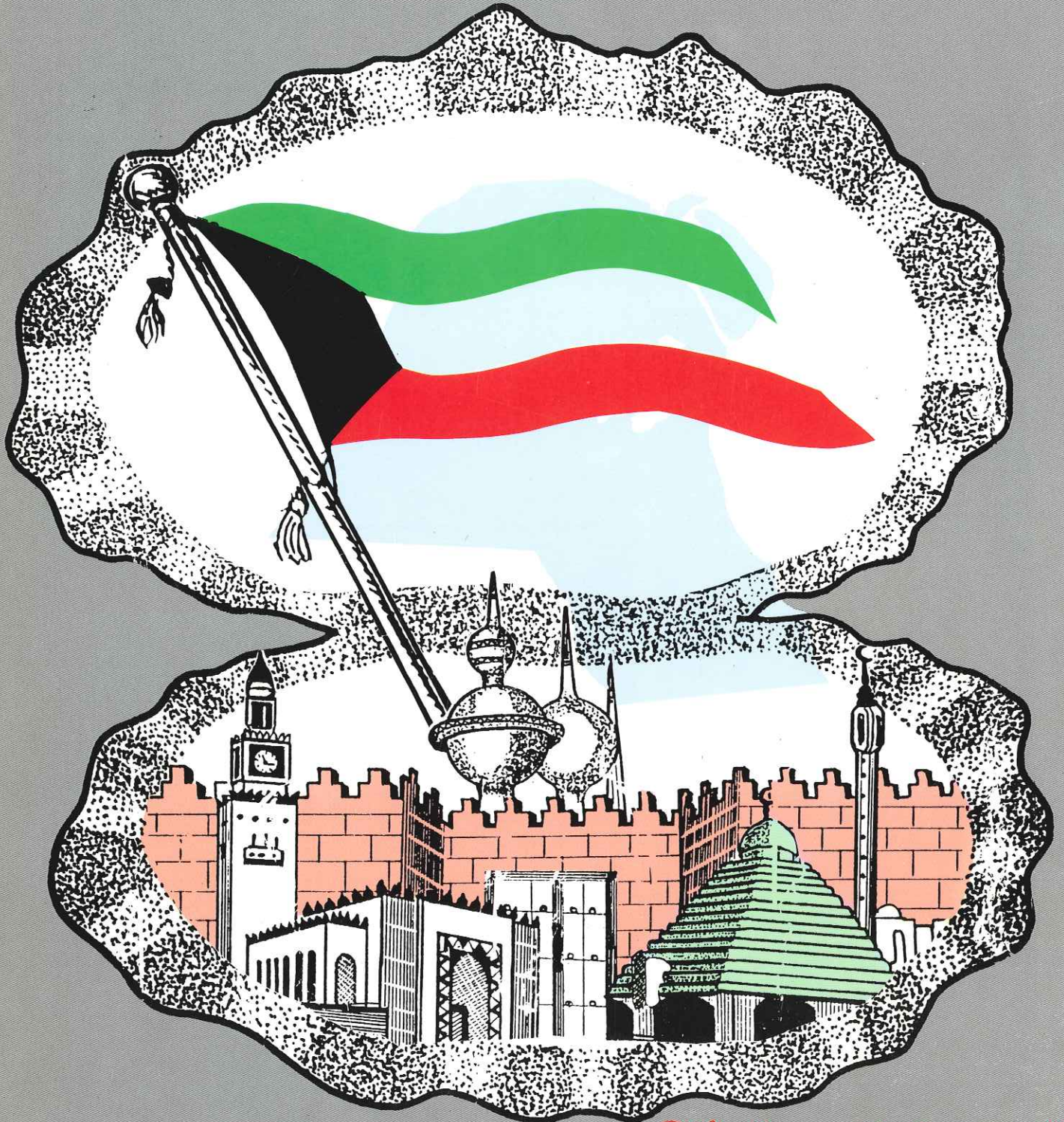




المهندسون

مجلة دورية متخصصة تصدرها جمعية المهندسين الكويتية
العدد (36) يناير (كانون الثاني) مارس (آذار) 1992



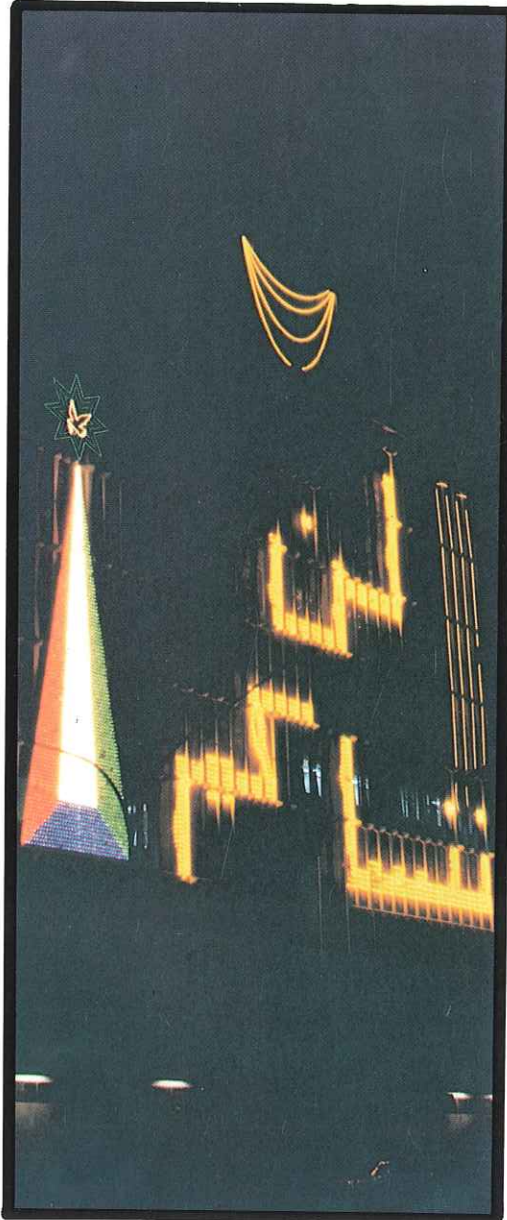
العيد الوطني الـ 31
والذكرى الأولى للتحرير



الفرح يكتمل بعودتكم

ولادتان للكويت وعيدان الاستقلال ويوم التحرير الاول انتزعه الاباء
والاجداد، وكتب الثاني بدم الابناء حتى تبقى دبرتنا مرتفعة الهامة عالية
الجبين، وتبقى رايتنا خفاقة مرفوعة.

وفرحتان لشعب الكويت بالاستقلال والتحرير .. لم تكتملا حتى تقر عين
الوطن واهله بأبنائهم المحتجزين ظلما وعدوانا في سجون الطاغية. لكن
الفجر سيشرق حتما وسيلتئم الشمل، وسنضم ابناءنا العائدين قريبا باذن
الله الى قلوبنا والصدور .. فتكتمل الفرحة وسيصبح العيدان اكثر رونقا
وجمالا.





مجلة دورية تصدرها جمعية المهندسين الكويتية
العدد (36) يناير (كانون الثاني) / مارس (آذار) ١٩٩٢

محتويات العدد

- 2 ● كلمة العدد .. (بقلم رئيس التحرير)
- 4 ● المشروع الفائز في مسابقة النصب التذكاري
- 7 ● قضايا المهندسون .. راتب المهندس الكويتي .. اعداد (م. حسام الطاحوس)
- 17 ● ندوة دور المهندس الكويتي في اعادة الاعمار
- 18 ● دور التأهيل التدريب في تطوير المهندس الكويتي (د.م. احمد بشارة)
- 24 ● دور الهندس الكويتي في القطاع الخاص .. (م. مؤيد الرشيد)
- 28 ● معوقات الانظمة والقوانين في تطوير المهندس الكويتي (م. صباح ناصر سعود الصباح)
- 30 ● دور المهندس الكويتي في اعادة اعمار القطاع النفطي .. (م. عيسى العون)
- 36 ● دور جمعية المهندسين الكويتية .. (م. احمد الجهم)
- 38 ● تعريف المشكلة من نتائج الاستبيان .. (م. عبدالمجيد الشطي)
- 48 ● التوصيات
- 48 ● التلوث النفطي لواجهات المباني وطرق معالجته (م. هيفاء المضيف)
- 15 ● حقائق وأرقام حول اعادة الكهرباء للكويت بعد التحرير .. (د.م. موسى المزدي)
- 56 ● تحليل معماري .. (م. محمد عبدالخصر)
- 60 ● نشاط الجمعية
- 68 ● استراحة المهندسون
- 72 ● بطاقة شهيد .. (م. عبدالحامد خريبط)

الهيئة الإدارية

الرئيس

م. بدر سيد عبد الوهاب الرفاعي

نائب الرئيس

م. عبدالله محمد المنيس

أمين السر

م. وائل سليمان الصانع

أمين الصندوق

م. عادل يوسف بورسلي

م. د. حسن عبدالعزيز السند
م. سعود عبدالعزيز الصقر
م. عبدالعزيز عبداللطيف الابراهيم

م. فيصل عبدالله الخلف
م. محمد حسن الرئيس
م. موسى حسين الصراف

رئيس التحرير

م. مؤيد عبدالعزیز الرشيد

هيئة التحرير

م. سعود الصقر م. حامد الحمود
م. حسام الطاحوس م. خالد الراشد
م. ماهر المطوع م. محمود الزبيد
م. ناصر الشايحي م. نادية ملا علي

الكاريكاتير

الفنان عبدالسلام مقبول

الإخراج الفني

محمد ديق

كافة المراسلات توجه باسم
رئيس تحرير مجلة «المهندسون» ص ب 4047
الصفاء - الرمز البريدي 13041 الكويت
تلكس : 44789 KUENGO الفاكسميلي :
2428148
تلفون : 2448975 - 2449072
الآراء والمعلومات الواردة بالمقالات والبحوث
والدراسات المختلفة بهذه المجلة تعبر عن رأي
كاتبها ولا يسمح بالاعتباس منها، او اعادة نشرها
جزئيا او كليا الا بعد الحصول على موافقة كتابية
من رئيس التحرير.

وعادات المهندسون

الكويت في فبراير (شباط) 1989، وبحضور أكبر حشد هندسي عربي.. بما في ذلك ما يزيد عن مائة وخمسين مهندساً من نقابة المهندسين العراقية... لهو أكبر دليل على توجه جمعية المهندسين الكويتية البناء باتجاه العمل الهندسي العربي المشترك.

نقول ان الحبر الذي كتبت به قرارات وتوصيات المؤتمر الهندسي العربي الثامن عشر لم يجف بعد.. عندما قامت قوات المعتدي العراقي باحتلال مبنى الجمعية.. وسرقة كل محتوياتها ووثائقها.. وتدمير منشأتها.. وسجلاتها..

اننا نخطب اخواننا المهندسين العرب في جمعياتهم ونقاباتهم وجامعاتهم ومراكز عملهم.. والذين سيصلهم هذا العدد الجديد من مجلة «المهندسون» نخطبهم ونقول لهم ما هو حكمكم على مجلة «المهندسون» نخطبهم ونقول لهم ما هو حكمكم على المعتدي.. وكيف ستحاسبونه على جرائمه.. وعدوانه على الكويت وعلى جمعية المهندسين الكويتية وعلى مجلة «المهندسون» وندعوهم كما دعوناهم دائماً لتزويدنا بدراساتهم ومقالاتهم وابحاثهم الهندسية للنشر في الاعداد القادمة في مجلتهم «مجلة المهندسون».. مجلة جمعية المهندسون الكويتية. التي عادت اليهم...

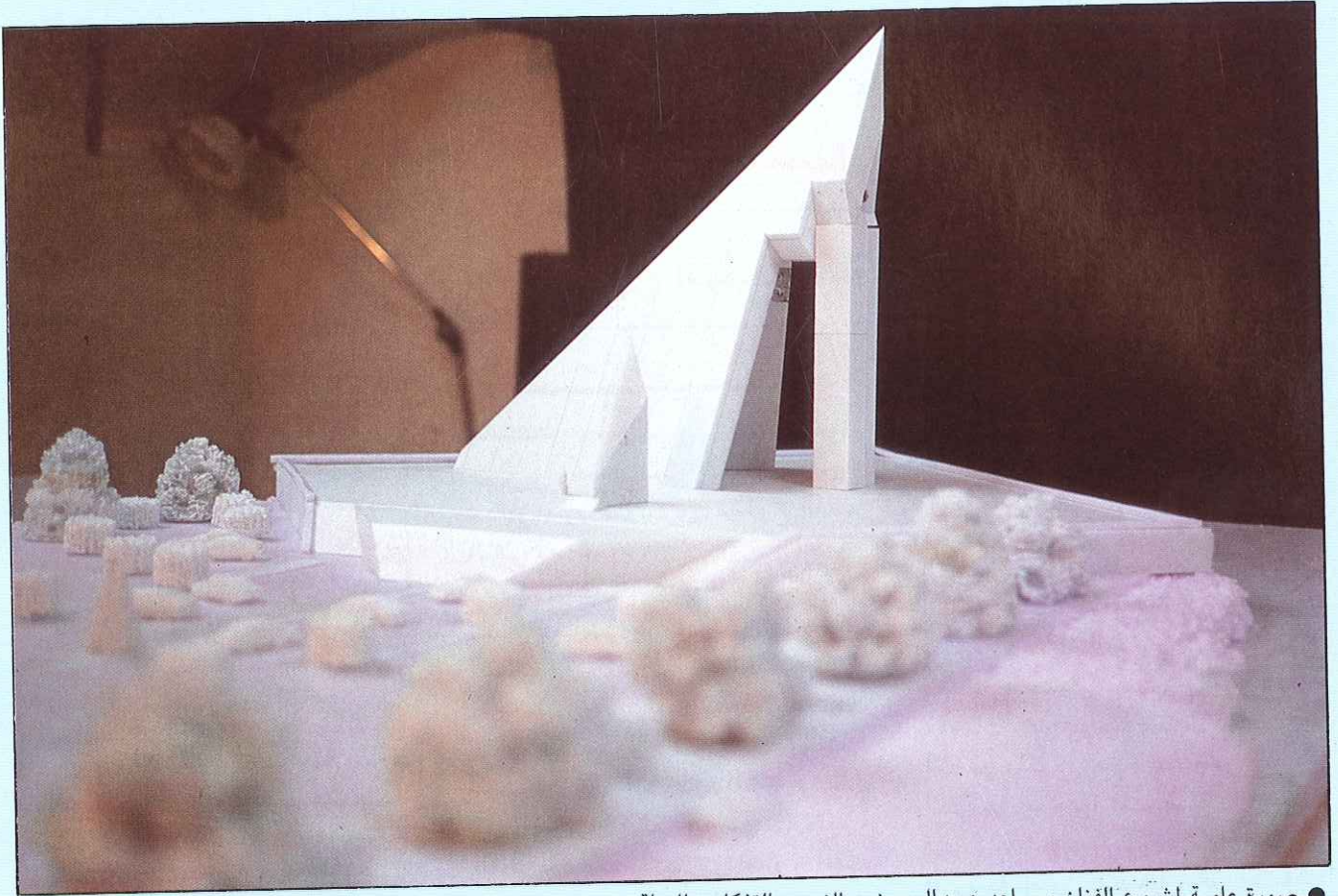
رئيس التحرير

نعم عادت «المهندسون» المجلة العلمية الهندسية التي تبنت جمعية المهندسين الكويتية اصدارها بصورة دورية منذ عام 1981... حيث تطورت الى مجلة هندسية لكافة المهندسين العرب.. يستلمونها ويطلعون عليها في جمعياتهم ونقاباتهم وجامعاتهم ومراكز عملهم في شتى انحاء الوطن العربي، رمزا لتنمية المعرفة الهندسية وتوثيقها وتبادلها بينهم، فاتحة ذراعيها لبحوثهم ودراساتهم الهندسية وفي كل المجالات.

نعم عادت «المهندسون» بعد ان اندحر العدوان العراقي الغادر على الكويت العربية الابية... العدوان الذي بدأ في الثاني من أغسطس (آب) 1990 المشؤوم عندما وجه العراق الشقيق العربي.. طائراته ودباباته وجيوشه لتدمير الكويت المسالمة... والاعتداء على شعبها وسكانها.

هذه الجريمة النكراء التي ارتكبها النظام العراقي وحتى اندحاره في 26 فبراير (شباط) 1991، ومن سانده ممن غر بهم تحت شعارات زائفة.. اعادت الامة العربية بلاشك عقود طويلة الى الوراء.. ووجهت طعنة مسمومة الى البناء العربي.. بما في ذلك البناء الهندسي العربي. ذلك البناء الذي شاركت جمعية المهندسين الكويتية بدأب مستمر في دعمه وتنميته في مسيرة تقارب الثلاثين عاماً.

ان تحقيق انعقاد المؤتمر الهندسي العربي الثامن عشر في



● صورة عامة لمشروع الفنان مساعد عبدالرحمن - النصب التذكري للدولة

مشروع الفنان مساعد عبدالرحمن نصباً تذكارياً للدولة

والثقافة حول قيادته، تم تكليف جمعية المهندسين الكويتية بطرح مسابقة لاقامة هذا الصرح ليجسد هذه المعاني. وقد باشرت لجنة فنية بوضع الشروط والضوابط للمسابقة، وعقدت اجتماعين تنويريين لشرح الفكرة على المتسابقين. وبناء عليه تم تشكيل هيئة تحكيم تمثل مهندسين وفنانين كويتيين.

بدأت هيئة التحكيم اجتماعاتها بتاريخ 18 / 1 / 1991 واستمرت حتى 28 / 1 / 1992 استعرضت خلالها 42 عملاً مقدمة من 27 متسابقاً وبعد البحث والنقاش والاستئناس برأي نخبة من رجالات الكويت اختارت الهيئة افضل ستة اعمال تتوخى فيها هيئة التحكيم العناصر والمقومات الممكن تطويرها بحيث يصبح الصرح التذكري المقترح معبراً عن القيم

تشرف اعضاء اللجنة المكلفة بوضع تصميم النصب التذكري للدولة بمقابلة سمو امير البلاد، حيث عرضوا على سموه المخططات والتصاميم الاولية لاخذ توجيهات سموه تمهيدا لوضع هذا التصميم في صورته النهائية. وقد حاز المشروع المقدم من الفنان مساعد فهد عبد الرحمن على اختيار هيئة التحكيم.

وتنشر «المهندسون» تقرير هيئة التحكيم، وفيما نصه:

بناء على الرغبة السامية لحضرة صاحب السمو امير البلاد الشيخ جابر الاحمد حفظه الله باقامة صرح مميز لدولة الكويت يعكس المفاهيم والقيم الكويتية الراسخة في وحدة الصف الكويتي وتلاحم ابناءه في المحن

شك
بسيط
استلهم
الشراع
ليعبر عن
الكويت
وشعبها

5 - الفنان /محمود الرضوان

6 - الفنان /بدر القطامي

7 - سعود الفرج

ويذكر في يناير 1990، وتوجيه من حضرة صاحب السمو امير البلاد الشيخ جابر الاحمد الجابر الصباح حفظه الله واستجاب له للرغبة الاميرية بانشاء نصب تذكاري لدولة الكويتية يمثلها واقعا ويكون احد المعالم الرئيسية فيها والمميزة لها وعليه قامت جمعية المهندسين الكويت بعمل «دراسة اولية لمشروع نصب تذكاري لدولة الكويت».

ولقد تم عرض الدراسة على صاحب السمو حيث اوعز لجمعية المهندسين الكويتية بالاستمرار في العمل والدعوة لمسابقة لاعادة العمل في هذا المشروع الهام والحيوي خصوصا ان هناك معطيات جديدة اصبحت تحدد فلسفة النصب وفكره» وعلى الرغم من الدمار الذي حل بجمعية المهندسين الكويتية فقد اولت الجمعية بالتعاون مع الجمعية الكويتية للفنون التشكيلية جل اهتمامها للعمل على انجاز هذا المشروع الحيوي والذي اكتسب اهمية مميزة خصوصا بعد ما مرت به الكويت من ازمة. دعت الجمعية المعماريين والفنانين الكويتيين للمشاركة في هذه المسابقة وتم تسجيل ما يقارب 105 متسابق، ولتوضيح شروط ومتطلبات المسابقة قامت اللجنة الفنية للنصب التذكاري بعقد اجتماعين تنويريين:

الاجتماع التنويري الاول:

- عقد الاجتماع التنويري الاول بتاريخ 10 - 9 - 1992 حيث تمت مناقشة وشرح شروط ومتطلبات المسابقة للمتسابقين اضافة الى عرض تصوري لبعض النصب التذكارية في العالم.

الاجتماع التنويري الثاني:

- عقد الاجتماع التنويري الثاني بتاريخ 10 - 9 - 1991 حيث التقى كل من اللجنة الفنية للنصب ولجنة التحكيم للمشاركة في الرد على استفسارات المتسابقين والتعرف على مقترحاتهم، وقد طالب المشاركون تأجيل

مسابقة

خاصة لاستكمال

النواحي الهندسية

للمشروع

2 - ان ينفذ الجزء الخاص بمشروع حدائق سور الكويت من مشروع الفائز الثاني بعد تطويره.

3 - تنفيذ مشروع الفائز الثالث في مكان مناسب وبحجم مناسب حسب الموقع.

4 - تقترح الهيئة تخصيص مكافأة تشجيعية للمشروع المقدم من المهندس عبدالله محمد الحيدر والمشروع المقدم من المهندس فهد محمد سعيد، خليفة القطان وخالد المحسن والمشروع المقدم من المهندس سعود المعتوق وجمال الحجي.

5 - توصي اللجنة تقديم كتب شكر لكل متسابق مشارك تقديرا لجهوده.

6 - منح شهادات تقديرية لكل من خزل عوض القفاص، جعفر دشتي، سامي محمد احمد الصالح، جعفر عبدالله عبد القادر، مساعد ابراهيم الربيعان وسهيلة محمد حبيب.

7 - ان يكون لجمعية المهندسين الكويتية والجمعية الكويتية للفنون التشكيلية الدور في الاشراف على المشاريع المراد تنفيذها كل حسب اختصاصه.

هيئة التحكيم

وجدير بالذكر ان هيئة التحكيم تتكون من:

- 1 - مهندس /حامد عبد السلام شعيب
- 2 - الشيخة /حصه الصباح
- 3 - مهندس /صباح ناصر الصباح
- 4 - الدكتور المهندس /سالم الشطي

الكويتية المرجوة منه.

وقد اجتمعت الهيئة بالمسابقين الستة المختارين لشرح اعمالهم باسهاب وتم بناء على تلك اللقاءات اختيار ثلاثة من الاعمال الفنية التي تتميز بعناصر يمكن تطويرها واستغلالها بصورة نفعية ووظيفية تلبي الغرض الذي انطلقت من اجله هذه الفكرة الرائدة.

وفي نظر هيئة التحكيم ان المشروع المقدم من الفنان مساعد فهد عبد الرحمن يأتي في المرتبة الاولى نظرا لبساطة شكله المستمد من الشراع الذي يرمز للكويت وشعبها وقد استخدم العمودين الرافعين لهذا الشراع لتمثل ايادي ابناء الكويت حيث تعمد ان يترك فرغا كدليل على عطاء شهداء الكويت الابرار وعن البصمة التي تركوها حيث يمثل هذا الفراغ روحهم الطاهرة.

ويأتي في المرتبة الثانية المشروع المقدم من المهندسين محمد عبد الخضر وحامد الزبيد وهو صرح معماري ويرمز في شكله العام الى عطاء الام (الكويت) ويتألف من مبنى تعبيرى حديث حيث يشمل عطاء الكويتيين في الماضي والحاضر والمستقبل، بالاضافة الى فكرة ربطه بسور قصر دسمان عبر حدائق سور الكويت بمنشآت معمارية تراثية كويتية تشكل سور الكويت الجديد.

ويأتي في المرتبة الثالثة المشروع المقدم من الفنان نبيل سعيد عبدالله على وهو عمل نحتي يرمز الى كفاح الشعب الكويتي عبر ايادي تنبت من باطن الارض لتعبر عن ايحاءات النصر والشهادة والسلام والتكاتف بين اهل الكويت وتشكل في مجموعها شراعا يرمز الى الكويت.

توصيات هيئة التحكيم:

توصي هيئة التحكيم بالآتي:

1 - ان يتم تنفيذ المشروع الاول كنصب تذكاري بعد تطويره واطافة مرافق مساعدة اليه تلبي الاحتياجات الوطنية كصالات العرض والمكتبة والمسرح.. الخ وبناء على ذلك ترى اللجنة طرح مسابقة خاصة لاستكمال النواحي الهندسية للمشروع.



● سمو امير البلاد يطلع على المشاريع المقدمة

* ايمان الشعب الكويت بمبدأ الديمقراطية وسبقه بانتهاج هذا المبدأ بين دول العالم الثالث.

* ثقافة المجتمع الكويتي وانفتاحه على العالم الخارجي.

2 - كويت الماضي والحاضر والمستقبل :

يمثل الماضي والحاضر والمستقبل عصب الرقي والازدهار لكل امة او شعب، وبوضوح تلك الحقيقة يكون بالامكان رسم الخطط والاستراتيجيات والبرامج بمختلف انواعها للوصول الى الاهداف والغايات.

وفكرة كهذه بالامكان ان تعبر عما يلي :

* ماضي الكويت واحداثه المهمة التي كان لها اثر كبير في تغيير مجريات الحياة للشعب الكويتي والتي من اهمها استقلال الكويت سنة 1961 وكذلك

تحررها من الغزو الغاشم عليها.

* حاضر الكويت وواقع الحياة فيها في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

* كويت المستقبل، الرؤى والغايات ماهي؟ وما هي الوسائل؟ اعادة البناء

ثانيا : فكرة النصب : بالامكان ان يعبر النصب التذكري لدولة الكويت عن فكرة او اكثر من الفكر التالية :

1 - **خصوصية الشعب الكويتي :**

لقد سجل التاريخ الكويتي ولا يزال صفات شعب الكويت من طيب الخلق وحسن المبدأ والكرم وحب السلام، وهذا ما عكسته السياسة العامة للدولة سواء على المستوى المحلي او الخارجي، لذا فبالامكان اتخاذ هذه الفكرة اساس لنصب تذكاري للكويت يحمل المفاهيم التالية :

* تميز الشعب الكويتي بروح التعاون والتكافل والوقوف صفا واحدا امام التحديات.

* اخلاص الشعب لهذه الارض واستعداده للتضحية من اجلها بالارواح وبكل ما يملك.

* روح الاصرار والمغامرة واستمرارية البقاء للشعب الكويتي رغم كل الظروف الصعبة التي مر بها.

* مبدأ الكرم والسلام عند الشعب الكويتي وانتهاجه لهذا المبدأ كسياسة خارجية.

آخر موعد لاستلام التصاميم وذلك حتى يتسنى لهم تقديم الافكار التي ترقى الى مستوى واهمية هذا المشروع خصوصا وان الكثير من الوسائل الفنية لم تعد متوفرة كما كانت قبل الغزو.

قامت اللجنة الفنية بالتشاور مع لجنة التحكيم بتأجيل آخر موعد لاستلام التصاميم من 16 - 11 - 91 الى 15 - 1 - 92 والاعلان عنه في الصحف المحلية وذلك بناء على رغبة المتسابقين اضافة الى ان موعد اعلان النتائج سيتزامن مع العيد الوطني لدولة الكويت ويوم التحرير وعمل معرض يشمل جميع التصاميم المقدمة للمسابقة.

متطلبات الفكرة

اولا : الرغبة الاميرية : نصب تذكاري يمثل ما مرت به الكويت خلال ازمة الغزو الغاشم عليها، ويكون من احد المعالم الرئيسية فيها والميزة لها بحيث يلبي الاحتياجات المعنوية للناس ويكون ذا صلة وثيقة بهم وبالبيئة المحيطة بمختلف مفاهيمها.



● جانب من الاجتماعات التحضيرية

الثاني 3 000 ديناراً كويتياً
الثالثاً 2 000 ديناراً كويتياً

وفيما يلي أسماء أعضاء اللجنة الفنية للنصب التذكاري لدولة الكويت :

- م. سعود الصقر - رئيس اللجنة
 - م. محمود الزبيد - مقرراً
 - م. احمد الغانم - عضواً
 - د. م. واداد السويح - عضواً
 - م. سعود المعتوق - عضواً
 - م. طارق الصقعي - عضواً
 - م. محمد عبد الخضر - عضواً
- وتم استئناس آراء السادة التالية
اسماؤهم :

- 1 - محمد عبد المحسن الخرافي
- 2 - حمود النصف
- 3 - محمد عبد الرحمن البحر
- 4 - يوسف ابراهيم الغانم
- 5 - الدكتور/حسن الابراهيم
- 6 - الدكتور /سليمان الشطي
- 7 - محمد السنعوسي
- 8 - المهندسة /فاطمة الصباح
- 9 - خالد سعود الزيد

3 د. م. سالم عبدالله الشطي /جمعية
المهندسين الكويتية

4 - م. صباح ناصر الصباح /جمعية
المهندسين الكويتية

5 - الفنان محمود رضوان /الجمعية
الكويتية للفنون التشكيلية

6 - الفنان سعود الفرج /الجمعية
الكويتية للفنون التشكيلية

- الفنان بدر القطامي /الجمعية
الكويتية للفنون التشكيلية

المكافآت

الاول 5 000 ديناراً كويتياً

■ جمعية المهندسين

وجمعية الفنون

التشكيلية

تشرفان على التنفيذ

والتعمير وبناء الانسان الكويتي.

3 - ظهور النفط في الكويت :

يعتبر ظهور النفط في الكويت من اهم الاحداث التاريخية التي تسببت في نقله مفاجئة كان لها بالغ الاثر في احداث تغيرات هامة في عديد من جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لشعب الكويت. ان اتخاذ هذا الموضوع كفكرة لنصب تذكاري للكويت بالامكان التعبير عنها بحيث تعكس المفاهيم والمدلولات التالية :

* اكتساب الكويت قوة اقتصادية عالمية.

* شمولية خير النفط وعطاءاته ليصل خارج حدود الكويت.

* النواحي الايجابية للطفرة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ثالثاً : معايير الموقع :

يترك تحديد موقع المشروع للمصممين المشتركين في المسابقة على ان تكون مسؤولية المتسابق فحص وتدقيق الموقع المختار من حيث سهولة الوصول اليه وملائمته واستيعابه للتصميم المقدم.

شروط الاشتراك

وحددت شروط الاشتراك كما يلي :

- 1 - ان يكون كويتياً
- 2 - ان يكون معمارياً او مهندساً معمارياً او فناناً تشكيمياً او طالباً متخصصاً في دراسة العمارة او الفنون التشكيلية ولديه ما يثبت ذلك، فأما المعماريون والمهندسون المعماريون فعليهم تقديم صورة عن شهادة التخرج او اثبات العضوية بجمعية المهندسين الكويتية، والفنانون عليهم تقديم ملف اعمالهم السابقة (PORTFOLIO) او عضوية الجمعية الكويتية للفنون التشكيلية.

لجنة التحكيم

- 1 - م. حامد عبد السلام شعيب / جمعية المهندسين الكويتية
- 2 - السيدة /حصه صباح السالم الصباح /دار الآثار الاسلامية

راتب المهندس الكويتي (1) - القطاع العام

مقدمة:

هل هناك توازن معقول بين ما يقوم به المهندس الكويتي من عمل ومع ما يتقاضى من مكافآت في جهات عمل القطاع العام المختلفة .. ام ان هناك تبايناً في المكافآت بينها .. وربما داخل جهة العمل الواحدة !! .. مع العلم ان مالك العمل (Employer) واحد ممثلاً بالحكومة بالحكومة الكويتية؟!

عندما نقول القطاع العام فاننا نقصد تلك الجهات التي «يحكم» فيها قانون الخدمة المدنية شؤون المهندس الوظيفية .. فهي اذن وزارات الدولة، والطبيعي ان تزداد نسبة المهندسين في وزارات ذات طابع هندسي .. كوزارة الاشغال والبلدية ووزارة الكهرباء والماء .. ثم الهيئات او المؤسسات الحكومية حيث تتركز نسبة من المهندسين في

الهيئة العامة للاسكان على سبيل المثال..

لماذا القطاع العام ؟ .. نريد ان ندرس حق المهندس الكويتي المالي بشكل عام .. ونرى انه لا بد من دراسة هذا الوضع في قطاعات العمل المختلفة العام والخاص والقطاع المشترك .. وهذه هي بداية الدراسة والجزء الاول منها وهو ما يخص القطاع العام وكخطوة لاحقة .. لا بد من دراسة وضع المهندس في القطاعين المشترك والخاص حتى يمكن استخلاص نتائج ثم اقتراحات تهدف الى التوجيه الصحيح - ان كان هناك خلافاً واضحاً ..

ونرجو ملاحظة ان نسبة المهندسين الكويتيين في القطاع العام كبيرة جداً بالمقارنة مع نسبة مجموع المهندسين في القطاعين المشترك والخاص (1) .. فجدير

بنا ان نتروى في دراسة وتحليل اوضاعهم الوظيفية وهم الاغلبية في قطاعات العمل في الكويت.

وقبل ان نبدأ في طرح ما جمعناه من معلومات، فاننا نود التوضيح ان ما نقصده بمصطلح (الراتب) هو مجموع ما يتقاضاه المهندس نظير عمله .. من راتب اساسي وعلاوات دورية وتشجيعية وبدلات ومكافآت تشجيعية .. ومرجعنا هنا قانون الخدمة المدنية .. ثم نضيف الى ذلك .. المميزات الاخرى التي حصل عليها المهندس من رئيس عمله في الجهة الحكومية، محاولين تقديرها بارقام لاضافتها الى ما خصص له في القانون المذكور .. اذن سنتعرف اولاً على مكونات الراتب ثم نعرض الى بعض جهات العمل في القطاع العام كعيونة لتتعرف من خلال مقابلة بعض المهندسين فيها على الامتيازات الاضافية ثم محاولة للمقارنة بين ما يتقاضاه المهندس والجهد المبذول وان تعذر قياس الجهد .. فان ساعات العمل قد تكون مؤشر مقبول لهذه المقارنة.

مكونات راتب المهندس الكويتي في القطاع العام:

مرجعنا هنا هو قانون الخدمة المدنية وما طرأ عليه من تعديلات حتى عام 1984، حيث يمكن تقسيم الراتب الاجمالي الى جزئين .. الاول مشترك ينطبق على جميع الموظفين .. والجزء الثاني يختلف من مهنة الى اخرى (2) ..

1 - الجزء الاول المشترك:

أ - الراتب الاساسي
ب - العلاوة الدورية
ج - العلاوة الاجتماعية

انظر الجدول رقم (1)

د - العلاوة التشجيعية «يجوز» (3)
بقرار من الوزير وبناء على اقتراح لجنة

جدول رقم (1)

المجموع/الدرجة	المرتب الشهري د.ك		العلاوة الدورية السنوية		المدة اللازمة كحد ادنى	العلاوة الاجتماعية د.ك	
	اول	اخر	قيمتها	عددتها		اعزب	متزوج
درجة ممتازة وكيل وزارة وكيل وزارة مساعد	790	790	16	5	-	200	200
مجموعة الوظائف العامة							
أ	520	580	12	5		110	190
ب	460	520	12	5	سنتان	110	190
الاولى	410	460	10	5	سنتان	105	180
الثانية	360	410	10	5	سنتان	105	180
الثالثة	310	360	10	5	سنتان	100	170
الرابعة	260	310	10	5	سنتان	100	170
الخامسة	200	240	8	5	سنتان	95	160
السادسة	165	200	7	5	سنتان	95	160
السابعة	135	165	6	5	سنتان	90	150
الثامنة	110	135	5	5	سنتان	90	150

وذلك وفقا للجدول .. المرافق»
وقد اوضحنا الجدولين في جدول رقم
(2)

ج - بدل سكن ينطبق على
المهندس في هذا الخصوص ما ينطبق
على بقية موظفي الدولة⁽⁶⁾ من حيث
تخصيص مبلغ وقدره 100 د.ك شهريا

في حالة عدم تجاوز الراتب الاجمالي
للموظف على 600 د.ك والا يحسب
الفرق بين الـ 100 د.ك والزيادة على
الـ 600 د.ك بمعنى ان من يتقاضى
700 د.ك وما فوق لا يتقاضى هذا
البدل.

هذا فيما يخص مكونات الراتب
بالنسبة للمهندس .. وقبل ان نتعرف
على الامتيازات الاضافية .. دعونا
نتوقف قليلا لنتذكر اهمية الحافز المادي
بالنسبة للمهندس كموظف في الدولة.

اهمية المكافأة المادية وعلاقتها بالحاجات الانسانية

نذكر هنا الاخوة القياديين المناطة
بهم مهام ادارة مجموعة من الموظفين
بشكل عام الى موضوع اساسي ومهم في
عملية الحوافز .. ونقول على المسؤول ان
يكون على معرفة بنوعين من الحاجات

الانسانية .. الاولى الاحتياجات
الاساسية .. Essential Needs or
Hygiene Factors والثانية هي
الحوافز⁽⁷⁾ Motivators or Motiva-
tion Factors .. وهما مرتبطتان
بالرضى Satisfaction وعدم الرضى
Dissatisfaction للموظف بشكل عام
بعلاقة ممكن تلخيصها بالتالي: غياب
الاحتياجات الاساسية يسبب عدم
الرضى بالرغم من ان وجودها لن يؤدي
الى الرضى .. وانما الى حالة التعادل
Neutral Status .. ومن جانب اخر ..

وجود الحوافز يؤدي الى الرضى وغيابها
لن يؤدي الى عدم الرضى وانما الى تلك
الحالة من التعادل .. ويجب ان يكون
واضحا لدى هذا المسؤول انه لتحقيق
الهدف - من خلال الرضى .. تحسن

هل يوجد

بدل سكن

خاص

بالمهندسين؟!

ب - المكافأة التشجيعية .. كما هو
موضح بالجدول رقم (2) .. حيث بين
قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2 لسنة
1984 بتاريخ 84/3/13 في مادتيه.

الثانية والثالثة ما يلي:

مادة (2) : «يمنح المهندسون وكذلك
شاغلو الوظائف ذات الطابع الهندسي
بدل طبيعة عمل وفقا للجدول .. المرافق
وذلك بشرط شغلهم وظائف تتطلب
المؤهلات الحاصلين عليها».

مادة (3) : «يمنح الكويتيون الذين
يستحقون بدل طبيعة العمل المنصوص
عليه في المادة السابقة مكافأة تشجيعية

شؤون الموظفين منح الموظف علاوة
تشجيعية بفئة علاوته الدورية لاجاوز
بها نهاية مربوط درجته وذلك بالشروط
التالية:

1 - ان يكون الموظف قد حصل على
تقدير بأنه ممتاز لم تمض عليه سنة.

2 - الا يمنح الموظف هذه العلاوة
اكثر من مرة واحدة في درجته.

3 - الا يكون الموظف قد رقي
بالاختيار الى درجته الحالية مالم تمض
سنتان على ترقيته».

ه - مكافأة الخدمات الممتازة ..
وهي ليست جزء من الراتب بشكل
مباشر لانها تصرف سنويا بحد اعلى
800 د.ك لشاغلي درجات مجموعة
الوظائف القيادية .. وبحد اعلى 400
د.ك لشاغلي الدرجة الرابعة وما فوقها
من مجموعة الوظائف العامة.

2 - الجزء الخاص بطبيعة المهنة:

ويتكون من بدلات ومكافآت .. وفيما
يخص المهندس فهي كالتالي:

أ - بدل طبيعة عمل للمهندسين ..
كما هو موضح بالجدول رقم (2)

جدول رقم (2)

المجموعة/الدرجة	فئات البدل للمهندسين د.ك شهريا	فئات المكافأة للمهندسين د.ك شهريا
الوظائف القيادية وكيل وزارة	450	-
وكيل وزارة مساعد الوظائف العامة:	400	-
أ	140	220
ب	125	190
الاولى	110	160
الثانية	95	130
الثالثة	70	100
الرابعة	55	70
الخامسة	35	-
السادسة	-	-
السابعة	-	-
الثامنة	-	-

الاداء .. زيادة الانتاجية .. يجب ان تتوافر كلتا الحاجتين .. ولهما تسلسل بشكل هرمي كما يوضح الشكل رقم (١)



وان دوافع الانسان مرتبطة بتأمين هذه الحاجات .. فيبدأ من القاعدة حيث الدافع الاكبر والاهم لتأمين الحاجات الفسيولوجية .. اكل، ماء، مأوى، .. وعندما يستوفي هذه الحاجات يبدأ دافع اخر في الظهور ليحرك هذا الانسان لتأمين الحاجة الثانية وهي الحاجة للامن ضد الخطر والتهديد .. وهذا تسلسل صحيح وان يبدو للوهلة الاولى غريب .. فانت عندما تجوع .. تواجه الخطر وتتضائل اهمية الامن حتى توفر قوتك لتعيش !! .. والجدير بذكره هنا ان الحدود بين الحاجات في الشكل السابق، ليست حدود فاصلة بشكل كامل بمعنى ان هناك مرحلة انتقالية او مشتركة بسيطة تتضائل فيها حاجة (بعد ان يتم تحقيقها) وتبدأ منها حاجة لاحقة (تعلوها في الشكل السابق) في الظهور .. وتتوالى ظهور الحاجات للفرد كما في التسلسل الهرمي الموضح مرورا بالحاجات الاجتماعية .. Social Needs .. كالحاجة للانتماء والقبول من الجماعة .. واعطاء وقبول الصداقة والود .. ثم الحاجات المتعلقة بذات الانسان .. Ego Needs .. كالحاجة بالثقة بالنفس والاستقلالية والتنافس والمعرفة واحترام وتقدير الغير له .. وصولا الى قمة الهرم .. Selffulfilment Needs وهي الحاجة لمعرفة الفرد لامكانياته ولتطوير الذات .. ولان يكون مبدعا وخلاقا في اوسع مجالات الانجازات .. والسؤال الان .. ماهي علاقة الراتب او المكافأة المالية في

● الراتب

دافع

قوي

لنشاط الفرد

تسلسل الحاجات الانسانية ؟ .. هل هي حاجة اساسية ؟ او هي حافز كما بدأنا الحديث ؟! .. بتأمل بسيط نجد ان «المادة» كحاجة مرتبطة بأكثر من مرحلة من مراحل الحاجات .. فهي اساسية لتوفير مأكّل ومشرب في قاعدة الهرم !! .. وهي اساسية لتوفير مأوى او مسكن وهي اساسية ايضا لتوفير الامن ضد اخطار المستقبل المتوقعة وغير المتوقعة فيكفي ارتباط المادة في هذه الحاجات الاساسية - بالرغم من استمرار تداخلها بشكل مباشر او غير مباشر في المرحلة التالية من الحاجات لتشكل دافعا قويا لتحريك الفرد وتنشيطه.

