

# 已婚女性代課教師不連續就業之 歷程探究

游美惠

國立高雄師範大學

性別教育研究所教授

王百合

國立高雄師範大學

成人教育研究所博士候選人

## 摘要

本研究探討已婚女性的不連續就業經驗，透過訪談二十一位在中小學代課的已婚女性教師，研究者發現已婚女性的工作生涯迥異於男性線性生涯的發展模式，這種時斷時續的就業歷程，讓已婚女性無法累積工作經驗，並影響了日後的工作選擇。本研究希望能將婦女就業相關問題之探討焦點從女性角色衝突的討論延伸到結構的批判分析。

研究者以代課教師的就業經驗為例分析已婚女性不連續就業現象的背後所蘊含的社會機制，得到以下兩點結論：（一）來自家庭與勞動市場兩個結構面向所形成之「拉」、「推」力量是造成已婚女性的不連續就業；（二）已婚女性的人力資本影響其工作選擇，然而性別角色的社會建構影響其人力資本的累積。

**關鍵詞：**不連續就業、生涯發展、已婚女性、代課教師

收稿日期：民國九十六年九月廿五日； 接受刊登日期：民國九十六年十二月十三日

## 一、前言

隨著社會變遷，已婚女性投入就業市場與日遽增，女性就業的情形越來越普遍；但是從主計處的統計資料（表 1）可以看出，男性從未婚到已婚，勞動參與率是增加的，已婚男性的勞參率甚至高達八十幾個百分點，而女性從未婚到已婚，勞動參與率卻是下降的，這樣的數據顯示婚姻對男性和女性有著不同的影響。婚姻，其實反映的是一個性別化的社會過程與社會關係，使得婚姻中的男女對同一件事（如就業）有不同的優先順序；婚姻對女性就業具有抑制作用，對男性反而有促進作用（劉梅君，1999）。

表 1. 台灣地區歷年婚姻狀況別之勞動力參與率

		1980	1984	1988	1992	1996	2000	2001	2002	2003	2004	2005
未 婚	男	59.49	58.80	58.04	56.92	55.83	55.33	55.67	60.80	55.49	56.62	57.18
	女	58.50	57.42	53.55	52.56	51.50	52.98	53.89	59.48	54.52	55.28	56.49
已 婚 <sup>1</sup>	男	87.44	85.91	84.67	83.20	81.12	78.00	77.37	88.95	76.67	76.21	75.77
	女	39.04	42.98	43.65	45.13	46.06	46.26	46.64	32.19	47.10	47.77	47.75

資料來源：行政院主計處（2007a）人力資源統計年報<sup>2</sup>

已婚女性的勞動參與率不僅呈現下降，就個人整體職業生涯中幾度從職場又進又出的比例也不少，從表 2 可以看出，婚前至今都有工作者從民國七十五年的 69.30% 到九十五年已下降至 54.80%，因為結婚、生育、其他原因離職而又恢復工作者的比例逐漸上升，至九十五年約佔四成，不連續就業之比例甚高，值得關注。

<sup>1</sup> 此處所稱之已婚是指「有配偶或同居」，不包括離婚與喪偶。

<sup>2</sup> 資料來源：<http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=17286&ctNode=517>（2007 年 11 月 22 日）

表 2. 15 至 64 歲目前有工作已婚女性過去就業經歷 單位：%

年別	總計			曾因結婚離職已恢復工作	曾因生育離職已恢復工作	曾因其他原因離職已恢復工作	婚前至今都有工作	婚前無工作婚後至今都有工作
	人數(千人)	占 15 至 64 歲已婚女性百分比	百分比					
75 年	1915	45.70	100.00	8.98	4.11	2.71	69.30	14.89
82 年	2300	48.61	100.00	10.44	10.45	3.59	62.19	13.66
89 年	2570	49.73	100.00	14.70	13.01	3.57	59.33	10.22
92 年	2648	50.54	100.00	17.64	11.63	6.63	53.94	11.15
95 年	2761	52.55	100.00	17.24	12.86	6.44	54.80	9.57

資料來源：行政院主計處（2007b），婦女婚育與就業調查/ 95 年綜合分析。<sup>3</sup>

從以上的統計資料，我們也可以發現，已婚女性不連續就業者超過四成，人數不少；而且女性不連續就業的現象至今仍是相當普遍的現象。現代社會工作機會多元多樣，但是對於不連續就業的已婚女性來說，能選擇的工作項目相當有限。本文將探討的中小學代課工作，就是這有限選擇中的一項。

在中小學的校園中，教師因為公假或是事病假而需要代課教師來履行教學工作的情況非常普遍，加上近年來減班超額的情況越加嚴重，不少學校不聘正式教師而以甄試代課教師來因應。這些代課教師有如救火隊，短則半天，長則半年、一年，隨時替代請假教師的教學任務，一旦教師回職，他們就必須離開校園，或是以臨時員額來補充教師人力，但是學校減班，他們就成了優先離職的對象。由於代課教師工作之不穩定性，所以每一位代課教師均是不連續就業者，由於女性代課教師比例高於男性代課教師甚多<sup>4</sup>（王百合、游美惠，2003）。此外，根據研究者在教育現場的觀察，代課教師這個工作，其性質和不連續就業的已婚女性之就業需求有「選擇性的親近」，代課工作是女性不連續就業的絕佳寫照。本文因此聚焦在教育職場中的不連續就

<sup>3</sup> 資料來源：<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=8886&ctNode=3303>（2007 年 11 月 22 日）

<sup>4</sup> 目前（2007 年）因為教職難覓，許多具有合格教師資歷者只好退而求其次暫時擔任代課教師一職，所以代課教師之男性比例比起以往應該更高；本研究進行訪談時的 2002 年，以高雄縣市為例，男性代課教師僅佔 17% 左右。

業女性進行探討，也就是以代課教師的就業相關經驗為例，探究性別角色和就業模式之間的辯證互動。

中小學的代課教師來源，在民國八十六年代課教師聘任辦法<sup>5</sup>未公佈以前，因為資格規定較為寬鬆，所以代課教師之學歷、經歷背景相當多元，呈現出相當大的歧異性，而歷經十年的緩衝期，時至今日（九十六年六月），教育部已經明確規定關於代課教師的資格已經嚴格要求必須具有合格教師資歷。許多未具合格教師資格的代課教師，即使已代課數十年，都將走入歷史。這群資深的代課教師中，已婚女性不在少數，她們長期站在代課的工作崗位上，為台灣的教育奉獻心力，然而在相關的教育研究或是社會科學研究上，代課教師很少成為探討的對象，本文將以這些女性代課老師為研究主體，並聚焦在這群已婚女性是在什麼因素的影響之下選擇了代課這樣不連續性的就業方式。而她們代課之前的工作資歷以及家庭或個人因素是否影響已婚女性的就業選擇，藉由她們就業歷程的縱貫性研究資料，研究者試圖耙梳出這群已婚女性就業的歷史軌跡及其錯綜影響的因素。

## 二、文獻探討

以下分別從生涯發展理論、家庭因素、就業市場結構和人力資本等面向來回顧相關文獻，以作為本研究探討已婚女性代課教師不連續就業之基礎。

### 2.1 女性生涯發展理論與相關研究

早期多數生涯發展理論是以男性為主要研究對象，或假定女性和男性有著相同的生命階段和相似的發展結果，後來才開始有學者探究對成年女性的發展。例如 Super 在 1957 年指出女性的生涯發展，家務和育兒是重要的影響因素（Osipow & Fitzzgerald, 1996）。女性的就業經驗和男性相較，比較可能是回應式的（reactive），而非如男性般是主動的（active）- 即使當女性在公領域表現得相當成功，時常也是一種「接受遊戲規則」的表現而不是企圖積極競爭（Crompton & Sanderson, 1990）。Hackett 和 Betz 認為，性別社會化的歷程會影響

---

<sup>5</sup> 教育部「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」<http://www.edu.tw>

個人的覺知（特別是自我效能的期待），而覺知又會影響生涯決定與適應；女性對傳統男性為主的生涯工作抱持自我效能的低期待，是造成職業選擇的性別差異的主要來源（引自 Osipow & Fitzgerald, 1996：255）。這些理論都陳述了女性與男性有著不同的生涯期待，但是他們只說明了兩性之間有什麼樣（“what”）的現象差異，但並未進一步解釋「為什麼」（“why”）兩性會有如此的差異？以及這現象背後的社會結構與價值文化因素是「如何」（“how”）的影響女性在做生涯決定。因此需要更仔細探究女性的就業生涯是如何形塑而成。

## 2.2 家庭性別權力關係與已婚女性的就業

從傳統性別分工和性別角色來看，隨著工業化的資本社會興起，家庭和工作的場域分離，工作與家庭遂被劃分為截然二分的公/私領域；女性的再生產角色（生殖）被有意的建構在私領域，而男性則與公領域連結（Abbott & Wallace, 1997），因此，已婚女性的就業考量與相關決定是放在妻職與母職的角色之後。王麗容（1995）研究性別分工對婦女勞動參與的影響，也發現台灣地區的婦女相當程度上是有「男主外女主內」觀點，迷失於事業與家庭幸福的衝突、迷失於事業與小孩社會化的衝突，仍擁有相當的「工作與家庭」的價值衝突。

