

從限制性別的特考談人才考選的困境



吳嘉麗

摘要

本文針對目前仍然限制性別的特考，如國安情報、調查、海巡特考，以及曾經限制性別、目前已取消性別限制的關務與外交特考詳作男女錄取率的分析與比較。結果顯示當限制女性錄取名額時，女性錄取機率（錄取名額除以到考人數）的確低於男性的錄取機率。當性別限制取消後，女性外交領事人員錄取人數大幅上升，但是細查近四年的英文組女性外交領事人員錄取機率其實均低於男性機率。關務特考亦呈現類似情況，不見得全然有利女性。

用人機關之所以要限制女性錄取的名額，各有相近似的限制理由。但是多位女性團體代表並不以為然，本文綜合各方意見，針對歷次提出的限制理由表示了不同的看法。

依據現行公務人員考選、訓練、任用的各項法令，本文認為這幾項限制性別考選的特殊機關所面臨的用人困擾，其實根本不是「性別」的問題，而是在目前各種相關僵化規定制度之下，「性別」無辜的被犧牲成為「代罪羔羊」。因此本文針對「人才招聘」、「用人困境」以及如何「走出困境」提出作者個人的意見。

The Dilemma Confronted in Certain Civil Service Special Examinations on Gender Restriction

By Wu Chia-Li

Abstract

This article firstly gives a detailed analysis and comparison on certain civil service special examinations that still have gender restriction, such as national security agents, investigation officers, coast guards, and other special exams that used to have gender restriction in the past, such as customs officers and diplomatic officers. The results indicate that the qualification rate of females (the qualified divided by sitting) is indeed lower than that of males. After the gender restriction was eliminated, the number of females eligible for diplomatic consular officers has increased significantly. In a close review, however, it is found that the qualification rate of female consular officers in the language of English category over the past 4 years is actually lower than that of male examinees. In the recent gender-open exams for customs officers, a similar unfavorable situation for female participants is also revealed. In short, after the gender restriction was lifted, female examinees might face an even tougher competition.

All these recruiting governmental agencies have similar reasons for putting restriction on number of females being recruited. Yet many female group representatives disagree on those reasons. This article has collected opinions of various parties, and gives different viewpoints aiming at gender restriction reasons raised at each exam.

Based on the current laws and regulations of civil servants' screening, training, and appointment, this article discusses that the dilemma confronted by those government agencies which have gender restriction on recruitment exams, is actually not an issue about "gender", but in fact, "gender" is innocent, only sacrificed as "scapegoat" under the current rigid regulations concerned. Therefore, this article focuses on the following subjects of recruitment of public servants, dilemma confronted by recruitment, and how to overcome difficulties.

壹、前言

目前各類國家考試中，仍有六項特種考試少數類科分定男女錄取名額，即國安情報、調查、司法、基層警察、及海岸巡防人員特考，如表一所示。其中國安情報與調查人員強調工作環境複雜，時間不正常，且須耗較多之體力；或需隨時待命執行蒐證、跟監、守候及逮捕等具危險與耗費體能之任務。因此考量工作安全及危險負荷等條件，需以男性為工作執行主力。司法三、四等特

考中的監獄官、監所管理員及法警根據現行在監的男女犯人人數分定男女執法需求名額。警察人員特考如果主要為警察大學、警察專科學校畢業者舉辦時，該項考試即未再限制男女錄取名額，因為警校入學時已作了男女生人數的限制。但是 93 年和 94 年新增的四等基層行政及基層消防警察人員特考，特別為一般高中以上學歷者舉辦，錄取後再行專業訓練，此次特考即有男女名額約十比一的限制，如表二所列。

表一 現行各項公務人員特種考試性別限制情形一覽表

編號	考試類別	考試規則有關性別限制之規定	各考試最近一次性別限制情形	用人機關限制理由
01	國家安全情報人員特考	「公務人員特種考試國家安全局國家安全情報人員考試規則」第四條：本考試得依國家安全局實際任用需用，分定男女錄取名額。	92 年： 政經（5 名，男 4、女 1）、社會（2 名，男 1、女 1）、資訊組（6 名，男 5、女 1）分定男女錄取名額；國際組限男性（3 名）；電子、數理組不限。	該局招考工作幹部之人數、男女比例，為依據該局職缺狀況而定，例如 92 年所需要組別(政經、社會、國際組)之工作幹部，多為執行 外勤 工作任務， 環境複雜，工作時間不正常，且須耗較多之體力，故以男性為主 ；少部分屬內勤方面之工作，始由女性幹部擔綱。
02	司法人員特考	「公務人員特種考試司法人員考試規則」第四條：	93 年： 1.三等監獄官分定男女錄取名額，公告 20	1.監獄官：監所女性受刑人數目逐年增加，為符合男、女性分別收容之規定與現實需要，除原有台灣高雄女子監獄外，尚

編號	考試類別	考試規則有關性別限制之規定	各考試最近一次性別限制情形	用人機關限制理由
		本考試三等考試監獄官類科及四等考試監所管理員、法警類科得依司法院及法務部實際任用需要，分定男女錄取名額。	<p>名（男 13、女 7）。</p> <p>2.四等監所管理員分定男女錄取名額，公告 200 名（男 160、女 40）。</p> <p>3.四等法警分定男女錄取名額，公告 69 名（男 64，女 5）。</p>	<p>成立台中、桃園女子監獄，宜分定名額。</p> <p>2.監所管理員：管理員辦理戒護、紀錄、繕寫等事務，責重事繁，流動率高。依現實需要，男女受刑人應分別由男性、女性管理員辦理戒護事宜。</p> <p>3.法警：法警職司戒護、提解人犯及拘提等任務，對孔武有力之暴力型被告，仍以男性法警執行職務較為妥適，另被告為女性時，則以女性法警執行職務為宜。女性法警多擔任法警室文書工作及女性人犯之搜身等勤務，至於其他值夜、值庭、拘提、警衛、提送人犯等因有安全顧慮，且人犯以男性居多，故以男性法警擔任為宜。</p>
03	調查人員特考	「公務人員特種考試法務部調查局調查人員考試規則」第四條： 本考試各組得依法務部調查局實際任用需要，分定男女錄取名額。	93 年： 調查工作組(英文)分定男女錄取名額，公告 45 名（男 40、女 5），餘均不限。	該局依法掌理有關危害國家安全與違反國家利益之調查、保防事項，調查特考各類組錄取人員，經一年之訓練及格後，一律派赴外勤單位(含山地、離島等偏遠地區)服務， <u>在不同環境及工作時間不確定等因素下，必須服從命令，從事各種反制敵滲透、檢肅貪瀆、防制重大經濟犯罪、防制洗錢以及緝毒等國家調查員的工作；無分性別，隨時待命執行調查蒐證、跟監、守候及逮捕等具危險與耗費體能之任務。</u> 該局依人力需求、考量工作安全及危險負荷等條件，需以男性為工作執行主力，再適

