

教育研究集刊

第四十九輯第四期 2003 年 12 月 頁 61-92

教育界的勞動後備軍—— 已婚女性代課教師之初探性研究

王百合^{*} 游美惠^{**}

摘 要

本研究目的在探討校園中的已婚女性代課教師是如何成為教育界的勞動後備軍。因婚育因素而中斷就業，選擇了可以兼顧家庭的短期代課工作，是父權文化規範對已婚女性所形成的生涯結構限制。本文的分析從受訪者選擇代課工作的動機及其就業管道開始談起，而後探討這一群受訪的已婚代課教師之職場工作經驗，並且試圖將這些經驗與代課教師之職場位置和「教學女性化」之趨勢作連結。本研究也同時比較分析了短期代課教師與長期代課教師這些教育界的勞動後備軍，她們的人力資本、獲得工作機會與職場經驗等之差異。

關鍵字：勞動後備軍、代課教師、性別

* 高雄市鎮昌國小教師

**高雄師範大學性別教育研究所副教授

電子郵件為：meiyou@nknucc.nknu.edu.tw

投稿日期：2003 年 7 月 28 日；採用日期：2003 年 11 月 14 日

Bulletin of Educational Research
December, 2003, Vol. 49 No. 4 pp. 61-92

The Reserve Labor Force in Taiwan's School System: An Exploratory Study of Married Female Substitute Teachers

Bi-Ho Wang^{*} Mei-Hui You^{**}

Abstract

This study explores the significant role played by married female substitute teachers, who have become in effect a sort of “reserve army,” a reserve labor force in Taiwan's school system. Compared with previous research, which has ignored the work conditions and experiences of these substitute teachers, this study was based on the belief that the patriarchy constrains women's career development: especially that of married women whose opportunities are interrupted and curtailed by marriage and child-care tasks. Focusing on the issues of job opportunities, human capital, and gender, the researchers compare the part-time short-term substitute teachers' work experiences with those of long-term substitute teachers. It is concluded that more attention needs to be given to the status of substitute teachers and the general trend toward the feminization of school teaching in Taiwan.

Keywords: reserve labor force, substitute teachers, gender

^{*}Teacher, Kaohsiung Jen-Chang Elementary School

^{**}Associate Professor, Graduate Institute of Gender Studies, National Kaohsiung Normal University

E-mail: thchiang@ipx.ntntc.edu.tw

Manuscript received: Jul. 28, 2003; Accepted: Nov. 14, 2003

壹、前言

妳為什麼要研究我們代課老師？

像我們這一群都是沒有未來沒有希望的人，

年紀大了，條件、資歷都不夠，比不上正式老師，

有什麼好研究的呢？

年輕人我都會鼓勵她不要來代課，盡量找一個固定的工作，

代課啊，第一個，人家老師也看不起妳啦，自己也自卑啦，

第二個，妳連退休金什麼都沒有啦，對不對，只要妳上課才有錢，不然什麼都沒有，

錢又少啦，有時候一個月才代兩天三天，那妳怎麼生活？

—A 代課老師，四十幾歲，代課 11 年

在國中小校園中，常常可見到一些已婚女性到學校來代課，短則半天，長則一兩個月；充滿了機動性，隨請隨到，從六年級到一年級的教室裡都可見到她們的身影，她們是所謂的「短期代課」老師；而另外也有所謂的「長期代課」教師，若有教師申請留職停薪或是學校保留缺額不聘正式教師的情況下，就會甄試長期的代課教師，短則三個月，長則半年一年。已婚的代課教師年長的有四、五十歲，代課已一、二十年，也有較年輕的，代課資歷仍淺，雖然年齡不同，但是她們都是校園中不可或缺的一分子。

代課老師屬於短期、臨時性的工作，代課時間雖享有勞保，但是整體而言，她們的福利、社會安全保障與正式教師相去甚遠，她們大多數是女性，堪稱是教育界的勞動後備軍。為什麼會將代課教師比擬為勞動後備軍（reserve army of labour）？勞動後備軍一詞源自於 K. Marx，他指出資本家以低廉的工資來彈性調度、聘雇勞動後備軍，這些人可以遞補正式勞工，尤其是可以預防勞工罷工或藉此要求提高薪資與改善工作條件（Walby, 1990）。代課教師的雇主雖然是政府，但她們工作性質在某種程度上也是接替正式教師的工作，是屬於暫時性、非連續性

的聘僱工作，一旦正式教師回職，代課教師就必須離開，或是聘約到期就必須再次參加甄試；而政府爲了因應財政負擔，遇缺不補或是以聘用代課教師來減少聘僱正式教師，都使得代課教師在教育界中扮演著類似勞動後備軍的角色。

代課教師大多數是女性，尤其是短期代課中，已婚女性爲數不少。Marx 雖然沒有討論女性就業的問題，但他提出過不同型態的勞動後備軍，包含流動型（floating）、潛伏型（latent）和停滯型¹（stagnant），後來的馬克思主義者認爲潛伏型的勞動後備軍就是指已婚婦女（Walby, 1990）。這些已婚女性的彈性勞動力若運用在校園中，就成了一隊爲數可觀的教育後備軍，也就是本文所稱的已婚女性代課教師。

本研究想探討的問題包括：一、大部分的已婚代課教師在婚前都有全職的工作，婚後可能因爲一些因素而中斷就業，研究者想進一步探討已婚代課女老師爲什麼會選擇代課這種不連續且無福利保障的聘僱工作，而非找尋其他職業？她們進入代課工作的行列之動機與途徑到底爲何？二、藉由訪談已婚女性代課教師的工作經驗中，蒐集資料來探討代課教師的職場位置以及代課工作的甘苦。三、「性別」在代課一職中究竟扮演了什麼影響？這群代課教師，爲什麼以女性居多？其中的結構性因素爲何？四、短期代課與長期代課教師之間的經驗差異又爲何？

貳、文獻探討

以下將先呈現代課教師一詞之意涵，而後探討代課教師的職場位置以及相關的性別分析文獻。

一、代課教師之名詞釋義

本研究指稱的代課教師包含長、短期代理教師與代課教師（參見表 1），代理

¹ 流動型是指曾被雇用也曾失業者，潛伏型是指未曾被雇用但以後可能雇用，停滯型代表雇用在最底層而且斷斷續續（Walby, 1990: 35）。

與代課的界定依據教育部中小學兼任代課及代理教師聘任辦法第二條規定²，在工時與聘僱待遇³皆有不同，但是在校園中一般皆通稱他們為「代課教師」。本研究將以短期代課教師（代課三個月以內）和長期代課教師（代課三個月以上）的稱呼來進行討論，在後面的分析之中，研究者也會比較短期代課和長期代課教師處境之異同。

表 1 代理、代課教師分類

	代課教師（部分工時）	代理教師（全部工時）
短期	代課 1、2 節或半天	代課 1 天以上至 3 個月以內(俗稱短代)
長期	每週代幾節課，持續 3 個月以上（要經過甄試）	代課 3 個月以上（要經過甄試，俗稱長代）

二、代課教師的職場位置

整體而言，代課教師的相關中西文獻都不算多，研究者先就所蒐集到的代課教師研究論文作一回顧。Parker（1990）的博士論文以美國東德州地區 54 位公立學校的行政管理者和 97 位代課教師的問卷調查研究，提出對代課教師訓練方案的需求，使代課教師了解學校政策與教育目標、有效的教學及教室管理技巧等。雖然研究結果發現，行政管理者與代課教師在認知方面與實際執行中間仍有段差距，但代課教師訓練方案的需求是應該受到重視的。同樣地，國內也有一些學者提出對代課教師的職前與在職訓練的呼籲，或建議進行教學考核與資格證書制度（邱明昌，1989；徐晉治，1985；崔宇華，2000；葉連祺，1998；鄧運林，1979）。除此之外，在本土教育研究方面，代課教師常被忽略，頂多只是研究變項之一，很少成為論文研究的主角；研究者以「代課教師」關鍵字檢索國家圖書館全國博

