

林家女兒要當家？

◎文、圖/林業試驗所育林組・王巧萍 (cpwang@tfri.gov.tw)

極陽剛的林業工作，卻有最接近性別平權的參數

臺灣推行性別平權多年，但許多職場仍存在明顯的性別刻板印象。在主辦「臺灣傑出女科學家獎」多年的臺灣萊雅公司今年(2017)初的最新調查結果中，傳統「女性三師(護理師、老師、會計師)」的觀念，仍是當今社會對女性學系與職業選擇的主流。而林務工作從過去的直營伐木、到現在無論是森林資源之調查、保育、利用及開發，治山防災與林道工程的調查、規劃、勘查、督導及維護管理，還是造林生產作業相關的育苗、撫

育、林地管理、林產物及公私有林的輔導業務，甚至自然保護區和野生動物保育等業務等，無一不需要深入山林，也因此傳統的觀念上是一個不符合女性三師原則，且工作內涵(job nature)屬性極為陽剛的行業。

然而，從1959年至2016年林務局暨所屬各機關歷年職員性別人數及比例的統計結果來看，這個印象中以男性為主的單位，其實過去58年來女性職員人數卻一直不斷逐年攀升，且在2014年時男女性別比已經到達一比一，至今已成為一個女性職員總數比男性多的政府部門(圖1)。林務局女性職員人數逐年增加的原因，到底是因為機關主要任務的轉

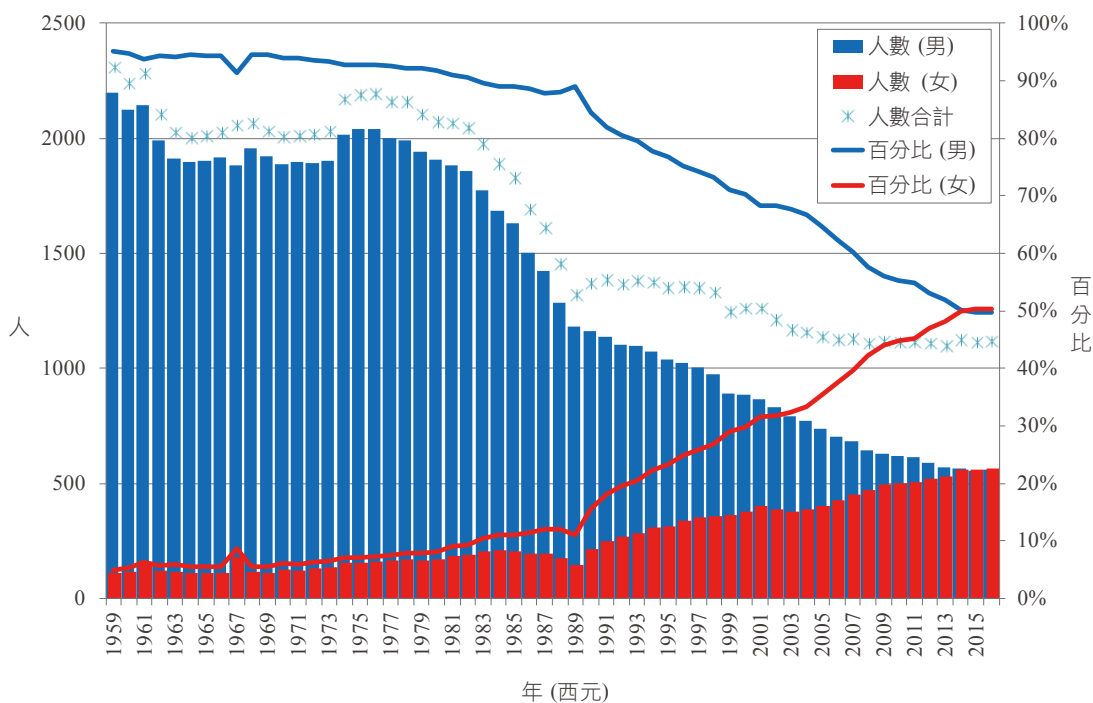


圖1 農委員林務局暨所屬機關歷年職員性別人數及比例(※資料來源：歷年林業統計電子書)。

型，創造了更多適合女性從事的職缺？還是有越來越多女性因為個人興趣或社會改變而投入森林學系，且排除萬難地去爭取從事這些原本刻板印象上給男生做的工作？這種員工性別組成的改變，對於林務工作的執行是否造成衝擊？而若這個趨勢一直維持不變，未來可能會由女性來主導的林業政策，又會造成什麼的影響？都是值得探討課題。