編號	考試類別	考試規則有關性別限制之規定	各考試最近一次性別限制情形	用人機關限制理由
				度輔以女性調查人員方能遂行各項法定職掌。
04	海巡人員特考	「公務人員特種考試海岸巡防人員考試規則」第四條：本考試各等別、科別得依行政院海岸巡防署實際任用需要，分定男女錄取名額。	93年： 1.三等海巡行政科分定男女錄取名額，錄取50名(男46、女4)。 2.三等海洋巡護科輪機組，限男性，錄取14名。 3.四等海巡行政科分定男女錄取名額，錄取20名(男14、女6)。 4.四等海洋巡護科輪機組，限男性，錄取39名。	考量海岸巡防人員 <u>從事查緝走私、埋伏、檢查哨站等工作及部分職務採輪值之特殊性</u> 。
05	原住民族特考	無	93年： 四等監所管理員分定男女錄取名額，公告4名(男3、女1)。	參照司法人員特考監所管理員。
06	基層行政警察人員及基層消防警察人員特考	第四條：本考試各類科得依內政部實際任用需要，分定男女錄取名額。	93年： 行政警察人員及消防警察人員均分定男女錄取名額，公告700名(男630、女70)。	警察勤務具 <u>機動性、危險性、辛勞性、勤務時間不固定性(晝夜輪替)</u> 等特性。

(資料來源：考選部於94年2月25日「研商公務人員特種考試限制性別條件之合理性」座談會中提供。)

表二 最近三年(91~93)公務人員特種考試限制性別、分定男女名額一覽表

考試名稱	年別	等*	類科組別	報名人數		需用名額		錄取名額		備註	
				男	女	男	女	男	女		
海巡特考	93	三等	海巡行政	1106	197	46	4	46	4	1.90年海巡特考未限制性別或分定男女名額。 2.三、四等海巡行政科分定男女名額。 3.三、四等海洋巡護科輪機組限男性。	
			海洋巡護輪機組	46		14		14			
		四等	海巡行政	822	322	14	6	14	6		
			海洋巡護輪機組	50		61		39			
司法特考	91	三等	監獄官	554	194	20	5	20	5	1.三等監獄官、四等監所管理員分定男女名額。 2.四等法警限男性。	
		四等	監所管理員	2901	763	190	35	192	35		
			法警	1734		38		40			
	92	三等	監獄官	510	184	17	6	17	6	1.三等監獄官、四等監所管理員分定男女名額。 2.四等法警限男性。	
		四等	監所管理員	2621	691	155	45	157	45		
			法警	688		24		25			
	93	三等	監獄官	499	212	13	7	13	7	三等監獄官、四等監所管理員、法警均分定男女名額。	
		四等	監所管理員	2613	712	160	40	160	40		
			法警	891	115	64	5	64	5		
	國安特考	92	三等	政經組(英文)	141	105	4	1	4	1	1.三等政經組(英文)、社會組(英文)、資訊組分定男女名額。 2.三等國際組(英文)限男性。
				社會組(英文)	30	58	1	1	1	1	
				資訊組	87	32	5	1	5	1	
國際組(英文)				78		3		3			
調查特考	91	三等	調查工作組(英文)	484	177	26	3	26	3	調查工作組(英文)、法律實務組分定男女名額。	
			法律實務組	528	239	9	1	9	1		
	92	三等	調查工作組(英文)	445	133	22	3	23	3		
	93	三等	調查工作組(英文)	487	157	40	5	40	5		
			調查工作組(英文)								

考試名稱	年別	等*	類科組別	報名人數		需用名額		錄取名額		備註
				男	女	男	女	男	女	
基層警察人員特考	93	四等	行政警察人員	4544	4159	450	50	468	45	行政警察、消防警察均分定男女名額。
			消防警察人員	1540	538	180	20	189	23	
原住民族特考	92	四等	監所管理員	83		3		3		監所管理員限男性報考。
	93	四等	監所管理員	119	17	3	1	3	1	監所管理員分定男女名額。 (91年未限制或分定男女名額，共錄取7名，其中男6名、女1名)

*三等之應考資格為公私立專科、大學、研究院所畢業，相當於高等考試三級，初任者獲薦任六職等職位。

*四等之應考資格為公私立高中職以上畢業，相當於普通考試，初任者獲委任三職等職位。

*五等之應考資格為凡國民年滿十八歲者，均可報考，相當於初等考試，初任者獲委任一職等職位。

(資料來源：考選部於94年2月25日「研商公務人員特種考試限制性別條件之合理性」座談會中提供。)

至於海岸巡防人員特考，目前只舉辦了2次。海巡署於89年1月方依「海岸巡防法」等五種法案納編國防部、海岸巡防司令部、內政部警政署、及財政部關稅總局等四種人員正式成立。目前約16,000人中軍職人員佔82%，警職11%，一般公務員僅佔3%。為了配合海巡署組織法第22條：「本署軍職人員之任用，不得逾編制員額三分之二，並應逐年降低其配比，俟本法施行八年後，本署人員任用以文職人員為主，文職人員之任用，依公務人員任用法規定辦理」。因此海巡署即於90年舉辦第一次特考，當年的「海巡行政」

和「海巡技術」職組並未設性別限制，結果三、四、五等「海巡行政」組所錄取的女性百分比分別為37、45和40%，但是現職人員的錄取率極低，同組中只有三職等錄取了2人；而四等的「海巡技術」職組則有一位女性及格(表三-1)。於是93年的特考「海巡行政」組分定男女錄取名額，「海巡技術」職組的「海洋巡護科輪機組」只招收男性。性別限制理由是機動查緝需隨時待命，執行調查蒐證、跟監、守候、逮捕、偵訊、移送等任務。又考量現有各型艦艇上之生活設施、男女性生理、家庭、及勤務規劃(經常連續

出航三日以上)等因素,為增強查緝工作能力,「海巡行政」組分定男女錄取名額(三等 46/4,四等 14/6 人),「海巡技術」組只招考

男性,考試結果現職人員的錄取率也相對的大幅提高,如表三-2 所示¹。

表三-1 90 年公務人員特種考試海岸巡防人員考試錄取人員基本資料分析表

等別	職組	科別	擬錄取 性別	錄取結果		錄取人 數合計	女性占 錄取人數%	現職* 人員
				男	女			
三等考試	海巡行政	海巡行政	不拘	男	75	118	36.4%	2
				女	43			
	海巡技術	海巡觀通監控	不拘	男	3	3	0.0%	0
				女	0			
四等考試	海巡行政	海巡行政	不拘	男	26	47	44.7%	0
				女	21			
	海巡技術	海洋巡護	不拘	男	16	17	5.9%	1
				女	1			
五等考試	海巡行政	海巡行政	不拘	男	3	5	40.0%	0
				女	2			

