

- 第11屆考試委員及首長著作彙編 • 第二章 考選議題
頁 II-47~II-51

男性保障名額？

考試委員 陳皎眉

* 本文民國 101 年 11 月發表於《考選通訊》，第 23 期。

隨著國家考試應考人的增加，與國考有關的性別議題也逐漸受到重視，雖然憲法第七條明定：「中華民國人民，無論男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等」，但是過去許多國家考試卻對男女分定錄取名額（通常男性名額很多，女性名額很少），導致男女二性爭取同一工作的機會不均等。近年來，因為性別主流化政策的推行，關心此議題的專家學者們，透過考選部「國家考試性別平等諮詢委員會」的努力，已經促成許多國家考試取消男女分訂錄取名額的規定，目前除了司法特考的監獄官、監所管理員仍有性別設限外，關務特考、海巡特考、調查特考、司法特考法警科、國家安全情報人員考試，均已經取消男女分定錄取名額的規定，甚至警察特考也配合雙軌制的實施於民國 100 年開始取消性別限制。

正當我們欣慰國家考試終於向性別平等的方向邁進了一大步，最近卻有不同的聲音出現。有些人認為公務人員中女性已經太多了，而女性又比較用功，比較會考試，以後公務員都是女性怎麼辦？他們甚至認為這是提倡男女平等惹的禍，因此以後是不是要有男性保障名額啊？這種說法，乍看之下也有幾分道理，但是不是真的正確？卻必須先回答幾個問題：一、公務人員真的女性比較多嗎？二、女性真的比較會考試嗎？三、女性公務人員較多真的就會造成問題嗎？四、保障男性錄取名額才能決問題嗎？

壹、公務人員當中女性真的比較多嗎？

很多人認為公務人員當中女性比較多，甚至負責相關工作的人事人員，都有一半以上的人同意這個說法。但是事實上根據銓敘部的統計資料，民國 101 年 6 月底，全國公務人員共有 344,461 人，其中男性 208,921 人，佔 60.65%，女性 135,540 人，佔 39.35%，因此男性顯著的多於女性。而在不同官等上，簡任男性是 7,129 人，佔 72.56%，女性是 2,696 人，佔 27.44%；薦任男性是 44,324 人，佔 50.50%，女性是 43,453 人，佔 49.50%，委任男性是 22,429 人，佔 43.48%，女性是 29,158 人，佔 56.52%，因此官等越高，男性所佔比例比例越高，只有在最低的委任官等，女性才較男性多，薦任官等男性與女性幾乎一樣多，而簡任官等，男性就顯著的較女性多。再以中央相對於地方男女性的分佈比例來看，則中央機關男性有 111,894 人，佔 60.05%，女性有 74,451 人，佔 39.95%，地方機關男性有 97,027 人，佔

61.36%，女性有 61,089 人，佔 38.64%（銓敘部，101 年 6 月），即不論中央或地方，都是男性公務人員，較女性公務人員多。因此公務人員當中，女性真的沒有比較多。

貳、女性真的比較會考試嗎？

很多人都說女性比較會考試，因為她們「懂的也寫，不懂的也寫，不懂的還要寫的讓你以為她懂」，因此得分都比較高，筆者在民國 99 年擔任初等考試的典試委員長時，就發現當次考試，報名的有 89,149 人，錄取的有 580 人，總及格率 0.85%。其中男性錄取人有 198 人，女性錄取人有 382 人，很明顯的，女性錄取人數遠多於男性。這也是個人第一次 到有人說以後要有男性保障名額了。但是我們仔細去看了男女性分別錄取率後發現，其實男性錄取率有 0.95%（報名人數 27,558 人，錄取人數 198 人），女性錄取率卻只有 0.80%（報名人數 61,591 人，錄取人數 382 人），女性錄取率比男性低，所以女性沒有比較會考試。

再以 100 年度報名人數最多的二項考試高普初考及地方特考來看，100 年公務人員高普初考及 100 年特種考試地方公務人員三、四、五等考試，男女性錄取人數及錄取率，都是錄取人數女性多於男性，但是錄取率男性大於女性。唯一例外的是地特三等，連錄取人數都是男性大於女性，因此女性真沒有比較會考試，女性錄取人數多於男性，主要是因為她們報考的人數遠多於男性。

