضرورية من أجل الحفاظ على الأفضل في الخدمة، وفي المقابل هو لا يقدر السلوك الاقتصادي للجيش.^(١٩٨) ويجب على الجيش، وخاصة كبار مسؤوليه، أن يأخذوا ذلك بعين الاعتبار عند الإدلاء بتصريحات للعالم الخارجي؛ فالشكاوى و «التذمر» من قبل رؤساء أكثر هيئة مرموقة في إسرائيل لا تساعد على تحسين الروح المعنوية لدى من يخدمون فيها.

سيتم إلغاء ربط الأجور في الجيش الإسرائيلي بالأجور في القطاع العام.

كما سبق ذكره، فإن أجور ضباط الجيش الإسرائيلي ترتبط اليوم بالأجور في القطاع العام، حيث يوجد تحيز نحو التعويض على أساس الأقدمية والتعليم وما إلى ذلك - وهي أمور لا تتعلق بالضرورة بحيوية المنصب أو الحاجة إلى الاحتفاظ في الخدمة بأولئك الذين لديهم بديل جذاب في السوق المدنية. حتى أن هذا الربط يخلق إضافات تلقائية لذوي المناصب، ليس بالضرورة وفقًا لاحتياجات الجيش، ويقلل بشكل كبير من نطاق المرونة لمكافأة أصحاب الوظائف المطلوبين. أما المفهوم متعدد الأبعاد فيتطلب تعطيل هذا الارتباط التلقائي، من أجل إتاحة أكبر قدر ممكن من الحرية في أشكال الاتصال بين الجيش وضباطه.

(١٩٨) المعهد الإسرائيلي للديمقراطية، استطلاع رأي خاص: صورة الجيش الإسرائيلي في الرأي العام الإسرائيلي، ٢٣ نوفمبر/تشرين الثاني عام ٢٠٢١م.

سوف يستمر نموذج صف الضباط الحالي ويتم تعزيزه.

بعد سنوات عديدة من الشكاوى حول ظروف صف الضباط في الجيش الإسرائيلي، حدثت تغييرات نحو الأفضل في السنوات الأخيرة. حيث تم رفع رواتب صف الضباط في عام ٢٠١٧م، وفي عام ٢٠٢٠م أصبح متوسط راتب صف الضباط يتراوح من ٩,٢١١ شيكل شهرياً لرتبة كبير ضباط الصف (راف ناغاد باخير) بمتوسط عمر ٢٢ عاماً إلى حوالي ٢٥ ألف شيكل لرتبة كبير ضباط الصف (راف ناغاد باخير) بمتوسط عمر ٤٧ عاماً.^(١٩٩) وبلغ متوسط سن التقاعد لصف الضباط ٤٩,٨ عاماً.^(٢٠٠)

إن هذه ليست شروطاً استثنائية في مواجهة السوق المدنية، ويجب أن نتذكر أن المهنة التي اكتسبها العديد من صف الضباط في الجيش لا تشكل بالضرورة خبرة مطلوبة في السوق الخاصة. لذلك، يجب الاستمرار بتطبيق نهج «الترفيه أو التسريح» في هذا النظام. ويبدو أنه ليست هناك حاجة لتغيير جوهرى في النموذج، ويجب تعزيز بعض النقاط التي ستكشف ضرورتها مع مرور الوقت.

سيتم تحديد أهداف قابلة للقياس لزيادة الكفاءة.

تكمن أهمية جميع الخطوات المفصلة هنا في تخفيض ملاك القوى البشرية المطلوب في الخدمة الدائمة واستثمار المبالغ التي سيتم توفيرها في التعويضات متعددة الأبعاد لمن يؤدون الخدمة. ولكن التاريخ يظهر أنه حتى التقليل الكبير لعدد الضباط، على غرار ما حدث خلال أيام رئيسي الأركان يعلنون وإيزنكوت، لا يدوم طويلاً، ويزداد العدد مرة أخرى في السنوات التالية، بل ويصل إلى نسب أعلى مما كان عليه قبل التخفيض.

ينبغي على الجيش الإسرائيلي القيام بعمل مكثف على مستوى القيادة والأركان وتقديمه إلى وزير الدفاع للموافقة عليه. ويجب أن يقدم فيه أهدافاً

(١٩٩) وزارة المالية، مفوض الأجور، تقرير حول نفقات الأجور في المؤسسة الأمنية لعام ٢٠٢٠م، ص. ١٢.

(٢٠٠) المصدر السابق، ص. ١٩.

سنوية لزيادة الكفاءة وتقليص القوى البشرية حيثما يكون ذلك ضروريًا. ولا ينبغي أن يتم هذا التقليص بطريقة «مرة واحدة وإلى الأبد»، بل من خلال عملية فحص وتصحيح مستمرة. وكانت لجنة لوكر قد أوصت بتخفيض بنسبة ١١ بالمئة في المعايير في الرتب العليا من رائد فما فوق،^(٢٠١) لكن المفهوم متعدد الأبعاد والحاجة إلى نموذج مستقر تملي نهجًا مختلفًا: عدم تحديد هدف صعب بل عملية فحص مستمرة، مع وضع أهداف سنوية في كل نظام.

سيتم فحص فعالية واستقرار نموذج الخدمة الدائمة مرة كل بضع سنوات، تحت إشراف اللجنة الفرعية للقوى البشرية التابعة للجنة الشؤون الخارجية والدفاع في الكنيست.

حتى الآن، تم إجراء جميع التغييرات في نموذج الخدمة الدائمة والأجور في الجيش الإسرائيلي داخل الجيش نفسه، أما لجنة الشؤون الخارجية والدفاع فلم تناقش إلا القضايا الدورية وبطريقة غير منتظمة (من خلال لجنة فرعية للقوى البشرية، مداولاتها سرية). ويشير الخبراء المعنيون بهذا الموضوع في الجيوش الأجنبية إلى أن أحد أهم عوامل إنشاء نموذج خدمة دائمة فعال ومستقر هو تقديم المعلومات الموثوقة وتحليلها تحليلًا دقيقًا وفقًا للمعايير المهنية المتعارف عليها في سوق العمل.^(٢٠٢) ومن المعتاد في الولايات المتحدة أن تقوم وزارة الدفاع مرة كل أربع سنوات برفع جدول الرواتب والتعويضات في الجيش إلى الكونجرس للموافقة عليه.^(٢٠٣) حيث يتم ذلك في إطار نظام حكم مختلف عن نظام الحكم في إسرائيل، ولا داعي لتقليده هنا. ومع ذلك، في ضوء وتيرة التغييرات، يجب أن ينص القانون على إجراء مراجعة دورية من قبل اللجنة المسؤولة في الكنيست.

(٢٠١) تقرير لجنة لوكر، ص. ٣٥.

(٢٠٢) حوار مع البروفيسور هوارد آش من معهد RAND، واشنطن، يوليو/تموز عام ٢٠٢٢م.

(٢٠٣) حوار مع البروفيسور آش.

مبادئ تنظيم نموذج التقاعد

إن لشروط التقاعد من الجيش الإسرائيلي تداعيات خطيرة على كل من الخدمة في الجيش الدائم نفسه، وميزانية الدفاع والإنفاق على القوى البشرية ككل، وعلى صورة الجيش أمام الجمهور وبين من يؤدون الخدمة أنفسهم. والنموذج الذي سيتم تقديمه هنا يلبي المبادئ الأساسية لنموذج القوى البشرية بأكمله: التمييز الجوهرى بين المقاتلين وغير المقاتلين؛ وأقصى قدر من المرونة وتعدد الأبعاد في الخدمة، وفقاً لاحتياجات الجيش؛ وتهيئة الظروف المثلى للاحتفاظ بالمتميزين وأصحاب الوظائف الحيوية في الخدمة لفترة طويلة.

سيتم تصميم نموذج يعطي قيمة لكل سنة من سنوات الخدمة في وظيفة قتالية، وعتبة خدمة مؤهلة للحصول على «وضع المقاتل» عند التقاعد.

واجهت المحاولات السابقة للتمييز بين المقاتلين ومن يشغلون مناصب أخرى عقبة، تنبع من حقيقة أن أفراد الخدمة الدائمة يقومون بمهام قتالية خلال جزء من سنوات خدمتهم، وفي الجزء الآخر يشغلون مناصب قيادية وإدارية. أما طريقة التعامل مع هذه العقبة فقد سبق أن حددتها لجنة لوكر في النموذج الذي قدمته لشروط التقاعد: معاملة لكل سنة خدم فيها الضابط فعلياً في أي منصب، والذي سيتم استخدامه في الحساب الفعلي لشروط خدمته وتقاعده. وهكذا على سبيل المثال، يحتوي الجدول الذي يظهر للتوضيح في تقرير لجنة لوكر على معاملات مختلفة لكل سنة خدمة في المناصب القتالية (أعلى معامل)، ودعم القتال، والمنصب المهني، ومنصب القيادة والأركان.^(٢٠٤)

(٢٠٤) تقرير لجنة لوكر، الملحق أ، ص. ٦٨.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم تحديد حد أدنى من السنوات، بحيث أن كل من خدم في مناصب قتالية، كما سيتم تحديدها، لعدد سنوات تزيد على هذا الحد سيتم منحه «وضع المقاتل» الذي يؤهله للحصول على معاش تقاعدي تجسيري حتى سن ٦٧ عامًا.

فقط من أجل التوضيح، إذا تم تحديد العتبة بعشر سنوات، فإن أولئك الذين خدموا في مناصب قتالية لمدة عشر سنوات من إجمالي خدمتهم سوف يحق لهم الحصول على «وضع المقاتل»، في حين أن أولئك الذين خدموا أقل فسيحق لهم حساب معدل سنوات الخدمة في المناصب القتالية لغرض زيادة منحة نهاية الخدمة.

سيتم إلغاء بوابة الخروج الأولى، وسيتم بدلاً منها تصميم نموذج مرن للتوظيف لفترات توقيع متفاوتة، مع زيادة منحة نهاية الخدمة.

تم تحديد بوابة الخروج الأولى في سن ٢٨ عامًا عندما تم إنشاء مفهوم الخدمة الدائمة الأولية والخدمة الدائمة الخالصة. ولكن بمجرد إنشاء بوابة الخروج الثانية عند سن ٣٥ عامًا، لم يعد للبوابة الأولى أي معنى فيما يتعلق بالحق في التقاعد. فهي في الواقع لا تخول سوى للحصول على منحة التسريح - والتي، وفقًا لشهادة كبار المسؤولين في شعبة القوى البشرية، لا تشكل حافزًا كافيًا للاحتفاظ في الخدمة بالضباط الذين يخشون أنهم عند بلوغهم سن الثلاثين لن يصلوا إلى الترقية المطلوبة لاجتياز البوابة الثانية. حيث أنه ليس فيها ما يخلق التزامًا متبادلًا بين النظام ومن يؤديون الخدمة.