(資料根據：由考選部特考司一科張麗雪科長提供。)

1 根據 94 年 8 月 9 日考試院 94 年度考銓業務國內考察的瞭解,海巡署受限於該署組織法第 22 條的約束,必須於 97 年以前以文職人員為主,軍職人員不得超過編制員額三分之二。但是考量該署任務之特性以及 90 年和 93 年招考的結果,不可能達成第 22 條的規定。目前該署正在循求該條法令的修訂,擬保留大部分軍職人員,以後文職人員將完全開放性別。

表三-2 93年公務人員特種考試海岸巡防人員考試錄取人員基本資料分析表

等別	職組	科別	擬錄取 性別/人數	報考 人數	到考 人數	錄取率	現職* 人員
三等考試	海巡行政	海巡行政	男 46	1106	711	6.5%	15
			女 4	197	140	2.9%	1
	海巡技術	海洋巡護輪機組	男 14	46	39	35.9%	5
四等考試	海巡行政	海巡行政	男 14	822	515	2.7%	1
			女 6	322	218	2.8%	0
	海巡技術	海洋巡護輪機組	男 39	50	42	92.9%	12

* 指錄取人員中本來就在海巡署工作的現職人員。

(資料根據：部分由考選部特考司一科張麗雪科長提供，其它資料自考選部網站摘取。)

93年的海巡特考在公告招考期間即被人質疑違反91年3月公佈實施的「兩性工作平等法」，接受申訴的台北市政府勞工局認為確有違反「兩性工作平等法」之嫌而處以罰鍰壹萬元，海巡署於該年7月中旬繳納罰鍰，未提起訴願。此一新聞事件隨即引發了考試院內考試委員及考選部對國家考試中幾項性別限制考試所依據的「考試法」第5條（考試院得依用人機關請求及任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件。）及「兩性工作平等法」第7條（雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別而有差別待遇。但工作性質僅適合特定性

別者，不在此限。）所規定之競合關係的高度重視與一連串的討論，並於最近整理發表「國家考試性別平等白皮書」，期以真正落實性別平等。

貳、分定男女錄取名額的錄取率

根據考選部所提供較詳細的數據，針對近年國安情報人員和調查人員特考中限制性別的類組，分別以男女錄取人數除以男女到考人數，統計錄取率作表於表四和表五。從兩表中男女錄取的機會來看，絕大多數的情況顯示女性錄取的機率遠低於男性，如表四92年的國安特考政經組、社會組及資訊組男女錄取率分別為11.4%/7.8%、11.7%/5.3%、

及 20.0%/ 11.8%。表五-1 的 91 年調查特考調查工作組和法律實務組的男女錄取比率分別為 9.0%/2.8%和 2.6%/0.7%。表五-2 的調查特考分別整理了 92 年和 93 年第一、二(口試)試調查工作組的詳細統計，同樣的，從第一

試結果尤其明顯的看出，英文組女性的錄取機率僅為男性的二分之一或更低，表示想要爭取參與這些工作的女性人數還不少，但是用人單位限制了女性名額，所以女性錄取機率比男性低²。

表四 近年國家安全局安全情報人員特考統計
(法務行政職組/安全保防職系/三等考試)

年度	八十七年				八十八年			九十年			九十二年		
	擬錄取 性別	錄 ^b 取 人數	到 ^a 考 人數	錄取率 (b/a)	錄 ^d 取 人數	到 ^c 考 人數	錄取率 (d/c)	錄 ^f 取人 數	到 ^e 考 人數	錄取率 (f/e)	錄 ^h 取 人數	到 ^g 考 人數	錄取率 (h/g)
政經組	男	4	43	9.3%	4	46	8.7%	3	22	13.6%	9	79	11.4%
	女	2	13	15.4%	3	39	7.7%	3	23	13.0%	4	51	7.8%
社會組	男	4	30	13.3%	3	38	7.9%	3	37	8.1%	2	17	11.7%
	女	2	22	9.1%	2	37	5.4%	2	32	6.3%	2	38	5.3%
國際組	男	4	32	12.5%	3	39	7.7%	3	25	12.0%	7 ⁱ	41	17.1%
	女	2	22	9.1%	2	38	5.7%	2	25	8.0%			
資訊組	男	4	23	17.4%	4	36	11.1%	3	28	10.7%	10 ⁱ	50	20.0%
	女	0	4	0.0%							2 ⁱ	17	11.8%
電子組	男	1	10	10.0%	4	28	14.3%	0	21	0.0%	8	12	66.7%
	女	0	1	0.0%									
數理組	不拘				2	25	8.0%	0	17	0.0%	4	29	13.8%
合計		23	200		27	326		19	230		48	334	

*男女合併的部分表示當年招考性別不拘。

*國安特考 89,91 年未舉辦。

*i 92 年國際組僅限招男性，資訊組則恢復招募之性別限制。

(資料根據：考選部網站。)

² 據 94 年 9 月 16 日新聞報導，考選部與調查局會商後，已初步決定將取消調查特考的性別限制，研議採行體能測驗的可行性。

表五-1 近年法務部調查局調查人員部分分定男女錄取名額的考試統計

年度	八十七年				八十八年			九十一年			
組別	擬錄取 性別	錄 ^b 取 人數	到 ^a 考 人數	錄取率 (b/a)	錄 ^d 取 人數	到 ^c 考 人數	錄取率 (d/c)	性別	錄 ^f 取 人數	到 ^e 考 人數	錄取率 (f/e)
調查工作組	英文男	30	321	9.4%	23	304	7.6%	英文男	26	288	9.0%
	英文女	4	51	7.8%	3	38	7.9%	英文女	3	109	2.8%
法律實務組	男	25	386	6.5%	19	355	5.4%	男	9	348	2.6%
	女	4	227	1.8%	3	180	1.7%	女	1	141	0.7%
財經實務組	男	10	128	7.8%	7	116	6.0%	合計	39	886	
	女	2	22	9.1%	2	38	5.3%				
合計		75	1135		57	1031					

* 化學鑑識組、電子科學組及資訊科學組未定男女錄取名額，統計於本表省略。
調查工作組其他語文未定男女錄取名額者亦省略。

表五-2 92、93 年法務部調查局調查人員調查工作組的考試統計

年度	九十二年						
組別	擬錄取性別/ 人數	第一試到考 人數 ^a	第一試錄取 人數 ^b	錄取率(b/a)	第二試到考 人數 ^c	第二試錄取 人數 ^d	錄取率(d/c)
調查工 作組	英文男 23	285	29	10.2%	28	23	82.1%
	英文女 3	79	4	5.1%	4	3	75.0%
年度	九十三年						
調查工 作組	英文男 40	286	48	16.8%	47	40	85.1%
	英文女 5	79	6	7.6%	6	5	83.4%

