



چالش‌های فرمول ارجاع نظارت فعلی

یوسف ساجد

دکترای عمران-ترافیک، دانشگاه سمنان، عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل،
عضو دوره نهم شورای مرکزی سازمان نظام مهندسی ساختمان

yousef.sajed@iau.ac.ir





اولین چالش ایجاد شده در اجرای نظام نامه ابلاغی ۱۴۰۲، موضوع سنوات بود که از ۲ سال به حداقل ۳ سال تغییر یافته بود.

۱- مقدمه

در راستای اجرای بند ۱۶-۱-۲ ماده ۱۶ مبحث دوم مقررات ملی و پیرو ابلاغ اولین نظام نامه ارجاع نظارت در سال ۹۲ (که به صورت معرفی چند ناظر به کارفرما بر مبنای ظرفیت و صلاحیت بود) و در جهت چند معیاره کردن نظام نامه ارجاع نظارت، این نظام نامه مجدداً در شورای مرکزی سازمان نظام مهندسی ساختمان بازبینی کامل شد و پیش نویس آن در سال ۹۸ جهت نظرسنجی به استان ها ابلاغ گردید تا بر اساس ظرفیت های موجود در استان ها، نظام نامه به طور کامل بررسی و نظرات استان ها جهت نهایی سازی به شورای مرکزی منعکس گردد. در این میان و به دلیل کاراتر بودن آن نسبت به نظام نامه ابلاغی سال ۹۲، برخی استان ها حتی به صورت آزمایشی نسبت به اجرای آن اقدام کردند. در فاصله ۴ سال از ابلاغ پیش نویس تا ابلاغ آزمایشی آن در سال ۱۴۰۲ و بر اساس جمع آوری نظرات به ویژه از استان هایی که مستقیماً درگیر موضوع شده و نقاط قوت و ضعف مفاد و فرمول ارجاع نظارت آن را بررسی و اعلام نظر کرده بودند، موارد در کمیسیون حقوقی و صحن شورای دوره نهم بررسی و با اعمال تغییراتی در ضرایب موجود در فرمول، جهت اجرای آزمایشی توسط شورای مرکزی سازمان نظام مهندسی ساختمان به استان ها ابلاغ گردید.

۲- آسیب ها و چالش های کلی و اصلی

اولین چالش ایجاد شده در اجرای نظام نامه ابلاغی ۱۴۰۲، موضوع سنوات بود که از ۲ سال به حداقل ۳ سال تغییر یافته بود و طبیعتاً استان هایی که سابقاً نسخه پیش نویس را اجرا کرده بودند، با چالش بهم ریختن امتیازات ناظرانی مواجه شدند که در صف بوده و بر مبنای سیستم سابق منتظر رساندن امتیاز خود به حداکثر لازم بودند. دومین مسئله اساسی، ضریب اشتغال حرفه ای بود که انتخاب آن بر عهده استان ها (بر اساس شرایط استانی و تصمیم هیئت مدیره) گذاشته شده و مقدار پیشنهادی آن حداکثر ۱/۲ بود که در برخی استان ها (مانند استان اردبیل) همان بیست درصد و برخی (مانند استان البرز) ده درصد مصوب و اجرایی شده بود و این موضوع که مغایرت با مفاد مبحث دوم مقررات ملی داشت (بر اساس بند ۱۴-۳-۳ مبحث حداکثر می بایست ۵۰ درصد ظرفیت لحاظ می شد نه ضریب مستقیم در امتیاز) و مشکلاتی اساسی در استان هایی ایجاد کرده بود که از این ضریب مستقیماً استفاده کرده بودند و سبب ایجاد حق برای عده ای ناظر شده بود که همواره امتیازشان مابین ۱۰،۰۰۰ الی ۱۲،۰۰۰ می چرخید و عملاً بقیه را از چرخه رقابت حذف می کرد (با امتیاز حداکثر ۱۰،۰۰۰)، که این چالش خوشبختانه در ابلاغ اصلاحیه بند ۸-۱ نظام نامه در سال ۱۴۰۳، بر اساس مصوبه شورای مرکزی و ابلاغ سرپرست



