

加拿大統計報告揭示大學校院最高級別教授即將發生的轉變

駐加拿大代表處教育組

加拿大的教授在年齡、性別和種族方面趨向多樣化，但新數據表明，這些效益未達最高等級。加拿大統計局一份關於大學教職員工的新報告顯示，教授年齡老化，且上層級別教授性別均等滯後，讓我們得以一窺學術界人員配置面臨的挑戰。

許多行業都在努力解決由 COVID-19 疫情導致的勞動力短缺問題，嬰兒潮一代（在某種程度上還有 X 世代）提前和即將退休的情況，將促使問題惡化。學術界也不例外，目前加拿大超過 20% 的工作適齡人口年齡在 55 至 64 歲之間；學術界則有 27% 大學教授在此年齡區間。雖然就技術層面而言，對大多數教授而言並沒有強制退休機制，大約 11% 的教授年齡在 65 歲以上，但許多教授往往會在此年齡左右退休。

Western University 社會學教授 Howard Ramos 表示，這份報告帶來的主要印象是，學術界可能會看到一個 X 世代教授（目前年齡在 43 至 58 歲之間）將過度勞累和負擔過重的時期。這可能迫使他們千禧一代的同事們在職業生涯中，比前幾代人更早地承擔更多的角色和責任。

曾擔任聯邦勞動力調查專家的 Ramos 博士說，延伸的可能結果是以上兩組人們都精疲力竭。「那些留在體系中的人，通常得不到很好的指導，如果你在沒有支援的情況下進入體系內，那麼你未必有能力持續待在其中。」這些教授中有許多人，特別是女性，也在應對 Ramos 博士所說的「生命歷程危機」，即是他們既要撫養子女，又要照顧年邁的家庭成員。

更少的女性正教授

自 1971 年至 2022 年，女性在學術界的總體比例，從 12.7% 增加到 42.1%，數據增長了兩倍多。但這些成長的分配並不平均：在正教授級別，女性佔 31%，而女性為副教授和助理教授的比例，分別為 44% 和 51%。依各大學不同規定，全職教授可能會獲得加薪、更好的

研究機會和資金，或者擔任名譽教授或系主任等職位。

致力於研究學術界薪酬公平問題的 University of Waterloo 政治學教授 Bessma Momani 表示，女性在最高級別的晉升遲滯有多方面原因。「有些人認為，女性只是不太關心這種聲望」，「但是，當女性尋求正式教授職位時，這會讓她們承擔一系列新的義務，這些義務會使她們從研究中轉移，而且需要更多的時間。」

厭女症和種族主義導致問題更加複雜，特別是對於 STEM 領域的女性，和任何學科有色人種女性。「整個結構，從獎勵到晉升過程，都處在男性規範的視野中，這仍然是非常真實的」，Momani 博士說。她指出，競爭激烈的「不發表就滅亡的老鼠賽跑」會破壞許多女性尋求的友情支持。」

現今大多數教授職位都需要博士學位，然而完成學位的時間表，往往落在一些女性希望開始組建家庭的年份。缺乏指導也是一個因素，Momani 博士說這是一連串反應的問題：「如果你不具有代表性，你就沒有榜樣。」

填補空白

數據還揭示了教授階層間的世代代溝，Ramos 博士說這是分批招聘導致的結果；大約在同一時間聘請了大量嬰兒潮一代的教授，使年輕一代陷入謀求大學教職瓶頸。1971 年，超過 13% 的教授年齡在 30 歲以下；現今，這項數值不到百分之一。這一趨勢也適用於 40 歲以下的教授，從 1971 年的 57% 下降到 2022 年的 14%。

大學將如何填補這些即將空缺的教職？近年來，充斥著諸多持有博士學位者在爭奪有限數量的職位的討論，似乎解決方案已經存在。然而，Ramos 博士指出，加拿大統計局（Statistics Canada）資料中未包含的數據，如：兼職、合約或其他臨時員工的數量，才能揭示更完整的現況。大學越來越依賴這些員工作為終身制勞動力的廉價替代品（最近研究發現，在大多數大學，大部分教學職位都是合約工作）。

Ramos 博士說，考慮到合同工的大量存在，問題演變成大學是否有計畫，將講師們提升到教授級別並引導他們晉級。「對我來說，最大的不公平在於你能否獲得終身教職」，他說。即便女性擔任教授職位的統計數據很重要，仍需要其他聯邦指定的就業公平群體，原住民、

種族化群體的成員和身心障礙人士，相關的職業狀況和代表性數據。除了獲得終身教職，Ramos 博士表示，數據赤字是「阻礙公平、多樣性和包容性的最大結構性限制之一。」

Laval 大學教授 François Gélneau 表示，為公平、多樣性和包容性（簡稱 EDI）收集資訊極具挑戰性，這很大程度依賴教職員工自我聲明其屬於一個尋求公平的群體。隱私法因省而異，但通常會阻止大學強制要求教職員工披露有關其文化背景或性取向等細節。他表示：「我可以說出 Laval 大學內魁北克省與國際學生的人數結構，但這並不能完全說明多樣性」。

然而，這並不意味 EDI 倡議必須暫停。像是 Laval 大學，便受魁北克公共機構平等就業機會法（Equal Access to Employment in Public Bodies law）授權，負責維護該校有關原著民、有色人種，以及母語既非法語亦非英語者等群體佔總人數一定比例的員工數據，以遵循該省尋求公平群體政策。

Gélneau 博士表示，理想情況下，EDI 倡議應該在一個人開始其職業生涯之前就開始。「我們在連續養成訓練的末端聘請教職員工，但不平等現象從很小的時候就開始，有時甚至在孩子上學前便已開始」他說。「我們可能無法在連續養成訓練結束時糾正所有問題，這需要全社會共同努力。」

撰稿人/譯稿人：謝滢滢

資料來源：Shauna McGinn, 「StatCan report reveals impending shifts at highest levels of professoriate」, University Affairs, 2023 年 4 月 17 日
<https://www.universityaffairs.ca/news/news-article/statcan-report-reveals-impending-shifts-at-highest-levels-of-professoriate/>