² 教育部「中小學兼任代課及代理教師聘任辦法」（教育部，2002）。
³ 各縣市有不同規定，以高雄市為例參見高雄市立中小學兼代課及代理教師待遇支給自治條例 <http://www.edu.kh.edu.tw/index.html>。

碩士論文⁴，只檢索到一篇張豐儒（2000）以代課教師生命史所做的論文研究，其他則付諸闕如，從代課教師相關論文之貧乏可以了解代課教師如何不被教育研究重視，及其邊緣性位置可見一斑。

如前所述，代課教師在教育界的處境有如「救火隊」，哪裡需要代課就可以看到她們的身影；雖然屬於勞工卻沒有工會為她們爭取權益，在學校沒有參與決策權、去留無保障（張豐儒，2000）。她們無法加入教師會，也沒有自組代課教師工會，彈性聘僱的特質就如同就業市場的臨時工，不敢要求福利因為怕喪失工作機會，也沒有協商權的組織網絡。所以，代課教師的工作，充滿彈性卻也同時具有不確定性，薪資、福利也不如正式工作者；但是就某種程度而言，又必須具備一定的學歷與資歷⁵，不是任何人都可以擔任代課教師的。此外，代課教師工作的女性比例偏高也使得代課職業呈現出性別隔離⁶的現象，因此，接下來將從性別分析的觀點來探討代課工作。

三、代課工作的性別化特質

代課工作屬於教育工作的一環，因為代課教師是替代請假教師執行教學的任務，所以代課教師的工作性質與教師的職業屬性相近，只是在聘僱資格、任用條件以及待遇福利等方面有明顯的不同。

教職與母職的性質接近，是社會所認同適合女性的工作，也是女性步出家庭進入公共領域的重要管道（謝小岑，1995），因此女性教師的比例是隨著學生年齡越小而越增加。根據教育部（2003）的資料（參見圖 1）可以明顯看出幼稚園的女教師比例最高，國小的女教師亦達六、七成，然而隨著學校層級的提高，女教師的比例也快速下降，像大學女教師人數就只有三成。在一般人的想法，認為幼稚園和小學教育是以照顧為本質，教師角色接近母職，因此適合女性擔任，也咸

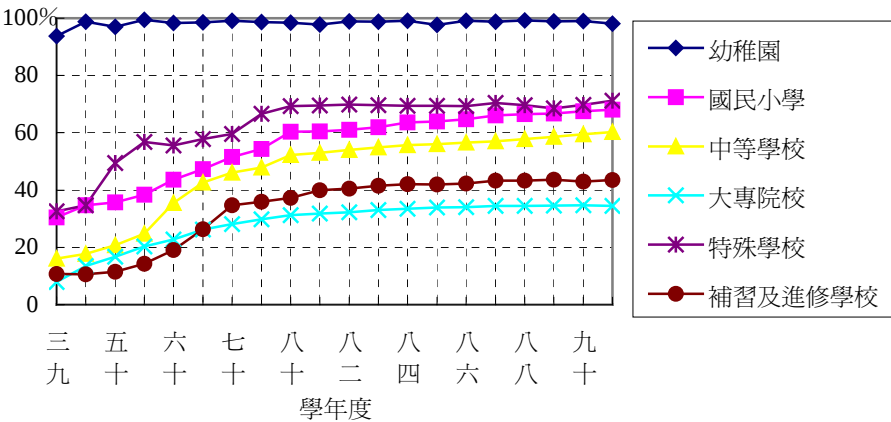
⁴ <http://datas.ncl.edu.tw/theabs/1/>（查詢時間：2003 年 7 月 1 日）

⁵ 代課教師聘任辦法中規定代理代課教師應具有合格教師資格或修畢師資職前教育課程者，或過去曾有一定之代課資歷者（詳細條文參見：教育部，2002）。

⁶ 職業的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）。

認為是符合女性傳統性別特質的工作；而大學教育顯現的是學術專業，需要更高的競爭性與工作的投入，因此適合男性擔任，女性從事無法兼顧家庭。這種迷思不但降低了幼教和小學教育的專業性，也更鞏固了女性與照顧者連結的意識型態，形成了社會普遍的想法——女生，當老師最好，尤其是當中小學和幼教老師更好。所以就曾經有學者用「媽咪兵團」（Mum's Army）這個名詞來形容已婚女性因為擁有母職經驗所以能夠進入校園教學，將小學教育與母職連結，忽略了教師的專業性（Tamboukou, 2000: 468）。

國內的相關研究之中，楊淑玲（2001）對師院原住民女學生的經驗研究中也發現，縱使每個原住民女學生的家庭背景、族群文化不同，其進入師院就讀的原因竟也多少摻雜著「女生當老師最好」的觀念。而李惠茹（2002）研究臺南市國中女教師的職業選擇與晉遷指出，臺南市國中的女性教師占有近七成的比例，其擔任教師的理由看似個人的選擇，背後卻透露出社會對女性的角色期待，「工作穩定」、「擁有寒暑假」、「可以兼顧家庭」這些結構性因素是選擇教職的主因。



資料來源：教育部（2003）。

圖 1 各級學校女性教師比率

而國內有關代課教師的性別比例，研究者查閱教育部和縣市教育局都未見有此統計，因此研究者以高雄市國小為樣本進行電話調查⁷，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%⁸）還高，而男性代課教師只占全部代課教師的 16.96%，不到兩成，顯見目前代課教師仍以女性居多。我們應可據此推論：女性在當不成正式教師時，去擔任代課教師亦符合傳統對於女性的角色期望。即使代課的薪資低、屬於臨時聘僱，但是，女生當老師的社會聲望比起其他臨時聘僱的工作而言，是比較得到社會肯定的。然而，「女生，當老師最好」真的最好嗎？游美惠認為：

若是因為當老師能兼顧家庭，則不免有貶抑教師專業之嫌，……而「女生當老師就好」更是暗示著年輕女性在發展自己職業生涯的同時，一定要兼顧家務職責，甚至要求女性要將公領域的有給工作或自己的生涯發展至次要地位，這其實便是性別意識型態構成個人發展阻礙之明證。（游美惠，2001：126）

在 Galloway（1990）針對美國喬治亞州 186 所中小學的公立學校所做的兼職教師研究（part-time teaching），更具體的呈現出這個事實：該研究所指之兼職教師與臺灣的代課教師類似，這些兼職教師主要來源是年輕母親和退休者，女性占了 93%，而這些已婚女性選擇兼職是因為家中有小孩，家庭責任阻礙了她們選擇全職的機會。這樣的研究發現與臺灣的情形有些類似但也有不同之處：臺灣目前兼職代課老師的確有不少是已婚女性和退休教師，但也有些人是因為考不上正式教師才選擇兼職的工作，並非完全是家庭與育兒所羈絆。而 Galloway 主張所有學校系統都應該發展一套聘僱兼職教師的政策，包含聘僱條件、所需資格、責任義務、薪資福利等等，這也值得我們省思，因為臺灣目前在這方面也欠缺一

⁷ 研究者以高雄市 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%），調查時間為 2003 年 1 月 13-15 日。

⁸ 資料來源：教育部（2003）。

致且明確的政策規定。

因此我們可以延伸思考：已婚女性選擇代課一職，究竟是為了符應社會的女性傳統職業期待，因為代課工作的彈性可讓她們兼顧家庭，還是出自於個人真正的興趣？此外，也有文獻指出：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（Brandley, 1989）。所以，中小學代課工作除了因為教育工作本身的職業屬性與教學女性化之趨勢等因素之外，非固定聘僱的特質無法吸引大多數男性投入代課行列，也是相當值得深探的性別議題。