除了性別分工的因素，簡文吟（1997）也指出家庭經濟狀況與配偶的教育程度會影響已婚女性就業與否：當家庭經濟匱乏時，婦女可能持續就業來因應需求，也可能因托育資源有限而暫時退出勞動市場以便照顧幼兒；而丈夫的教育程度對婦女就業有不利影響，丈夫教育程度越高，婦女越傾向永久離職。但簡文吟也在研究中提及這究竟是反映了高教育男性對於子女照顧的看重，或只是單純地反映了此類家庭的經濟條件較好，則需再作細究。雖然如此，但可以追問的是，為什麼在不同的家庭經濟情況下，離開就業市場的總是女性呢？

而即使已在職場上的已婚女性，她們的就業與家庭性別關係又如何？Tiano 和 Fiala 認為女性就業有助於削弱傳統性別角色價值，提高女性在家庭的地位和決定權，女性的勞動參與可累積個人資本、提高自信、擴大生活機會，最重要的是經濟獨立可減輕對丈夫的依賴（United Nations, 1999：13）。Betz and Fitzgerald（1987）也認為女

性就業可以逐漸增加女性的權力，影響夫妻關係，並獲得更高的自尊。陸先恆、胡美珍（1997）採用 1990 台灣社會變遷基本調查二期二次的研究資料發現「女性就業」與「女性收入」是決定女性經濟自主性、家事分工、終止不理想的婚姻關係與女性家庭權力關係的兩個重要面向；其中「女性就業」甚至比收入或其他個人資源在上述關係中有更大的直接影響。陳玉華、伊慶春、呂玉瑕（2000）以台灣地區 516 對夫妻為樣本，用家庭決策模式來探討婦女家庭地位，研究分析顯示就業的妻子比家庭主婦有較大的家庭決策權。女性教育程度的提昇與工作經驗的累積的確部分解釋了夫妻權力運作的模式，當妻子承擔實質的經濟角色時，也顯著提升其參與家用支出的決策權，顯示女性個人資源的提升或拉近夫妻資源的差距可改善其家庭地位。然而也有許多研究指出女性就業並未減少家務負擔，雙重的工作負擔（double-day work）使女性疲於奔命，整體而言是男性接受女性出外就業的速度大於男性走入家庭的意願（Elson, cited from United Nations, 1999; Willinger, 1993; Wably 1990）。劉梅君（1999）也指出，已婚女性在「父權」、「主內」角色的限制下，以及「勞動力彈性化」的策略應用下，成了次級勞動市場<sup>6</sup>中的主要動力來源。女性的低薪只是家庭中的次要薪水，女性就業並未真正能改變家庭的權力結構。

從上述的討論我們可以得知：已婚女性就業的確能提升個人經濟資源，但是否因此就能改善家庭地位則未有一致的結論。而且夫妻之間的性別權力雖然隨著女性資源的提升而朝向平權（伊慶春、簡文吟，2002），但值得注意的是，當女性的資源（包含收入、職位、教育等）提升到與配偶相當甚或超越配偶時，因為逾越了男尊女卑的性別階層，資源的助力反而成了阻力，顯見父權文化的規範力量在已婚女性的就業與性別權力關係中仍有重要的影響。

---

<sup>6</sup> 1970 年代經濟學提出的「雙元勞動力市場理論」，探討的是勞動力市場的階層化現象：位於核心的是「主要勞動力市場」，外緣的是所謂「次級勞動力市場」。兩者的差別在於，前者的工作內容技術性層級高，有發展性，勞動條件佳，工作保障大；而後者則相對勞動條件惡劣，無發展性，也多半屬於無技術或低技術的不安定僱用工作（劉梅君 1999：265）

## 2.3 市場結構、人力資本與已婚女性的就業

除了家庭面向對已婚女性就業的影響，市場結構面向也不容忽視。Bergen 認為當經濟景氣時，女性就業機會多，有利於女性勞動參與，反之，當經濟不景氣，女性就業機會相對減少，一向處於市場邊際勞動力的女性，失業率相對提高；然而 Blau 卻認為當失業率高時，丈夫的失業反而促使婦女進入勞動市場(引自王麗容，1995：176-177)。而台灣的情形呢？高月霞、陳仕偉（1994）採用自 1978 年至 1991 年共 168 個觀察點的勞動力資料，分析台灣婦女勞動參與行為之因果關係發現，失業率的增加，會使處於邊際勞動力的婦女進入勞動市場，呈現附加勞力效果；但是當景氣低迷時，婦女主要勞動力亦可能退出勞動市場，而有勞力挫折效果。此外，除了大環境的景氣與失業率影響，地區性勞力市場的分化程度以及是否存在女性化工作的機會都會影響女性的就業（劉梅君，1999）。而已婚女性的勞動參與有地緣和空間的影響，傾向離家較近的工作，因此相當依賴當地的工作機會（Pratt & Hanson, 1993）。台灣目前也正面臨產業轉型或出走的問題，一旦當地工廠關閉、裁員或遷移也會造成很多女性中斷就業。

承上之討論，若是運用「人力資本」的概念來作進一步的探討，從經濟學觀點，人力資本是決定個人在勞動市場的成就要素，包含教育、技術、專業、工作資歷等（劉梅君，1999：264）。已婚女性因中斷就業或頻繁離職的不連續就業狀態而造成人力資本的流失，使得已婚女性再就業時無法進入主要勞動市場而大量流入次級勞動市場，居於邊陲位置。尤其是在製造業和服務業離職的婦女，通常屬於無技術勞工，對市場依附不像男性或專業女性那樣強烈，她們的生涯模式是不連續性（discontinuous），因此很多雇主根據這樣特性來建構策略善加利用女性勞動力（McDowell, 1992）。然而，必須注意的是，雇主只想到提供更彈性化的工作機會給婦女，卻無助於改變女性的家務負擔，這樣只會更深化女性在職場的邊緣位置。

再者，已婚女性在生產的邊緣位置，不能只看到女性個人的處境，必須更進一步去探討職場的結構。事實上，台灣就業市場的職業

性別隔離<sup>7</sup>現象一直存在，不同性別勞動者的分布具有明顯行業和職業的差異，女性較集中的是勞力密集的行業，而資本密集的行業則以男性居多<sup>8</sup>（張晉芬，1995）。而已婚女性再度就業的工作型態多為兼職（part-time）、臨時工（contingent）、在家工作（home-based work）或進入非正式部門等型態的邊緣工作位置。已婚女性在二度就業時向下流動，不符她們的教育成就或先前的技術水準（McDowell, 1992）。所以我們可以進一步探問：兼職、臨時的工作型態是工作者自主的選擇，還是反映了她缺乏選擇的機會？是創造了策略來結合家庭與工作，還是已婚女性雙重負擔的體現？而若是聚焦在已婚的代課女性教師身上，代課工作本身的臨時性與不連續性正是破碎生涯的就業特色。這群已婚女性為什麼選擇代課工作？她們的職業轉換過程又是如何？以下便將透過訪談資料的整理分析來作進一步的探究。

### 三、研究方法

關於已婚女性的就業，很多研究均採量化統計的研究取向，著重在某一特定的時間點或是某固定場域的勞動行為、勞動參與。但是已婚女性的就業歷程實充滿著許多變數，實在很難由「參與」、「不參與」的截然二分或是某一工作階段來探討其整個就業的軌跡。為了能更細緻理解影響婦女就業的相關影響因素，本研究採用質性研究的取向，以訪談法來蒐集已婚女性代課老師的工作歷史，藉由她們在訪談中所回溯敘說自己就業的貫時性資料以分析已婚女性的不連續就業生涯發展的軌跡。

不連續就業的已婚女性很多，其異質性也高，本研究只以被視為是「教育界的勞動後備軍」（王百合、游美惠，2003）的國中、國小已婚女性代理、代課<sup>9</sup>教師為訪談對象，在2002-2003年之間，以滾雪

<sup>7</sup> 職業性別隔離是指職業的就業者中性別分布失衡的現象（劉梅君 1999：281）。

<sup>8</sup> 女性較集中的是勞力密集的行業，例如成衣、皮革、電子、餐飲、理髮美容等；而男性居多的資本密集行業，例如石油、鋼鐵、電力、房屋建築、鐵路運輸等（張晉芬 1995：150-151）

<sup>9</sup> 代理教師是指以全部工時代理課務者，長期代理教師必須一次代課在三個月以上，且經公開甄試錄取；短期代理教師則一次代課在三個月以內，不需經過甄試。代課教師則是指以部分工時代理課務者，代一兩節課或半天。但是在校園中，並沒有特別細分，一般皆將代理代課教師通稱為代課教師，本文亦將以代課教師來稱呼。

