

محاور تنظيم وتطوير العمل الاستشاري

إعداد م. جمال العرموطي

يستند دور هيئة المكاتب الهندسية في تنظيم العمل الهندسي الى نظام المكاتب والشركات الهندسية الصادر بتاريخ 2016/2/16 والصادر بموجب المادة 56 والمادة 95 من قانون نقابة المهندسين وتعديلاته رقم 15 لسنة 1972 ، هذا الدور قامت به الهيئات المتتالية منذ تأسيس أول مجلس هيئة سنة 1989 ، وتطور النظام بتعديلات تطلبتها المستجدات والتحديات التي كانت تظهر ليطم مواكبتها ، وبالنظر لمهام هيئة المكاتب حسب النظام فإن اهتماماتها تتباين من منطلق الغاية التي أنشأت من أجلها ما بين ضرورتها كحاجة من حاجات تنظيم العمل الهندسي وكضرورة للتأليف بين المصالح المتنازعة في المجتمع الهندسي ، وبين الحد الأعلى لهذه الاهتمامات كصورة لتطور المهنة و كعنوان للتطوير والارتقاء تدرج الكثير من النشاطات والمهام ابتداء بقبول تسجيل المكاتب الهندسية وتصنيفها حسب قدرتها وكوادرها والنظر في القضايا الخلافية بين أطراف العلاقة الهندسية والبت فيها ومتابعة أعمالها وتسجيل رؤساء الاختصاص المعتمدين والمهندسين العاملين ، ودراسة الحد الأدنى للالتحاق الهندسية ، وتشكيل اللجان المساعدة للهيئة ، والمشاركة في اللجان النقابية المعنية بالحد الأدنى للمتطلبات الفنية الواجب توفرها في المخططات الهندسية ومقابلة رؤساء الاختصاص وتسمية ممثلي الهيئة في اللجان النقابية والمؤسسات الهندسية العربية والدولية ، وتنظيم العلاقات التعاقدية فيما بين المكاتب الهندسية وبينها وبين أصحاب العمل واعداد العقود اللازمة لذلك . والتوصية للمجلس باصدار التعليمات الفنية أو تعديلها والنظر في أية اقتراحات من المكاتب الخ .

إن تمكين المكاتب الهندسية وخدمة الحاجات العليا لها المتمثلة في القدرة على الخلق والتقدم والتنظيم والتوجيه والتشريع كان النبراس الذي تسترشد به هيئة المكاتب ، وإذا كان البناء الفوقي للعمل الاستشاري هو (المنتج الهندسي) فإن ايلاء البنية التحتية له بما تشمله من ممارسة العمل الاستشاري كموضوع والحاجة المجتمعية له والمرتبطة بدرجة تطور المجتمع ذاته اقتصادياً وحضارياً والقائمين عليه من مؤسسات هندسية فان ايلاء ذلك الاهتمام لا يقل أهمية عن المنتج الهندسي بحد ذاته ، وذلك للترابط الوثيق الصلة بين البنيتين وتأثير البنى التحتية بشكل كبير في المنتج الهندسي في سياق العلاقة التبادلية ، فلا شك ان المكاتب الاستشارية المميزه هي ترجمة لوجود مجتمع قادر مادياً على إقامة مشاريعه وهي متطلب لاغنى عنه في سبيل ذلك .

إلا أن الرخاء الاقتصادي المؤسس على دخل النفط ، والاقتصاديات المعولمة والعبارة للحدود للاستثمار بدأت تتطلب منشآت ضخمة في مجتمعاتنا المفنكرة للبنية الثقافية والتكنولوجية المتطورة ، ليس لنا القدرة على التعامل معها فنياً على الصعيد المحلي في بعض الدول وهذا يفرز نخول العمل الاستشاري الاجنبي لملى الفراغ ، وتتباين هذه المشاريع من ناطحات السحاب الى البنى التحتية والمشاريع العملاقة ، ما يتطلب التعامل مع ذلك بامتلاك المعارف اللازمة لتخديم الاموال في بناء الانسان القادر والمؤسسات التعليمية من خلال برامج طويلة الامد يكون محورها التعليم بكافة مراحلها .

