



公務人員特種考試特殊設限與多元考試方式之探討—以警察、消防、海巡特考為例



朱愛群

摘要

女性擔任基層警察、消防、海巡的工作是否合宜？用人機關的立場與需求是什麼？考試政策與相關配套應如何制定？最後政策制定應該如何取捨價值的齟齬？在這一些問題的探討過程中難免會遇到各種不同立場的見解。在諸多的歧異中，本文從正義平等的觀點出發，兼採社會價值判斷理論的途徑來處理多元價值衝突的問題，來試著為該項政策做一些分析與建議。

Investigation into the Specific Limitations set for Special Civil Service Examinations and Diverse Examination Methods-Taking Police, Firefighting and Costal Cruising Special Examinations as the Example

By Chu Ai-Chuan

Abstract

Is it appropriate to have female counterparts take grassroots police, fire fighting or costal cruising job? What is the position that the personnel recruiting institutes take and what are their requirements? How to draw up the examination policy and what about its relevant mechanisms to support the policy? Finally, how to justify the controversy over different value judgments in policy making? It is unavoidable to run into different viewpoints in the process to explore those issues. Base on justice and equality and in the face of versatile opinions, this paper has used the approach of value judgment theory to handle the issue of pluralistic value conflict trying to provide analysis and recommendations for the policy.

壹、緣起

我國考選制度對於各項應考資格，多年來均致力於考試公平性與公正性之努力，然而社會發展的腳步和世界的潮流演進，對於考選制度造成新的課題與挑戰。針對各種新的課題，研究、探討與改善乃有其必要。茲見於此，目前從人權的角度來檢討考試制度，探討開放所有障別身心障礙者參加身心障礙特考、全面取消專技人員考試制度的體格檢查制度、放寬調查特考之體格檢查標準，並且進一步檢討各項考試的應考限制，包括體格檢查標準、性別設限、年齡設限等議題，是考選部刻正研議改進的方向，並積極對於其中各種特殊設限之妥當性作深入的研究分析，斯為本文針對「警察、消防、海巡」三項特考研究之緣起背景。

貳、現況分析

一、警察特考（含基層警消特考）

警察與消防特種考試的特殊限制部分，茲分別敘述如下。

（一）性別設限

基層行政與基層消防員警人員特考，依照「公務人員特種考試基層行政警察人員及基層消防警察人員考試規則」第四條之規

定，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。

（二）體格限制部分

1. 身高（脫鞋）男性須達 165 公分，女性須達 160 公分。
2. 體重（脫除外衣）男性須達 50 公斤以上，90 公斤以下。女性須達 45 公斤，不得超過 65 公斤。

（三）年齡設限

- 二等特考年齡需滿 18 歲，42 歲以下。
- 三等特考年齡需滿 18 歲，37 歲以下。
- 四等特考需滿 18 歲，37 歲以下。

二、海巡特考

（一）性別設限

依照「公務人員特種考試海岸巡防人員考試規則」第四條規定，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。四等海洋巡護科輪機組，限男性，錄取 39 名。對於分定男女錄取名額之考量，海巡署從工作內容與性質等方面做一番說明，其內容約略如後。

1. 男性考試錄取人員以分發至海巡署海岸巡防總局所屬各機動查緝隊服務為主。機動查緝隊係負責從事或協助滲透調查、查緝走私、非法入出國及海洋資源維護、海洋環境保育等工作，並隨時待命執行調查蒐證、跟