參、研究方法

本研究選擇質化取向的訪談方式，透過受訪者的述說來蒐集研究資料。而受訪者這種主觀經驗感受，以及她們之間的差異所反映的社會文化脈絡問題，正是質化研究所關注的層面（胡幼慧，1996）。訪談是一個互動的過程，受訪者在研究中也就不再只是一個提供資料的機器，她在面對自己的生命經驗，並且使用言語向人敘說的過程中，她更了解自己與自己所在的社會處境（畢恆達，1996），這也是本研究選擇訪談方式的主要目的。

研究對象以高雄縣市目前在中小學校園中的已婚女性代課教師為主。採兩階段取樣：第一階段是「滾雪球」取樣，經由研究者熟識的代課教師為起點，再由她們介紹其他代課教師探訪其接受訪談的可能性。研究者在「滾雪球」取樣之後，發現受訪者年齡偏高、多為短期代課教師⁹，所以接下來探尋的受訪者就以年齡層較低（四十歲以下）、長期代課教師為主的「立意」取樣。本研究一共訪談二十一位已婚女性代課教師，詳細受訪者資料請參見附錄一。

⁹ 研究中所訪談的短期代課教師皆為小學代課教師，在國中短期代課的已婚女性較少，因為國中要求本科系或相關科系才得以代課，因此教師短期請假多由校內同科目老師分攤代課課務；研究者在詢問多所國中之後均探求不到在國中短期代課的已婚女性，此為本研究限制之一。

肆、號角響起——代課進行曲

本研究的受訪者目前都是校園中的短期或長期代課教師，她們為什麼會成為代課老師呢？以下先從她們選擇代課工作的動機以及進入代課的路徑來了解，同時也將分析比較長、短期代課的不同。

一、代課動機與路徑

(一) 短期代課

三個月以內的短期代課教師之聘用較有彈性¹⁰，許多受訪者表示她們是透過親朋好友或配偶的介紹進入校園代課：

我第一次代課是在我先生服務的 A 學校，之後我先生調到 B 校和 C 校，我也就跟著在 B 校和 C 校代課……，我好像從小沒有當老師的志向，只是覺得這個工作比以前（做代工）待遇都好，時間方面也比較短又可以兼顧小孩家庭，所以代課雖然不是最大的興趣，也陸陸續續代課十幾年至今。（惠綺）

我跟先生結婚後就辭掉我在臺北的工作，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）

我結婚後就沒有出來工作，生了小孩就在家帶孩子，那時我家附近的學校臨時找不到代課老師，剛好我先生的姊姊在裡面服務，就想說我的學

¹⁰ 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，但因短期代課常無法吸引正式教師，該法第四條亦指出若聘任有困難，得聘大學畢業者或專科、高中學歷但過去曾有一定代課年資者（教育部，2002）。

歷應該可以來代課，我那時也是認為在家無聊，雖然說當時孩子還小，但是就覺得無聊，有一個工作機會也好，就這樣一路代課下來。(欣如)

此外，當孩子進入小學後，很多已婚女性會加入學校義工的行列或是參加學校活動；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，因此，當老師有事請假時，義工媽媽常是第一人選：

那次剛好我小孩的老師有事請假，因為我常常在孩子班上帶經書活動，對小朋友也熟悉，老師就請我幫他代課，久了，別的老師也會找我幫她們代課，我覺得待在學校的環境讓我成長很多，跟孩子相處我會更了解孩子。(秋菊)

我會去女兒教室當晨光媽媽，講成語故事、帶活動之類的，有一次她們老師公假，就請我到她們班上代課，之後我就常常在學校短期代課。我是覺得現在我們體力夠，我們可以做的話也是未雨綢繆，孩子現在還在花錢，所以我能多代一節課就多代一節課，能夠多代一天就多代一天。(佩瑩)

孩子的老師常是短期代課的引門人，Evetts (1988) 對中斷就業的已婚女性到校園代課的研究也指出：學校在找代課老師的時候比較傾向找熟識的人，例如學生家長、老師的朋友或是男同事的妻子等。在臺灣，一直到幾年前，學校找短期代課老師都是透過熟人介紹、推薦才得以進入校園，就像明明說的：「代課還是要有人引薦，沒有人牽線的話是沒有辦法進來的」。因為學校對陌生人的素質品行一無所知，藉由引薦人等於是有了第一層的篩選。但值得注意的是，近年來學校也接受一般大學畢業者投履歷表應徵，像受訪者佩瑩因為在原校代課機會不多，她就自己投履歷表到鄰近學校代課。

(二) 長期代課

至於三個月以上的代課則稱為長期代課，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。雖然看起來這是一個公平公開的甄試方式，但是從受訪者接受訪談時所透露之訊息，也發現了這種公開甄試所引發的幾個問題：

首先是教評會方面，各校教評會的素質不一，是引發參加考試教師的不信任來源；本研究受訪者中有多位是現職的長期代理教師，她們對公開甄試並不陌生，甚至可以說身經百戰，從她們的敘述可以了解教評會帶給她們的印象：

口試的時候，有些教評會委員水準也不是很高，問一些雜七雜八的問題，像上次我就被問到：「妳結婚了嗎？」我說我結婚了，「那妳結婚了我有腦性麻痺的學生妳要怎麼處理？」我就覺得這跟我結婚有什麼關係，還問了一些不相干的問題好像就是為了把口試時間打發掉那種感覺，反而沒有問我教學歷程的專業在哪裡，……所以才會有很多人覺得...網路上也都說，已經有內定了，我們就是去陪考啊！（玉容）

我不想去考國小附幼因為比師資班更難考，為什麼呢，因為師資班妳如果努力還有考上的希望，附幼老師現在都是國小教評會聘的，我覺得這個非常難，一方面是好幾十人爭一個名額，一方面是牽涉到有一些不公平，底下會有人為操縱的因素，比較有黑箱作業。（秀珍）

我覺得教評會可能也有一些黑箱作業，聽到的傳聞很多，像我們這種沒人事背景的話就一直陪考啊，很吃虧哪！（沛華）

然而也有受訪者認為自己受到教評會的肯定，得到很大的鼓勵：

其實這種用教評會的方式，如果妳不是大學畢業妳很難考得上，我那時空大還沒有畢業，但是他們的教評會對我很肯定，覺得我的教學方法是所有參試者中表現最好的，所以他們錄取我，我得到很大的鼓勵。（欣如）

評分是不是主觀，人選是不是已經內定，這些答案本就難有定論與共識；從筆試、口試、試教，層層關卡的篩選理應是非常嚴謹的，但教評會的公信力無法

使眾人皆服，這是制度本身內含的侷限性。

其次是關於順位問題¹¹，在代課教師聘任辦法中規定甄試錄取的順位，這個順位次序同樣也引起許多受訪者的爭議：

我們很不同意按照順位這個方式，像有些合格老師也不見得有經驗，我去考試遇到過一位合格老師一畢業就結婚沒有教到什麼書，等孩子長大了她就想要進入教育職場，她連一天的教學經驗都沒有，可是順位卻排在我們前面，妳說，公平嗎？還有遇過一個實習老師，口試時連一個問題都答不出來，就在那邊哭，結果人家是第一名上榜，就是因為順位的關係，妳說這公平嗎？我們的教學經驗都比她還長，我們對學生動態、班級經營都很了解，難道我們會輸她們嗎？（欣如）

等到學校正式教師缺都甄選完，那些沒考上的合格教師就全部回籠來考代理教師……我去考某國小的時候他們就叫我不要報名，他們說這是浪費錢，因為當時總共有 76 個人報名，其中 75 個是合格教師，只有我不是（秋秀）