وكمثال على ذلك يقول رئيس جمعية المهندسين القطرية أن الوضع الحالي لمكاتب الاستشارات المحلية يحتاج الى الكثير من الدراسة والعمل على تطوير ادائها ودورها في ظل عمل الكثير من المكاتب الاستشارية العالمية التي تمتلك القدرات والخبرات الكبيرة التي تؤهلها للاشراف على المشروعات العملاقة التي تنفذها الدولة في الكثير من المجالات من طرق وصرف صحي ومبان وغيرها في ظل النهضة العمرانية الكبيره التي تشهدها قطر

ويدعو المكاتب الصغيرة للدخول في شركات لتتمكن من منافسة الغازي الاجنبي القوي بدل الاقتصار على مشاريع الفلل والبنائيات الصغيره .

نحن في الاردن لدينا مكاتب محلية تطورت بالفعل واصبحت في مستوى عالي بعد أن وجدت نفسها ملزمة الا تقف عند حد المحلية الضيقة والمشاريع الصغيرة في ظل وجود مكاتب استشارية كبرى تعمل في الاردن والعالم ، ولكن مازال هناك مكاتب محلية كثيرة على حالتها السابقة بدون تطور مما يجعلها خارج المنافسة وبعيدة عن المشروعات الضخمة التي يتنافس عليها الكبار ، ومع مرور الوقت تجد هذه المكاتب نفسها متوقفة عن العمل ان لم تقم بتطوير نفسها .

وهنا قد يكون للنقابة وهيئة المكاتب دور من خلال عمل لجان متخصصة تقوم بتقييم اداء هذه المكاتب لوضع اليد على اوجه القصور والقوة لديها لتلافي السلبيات وتعظيم الايجابيات والقيام بالتوجيه اللازم .

من هنا فهناك العديد من التحديات لا بد من التعامل معها في سبيل الوصول للتنظيم الافضل للعمل الاستشاري وهي :

• تحدي اللبنة الاساس والتعليم الهندسي

إن اللبنة الاساس في المؤسسة الهندسية أي المهندس أو الفني هو من يقوم باختصاصه في المساهمة في العمل الهندسي ، لذا فان أي ضعف في هذه اللبنة يهدد البنية كاملة ، ان ضعف مخرجات التعليم للملاحظ أخيراً وبوضوح وعدم امتلاك الخريج الجديد المعلومات والقدرات الاساسية للقيام بالواجب المناط به تشكل أكبر تهديد لسوية العمل الاستشاري ، وهذا تحدي هام يجب الوقوف عنده والنظر في اسبابه وكيفية المعالجة من قبل الاطراف صاحبة العلاقة ، ان نقابة المهندسين تقوم بواجبها في هذا الموضوع وتم عمل نظام متكامل للتأهيل والاعتماد المهني وعقد دورات للخريجين الجدد الا ان الواجب الاكبر يقع على كاهل المؤسسات التعليمية صاحبة الاختصاص الاول إن ارادت الاستمرار والمواكبة .

ان بناء جيل من المهندسين يمتلكون الكفاءة اللازمة لقيادة العمل هو حجر الاساس لأي خطة تهدف لاصلاح الواقع الهندسي ، وقد تنبته الدول المتقدمة قبل غيرها لخطورة دور المهندس في البناء أو التدمير لاسيما مع تطور التكنولوجي المتسارع ، فاصبح الاهتمام في التعليم الهندسي الحديث لا يقتصر على المعرفة النظرية بالمواضيع الهندسية انما البناء الأخلاقي لشخصية المهندس ووعيه لما يمكن ان يشكله العمل الهندسي من خطر على مستقبل المجتمعات ، ومن أجل ضمان تخرج المهندسين بالقدرات المطلوبة لتحقيق حاجات سوق العمل تم اعتماد مايسمى بالاعتماد البرامجي من خلال وضع معايير لبرامج التعليم الهندسي ليتم منح الاعتماد للبرامج التي تحقق تلك المعايير فقط مثل مجلس الاعتماد للهندسة والتكنولوجيا وهي منظمة امريكية قام بتأسيسها الجمعيات المهنية الهندسية في القرن الماضي ، ونقابتنا تستفيد من هذه التجارب ولا زالت تعمل على اشراك اطراف العلاقة في هذا ، وهنا اقترح تأسيس هيئة مستقلة عن وزارة التعليم العالي تسمى هيئة الاعتماد للتعليم العالي تكون مهمتها الاعتماد البرامجي والمؤسسي على الجامعات والمؤسسات الاكاديمية الحكومية والاهلية .