月旦知識庫

監、守候、逮捕、偵訊、移送等任務。以上工作執勤時間多以夜間為主，工作地點亦多位於偏僻之海岸及海域，其工作性質及內容並不適合女性擔任。

2. 拓展情報諮詢或建立情資人脈時，為避免女性查緝人員受到不當騷擾，尚需再行指派男性查緝人員陪同或偕伴前往，造成人力重複與浪費。再者，佈線諮詢時會有困難，例如到男性諮詢家中拜訪時多有安全顧慮，且諮詢對象多為不法人士，接觸時易衍生危險或性騷擾情事，也難獲得情資。
3. 查緝人員工作性質特殊，與一般行政機關內勤工作不同，於執行跟監、埋伏、蹲點及守候工作時，因工作地點多位於偏僻之海岸及海域，自無衛浴設施，女性查緝人員無法就地如廁，極為不便。
4. 因考慮女性查緝人員有人身安全問題，致無法單獨執勤，需與男性查緝人員搭配出勤，而執勤時間又以夜間為主，導致已婚女性查緝人員執勤時，多有困擾。
5. 90 年公務人員特種考試海岸巡防人員考試，女性錄取人員計 27 人，分發至各機動查緝隊擔任查緝員，因為有前述之情況，故而截至目前已有女性查緝員三人轉調內勤工作職務（科員），三人支援內勤工作，另上有多人正申請轉調中。

其次，關於「海洋巡護」錄取人員將分發至海洋巡防總局所屬各海巡隊及直屬船隊服務，負責擔任艦艇上輪機部門之專門技術工作，並支援海上執法勤務，工作性質不適合女性擔任的原因約為：

1. 工作內容偏重勞力，需考量體力負荷程度，需要相當體力。
2. 巡防艦執勤時間達三天二夜、巡護船長達一個月以上，服勤人員連續服勤時間相當長。巡防艦艇上並無女性專用盥洗及衛生設備，不適女性隨同執勤。
3. 船員法第二十八條規定女性船員禁止於夜間工作。
4. 協助艇長或輪機長持槍械實施戰鬥，工作有危險性。
5. 海難救助案件，須及時下海撈救、拖救，工作艱險。

（二）年齡設限

- 二等特考年齡需滿 18 歲，55 歲以下。
- 三等特考年齡需滿 18 歲，55 歲以下。
- 四等特考需滿 18 歲，45 歲以下。

參、國外案例研究

一、德國、法國、瑞士警察

- （一）德國警察的教育訓練由各邦執行，關於女性參與警察工作的部分，洵屬常

態。例如，非林根-許威林根警察大學的教育章程中就有清楚規定。

(二) 法國女性從事警察工作的情形也像德國一樣，其案例可參考法國國家警察學院相關報導。

(三) 瑞士

1. 中央警察學校

該校招收女性學生從事未來警察工作，條件與男性同。

2. 盧城警察招募之要件如下

盧城 (Luzern) 市警察局在警察人員的招募方面訂定了一些條件，男女皆一體適用，例如：25 歲以下的男性/女性員警月薪為 4200 瑞士法郎；25 歲以上月薪為 4320 瑞士法郎。

3. 瑞士阿高省 (Kantons Polizei Aargau) 警察學校招生條件女性與男性同，但是年齡必須介於 20 到 30 歲之間。

二、英、美、加警察

美國憲法第五修正案及第十四修正案的「平等保護法案(Equal Protection Clause)」，將平等的精髓表露無遺。

美國憲法第五修正案及第十四修正案，主要在保障人民基本權與非基本權的公平待遇，使人民不因其性別、宗教、種族、原出生國等而受差別待遇或歧視。其中第五修正案適用於聯邦政府機構。而第十四修正案則

適用於州及地方政府。

從七〇年代開始，美國的平等就業法對於工作權的規範中，已經沒有男女性別的限制，所以美國女警的比例從最早的 2% 逐漸提高到現今的 17%。

英國和加拿大的做法與美國相同，沒有性別設限的規定。

三、德國消防

(一) 沃爾夫堡消防人員招募

沃爾夫堡市職業消防人員招募與教育訓練之基本規定：男性或女性申請者在一定條件下可以申請消防技術中級職者。

(二) 哈芬羅消防隊

德國彭蘭 (Bonnland) 地區的哈芬羅城市消防隊貼出一個徵募廣告，徵求義務消防隊員。其徵募說明為：「哈芬羅志願消防隊在四個消防隊學習與訓練，消防隊員 (男性與女性) 接受各種任務。並且接受哈蒙堡軍營之聯邦軍中消防隊的協助與指導，以及 Lohr 地區消防教練之訓練」。