ان المادة - او الراتب - يشكل دافع قوي لا يستطيع ان يتجاهله الفرد مهما كان موقع حاجاته في التسلسل الهرمي للحاجات الانسانية .. ومهما حاول البعض ان يخفي هذه الحاجة .. او يتعامل معها بحياء غير مبرر فتجده يعلن انه تكفيه كلمة شكر .. ولكن بحقيقة امره هو احوج للمكافأة المادية منها الى كلمة الشكر هذه.

● البعوض

احوج للمكافأة

المادية من

كلمة شكراً

الامتيازات الاضافية على راتب المهندس الكويتي:

سؤالنا التالي .. كيف تفاعل المسؤول مع اهمية الحافز المادي في ظل محددات قانون الخدمة المدنية ؟

التقينا مجموعة من المهندسين في جهات حكومية مختلفة ووجهنا لهم اسئلة نحاول من خلالها الاجابة على السؤال الرئيسي السابق .. فكان الاستفسار اولاً ان كان هناك كادر خاص للمهندسين الكويتيين في جهة العمل .. فيتم التعرف على تفصيله .. وان لم يكن هناك كادر خاص .. بمعنى اندراج المهندس ضمن الدرجات لمجموعة الوظائف العامة كما يحددها قانون الخدمة المدنية والتي تم توضيحها في الجدول رقم (1) فاننا نوجه الاسئلة التالية:

- 1 - ساعات العمل المطلوبة.
- 2 - الاعمال الاضافية .. كيف يتم التعامل معها.
- 3 - الامتيازات التي تم توفيرها للمهندسين مثل سيارة او سكن .. او ما شابه ذلك.
- 4 - فرص حصول المهندس المتميز على مكافأة الاعمال الممتازة.

وحرصنا ان تمثل العينة شقي القطاع العام .. وزارات ومؤسسات حكومية مع التركيز في حالة الوزارات على تلك التي تحوي كثافة في اعداد المهندسين لطبيعة عملها .. وخرجنا بالحصيلة التالية من المعلومات ..

سيارة بعد 5 سنوات

م. ابراهيم الخليفة .. هندسة المنشآت العسكرية /وزارة الدفاع

بالنسبة لساعات العمل فهي من 7:00 الى 3:00 اما يوم الخميس فهي من 7:00 الى 1:00 .. واذا دعت الحاجة لساعات اضافية فيصرف لنا مقابل لها .. ولا يوجد كادر خاص بالادارة ولكن لنا مكافأة بواقع 50% من الراتب الاساسي لجميع المهندسين ولكنها اوقفت قبل الغزو العراقي للكويت بحوالي شهر .. وهناك احتمال لعودتها مرة اخرى .. ويُصرف كذلك بدل موقع ويتراوح ما بين 30 د.ك الى

60 د.ك شهريا حسب قرب وبعد الموقع عن مدينة الكويت .. وهناك ميزة جيدة متعارف عليها في الادارة .. وهي توفير سيارة للمهندس بعد انقضاء قرابة 5 سنوات في العمل سواء داخل الادارة او خارجها (في الموقع)، وهي تحت تصرف المهندس طوال اليوم..

سيارة .. ولكن !

م. سهيلة معرفي .. وزارة الكهرباء والماء

ساعات العمل لدينا من 6:00 الى 2:00 والخميس من 6:00 الى 12:00 .. واذا دعت الحاجة لان نعمل اكثر من الساعات الرسمية، فعلنا ذلك دون ان تدفع لنا مستحقات الاضافي ..

وتخصص - في الوزارة - سيارة طوال اليوم للمهندسين لكن ليس لكل المهندسات ..

سنة بدون حساب !

م. تركي الحميدان .. مساعد مدير ادارة الهندسة / جامعة الكويت

درجات قانون الخدمة المدنية تنطبق على مهنيي ادارة الهندسة في الجامعة .. والمهندس لدينا يعمل 7 ساعات في اليوم من 7:00 الى 2:00، 5 ايام في الاسبوع .. والحوافز قليلة تكاد تكون محصورة بين المكافآت للاعمال الممتازة والتي يحصل بموجبها المهندس المتميز على 200 د.ك تقريبا في السنة .. وكذلك توفير سيارة للمهندس وهي مرتبطة بالعقود التي نبرمها مع المقاولين وبالتالي نحاول ان نغطي جميع المهندسين لدينا .. واود ان ابين ان المهندس بشكل عام لم يأخذ حقه بشكل عادل من ناحية المكافأة المادية .. فهو يمضي فترة 5 سنوات في الدراسة،

ويعين على نفس درجة من انهي دراسة 4 سنوات في تخصصات اخرى .. فله سنة كاملة لم تؤخذ في الحسبان، ضاعت من حق المهندس ولم نعمل لهذا شيء .. كعمل الاطباء مثلا حيث تداركو ذلك بأسلوب عليه تحفظ وان كان اوصل الى نتيجة مقبولة .. وذلك باضافة بدلات كبديل السكن مثلا لتعديل الوضع الذي يستحقه الطبيب، وكان من المفروض



م. سهيلة معرفي

تعديل الراتب الاساسي .. وهذا ما اقترحه للمهندس ايضا كأن يعين على الثالثة لضمان حقه بدلا من البحث عن بدلات تضاف الى الاساسي .. ويجب ان لا ننسى ان المهندس يكلف بمهام صعبة ومسؤوليته تستمر حتى بعد انجاز العمل .. فالبنى على سبيل المثال لو سقط حتى ولو بعد فترة فمسؤولية المهندس المترتب بالمشروع قائمة ويسأل ويحاسب .. وختاما اقول لقد اثبتت الفترة الاولى من اعمار الكويت اهمية عمل المهندس .. ولا بد من اعادة النظر بحقوقه بشكل شامل حتى يستطيع الاستمرار ببعثته ..

زيادة سنوية

م. احمد المجلهم .. مساعد خبير/ الصندوق الكويتي للتنمية الاقتصادية ساعات العمل لدينا من 8:00 الى 2:00 - 5 ايام ومن 8:00 الى 12:00 الخميس والصندوق وهو مؤسسة حكومية لديه كادر خاص به .

فبالنسبة للمهندس الجديد يكون كالتالي

ويمضي المهندس المتدرب بعقد التدريب الموضح هنا سنتين ومن

الممكن تجديده مرتين وبعدها ينتقل الى وظيفة مساعد خبير وهنا ليس له تفصيل راتب ولكن عقد براتب مقطوع يبدأ بـ 900 د.ك اعزب او متزوج بالاضافة الى توفير فيلا مؤثثة للسكن،

وهذا ينطبق على وظيفة خبير .. والاختلال في قيمة الراتب المقطوع ..

حيث يتراوح بشكل عام ما بين 900 و 1350 د.ك لمساعد الخبير والخبير ..

والزيادة السنوية للاثنتين هي 35 د.ك .. وتصرف للمهندس في الصندوق في

حالة تكليفه بمهمة سفر - وهي جزء رئيسي من عملنا - مبلغ 80 د.ك يوميا بالاضافة الى تذكرة سفر بالدرجة الاولى وجواز خاص بالمهام الرسمية .. وهناك بعض الدول تتحمل مصاريفنا من وصولنا المطار حتى مغادرته .. وطبيعة العمل هذه متعبة لعدم الاستقرار.

م. محمد عبدالخضر / وزارة الاشغال العامة

بالنسبة للعمل في وزارة الاشغال .. فان ساعات العمل فيها تختلف من

ادارة الى اخرى مثلا في ادارة التنفيذ / المشاريع يطلب من المهندس عمل 8

ساعات يوميا 6 ايام في الاسبوع، اما ادارة التصميم / المشاريع فساعات

العمل فيها 6 ساعات في اليوم والخميس 4 ساعات بدون اي فروع

في الراتب او اي تعويض لفرق ساعات العمل .. وطريقة تخصيص السيارات

الاساسي	د.ك	430
اجتماعية / اعزب	د.ك	72
اجتماعية / متزوج	د.ك	170
علاوة فنية	د.ك	108
زيادة سنوية (علاوة دورية)	د.ك	20
علاوة ماجستير	د.ك	40
علاوة دكتوراه	د.ك	60
لكل طفل	د.ك	30

جدول رقم (3)

الدرجة	الوظيفة	الراتب الشهري		علاوة اجتماعية (كويتي)		بدل طبيعة عمل	علاوة خاصة
		اول المربوط	اخر المربوط	اعزب	متزوج		
37	مدير دائرة	950	1050	228	248	290	595
36	نائب مدير دائرة	860	1000	143	248	240	495
35	رئيس قسم	805	950	143	248	230	425
34	نائب رئيس قسم	760	880	138	238	210	265
33	رئيس شعبة	720	830	138	238	200	220
32	مشرف وحدة	665	780	137	235	195	165
31	مهندس اول	610	720	132	225	190	130
30	مهندس ثان	560	660	132	225	185	115
29	مهندس ثالث	510	610	130	223	180	95
28	مهندس متدرب	390	430	125	213	30	x

ملاحظات

الجدول هي على سبيل الاسترشاد لوجود مسميات وظيفية اخرى في مستواها - طبقا لنظام تقييم الوظائف بالمؤسسة - لم تدرج لتعدها فضلا عن ان هذه المسميات عرضة للتغيير للتواكب مع التطور في نشاط المؤسسة.

- تستخدم العلاوة الخاصة لصرف العلاوة السنوية (علاوة الاداء) منها بعد وصول الموظف آخر مربوط درجته .
- يعامل المهندسون الارضيون الكويتيون بالنسبة للعلاوة الاجتماعية عن الاولاد معاملة موظفي الحكومة .
- المسميات الوظيفية المدرجة في هذا

بدل سكن !؟

م. محمد الرميح .. نائب مدير ادارة الخبراء/وزارة العدل
تنطبق درجات مجموعة الوظائف العامة على المهندسين لدينا الا اننا استطعنا الحصول على بعض الامتيازات الاضافية كاستثناء من مجلس الخدمة المدنية .. وهي اولاً: الحصول على زيادة قدرها 100 د.ك

شهريا على فئات المكافأة التشجيعية المخصصة للمهندسين في قانون الخدمة المدنية ونطلق عليها اسم بدل خبرة وثانياً: بالنسبة لمكافأة الاعمال الممتازة .. القانون يسمح بالصرف في حدود سقف اعلى حسب الفائض من الميزانية .. الا اننا حصلنا على استثناء ايضا .. وحددنا السقف الاعلى للمتميزين من الخبراء المهندسين حسب الوظيفة كما يلي:

الوظيفة	السقف الاعلى للمكافأة السنوية
خبير ثالث	1500 د.ك
خبير ثان	1500 د.ك
خبير اول	2000 د.ك
رئيس قسم	2000 د.ك
نائب مدير ادارة	2750 د.ك
مدير ادارة	3500 د.ك

ليست لها ضوابط محددة مكتوبة معلنة .. الامر الذي يسبب استياء لبعض المهندسين والحوافز المادية بشكل عام غير موجودة في الوزارة .. وهناك ملاحظة احب ان اضيفها بالمناسبة وهي ان طريقة الترقيات في الوزارات لا تأخذ في الحسبان اعداد المهندسين في كل وزارة وإنما يحدد عدد ثابت لكل وزارة... فتكون فرص الحصول على الترقيات في الوزارة ذات الكثافة في اعداد المهندسين بها اقل من فرص مهندسين في وزارات اعداد المهندسين فيها قليلة وهذا اسلوب غير صحيح في التشجيع.

الكويتية .. كادر خاص

م. بدر الخليفة .. مؤسسة الخطوط الجوية الكويتية

يطلب منا 40 ساعة عمل في الاسبوع (6 ايام) وفي حالة احتياج العمل لساعات اضافية فيحسب لنا اضافي بالطريقة التالية: تحسب الساعة الاضافية بساعة وربع (1.25) لمثلها في الايام العادية اذا كان العمل الاضافي في الايام العادية وتحسب الساعة الاضافية بساعة ونصف (1.5) اذا كان العمل الاضافي في ايام الجمع، وتحسب بساعتين (2.0) اذا كان العمل الاضافي في ايام العطل الرسمية الاخرى، ويوضح الجدول المرفق (جدول رقم (3)) تفصيل رواتب المهندسين لدينا. وقد حصلنا على موافقة ديوان الموظفين على هذا الكادر الخاص بمهندسينا لان الكويتية مؤسسة حكومية تخضع لقانون الخدمة وديوان الموظفين .. وتصرف لنا زيادة سنوية تضاف على الراتب الشهري (كالعلاوة الدورية) تتراوح ما بين 36 د.ك الى 60 د.ك حسب التقييم السنوي .. للمتميزين من المهندسين .. بالاضافة الى الامتيازات الاخرى لموظفي الكويتية مثل تذاكرتي سفر مجانا سنويا ... مع حرية اختيار الوقت بالنسبة للمهندسين مقارنة مع قطاع كبير من موظفي المؤسسة.

الآخري فاهمها توفر سيارة للدرجات العليا (13 وفوق) ثم صرف بدل مالي سنويا لتذكرة سفر مفتوحة للقاهرة للمهندس وزوجته واربع اطفال اقل من سن 18 سنة .

اما ساعات العمل فهي من 7:00 الى 3:00...، 5 أيام في الاسبوع .

م. محمد عبدالعزيز جعفر... شركة نفط الكويت KOC

نعمل 8 ساعات يوميا، 5 ايام في الاسبوع، ولدينا كادر خاص.. يبدأ المهندس حديث التعيين بالدرجة 26 بمسمى مهندس متدرب وراتب اجمالي 610 للاعزب و 725 د.ك للمتزوج... وبعد فترة من 2 - 3 سنوات ينتقل الى الدرجة 25 بمسمى مهندس متدرب

وبراتب اجمالي 785 د.ك للاعزب و 940 د.ك للمتزوج.. وبعد حوالي 3 سنوات (وتعتمد على شاغليه الوظائف) يترقى المهندس الى الدرجة 24 بمسمى مهندس ويكون راتب المتزوج بهذه الدرجة 1020 د.ك وغالبا ما يتم توفير سيارة له ، وهناك امتيازات اخرى كالعلاج المجاني في مستشفى الاحمدي وتأمين على الحياة لجميع موظفي الشركة وتعويضات ضد اخطار العمل...

تحليل ومقارنة امتيازات المهندس الكويتي

خلال لقاءنا بالمهندسين والمهندسات حرصنا ان نعرف عدد ساعات العمل المطلوبة منهم في الجهة التي يعملون بها .. وهذه المعلومة ضرورية حتى نتمكن من حساب معدل الراتب بالنسبة لساعة العمل ويتم المقارنة بموجبها وليس المقارنة بالراتب فقط مع اغفال الوقت

الذي قلنا في مرحلة سابقة انه مؤشرا قد لا يكون قوي للجهد المبذول ولكن يمكن قبوله وبالتالي تكون المقارنة بشكل اكثر دقة .. لتوضيح ذلك لو قلنا على سبيل المثال ان مهندس A يتقاضى مرتب 700 د.ك و B يتقاضى 600 د.ك .. فهذا لا يعني بالضرورة ان مرتب A اعلى من مرتب B، لانه ربما ساعات عمل A اكثر لدرجة ان تجعل معدل راتبه للساعة اقل من B .. بمعنى انه لو كان مجموع



● م. خالد الزيد

سنوات (وبرتبة نقيب) يكون تفصيل الراتب بالشكل التالي:

الاساسي 370 د.ك
الاجتماعية 1 132 د.ك اعزب
2 224 د.ك متزوج
علاوة خطر 85 د.ك
تشجيع دراسي 20 د.ك
مكافأة طبيعة عمل 130 د.ك
الاجمالي (1) 737 د.ك اعزب
(2) 829 د.ك متزوج

ساعات العمل لدينا هي المتعارف عليها في الوزارات وتجدر الاشارة الى اننا نشارك في غير اوقات العمل باجتماعات ونلقي محاضرات ويتم محاسبتنا على هذه المشاركات. وتخصص سيارة حسب حاجة العمل وهناك تشجيع للمتميزين ماديا بالمكافأة السنوية وتتراوح ما بين 200 - 250 د.ك.

م. أمين الشمالي.. شركة البترول الوطنية KNPC

للشركة كادر خاص .. يتعين المهندس الجديد على درجة (9)، ويكون اجمالي راتبه كاعزب 565 د.ك.. ويمضي حوالي سنتين ثم ينتقل الى درجة 10 حيث تكون هناك زيادة حوالي 60 د.ك على الراتب الاساسي بالاضافة الى الزيادة السنوية التي تتراوح بين 5% الى 7.5% من الراتب الاساسي وبعد حوالي ثلاث سنوات ينتقل الى درجة 11 حيث يكون مجموع راتبه حوالي 950 للمتزوج.. وبالنسبة الى الامتيازات

وبالنسبة لساعات العمل فهي ما ينطبق على بقية الوزارات 6 ساعات يوميا والخميس 4 ساعات عمل .. وفي حالة تكليف البعض باعمال اضافية وهي قليلة جدا فانه يطبق بحقه ما يخص له حسب قانون الخدمة .. وتتوفر عدد من السيارات مع السائق خلال العمل فقط يستطيع ان يستخدمها المهندس في تأدية العمل المطلوب منه .. ونحن الان بصدد المطالبة ببديل سكن للخبراء المهندسين اسوة بنظرائهم الخبراء القانونيين.

اي حوافز .. تسألون عنها ؟

م. نجلاء الطببائي .. وزارة المواصلات

بالنسبة لساعات العمل فهي داخل الوزارة كمثلياتها في الوزارات الاخرى اما بالنسبة للمهندسين الذين يعملون بنظام النوبة فيعملون 12 ساعة عمل يعقبها 12 ساعة راحة .. وتتم محاسبتهم كما جاء في قرار وزارة المالية رقم 60 لسنة 1978 - المادة الاولى فقرة (ب) .. وهي تحدد تعويض وقدره 30% من المرتب الاساسي الشهري .. وبالنسبة لتوفير السيارات فلا يوجد اساس واضح يتم بموجبه تخصيص السيارات للمهندسين .. واذا كنت تتحدث عن الحوافز المادية فاننا اقول بالعكس في بعض الاحيان نضطر لان ندفع رسوم اشتراك دورات نشعر اننا بحاجة لها لاتكون الادارة لدينا قد وافقت ان تشاركنا بها.

م. خالد الزيد.. ادارة الاطفاء/بلدية الكويت

لا يوجد كادر خاص بالمهندسين في الاطفاء.. ولكن يعامل حسب تخصصه ان كان مدني او عسكري.. وبالنسبة لي شخصيا امضيت فترة 6 شهور في بداية التعيين للتدريبات العسكرية التي تؤهلني لايكون ضابط اختصاص.. وكنت اتقاضى ما يتقاضاه المهندس المدني في اي وزارة ماعدا المكافأة المرتبطة بطبيعة العمل لانني لا اعمل مهندس في هذه الفترة.. وبعد اجتياز فترة التدريب.. تحولت الى الكادر العسكري برتبة ملازم اول اجمالي حوالي 550 د.ك وبعد فترة حوالي 5

الحالة الثانية: مهندس بعد 5 سنوات عمل

1- في الوزارة: الارجح انه في الدرجة الثالثة + علاوتين .. وتفصيل الراتب.

اساسي 310 د.ك
علاوة دورية 2x10 د.ك
اجتماعية 170 د.ك
بدل طبيعة عمل 70 د.ك
مكافأة تشجيعية 100 د.ك
مجموع الراتب الكلي = 670 د.ك

2 - في الصندوق
عقد مقطوع 900 د.ك
فيلا مؤثثة 700 د.ك (تقدير الايجار الشهري)

مجموع الراتب الكلي = 1600 د.ك

معدل الراتب الكلي:

1 - في الوزارة: داخل الوزارة
 $4.430 = 148 \div 670$ د.ك/ساعة
في المواقع $202 \div 670 = 3.220$ د.ك/ساعة.

2 - في الصندوق
 $10.810 = 148 \div 1600$ د.ك/ساعة
ولو اجرينا العمليات السابقة على من



● م. امين الشمالي

لن يؤثر كثيرا على المعدلات المحسوبة هو للموظف يسترده فيما بعد ..

2 - في الصندوق
اساسي 430 د.ك
اجتماعية 72 د.ك
علاوة فنية 108 د.ك
مجموع المرتب الكلي = 610 د.ك
معدل الراتب الكلي

1 - في الوزارة: داخل الوزارة
 $485 \div 148 = 3.280$ د.ك/ساعة

المواقع $208 \div 485 = 2.330$ د.ك/ساعة

2 - في الصندوق:
 $610 \div 148 = 4.120$ د.ك/ساعة

ساعات عمل A 200 ساعة بالشهرو
B ... 150 ساعة بالشهر .. فان: معدل
راتب A يساوي $200 \div 700 = 3.5$ د.ك/ساعة

ومعدل راتب B يساوي
 $150 \div 600 = 4.0$ د.ك/ساعة اذن
600 د.ك مرتب «اعلى» في هذه الحالة
من الـ 700 د.ك.

هذا بالنسبة لساعات العمل، اما بالنسبة للامتيازات الاخرى .. مثل توفير سيارة او تخصيص سكن او صرف تذاكر سفر فاننا نحاول ان نعالج قيمة هذه المميزات الى قيمة رقمية شهريا من واقع السعر الحقيقي لها .. وازافتها الى الراتب الشهري حتى يتكون لدينا ما نسميه «بالراتب الكلي» .. فنتم بعد ذلك المقارنة حسب «معدلات الراتب الكلي» .. لنأخذ امثلة من واقع العينة لتتضح لنا الصورة ..

لو اجرينا المقارنة بين وزارة الاشغال العامة مقابل صندوق التنمية (امثلة لشقي القطاع العام) لحالتين:

الحالة الاولى: مهندس عند بداية التعيين
الحالة الثانية: مهندس بعد 5 سنوات عمل

حساب ساعات العمل الشهرية

1- في الوزارة داخل الوزارة
 $148 = 6 \times 2 + 4 \times 34$ ساعة في الشهر

المواقع $208 = 8 \times 2 + 4 \times 48$ ساعة في الشهر

2- في الصندوق
 $148 = 6 \times 2 + 4 \times 34$ ساعة في الشهر

وذلك باعتبار الشهر 4 اسابيع ويومان نفترضها من الايام العادية (غير يوم الخميس)

الحالة الاولى: مهندس عند بداية التعيين:

2 - تفصيل الراتب في الوزارة
اساسي 260 د.ك
اجتماعية 100 د.ك

بدل طبيعة عمل 55 د.ك
مكافأة تشجيعية 70 د.ك

مجموع الراتب الكلي = 485 د.ك
ولن نخصم المبلغ المقتطع للتأمينات الاجتماعية في الحالتين للمساواة في المقارنة ولاعتبار ان المبلغ البسيط الذي

جدول رقم (4)

معدل الراتب الكلي د.ك / الساعة		جهة العمل
الحالة الثانية	الحالة الاولى	
4.650	3.075	المنشآت العسكرية
3.350	2.425	وزارة الكهرباء والماء
4.935	3.215	جامعة الكويت
10.810	4.120	الصندوق الكويتي للتنمية وزارة الاشغال العامة: داخل الوزارة
4.530	3.280	في الموقع
3.220	2.330	مؤسسة الخطوط الكويتية
6.130	3.440	وزارة المواصلات
4.530	3.280	ادارة الخبراء / وزارة العدل
6.330	4.800	
5.510	3.270	شركة النفط KNPC
5.600	3.715	الاطفاء/ البلدية
5.790	3.465	شركة النفط KOC

شملتهم العينة السابقة حصلنا على المعدلات الموضحة في الجدول رقم (4).

الملاحظات .. والتعليق

الملاحظة الاولى

- دون شك - هو هذا التباين الكبير في معدلات الرواتب الكلية .. حيث تزداد قيمة المعدلات في المؤسسات مقابل تدهورها في الوزارات .. وهذا التباين لا يمكن اعتباره مسألة مخطط لها .. لعدم وجود نهج واضح محدد لها .. وانما التفسير لذلك ربما يكون بأن تتولد حاجة حديثة لشغل وظائف في جهة حكومية تخص المهندسين .. وحتى يتم استكمال العدد المطلوب من المهندسين بها يتم ايجاد حوافز ومغريات لجذبهم من جهات عملهم الاصلية (الحاجة للخبرة) فتصبح هذه الامتيازات ثابتة وحق لمن ينتمي لهذه الجهة ..

الملاحظة الثانية

ان بعض المسؤولين في المؤسسات الحكومية نشطين في المطالبات لتأمين ثبات مهنتهم مثل مؤسسة الخطوط الجوية الكويتية وصندوق التنمية .. حيث حصلوا على كادر للرواتب خاص لكل واحد منهم.

ثم هناك مسؤولين في بعض الوزارات يشاركون ايضا نظرائهم في المؤسسات الحكومية، في حرصهم على الامتيازات مثل ادارة الخبراء في وزارة العدل على سبيل المثال .. اما بقية المسؤولين في الوزارات فقد استسلموا لقانون الخدمة المدنية والذي فيه من المآخذ الشيء الكثير .. والملاحظ ان الحصول على موافقة مجلس الخدمة المدنية لاي كادر جديد او امتيازات اضافية .. تعتمد بالدرجة الاولى على قوة المطالب ومدى قدرته على عرض احتياجاته .. ومقدرته في تبرير المطالب .. لاقتناع المجلس للحصول على موافقته .. وبالتالي حقوق كثير من المهندسين تحت رحمة «مهارة» المسؤول لديهم اكثر من رحمة قانون «منصف».

الملاحظة الثالثة

.. هناك اختلاف في عدد ساعات العمل للمهندسين وهذا طبيعي نفهمه لطبيعة عمل مختلف من موقع لآخر .. ولكن

الذي لانفهمه هو ان لا يتم تعويض ذلك الذي يعمل ساعات اكثر من غيره بحجة قانون وزارة المالية «الاعمال (8)» الاضافية التي يجوز منح تعويضات عنها، هي تلك التي تكون بعد استكمال ساعات عمل رسمية لاتقل مدتها عن 8 ساعات يوميا .. اي انه مادام الموظف - بشكل عام - يعمل 48 ساعة في الاسبوع فليس له الحق بالمطالبة بالتعويض حتى لو ان عمله الاصيل - كما هو متبع في اغلب الجهات - 34 ساعة في الاسبوع .. فذلك المهندس الذي يعمل 34 ساعة في الاسبوع لو كلف بالعمل ساعتان يوميا والخميس 4 ساعات اضافية فلن يعرض بشيء وبالتالي معدل راتبه سيقبل مقارنة بزميله الذي لم يكلف بتلك الساعات الاضافية !! .. وهذا يخالف البيدييات في العمل والاجر والمفروض ان يتم تحديد ساعات العمل الدنيا في الوزارات (ال 34 ساعة في الاسبوع) كأساس صرف الراتب وبالتالي تتم المحاسبة على الساعات التي تزيد عن ذلك ..

الملاحظة الرابعة

.. كان هناك توجه لدى الحكومة الكويتية بتوحيد مخصصات الوظائف من الاثاث .. بمعنى ان مدير ادارة في اي جهة حكومية يحصل على نفس اثاث المكتب .. وهذا توجه مقبول .. ولكن الا نرى انه من الاولى قبل ذلك ان نحدد مخصصاتهم المالية ومخصصات بقية الموظفين بما في ذلك المهندس الكويتي؟! .. فالرأي هنا هو ان نضع نظام معين يضمن المساواة في المميزات التي قمنا بتقييمها ماديا وتم اعتبارها جزء من الراتب .. فلا يفترض ان يكون هذا التباين الكبير في معدلات الرواتب .. لوكانت المقارنة بين قطاع عام وخاص .. لكان هناك قبول للتباين تمشيا مع روح الخطط الخمسية للدولة ولكن نتحدث هنا عن قطاع واحد .. ومالك واحد ..

نرجو ملاحظة ان المعدلات الموضحة في الجدول السابق (جدول (4)) لا يمكن اعتبارها دقيقة 100% وذلك لاعتبارات .. منها تباين الامتيازات من مهندس لآخر حتى ولو كان في نفس الدرجة

وهذا يتضح بشكل اكبر في الحالة الثانية (بعد 5 سنوات عمل) فمن الصعب التحديد على وجه الدقة المرتبة التي وصل اليها لاعتماد ذلك على نشاط المهندس من ناحية .. وقدرته على الحصول على مكتسباته والفرص المتاحة من ناحية اخرى .. ولكن من الممكن اعتبار المعدلات كمؤشرات لتباين الفروقات.

نكتفي بهذا الجزء من الملاحظات والتعليق لحين استكمال الجزء الثاني من الموضوع في العدد القادم .. ونود ان نتعرف على رأي الاخوة المهندسين فيما يخص هذا الموضوع .. حتى نتمكن من صياغة ملاحظات شاملة كتوصيات لعرضها لجهات الاختصاص مع عدم اغفال اسلوب متابعة تنفيذ اي قرارات تتخذ بهذا الشأن.

* صدر قرار مؤخرا بزيادة في الرواتب لم يتم تضمينه في هذا الموضوع.

الهوامش

(1) من دراسة المهندس عبدالمجيد الشطي ودراسة المهندس مؤيد الرشيد اللتان قدمتا في ندوة دور المهندس في اعادة الاعمار

(2) بعض المؤسسات الحكومية حصلت على كادر خاص بها سيتم التعرف على بعض منها في جزء لاحق من الموضوع.

(3) المرجع التشريعي للخدمة المدنية في الكويت - الكتاب الاول ص 112.

(4) المرجع التشريعي للخدمة المدنية في الكويت - الكتاب الاول - ص 31 وص 144.

(5) المرجع التشريعي للخدمة المدنية في الكويت - الكتاب الاول - ص 373 وص 547.

(6) هناك عدد قليل من المهن تم تخصيص بدل سكن لهم على سبيل المثال خريجو كلية الحقوق والاطباء العاملين بوزارة الصحة بغض النظر عن الراتب الاجمالي .. «يعطى المتزوجون من الاطباء الكويتيين .. سكنا حكوميا خاصا مؤثقا .. ومع ذلك يكون لهم الخيار بين تخصيص السكن الحكومي ام تقاضي بدل سكن بواقع 200 د.ك شهريا» (قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 9 لسنة 84 بتاريخ 84/11/10 .. المادة (1)).

Organizational Behavior 2nd edition/ (7) Duncan P152

(8) قرار وزارة المالية رقم 34 لسنة 1977 .. مادة (3).

حقائق وأرقام حول إعادة

الكهرباء للكويت بعد التحرير

الوحدة هذه عن الشبكة وانقطاع التيار عن البلد مرة أخرى بعد أن استمر مدة ساعتين من الزمن تقريباً.

ومن الجدير بالذكر أن الوحدة الكهربائية تعمل بشكل طبيعي إذا تم تشغيلها بطاقة دنيا قدرها (30%) من مقدرتها الكلية. وتعمل بكفاءة أكثر إذا تم تشغيلها بطاقة تتراوح ما بين (60 - 80%) من مقدرتها الكلية. وهذه ارقام لم تستطيع هذه الوحدة الوصول إليها بتاريخ 1991/3/21. الأمر الذي أدى إلى إصابتها بعطل ميكانيكي في (Ball Bearings) التابع للوحدة مما أدى إلى انفجارها.

وبتاريخ 1991/3/23 تم إعادة المحاولة السابقة لوحدة كهربائية أخرى مقدرتها (300) ميغاوات ولم تنجح، ثم أعيدت المحاولة للمرة الثالثة بتاريخ 1991/3/24 ونجحت بفضل الله. ولعل أحد أسباب نجاح المحاولة الثالثة مع أنها فشلت في المرة الأولى والثانية هو وجود عبء كهربائي كاف في البلد أدى إلى أن تعمل الوحدة الكهربائية بكفاءة.

● المحاولة الثالثة: محاولة تشغيل محطة الزور عن طريق اصلاح الخطوط الهوائية من نوع (300) كيلو فولت المتصلة مع مركز الجابرية وقد بدأت عملية الاصلاح بتاريخ 91/3/17 بواسطة فريق قدم للبلاد من المملكة العربية السعودية الشقيقة وتم التعاقد معه بتاريخ 1991/3/5 في المملكة. وكان سبب التأخير في بدء عملية الاصلاح يرجع إلى كثرة الالغام المزروعة آنذاك في بر الكويت.

هذه الخطوط الهوائية قسمت إلى ثلاثة أقسام. أولها يبدأ من مركز الجابرية وحتى الفنطاس والعطل فيه كبير. وثانيها يبدأ من الفنطاس حتى الشعيبة والعطل فيه أقل نسبياً، وثالثها



بقلم: د. موسى المرزدي

السيرة الذاتية

نبذة عن الكاتب:

- بكالوريوس وماجستير ودكتوراة في الهندسة الكهربائية سنة 1975 و 1979 و 1981 على التوالي من جامعة بيردو (Purdue) وجامعة ولاية بنسلفانيا (Penn State) بالولايات المتحدة الأمريكية.
- يعمل بوظيفة عضو هيئة تدريس بجامعة الكويت سنة 1981 يشغل حالياً منصب العميد المساعد للشؤون الطلابية بكلية الهندسة والبتترول بجامعة الكويت

1991/3/19 ولكنها فشلت. ثم أعيدت المحاولة بتاريخ 1991/3/21 ونجحت نجاحاً جزئياً وتم وصل الكهرباء للكويت بشكل جزئي وأخذت الوحدة تعمل بطاقة (15%) من مقدرتها الكلية دون وجود عبء كهربائي إضافي في البلد الأمر الذي أدى إلى انفصال

في الساعة الرابعة والنصف من فجر يوم الأحد 1991/2/24 انقطع التيار الكهربائي عن البلد كله. واستمر التيار مقطوعاً ولم يعد بشكل مستمر حتى مساء يوم الأحد 1991/3/24 خلال ذلك الشهر، تمت ثلاث محاولات لاصلاح الشبكة الكهربائية جزئياً وإعادة التيار الكهربائي للبلد وهي:

● المحاولة الأولى: محاولة تشغيل وحدة كهربائية مقدرتها (134) ميغاوات بالشعيبة الجنوبية وذلك بعد اصلاح العطل في الخطوط الهوائية التي تصل ما بين الشعيبة الجنوبية ومركز الجابرية. الخط الهوائي الذي تم اصلاحه هو من نوع (132) كيلوفولت وقد تم اصلاحه بواسطة فريق محلي صامد اثناء الازمة وذلك بتاريخ 1991/3/13.

وأجريت محاولة تشغيل الوحدة الكهربائية بتاريخ 1991/3/14 وفشلت ثم أعيدت المحاولة بتاريخ 1991/3/15 وفشلت ثم أعيدت للمرة الثالثة في اليوم التالي ولكنها فشلت كذلك. والسبب في ذلك يعود إلى الحاجة إلى تشغيل الملحقات الكهربائية لهذه الوحدة (Auxillaries) بواسطة الوحدات الكهربائية الغازية (Gas turbines) في الشعيبة الشمالية ولكنها فشلت دون جدوى.

● المحاولة الثانية: محاولة تشغيل وحدة كهربائية مقدرتها (300) ميغاوات بمحطة الدوحة الغربية وذلك لوجود خط هوائي صالح للاستعمال من اصل اربعة خطوط هوائية تم تدمير ثلاثة منها اثناء الهجوم البري. تم تشغيل هذه الوحدة بصورة يدوية (Manually) غير تلقائية بتاريخ

اما الحمل الكهربائي في البلد كله بتاريخ 91/3/30 اي بعد (6) ايام من اعادة التيار الكهربائي بلغ (230) ميغاوات. واخذ الحمل يزداد شيئاً فشيئاً حتى وصل الى (370) ميغاوات بتاريخ 1991/4/5 من اصل (1134) ميغاوات متوفرة في المحطات المختلفة. اما استهلاك الماء فقد بلغ (49) مليون جالون يوميا.

الكهرباء والماء وصلا لحالتهمما الطبيعية من الاستهلاك بتاريخ 1991/4/15. وكانت هناك مولدات كهربائية تم استجلابها من دولة البحرين ودول الخليج وزعت في المناطق التي اصابها عطل كبير مثل مشرف والدعية وصباح السالم والقرين وكانت قدرتها الاجمالية (70) ميغاوات وعددها (240) مولداً، اقلها (250) كيلووات واكبرها (1100) كيلووات.

اما منطقة الاحمدي والفنطاس فقد تم توصيل الكهرباء لهما من الشبكة الكهربائية الام دون الحاجة الى مولدات خارجية وذلك في تاريخ لاحق.

الشبكة الكهربائية اليوم في الكويت تحتاج الى تقوية والخطوط الهوائية تحتاج الى تنظيف بسبب ركام الدخان عليها اثر اشعال الابار. والوصلات الكهربائية التي تم ربطها تشكل نقاط ضعف في الشبكة والتي قدر عددها وزير الكهرباء السابق بالفي قطعة ومشكلة العوازل الكهربائية والتلوث البيئي الجوي المستمر مشكلة مزمنة في الكويت. كل هذا يحتاج الى جهود ابناء البلد من المتخصصين في مجال انظمة القوى الكهربائية الى ايجاد حلول لها.

ولا يفوتني هنا ان اشيد بالجهود الجبارة التي بذلها مهندسا وزارة الكهرباء والماء والعمالين معهم في اعادة التيار الكهربائي الى الكويت في فترة قياسية بالرغم من الدمار الشامل الذي اصاب القطاع الكهربائي بشتى جهاته سواء في المحطات الكهربائية او الخطوط الهوائية او الخطوط الارضية او المحولات او المنشآت وعلى رأسها مركز المتابعة والتحكم، فالى هؤلاء نوجه الشكر.

وصلات الكهرباء التي تم ربطها تشكل نقاط ضعف في الشبكة

الوحدات الكهربائية من الدوحة الغربية للشبكة الكهربائية. ثم ادخلت وحدة الشعبية الجنوبية مرة اخرى بتاريخ 91/4/2 في تمام الساعة الواحدة ظهرا بنجاح لتكون جزءاً من الشبكة الام.

يبدأ من الشعبية حتى محطة الزور والعطل فيه كبير. ويبلغ طول هذا الخط الكلي حوالي (90) كيلومتراً. تم اصلاح الخط عن طريق ربط الوصلات الكهربائية بعضها ببعض وتم الانتهاء من العمل بتاريخ 1991/4/2 وتم ادخال اول وحدة كهربائية للشبكة الكهربائية وقدرتها (300) ميغاوات في تمام الساعة (12) ظهراً بتاريخ 1991/4/3.

اما الشعبية الجنوبية والتي كانت فيها المحاولة الاولى لاعادة التيار الى الكويت فقد تم ادخال اول وحدة كهربائية للشبكة وقدرتها (134) ميغاوات بتاريخ 1991/3/28 ولكنها انفصلت عن الشبكة 1991/3/30 في نفس الوقت الذي ادخلت فيه احدي

احصائية على عدد الطلبة المسجلين في الفصل الدراسي الاول (91-92)

القسم	عدد الطلبة	ذكور	اناث	كويتي	غ كويتي
كهرباء + كمبيوتر	365	163	202	309	56
مدني	116	107	119	175	21
ميكانيك	228	156	72	202	26
كيمياء	290	164	126	274	16
بتترول	55	44	11	52	3
المجموع	1234	704	530	111	122

احصائية بعدد المقبولين في الفصل الثاني (91 - 92)

القسم	عدد الطلبة	ذكور	اناث
كهرباء	110	75	35
كمبيوتر	72	49	23
مدني	80	56	24
ميكانيك	92	63	29
كيمياء	61	43	18
بتترول	15	12	3
المجموع	430	298	132

تنويه

1- احصائية عدد الطلبة المسجلين تتضمن الذين تخرجوا في نهاية الفصل الاول

2- الاحصائيات حصلت عليها «المهندسون» في مكتب العميد المساعد للشؤون الطلابية في كلية الهندسة والبتترول

دور المهندس الكويتي في اعادة الاعمار

(3-2) ديسمبر 1991



- جانب من افتتاح الندوة

النفطي، وقدمها المهندس عيسى العون.
4 - دور التأهيل والتدريب في تطوير المهندس الكويتي،
وقدمها الدكتور المهندس احمد بشارة.
5 - معوقات الانظمة والقوانين في تطوير المهندس
الكويتي، وقدمها المهندس سعود الصباح.
6 - دور جمعية المهندسين الكويتية، وقدمها المهندس
احمد الجهيم.
ولاهمية ما تناولته الاوراق المذكورة، وتوثيقا للندوة،
تنشر المهندسون الاوراق كاملة.

نظمت جمعية المهندسين الكويتية ندوة دور المهندس
الكويتي في اعادة اعمار الكويت في الفترة من 3-2
ديسمبر 1991.
وقد عرضت للنقاش اثناء الندوة، الاوراق التالية :
1 - استبيان دور المهندس الكويتي في اعادة الاعمار،
وقدمها المهندس عبد المجيد الشطي.
2 - دور المهندس الكويتي في القطاع الخاص، وقدمها
المهندس مؤيد الرشيد.
3 - دور المهندس الكويتي في اعادة اعمار القطاع

دور التأهيل والتدريب في تطوير المهندس الكويتي



د. احمد عيسى بشارة

السيرة الذاتية

من مواليد 1945 ودرس الهندسة الكيميائية في الولايات المتحدة وحاصل على البكالوريوس 1970 والمجستير 1972 من جامعة كولومبيا بنيويورك والدكتوراه 1978 من جامعة ميشجان.

يعمل استاذاً بكلية الهندسة والبتترول بجامعة الكويت منذ 1978 مخص بهندسة التفاعلات وتصميم المفاعلات وعلوم المواد المجازة في الصناعة الكيميائية والبتروولية والتفاعلات بالطاقة الشمسية وله اكثر من ٣٥ بحثاً ودراسة في هذه المجالات.

له ابحاث ودراسات عدة في القضايا التربوية والتعليمية وسياسات العلوم والتكنولوجيا والطاقة واستخدامات الحواسيب في التعليم.

كان مسئولاً عن اصدار (مجلة العلوم) وهي الترجمة العربية لمجلة العلوم الامريكية ومجلة (افاق علمية) المنشورة في الاردن وعمل في مجال تحرير كل من مجلة (دراسات الخليج والجزيرة العربية) ومجلة (الدراسات الفلسطينية) الانجليزية.

المؤسسات الوطنية غائبة أو مغيبة عن اعادة الاعمار

والمعارف من جيل الى اخر بالتقنين والتقليد والتدريب المهني المباشر على الصنع المختلفة.

واشتهر بعض البارعين في المهن والحرف كأساتذة لاجيال متعاقبة من المبتدئين، وتدربت وتأهلت على ايديهم افواج كبيرة من الشباب لتحمل الراية وتواصل المشوار، وليس من مجال في هذا المقام لاستعراض هذا الجانب الهام من التراث او سرد الانجازات او تقييم التجربة، الا انه من المفيد استذكار الاسلوب المتميز والفعال في التأهيل المهني عبر مدارس او برامج متخصصة وبامتهان منظم رغم تواضع الادوات وغياب التدخل الحكومي وكانت تحكم هذه الانشطة منظومة من القيم والاعراف المتواترة لا تقل صلابة او فعالية عن اي نظام حديث.