حالياً ورغم تحقيق الجامعات لاسيما الخاصة والتي اصبح هناك الكثير منها متطلبات التأسيس الا انه لايمكن ضمان تخريج المهندسين بالكفاءات المطلوبة ، لذلك وأسوة بالدول المتقدمة لابد من اعداد آلية ليتمكن من خلالها الخريج الجديد ممارسة مهنة الهندسة مثل تجاوز امتحان قبل السماح له بدخول حقل العمل ، ومن ثم وبعد تجاوز الامتحان والحصول على شهادة بذلك يمكنه ممارسة العمل الهندسي لبضع

سنوات كمساعد مهندس تحت يد مهندس خبير لتعلم المهنة حسب الاصول ، وبعد ذلك يجتاز امتحان آخر ليكون مؤهلاً لاتخاذ القرارات الهندسية ويتولى المسؤولية الكاملة في الولايات المتحدة يقع هذان الامتحانان تحت سلطة الجمعيات والنقابات المهنية من أجل ضمان أهلية المهندس .
في الاردن يتخرج لدينا سنوياً آلاف خريجي الهندسة يدخلون لمواقع العمل ويمارسون المهنة بمجرد انتسابهم للنقابة ، يوجد لدينا نظام اعتماد مهني للترقية من درجة إلى درجة لكن هذا النظام يحتاج الى تطوير بحيث لانفع في مطب الترقية التلقائية وضرورة مأسسة هذه الامتحانات .

• تحدي المؤسسة

ان الامكانيات التكنولوجية مكنت الفرد من القيام بأعمال كانت تتطلب سابقاً عدد أكبر من العاملين ، لكن التطور المجتمعي يفرض التعامل مع مشاريع كبيرة كالمدين والمنشآت الضخمة بمختلف انواعها وهذا الحجم من المشاريع يتطلب مع ذلك المزيد من الموارد البشرية المشاركة مما يتطلب إدارة هذه الموارد وإدارة المؤسسة بمدخلاتها ومخرجاتها وإدارة استدامتها ما يعني مؤسسة وهيكل ادارية وبرامج تطوير وتدريب تحتاج لرعاية واهتمام لتكون مخرجات المؤسسة تلبي الحاجات المجتمعية لا بل وتنافس على الصعيد العربي والعالمى ، ولدينا العديد من هذه المؤسسات الناجحة حالياً وإن كان بالامكان زيادة عددها بمزيد من التكايف .

• تحدي التنافسية

ان التنافسية من أسباب التطور والصعود لكنها يجب أن تكون بين المؤهلين وأن تكون لغاية تقديم الخدمة الافضل ، لكنها تكون تراجعاً عندما يكون معيار متلقي الخدمة في التعاقد هو الموضوع المالي ، وهذا ما يحدث غالباً للأسف والمؤسف اكثر النتائج السلبية التي يجنيها المجتمع عموماً ، لذا فانه من اولويات التطوير إعادة النظر في معايير التأهيل وعدم ايلاء موضوع الملاءة المالية والسعر الاقل درجة الاهتمام الاولى ، فعالم التكنولوجيا يمكن للفرد المؤهل فنياً القيام بما كانت تقوم به مؤسسة متوسطة الحجم ، فحتى معيار المساحة للمؤسسة أصبح ليس ذي شأن عدا عن الاعداد العاملة ورأس المال وغيره فالتجربة والنتائج علمتنا انه ليس هناك ترابط بين هذه وتلك ، والمستشار الهندسي يقدم أفكار وحلول لا بضائع ويجب التعامل معه على هذه الارضية .

وكذلك أن تقوم المؤسسات الرسمية بمواكبة هذه التغيرات وتطوير تشريعاتها وتعليماتها المتعلقة بالتنافسية وايجاد بدائل قد تكون أقل كلفة عملياً كاعتماد السعر الوسطي والاكتفاء بالتقييم الفني ، وهذا ما ننظر وتسعى له هيئة المكاتب من خلال المشاركة في ورشات عمل حول ذلك .