從公告中可以得知，消防隊員的徵募、訓練與教育過程中並沒有男女性的區別。

肆、對話與判斷

本文主題在探討考試設限的取消與否，當然會涉及各種不同角度的價值、立場與認

月旦知識庫

知。為避免紛雜無序的各自表述，在研究過程中依照社會判斷理論中的架構，將討論的紛雜內容歸類為「環境」、「價值」和「認知」三個面向來處理。三個面向中又包含一些子項目，其結構約如下。

價值衝突下的社會判斷理論

環境	價值	認知（政策與行政運作）
社會結構、社會文化、社會運作社會化	二性平等 女性主義 宗教	危險性 輪值、查緝走私、埋伏（海巡）
法律規範	正義	顧客需求
工作實況與工作需求	（便利性、合理性、正當性、合法性）	
工作發展		

一、價值層面的探討

關於特考限制問題的探討，基本上就是探討「社會公平」的議題。而「社會公平」的概念包括一系列的價值、組織設計與管理型態的選擇，強調服務的公平。「社會公平」的學理則涉及「正義論」之原理原則，也勢必要討論羅爾斯之正義論。

羅爾斯的正義論首先設定一個原初狀態，社會上的每一個人處於一個無知之幕之後，而以理性的選擇方式建立起社會契

約。這個社會契約保證每個人均能公平、合理的分享社會利益。並以二個正義原則表現：

第一原則：每個人都有同樣的權利與其他人相當的最大限度基本自由。

第二原則：社會和經濟的不平等可以被如此的安排，使得：

1. 對弱勢的人最有利；
2. 在公平的機會平等條件下，職務與地位開放給所有人。

第一原則為「自由原則」，第二個原則為「差別原則」，且第一原則優先於第二原則。¹因此羅爾斯認為「所有社會中的基本利益…自由與機會、所得與財富，以及自尊的基礎…等第需平等的分配，除非不平等的分配對最不利的人有好處」。羅爾斯正義原則中所要保障的這些權利，以及不容任何人剝奪的做法，正是自然法哲學的精神表現，應用在公共行政的倫理基礎上，可以保障所有民眾的福祉。

二、法律面的探討

性別設限相關法律約有：兩性工作平等法（第七條）、二性工作平等法施行細則（第三條）、釋字第 211 號解釋、憲法第 153 及 156 條之規定、憲法第 153 條第 2 項規定、156 條之規定等。

¹ 以上正義論參考德文本，John Rawls, Die Gerechtigkeit, 1971.

三、社會結構、社會化與工作需求

案例：台北市政府交通局招募交通佐理員口試中，針對女性應考人提出：「此工作常須加班，請問你的小孩怎麼辦？」
「此工作常須風吹日曬，皮膚會變粗，請問有何因應之方法？」。以上考題涉及性別就業歧視而遭處罰。

觀點：Dr. Stephanie Coontz's，在其論著「Marriage, a History」當中提到，婚姻制度在過去 30 年間的變化比過去 3000 年還要大，原因是婦女角色已經有了非常戲劇化的轉變，婚姻已經從一種僵化的制度轉型到另一種型態。

實況一：海巡行政類科主要分配在情報體系，以民國 90 年海巡特考為例（本年未限制或分定男女名額）為例，女性錄取 27 人，3 人已請調內勤，後續有多人提出申請中，但因署內人力不足，目前暫緩受理申請。

實況二：基層消防人員中的女性員警，查目前全數皆擔任內勤工作。

實況三：北部某縣警察局希望女警能夠擔負較多的外勤工作，就編排了女警家戶訪問 / 戶口查察的工作，結果在執勤中被強暴。該名女警後來辭職。

觀念在變、制度在變，我們社會的性別

角色扮演也必然的跟著演進。用人政策的考、選、訓、用在面對社會觀念的演進，一方面要考慮整個社會觀念的演進，例如男女就業的公平、對男同志、女同志不得歧視的問題等，一方面得考量我國女性的性別社會化、家庭社會化、婚姻制度、女性在家庭中扮演的角色、已婚婦女在家庭中扮演的角色、婦女對子女照顧的角色等等，我國的社會一般狀況為何，這是必須納入考量的另一個面向。第三個考量面向是工作性質、工作要求的問題。