* 一試為筆試，二試為口試。口試成績占總成績的 20%。口試成績未滿 60 分者，不予錄取。
(資料根據：考選部網站及考試院院會資料。)

過去十年有兩項曾經限制性別，而今已取消限制的考試，即關務和外交特考。關務特考逐年取消了不同科別的性別限制（表六），90年時取消了「財稅行政」和「關稅法務」兩科別，93年「化學工程」和「紡織工程」兩科不再限制性別，94年終於在考試院會的質疑之下將原來只限男性報考的「機械工程」和「電機工程」兩科開放。當這些類科不再限制報考者性別時，男女的錄取率有何變化呢？表六中90年由於未做到考人數的統計，故未統計錄取率，但是該年三（表六-1）、四等（表六-2）關務類的男女錄取人數與88年分定男女各半數來比較，似乎尚在合

理的差距以內。至於93與94年特考，在幾項開放性別限制的類科中，只有三等的「關稅法務」（表六-1）科女性錄取率（男女錄取人數分別除以男女到考人數）高於男性二倍多，所有其他三、四等科別的男性錄取率均高於女性。以88年和90年分定的男女錄取名額來看，設定的女性名額或與男性相同，或為男性的半額，那麼93與94這兩年三等的數項科別女性錄取人數的大幅降低（表六中陰影數字）反而突顯了過去對女性人數的保障。「機械工程」和「電機工程」兩科在94年開放性別後只有一位女性到考，但並未錄取。

表六-1 近年關務人員特考(三等)部分統計

類別	科別	八十八年		擬錄取性別	九十年		擬錄取性別	九十三年				擬錄取性別	九十四年							
		擬錄取性別	錄取結果		報名人數	錄取結果		報名人數	到考人數	錄取結果	錄取率*		報名人數	到考人數	錄取結果	錄取率*				
關務類	財稅行政	男	6	6	不拘	224	男	3	不拘	男	80	36	6	16.7%	不拘	男	55	29	6	20.7%
		女	6	6		女	5	女		170	79	2	2.5%	女		98	59	4	6.8%	
	關稅法務	男	6	6	不拘	263	男	10	不拘	男	112	53	5	9.4%	不拘	男	172	78	3	3.9%
		女	6	6		女	4	女		104	54	3	5.6%	女		155	76	7	9.2%	
技術類	資訊處理	不拘	6	6	不拘	185	男	3	不拘	男	115	59	7	11.9%	不拘	男	129	83	10	12.0%
		女	6	6		女	3	女		52	33	1	3.0%	女		54	38	2	5.3%	
	機械工程	男	6	6	男	82	6	男	58	31	8	25.8%	不拘	男	81	54	12	22.2%		
		女	6	6	女	82	6	女	0	0	0	0.0%		女	0	0	0	0.0%		
	電機工程	男	6	7	男	81	6	男	78	37	11	29.7%	不拘	男	114	78	12	15.4%		
		女	6	7	女	81	6	女	1	1	0	0.0%		女	1	1	0	0.0%		
	化學工程	男	4	4	男	44	1	不拘	男	45	29	8	27.6%	不拘	男	59	35	11	31.4%	
		女	2	2	女	12	2		女	20	11	1	9.0%		女	24	18	1	5.6%	
紡織工程	男	4	4	男	51	4	不拘	男	54	34	9	26.5%	不拘	男	46	34	4	11.8%		
	女	2	2	女	15	2		女	26	15	0	0.0%		女	11	9	2	22.2%		

註：89、91、92年關務特考沒有招考。

* 男女錄取人數分別除以男女到考人數。八十八年與九十年因無到考人數的性別統計，故未做錄取率統計。

■ 陰影部分顯示在開放性別限制後女性偏低的錄取人數。

(資料根據：考選部網站、考試院院會資料及考選部特考司二科劉約蘭科長提供。)

表六-2 近年關務人員特考(四等)部分統計

		八十八年				九十年				九十三年				九十四年						
類別	科別	選試科目	擬錄取性別/人數	錄取結果	擬錄取性別	報名人數	錄取結果	擬錄取性別	報考人數	到考人數	錄取結果	錄取率*	擬錄取性別	報名人數	到考人數	錄取結果	錄取率*			
關務類	一般行政	財政學概要	男	5	不拘	2338	男	24	不拘	男	438	173	5	2.9%	不拘	男	728	391	11	2.8%
			女	5			女	33		女	828	400	5	1.3%		女	1503	880	9	1.0%
		行政法概要	男	5			男	11		男	158	81	6	7.4%		男	301	185	14	7.6%
			女	5			女	4		女	93	52	6	11.5%		女	184	125	6	4.8%
技術類	資訊處理		男	6	男	167	15	男	183	117	21	17.9%	不拘	男	305	199	35	17.6%		
			女	6	女	5	女	170	15	男	224	135	45	33.3%	不拘	女	11	7	1	14.3%
	機械工程		男	4	男	87	10	不拘	男	107	69	16	23.2%	不拘	男	363	244	36	14.8%	
			女	2	女	48	5	不拘	女	55	36	5	13.9%	不拘	女	4	3	0	0%	
	電機工程		男	4	男	97	6	不拘	男	68	39	6	15.4%	不拘	男	141	97	24	24.7%	
			女	2	女	55	3	不拘	女	52	38	3	7.9%	不拘	女	85	61	12	19.7%	
	化學工程		男	4	男	97	6	不拘	男	68	39	6	15.4%	不拘	男	105	80	9	11.3%	
			女	2	女	55	3	不拘	女	52	38	3	7.9%	不拘	女	65	48	4	8.3%	
紡織工程	男	4	男	97	6	不拘	男	68	39	6	15.4%	不拘	男	105	80	9	11.3%			
	女	2	女	55	3	不拘	女	52	38	3	7.9%	不拘	女	65	48	4	8.3%			

* 男女錄取人數分別除以男女到考人數。八十八年與九十年因無到考人數的性別統計，故未做錄取率統計。

* 陰影部分顯示在開放性別限制後女性偏低的錄取人數。

(資料根據：考選部網站、考試院院會資料及考選部特考司二科劉約蘭科長提供。)

關務特考只進行筆試，並無口試，似乎取消性別限制的當年，女性的錄取人數反而減少，也許有些女性尚來不及準備，也許在這些類科的考試競爭不過男性，或者多數女性受傳統刻板影響對這些技術類工作本來就不感興趣，總之尚有待往後類似考試結果的觀察。