في نموذج متعدد الأبعاد تكون فيه أشكال مختلفة للتوظيف، بما في ذلك العقود الشخصية والتوقيع لفترات متفاوتة، من الممكن تمامًا إلغاء بوابة الخروج الأولى. فالضابط الذي يرغب الجيش في الاحتفاظ به ضمن صفوفه ويختار هو نفسه الاستمرار، سيكتسب خلال سنوات خدمته الحق في الحصول على منحة نهاية الخدمة، والتي ستستمد من راتب الضابط

في الفترة الأخيرة قبل التسريح ومن معاملات طبيعة الخدمة التي اكتسبها خلال سنوات خدمته.

يجب زيادة المبلغ الأساسي الذي سيتم على أساسه حساب منحة نهاية الخدمة؛ حيث أن تقليل عدد أفراد الخدمة الدائمة بشكل عام، والتفاوت في سن التسريح، وإضافة معاملات إعطاء الأولوية للمقاتلين ولمن يخدمون في الوظائف المطلوبة، سيجعل ذلك ممكناً. وفي الوضع الحالي، تبلغ منحة نهاية الخدمة للضابط الذي يبلغ من العمر ٣٥ عاماً ويتم تسريحه عند بوابة الخروج الثانية حوالي نصف مليون شيكل. وزيادة المبلغ وربطه بالمعامل سيضمن ميزة للضابط الذي يختار الاستمرار في الخدمة طالما رغب الجيش في ذلك.

ستكون بوابة الخروج الثانية، عند سن ٣٥ عاماً، مخصصة فقط لأولئك الذين خدموا في وظائف قتالية لعدد من السنوات يتجاوز «عتبة المقاتل». نظراً لأنه في النموذج متعدد الأبعاد، لن يحصل على معاش تقاعدي تجسيري إلا من خدم عدداً معيناً من السنوات في وظائف قتالية («عتبة المقاتل») أو من وصل إلى رتبة معينة (انظر أدناه)، فسيتم ضمان استمرار الخدمة لأولئك الذين تجاوزوا «عتبة المقاتل» عند سن ٣٥ عاماً حتى يصلوا إلى الحد الأدنى لسن التقاعد (٤٢ عاماً)، إضافة إلى الحق في الحصول على معاش تقاعدي تجسيري من تاريخ التقاعد حتى سن ٦٧ عاماً.

سيتم تحديد رتبة دنيا، يحق لمن وصل إليها التقاعد والحصول على معاش تقاعدي تجسيري حتى لو لم يتجاوز «عتبة المقاتل».

يجب أن تكون هذه الرتبة أعلى من رتبة مقدم، التي هي اليوم عتبة الانتقال إلى بوابة الخروج الثانية، وسيتم تحديدها من خلال مفاوضات بين وزارتي الدفاع والمالية. حيث سيسمح هذا الوضع للجيش بمكافأة الضباط

الذين وصلوا إلى مناصب عليا بشكل خاص في جميع التشكيلات. إن الضباط الذين لم يصلوا إلى عدد سنوات الخدمة في الوظائف القتالية التي تشكل «عتبة المقاتل»، أو إلى الرتبة الدنيا التي تخولهم الحصول على معاش تقاعدي تجسيري، لن يحق لهم الحصول على معاش تقاعدي تجسيري ولكن الحصول على منحة خروج متزايدة، كما هو مفصل أدناه.

سيتم استبدال تحديد المتوسط العام لسن التقاعد في القانون بمعايير حسب الوظيفة.

إن متوسط سن التقاعد، المحدد بـ ٤٣ عامًا، يسبب التبعية القسرية ويجبر على تسريح عدد من الضباط عند الحد الأدنى للسن (٤٢ عامًا) من أجل «موازنة» تقاعد ضابط كبير واحد بلغ سن ٥٠ عامًا. حيث يجب استبدال هذا التقييد بنظام معروف للحصص ومتوسط سن التقاعد حسب المنصب والرتبة، وهو ما سيظل يتطلب الامتثال لمنطق النموذج ولكنه سيزيل التشويه في القانون الحالي.

ستظل ميزانية التقاعد جزءًا لا يتجزأ من ميزانية الدفاع.

خلال مناقشات اللجان المختلفة، طرحت المؤسسة الأمنية موقفًا مفاده أنه من المناسب إخراج موازنة التقاعد من ميزانية الدفاع،^(٢٠٥) وإعادتها إلى بند ميزانية معاشات الدولة الأخرى، حيث كانت حتى عام ١٩٩٢م.^(٢٠٦) لكن ذلك لم يحدث بسبب معارضة وزارة المالية، ولا ينبغي أيضًا أن يحدث.

على المستوى القيمي، ينبع الترتيب الخاص للمعاشات التقاعدية في المؤسسة الأمنية من الاعتراف بالطبيعة الخاصة للخدمة الأمنية، وهو جزء لا يتجزأ من نموذج الخدمة والقوى البشرية في الهيئات الأمنية. أما من

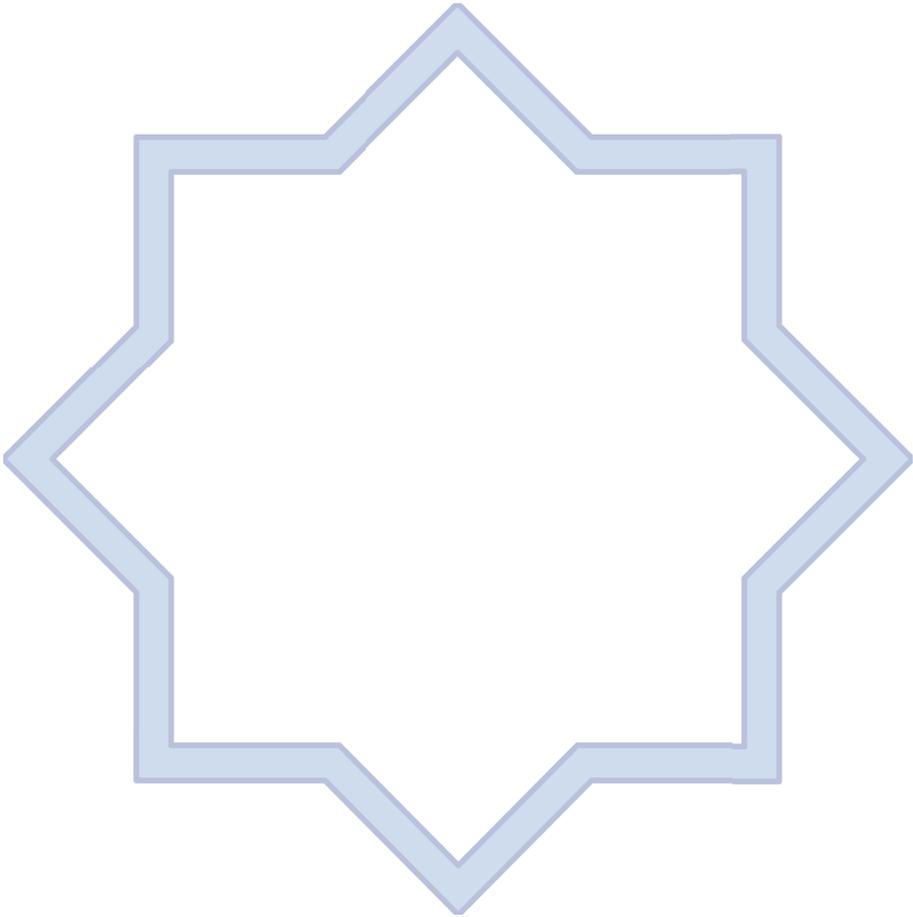
(٢٠٥) المصدر السابق، ص. ٤٥.

(٢٠٦) تقرير لجنة برودت، ص. ١٠٦.

الناحية العملية، التي تأخذ بعين الاعتبار القوة الفريدة للمؤسسة الأمنية في مناقشات الميزانية والميل المتكرر لمنحها إضافات بشكل لا يمكن مقارنته بالوزارات الحكومية الأخرى، فمن المناسب أن يكون عبء الميزانية المتأصل في ترتيبات التقاعد جزءاً من ميزانية الدفاع، كتقييد.

سيتم صياغة اتفاقية بين وزارتي الدفاع والمالية، تنص على أن الوفورات الناتجة عن أي تغيير مستقبلي في نموذج المعاشات التقاعدية ستبقى في ميزانية الدفاع وسيتم توجيهها لتمويل نموذج الأجور متعدد الأبعاد.

هذا نمط شائع من الاتفاقيات بين هاتين الهيأتين: فهكذا نصت الاتفاقية التي وقعها وزير الدفاع إسحاق رابين مع وزارة المالية عام ١٩٨٥م على أن الأموال التي سيتم توفيرها من تقليص تجنيد الاحتياط ستوجه إلى التطوير التكنولوجي وتعزيز القدرات، وهكذا تقوم وزارة المالية بتعويض الجيش سنوياً بمئات الملايين من الشواكل مقابل تخفيض مدة الخدمة إلى ٣٢ شهراً ابتداءً من عام ٢٠١٥م. ومن شأن مثل هذا الاتفاق أن يخلق حافزاً للجيش الإسرائيلي للتعامل مع هذه المشكلة الصعبة، حيث أن شروط التقاعد المفرطة للبعض تجعل من الصعب عليه حل مشاكل مكافأة من هم أصغر سناً، والذين يعتبر بعضهم من ذوي الوظائف التي يتنافس عليها ضد السوق المدنية.



الاحتياط - تقليص المنظومة والانتقال إلى هيكل متعدد الأبعاد

في عام ٢٠١٥م، أمر رئيس الأركان آنذاك غادي إيزنكوت بتقليص منظومة الاحتياط من خلال خفض معايير إشغال وحدات الاحتياط بالأفراد؛ وتسريح عشرات الآلاف من المجندين الذين لم يخدموا فعليًا؛ وتقليص التدريبات للوحدات التي ليس لها دور حقيقي في القتال؛ والتركيز على رفع جاهزية الوحدات المخصصة للقتال إلى مستوى أقرب ما يمكن من مستوى الجيش النظامي.^(٢٠٧) حيث جاء ذلك في أعقاب استنتاجات اللجنة التي ترأسها العميد روني نوما، والتي بحثت في وضع المنظومة الاحتياطية.