球取樣的方式訪談了二十一位在高雄縣市從事代課工作的已婚教師，每位訪談一至二次，每次一至二小時，訪談大綱請參閱附件一，受訪者基本資料請參見下表 3。

表 3 受訪者基本資料一覽表

姓名 <sup>10</sup>	年齡 <sup>11</sup>	學歷	代課年資	代課學校	代課資歷
明明	41-45	高中	11 年	國小	短代
秀茵	46-50	專科	12 年	國小	短代
惠綺	41-45	高中	11 年	國小	短代
淑荷	46-50	高中	15 年	國小	短代
秋秀	31-35	研究所	6 年	國中國小	短代、長代
雪玲	31-35	研究所	1 年半	國小	短代、長代
慧美	41-45	專科	6 年	國小	短代
玉容	31-35	研究所	2 年	國小	短代、長代
宜潔	41-45	大學	1 年多	國小	短代
欣如	36-40	大學	13 年	國小	短代、長代
秋菊	41-45	專科	1 年	國小	短代
淑貞	46-50	專科	7 年	國小	短代
佩瑩	36-40	大學	4 年	國小	短代
沛華	46-50	大學	7 年	國中國小	短代、長代
玉芳	31-35	專科	1 年	國小	短代
秀珍	36-40	大學	4 年半	國小	短代、長代
淑妃	31-35	研究所	4 年	國中國小	長代
儀如	36-40	專科	2 年多	國小	短代、長代
彥滿	36-40	大學	5 年	國中國小	短代、長代
周舒	36-40	高職	1 年	國小	長代（專案） <sup>12</sup>
瑞敏	36-40	大學	14 年半	國中國小	短代、長代

<sup>10</sup> 所有受訪者均以假名呈現。

<sup>11</sup> 受訪者年齡以組距呈現，以模糊其個人特徵。

<sup>12</sup> 受訪者周舒是因為考上九年一貫鄉土語言專案而成為專案代理教師。

研究者將訪談錄音帶內容轉換為逐字稿以後，多次閱讀逐字稿的內容，誠如徐宗國（1996）所言，把資料轉移成概念的過程就是登錄（coding），目的在藉著對文字資料逐字逐句的分解，以便指認出研究者感興趣且在研究情境內是重要、屢次出現的社會現象。因此研究者在反覆閱讀文字資料後會將注意到的現象予以編碼，接著反覆閱讀每份逐字稿的編碼資料，在資料間來回閱讀、比較，逐漸形成「概念」；而數個相關的概念則架構成分析的「主題」內容，以下表 4 舉例說明。

表 4 編碼、概念與分析主題範例

編碼	概念	分析主題
因為結婚才辭掉工作（006-01-05）	以先生為主的 生涯發展	家庭面向的影響 （備註：家庭的拉 力）
先生出國唸書全家一起出國（009-01-05）		
以先生工作地點為主的遷移（012-01-04）		
工作配合小孩作息（015-01-13）	母職	
以孩子為重（002-01-03）		
栽培孩子是長長遠遠的（018-02-27）		

#### 四、不連續就業的樂章

本研究的受訪者們從學校畢業後的第一份工作開始到目前的代課工作為止，中間均經歷了一次至多次的工作轉換以及就業的中斷；但因每個人的個人條件、家庭狀況以及就業環境的不同，因此以下就先以受訪者之就業是否直接受到家庭或婚育因素影響，初步呈現以下兩種生涯發展樣貌，其次分析受訪者進入代課職場的就業經驗。

##### 4.1 生涯發展樣貌

###### 4.1.1 共譜「幸福家庭」的旋律

家庭因素常會對已婚女性的就業產生影響，傳統性別角色與刻板化性別分工的價值觀，使得已婚女性的就業常隨著家庭發展階段的角色與責任而改變：

剛開始我在一家醫院當護士，之後也考上護理師執照，後來因為結婚，和先生相隔兩地，所以辭職回到南部來，進入另一家醫院當護士，但是不到一年因為懷孕就辭掉工作待在家裡，離職時我覺得好可惜，可是先生要我以家庭為重。我在老大和老二都上幼稚園的時候才開始到醫院擔任 part-time 的門診護士，也是為了能兼顧孩子。有一次在路途中受傷，先生要求我辭職了。之後斷斷續續做過直銷、推銷工作，都做不久。直到老大老二進了小學，我才開始在學校短期代課，一直到現在（慧美）

從受訪者自述的工作史可以了解，隨著家庭的發展階段在改變就業生涯，且一直處於轉換的不連續狀態，而這與家庭生命週期有密切關係。伊慶春、簡文吟（2002）的研究指出：欲理解台灣女性就業現象和家庭的關係，家庭生命週期往往可以提供我們解釋婦女進出勞動市場時機的重要參考架構，而結婚和生育是已婚女性最容易中斷就業的兩個關鍵時期。已婚女性常會中斷就業以照顧子女，且通常是子女上學以後，才會重返就業。像受訪者淑荷中斷就業四年、淑貞中斷八年，這些時間都是因為子女尚未就學需要照顧，而秋菊，從第一份工作離職到第二份工作的再就業，中斷時間更長達十三年之久，顯見家庭對女性就業的影響。

#### 4.1.2 在「家庭合奏曲」之外

雖然家庭生命週期是解釋女性就業的重要參考，但是也無法解釋所有已婚女性的不連續就業生涯，因為也有女性並未因為結婚、生育中斷就業，而是受到其他非家庭因素的影響：

我學校畢業就去補習班當導師，沒多久我就考上國中代理老師，代了一年我念研究所，畢業後剛好上次代課的校長打電話問我，我就決定去代課。接下來就一直在代課，我每年都考長期代課老師的工作，有代過兵缺、育嬰缺、進修缺還有學校沒有聘滿的保留缺，代課中間我結了婚也生了女兒，…可是每年暑假我都好苦，因為一年、半年代課結束又要重新考學校了，有時代課代到兵缺，阿兵哥哪一天回來你哪一天就要走，他一退伍，我就失業了（秋秀）

學校畢業後我在紡織廠當作業員約半年，後來姪子來高雄當補習班老師，我也跟著來那家補習班當導師兼會計，因為我是讀商的，珠算很

厲害，在補習班做了四、五年，後來哥哥朋友開建設公司，我就跑去那家建設公司當會計，過一陣子結了婚，然後生老大、老二，也都一直待在建設公司，我在那邊大概有九年喔，後來公司倒閉，我才專心在家照顧小孩，隔了兩年再出來代課（秀茵）

以上的訪談資料則讓我們看到有些婦女並未因結婚和生育而中斷就業，而是考試或公司倒閉等因素造成就業生涯的不連續。以沛華和秋秀為例，由於長期代課教師制度要求每年都要考試，而前一個代課工作結束到下一次代課工作的開始，中間是有空白的<sup>13</sup>、非連續性的部分，而且如果沒有考上，中斷的時間可能更久；如果不是參加考試的長期代課工作，而是短期代課的話，就業生涯更是斷斷續續，有人請假才有代課機會，這次代完了課，下次什麼時候可以再來學校代課並不確定。所以，擔任代課教師，就是處於這種非固定聘僱的就業狀態。

## 4.2 進入代課的職場

無論受訪者的學歷或之前工作轉換的類型差異有多大，在研究者訪談她們的當時，她們都是校園的代課教師。整體而言，受訪者進入校園代課的生涯階段大約分成兩類型：一類是婚前即有代課經驗，例如秋秀、佩瑩、沛華、秀珍、儀如、彥滿、瑞敏等，從婚前到婚後，有的一直在代課，有的則在各種職業轉換之後還是又回到代課工作；至於另外十四位受訪者則是婚後才踏入代課職場。以下將探討受訪者進入校園代課的動機與路徑，了解她們是如何成為代課教師，而後進一步分析代課工作選擇的性別意涵。

### 4.2.1 短期代課

在民國九十六年六月以前，短期代課教師的聘用較有彈性，只要符合一定的學歷與資歷<sup>14</sup>就可授權學校聘用，不需經過公開的甄試，

<sup>13</sup> 長期代理代課視代理缺的聘期而定，通常是到該學期結束，亦即上學期在一月三十一日或下學期在七月三十一日結束（但有些代課缺則不一定，例如代至六月三十日或是兵役缺代至退伍日），而下一次代課甄試則多從八月中下旬開始辦理，因此代課與代課之間有空窗期。

<sup>14</sup> 根據代課教師聘任辦法，長短期代課教師以合格教師優先聘任，但因短期代課

也未要求一定要修教育學分，因此，短期代課的職場比較容易進出。許多受訪者表示她們是透過人際關係的介紹進入校園代課，尤其是配偶若是在學校服務，妻子要成為代課教師的機會也比較容易。

我跟先生結婚後就辭掉我在台北的工作，跟著先生到高雄來，就在先生的學校短期代課，一直代課到生寶寶就在家帶小孩。中間也陸陸續續找過其他工作但都不是做很久，直到去年（民 91 年）才又回去先生學校代課，其實我蠻喜歡當老師這份工作，只是資格不符，只能來短期代課（玉芳）