當大量的合格教師流入長期代課的甄試場域中，因為順位的排序，使得原本長期代課的代課教師因為順位的排序，無法獲得錄取；研究中有的受訪者甚至從此放棄了參加甄試，例如：

剛開始我也有考過兩個學校的長期代理缺，分別都是半年的退休缺，但漸漸有愈來愈多的合格教師參加考試，他們是代理教師的第一順位，所以很少有機會輪到我們，我就沒再去考了，就在學校短期代課。（秀茵）

合格教師擠壓到原本代課教師的就業空間時，自然引起許多代課教師的不滿，受訪者秋秀就認為：「既然目前已經開放那麼多合格老師，就等於是市

¹¹ 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。

場機制決定了，為什麼還要有優先條款來保護他們？你要的是一位代理教師，還是要幫忙消化合格教師？」，她們的心中不平，這是可以理解的。雖然順位的排序是在保障接受專業訓練者的工作權，提昇專業的品質，但是這可能也形成了一個盲點：政府所認可的「專業」偏重在文憑學歷，而忽略了實際教學的資歷，因此，將一個毫無教學經驗的實習老師順位排在教學經驗豐富的代課教師前面，自然無法令她們信服。雖然如此，但也有一些半年或不到一年的代課缺，因為比較少人競爭，所以不是第一順位的代課教師才有機會考上，例如彥滿和欣如目前都在代半年的退休缺；這些代課教師她們因為順位問題必須退而求其次，在合格教師競爭的刀口下，撿拾可以代課的機會。

第三是師資培育制度的改變，自從師資培育法¹²在 1994 年公布後，教師的培育不再僅限於師範院校體系，這樣師資來源的多元化，使得符合教師資格的人相對增加，也使得正式教師甄試競爭得非常激烈。在這樣的結構變化下，首當其衝的就是師範體系的畢業生，以前採分發制度，所以稱為「鐵飯碗」，如今開放各大學相互競爭，畢業生的就業機會相對就顯得不確定；受訪者淑妃就是一個這樣的例證，雖然是師範院校的畢業生，但是一直沒考上正式教師，從婚前到婚後一直擔任長期代課教師，目前仍處於不連續就業狀態。

此外，為了因應政府財政困難，教育局利用行政命令希望學校不要聘滿，要求每個學校要留 8%—12%¹³的缺額給兼任代課老師，以免隔年若減班時，老師超額難消化，在這種保留缺額的情況下，每年新聘教師的員額相對就減少：

學校現在退休不見得要補新老師，因為它怕飽和嘛，每間學校都飽和的話，它就沒辦法分配這些老師，所以它寧願請代課，很多學校它不願意請正式嘛，反正代課一年後你走人學校也不用負責。（淑妃）

¹² 師資培育法第四條規定：師資及其他教育專業人員之培育，由師範校院、設有教育院、系、所或教育學程之大學校院實施之。該法於 1994 年 2 月公布（法務部，2003）。

¹³ 每年要求保留的比例不定，以高雄市的國中為例，往年保留比例多為 3%到 4%，這三年（2000、2001、2002 年）來大幅提昇為 8%到 12%，學校多會在規定的比例中將課務排給兼任老師或是校內老師超鐘點，有些學校還會多保留一些比例用來聘代理老師不聘正式教師。

如果每個學校都沒有聘滿，開放給正式教師的缺額就不多，也因此有很多合格教師找不到工作，只好流入長期代課的職場。雖然說激烈競爭下可提高代課教師的素質，但是這種以代課教師來替代正式教師的員額，代課教師的流動性特質造成學生每半年或一年就得適應新老師，學校人事的頻繁異動是否也會對教育環境造成影響，實在值得關注。

還有，大量的人力投諸在每年甄試的考場上，不論是長期代課甄試或正式教師甄試，都帶給甄試者莫大的壓力：

我每年只要八月考上了代課，就覺得鬆了一口氣，可以放鬆一年不太會去想這件事，然後就可以在教學上好好用心，但是到五月底的時候那個焦慮（考試的壓力）就會跑出來……每年暑假都好苦，要是沒有考上，那一顆心就一直提心吊膽……尤其今年真是非常非常慘，合格老師來考代課的太多了，我考了快十個學校都因順位問題沒有考上，到後來我都快得憂鬱症了，接著九月就開學了，我那時候憂鬱到看到瓦斯爐，腦海出現的就是爆炸，我在切水果，我看到就是流血……（秋秀）

我先生每到七月就會陪我去考試，一直到考 C 國中那一年，他才真的是很煩，會抱怨啦，因為 C 國中很遠（外縣市），一方面也是我考了太多學校，他的心情也跟著我起起伏伏的，難免他會抱怨，說實在的，每年這樣考試，我也真的很累，真的很累。（淑妃）

具有合格教師資格的淑妃，在正式教師甄試失利之後再繼續考長期代課甄試，一個學校接著一個學校的考，壓力真是沉重。受訪者沛華也是一位合格教師，長期參加教師甄試失利的結果，使她喪失了自信心，在訪談中不斷重複說：「我太笨了，我真的很不會考試」、「很丟臉，考了那麼多年還考不上」，讓人覺得不忍，因為合格教師太多了，一年又一年的甄試落榜真的磨消了許多人的自信。

二、長、短期代課之比較

長期代課與短期代課除了在工時、待遇¹⁴、福利¹⁵等制度方面的差異以及上述進入校園代課途徑不同之外，長、短期代課教師之間還存在著以下的差異：

(一) 代課教師學、經歷條件影響其選擇長期或短期代課

個人的學經歷順位條件會影響代課性質¹⁶；高中職、專科的順位都在後面，參加長期代課甄試的錄取機會不大，所以這些代課教師多為短期代課，例如明明、秀茵、惠綺、淑荷等；也有些人因為代課年資不符甄試規定，即使大學畢業也無法參加考試，如宜潔和佩瑩就是，因此也只能在學校短期代課；專案¹⁷的長代則是因為有些縣市不限學歷，所以可以看到研究所的雪玲和高職的周舒目前都是專案長期代課教師。但是也有例外的，像儀如，她的順位是第四順位，因甄試時無前面順位者報考所以考上長代，不過這種機會真的很少見。因此，從學經歷的順位條件可以看出受訪者人力資本（包含學歷與代課年資）的差異，這同時也影響著她們在長期代課與短期代課之間的選擇。

但是必須注意的是，甄試，總是有人考上也有人落榜，即使合格教師也有可能因為落榜而從事短期代課，玉容就是一個例子，她沒有考上正式教職，退而求其次考長期代理，在代理兵缺結束到下一學年度再參加甄試之前，就有幾個月空檔都在短期代課；所以長期代課與短期代課之間是流動的，欣如、彥滿也是如此。人力資本越高的受訪者，在長、短期代課的流動空間就比較大，反觀只能短期代

¹⁴ 短期代理代課以終點費支給，長期代理代課則分本薪、加給、及獎金三種，其支給標準由縣市政府訂之（教育部，2002：207）

¹⁵ 長期代理教師可享有婚、喪、產假等福利以及假日、寒暑假給薪，短期代課教師則沒有（教育部，2002）。

¹⁶ 受訪者目前的順位條件與代課性質參見附錄一。

¹⁷ 受訪者指出她們所代的專案缺是教育部為因應九年一貫課程而推出一些專案計劃，例如推行母語、鄉土教學或是表演與藝術等課程，以專案經費聘任具有相關專業知能者為代理教師，經費用罄或聘約到期則結束代理。專案缺的錄取因縣市不同而有差異，以高雄市為例，雖仍按順位排列但也開放給一般大學畢業但年資不符代課辦法者報考，高雄縣的專案缺則不限學歷，以專長錄取。