إن الأخطاء الهندسية مكلفة وقد تكون قيمة اصلاح خطأ في أضعاف قيمة العطاء الاقل سعراً ، هذا مادياً أما كقيمة معنوية فهناك سلامة التصميم وحسن العلاقات الداخلية به والعلاقات الخارجية مع محيطه وقيمه الجمالية وانسجامه مع بيئته وقيم الاستدامه الخ وهي قيم هامة لا يمكن تعويضها ، لذلك فإن اعطاء الاولوية للخبرة السابقة في إحالة المشاريع ضرورة ، فالشركات التي لديها تجارب متراكمة في تنفيذ مشاريع مماثلة مع امتلاكها السمعة المهنية الجيدة هي الخيار الأفضل حتى وان كان سعرها أعلى .

• تحدي السلطة المهنية للمهندس

من العوامل المهمة التي تؤدي الى تنفيذ المشاريع بصورة جيدة وفق المواصفات الفنية الموضوعه لها هو اعطاء السلطة المهنية للمهندس المشرف على المشروع ، والسلطة المهنية تعني توفير الكثير من العوامل التي تساعد المهندس في اداء دوره ومنها توفير الحماية له مهنياً من خلال النقابة وتوفير الاستقرار الاقتصادي للمهندس فليس منطقياً أن يشرف المهندس على مشروع بالملايين وأجره الشهري قليل لانه سيكون عرضة للفساد ، ويواكب هذه الحماية التطوير والتأهيل المستمر لقدرات المهندس المهنية ليكون لديه القدرة على قيادة المشاريع وتوجيهها نحو التنفيذ على أكمل وجه .
ان ما يحصل غالباً لدينا أن المهندس يتقاضى راتبه من صاحب المشروع مباشرة وهذا ما يضعه أسيراً لرغبات المالك حتى وان ابتعدت عن المهنة وتسلب صاحب المكتب سلطته على المهندس المشرف وما يتبع ذلك من تردي للعمل الهندسي .

• تحدي معوقات العمل الاستشاري

1. عدم الاستقرار التشريعي والاقتصادي والسياسي حيث أن إقامة المشاريع وتنفيذها مرتبط بذلك شديد الارتباط ، حيث أن الاستقرار يعمل على نمو وازدهار الاقتصاد الوطني ، بينما يؤدي فقدانه بالضرورة الى تباطؤ العمران وتوقفه ، مثال التعديل على قانون الضرائب ونظام الابنية وغيرها .
2. منافسة القطاع العام للمكاتب الاستشارية ، اصبح هناك العديد من الجامعات لها مكاتبها الهندسية الخاصة ، وكذلك أصبحت بعض المؤسسات الرسمية تقوم بمهام التصميم والاشراف وطبيعي أن تكون كلف هذه الخدمات المقدمة من الجهات الرسمية أقل من كلف الاستشارات المقدمة من القطاع الخاص لوجود الكوادر ولعدم وجود مصاريف يتكبدها القطاع الخاص ومنها الضرائب ، لكن لن نعرف ما المستوى الاستشاري المقدم من هذه الجهات وما تبعات ذلك على العمل الاستشاري كمنتج نهائي .
3. عمل الغير مرخص لهم بالعمل الاستشاري في القوانين الناظمة لذلك ؛ وهم فئات تتوزع بين مدرسي الجامعات الذين يسعون لتحسين وضعهم المعيشي واكتساب خبرة عملية ، وهم يطالبون بالسماح لهم بذلك من باب رفع مستوى الخبرة وبالتالي مستوى التدريس ، وهو ما نتفق معهم عليه ضمن ضوابط التفرغ الجزئي لخدمة التعليم والبحث العلمي ولا يكون ذلك على حساب الطلبة ولا يكون على حساب المكاتب الاستشارية بطبيعة الحال .
- الفئة الاخرى هم وسطاء العمل الاستشاري والوجه الآخر لهم في العمل هم أصحاب الأختام المتنقلة والذين يتنافسون فيما بينهم على تشريع الرسومات بالاختام بأقل الاسعار ، وهذه الفئة أكثر الفئات تخريباً للعمل الهندسي لأنها تؤسس لتنافس غير شريف لا يعترف بالمهنية بشكل كامل ، ومنذ تأسيس المكاتب الهندسية وحتى الآن لم يتم السيطرة عليهم وعلى هذه الظاهرة السلبية لأنهم دائماً يجدون المخارج القانونية لأعمالهم وليس هناك من طريقة لانهاى وجودهم في النهاية إلا من خلال مراقبة أدانهم وتتبع التزامهم بالتعيين الحقيقي للكوادر وبشروط التسجيل وايجاد آليات تحرمهم من الاستفادة من المكاسب المادية بعمل آليات لدفع الاتعاب الهندسية .
4. ترخيص الاعمال الهندسية بدون مخططات مصادقة من نقابة المهندسين مسبقاً ، حيث يتم انشاء بعض الابنية خاصة في مناطق البلديات ، ثم يتم ترخيصها من خلال كروكيات يقوم بها مساحين ويصادقوها من قبل مكتب هندسي ، ولا يخفى أثر ذلك على العمل الاستشاري من ناحية تقليص فرص العمل وكذلك على