محترم شورای مرکزی سازمان نظام مهندسی ساختمان مرتفع گردید (در اصلاحیه موضوع از تجربه های استانی، به عنوان مثال در استان اردبیل و در بهمن ماه ۱۴۰۱ بنا به درخواست اداره کل راه و شهرسازی و پیشنهادیه سازمان استان به هیئت چهار نفره، ۳۰ درصد ظرفیت اشتغال برای واجدین شرایط لحاظ و در فرمول ارجاع نظارت در مخرج کسر به ظرفیت اصلی ناظران به صورت ضریب ۱/۳ اعمال گردید تا میزان کسر از امتیاز واجدین شرایط نسبت به شاغلان دارای بیمه، حدود ۱۰۰ الی ۱۵۰ امتیاز بسته به پایه و ظرفیت ناظر، کمتر کسر گردد) در شورای مرکزی سازمان نظام مهندسی ساختمان و کمیسیون حقوقی استفاده گردید (شکل ۱).

سومین و یکی از چالش برانگیزترین و مهمترین آسیب، در بررسی نظام نامه ابلاغی ارجاع نظارت و مرور صفحات ابتدایی آن، در بند ۲-۲-۹ موضوع «عدم وجود تعارض منافع» نهفته است. اگر چه شیوه نامه مربوطه پیش بینی مناسبی در این خصوص به عمل آورده است، لیکن فرایند تشخیص تعارض منافع امری گسترده و سنگین بوده و عملاً بر عهده هیئت مدیره ها نهاده شده است، در حالی که ابزار یا مرجع مشخصی برای احراز و تأیید آن تعریف نشده است و به نوعی واگذاری این موضوع بر عهده هیئت مدیره ها بدون تعیین و ابلاغ دقیق مصادیق تعارض منافع در بخش نظارت، سبب سردرگمی و اعمال سلیقه شده و مهمتر اینکه اعمال آن در دستگاه های اجرایی به ویژه سازمان های نظام مهندسی ساختمان، شهرداری و راه و شهرسازی به عنوان مراجع اصلی

شفاف سازی امتیازات در سایت سازمان نظام مهندسی ساختمان، برگ برنده پاسخگویی سازمان ها بوده.

ضریب عملکرد حرفه‌ای برای شیوه‌نامه حاضر نقطه قوت محسوب می‌شود اما موضوع «تنسيق امور» در واقع پاشنه آشیل نظام‌نامه ارجاع نظارت در موضوع عدالت مهندسی است.

به‌ویژه در خصوص دفاتر رابط مشکلات جدی‌تری مشاهده می‌شود، زیرا در کلیه رشته‌ها مهندسان ذی صلاح حضور ندارند و در نتیجه امکان تلقی این دفاتر به‌عنوان دفتر نمایندگی در مراحل بعدی وجود نخواهد داشت. بدین ترتیب، مهندسان عضو دفاتر نمایندگی، یا بالعکس دفاتر رابط که در اصل عضو دفتر نمایندگی هستند در محل‌هایی برنده می‌شوند که مسافت زیادی (بیش از نیم ساعت) از محل پروژه وجود دارد و علی‌رغم برنده شدن، ناظر میل زیادی به بازدید پروژه نداشته و این امر کیفیت ساخت‌وساز را به شدت پایین خواهد آورد.

۳-۲- شفاف‌سازی

امتیازات در سایت سازمان نظام مهندسی ساختمان، برگ برنده پاسخگویی سازمان‌ها بوده و زمینه رفع شبهات و ابهامات احتمالی را نیز فراهم نموده است و در برخی موارد حتی موجبات آشکار شدن خطاهای عمدی یا سهوی را مهیا می‌نماید. با این وجود، در بخش مربوط به شرکت‌های حقوقی، شیوه‌نامه عملکرد ضعیفی داشته است. به‌عنوان نمونه، برای شرکت‌های حقوقی تازه تأسیس، نحوه محاسبه روزهای عدم حضور به‌طور دقیق و شفاف معین نگردیده که این امر می‌تواند منجر به بروز مشکلات اجرایی شود. سؤالاتی در این خصوص مطرح است از جمله اینکه آیا در هر نوع و هر متر از نقشه، شرکت‌های حقوقی می‌توانند کاندیدا شوند یا خیر؟ رقابت شرکت‌های حقوقی

پیشنهاد

1- پس یا باید 50% ظرفیت (یا هر میزانی که هیات مدیره تصویب نماید) برای افراد غیر شاغل مطابق میحت دو اختصاص یابد.
2- در این صورت مقدار T_i بااستی به ظرفیت اختصاصی کل با اعمال ظرفیت افزایش تبدیل گردد در این صورت افراد شاغل و غیر شاغل در یک صف قرار خواهند گرفت ولی از افراد غیر شاغل امتیاز کمتری کسر خواهد شد.