課的教師，就無法參加長代甄試；而合格教師是代課教師中流動空間最大的，雖然她們同時具備正式教師、長代教師、短代教師三種資格，但她們為求工作穩定，當然都是以參加正式教師甄試為主要考量，其次才考慮長期代課的甄試機會。

(二) 短期代課教師與代課學校較有地緣關係

研究中也發現短期代課的受訪者與所代課的學校通常都有地緣關係，不是在孩子上學的學校，就是離家不遠的學校。Pratt 與 Hanson (1993) 的研究曾經指出已婚女性的勞動參與受地緣的影響，本研究也發現，像受訪者中的明明、秀茵、惠綺、佩瑩都是在住家附近的幾個學校代課，而玉芳、宜潔、秋菊、淑貞更是只代課過一所學校，那就是孩子就讀的學校。兼職的短期代課工作，選擇離家近可以便於照顧家庭和小孩，這是已婚女性選擇再就業的主要考量之一。

不同於短期代課，長期代課的受訪者與所代課學校就不像短代教師那樣具有地緣關係。長期代課需要經過公開甄試，有比較長期的聘僱以及較佳的待遇福利（相較於短代），對於學經歷條件較佳的已婚女性，就會把握這種工作機會。例如受訪者欣如，捨棄住家附近的短期代課機會，考上離家較遠的學校；淑妃甚至跨縣市在某學校長期代課一年。然而，長期代課的學校雖然較遠，但也都是在受訪者自認為可以接受、能當日往返的範圍內，就如淑妃說的：「我成家了，我家就在南部，所以也不能跑得太遠」，因此，家庭的因素多少仍影響著已婚女性選擇工作的地點。

綜而言之，僧愈來愈多，粥愈來愈少，很多合格教師流入長期代課的職場，成為教育後備軍的一員，而因為順位排序也使得原本在長期代課的代課教師轉戰短期代課的職場，這樣環環相扣的結果，改變了代課職場的教師人力供需生態。

伍、甘苦交響曲——代課經驗與職場位置

進入代課的職場之後，代課教師的工作經驗又是如何呢？從她們與學生、家長、學校教師、學校組織之間的關係與訪談中所提及的互動經驗，可以讓我們了解代課工作的甘與苦。

一、人際關係

學生與代課教師的互動是帶給代課老師最直接的感受，很多受訪者都提到與學生的相處，例如宜潔和欣如：

我跟學生相處還蠻愉快的，他們說我是帶到孩子的心，我自己是很認真在做……（宜潔）

在學生環境裡面我是覺得跟學生互動很好，因為短代接觸的學生很多，有老師跟我說，我站在校門口當導護，跟我問好的小朋友比跟校長問好的還要多，可能是短代接觸的班級蠻多的，學年也蠻多的，一兩星期下來跟孩子相處都有很好的互動性，長期下來整個學校的學生都認識我。（欣如）

但是與學生的互動不盡然都是快樂的一面，有些學生會因為這老師是代課教師，而有不同的對待方式：

因為代課是短時間，你要一下子就了解他們的習性，不太容易，現在小朋友很聰明，因為你是代課老師，他們就會告訴你一些不正確的班級規則，然後你就會被他們騙了，就會有些事情沒有處理好，雖然他們老師回來不會說什麼，我還是覺得有一點點疏失啦！（玉芳）

我們代課老師在學生管理上比較難管理，學生比較不那麼尊敬你，……我感覺學生對代課老師多少有另一種看法，另一種對待態度，一般學生只怕導師，就是比較不在乎代課老師。（惠綺）

從學生所表現出來的反應可以理解代課教師在學校環境中的位置，因為是暫時性的教育任務，所以有些學生會對代課教師不在乎，又因代課時間比較短，所以老師無法很快了解每個學生的習性，在班級常規方面就比較不容易控制；但是有經驗的代課教師會很快進入狀況，例如受訪者玉容就表示：「可能我比較有經驗吧，對學生的反應很快就能和他們互動起來，教了這麼多年，班級常規應該

都可以處理。」

而長期代課因為代課時間很長，學生比較不會將之視為代課教師，反而是家長會特別關心代課教師的專業能力與教學品質：

我覺得代課讓我比較困擾的可能是家長的信任度吧，因為我之前代過兩次長期病假缺，都是將近一年的，剛開始家長對我不信任，有來學校跟我談過，質疑我的學歷質疑我的經驗，但是我就跟他們說：「我會盡心教，請你們放心」，我也有跟他們說明我的教學理念。我就想說，憑我的實力證明給你們看，結果到後來家長都很信任我，等到教育局派正式代理老師來，我必須離開，家長又去抗議為什麼要換老師，我代得很好，他們捨不得我走。（欣如）

我覺得家長是讓我在代課過程中比較困擾的，有的家長會用妳什麼地方沒做好的那種角度來看我，我感覺啦，他們會用挑剔的眼光，……或者我誤會了，我也不清楚。尤其今年代課是一年級級任，你也知道，一年級的家長總是比較關心，太關心了。（淑貞）

因為代課教師不是正式教師，相對的就比較容易遭受來自家長的質疑，會特別關注她們是否具備足夠的專業能力；但如果贏得家長的信任，長期代課下來也能獲得家長的肯定與支持。

除了和學生、家長的互動外，代課教師和學校教師相處的機會也不少。有些受訪者表示，她們會明顯感受到部分教師對代課教師的排擠：

有一年我代課的學校是很典型的貴族學校，那時候是三十幾個考兩個，三十幾個都是碩士，雖然說他們很認同我們考進去的能力，但是你可以明顯感覺出來那邊老師對代課教師不敬！他對妳的教學很質疑，比方說那年我教數學，有一單元的習作我覺得可以連貫到下一單元，所以就沒有叫學生寫，那身為家長的學校老師就馬上質疑……（秋秀）

學校老師中大部分都很和氣，但就是有幾個會有那種階級的態度，我是

很敏感的人，人家把妳視為次等的人，雖然不是很明顯，我就感覺不舒服。(可不可以說仔細一點?)像有些老師明明私下跟我相處都很熟，但是如果有人看到她跟我在一起，她反而刻意要和我保持距離，好像不想讓別人認為她和我是一夥的。(宜潔)

然而也有受訪者認為這種差別感受不全然是因為正式與代課的位階區分所致，雪玲就表示：「有時候老師對對方的態度是因為交情的關係，妳今年剛來，一年後妳又要走，交情都還沒有培養出來，所以也很難說能夠聊些什麼。」代課的性質就像過客，一年一聘，今年代理結束明年是否還能留下，的確是個未知數，如果是短期代課，那來來去去的頻率就又更高了，在這樣不穩定的情形下，要發展和一般老師相同的多年交情並不容易。但是也有受訪者像儀如，不僅和學校老師的感情很好，甚至在她最困難的時候，許多老師都伸出援手；而瑞敏和學校老師之間的感情，也是她代課結束的時候很難以割捨的：

我從婆家搬了出來，跟我先生分居，生完小孩那時候都不知道尿布奶粉錢在哪裡，都是我同事幫我做的月子，……之前，學校老師也都會一直想要幫我找短期代課的機會，……像這次代課前我已經失業五個月了，也是他們通知我有這個考試的機會，我才能再來代課，每個人都對我很好，我很感謝他們。(儀如)

代課過程中讓我比較痛苦的就是，每次不能再繼續代的時候，離開他們會覺得很難過，因為在學校待那麼久了，有兩個學校我都待了六年，……唯一割捨不掉的就是和同事的感情吧。(瑞敏)