四、政策面的探討

關涉到上述性別、年齡、體格、體能等設限之議題，在開放與設限的考量上，必須衡酌考、訓、用配合的問題。而實務用人機關的考量也應採酌，茲申述如後。

（一）考用合一問題

考用的問題諸如：警察、消防與海巡特考屬於年度用人考試，錄取之後在訓練期間因故退訓（諸如因病、不適應或其它理由），將造成用人機關未來用人員額不足情況。

（二）教與用合一問題

警察、消防與海巡的人力資源，多由警察專科學校和警察大學進行養成教育，畢業後通過特考，銓敘後任官，此一模式係最標準的「教、考、訓、用合一」。如果國家考試

6月旦知識庫

這一環條件改變，警專與警大的招生條件也須配合改變。依照現況看來，報考二校正科的女生成績遠遠優於男生，如果不設性別限制，女性考上者將佔總額的八成以上，將來對用人機關造成困擾。

五、警政署的立場與觀點

警政署對於特考性別設限提出的解釋約如下：

(一) 現有女警比例及其工作內容

1. 現有女警比例

依據 94 年 6 月份臺閩地區各警察機關現有人數統計資料，警察機關中女性警察人員占全部警察人員 3.57%，加上目前中央警察大學及臺灣警察專科學校在校女生人數，女警比例可達 4%。

2. 目前基層女警執勤工作內容

- (1) 大陸女性偷渡犯及外國人收容所女性收容對象戒護。
- (2) 機場女性乘客安全檢查。
- (3) 聚眾活動中女性民眾之驅離。
- (4) 內勤勤務(通報臺、勤務指揮中心、服務臺)。
- (5) 值班。
- (6) 交通整理。
- (7) 女性嫌疑犯搜身及採尿。
- (8) 配合家暴、性侵害案件女性受害人訊問

筆錄、搜身及檢查等工作。

(二) 女警角色現況分析

因受傳統社會觀念影響，女性需擔負家庭照顧角色，尤其結婚生子後，為求兼顧家庭，不願擔服外勤工作，故在婦幼警察隊成立初期，原規劃由各機關承辦業務之女警調任，惟遭遇阻力甚鉅，大多數女警仍希望從事正常上、下班工作，而不願從事 24 小時輪值之警察勤務(勤區查察、巡邏、臨檢、守望、值班、備勤)，造成警力調度困難。為符合警察機關用人實際需求，乃依據各警察機關女警需求人數，採「為用而訓」之計畫性招生。

(三) 現職巡佐以下女警從事外勤工作意願調查

1. 警政署為貫徹「兩性工作平等法」精神，促進兩性地位實質平等，爰調查各警察機關調查現職巡佐以下女警從事外勤工作意願，總計 1,535 人，其中實際從事內勤警察工作 1,058 人，外勤警察工作 477 人，從事內勤工作比例高達 68.9%。其從事外勤工作意願統計如下：

外勤工作內容	有意願		無意願	
	人數	比例	人數	比例
擔任警勤區警察勤務	102	6.6%	1,433	93.4%
擔任刑責區警察勤務	151	9.8%	1,384	90.2%
擔任交通警察勤務	229	14.9%	1,306	85.1%
擔任保安警察勤務	286	18.6%	1,249	81.4%
擔任警察局保安隊警察勤務	184	12.0%	1,351	88.0%
擔任少年警察隊警察勤務	578	37.7%	957	62.3%
擔任婦幼警察隊警察勤務	610	39.7%	925	60.3%