除了配偶的介紹之外，透過其他親朋好友的關係，也使得這些已婚女性得以進入校園短期代課：

因為我姊姊在 D 國小當老師，我兒子也讀那裡的幼稚園，我常常參加學校活動，那時候正好學校臨時找不到代課，就托我姊姊問我有沒有意願，我自己也對教書蠻有興趣的，就這樣踏入了代課行列（慧美）

此外，當孩子進入小學後，很多女性會加入學校義工的活動行列或是參加學校的服務性社團、讀書會、成長團體等。學校鼓勵家長參與，而傳統也認為參與孩子教育活動是女人的工作和母親的責任（Dudley-Marling, 2001），母親進入校園不但可以了解孩子在學校的學習情況，也能促進親師之間的交流，老師和小朋友也對這些服務熱心的家長熟識，因此，當老師有事請假時，義工媽媽常是第一人選，受訪者秋菊、佩瑩、宜潔都是因為這樣而從家庭主婦轉入代課職場。Evetts（1988）對中斷就業的已婚女性到校園代課的研究也呼應了這種現象，該研究指出學校比較傾向找熟識的人來學校代課，例如離職的老師、學生家長、男老師的妻子、老師的朋友等。而本研究中也發現有些短期代課教師並不是只固定在一個學校代課，她們可能是同時在幾個學校代課，也可能是一陣子在這個學校，另一陣子又在其他的學校，哪邊有代課機會，她們就會去代課。

---

常無法吸引校園外的正式教師，所以該法第四條亦指出若聘任有困難得聘大學畢業者或專科、高中學歷但曾有一定代課年資者。因此小學短代多要求大學畢業，中學則除了大學學歷還要求畢業相關科系。

### 4.2.2 長期代課

三個月以上的代理代課則稱為長期代課，是需要經過公開甄試才能成為代課教師。在民國八十六年「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」未公佈以前<sup>15</sup>，人事聘用較不嚴格，代課除了經教育局公開考試分發的方式之外也可由校長聘任。這與短期代課教師進入的途徑相似，都是經由引薦人的介紹或由校長自己裁量決定聘用，像沛華和彥滿、儀如和秋秀都是因此在校園代長期假的課。

長期代課不同於短期代課的是，代課日數比較長，待遇福利也比較好，代課缺不像短期那麼多，因為一代可能就是半年一年，不是只要有人介紹就可以進入校園的；因此以校長為主軸的人際網絡是早期進入長期代課的重要管道。而不同於人際網絡介紹的方式，有些受訪者也會靠自己實力參加甄試或是投履歷表主動求職，淑荷就是經由這樣的方式進入代課職場。

至於在民國八十六年代課教師聘任辦法公佈以後，長期代理代課教師的進入管道必須經過公開的甄試方式，由各校教師評審委員會（簡稱教評會）主辦或是幾個學校聯合招考，或是委託教育局來辦。參加甄試的代課教師必須具備一定的資歷<sup>16</sup>，所以部分人力資本較低的受訪者無緣參加甄試，只能不定期的短期代課，但是也有受訪者例如玉容本身具備合格教師資格，但因結婚離職赴美兩年後，再回國考教師甄試一直考不上，只得參加代課甄試而成為長期代課教師。這幾年大量合格教師流入長期代課的職場，受訪者秋秀、沛華、淑妃、瑞敏都在陸續取得合格教師資歷後，因為考不上教師甄試，只能一直輾轉在代課職場，有時，代課銜接間沒考上，就採取不定時的短期代課，也就是說，具較高人力資本者可以在長、短期代課間流動，有些受訪者也在國中與國小間流動。此外，近年九年一貫課程推動，需要鄉土語言或表演藝術相關的師資，因而吸納了一些不具合格教師但有這方面專長的人進入校園，受訪者周舒就是一例，不過這是專案編列，如

<sup>15</sup>該聘任辦法於民國八十六年公佈。

<sup>16</sup>在「中小學兼任代課即代理教師聘任辦法」中規定，合格教師優先聘任是為第一順位，第二順位是已修完教育學程的實習老師，然後依次才是大學畢業、專科畢業、高中職畢業的之前有代課年資的教師

果經費用罄則代理結束。

#### 4.2.3 為什麼要代課

當已婚女性因應家庭角色的要求而離開了職場，這對她們的生涯發展是很不利的，因為子女長大後她們想要再度就業有其資歷流失、工作經驗不連續的困難性，因此她們不容易再回到原來的職業工作。而她們選擇了代課的兼職工作，一方面短期代課職場不要求銜續過去的工作資歷，另一方面又可兼顧學齡子女的生活作息，所以代課成了部分已婚女性再就業的優先選項。

我覺得代課也沒什麼不好，學校生活蠻單純的，還有，我隨時可以看到我自己的孩子，不用這樣接來接去，舟車勞頓，我也能注意到孩子在學校的狀況（欣如）

因為我蠻喜歡學校這種上班的環境，還有就是小孩子小，當老師我是覺得這樣比較能照顧到家裡、照顧到小孩（秀珍）

代課的時間彈性是許多受訪者提到這份工作吸引人之處，尤其是短期代課的老師，因為代課費很少，她們都不是主要養家者，所以代課沒有經濟壓力，有受訪者戲稱是在「賺零用錢」。Brandley (1989) 也指出，代課老師的薪資是所有老師中最低的，很少男性參與，因為男性認為不足以養家。研究者以高雄市國小為樣本進行電話調查<sup>17</sup>，發現女性代課教師高達 83.04%，比國小正式女性教師的比例（68.06%<sup>18</sup>）還高，而男性代課教師只佔全部代課教師的 16.96%，不到兩成。至於長期代課老師因屬契約規範之內，雖必須同正式老師上下班，但也認為學校工作單純、又可配合自己孩子上下學，也能兼顧到家庭，所以這是她們目前選擇代課的理由。然而因為代課工作的非固定性、非連續性，相對的所能得到的工作保障、福利保險以及生涯晉遷就遠不及較正式固定的工作。透露出這種看似可配合家庭、孩子之彈性的代課工作，其實蘊含著工作在職場上的邊緣性。

<sup>17</sup> 研究者以高雄市全市 85 所小學為樣本進行電話訪問，扣除電話不通、無人接聽或承辦人員不在的學校，實際與承辦人員進行電話訪查的學校有 50 所。合計有 112 位長期代理教師，其中女性有 93 位（83.04%）男性有 19 位（16.96%）。（調查時間：2003 年元月 13-15 日）

<sup>18</sup>資料來源：教育部統計處（2003）教育統計指標。

而研究中，有些具合格教師的受訪者就會以參加正式教師甄試為目標，她們之所以會成為代課教師是因為沒有考上正式教師甄試，所以目前的代課是過渡階段：

我自信我很會教書，但是我真的很不會考試，我每次教師甄試都是差一點點，真的，...我每年都還是會參加正式教師的甄試，沒考上才去考長期代課（沛華）

我的想法是先考正式的，正式沒有考上，代課再考看看，我把代課當作一個過程，我也不會把心都留戀在這邊，這些孩子跟我有緣，我會好好珍惜，盡我的本分，未來我還是會往正式教職上去，因為我要對我自己的事業負責任（淑妃）

而身為單親母親的儀如打算在代完這半年課之後要重新找份全職工作，博士班的雪玲也將離開代課進入大專院校擔任講師。雖然，性別與代課之間存在著相互影響的關係，女性會因為要兼顧家庭和小孩選擇了代課工作，但是具較高人力資本、或是個人就業意願以及婚後家庭經濟狀況的各種因素都會影響這群已婚女性對代課的未來生涯規劃。

## 五、已婚女性不連續就業之影響因素

已婚女性的就業不論是否受到婚育等家庭因素的影響，我們發現到這種生涯發展的乍起還歇現象，可以綜合歸納其原因為：受到家庭的「拉扯力」與勞動市場的「推阻力」，再加上個人的人力資本的交互影響，造成這些受訪的已婚女性代課教師的不連續就業。

### 5.1 家庭因素的拉力

#### 5.1.1 妻職與母職的角色

回顧這群已婚女性的工作史，她們婚前大多有固定的受薪工作，但是結婚的因素使其中的一些人改變工作的型態，甚至必須隨夫之所居而居，因此而中斷工作：

我是因為結婚才把工作辭掉的，我的工作型態跟我的家庭生活會有衝突，...剛結婚的時候我晚上還在補習班上課或是去家教，先生回來都

看不到我，他說我怎麼不像是一個結過婚的人哪，…我也想要多一點時間陪我先生，就把晚上的工作都辭掉了（雪玲）

婚後我跟我先生一南一北分隔兩地，當時是想要看有沒有機會調回來高雄，可是機會很少，眼看調動的機會沒有，我公婆也一直在催，所以就毅然辭職了，可惜哪，那可是一份固定的公職工作（秋菊）