二、組織制度

學校中制度的安排也影響著代課教師的工作經驗，例如排課的問題，有受訪者表示長期代課教師的課比一般教師上課的節數來得多而且科目雜亂：

那年學校排我教三個年級的自然課再加上三年級的寫字課，別的老師跟我說，哪有一個自然派三個年級，那是在欺負人，……我那時候真是累

壞了，不曉得是怎麼過來的，妳要準備好幾種教材，出好多份考卷，三年級也是剛開始學寫字，很難教，每天課都排得滿滿的，我會覺得說如果我是學校正式老師，學校就不至於這樣對待我。（淑貞）

我雖然是績優運動員派到 A 學校，但是我也上過自然、社會科那些，所以有點類似打火隊，學校少什麼就叫妳上什麼，但是本科系的體育課還是占大部分的節數，直到調到 B 國小，我好像都只教自然，專門自然課，那一年就教五年級自然，最難的。（照理來說，妳的專長應該讓妳教體育啊？）所以有時候學校的體制很難講啦，他並沒有說專才專用，就變成說哪一科沒有人要教，就去支援，因為妳是代課教師妳沒得說妳不願意，妳不願意妳就走嘛，現在外面等著代課的人多的是。（瑞敏）

而短期代課的課務則更複雜，因為是臨時性的教學任務，通常是代課前幾天才會通知代課教師來代哪個年級的哪一個科目，惠綺就表示：「短期代課的辛苦就是有時候一下子要教這個年級，一下子要教那個年級，有時候課程會比較不熟悉，尤以近年版本不同更甚」。不論是長期代課或短期代課，代課教師沒有籌碼可以要求學校安排什麼樣的課務，她們就像瑞敏比喻的救火隊，哪個老師今天請假了，就趕快請短期代課老師來上課，這學期哪個科目沒有人要教，長期代課老師就要撿拾這個科目來教，這是她們覺得辛苦的地方。但是這種短期代課的匆促上陣，或是長期代課的非專才專用，都讓我們對代課教學品質有一層質疑。顯然學校對代課教師的職前培訓並不周延，只是把代課教師當成正式教師的候補者，著眼在「代課」而忽略了「教師」應具備的專業要求。Parker（1990）的論文提出對代課教師的適應與訓練方案，認為教育行政單位和學校都有責任在職前培訓代課教師，使代課教師適應學校環境，進行有效教學。而本研究的受訪者大多表示學校並未特別針對代課教師進行職前與在職訓練的方案，顯見代課教師的培訓一直未受到重視。像受訪者瑞敏，是績優運動員分發到學校長期代課，不教體育課卻上自然課，只因為該年級自然課沒有人要教，這樣的分配形同人才的浪費，可見代課教師作為教育界的勞動後備軍，其專業性是被忽視的。

其次，有些受訪者也提到學校在代課教師與一般教師之間有不一樣的對待：

像我有一年在某個國小當長期代理教師，學校就把幾乎全部的代課老師都排在那個學年，八個班當中有五個班是代理教師，每次行政人員要罵就會找那學年開刀。（秋秀）

我們代課教師沒有選舉權啦，像選合作社理監事、教評會、教師會……我們都不可以參加，還有在輪學年主任的時候，遇到代課老師就跳過去，不用當學年主任，反正我們也不是正式老師啦！（明明）

雖然是置身在校園中，但是代課教師因為不被視為正式編制的一員，所以無法參加學校教師的團體組織。代課教師不能加入教師會¹⁸，就好像工會反對兼職工作者進入工會一樣。因為工會不支持彈性勞動契約制度，於是兼職者、部分工時者都成了不受工會保護的勞力市場孤兒（朱柔若，1998）。就勞動市場來說，正式全職勞工和兼職工作者彼此之間有著微妙的競爭關係，當學校以聘任代課教師來減少正式教師的聘用員額時，正式教師與代課教師之間是工作機會的競爭關係，但是在教師有請假需求以及整體教育經費日漸拮据的狀況下，代課教師的存在卻又是無法避免的事實。代課教師在學校中是受不到教師會保護的職場孤兒，而學校在排課等方面的不平等措施，也更深化了她們的邊緣處境，就如秋秀說的：「我們代課老師是學校的次等公民」。

三、待遇福利

關於待遇的問題也是很多受訪者提起的，例如短期代課教師的代課費：

像代課費的底薪也沒有統一，有的學校算三十天，有的學校算三十一天，事病假老師自己付的價錢各校也不一樣，有的半天五百元，全天一千元，有的是按照我們代課的薪水算一節多少，也有的是依目前鐘點二百六十元來計算，很亂啦！（秀茵）

我覺得代導師的課整天都要守在學校，而且導師的雜務一大堆，晚上還

¹⁸ 有些學校准予代課教師成為榮譽會員，但沒有選舉權。

要接家長電話，更氣的是明明規定我們代課可以領導師費，學校人事怕麻煩，就說代一天、一星期都沒有，只有代一個月才有導師費，雖然導師費一天只有幾十元，但是這樣苛扣會讓我覺得做白工，也不被尊重。

（明明）

像學校規定說妳今天代哪個老師的課妳就要代他站導護，可是老師站導護有領到導護津貼，那我們幫他站導護都沒有錢啊，雖然錢不多，但是感覺不好啦！（淑荷）

雖然各項細目的薪資金額不多，但是對短期代課教師而言，這是學校制度的措施，如果代課費的標準不一或是東苛西扣，會讓她們無所適從，同時也感覺不被尊重。

而長期代理教師的薪資雖是以學歷計薪支領月薪，但是並不像一般教師的薪資等級可以一年年晉升加給，除非等她考上正式教師，這些年資才得以計算¹⁹，例如受訪者瑞敏表示：「你看我已經長期代理十幾年了，我的薪水都還在三萬初，而且學術研究費還要打八折。」另外，讓目前是長期代課教師的沛華覺得納悶的是，為什麼都是教師，可是一般老師參加的是公保，她們代課教師卻是勞保：「我雖然是合格教師，但是代課的薪水跟一般正式老師還是有差別，我以前在私立學校有私校公保，為什麼現在在公立學校卻反而是勞保，而且也不能參加退撫基金……」（沛華）。

不論是長期代課或是短期代課，代課工作的彈性勞動特質，隨時遞補正式員工的工作、雇主不需負擔福利與退休金，都讓代課教師成為教育界的勞動後備軍。然而，這群教育後備軍為什麼以女性占大多數，我們不禁要問：「性別」究竟在代課教師這個行業中扮演什麼影響呢？這將在下一節中作探討。

¹⁹ 詳細規定請參閱教育部（1994）、（2002）。

陸、「女聲」唱——性別與代課的關係

已婚女性選擇代課工作，與父權社會的性別角色規範有很大的關係。以下分三點來作探討。

一、性別分工的生涯發展

本研究的受訪者，在婚前大多有份全職工作，然而婚後卻處於不連續就業的生涯狀態，這與傳統男主外女主內的性別分工有關。她們有人是因為妻職、母職角色而中斷就業的：

我先生是職業軍人服務地點在 A 市，我的工作 B 市，我想相隔兩地總是不好，所以婚後一兩個月我就辭職搬去先生那邊，……後來找到一份公家機關的工作，可是有小孩後我先生就叫我辭掉工作，因為他常有輪調外地的機會，希望我帶著孩子是固定的，不要說爸爸不在家、媽媽也不在家，那種感覺不太理想。（慧美）

我在那家公司工作得很愉快，因為我先生要去英國唸書，我們一家三口要跟著去，我就把工作辭了，雖然老闆一直挽留我，還說要幫我留職停薪半年，但是先生說一年半載回不來，所以我還是放棄了那份工作。（宜潔）

因為結婚或是以先生生涯為主的「妻職」角色常讓已婚女性中斷自己的就業生涯（Reskin & Padavic, 1994; Sterrett, 1999）。而「母職」對已婚女性的角色要求，更容易讓女性中斷就業以成就家庭責任。