كما هو مفصل أعلاه، فإن هذا التقليص والتركيز لم يكن كافيًا. حيث أن البيانات المتعلقة بعدد الأشخاص الذين يخدمون حاليًا والتباين الهائل في العبء بين أصحاب الوظائف الضرورية - وخاصة الضباط في الوظائف القتالية - والكثيرين ممن لا يخدمون، لا تزال تتطلب تعديل منظومة الاحتياط لتناسب مع احتياجات وقدرات الجيش الإسرائيلي والانتقال إلى هيكل متعدد الأبعاد سيتم تفصيله لاحقًا. كما ينبغي التأكيد على أنه حتى في هذا الهيكل، فإن قرار انتماء من يخدم في الاحتياط إلى مجموعة ما سيكون بيد الجيش الإسرائيلي: فكل جندي يتم تسريحه من الخدمة النظامية سيكون مكلّفًا بالخدمة الاحتياطية، وسيتم تحديد مهمته في الاحتياط من قبل الجيش الإسرائيلي وفقًا لاحتياجاته.

(٢٠٧) يوسي يهوشوع، «سيتم زيادة التدريبات، وتسريح الآلاف من جنود الاحتياط»، YNET، ٢٢ مارس / آذار عام ٢٠١٥م.

النموذج متعدد الأبعاد.

سيخلق النموذج متعدد الأبعاد لقوات الاحتياط فصلًا بين مجموعات مختلفة من جنود الاحتياط، وفقًا لأدوارهم في حالات الطوارئ. وعلى النقيض من الوضع الحالي، فإن طبيعة الخدمة ومستحقات أولئك الذين يخدمون في مختلف المجموعات ستختلف اختلافًا جوهريًا عن بعضها البعض.

المجموعة أ: المقاتلون وأصحاب الوظائف الضرورية في مستوى الاقتحام وفي الإسناد القتالي.

سينتقل الضباط والجنود الذين يخدمون في الوحدات المخصصة للمشاركة في القتال - سواء كان ذلك لتعزيز الوحدات النظامية أو في وحدات الاحتياط العضوية في مستوى الاقتحام - إلى نموذج يشبه في جوهره الحرس الوطني الأمريكي: حيث يحصل جندي الاحتياط على مستحقات على مدار العام، بما في ذلك مقتطعات التوفير التقاعدي وغيرها من مكونات أجور العمل، ويتم استدعاؤه للخدمة وفقًا لاحتياجات الجيش.

تجدر الإشارة إلى أنه في النموذج الأمريكي يحصل جندي الاحتياط على استحقاق يومي يفوق استحقاق من يخدم في الخدمة الدائمة - ٢٠٠ بالمئة مقابل الخدمة في عطلة نهاية أسبوع كل شهر ومكافآت مقابل الخدمة المستمرة لمدة شهر تقريبًا لأغراض التدريب - وذلك من أجل الأخذ بعين الاعتبار الوقت الذي يقضيه كمواطن للحفاظ على لياقته البدنية وتلبية بقية متطلبات الجيش. حيث أنه وفقًا لجداول المدفوعات التي ينشرها الجيش الأمريكي، فإن إجمالي الاستحقاق اليومي لجندي الاحتياط أعلى بحوالي ٤٠ في المئة من الاستحقاق الذي يحصل عليه الفرد من نفس الرتبة في الخدمة الدائمة. (٢٠٨)

ستتضمن هذه المجموعة جنودًا احتياطيين في وحدات يتجاوز مستوى تدريبها

وجاهزيتها بشكل كبير ما هو منصوص عليه في قانون الاحتياط الحالي. أي أكثر من ٤٥ يومًا في ثلاث سنوات. وهي الوحدات المطلوب منها الوصول إلى مستوى من الكفاءة والجاهزية مطابق لمستوى الوحدات النظامية، وكذلك المقاتلين وأصحاب المناصب الذين يقومون بتعزيز الوحدات النظامية.

سيخدم الجنود في هذه المجموعة حتى سن ٣٥ عامًا، ما لم يختاروا الاستمرار وأراد الجيش ذلك. حيث ستبدأ خدمتهم في الوحدات الميدانية بعد سنتين من تاريخ تسريحهم من الجيش النظامي، وليس بعد سن ٢٤ عامًا (باستثناء الضباط من مستوى قائد سرية فما فوق).

لغرض تشكيل هذا المستوى الاحتياطي، سيتم تحديد ملاكات في الوحدات القتالية والاستخبارات ودعم القتال الخاص بمستوى الاقتحام والوحدات الضرورية الأخرى في الجيش الإسرائيلي، وفقاً للمفهوم العملي والخطط التشغيلية.

سيكون استحقاق من يخدمون وفقاً لطول مدة الخدمة السنوية، مع درجات كبيرة لأولئك الذين يتم استدعاؤهم للخدمة لفترات استثنائية، وخاصة الضباط في الرتب الميدانية العليا. ومع ذلك، لن يكون هناك تفاوت في الاستحقاق عن يوم الاحتياط حسب طبيعة الخدمة.

وإلى جانب ذلك، سيتم الحفاظ على الالتزام بتعويض كل جندي احتياط عن فقدان الدخل العيني الذي لحق به بسبب الخدمة، وفق المعايير المتبعة اليوم. وكشرط أساسي، سيكون نموذج الاستحقاق بحيث يسمح للجنود بمغادرة منازلهم وأعمالهم لفترات طويلة مع تحقيق مكاسب مالية، وبالتأكيد ليس خسارة.

سيكون تشكيل المعركة للوحدات في هذه المجموعة هو ١٥٠ بالمئة من المعيار، من أجل استيعاب التسرب الطبيعي والسماح بدرجات من الحرية للقادة لإعفاء الجنود من استدعائهم إلى الخدمة الاحتياطية النشطة في حالة معينة.

استعداداً للانتقال إلى هذا النموذج، سيقوم الجيش الإسرائيلي بإجراء عمل إداري شامل، والذي سيدرس بدقة مدى التوافق بين الملاك الفعلي والمعايير في جميع الوحدات وكافة الرتب. وسيتم إلغاء مناصب كبار الضباط في المقرات والأركان، والتي كانت مصممة لإبقائهم في مقرات القيادة في حالات الطوارئ. ستقوم قيادة القوات البرية في الوقت نفسه بتنفيذ عمل شامل لفحص جاهزية ومعدات وتدريب الوحدات وأفراد الاحتياط الضروريين في إطار الانتقال إلى النموذج الجديد، وسيتم استثمار المبالغ اللازمة حتى يتمكن جندي الاحتياط من أداء دوره في إطار الخطط التشغيلية. ويجب أن يكون هناك تطابق تام بين ما هو متوقع من الوحدة وبين المعدات التي ستحصل عليها والمنصات القتالية ومستوى تدريبها وغيرها.

سيتم «صبغ» ميزانية تدريب الوحدات الاحتياطية في هذا المستوى، ولن يتم استخدامها مجدداً كمصدر يتم الاقتطاع منه أولاً في حالة وجود صعوبات في الميزانية. حيث يجب أن يكون مستوى كفاءة الوحدات مرتفعاً دائماً فيما يتعلق بمهمتها. وذلك من أجل منع التردد في تفعيل الاحتياط، والذي برز خلال الحملات الأخيرة للجيش الإسرائيلي وتسبب في إحباط شديد في المنظومة.

المجموعة ب: المقاتلون في الوحدات التي ليست في مستوى الاقتحام.

ستضم هذه المجموعة من أفراد الاحتياط جنوداً ووحدات يتطلب مستوى تدريبهم خدمة قد تتجاوز من وقت لآخر قانون الاحتياط. وهي الوحدات التي يجب أن يكون مستوى جاهزيتها مرتفعاً جداً، ولكن ليس بمستوى الوحدات النظامية. حيث أن مهمة هذه الوحدات هي تعزيز القوة المقاتلة في حالة توسيع الحملة.

سيتم تجهيز هذه الوحدات وتدريبها وفقاً لمهمتها. كما سيتم إعداد خطط طوارئ مثل «الوقت الثمين» للتأهيل والتدريب السريع للوحدات للمشاركة في الحملة، والخطط التنفيذية التي ستمنحهم دوراً يتناسب مع مستوى

كفاءتهم. وسيكون تشكيل المعركة في هذه المجموعة هو ١٢٠ بالمئة من المعيار. سيتم تكيف أفراد المجموعة مع نموذج خدمة لا يختلف في جوهره عن النموذج الحالي، ولكن سيتم تعزيزه من حيث جوانب الاستحقاق وحماية كل من حقوق الذين يخدمون وإطارهم المدني - العمل، الأسرة - مما يسمح لهم بالاستمرار في الخدمة.

سيتم حجز الاحتياطيات المخصصة لتدريب هذه المنظومة أثناء حالة الطوارئ في ميزانية الدفاع.

المجموعة ج: منظومات الدفاع الإقليمي وحماية الجبهة الداخلية.

ستركز هذه المجموعة على الجبهة المدنية. فاحتياجات حماية الجبهة الداخلية في حالات الطوارئ لم تعد تقتصر على عمليات البحث والإنقاذ والاتصال بالسلطات المحلية. حيث أن السيناريو الصعب، ولكن المحتمل، المتمثل في حدوث هجوم واسع النطاق بالصواريخ والقذائف على الجبهة الداخلية الإسرائيلية، إلى جانب أعمال الشغب في الجبهة الداخلية التي ستعيق عمليات التعبئة والتحرك على طول المحاور المؤدية إلى الجبهة، يتطلب قوة احتياطية خاصة تتمتع بالتدريب والكفاءة اللازمة للقيام بهذه المهمة الضرورية.

سيتم تصميم هذه المنظومة الاحتياطية وفق نموذج إقليمي، ليسهل على جنود الاحتياط الوصول إلى وحداتهم في أوقات الطوارئ والاستفادة من إلمامهم بالجغرافيا والنسيج الاجتماعي في منطقة إقامتهم. وكما أشار غابي سيبوني وغال بيرل فينكل في مقال يقترح مفهومًا عمليًا لهذه القوات، فإن: «الدفاع الإقليمي كان أحد المكونات المركزية لمفهوم الأمن الإسرائيلي منذ الأيام الأولى للدولة»^(٢٠٩) وفي أوقات الطوارئ، ستعرف هذه المنظومة

(٢٠٩) غابي سيبوني وغال بيرل فينكل، «تعبئة وتفعيل تشكيلات الاحتياط في سيناريوهات المواجهات المتوقعة»، من: مثير إران، كارميت بادان، روني تيارجان أور، هوشع فريدمان بن شالوم، المنظومة الاحتياطية إلى أين؟ مذكرة رقم ١٨٣، معهد دراسات الأمن القومي، ٢٠١٨م، ص. ١٣١.

كيفية الاندماج مع الشرطة الإسرائيلية (التي، وفقاً لنموذج الخدمة الإلزامية المقترح، سيتم تعزيزها من قبل أولئك الذين يخدمون في الخدمة المدنية - أمنية) والقوة النظامية لقيادة الجبهة الداخلية والهيئات المدنية، من أجل خلق جبهة داخلية قوية.