此外，女性一向被認為是家庭的主要照顧者，母職被視為是一種天職，因此已婚婦女因為母親的角色而中斷就業實不足為奇：

是我自己要辭掉工作的，因為我要自己帶小孩，我覺得小孩子還是自己帶比較好，小孩子比較重要啦，…我覺得一個女人就是要把老公照顧好、把小孩照顧好，這樣家庭才會圓滿，女人最重要的就是要有一個幸福美滿的家庭（淑荷）

McDawell & Pringle (1992) 指出：已婚女性的認同與地位源自身為妻子、母親等性別角色的類屬關聯，是附屬於男性而產生的，而男性卻是以公共領域的職業或公民來定位自己，因此無論是地理移動或是工作型態的改變，妻子多半會遷就配合先生，以先生生涯發展為主軸。研究者從訪談資料也看出，女性通常會有較高的意願去配合配偶的生涯與家庭的需求。然而這種性別分工忽略了男性在公領域的生產勞動和女性在私領域的家務與再生產是具有不同的社會價值意涵，而且形成不平等的性別階層。職場工作帶來收入、聲望、階級與基本的社會安全保障，但是家庭主婦的育兒與家務卻被認為不具交換價值，沒有外在收入的來源，當然，也無從去定位社會階級( Andersen, 1993)。因此傳統的階級研究多認定女人的階級地位是衍生的，取決於她們共同生活的男人之就業經驗 - 婚前以父親職業，婚後以丈夫職業 (Abbott & Wallace, 1997)。這樣的推論是有問題的，以男性戶長的職業來概括全體成員的階級地位，造成女性的經驗被忽略不見。事實上，就社會功能而言，受薪工作與家務勞動具有同樣的重要性與貢獻，但是因為整個福利制度與社會安排使得選擇留在家中的女性明顯不利於在職場工作的男性。

### 5.1.2 家庭經濟條件與托育支持資源

除了妻職與母職角色所形成的家庭拉力，婚後所組成的家庭的經濟條件也影響著已婚女性的就業。當先生的薪水成為家庭經濟的主要來源，妻子的工作就變成可有可無：「先生認為說，我即使沒有工作，家裡的負擔他還是可以，所以覺得小孩的照顧會比經濟上這些還要來得重要，所以我有四年沒有出去工作」（雪玲）。因此，在家庭經濟以先生為主的家庭條件下，已婚女性再進入職場的時間較無急迫性，然而必須注意的是，一旦喪失主要經濟來源，家庭可能就會因此而陷入危機。而且台灣目前的社會安全制度設計是以職業為基礎，未就業的女性無法直接獲得保障，必須依賴家中薪資工作者，更強化其所受父權家庭的控制（傅立葉，1995）。

儘管不少的女性依循傳統模式，辭掉工作在家裡全時照顧小孩，但這樣的選擇，對貧窮的母親或是單親母親來說是不可能的，她們必須為了經濟需要而工作（Frankel & McCarty, 1997）。本研究的受訪者當中，沛華和儀如都是單親母親，她們必須一肩挑起所有的經濟壓力，不能像上述那些由先生養家的受訪者一樣，可以辭掉工作回家帶小孩：「我跟我先生已經分居十年了...我怎麼能夠休息啊，我沒有賺錢不行啊。」（儀如）。另外，如果夫妻必須共同負擔家中的經濟，也是敦促女性就業的動力之一，誠如淑妃說的：「負擔家庭經濟是一定有啦，我們家全部都是我們兩個白手起家的，像我們房子也還有貸款」。傳統的性別分工雖然是造成已婚女性離開職場的重要因素，但是「性別」絕不是獨立存在的影響因素，必須考量到已婚女性背景的異質性。

而家庭托育資源的有無以及長輩的（支持）態度也直接間接影響了已婚女性的就業，例如受訪者秀茵、慧美、玉容、佩瑩等即是因為有了公婆或自己的母親所提供的托育資源而能外出就業。簡文吟（1997）研究已婚婦女就業型態的影響因素發現，若有父母親屬提供托育資源，女性持續就業機率高達 66.4%，一旦缺乏家人的幫忙，婦女持續就業的可能性僅 18.2%，由此可見子女照顧責任對女性就業的影響。這個現象同時也暴露了台灣的托育照顧仍停留在「家內」的解決方式，以 2006 年為例，女性自己是照顧者加上父母親屬照顧者合

起來比例高達 90.78%<sup>19</sup>，顯見台灣目前三歲以下的托育有九成以上是由個別的家庭去承擔，如果無法找到家庭資源的支持，常常是已婚女性以中斷就業來因應，例如彥滿的經驗就是：「生了小孩以後，我先生認為說，孩子在小的時候還是由媽媽（指妻子）自己帶比較好，把孩子帶到至少三歲，能夠上幼稚園，所以我們兩個就協定等孩子三歲以後我再出去找工作」。因此，長輩在托育方面也許能提供許多已婚女性社會支持和托育資源來幫助她們外出就業，但不要忽略了有些家庭中的長輩卻也同時可能是形成女性就業的阻力來源，受訪者當中就有像宜潔和秋菊兩位，都是因公婆反對而中斷就業。

### 5.1.3 配偶態度與性別權力關係

配偶對已婚女性就業的態度，更造成了決定性的影響：

我先生不喜歡也不贊成我再繼續進修，他認為我應該以家庭為重，他每天早出晚歸都是我在照顧孩子，我會一直選擇代課也是為了能配合小孩的作息，我先生也贊成…他不希望我再回去私人公司，私人公司常要求加班啦開會啦，他要我以家庭為重（秀茵）

反正我只要有工作之前我都會跟他商量，因為他的觀念是比較希望你留在家啦，尤其是孩子小的時候…我跟老公意見不合的時候我通常會讓、都會妥協，因為兩個人爭執下去也不好…像剛開始代課的時候，他休假就不希望我去代課，我說那沒關係你當董事長我當你的員工，什麼都配合你…所以剛開始也是很辛苦，明明有代課機會他就嘟著臉說：「我放假妳又不能陪我」…現在是比較好了，我都會先徵詢他說你在休假的哪一天我要去代課可不可以？所以只有代一兩天的還可以，那種代一星期的如果遇到他休假就放棄（慧美）

關於配偶對妻子就業的態度會影響已婚女性的就業，伊慶春、蔡瑤玲（1989）的研究發現到：無論是丈夫樣本或妻子樣本，丈夫對於自己職業的決策權，均高達 85.2% 和 83.3%，而妻子對自己工作的決

<sup>19</sup> 以 2006 年為例，臺灣地區十五至六十四歲已婚生育女性對未滿三足歲之子女照顧情形的統計資料顯示，女性自己照顧佔 65.79%，親屬照顧佔 24.99%。資料來源：行政院主計處（2007b），台灣地區婦女婚育與就業調查-95 年綜合分析。<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=8886&ctNode=3303>（2007 年 11 月 22 日）

策權，卻只有 42.7% 和 49.0%，顯現丈夫對自己工作握有絕大部分的決定權力，而妻子對自己工作的決策卻未如此。英國社會學家 Jamieson 認為，女性負責家務工作，被認為是輔助男性的位置，男性的責任主要是賺錢養妻子兒女，男性做為養家者的地位，是他感覺有男子氣概和權力的基礎（蔡明璋譯，2002：165）。從這種現象，我們看到了父權意識型態是怎樣運作在家庭的性別權力關係中：男性用「養家薪資」來交換妻子的家務勞動，用薪水來買妻子的職業生涯、工作理想和人際網絡。此外，就算妻子真的辭掉工作在家帶小孩，丈夫難道就滿意了嗎？

我們常為了孩子教育爭吵，先生認為孩子成績不好，都是我沒有管好孩子，因為我沒上班，他又常輪調到外面不在家，所以把責任都推到我身上。以前孩子每次考試，我的壓力都很大，但是他們不想唸書不愛唸書，我有什麼辦法……，現在有時很後悔，想我當初就是為了孩子才把工作辭掉全心照顧他們，今天這樣，會讓我思考當初沒有工作到底值不值得（慧美）

從以上的敘說，我們可以了解這是沒有出外工作的母親所承受的母職壓力。當初慧美如果出去工作，今天一樣會受到先生的指責，而且還會將孩子學業成績不佳與妻子外出就業連結。無論已婚女性就不就業，孩子的表現都是母親的責任，當孩子表現不佳的時候母親會比父親有更深的罪惡感（Dudley-Marling, 2001）。

當然，也不是每個丈夫都會反對妻子就業，本研究也訪問到像欣如、玉芳、秀珍等人，她們的配偶就支持她們就業。配偶對於妻子就業採取肯定的態度，除了支持妻子的生涯發展、尊重妻子的個人意願之外，有些問題也可以再作仔細探究。首先，是不是因為自己已負擔了主要家計，而且家中又有托育資源的支持（例如長輩幫忙），所以對妻子的就業，抱持不干涉的態度？第二，支持妻子就業成為老師（或代課老師），是否也認為教師是符應女性角色的理想工作而加以支持，若是妻子選擇的不是教師工作則又有另一種態度？從受訪者談論配偶態度的資料中，上述這兩種情形的確都存在著，例如欣如提到：「先生對於我出來工作的態度是隨便我啦，反正他有工作嘛，孩子也有我婆婆在帶」、儀如說到先生的態度：「我從訂婚開始，我先生就不讓我出去工作，他說在學校代課還可以，不然就待在家裡，不要出去找別的工作」；也就是說，