B_i = کارکرد طراحی در دو سال گذشته 0 متر مربع
A_i = کارکرد نظارت در دو سال گذشته 0 متر مربع
تعداد روزهای عدم حضور = 0
پایه مهندس غیر شاغل = دو
مصوبه چهار نفره داشته باشد

$$12000 = T_i$$

$$14400 = 1.2 * 12000 = T_i$$

$$0.35 = \alpha$$

$$1 = q$$

$$S = \left(1 - \sum_i \frac{A_i + \alpha B_i}{T_i} - \sum_j \frac{N_j \times M_j}{T_j} \right) \times 10000 \times p \times q$$

امتیاز فرد شاغل = 10000
امتیاز فرد شاغل = 10000

شده نامه ارجاع نظارت هوش

* حال اگر ضریب عدم اشتغال حذف شود بااستی 20% (یا هر مقدار دیگر) ظرفیت برای افراد غیر شاغل مطابق میحت دو با پیشنهاد هیات مدیره و تصویب هیات چهار نفره اختصاص یابد در غیر اینصورت اولویت بندی معنا ندارد چون فرقی بین شاغل و غیر شاغل قابل نمی شود.

T_i: ظرفیت اشتغال کل در صلاحیت نظارت و پایه (برای حقوقی در هر رشته)

پایه 3	T _i = 8000	× 1.2	T _i = 9600
پایه 2	T _i = 12000	× 1.2	T _i = 14400
پایه 1	T _i = 16000	× 1.2	T _i = 19200
پایه ارشد	T _i = 20000	× 1.2	T _i = 24000

امتیاز کمتری نسبت به فرد شاغل کسر شده است

$$\frac{1000}{14400} * 10000 = 694$$

کسر امتیاز یک نقشه 1000 متری برای فرد غیر شاغل پایه دو

$$\frac{1000}{12000} * 10000 = 833$$

کسر امتیاز یک نقشه 1000 متری برای فرد شاغل پایه دو

شکل ۱- نحوه اعمال ظرفیت در فرمول امتیازبندی ارجاع نظارت و میزان کسرها از امتیاز برای هر پایه

۳- آنسیب‌ها و چالش‌های جزئی و فرعی

۱-۲- در بند ۳-۲، موضوع «محدودیت‌های جغرافیایی» مطرح گردیده است. در این زمینه

دخیل در بررسی و کنترل امور ساختمان و صدور پروانه، نیازمند تعیین حق فنی برای دارندگان پروانه اشتغال شاغل در دستگاه‌های مشمول تعارض منافع می‌باشد.

آغاز کاندیداتوری از ساعت ۱۴ هر روز خود معضل جدیدی است.



در خصوص نقشه‌های دارای تغییر ناظر یا نقشه‌های اصلاحی، سیستم موجود بیشتر به صورت عمومی عمل کرده و دقت لازم را ندارد.

و عدم حضور) نیز در برخی موارد غفلت شده است، به ویژه در خصوص شرکت‌های حقوقی تازه‌وارد یا افرادی که آمادگی به کار اعلام نکرده‌اند که در زمان وجود نقشه‌های بزرگ ناگهان وارد فرایند شوند.

۳-۷- در خصوص نقشه‌های دارای تغییر ناظر یا نقشه‌های اصلاحی، سیستم موجود بیشتر به صورت عمومی عمل کرده و دقت لازم را ندارد. شایسته است هر موردی که در اختیار استان‌ها قرار داده می‌شود با وسواس زیادی باشد تا موجبات مشکل در سیستم نباشد.