- 依意願調查統計分析，現職巡佐以下女警無意願從事外勤工作比例平均高達 80.1%，其中警勤區、刑責區及保安隊分別高達 93.4%、90.2%、88%。
- 現階段各警察機關實際女警需求
94 年基層警察特考錄取人員，經教育訓練合格後，係分發各警察機關，從事分駐(派出)所、交通、保安及刑事偵防等第一線外勤工作。案經調查目前各警察機關所提列女警需求人數僅 42 人，惟參考最近臺灣警察專科學校招生比例 10%，爰規劃 94 年基層警察人員特考錄取 1,000 名，其中男性 900

名、女性 100 名，業超出各警察機關女警需求人數。

六、消防署的立場與觀點

關於警大與警專招生名額限制女性的部分，消防署的說明為：

「消防工作主要係執行災害搶救、緊急救護，肩負人命救助等高度危險性工作，如火災、颱風、地震、山難及重大車禍及各種災難搶救，工作性質特殊，須 24 小時日夜輪值待命。再者，消防實務工作對體能的要求比一般公務行政人員為高，方足以應付瞬息萬變之災害搶救。因為考量女性執勤安全、體力的因素，以及女性婚後為照顧家庭、小孩，對外勤輪班勤務較無法配合，故女性多分派內勤工作，基於消防機關內勤人員需求較少，外勤救災人力較高之考量，為免實際執行救災人力調派運用不足之困擾，故對女性招生名額比例才有所限制」。

前段是消防署對於性別設限的理由說明。另外在作法上，消防署為保障兩性工作權之平等，貫徹憲法消除性別歧視，並考量消防救災工作之特殊性、危險性，擬建請各縣市消防機關盡量安排女性同仁於火災預防課、緊急救護課等內勤單位擔任職務。

從上述的立場說明來觀察，消防署一方面無法（或不能？或不願）將女性消防人員

月旦知識庫

像男性消防人員一樣的派遣勤務，只能作內勤工作的任務，換言之，女性消防人員實際上沒有參與消防與防救的主體工作，這就不符合二性平等的實質正義精神。另外一方面，消防署又不希望被認定歧視女性，所以將女性儘量安排在內勤單位，這也是不符合公平的要求也不適真正的二性平等，男性消防人員也同樣的可以提出人權要求，也可以提出憲法基本人權訴訟。

伍、政策研析

一、性別設限部分

海巡人員特考限定男女錄取名額部分，三等海巡行政科與四等海巡行政科分定男女錄取名額，警察人員特種考試分定男女名額，理由為警察工作具備「危險性、機動性、辛勞性」，消防人員招募對性別設限，各機關的理由，都有實務上的經驗值與客觀性。對於二性平權的要求來說，這些理由則是不足的，其立論點在於：每一個工作機會都必須公平的提供給男性與女性，性別間不應該有歧視的現象與狀況。至於「危險性、辛勞性、工作輪值」等理由，女性也可以承擔和面對。而且，只要有一個女性同仁的體能、體格、能力、家庭狀況等可以符合要求，性別限制的理由就可以在辨證的基礎上被推翻。

當然，用人機關制定政策是基於「大數法則」、「公共利益」、「多數利益」或「公共善」的理由，例如女性員警對於擔任外勤工作的意願極低，現職巡佐以下女警無意願從事外勤工作比例平均高達 80.1%，其中警勤區、刑責區及保安隊分別高達 93.4%、90.2%、88%。但是二性平權要求者的見解不是比例高低的問題，而是基本人權不可侵奪的問題。二造之間的差異在政策制定上，必須有所因應。

二、年齡設限部分

我國警察、消防與海巡特考考試規則中，對年齡都有限制的規定。參考外國的徵募規定也有年齡的限制規定。

年齡設限有其合理化的解釋基礎，各國的案例亦均可見之。但是必須注意的是，對於較高齡的求職者是否就不給予機會，應該考量是否為出任人員。另外較高齡者，其薪資、年金與相關加給也可參考外國做法，有配套措施，才是正確途徑。

三、體格檢查部分

體格檢查設定條件者，於外國先進國家中也有規定，例如：沒有妨礙消防工作需要的身體要件（矯正視力必須達到 1.0）、沒有暈眩症狀或懼高症（針對消防人員）、體能要有如運動員般的靈活和技巧上的靈巧、希望