جودة هذه الانشاءات وسلامتها ، وقد خاطبت نقابة المهندسين وزارة الاشغال ووزارة البلديات سابقاً ، وأبدوا مشكورين تجاوباً وتفهماً لذلك ، وإن كان لا يزال هناك بعض الخروقات المحدودة .

● تحدي التصنيف والتأهيل وآليات العمل مع وزارة الأشغال

ونحن في هيئة المكاتب ندعوا للعمل المشترك مع وزارة الأشغال في سبيل أن يكون التأهيل في نقابة المهندسين مقبولاً لدى وزارة الأشغال بصيغة تتيح للكثير من المكاتب المتميزة إثراء الوطن بمشاريع مميزة ليكون أداء المكتب ورصيده من الأعمال الجيدة هو رصيده الأول للتأهيل ، وكرر هنا أنا الاولية هي في التأهيل على الاسس الفنية أولاً .

فليس التأمين على المشروع وتطبيق نظام الجودة بديلاً لتواجد الكوادر المؤهلة ، وليست مساحة المكتب بديلاً للتأهيل الفني ، ولسنا في موضع التنافس بين المكاتب على أرضية القدرات المالية ، خاصة عندما نتحدث عن مهنة رأس مالها الاساس هو الكفاءة الفنية والافكار ، ولا يجوز بحال أن تكون الأمور هكذا ، ولسنا بوارد أن نسأل هل شروط التأهيل يتم متابعتها ولا تنتهي بلحظة الحصول على التأهيل ، وهل اداءها يعكس رغبة صاحب العمل ؟

هناك الكثير من المسلمات الموروثة علينا مراجعتها ، لايجب أن يكون التوظيف من أجل التصنيف ومحاربة البطالة التي هي ليست مسؤوليتنا ولا يجب أن نعاقب لوجود عشرات الآلاف من الخريجين ، وفي المقابل هناك مكاتب مهنية تسجل أكثر من ما هو مطلوب منها تصنيفاً لحاجتها الفعلية للكوادر .

حتى التصنيف في نقابة المهندسين يحتاج لمراجعة ، فهو مبني على شروط شكلية واعداد كوادر لغاية تحديد سقف عمل للمكتب وسقف لمساحة المشاريع ، بحيث أصبح عدد من المكاتب الهندسية المصنفة استشارية (شكلاً) تقوم بالمضاربة على المكاتب المهنية من خلال وضع اختامها على المشاريع لا أكثر وباسعار زهيدة .
وتالياً أهم مطالب المكاتب المؤهلة لدى دائرة العطاءات الحكومية والذي يؤمن تحقيقها سير العملية بشكل افضل:

1. تطبيق المعادلة الوسطية في العطاءات .
2. متابعة المكاتب الاجنبية فبعضها يسجل في وزارة الصناعة والتجارة ولا يسجل في النقابة .
3. وضع آلية لتحصيل حقوق المكاتب المحلية من المكاتب الاجنبية مثل طلب مخالصة من المكتب المحلي قبل عملية الصرف النهائي .
4. الغاء اللجان الخاصة التي تصبح بديل لعملية التأهيل .
5. اقتطاع الضريبة الشهرية المطلوبة من مستحقات المكتب الهندسي .
6. منع جهات خارجية من عمل الفحوص المخبرية واقتصارها على المكاتب الهندسية ، وتطبيق طلب شهادة مطابقة على فحص المواد .
7. إلغاء طرح العطاءات من خلال الدعوات المحدودة .
8. عدم قيام الجهات الحكومية وشبه الحكومية بالأعمال الاستشارية من تصميم واشراف .
9. وقف التعليمات المجحفة بحق الاستشاريين بخصوص غرامات الاوامر التغييرية .