外交領事人員特考在84年以前均分定男女錄取名額，85年以後在婦女團體和立法院的壓力下取消了性別的限制。由表七-1 看出，84年以前女性錄取的名額占所有錄取名

額的百分比從未超過 20%，但是限制取消後，表七-1 摘取的 5 年統計女性錄取比率均超過 40%。自 9 年前開放女性錄取人數以來，新進外交領事的女性人數大增，92 年考試院至外交部作業務考察時，外交部官員明白指出，女性外交領事人員的大幅增加，帶給外交部領事人員調動安排上諸多困擾。在 92 年 12 月底考試院舉辦的一項研討會中針對「外交領事人員考試制度改進之研究」主題，外交部與會人員也同樣表達了前述困擾。但是研討會中，多數人表示基於兩性工作平等權

之考量，不太可能再恢復以前限制性別的做法，而應確實檢討所謂「造成困擾」的真正原因。

由於外交特考中，英文組的錄取人數一向最多，因此本文將最近四年的英文組第一、二試中男女錄取人數分別作一比較列於表七-2。根據最後一欄二試後的男女錄取人數分別除以男女報名或到考人數的錄取機

率，可以明顯的看出，男性錄取率均高於女性。以往大家總認為女性比較會考試，尤其擅長語文和表達，本項統計卻顯示異於一般看法的結果，或也值得進一步的探討。此項考試分為一、二兩試，一試有個別口試，二試為團體口試，詳細計分比例請見表七-2 的註解。

表七-1 81-93 年外交領事人員特考(三等)錄取男女性別比率

年度	及格人數合計*	男	女	女性占錄取名額	備註
81	40	35	5	12.5%	分定男女錄取名額
82	47	42	5	10.6%	
83	48	40	8	16.7%	
84	50	41	9	18.0%	
85	48	23	25	52.0%	不再分定男女錄取名額
88	38	19	19	50.0%	
91	25	15	10	40.0%	
92	25	11	14	56.0%	
93	30	17	13	43.3%	

* 包含各種語文。(資料根據：部分參考《考選統計》，部分由考選部負責單位提供。)

表七-2 外交領事人員英文組近年特考一、二試錄取性別統計

年	報名人數		到考人數		一試錄 ^a 取人數		二試錄 ^b 取人數		錄取率	
	男 ^c	女 ^d	男	女	男	女	男 ^e	女 ^f	男(e/c)	女(f/d)
90	224	234	247 ⁱ		12	5	10	4	4.5%	1.7%
91	261	324	285 ⁱ		7	6	6	4	2.3%	1.2%
92	194	281	255 ⁱ		8	10	7	5	3.6%	1.8%
93	197	265	101	113	9	6	8	4	4.0% ^j	1.5% ^j

註：a.第一試口試為個別口試，每人 15 分鐘，三位口試委員，其中一位為外交部官員。國文、外語及個別口試三項合占 50%，其餘五科占 50%。

b.第二試口試為團體口試，考生臨時抽題主持討論 30 分鐘，口試委員 3-5 位（視組別及考生人數），其中 1-2 位為外交部官員。口試占 20%，第一試成績占 80%。

i 該三年未分別登錄男女到考人數。

j 如果男女錄取人數除以 93 年到考男女人數，則錄取率分別為 7.9%和 3.5%。

(資料根據：考選部網站、考試院院會資料及考選部特考司一科提供。)

本文特別將已經取消性別限制的關務與外交考試結果（表六、表七）與首次未做性別限制的海巡特考（表三-1）做較細緻的分析，希望在此與目前仍有性別限制的國安情報、調查人員以及93年海巡特考作一比較（表三-2~表七）。明顯的看出後三項考試女性錄取機率的偏低，剝奪了女性服務公職的基本人權。但是開放後的關務與外交考試也不見得全然對女性有利，仍然值得繼續關注。只是前述幾項限制女性名額考試的各種理由是否足以通過「兩性工作平等法」第7條最後但書（但工作性質僅適合特定性別者，不在此限）的檢驗呢？但書規定係指「該工作非由特定性別者從事不能或難以完成」，如生爭議，雇主應負舉證責任。依美國立法案例，限制性別之招募，大致可從工作執行能力、同性需求、以及顧客喜好等幾方面來考量³。下面就來看看針對幾種限制性別招募理由的不同看法。

參、似是而非的限制理由

一、男女生理有別，日夜長時間跟監，女性如廁不便

男女的確生理有別，但各有適應方式。

長時間跟監如廁不便時，大家都會儘量少喝飲料，女性在車內也可準備方便的容器，或攜（穿）用紙尿片，在戶外同樣可以立式方便。為了達成任務，任何訓練有素的幹員一定都有解決之道，絕不會以此為藉口。不論男女，只有愚蠢的幹員才會因此破壞大局。

二、女性體力不若男性，這些耗費體力的工作不適合女性

整體女性的體力可能真的不如男性，但是個別來看，一定有些女性的體力足以贏過部分男性。同樣的，很多男性也是手無縛雞之力。如果「體力」是重要考量因素之一，人才考選時就應納入嚴格有效的體能測試。事實上，體力也可粗分為爆發力與耐力。部分女性的爆發力或不如男性，但是很多研究或案例都顯示女性的耐力往往勝過男性。再者「體力」也是可以訓練的，不論國安、調查、海巡或警察人員，都應在人才培養期間，特別加強體能的訓練。

三、女性因家庭因素，不適合夜間或時間不正常的工作

廿一世紀的今天，如果仍然不能把家庭的照顧與責任要求兩性共同承擔，政府官員豈不在開時代之倒車？為政者本應率先呼

³ 取自考選部「九十四年考選制度研討會—公務人員特種考試特殊設限與多元考試方式」研討會，郭玲惠教授與談書面資料，94年8月29日。

籲、以身作則謀求法令與觀念之改變與配套，怎能落入傳統刻板思維，以此理由限制女性的選擇？很多工作都需要夜間輪值，醫生、護理、看護人員，工廠的女工、空服員、工程師等都經常需要夜間工作；商場的業務人員常常在國際間飛行，晝夜顛倒。選擇或認同這些工作的人自然瞭解工作的性質而有心理準備或適應之道，不能應付的人自會求去。

再者也有愈來愈多的女性選擇不婚或不生育，實在不勞用人者多此考量。

四、工作環境偏遠危險，女性單獨行動，易遭歹徒強暴

凡受過嚴謹訓練的女性特勤人員，應不會輕易遭歹徒制服。男性警衛也有被奪槍或被制服的案例，怎能將個別事件無限上綱，而不思檢討如何加強安全措施與保障制度？危險的任務，不論男女，都不應任令單人出勤，必要的支援、接應與保護都應在分配任務者的思慮之內。偶然的意外，不能做為因噎廢食的藉口。

五、人犯搜身，受刑人戒護管理應男女有別

監獄管理員的工作或因同性需求有此必

要，但監獄官並非第一線與受刑人接觸，而為一行政管理者，實無性別區隔之必要。法警的諸多工作項目中，「人犯搜身」只是其中的一小部分，帶領人犯出庭應訊時，人犯多有手拷或腳鐐，對一武術訓練有素的女法警來說應亦足以應付絕大多數的狀況。