تختلف الدول والمجتمعات من حيث المكونات الطبيعية لثروتها القومية، الا انه وبالرغم من ذلك نجد انه ومنذ القدم كان العنصر البشري محور اهتمام كافة الجهود، بل ان الرسائل السماوية والوضعية كرمته واولته عناية خاصة في التنشأة والتكوين، وليس ذلك بغريب فالانسان هو محور الحياة واداة التغيير والثروة الطبيعية الدائمة.

ولقد قامت الكويت منذ نشأتها على القيمة المضافة والعنصر الابداعي لجهود الانسان الكويتي، فكانت مهنة التجارة البرية والبحرية وحرف الصيد والغوص والصناعة والزراعة ونحوها تمثل المصدر الوحيد والاساسي للدخل والنمو والتكوين الرأسمالي للبلاد، وحرص الاولون اشد الحرص على تأهيل الاجيال المتتالية على فنون المهن والحرف المختلفة ونقل المهارات

تنويه

للمناقش وليست بحثاً بالمفهوم العلمي المعهود. ونظراً لظرف الاعداد الاستثنائية فقد غابت المصادر والحواشي. فمعدرة للقارئ سلفاً.

هذه محاولة اولية لتشخيص نشأة وتطور قاعدة العمل الوطنية الفنية في البلاد بقصد تلمس مواطن القوة ومكامن الضعف في المسار التنموي. وهي لذلك ورقة خواطر وافكار كاتبها ومعروضة

الخاص والمكاتب الهندسية وقطاعات الصناعة والانشاءات والخدمات وكادت البلاد ان تدار شكليا من قبل المواطنين وفعليا من قبل غيرهم.

ونتيجة لهذا الوضع الخاطيء اتسمت المرحلة بمجموعة من السمات العامة تلخصها فيما يلي:

(1) عزوف المواطنين عن المهن والحرف الفنية سواء في العمل او الدراسة او الاهتمام العام، فاصبح طموح المواطن يتركز في وظائف الياقات البيضاء او العمل التجاري القائم على الربح السريع.

(2) تراجع المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمهن الفنية وخاصة الهندسية والحرفية واصبح طموح حتى المؤهلين من مهندسين وعلماء ومهنيين هو المنصب الاداري وما يصحبه عادة من بريق اجتماعي وامتيازات وظيفية ومالية.

(3) تراكم الخبرة والتجربة والمهارة المهنية والفنية والحرفية الناجمة عن النشاطات والمشاريع المختلفة في البلاد في ايدي وعقول الوافدين، فلم يعد للمواطن دراية او اهتمام يذكر في الامور الفنية والتفاصيل الدقيقة، ونتيجة لذلك صارت المداخل الهائلة لهذه الانشطة من نصيب الوافدين بينما ارتضى المواطن بنسبة العمولة اوريح الرخص التجارية والمهنية.

(4) تذبذب المخزون المعرفي للمجتمع في المهن والمهارات والتقنيات مع تأرجحات الهجرة والاقامة والانتقال بين الوافدين، وهي نتيجة طبيعية للتناقض بين سياسات الاقامة والهجرة من جهة وتمركز الخبرة عند الوافدين من جهة اخرى، واتضح ذلك جليا منذ اليوم الاول للاحتلال، وتجلي بشكل واضح بعد التحرير.

(5) ضياع فرص التدريب والتأهيل من خلال المشاريع الانمائية المتنوعة في المجالات المختلفة وماينجم عنها من مخزون وطني للمعارف والمهارات نتيجة لعدم مشاركة العنصر الوطني في العمل الفني والدوران المستمر للعمالة

طموح الكويتي

يتركز في وظائف

«الياقات البيضاء»

أو العمل القائم

على الربح السريع

ربع قرن من النمو المستمر لهذه العمالة اخلت التركيبة السكانية وتراجعت نسبة المواطنين الى ادنى نسبتها حيث بلغ حوالي 27٪ من الاجمالي، وكانت نسبة مشاركتها في قوة العمل اقل من ذلك كثيرا، حيث لم تتجاوز 18٪ غالبيتها في القطاع الحكومي والاعمال المكتبية والادارية، وكانت نسبة المهندسين الكويتيين في القطاع الخاص حوالي 4٪ اجمالي مهندسي القطاع، شغل معظمهم الوظائف الاشرافية، وغلب العنصر الوافد على النشاط

■ قوة العمل

الكويتية لم تتجاوز

الـ 18 ٪ غالبيتها

في القطاع الحكومي

والأعمال المكتبية

ومع نشأة الدولة ودخول نظم التعليم والتأهيل الحديثة وتلاشي المكانة التاريخية للمهن والحرف التقليدية اوكلت مهام التعليم والتدريب والتأهيل للنظم والبرامج والمؤسسات الحكومية فجاءت البداية بتأسيس ثانوية الشويخ عام 1952 وتلتها الكلية الصناعية عام 1955، وجامعة الكويت عام 1966، والادارة العامة للتدريب والتعليم التطبيقي (الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لاحقا عام 1983)، وزامن هذه الانشطة برنامج الابتعاث للتعليم الجامعي والتأهيل في الخارج بشكل منظم منذ منتصف الخمسينات وان كانت بدايته المتواضعة في الاربعينات.

ومع تدفق ايرادات الثروة النفطية في مطلع الخمسينات شهدت البلاد برنامج اعمار واسع شمل البنية الاساسية والمرافق العامة للدولة والمناطق النموذجية والعديد من المنشآت الصناعية والمهنية والحرفية وخاصة في قطاعات النفط والتشييد والصناعات الاساسية.

وقد رافق هذه الفترة تدفق واسع للعمالة الوافدة (من عرب واجانب) والتي احتلت - لاسباب متعددة ليس اقلها غياب العمالة الوطنية المؤهلة والمدربة - مكان الصدارة والريادة في الانشطة المهنية المختلفة، ولم يواكب التوسع الهائل في المشاريع المختلفة في مطلع الستينات نمو مواز في العمالة الوطنية، الامر الذي عزز الهوة الكبيرة في تركيبة قوة العمل اضافة الى اعتبارات متعددة خارجة عن اطار هذه الورقة.

ولاغراض هذه الندوة سنركز في الجزء التالي من هذه الورقة على اثر كارثة الاحتلال على موضوع البحث نظرا لما لهذا الحدث الوطني العظيم من وقع هام ومؤثر على الموضوع، بل على بقية مناحي الحياة في البلاد والمنطقة.

المستجدات على ضوء الاحتلال:

(1) تجربة الفترة السابقة للاحتلال: عشية الاحتلال الغاشم كانت البلاد تغص بالعمالة الوافدة فبعد اكثر من

الوافدة.

(6) ايكال المشاريع والاعمال الاستشارية الكبرى ذات البعد التقني والمهني العالي لمؤسسات اجنبية او بالتعاون السوري مع مكاتب هندسية واستشارية محلية لا تضم العنصر الوطني اساسا الا بشكل محدود جدا، ولقد فوت هذا الوضع الخاطيء الفرصة النادرة لتكوين الخبرة والدراية الوطنية.

(2) تجربة الاحتلال:

منذ اليوم الاول للاحتلال انهارت مؤسسات الدولة وانهارت معها القاعدة الانتاجية المتمثلة في الصناعة والزراعة والنشاط الخدمي بشكل عام، وفرت العمالة الوافدة واندثرت معها جميع المهارات والتجارب والخبرات المكتسبة عبر سنوات طويلة من العمل في المشاريع والمؤسسات، وامام هذا الشلل الكامل والضياع المفزع بدأ المواطنون في الداخل في التكيف التدريجي مع الواقع الجديد من خلال النشاط التطوعي والعمل اليدوي والحرفي لسد الاحتياجات المعيشية، وتعبيرا عن الارادة الصلبة لتحدي الاحتلال ولتعضيد حركة الصمود الشعبي امام مؤامرات قوات الاحتلال.

وما يعيننا في هذا المقام هو مجموعة الظواهر الايجابية التي اتسمت بها تجربة صمود المواطنين تحت ظل الاحتلال والمتمثلة بما يلي:

(1) المبادرة في تنظيم الحياة العامة لتوفير المتطلبات الاساسية للعيش والحياة للصامدين.

(2) المشاركة في المهن والحرف الاساسية وبالعمل اليدوي دون رهبة او حذر او تعفف مسقطين بذلك نظرية الشعب الكسول والاتكالي.

(3) الاستعداد الواسع للشباب للعمل والعطاء والتعلم والقيادة والامتثال لمتطلبات العمل المنظم.

(4) مشاركة المرأة وعلى نطاق واسع في الحياة العامة والتطوع والعمل جنبا الى جنب مع الرجل مسقطه بذلك مجموعة من الذرائع والنظريات البالية عن الدور «الطبيعي» للمرأة في المجتمع.

■ ابعاد الطاقات

الوطنية عن المشاريع

الكبرى فوت

الفرصة لتكوين

الخبرة الوطنية

المهنية في التعليم العام او التدريب العملي.

(2) هروب العمالة الوافدة وتبعثرها ناقلة معها بذلك المخزون المعرفي والمهاري في المهن المختلفة.

(3) انهيار القواعد والمؤسسات الانتاجية القائمة على العمالة الوافدة وتجلي ذلك في الصناعة والزراعة والمهن الحرفية والخدمية المختلفة التي قامت اساسا على قوة عمل ومهارات ومعارف وافدة وغاب عنها العنصر الوطني المدرب.

(4) تعرض الامن الوطني للانكشاف الفاضح نتيجة لاعتماد مؤسسات الامن والدفاع على العنصر الوافد في تسيير وتخصيم الانشطة الفنية، ولعل الدور البارز الذي تميز به الحرس الوطني يعود اساسا لاعتماده الواسع على العنصر الوطني.

(3) تجربة بعد التحرير:

بالرغم من التراث والخبرات الطويلة التي مرت بها الكويت منذ نشأتها الحديثة الا انها وجدت نفسها عاجزة (او هكذا بان) منذ الايام الاولى للتحرير، عن ادارة وتشغيل البلاد دون الاعتماد على الخبرة وقوة العمل الاجنبية، وبالرغم من تحفظنا على الاسلوب والتمن الباهظ لاعادة تشغيل البلاد الا ان الخسارة الكبرى تتمثل في قوات الفرصة التاريخية النادرة لتجنيد قوة العمل الوطنية وتدريبها وزجها في مهمة اعادة البناء بشكل منظم ومنتج،

وعلى النقيض من ذلك جاءت الاجراءات والسياسات (او غيابها او تخبثها) لتفسد ما أمكن تحقيقه في انبعاث الروح الوطنية وحب العطاء والتطوع والمشاركة في بناء الوطن كما تجلى خلال فترة الاحتلال باعلى صورة المضيئة في الداخل وبصور متعددة في الخارج.

فباستثناءات قليلة وشواهد محدودة كانت الكويت للعالم سوق كبيرة للشركات الدولية تعرض فيها المنتجات وتكسب فيها فرص العمل والمشاريع

(5) انخراط الفنيين والمهندسين الكويتيين في مجالات التخصص المطلوبة وابداعهم وتفننهم في تكييف المهارات والمعارف للظروف المستجدة.

ولقد رافق هذه الظواهر الايجابية مجموعة من الشواهد التي تبين الاثر السلبي للسياسات والممارسات السائدة قبيل الاحتلال الخاصة بالعمالة والتركيبة السكانية ومشاركة العنصر الوطني في العمل المهني والانتاجي بشكل عام، ويمكن تلخيص هذه الشواهد بما يلي:

(1) غياب التأهيل المهني والحرفي للمواطنين بشكل عام وحتى المتعلمين منهم كانوا يفتقدون الدراية باسبغ متطلبات الحياة العصرية من صيانة او تحريف او تشغيل او تشكيل للمعدات المنزلية البسيطة، ويعود ذلك لاسباب عدة ليس اقلها اهمية غياب الثقافة

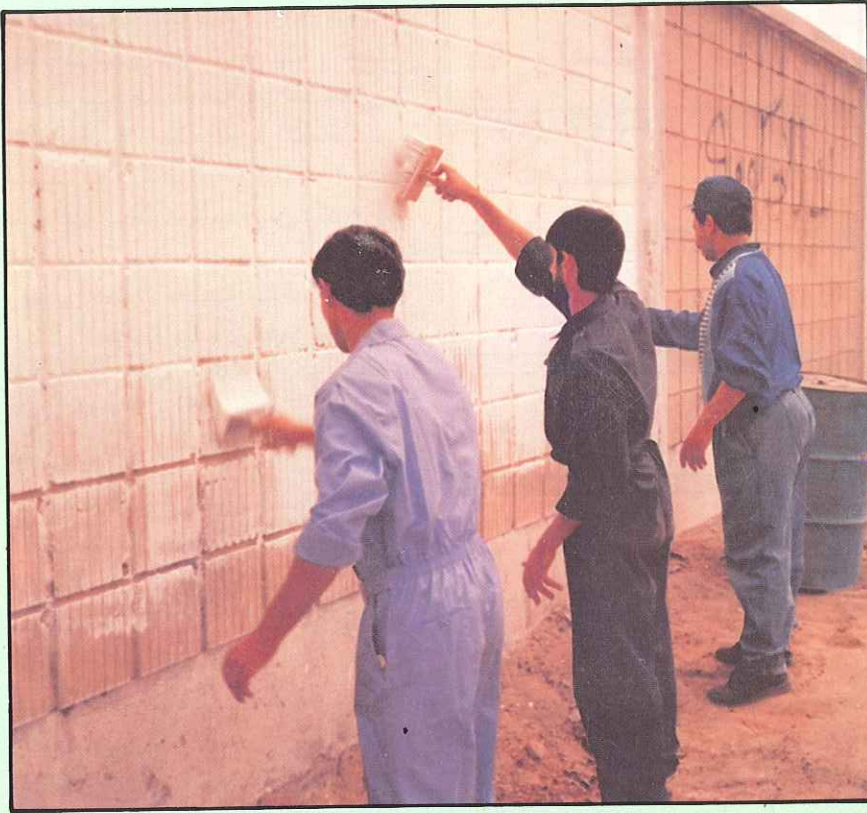
■ الانسان محور

الحياة واداة

التغيير والثروة

الطبيعية

الدائمة



- جانب من اعادة الاعمار

■ المخزون المعرفي

للمجتمع معرض

للضياع مع أي

هزة تمس

العمالة الوافدة

بحوالي 2 مليار دولار. اي ان اجمالي تكاليف تأهيل قوة العمل الوطنية يقدر بحوالي 14 مليار دولار للمراحل اللاحقة للتعليم العام.

(3) وقد رافق هذه الفترة استثمار هائل في البنية الاساسية للبلاد والمرافق العامة والمشاريع السكنية والصناعات النفطية وغيرها. ويقدر حجم الاستثمار الحكومي في هذه المجالات بحوالي 140 مليار دولار. وجاءت هذه الاستثمارات من خلال مشاريع انشائية وصناعية وانمائية ضخمة وعلى مدى حوالي 30 عاما.

(4) وصاحب هذه الحركة الانمائية تدفق واسع للعمالة الوافدة (من عرب واجانب) التي احتلت مكان الصدارة والريادة في الانشطة المهنية والحرفية والخدمية المختلفة. وقابل ذلك تراجع متسارع لمكانة المهن والحرف الفنية بين المواطنين الذين استهوتهم الاعمال الادارية والوظيفة الحكومية.

ونجم عن ذلك كله هوة واسعة في التركيبة السكانية وتقلص فاضح في حجم مشاركة قوة العمل الوطنية في النشاط الاقتصادي.

التقييم العام:

بقراءة سريعة للخطوط العامة للتطور والتحول التاريخي لمسار التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد يمكن استنتاج مجموعة من الشواهد والمؤشرات المتعلقة بموضوع الورقة كالتالي:

(1) حتى تدفق الثروة النفطية كان هناك تراث وطني عريق في المهن والحرف لازالت بعض شواهده ورموزه باقية تذكرنا بالماضي القريب. وكان لهذه المهن والحرف دور اساسي في الحياة الاقتصادية والتكوين الرأسمالي. ولقد تمتع اصحاب هذه المهن والحرف بمكانة واحترام في المجتمع وتكونت من خلالهم قيم واعراف سابقة لدرجات المهن الحديثة.

(2) ومنذ مطلع الخمسينات اخذت البلاد خطوات طموحة في بناء الكوادر الوطنية في التخصصات المختلفة من التعليم العالي ويقدر حجم الاستثمار في برامج تأهيل الجامعيين فقط في التخصصات المختلفة باكثر من 12 مليار دولار بينما كان يقدر الاستثمار في البرامج التأهيلية والمهنية الاخرى

المتعددة بينما برز شعبها للعالم ووسائل الاعلام فيه ثانية وكأنة الشعب الخامل والمدلل، وغابت (او غيببت) مؤسساتها الوطنية عن جهود اعادة الاعمار، وحتى المؤسسات الوطنية التي حاولت دخول المنافسة كان همها الاساسي منذ الايام الاولى للتحرير هو استعادة قوة عملها المهاجرة، بينما اصاب الشلل والتعثر تلك المؤسسات التي اعتمدت في الاساس على قوة عمل وافدة من الجنسيات المحظورة.

والملاحظ خلال هذه الفترة هو الدخول الواضح للشركات والمؤسسات والمنتجات الخليجية في سوق الكويت، ومن المملكة العربية السعودية خاصة،

وقد يؤدي ذلك في ظل استمرار تعثر المؤسسات الوطنية في النهوض ثانية نتيجة للاعباء المالية المتراكمة، ومشكلة العمالة الوافدة والمحظورة.. ان يؤدي ذلك الى الاحلال التدريجي لنشاط المؤسسات الوطنية وخاصة في ظل الاتفاقية الاقتصادية لدول مجلس التعاون الخليجي، وما توفره من حقوق وامتيازات.

فالمهمة ملحة والهدف سام. ويمكن الحل المطلوب لزيادة مشاركة قوة العمل الفنية في النشاط الاقتصادي في مجموعة من الاجراءات المتوازية، فبعضها يتعلق بالسياسات التوظيفية والاخر بالشروط التعاقدية للمشاريع واخرى تختص بدور القطاع الخاص في الاستقطاب والتوظيف وغيرها من تفرعات الموضوع التي ستعالجها ابحاث منفصلة.

في الجزء التالي من هذه الورقة سنركز على دور التأهيل والتدريب في زيادة مشاركة قوة العمل الفنية في الانشطة الانمائية. ويعود التحديد للاهمية الخاصة لهذه الشريحة من قوة العمل في المشاريع والبرامج الانمائية ذات التأثير الاقتصادي البارز وكذلك لما تتمتع به هذه الشريحة من تأهيل ودراية متقدمة وقدرة كبيرة على التأثير والاضافة الايجابية لقيمة العمل المنتج.

دور التدريب والتأهيل المهني

من السمات الشائعة في المجتمعات النامية هو الاهمال الواضح للتدريب والتأهيل المهني في رفع كفاءة ومستوى مشاركة قوة العمل بشكل عام وقوة العمل الفنية بشكل خاص. ولا تشذ الكويت كثيرا عن هذا النموذج السائد رغم ما تتكلفه في التأهيل الاولي من مصاريف باهظة. فوفق احد التقديرات يكلف اعداد المهندسين في جامعة الكويت حوالي 100 الف دولار كمصاريف مباشرة، وترتفع كلفة الاعداد في الجامعات الخارجية عن هذا التقدير وفق التخصص والبلد والجامعة. وقد قدرنا كلفة ما انفق على تأهيل قوة العمل الوطنية (تعليم عالي اي ما بعد الثانوي فقط) وفي جميع التخصصات بحوالي 14 مليار دولار منذ بداية الابتعاث الخارجي في مطلع الخمسينات.

ووفق المفاهيم الحديثة للتعليم والتأهيل والتدريب فان هذا النشاط يعد استثمارا رأسماليا هاما يقاس عائده ومتطلبات صيانتته وتوظيفه وتنميته بذات المقاييس المتعارف عليها في الاستثمارات الرأسمالية الاخرى مثل

■ برامج اعادة

الاعمار بعد

التحرير نسخة بالية

للوامع السائد

قبل 2 اغسطس

للمشاركة والتأقلم والاستفادة والافادة. (9) ولا يلمس المرء اي تحول ايجابي في السياسات او الاجراءات لرفع مساهمة قوة العمل الوطنية... وخاصة الفنية... في النشاط الانمائي بشكل عام. بل ان جميع الممارسات تشير الى عودة كرهية للوضع السائد قبيل الاحتلال رغم ان المعطن من التصريحات يدعو الى رفع المساهمة ولكن دون تصور واضح او توفير اللازم من الاليات الفعالة لاحداث التغير المطلوب خارج قوالب السياسات التقليدية.

في ظل هذه الوضعية العامة والمسار التنموي السائد تبرز ملامح الاخفاقات الحادة في تحقيق الهدف الطبيعي والمشروع والمتمثل في الاكتفاء الذاتي من قوة العمل الوطنية المؤهلة والمدربة لتسيير عجلة الاقتصاد الوطني.

وبالرغم من التصريحات الاخيرة بشأن مستقبل السياسة السكانية والتركيبية السكانية والتداعي الخطير في شؤون الهجرة والاقامة واذونات العمل الا ان الواجب الوطني يستدعي المثابرة والدفع في اتجاه تصحيح المسار.

(5) ونتيجة لذلك صار تراكم الخبرة والتجربة والمهارة المهنية والفنية والحرفية الناجمة عن المشاريع الانمائية والانشطة الفنية المختلفة من نصيب العمالة الوافدة، فبالاضافة الى المداخيل الهائلة الناجمة عن ذلك تركز التراث والمعرفة والدراية في ايدي وعقول اجنبية، فاصبح بذلك المخزون المعرفي للمجتمع والذي يقدر بمليارات الدولارات معرض للتذبذب والضياع مع اي هزة تمس العمالة الوافدة.

(6) ولقد بينت كارثة الاحتلال هشاشة الوضع السابق وخطورة المسار التنموي المعتمد بشكل واسع ومؤثر على العمالة الوافدة في القطاعات والانشطة الهامة، فقد انهارت القاعدة الانتاجية وتعطلت المنشآت الحيوية مع هروب ونزوح العمالة الوافدة اخذة معها المخزون المعرفي الهائل للمجتمع.

(7) بينما في المقابل بينت كارثة الاحتلال اصالة معدن قوة العمل الوطنية وقدرتها على تحمل المسؤولية الجسيمة في ظروف استثنائية حينما استلمت مسؤولية ادارة المرافق الاساسية وتسيير المنشآت الحيوية تحت الاحتلال. وتجلي في هذه الظروف الدور البارز للمرأة كمكون اساس لقاعدة الانتاج والادارة.

(8) وبعد التحرير مباشرة جاءت برامج اعادة الاعمار وخطة الطوارئ كنسخة بالية للوامع السائد قبل الثاني من اغسطس. فاستحوذت الشركات الاجنبية بعمالها المستوردة على جميع المشاريع والانشطة تقريبا. ولم يعط اي دور يذكر لقوة العمل الوطنية سواء في التنفيذ او الاشراف او التعلم او التدريب جنبا الى جنب الفرقاء الاجانب رغم الحماس والرغبة الصادقة عند الاغلبية الساحقة للمساهمة في اعادة البناء. وفاتتهم بذلك فرصة نادرة

مطلوب تكوين برنامج وطني تحت مظلة

جمعية المهندسين يعزز دور قوة العمل الوطنية

لرفع مستوى مشاركة قوة العمل الوطنية الفنية في مؤسسات القطاع الخاص بالتعاون مع غرفة التجارة والصناعة.

(4) رصد السياسات والاجراءات المتبعة في اسناد الاعمال الهندسية والاستشارية للمكاتب الوطنية بغرض تمكينها من المساهمة الفعالة في النشاط التنموي ولتوطين المعارف والمهارات.

(5) اقتراح السياسات والاجراءات الحكومية الهادفة لزيادة مشاركة قوة العمل الوطنية وتوسيع فرص التأهيل والتدريب لها وزيادة مخصصات التدريب واعادة التأهيل.

(6) التقرير بشكل سنوي عن حالة مخزون قوة العمل الفنية الوطنية وفق مؤشرات اداء علمية.

ولضمان فاعليته نقترح ان ينشأ البرنامج بقرار وتقويض من مجلس الوزراء وتمويل من مؤسسة الكويت للتقدم العلمي وبتنسيق مع وزارة التخطيط وغيرها من الجهات ذات العلاقة.

وستتوفر لمنس هذا البرنامج فرص وامكانيات متعددة وميسرة لتحقيق اغراضه وذلك بالاستفادة من امكانات المؤسسات والشركات العالمية المملوكة جزئيا او بالكامل للحكومة في اوروبا وامريكا واسيا اضافة للفقود المبرمة مع المقاولين العالميين. كما يمكن للبرنامج الاستفادة من مشاريع الصندوق الكويتي للتنمية والهيئات الاقليمية والدولية التي تساهم فيها الدولة.

فعبه هذا البرنامج الوطني المركزي المسنود بقوة القانون يمكن توظيف هذه الفرص بشكل منتج ومفيد لتعزيز الاهداف الوطنية التنموية ودون اعباء مالية اضافية كبيرة. وبفضل مركزية البرنامج ومنظوره الوطني الشامل ستتحقق له الفرص وتتوفر له الامكانات التي لا تتوفر بالعادة لبرامج التدريب على المستوى المؤسسي الفردي والمحدود.



- المعقب د. يوسف شحير

والدراسة الفنية نقترح تكوين برنامج وطني تحت مظلة جمعية المهندسين الكويتية يهدف الى تحقيق مجموعة من الاهداف النوعية والكمية في اطار زمني محدد. ومن اهداف البرنامج مايلي:

(1) اقتراح فرص التدريب والتأهيل للمهندسين والفنيين الكويتيين في الداخل والخارج.

(2) رصد فرص العمل والتدريب والتأهيل والاعلان عنها للمستفيدين بشكل منظم ومنتظم.

(3) اقتراح السياسات والقواعد الرامية

■ الواجب الوطني

يستدعي الدفع

في اتجاه تصحيح

التركيبة السكانية

المعدات والمباني ونحوها. وصيانة الاستثمار البشري تستدعي التدريب المستمر واعادة التأهيل والتطوير عبر اليات وبرامج منظمة تنمي الاستثمار الاولي وترفع من كفاءة ادائه ومردوده.

الا ان واقع الحال في الكويت لا يدل على تبني مثل هذا المنظور، فمقابل الاستثمار الهائل في التعليم لا يجد المرء اية مخصصات تذكر للانفاق على برامج التأهيل والتدريب خلال العمل. فالنظرة السائدة ان الخريج مؤهل للوظيفة حسب برنامج الدراسة فقط. وان وجدت المخصصات المتواضعة فهي اول البنود في الموازنة السنوية التي تتعرض للتقليص او المناقلة او الالغاء. وان صرفت في وجهها المحدد فغالبا ما تكون على هيئة دورات تدريبيه احادية ومتناثرة لا ترابط بينها لتخدم خطة التطوير الوظيفي. ونادرا ما تحرص المؤسسات على ربط برامج التدريب بخطتها ومشاريعها الانمائية فيصبح التدريب بذلك عبئا ماليا وهدرًا للوقت.

ولقد ساهم هذا المنظور الضيق لدور التدريب والتأهيل ومكانتهما في بعثرة الاستثمار الرأسمالي الهائل في تكوين قوة العمل الوطنية المدربة عبر عشرات السنين بدلا من تنميتها وزيادة مردودها.

ولتدارك تداعيات هذا الوضع تحتاج البلاد الى استراتيجية متكاملة تربط بين التعليم والتأهيل من جهة والتدريب والتطوير من جهة اخرى لتخدم الاهداف الوطنية العليا الرامية لزيادة مشاركة قوة العمل الوطنية في القطاعات الاقتصادية المنتجة.

وستقتصر المقترحات التالية على شريحة المهندسين والفنيين والمهنيين في قوة العمل بحكم اهتمام هذه الندوة رغم قناعتنا بقابلية تطبيقها في القطاعات والشرائح الاخرى من قوة العمل.

المقترحات:

لمعالجة الخلل في تركيبة قوة العمل الفنية في البلاد ولزيادة مساهمة المهندسين والمهنيين والمكاتب الهندسية الوطنية ولتوطين الخبرات والمعارف

دور المهندس الكويتي في القطاع الخاص

أ % نسبة المهندسين والفنيين الكويتيين في القطاع الخاص

النشاط	اجمالي العمل	قوة العمل غير الكويتية	قوة العمل الكويتية	نسبة العمل الكويتية الى اجمالي قوة العمل
الصناعات التحويلية	50873	46197	4676	9,2 %
التشييد والبناء	124517	122017	1500	1,2 %

أولا : الهدف :

بعد هزيمة العدوان على الكويت الأبية تحول موضوع تغيير التركيبة السكانية من هدف تخطيطي الى أمر حتمي، ويشكل موضوع تطوير وتدريب العمالة الوطنية مرتكزا أساسيا في هذا التغيير ويأتي المهندسون والفنيون الكويتيون على رأس قائمة الأهمية في العمالة الوطنية ومكوناتها مما يلزم التوجه الى تطوير قدراتهم وتدريبهم بطرق جميع الوسائل المتاحة لتمكينهم من السيطرة على مقدرات الوطن والهندسية والفنية.

ثانيا : المهندس الكويتي في القطاع الخاص :

نسبة قوة العمل الكويتية في القطاع الصناعي الخاص تماثل نسبتها في قطاع التشييد والبناء أي 1,2 % . أما بالنسبة للمهندسين ومن اليهم من الفنيين الكويتيين فقد أوضحت نتائج التعداد العام للسكان لعام 1985 الآتي :

ومن هذه البيانات الموجزة يتضح تدني قوة العمل الكويتية في هذين القطاعين الهامين في عام 1985، الامر الذي يستدعي اتخاذ سياسات خاصة لرفع هذه النسب كلما أمكن ويضم قطاع الصناعات التحويلية القطاع العام والمشارك والخاص ونعتقد أن

القطاع					
أبواب المهنة	النوع	حكومي	خاص	مشترك	الجملة
المهندسون ومن اليهم من الفنيين	ذكور	3665	178	92	3935
	اناث	183	121	1	196
	الجملة	3848	190	93	4131

رغم أن المادة العاشرة من قانون العمل بالقطاع الأهلي لسنة 1964 قد نصت على أن الأولوية في العمل هي للعامل الكويتي، كما أن المادة رقم 21 من قانون الصناعة الصادر سنة 1965 نصت على أنه لا يجوز أن يقل عدد العمال والموظفين الكويتيين في كل منشأة صناعية عن عدد يوازي 25% من مجموع عدد عمال وموظفي المنشأة الا انه ومنذ ذلك الحين لم تصدر أية قواعد أو اشتراطات لتطبيق نص تلك المواد منذ صدور تلك القوانين في عقد الستينات.

أما النتائج النهائية لبحث القوة العاملة بالعينة في مارس 1988 والتي نشرت في يونيو 1990 فقد أظهرت الاعداد التقديرية للمهندسين الكويتيين ومن اليهم من الفنيين حسب توزيعهم على قطاعات العمل على.

أي أن نسبة المهندسين ومن اليهم من الفنيين الكويتيين في القطاع الخاص الى اجمالي المهندسين والفنيين الكويتيين هي 4,6 % وبإضافة القطاع المشترك الى القطاع الخاص فان نسبتهم تكون 6,85 %.

قطاع العمل				أبواب المهنة
حكومي	خاص	مشترك	الجملة	المهندسون ومن اليهم من الفنيين
4221	168	84	4473	

وتوضح النتائج النهائية للتعداد العام للسكان لسنة 1985 والصادرة في فبراير 1986 الارقام التالية عن قوة العمل الاجمالية وقوة العمل الكويتية ونسبتها في مجموعتي النشاط الصناعات التحويلية والتشييد والبناء وهي تمثل مراكز عمل رئيسية للمهندسين وما اليهم.

مقابل تواجدهم في القطاع الحكومي. ونعتقد أن معظم المهندسين الكويتيين العاملين في القطاع الخاص هم من ملاك المكاتب الهندسية أو شركات المقاولات أو الشركات الهندسية مع عدد قليل جدا من المهندسين العاملين لدى هذه المؤسسات.

بعد الحصول على أعداد المهندسين غير الكويتيين في القطاعات المختلفة من وزارة التخطيط نورد الآتي :

- بالنسبة للمهندسين ومن اليهم من الفنيين الغير كويتيين فقد أوضحت نتائج التعداد العام للسكان لعام 1985 الآتي :

أي أن النسبة التقديرية للمهندسين والفنيين الكويتيين في القطاع الخاص الى اجمالي عددهم في قوة العمل هي 3,75 % وبإضافة القطاع المشترك تكون نسبتهم 5,6 %.

(وقد تعذر الحصول على أعداد المهندسين غير الكويتيين في القطاعات المختلفة من وزارة التخطيط عند اعداد هذه الورقة لغرض مقارنة نسبة المهندسين الكويتيين في القطاع الخاص الى اجمالي المهندسين في ذلك القطاع). ومن هذه البيانات يتضح تدني نسبة المهندسين والفنيين الكويتيين العاملين في القطاع الخاص والقطاع المشترك



م. مؤيد عبد العزيز الرشيد

القطـاع					
أبواب المهنة	النوع	حكومي	خاص	مشترك	الجملة
المهندسون	ذكور	10232	13426	786	3935
ومن اليهم	اناث	222	191	2	415
من الفنيين	الجملة	10454	13617	788	24859

اما النتائج النهائية لبحث القوة العاملة بالعينة في مارس 1988 فقد قدرت المهندسين ومن اليهم من الفنيين غير الكويتيين حسب توزيعهم على قطاعات العمل على النحو التالي :

أي أن نسبة المهندسين ومن اليهم من الفنيين الكويتيين الى المهندسين ومن اليهم من الفنيين الغير كويتيين في القطاع الخاص هي 1 %، وبإضافة القطاع المشترك تكون النسبة كذلك 2 %.

قطـاع العمل				أبواب المهنة
الجملة	مشترك	خاص	حكومي	المهندسون ومن اليهم من الفنيين
22517	1518	11293	9706	

التي تمت قبل الغزو العراقي الغاشم. كل ذلك برغم ما يزيد عن 30 عاما من تطور ونمو الشركات والمؤسسات العاملة في كل من القطاعين الخاص والمشارك واستمرار احتياجها للعمالة الهندسية والتكنولوجية التي تتمثل في المهندس من التخصصات المختلفة لاعمال التطوير، التصميم، التنفيذ، التشغيل، الصيانة، وكذلك الفنيين ومساعد المهندسين الذين تحتاجهم

أي ان النسبة التقديرية للمهندسين والفنيين الكويتيين في القطاع الخاص الى نظائرهم غير الكويتيين في ذلك القطاع هي ايضا 1% وبإضافة القطاع المشترك تكون النسبة كذلك 2% . وهذه البيانات تؤكد التدني الكبير في نسبة المهندسين ومن اليهم من الفنيين الكويتيين والى نظائرهم من غير الكويتيين في القطاع الخاص والقطاع المشترك حسب البيانات الاحصائية

السيرة الذاتية

- من مواليد الكويت 1942
- المؤهلات العلمية: بكالوريوس هندسة «قوى كهربائية» بالمعهد العالي الصناعي - القاهرة - 1965 ماجستير إدارة صناعية - جامعة مانشستر - المملكة المتحدة 1973.

- الخبرة العلمية: مدير التنمية والتخطيط بالادارة العامة للشعبية حتى 1977 - وكيل وزارة مساعد للشؤون الصناعية بوزارة التجارة والصناعة (1978 - 1980) - مهندس استشاري بالكتب الاستشاري الهندسي والصناعي ومدير عام المكتب الاستشاري الصناعي.

- معلومات اخرى: عضو بجمعية المهندسين الكويتية، عضو مجلس الادارة (1980-1990)، رئيس اللجنة الثقافية (1981-1990)، مقرر اللجنة الوطنية لنقل التكنولوجيا (1985-1990)، رئيس تحرير مجلة المهندسون (1981 - لان)، الامين العام للمؤتمر الهندسي العربي الثامن عشر (الكويت فبراير 1989).

الكويتيين الا في اضيق الحدود ولم نسمع عن شركة في القطاع الخاص قامت ببرامج تدريب المهندسين والفنيين الكويتيين .

(7) - عدم وجود جهة مسؤولة عن رصد وعرض فرص العمل المتاحة للمهندسين والفنيين في المجالات المختلفة في القطاع الخاص .

(8) - عدم توجه الخريجين الكويتيين من المهندسين والفنيين لطرق ابواب العمل في القطاع الخاص نظرا لتوفر البديل الجاهز وهو العمل في القطاع الحكومي .

(9) - رغم انه لا توجد عوائق قانونية تعارض عمل المهندسين والفنيين الكويتيين العاملين في القطاع الحكومي من العمل في الفترة المسائية لدى المكاتب الهندسية والشركات الهندسية الا ان اعداد هؤلاء محدودة جدا .

وهناك الكثير من الاسباب الاخرى العديدة والتي يصعب حصرها في هذه الورقة الموجزة .

وتعالج هذه الورقة احد اسباب تدني نسبة العمالة الهندسية والفنية الكويتية في القطاع الخاص ، وهي النقطة رقم

(4) المرتبطة بتطوير برامج ربط بين الخريجين واحتياجات القطاع الخاص .

وتقترح هذه الورقة احدي الوسائل المتاحة لتدريب المهندسين والفنيين الكويتيين ، وترتكز الى اهمية تطوير برنامج عملي يضمن فرص التدريب والعمل المناسبة للخريجين الكويتيين من كلية الهندسة والبتترول وكلية الدراسات التكنولوجية في القطاعين الصناعي (المشترك والخاص) والهندسي (شركات المقاولات والمكاتب الهندسية) مما يمكن العناصر الوطنية من الدخول التدريجي لهذين القطاعين الهامين والمشاركة في العمل الانتاجي ومن ثم زيادة نسبة العمالة الكويتية وتطبيق مبدأ الاعتماد على الذات على المدى البعيد .

■ اهمال القانون

الملزم للشركات

بتعيين 25 %

من موظفيها كويتيين

القطاع الخاص والقطاع المشترك .
(5) - عدم تطوير تشريع خاص لعمل الكويتيين في القطاع الخاص بما يضمن لهم الاستقرار والامان الوظيفي، حيث ان قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 1964 موجه بالدرجة الاولى للعمالة الوافدة العاملة في الكويت .

(6) - بقاء القطاع الخاص بعيدا عن فتح مجالات التدريب واتاحة فرص العمل الوظيفي للمهندسين والفنيين

■ الاعتماد على

العمالة الوافدة

لرخصها ولخبرتها

■ غياب جهة

مسؤولة عن عرض

فرص العمل

في القطاع الخاص

هذه الانشطة. ومع تزايد عدد الخريجين الكويتيين من كلية الهندسة والبتترول ومن كلية الدراسات التكنولوجية وضرورة اتاحة الفرصة لهم للعمل في القطاعات التي تمكنهم من اكتساب الخبرة والممارسة في

تخصصاتهم المختلفة بدلا من النظر للعمل في الجهاز الحكومي بأنه الطريق الوحيد المتاح أمامهم وبالتالي تكديسهم

في هذا الجهاز، في أعمال ادارية ومكتبية تشكل هدرا لقدراتهم ومعارفهم التي اكتسبوها خلال دراستهم العالية وهدرا للطاقات والامكانيات للعمالة الوطنية،

وسواء في توجيه هذه العمالة وتضخما وظيفيا في الجهاز الحكومي، كل ذلك يقودنا للبحث عن بدائل تتيح الاستفادة القصوى من هذه العمالة وزيادة

انتاجيتها وتطوير امكانياتها حفاظا على الثروة البشرية التي تمثل المرتكز الرئيسي لقوة أي من المجتمعات في الدول المتقدمة والنامية على السواء .

اننا نعتقد أن هذه المشكلة الخطيرة والتي تتمثل في تدني نسبة المهندسين والفنيين الكويتيين في القطاع الخاص والمشارك نتجت عن الآتي :

(1) - عدم وجود سياسة عامة لتوجيه المهندسين والفنيين الكويتيين الى القطاع الخاص والمشارك .

(2) - اهمال التطبيق العلمي للنصوص القانونية كالتالي وردت في كل من قانون العمل في القطاع الاهلي وقانون الصناعة .

(3) - اعتماد القطاع الخاص والمشارك على العمالة الفنية الوافدة لرخص تكلفتها وتوافر الخبرة المطلوبة لديها للعمل .

(4) - عدم وجود برامج لربط خريجي كل من كلية الهندسة والبتترول وكلية الدراسات التكنولوجية مع احتياجات المراكز الهندسية في كل من

ثالثاً : الخريجون :

وبالتعرف أولاً على اعداد الطلبة الكويتيين المتوقع تخرجهم من كل من

كلية الهندسة والبتترول جامعة الكويت
وكلية الدراسات التكنولوجية للسنوات
الخمس القادمة يتضح الآتي :

أ - كلية الهندسة والبتترول :						
جملة	1995	1994	1993	1992	1991	
1287	362	342	326	309	290	* اجمالي الطلبة المتوقع تخرجهم
652	145	137	130	124	116	* الطلبة الكويتيين (/40)

الخريجين الكويتيين من المهندسين
والفنيين لقطاع الخاص والمشارك
نقترح الاجراءات التنفيذية التالية :

1 - تقوم وزارة التخطيط وبناء على
اخر المعلومات الاحصائية والمتوفرة
لديها باعداد قائمة باسماء الشركات
والمؤسسات والمكاتب الهندسية التي
ينطبق عليها قرار يصدر لتنظيم العمل
بهذا البرنامج من مجلس الوزراء .

2 - يقوم مكاتب التوجيه والمتابعة
بكل من جامعة الكويت والهيئة العامة
للتعليم التطبيقي والتدريب معا بتنسيق
توزيع الخريجين على هذه الجهات
حسب احتياجاتها وحسب تخصصات
الخريجين .

3 - يقوم مكاتب التوجيه والمتابعة
بالجامعة والهيئة العامة معا بالتنسيق
مع المؤسسات بالتعرف على برامج
تدريب الخريجين في هذه المؤسسات
ومتابعة ادائهم وتحديد وضعهم
الوظيفي بعد انتهاء فترة التدريب .

4 - يقوم مكاتب التوجيه والمتابعة
بالجامعة والهيئة معا باعداد تقرير
سنوي عن تطور اعداد مخرجات
التعليم الهندسي والتطبيقي والتي تهتم
القطاع الخاص ، والقطاعات الاخرى
للتعرف على نمو نسبة العمالة الطوعية
ودرجة استقرارها في القطاعات المختلفة
وذلك بالتعاون مع وزارة التخطيط .