سيستمر من يخدمون في هذه المجموعة بالخدمة في الاحتياط وفقاً للنموذج الحالي، مع الحفاظ على حقوقهم والاستثمار السليم في المعدات والتدريب. ومع ذلك، لن تكون هناك حاجة لتدريبهم على القتال وفقاً للسيناريوهات والفرضيات الخاصة بمستوى الاقتحام، حيث لا توجد نية على أي حال لتطبيقها على هذه الوحدات.

ستشمل مجموعة الجاهزية هذه جنوداً ووحدات يمكن تحقيق مستوى الجاهزية المطلوب منهم في إطار قانون الاحتياط الحالي (على سبيل المثال، وحدات قيادة الجبهة الداخلية، والخدمات اللوجستية، ووحدات الدفاع الإقليمي، وما إلى ذلك). وفي هذه المجموعة أيضاً، سيتم الحفاظ على نسبة إشغال بالأفراد تصل إلى ١٢٠ بالمائة من المعيار.

في الوقت نفسه، سيكون من يخدمون في هذا المستوى احتياطاً لتعزيز وزيادة مستوى الاقتحام في حال حدوث تغيير جيواستراتيجي جوهري، والذي من شأنه أن يرفع مرة أخرى احتمالية نشوب الحرب «الكبرى» وفقاً لتوصيفات الماضي. وسيتم وضع خطة لمثل هذه الخطوة، بما في ذلك تحديد المصادر المستقبلية لتنفيذها.

المجموعة د: «المنظومة المجمدة».

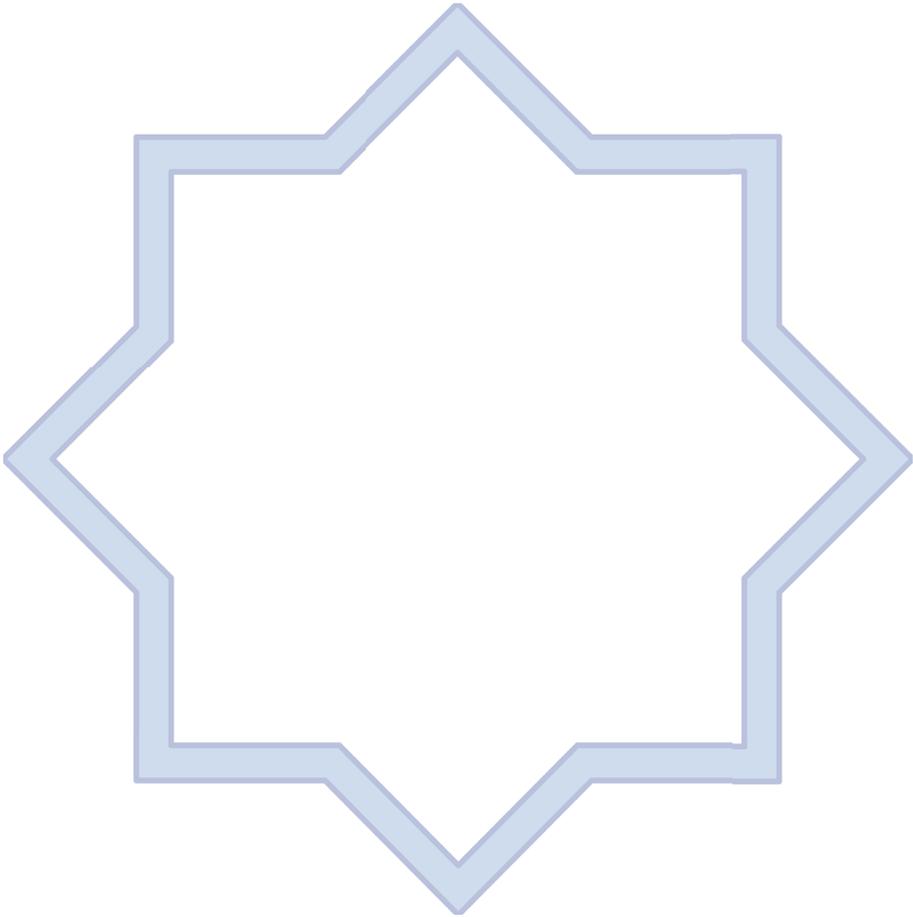
ستشمل هذه المجموعة وحدات مجمدة، والتي سيتم تعبئتها فقط في حالات الطوارئ القصوى. حيث ستكون هذه الوحدات بدون أي تدريب وبحد أدنى من المعدات (أسلحة في المستودعات) ولن يكون لها أي انتشار قتالي.

سيتم بلورة خطط تشغيلية واقعية، يتم بموجبها إعادة بناء القوة.

تعتبر الخطة التشغيلية أساسًا لبناء القوة، والتي يمكن تفعيلها في حالات الطوارئ. ويجب على الجيش الإسرائيلي أن يقوم بتصميم خطط تشغيلية واقعية والحصول على مصادقة المستوى السياسي عليها، بحيث تتضمن هذه الخطط مهامًا للمنظومة الاحتياطية على مختلف مستوياتها. كما ستعطي هذه الخطط للوحدات الاحتياطية دورًا يأخذ في الاعتبار جاهزيتها الحقيقية والاستعداد لتشغيلها وفقًا لمهمتها. أما الموافقة على هذه الخطط فستكون بمثابة «رسوم الجدية» من قبل قادة الجيش والمستوى السياسي، والتي ستضمن قدر الإمكان لأفراد الاحتياط أن وقتهم والعبء الذي يتحملونه واستعدادهم للخدمة لن يضيع سدى.

سيتم تخصيص موارد خاصة لتعزيز منظومة الضباط، وخاصة في مناصب قادة السرايا والكتائب.

لاحظت لجنة نوما والعديد من قادة الاحتياط السابقين وجود صعوبة في شغل المناصب العليا نسبيًا في الوحدات القتالية، وخاصة مناصب قادة السرايا وما فوق. ففي هذه المناصب، يُطلب من القائد أن يتحمل عبئًا غير متناسب مقارنة بالمقاتل الذي ليس ضابطًا، وبالتأكيد مقارنة بالغالبية العظمى الذين لا يخدمون في الاحتياط على الإطلاق. وينبغي على الجيش الإسرائيلي أن يقود خطة شاملة، تركز على القانون، لإنشاء إطار داعم كامل لقادة الاحتياط - في المنزل وفي مكان العمل وفي المجتمع. وفي هذا السياق، يجب إعادة النظر في تعويض أصحاب العمل والأفراد الاحتياطيين المستقلين، والذي في بعض المجالات لا يزال غير مناسب، وكذلك أشكال التقدير غير المالية.



التجنيد الإسرائيلي وحرب غزة

إخفاقات المقترحات الحالية وتوصيات للتشريع المنشود

في الآونة الأخيرة، أدخلت المؤسسة الأمنية تعديلات مختلفة على قانون الخدمة الأمنية، بهدف إعلان هو زيادة تشكيل المعركة في الجيش الإسرائيلي في أعقاب الخسائر في الحرب واستمرار الحملة والاحتياجات الأمنية المتوقعة للسنوات القادمة. ولا يوجد خلاف حقيقي حول الاحتياجات المتزايدة، لكن هذه المذكرات أثارت الجدل لعدة أسباب: زيادة العبء على الجمهور الذي يؤدي الخدمة النظامية والاحتياطية، في حين أن الجمهور الذي لا يخدم، وخاصة الجمهور الحريدي، يستمر في عدم تحمل أي عبء على الإطلاق؛ وزيادة كبيرة، غير محدودة الزمن، في فترات الخدمة النظامية والاحتياطية عندما تكون الحاجة طويلة الأمد إلى ذلك غير موضحة بشكل كافٍ. كل ذلك في الوقت الذي تصل فيه مسألة تجنيد الحريديم إلى نقطة تحول، حيث أنه - كما قالت المستشارة القانونية للحكومة ردًا على المحكمة العليا - إذا لم يتم تقديم التشريع في الأشهر المقبلة، فلن يكون هناك أي أساس قانوني لعدم خدمتهم في الجيش. وسيتم في هذا المقال مناقشة أوجه القصور في المذكرات القانونية المقترحة والبدائل المطروحة في النظام السياسي والخطاب العام، وسيتم تقديم توصيات بشأن الخطوات العريضة المنشودة لتشريعات عامة وقانونية متينة.

«تكمّن المأساة في الفشل الأخلاقي الذريع، في البلاد التي لم تصل بعد إلى الاستقرار بأمان في أرضها وهي بعيدة عن الحياة بسلام واطمئنان، في القضية التي ما كان ينبغي أن تكون جزءاً من الظروف السياسية وإنما متجذرة في الالتزام بتقديم الدعم للوطن بينما يفعل

الآخرون ذلك، دون الإضرار على الإطلاق بحقيقة أن أبواب التوراة ستبقى مفتوحة مرارًا وتكرارًا، وسيبذل جهد في الجيش الإسرائيلي لاحترام أسلوب الحياة الحريدية»

(قاضي المحكمة العليا إياكيم روبنشتاين، من حكم محكمة العدل العليا الذي أبطل «قوانين التجنيد»، عام ٢٠١٧م)

أثارت مذكرات «قانون التجنيد» (التي هي في الواقع ليست أكثر من عدد من التعديلات على قانون الخدمة الأمنية) التي تم تداولها الأسبوع الماضي غضبًا شعبيًا. ففي نظر الكثيرين، تشير الطريقة التي نشرت بها ومضمونها على انفصال القيادة السياسية والعسكرية في إسرائيل عن مشاعر جزء كبير من الجمهور الذي يؤدي الخدمة، وبالتأكيد بعد حرب «السيوف الحديدية». وهذا من شأنه أن يحول قضية «المساواة في تحمل العبء»، التي أصبحت في العقود الأخيرة شعارًا فارغًا في إطار الصراعات القبلية في إسرائيل، إلى واحدة من أهم قضايا الصراع الاجتماعي - السياسي المتوقع خلال الأشهر المقبلة.

في الملاحظات التفسيرية للمذكرات، تم تبرير التغييرات بكل من حالة الحرب المستمرة، والعدد الكبير من القتلى والجرحى في الحرب، والاحتياجات المتوقعة لبناء قوة الدفاع والهجوم في السنوات القادمة. فهذه كلها احتياجات حقيقية؛ وهناك إجماع بين الجمهور على ضرورة زيادة التشكيل العسكري للمعركة، وخاصة تشكيل المعركة المقاتل في الجيش الإسرائيلي. ومع ذلك، اختارت المؤسسة الأمنية وضع كل العبء الإضافي على كاهل الجمهور الذي يخدم بالفعل، في الخدمة النظامية والاحتياطية. حيث لم يؤد ذلك إلا إلى زيادة الغضب وسط جمهور من يخدمون بسبب الإعفاء الشامل الممنوح للقطاعات التي لا تخدم، وفي مقدمتها الجمهور الحريدي، في حين أن أولئك الذين يخدمون يعانون ويتحملون عبئًا أثقل من ذي قبل في المنزل وفي مكان العمل. في ضوء ذلك، من الضروري إجراء دراسة متعمقة للإخفاقات التي أدت إلى عدم الأهلية القانونية والعامّة للتعديلات التشريعية السابقة، والطبيعة

الإشكالية لمشروع القانون الحالي والبدائل المطروحة في النظام السياسي -
ورسم الخطوط العريضة للتشريعات الممكنة والصحيحة.