六、男女天生大腦結構有別，女性不適合此類具有男性風格與文化的工作

有些人一再強調男性用左腦思考，左腦司分析邏輯，較為理性；女性多用右腦思考，右腦司感情藝術，較為感性。情報、調查類工作性質需要思考、需要冷靜、不能衝動，所以適合男性。事實上，情報調查類工作是多麼複雜細緻的任務，其中不僅涉及各項專業知識、訓練與敏感度，溝通、協調、規劃、偽裝等智取更是重要的一環。同樣的，研究也顯示女性左右腦兩邊的神經細胞溝通較佳，遇事往往能多面向思考，比較不易衝動⁴。

其實，男女差異各有不同的研究支持不同的結論，簡而言之，我們絕對無法粗糙簡略的將男女二分，任何兩個人之間的聰明才智與個性差異都深受家庭、社會、文化、教育與基因的影響，也誠然不能單以男女性別

⁴ 只要鍵入相關關鍵字，網路上立即出現各種有關左右腦的論述。此處僅提供兩篇手邊的參考。洪蘭譯，Anne Moir 等著（2000），《腦內乾坤》，遠流出版。王道還譯，卡希爾文（2005），〈男女腦女腦真不同〉，《科學人》六月號。

來劃分。國安、調查、警察等類工作都是多面向的團隊合作，需要各種專才在不同階段協力完成。

七、過去女性錄取人員均紛紛透過各種關係和管道請調內勤，影響工作的分配，並對男性同事不公

如果在考前招募公告上未清楚說明工作性質與內容，僅以含糊的「海巡行政」、「基層行政（警察）」、「調查工作」、「政經」、「社會」等組別招考，考試又以國文、憲法、政治、經濟、社會、xx 法規等筆試科目為主，如何保證可以挑選出用人單位所需要的外勤、基層人員？公務人員通過考試與訓練，一旦取得正式任用資格後即獲得相當的工作保障，很難被革職。有了如此的工作保障，誰不想選擇風險低、吹冷氣的內勤工作？男性申請或想要申請改調內勤的比例可能不見得比女性少吧？不服長官工作分配，一定有考績、升等不利的懲罰。如果長官能嚴拒任何關說、分配工作適才適性、管理獎懲合理分明，又怎能將人力調度的困擾作為限制女性參與的理由？訓練期間難道仍未清楚告知未來工作任務嗎？訓練期間本應給予必要的體能、武術訓練，無法適應或無法達到要求者就應被淘汰。「公務人員考試法」第 20 條已有規定，「……訓練期滿成績及格者，發給

證書、分發任用。」只是過去訓練期間的淘汰率極低。

肆、人才招募

如何才能招募到工作需要的人才的確是所有用人單位追求成果績效的第一道考驗。但是無論如何多元公正篩選，仍然不能保證招募進用的人員皆立即到位可用。所以絕大多數用人單位都另有一訓練與試用期間。在這段期間通常會訂立一雙方皆同意的契約，說明工作條件、要求、待遇、福利等相關事項。如果單方面不克履行時將如何處理。

即使通過訓練與試用階段，正式任用期間，用人單位仍然有各種績效考核、獎勵懲處等評估方式，必要時調動職務或單位、加強在職訓練等亦是安排適才適所的手段。最不得已，無法任用時只得資遣。但是不論公務人員或一般勞工，都有相關法令對受薪階級訂定了合理的保障與申訴管道。

訓練與試用期間，用人單位必須付出成本，但是受雇者亦有知能與技能上之獲益，絕大多數情況亦同時領取部分薪資。雇主當然希望新招募的人員儘早有所發揮，因此雇主安排的訓練非常重要，不教而殺，錯在主政者，不訓而用，雇主必須付出代價。實在無法適用時，雇主在雙方同意的合理契約下

解約，仍然比正式錄用後再免職或資遣的麻煩少得多。

所以人才的任用可分為四個階段，即考選、訓練、試用與正式錄用。第一階段的篩選如果設計合宜，對用人單位來說成本最低，效益最高。但是從一群陌生人中，僅僅根據年齡、學歷、幾科筆試、十餘分鐘的口試，想要挑選出有專業素養、身強體壯、身手敏捷、思慮周密、道德操守無不良記錄者，有此可能嗎？筆試只能就專業作篩選，加入體能測驗與口試，最多也只能就上述二、三項的外表作評量。因此訓練期間是掌握適用人才的第二道機會，尤其針對這幾項特殊人才的特考，「道德操守」尤應以高標準認定，受訓期間數月至一年，用人單位可以較長的時間、特別設計的情境加以考核。

檢視公務人員的任用，目前三、四、五等分別相當於高考三級、普考及初等的考試，主要皆以 8 至 4 科的專業筆試為主，如有口試，比例約占 10-20% 不等。某些考試還有年齡、身高、體重、簡單體能的條件，「性別」則是本文所提幾項特考的另一設限。

公務人員考試及格後必須參與訓練，訓練通過者方取得證書，並獲分發任用。但是訓練期間的淘汰率極低，約在 1-2%。主要因為目前我國的公務人員國家考試為「任用

考」，即有一職缺，才開放一個名額，每一位考試及格者，一定獲得分發任用。訓練期間如果淘汰人選，就可能造成缺人單位的困擾。事實上，每次考試都有不少及格者或因兵役、或因研究所深造，或因突發狀況等各種原因無法受訓或任職而保留若干年限。近年來考試放榜時常酌情在正額之外增額錄取數人，以備在下次招考前用人單位的臨時需求。但是增額人數有限，幾乎均於下次招考前分發完畢。用人單位仍然常因中途走人、無人補缺，必須長時間等待至下次招考訓練完成後，才可能獲得解決。

為什麼長期以來國家考試均以筆試為主？因為筆試在某些方面容易做到公平公正。為什麼談了很久的「資格考」取代「任用考」，始終無法推動？因為我們對「人」不信任，擔心用人單位組成的甄選小組自合格人選中去挑選人才時，有可能循私而無法防弊。於是寧願因循一套僵化、表面公平的筆試形式，對相關主事的公務員來說，自己更易撇清責任。當這些特考考選出的人才並非十分合用時，也只好簡便的從「考試法」第 5 條著手：「考試院得依用人機關請求及任用之實際需要，規定公務人員特種考試應考人之兵役狀況及性別條件。」

其實我們都非常清楚，「筆試」有很大的

侷限，私人企業用人除了考慮學經歷、筆試或證照資格以外，面談、操守、推薦函等多元取材都是常用的方式。真正的人才絕對不是一次考試或短時間觀察就容易確定的，因此隨後的訓練與任用後表現，一再無法達到要求者，就只好退場。