5 - يصدر مجلس الوزراء قراراً
بالزام شركات المقاولات والشركات
الصناعية والمكاتب الهندسية من
القطاع الخاص والمشارك وانتي تزيد
العمالة لديها عن (25) فردا بتدريب
اثنين (2) من الكويتيين على الاقل كل
ثلاث سنوات - من خريجي كلية
الهندسة والبتترول و / أو كلية الدراسات
التكنولوجية لمدة سنة كاملة على ان
تتحمل الدولة نصف رواتبهم خلال فترة
التدريب وتتحمل الشركات والمؤسسات
والمكاتب النصف الثاني ، وتلتزم هذه
الشركات والمؤسسات والمكاتب بتشغيل
من اتم فترة التدريب والممارسة بنجاح
ضمن كوادرها الوظيفية الدائمة .

ان البرنامج المقترح بسيط وعملي
ويتمثل في انه وبعد التعرف على
مخرجات التعليم الهندسي والتطبيقي
للسنوات الخمس القادمة .

يتم تحديد المؤسسات التي يمكن ان
تستوعب هؤلاء الخريجين ومن خلال
مكاتب التوجيه والمتابعة يمكن الربط
بين احتياجات هذه المؤسسات سواء
الجديدة منها او الاحلال واعداد
الخريجين من التعليم الهندسي
والتطبيقي .

■ ■ يعتمد الاقتراح على ان تكون
هناك فترة تدريب وممارسة للعمل مدتها
سنة واحدة لكل خريج في كل من هذه
المؤسسات وتتحمل الدولة والمؤسسة
المعنية الرواتب الشهرية لكل متدرب
مناصفة خلال هذه السنة وتلتزم
المؤسسة بعد ذلك بتشغيل من اكمل
فترة التدريب والممارسة بنجاح بصورة
دائمة ضمن كادرها الوظيفي على ان
تلتزم الشركة بتعيين اثنين من خريجي
التعليم الهندسي والتطبيقي على الاقل
كل ثلاث سنوات ، وبهذه الطريقة يمكن
استيعاب ما لا يقل عن الف خريج من
كلية الهندسة والبتترول ومعهد
التكنولوجيا في القطاع الصناعي
والهندسي كل ثلاث سنوات بما يمكن
السيطرة الوطنية التدريجية على العمل
الهندسي والفني في القطاع الخاص .

سادساً : الاجراءات التنفيذية :

لتحقيق البرنامج المقترح بتوجيه

ب - كلية الدراسات التكنولوجية :

افادت الهيئة العامة للتعليم
التطبيقي والتدريب ان المعدل الوسطي
للفنيين الكويتيين المتوقع تخرجهم
سنوياً خلال الخمس سنوات
1995/1991 هو 190 طالبا وطالبة اي
ان اجمالي الطلبة المتوقع تخرجهم هو
950 ومن ذلك يتضح ان اجمالي
الكويتيين المتوقع تخرجهم من كلية
الهندسة والبتترول (جامعة الكويت)
و من كلية الدراسات التكنولوجية
(الهيئة العامة للتعليم التطبيقي
والتدريب) هو $950 + 652 = 1602$
 $= 1600$ خريج .

رابعاً : المنشآت الصناعية والهندسية :

ويمكن تقدير عدد المنشآت
الصناعية في القطاع المشترك
والخاص ، وعدد الشركات والمؤسسات
في القطاع الهندسي (المقاولات والمكاتب
الهندسية) والتي يعمل فيها اكثر من
25 فردا والتي ينطبق عليها الاقتراح
الوارد في هذه الورقة بما لا يقل عن
(500) مؤسسة وشركة ومكاتب
هندسية . وتحتاج هذه الجهات الى
عمالة هندسية وفنية لمشاريعها
المختلفة . كما انها يمكن ان تطبق
سياسة احلال الكويتيين بدلا من غير
الكويتيين تدريجياً .

خامساً : توجيه الخريجين
الكويتيين الى القطاع الخاص
والمشارك :

نظور المهندس الكويتي.. ومعوقات الانظمة والقوانين



م. صباح ناصر سعود الصباح

السيرة الذاتية

- من مواليد 1950
- بكالوريوس هندسة معمارية - الجامعة الكاثوليكية بواشنطن 1975
- متزوج
- ولد واحد، ثلاثة بنات
- عضو في: مجلس ادارة الهيئة العامة للاسكان
- عضو في: جمعية المهندسين الكويتية
- عضو في: مكتب تكريم الشهداء
- عضو في: جمعية حماية البيئة.
- يشغل حالياً منصب وكيل وزارة الدفاع المساعد لهندسة المنشآت العسكرية

محسوبة في السابق وأصبح لدينا العنصر الكويتي القادر على تحمل المسؤولية والعطاء حين تتوفر له الفرص والتشجيع الملائم لهذا وجب علينا ان نعيد ترتيب الأوراق ومراجعة الانفس وتطوير هذه الأنظمة والقوانين بشكل يساعد على التطور والعطاء ولا يقف عائقاً في الطريق .

ولكي نكون اماناً مع أنفسنا فسوف نتطرق الى الخطوات الايجابية التي اتخذت في مجلس الخدمة المدنية لصالح المهندسين والفنيين ففي سنة 1984 خص المجلس المهندسين والفنيين في قراره رقم 2/1984 ببدل طبيعة عمل ومكافأة تشجيعية ومكافأة مؤهل علمي للحاصلين على الماجستير والدكتوراه، ومما لاشك فيه ان هذه الخطوة ساعدت وبشكل كبير في ذلك الوقت على تمييز المهندسين والفنيين وأدت الى رفع نسبة الانجاز وزيادة اعدادهم ولكن ومع تقادم هذه القوانين والأنظمة، وتقادم قواعد الوظائف العامة فيما يختص بالرواتب والدرجات والترقيات والعلوات والبدلات وجب على الأخوة المسؤولين في ديوان الموظفين قيادة مسيرة التطوير ورفع التوصيات اللازمة الى مجلس الخدمة المدنية بضرورة تعديل وتحديث بعض مواد قانون الخدمة المدنية . ولكي نكون اكثر دقة في تحديد المواد مجال النقاش، فسوف نتطرق الى بعضها .

١- ماده 23/25 من مرسوم نظام الخدمة المدنية لسنة 1979 والتي أجازت اضافة أحكام أخرى للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها ووضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية وبالاستعانة بهذه المادة نستطيع اعادة ترتيب نظم الترقيات بحيث تلغي أو تزداد المواد المقررة للبقاء في الدرجة، وبالاخص الترقية بالاقدمية، حيث نرى حصول بعض الموظفين على الدرجات العليا

تتناول هذه الورقة معوقات تطور المهندس الكويتي، وبالذات ما يتعلق في الانظمة والقوانين الحالية، ومدى التأثير السلبي لبعض بنودها الامر الذي يؤدي الى خفض نسبة التطور والتشجيع الذي نسعى اليه .

ولتوضيح الامور ، فاننا اذا أشرنا الى القوانين فاننا نقصد بها القواعد الرسمية المعتمدة لتنظيم العلاقة بين الموظف وصاحب العمل مثل قانون الخدمة المدنية .

وإذا أشرنا الى الانظمة ، فهي تلك الاجتهادات الذاتية للوزارة أو الهيئة المعنية، فهذه تختلف من جهة الى أخرى ولا يحكمها قانون ولا نظام مكتوب، وبالتالي سيكون تطورها يعتمد على قدرة كفاءة المسؤولين الامر الذي يجعل هذه الجهات تتفاوت في مجال تطوير المهندس الكويتي الامر الذي يجعلنا نركز على القوانين التي بمقدورنا وضع الاطار العام والعريض لهذه الأنظمة .

وحيث أن قانون الخدمة المدنية الصادر في 4 ابريل 1979 هو الاداة والوسيلة والذي من خلال تعديل بعض بنوده نستطيع تطوير أداء الموظفين بشكل عام والمهندسين الكويتيين بشكل خاص فاننا سوف نركز على هذه البنود بشكل منفرد، مستغلين الظروف والمعطيات الجديدة التي تمر بها البلاد ، والتي تعتبر ايجابية في حالتنا هذه ، حيث حاجة البلد الملحة لأعمار بسواعد ابنائها وتوفر المهندسين والفنيين بالاعداد والنوعيات المطلوبة، وتواجد الخبرات الهندسية الكويتية المتمثلة في سنوات الخبرة الطويلة المكتسبة من الأعمال الحكومية والأهلية المختلفة . فالقوانين والأنظمة التي وضعت في ذلك الوقت كانت تتماشى مع أوضاع سائدة لم تعد متواجدة اليوم وتغيرت حاجة البلاد من العمالة والخبرات الخارجية العربية منها والاجنبية واصبح الفرد الكويتي يعمل ويبدع في مجالات لم تكن

بالاقدمية المطلقة بدون كفاءته واستحقاقه.

٢- مادة 21/20 من مرسوم الخدمة المدنية والتي تنطبق الى العلاوات الدورية بالفئات الواردة بالجدول الملحق بهذا النظام فهذه يجب ان يعاد النظر بها من ناحية عدد هذه العلاوات الممكن منحها للمتميزين بغض النظر عن المدة واعادة النظر في قيمتها المالية.

٣- ماده 14 / 19 من مرسوم الخدمة المدنية والتي تنطبق جميعها لكيفية واسلوب تقييم كفاءة الموظفين وتشكيل لجنة شؤون الموظفين للنظر في هذه التقارير، وحرمان الموظف من الترقية في حالة حصوله على تقارير ضعيفه، هذه المواد لا بد وان يعاد النظر بها، حيث ثبت بعد التطبيق طوال هذه السنين، ان هذا الاسلوب عقيم ولا يعطى الصورة المطلوبة عن كفاءة الموظف، مما يدخل الموظف في متاهات الامزجة والرغبات لبعض الروساء وهناك أمثلة لنماذج تقييم اداء الموظف متواجدة في القطاع الأهلي، تعطي الموظف حقه الكامل وتظهر انجازاته أو قصوره.

٤- المواد 54 / 70 من المرسوم جميعها تتكلم عن التأديب أو بمعنى آخر العقاب، وليس هناك مواد تنطبق الا الشواب فهل يعقل أن تكون هناك 17 ماده تتكلم عن العقاب للموظف اذا أحل بعمله وليس هناك اي ماده نستطيع من خلالها تكريم ومكافأة المتميز.

٥- ماده 14 من قانون الخدمة المدنية رقم 15 لسنة 1979 تطرقت هذه المادة الى امكانية منح مرتبات لبعض الوظائف دون التقيد في جداول المرتبات الملحقه بنظام الخدمة المدنية وعليه فأنا نطلب من الأخوان في مجلس الخدمة المدنية ومن خلال هذه المادة، وضع كادر خاص للمهندسين ومساعدين المهندسين والفنيين .

٦- ماده 19 فقره 7 من نفس القانون أشارت الى إمكانية منح حوافز مادية أو عينية أو معنوية لرفع مستوى الخدمة المدنية، وهذه هي المادة التي من خلالها ووفق على بدل طبيعة العمل والمكافأة التشجيعية ومكافأة المؤهل العلمي الامر الذي يدعو الى الدعوة لاعادة

يجب اعادة

النظر

في قيمة

العلاوات

واسلوب منحها

النظر في قيمة هذه البدلات .

بالاضافة الى الذي تم ذكره فاننا نود أيضاً تحديث وتطوير الأنظمة التالية :
- نظام وطريقة تطبيق وحساب ساعات العمل الاضافية . - وضع نظام شامل لجميع وزارات الدولة يحدد فيه مكافأة الأعمال الممتازة السنويه، والتي تصرف بشكل متفاوت بين وزارات الدولة .

- نظام ابرام عقود خاصة بالمستشارين الكويتيين أصحاب الخبرات الكبيرة والتخصصات النادرة، بحيث يحصلون بموجبها على السكن وتذاكر السفر ووسيلة انتقال .

- مساواة رواتب المهندسين ومساعدين المهندسين والفنيين في جميع وزارات ومؤسسات الدولة، حيث أن أهمية مركز العمل عند التأسيس في ذلك الوقت قد ساعدت هذه الجهة على الحصول على كادر وظيفي خاص بها كالهيئة العامة للإسكان بعد انفصالها عن وزارة الاشغال لتنفيذ بيوت الموظفين بالسرعة المطلوبة، أو لطبيعة وأهمية الاعمال مثل شركة البترول الوطنية، أو للتفرغ الكامل للابحاث مثل معهد الكويت للأبحاث العلمية، أو للتخصص للتدريس مثل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، علماً بأن أغلب هذه الهيئات لديها المناخ والحوافز اللازمة لتطوير المهندس الكويتي مثل توفر التوصيف الوظيفي وتوصيف الوظائف والدورات التخصصية الداخلية منها والخارجية وتوفير وسيلة

النقل الخاصة ومنح مكافأة مالية مجزية سنوياً.

فلو تطرقنا الى مقارنة بسيطة لرواتب المهندسين في وزارات الدولة وشركات وهيئات حكوميه لرأينا ان هناك فرق شاسع حيث ان المهندس حديث التخرج ومتزوج يحصل في وزارة الاشغال على راتب وقدره 598 د.ك بينما نفس الشخص في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على راتب وقدره 700 د.ك، يضاف اليها 300 د.ك بدل سكن ليصبح المجموع العام حوالي 1000 د.ك هذا بالاضافة الى

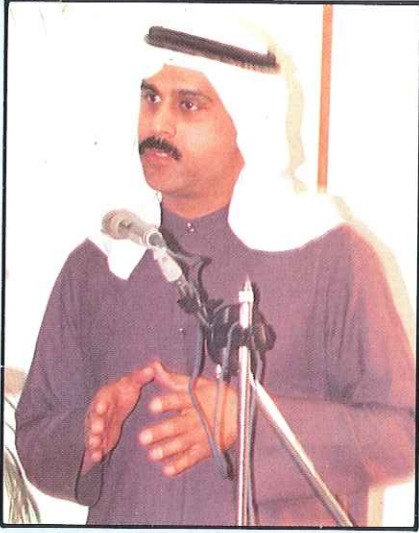
عدم وجود دوام ليوم الخميس، فهل يعقل ان يكون هذا الاختلاف في مكانين كلاهما يتبعان الدولة ؟ ولماذا لا يحصل المهندسون العاملين في وزارات الاشغال والكهرباء والمواصلات والبلدية والدفاع على مثل هذه الرواتب والامتيازات ؟ هل هي ليست بالأهمية كالمؤسسات والهيئات ؟ ام ان العاملين بها ليسوا بالمستوى المطلوب؟

فاذا لا بد لنا من بداية تتضافر بها الجهود بداية صادقه وواعده، بداية تضع التجربة السابقة امام عينها وبدايه تتكاتف بها الايدي لبناء الوطن .

ولا بد من مشاركة فعالة من جامعة الكويت، لتطوير المناهج الدراسية فيها بما يؤهل الطالب على العطاء الافضل عند تخرجه مباشرة حيث نسهل له المشاركة الفعلية في الاشراف على مشاريع الدولة من خلال وزاراتها المختلفة، وذلك السنه الدراسية الاخيرة وبنظام يسهل على الطالب مجابهة الواقع قبل الاصطدام به بعد التخرج .

هذه هي التطلعات والأمني ولكن وبنفس الوقت فان لنا مأخذ على بعض المهندسين الكويتيين الذين لا هم لهم الا المطالبة بالمزيد وبالمقابل ليس مستعدين للعطاء والمشاركة ولو بالشيء القليل حيث ان هناك اعداد ليست بالقليلة لم تلتحق بأعمالها في وزارات الدولة في التاريخ المحدد وعند التحاقهم بالعمل لم يكونوا الا حجره عثره في طريق انجاز الأعمال والواجبات .

دور المهندس الكويتي في اعادة اعمار القطاع النفطي



م. عيسى محمد العون

السيرة الذاتية

بكالوريوس هندسة ميكانيكية من جامعة ولاية ايوا الامريكية 1976، التحق بشركة البترول الوطنية الكويتية 1976، مهندس ميكانيكي - مصفاة الشعبية 1976 - 1980، مهندس مشاريع - مجموعة المشاريع الكبرى 1980 - 1981، منسق المشاريع - مجموعة المشاريع الكبرى 1981 - 1984، رئيس مهندسين - مجموعة المشاريع الكبرى 1984 - 1987، ناظر عام الهندسة - مصفاة الاحمدي 1987 - 1991، مدير الخدمات الفنية - مصفاة الاحمدي 1991.

- ساهم في كثير من المؤتمرات والندوات في مجالات الادارة والهندسة والنفط داخل وخارج الكويت.

- ساهم في المشاركة والتحضير والادارة لكثير من الدراسات والمشاريع الهندسية في المجال النفطي.

- من اهم الانجازات التي ساهم فيها كانت في مشاريع التحديث والانشاء لمصفاة ميناء الاحمدي وميناء عبدالله.

المهندس الكويتي عنصر اساسي

في صنع واتخاذ القرار

في القطاع النفطي

مقاومة الاحتلال وذلك بأن حافظ على الثروة والممتلكات النفطية للبلاد واستعد وخطط ونفذ وأدار الأمور بنجاح واعد العدة لمواجهة التخريب والدمار منذ اليوم الأول للاحتلال ولهذا كانت عملية اعادة الاعمار في القطاع النفطي ناجحة وموفقة في تحقيق اهدافها في جميع مراحل الازمة.

مرحلة الاحتلال :

أولاً : مهندسو القطاع النفطي بالداخل

أستطاع الشباب الكويتي من المهندسين المتواجدين بالداخل القيام بأدوار بطولية ومهنية عالية وذلك باتباع اسلوب الوقاية خير من العلاج وذلك الاسلوب كان له الاثر الاكبر فيما بعد في الاسراع في تعمير البلاد ومنها على سبيل المثال لا الحصر.

1 - المحافظة على المنشآت والوحدات النفطية خلال الايام الاولى للغزو وذلك بأن تم عزلها وايقافها حسب الاجراءات والاصول الهندسية المتبعة مهنيًا بالرغم من وجود قوات الاحتلال وتحكمها عسكريًا في المواقع النفطية، وكذلك الاستمرار في عزل هذه المرافق وصيانتها طوال فترة اشهر الاحتلال مما كان له الأثر الايجابي في سرعة اعادة تشغيل هذه المرافق بعد التحرير.

2 - اخفاء الملفات والوثائق والرسومات الخاصة بالمرافق النفطية مما أدى الى حفظها من الضياع والتلف، حيث كان جنود الاحتلال يخططون لاتلافها الامر

يعتبر المهندس الكويتي عنصر اساسي في صنع واتخاذ القرار في القطاع النفطي حيث انه يتواجد في جميع مستويات الادارة النفطية و يشكل الغالبية العظمى منها. ولهذا فان المهندس الكويتي يلعب دوراً «رئيسياً» «مؤثراً» في ادارة القطاع النفطي.

لقد كان للمهندس الكويتي الدور الواضح في عملية اعادة الاعمار والتي بدأت منذ اليوم الأول للغزو الغاشم على بلدنا الكويت في الثاني من أغسطس ١٩٩٠ واستمر طوال فترة الاحتلال البغيض والى ما بعد التحرير ومازال هذا الدور مستمر الى ان تعود الامور الى نصابها وتتحقق الاهداف الموضوعية في هذا الخصوص.

وقد عمل المهندس الكويتي في الداخل سرا وفي الخارج علنا على

انجازات

مبهرة حققها

المهندسون

الكويتيون

في الداخل

في تشجيع الشعب الكويتي على الصمود داخل الكويت وبذلك تم تفويت الفرصة على العدو في تنفيذ كثير من مشاريع التخريب والدمار للبلاد.

8 - العمل على عزل الشبكات والصهاريج النفطية التي كانت تتعرض للقصف والاستنزاف مما كان له الأثر في منع التسرب النفطي وبذلك الاقلال من الدمار البيئي و المحافظة على مقدرات البلاد النفطية.

9 - نقل المعلومات الى الجهات المختصة في الخارج مما ساعد على وضعهم بصورة الاوضاع الحقيقية داخل البلاد وخصوصا فيما يختص بالقطاع النفطي مما كان له الأثر في رسم الخطط الكفيلة بالمحافظة على الثروة النفطية والتقليل من فرص الدمار البيئي والاستعداد لمواجهة الاوضاع في مرحلة ما بعد التحرير.

ثانيا : مهندسو القطاع النفطي بالخارج

لقد كانت غالبية الادارة العليا للقطاع النفطي متواجدة بالخارج، الأمر الذي كان له الأثر الايجابي في الاعداد الجيد الذي سمي فيما بعد بمشروع العودة والذي كان بحق انجازا «رائعا» يسجل للقطاع النفطي وللمهندس الكويتي بالخصوص، حيث أنه كان العقل المدبر والدينامو المحرك لأنشطة هذا المشروع الحيوي النفطي بالخارج وذلك بالعمل على وضع خطة لمشروع شامل يكفل عودة الأمور النفطية الاساسية الى نصابها في مرحلة ما بعد التحرير ويوفر جميع مستلزمات البلاد من الوقود بالاضافة الى انتاج النفط لغرض التصدير وذلك لتوفير السيولة المالية لمواجهة متطلبات الاعمار.

ولقد صمم المشروع على اساس تقدير افتراضي للتدمير المتوقع للمنشآت والمرافق النفطية نتيجة للقصف والحرب البرية وعليه تم تحديد الأنشطة والمتطلبات للقطاعات المختلفة كما هو مبين في الرسم البياني المرفق، وعليه فلقد تم ابرام العقود وشراء المواد

■ خطط مرحلية

العودة بالانتاج

إلى 1,5

مليون برميل

بعد التحرير مباشرة.

6 - التعامل السريع مع الانفجارات والحرائق التي كانت تشب في المرافق النفطية نتيجة للقصف الجوي والبحري مما كان له الأثر في التقليل من الأضرار في هذه المرافق.

7 - تأمين وتوفير الاحتياجات الاساسية من الوقود والغاز للمواطنين ولحطات القوى والمياه، مما كان له الأثر المباشر

الذي لو تم لجعل عملية اعادة الاعمار في منتهى الصعوبة ولأخذت الكثير من الجهد والوقت والمال.

3 - حرق المواد الخطرة مثل (الغازات البترولية) أو تحويل المواد الكيماوية الخطرة مثل (الأمونيا) الى مواد غير خطرة (سماد اليوريا) مما كان له الأثر في الاقلال من فرص الدمار وتعرض المواطنين للخطر في حالة قصفها.

4 - التواجد المستمر في مواقع العمل مما كان له الأثر في منع الكثير من مشاريع التخريب والتي كان العدو ينوي تنفيذها، الأمر الذي لو وقع لزيد من نسبة الدمار.

5 - اعداد القوائم بالمواد والمعدات المسروقة من قبل العدو والتحضير المسبق للاعداد لشرائها من الخارج وذلك بهدف كسب الوقت لتكون جاهزة



- جريمة العصر .. حرق ابار النفط

للمرافق والمنشآت النفطية .
2 - تزويد محطات القوى وتحلية المياه بالوقود على الرغم من انقطاع التيار الكهربائي وذلك باستخدام مضخات تعمل بالديزل بعد تهيئة واعداد التوصيلات اللازمة مما كان له الأثر المباشر في اعادة التيار الكهربائي وتزويد البلاد بالماء والكهرباء .

3 - زيادة قدرات تموين الوقود الى مجمع صبحان ومحطات التعبئة عن طريق عمل التعديلات والتوصيلات لأنظمة نقل الوقود وبذلك يمكن نقله بطريق الشاحنات وسد احتياجات السوق المحلي من بنزين وديزل والتي وصلت الى مليون ومائتين الف لتر يوميا في شهر مارس 1991.

4 - تحديد احتياجات السوق المحلية بالتنسيق مع وزارة الكهرباء والماء من الوقود والغاز والمساهمة في رسم خطة الاستيراد للمنتجات البترولية والغاز بالتنسيق مع مهندسو القطاع النفطي بالخارج وذلك لتغطية الاشهر الاولى بعد التحرير وحتى ان يتمكن القطاع

مطالــــــــــــــــوب

دعم برامج

التدريب لاستيعاب

اعداد أكبر من

المهندسين والفنيين

والكهرباء والغذاء وانتشار السرقات والجريمة وعدم استقرار الأمور بالاضافة الى الوضع الأمني المتردي الذي كان سائدا في ذلك الوقت وفي ظل هذه الظروف الصعبة قبل المهندسون الكويتيون التحدي الكبير وانبروا للمهمات الجسام وحققوا الكثير من الانجازات المبهرة والتي منها على سبيل المثال لا الحصر :
1 - تنسيق عمليات مسح الالغام

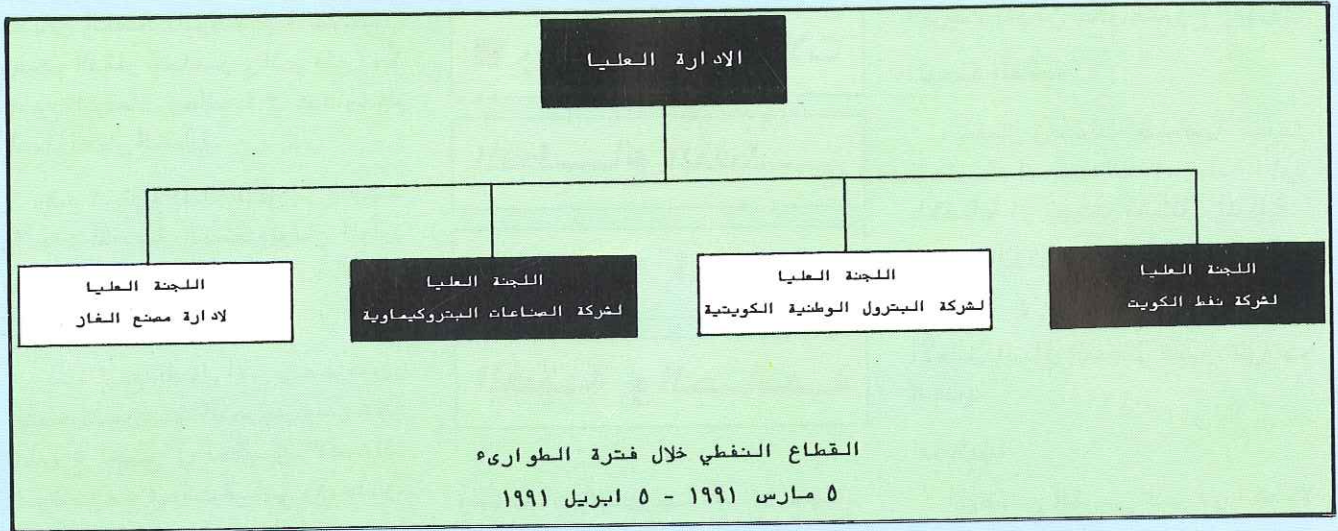
والمعدات الخاصة بعمليات اطفاء الآبار والاصلاح المؤقت او الانشاء المرحلي للمرافق بدرجة تكفي لسد احتياجات البلاد من الوقود والغاز والعمل على انتاج وتصدير كميات محددة من النفط الخام.

مرحلة ما بعد التحرير
أولاً : مرحلة الطوارئ (2 / 26 - 1991 / 4 / 3)

نظرا لتواجد معظم أعضاء الادارة العليا للقطاع النفطي خارج البلاد خلال هذه الفترة فلقد تقرر ان تناط مسؤولية ادارة الامور النفطية في البلاد الى لجان عليا تمثل الشركات النفطية (انظر الرسم البياني المرفق)، هذا وقد تم تشكيل هذه اللجان من مهندسي القطاع النفطي الكويتي والذين كانوا في الداخل لتحقيق الاستمرارية في ادارة الامور ريثما تعود الادارة العليا من الخارج ويتم البدء في تنفيذ مشروع العودة ولقد كانت فترة عصيبة مملوءة بالتحديات الجسام حيث ان انعدام الخدمات الأساسية في البلاد كالماء



- ملايين البراميل من النفط احترقت يوميا



12 - تم تشكيل لجان تشغيل من المهندسين والفنيين الكويتيين لتحضير بعض المرافق النفطية للتشغيل وذلك بأن تم تحديد متطلبات التشغيل من عمالة ومواد وتحضير الوثائق للمباشرة في تأهيل وأصلاح هذه المرافق.

13 - بالتنسيق مع البحرية الاميركية والمؤسسة العامة للموانئ تم تطهير وتجهيز الرصيف الشمالي وكذلك ممره المائي لاستقبال بواخر المنتجات البترولية، وقد تم استقبال اول باخرة (الصبية) محملة ببززين السيارات وقد تم اختيار الرصيف الشمالي حيث انه الرصيد الوحيد الذي سلم من الدمار الكامل الذي تعرضت له مرافق التصدير والشحن البترولية في البلاد، وبالجهد المخلص للمهندسين والفنيين الكويتيين امكن تحقيق هذا العمل الاستراتيجي والحيوي.

14 - ساهم المهندسون الكويتيون بوضع الفكرة للمشروع الكبير المتمثل بنقل مياه البحر الى الصحراء عبر خطوط النفط والغاز وذلك باستخدام مضخات منطقة الشعيبة الصناعية وقد كان لنجاح هذا المشروع الأثر المباشر في الاسراع في عملية اخماد حرائق الآبار وتوفير الكثير من المال والجهد والوقت.

ثانياً : مرحلة تنفيذ مشروع العودة

في هذه المرحلة عادت الإدارة النفطية العليا للبلاد لتنفيذ مشروع العودة واثناء فترة الطوارئ خلال شهر مارس 1991 تم معاينة معطيات المشروع على أرض الواقع ومن ثم تم

مقداره 50 ألف برميل نفط خام لضخه الى محطات القوى الكهربائية خلال فترة شهرين . ترتفع الى 150 ألف برميل خلال خمسة أشهر لتزويد وحدات المصافي. وتجدر الإشارة بأنه تم تحقيق هذين الهدفين حسب الخطة الموضوعة.

11 - اتبع المهندسون الكويتيون طريقة منهجية في حصر الاضرار من خلال فرق عمل ذات اختصاصات وخبرات متنوعة والتي قامت بحصر الاضرار للمرافق المدمرة حسب خطة أولويات. وقد تم تقديم التقارير الأولية بهذا الخصوص شاملة المواد و المعدات والعمالة والتكلفة اللازمة لاعادة البناء. وتجدر الإشارة بأن هذه التقارير تم الاستفادة منها في وضع وتعديل خطط وبرامج اعادة الاعمار فيما بعد.

■ الاستثمار في

سياسة

التكوييت مع

المحافظة على

عناصر الخبرة

النفطي من تشغيل المصافي.
5 - الاصلاح المؤقت لمجمع نقل المنتجات في مصفاة ميناء عبد الله والذي تعرض للدمار الشامل لنقل المنتجات الى مصفاة ميناء الاحمدي وبالتالي الاستفادة منها لمواجهة المتطلبات الملحة من الوقود.

6 - فحص عينات وقود الطائرات بالتنسيق مع مختبرات دول مجلس التعاون لاختبار صلاحيتها وبذلك امكن الاستفادة منها وتم تزويد شركة كافكو بالوقود.

7 - وضع تصورات خطة التشغيل والانتاج (اعادة الاعمار) - والتي في الواقع وضعت أسسها خلال أيام الاحتلال - لتغطي مدة 18 شهرا من تاريخ التحرير وهي المدة المتوقعة لفترة الطوارئ في القطاع النفطي، وتجدر الإشارة بأن هذه التصورات قد تم الأخذ بها فيما بعد في خطة التشغيل و اعادة الاعمار المعتمدة من قبل الإدارة العليا.

8 - تشغيل ما لا يقل عن 30 محطة تعبئة للوقود خلال الاسابيع الثلاثة الاولى منذ يوم التحرير والعمل على تجهيز 20 محطة أخرى لتشغيلها حين عودة الكويتيين من الخارج خلال شهر ابريل 1991.

9 - تشغيل مصنع اسطوانات الغاز وتزويد السوق المحلي بالغاز.

10 - بالرغم من الحرائق والدمار الحاصل في قطاع الانتاج فقد كانت الجهود قائمة على قدم وساق لانتاج ما

التزيت (تم من خلال مشروع العودة).
المرحلة الثانية :

تشغيل وحدات اضافية لتعمل
كاسناد لوحدة المرحلة الاولى
بالاضافة الى تصدير مشتقات بترولية.

المرحلة الثالثة :

دراسة شاملة لتحقيق التصميم
الأمثل لمصافي النفط في ضوء الوضع
الجديد.

الخلاصة

المهندس الكويتي أدى دوراً فعالاً
ومحورياً و «أساسياً» وما زال في عملية
الاعمار للقطاع النفطي منذ أيام الغزو
الاولى واثناء الاحتلال وما بعد التحرير
وفي جميع مجالات العملية الهندسية من
ادارة وتخطيط وتنفيذ واذا كانت
نجاحات الامور تقاس بنتائجها فآين
نحن الآن مقارنة باليوم الاول للتحرير
فلقد كانت الآبار مشتعلة ونازفة
والانتاج معطل والمصافي مدمرة
وارصفة الشحن والتصدير مدمرة
واليوم وبعد مرور سبعة أشهر، نجد أن

■ ربط مدخلات

القطاع النفطي

بمخرجات المعاهد

الفنية والجامعة

والمشتقات البترولية، بدأت جهود
المهندسين بالتركيز على مشاريع
الاعمار، حيث تم وضع الخطط المناسبة
وعلى مراحل لاعادة اعمار الوحدات
والمرافق المدمرة للوصول الى :

- 1 - تحقيق معدلات الانتاج السابقة
وبالغلة 1,5 مليون برميل.
- 2 - اعادة بناء المصافي على مراحل.

المرحلة الاولى :

تشغيل وحدات لتزويد متطلبات
السوق المحلي بالوقود والغاز وزيت

تعديل الخطط الموضوعية لتناسب
وحجم الدمار الحاصل والذي فاق بحق
جميع التوقعات وخاصة في عدد وحجم
الدمار للآبار النفطية.

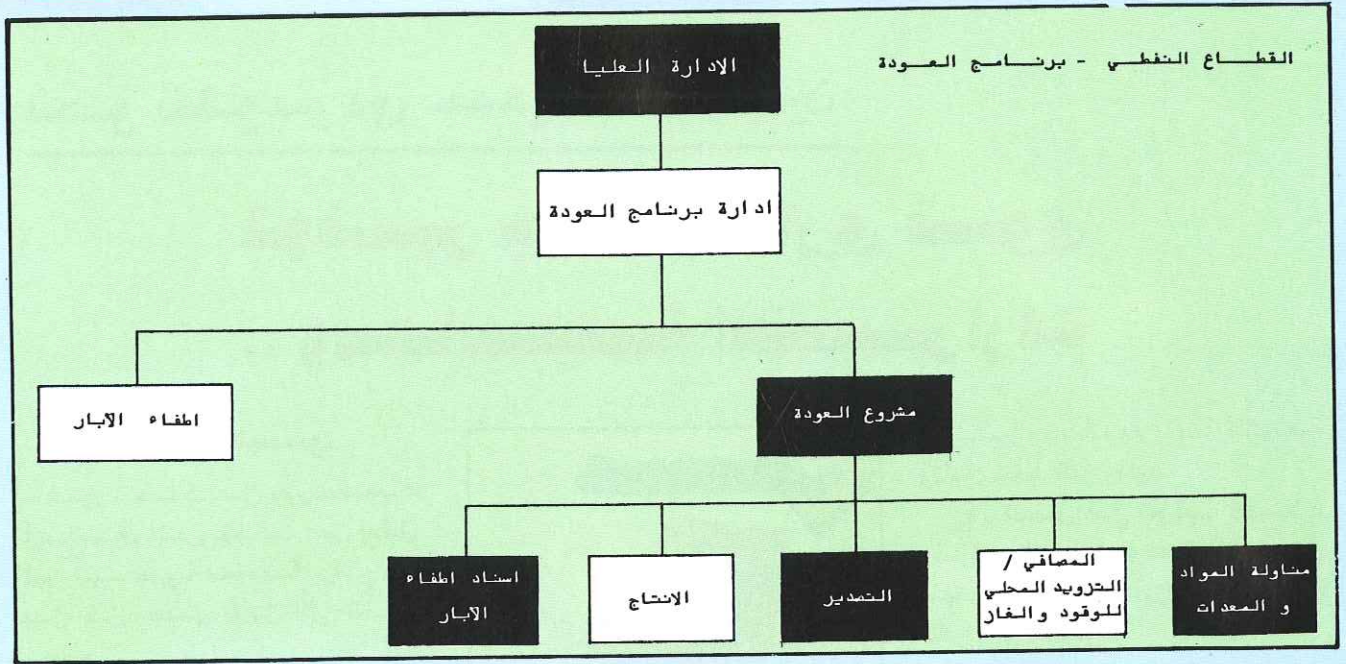
وقد استلزم ذلك الكثير من الجهد
والوقت لتعديل الخطط وتوفير الموارد
والعمالة اللازمة لمواجهة الكارثة
النفطية.

ونستطيع القول الآن وبعد مرور
سبعة اشهر منذ التحرير بأن هذا
المشروع نجح في تحقيق الاهداف
الموضوعية في وقت قياسي وفي حدود
الميزانية المخصصة وبأقل قدر من
الخسائر والاصابات رغم جسامته
الاخطار وكثرة العقبات.

ثالثاً : مشاريع التعمير

بعد تحقيق اهداف مشروع العودة
والمتمثلة باطفاء حرائق الآبار وتأمين
مستلزمات البلاد من الوقود والغاز عن
طريق الاصلاح والتشغيل المرحلي
المؤقت لبعض المرافق بالاضافة الى
انتاج وتصدير جزئي من النفط الخام





الأهداف والمعالم تعتمد على الأسلوب العلمي وإيجاد قياسات لعمليات التدريب والتطوير بحيث يمكن من خلالها تقييم الأداء وتصحيح المسار حسب الحاجة.

3- إيجاد التشريعات والنظم والاجراءات المناسبة لربط مدخلات القطاع النفطي بمخرجات المعاهد الفنية والجامعة حسب خطة خمسية او عشرية وإيجاد دور لجمعية المهندسين في هذا المجال.

4 - تطوير المناهج الدراسية في الجامعة والكليات المهنية بالتنسيق مع القطاع النفطي لضمان تخريج مهندسين مؤهلين للعمل في المجال النفطي.

5 - الاستمرار وبقوة في سياسة التكويت بالذات للوظائف المهنية مع المحافظة على التوازن لعنصر الخبرة في تطبيق هذه السياسة.

6 - تطوير خدمات القطاع الخاص في المجالات الهندسية المختلفة والمتعلقة بالصناعة النفطية كالأستشارات والتصميم والدراسات والبناء والصيانة وإدارة المشاريع والعمل على تأسيس شركات محلية بصفة الشريك المناصف مع بيوت الخبرة ومقاولي التنفيذ العاملين لتحقيق النقل التكنولوجي وتأمينه للقطاع النفطي.

إثناء الحرب الامر الذي ابرز وبصورة ملحة ضرورة ايجاد البديل الكويتي والاعتماد عليه اداريا ومهنيا لخلق الاستمرارية لهذا القطاع الاستراتيجي والذي لا يخفى على احد ان انتعاشه هو عامل اساسي في بعث الحياة في القطاعات الاخرى وتحريك دورة الاقتصاد في البلاد.

التوصيات

1 - دعم النرامج الحالية للتدريب والتطوير والعمل على التوسيع فيها لتشمل استيعاب اعداد أكبر لفئتي المهندسين والفنيين حديثي التخرج.

2 - تنظيم وجدولة البرامج الحالية للتدريب والتطوير والاياعاز الى مسؤولي التدريب للقيام بدور اداري أكبر لإدارة هذه البرامج حسب خطة واضحة

تأسيس شركات

محلية بصفة

شريك مناصف

لببوت الخبرة

انجازات كبيرة قد تحققت، منها على سبيل المثال لا الحصر :

1 - السيطرة على 727 بئراً مشتتة ونازقة قبل الموعد الذي حددته الخطة بخمسة أشهر وأنتهت قبل سنة ونصف من توقعات الخبراء في هذا المجال.

2 - انتاج أكثر من نصف مليون برميل نפט باليوم.

3 - انتاج كميات من الغاز تزيد عن الاحتياج المحلي.

4 - تشغيل وحدات مصفاتي للنفط والعمل على عودة معظم الوحدات المتبقية خلال مدة اقصاها نهاية العام القادم.

5 - تشغيل معظم محطات تعبئة الوقود .

6 - ايقاف استيراد المنتجات البترولية وتحول القطاع النفطي الى مرحلة التصدير حيث اصبح القطاع «مصدراً» للنفط الخام و المنتجات البترولية.

وبالرغم من كل ما تحقق فانه يجب الاعتراف بالنقص الواضح في اعداد المهندسين والفنيين الكويتيين في مجالات العمل المختلفة بالقطاع النفطي الامر الذي اوجد صعوبة كبيرة في التعامل مع الامور والمتطلبات الملحة نتيجة للفراغ الذي تشكل من جراء ترك كثير من العمالة الغير كويتية لاعمالهم

نحو تطوير دور جمعية المهندسين:

توفير جهاز اداري قوي .. ومتابعة القرارات

المهندسين ومصالحهم المهنية المشروعة وتأمين تنفيذ التزاماتهم.

ج - العمل على توطيد الصلات وتوثيق التعاون العلمي والفني بين المهندسين في الكويت وزملائهم في الدول العربية والاجنبية.

د - القيام بالابحاث الهندسية العلمية والقيام عن طريق النشر والمحاضرات والرحلات العلمية والقيام بتبادل المعلومات بين الجمعية والجمعيات الهندسية في الدول العربية الاخرى.

هـ - المساهمة في تعريف المصطلحات الهندسية ووضع مواصفات هندسية عربية بالاشتراك مع المؤسسات الحكومية في دولة الكويت ومع الهيئات والجمعيات في البلاد العربية الاخرى.

و - السعي لحل الخلافات التي تقع بين المهندسين او بينهم وبين زبائنهم فيما يتعلق بالاعمال الهندسية.

ز - تشجيع التدريب المهني الهندسي في الكويت بمختلف الوسائل المتيسرة.

ماذا حققت الجمعية من هذه
الاهداف

لقد استطاعت الجمعية تحقيق جزء لا بأس به من اهدافها المعلنة ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

- 1 - المشاركة بالدراسات الخاصة بالاسكان.
- 2 - المشاركة باعداد وتطبيق نظام مزاولة المهنة للمكاتب الهندسية بالتعاون مع بلدية الكويت.
- 3 - المشاركة باعداد ومناقشة انظمة البناء.



م. احمد عوض الجهم

السيرة الذاتية

تاريخ الميلاد : ابريل 1942

المؤهل العلمي : بكالوريوس
عمارة - جامعة مونتانا 1968
الولايات المتحدة الامريكية، دبلوم
تخطيط مدن - جامعة اشجاغن -
بولندا - 1971، دبلوم تخطيط -
المعهد العربي للتخطيط - الكويت
سنة 1972.

