

提升專技人員執業素養與職能研討會

-建築師教、考、用及公私部門之連結與協力-

與談人：陳清茂
內政部營建署簡任技正

前言

學校建築教育從自然科學、人文社會科學出發，養成學子的專業智能；從營建法規初探，建構學子法律及專業倫理的觀念；從建築設計過程，啟發創意及美學的能力。建築師專門職業考試則是透過「建築結構」、「建築構造與施工」、「建築環境控制」、「敷地計畫與都市設計」、「營建法規與實務」、「建築計畫與設計」等六大科目，檢視是否具備「專業智能」、「法律倫理」、「設計美學」等條件，恰恰與哲學所指「真、善、美」分別代表「科學」、「倫理」、「美學」不謀而合。

建築師受託辦理規劃、設計、監造到使用各階段業務，須具備相當程度專業知識、技能與態度，才能確保民眾權益與公共利益。尤其建築物孕育過程，建築師是重要推手，好的推手，力求精準、恰到好處。但如何讓多數建築師做到這一點，自然是從「教育養成」、「考試甄拔」、「職業管理」三階段著眼，提升「科學」、「倫理」、「美學」三面向著手。本文試著從「職業管理」，來談主管機關提升建築師「科學」、「倫理」、「美學」做了什麼？以及打算做些什麼？

建築師面臨的挑戰與公私協力提升環境

70年代初期，建築師人數約1200-1300人，當時建造執照樓地板面積從2500萬($M^2 \cdot y$)快速增加；80年代初期，面積達到7643萬($M^2 \cdot y$)高峰，建築師人數約2069人。近10年，落在2600~4100萬($M^2 \cdot y$)之間，開業家數卻達4473家(約有4677人)，領有建築師證書則有8459人，而且每年以上百人速度增加，執業環境隨著人數增加，面臨漸趨競爭挑戰，專業素養與職能如何隨著提升，主管機關的作為與方向，從底下三個觀點歸納如下：

■ 求真—拓展跨域廣度、提升專業深度

跨域議題的衝擊、日進千里的挑戰一面對綠建築、碳中和、循環經濟、都市更新、危險老舊建築等重要議題，每項議題背後，都有不同專業技術與法令規範，因應需求推陳出新。開業建築師面對陌生的跨域專業，如何整合自我，因應時代潮流，是一項重要的挑戰。舉例來說，面

對提前到來的碳中和目標，各國無不積極推動能效評估，我國也在進行式，鼓勵到強制的作法，是多數政策推動模式，面對近零碳挑戰，建築師無法迴避這波浪潮。另外，全國超過 30 年建築物約有 450 萬戶，超過全國戶數一半，我國又處於板塊交界的地震頻繁地區，政府積極推動危老、都更，最近也修正建築法第 77 條之 1，對於既有建築物耐震能力評估結果未達標者，強制進行耐震補強，面對跨領域的或新議題快速更替及法令修正，開業建築師應如何提升及拓展自我的職能，面對不同領域的挑戰？

建築法令過去多為規格式條文，建築師只要了解原理、熟讀規定，透過經驗，就能在職場上解決大部分的問題。但大型化、複合化、高層化建築設計需求，過去規格化的條文，不敷使用，取而代之的是電腦運算、多維度模擬驗證等方法，或是以測試試驗等方式驗證。諸如：建築物防火避難性能設計、防火避難綜合檢討、新技術新材料試驗評定認可等。近年建築資訊模型 (Building Information Modeling) 隨著電腦科技進步，越來越多建築專業技術採用，尤其透過 BIM 技術可以達到過去人工無法完成的設計理念與美學，抑或運用於綠建築設計分析案例越來越多，例如：高雄衛武營國家藝術文化中心、台江國家公園行政中心、經濟部中台灣創新園區。因應新技術、新科技應用進步，如何讓專業能力跟隨科技日進千里？

開業換證制度建立—94 年建築師法增訂第 9 條之 1，建立建築師開業換證制度，目的是提升建築師專業職能。96 年訂定「建築師開業證書申請換發及研習證明文件認可辦法」要求 6 年內應有積分 300 點以上研習證明，包含：建築師倫理、建築課程、建築相關法令、建築品質及實務等內容。研習不拘泥形式，得以多元化方式呈現，例如：公會活動、講習訓練、教學、研究、研發、作品發表、從事公共服務或參與社會公益活動皆可。實施以來不僅各建築師公會規劃活動或課程讓會員參與，不少民間公司、機關(構)也搭配市場需求與新興議題舉辦跨領域或新技術的課程。開放的研習方式，活用民間教育訓練資源，讓建築師依業務需求，提升所需專業深度與廣度職能。舉例來說：建築技術規則採規格與性能雙軌，民間教育訓練機構，自然因應新材料、防火避難設計及防火避難綜合檢討等制度，推出新的評估方法或模擬驗證軟體相關課程，建築師從參加課程的過程，提升相關專業技能，不也是開創一片新藍海。