مسؤولية المؤسسة الأمنية عن الوضع

قبل مناقشة التشريع نفسه والصراع السياسي المحيط به، من المهم الإشارة إلى أنه لا ينبغي تبرئة وزير الدفاع والقيادة العسكرية العليا من مسؤوليتهم عن الوضع. حيث تمت صياغة التعديلات التشريعية وفقاً لموقف الجيش وبمشاركة فاعلة من العسكريين، حتى أن كبار المسؤولين العسكريين قد استعرضوها بأنفسهم في إحاطات إعلامية: تمديد مدة الخدمة الإلزامية للذكور إلى ٣٦ شهراً (مع إعطاء صلاحية لوزير الدفاع لتقصير المدة إلى ٢٨ شهراً لشاغلي بعض الوظائف)، وهكذا في التعديلات المتعلقة بالاحتياط، والتي ترفع سن الإعفاء إلى ٤٥ عاماً، وتضاعف سقوف الخدمة السنوية عدة مرات - ٤٢ يوماً لجندي الاحتياط، و٧٠ يوماً للقائد، وما لا يقل عن ٨٤ يوماً للضباط.

فقط بعد التعبير عن الغضب الشعبي والتهديد بالتوجه إلى محكمة العدل العليا، أدركت المؤسسة العسكرية أنها متواطئة في زيادة العبء بشكل كبير على أولئك الذين يخدمون - وفي حالة الاحتياط، على أولئك الذين خدموا بالفعل أكثر من مئة يوم متتال وقاموا بدور فعال ومهم في القتال ومن المتوقع أن يخدموا لفترة إضافية أيضاً هذا العام - في حين أن القطاعات التي لا تخدم، وعلى رأسها الحريديم، لا تساهم بأي شيء.

إن تصريحات رئيس الأركان، التي قال فيها أنه: «يجب على الجميع الالتحاق بالخدمة للدفاع عن المنزل. فهذه فترة مختلفة، ما كان قبلها يجب إعادة فحصه ثانية... توضح هذه الحرب الحاجة إلى التغيير. انضم إلى الخدمة، واحم منزلك»، لا تعتبر متأخرة جداً فحسب، بل هي أيضاً محل تشكك على ضوء حقيقة أن الجيش الإسرائيلي كان شريكاً فاعلاً في صياغة التشريع، دون أي مطالبة من جانبه للمستوى السياسي بتوسيع قاعدة التجنيد وتحمل الأعباء.

كان استعلاء المؤسسة الأمنية واضحًا أيضًا في خطوة أخرى اتخذتها، وهي: تقليص مدة الدراسة في البرامج التحضيرية وسنوات الخدمة ما قبل العسكرية وفترة الدراسة لبعض أولئك الذين يخدمون في مسار «الهيستر»، لصالح التجنيد المبكر للخدمة الفعلية. وذلك بشكل جارف ومبالغ فيه، حتى باعتراف ضباط الجيش أنفسهم، وعلى حساب المكلفين بخدمة ذات مغزى. وقد أسفرت هذه الخطوة بالفعل عن التوجه إلى محكمة العدل العليا والاحتجاج العام، إلى حد الدعوة إلى عدم الالتحاق بالخدمة على الإطلاق - وهي تحركات من المتوقع أن تزداد حدتها عدة مرات إذا تم تمرير التعديلات التشريعية الحالية.

ليس في ذلك شيء جديد: فلطالما اتبعت المؤسسة الأمنية نهجًا مراوغًا فيما يتعلق بتجنيد الحريديم، مفضلة تحميل العبء على كاهل الجمهور الذي يخدم على حساب الحاجة إلى المساواة الاجتماعية. حتى أن محكمة العدل العليا انتقدت بشدة أسلوب المؤسسة الأمنية هذا في الحكمين المتعلقين بـ «قانون تال»، في عامي ٢٠٠٧م و٢٠١٢م. كما أن قانون التجنيد الذي تم تمريره بالقراءة الأولى في عام ٢٠١٨م، والذي قال وزير الدفاع آنذاك أفيغدور لييرمان أنه «تمت صياغته من قبل الجيش»، كان مليئًا بالثغرات، ودون أياب حقيقية، بل ويفتقر إلى أهداف في القانون لتطبيقه. فعندما يتعلق الأمر بتوجيه الاتهام - وهو اتهام محق - إلى النظام السياسي، وبالتأكيد الحكومة الحالية، بمد يد العون للتهرب من الخدمة، يجب أن نتذكر أن الجيش الإسرائيلي متواطئ إلى حد كبير في ذلك.

العبء على أفراد الاحتياط

تعتبر حرب «السيوف الحديدية» الحملة الأشد حدة (من حيث احتياجات القوى البشرية وعدد الضحايا) منذ حرب لبنان الأولى، والأطول مدة منذ حرب الاستنزاف. حيث أن عبء الخدمة على أفراد الاحتياط في الوحدات

المقاتلة في الأدوار المطلوبة هو متعدد الأبعاد، وذلك سواء بسبب طول مدة الخدمة - فالعديد منهم كانوا في الخدمة الفعلية لأكثر من مئة يوم، ومن المتوقع أن يتم استدعاؤهم لفترة تزيد عن شهر في وقت مبكر من عام ٢٠٢٤م - أو بسبب التجارب القتالية العنيفة.

إن هذا العبء أثقل نسبيًا، حيث أن نسبة أفراد الاحتياط بين عموم السكان أقل بكثير مما كانت عليه في الماضي، مما يؤثر على أمنهم الوظيفي (هناك العديد من المكلفين بنفس الدور الذين لا يخدمون ولن يتغيبوا عن مكان العمل لأشهر)، إضافة إلى العبء الواقع على أسرهم والتأثير النفسي الناجم عن قلة عددهم نسبيًا. وللتوضيح، فإن العدد المطلق لأفراد الاحتياط الذين تم تجنيدهم أو تطوعوا للخدمة في السابع من أكتوبر/تشرين الأول مماثل لعدد المجندين في ٨ أكتوبر/تشرين الأول عام ١٩٧٣م - من أصل عدد السكان الذي زاد منذ ذلك الحين أكثر من ثلاثة أضعاف، وبعد فترة طويلة كان فيها عبء الخدمة الاحتياطية ضئيلًا نسبيًا مقارنة بما كان معتادًا قبل خمسين عامًا (كان تعريف «الخدم الناشط في الخدمة الاحتياطية» في التشريع خلال السنوات الأخيرة هو خدمة تراكمية تبلغ ٢٠ يومًا في ثلاث سنوات).

تجند أفراد الاحتياط للحرب من منطلق إدراكهم الكامل أنها محقة وبدوافع عالية، لكن من المشكوك فيه أن يبقوا كذلك مع طول أمد الحرب وتزايد العبء العائلي والنفسي والاقتصادي. فالدافع للخدمة في فترات الاحتياط المقبلة التي سيتم استدعاؤهم إليها، والتي لن تكون على خلفية الشعور بحالة الطوارئ الذي ساد يوم السابع من أكتوبر/تشرين الأول، وعلى الأرجح أيضًا في مواجهة الجدل العام حول استمرار الحرب وتبريرها وعدم تحمل المسؤولية عن الإخفاقات التي أدت إلى هجوم حماس، قد يكون أقل بكثير.

إن النص في القانون على فترات خدمة أطول عدة مرات مما اعتاد عليه الجيل الحالي من الاحتياطيين وأرباب عملهم وعائلاتهم، والدعوة فعليًا إلى تنفيذها، يمكن أن يؤدي بسرعة إلى تآكل الدافع للالتحاق بالخدمة، وأن يؤدي

إلى أزمة مشابهة لتلك التي شهدتها نظام الاحتياط في منتصف الثمانينات، كلما طال أمد مكوثهم في لبنان.

الوضع القانوني والعملي الحالي فيما يتعلق بتجنيد الحريديم

في عام ٢٠١٧م، ألغت محكمة العدل العليا التعديلات التشريعية التي كانت تهدف إلى إنشاء مسار خاص لتجنيد الحريديم، ومنذ ذلك الحين لم يتم سن أي مواد جديدة تسمح بتوفير مثل هذا التأجيل للخدمة. أما المواد الأخيرة التي تم سنها بأمر مؤقت فقد انتهت صلاحيتها في بداية يوليو/تموز عام ٢٠٢٣م. وفي الواقع، يسود منذ ذلك الحين وضع يجب فيه تجنيد جميع الأشخاص الذين يبلغون من العمر ١٨ عامًا بموجب قانون الخدمة الأمنية.

في يونيو/حزيران عام ٢٠٢٣م، سمحت الحكومة لوزير الدفاع بعدم تجنيد طلاب المدارس الدينية حتى يتم سن قانون تجنيد جديد، إلا أن شرعية هذه الخطوة محدودة. ووفقًا للمستشارة القانونية للحكومة في ردها على محكمة العدل العليا، إذا لم تبدأ الإجراءات التشريعية بحلول نهاية شهر مارس/آذار من هذا العام، والتي سيتوجب أن تكتمل بنهاية شهر يونيو/حزيران، فلن يكون هناك خيار قانوني لتأجيل خدمة الحريديم ابتداءً من منتصف العام.

ليس من الواضح كيف تنوي الحكومة التعامل مع هذا الوضع. بل من الواضح حتى لأعضائها أن النص في القانون على الإعفاء الشامل من الخدمة للحريديم، كما كان مخططاً له وامت صياغته قبل الحرب، لن يمر في المناخ العام الحالي، وله العديد من المعارضين حتى داخل الائتلاف الحالي نفسه. فمن المؤكد أن أي ترتيب مؤقت سيتعرض للهجوم من قبل المحكمة العليا، التي من المشكوك فيه أن يكون لديها أسباب لعدم إلغائه. وبعد سنوات عديدة من التأجيل، يبدو أن لحظة الحقيقة قد حانت.