الخبرة العملية :

- مدير ادارة البناء الى 1976، امين
سر جمعية المهندسين الكويتية،
عضو المجلس البلدي، عضولجنة
المكاتب الهندسية، عضولجنة
مزاولة المهنة للمكاتب الهندسية،
عضو الهيئة العامة لتقدير
التعويضات، صاحب مكتب
استشارات الجزيرة.

دور جمعية المهندسين

حين نتحدث عن دور جمعية المهندسين فنحن نتحدث عن ممثل المهن الهندسية مجتمعة، والتي هي جزء من مجمل المهن التي تخدم المجتمع.

ان مسؤوليات المهندسين بالدرجة الاولى مسؤولية وطنية يقدرها المهندسون حق قدرها، ومسؤولية قانونية ومسلكية يلزمون بها.

ان المنطلق الاساسي هو السعي وراء المصلحة العامة لجميع فئات الشعب، وليس المهندس فحسب وعند معالجة اوضاع المهندسين كقناة عاملة لها حقوق وعليها واجبات، انما يترتب عليها تحديد مسؤولياتهم تجاه الوطن والمواطنين بصورة واضحة وخاصة في ظل تلك الفترة التي تجتازها الكويت في اعادة الاعمار.

ونحن لسنا بصدد إلقاء اللائمة او التركيز على اظهار التقصير في دور جمعية المهندسين ولكننا بصدد التصورات التي من شأنها التحسين والتطوير والدفع لمهام ودور الجمعية لتحقيق اهدافها بقدر ما يتيح لها من تشاريح وسلطات ودعم مادي ومعنوي.

وحين نتطرق لدور جمعية المهندسين عن طريق نظامها الاساسي واللائحة الداخلية الصادرة بتاريخ 1962 التي ادخلت عليها في الاعوام 85,84,72,68 تعديلات، وقد حددت النشاطات والاهداف كما يلي:

أ - المساهمة في النهضة الصناعية والعمرانية في البلاد بالتعاون مع الجهات المختصة.

ب - تنظيم قواعد مزاولة المهنة ورفع مستواها والمحافظة على حقوق

4 - المشاركة باعداد نظام توحيد المقاييس مع وزارة التجارة.
5 - وضع نظام لجنة المكاتب الهندسية.

6 - التنسيق مع وزارة التربية حول تقييم واعتماد الشهادات الهندسية.

7 - تقييم جميع الشهادات الهندسية لجميع المهندسين العاملين في القطاعات الخاصة والعامة.

8 - التنسيق مع وزارة التخطيط ووزارات الخدمات بوضع نظام لتقييم العروض الهندسية.

9 - التنسيق مع وزارة التخطيط حول مشاركة المكاتب الهندسية المحلية في جميع مشاريع الدولة.

10 - تسجيل للمهندسين المحكمين ودعوتهم كلما دعت الحاجة الى ذلك.

11 - اعداد عدة صيغ اتفاقيات :
أ - بين المالك والمهندس

ب - بين صاحب العمل والمقاول
ج - نظام المسابقات الهندسية

د - صيغة مشاركة تحكيم بين طرفي اي نزاع

12 - مجلة المهندسون - وما تحتويه من مواضيع علمية

مع ما سبق ذكره ومما لم يذكر من انجازات قام على تحقيقها وبصمت زملاء لنا فلهم منا الشكر والعرفان.

ولزيادة هذا العطاء والاداء هناك بعض الامور العامة التي يجب التركيز عليها وهي :

1 - مشكلة عزوف المهندسين في الاشتراك بعضوية الجمعية وهذا يشكل ٥٠ ٪ تقريبا.

2 - قلة مصادر الدعم المالي.
3 - قلة درجة التوثيق مع الجهات خاصة والعامة.

4 - ضعف متابعة القرارات وعلاقة ذلك بدرجة التمثيل.

5 - عدم اعطاء قدر كافي من الأهمية للنشاطات الاجتماعية والرياضية.

6 - عدم توفر جهاز اداري قوي - تواجهه ضروري لتنظيم الربط بين جميع أنشطة الجمعية المختلفة.

من هنا نود التحدث عن الحاضر

■ اعطاء

النشاطات

الاجتماعية

القدر الكافي

من الاهتمام

والمستقبل ودور جمعية المهندسين بهذا الحاضر والمستقبل، فمنذ أن وضع أول نظام يحدد نشاطات جمعية المهندسين الكويتية في ١٩٦٨ والتعديلات التي اجريت عليه، فقد تطورت البلاد خلال هذه الفترة في مختلف المجالات. واقتضت الظروف المحلية وسنة التطور الوقوف الى ما انتهت اليه هذه التجربة من اجل تقييمها وتطويرها تمشيا مع التطور الذي شمل كل المجالات المهنية وغيرها.

لقد منّ الله علينا بزيادة عدد المهندسين وانواع تخصصاتهم، ومعه وجب علينا الشكر لله وزيادة العطاء وتحسين الأداء للوطن والمواطنين. ولتحقيق ذلك يجب علينا اعادة النظر بنظام الجمعية الحالي أخذين بعين الاعتبار هدفين اساسيين.

أ - اشراك اكبر عدد ممكن من المهندسين.

■ منح كل

تخصص هندسي

المرونة

في العمل

ب - اعطاء كل تخصص هندسي المرونة والاستقلالية في العمل بالتنسيق فيما بينها مع هيئة ادارة الجمعية. ولتحقيق ذلك يجب الاتفاق على ثلاث اساسيات :

1 - الاتفاق بأن هناك اهدافاً ومصالح مرتبطة لكل فرع من فروع الهندسة يتميز عن المصالح الاخرى.

2 - ان يتولى ادارة كل فرع من فروع الهندسة تنظيم مستقل بذاته له حرية القرار.

3 - ان تمارس هذه الفروع نشاطاتها تحت رقابة الهيئة الادارية للجمعية وبالتنسيق مع بقية التخصصات الاخرى.

ولتشكيل هذه الفروع الهندسية او الشعب التخصصية

نقترح وضع تسجيل دقيق للتخصصات الهندسية ليشكل كل منها جمعية عمومية تنتخب من بينها مجلس الشعبة تكون اعضائه بين (٧ - ١١) لما لهذه الخطوة من أهمية في توسيع القاعدة المشاركة والاهتمام بجميع التخصصات بما يستحقه من أهمية.

ولتحقيق درجة عالية من التنسيق بين قرارات جميع الشعب التخصصية وحرصاً على تحقيق الاهداف العامة للجمعية باانشاء مجلس اعلى لهذه الشعب تتكون من رؤساء مجالس الشعب وذلك لضمان ووضوح وانسياب القرارات والنشاطات وكذلك الاشراف والتعقيب على اعمال هذه الشعب وخططها، ثم رفع ما تراه ضروريا الى الهيئة الادارية من قرارات لاخذ موافقتها عليه خاصة الامور المالية والخارجية.

ان التنظيم المقترح لا يعني انه ليس هناك نشاطات اخرى قائمة حالياً تحتاج الى رفع في ادائها او نشاطاتها يجب استحداثها لاهميتها في دفع أداء الجمعية على المستوى المهني او الثقافي او الاجتماعي او الرياضي ولكن نقترح ان يكون التركيز على المبدأ المطروح (اللامركزية للتخصصات الهندسية) لنستطيع تحقيق الاهداف المطروحة

استبيان دور المهندسين الكويتي في اعادة التعمير

العالية وتم اختيارها من ضمن عدة بدائل وتهدف هذه الاستراتيجية الى:
اولا : اعادة ترتيب التركيبة السكانية، لضمان التجانس المعيشي والاقتصادي للمواطن الكويتي.
ثانيا: تحسن المستويات الانتاجية لكافة الاصول المتاحة، وذلك ببناء هيكل اقتصادي قادر على خلق فرص عمل ذات قيمة مضافة عالية تتوافق وتطلعات ومهارات العمالة الوطنية.

ثالثا: تقليل مخاطر الاعتماد على الثروة النفطية عن طريق التوسع النوعي في باقي القطاعات الاقتصادية والاستثمار في تكوين رأس المال البشري.

ان المحصلة النهائية من استراتيجيات القيمة المضافة العالية تهدف الى زيادة انتاجية الاصول المتاحة وبالاخص انتاجية المواطن الكويتي، اضافة الى اعطاء القطاع الخاص دورا اكبر في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتعتبر الموارد البشرية المحلية المحك الاساسي في مدى نجاح هذه الاستراتيجية وهي القاعدة التي يتم من خلالها تنفيذ السياسات والاجراءات المتعلقة في هذه الاستراتيجية بالاضافة الى كونها احد المبادئ الاساسية التي تحكم الاستراتيجية المقترحة من خلال سياسة تعليمية وتدريبية منسقة.

«فالدعم الاساسية لهذه الاستراتيجية تتمثل في التعليم تؤازرها سياسات توظيفية واجرية متناسقة ومدعومة بسياسات هجرة منضبطة وتتحمل ميكانيكية هذه الاستراتيجية في رفع معدلات الانتاجية الفردية بزيادة مستويات التدريب تواجها اجور مرتفعة واتباع سياسات هجرة انتقائية باستقدام عمالة وافدة ماهرة تسهم تدريجيا في تعليم وتدريب العمالة الكويتية». *



م. عبد المجيد السطي

السيرة الذاتية

- درجة الهندسة في نظم الاقتصاد الهندسي - جامعة ستانفورد - كاليفورنيا - الولايات المتحدة، عنوان البحث: نظم التخطيط (دراسة عن الكويت) - يونيو 1984
- ماجستير في نظم الاقتصاد الهندسي جامعة ستانفورد - كاليفورنيا - الولايات المتحدة - ابريل 1980
- بكالوريوس في الهندسة الصناعية وابحث التشغيل «جامعة سيركيوس» - نيويورك، مايو 1977
- اللغات: الانجليزية بطلاقة - والفارسية بدرجة جيدة
- مجالات الاهتمام: اقتصاديات الطاقة، النظم المساندة لاتخاذ القرارات ودراسات الجدوى الاقتصادية

يعتبر المورد البشري الركيزة الاساسية في تقدم الامم وتطورها. لهذا تعدد الدول الى الاستثمار في هذا المورد عن طريق توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة لها، من خدمات تعليمية وصحية وخلاف ذلك من الخدمات الاخرى. ويصب المردود من هذا الاستثمار في رفع كفاءة وقدرات المورد البشري ومن ثم النمو في الناتج المحلي الاجمالي.

ان أي امة تمتلك في لحظة زمنية معينة رصيذا من رأس المال البشري هو الى حد كبير صفو رأسمالها العيني. فرصيد الامة من رأس المال البشري هو مقدار ما يوجد لديها في فترة زمنية معينة من عناصر بشرية ذات كفاءة معينة، قادرة على الاسهام في تقدمها الحضاري. ان المحصلة التاريخية لتجارب الامم هي اندحار تلك التي تجاهلت مواردها البشرية، بينما استطاعت تلك الامم التي اهتمت بمواردها البشرية من النمو والتقدم والاسهام في الحضارة العالمية والانسانية.

ولقد تعرضت الكويت الى النهب والسلب والدمار في البنية التحتية والاقتصادية نتيجة للغزو العراقي الغاشم اضافة الى ما خلفه من حرق لآبار النفط واهدار للموارد الاقتصادية وثروات البلاد، بيد ان هذا كله لم يؤثر على عزيمة الانسان الكويتي في حقه في العيش الكريم والوصول الى غاياته واهدافه في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستقرة متواصلة.

ان مسيرة التنمية في الكويت كغيرها من الدول الاخرى تحددها ظروف طبيعية واقتصادية واجتماعية سائدة هذه الظروف تم التطرق اليها باسهاب في دراسة مسار الاقتصاد الكويتي وذلك من اجل تطويعها والاستفادة منها، ولقد وضعت الدراسة سאלفة الذكر استراتيجية تنموية اقتصادية عرفت باستراتيجية القيمة المضافة



- جانب من الحضور

استبيانات ميدانية موجهة الى كل من:

- 1 - المهندسين
- 2 - القياديين
- 3 - المكاتب الهندسية وشركات المقاولات

اهدافها :

اولا: معرفة دور المهندس الكويتي في اعادة الاعمار.

ثانيا: معرفة مدى تلقي المهندسين للحوافز والتدريب اللازمين.

ثالثا: معرفة دور القطاع الخاص في تنمية الكوادر الهندسية الكويتية. ولقد تم اختيار عينة عشوائية لعدد من المهندسين والقياديين وشركات المقاولات والمكاتب الهندسية، حيث كانت الاستجابة جيدة جداً المكاتب الهندسية وشركات المقاولات.

كسب الخبرة بل اعطائهم الحافز للاسهام في بناء الوطن.

ومن هذا المنطلق تبنى المسئولون في جمعية المهندسين الكويتية فكرة اقامة ندوة حول دور المهندس الكويتي في اعادة الاعمار تهدف الى معرفة مدى اسهام المهندس الكويتي في اعادة الاعمار والدور الذي يقوم به. بالاضافة الى الاستفادة من تجارب الماضي لتفادي الاخطاء والسلبيات التي كانت تعيق تنمية وتطوير المهندس الكويتي وتعزيز الايجابيات من اجل اعطاء المهندس الكويتي فرصة اكبر للاسهام في تنمية الكويت.

ومن اجل الوصول الى الحقائق التي من خلالها يمكننا وضع السياسات والتوصيات التي من شأنها تعظيم دور المهندس الكويتي في عمليتي اعادة الاعمار والتنمية تم عمل ثلاثة

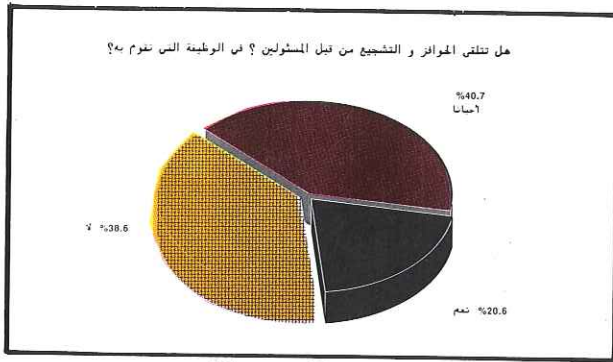
ولتنمية الموارد البشرية لايبذ من اعطائها فرص التعليم والتدريب ووضع نظام للحوافز والدعم لرفع مستوى الانتاجية وكذلك اعطاءها فرص العمل الخلاقة سواء كانت في القطاع العام او الخاص. بالاضافة الى ما خلفه الغزو العراقي الغاشم من خراب ودمار فانه خلق فرصة ثمينة للتدريب والعمل وابرار جهود الانسان الكويتي من خلال مشاريع اعادة الاعمار وحيث ان هذه المشاريع تتطلب جهود ضخمة وخبرة عالية للقيام بها والانتهاج منها خلال فترة زمنية قصيرة، ولهذا فلقد استقطبت الدولة العديد من الشركات الاجنبية للاسهام في مشاريع الاعمار واعادة البناء ممن لها خبرات واسعة.

يمكن الاستفادة منها لتدريب الكوادر الكويتية في شتى المجالات. وهذا كان امل الكثير ليس فقط من اجل

39 % : لا نتلقى الحوافز والتشجيع اللازمين

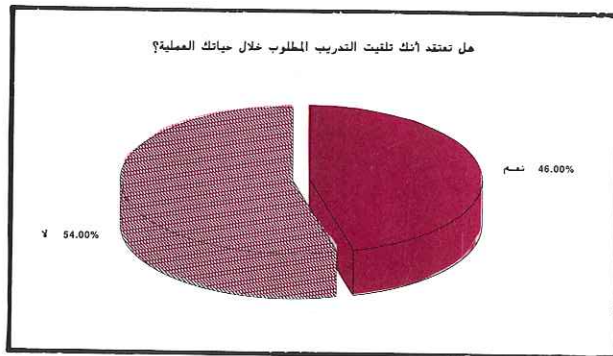
نتائج استبيان المهندسون

اما بالنسبة للحوافز والتشجيع اللازمين من قبل المسؤولين فقد اجاب حوالي 21% فقط بانهم يتلقون الحوافز والتشجيع اللازمين اي 39 مهندسا ومهندسة . بينما اجاب 73 منهم بعدم تلقي الحوافز والتشجيع و77 منهم بانهم يتلقون التشجيع والحوافز احيانا (اي بنسبة 39% و41% على التوالي) انظر الشكل البياني (3).



شكل رقم (3)

وبالنسبة لتلقي التدريب فكان هدف السؤال الرابع وهو هل تعتقد انك تلقيت التدريب المطلوب خلال حياتك العملية؟ اجاب 54% بانهم لم يتلقوا التدريب اللازم (102 مهندسا ومهندسة) وقد تم توضيح الاسباب من وراء عدم تلقي التدريب كالاتي :



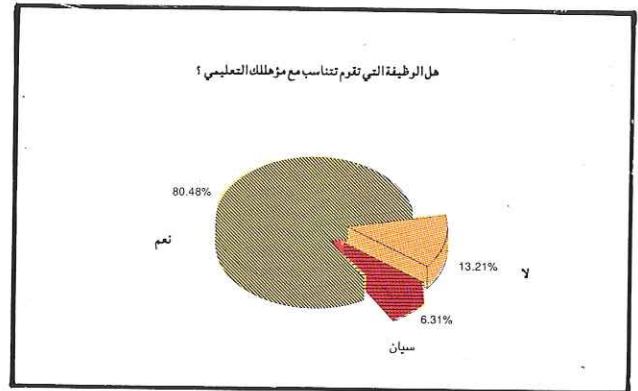
شكل رقم (4)

- * 49% منهم ذكر عدم توفر التدريب اللازم في مكان العمل .
- * 31% منهم ذكر عدم تمكنهم من تلقي التدريب خارج البلاد .
- * 40% منهم ذكر عدم العدالة بتوزيع فرص التدريب .
- * 60% منهم ذكر عدم اهتمام المسؤولين بعملية التدريب .
- * 20% منهم ذكر عدم وجود مشاريع داخل الوزارة بحيث يستطيعون تلقي التدريب من خلالها .
- * 18% اسباب اخرى .

اولا: المهندسون:

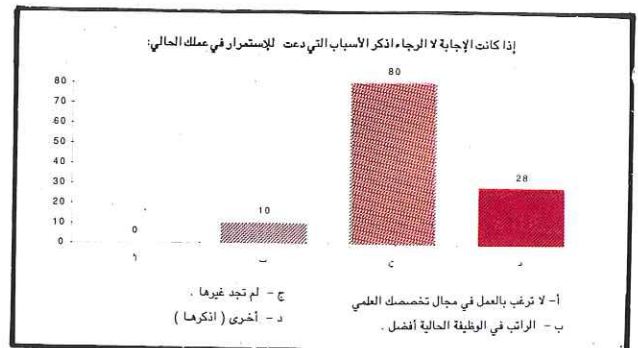
يبلغ عدد المهندسين الكويتيين العاملين في القطاع الحكومي 1116 وهم المسجلون لدى ديوان الموظفين اختير منهم حوالي 200 مهندس في عدة جهات يمثلون 18 % من مجموع المهندسين العاملين في القطاع الحكومي. ويبلغ عدد الذكور منهم 140 مهندسا بينما الاناث يبلغ عددهن 49 مهندسة. اما بالنسبة لمستواهم التعليمي فاننا نجد بان 91 % منهم يحملون شهادة البكالوريوس 8,52 % يحملون شهادة الماجستير ومهندس واحد يحمل شهادة دكتوراه. وتتراوح سنوات الخبرة بين سنة الى اكثر من 15 سنة بمتوسط يعادل 6,5 سنوات (انظر الاشكال البيانية). وكان السؤالان الاول والثاني يهدفان الى معرفة ملائمة الوظيفة مع المؤهل العلمي والاستمرارية في العمل في حالة عدم ملائمة الوظيفة مع المؤهل العلمي فكانت الاجابات كالاتي:

* اجاب 152 مهندسا ومهندسة او 80% من العينة بان الوظيفة تتناسب مع مؤهلهم التعليمي بينما اجاب 13% بان الوظيفة لا تتناسب مع مؤهلهم التعليمي، وكانت اجابة 6% منهم بسيان (انظر الشكل البياني) رقم (1).



شكل رقم (1)

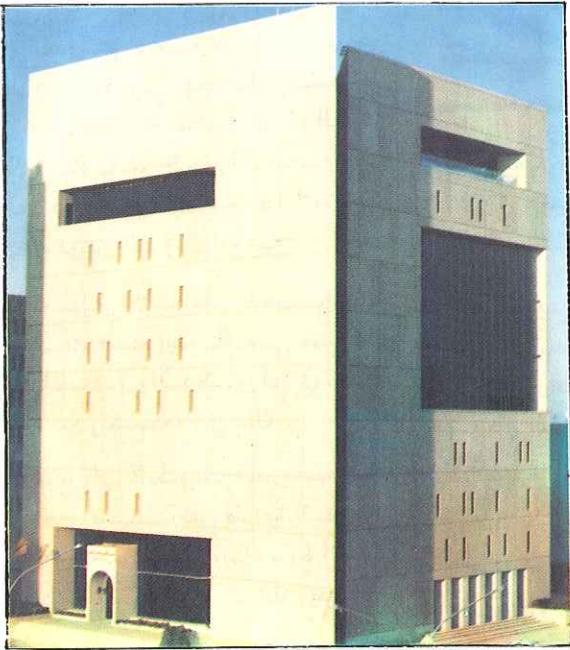
* ذكر المهندسون والمهندسات الذين لا تتناسب وظائفهم مع مؤهلاتهم العلمية بان ، السبب الرئيسي في الاستمرار في العمل هو انهم لم يجدوا غيره . حيث اجاب 20 منهم بذلك. (انظر الشكل البياني) رقم (2)



شكل رقم (2)

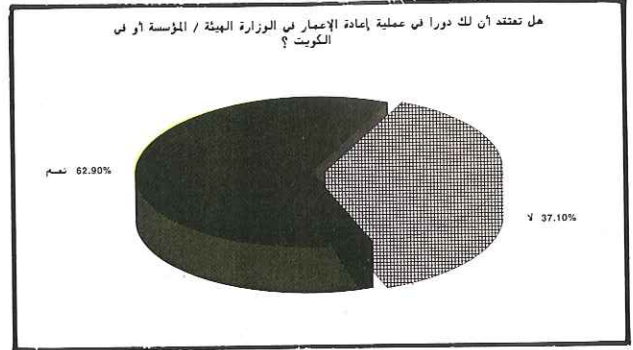
- 2 - عدم رغبة المسؤولين في القطاع الخاص بتشغيل الكويتيين 47,6%
 3 - طول ساعات العمل 26,5%
 4 - انخفاض الراتب الشهري 20,6%
 5 - اسباب اخرى 25,4%
 ولقد ذكر المهندسون عدة اقتراحات وملاحظات عامة لتطوير المهندس الكويتي :

مؤسسة الكويت للتقدم العلمي تمنح جائزة لأفضل بحث إلهي مجلة كويتية



تقدم مؤسسة الكويت للتقدم العلمي دعماً مالياً للدوريات والمجلات الصادرة في الكويت من خلال منح جائزة لأفضل بحث منشور في مجلة كويتية. وتقدم المؤسسة جائزة مالية قدرها (2000 دينار كويتي) للبحث الفائز. وتدعو جمعية المهندسين الكويتية الزملاء المهندسين من مختلف التخصصات بالمبادرة بإرسال أبحاثهم إلى مجلة «المهندسون» لنشرها وذلك لما فيه من فوائد علمية وثقافية لقطاع عريض من المهندسين من قراء مجلة المهندسون.

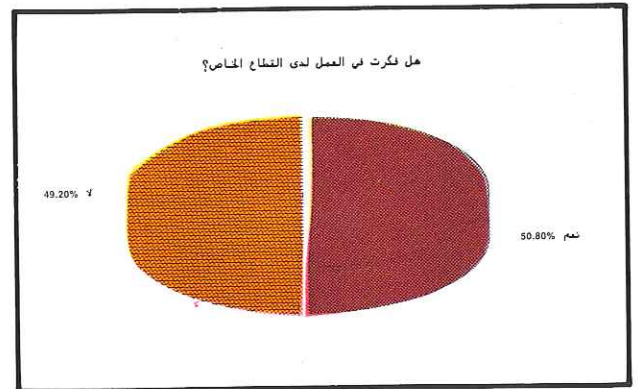
أما بالنسبة للعضوية في جمعية المهندسين فاجاب 112 منهم بأنهم اعضاء في الجمعية اي 59,3% منهم .



شكل رقم (5)

ولمعرفة مدى مساهمة المهندسين في إعادة الإعمار فلقد وجهت الأسئلة (10,9,8,7) اليهم ، حيث اجاب 117 منهم اي ما يعادل 63% بالايجاب بان لهم دورا في إعادة الإعمار في مؤسساتهم ، اما البقية فقد عزي عدم مشاركتهم بإعادة الإعمار بالاسباب التالية :

- 1 - حوالي 16% منهم نقص الخبرة في المجال المطلوب .
- 2 - حوالي 10% منهم نقص الحوافز المادية والادبية .
- 3 - حوالي 51% من الاجابات عدم وجود شرط قانوني يلزم الشركات العاملة في مشاريع الاعمار باشتراك الكوادر الكويتية .
- 4 - الواسطة والعلاقات الاجتماعية 52,2% .
- 5 - اسباب اخرى 30,4% .



شكل رقم (6)

ولقد ذكر 67% من المهندسين بان اهمية المساهمة بمشاريع الاعمار هي كسب الخبرة في مجال معين بينما ذكر 92% منهم بان الاسهام بمشاريع الاعمار هي لخدمة الوطن . ولقد ابدى 76% من العينة باستعدادهم للعمل في لجان الطوارئ، اما بالنسبة لدور القطاع الخاص واعطاء الفرصة للمهندس الكويتي فلقد وجهت الاسئلة رقم (13, 14, 15) حيث افاد 51% بأنهم فكروا في العمل في القطاع الخاص الا انه سنحت فرصة العمل الى 31% منهم للعمل في هذا القطاع وذكر المهندسون بان الاسباب الرئيسية وراء العزوف عن العمل في القطاع الخاص هي :

- 1 - عدم توفر الوظيفة المناسبة للمؤهل العلمي 12%

تسهيل اجراءات الدراسات العليا

الاجنبية المتخصصة وذلك لكسب الخبرات وتبادل الآراء .
(10) السماح للمهندس الكويتي للعمل بالقطاع الخاص بجانب عمله الحكومي اي بعد الدوام الصباحي (Part time) حتى يستطيع ان يكتسب الخبرة اللازمة .

(11) الزام القطاع الخاص بتشغيل المهندس الكويتي العامل بالقطاع الحكومي كشرط لمنحهم عقود حكومية .

ب - الحوافز المادية والأدبية :

(1) اعطاء المهندس الكويتي ما يستحقه من مكانة تتناسب مع ما يؤديه من خدمة للمجتمع وخاصة انه يقوم بعمل فني لا يستطيع خريجو التخصصات الاخرى القيام به مع اعطائه الثقة اللازمة والعمل على الغاء فكرة تفضيل الاجنبي من حيث انه اكثر انتاجية وذلك من خلال منح المهندس الكويتي الحوافز المادية والمعنوية والتقدير الاجتماعي .

(2) مساواة الحقوق المالية للمهندس في جميع اجهزة الدولة بمعنى ان يتساوى في الراتب والمميزات الاخرى في كل وزارات الدولة والمؤسسات الحكومية .

ج - نظام التقييم والترقيات :

(1) وضع خطة اداء بمعايير واضحة لتقييم المهندس الكويتي اثناء عمله وذلك للتقاط نواحي الضعف ومعالجتها والتغلب عليها بالاضافة الى العمل على رفع مستوى ادائه وتشجيعه على تنمية قدراته .

(2) وضع نظام شامل يحدد كيفية ترقية المهندس الكويتي وصعوده بالسلم الوظيفي بناء على كفاءته ومستوى ادائه الفني مع الابتعاد عن الوساطة

ولقد ذكر المهندسون عدة اقتراحات وملاحظات عامة لتطوير المهندس الكويتي :

أ - التدريب :

(1) العمل على رفع كفاءة المهندس الكويتي حديث التخرج ، عن طريق خلق برنامج تدريبي شامل ومركز بحيث يهدف الى رفع المستوى الفني والاداري لديه .

(2) العمل على وضع برنامج تدريبي للمهندس الكويتي بوجه عام يشتمل على دورات تدريبية محلية اثناء العمل بالاضافة الى الدورات الخارجية (العالمية) مع اتباع مبدأ العدل في اعطاء فرص التدريب للجميع .

(3) تسهيل الاجراءات للحصول على البعثات الدراسية على مستوى (الماجستير والدكتوراه) في مجال الهندسة وتشجيعه على ذلك .

(4) فتح باب الدورات التدريبية لطلبة كلية الهندسة عن طريق تدريبهم بمشاريع حكومية اثناء فترة الصيف كمهندس متدرب او تحت التدريب .

(5) فتح باب التعاون بين جامعة الكويت (كلية الهندسة) والمؤسسات والشركات والمكاتب الاستشارية في مجال تطوير المناهج المطروحة في الكلية وطرق تنميتها .

(6) توفير مكتبة تضم جميع الكتب الهندسية والوسائل العلمية التي تساهم في تطوير قدرات المهندس الكويتي وزيادة خبرته في مجال عمله مع تشجيعه لعمل بحوث تخصصية ونشرها في المجالات والدوريات العالمية بالاضافة الى عمل مسابقات في مجالات الهندسة المختلفة لتنمية روح الابداع والابتكار لدى المهندس الكويتي .

■ الزام القطاع

الخاص بتعيين

المهندسين الكويتيين

كشرط لمنحه

عقود حكومية

(7) العمل على ادخال نظام الحاسب الآلي في مجال العمل مع تدريب المهندس الكويتي على ذلك .

(8) تشجيع القطاع الخاص واعطاؤه مزيدا من الدعم الحكومي حتى يقوم بتبني دورات تدريبية متخصصة في مجال العمل الهندسي للمهندس الكويتي .

(9) الاشتراك بالمجلات والنشرات العالمية الفنية المتخصصة بالامور الفنية الهندسية وذلك لمعرفة اخر ما توصل اليه العلم في مجال الهندسة بالاضافة الى الاشتراك بالجمعيات

■ توفير مكتبة

تضم جميع

الكتب الهندسية

والوسائل العلمية

المهندسين بأن الوساطة والعلاقة الاجتماعية وعدم وجود شرط قانوني يلزم الشركات العاملة في مشاريع الاعمار باشتراك الكوادر الكويتية هما السببان الرئيسيان لعدم اشراكهم في مشاريع اعادة الاعمار، وذكر معظم المهندسين بأن المسؤولين في القطاع الخاص ليست لديهم رغبة بتشغيل الكوادر الكويتية مما يسبب عزوفهم عن العمل في القطاع الخاص.

ولقد تبين من خلال هذا الاستبيان وجود خلل في عملية التدريب والتأهيل وتوفير الحوافز واعطاء الفرصة للمهندس الكويتي لكي يأخذ دوره في المسيرة التنموية في البلاد ويتسم هذا الخلل بالآتي:

(1) عدم اعطاء الحوافز والتشجيع للمهندسين.

(2) عدم الاهتمام بالتدريب واعادة التدريب.

(3) عدم اعطاء الفرصة للمهندس الكويتي لابراز دوره في عملية التنمية.

(4) عدم اعطاء الفرصة للمهندسين في القطاع الخاص.

لقد تبنت الدولة ممثلة في المجلس الاعلى للتخطيط استراتيجية القيمة المضافة العالية قبل الغزو العراقي الغاشم. ومحل هذه الاستراتيجية هو الموارد البشرية حيث انه في المحصلة النهائية سيكون الانسان الكويتي المنتج هو صانع التنمية الحقيقية وهو الهدف من وراء الاستراتيجية والمستفيد الاول من ثمارها. ورغم الدمار والخراب الذي خلفه الغزو العراقي فانه ترك فرصة ثمينة لترتيب اولوياتنا في العمالة والاستفادة من مواردنا البشرية خاصة بعد الهجرة المعاكسة لكثير من العمالة الوافدة، فهل ننتهز هذه الفرصة لاعطاء الدافع للمهندس الكويتي لكي يعطي دورا اكبر في المسيرة التنموية، ام نتركها تذهب في مهب الريح.

■ نظام شامل

يحدد كيفية

الترقية والفصل

بين المهندس الاداري

والمهندس الفني

الحكومية المعنية بطرح افكار عامة (Brain storming) لدراسة افضل السبل في (أ) الادارة الهندسية، (ب) اعادة الاعمار، (ج) ادارة المشاريع . (3) العمل على خلق مجال عمل وعقد ندوات تهم المهندس الكويتي حتى يكون في مستوى الابداع والابتكار .

الخلاصة:

ومما يمكننا استخلاصه من هذه الاستبيانات هو انه يوجد عدد كبير من المهندسين لا يتلقون الحوافز والتشجيع اللازمين من قبل مسؤوليهم. وكذلك يعتقد عدد كبير منهم ايضا بانهم لم يتلقوا التدريب المطلوب خلال حياتهم العملية نظرا لعدم اهتمام المسؤولين بعملية التدريب. ويعتقد عدد لا بأس به بأنه ليس له دورا يذكر في اعادة الاعمار مع ما لهذا الدور من اهمية في خدمة الوطن، حيث ذكر معظم هؤلاء

■ السماح بالجمع

بين العمل

الحكومي وفي القطاع

الخاص (PART TIME)

والمحسوبة في ذلك .

د - طبيعة العمل :

(1) اعطاء فرصة للمهندس الكويتي بالمشاركة بعدة مشاريع في الوزارة لاثبات جدارته وكفاءته .

(2) على الجهات الحكومية الفصل بين المهندس الكويتي الاداري والمهندس الكويتي الفني من حيث تقييم الاداء والحوافز المختلفة .

(3) الحرص على اتاحة الفرصة للمهندس الكويتي بتعيينه في مجال تخصصه واعطائه الثقة اللازمة لتطويره في هذا المجال .

(4) اشراك المهندس الكويتي بالقطاع التنفيذي للمشاريع وليس فقط بالاعتماد عليه بالقطاع الاشرافي .

(5) توعية المهندس بنظم العمل المختلفة في قطاعات الدولة مثل :

- أ - تقييم المستشارين .
- ب - اختيار المقاولين .
- ج - ادارة المشاريع .
- د - حصر الضرر .

(6) عقد الاجتماعات الدورية على مستوى الادارات والاجتماع مع مهندسي الوزارة وطرح الاراء المختلفة واعطاء المهندس الكويتي فرصة لمعرفة وجهات نظره بالاضافة الى تعريفه بالوضع الاداري الحالي والقرارات الادارية المطروحة مع الالمام بالمشاريع الحالية والمستقبلية .

و - اقتراحات حول جمعية المهندسين الكويتية :

(1) ان يكون لجمعية المهندسين الكويتية دور فعال يمكنها من القيام بمتابعة المهندس الكويتي منذ تخرجه وعدم اهماله مع توجيهه الى الافضل من اجل خلق كادر هندسي كويتي قادر على العطاء وذلك مع التنسيق مع اجهزة الدولة لحل مشاكلهم الفنية والادارية وتحقيق الهدف الذي من اجله انشأت الجمعية .

(2) قيام جمعية المهندسين والجهات

نموذج استبيان المهندسون

8 - ما هو نوع مساهمتك ؟

9 - ما هو السبب الرئيسي باعتقادك من وراء عدم اسهامك في مشاريع اعادة الاعمار؟

- نقص الخبرة في المجال المطلوب .
- نقص الحوافز المادية والادبية .
- عدم وجود شرط قانوني يلزم الشركات العاملة في مشاريع الاعمار باشتراك الكوادر الكويتية .
- الواسطة والعلاقات الاجتماعية .
- اخرى (اذكرها)

10 - ما هي اهمية مساهمتك بمشاريع الاعمار بالنسبة لك شخصياً؟

- كسب خبرة في مجال معين .
- مزايا مادية .
- خدمة الوطن .
- أخرى (اذكرها)

11 - ما هي المشاريع التي ساهمت فيها قبل الغزو ؟

12 - هل ابدت استعداد للعمل في لجان الطوارئ؟

..... نعم لا

13 - هل فكرت في العمل لدى القطاع الخاص؟

..... نعم لا

14 - هل سنحت لك فرصة العمل في القطاع الخاص؟

..... نعم لا

15 - ما هي الاسباب الرئيسية وراء عزوفك عن العمل في القطاع الخاص؟

..... عدم توفر الوظيفة المناسبة لمأهلي العلمي.

..... عدم رغبة المسؤولين في القطاع الخاص بتشغيل الكوادر الكويتية.

..... طوال ساعات العمل .

..... انخفاض الراتب الشهري بالمقارنة مع القطاع الحكومي.

..... اسباب أخرى (اذكرها).

16 - ما هي اقتراحاتك لتطوير المهندس الكويتي ؟

ملاحظات عامة :

مكان العمل :

النوع : ذكر انثى

المؤهل التعليمي :

سنة التخرج :

سنوات الخبرة :

المسمى الوظيفي :

● الرجاء التكرم بالاجابة على الاسئلة التالية

1 - هل الوظيفة التي تقوم بها تتناسب مع مؤهلك التعليمي ؟

..... نعم لا

2 - اذا كانت الاجابة لا الرجاء ذكر الاسباب التي دعتك للاستمرار في عملك الحالي :

..... لا ترغب بالعمل في مجال تخصصك العلمي.

..... الراتب في الوظيفة الحالية افضل .

..... لم تجد غيرها .

..... اخرى (اذكرها)

3 - هل تتلقى الحوافز والتشجيع اللازمين من قبل المسؤولين؟

..... نعم لا

4 - هل تعتقد انك تلقت التدريب المطلوب خلال حياتك العملية؟

..... نعم لا

5 - اذا كانت الاجابة لا فما هي الاسباب ؟

..... عدم توفر التدريب اللازم في مكان العمل.

..... عدم الاستطاعة تلقي التدريب خارج البلاد.

..... عدم العدالة بتوزيع فرص التدريب .

..... عدم اهتمام المسؤولين بعملية التدريب .

..... عدم وجود مشاريع داخل الوزارة (الهيئة / المؤسسة) بحيث نستطيع تلقي التدريب من خلالها.

..... صعوبة الذهاب الى مواقع العمل لتلقي التدريب اللازم.

..... اخرى (اذكرها)

6 - هل انت عضو في جمعية المهندسين الكويتية؟

..... نعم لا

7 - هل تعتقد ان لك دورا في عملية الاعمار في (الوزارة/ الهيئة / المؤسسة) أو في الكويت؟

..... نعم لا

● اذا كانت الاجابة بنعم الرجاء الاجابة على السؤال رقم 7

● اذا كانت الاجابة لا الرجاء الاجابة على السؤال رقم 8

اعلان

دعوة عامة للزملاء الاعضاء لتسديد اشتراك عام 1992

يسر جمعية المهندسين الكويتية ان تعلن للزملاء الاعضاء انه بعون الله وبجهود الاخوة المهندسين، قد تم اعادة بناء مقر الجمعية بعد ما حل بها من دمار نتيجة للغزو العراقي الغاشم على الكويت، كما ان الجمعية عادت لمزاولة عملها بكافة انشطتها وخدماتها وايماننا منا بضرورة مشاركة جميع الاخوة الاعضاء فانه قد تقرر اسقاط كافة رسوم الاشتراكات غير المسددة عن الاعوام الماضية. كما تهيب الجمعية بالزملاء الاعضاء ضرورة مراجعة سكرتارية الجمعية باسرع وقت ممكن لتسديد رسم العضوية السنوي للعام الجديد 1992

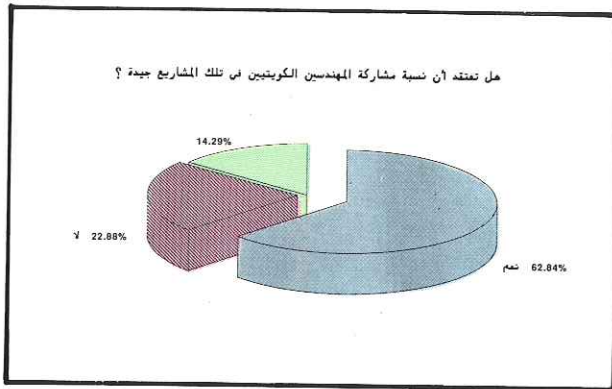
لمزيد من الاستفسار، هاتف: - 2449072 - 2448976

2448975 - فاكس: 2428148

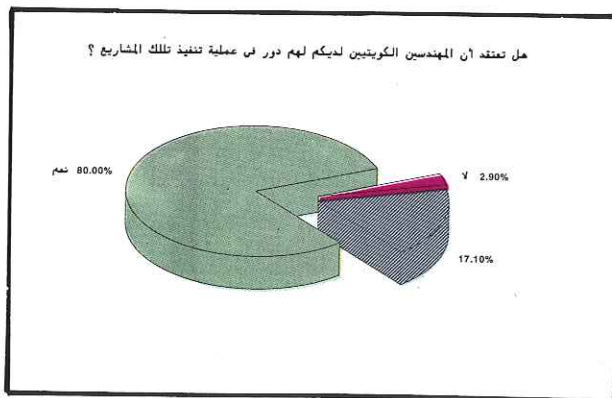
نتائج استبيان القياديون :

26 % من المؤسسات لا تمتلك نظام تقييم دوري

الوزارة (الهيئة) ، و34% ذكر الشركات الاجنبية ، و27% ذكر جهاز الوزارة نفسها ، بينما ذكر حوالي 6% جهات اخرى . وفي كيفية اختيار المهندسين للعمل في تلك المشاريع ذكر حوالي 78% منهم بان قرارهم مبني على المؤهل التعليمي ، و62% على سنوات الخبرة وحوالي 57% على مستوى اداء المهندس السنوي .



ويقوم معظم الكويتيين في هذه المشاريع بوظائف اشرافية (حوالي 470 مهندسا) بينما يعمل حوالي 250 منهم في تنفيذ هذه المشاريع واقل من مائة مهندس في العمليات الادارية ، ويعتقد 63% من القياديين بان نسبة مشاركة الكويتيين في تلك المشاريع جيدة ، واما عن رأي القياديين في النسبة المناسبة لمشاركة الكويتيين فيعتقد 10% بان اقل من 50% هي نسبة جيدة ، و8% من القياديين ذكر بان النسبة بين 51% الى 70% هي نسبة جيدة ، و17% من القياديين بان بين 71% الى 100% هي النسبة المناسبة لمساهمة الكويتيين .