是我自己辭掉工作的，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！（淑荷）

我生完小孩就辭掉工作，我是想小孩的童年只有一次，我們也是希望說給他比較完整一點，所以當時是以小孩排第一位。（雪玲）

我覺得待在家裡很好，我喜歡在家裡，我覺得小孩要先教好，以小孩為重，我先生他也不覺得我需要上班。(淑貞)

小朋友的成長過程，我覺得自己帶會比較看得到，而且，也是蠻好的一個紀錄，因為他如果讓祿母帶，相對的，他就有一些習慣跟家人會比較不一樣，他回來就要適應兩個不同的習慣，我是覺得如果在能力範圍內就是自己帶兩個小孩。(玉芳)

當已婚女性因為家庭的角色而離開職場，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 (Jackson, 1991)。從人力資本觀點的分析，工作經驗的中斷是婦女勞動參與的重要影響變項之一 (王麗容, 1995)，而已婚女性時斷時續所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)。所以代課成了部分已婚女性再就業的優先選項，一方面因為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的子女，這可以說是父權文化規範對已婚女性就業生涯的結構限制。

另外，在性別分工的家庭觀念中，先生負擔家中主要的經濟來源，已婚女性則是在履行妻職母職「之餘」從事代課，代課薪資被視為家庭的次要薪水，或是已婚女性賺零用錢的來源：

我們家的經濟來源以我先生為主，我的代課費是我的私房錢，所以我不會很積極賺錢，他的是我的，我的還是我的。(欣如)

我一直覺得我的收入是額外的，有的話最好，沒有的話也沒關係，所以雖然代課薪水不多，畢竟家裡的主要收入不是來自我這邊，還不需要靠我啦！(佩瑩)

先生賺的錢我們夠用，他的錢就是大家的錢，我們都不分的，他的錢就是養家的。(那妳的代課費呢？)我的代課費我也沒有去碰它，我只是期待說存一筆，給我兒子或我女兒。(淑貞)

已婚女性選擇了兼職或部分工時的工作，但是這種微薄的薪資使女性仍然處於經濟依賴的位置（Abbott & Wallace, 1997），也無法爭取像全職工作者的待遇與福利；而臺灣的社會安全制度是以職業為基礎，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）。此外，一旦家庭結構解組（例如離婚或喪偶），視為零用錢的微薄代課費可以養活已婚女性自己（或子女）嗎？

二、教學女性化

教職是普遍認為適合女性的工作，即使當不成正式老師，當代課老師也好

我覺得當老師很高尚！像我們回鄉下，人家問我在做什麼，我就說我在做代課老師……我也不用解釋得很清楚啦，因為妳只要講是「老師」大家就會覺得妳的職業很高尚啦！（明明）

我先生希望他的另一半是比較有成就的，比如說老師也是份很理想的工作，出去介紹的時候就會說我太太也是個老師，他就覺得這樣比較有面子。（沛華）

當老師的工作在一般人的眼光中是很神聖的，像我來學校當代理教師，我婆婆就很高興，我先生也很支持。（周舒）

而教學環境的單純，一般咸認為適合女性，女性也因為從小的社會化過程，形塑成聽話、守規，避免去接受挑戰性、衝突性的工作（Golombok & Fivush, 1994）：

整個教學環境帶給我的就是單純的環境，因為我不想去人際複雜的環境生活……如果妳跳脫這個職場到另外一個職場去，我可能覺得不能應付，像那個壓力之類的。（欣如）

我覺得我現在短代也很好啊，第一個，工作沒什麼壓力，有啦，也是小有壓力，小朋友不交作業要想辦法怎麼治他，可是相形之下，上起課來

不是很有壓力，不會說誰要盯妳啦、怎麼樣的。而且我小孩也顧得到，我又可以照顧到家庭和小孩。（佩瑩）

所以我們可以說是「女生，當老師很好」的想法以及代課工作可兼顧家庭，讓這群已婚女性「選擇」了代課。

三、未來的生涯發展

對於這些已婚婦女，代課一職是這群代課教師就業生涯的終點站，還是中繼站？

我覺得短期代課也不錯啊，臨時鐘點的好處就是，我可以照顧到家庭又可以賺到零用錢，……我不想再去外面找固定的工作，我不要每天被綁得死死的，今天工作明天休息這樣子比較好，反正老公工作就好了。（明明）

我自己不想再去找那種約束的固定工作，也不考慮回去商場上那種競爭的日子，我先生和孩子也都不喜歡我再去上班，所以這種代課蠻有彈性的，我還蠻喜歡這樣的，工作、家庭都可以兼顧。（宜潔）

對於未來，可能會一直在這裡當義工媽媽吧，反正有代課機會就去代，沒代課就當義工，讀經、教資源班也都好，因為我對這裡的環境比較熟悉，……至於家裡的經濟還是以我先生為主啦！（秋菊）

如果這個學校還有缺的話當然就繼續待，如果沒有，可能還是會先找代課，再去考別的學校代課，因為我蠻喜歡學校的環境，而且我的孩子小，這樣比較能照顧到家裡，……雖然這樣長期代課也不是辦法，但我先生會尊重我，不會叫我一定要到外面找一份正式工作。（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，咸認為這樣有課就來沒課就走的彈性，甚至比固定工作享有更多的自由。而長期代課老師因屬契約規範內，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，是個滿意的選擇。然而，事實就像刀子的兩面，代課的彈性固然能帶來自由，但正因為它的彈性，代表了這個工作的非固定性、非必要性，相對的所能得到的工作保障和福利就遠不及正式固定的工作，然而在以家庭為重的意識型態下，這些條件相對來說就比較不受到重視。

但是有些具較高人力資本的長期代課教師，例如合格教師的淑妃、沛華和玉容則以正式教師為未來主要努力目標，目前的代課工作只是過渡階段；而秋秀和瑞敏也即將修畢教育學程成為合格教師，也許不久的將來，這五位受訪者都將離開代課教師的職場邁向正式教師的行列。也有受訪者雖然不是合格教師，無法參加正式教師甄試，未來將離開代課走向另一種就業生涯，雪玲和儀如可能就是如此：

我目前有在另一家技術學院申請講師，我已經拿到講師證，希望能去那邊當講師，就等那邊有沒有缺……，我覺得我已經唸書念到現在這樣子（博士班），我也想把所學的東西能夠學以致用，希望以後有機會能夠出來開幼稚園或是開美語補習班，這些都是我的專業，但是要等小孩子大一點。（雪玲）

我在七月代課期滿之後，打算到朋友開的餐廳工作，所以我現在晚上都有到那邊幫忙，為了以後鋪路……，我覺得下次再長期代課的機會不大，我是個單親母親，有孩子要養、有房貸要付，所以也不考慮短期代課，我想要找一份全職的固定工作，為自己的事業做一番努力。（儀如）

雖然傳統的性別角色分工使部分的已婚女性以家庭為重，而選擇中斷就業或是以兼職工作因應，但是「性別」絕不是單獨存在的影響因素，從受訪者的訪談資料中也發現，人力資本、個人就業意願以及婚後家庭經濟狀況，都在影響著這群已婚女性對代課一職的看法與未來生涯的規劃。

陸、結 論

這些長期和短期的代課教師們，使得教育的職場總是充沛著源源不絕的勞動後備軍。代課教師的工作，因為可以兼顧家庭角色的扮演，因此成了部分已婚女性再就業的工作選擇，這當然反映出父權結構下女性的行動與選擇仍不脫私領域之束縛，不論是在意識型態的層面或在現實的日常生活安排上。

