cmchao / February 25, 2013 07:55AM

[從一個被婉拒的紅包談起...](#)

從一個被婉拒的紅包談起...

2013/02/23

作者: 芭樂貓

今天早上起床就看到聯合新聞網上提到高速公路收費站收費員婉拒過路駕駛新年紅包的新聞，而在這溫馨新聞裡面提到這位收費員原本是學考古出身，「但薪水吃不飽、穿不暖」，最後只好考國道收費員，擔任起收費員的工作。

我不認識這位收費員，應該不是我們系上的同學，可能是在其他老師的考古發掘計劃下擔任過研究助理，以臺灣媒體的慣例，記者採訪時也可能扭曲了他的原意。不過這則新聞讓我把最近在想的一些事情串連起來。我一直長期統計和追蹤系上學生畢業後的就業狀況，這幾年我們系上畢業的大學部及碩士班的同學在各研究機關裡面擔任約聘助理的比例不斷提高，任職期間也大為拉長。過去在我唸書的時候，擔任計劃約聘助理的時間通常都只有一兩年，被視為繼續深造前的跳板，可以先學一些東西，順便賺點外快，但這樣的情況似乎產生了一些變化，或許我們應該要好好思考這個問題。

從某個角度來說，這應該是一個進步的現象。現代考古學已走向複雜和專業化的趨勢，任何一個人都無法在一兩年內學通一項理論及相關的技術，如果研究助理過於頻繁地更換，將會使研究計劃無法持續進行，這是一個學科在進步過程中不可避免的問題。但這裡面也牽涉了社會整體結構的問題，由於經濟長期低迷，整體的環境讓畢業的學生對於是否要再深造，以及未來就業市場是否能回收投資感到猶疑，在進退不得的情況下，長期擔任約聘性質的研究助理或許是進可攻，退可守的一個選項。

那麼，這樣的現象會帶來什麼樣的問題？首先，大量大學部及碩士班學生不繼續就學，長期可能會造成臺灣考古學高階人材的斷層。由於考古學博士的養成時間極其漫長，這樣的問題或許一時還不會過於明顯，但確實是必須開始注意的問題。而另一個立即在眼前的則是中低階人材塞車的問題。如果大量的畢業生長期擔任約聘助理，在職缺有限的情況下，新畢業的學生會面臨找不到工作的危機，長期下也會造成人材的流失。

另外則是生活保障。基本上考古學的約聘工作是比照國科會標準，薪水方面倒不致於像新聞所說的「吃不飽、穿不暖」。但比較大的問題是沒有穩定的保障。約聘性質的計劃往往只有一兩年的時間，運氣好的話可以一個計劃接一個計劃地做，但一旦計劃沒有銜接好，就會產生空窗的危機，這對於學術人材的培養是一大傷害。就像先前所說的，許多的研究理論和技術是要長時間學習和訓練，沒有保障的約聘制度無法鼓勵中低階人材全力投入學習，自然難以看到進步的成效。以剛結束的數位典藏計劃為例，做為國家級計劃，投入十數年的經費，培養多少的人材，計劃一旦結束，大量的助理流離失所，形成人力的浪費。

要如何解決這個問題呢？目前或許無法有立竿見影的方法，但或許可以從幾個方面來著手。首先在法律制度面，目前修訂中的文化資產相關的法令對於考古從業人員的資格有一些具體的規範。對於部份有心進行考古工作的行外人士來說，可能形成他們進入田野工作的門檻，但以立法精神而言，它可以提升考古學的專業化，同時也保障學習考古學學生的工作權益。考古學界也應形成共識，向各級政府施壓，要求依法設置文化資產相關工作，並落實由專業人士擔任這些工作。如果這些非約聘性質的工作能夠釋出，對於考古學中階人材的就業市場應該有一定的幫助。而研究性質的機構也應設法增加非約聘的中階技術人員的職位，使他們在有保障的情況下進行考古學工作。

此外，對很多投身考古學工作的人來說，經濟收入並不是唯一的考量，從工作中獲得樂趣以及成就感也是同等重要。考古學界也應提供管道讓中低階工作人員發表他們的研究成果，甚至鼓勵他們再進修。

任何一門學科要長期穩健地發展都需要讓人材呈現穩定的金字塔結構，並使提供結構成員向上流動的管道。臺灣考古未來如果要有好的發展，如何提供中低階考古學工作人員的生活保障是我們必須重視的問題。