組織改組與任務調整下女性林務工作的轉變

國民政府接手後的林務組織，歷經四個階段的機制與任務調整。1957年至1975年為林務局當時人稱「狂飆時代」的濫伐期，主以林木生產相關的森林經理、造林、林產、供應、工務與林政，女性員工以行政人事會計為主，苗圃工為輔，鮮少有第一線女性跑山人員。1975年臺灣林業政策及經營方針修正草案通過，直至1989年直營伐木全面停止，這時期的組織任務是嚴格執行不以開發森林為財源、逐步縮小伐木業務、加強水土保持，以維護森林資源和國土保安等目標，局內的女職員仍是以苗圃輔助工及室內的行政事務員為主。1975年至1984年間，林務局因為將改制成公務機關，不僅優退了大量職員，更進入了幾乎長達10年沒有開缺的新人空窗期。全局職員總數從二千多人，精減六成到一千三百多人。在沒有新進林業技術人員的狀況下，大量男性員工的離職，加上原本就是以女性為主的行政職缺維持原狀，於是女男性別比便開始逐年上升。

1989年林務局正式由事業機構及事業預算，改制為公務預算的公務機構，也開始透

過國家文官考試系統進行新的一波人員新陳代謝，女性職員的人數與所占比例從此快速激增(圖1)。由於組織需求而隨時調動人事是政府部門的常態，因此我們很難取得各組課室歷年性別比的相關資料來進行趨勢分析。然而，就筆者訪談前林務局長李桃生和現在主任秘書邱立文，以及從2017年2月林務局人事室所提供的最新資料可知，自1989年改制至今，林業技術類的女性職員主要多集中在以森林遊樂區經營管理和解說教育業務的育樂組，以及負責保護區設置規劃管理和自然保育學術研究與教育推廣的保育組。不過近幾年，由於性別比的劇烈改變，以及科技進步發展出無需親臨現場也能遙控的指揮控制系統，加上女性身段相對柔軟的特質有利於處理與林農的衝突，因此主管山林救火及林地管理的林政工作，也有日益增多的女性林務官加入。

現代科舉制讓越來越多的女性可以置身林業公職

如果職缺是求學的誘因，我們會疑問，為什麼在林務局任務編組改變前，各大專院校似乎就已經有越來越多的女生投入森林系，以致在高普考林業職系一重新開缺，即有大量女森林人得以報考？雖然目前尚並沒有正式的研究可供瞭解其原因，然而，就筆者訪談多位林業前輩與同儕的心得，普遍認為1965到1974年臺灣年平均經濟成長率超過10%的「黃金十年」，和其後的十大建設與經濟轉型，使臺灣成為一個交通網四通八達的工業化國家。便利的交通與醫療的普及，降低了山林工作的門檻。同時，九年國民義務教育成功，女性的自我認識和社會地位與責任都隨之

改變。國人經濟能力成長，登山旅遊接觸森林人數也上升，再加上環保意識逐日高漲，都可能是在那個先填志願後考試的年代，促使當時女生不管是自主性的選擇，還是被動性的分發，對於森林學系比過往更能接受的原因。更重要的是，如遙感探測與地理資訊系統等科技的發展，以及從林木生產到生物與棲地保育、解說教育、森林遊樂等任務的轉型，都有利於女性加入林務工作的行列。至於性平教育的推廣，是否在女生選唸森林系的趨勢上有什麼影響，則有待更進一步的研究。

雖然有關臺灣各大學森林系歷屆畢業生性別比，以及1987~2004年間高普考性別相關統計的資料尚未完成收集分析，但假設森林系畢業生報名參加公職考試的意願沒有性別上的差異，而是依比例原則呈現在考試人數上，那麼從考選部所統計2005~2015年國家考試報名的性別比可以推測，近年來林業高等教育所培育出的人才中，可能已經沒有二十多年前筆者求學時期男同學遠多於女生的懸殊人數差異。因為無論高考三級或普通考試，最近11年內報名林業技術類別的男女性別比率，並沒有明顯的變化，大約呈現五五波的局面，唯男生占總報考人數的平均值約較女生多3.2~4.5%(表1)。然而，可能因為兵役的原故，報名高普考男生的到考率，平均分別只有74.8%與79.0%，均略低於女生的平均到考率(80.4%與81.1%，詳細資料逕洽作者)。