配偶對妻子就業的態度，大多數仍是羅織在整個父權結構的性別角色與性別分工之下，例外的當然有，只是相當少。

## 5.2 勞動市場的推力

除了以上所討論的「家庭拉力」因素之外，勞動市場本身的一些制度設計或是組織的工作氣氛、人際互動關係，對女性不友善，甚至懷有敵意，也很容易會形成一股推力將女性推離就業市場，本研究好幾位受訪者的述說，都驗證了此點：

因為我們的工作需要輪班，如果妳是已婚女性而且妳又有小孩的話，一卡到要輪班妳自己就蠻難調配的，除非妳的小孩是有人幫妳帶，24 小時有人帶，因為我們輪班可能是今天早上 6 點妳要到公司，妳也可能輪到下午 6 點去上班一直到半夜的，那這樣子的話，針對有小孩的人就會自己覺得說沒有辦法，就會打退堂鼓，因為妳只要想升遷上去的，妳就是全天候 24 小時什麼時間都可以給公司排班的那種人，才會有那個升遷資格（彥滿）

我生完小孩之後，出來找工作都找不到，因為人家會覺得說：妳有小孩就沒辦法加班，尤其是設計的工作，妳要全心投入沒有任何干擾。雖然我跟他們說我可以加班，但是他們還是會認為我們這種有小孩的，心比較不會放在公司啦（儀如）

如果不是上司這個因素我還不會走，我覺得他是主要原因，因為我們工作起來一點士氣都沒有，然後常常備受壓力，喘不過氣來…他還會當面對我說：如果妳不願意做，就回家帶小孩…就因為我是女的就歧視我（佩瑩）

如上所述，有小孩的儀如求職到處碰壁，沛瑩跟主管相處時，主管的口語輕蔑，諸如此類的現象都可說是組織環境所形成的推力。此外，工作環境的型態改變或是工作地點的遷移，也會使已婚女性在考量是否能配合家庭責任和家庭角色的情形下，離開職場，例如受訪者玉芳和淑貞都是在這種情況下中斷了就業。

## 5.3 人力資本

從人力資本來分析，有兩個重要的影響變項是婦女勞動參與的重

要指標，一為教育年資，另一則是工作中斷經驗（王麗容，1995）。因此研究者將從受訪者的學歷和工作經驗來探討她們的就業工作轉換。

從表 5 可以看出 A 組受訪者的第一份工作，因為學歷的關係，所以一進入就業市場就並非是專業性、技術性的工作，這無疑是她們就業生涯的結構限制，也制約了她們的生活機會。她們在往後工作的轉換並沒有進入專業或技術性的工作，後來即使因為學歷提高，例如明明去讀空大，秀茵也讀了空專，但都是為了可以留在校園短期代課，並無助於去找全職的工作，因此她們的就業舞台多是在次級市場的位置。而 B 組的受訪者當時畢業學歷是專科，可以發現她們的第一份工作相較於 A 組受訪者是較需要一些技術，這與她們所受的教育有關，例如慧美是護專畢業，儀如是美工相關科系，玉芳是會計科系，秋菊的衛生所雇員則是需經過考試，具有這樣的學歷和考試的能力所以人力資本較高中職畢業者為高，職業的選擇也就較寬廣，但在日後工作轉換的類型也呈現出相當大的歧異，從兼職的餐車助手到全職、管理階層的商務中心主任都有。至於 C 組受訪者在本研究中是屬於學歷較高的一群女性，她們進入職場的第一份工作幾乎都是教育工作（包括代課），或是如宜潔和秀珍的全職文書。這些工作要求一定的學歷與具備某種程度的技術，是屬於半專業的白領階級工作，和 A 組受訪者的工作類型有很大的不同。而她們日後的工作轉換也以服務業和文教業為主，並沒有進入製造業或是家庭代工與推銷工作。這樣的結果與薛承泰、簡文吟（1997）針對再就業婦女的職業流動研究有部分的呼應，該研究認為教育的作用對再就業的女性可減緩向下流動的幅度。

如果說學歷累積了人力資本，那工作經驗的中斷就是減損了人力資本。例如惠綺、秋菊、宜潔三位受訪者雖然學歷不同但是為何目前都是短期的代課教師，就是因為她們共同都經歷了中斷工作的經驗。女性較容易因養育小孩而退出勞動市場，就算女性投入與男性相同的時間和精力去累積所謂的人力資本，但得到的也是一個時斷時續的歷程，就這斷續的特質而言，女性累積的人力資本價值常被折扣，得不到雇主等值的評價（朱柔若，1998）。而從受訪者的敘說中也可以

了解工作經驗的中斷對日後工作選擇的影響，受訪者慧美就是一個例子：

因為當初懷孕，我先生就叫我把工作辭了在家待產…但是現在想想，有的時候覺得…怎麼講，兩難哪，畢竟妳要再重新找工作的話真的是很難。像我幾個同學來講，繼續在護理界的話幾乎都當護理長以上了，然後自己嘛…因為離開那麼長的時間…如果要再回去的話等於是從基層開始，我的體力可能無法負荷…（慧美）

同樣的，玉容也有類似的經驗，玉容本是國小的正式教師，但在結婚離職赴美之後，中斷了工作經驗，如今回國再考教師甄試卻一直無法如願，只得選擇代課工作。當女性停止了就業以迎合家庭的需要，在既有職場結構中，她們將在生涯晉遷上處於不利的位置，因為生育照顧的那幾年，通常也正是傳統生涯晉遷的關鍵年（Snyder, 1994）。而且已婚女性工作中斷之後，很難再回到原來的職業或職位，尤其是需要較高的人力資本且並非容易進出的工作；其他受訪者也是如此，例如彥滿離開了速食業的襄理職位、佩瑩中斷了公司課長的工作、秋菊辭掉了須經考試的衛生所雇員、宜潔離開了助理秘書的工作…隨著退出職場，她們現在都無法再回到原職，也無法接續原來的工作經驗。至於高中職畢業的受訪者，她們本來的工作選擇就有結構上的限制，加上因為不連續的就業歷程，無法累積工作資歷，所以她們多聚集在兼職或是低技術的職場工作。

表 5 受訪者的第一份工作、學歷與工作類型彙整表

	受訪者 <sup>20</sup>	第一份工作	當時學歷	目前學歷 <sup>21</sup>	工作類型
A 組	明明	作業員	高中	空大	家庭代工、直銷、會計、安親班、總機、店員、診所小姐、工廠女工、代課
	秀茵	作業員	高職	專科	
	惠綺	作業員	高中	高中	
	淑荷	約聘人員	高中	高中	
	周舒	汽車廠會計	高職	高職	

<sup>20</sup> 所有受訪者均以假名呈現。

<sup>21</sup> 指接受訪談時的學歷。

B 組	慧美	看護	專科	空大	護士、行政助理、 美編、家教、商務 中心主任、直銷、 餐車助手、店員、 代課
	儀如	攝影助理	專科	專科	
	秋菊	衛生所雇員	專科	專科	
	玉芳	私人公司會計	專科	專科	
	淑貞	臨時人員	專科	專科	
	瑞敏	運動選手兼代課	專科	大學	
	欣如	作業員	專科	空大	
C 組	秋秀	補習班老師	大學	研究所	大學研究助理、助 教、美語教師、家 教、速食業採購 員、私人公司主 管、速食店襄理、 業務員、作文班教 師、幼稚園教師、 代課教師
	雪玲	補習班老師	大學	研究所	
	玉容	國小老師	大學	研究所	
	宜潔	助理秘書	大學	大學	
	佩瑩	短期代課	大學	大學	
	沛華	補習班老師	大學	大學	
	秀珍	報社服務	大學	大學	
	淑妃	長期代課	研究所	研究所	
	彥滿	長期代課	大學	大學	

而工作經驗中斷時間的長短與工作選擇之間有沒有關係呢？從表 6 我們可以發現中斷時間較短的是擔任長期代課教師的受訪者，例如秋秀、玉容、沛華、秀珍、淑妃、瑞敏等，她們在每次工作與工作之間的轉換時間最短，通常就是前後代理缺的間隔約一個月。而中斷 5 年以上甚至達 13 年的受訪者，例如慧美、宜潔、秋菊、淑貞、玉芳、周舒等，這些長期中斷工作的受訪者在中斷後的工作轉換大多是短期代課、直銷、推銷、店員等次級市場容易進出、低技術的工作。但並非就因此推論中斷時間越長，工作轉換會越趨近低技術的工作，因為還有一個學歷因素的影響。例如同樣都是大約中斷工作 4 年的惠綺和雪玲，工作轉換的類型卻不同，這是因為兩者的學歷差別，一為高中一為研究所。又如明明、秀茵這幾位受訪者中斷時間都在 5 年以下，但是可以發現她們的工作轉換也和上述中斷時間很長的受訪者類似都是屬於低技術或無技術的工作，因為她們學歷都是高中職，而且如果把在家做代工的時間也計算在內的話，她們待在家裡的時間也很長。