有救生員證、希望有聯邦體適能證書、無前科、無酒癮與毒癮等。這一些條件的規定，一方面有列舉的性質如視力、懼高症、無酒癮與毒癮等，另外一方面又兼具概括性規定的設限，如體適能、運動靈巧（sportliche Tüchtigkeit）、工作適能（Arbeitsauglichkeit）等。

從體格檢查的結果而論，我國與外國先進國家在體格檢查的限制方面大抵相似，而外國的要求更高。就體檢爭議性而言，吾人希望國家行政達到的水平與要求如何，基本上與工作適能成正比，此一問題之答案在於社會大眾與全球化競爭力對於國家行政執行力的要求水平為何，以及對於其寬容度為何。

四、體能檢測部分

關於體能測驗部分可以有二種途徑來考量，一種就是用體適能的方法來測驗，另一種就是用人機關依照工作需求，來設定所需的體能、和技巧性的能力。關於第二種，各用人機關可以自行設計。第一種體適能項目可以參考教育部或體委會相關做法。

五、多元考試部分

（一）基本思考方向

關於多元考試部分可以思考的方向，約有下列幾個面向：

1. 原則

(1)特種考試如果以能力作限制或當作條件，則無違反二平法之虞。

(2)應針對需求，設定甄選機制與條件。

2. 結合考、訓、用的機制

現行公務人員訓練鮮有淘汰機制。用人機關應該針對其特殊工作需求給予訓練，並應建立淘汰機制，藉此檢視錄取者是否足以適應實際工作需求。

3. 報名簡章中應附工作說明或工作描述書，詳細說明工作內容及工作環境，使所有應考者不論性別均了解工作內容。

（二）多元考試部分

所謂的多元考試，簡單的說就是在筆試之外的其他考試方法而言。其它方法包括的種類不一而足，例如口試、各種能力測驗、各種能力的評量、性向測驗、心理測驗、資格審查、著作審查、推薦、保薦…方式非常的多。但是，各種測驗或評量方法均有其優點，亦有其限制，採行多元考試方式應能達到交叉檢驗應考人能力的作用。惟欲達此目的，除應先進行工作分析，充分掌握進用人員應具備的工作知能，據以設計考試方式，達到測驗效度外，亦應同時兼顧測驗可行性，即考量在有限的時間及人力條件下，設計公平的團體測驗，方能落實多元化評量的理想。

6月旦知識庫

至於現行國安、調查、海巡及警察特考均採考、訓、用程序進行，應考人於考試（含筆試、口試或體能測驗）錄取後，尚須經訓練階段，訓練及格始取得考試及格證書，換言之，公務人員特考考試及訓練應均為廣義之國家考試的一部分。未來應該思考將筆試錄取與訓練合格並列考試的重要範疇，落實多元評量的空間亦可相對增廣。

六、工作描述

一般而言，用人機關用人考量面向在於任務的遂行與成本的經濟性，二性平權者的主張就是要求女性有同樣的權利。二者間的差距，可以透過考選流程的改進，讓用人機關提出工作說明書，作詳細的工作描述、工作性質說明、工作要求、工作環境與設備等說明，使應考者能夠更了解各類工作的真實內容，落實為事求人、人盡其才的目標。

另外，每一年度的考選流程開始前，可以舉辦「open door」的活動，提供有志加入的新人可以「實地參訪」和「實際操作」，看看輪機員的實際工作情形，並於參訪後取得機關的認證章，作為考訓的要求。

七、結論

（一）基本方向

警察、消防、海巡三種特考關於性別設限的規定，可以考慮取消，而以工作描述、

體格檢查設定的條件、體能方面所設定的合理要求來替代之。或者比照美國的做法，依照基於工作性質之特殊狀況，政府得依其特殊性質，選擇採取「嚴格標準」、「一般標準」或「基本標準」三者之一作為其考量依據，而限制非公民者擔任該項職務。

體格檢查、體能要求與年齡限制等，各國的規定各不相同，但是原則是提列、可以要求。所以關於這一部分的條件，我國警察、消防、海巡等用人機關，可以依照實際工作需要來設定，只要在合理的範疇內都可以取得社會大眾的接納。