參、女性公務人員較多真的就會造成問題嗎？

過去很多用人單位認為他們的工作，需要大量體力、有危險性、外勤工作也多，因此不適合女性，例如：消防人員、警察人員、甚至調查人員…等，這也是過去這些單位在各類考試中分訂男女錄取名額的緣故。但國家考試性別平等諮詢委員會經過仔細的審酌，認為這些都不是適當的理由，因此取消了這些性別限制。但同時也要求用人單位採用適當的配套措施，才能保證錄取的人，都能勝任工作要求。例如工作需要大量的體力才能應付，那麼就應該增加體能測驗來篩選，而非單純的依據性別來加以設限，例如調查特考及國家安全情報人員考試，目前都增加了 1200

公尺體能測驗。至於工作有危險性或外勤工作多，則一方面須於應考須知中敘明工作性質及內容，使應考人可以衡量個人狀況，再決定是否報考，而考上以後亦不得以因為身為女性，要求不值外勤或擔任有危險性之工作；另一方面用人機關更應致力於改善外勤工作環境並維護夜勤安全，必竟即使是男性，我們也不希望他們在危險的環境下工作啊！因此，我們該思考的是如何降低工作危險性，以警察為例，應該配備更精良的武器，提供更好的防彈衣，更佳的危機處理訓練，而不是限制女性擔任警察。目前關務特考、警察特考都已努力落實這些相關配套措施。

因此，如果有適當的配套措施，並且採用多元的考試法（包括筆試、口試、體能測驗、甚至人格測驗等），那麼通過層層考試而錄取的人員，不論男女，都會具備工所需的知識、技能、體力，甚至人格特質，因此性別不會是一個問題，無論男女，他（她）們都是最優秀、最適合這個工作的人，女性公務人員即使較多也不會造成問題。

肆、保障男性錄取名額才能解決問題嗎？

1995 年，聯合國通過性別主流化的原則，強調政府及其他行動者應該在他們所有的政策/方案中，加入性別主流化的觀點，才能在決策之前，準確地分析出所施行的政策/方案對男性/女性所產生的影響。而為了準確的分析，性別統計和性別分析就是最重要的兩項工具。透過收集適當的性別統計和具性別意識的性別分析，才能發現真正的問題所在，並針對問題提出解決的方法。以男性保障名額的例子來看，如果只看錄取人數中的性別比率，真的會得到男性錄取人數較女性多的結論。而且很多人想當然爾的就認為那表示女性比較會考試，因此保障男性名額也似乎是一個理所當然的解決辦法。但是其實我們應該先進一步地分析男女分別的錄取率，如果結果發現男性的錄取率真的比女性低，那麼我們應該考慮的，也不是馬上決定給男性保障名額，而是應該先詳細檢視、分析、研究一下，我們的考試類型、考題內容、作答方式、是否對男性不利？如果我們發現某一類型的考題，或某一類的作答方式真的對男性比較不利（男性答的較差、得分較低），那麼未來就需要對這些考題、作答方式加以改善。只有在這些可能都被否決以後，保障男性錄取名額才是可以思考的措施。而目前根據前述二、的數據，至少在 100 年高普初考及地特三、四、五

等考試，男性錄取率均反而高於女性錄取率，因此男性保障名額並不是一個適當的因應措施，未來我們應持續注意各類考試之不同性別錄取率，如果一定的發現某些考試對特定性別有所不利；就要進一步的去分析該考試之考試類型、考題內容、反應方式是否對特定性別不利，才能正確的提供因應之道。必竟性別平等的真義在於讓各種性別的人都有一樣的機會，在一樣公平的條件下參與考試，而不是硬性要求考試通過的性別比率一定要是 1：1。

參考文獻

陳皎眉（2010）。性別平等應該是這樣的。**女人紀事**，第 65 期（3、4 月）。台北市政府社會局台北婦女中心。

陳皎眉（2010）。男女大不同？性別主流化與性別平等。**T&D 飛訊**，第 93 期。國家文官培訓所。

陳皎眉（2011）。國家考試與性別設限。**國家菁英季刊**，第八卷第一期。考選部。