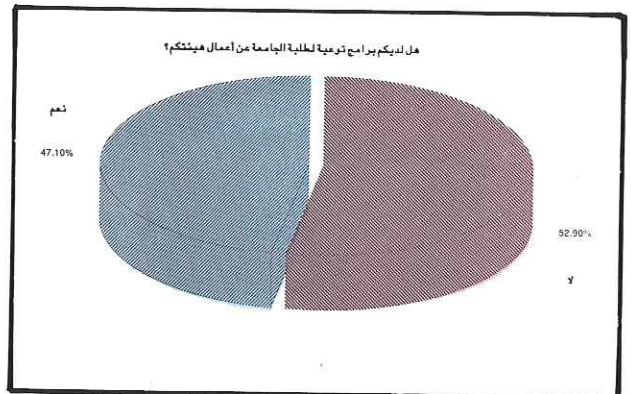


وبالنسبة لخطط التدريب واعادة التدريب للمهندسين الكويتيين من خلال المشاريع فقد ذكر 71% منهم بأنه كانت لديهم مثل هذه الخطط قبل الغزو الغاشم ، ويعتقد 80% من القياديين بان المهندسين الكويتيين لهم دور فعال في عملية تنفيذ المشاريع .

ثانيا : (استبيان القياديين)

لقد تم توزيع الاستبيان على 50 قياديا يعملون في نفس الجهات التي اخذت منها عينة المهندسين حيث اجاب على الاستبيان 29 قيادي ، ولقد اشتمل الاستبيان بالاضافة الى مؤهلات القياديين اسئلة تتعلق بطريقة اختيار المهندسين في الوزارة واعادتهم من كويتيين وغير كويتيين وبرامج التقييم والتوعية والخطط التدريبية وطبيعة المشاريع والقائمين على تنفيذها ونسبة الكويتيين العاملين في هذه المشاريع وطريقة اختيارهم بالاضافة الى ملاحظات عامة .

بين الاستبيان ان غالبية القياديين يحملون شهادة البكالوريوس (89% من العينة) تتراوح خبراتهم بين 10 - 25 سنة ومتوسط الخبرة 15 سنة ، وعدد المهندسين الكويتيين الذي يشرف عليهم هؤلاء القياديين 641 بينما يبلغ عدد غير الكويتيين 412 اما بالنسبة لمساعد المهندسين فان عدد الكويتيين منهم 198 وعدد غير الكويتيين يبلغ 48 .



وذكر حوالي 53% من القياديين بأنه توجد لديهم برامج توعوية لطلبة الجامعة تتعلق باعمال وزاراتهم . وعن الاسلوب الذي يتم عن طريقه اختيار المهندسين ، ذكر 71% منهم بان الاختيار يتم عن طريق الوزارة او الهيئة ، وذكر 34% منهم بان الاختيار يتم عن طريق ديوان الموظفين بينما 14% يتم اختيارهم باساليب اخرى . وبالنسبة للمعايير والاسس التي يتم فيها اختيار المهندسين ، ذكر 97% منهم اهمية المؤهل العلمي ، و86% الخبرة في اختيار المهندسين ، اما بالنسبة للدرجات العلمية وشخصية المتقدم فذكر 43% فقط من القياديين اهميتها في اختيار المهندسين . اما بالنسبة لقيام الوزارة او الهيئة بتقييم دوري للمهندسين فاننا نجد بان 26% من القياديين ذكروا بان مؤسساتهم لا تقوم بهذا التقييم . ولقد اجاب 90% من القياديين بان الشركات المحلية تقوم بتنفيذ المشاريع التي تقوم بها

نموذج استبيان القياديون

11 - ما هي نسبة مساهمة جهاز الوزارة أو الهيئة في التخطيط لهذه المشاريع ؟

٪ (اذكرها)

12 - ما هي نسبة مساهمة جهاز الوزارة أو الهيئة في تنفيذ هذه المشاريع ؟

٪ (اذكرها)

13 - ما هو اجمالي عدد المهندسين العاملين في تلك المشاريع ؟

٪ (كويتي)
٪ (غير كويتي)

14 - كيف يتم اختيار المهندسين الكويتيين في تلك المشاريع ؟

المؤهل التعليمي (التخصص)
سنوات الخبرة
مستوى أداء المهندس السنوي
أخرى (اذكرها)

15 - ما هو عدد المهندسين الكويتيين في تلك المشاريع حسب التصنيف الوظيفي ؟

اشراف هندي
تنفيذ
اداري
أخرى

16 - ما هو رأيكم النسبة المناسبة لمشاركة الكويتيين؟

٪ (اذكرها)

17 - هل كان لديكم قبل 90/8/2 خطة لتدريب واعادة تدريب للمهندسين الكويتيين من خلال المشاريع ؟

نعم لا

18 - هل تعتقد ان المهندسين الكويتيين لديكم لهم دورا فعّالا في عملية تنفيذ تلك المشاريع ؟

نعم لا

19 - إذا كانت الاجابة لا فما هي الاسباب التي ادت الى ذلك ؟

20 - ما هي العقبات التي برأيكم تقف في وجه تطور المهندس الكويتي ؟

21 - ما هي اقتراحاتك لتطوير المهندس الكويتي ؟

ملاحظات عامة :

مكان العمل :

النوع : ذكر انثى

المؤهل التعليمي :

المسمى الوظيفي :

سنوات الخبرة :

● الرجاء التكرم بالإجابة على الاسئلة التالية

1 - كم عدد المهندسين ومساعدى المهندسين الكويتيين العاملين لديكم ؟

المهندسين مساعدى المهندسين

2 - كم عدد المهندسين ومساعدى المهندسين غير الكويتيين ؟

المهندسين مساعدى المهندسين

3 - هل لديكم برامج توعية لطلبة الجامعة عن اعمال وزارتكم/ هيئتكم؟

نعم لا

4 - ما هو الاسلوب الذي يتم عن طريقه اختيار المهندسين لديكم ؟

عن طريق الوزارة او الهيئة مباشرة
عن طريق ديوان الموظفين
أخرى (اذكرها)

5 - ما هي الاسس التي تطبق في عملية اختيار (تعيين) المهندسين ؟

المؤهل العلمي (التخصص)
الشخصية
الدرجات العلمية
الخبرة
أخرى (اذكرها)

6 - هل تقوم الوزارة أو الهيئة بتقييم دوري دوري للمهندسين؟

نعم لا

7 - إذا كانت الاجابة نعم ، كيف تتم عملية التقييم ؟

.....

8 - إذا كانت الاجابة لا ، لماذا لا تتم عملية التقييم ؟

.....

9 - ما هي طبيعة المشاريع التي تقوم بها الوزارة او الهيئة ؟

أ - قبل 90/8/2

ب - بعد 91/2/27

10 - من يقوم بتنفيذ هذه المشاريع ؟

الوزارة أو الهيئة

شركات محلية

شركات أجنبية

أخرى (اذكرها)

توصيات ندوة (دور المهندس الكويتي في اعادة الاعمار)

تطويره وتعديله جذريا .

1 - الاخذ بالمسمى الوظيفي والتوصيف في وضع الراتب وليس الشهادة والمؤهل التعليمي - الراتب حسب التخصيص وليس المؤهل .

2 - ايجاد الحوافز نحو زيادة العطاء والاخذ العملي بمبدأ المكافأة والثواب ، بالمقابل تحديد وسائل الردع .

3 - تهيئة الاطر القانونية لحسن استقبال وتأهيل خريجي الثانوي التطبيقي للسنوات القادمة .

ب - قانون العمل بالقطاع الاهلي - وجوب تعديله وتحديثه وذلك للنهوض به حتى يستطيع جذب وتطوير المهندس والفني .

ثانيا : رفع الكفاءة لدى المهندس والفني الكويتيين تنمية القدرات الفنية والادارية لدى المهندس والفني بدءا بتعديل المناهج والبرامج الاكاديمية والتعليمية وضرورة تمشيها مع خطط الدولة التنموية واحتياجاتها ، مع ضرورة استحداث البرامج التدريبية الكفيلة بتدريب المهندسين والفنيين واعادة تأهيل الاداريين والقياديين للشؤون الفنية .

أ - ربط المناهج والبرامج الاكاديمية والتعليمية بمطالب الخطط التنموية على المستوى القومي وبما يخص القطاعات الاقتصادية والصناعية ، مع ضرورة ربط البرامج التعليمية لكلية الهندسية وهيئة التعليم التطبيقي بما يتماشى مع مطالب البرامج التنموية من تخصصات فنية وهندسية ، واستحداث تخصصات وتوجيه الاهتمام للتخصصات الضرورية لخدمة الخطط التنموية .

ب - استحداث برامج اعادة تأهيل وتقوية للاداريين والقياديين الفنيين لضمان توفر الادارة الجيدة للكوادر الفنية والهندسية التنفيذية .

ازالة الفوارق المالية

واضفاء الديناميكية

على التشريعات والانظمة

4 - دور التأهيل والتدريب في تطوير المهندس الكويتي .

5 - دورالمهندس الكويتي في القطاع الخاص .

6 - دور جمعية المهندسين الكويتية .

حيث تمت مناقشة هذه الاوراق ، وانتهت الندوة الى التوصيات التالية :
اولا: تعديل وتطوير التشريعات والانظمة بهدف تشجيع المهندس والفني على التطور والعطاء، والعمل بشكل خاص على ازالة الفوارق بالرواتب والوظائف الفنية بين المؤسسات والوزارات والهيئات الحكومية وعلى اضاء الديناميكية وحرية الحركة على التشريعات والانظمة .

أ - قانون الخدمة المدنية - وجوب

تعديل المناهج الاكاديمية

وربطها بخطط التنمية

استحداث البرامج

واعادة تأهيل القيادين

قامت جمعية المهندسين الكويتية وبعد التحرير مباشرة بزيارات لبعض السادة الوزراء والمسؤولين عن القطاعات الهندسية، وذلك للتباحث حول واقع المهندس الكويتي، وضرورة الاستفادة من طاقاته في اعادة البناء، والتخطيط لمستقبل القطاع الهندسي .

وقد اجمع هؤلاء المسؤولون على اهمية هذا الموضوع، واعربوا عن استعدادهم التام للتعاون مع الجمعية في سبيل حل المشاكل التي تعترض المهندس الكويتي وتحول دون الاستفادة من طاقاته، وذلك تحقيقا للاستثمار في راس المال البشري الكويتي .

كما طلبوا من الجمعية ان تتقدم بما تراه من افكار وتصورات وبرامج تهدف الى تحقيق ذلك، وصولا الى اكبر قدر ممكن من الاعتماد على الذات، ولما فيه مصلحة الوطن .

وبناء على ماتقدم، فقد تم تشكيل لجنة تحضيرية للاعداد لندوة تحت عنوان «دور المهندس الكويتي في اعادة الاعمار» وتوطئة لهذه الندوة، قامت اللجنة التحضيرية باعداد استبانة تهدف الى التعرف على حجم المشكلة واستقراء آراء المهندسين، على اختلاف مستوياتهم وقطاعاتهم، عن سبل تحقيق التخطيط الذي يكفل الاستفادة القصوى من طاقات المهندس الكويتي .

هذا، وقد عرضت للنقاش اثناء الندوة، والتي شارك فيها قطاع عريض من المهندسين، الاوراق التالية:

1 - تعريف المشكلة من نتائج الاستبيان .

2 - معوقات الانظمة والقوانين في تطوير المهندس الكويتي .

3 - دور المهندس الكويتي في اعادة اعمار القطاع النفطي .



- لقطة من الندوة

توزيع القوى الهندسية والفنية الكويتية بما يضمن الاستفادة الكاملة ومنع البطالة المقنعة

وتوزيع التوصيات على فرق عمل تسعى لتطبيقها بالاتصال والتنسيق مع الجهات المسؤولة بالدولة .

كما وحث المجتمعون المهندسين الكويتيين على القيام بدوره نحو إعادة اعمار بلده واتخاذ دور مبادر لهذا الغرض .

كما وتمنى المجتمعون على المسؤولين تعميم مبدأ اسناد ادارة المشاريع ومتابعة تنفيذها على المكاتب الهندسية الكويتية آخذين بمبادرة وزارة الاشغال العامة في هذا المجال وان تستمر روح المرونة بالاجراءات التي شملت فترة الطوارئ لتمد الى الفترة التي ستتطلبها برامج اعادة الاعمار .

وقد تم الاتفاق على دعوة المشتركين في حلقة النقاش من وزراء ومسؤولين لمناقشة ما تم تحقيقه من نتائج وذلك في موعد لاحق في غضون الاشهر القادمة .

بتقديم المبادرات .

ثالثا : وضع الخطط السليمة المبنيّة على المعلومات المتكاملة والدقيقة لضمان حسن توزيع القوى الهندسية والفنية الكويتية على نطاقات العمل وذلك بهدف الاستغلال الكامل للطاقات المتوفرة ، ومنع تواجد بطالة مقنعة فنية .

أ - الضرورة الملحة والاستراتيجية لجمع الاحصائيات الفعلية عن القوى الهندسية والفنية الكويتية في جميع التخصصات ، مع تحديد مواقع عملها وخواص وظائفها .

ب - وضع الخريطة المتوازنة لتوزيع القوى الهندسية والفنية الكويتية على جميع مصالح ونشاطات الدولة .

وقد تم الاتفاق على ان تتابع جمعية المهندسين الكويتية هذه التوصيات وتتخذ لها خطة عمل لهذا الغرض

ج - ادراج برامج تدريب مكثفة تهدف لتأهيل المهندسين والفنيين للقيام بالنشاطات الفنية على المستوى التنفيذي وذلك بهدف سد النقص في الكوادر الفنية لمراحل التصميم والتنفيذ .

د - مشاركة القطاع الخاص بتدريب وتأهيل المهندسين والفنيين الكويتيين .

1 - اضعاف صفة الامن الوظيفي .
2 - ايجاد الحوافز والمميزات لتشجيع الدخول بهذا القطاع - رواتب وامتيازات .

3 - استحداث برامج تدريبية لتأهيل حديثي التخرج .

4 - افساح الفرص وايجاد الحوافز لمستخدمي القوى الفنية الكويتية في الحصول على المشاريع الحكومية .

5 - وجوب قيام القطاع الخاص بدوره



● اثار التلوث النفطي واضحة على واجهة المنزل

التلوث النفطي لواجهات المباني وطرق معالجته

واجهات المباني
واجهات المباني هي عبارة عن
الطبقة الأولى أو قشرة الجدران

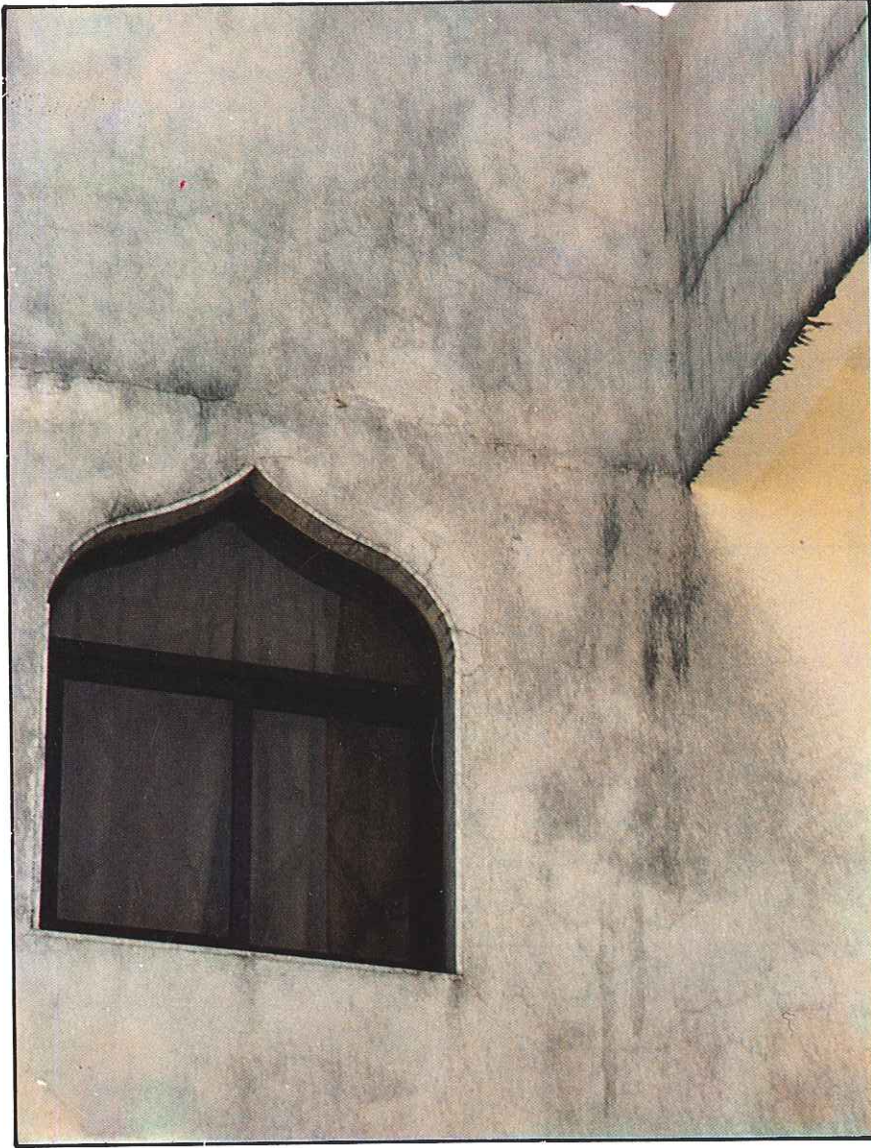
في البداية تعريف طرفي المشكلة وهم
عنصري التفاعل أي واجهات المباني
والملوّثات النفطية.

من المناظر الغير مالوفة نسبيا التي
يلحظها المتجول في مدينة الكويت،
مباني وقد اكتست بملوثات قائمة على
درجات وأنماط متفاوتة...، إنها أحد
تبعات العدوان العراقي الغاشم على
دولة الكويت. فكما فجع المواطن
الكويتي بمصائب، من قتل وإضطهاد
الى أمراض ومشاكل نفسية، كذلك
المباني فما لم يصبه الدمار الكلي أو
الجزئي أصابه التشويه والتلوث
النفطي لحرائق آبار البترول.

تناقش هذه الورقة تلك المشكلة وذلك
ب طرح أساسيات ووظائف واجهات
المباني، الأنواع الشائعة محليا،
الملوثات النفطية، طرق معالجتها و
إزالتها، الأسلوب الأمثل للاتباع عند
تنفيذ مشاريع تنظيف الواجهات، ومن
ثم المخاطر الناتجة للاختيار الخاطيء.
لتوضيح أفضل لمشكلة التلوث
النفطي لواجهات المباني، يتحتم علينا



● اثار التلوث شوهدت مناظر العمارة



● السواد اضلاع لون الحجر

الخارجية للمبنى والتي تكون الجزء الأساسي للغلاف الخارجي للمبنى الذي يعمل على عزل متطلبات الراحة داخل المبنى عن كل الظروف الخارجية، وبذلك تشتمل العناصر الأساسية الواجب أخذها بعين الاعتبار في مرحلة التصميم وإختيار نوع ومواد الواجهات على التالي :

- التحكم بالانتقال الحراري
- التحكم بتسرب ونفاذ الهواء
- التحكم بإختراق مياه الأمطار
- التحكم بتسرب بخار الماء والرطوبة
- التحكم بالضوء والإشعاع الشمسي
- التحكم بتسرب الضوضاء
- مقاومة الحريق
- توفير القوة والصلابة (strength & rigidity)
- توفير المتانة (durability)
- ذو شكل جميل
- أن يكون إقتصاديا

وتبعاً لطبيعة المبنى ومتطلباته يتم في مرحلة التصميم إختيار الواجهة الأمثل. هذا من الناحية النظرية، ولكن عند التمعن في الواجهات المستخدمة محلياً والأسس المتبعة في إختيارها، نجد أنها تتلخص عشوائياً بعنصري الإقتصاد والشكل الجميل، مع إغفال جميع العناصر الأخرى، مما يؤثر في النهاية على أداء الواجهات على المدى الطويل.

تتنوع مواد البناء الشائعة الإستعمال لواجهات المباني في الكويت، فإلى جانب المساح الاسمنتية والدهان، يكثر استعمال الطابوق الرمي الجيري، وبدون الحجر الطبيعي، الرخام، الألمنيوم، السيراميك، والقطع سابقة الصب (precast units). وكما يوضح شكل رقم 1، تتنوع مواد التغطية هذه في السماكة، فمن بضعة مليمترات للشرائح المعدنية كالألمنيوم إلى أكثر من عشرة سنتيمترات للطابوق الرمي الجيري. وقد تجتمع هذه الأنواع والمواد في وظيفتها كجزء من الغلاف الخارجي، ولكنها من ناحية أخرى تتباين في أدائها تبعاً لعوامل كثيرة يمكن تلخيص أهمها كالتالي :

1 - طريقة إنشاء المبنى.

عمليات الصيانة الدورية للواجهات. كل هذه العوامل تلعب دوراً كبيراً في تعجيل سرعة تدهور الواجهات.

الملوّثات النفطية

عند التركيز على الظروف الجوية ومكوناتها المؤثرة بشكل عام على الواجهات نجدها تنحصر بالتالي :

- 1 - الإشعاع.
 - 2 - الأمطار.
 - 3 - الهواء ومكوناته الغازية (بخار ماء، أكسيدات الكبريت، الأكسجين، ثاني أكسيد الكربون).
 - 4 - الملوّثات الصلبة والسائلة للهواء (الغبار، النفط والقطران، الأملاح).
- وفي السابق كان الإشعاع والحرارة

- 2 - نوع وجودة المادة.
- 3 - الأحوال والعوامل الجوية خلال وبعد التركيب.
- 4 - نوعية العمالة.
- 5 - الصيانة.

ومن الملاحظ أن هذه العوامل مجتمعة تؤثر بشكل كبير على أداء الواجهات في الكويت فمن المعروف أن الرقابة على الجودة النوعية للمواد المستخدمة قليلة إن لم تكن منعدمة. إلى جانب قسوة الظروف المناخية عند تركيب تلك المواد فالحرارة الشديدة تؤثر على المواد التي يتم تحضيرها بالموقع كما تؤثر على نوعية وجودة أداء العمالة المنفذة والتي هي بالأصل عمالة إنتقالية غير مدربة، بالإضافة إلى ندرة

كالرخام من المتوقع ان تقل قدرة التصاق الملوثات به، بخلاف المواد ذوات الأسطح المسامية والتي يسهل ترسب الملوثات عليها. وللتحقيق من كل هذه العوامل يقوم معهد الكويت للأبحاث العلمية بتنفيذ دراسة تشمل على مسح ميداني لما يقارب من 1800 مبنى في مناطق مختلفة من الكويت، لقياس درجات وأنماط التلوث النفطي للمواد المختلفة المستخدمة في الواجهات، إلى جانب تقييم العوامل الأساسية المؤثرة على درجات التلوث (3).

يمكن تقسيم هذه الملوثات على أسس عدة، منها الكيميائي والفيزيائي ودرجة التأثير أو الخطورة. سننعمد في هذه المناقشة الأخير منها، بحيث يمكن تقسيم تأثير الواجهات بالملوثات إلى تأثير ماكروسكوبي (macroscopic) ويشتمل على ما هو ظاهر للعين المجردة، إلى جانب تأثير ميكروسكوبي (microscopic) وهو ما يمكن أن ينتج عن التفاعلات الكيميائية للملوثات مع مواد التكسية، سواء على السطح الخارجي أو عند إختراق الملوثات لمثل هذه المواد. ومما لاشك فيه أن جميع واجهات المباني قد لامست الملوثات النفطية وتنج عن ذلك تفاعلات تتفاوت في درجتها، من قليل يمكن إهماله، إلى أكبر يمكن أن تظهر نتائج على المدى الطويل. وسنركز هنا على التأثير الماكروسكوبي وأساليب معالجته.

معالجة وتنظيف واجهات المباني

مع اطفاء أخطر بئر نفطي في نوفمبر الماضي، تزايدت اعداد المباني التي يقوم اصحابها بتنظيف واجهاتها، كما ازدادات بشكل موازي الاعلانات التجارية لشركات ومواد كيميائية لتنظيف الواجهات، ولقد لوحظ ان الغالبية العظمى ان لم يكن جميع عمليات تنظيف ومعالجة الواجهات والتي تم متابعتها قد انجزت بشكل عشوائي، دون التقيد او وضع اية اسس ومعايير لها، كما ان غالبية شركات المقاولات والتي شملت عمليات تنظيف الواجهات تحت اختصاصاتها،

■ عمليات تنظيف

ومعالجة الواجهات

انجزت عشوائياً

وغالبية الشركات

لم تتبع اساليب

التنفيذ الصحيحة

- 1 - الرياح (الاتجاه والسرعة).
- 2 - درجة الحرارة (حالة الاستقرار في الجو، والانقلاب الحراري).
- 3 - الرطوبة.

وبالاضافة الى ذلك تتأثر درجة التلوث النفطي لواجهات المباني، بنوعية مادة التكسية وجودتها، وذلك تبعا لسطح الخارجي لها، فالمصقول منها

الشديدة هم أهم هذه العوامل المؤثرة والتي يمكن الحد من شدة تأثيرها في مرحلة التصميم وإختيار المواد والأنواع الانسب لتحمل مثل هذه الظروف. ولكن أضاف العدوان العراقي الغاشم عليهم الملوثات الغازية والسائلة وكذلك الصلبة من أكاسيد ونفط وقطران ليترك أثرا واضح للعين بالاضافة الى التأثير الأعمق عند إختراق مثل هذه الملوثات لمواد البناء المستعملة. وتتخلص المكونات العامة للملوثات النفطية المنبعثة من أبار البترول المحترقة بالتالي (1):

- 1 - ثاني أكسيد الكبريت.
- 2 - أول أكسيد الكربون.
- 3 - الهيدروكربونات.
- 4 - أكاسيد النتروجين.
- 5 - الأوزون.
- 6 - ثاني أكسيد الكربون.
- 7 - الذرات العالقة.

ولقد لعبت العوامل المناخية دورا كبيرا في أنماط توزيع وإنتشار هذه الملوثات من الناحية الجغرافية، ويندرج تحت هذه العوامل التالي (2) :



● من المهم اختيار الاسلوب الامثل للتنظيف

التنظيف الكيميائي

تعتبر هذه الطريقة من أكثر طرق التنظيف انتشاراً، والتي يتم استعمالها بتركيز متفاوت بمصاحبة إحدى طرق التنظيف بالماء السابقة، حيث تعمل هذه المركبات الكيميائية على ذوبان وتحليل الملوثات، مما يمكن من غسلها وإزالتها. تتنوع المركبات الكيميائية من حيث الاسماء التجارية، ولكنها تندرج في النهاية تحت ثلاثة أنواع هي الحمضية، القلوية، والعضوية. ومن مساوئ التنظيف الكيميائي خطورته على العامل وما هو محيط به، بل إن خطورته تصل إلى خطوط الصرف الصحي عند غسل الملوثات التي تم إزالتها، وتكون النتيجة تلوث آخر للبيئة.

اسلوب التنظيف المثالي

مما هو متعارف عليه عالمياً إن عمليات تنظيف ومعالجة واجهات المباني هي في الواقع مبنية على حصيله خبرات عملية متراكمة، أكثر منها علمية موثقة، فبالتالي يمكن اعتبارها محصلة تجربة وخطأ، فالاختيار الأمثل لطريقة تنظيف واجهة ما يجب أن يتم على أساس التجربة. يمكن اختصار خطوات الاختيار بالتالي:

- يجب فحص الحالة العامة لكل من مواد واجهة المبنى والملوثات. يمكن أخذ عينة لكل منهما لفحصها ومن ثم تحديد مقاومتها للأحماض أو القلويات، ويمكن تحديد ذلك باستعمال قطرات من حامض الهيدروكلوريك بتركيز 3-5 %.

- يجب إجراء تجربة على مساحة معينة من الواجهة وذلك للتوصل إلى ألطف (الأقل ضغط ماء) وأخف (الأقل تركيز كيميائي) طريقة عملية للتنظيف على أن يتوافر في التجربة التالي:

- المساحة التي يتم تنفيذها عليها تتراوح ما بين 0,4 م² إلى 4 م².

- تنفذ التجربة باستعمال وسائل ومواد مطابقة لما سيتم استعماله في عملية التنظيف الفعلي.

- يجب أن تشمل المساحة التي يتم التجربة عليها بقع وملوثات تمثل واقع

■ الاختيار الأمثل

لطريقة تنظيف

الواجهات يتم

على أساس

التجربة

في إمكانية إزالة الطبقة الخارجية للتكسية، إلى جانب أن بعض المواد تتطلب الكثير من الوقت لتجف.

التنظيف بالكشط

تعتبر هذه الطريقة من الطرق التي لا ينصح باستعمالها بشكل عام، إلا في حالات التلوث الشديد، حيث يتم إزالة القشرة الخارجية لمادة التكسية مما يعرضها لعوامل التعرية الجوية ويعجل في تدهورها، من الأساليب المدرجة في هذه الطريقة استعمال عجلة الطحن (grinding wheel)، أقراص التنعيم (sanding disks)، أو استعمال الكشط بالقذف (abrasive blasting) سواء الجاف أو الذي يصاحبه الماء. ومن مساوئ هذه الطريقة صعوبة ملاحظة ومتابعة العامل للفعالية نظراً لتطاير الغبار المصاحب لها، مما قد يؤثر على دقة العمل.

السيرة الذاتية

المهندسة هيفاء المصنف

حاصلة على بكالوريوس الهندسة المدنية عام ١٩٨٢ من جامعة الكويت، وتعمل في إدارة الهندسة بمعهد الكويت للأبحاث العلمية، حيث تشرف حالياً على تنفيذ مشروع لدراسة أداء الجدران في الكويت، وآخر لدراسة تدهور واجهات المباني في الكويت وتأثير التلوث النفطي عليها.

تخلو أساليب التنفيذ لديها من الطرق الصحيحة الواجب اتباعها.

عند اختيار أسلوب تنظيف لمعالجة واجهة ما، يجب الأخذ بالاعتبار أن إزالة الملوثات يمكن أن يصاحبه تأثير على الحالة الفيزيائية وشكل الطبقة الخارجية لمادة التكسية. لذلك يجب أن تكون القاعدة العامة لانتقاء الأسلوب الأمثل هي اختيار الأسلوب الذي سيوفر الدرجة المطلوبة من التنظيف مع التقليل قدر الإمكان من التأثير الجانبي الغير مرغوب على مادة التكسية. هناك ثلاثة طرق رئيسية لتنظيف الواجهات (4)، وهي التنظيف بالماء، التنظيف بالكشط، والتنظيف الكيميائي.

التنظيف بالماء

يشمل التنظيف بالماء الطرق التالية:

1 - التنظيف بالبخار: هي عبارة عن توجيه تيار من بخار الماء على السطح الملوث مما يعمل على تحلل قوة التصاق بعض الملوثات بمواد التكسية، وبالتالي يسمح بإزالتها. تعتبر هذه الطريقة من أفضل الطرق من حيث التأثير الجانبي، ولكن من عيوبها أنها تتطلب أجهزة خاصة لتوليد البخار كما أنها تستهلك الوقت الكثير.

2 - النقع أو التشبع بالماء: من أسهل وأقدم الطرق، حيث يتم رش السطح بكميات وافرة من الماء، وتركه لفترة ومن ثم يوجه تيار من الماء لإزالة ما تحلل من ملوثات. من عيوب هذه الطريقة احتمال تسرب الماء إلى الطبقات الداخلية للجدار، مما يسمح بنقل بعض الملوثات السطحية إلى الداخل.

3 - الغسل بالضغط العالي: عند

استعمال هذه الطريقة بشكل سليم يمكن أن تحقق نتائج ممتازة، ومن ناحية أخرى يمكن أن تؤدي عند الاستعمال الخاطيء إلى أخطاء فادحة. ومن المهم الأخذ بالاعتبار معدل الضغط ومعدل انسياب الماء من المضخة المستعملة. من مميزات الغسل بالضغط العالي سرعة العمل. أما عيوبها فتتضمن

كبيرة ومكلفة.

References

1 - AL - Yaqoub, S., 1991. «Effect of Oil Pollution on Buildings». Oil Pollution of Buildings seminar. Kuwait.

2 - AL - Nassrallah, H., 1991 «Effect of Oil Pollution on Buildings». Oil Pollution of Buildings Seminar. Kuwait.

3 - AL - Mudhaf, H., 1991. «Weathering and Oil Pollution of Building Facades». Kuwait Institute for scientific Research, URBAN - 2, Kuwait.

4 - Boyer, D., «Masonry Cleaning - The State of the Art,» Cleaning Stone and Masonry, ASTM STP 935, J. R. Clifton, Ed., American society for Testing and Materials, Philadelphia, 1986, PP. 25 - 51.

التجربة تحدد

طريقة التنظيف

تركيز المواد الكيميائية

الضغط الامثل للغسل

الاجهزة الانسب للكشط

احد الظواهر الواضحة في الكويت، اضافة اليها التلوث النفطي بعدا آخر مهم، ونظرا لغياب المعلومات الكافية عن نوعية وخواص مواد البناء المستعملة في هذه الواجهات، يتوجب اتخاذ الحيطة عند تنفيذ مشاريع معالجة تنظيف الواجهات وذلك باتباع الطرق والاساليب السليمة، لتفادي الآثار الجانبية الضارة الناتجة عن الاختيار والتنفيذ الخاطيء، وتكون العراقب

الواجهة.

- يجب ان تشمل المساحة جميع انواع المواد المستخدمة في الواجهة.

- تترك المساحة التي تم التجربة عليها فترة زمنية كافية قبل الحكم على نجاح

الطريقة، وذلك حتى تجف وتتوازن.

- تفحص المساحة التي تم تنظيفها

للتحقق من خلوها من اية مخلفات

حمضية او قلوية وذلك لتقدير الحاجة

الى زيادة الغسل النهائي بالماء.

وفي النهاية يمكن ان تحدد التجربة

التي يتم تنفيذها بطريقة صحيحة

التالي:

- طريقة التنظيف الامثل

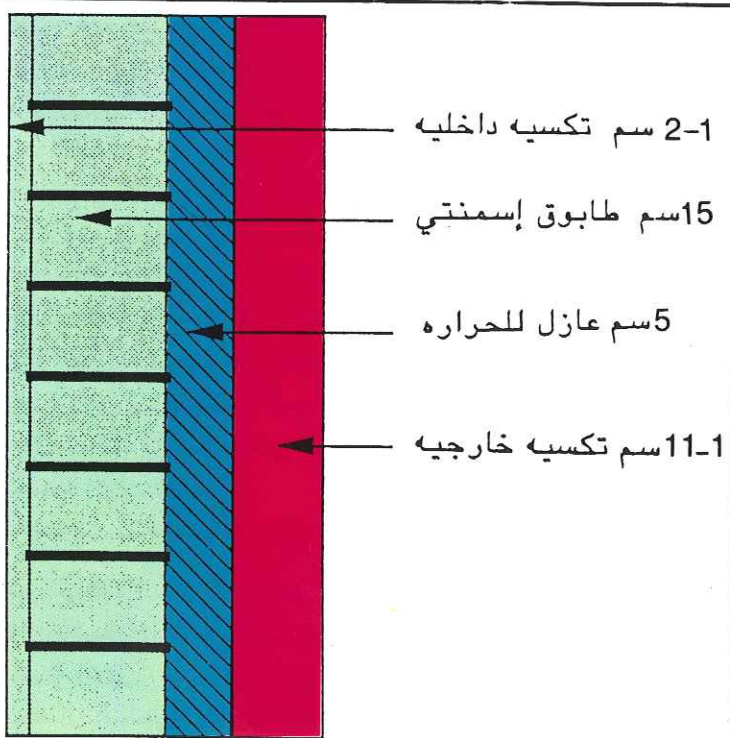
- تركيز المواد الكيميائية ان وجدت.

- الضغط الامثل للغسل بالماء

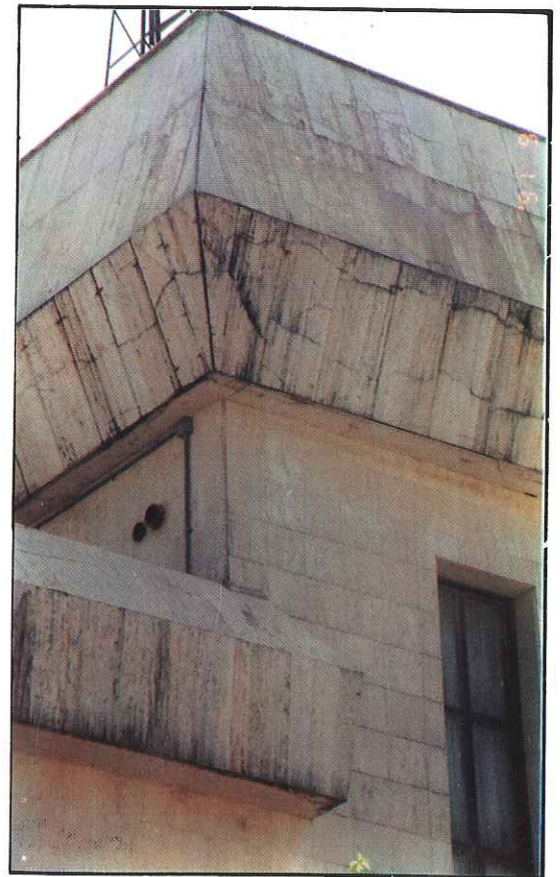
- الاجهزة الانسب للكشط.

الخلاصة

تعتبر مشكلة تدهور واجهات المباني



شكل (1) مقطع نموذجي لجدار خارجي.



المفهوم الحديث لهندسة الحماية من الحريق

وانظمة توزيع الهواء وانظمة الحماية من الحريق المختلفة)، الحماية من الحريق في مؤسسات الاطفاء البلدية ومشاكل الحماية من الحريق في المدن، سلوك وتصرفات ظاهرة الحريق والاحتراق، السلامة ومخاطر الحريق في المنشآت الصناعية، تصميم انظمة الحماية من الحريق (المرشحات واجهزة الكشف والانذار)، الخواص الحرارية للمواد، التحقيق في اسباب الحريق، موائع الحماية من الحريق ومياه الحريق، تحليل مخاطر الحريق، مبادئ الوقاية من الحريق، التحليل المعماري والوظيفي لنظم سلامة الارواح من الحريق، واساليب البحث في مشاكل الحماية من الحريق وايجاد الحلول العملية لها. رابعا مواد العلوم الاجتماعية وتشمل مبادئ الاجتماع، التعريف بالعلاقات السياسية الدولية، تربية صحية، مبادئ المحادثة والكلام، القيادة وديناميكية المجموعات (اي مجموعات الافراد)، واساليب النقاش في المجموعات (اي فيما بين الافراد).

اذا بالنظر فيما سبق والتمعن مرة اخرى في المفهوم المبسط للحماية من الحريق يمكن الادراك بان عمل مهندس الحماية من الحريق لا ينحصر في اختصاص معين من حقول الحماية من الحريق او العمل في مؤسسة معينة من مؤسسات الحماية من الحريق المختلفة، لان مفهوم الحماية من الحريق شمولي ويعني التعامل مع مشاكل الحريق بغض النظر عن شكلها او نوعها او مكانها. وينطبق ذلك المفهوم ايضا على مهندس الكهرباء مثلا والذي يتعامل مع مشاكل الكهرباء المختلفة لايجاد الحلول العلمية المناسبة لها، وكذلك مهندس الميكانيكا الذي يتعامل مع مشاكل الطاقة وتحولها،... الخ. اما مشاكل الحريق فهي كثيرة ومختلفة، وهي قديمة منذ قدم النار وجديدة مثل تكنولوجيا الغد. ويمكن الاستفادة على سبيل المثال من علم الاحصاء للتوصل الى معرفة مسببات الظواهر الحريقية المتشابهة والمتكررة او جمع وابرار المعلومات اللازمة لوضع اسس التخطيط المستقبلي للحماية من الحريق، ويمكن الاستفادة من العلوم الطبيعية والكيميائية للاشتعال والاحتراق للتعرف على سلوك وتصرفات ظواهر الحريق والاشتعال، ويمكن الاستفادة من العلوم الهندسية لتصميم منظومات واجهزة الحماية من الحريق المختلفة، وعلم الادارة لادارة الافراد ومؤسسات السلامة من الحريق المختلفة، ويمكن الاستفادة من التكنولوجيا المتقدمة في تطوير وانتاج الاجهزة والمعدات والاليات المتطورة لمكافحة الحرائق،... الخ.



بقلم د. كمال خليل

السيرة الذاتية

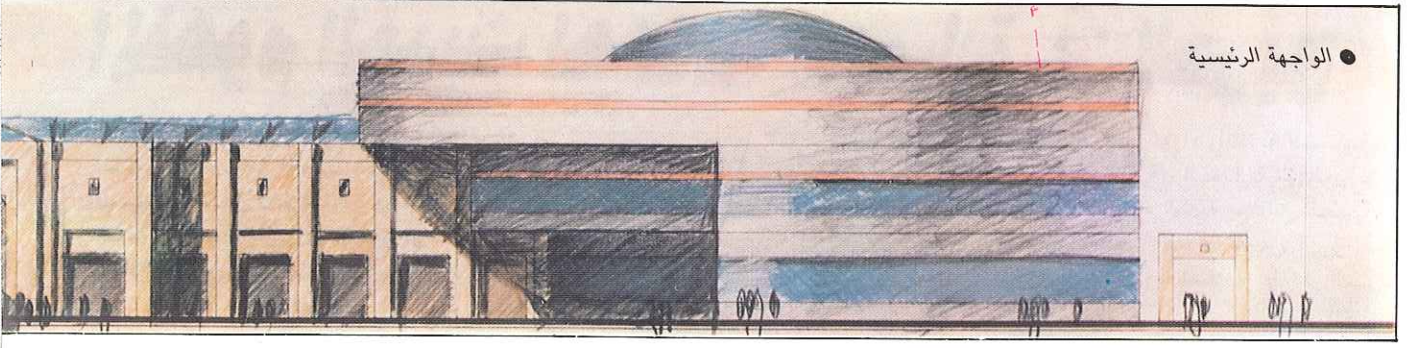
- بكالوريوس في «هندسة الحماية من الحريق» سنة ٨٢ جامعة ميرلاند
- الماجستير في «السلامة من الحريق» سنة ٨٢ - جامعة ايبين برغ - اسكوتلندا
- الدكتوراه: موضع البحث «دراسة الجدوى من انشاء معهد اكاديمي لعلوم ودراسات تكنولوجيا الحماية من الحريق والامن والسلامة لدول مجلس التعاون الخليجي»
- جامعة ويلز - (بريطانيا) سنة ١٩٩٠

والاحصاء ونظريات الاحتمال. ثانيا مواد حقول الهندسة المساندة وتشمل مبادئ الهندسة الكهربائية، ميكانيكية الموائع، انتقال الحرارة، مبادئ الانشاء المعماري، التحليل الهندسي باستخدام البرمجة بالكمبيوتر، الديناميكا الحرارية، ميكانيكا المواد، ديناميكا آلات والمعدات، اجهزة القياس المخبرية، الهندسة البيئية، انظمة التحكم التلقائي، انظمة التدفئة والتهوية والتكييف. ثالثا مواد التخصص لهندسة الحماية من الحريق وتشمل التعريف بهندسة الحماية من الحريق، كيمياء الحريق والمواد الخطرة، تحليل المخاطر الصناعية ومخاطر النقل والتصنيع، تحليل المنظومات (اي الانظمة الكهربائية وشبكات توزيع المياه

ما هو مفهوم - مهندس الحماية من الحريق...؟ لعله من الافضل - التمهيد اولا لتبسيط الوصول لذلك المفهوم - معرفة المقصود بالمهندس ومن ثم التطرق الى مفهوم الحماية من الحريق، وذلك للتوصل للمفهوم الصحيح لمهندس الحماية من الحريق. فالوظيفة الاساسية لاي مهندس هي التطبيق العملي للعلوم الطبيعية والتكنولوجيا وتسخيرها للبيئة التي يعيش فيها او العالم المحيط بنا، وبتعبير آخر فان عمل المهندس ينصب عادة على النظر في الاوضاع والامور والمشاكل التي تواجهه في مجال عمله - وتقييمها - ومن ثم وضع الحلول الوظيفية العملية المناسبة لها معتمدا في ذلك على استخدام قواعد الهندسة والبحث والتجربة (اي بالاساليب المختلفة للعلم والمنطق) وليس على مجرد الاقتباس من التجربة الحياتية والخبرة العلمية فقط (اي تكون الحلول معتمدة على ارقام قياسية ملموسة وليس الاجتهاد والرأي ووجهة النظر فقط).