我們不得不同意，在今天這個開放的社會，「性別」界線愈來愈模糊，多少人早已跨越了傳統性別角色的藩籬，也多為家庭社會所接受。「性別設限」表示在第一關就拒絕了一些原本適合且有興趣的報考者。反過來說，用人單位可能第一步就輕易的流失了不少堪用的人才。「兩性工作平等法」保障人才招募必須以「工作能力」為首要考量，如果引起爭議或申訴，雇主必須負舉證責任。傳統性別刻板印象諸如：「工作內容偏重勞力」、「夜間工作較危險、女性不宜」、「考量女性照顧家庭責任」……等理由，或籠統指稱「工作內容較適合某性別」等均難以採認，以上也是主管單位勞委會的認知⁵。

那麼如何以「工作所需求的能力」來設計招募篩選方式就成為用人單位必須面對的第一道嚴肅課題。過去所用的專業筆試與簡單口試顯然不足，如何設計有效度的性向測

驗，如何設計面談，如何設計合乎用人單位需要，且合情合理的體能測驗，是否大幅加成錄取在訓練期間再做德行、體能等多方面的篩選都是值得用人單位用心思考的，也只有用人單位才最瞭解自己需要什麼樣的人才，挑選到適用的人員是自己單位的福氣，也才能發揮最大的團隊效益。考試院只能依法協助試務的推動，或配合修法。最怕用人單位鄉愿推責，不想自找麻煩改變考試方式，即使單位績效不彰，個人的薪水仍照領，退休還有月退，不久可能轉調新單位，何必為目前這個單位這麼費心呢？

招募公告的清楚說明是另一項容易立即做到的改進。誠如在最近考選部舉辦的研討會上，郭玲惠教授提供德國國家安全局（Bundesnachrichtendienst）在網路上招募須知的內容，最令人欣賞，更值得學習：「本局工作人員工作地點不確定，可能於本局、分局、德國各地或外國。本局工作人員及其家庭成員不得從事危及其自身安全之旅遊。由國家所安排之旅遊，不得與當地人員有任何私人接觸。本局促進男女之平等，因此對於女性被錄用者，依其能力將優先拔擢於較高職位。本局為使員工能兼顧家庭與職業，在

⁵ 行政院勞工委員會函財團法人婦女新知基金會（勞動3字第0940038595號94年7月13日）。

職務之可能性下，提供彈性工時之制度。身心障礙者具有相同能力者，將優先錄用。」⁶

伍、用人困境

目前在我國公務人員任用法相關規定之下，公務機關用人歸納有下列幾項困境：

一、人才進用以國家考試的筆試為主。

考科繁多，既對學校教育的成果沒有信心，也往往過度重視學科成績，忽略了人才的其它面向與需求。

二、「資格考」仍無法取得多數人的信任。

「資格考」對人才只作基本核心能力的篩選。用人單位可另組甄選小組，以該單位特殊需求的能力再自通過資格考的眾多人才庫中甄選適用人員。用人單位一旦有了自主權，是否會循私偏用自己人？在今天政黨輪替的初始階段，大家對擁有一點權利的人尤其不願信任，而寧願抹殺某些制度的優點。

三、訓練期間雖尚未取得任用資格，也幾乎從不淘汰。

因為「任用考」已限定了需用的人數，淘汰後人數不足怎麼辦？過去從不淘汰，考試及格就篤定有工作，如果突然多人被淘汰，一定引起爭議。誰要惹此麻煩？

四、試用期間（六個月）已取得考試及格證書與任用資格。

試用期間雖有各種考績規定、成績不及格者，得予解職。但用人單位甚怕被解職者一連串的訴願，將不勝其擾。

五、特考特用，六年內不得轉調。

凡經特考任用者，六年內不得轉調該特考單位以外之機關任職。此項規定有利有弊，優點是讓某些不容易留住人才的單位，至少可以讓考選新進者安份的在此工作六年；缺點是不合適的人也只好勉強痛苦的混六年。如果新進的人不合用的比例過高，顯然是考選的方式不恰當，或者用人單位未能將需求事前說清楚，或者該單位留住人才的誘因不足。唯有在上述幾種原因都無法做到時，才需要訂定六年這麼長的時間條款去綁住人才，有時不幸也讓用人單位無法解套。

六、公務人員是「鐵飯碗」，目前考績丁等，不滿 60 分方能免職。

每年究竟有多少人被免職？大家心裡有數。誰要做惡人？政府又不是我開的公司，何必與人過不去？更何況公務員有層層保障，被免職或考績不佳者，多會提起訴願，那將是另一波麻煩。考試院會本年 6 月剛

⁶ 同註 3。

通過新修訂尚待立法院審議的「公務員考績法修正草案」，雖已明文規定連續兩個丙等年終考績即應辦理退休或資遣，且考列丙等人數應以受考人數之 2% 為原則。不過相對來說，淘汰率可能還是很低。⁷

陸、走出困境

一、考選方式的突破

當一個社會對「人」的信任提升到某一程度時，制度必然更具彈性，行動也必然更為方便。譬如歐洲很多國家搭乘捷運都無驗票管制關卡，乘客自行買週票、月票或年票，自己保管，直接上下車，人群快速散去。管理者只做抽查，一旦查到不實，即以嚴罰，並留下記錄。

如果我們相信絕大多數的人都會秉公行事，少數私心枉法人員一旦被檢舉，必受嚴厲公正的處罰，那麼現行「任用考」可以改為「資格考」，從有資格的人才庫中做第二次的甄選，考試方式可針對特殊需用人才作多元設計，用人單位須對自己的甄選作業負責，以事後的監督來換取事前的不信任。資格考可設定一門檻，譬如 60 分及格者皆獲得名列該類科公務員人才庫候用名冊。考試只

考核能力的科目，考科可以減少，考題以題庫選擇題為主，輔以部分臨時命題。題庫命題由多人審查，思慮較為周詳；選擇題由電腦閱卷，更易做到公正。當題庫的選擇題多至一定題數以上時，重複的機率自然會降低。當然題庫需要經常的補充新題目。

二、考試增額或加成錄取

如果「資格考」一時無法實施，至少「增額」的名額可提高數倍。目前增額人數有限，常常不敷分配。如將增額人數提高至需用人數的 2-4 成，招考前事先敘明將於訓練期間嚴格考核淘汰不適任者，考核條件只要合理公正，足以接受公評，在挑選人才上也必然獲得更多的彈性。目前「增額」錄取乃備取的意思，至下次招考前如未獲補缺，即失去分發機會。「加成」錄取的意義不同，所有考試錄取者一同接受訓練，凡未通過訓練考核者即被淘汰。加成錄取時無「正額」、「增額」之分。

