

## 教授的職涯轉換：性別差異與不平等

### 一、研究問題

隨著高教擴張，臺灣學術界正面臨每三天就逼退兩位專任教師的勞動困境，高等教育任職的校師人數從 1991 年的 294,44 人，2014 年增加到 40,357 人，在 2008 年達到成長最高峰 50,501 人。同一時間，私校教師人數從 13,914 人，增加到 25,022 人，二十年來呈現人數倍增的成長；然而自 2008 年到 2014 年間，短短六年內大學教師人數減少了 2,144 人，公立學校教師人數仍增加了 216 人，但是私校教師人數卻減少了 2,162 人，佔私校總教師人數 10.6%。這些離職教師轉而從事什麼樣的工作？他們是否具有性別差異？又呈現出怎樣的性別不平等面貌？

過去已經有不少研究指出女性是經濟不景氣時的主要受害者，國際勞工組織指出，由於女性就業大多集中在全球生產體系的底層，從事勞動密集的行業，而且通常是非正式與彈性較大的工作，在產品需求下降的時候，女性往往最先被解雇，更容易受到經濟不景氣的衝擊。而許多負擔育兒責任而無法全職工作的單親媽媽，經常選擇兼職、彈性高的工作，但這些工作因為取代性高，在經濟衰退時最容易被裁減與縮編(Otobe,2011)。

在轉職研究方面，Milkman(1997)對於大量資遣的汽車業員工進行系統性的追蹤調查，結果發現原本處於勞動市場的勞動貴族在無法保障繼續就業的條件下，多數勞工選擇退休或接受資遣，而再度就業中則有三分之一成為自營業者，顯示即使是在主要勞動市場的中、高齡受僱者，要重回勞動市場亦會遭遇重重的困難。相關研究也指出被解雇的女性勞工研究退出勞動市場之後再找到的工作往往低於前一份工作，但是有薪工作對於婦女維持地位而言仍十分重要(Coyle, 1984)。臺灣對於失業之後再就業結果的追蹤研究相對較少，張晉芬(2001)對於公營事業現職或離職婦女的訪談，發現不論在職務安排、給薪以及升遷制度，都在鞏固原有去身體化的性別化的制度與結構，性別與職業隔離的結果讓女性資遣率比男性為高。另外，有關公營企業中石化與台汽的實證研究則發現，性別、教育程度與區域呈現出顯著的效果，男性的再就業機會高於女性，大專以上程度者再度就業的機率也顯著高於小學程度者高教育者，另外，中、北部區域員工的機會則高於東部(張晉芬、李奕慧，2001)。蕭台生(2004)在自願與非自願離職者復業與否的相關因素論文中指出女性、教育程度較高者的復業成功機率愈高。這和前述男性整體失業率高於女性的現象顯然有所出入，相關的實證研究出現性別與教育程度差異的不同看法，原因可能是不同職業別的差異。王麗容(1995)利用主計處的統計，說明臺灣婦女結婚退離職場後而復職比例僅有兩成四，而且對於婦女職涯有負面影響。

### 二、方法與分析架構

本研究主要追蹤的對象為曾經面臨職涯轉換之學術工作者，包含仍留在學術界(包含專任轉專案或兼任的教師)以及已經離開學術界的高學歷勞動者，但排

除在臺灣私立轉公立的專任教師。從官方統計資料分析高等教育變遷的趨勢下的性別差異，蒐集各校有關教師升等評鑑的法規制度，並佐以訪談資料，瞭解當前商品化學術體制內教師面對的就業結構困境以及教師評鑑制度造成的影響。在質性訪談方面，預計訪談離職教師總樣本數量 32 人，以瞭解不同類型的教師離職的原因以及轉職可能性以及轉職面臨的困難。

### 三、預期發現

自 2008 年開始，高等教育專任教師總人數開始下降，從 51,501 減少為 49,357 人，其中任職於公立大學的男性教師人數卻逆向成長了 324 人，增加 2.4%，而女性教師則減少了 108 人，下降 1.8%；相對的，私立學校的男性教師人數大幅減少了 2,126 人，減少比率高達 10.6%，女性教師人數減少 198 人，僅減少 1.7%(參見表一)。這個結果顯示出這一波高教危機源於高教體制與性別交織所形成的影響，一方面呈現出公立學校內勞動市場擴張下僱傭的性別差異，女性教師人數減少而男性教師仍然逆勢成長；另一方面也看到私立學校在面對教育縮編時性別差異化的高教勞動市場變化，男性教師離職的比例遠高於女性教師。

**關鍵詞：**高教縮編、職涯轉換、勞動市場