اما المفهوم الحديث لهندسة الحماية من الحريق - وفي ابسط معانيه - هو الاستخدام النظري والتطبيقي للعلم والتكنولوجيا باشكالها المختلفة للتقليل من خسائر الارواح والممتلكات والتي تنشأ عادة عن حوادث وكوارث الحريق - سواء بصورة مباشرة او غير مباشرة. ويتحقق ذلك طبعا - كما ذكرنا - من خلال الاستخدام الشامل والاستفادة من مختلف ميادين العلم والمنطق بالاضافة الى البحوث والدراسات النظرية والعلمية، والتجربة، والاحصاء والخبرة. وعليه فان علم الحريق له اوجه كثيرة واشكال مختلفة وتهدف اجمالا الحد من مشاكل الحريق في المجتمعات المتمدنة ومعالجة ما يترتب عليها وعلى ابعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والادارية والقانونية والسياسية والتكنولوجية.

ولكي يكون لدى المهندس الحماية من الحريق الاستيعاب الكامل لمجال عمله وتكون لديه القدرة على التعامل مع مشاكل الحماية من الحريق المختلفة التي تمر به فان دراسته تتطلب قراءة الكثير من العلوم ومواد التخصص في هندسة الحماية من الحريق واخرى في الحقول الهندسية المساندة لهندسة الحماية من الحريق وكذلك مواد العلوم الطبيعية والتطبيقية والعلوم الاجتماعية المناسبة. وقد كان من المتعذر في الظروف الراهنة معرفة كل هذه المواد ولكن لغرض التنوير بنماذج من نوعياتها فقد كان بالامكان ذكر التالي منها : (الديناميكا)، علم سكون الاجسام (الاستاتيكا)، علم وهندسة المواد،



التصميم جمع بين الحديث والقديم

مركز ضاحية الجابرية

من قبل الهيئة الادارية للجمعية. ولقد تم اختيار الموقع على الأسس التالية :

1 - علاقة الموقع بالمحاور الرئيسية للمنطقة، فيقع الموقع الاول بالجانب الشمالي الغربي للمنطقة على شارع واحد فقط، بينما الموقع الثاني يقع على ملتقى شارعين رئيسيين يمثلان المحوران الفاصلان للمنطقة من مركزها الى ثلاث اقسام، لذلك الموقع الثاني يمثل مركز المنطقة مما يجعل من الموقع ارض مناسبة لعمل صرح معماري للمنطقة.

2 - سهولة الوصول الى الموقع، فيقع الموقع الاول على شارع واحد فقط وينتهي هذا الشارع بشوارع داخلية للمنطقة بينما الموقع الآخر يقع على ملتقى شارعان رئيسيان يوصلان الى المناطق المجاورة للجابرية وهما السرة وحولي.

3 - تتناسب البنية المحيطة للموقع مع وظيفة ودور المركز، حيث وظيفة المركز خدمة اهالي المنطقة. فالموقع الاول يقع بين مباني استثمارية ودائما تكون بطبيعة الحال مزدحمة لكونها متوسطة وكذلك تعطي الانطباع بأن المركز تجاري.

بينما الموقع الآخر يقع بين المساكن وهي خفيفة الكثافة فتكون غير مزدحمة ويكونها بين المساكن تنمي الاحساس بهدف المركز الا وهو خدمة اهل المنطقة.

بالاضافة الى الاسس السابقة، من الافضل وجود المركز التجاري بالقرب من المرافق الاخرى المساندة والتي هي



تصميم: م. محمد عبد الخضر

فادارة جمعية الجابرية (والتي تمثل المالك في هذا المشروع) قدمت برنامج متطلبات اولي، ومن ثم تطورت الى برنامج خاص لهذا المركز، حيث اضيف الى المتطلبات الاساسية حضانة اطفال ومطاعم. عدا طلب الادارة بأن يكون المركز على شكل مجمع تجاري تحت سقف واحد حتى يسهل للمستخدمين التسوق بدون التأثر بالظروف الجوية الخارجية.

الموقع :

كان هناك اختياران لموقع المركز، الموقع الاول، والذي قد تم اختياره من قبل وزارة الشؤون الممثل الحكومي للمالك، في قطعة (5) والاختيار الثاني في قطعة (7) بالقرب من قطعة (6) حيث تتواجد بعض المرافق (المستوصف، المخفر)، وهذا الموقع مرشح

اسم المشروع : مركز ضاحية الجابرية

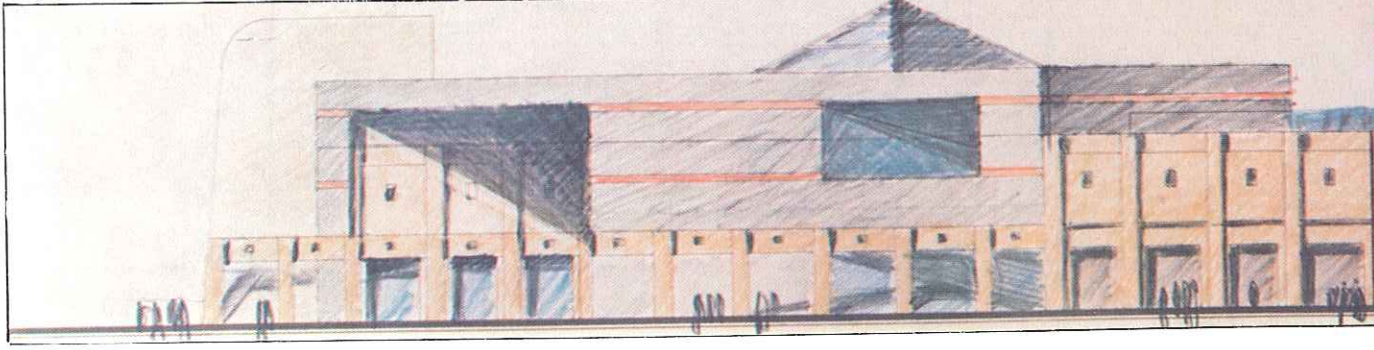
العنوان : الجابرية / الكويت
الميزانية : 5,200,000

المرحلة : تحت التصميم
في اول تخطيط عام للكويت سنة 1952، قسمت الكويت الى مدن وضواحي، استند هذا التقسيم الى النظريات الحديثة، حيث تتواجد الاسواق والمراكز التجارية بالمدن فقط.

فاستحدثوا نظام خدمات للضواحي (مستوصفات، ومدارس، ومساجد، ومن ثم تطورت الخدمات لتحتوي مراكز تجارية تغطي احتياجات اهل المنطقة وبعض مكاتب الدوائر الحكومية التي لها علاقة مباشرة بخدمة اهل المنطقة وقد سميت بمراكز الضواحي.

ويحتوي مركز الضاحية على سوق مركزي وبعض المحلات التي تفي بخدمة اهالي المنطقة يوميا. بالاضافة الى مكاتب لبعض الدوائر الحكومية، بجانب المرافق الرئيسية للمنطقة من مستوصفات ومساجد ومخفر شرطة ومكتبة هذه المراكز تؤسسها الدولة ومن ثم تدار بواسطة اهالي المنطقة.

ومشروع مركز ضاحية الجابرية متمثل بالمركز التجاري حيث ان الخدمات الاخرى معظمها متوفرة بالسابق بأماكن مختلفة بالمنطقة.



والمخارج والمرافق الثانوية للمبنى من دورات مياه واستعلامات وعلاقة ادارة المركز والتحكم بالمركز وتوجيه المركز وتطويره وعلاقة مكاتب الدوائر الحكومية والمراجعين والمواقف والمداخل والخارج الخاصة بهم، ودراسة كيفية الفصل بين التخدم والمراجعين للمبنى. وكذلك نظام تجميع القمامة بالاضافة الى نقاط ثانوية اخرى بحيث وبقدر الامكان حاولنا تلافي كافة العيوب والمشاكل التي قد تواجه مستخدمى المركز.

4 - نظرا لكثرة حجم المراكز التجارية بالمنطقة والمناطق المجاورة (حولي وسوق السرة بالاضافة الى المراكز التجارية بالجابرية نفسها) فأخذنا بعين الاعتبار عند التصميم اهمية ان يظهر المركز بصورة جذابة حتى يمكنه جلب اكبر عدد من المتسوقين منافسا المراكز الاخرى.

5 - لاهمية دور المركز عند اهل المنطقة راعينا ايجاد علاقة بين المبنى واهل المنطقة بحيث يعطي الشعور بالفخر بوجود المبنى بمنطقتهم.

التصميم :

قسمت خدمات المركز الى حديثة وتتمثل

■ المركز يشكّل

بإدارة لخلق

هوية

للمنطقة

لخلق هوية خاصة للمنطقة أخذنا بالاعتبار بأنها منطقة سكنية.

2 - اختيار الموقع كان على اسس (وقد نوقشت بالبداية) لذلك عند التصميم يجب الاخذ بالاعتبار هذه الاسس والاستفادة من المرافق المحيطة بالموقع وجعل المبنى صرح معماري. باستغلال الشوارع الرئيسة حول الموقع.

3 - الاهتمام بالناحية الوظيفية للمبنى حيث تمت دراسة علاقة المستخدم للمركز والمواقف والحركة والتخزين والمسارات الداخلية وعلاقة المشتري بالسوق المركزي والمحلات ومواقف السيارات والمداخل

موجودة معظمها في قطعة (6) الملاصقة للموقع الثاني.

فلسفة التصميم :

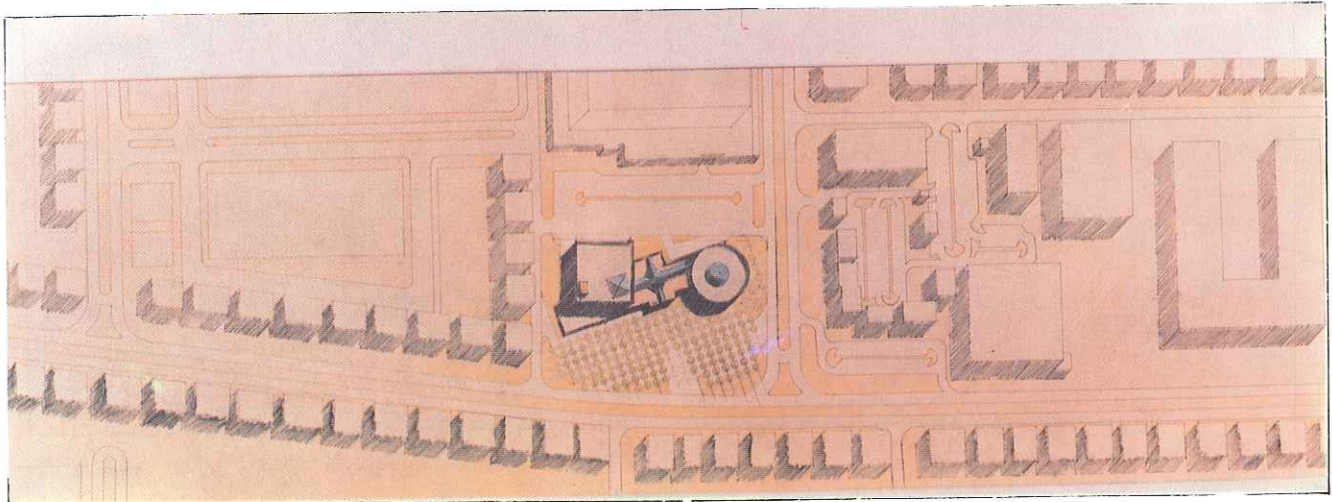
استخدامات المركز تنقسم الى مكاتب وسوق مركزي التي تعد استخدامات حديثة ولا يوجد لها مرجع بالعمارة الكويتية، ومحلات ولها مرجع ولكن للأسف متجاهل الا وهو سوق الكويت القديم. لذلك تبينت مبدأ القديم ضد الحديث في تصميم هذا المركز. الامر الذي يعكس وضع الكويت الحالي حيث المباني القديمة في الكويت تقاوم غزو العمارة والمتطلبات الحديثة.

وقد روعي بالتصميم عدة اسس الا وهي :

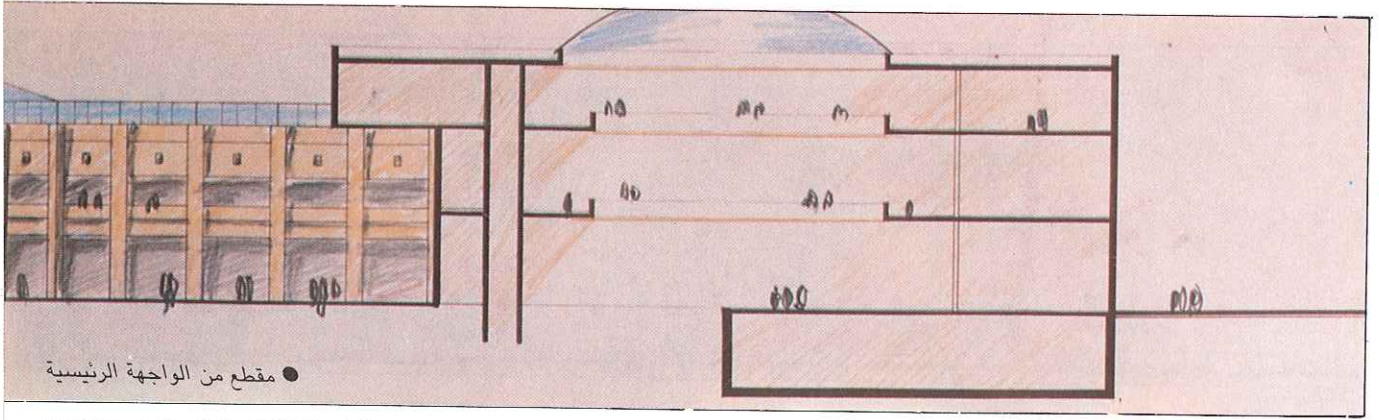
1 - التشكيل المعماري للمبنى، بحيث يتلاءم مع البيئة المحيطة به والعمارة الخاصة بالمنطقة.

فمن الجانب التخطيطي للمنطقة فهي ذات ارتفاعات منخفضة (سكنية) واما الجانب المعماري فالمنطقة ضعيفة جدا معماريا حيث لا توجد اي هوية خاصة بالمنطقة.

لذلك على المركز ان يشكل بادرة اولية



● الموقع العام



● مقطع من الواجهة الرئيسية

ومن الناحية الكتلية للمركز massing فالاشكال الحديثة (المربع والدائرة) ذات احجام ضخمة لتمثل التكنولوجيا ومقدرتها للبناء الضخم. والحجم الدائري اصبح على ملتقى الشارعين الرئيسيين حتى تؤكد منحني التلاقي. ويربط بينهما السوق كمحور مستقيم ذو حجم متواضع وبمقياس انساني Human scale ليمثل الحياة المتواضعة القديمة. وبشكل عام الارتفاعات لم تتعدى 15 مترا حتى لا تطفى على ارتفاعات المنطقة.

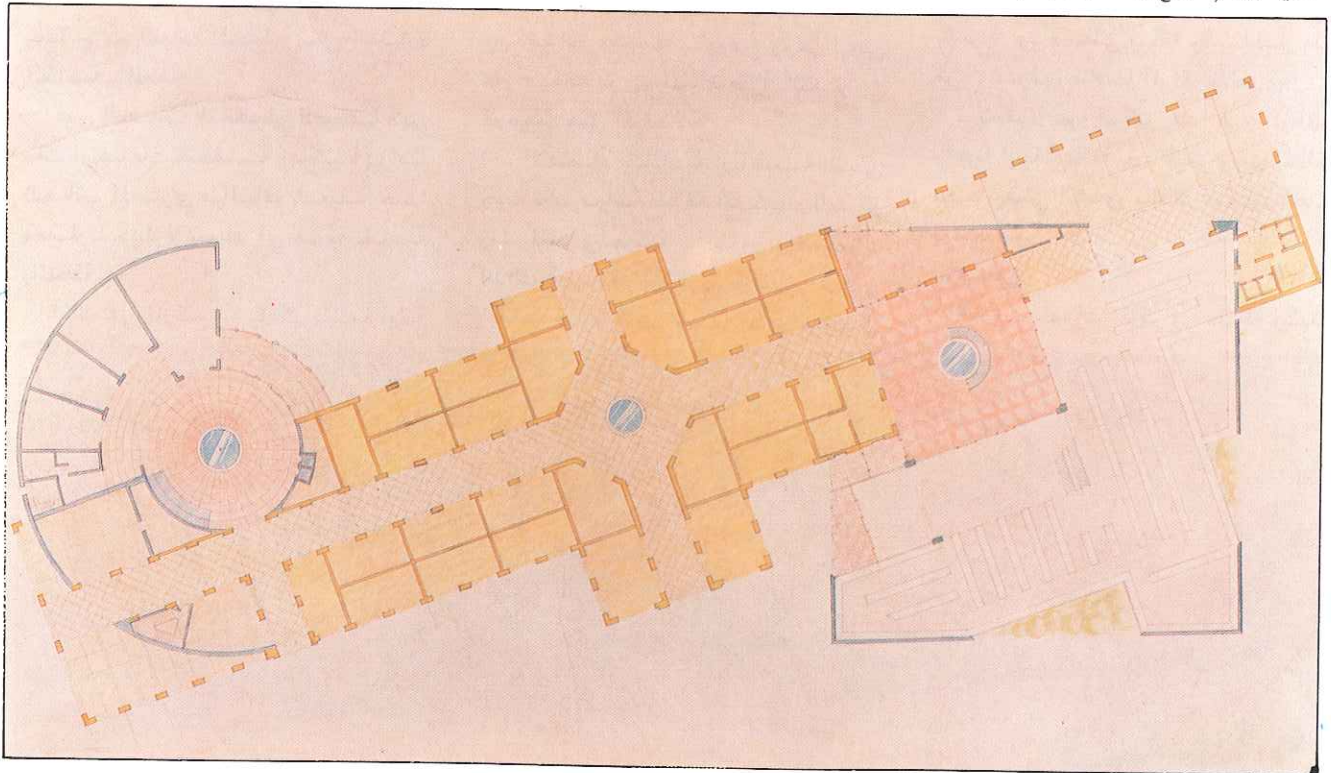
كما انعكست فلسفة التصميم على المواد والتفاصيل المعمارية. فجدران الاشكال الحديثة من زجاج وصفائح الالمنيوم، والمداخل تمثل فضاء داخلي

■ جعل المبنى صريح معماري

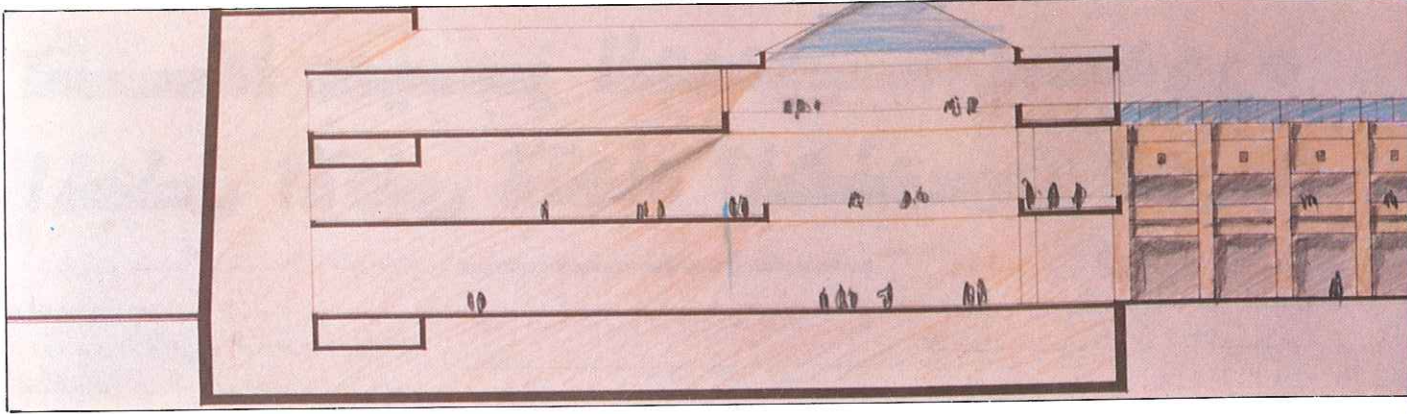
الملاصقة (6) لربط المرافق مع المركز. ويتخلل هذا المحور بعض نقاط التقاطع لتمثل المداخل الرئيسية للسوق.

بالسوق المركزي والمكاتب وبعض المحلات ذات البضائع الحديثة. وبهذا تمثل الحديث بأشكال هندسية بسيطة (مربع ودائرة) والتي تعبر عن الحداثة. حيث الشكل المربع بالناحية الغربية خصص للسوق المركزي والشكل الدائري بالناحية الشرقية خصص للمكاتب والمحلات (ذات البضائع) بينما معظم المحلات صممت على شكل سوق ذو طابع كويتي قديم.

يتميز السوق الكويتي القديم بشبكة من الطرق المستقيمة، متصلة ومتقاطعة مع بعضها، والتي معظمها مسقف بالخشب، فلذلك تم تصميم السوق بالمركز على شكل محور مستقيم يصل بين الشكلين الرئيسيين (المربع والدائرة) باتجاه القطعة



● السوق المركزي والمحلات التجارية



الى الممارين والمهندسين المعماريين

مساهمة بتطوير مجلة المهندسون، ترغب هيئة التحرير في نشر موضوع في كل عدد من المجلة يتعلق بتحليل وعرض لمشروع معماري في الكويت.

وتهدف هذه المشاركة للتالي :

- 1 - ابراز مقدرة المماري في مهنته واطاحة فرصة جيدة له اعلاميا تشجيعا له لمواصلة العطاء وتأكيدا لدوره المهم في البناء.
- 2 - تسليط الضوء على بعض المنشآت التي تهتم المواطن الكويتي من خلال الشرح، والتحليل لها.
- 3 - تضمين المجلة مواضيع تهتم قطاع كبير من المهندسين بمختلف التخصصات الامر الذي يزيد من نجاح المجلة، وانتشارها.

وبهذا الصدد نقترح ان تتضمن المشاركة المطلوبة التي يقوم

بها المماري بتحليل المنشأ للنقاط التالية :

1 - متطلبات المشروع Requirements

2 - فلسفة التصميم Philo siphy

3 - فكرة التصميم Concept Design

4 - مكونات المشروع

5 - النظام الانشائي، الخدمات الاخرى...

ان ارفاق صور لاجزاء من المبنى (ان كان قائما) وتصوير بعض المخططات يساهم بشكل كبير في استكمال المادة المطلوبة واستقطابها لاهتمام قراء المجلة.

وكذلك نرجو ارفاق صورة شخصية وسيرة ذاتية مختصرة (C.V) توضح التحصيل العلمي والخبرات السابقة لتضمينها مع الموضوع استكمالاً للعمل.

الزميل المماري والمهندس المعماري... هذا الجزء من المجلة تم تخصيصه لمشاركتكم ولاي استفسار... نرجو الاتصال بالمهندس المعماري محمود الزبيد عضو هيئة تحرير المهندسون ومن الممكن تسليم المواضيع لسكرتارية الجمعية او لاي من اعضاء هيئة تحرير المجلة ولكم جزيل الشكر.

هيئة تحرير المهندسون

(negative space) والارضيات من بلاط ذو قياس كبير (120 cm 120 cm) وعموما فان المبنى الحديث ذو ارتفاعات عالية وفضاءات داخلية ضخمة والمواد المستخدمة من ارضيات وأسقف والأنوار حديثة جدا وذات اشكال هندسية بسيطة .. بينما المبنى القديم ذو جدران ضخمة (سماكة الجدران 50 cm) مع اعمال تقليدية بالحائط (من رواشن وفتحات) (texture paint) لتحاكي القديم. والارضيات ذات بلاط صغير الحجم (20 cm × 20 cm) مشكلا زخرفة تقليدية والابواب والاسقف من خشب على الطراز المعماري القديم والفضاء الداخلي ذو ارتفاع متوسط ولكنه ضيق يمثل الفضاء الداخلي «بالسكيك» التقليدية للاسواق القديمة والمقياس عموما مقياس انساني (Humon scale) ليمثل روح الطابع الكويتي القديم.

الختام :

معظم المشاريع، للاسف تتم غير وافية التفاصيل، لعدم وجود جهة تفرض هذه التفاصيل، فالمالك او المستخدم يقوم باستكمالها حسب طريقته الخاصة والتي غالبا تكون من خلال جهة غير متخصصة بالتصميم فتأثر سلبيا على المشروع مما تضعف هوية التصميم. لذلك روعي بهذا المركز بأن يكون التصميم وافي حيث يعالج كافة الامور المتعلقة بالمبنى مثل اعلانات المحلات، اماكن عربات السوق المركزي، اماكن القمامة واعمال الموقع واعمال الزراعة وديكورات المحلات وما شابهه لتلافي اي عيوب بالمستقبل.

* هذا احد التصاميم المقترحة لمركز ضاحية الجابرية .. وهناك توجه لاعادة طرح المشروع على القطاع الخاص.

نشاط مميز للجمعية بدورة المجلس الاعلى لاتحاد المهندسين العرب

كما قدم الوفد الكويتي مذكرة اخرى خاصة بتحديد موقفه من مسيرة الاتحاد الحالية وضرورة تصحيحه ليتماشى مع اهداف الاتحاد ونظامه الاساسي حيث بين الوفد موقفه من القضايا التالية:

1- ان الاتحاد خلال السنوات الاخيرة من تاريخه الطويل قد انحرف انحرافا ملموسا من الاهداف المرجوة من تأسيسه، حيث بدا واضحا ابتعاد الاتحاد وتقصيره في القضايا المهنية الهندسية والمهندس العربي، في حين غلبت عليه الصبغة السياسية وصار وسيلة لكل ذي نفوذ ليعبر باحتكار عن توجهاته وتطلعاته الخاصة، بعيدا كل البعد عن جوهر فلسفة النظام الاساسي للاتحاد الذي حث على الترابط والتكافل بين اواصر الهيئات الهندسية العربية لما فيه تقدم ورقي المهنة الهندسية والمهندس في عالمنا العربي، وان خير دليل على هذا انجازات الاتحاد وانشطته خلال الفترة الماضية التي لم تعكس الدور البارز له ولم تتمكن من الاستغلال الامثل لطاقاته وامكانياته الفنية والبشرية بل عكست بوضوح غياب التخطيط السليم والنظرة الشمولية والبعد الاستراتيجي. فبعد هذه المسيرة الطويلة للاتحاد وما يملكه من امكانيات وخبرات بشرية عربية صار من الضروري ان نقف وقفة تأمل صادقة نقيم فيها الانجازات ونعادل بين الامكانيات والمخرجات.

2- لم تكن مواقف الاتحاد عادلة ومنصفة في بعض من القضايا العربية المصرية بل كانت مجحفة ومسيرة من قبل انظمة واحزاب سياسية ترجح كفة الميزان بما يخدم اهواءها وتوجهاتها.

وان خير واقرب مثال على هذا موقف الاتحاد من الغزو العراقي الغاشم على دولة الكويت حيث انهالت البيانات دون امانة من الامانة العامة لتعزز موقف

مذكرة تفصيلية

عن المهندسين

الاسرى

والمفقودين

في سجون العراق

كما تضمنت المذكرة مطالبة الاتحاد بمايلي:

- 1- تشكيل لجنة تقصي الحقائق لزيارة العراق والبحث في موضوع الاسرى والمهندسين وغيرهم.
- 2- الطلب من الحكومة العراقية اطلاق سراح جميع المحتجزين وخصوصا المهندسين منهم.
- 3- الطلب من نقابة المهندسين العراقية المساعدة في اطلاق سراح المحتجزين وخصوصا زملائهم المهندسين.
- 4- الطلب من نقابة المهندسين العراقية استرجاع جميع ما تم نقله من جمعية المهندسين الكويتية والذي يشمل المكتبة والاجهزة والمعدات وجميع ملفات لجنة التعليم الهندسي في الاتحاد، وجميع محتويات مكتبة اللجنة وجميع محتويات مخازن الجمعية من معاجم وهدايا تشكل اكثر من ربع قرن من تاريخ انشطة وعلاقات الجمعية بغيرها عدا التدمير الكبير في مبنى الجمعية والنادي التابع لها وكل ذلك تم باشراف نقابة المهندسين العراقية.

شاركت جمعية المهندسين الكويتية بوفد يتكون من:

م. بدر الرفاعي - الرئيس، م. وائل الصانع - امين السر، وعضوية كل من: م. عادل بورسلي، م. د. حسن السند، م. سعود الصقر، م. موسى الصراف، باجتماع دورة المتابعة الثامنة للمجلس الاعلى لاتحاد المهندسين العرب، والذي عقد في طرابلس اكتوبر الماضي، حيث حضرت عشرة وفود لهيئات هندسية عربية (الكويت، لبنان، مصر، فلسطين، العراق، ليبيا، البحرين، الاردن، تونس، الجزائر) في حين اعتذرت كل من الهيئة الهندسية الاماراتية واليمنية والمغربية، كما حضرت الهيئة السودانية كمراقب فقط نتيجة لتجميد النقابة السودانية هناك.

وقد ناقش الحضور العديد من المواضيع الهامة والمتعلقة بانشطة الاتحاد ومشاريعه المستقبلية، حيث بدا واضحا تأثير الصراعات العربية على عرقلة تقدم الاتحاد وانجازات لجانه المتخصصة خاصة لجنة التعليم الهندسي والتي تستضيفها دولة الكويت، وقدم وفد الجمعية مذكرة بين فيها معوقات اللجنة وما تعانيه من دمار نتيجة للغزو العراقي الغاشم على دولة الكويت والذي تسبب بايقاف نشاط اللجنة واصدار مجلة التعليم الهندسي التي كانت من اهم الاصدارات المتخصصة للاتحاد هذا بالاضافة الى سرقة واتلاف جميع مراجع ووثائق اللجنة.

كما قدم الوفد الكويتي مذكرة تفصيلية عن الاسرى والمفقودين من المهندسين الكويتيين والعرب الاعضاء في جمعية المهندسين الكويتي والبالغ عددهم 44 مهندسا محتجزين لدى النظام العراقي مما يمثل انتهاكا صارخا لجميع المواثيق العربية والدولية والنظام الاساسي للاتحاد.



● م. بدر الرفاعي و م. عادل بورسلي و م. سعود الصقر في صورة التقطت في ليبيا

احد البيانات الصادرة باسم الاتحاد من الامانة العامة دون الرجوع للمجلس الاعلى والتزام بالانظمة واللوائح على الرغم من لفت الانتباه المتكرر من قبل الاعضاء. هذا بالاضافة الى الشلل الذي اصاب الاتحاد وحد من الحركة والاتصال بين اعضائه نتيجة لوجود مقر الامانة في العراق حيث تصعب عملية الاتصال والترابط، اضافة للصعوبة التي تواجهها بعض الهيئات الهندسية العربية في القيام بمهامها وانشطتها عن طريق هذا المكان، كما طالبت المذكرة الاتحاد ممثلاً بمجلسه الاعلى النظر بالقضايا التالية واتخاذ اللازم بشأنها بكل جدية ودون تأخير:

1- ضرورة تقييم مسار الاتحاد وانجازاته منذ نشأته وحتى الان، حتى يتسنى تحديد المعوقات وتصحيح المسار ليتماشى مع اهداف الاتحاد المتفق عليها.

2- وضع خطة استراتيجية فاعلة و واضحة الاهداف والوسائل لستمد

بالمصارحة لتحديد المعوقات وتخطيطها. فالامانة العامة للاتحاد لم تكن امينة على هذا الاتحاد ولم تكن امينة في توخي الحرص على ضمان حقوق اعضائه والتعبير عن اماله وتطلعاته وفقاً لما جاء في النظام الاساسي واللائحة الداخلية. بل كانت تعبر عن اراء القائمين عليها وتبيان وجهات نظرهم. ولا يخفى عليها

**مطالبة العراق
باسترجاع جميع
المسـرـوقات
من جمعية
المهندسين**

المعتدي وتدعو لمأزرتة والوقوف مع الباطل ضد الحق والحقيقة. وكان الشعب الكويتي المسلم المسالم العربي ماكان يوماً ينتمي للامة العربية ويدافع عن قضاياها ونصرة حقها وكان الشعب الكويتي لا يملك الحق بالدفاع عن ارضه وعرضه ضد عدوان جائر جاء يهدف لابادته ومحو شخصية الكويت السياسية والحضارية، متوهماً بذلك انه يستطيع ان يمحى دولة، ويصفي شعباً، ويزيل حضارة، ويلغي تاريخاً، لقد جاء موقف الاتحاد ناكراً لكل الدور الذي قامت به جمعية المهندسين الكويتية وناكراً لكل المواقف المشرفة والصادقة التي تبنتها الجمعية منذ نشأتها، وكان ما حل من دمار وسلب وتدمير لجمعية المهندسين الكويتية وما حققتة من انجازات لم يكن ليمثل شيئاً لاتحاد المهندسين العرب.

3- ان ما الم باتحاد المهندسين العرب من تردي حال وتشتت طاقات لا يترك للمعاملة والموارة مجالاً في تبيان المشاكل وتعرية جذورها بل يلزمنا



● جانب من ندوة تلوث البيئة في العالم العربي

بيولوجي لتقييم التأثيرات بعيدة المدى لتلوث البيئة في العالم العربي» بدأت الورقة بشرح تفصيلي لما حل بالبيئة الكويتية والعالمية من كارثة بسبب اشعال ابار النفط الكويتية على ايدي الغزاة العراقيين ومنها بينت الورقة ضرورة وجود نظام مشترك عربي يتابع تأثيرات التلوث البيئي بجميع اشكاله على النظام البيولوجي لجسم الانسان.

هذا وقد اوصت الدراسة بتبني قوانين صارمة عن طريق هيئة الامم المتحدة والجامعة العربية لمحاربة الارهاب البيئي والتصدي له، ولقد كان لوجود الوفد الكويتي بالغ الاثر على مجريات اجتماع المجلس الاعلى في ليبيا وندوة التلوث في القاهرة حيث تصدى لكثير من المغالطات التي كان الوفد العراقي يحاول اقناع الوفود الاخرى بها هذا بالاضافة الى الدور الكبير الذي لعبته مجلة «المهندسون» الكويتية والمطبوعات الاخرى بفضح مزاعم الوفد العراقي وتوضيح الحقائق فيما يتعلق بالدمار الذي اصاب الكويت وخصوصا القطاع الهندسي والمهندس

والاهداف المدرجة فيه.

كما طالب الوفد الكويتي مع وفد كل من مصر وسوريا والبحرين بنقل مقر المؤتمر التاسع عشر واجتماع المجلس الاعلى والمزمع عقدهما في بغداد خلال السنة القادمة، كما شاركت جمعية

المهندسين الكويتي في «ندوة تلوث البيئة في العالم العربي» والتي عقدت في القاهرة اكتوبر الماضي حيث قدم الدكتور محمد صادقي والدكتور محمد رمضان ورقة بحث بعنوان «تطوير منهج متابعة

منها خطط عمل وبرامج عمل وبرامج ذات صلة وثيقة بالمهنة الهندسية والمهندس تستغل الامكانيات الهندسية العربية في اقصى فاعلية وفي جميع المجالات.

3- ضرورة ابتعاد الاتحاد عن النزاعات السياسية العربية والتركيز على القضايا المهنية الهندسية التي تهم المهندس العربي وتساهم في عملية التنمية والتطوير.

4- ضمان حقائق وواجبات الهيئات الهندسية العربية ومتابعة وتقصى اوضاع المهندسين العرب في كل بلد عربي او اجنبي. فهناك العديد من المهندسين العرب المدنيين والابرياء معتقلين في سجون اسرائيل وبعض الدول العربية يتوقعون من اتحاد المهندسين العرب الدور البارز والجاد في المساهمة في اطلاق سراحهم والدفاع عن حرياتهم.

وبناء على هذه المذكرة اتفق اعضاء الهيئة الادارية باتخاذ الاجراءات اللازمة في حالة عدم تصحيح الاتحاد مساره الحالي وفق قانونه الاساسي

■ تضامن مع الوفد

الكويتي لنقل

المؤتمر

واجتماع المجلس

المقبل من بغداد

اللجنة الوطنية لنقل التكنولوجيا تعاود نشاطها

عاودت اللجنة الوطنية لنقل التكنولوجيا والمنبثقة من الجمعية نشاطاتها بمجرد عودة النشاط في الجمعية واستكمال تأنيث مقرها. وقد عقدت اللجنة خلال الفترة الماضية عدة اجتماعات خصصت لمناقشة برامج اللجنة التي تهدف الى تطوير قطاع نقل التكنولوجيا في البلاد. وتعكف اللجنة حالياً على اصدار بيان حول اوضاع نقل

التكنولوجيا في الكويت ومتطلبات المرحلة الحالية، ويعتبر هذا البيان بمثابة برنامج عمل وطني يحدد اولويات تطوير هذا القطاع كما يعتبر بمثابة برنامج عمل ستحاول اللجنة تنفيذه بالتعاون مع جهات مختلفة بالدولة.

علماً بأن اللجنة قد تشكلت قبل الغزو بفترة وجيزة ويرأسها الزميل المهندس صلاح المزيدي وتضم في عضويتها كل من :

- صلاح المزيدي.
- مبارك العدوانى.
- د. محمد جاسم سلمان.
- عادل مزيد العبيد.
- يوسف جبر الغانم.
- علي البدر.
- صالح المرشد.
- خالد العيسى.

مركز لتوزيع استثمارات التمويضات

فتحت جمعية المهندسين الكويتية وبالتفاق مع الهيئة العامة للتمويضات مكتباً خاصاً بتوزيع استثمارات التعويض على المواطنين، وارشادهم بكيفية تعبئة هذ الاستثمارات، علماً بأن المكتب يفتح ابوابه يوماً من الساعة 4 الى 9 مساءً (ايام السبت الى الاربعاء).

اللجنة الفنية

قامت اللجنة الفنية بايفاد ثلاثة من اعضاء لجنة التحكيم وتأهيل المحكمين لحضور الدورة التدريبية في التحكيم في المنازعات الهندسية والتي نظمتها نقابة المهندسين المصرية بالتعاون مع المركز الدولي للتحكيم والجمعية المصرية للمهندسين الاستشاريين خلال الفترة من 4 - 9 يناير 1992 بالقاهرة حيث تم بحث الموضوعات التالية :

- 1 - عقود المقاوله وأساليب التعاقد.
- 2 - عقد الاعمال المدنية.
- 3 - اوامر الاسناد او التكاليف.
- 4 - المطالبات.
- 5 - لوائح تقدير الاتعاب.
- 6 - امثلة لاحكام صدرت في منازعات هندسية واسباب الحكم فيها.
- 7 - (فيديك) في ضوء القانون المصري وتقديم ل نماذج عقود والمشاكل في تطبيقه.
- 8 - حل المنازعات والمستندات اللازمة للتحكم في المنازعات الهندسية.
- 9 - الهندسة القيمية.
- 10 - اجراءات تنفيذ احكام التحكيم.
- 11 - لائحة المسابقات المعمارية.
- 12 - لوائح مزاوله مهنة الهندسة الاستشارية.
- 13 - عقود الهندسة الاستشارية.

لجنة تقييم المؤهلات الهندسية

قامت لجنة تقييم المؤهلات الهندسية وخلال الفترة الماضية وحتى الآن بدراسة (114) طلب انتساب لعضوية الجمعية ومنها 20 طلب لخريجي الجامعات الاجنبية و 94 طلب لخريجي الجامعات العربية حيث تم قبول 80 طلب، وتعكف اللجنة الآن على دراسة بعض الطلبات المؤجلة وتجري المقابلات مع اصحابها.

الجمعية الثقافية



«مكتبة جمعية المهندسين الكويتية»

بعد الانتهاء من تجهيز مبنى الجمعية باشرت لجنة المكتبة بفرز الكتب والدوريات الصالحة للعرض بعد قيام المعتدي العراقي بقلب محتويات مكتبة الجمعية رأساً على عقب وسرقته للعديد من الكتب القيمة الموجودة بالمكتبة.

هذا وقد اوصت الهيئة الادارية لجمعية المهندسين بان تركز مكتبة الجمعية على عرض اكبر عدد من المجالات والدوريات العلمية، لكي يواكب اعضاء الجمعية كل ما هو جديد في افرع الهندسة المختلفة وان تحتوي المكتبة على المراجع الهندسية الهامة المختلفة لكي يتسنى للمهندسين الاطلاع عليها والاستفادة من المعلومات الاساسية الموجودة بها. ونتيجة لتوصيات الهيئة الادارية قامت لجنة المكتبة بزيارة مركز المعلومات الوطني في معهد الكويت للابحاث العلمية للاطلاع على النظم المتبعة في ادارة المركز للاسترشاد بها في تنظيم مكتبة الجمعية والاطلاع على احدث الدوريات والمجلات في كل تخصص حتى يتسنى للجمعية عرض تلك الدوريات للسادة الاعضاء.

كما قامت لجنة المكتبة باعداد الميزانية المقترحة للجنة وتقديمها للهيئة الادارية تمهيدا لاعتمادها حيث تشتمل تلك الميزانية على التكاليف اللازمة لتجهيز مقر المكتبة (المكاتب والارفف الخاصة بعرض الكتب والدوريات) و المصاريف اللازمة للاشتراك في تلك الدوريات.