إن الأعداد الفعلية للحريديم المجندين ضئيلة للغاية، حتى في ظل تعريف موسع لـ «من هو الحريدي» (يشير التعريف في تشريع عام ٢٠١٤م إلى

الشخص الذي درس لمدة سنتين من سنوات دراسته الأربع الأخيرة حتى سن ١٨ عامًا في مؤسسة تعليمية معترف بها على أنها حريدية لأغراض حصص التجنيد). أما الأطر التي تعرف على أنها «حريدية» - كتيبة «نيتسح يهودا»، على سبيل المثال - فتمتلئ اليوم بشكل رئيسي بالشبان الذين انسحبوا من المؤسسة الحريدية والشباب من القطاع القومي الديني («الحدراليم» - الحريديم القوميين). وقد اعترف الجيش الإسرائيلي في مناسبات مختلفة بأن أعداد الحريديم الذين تم تجنيدهم بالفعل تم تضخيمها، في محاولة لتحقيق أهداف التجنيد.

وهذا الوضع خطير بشكل خاص بالنظر إلى الزيادة المستمرة في نسبة الحريديم من إجمالي المكلفين بالخدمة العسكرية: ففي عام ٢٠٢٠م، وصل عدد المستفيدين من تأجيل الخدمة بموجب إعفاء «توراتو أومانوتو» - دراسته للتوراة هي حرفته» إلى حوالي سدس الدورة، ولكن وفقًا لبيانات المعهد الإسرائيلي للديمقراطية، فمن المتوقع بالفعل بحلول عام ٢٠٣٠م أن تصل نسبة الحريديم بين السكان اليهود الذين تقل أعمارهم عن ٢٠ عامًا إلى ٢٥٪، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى الانهيار الكامل لنموذج جيش الشعب.

طبيعة القانون المطلوب لتجنيد الحريديم وفقًا لأحكام المحكمة العليا

بعد أن رفضت المحكمة العليا بشكل قاطع الالتماسات السابقة المتعلقة بخدمة الحريديم، قضت المحكمة في عام ١٩٨٨م (في قضية ريسلر ضد وزير الدفاع) بأن المسألة قد تم الحكم فيها من قبلها، ومنذ ذلك الحين ناقشت هذا الأمر عدة مرات، بل وأبطلت قوانين مختلفة حول هذا الموضوع.

ترسم الأحكام التي صدرت خلال العقدين الأخيرين صورة واضحة إلى حد ما للقانون الذي يمكن أن توافق عليه المحكمة. كما أنه من الواضح أيضًا، للقضاة أنه لا توجد قدرة عملية على خلق مساواة فورية في أعباء الخدمة،

بل إن محاولة القيام بذلك قد تكون ضارة. ومع ذلك، فإن المحكمة تسعى إلى رؤية قانون يكون هادفًا، ويتضمن أهدافًا واضحة ومسارًا ظاهرًا لتغيير الوضع الحالي، الذي يُعفى فيه من الخدمة فعليًا واحد من كل ستة رجال مكلفين بالخدمة الأمنية بقوة «توراتو أو مانوتو - دراسته للتوراة هي حرفته»، وهو وضع يساهم أيضًا بشكل كبير في حقيقة أن معدل مشاركة الرجال الحريديم في سوق العمل يبلغ حوالي نصف المعدل بين جميع السكان. وفي هذا السياق، ينبغي توضيح أن صيغة القانون التي تم وضعها قبل الحرب، والتي تخلو من «الحصص» والأهداف وبالتالي العقوبات على مخالفتها، تشكل انتهاكًا صارخًا لهذا المبدأ.

تؤكد المحكمة على طبيعة الخدمة، التي ترى أنها يجب أن تسهم في توفير الأمن، وليس فقط على عدد الذين يخدمون. ففي حكم «قانون تال» عام ٢٠١٢م، تقول القاضية دوريت بينيش أن: «البيانات الرقمية لا تقول كل شيء». وفي نفس الحكم أيضًا، تنتقد محكمة العدل العليا بشدة الخدمة المدنية في أنظمة التعليم، وترفض تفضيل هذا القانون للخدمة المدنية على الخدمة العسكرية.

تقبل المحكمة النهج القائل بأن الإكراه الفوري للجماهير الحريدي على الخدمة ليس ممكنًا ولا مناسبًا، لكنها تصر على أن التشريع يجب أن يكون له أهداف كمية واضحة، وحوافز حقيقية للتجنيد، وجداول زمنية للتنفيذ. حيث تقول القاضية بينيش: «طالما أن القانون لا يحدد معايير أو أهدافًا لتنفيذه، فإن تحقيق الأغراض يكون تحت رحمة السلطة التنفيذية، التي لها الحرية في اختيار ما إذا كانت ستنفذ القانون وكيف ستنفذه». وحتى في الحكم الذي أبطل قوانين التجنيد عام ٢٠١٧م، تقول القاضية ميريام ناور أشياء مماثلة، واصفة القانون الذي تم إبطاله بأنه «بلا أنياب».

كما قبلت المحكمة أن إحدى غايات القانون هي زيادة خروج الحريديم إلى سوق العمل، لكنها لا ترى في ذلك غاية تبرر التخلي

الكامل عن تأدية خدمة أمنية ذات معنى. وفي هذا السياق، من الواضح أيضًا أن الوضع الحالي، الذي تقوم فيه الحكومة بزيادة مخصصات «الأفريخيم» (الشبان الحريديم طلاب المدارس الدينية، الذين يكرسون حياتهم لدراسة التوراة) بشكل كبير دون حتى تعزيز تجنيد الحريديم في الجيش، يتعارض أيضًا مع الغرض المهني لقوانين التجنيد السابقة.

خيارات بديلة للنموذج الحالي - التنازل عن تجنيد الحريديم، الذين لا يدرسون حقًا ولكنهم مجبرون على التسجيل في مدرسة دينية حتى لا يخدموا، وبالتالي يُمنعون أيضًا من العمل.

من بين هذه الأفكار، يمكن ذكر منح إعفاء شامل من التجنيد لأعضاء المدارس الدينية لمدة عشر سنوات (وهو اقتراح قدمه في ذلك الوقت عضو الكنيست إلعازر شتيرن)، وإلغاء خيار تأجيل الخدمة، مما يعني أن الشاب إما أن يتم تجنيده أو إعفائه على الفور، وكذلك اشتراط الحقوق بالواجبات - فمن لا يلتحق بالخدمة لن يحصل على حقوق من الدولة، سواء في المزايا المالية المباشرة مثل مخصصات «الأفريخيم» أو غيرها من الحقوق.

إن لهذه المقترحات أسس واقعية، حيث أن المحاولات المختلفة لتجنيد الحريديم باءت بالفشل الذريع. ومع ذلك، فإن في مجرد ترسيخها في القانون، هناك في الواقع تنازل عن التجنيد الإلزامي ونموذج جيش الشعب، لأنه سيكون من المستحيل فرض واجب على الشباب غير الحريديم دون فرضه على قطاع آخر. وإن مثل هذه الخطوة لن تلحق الضرر بالتجنيد في الجيش الإسرائيلي فحسب، بل ستثير أيضًا غضبًا شعبيًا مبررًا - بالتأكيد في الوقت الحاضر، حيث يتجلى معنى الخدمة والمخاطرة بالحياة يوميًا من خلال أعداد الضحايا في الحملة. كما أن جعل الحقوق مشروطة بالواجبات سيواجه صعوبات أيضًا، بل وسيخلق وضعًا مستحيلًا أمام الجمهور العربي، الذي لا يتم تجنيده للخدمة لأسباب واضحة.

التوصيات - الخطوط العريضة للتشريع المطلوب

قوانين مؤقتة

إن الحجج الواردة في الملاحظات التفسيرية للتعديلات المطلوبة على القانون تركز جميعها، كما ذكرنا، على احتياجات الساعة والتوقعات للسنوات القادمة. وهي حجج قوية تبرر زيادة العبء على الجمهور الذي يخدم، لكن صلاحيتها لفترة محدودة: حيث سيتم ملء الصفوف الناقصة بمجندين جدد، وقد تتغير حالة الحرب مع تحقيق أهدافها والترتيبات السياسية وتهدة التوترات في مختلف الساحات، ومن المتوقع استقرار الخطط الدفاعية بعد عودة السكان إلى منازلهم في الجنوب والشمال.

بالإضافة إلى ذلك، من المتوقع حدوث زيادة كبيرة في عدد المجندين في السنوات المقبلة، بسبب الزيادة الحادة في معدل المواليد بين عامي ٢٠٠٥ - ٢٠١٢م (دورات التجنيد ٢٠٢٣ - ٢٠٣٠م). ووفقًا لبيانات دائرة الإحصاء المركزية، فمن المتوقع أن يرتفع احتمال المجندين في هذه السنوات بأكثر من الربع، وسيرتفع عددهم الفعلي بشكل كبير حتى في ظل ارتفاع نسب الشباب في القطاعات التي لا يلتحقون فيها بالخدمة حاليًا. كما أنه من المتوقع أيضًا استغلال الإمكانيات القتالية لدى النساء بشكل أفضل، بعد تمييز العديد من النساء خلال الحملة الحالية. إضافة إلى أنه لا يمكن معرفة ما ستكون عليه الاحتياجات الأمنية الحالية والمتوقعة مع نهاية العقد.

يجب سن التعديلات التي تقضي بتمديد الخدمة الإلزامية وزيادة الأعباء على من يؤديون الخدمة الاحتياطية كأحكام مؤقتة، بحيث تكون صالحة لمدة لا تزيد عن خمس سنوات. فالتجارب السابقة تبين أن زيادة العبء التي تم سنها كقانون دائم لم تتغير إلا بصعوبة بالغة وبتأخر كبير. أما القانون المؤقت فيتطلب فحص حقيقة الوضع خلال بضع سنوات.

الالتزام بتقصير مدة الخدمة الإلزامية في الوظائف التي لا تتطلب خدمة طويلة

في الاتفاق الخاص بخطة «معالتوت» متعددة السنوات، الذي نص على الوصول إلى متوسط خدمة ٢٨ شهراً في غضون بضع سنوات، اعترفت المؤسسة الأمنية فعلياً بأن نحو نصف من يؤدون الخدمة الإلزامية لا حاجة لهم لفترة خدمة كاملة، وهي تفضل تسريحهم من الخدمة مبكراً لأسباب تتعلق بالميزانية وتخفيف العبء الاقتصادي للتجنيد الإجباري على الاقتصاد. ولم يتغير هذا الوضع الأساسي بسبب الحاجة الجديدة إلى زيادة حجم التشكيل القتالي في أعقاب الحرب: فالأرقام (٣٦ شهراً بدلاً من ٣٢ للمقاتلين وذوي المناصب الضرورية) قد تغيرت بالفعل، لكن الحاجة التفاضلية وفائدتها بقيت كما هي. ومن ناحية أخرى، فإن تقصير مدة الخدمة في الوظائف الأخرى إلى ٢٤ شهراً يؤدي إلى فارق شديد للغاية، مما قد يؤدي مع مرور الوقت إلى الإضرار بالدافع إلى تأدية خدمة ذات مغزى.