表 6 受訪者工作中斷時間與工作轉換類型彙整表

年齡	受訪者	中斷時間	再就業的工作轉換類型
40 至 50 歲	明明	約 2 年	傳銷、代工、安親班、漁港報表填寫員、短期代課
	秀茵	2 年	代工、短期代課
	惠綺	約 4 年，中斷多次	代工、短期代課
	淑荷	4 年	長期代課、補習班
	周舒	約 11 年，中斷多次	店員、作業員
	沛華	多次前後代理缺間隔約一個月	長期代課
	慧美	約 9 年，中斷多次	直銷、推銷、短期代課
	宜潔	8 年多	短期代課
	欣如	婚育中斷約 2 年，之後多次前後代理缺間隔約一個月	長期代課
	秋菊	約 13 年	短期代課
	淑貞	約 11 年，中斷多次	臨時員、推銷、短代
30 至 39 歲	佩瑩	約半年	短期代課
	玉芳	約 5 年，中斷多次	飲料服務員、推銷
	秀珍	多次前後代理缺間隔約一個月	長期代課
	淑妃	多次前後代理缺間隔約一個月	長期代課
	儀如	約 2 年，中斷多次	短代、建設公司雇員
	彥滿	約 2 年半	幼教老師、短代
	玉容	婚育中斷約 2 年，之後多次前後代理缺間隔約一個月	長期代課
	秋秀	多次前後代理缺間隔 <sup>22</sup> ，有一兩個月也有半年	長期代課
	雪玲	約 4 年（中斷時間出國進修）	大專院校兼課
瑞敏	前後代理缺間隔約一個月	長期代課	

從年齡別來看，年長的受訪者（40 至 50 歲）中斷年數和年輕的受訪者（30 至 39 歲）相較起來顯得中斷時間較長，再就業的工作轉換也趨向非技術性的工作，顯現越年輕的受訪者離開職場的時間比較短。因此，我們可以了解中斷時間越長、學歷越低以及越年長的受訪者在日後工作的轉換越不利。而女性生涯發展的不連續性是職業向上

<sup>22</sup> 前後代理缺間隔是指上一個長期代理缺結束到考上下一個長期代理缺為止，中間有一段空白時間完全沒有薪資。

流動的重要阻礙 (Herr & Cramer, 1992)，誠如王麗容 (1995) 所言，中斷工作是職業經驗累積的一大中傷，而且再復出的工作意願和工作適應的焦慮，都會影響其就業的動力。在本研究的受訪者中，尤其是短期代課教師，情形也是如此，她們多表示不願意再回去原來職場的競爭工作，就以目前短代的兼職方式為主，有課就代課，沒課就待在家裡，不想改變這樣的就業生涯。她們這樣缺乏就業衝刺的動力，一方面固然是人力資本的減損所形成的就業限制，另一方面則是市場對於這樣的女性之接納程度，尤其是她們在中斷一段時間之後，年齡也增加了，而市場給予中高齡女性的工作機會多寡也影響著她們所能做的工作選擇。

綜合上述的討論，我們發現已婚女性的不連續就業歷程是許多因素交錯造成的：一方面是家庭的拉力，妻職母職的角色責任將她們從職場拉回家庭，另一方面是勞動市場的推力，制度設計或環境不友善而將已婚女性推出職場之外；而當然這些已婚女性本身所受的教育水準以及婚前從事工作所累積的資歷，也影響其日後工作類型；各種因素交錯的結果，使得這群女性的就業時斷時續，成為代課老師。

## 六、結論

已婚女性的就業生涯常常中斷，可以說是受到來自家庭因素的拉力與職場結構性限制的推力同時作用所致，而形成了迥異於男性線性生涯的發展模式。這種時斷時續的就業歷程，讓已婚女性無法累積工作經驗與資歷，也連帶影響了日後就業的工作選擇。而每兩個已婚婦女中就有一位是不連續就業，這樣高的比例使我們驚覺已婚女性不連續就業的普遍性；然而，我們不能將普遍性視之為理所當然，必須去質疑、批判存在這種現象的背後所蘊含的深層機制。

### 6.1 來自家庭與勞動市場兩個結構面向所形成之「拉」、「推」力量以及個人人力資本是造成已婚女性不連續就業的影響因素

來自妻職或母職角色的召喚力量，會使已婚女性比男性有較高的意願選擇中斷就業來遷就配偶的生涯發展與照顧子女的性別分工。其

次，當家庭經濟條件充裕，妻子在家庭為重的意識型態下也可能會中斷就業；然而當家庭經濟情況需要夫妻共同就業，甚至是女性戶長的單親家庭，則已婚女性外出就業的機會就會增加，即使離開職場，時間也比較短暫。但是，經濟條件並不是唯一影響已婚女性就業的因素，已婚女性個人對就業所抱持的態度以及是否有托育資源、長輩對女性就業的態度都會形成女性外出就業的助力或阻力。第三，夫妻之間的性別權力關係，從配偶對妻子就業所持的態度以及雙方權力的流動均可見到大多數已婚女性並非是完全自主的選擇就業生涯，而是和配偶、家庭不斷的協商過程，這與男性就業生涯相較起來有非常大的不同。而本文的受訪者均為中小學的代課教師，代課教師屬於教職，也是社會普遍認為適合女性從事的工作，當受訪者配偶對其擔任代課教師表示支持的時候，有多少人是真正肯定妻子對就業生涯的追求？還是「女生，當老師最好」的心態，將教師工作與兼顧家庭連結？答案恐怕是令人失望的，因為從研究中我們發現部分受訪者的配偶的確認為妻子從事教育工作是為了可兼顧家庭。

此外，從受訪者的工作史中也發現，不論是最年長的受訪者（約五十歲）或是最年輕的受訪者（約三十一、二歲）雖然有近相距二十年的世代差異，但是母職角色的束縛仍然是影響已婚女性就業的最大因素，能夠不受婚育影響而留在職場的多是有長輩提供托育資源的受訪者，這當然也可能與本研究受訪者之工作職業非居專業或高層位階有關，在家庭利益極大化的考量下，比較可能中斷薪資低的工作以照顧幼兒。然而二十年的時空遞換，已婚女性在就業與托育的兩難處境並沒有太多改變；雖然已婚女性的勞動參與率較二十年前是提昇的，然而這個數字上升的背後，是否只看到再就業率的提高，但是「不連續性」的問題卻依然存在。

而除了家庭因素的影響之外，勞動市場的結構因素也會影響已婚女性的就業歷程。首先是關於工作制度的設計所造成的就業不連續性，例如：24 小時的全天候聽遣排班，或是工作地點時常大調動，都可能使已婚女性知難而退；而代課工作的臨時性聘僱，也使得工作機會不確定，這些都可能造成已婚女性的不連續就業狀態。其次是工

作的組織環境對已婚女性的敵意，主管所持的性別偏見以及在言語態度上的性別歧視都讓已婚女性感受到不友善的環境氛圍；再者，當已婚女性賺取的薪資不足以負擔托育費用，在家庭利益極大化的考量下，她們會選擇在家照顧小孩；這些種種的因素都會形成一道推力，將已婚女性推出職場之外。

然而當市場經濟景氣，就業機會增加，以及次級勞動市場的工作條件有利於已婚女性進出的時候，這些因素也會形成一道拉力，吸納許多已婚女性進入職場的再就業。但是已婚女性在家庭與職場「推」、「拉」作用下，頻繁的進、出勞動市場，不連續的就業歷程無法累積工作經驗與資歷，更因而成為資本家壓低女性薪資的藉口。

## 6.2 已婚女性的人力資本影響其工作選擇，然而其在人力資本的累積過程中受到性別角色的社會建構影響

從教育學歷和工作經驗年資來探討已婚女性的人力資本如何影響其工作選擇：本文的受訪者，她們本身的學歷條件在其踏入職場的時候就影響了她們工作的選擇以及就業生涯機會，例如高中職的受訪者多聚集在次級勞動市場的位置，往後工作的轉換並沒有進入專業或技術性的工作；專科學歷的受訪者則職業選擇較寬廣，工作轉換的類型呈現相當大的歧異；而大學學歷以上的受訪者多選擇教育或服務業的白領工作，有些也晉升到主管位置。然而學歷並非唯一影響因素，工作經驗的中斷是人力資本的斷傷，不連續的就業資歷、越長時間的工作中斷對日後工作選擇越不利，再加上年齡的影響，不連續就業的受訪者很難再回到過去全職時的職業與職位。

雖然人力資本對已婚女性的工作選擇具有解釋力，但是如果以為在人力資本累積過程中是完全的客觀性和去結構性，假設人人都可以在自由意志下累積其人力資本，這就忽略了社會結構對性別角色的規範與期待之影響。已婚女性受制於父權意識型態所形塑的妻職母職角色壓力，加上勞動市場結構對已婚女性的預設立場，所造成的就業中斷，無法累積工作經驗與年資，其婚後人力資本的累積過程是必須加以深究與分析的。

