

■ 張盈堃 國立政治大學幼兒教育所副教授，本刊總編輯

回觀性別結構，正視性別差異

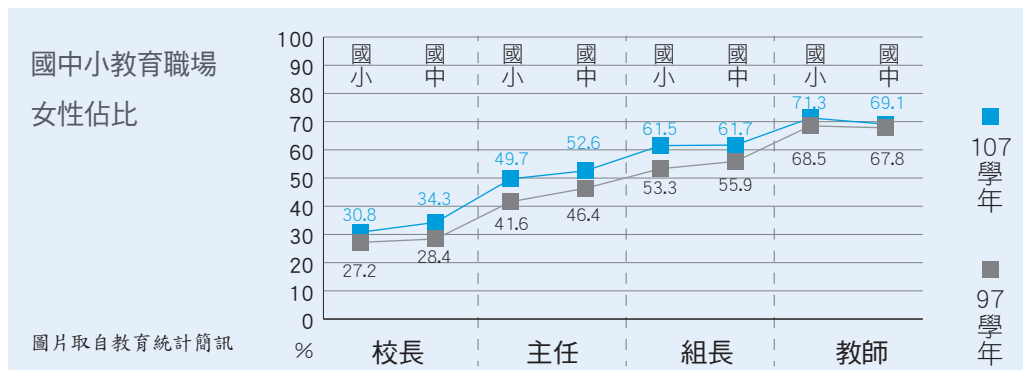


本團隊承接季刊 83-90 期的編印，轉眼間來到最後兩期的編輯工作，感謝讀者這兩年來的鞭策與斧正。回首這 7 期的專題，本團隊認為性別教育的範疇不會只有在學校裡面的課程教學而已，還包括鉅觀面向的社會政策與文化思潮。這八期的專題主題，大抵上可以區分為三種類型：（1）課程與教學類，包括 83 期的主題透過桌遊與繪本談性別，以及 84 期主題老師可以怎樣教性別：可融可主的課程與教學示例。（2）社會政策類，包括 86 期的主題同婚後的教育想像，以及 88 期的主題危機還是轉機的性別平等教育：性平法 15 週年再檢視。（3）文化思潮類，包括 85 期的主題戰爭、傷痕與性別、87 期的主題做父職：看見多元的現代父親圖像、89 期的主題醫護教育與就醫體系的再省思：性別觀點的介入。然而，性別平等教育可再繼續深入的議題還有很多，在短短的 7 期，我們無法探究每一個性別研究的主題。作為總編輯，我認為還有幾個重要的議題，值得大家未來繼續探討，特別是要回觀性別結構、正視性別差異。

首先，因為性別結構，導致女性在勞動市場面臨種種不利處境，不易升遷，即便在國家層次已經制定性別工作平等法，但職場上仍存有婚育歧視、組織玻璃天花板效應，以及職業性別隔離現象，因此，女性平均薪資僅約為男性的八成，離平等的同工同酬理想仍有段距離。當然平均薪資不僅因性別因素所造成，也囿於工作性質、年資、學經歷、工作績效等因素致有差異。世界各地普遍存在男性薪資高於女性的現象，因此，1996 年美國全國同酬委員會發起選定 4 月某一天為「同酬日」，呼籲各界重視男女薪資差異。2011 年歐盟以男女薪資差異推算出超出 1 年的天數，首度訂定 3 月 5 日為歐洲同酬日（EEPD）。簡單來說，男性工作一整年賺到的薪資，女性需要再持續多工作至隔年的某一天才能賺到相同年薪，就是同酬日。臺灣自 2012 年起由勞委會（現為勞動部）公布同酬日，依主計總處「受僱員工薪資調查」，以當年兩性平均時薪差距計算自隔年 1 月 1 日起女性需增加之工作日數。舉例來說，105 年臺灣女性平均時薪 264.6 元，為男性 307.7 元之 86.0%，兩性薪資差距為 14.0%，換言之，女性較男性需多工作 52 天（兩性薪資差距 14.0% × 365 日曆天 ÷ 52 天），才能達到整年總薪資相同，所以 106 年「同酬日」為 2 月 21 日，較前一年的 2 月 23 日向前推進 2 天，即兩性薪資差距有縮小的趨勢。根據統計資料，近 10 年，臺灣兩性平均時薪差距由 95 年 18.8% 下降至 105 年 14.0%，亦即女性需增加工作天數由 69 天減少至 52 天，兩性平均薪資差距縮小 4.8 個百分點及減少 17 個工作天數。雖然歷年臺灣兩性平均薪資差距相較美、日、韓等國小，105 年臺灣為 14.0% 低於日本 32.8%、韓國 31.8%（104 年）及美國 18.1%。而依增減幅度觀察，近 10 年來臺灣減幅最大，縮小 4.8 個百分

點，其次為日本縮小 4.1 個百分點，韓國縮小 2.5 個百分點，美國縮小 1.1 個百分點。雖然相較於日、韓、美國，臺灣兩性薪資差距較小，但政府如何發展友善公共托育體系以及友善的職場氛圍等，這都是避免女性在勞動市場上中輟的重要機制，也是朝向同工同酬理想的取徑。

其次，根據教育部統計處 108 年 3 月 27 日發布的教育統計簡訊，民國 39 學年國小教師中，女性僅占 30.5%，但隨著女性投入國小教職，女性教師所占比率呈現增加趨勢，於 68 學年度首次超越男性，達 50.1%，女性逐漸取代男性成為國小師資的主要來源，並於 80 學年超過 6 成，102 學年跨過 7 成門檻，至 107 學年國小女性教師占比達 71.3%，較 39 學年增加 40.8 個百分點。在國中部分，早期亦以男性教師居多，57 學年實施九年國民義務教育時，女性僅占 31.1%，之後在 68 學年與國小同步超過 5 成，占 50.4%，至 107 學年國中女性教師比率達 69.1%。相同在學校管理階層方面，隨著性別主流化意識的抬頭，女性主管所占比率逐漸上升，107 學年國小及國中女性組長占比皆逾 6 成；國小、國中主任級主管女性占比為 49.7%、52.6%，分別較 97 學年前增加 8.1 及 6.2 個百分點；而國小、國中女性校長比率則由 97 學年的 27.2%、28.4% 增至 107 學年 30.8%、34.3%，分別增加 3.6 及 5.9 個百分點。這個統計數字值得關注的是國小、國中女校長的比率，無法跟國小、國中女老師成正相關，這也反應著性別結構的問題。



在季刊 78 期，服務於彰化縣的陳艷紅校長寫到女校長在教育界是相當特異的少數族群，在校長圈中互動，也因性別少數而有「角色異例」及「局內外人」的處境。特別在校長遴選角力與競逐中，性別也經常成為操弄的變數，尤其當男女校長競逐同一所學校時，常常會有「我們不要女校長」這樣的耳語，又容易將「嚴苛挑剔」、「不善交際」等負面刻板印象與女校長連結。此外，學校家長會長多為男性，當然也希望校長同為男性才較好溝通配合。再加上上級長官評估男校長具有較雄厚的社會資本，可提供日後政治運作籌碼與人脈協助。諸多的因素也造成國中小女校長的比率並不符應國中小女老師的比例，因此，我們需要回觀檢視校園場域中的性別結構，才能進一步解決性別差異的問題。

無處不性別，不只是校園，也包括社會、文化的層面，雖然改變結構沒那麼容易，但改變總會在一點一滴中悄悄地發生。♥