يجب أن ينص القانون على أنه في غضون بضع سنوات، ستصل الخدمة في الجيش الإسرائيلي، بما في ذلك تقصير مدة الخدمة ضمن سلطة وزير الدفاع إلى ٢٨ شهراً، إلى متوسط على مستوى الجيش الإسرائيلي يبلغ ٣٢ شهراً - وهو نفس المنطق الذي كان موجوداً في اتفاق «معالتوت»، لكن بأرقام مختلفة.

أهمية الخدمة ذات المعنى الأمني، وليس أي غرض آخر

يتضح من أحكام محكمة العدل العليا، وكذلك من ناحية احتياجات الساعة ومن حجج ثقل عبء الخدمة، أنه عملياً وأخلاقياً يجب أن يكون للخدمة الإلزامية مضمون أمني - على الجبهة أو في الجبهة الداخلية، في الجيش الإسرائيلي أو في هيئة أخرى. وهذا أيضاً هو نقطة الضعف الرئيسية في المقترحات البديلة للتشريع التي تقترحها الحكومة الحالية، مثل مخطط «الخدمة الإسرائيلية» (لكتلة معسكر الدولة) أو «قانون التجنيد الوطني» (يش عتيد)، التي ترى في الخدمة المدنية في التشكيلات والمنظومات التي ليست ذات معنى أمني (كالتعليم مثلاً) بديلاً مناسباً للخدمة الأمنية.

سلطت أحداث السابع من أكتوبر/تشرين الأول والحرب برمتها الضوء على الاحتياجات الأمنية في الجبهة الداخلية: الأمن الداخلي والشعور بالأمان الشخصي، والاستجابة السريعة لجرائم القتل والهجمات الإرهابية ضد المدنيين، بالإضافة إلى البحث والإنقاذ والعلاج الطبي وتحديد هوية الضحايا، والحفاظ على النظام وغيرها من خصائص الأمن في الجبهة الداخلية في مواجهة الإطلاق المكثف للصواريخ والقذائف على التجمعات السكانية. وكمثال على ذلك، تعتبر قوات التدخل السريع «كيتوت كونينوت» التي تم تشكيلها بالمئات في كل مستوطنة تقريباً في إسرائيل حلاً مكلفاً (تم تجنيد أفرادها في الاحتياط بموجب الأمر ٨) وغير عملي على المدى الطويل.

هناك نزاع قانوني - أخلاقي حول تبرير فرض الخدمة لغرض لا يرتبط بواجب الدولة في حماية مواطنيها من خلال وجود منظمات أمنية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الخدمة المدنية التي لا تنطوي على أهمية أمنية هي بمثابة فرصة للاحتيال (كما قضت محكمة العدل العليا أيضاً في مراجعتها للخدمة في نظام التعليم)، وتلحق ضرراً جسيماً بالموظفين الذين تكون مكانتهم ضعيفة بشكل خاص في هذه الأنظمة. فأضرارها الاجتماعية أكبر من فائدها المشكوك فيها في خدمة الدولة.

يجب إنشاء خدمة مدنية - أمنية، بديلة للخدمة العسكرية - مع الحفاظ على سلطة المؤسسة الأمنية في تجنيد أي شخص تختاره في الجيش الإسرائيلي - في أطر مثل تلك المعروفة (على الورق) باسم «الحرس الوطني» ووحدات البحث والإنقاذ، وهيئات مثل الشرطة الإسرائيلية ومصلحة السجون ومنظمات الاستخبارات وغيرها من الهيئات ذات الأهمية الأمنية كما هو مفصل في مختلف القوانين. حيث ستكون مثل هذه الخدمة بمثابة الاستجابة المناسبة لتوسيع قاعدة التجنيد، وتعميقها بين المجتمعات التي لا تلتحق بالخدمة. ولا يجوز تجنيد الشباب في الخدمة لأي غرض آخر. ومع إنشاء الخدمة المدنية - أمنية، ينبغي إلغاء أطر الخدمة البديلة الحالية تدريجياً.

تحديد أهداف واضحة وكمية وعالية في القانون كل عام لتجنيد الحريديم

إن المحكمة واضحة جدًا في انتقادها بأن القوانين السابقة لم تتضمن أهدافًا واضحة للتجنيد. وكما قالت القاضية بينيش، فإن قانون تال (والقوانين الأخرى التي أعقبته، مثل التعديل ٢١ لعام ٢٠١٥م أو القانون الذي تم تمريره بالقراءة الأولى في عام ٢٠١٨م) «لا يتضمن معايير لمنح الإعفاء من الخدمة العسكرية وليس فيه أهداف للتجنيد في الجيش أو الالتحاق بالخدمة المدنية. ولا يوجد في القانون أطر مؤقتة لدراسة التقدم المحرز في تنفيذ القانون، ولا يتضمن أي وسيلة للإشراف على تنفيذه. كما أنه لا يوجد نص في القانون يتطلب خدمة ذات معنى - من أي نوع - للجميع. وهذا يعني أن تطبيق القانون يعتمد إلى حد حاسم على رغبة طلاب المدارس الدينية في اختيار أحد المسارات المنصوص عليها فيه».

يجب أن يحدد القانون أهدافًا كمية سنوية لهذا التجنيد، والتي ستزداد كل عام حتى يتم الوصول إلى معدلات تجنيد مماثلة في جميع القطاعات وتطبيق التزام تجنيد عام متساو على الجميع. وينبغي لهذه الأهداف أن تنطلق، على أقل تقدير، من نقطة عددية مساوية لتلك التي التزمت بها المؤسسة الأمنية في قوانين التجنيد السابقة، مثل التعديل رقم ١٩ لقانون الخدمة الأمنية (٢٠١٤م).

سن الإعفاء ٢٣ عامًا

خلال المناقشات حول مشروع قانون التجنيد قبل الحرب، أثرت إمكانية خفض سن الإعفاء من الخدمة النظامية إلى ٢١ عامًا. وقد دعمته وزارة المالية، بناءً على نهج «لن يتم تجنيد الحريديم بأي حال من الأحوال، فعلى الأقل سيدخلون سوق العمل» - أي أن خفض سن الإعفاء سوف يلغي حاجة الشباب الحريديم الذين لا يدرسون حقًا إلى البقاء في المدرسة الدينية فقط حتى لا يتم تجنيدهم في الجيش، وسيسمح لهم بالعمل بشكل قانوني منذ سن مبكرة. إلا أن المعارضة الشعبية لهذه الخطوة، بسبب حقيقة أنها

تتضمن إعفاء فعليًا للقطاع الحريدي (تأجيل خدمة قصير نسبيًا ومن ثم إعفاء كامل)، دفعت الجيش الإسرائيلي إلى إعلان أنه، من وجهة نظره، لا يمكن أن يكون الحد الأدنى لسن الإعفاء من الخدمة العسكرية أقل من ٢٣ عامًا. حيث أن سن ٢٣ عامًا له العديد من المزايا: فهو أقل من سن الإعفاء الحالي (٢٩ للرجال، ٢٦ للنساء)، لكنه لا يزال بعيدًا بما فيه الكفاية عن سن ١٨ عامًا، حتى لا يخلق شعورًا بأن من يتم تأجيل خدمته سيتم إعفاؤه فعليًا من الخدمة بشكل عام.

ومن ناحية أخرى، فإن سن ٢٣ عامًا يجيب أيضًا على أحد المخاوف الرئيسية للجمهور الحريدي: الخوف من فقدان الطابع الحريدي لحياة الشاب المجند. كما يوصف سن ٢١ عامًا أيضًا من قبل الجهات الحريدية بأنه سن حرج، حيث يتزوج فيه معظم «الأفريخيم» ويتحدد نمط حياتهم، وفوقها يكونون أكثر «حصانة» من عواقب الاتصال مع عامة الناس في إطار الخدمة الإلزامية.

يجب تحديد سن الإعفاء من التجنيد بـ ٢٣ عامًا، دون أي استثناءات.

مأسسة أنظمة التجنيد في المؤسسة الأمنية

قام وزير الدفاع مؤخرًا بتعيين اللواء (المتقاعد) إلعازر شكيدي، القائد السابق لسلاح الجو، كمسؤول عن شؤون تجنيد الحريديم. ومع ذلك، فإن التاريخ (والوضع الحالي) لعمل المؤسسة الأمنية في هذا المجال يثير مخاوف من أن تعيين شخص مسؤول، حتى لو كان يتمتع بخبرة واسعة مثل شكيدي، لن يحدث أي تغيير حقيقي - خاصة أنه حتى الآن لم يتم وضع ميزانية أو آلية لزيادة التجنيد بين الجمهور الحريدي.

إن الانتقادات اللاذعة التي وجهتها محكمة العدل العليا في مختلف أحكامها إلى عدم الكفاءة، والإهمال المتعمد أحيانًا، للمؤسسة الأمنية فيما يتعلق بتجنيد الحريديم، بما في ذلك الأرقام الخاطئة والمبالغ فيها المقدمة إلى

مختلف هيئات الرقابة، تؤكد كذلك على الحاجة إلى أن يتم إضفاء الطابع المؤسسي بموجب القانون - بعد عمل إداري منظم - على الهيئات التابعة لوزارة الدفاع والجيش، التي سيكون دورها المعلن ومسؤوليتها تعميق التجنيد بين السكان الذين لا يتجندون، وعلى رأسهم الحريديم.

الخلاصة

إن زيادة ثقل العبء الملقى على عاتق الجمهور الذي يخدم من خلال تمديد الخدمة النظامية والاحتياطية، وهو ما يتفهمه الجمهور في ظل أحداث الحرب واستمرارها، لا يمكن أن يتم دون نقاش حقيقي، سواء لما له من معنى بالنسبة لأولئك الذين يخدمون، بل وأكثر من ذلك بسبب حقيقة أن شريحة متزايدة من الجمهور اليهودي لا تتحمل أي عبء على الإطلاق. لذلك، قوبلت المذكرات التشريعية الأخيرة التي قدمتها المؤسسة الأمنية بالمعارضة، والتي من المرجح أن تصل إلى قرار في محكمة العدل العليا، وستكون قضية بارزة في النزاع السياسي - العام المتجدد، وربما تؤثر حتى على الدافع إلى تأدية خدمة ذات معنى والخدمة بشكل عام بين جمهور من يتجندون.