短期代課職場的進入比較容易，已婚女性更容易因為配偶是學校教師或是在孩子班上擔任義工媽媽而進入校園代課。至於長期代課則須經公開甄試，但是甄試的方式、順位的規定，以及師資培育制度的改變等問題，也都影響著代課教師的工作機會。

此外，短期代課與長期代課雖然在工時、待遇、福利等結構方面有所差異，但越高人力資本的代課教師在長短期代課之間的流動空間越大。而研究中也發現：短期代課教師與代課學校較有地緣關係，不是在孩子學校就是附近學區的學校，因為短期代課若離家近可以兼顧家庭；長期代課的部分則無此地緣關係。

代課教師的工作經驗充滿著甘與苦，代課工作的短暫性與位階的邊緣性都會影響學生、家長或學校同事對待代課教師的態度與評價。而學校制度的安排，不重視代課教師的專才專用，忽略代課教師職前與在職的專業培訓等，也都呈現出代課教師所受到的差別待遇。此外，代課教師的彈性勞動特質與非正式編制的職場位置，使她們無法加入教師會，因此也更深化了代課教師弱勢的處境。

最後，不論是短期代課或是長期代課的教師都以女性占多數，這固然與教學女性化的職業屬性有關，但已婚女性因為妻職母職中斷了就業，選擇代課能兼顧家庭，看似皆大歡喜的結果，可是已婚女性自身的就業生涯發展卻被犧牲了！

附錄一 受訪者基本資料一覽表

姓名 ²⁰	年齡 ²¹	學歷	代課年資	代課學校 資歷	目前代課 性質 ²²	目前代課順位 ²³
明明	41-45	高中	11 年	國小	短代	第五順位
秀茵	46-50	專科	12 年	國小	短代	第四順位
惠綺	41-45	高中	11 年	國小	短代	第五順位
淑荷	46-50	高中	15 年	國小	短代	第五順位
秋秀	31-35	研究所	6 年	國中、國小	長代	第三順位
雪玲	31-35	研究所	1 年半	國小	長代	專案缺
慧美	41-45	專科	6 年	國小	短代	第四順位
玉容	31-35	研究所	2 年	國小	長代	第一順位
宜潔	41-45	大學	1 年多	國小	短代	年資不符不列入順位
欣如	36-40	大學	13 年	國小	長代	第三順位
秋菊	41-45	專科	1 年	國小	短代	年資不符不列入順位
淑貞	46-50	專科	7 年	國小	短代	第四順位
佩瑩	36-40	大學	4 年	國小	短代	年資不符不列入順位
沛華	46-50	大學	7 年	國中、國小	長代	第一順位
玉芳	31-35	專科	1 年	國小	短代	年資不符不列入順位
秀珍	36-40	大學	4 年半	國小	長代	專案缺
淑妃	31-35	研究所	4 年	國中、國小	長代	第一順位
儀如	36-40	專科	2 年多	國小	長代	第四順位
彥滿	36-40	大學	5 年	國中、國小	長代	第三順位
周舒	36-40	高職	1 年	國小	長代	專案缺
瑞敏	36-40	大學	14 年半	國中國小	長代	第三順位

²⁰ 所有受訪者均以假名呈現。

²¹ 受訪者年齡以組距呈現，以模糊其個人特徵。

²² 代課性質是指長、短期代課。短期代課，每次代課不超過三個月，不須經過甄試；長期代課是指一次代課在三個月以上，需經過公開甄試，順位錄取。

²³ 合格教師為第一順位，實習教師為第二順位，大學畢業曾有一定代課年資者為第三順位，專科學歷曾有一定代課年資者為第四順位，高中學歷曾有一定代課年資者為第五順位（詳見代課聘任辦法）。

參考文獻

- 王麗容（1995）。**婦女與社會政策**。臺北：巨流。
- 朱柔若（1998）。**社會變遷中的勞工問題**。臺北：揚智。
- 李惠茹（2002）。**臺南市國中女教師的職業選擇與晉遷——性別的多數、權力的少數**。成功大學政治經濟學研究所碩士論文，未出版，臺南。
- 邱明昌（1989）。國小代課教師問題的探討。**師友**，260，頁 24-26。
- 法務部（2003）。全國法規資料庫。2003 年 7 月 1 日，取自 <http://law.moj.gov.tw>
- 胡幼慧（1996）。轉型中的質性研究：演變、批判和女性主義研究觀點。載於胡幼慧（主編），**質性研究：理論、方法及本土女性研究實例**（頁 7-26）。臺北：巨流。
- 徐晉治（1985）。國民小學代課教師制度之調查研究。**花蓮師專學報**，16，頁 11-24。
- 崔宇華（2000）。代課教師師資培育與因應之道。**師友**，396，頁 35-37。
- 張豐儒（2000）。**女性代課教師的生命史研究**。花蓮師院國民教育所碩士論文，未出版，花蓮。
- 教育部（1994）。**公立學校教職員任用敘薪釋例彙編**。臺北：教育部。
- 教育部（2002）。**國民中小學兼任代課級代理教師任用釋例彙編**。臺北：教育部。
- 教育部（2003）。教育統計指標。2003 年 7 月 1 日，取自 <http://www.edu.tw/statistics/index.htm>
- 畢恆達（1996）。詮釋學與質性研究。載於胡幼慧（主編），**質性研究：理論、方法及本土女性研究實例**（頁 27-45）。臺北：巨流。
- 游美惠（2001）。「當老師真好！」：回應「女生當老師最好？！」。**兩性平等教育季刊**，16，頁 126。
- 傅立葉（1995）。建構女人的福利國。載於劉毓秀（主編），**1995 年臺灣婦女處境白皮書**（頁 8-36）。臺北：時報。
- 楊淑玲（2001）。「女生當老師最好」：原住民學生的經驗。**兩性平等教育季刊**，16，頁 123-125。
- 葉連祺（1998）。建立中小學兼任、代理及代課教師聘任與證書制度之芻議。**教育資料文摘**，251，頁 76-85。
- 鄧運林（1979）。「代課教師」需要職前訓練嗎？**教與學**，5，頁 15-16。
- 劉梅君（1999）。性別與勞動。載於王雅各（主編），**性屬關係**（頁 253-303）。臺北：心理。
- 謝小芊（1995）。教育：從父權的複製到女性的解放。載於劉毓秀（主編），**1995 年臺灣婦**

女處境白皮書（頁 182-248）。臺北：時報。

Abbott, P., & Wallace, C. (1997). *An introduction to sociology: Feminist perspectives* (2nd ed.). London: Routledge.

Brandley, H. (1989). *Men's work, women's work*. Cambridge, MA: Polity.

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.

Galloway, G. R. (1990). *Part-time teaching and job sharing in Georgia's public schools: A status report*. Unpublished doctoral dissertation. Georgia State University.

Golombok, S., & Fivush, R. (1994). *Gender development*. New York: Cambridge University press.

Jackson, D. F. (1991). Problems facing qualified women returners. In J. Firth-Cozens & M. West (Eds.), *Women at work* (pp. 98-110). Milton Keynes, England: Open University press.

Parker, D. T. (1990). *The need for orientation and training programs for substitute teachers as perceived by administrators and substitutes in the east Texas coastal region*. Unpublished doctoral dissertation. The University of Alabama.

Pratt, G., & Hanson, S. (1993). Women and work across the life course. In C. Katz & J. Monk (Eds.), *Full circles: Geographies of women over the life course* (pp. 27-54). New York: Routledge.

Reskin, B. F., & Padavic, I. (1994). *Women and men at work*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge .

Sterrett, E. A. (1999). A comparison of women's and men's career transitions. *Journal of Career Development*, 25(4), 249-259.

Tamboukou, M. (2000). The paradox of being a women teacher. *Gender and Education*, 12(4), 463-478.

Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Oxford, England: Basil Blackwell.