最後，我們要強調的是，以往的相關研究，或許會將研究焦點放在這些已婚女性所面臨的角色衝突上面，我們則希望能藉由女性主義的觀點，對所蒐集得來的訪談資料作性別與就業這方面議題的討論分析，提供結構批判的視野，研究者認為去探究是什麼社會機制或因素形塑出已婚女性的就業經驗與歷程，使她們形成迥異於男性就業生涯的不連續狀態才是更重要的。

另外，我們了解若只是看到「參與」或「不參與」勞動市場，可能會過度簡化了女性就業的內涵，因此本研究以中小學代課教師的就業經驗為例，探討受訪者就業歷程的脈絡以及工作實質內容與就業處境中的性別意涵。透過本研究，我們看到已婚女性代課教師的就業生涯呈破碎發展，無法一度就業，就業到底，只得在就業市場之中以彈性的勞動後備軍之角色，不連續的又進又出。

從本研究蒐集資料的 2002-2003 年間至今，台灣教育職場的結構丕變，大量的合格教師產生，造成國中小教職難覓的現實，而考不上正式教師轉戰代課職場的情況，也連帶影響了教育界的代課教師生態。而今又是哪些人在教育職場中擔任代課者？有志於從事教職者如何受限於結構條件之限制，而只得暫任代課一職。不連續的在教育職場中又進又出？恐怕是眾多以教師工作為職志卻又不得其門而入的求職者吧！時值代課聘任辦法的緩衝期限屆滿，民國九十六年六月以後，所有長期短期的代課教師都必須具備合格教師資格，許多長期在代課崗位上的已婚女性，因為資格不符，即將離開代課職場，本研究二十一位受訪者中也有十六位因未符資格而必須對代課工作畫下句點，過去這種「代課可兼顧家庭」的工作選項也將走入歷史；但是整體而言，已婚女性不連續就業的現象會如何演變以及如何加以改善，相信是未來研究可以持續關注的焦點。

## 參考文獻

- 王百合、游美惠 (2003),〈教育界的勞動後備軍—已婚女性代課教師之初探性研究〉,《教育研究集刊》,49(4):61-92。
- 王麗容 (1995),《婦女與社會政策》,台北:巨流。
- 伊慶春、蔡瑤玲 (1989),〈台北地區夫妻權力的分析:以家庭決策為例〉。收錄於伊慶春、朱瑞玲編,《台灣社會現象的分析》,115-151,台北:中央研究院三民主義研究所。
- 伊慶春、簡文吟 (2002),〈台灣的家庭與變遷〉,收錄於王振寰編,《台灣社會》,275-310,台北:巨流。
- 朱柔若 (1998),《社會變遷中的勞工問題》,台北:揚智。
- 行政院主計處 (2007a),人力資源統計年報。2007年11月22日取自 <http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=17286&ctNode=517>
- 行政院主計處 (2007b),台灣地區婦女婚育與就業調查/95年綜合分析。2007年11月22日取自 <http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=8886&ctNode=3303>
- 徐宗國 (1996),〈紮根理論研究法〉,收錄於胡幼慧編,《質性研究》,47-73,台北:巨流。
- 高月霞、陳仕偉 (1994),〈台灣婦女勞動參與行為之因果關係分析〉,《婦女與兩性學刊》,5:01-45。
- 張晉芬 (1995),〈綿綿此恨,可有絕期?—女性工作之剖析〉,收錄於劉毓秀編,《1995年台灣婦女處境白皮書》,147-180,台北:時報。
- 陳玉華、伊慶春、呂玉瑕 (2000),〈婦女家庭地位之研究:以家庭決策模式為例〉,《台灣社會學刊》,24:1-58。
- 陸先恆、胡美珍 (1997),〈工作與幼兒養育互補性對婦女就業與收入的影響〉,收錄於張苙雲、呂玉瑕、王甫昌編,《九〇年代的台灣社會—社會變遷基本調查研究系列二(下冊)》,45-88,台北:南港。
- 傅立葉 (1995),〈建構女人的福利國〉,收錄於劉毓秀編,《台灣婦女處境白皮書:1995年》,8-36,台北:時報。

- 劉梅君 (1999) ,〈性別與勞動〉,收錄於王雅各編,《性屬關係(上冊)》,253-303,台北:心理。
- 蔡明璋(譯)(2002) Jamieson, L.著,《親密關係》,台北:群學。
- 薛承泰、簡文吟(1997),〈再就業婦女的職業流動初探〉,《人口學刊》,18:67-98。
- 簡文吟(1997),《台灣地區已婚婦女就業型態之分析:離職與復職檢視》,國立台灣大學社會學研究所碩士論文。
- Abbott, P. and Wallace, C. (1997). *An introduction to sociology: Feminist perspectives* (second edition) . London: Routledge.
- Andersen, M.L. (1993). *Thinking about women: Sociological perspectives on sex and gender*. New York: Macmillan.
- Betz, N.E. and Fitzgerald, L.F. (1987). *The career psychology of women*. Orlando: Academic Press, Inc.
- Crompton, R. and Sanderson, K. (1990). "Credentials and careers." *In The social mobility of women Payne*, edited by G. and W. Abbott, pp.83-100. London: The Falmer Press.
- Dudley-Marling, C. (2001). "School trouble: A mother's burden." *Gender and Education*, 13(2): 183-197.
- Evetts, J. (1988). "Returning to teaching: The career breaks and returns of married women primary headteachers." *British Journal of Sociology of Education*, 9(1): 81-96.
- Frankel, J. and McCarty, S. (1997). "Women's employment and childbearing decisions." *In The employed mother and the family context*, edited by J. Frankel, pp.31-46. New York: Springer Publishing.
- Herr, E.L. and Cramer, S.H. (1992). *Career guidance and counseling through the life span : Systematic approaches* . New York: Harper Collins Publishers.
- McDowell, L. and Pringle, R. (Eds.) (1992). *Defining women: Social institutions and gender division*. Cambridge, England: The Open University.
- McDowell, L.(1992). "Gender divisions in a post-fordist era: New contradictions or the same story ? " *In Defining women: Social institutions and gender division*, edited by L. McDowell and R. Pringle, pp.181-192. Cambridge, England: The Open University.

- Osipow, S. H. and Fitzgerald, L.F. (1996). "The career development of women." *In Theories of career development*, edited by Fitzgerald, L., pp.248-266. Boston: Allyn & Bacon.
- Pratt, G. and Hanson, S. (1993). "Women and work across the life course." *In Full circles : Geographies of women over the life course*, edited by C.Katz, and J. Monk, pp.27-54. New York: Routledge.
- Snyder, N.M. (1994). "Career women in perspective: The wichita sample." *In Women and career*, edited by C.Konek, and S.Kitch, pp.1-18. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- United Nations. (1999). *Development: Globalization, gender and work*. New York : United Nations.
- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.
- Willinger, B.(1993). "Resistance and change: College men's attitudes toward family and work in the 1960s." *In Men, work, and family*, edited by J.Hood, pp.108-130. Newbury Park: Sage publications Inc.

## 附件一 訪談大綱

- 一、從學校畢業後從事過哪些工作？（工作史會穿插詢問結婚年齡、生育年齡、托育問題以及注意整個時間序列）
- 二、因何原因中斷就業？中斷時間有多久？
- 三、中斷就業時的家庭經濟來源？（家庭經濟與夫妻性別權力關係）
- 四、什麼原因促使妳想再就業？（配偶對再就業的態度、其他家庭支持條件、當時最小孩子幾歲）
- 五、想再度就業時，妳曾嘗試找過哪些工作？（為何不回到原職）
- 六、找工作的歷程（覓職方式）
- 七、如何覓得代課老師的工作？（進入途徑）
- 八、為什麼決定成為代課老師？
- 九、代課過程的甘苦談
- 十、希望代課制度能改善哪些福利或措施？
- 十一、有關進修的機會（包含學歷和技能訓練）
- 十二、未來打算一直代課或有沒有考慮想要找別的固定工作？

基本資料：學歷、年齡、代課年數、服務學校、配偶學歷、配偶職業

# **A Qualitative Research on Married Female Substitute Teachers' Experiences of Discontinuous Employment**

**Mei-Hui You**

Professor, Graduate Institute of  
Gender Education,  
National Kaohsiung Normal  
University

**Bai-He Wang**

Doctoral candidate , Graduate  
Institute of Adult Education,  
National Kaohsiung Normal  
University

## **Abstract**

This research attempts to analyze how married women have broken career development pattern and to explore how the patriarchy constrains women's career development. Married women's career development are usually intervened by their marriage and child-care tasks. Focusing on life experiences of female substitute teachers, the researchers discuss how all related social structural factors, including job opportunities of the labor market, human capital and gender politics, affect the married women's employment.

**Keywords : discontinuous employment, broken career, married women, substitute teacher.**