إلى جانب الأزمة الدستورية المتوقعة بسبب عدم سن قانون تجنيد للحريديم، تواجه المؤسسة الأمنية - الحكومية تحديًا خطيرًا، يشير سلوكها الفعلي إلى أنه غير مفهوم أو أنه يتم تجاهله لأسباب سياسية. حيث يجب أن تكون هذه الأزمة فرصة لتشريع حقيقي، بعد نقاش شعبي وبرلماني مناسب، يحول صدمة أحداث السابع من أكتوبر/تشرين الأول والتعبئة للحرب إلى نقطة انطلاق لمعالجة سليمة لواحدة من أكثر القضايا تفجرًا في الخطاب الإسرائيلي. فيجب على المؤسسة الأمنية والنيابة العامة والجهات السياسية أن يتصرفوا بمسؤولية، وإلا فإن الخدمة في الجيش الإسرائيلي نفسها ونموذج جيش الشعب قد يكونان في خطر.

الهوامش

معهد دراسات الأمن الاسرائيلي - عوفر شيلح وتامير هايمان
وعيدت شافران جيتلمان | ٢٥ فبراير/شباط ٢٠٢٤م

الخاتمة

إن الجيش هو منظمة محافظة نظراً لحجمه وطبيعة مهمته. ناهيك عن جيش مثل الجيش الإسرائيلي، الذي هو جيش الشعب ليس فقط لأنه يعتمد على التجنيد الإجباري. فمن واجبه أن يعكس أوسع قاسم مشترك ممكن وأن يحافظ على أقصى قدر من الشرعية لعمله. حيث أن مثل هذه المنظمة لم يتم بناؤها من أجل الثورات بل من أجل التنمية - حتى عندما تكون هناك حاجة إلى تغييرات حقيقية، بل وحتى عندما تنشأ أزمة.

كما ذكر في الدراسة أكثر من مرة، فإن جزءاً كبيراً من التوصيات التي تشكل نموذج الخدمة متعدد الأبعاد قد ظهرت بالفعل في أعمال اللجان المختلفة. حيث تمت مناقشة تقصير مدة الخدمة الإلزامية الأساسية بالفعل في التسعينيات، ويتم تقديمه كنموذج تفصيلي (وإن كان مختلفاً عما هو مقترح هنا) في توصيات لجنة بن باسات؛ وظهرت العديد من التوصيات المتعلقة بالخدمة الدائمة في تقارير لجنة مالكا ولجنة برودت ولجنة لوكر. كما تم عرض مفهوم الخدمة المدنية - أمنية ونموذج التجنيد من قبل مؤلف هذه الدراسة في عام ٢٠١٥م، وفي نموذج حركة «بنيما - الداخل» (رغم وجود اختلافات كبيرة في طبيعة الخدمة البديلة). وقد عمل فريق خاص في وزارة الدفاع على تنفيذها في إطار تعديلات قانون الخدمة الأمنية، والتي لم تدرج في القانون بعد، على الرغم من أن محكمة العدل العليا كانت قد ألغت التعديلات السابقة في سبتمبر/أيلول عام ٢٠١٧م وأقرت بالحاجة إلى تشريع في هذا الشأن. أما التوصيات الخاصة بتغيير الخدمة الاحتياطية فتظهر في مقالات سابقة كتبها أرييل هايمان وآخرون.

إن الاستنتاج الواضح من تحليل الوضع الحالي هو أن هذه التوصيات لم تنفذ، وأن تلك التي تم تنفيذها لم يكن لها التأثير المأمول. وذلك لأن كل

واحدة منها (أو مجموعة من التوصيات المتعلقة بذات القطاع من أولئك الذين يخدمون) كانت بمفردها، ولم يتم تنفيذها في إطار مفهوم شامل. وكما هو مذكور في المقدمة، عندما يتعلق الأمر بالقوى البشرية، يحتفظ الجيش الإسرائيلي بثلاثة عوالم مختلفة عن بعضها البعض في جوهرها والقوى التي تحفز من يخدمون فيها. وبدون توحيد المنطق الذي تقوم عليه هذه العوالم، فحتى الإصلاحات الضرورية في كل منها لن تصمد. وهذا هو الابتكار الرئيسي في هذا البحث، والذي يتجسد في نموذج الخدمة متعدد الأبعاد.

إن المحادثات مع المسؤولين الحكوميين، لا سيما في المؤسسة الأمنية ووزارة المالية ومع مسؤولين كبار في الجيش الإسرائيلي، والتي أجريت لغرض هذه الدراسة وفي أطر أخرى تناقش المسألة، تظهر بوضوح أن هناك اعترافًا بأن هذا الوضع قد يصل إلى أزمة حقيقية، والمطلوب إحداث تغيير مستدام. كما تم أيضًا النظر في التوصيات المحددة التي تظهر هنا مع بعض المسؤولين، وهم على دراية بها. وسأقول بحذر أن الذين اطلعوا عليها قد اعترفوا بعقلانيتها، وهي تتفق مع رؤاهم فيما يتعلق بما هو مرغوب فيه وما هو ممكن. تجدر الإشارة إلى أنه في أغسطس/آب عام ٢٠٢٢م، وقعت وزارة المالية اتفاقية أجور مع «الموساد»، وفقًا للمبادئ التي تظهر في هذه الأقسام الأخيرة وفي نموذج الخدمة الدائمة متعدد الأبعاد بشكل عام.^(٢١٠) وهذا يدل على أن المنظمات الأمنية الأخرى، التي تواجه مشاكل مماثلة لتلك التي يواجهها الجيش الدائم، تدرك أنه لا بد من إجراء تغييرات بعيدة المدى للتعامل مع مسألة القوى البشرية.

تعيش إسرائيل في خضم أزمة سياسية مستمرة، مما يجعل من الصعب للغاية تنفيذ الإصلاحات المطلوبة في مختلف مجالات القطاع العام. إلا أن مجال القوى البشرية في الجيش لا يدخل في إطار الجدل السياسي، وهناك إجماع على أن القائمين عليه يتمتعون بحرية التصرف وفقًا لفهمهم.

(٢١٠) شلومو تيتلبوم، «معاشات تقاعدية مدللة للمقاتلين، ورواتب مغرية للمبرمجين: الموساد في طريقه إلى توقيع اتفاقية أجور بعيدة المدى مع وزارة المالية»، كالكاليسيت، ٢١ أغسطس/آب عام ٢٠٢٢م، <https://bit.ly/3cFRNqI>.

أظهر الجيش الإسرائيلي أكثر من مرة مقاومة للتغييرات، بل وقلب الموازين في معظم الحالات: كان هذا هو الحال مع إلغاء تقصير مدة الخدمة بعد حرب لبنان الثانية؛ ومع معارضته للعديد من توصيات لجنة لوكر؛ وفي حالة متطرفة بشكل خاص، مع رفض القبول فعليًا بتقصير مدة الخدمة إلى ٣٠ شهرًا، على الرغم من أنه تم إقراره في الكنيست. ومن ناحية أخرى، عندما تمسكت المنظومة المدنية بموقفها أو عندما تم التوصل إلى اتفاق بين الطرفين، عرف الجيش الإسرائيلي كيف ينفذ بكفاءة كلاً من العمل الإداري والتغيير التنظيمي المطلوب: كان هذا هو الحال مع إنشاء قيادة الأسلحة الميدانية في الثمانينات؛ ومع تقصير مدة الخدمة إلى ٣٢ شهرًا في عام ٢٠١٤م؛ ومع خطة «جدعون» متعددة السنوات.

عرف الجيش الإسرائيلي بالفعل أوقاتًا عصيبة في مسائل القوى البشرية. وتبين تجربته خلال هذه الأوقات وتجربة الجيوش الأخرى (الجيش الأمريكي خلال فترة «الجيش الأجوف» بعد حرب فيتنام) أنه كلما تأخر تصحيح الوضع، كلما زادت الموارد المطلوبة. أما التوصيات المقدمة هنا فهي لا تتطلب تغييرًا كبيرًا في حجم ميزانية الدفاع، هذا إن تطلبت تغييرًا في الأساس. حيث يتعلق الأمر بتوزيع مختلف للموارد وليس بالضرورة زيادتها - على الرغم من وجود شرعية سواء بين الجمهور أو في قسم الميزانيات بوزارة المالية للإنفاق الدفاعي الإضافي، بشرط أن يكون الغرض منه بالفعل تحسين الجيش. وحتى في المجتمع الإسرائيلي، هناك قلق ملحوظ حول هذا الموضوع، الأمر الذي ينعكس في المناقشات الإعلامية ويخلق شعورًا غير سار لدى أولئك الذين يخدمون أنفسهم. وهذا القلق يخلق شرعية عامة للتغيير، بما يتجاوز الثقة الأساسية في المسؤولين العسكريين.

يمثل تشكيل حكومة جديدة وتسلم رئيس أركان جديد لمنصبه مطلع عام ٢٠٢٣م فرصة حقيقية لإحداث التغيير. فمن القواعد الإدارية المعروفة أن مثل هذه التغييرات تحدث عادة في بداية فترة الولاية، قبل أن تجعل المهام الروتينية واليومية تنفيذها صعبًا للغاية. حيث خيار الميزانية موجود؛

وهناك اعتراف ضمن صفوف الجيش بأن الوضع الحالي غير مستقر ويهدد بالتدهور إلى أزمة. فيجب على الجيش نفسه، بل وبشكل أكبر على النظام المدني المسؤول عنه - الحكومة ووزارة الدفاع والكنيست كهيئة تقوم بتشريع الميزانيات والإشراف والموافقة عليها - التحرك في أسرع وقت ممكن لمنع حدوث الأزمة ووضع الجيش الإسرائيلي على الطريق الصحيح.

صحفي ومترجم متخصص بالشأن الإسرائيلي، ولد في ٦ من أكتوبر ١٩٧٧ بمصر، تخرج من كلية الآداب جامعة القاهرة، قسم اللغات الشرقية وأدائها، بفرع اللغة العبرية في عام ١٩٩٩، ومنذ تخرجه وهو يعمل بمجال الصحافة والترجمة بالعلاقات الدولية والشؤون الإسرائيلية، وهو صاحب خبرة طويلة بالصحافة التلفزيونية، وخاصة الوثائقية، ساهم في تأسيس أول جمعية للمترجمين واللغويين المصريين ويرأس حاليا شبكة محرري الشرق الأوسط وشمال أفريقيا MENA Editors Network



أبو بكر خلاف

نظام الخدمة بالجيش الاسرائيلي

تحدث أول رئيس وزراء إسرائيلي، وهو ديفيد بن غوريون، عن أهمية تطوير قدرات الجيش من ناحية الكم والكيف من أجل الاستعداد للمواجهات والحروب، لكن تبقى المشاكل المرتبطة بالتجنيد والخدمة العسكرية أكبر التحديات، وهو ما يتطلب البحث في حلول شاملة، مع الاقرار بأن التحولات المستقبلية لن تعتمد على المفاهيم القديمة، يلقي هذا الكتاب الضوء على المشكلات والحلول.

