

問題不在男女錄取比例

2010.01.26 中國時報 吳嘉麗、黃馨慧

元月十九日時論廣場李慶雄先生〈男女平權不是這樣〉(附件如下)投書討論女警舉槍自殺事件，文中諸多誤解性別平等工作本質的論述，有進一步討論的必要。

性別平等理念已是國際普世價值，無論哪個政黨執政，都是無法迴避的時代趨勢。政府用人，並非如李文所言「只要有用人機關提出男多於女的定額錄取，必遭質疑，認定用人機關對女性工作者歧視」；性平推動者的質疑重點不在「男女員額比例」，而是用人標準捨棄以「工作能力」取材，竟還停留在以「生理性別」作為選用與否的依據。

李文所提及的所謂男性工作範疇，諸如警察、調查員、海巡人員等公務員，長期以來的招考方式均以四科至六科筆試為主，調查特考另有一千二百公尺跑走測試，海巡特考曾輔以一千二百公尺跑走或五十公尺游泳測試，目前則以口試取代體能測驗。我們要問的是：口試、游泳、或單一跑走體能測驗在筆試之外足以篩選出上述這些特殊工作所需要的男性或女性人才嗎？

如果警察特考如李文所言，所招募的人員無法勝任該等職務，那麼要改的應該是考試的方式與內容，而不是限制男生或女生錄取的人數。李文又說「試問，巡防艦艇狹小，在無女性專用盥洗及衛生設備，一個月海上服勤，就算女性工作者能克服，恐怕又要擔心性騷擾的問題。」工作環境不佳，應該要從工作環境與條件改善；而性騷擾之說，更是荒謬。《性騷擾防治法》早已於九五年開始施行，各機關單位主管都是性騷擾防治的推手，我們又豈能以擔心性騷擾而剝奪女性的工作權呢？

歐美國家乃至近鄰新加坡、南韓的警察招募，均早已取消性別限制，而以多元的職能需求考核方式取材。例如香港警察的遴選標準根據語文能力、溝通技巧、闡述技巧、人際關係技巧、自信心、形勢評估、解決難題及決策能力、分析及推理能力、領導才能及管理技巧等。美國密西根州立警察招募除了申請與面試外，電腦化測驗部份包含人際互動、閱讀能力、撰寫事件觀察報告等，體能測驗則依年齡性別而有垂直跳躍、仰臥起坐、伏地挺身、及二分之一公里折返跑等項目標準。

除了警政人才招募應更為細緻規畫外，長期以來封閉的警察文化及管理政策均須大幅檢討。我們常說「警察是人民的保母」，警察是政府與民眾接觸最頻繁的公務員，警民接觸最主要的方式是面對面的溝通，近幾年因應社會變遷，各國均體

認社區警政才是維護治安的第一道防線。也就是說警察需要荷槍實彈、衝鋒陷陣的機率其實是有限的。

性平推動者的訴求不是為女性爭取特權，而是要求機會的平等，更期待人民保母維護社會正義的工作是人人嚮往且可終身奉獻的理想工作環境。（吳嘉麗為女學會理事長，第十屆考試委員；黃馨慧為婦女新知董事，行政院婦權會委員）

<http://news.chinatimes.com/2007Cti/2007Cti-News/2007Cti-News-Content/0,4521,11051401+112010012600386,00.html>

2010.01.19 中國時報 李慶雄

日前台北縣一位女警舉槍自殺，造成社會震驚及輿論討論。有警員及教授投書媒體，質疑警界高層官僚思維，鮮少從關愛角度去探討職場的壓力，甚至簡化為個人適應不良的因素，以轉移外界輿論質疑。筆者認為，更該檢討的是國家考試用人男女定額錄取的限制問題。

女警這幾年的人數增加，是因為兩性工作平權意識的提升，及女權運動者爭取的結果。故只要有用人機關提出男多於女的定額錄取，必定遭質疑，認定用人機關對女性工作者歧視；不是要求更充分說明，就是要求調整用人機關男女的錄取名額。因此基層警察一直質疑警界高層未能提出合理男女用人比例，然而這是警界高層背了黑鍋，實是兩性工作平權者介入，不得不接受的結果。

以九十九年基層警察特考為例，警政署函報的需用名額為六百七十人，其中男性五百六十九人名、女性一百零一名。結果被考選部的兩性工作平權委員會修正為男性五百五十名、女性一百二十名。這樣修正造成更多女警被迫加入外勤工作，在都會區員警充足，一男一女搭配服勤，尚能應付。然在警力不足的偏遠區，往往一人執勤，在考慮女警單獨執勤的危險性，又須由男警陪同，往往形成男警勤務超負荷的不公現象。

過去，由於觀念錯誤，造成女性工作權被排擠或壓縮，然許多工作之所以會形成男人獨霸情況，可能是女人因體態嬌小限制或是生理因素，所自然形成，硬是將女性推入這些職場，只怕是問題多多。舉例說，日前剛升任調查局主祕吳莉貞女士，曾於考試院會議說明，調查員男女定額錄取的必要性。其舉跟監埋伏的工作就不適合女性，為了查緝走私販毒，調查員須於海邊或偏遠地區埋伏執勤，幾天幾夜的大小便問題，男性可隨地解決，但對女性調查員就是一大困擾。若要免除這要的勤務困擾，女性調查員人數就必須有所限制。

又以海巡緝查人員為例，其必須在滔滔駭浪的船隻上，上下攀爬，一般女性難以勝任，故於九十三年海岸巡防人員特考海洋巡護科之男女比例為七十五比零。然海巡署不僅遭受兩性平權委員會的質疑，甚至遭台北市政府認定構成「性別歧視」，違反兩性工作平等法予以處罰。試問，巡防艦艇狹小，在無女性專用盥洗及衛生設備，一個月海上服勤，就算女性工作者能克服，恐怕又要擔心性騷擾的問題。

倘若報考警察這些以男性為主體的工作，是當成終身職業，相信女性工作者必能克服所有問題，表現傑出。而以自殺女警為例，只是將警察工作當跳板，故不斷報考其他公職考試。在騎驢找馬情況，除了繁重勤務的壓力，還有考試失利的壓力，一旦情緒失控，難免發生悲劇。以目前公職難考的情況下，警察特考相對名額較多錄取較容易，就形成許多人的公職跳板，將不適任的女性工作者推入這個職場。以目前考試的實證來看，女性是優於男性，故這些工作限制或定額錄取，確實是有其必要。

過去以男性為主的公職科目，倘若是對女性歧視，所造成錯誤，女性工作者加入後，應不至發生問題。然實際男女有其生理差異，實難達到「男女平等」要求，在女警加入男警戰場，不適任員警的質疑變多了，現又再發生女警自殺情事，希望考試委員及兩性工作平權者，能以便寬容態度看待用人機關對女性定額或是限額申請，別隨意變更其用人名額。（作者為律師，曾任考試委員）

<http://news.chinatimes.com/2007Cti/2007Cti-News/2007Cti-News-Content/0,4521,11051401+112010011900102,00.html>