«لجنة الندوات والمؤتمرات»

عقدت جمعية المهندسين الكويتية ندوة التخصصات الهندسية في كلية الهندسة والتبرول في يوم الخميس الموافق 12 - 12 - 1991 طرحت الندوة موضوع التخصصات الهندسية المتاحة امام الطلبة في كلية الهندسة والتبرول في جامعة الكويت، والمتطلبات العملية والمهارات العلمية المطلوبة لكل تخصص وعلاقة ذلك بفرص العمل المتاحة في المراكز الهندسية في القطاعات المختلفة في دولة الكويت مما يساعد الطلبة على اتخاذ القرارات المناسبة في مسيرتهم الدراسية ومن المواضيع التي ناقشتها الندوة، تقديم صورة موجزة عن كلية الهندسة والتبرول، والتخصصات المتوفرة فيها من حيث طبيعة عمل كل تخصص وعلاقة هذا التخصص بمتطلبات سوق العمل مع شرح للمتطلبات العملية والعلمية التي يحتاج لها الطالب في كل من هذه

التخصصات الهندسية. كما تم تقديم ارشادات وتوجيهات للطلبة الجدد لمساعدتهم على اختيار التخصص الهندسي المناسب لهم مع تقديم نماذج عملية من واقع التجربة المحلية لبعض خريجي كلية الهندسة والتبرول في التخصصات المختلفة.

وقد استضافت الندوة كل من الدكتور موسى المزيدي والدكتور وليد عيد. تحدث الدكتور موسى عن الجانب العلمي في كلية الهندسة والتبرول حيث اعطى صورة عامة عن التخصصات الهندسية والمتطلبات العلمية لهذه التخصصات. بينما تحدث الدكتور وليد عيد عن الجانب العملي في كلية الهندسة والتبرول فيما يتعلق بمجالات العمل لطلبة كلية الهندسة والتدريب الميداني للطلبة.

كما استضافت الندوة مجموعة من المهندسين الخريجين هم المهندس وليد الضبيعي، المهندس صقر الشهران، الهندسة دينا النقيب، المهندس عقيل الصعيلك والمهندس محمد جعفر حيث تحدث كل منهم عن الدوافع وراء اختياره لتخصصه والصعوبات التي واجهت كل منهم على مستوى الكلية وعلى مستوى التخصص ومدى الاستفادة من الدراسة العلمية في الحياة العملية وفرص العمل ومدى ملائمتها لطبيعة التخصصات المتوفرة في كلية الهندسة والتبرول.

«الاتحاد العالمي للتحكم الآلي - فرع الكويت»

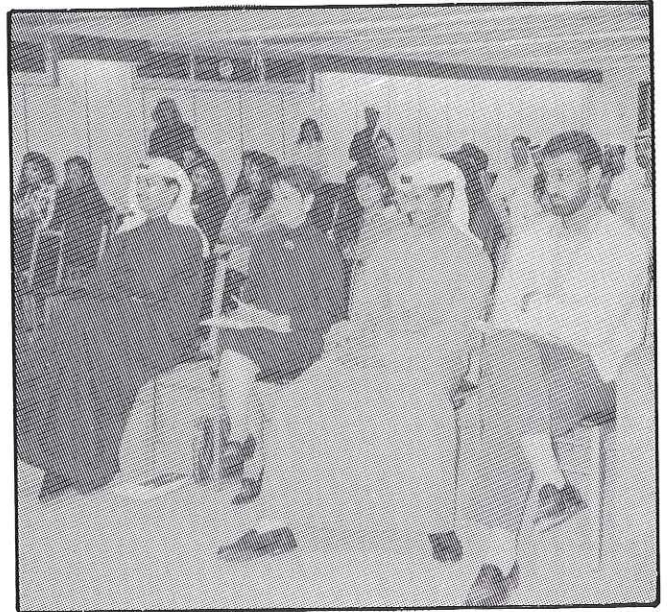
عقدت في جمعية المهندسين الكويتية يوم الثلاثاء 14 - 1 - 1992 ندوة دراسية نظمها الاتحاد العالمي للتحكم الآلي فرع الكويت. القى المحاضرة الدكتور براديب دشبدي من قسم الهندسة الكيميائية بجامعة لويزفيل بالولايات المتحدة حيث قدم عرضاً شيقاً عن التحكم الآلي في العمليات الصناعية وقد اوضح الدكتور براديب، الذي يعتبر من كبار المختصين في هذا المجال، ان زيادة اسعار الطاقة والمواد الخام بالاضافة الى الرغبة في انتاج منتجات ذات نوعية عالية في ظل ضغوط تنافسية تمثل الزخم اللازم لتطوير طرق جديدة للتحكم في المصانع الكيماوية. كما ان المصانع الحديثة التي تستخدم تكنولوجيا متقدمة في الصناعات التحويلية الكيماوية، البترولية، البتروكيماوية، الدوائية، الغذائية... الخ، بما فيها الحاجة للتطوير الامثل للعمليات غالباً ما تستخدم كعوامل مساعدة لتطوير تكنولوجيا جديدة للتحكم في العمليات.



عمليات التصنيع المختلفة في الغرب. ويمكن استخدام تلك التكنولوجيا في الكويت لزيادة الربحية والانتاجية لتلك المصانع مثل مصانع التكرير ومصانع البتروكيماويات ومحطات تحلية المياه.

وقد أوضح الدكتور عماد العتيقي رئيس فرع الاتحاد العالمي للتحكم الآلي فرع الكويت فحوى وطبيعة الندوة موضحاً ان هذه الندوة هي اول حدث ينظمه فرع الاتحاد العالمي للتحكم الآلي منذ التحرير. وتأتي أهمية هذه الندوة من حقيقة ان الصناعات الكيماوية والبتروولية في الكويت تمر بمرحلة التحديث للمصانع والمواقع. وبالطبع فان عمليات التحكم المتقدمة والآلات المستخدمة في تلك العمليات يمكن ان تساهم بدور رئيسي في عمليات التحديث والتطوير. ان تطبيق مثل تلك الافكار التي تمت مناقشتها في الندوة يمكن ان تستخدم في دعم جهود الصناعات التشغيلية لزيادة الكفاءة التشغيلية وتحسين نوعية المنتج، وقد اعلن الدكتور عماد العتيقي ان الاتحاد العالمي للتحكم الآلي سوف ينظم فعاليات مماثلة مثل الندوات الدراسية وبرامج التدريب للاحتفاظ بالطلب المتزايد على تلك الموضوعات واجتذب عدد كبير من الحضور والمحاضرين من جميع دول مجلس التعاون الخليجي. ان الوعي الذي تخلقه مثل تلك الفعاليات هو ضروري لعمليات اعادة الاعمار على المستوى القومي والاقليمي ومن ثم فان تنسيق الجهود يمكن ان يكون على درجة عالية من الاهمية في مرحلة اعادة الاعمار بسرعة واستعادة البنية التحتية للدولة.

استعرض الدكتور دشبندي في محاضرة التطورات الهامة في تكنولوجيا عمليات التحكم وكيفية الاستفادة من تلك التطورات في عمليات التحكم المثل للصناعات التحويلية. وتمت في الندوة الدراسية مناقشة مواضيع عديدة مثل التطورات الحديثة في Process Identification والتطورات في عمليات التحكم الخطية. ولقد اثبتت تلك الطرق الحديثة مدى تأثيرها على زيادة الارباح والانتاج



لجنة التعليم الهندسي

المعلومات ونشر الدراسات وقد استطاعت اللجنة من خلال العمل الدؤوب ان تُجمَع في مقر جمعية المهندسين الكويتية كل ما يتعلق بكليات الهندسة في العالم العربي «من كتالوجات» واحصائيات ودراسات وكتب حيث تكونت في مقر اللجنة مكتبة فريدة من نوعها، ولقد كان من المقرر ان يستأنف اصدار مجلة التعليم الهندسي في اول اغسطس 1990 حيث كان العدد في المطبعة، الا انه ونتيجة للغزو العراقي للكويت، فقد تعطل عمل اللجنة وتأخر صدور العدد وفقدت جميع سجلات ومحتويات اللجنة

وقد طلب مقرر اللجنة من اتحاد المهندسين العرب بـ :

- 1 - حث النقابات ممثلها في اللجنة على حضور اجتماعاتها وتدعيم مشاركتهم في اعمال اللجنة.
 - 2 - تزويد النقابات للجنة بكل ما تستطيع من كتب ومعلومات عن الجامعات وكليات الهندسة في قطر النقابة وذلك لتعويض وتعيد بناء مكتبتها.
 - 3 - ان يحرص الجميع على تزويد المجلة بالمقالات العلمية الخاصة في التعليم الهندسي.
- هذا وقد اجتمعت اللجنة في الكويت في مقر جمعية المهندسين في 1991 / 2 / 7 في اجتماعها الاول بعد تحرير الكويت، وكان من ابرز مناقشته في الاجتماع :
- 1 - وضع اللجنة الحالي بعد التحرير.
 - 2 - الاتفاق على اصدار المجلة كنشرة نصف سنوية على ان يتم اصدار العدد القادم في يونيو 1992 وحث النقابات اعضائها لارسال مقالاتهم للمجلة.
 - 3 - تم الاتفاق على ان يكون مشروع مذكرة الحدود الدنيا للبرامج الهندسية في العالم العربي هو المشروع الذي تعمل على انجازه لجنة التعليم الهندسي في المرحلة الحالية وعلى اعداد مذكرة تشمل اهداف وميكانيكية العمل لانجاز هذا المشروع لمناقشتها في الاجتماع القادم.

شكلت لجنة التعليم الهندسي منذ اعلان قيام اتحاد المهندسين العرب رسميا في 1963 / 5 / 8 خلال المؤتمر الهندسي العربي الثامن الذي عقد بالقاهرة وسميت حينذاك «لجنة شؤون التعليم الهندسي والمصطلحات والمواصفات القياسية» ثم عدل الاسم بعد ذلك الى «لجنة التعليم الهندسي».

وتعتبر لجنة التعليم الهندسي من اللجان الفنية النشطة في الاتحاد ومن انشطتها :

- عقد المؤتمرات الخاصة بالتعليم الهندسي والتدريب.
 - التعليم المستمر للمهندسين على المستوى العربي.
 - تقييم البرامج الهندسية والتكنولوجية ومعادلتها.
 - اصدار مجلة التعليم الهندسي.
- ومن خلال هذه الانشطة تحقق اللجنة الاهداف العامة المرجوة منها، والمنبثقة من اهداف الاتحاد، والتي تتمثل في العمل على رفع مهنة الهندسة، والنهوض بمستواها العلمي لتفي بمتطلبات النهضة العربية ودراسة القضايا التي تهم التعليم الهندسي، ورفع مستوى البرامج الهندسية في الجامعات العربية والارتقاء بمستوى كفاءات المهندسين العلمية والعملية والمهنية.

وتستضيف جمعية المهندسين الكويتية لجنة التعليم الهندسي وقد اولتها اهتماما خاصا، ودعمتها وساهمت على ترابط الصلات الوثيقة البناءة مع معظم المؤسسات الدولية المشاركة.

وقد قدم مقرر اللجنة د. حسن عبد العزيز السند تقريرا عن وضع لجنة التعليم الهندسي بعد تحرير الكويت وذلك في طرابلس 20 / 10 / 91 جاء فيه :

لقد كانت لجنة التعليم الهندسي من اللجان النشطة في الاتحاد وكانت مجلة التعليم الهندسي من المجالات العلمية القليلة على مستوى العالم العربي التي استطاعت ان تدفع بالعملية التعليمية الهندسية الى الامام عن طريق تزويد

اخبار نادي جمعية المهندسين

يعاود النادي نشاطه مرة اخرى، بعد ان تم تجهيزه باحدث المعدات، وسيكون دوام النادي على النحو التالي:

- الاحد - الخميس : (4 - 9) مساء
- الجمعة : 9 صباحاً - 10 مساءً
- السبت : عطلة النادي

علما بان الدوام سيكون خلال ايام شهر رمضان من (8 - 12) مساء طيلة ايام الاسبوع ماعدا السبت (عطلة)

انشطة النادي

- النادي ويشمل:
- 1- التنس الارضي (ملعبين)
- 2- الاسكواش (3 ملاعب)
- 3- تنس الطاولة

● النادي الصحي ويشمل:

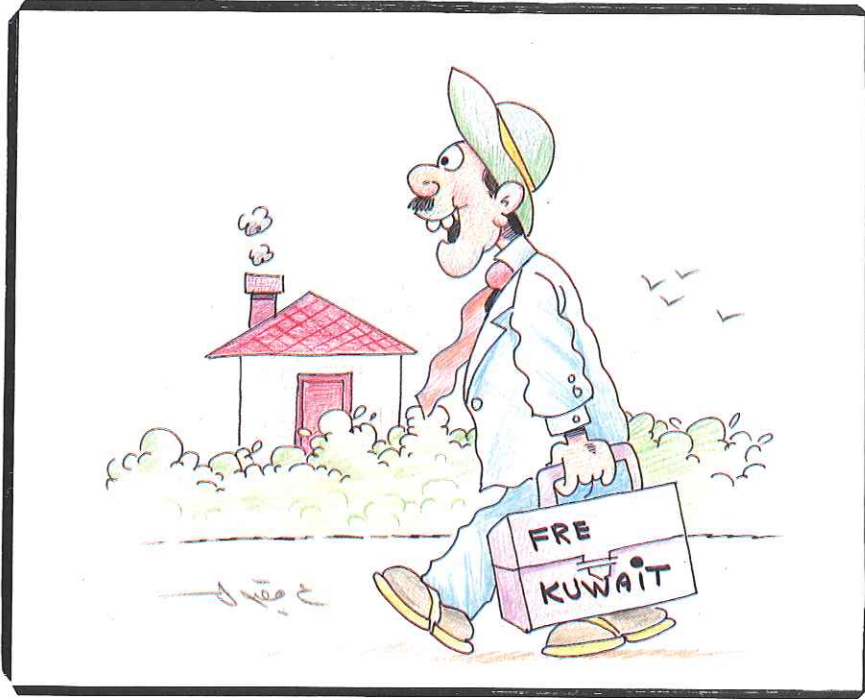
- 1- سونا وبخار
- 2- صالة تمرينات حديد (جديد) GYM

الاشتراكات	النادي	د.ك سنويا	النادي الصحي لكل 3 شهور د.ك
العضو		20	10
زوج (زوج) العضو		20	10
ابنه او ابنة العضو (فوق 12 سنة للنادي الصحي)		5	5

ملاحظات

- 1- تجري الترتيبات لادخال رياضة تمارين اللياقة Aerobics للسيدات ضمن انشطة النادي الصحي
- 2 - سيتم الاعلان لاحقا عن المواعيد الخاصة بالسيدات للنادي الصحي
- 3- بالنسبة لضيوف الاعضاء تقرر ان يكون رسم الدخول 1 د.ك (الاحد - الاربعاء) 2 د.ك (الخميس والجمعة).

المحطة الأولى



البناء في فرنسا ... للسفر سبع
 فوائد... كانت لي الفرصة ان اطلع على نمط بناء الفلل في منطقة معينة من مدينة في جنوب فرنسا.. ووجدت فيها فكرة جديرة ان اشارك بها زملاء المهنة في الكويت وخاصة المعماريين الكويتيين.. اقول بداية انه بالرغم من ان فرنسا تعتبر رائدة في موضوع الحريات على مستوى دول العالم. الا انه وللوهلة الاولى، نرى في موضوع بناء الفلل في هذه المنطقة وكأن هناك تعارضا مع حرية مالك الارض في البناء الذي يناسب ذوقه الخاص!!.. وربما الحال فعلا كذلك!!.. حيث تشترط بلدية تلك المنطقة ان يختار مالك الارض احد خمس او ست نماذج للفلل.. تصميم كامل وجاهز.. بينها اختلافات بسيطة داخلية وخارجية.. ولكن هناك تجانس كبير بين هذه النماذج خصوصا في الشكل العام ومواد البناء الخارجية.. وتتميز هذه النماذج - وهي ربما ليست بالميزة لمواطنين غير اوروبيين - بان نسبة بناء او مساحات هذه النماذج قليلة مقارنة بمساحات الاراضي التي ستحويها.. وبالطبع على المالك ان يهتم بزراعة الجزء المتبقي وهو الاكبر من الارض الذي يملكها.. ولا اعرف ان كان هناك قانونا يلزمه بذلك.. ولكن اذكر مرة اني كنت في فناء احدى الفلل هناك وكانت هناك مساحة بسيطة غير مزروعة من الارض قريبة من الشارع الهادىء المعرج الذي يكاد في أجزاء منه ان يغطيه تدلي الاشجار القديمة على جانبيه.. اقول وانا في هذه الارض.. مر سائرا جار لهذه الارض... وقال بعد التحية ان علينا ان نزرع هذه المساحة من الارض حتى نحافظ على جمال المساحة الاكبر المحاذية للشارع!!.. عندما نكون في دولة اجنبية.. يحاول البعض منا ان يبدي دماثة في الاخلاق ربما بشكل اكبر من ما في تكوينه!!.. فأجبت الجار باننا سنفعل ذلك (وكان المالك فعلا ينوي عمل ذلك).. لو ان وضعا مماثلا حدث في الكويت ربما قلنا

لهذا «المطفل».. هذا بيتنا نفعل به ما نشاء وليس من اختصاصه التدخل في غير شئونه!!.. الطريقة الكويتية في التعامل!!.. أعود للموضوع مرة اخرى واقول.. انه عندما قلص المشرع (وهو بلدية تلك المنطقة) حرية مالك الارض باختيار وعمل التصميم المناسب له.. كان ليس لتقليل حريته وهم الاجدر باحترام الحريات.. ولكن كان لهدف اكبر وهو احترام الذوق العام للناظر لتلك المنطقة والساكن فيها وللزائر - كحالتنا - لها.. حيث ترى التجانس بالرغم من الاختلافات البسيطة كما قلنا في تصميم الفلل.. تشعر ان العملية تمت دراستها بهدوء.. و«موضوعية» واعيد واكرر بموضوعية!!.. وفعلا ترى المنطقة هادئة ليست جوا وطبيعة فقط بل وحتى في المنظر العام لمبانيها... فاكتملت الصورة.. انا اقول هذه الملاحظة لانه بالمرور في مناطق الكويت نجد ان بيتا تصميمه جيد وبجانبه بيتا تصميمه اكثر من جيد ولكن بالنظر الى الاثنين معا نجد نشازا وعدم اتساق فضاء الجمال.. وضاع مجهود معماري.. وضاعت من المالك «مصري»!!.. هذا الموضوع يهم الجميع ولكن بالاخص المعماريين حيث يستطيع البعض منهم تخمين اسم مدينة ما.. برؤية منظر عام لجزء من مبانيها.. فنمط تصميم المباني «هوية» يتعرف بها المعماري على المدينة.. ولهذا يقولون ان للمدينة الفلانية هوية وللمدينة الفلانية هوية وليس للمدينة الكويتية الحديثة هوية!!.. ولكن للمدينة القديمة فعلا هوية تجدها في تجانس مبانيها رغم غياب التخطيط وضعف الامكانيات.. وربما هذه الظروف هي التي اوجدت للمدينة الكويتية هوية.. ليس لدى اقتراح محدد بهذا الخصوص حتى نحافظ على الجمال للمباني بمحاولة عمل تناسق بينها. لكن الموضوع اكبر من ذلك.. فهناك الخصوصية.. وهناك النمط المعيشي للاسرة الكويتية ومواضيع اخرى مهمة وجديرة بأن تؤخذ في الحسبان.. وهناك المختصون الجديرون بالتصدي لهذه المواضيع.. ولكن لو كان هناك مدن كويتية جديدة!! هل سيأخذ المعماريون زمام المبادرة لتكون المدينة المرتقبة مدينة نادرة (كويتيا) في اكمال عناصر الجمال فيها؟!.. دعونا نعيش بين حلم وواقع في المحطة التالية مع «المدن الكويتية»!!..

المحطة الثانية

المدن الكويتية ... حلم وواقع ..

يقول الشاعر.. هل اتخذت الغابة مثلي.. منزلا دون البيوت.. ثم يقول.. وافتشرت العشب ليلا.. وتلحفت الفضا.. طريقة ممتعة للسكن والتعامل مع الطبيعة.. من الملاحظ ان الزائر الى اي دولة في العالم.. يلحظ حقيقة.. وهي وجود مدن مكتظة بالسكان ثم مدن اخرى خفيفة الكثافة في البشر.. ما عدا دولة واحدة.. الا وهي الكويت.. توجد مدينة واحدة فقط يسكنها اغلب الشعب.. متزاحمين... في السكن.. في الطرق.. في المدارس.. هي مدينة الكويت (مع الضواحي)، وغيرها وان اطلق عليه اسم مدنية.. لا يمكن اعتبارها كذلك.. مقارنة ببقية المدن في الدول الاخرى.. والملاحظ لخريطة الدولة (شكرا لبلدية الكويت التي زودتنا بواحدة توضح اماكن وجود الالغام) يجد جزء بسيطا من المساحة مخصص للسكن.. والبقية خالية غير مستثمرة ليست للسكن او الزراعة!!.. او الصناعة!!.. كانها لا تهمننا.. طمع الطامعون بها.. يقولون لا نستطيع ان نبني مدن سكنية في هذه المساحات!! وفي دعوى تبرير ذلك سمعت ثلاثة اسباب.. الاول ان مساحات كبيرة منها تخص قطاع النفط.. الحمد لله يارب على الخزان العملاق التي تجثو عليه الكويت.. والثاني ان مساحات كبيرة اخرى مخصصة للاغراض العسكرية وهي طبعا محظورة.. والثالث اننا لا نملك مالا لتعمير المساحات التابعة للدولة!! شهيق وزفير حار ثم شهيق وزفير قبل ان استرسل بالحديث معكم!!.. الان اقول بالنسبة للنفط.. هل من المعقول عدم استثمار كل المساحة التي يقع تحتها خزان نفط!!.. بديها هذا غير معقول.. ويكفي تحديد منطقة تكون افضل فينا لاستخراج النفط منها لخزان معين ثم تستغل المنطقة المتبقية لاي غرض من الاغراض التي ذكرناها.. وهذا ينطبق لمناطق اخرى تخصص للتجميع وخلافه.. والمختص له علاج ادق وانفع... اما السبب الثاني.. فانشكلة هنا امر.. اخواني.. نقول ان كويتنا صغيرة في المساحة ثم نقطع جزء كبيرا



وليس السعر الجنوني الحالي.. هل يرضى ملاك القسائم ان تعود الاسعار الى وضع طبيعي... بالطبع لا.. وهل يرضى ملاك الشقق ان تنخفض الايجارات (ان توفر سكن بالسرعة المطلوبة للكويتي) وتقل الالوف التي تردهم شهريا! بالطبع لا.. اذن الصورة متضحة الان مجموعة كبيرة من الشباب مقابل مجموعة بسيطة من الاثرياء.. الاولى تدفع نصف راتبها وتعيش في بعض الاحيان مطلوبة لتأمين العيش المناسب.. والثانية حريصة ان تحافظ على مدخلها وبالتالي مكانتها الاقتصادية وقوتها في صنع القرار..

وواضح ان للاثرياء تأثير في صنع القرارات في الدولة ومنها توفير السكن والتوسع في انشاء المدن.. وبالتالي من غير الممكن ان يتخذ الانسان قرار يضر به نفسه.. او قريبه.. او حتى صديقه وحتى التخطيط لانشاء مدينتين في الصبية والزور لم يكن - مع الاسف - لسبب توفير السكن المناسب بالدرجة الاولى وانما في سلم الاولويات سبقتها اسباب.. هذا هو الواقع.. فما هو الحلم؟!.. اترك لكم كل في خياله.. ليري الكويت كما يريد.. وربما يحدثنا بعضكم عن مشاهداته في رحلة احلام اليقظة هذه... وربما تكون لنا فرصة لعرضها في محطات قادمة في اعداد لاحقة من «المهندسون».

منها نخصه لشؤون التديب العسكري!!.. يا جماعة الخير.. ما فائدة التنسيق مع الدول الصديقة ان لم يخدمنا بهذا المجال؟!.. دول صديقة لها مساحات شاسعة.. قرار هو ما نحتاج.. لتنظيم عملية التدريب هذه ان كان اصلا الجيش هو ما نحتاجه لطبيعة دولتنا مقارنة بمن هم الاعداء المتوقعون اما قضية المال فهذه قضية ترتيب اولويات.. هل توفير سكن بوقت مناسب للشباب الكويتي له اهمية ام تأخيره لفترة هو الاهم!!.. لي صديق من دبي... تزوج في يناير ٩١ وقبل يوليو ٩١ تم تخصيص له مساحة من الارض وقرض!!.. في الكويت المحسوبة على الامم دولة غنية حتى قبل الاحتلال العراقي للكويت.. ينتظر المتزوجون من شباب الكويت عشر سنوات حتى يحصل على قطعة الارض والقرض!!.. فهل الاسباب كما سمعنا؟!.. ام ان هناك امور اخرى؟!.. ماذا يحصل لو حصل الشاب الكويتي المتزوج على السكن المناسب وفي وقت مناسب كزميله من دبي؟!.. اولاً.. خلال العشر سنوات.. يقوم هذا الشاب (نسبة كبيرة منهم) بتأجير شقة او دور من فيلا.. والشقق من يملكها؟!.. مجموعة من الاثرياء!!.. جانب آخر.. توفر قسائم بالسرعة التي «يلحم» بها الشباب.. يجعل اسعار القسائم الاخرى في المدينة وضواحيها تعود الى السعر المنطقي الطبيعي..

المحطة الثالثة

[٠٠٠] بتاريخ 19 / 10 / 12 بعثت
الرسالة التالية.....

بسم الله الرحمن الرحيم
السيد الفاضل / مدير ادارة
المحترم
السلام عليكم ورحمة الله وبعد.....

الموضوع : مشاركة في مؤتمر

ينظم معهد الخرسانة الاميركي مؤتمراً
عالمياً بعنوان :
«تقييم وإعادة تعمير المباني
الخرسانية.... والابتكار في التصميم»
في الفترة من 4 الى 6 ديسمبر 91... في
هونج كونج....
ممکن مراسلة مقر المعهد الاميركي أو
إرسال فاكس على العنوان التالي :

William R. Tolley
American Concrete Institute
22400 W. Seten Mile Road
Detroit , MI 48219 - 1849
U.S.A.
Fax : (313) 582 - 0666

وذلك للحصول على معلومات
بخصوص :

- موضوعات رئيسية يشملها المؤتمر
- فترة التسجيل لحضور المؤتمر
- رسوم التسجيل لحضور المؤتمر

- ترتيبات السفر والاقامة الخاصة
بالمشاوكين بالمؤتمر

او اي موضوعات اخرى مرتبطة
بالموضوع تودون معرفتها.

اود لو تكلف الوزارة مهندس واحد فيها
لحضور المؤتمر... واقتراح أن يكون
المهندس من احدى الادارات التالية....

١ - التصميم / المشاريع
2 - الصيانة / المشاريع

3 - محطة الفحوصات والمختبرات
الحكومة

واود ان يطلب من من يحضر المؤتمر
بمحاضرة مختصرة بعد حضور المؤتمر - في
زملاء التخصص لتعميم الفائدة....

لدينا من الموقت شهر ونصف تقريبا
حتى تاريخ انعقاد المؤتمر أتمنى اجراءات
تضمن المشاركة والاستفادة....

وجه... والمؤتمرات الخارجية والحضور مع
المفكرين والباحثين من مختلف اقطار الدول
المتقدمة والاستماع الى الاوراق التي
يقدمونها والنقاش الذي يدور حولها في
الجلسات هذه هي أفضل طريقة لمعرفة ما
يستجد في تخصصنا... ولقد اوضحنا
طريقة - في الرسالة - نراها معقولة تضمن
الاستفادة من هذه المؤتمرات... والفروض
ان المسؤول عن التطوير في الوزارة هو
الذي يبحث - عن طريق جهازه - عن
ندوات ومؤتمرات دولية كهذه ثم يتم تكليف
من يدير عجلة التطوير... لكن.....
حساسية غير مبررة لموضوع المشاركات
الخارجية... كانه يراد لنا أن نكون بمعزل
عن ما يدور - في تخصصاتنا - خارج
الدولة!

عملية تطوير المهندس مستمرة... وهي
مهمة....

بانتظار ردكم
ولكم جزيل الشكر....
م. حسام الطاحوس
ادارة التصميم / المشاريع
انتهت الرسالة... وبقي ان تعرف -
عزيزي القارئ - انني مازلت لم استلم
الرد ونحن في عام 92....!!!

بيدو ان المشاركة في مؤتمرات خارج
الدولة موضوع له حساسية غريبة في
الوزارة... يا اخوان ان تطوير المهندس
ليس بالترف العلمي!!!... هي حاجة
اساسية في صميم عمله تماماً مثل
الطبيب... ان لم يتابع ما يستجد في مجال
عمله لا يستطيع ان يؤدي العمل على اكمل

[القدوة.. والقيم] لنا طريقة غير عادية في حل قضاياها... ربما هي من سمات دول العالم الثالث... يحدث خطأ في جهة معينة... يصدر الوزير المختص عن هذه الجهة قرار بتشكيل لجنة من ذات الجهة... تبحث اسباب الخطأ!!!... والتحقق فيه!!!... واقتراح عقوبات على المقصرين!!!... وهذا فعلا حدث لو تذكرون على سبيل المثال أواخر عام 88 في وزارة خدمات... واحتمال لجنة التحقيق «تفرّخ» لجان... مع الزمن... ينسى المواطن الخطأ ببرد الانفعال لدى المستهلك والمسئول... تموت «لجان» التحقيق... والمقصر... براءة... لعدم استكمال التحقيق!! هناك جهات اخرى لا تكثرث بعمل اي شيء غير التصريح بأن ما حدث أي الخطأ.. شيء طبيعي وانها - هذه الجهات - تعمل بجد واجتهاد لراحة المواطن... الخ... الوقوع في الخطأ صفة مرتبطة بالفرد او الجماعة التي تعمل.. ولا اعتراض... والاعتراف بالخطأ فضيلة قليل منا يتحل بها... ولا اعتراض ايضا... ولكن اسلوب التعامل مع الخطأ... اعتراض ثم اعتراض... المبدأ

بتشكيل لجنة التحقيق.. جدا مقبول... ولكن ممثلي اللجنة وصلاحياتهم يجب ان تحافظ على المبدأ المقبول لتحقيق الهدف... فمن غير المعقول ان يحقق الانسان مع نفسه... ويعلن عقوبته للناس!!!... على الاقل ليس في زمننا هذا... فهل فعلا يغفل المسؤولون عن هذه البيديهات؟!... بالطبع لا... المسألة اكبر من ذلك... يدخل فيها - والحديث هنا ليس مرتبط بجهة معينة لحادثة معينة وانما بشكل عام - اقول يدخل فيها حب الكثير من المسؤولين «للمتمثيل»... فمن غير المهم لدى «هذا الكثير» من المسؤولين ان يصل الى نتيجة جيدة من خلال المجهود المثمر... ولكن المهم ان «يظهر» كما لو أن عمله جيد!!! ولماذا وصل هؤلاء الى هذه المرحلة من الاهتمام بالشكل واهمال المضمون؟؟... باعتقادي الشخصي لسبب رئيسي - يتقدم اسباب اخرى - وهو غياب القدوة او لاكون منصفاً... لندرة القدوة الحسنة... الفرد منا في تعليمه يتلقى المثل العليا والصفات الجيدة التي يجب ان يتحل بها... وفي

البيت ايضا يتلقى شيئاً مشابهاه حسب طاقة الأسرة... وفعلا يبدأ الكثير منا العمل يحمل معه «سلة المثل» وأخلاقيات التعامل الممتازة!!! فيصدم بواقع - والحق يقال - يعاني من الخلل... ويظل بعض المتحمسين ممسكاً بسلة المثل حين... ويلقي الآخر بالسلة بأقرب «مزبلة» ويقول.. العمل شيء وكل «الغرس» في السنوات الماضية شيء آخر!! ومن تمسك بالمثل قلة لان طريق نجاحهم شاق ثم قصير... وقلة هم الذين يضحون بالنجاح في سبيل التعلق والتشبث بالسلة تلك!!!....

التأمل في مثل هذه الامور يوصل احيانا لتفكير غريب... لدرجة اشك في بعض الاحيان انه من المفروض ان نربي ابناءنا على الصحيح!!!... وتذكرت الآن بأن هناك محاولات رسمية للاهتمام بالتميزين عن الاطفال!!!... يا جماعة الخير... اقولها حقيقة.. دون مبالغة.. لاداعي لمعاملة المتميزين معاملة مميزة.. واقنعنا كفايل ان يذهب هذه الجهود.. ادراج الرياح!!!... وتوقعوا هجرتهم الاكيدة الى دول «التمثيل» فيها فقط في استوديوهات التمثيل!!!

المحطة الأخيرة

الرأي..... والنقد سمعت مرة أحد زملاء يقول... «لو اعطيتك ديناري... واعطيتي دينارك.. فلن يتغير الحال... فلكل واحد منا دينار!... ولكن.. لو اعطيتك رأيي... واعطيتني رأيك.. لاصبح لكل واحد منا رأيين اثنين!!!...» إبداء الرأي... يثري... وهو مطلوب منا جميعاً... والنقد ايضا مطلوب... توضيح الخلل... مسبباته... سبل اصلاحه او كيفية استبداله... والنقد لا يعيب المجتمع... بل العكس يؤكد مكانته في سلم الدول المتحضرة... وبالعكس نجد الدول الدكتاتورية وما اكثرها في العالم... وما اكثرها في منطقتنا العربية.. لاتجد نقدا... وانما مديحا يلحقه مديح في وسائل اعلامهم احادية المنشأ والتوجيه واما النقد في هذه الدول فاما ممسوح من القاموس..

او هو مسموح ولكن يعاقب بأشد العقوبات فاعله!!!... طرد من الوظيفة.. او طرد من الحياة!!!... وردود الفعل في الكويت على النقد يتباين... فقليل.. يقبل النقد ويحاول جاد استثماره لتعديل المسار.. واكثر... يحاول ان يظهر قبوله بالنقد من مبدأ «التمثيل» الذي تحدثنا عنه... وكثير... يتضايق ويحاول ان يبرر سبب «هجوم» هذا الناقد...

نأمل ان يزداد ذاك القليل... ويقل هذا الكثير... ولن اطيل... ختاماً.. لنتذكر - عزيزي القارئ - ان حرية التعبير - رأي او نقد - كفلها لنا دستورنا... فمارس حريتك لتؤكد مكانتك الحضارية... ونرحب برأيك ونقدك هنا في هذا المكان... ولنا باذن الرحمن... معكم... لقاءات قادمة... وشكراً لتابعكم.



المهندس: عبد الحميد ابراهيم علي خريبط

تاريخ الميلاد: ديسمبر 1951
التخصص: بكالوريوس هندسة ميكانيكية - جامعة ميامي
- الولايات المتحدة الاميركية
الوظيفة: اعمال حرة - وصاحب مكتب استشاري قيد
التأسيس

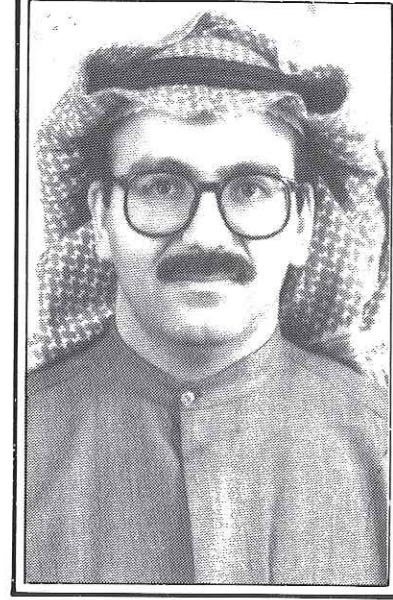
الحالة الاجتماعية: متزوج وله اربعة اولاد محمد 1976 -
مريم 1978 - ابراهيم 1980 - مبارك 1988
تاريخ الاستشهاد: 1990 / 10 / 2

الحالة الجسدية: الشهيد من ابطال الجمباز المعروفين في
السبعينات وكان الى يوم اسره رياضي من الطراز الاول، وكان
صلبا في مبادئه مؤمنا ببعيدته طالبا للشهادة.

من اول يوم من الغزو قام الشهيد بالاستيلاء على معسكر
صباحن مع اقرانه وشكلوا مجموعة فدائيي الكويت والتي
قامت بتوزيع السلاح، وكان مندفعاً لمواجهة الغازي وكان
يحمل السلاح دوماً.

وكان الشهيد يطبع المنشورات في منزله وهي دسمان
والصامدون والتي كانت وسيلة الاتصال بين الكويتيين في تلك
الحقبة المظلمة. فقد اسر الشهيد في شارع الاقعي خلال
توزيعه لتلك المنشورات مساء يوم 18 / 8 / 1990 وتم حجزه في
مدرسة ام سليمة الانصارية ومن ثم في مخفر ميدان حولي.
ولم تعلم أسرته عن مكانه الى ان ابلغها اسير تم الافراج عنه.
وحاولت أسرته مقابلته بشتى الوسائل ولم يروه الى حينه. ومن
ثم نقل الى سجن الجهراء وبعدها الى سجن بالبصرة. وحسب
اقوال من عاد سليما من ذاك السجن والسجان انه كان عنيفا
مع العدو لا يهاب. وعذب عذابا شديداً ولكونه رياضياً وعنيفاً
ظن العدو انه من القوات الخاصة او ما شابه وذلك لرفضه
البوح عن هويته لهم. واستشهد من ضيم العذاب والتعذيب.
وفاضت روحه الطاهرة يوم 1990 / 10 / 2 بحضن اخ
استشهد بعده ابلغ اخوانه الكويتيين قبيل وفاته عن هوية
عبد الحميد الذي وصى بأهله واولاده خيراً، لا حول ولا قوة الا
بالله ولا حول ولا قوة الا بالله.

رحم الله شهيدنا وغمد روحه الطاهرة ومثواه الجنة.



مكتب الاستشارات والتطوير المهني بكلية الهندسة والبتترول - الدورات
الهندسية التدريبية المكثفة لعام ١٩٩٢

المكان	التاريخ	الدورة	
فندق هوليدي ان	30/5-3/6/92	هندسة تصميم الاساسات باستخدام تطبيقات الحاسب الالي	1
فندق هوليدي ان	23 - 28/5/92	موضوعات في منظومات التحكم المتقدمة	2
فندق هوليدي ان	30/5 - 3/6/92	تكنولوجيا المواد	3
فندق هوليدي ان	23 - 28/5/92	خواص النفط الخام والغاز الطبيعي في عمليات انتاج وتكرير البترول	4
فندق هوليدي ان	15 - 19/2/92	التسعير والتحكم في التكلفة باستخدام برنامج Loutus 1.2.3	5
فندق هوليدي ان	15 - 19/2/92	نظم الاتصالات بالالياف الضوئية	6
فندق هوليدي ان	29 - 2/4 - 3/92	نظرة هندسية لمكونات الحاسب الشخصي	7
فندق هوليدي ان	29 - 2/4 - 3/92	تحليل وتصميم انظمة الاسقف الخرسانية المسلحة	8
كلية الهندسة والبتترول	16 - 20/5/92	مقدمة في الاجهزة الصناعية الدقيقة	9
فندق هوليدي ان	16 - 20/5/92	التطورات الحديثة في محطات توليد القوى	10
فندق هوليدي ان	11 - 15/4/92	التصميم الامثل للمنشآت المعدنية باستخدام الحاسب الشخصي	11
فندق هوليدي ان	11 - 15/4/92	التحليل الاقتصادي لعمليات تحلية المياه	12
فندق هوليدي ان	18 - 22/4/92	جدولة وتخطيط والتحكم في المشاريع	13
كلية الهندسة والبتترول	18 - 22/4/92	نظام التشغيل يونكس - خبرة بالممارسة	14
فندق هوليدي ان	25 - 29/4/92	صيانة واصلاح اجهزة الحاسب الآلي الشخصية	15
فندق هوليدي ان	26 - 29/4/92	تكنولوجيا الاتصالات والرادارات	16
كلية الهندسة والبتترول	2 - 6/5/92	مقدمة في الميكروبروسيسور	17
فندق هوليدي ان	2 - 6/5/92	انظمة توزيع المياه وتجميع المجاري باستخدام الحاسب الآلي	18
فندق هوليدي ان	9 - 14/5/92	خواص التربة المحلية مشاكل وحلول مقترحة	19

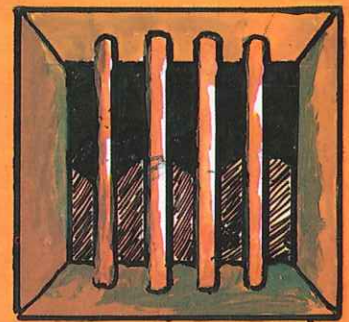
لمزيد من المعلومات يرجى الاتصال على العنوان التالي: مكتب الاستشارات والتطوير المهني كلية الهندسة والبتترول جامعة الكويت ص.ب: ٥٩٦٩ الرمز البريدي 13060 صفاة الكويت تلکس: KU NIVER KT 22616 تلفون: 481188 - 4831943 - 4817252 (داخلي 5191) فاكس: 4841603

Kuwaiti Association To Defend War Victims

الجمعية الكويتية للدفاع
عن ضحايا الحرب

**Till
ALL Are.
Free**

**حتى
أخيراً
أسير**



1992

1992	January	February	March	April	May	June
Saturday	4 11 18 25	1 8 15 22 29	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27
Sunday	5 12 19 26	2 9 16 23	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31	7 14 21 28
Monday	6 13 20 27	3 10 17 24	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29
Tuesday	7 14 21 28	4 11 18 25	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30
Wednesday	1 8 15 22 29	5 12 19 26	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24
Thursday	2 9 16 23 30	6 13 20 27	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25
Friday	3 10 17 24 31	7 14 21 28	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29	5 12 19 26
	July	August	September	October	November	December
Saturday	4 11 18 25	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26
Sunday	5 12 19 26	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27
Monday	6 13 20 27	3 10 17 24 31	7 14 21 28	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28
Tuesday	7 14 21 28	4 11 18 25	1 8 15 22 29	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29
Wednesday	1 8 15 22 29	5 12 19 26	2 9 16 23 30	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30
Thursday	2 9 16 23 30	6 13 20 27	3 10 17 24	1 8 15 22 29	5 12 19 26	3 10 17 24 31
Friday	3 10 17 24 31	7 14 21 28	4 11 18 25	2 9 16 23 30	6 13 20 27	4 11 18 25

عمل الفنان : سيد هويدي

K. A. D. W. V. - P.O. Box : 2211 Salmiya 22023
Tel. 5629709 / 5628397 - Fax : 5332233

الجمعية الكويتية للدفاع عن ضحايا الحرب - ص. ب ٢٢١١ السالمية ٢٢٠٢٣
الفاكس : ٥٣٣٢٢٣٣ - ٥٦٢٨٣٩٧ / ٥٦٢٩٧٠٩