■ 循善—強化獎懲與倫理 積累經驗與交流

倫理規範與獎懲制度—法律是他律性最低限度的道德，自律性的專業倫理，約束力遠比法律大，自律性倫理影響建築師，公會與事務扮演

的角色自不待言。建築師法第四章明定公會組成及運作，章程必須包含建築師紀律委員會之組織及風紀維持方法，如何發揮自律的影響力，是各界期待與企盼的。另外，政府機關的行政處分，則是違反最低底線實現道德的最終採取手段之一。違反建築師法與建築法義務者，以懲戒處分個人為主，但因涉工作權利，效率較謹慎緩慢，容易有比例原則失衡與遏止效果不佳等問題，不易收到行政罰效果。如果將處分區分為罰鍰與懲戒兩種，依義務情節輕重，擇適當方式處罰，才能收到行政管理目的。除此之外，事務所違反行政義務，亦應有相對應的罰鍰處分。另外，傑出建築師獎勵，建築師法也有入法，包括建築理論、專業、環境、藝術、文化、設計作品理念、公共事務、重大建築政策等方面，具卓越表現，透過每兩年舉辦傑出建築師選拔及頒獎活動，藉此引領向上的風氣與潮流。

滿足經驗累積與交流需求—建築師法第六條規定開業應設立個人事務所，或由二個以上建築師組成聯合事務所共同執業。111 年個人事務所 4371 家、聯合事務所僅 102 家(最多為 9 人)，個人事務所達 97.73%，分析個人相較聯合事務所的缺點有三：第一、容易因主持建築師個人因素結束經營。其次，員工認為資產屬建築師個人所有，不易對組織產生認同感，流動率高。第三、寶貴的經驗無法累積傳承。因此，以現行組織模式，對於年輕建築師的啟發，或者經歷豐富的建築師欠缺新世代激盪，甚為可惜。另外，國內外事務所合作模式，多採共同參與、共組公司或國外為主、國內為輔等模式，加入 WTO 之後，建築市場朝向自由化發展，面對國際事務所參與國內案例，如何提升自我職能，保持國內市場競爭力外，透過與國外建築師合作，累積國內外合作經驗，邁向國際市場。

事務所大型與小型化孰利孰弊，各有擅長。但從執業經驗累積的角度來看，大型化具有優勢，除了組織管理較有完整制度之外，經驗的傳承也較明確，我國曾參考會計師法提出「法人事務所」的選擇草案。「法人事務所」經驗累積的優勢在哪呢？舉例來說，初入職場的建築師，面臨教育所學與實務落差，以及事務所管理經驗不足，需時間彌補。開業多年建築師，因業務壓力或誘惑，容易迷失職場或無暇因應變化。如能提供利世代激盪、國際團隊交流的環境，對於專業倫理或有助益。另外，「APEC 建築師計畫」2000 年委託澳洲主辦，期望各經濟體內的建築師能夠在經濟體間交流，提供對等建築專業服務。囿於建築師法修正未果，紐澳就差臨門一腳。107 年 11 月 6 日「專門職業及技術人員考試法」第 20 條修正後，突破了立法的障礙，該條文增訂對於領有外國執業證書之外國人，可以透過部分科目免試制度架構，在平等互惠原則

下，依其執業經歷，就應試科目、分階段或分試考試予以減免。考選部 109 年 2 月 21 日發布「專門職業及技術人員考試國際互惠認可準則」後，內政部委託中華民國全國建築師公會就我國與國際專技人員執業資格的相互認許展開國際洽商，期望不久之後，新事務所型態及新國際合作模式，可以為我國建築專業倫理環境帶來正向衝擊。

■ 追美—滾動檢討法令限制 進化美學與效率

建築法與各地方建築管理自治條例屬程序性規定，目的是明確權責與流程；建築技術規則則是技術性法規，基於公共安全，政策推動、防弊條款等目的訂定。程序性條文，權責如劃分不明確，執法人員見解易趨嚴，歧見就越多，延宕情形就會越嚴重，建管與建築師協力關係越緊張，越容易產生侷限設計理念與美學的情形。技術性條文由中央統一規定，較不具彈性，易發生個案不合理、無法因地制宜、設計理念與美學打折等問題。

民國 73 年，建築法第 34 條明定建築執照審查，主管建築機關就規定項目為之，其餘項目由建築師簽證負責。建築師法 60 年公布，建築師受託辦理建築物及實質環境之調查、測量、設計、監造、估價、檢查、鑑定等各項業務，建築師並對公共安全及災害預防等相關建築業務協助主管建築機關，具有社會公益責任，與主管建築機關具有協力關係。為了讓關係劃分明確，規定「直轄市縣(市)主管建築機關審查或鑑定建築物工程圖樣及說明書之規定項目」、「強化建築物施工管理作業原則」等，中央也會每年督導地方，期望地方建管於建造執照審核、抽查、勘驗、查驗各階段，能夠讓作法更加明確與透明，藉以消除因權責或法令解釋所帶來的障礙。

建築技術規則 63 年修正公布全文以來，近 50 年時間，超過百餘次的修正。近年法令鬆綁，主要多涉及檢討不具彈性的法令限制，降低設計美學形塑障礙。舉例來說，總則編第 3 條之 2，地方主管建築機關得就通路、附置物突出部分、日照、採光、通風、停車空間等訂定因地制宜的規定，報中央核定後實施，目的就是因應地方發展特色，保留地方主管建築機關權限。又如：屋頂是立面傳達語彙重要的一部分，透過修正高度與屋頂突出物，讓突出屋面的透空遮牆或透空立體架構等成為形塑美學的選擇之一。

結語

「學校教育養成」、「考試甄拔」兩階段，建築師具備某種程度專業素養與職能，取得建築師證書後，須具有兩年以上建築工程經驗，才能申請發給開業證書，以彌補職能上的落差。提升專業素養與職能，

「職業管理」不會提供齊平式的教育資源，而是透過「活用民間教育訓練資源」、「強化獎懲與倫理」、「滾動檢討法令限制」等方式，建構建築師得以提升自我素養與職能的「環境」前進。