由考選年報資料來分別計算實際到考男女考生的錄取率則可以發現，到考女生高普考錄取率分別為7.0%與7.7%，相對都比男生的6.3%與5.9%為高(詳細資料逕洽作者)，這也使得近11年來新注入林業公職的女性總數(142

人)多於男生(128人，以高考為例)。有趣的是，這種女生比男生有較高考取率的現象，從2011年以後更為明顯(好想知道到底是為什麼呢?)。細究表1的資料則會發現，2005~2010年間，林業高考錄取或及格的男女比例雖然各年間互有消長，但大約維持五五波的局面，其6年間共累計考取高考的男女各82及80人，普考則有男生95人、女生93人。然而分析2011年以後高考三級與普考所錄取的考生性別，則明顯以女性居多。2011~2015年所累計考取林業高考的男女分別為46及62人，普考則有男生62人、女生94人，期間有4年由女性佔總錄取人數6成以上，其中2012年所錄取的23人中，甚至高達7成為女性。

女性職員比例越來越高，那女性主管人數呢？

林務局任用女性主管開始的契機，雖然與1995年末屆省政府主席宋楚瑜先生指派何偉真女士擔任局長，不見得有直接的關係，但在當時，機關內女性公職人數比例日漸增多，許多從1987年高考重啟後考進林務局的女性官員，也已經過多年的訓練與經歷，正漸漸嶄露頭角。從何偉真局長首次派任表現優異的女同仁至第一線工作站當主任起，女性林務官受到肯定而奉派主管職者日漸增多。而由我們專訪前局長李桃生的觀察，他認為有非常多的女性同仁工作能力非常好，且大多數女性同仁並沒有受限於性別刻板印象，也因此讓他成為歷任林務局局長中派任最多女性主管的局長。據計從2001年陳清香女士出任花蓮林管處成為第一位女性處長開始，爾後有更多的組處由女性主持，至今林務局各課處總計平均

表1 2005~2015年公務人員高等考試及普通考試林業技術類報考人數暨錄取或及格人數統計

2005~2015年高等三級考試林業技術類報											
年度	報考人數			到考人數			錄取或及格人數與百分比				
	總數	男	女	總數	男	女	總數	男		女	
2015	426	199	227	337	154	183	22	8	36%	14	64%
2014	440	220	220	349	168	181	25	13	52%	12	48%
2013	529	276	253	415	224	191	12	8	67%	4	33%
2012	580	300	280	441	219	222	23	7	30%	16	70%
2011	609	311	298	467	235	232	26	10	38%	16	62%
2010	594	312	282	440	213	227	21	11	52%	10	48%
2009	568	287	281	427	209	218	30	16	53%	14	47%
2008	527	289	238	390	204	186	39	19	49%	20	51%
2007	506	265	241	370	178	192	27	13	48%	14	52%
2006	493	264	229	326	167	159	31	17	55%	14	45%
2005 第一試	583	306	277	507	273	234	258	136	53%	122	47%
2005 第二試	258	136	122	222	109	113	14	6	43%	8	57%
總數（不含2005年第一試）							270	128	47.4%	142	52.6%
2005~2015年普通考試林業技術類報											
2015	440	233	207	345	180	165	29	13	45%	16	55%
2014	490	259	231	403	211	192	38	13	34%	25	66%
2013	647	340	307	519	274	245	29	14	48%	15	52%
2012	723	374	349	559	283	276	40	14	35%	26	65%
2011	666	337	329	533	267	266	20	8	40%	12	60%
2010	728	353	375	596	280	316	18	8	44%	10	56%
2009	777	400	377	599	311	288	31	16	52%	15	48%
2008	650	357	293	529	290	239	30	13	43%	17	57%
2007	699	361	338	545	272	273	46	23	50%	23	50%
2006	616	305	311	464	226	238	40	27	68%	13	33%
2005 第一試	677	362	315	604	322	282	304	177	58%	127	42%
2005 第二試	304	177	127	269	154	115	23	8	35%	15	65%
總數（不含2005年第一試）							344	157	45.6%	187	54.4%

已有35.8%的主管是由女性所擔任(表2)。

從2016年林務局統計的年齡與性別組成來看，其主要職員將近7成介於30至49歲間，且男女人數幾乎各半(圖2)。由於一級主管需要足夠的資歷與經驗，也因此能升任至處長與組長者多為50歲上下，而目前這個年齡層的林業技術人員超過六成以上為男性，也因此現今有3成半的主管由女性來擔任，已經非