多元考試部分的做法相當多，如果像外國一樣，甄選過程特別加重口試的部分，注意其人格、性向、是否會說謊等行為，並決定其錄取。以夏威夷警察局為例，他們在甄選過程中有口試、測謊檢查和背景調查等部分。這樣的做法是否可行？是否能取信於社會大眾？其公信力為何？可能引發的議論大概不會太小。

如何減少不適任的人選，實習與訓練期間的考核就扮演相當重要的角色。法制上的做法，應該將訓練納入考選的一環，並且嚴格督導實習機關的訓練考核權責。這一方面可以參考德國對實習與訓練其間的要求與做法。

至於其他相關的配套做法包括：

1. 於基層警察人員特考應考須知，充分說明警察工作內涵，使應考人瞭解臺灣警察專科學校畢業男女學生，經警察特考及格分發各警察機關，係從事分駐(派出)所、交通、保安、刑事偵防及其他第一線「外勤」工作。
2. 新生報到及在校受訓期間，除加強兩性平權教育、引導擴充女警角色職能外，並宣導警察主要工作內容及未來分發第一線「外勤」工作，讓自認不適合警察工作者主動退訓，避免浪費訓練資源。
3. 分發任用後，除分娩、育嬰期間得同意暫時支援內勤工作外，其餘均應從事第一線「外勤」工作，各警察機關主官違反此項政策，將予以追究行政責任。

消防特考部分如果要落實二性平等與公平就業的精神，消防署應該比照本文當中所提到的歐洲或美洲等國女性消防人員的任務派遣，讓職業社會化來提升女性工作人員的適應力。

海巡特考設限部分可以參照警察和消防的做法，或者透過實習考核來選拔適任人選。如果退訓率升高時，可以提高備取名額以因應之。

(二) 政策制定

觀念上，我們的社會已經某種程度了解

到女性公平就業的基本人權，也在可預見的未來會有更多女性加入這個工作行列。在性別社會化、職業社會化、婚姻制度、女性在家庭中的角色扮演上，我國的社會變遷還是和外國有所差異，我們的女性和前述的歐美國家女消防員、女警察一樣的接受勤務派遣，一樣的執勤，事實上還有一段非常大的差距，也是觀念與實踐的差距。所以在政策制定上就有酌量之必要。

從以上的討論得到一個總結，用人機關從工作實況與需求面來考量的話，效率、經濟和效能是思考的軸心。從社會認知和現實的社會化來看，我國女性加入基層警察、消防和海巡的工作會遭遇極大的挑戰，工作的適應非常不易，對當前在基層崗位服勤的女性來說，絕大多數也是不願意被派到外勤，至於少數百分比的女性同仁願意試試看，基本上也是指交通、協助勤務等，並無法單獨執行六大勤務。所以結論是「環境因素」和「認知因素」符合現況。女性主義、二性平權的主張站在對立的另一面，二者間有不可避免的緊張關係。從理性廣博模式來看，先確定目標，接著選擇最佳方案的做法以平衡價值衝突的政策，顯然不盡吻合。比較恰當的途徑，可以考慮漸進模式的途徑，透過時間表、期程的設定，配合目標的價值，逐漸

6月旦知識庫

推動各種相關配套措施，逐步建立共識、擴大參與，讓婦女在新的情境中逐步的適應，也讓社會大眾學習一種社會價值的變遷。是以，漸進的政策對於各方的價值主張會比較合宜的。因此，在設限逐步開放的過程中，告知、開放、參與是必不可少的要件，但是參與的女性同仁也必須在責任倫理的前提下接受新潮流的檢驗。政策執行成效與控管則決定見進的步伐。(本文作者為警察大學行政警察學系教授)

參考書目

Dreifus, Claudia (2005). “Chronicling a Revolution Of the Roles in Marriage”. *The New York Times*. United Daily News, Monday, June 27.

Rawls, John (1971). “Die Gerechtigkeit”.