三、考試及格證書延至試用合格後頒發

本項改變需要修法。目前國家考試錄取者接受基礎與實務訓練約半年，如獲通過，即取得考試院及格證書，分發各單位試用六個月。試用期間已具公務人員資格，薪給和

⁷ 本草案曾於 91 年 8 月送至立法院審議，但在立法院第五屆會期結束前未能完成修法程序。由於法案屆期不能延續審議，故考試院再次修訂另送立法院待審。

保障與正式任用時完全相同，其實早已失去「試用」的意義。試用期間如尚未具公務人員資格，處理免職/不予聘用時爭議較少。考試及格證書延至試用合格後頒發尚需前述兩點的配套，執行起來方可減少用人單位無人候用的困擾。

四、加速推動「國民年金」與可攜式「職業年金」

軍公教人員退休後的退休金或月退金保障，是不適任公務員難以被淘汰的主因，一旦中間離職，退休年資無法累計，優厚的退休金也沒有了，待遇差別太大，大家都不願去「擋人財路」、「陷人不義」。也因為退休保障，在不景氣的年代，大家尤其在意考試、任用是否公平？是否循私？至於是否選用到最合適的人，是否有工作績效反而被大家輕忽。

「國民年金」通常金額不高，不足以維持退休後的生活水平，只是對 65 歲以上老年人口一項最起碼的照顧。而「職業年金」則是所有努力工作者都應得的一份退休後的報酬。不可否認，目前公教人員的月退休金令人羨慕，過去不夠周全的設計造成某些人的過度保障。今年七月上路的「勞退可攜式新制」雖是跨出了一小步，但退休所得替代率與公教人員的退休保障幾不可同日而語。而

在軍公教、勞工範疇之外的眾多工作者，更是缺乏退休後的保障。

在可攜式「職業年金」實施完善的先進國家，職業的轉換退場十分自然，不會令人特別的為難或遺憾，因為將來退休後的年金並不致差別太大，公教人員的進用也不會讓年輕人為應付極低的考試錄取率而虛度青春，並且如此受到社會大眾的注目與懷疑。退場時可以更為優雅瀟灑，這樣的社會才容易做到「適才適所」、「人盡其才」，發揮每一個人最大的潛能。

柒、開啟性別大門

世界上沒有任何一個民主國家在舉辦考試之前，即先作性別之限制，國安情報、調查人員如此，軍人（校）、警察（校）的招募也都開放性別，雖然職業選擇的性別區隔現象各國各地都依然存在，數千年來的文化影響當然不是數十年就足以匡正的。但是我們也明顯的看到，只要社會開放、教育平等，性別區隔現象莫不在逐漸縮小。就以台灣社會為例，理工學院的女生比例已逐年提高，女醫生、女科學家、女建築師、女工程師也不再引以為奇。相對的，過去大學法學院都是女生的天下，當社會制度漸走上法制後，如今男生選讀法律的人數愈來愈多，已幾乎

超越女生。過去護理科系只收女生，數年前開放後，如今男護士比女護士吃香。過去公車、卡車、計程車只見男司機，如今遇到女司機早已不再見怪。

女生見到血、看到死人就會尖叫害怕嗎？有些人頭幾次也許如此，但是既然選擇了醫生、護理、檢察官等這類行業，經過專業的訓練與適應後，仍堅持留在此專業的女性，從未有人以怕血、怕驗屍而推卸責任的。第一位到當時仍被稱作「黑暗大陸」的非洲蠻荒去研究黑猩猩的英國珍古德女士（Jane Goodall），以她相對嬌小的身軀，如何面對孔武有力、體型體重遠超過她數倍的黑猩猩？她選擇以柔克剛、耐心關懷的策略，終於贏得黑猩猩的信任。她在野地一、二十年，如何兼顧家庭？她從研究工作中找到了志同道合的伴侶，結婚、生子、育兒，美滿幸福的日子絕不輸都市裡從事內勤工作的女性。雖然多年後她也離婚了，但是離婚的原因千百種，與她選擇的研究、生活方式並不能畫上等號。⁸

人權是「立足點」與「機會」的平等，連機會都不給的時候，如何去建立弱勢者的偶像與典範、鼓勵弱勢者提升這方面的能力？長遠來看，男/女性全方位的適應當然需要從教育著手，國家公權力的介入，更能催化社會觀念的改變。聯合國近十年來積極推動「性別主流化」的觀念，要求各國將「性別平等」落實於國家各項政策。台灣自 1987 年解嚴以來，勇敢的走向一個民主開放的社會，政府近年也將「性別主流化」納入各施政綱領，在聯合國的「性別權力測度」多項評比中，台灣早已領先亞洲各國⁹，但是我們的軍警、國安、情報政策卻仍然向後看，常拿日本、韓國來相比，儘管他們有些方面也略勝我們一籌¹⁰。

「性別開放」已是一不可阻擋的趨勢，凡以「男性文化」為主的各機關單位都必須大步走出「性別象牙塔」，徹底擺脫束縛自己的刻板思維，開啟性別之窗，打開性別的大門，搬移過去認為女性不能、女性不宜、女性不敢的石頭，重鋪這條小徑，我們一定會

⁸ 賴慈芸譯，凡安古德著(1999)，《大自然的女兒：珍古德》，格林文化。

⁹ 根據行政院主計處引用聯合國開發計劃署「2004 年人類發展報告」，性別權力測度（GEM，Gender Empowerment Measure）為衡量女性政經參與程度及其對決策影響力，2002 年台灣女性排名 20（GEM 值 0.657），新加坡 20（0.648），日本 38（0.531），南韓 68（0.377），挪威排名第 1（0.908）。

¹⁰ 據 94 年 6 月 10 日內政部警政署參加國家考試性別平等諮詢委員會第一次會議—警察特考分定男、女錄取名額之說明資料，目前我國女警人數比例為 3.6%，日本 4.3%，韓國 3.7%。但據本文作者獲自警察大學葉毓蘭教授 2004 年所發表的「女警角色定位與女警政策」一文中指出，英國女警占 15.6%，美國 10.6%，新加坡 12%。

看到選擇走這條小徑的女性愈來愈多，終究小徑會被眾多人走成一條康莊大道。(本文作者為考試院考試委員)

參考書目

考選部「九十三年考選制度研討會—從兩性工作平等法談國家考試應如何保障性別平等」，93年12月28日。

考選部「九十四年考選制度研討會—公務人員特種考試特殊設限與多元考試方式」，94年8月29日。

考選部網站：www.moex.gov.tw（考選統計）。

吳嘉麗（2005）〈公務人員考銓性別觀〉，《第一屆性別研究與公共政策學術研討會會議手冊及論文集》，世新大學，p.D1~D30，94年5月27日。

海巡署，〈考試院94年度考銓業務國內考察—行政院海岸巡防署簡報〉，94年8月9日。