۴- جمع‌بندی

با وجود تمامی نقاط ضعف و نیازمند اصلاح فرمول ارجاع نظارت، از نقاط قوت فرمول جدید نظام‌نامه این است که مطابق بند

۳-۳-۱۴- مبحث دوم مقررات ملی، ضریب عدم اشتغال (اشتغال حرفه‌ای) در فرمول جدید در مخرج کسرا اعمال شد و این یکی از اصلاحات مثبت است. این تغییر مانع گردش نقشه‌ها فقط در بین گروه کوچکی از مهندسان (حدود ۱۰ درصد) شد. با این حال، تأثیر ضریب طراحی آلفا از نظر بسیاری بی‌معنا است. هرچند هدف تدوین‌کنندگان، توزیع عادلانه درآمد میان دارندگان پروانه اشتغال در یک بازه زمانی بوده اما توضیح این موضوع برای اعضای معترض سازمان دشوار است.

■ ظرفیت قطره‌چکانی: سازمان‌ها را دچار مشکل می‌کند، به گونه‌ای که در نقشه‌های با مترای بالا، پروژه‌ها بلا تکلیف باقی می‌مانند. به نظر می‌رسد این مورد باید با جزئیات بیشتری برای سازمان‌ها تبیین شود و کنترل کار از طریق مکانیزم‌های دقیق‌تر مد نظر باشد.

■ نقشه‌های کوچک‌مترای: تنسيق امور در این موارد رعایت نشود بهتر است و نقشه‌های کوچک بلا تکلیف می‌مانند، زیرا مهندسان تمایل ندارند ظرفیت خود را برای چنین پروژه‌هایی مصرف کنند. موضوع دیگر، زمان بندی کاندیداتوری است. آغاز کاندیداتوری از ساعت ۱۴ هر روز خود معضل جدیدی است. همچنین افزایش مدت کاندیداتوری از ۲۴ ساعت به ۴۸ ساعت نارضایتی کارفرمایان را به دلیل طولانی شدن انتخاب ناظر در پی داشته است.

۳-۵- در نهایت، از دیگر موارد مهم، موضوع سال‌های مؤثر است. این عامل در توزیع عادلانه ارجاع نظارت اهمیت زیادی دارد، اما در نظام‌نامه به صورت کلی دیده شده است. لازم است:

■ برای رشته‌های با تعداد اعضای کمتر، حداقل دو سال در نظر گرفته شود.

■ برای رشته‌های پرجمعیت، سال‌های بیشتری محاسبه گردد.

■ به عنوان مثال، برای هر هزار نفر عضو، دو سال اضافه شود و به صورت تصاعدی ضریب افزایش یابد تا عدالت رعایت گردد.

۳-۶- در مورد (ایجاد توازن

عملاً در نقشه‌های زیر ۲۰،۰۰۰ متر با اشخاص حقیقی به چه صورت خواهد بود؟ همچنین با توجه به بخشنامه‌های جدید، صلاحیت شرکت‌های حقوقی نمی‌تواند بر اساس امتیازات اشخاص حقیقی عضو شرکت محاسبه شود زیرا ظرفیت شرکت‌های حقوقی بر اساس تعداد اشخاص تعریف نمی‌گردد.

۳-۳- (تمدید دوم) در اولویت‌بندی‌ها چنان باگ بزرگی به نظر می‌رسد که هیئت‌مدیره استان مجبور به حذف این مرحله گردید چون در استان اردبیل مشاهده شد که ناظران در مرحله اول ارسال و تمدید اول، کاندیدا نشده و تنها منتظر «اصطلاحاً آشان‌تیون (جایزه) تمدید دوم» می‌مانند و با توجه به اینکه محدودیت برنده شدن در این مورد وجود نداشت، بین امتیازهای بالا این نقشه‌ها گردش داشت و همچنین این امر موجب طولانی‌تر شدن روند ارجاع نظارت گردید. در نتیجه، همین موضوع اعتراض بسیاری از مهندسان را به دنبال داشت.

۳-۴- ضریب عملکرد حرفه‌ای برای شیوه‌نامه حاضر نقطه قوت محسوب می‌شود اما موضوع «تنسيق امور» در واقع پاشنه آشیل نظام‌نامه ارجاع نظارت در موضوع عدالت مهندسی است. چنانچه این بند رعایت نشود، عدالت حرفه‌ای مدنظر شیوه‌نامه زیر سؤال خواهد رفت.

این موضوع با اشکالاتی همراه است:

تأثیر ضریب طراحی آلفا از نظر بسیاری بی‌معنا است.