

第8期

原住民族文官人才發展的努力方向

Iwan Nawi 伊萬·納威 考試委員



“ 原明文官是重新建構與定位國家與原住民族關係的樞紐，一定比例的原明文官才能促進政策多元價值思維，確保政策或制度的合宜性與可行性。 ”

台灣原住民族歷經不同政權之更迭，納入國家體制以來，在適應主流社會、現代化與全球化的進程，強勢民族與國家制度等之壓迫下，逐漸喪失其民族主體性。隨著70年代的台灣本土化及政治改革運動，80年代初原住民族運動興起，凝聚集體意識，找回民族尊嚴；90年代國家肯定多元文化價值，才逐步朝向尊重多元價值與建構原住民族主體性政策努力。

國考是原住民族參與體制運作的重要途徑

國家考試是台灣原住民族參與現代國家體制運作及社會流動的重要途徑，是重新建構與定位國家與原住民族關係的樞紐，同時也攸關原住民族各項權益發展的重要機制。自1956年起即開辦至今，歷經台灣省政府、內政部，乃至考試院主責等不同時期，由於考試不定期舉辦，原住民族文官（以下簡稱原明文官）人才的培育與儲備能量不足；至1980年代末期原民立委積極問政，數度要求政府「盡速恢

復山地行政特考」、「山地行政人才進入中央五院及各部會」、「山地行政提缺太少，應加倍錄取山地行政人才」等，至2002年起每年才穩定舉辦。

而在此之前，原明文官無論就人力與素質等均相當有限。也遲至1996年底成立行政院原住民族委員會，以及2000年起各直轄市及地方政府陸續設置原住民族事務單位，原明文官人力及各項人才需求也大幅增加。

原民公務體系扛起民族政策與轉型正義推動工作

基於原住民族社會文化體系的獨特性與權益之保障，原住民族委員會成立至今，在立法與行政共同努力下，已陸續完備相關法規政策，尤其以當時還是草案階段的「聯合國原住民族權利宣言草案」為藍本，完成「**原住民族基本法**」（2005），成為原住民族政策發展的重要依據。

惟此法與現行體制與法令政策多所扞格，推動過程可謂相當艱難；2016年蔡英文總統代表政府向原住民族道歉，透過總統府原轉會之平台，面對面討論各項政策議題，積極推動「**原住民族歷史正義與轉型正義**」工程，並選定每年8月1日「**原住民族日**」，由總統親自向國人報告工作進度與成果。4年來原民轉型正義工程不僅在公務體制內啟動及運作，且已有突破性政策發展。這是首度由國家元首直接面對原住民族政策轉型過程的重大發展。

原明文官人才結構失衡，高階文官偏低

然而，隨著原住民族社會變遷與政策議題日趨複雜，原明文官人力發展除了人力多寡，各類人員及其官等官階，乃至於考選核心素養等，能否符應當今原住民族社會及公務體系所需要的人力及各類人才，至關重要。

原住民族考試自開辦至2020年，已舉辦39次。全國原明文官總計6,806人，約占全國文官的1.86%，仍不及原住民族總人口數比率的2.45%。從各類人員結構來看，主要集中在行政人員和警察人員，其他類別則更少。顯見各類人力結構的失衡；從官等官階來看，無論是行政人員（簡任）或警察人員（警監），高階文官均偏低，且相較於全國高階文官差距不小。高階文官偏低，必然是影響管理、決策與政策規劃及論述能力的重要原因。

原明文官女性逐年增加，學歷明顯提升

原明文官的平均年齡與平均年資是最趨近於全國文官的二項指標，並無明顯差異。從性別來看，長期以來都以男性居多，至今男女性占比大致是63比37。單看

原民女性文官的情形，與十年前相比，占比提高了10%，顯見原民女性積極加入國家文官體系，投入公共事務的趨勢。惟相較於全國女性文官比率（42.31%），仍須持續性且有計畫性的鼓勵原民女性的投入。

由於原民教育普遍提升，原明文官以大學學歷居首，其次是專科，兩者學歷已占原明文官總數的7成多，高中以下學歷已明顯減少，已翻轉長期以高中學歷為主的情況。值得期待的是，碩、博士學歷的原明文官雖尚不及全國文官之碩博學歷之比率，與十年前相比，增加了5.4%，可作為**培植原明文官重點計畫**，提升原民行政效能和素質，強化政策擬訂與論述之文官。

原民各族文官代表性不均衡，排灣族表現亮眼

近十年來，原明文官主要集中在排灣族、阿美族及泰雅族，三族已占原明文官的半數以上。若運用代表指數法（Representation Index）看各族之消極代表程度，仍有幾個族別處於代表性不足的現象（如阿美族、賽夏族、雅美族、噶瑪蘭族），其中最值得關注的是阿美族文官，雖該族人口為原民人口最多，但其文官卻呈現代表性不足的現象。為各族文官人才的衡平性，應可從制度面來改善各族文官的消極代表程度，促進多元民族思維的決策與公共事務的參與。

相較之下，排灣族的文官占比（37.3%）遠高於其原民人口占比（21.5%），顯示參與國家考試並服公職的意願相對積極。當代排灣族視公職為階級向上流動的機會，考上國考服公職是榮耀家族的事，部落族人、親朋好友都會前往貼紅榜慶賀；族人在準備國考階段組團補習，同儕之間良性競爭與鼓勵，帶動了排灣族人國考服公職的風潮。

比較各族女性文官，穩定增加且增加最多的也是排灣族。**排灣族男女分工平等**，其婚姻制度並非嫁娶觀念，而是共同生活的關係，繼承制度也無分女性或男性，以長嗣為繼承制度。從此觀點理解，排灣族女性承擔事務的意願比較不受性別的影響。

總結

掌握了原明文官現況，以及所面臨的考選問題，例如報考率及到考率逐年遞減、機關提缺逐年減少、技術類科不足額錄取，以及提升核心素養知能等，都需要從制度面重新檢視，進行改革。

台灣是多元民族的國家，是國家重要的資產。隨著原住民族政策議題日益複雜，國家及原住民族內部均無可避免地都要與時俱進。國家與主流社會應考量許多政

策或制度的合宜性，真切地維護原住民族各項權益，尊重並延續多元價值及理念；原住民族人也需要更理性地體認並認同自身文化的價值，才能立足與造就新的生活。而此兩個體系的樞紐，可以扮演橋樑角色的就是原民文官。既能確立原民主體性，也能在國家體制有一定比例的原民文官參與，才能促進政策多元思維的價值，增進政策推展與運作之可行性。

回前頁	下一篇
---------------------	---------------------