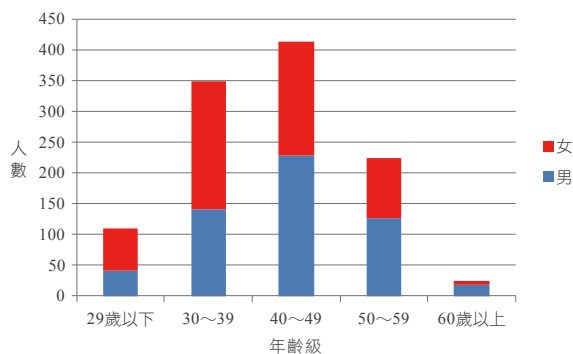


圖2 2016年林務局暨所屬機關不同年齡級之男女人數。

常符合性別平權的概念。值得注意的是，目前小於39歲以下的年輕成員中，男生只佔該年齡層總人數的40%，十年後當這一代的職員成為林務局的中堅時，是否會有更高的女性主管比？而這對於林業政策的方向會有什麼樣的影響，也都值得觀察。

美國環保女平衡伐木男的歷史對臺灣的意義

1970年代中期的美國國家森林管理當局，因為受到國會與法院對性別與種族平權，以及森林保育必須優於木材生產的雙重壓力，在機關轉型同時，也開始有較多的女性得以從事林務工作。其後至今，許多針對此一變革來探討女性林務官對林業政策影響的研究報告均指出，女性比男性更關注於環境相關議題的特質，且也更堅持環境價值優先的信仰，使得女性在美國由木材生產轉型過渡為生態

表2 2017年2月林務局暨所屬機關女性主管人數比例

	主管人員總數	女性主管人數	女性主管比例
林務局	14	5	35.7%
羅東處	14	7	50.0%
新竹處	14	4	28.6%
東勢處	13	7	53.8%
南投處	15	6	40.0%
嘉義處	15	5	33.3%
屏東處	14	3	21.4%
臺東處	13	3	23.1%
花蓮處	13	2	15.4%
農航所	12	7	58.3%
合計	137	49	35.8%

本表中主管包括：正副局長、處長、主任秘書、秘書及本局的組長、主任與各處課長、主任等一級主管。



只要願意上山工作的森林人，其實沒有性別之分。



上山工作的森林人，無論男女都必須重裝。

系經營的年代，被視為林務機關的潛在“救世主”(potential “saviors”)。雖然許多林業僱員認為，徵聘和晉升訓練與經驗不足的婦女，根本難以應付複雜的林業，但當林務機構無法滿足森林多目標經營的需求時，這些經驗不足的女性卻又成了機關表現缺失的“代罪羔羊”(scapegoats)。由於臺灣女性林務官的增多，是在林務局機關任務改變成以保育為主以後，所以美國女林務官這種調整了林業任務、拯救了機關形象，卻防礙了林業工作與使命的矛盾角色，並不會在臺灣發生。然而，林務工作的重點是會隨著時代而改變的，現今以柔性的保育與遊憩為主的臺灣林業，未來恐怕仍需重新面對生態原則下永續經營的伐木，女性林務人員又應該如何自我調整？

自從1991年臺灣全面禁伐天然林以來，林產業便處於停滯狀態，加以國人(雖然都在用木材)普遍對於林木砍伐(疏伐也是伐)的排斥與反感，早年建造的人工林也因而缺乏積極的撫育而多呈不健康狀態。從近年臺灣平均每年在總面積不及200公頃的人工林和租地造林砍伐約5萬立方米的林木(不及全臺木材

使用量的1%)的現況，即可見林務局造林生產業務量銳減的情形。造林生產的業務少，進而降低了人材培訓的需求，二十多年下來，連帶著大學森林系也日漸顯出傳統育林學相關的理論課程、實作訓練與研究等的人才斷層。然而，隨著全球人口不斷增加，世界自然基金會(WWF)估計2050年全球森林砍伐量恐爆增為目前的3倍，未來人工林的經營勢必成為森林保育的重要關鍵。而據第四次森林資源調查結果，臺灣現有29萬多公頃生產性人工林，也將在提高國家木材自給率的林業振興方案上，扮演重要的角色。但臺灣林業發展的歷史過程，已使得造林、修枝、疏伐與集材等相關經驗與技術，均面臨傳承危機，而這些過去多以男性為主力的野外工作，在林務局未來二十年可預期的性別比下，可能需要更多女性的參與投入。美國林業環保女平衡伐木男的歷史意義，最值得我們省思借鏡之處，就是專業技術的教育與傳承，必須克服性別刻板印象，才能避免性別歧視與矛盾。⚠