

思考台灣社會學博士的未來出路

蔡瑞明*

一、前言：博士過剩的問題

近十幾年來，台灣大學院校的規模快速擴張，伴隨著台灣大學生到國外留學的人數逐年降低，各大學紛紛籌辦博士班來培育、供應各大學教學所需的博士（助理教授），越來越多的教授是本土訓練出來的。相對於以往台灣的大學教授大部分是留學在國外取得博士學位，再回國到大學服務的情況，台灣大學教授的本土化是一個新的趨勢。

十幾年後，由於人口高齡化與少子化的影響，大學面臨招生不足的問題，必須裁減教學人力，開始出現博士難以找到教職的困境。以社會學博士為例，10年前，國立台灣大學與東海大學的社會學博士班是僅有的兩所博士研究所，當時訓練出來的博士，由於正處於大學擴張的階段，特別是新成立的大學對於新科博士的需求孔急，剛畢業的博士即使不在正統的社會系所就職，也可獲聘到相關系所或通識教育中心任教，這個階段的新科博士經常是畢業就馬上就業。大約十年前，國立政治大學與國立清華大學也設立了博士班，加上留學回國的新科博士，台灣社會學博士的供給開始超過大學院校的需求，近年來應屆的博士越來越難以在學成後找到教職，新科博士先擔任博士後研究的情況，開始變得很普遍。

這一個高等教育「擴張—緊縮」的過程，時程很短，變化卻很大。雖然從人口學的估計上，這個趨勢本來是顯而易見的，各大學在規劃博士班的設立時，卻很少預見這個趨勢的到來，其主要原因在於大學從規劃博士班到第一位博士畢業的時程，往往超過十年，因此，很少有學校能顧及長期的人口變化。另一方面，一所博士班每年招生人數往往僅有幾位，似乎可以不要顧及勞動市場的供需問題。然而，當各大學紛紛籌辦博士班，有的學門每年博士招生名額從不到十名，擴大成爲幾十名，甚至上百名時，在一個萎縮的就

* 東海大學社會學系教授兼系主任。



業市場上，供需問題就開始浮現出來。

二、看待這個問題的角度

博士是一個獨特的學位，其就業通常不是從工作衍生出來的，而是學院培育出來後，進入就業市場才產生特定的職位。目前博士所執行的工作，在過去通常不需要博士來從事；當越來越多的博士進行某些職務後，這些職務由博士來擔任才逐漸為大家所接受，這種情形在不同社會的變異相當大。換言之，我認為博士的產生並非是簡單的勞動市場的供需原則可以解釋的。因此，要解決台灣目前社會學博士的供需問題，需要更謹慎來面對。目前解決博士過剩的問題，最直接的方案就是縮減學生人數、合併或關閉博士班。然而，勞動市場是一個動態的場域，很少人能預估未來十年、二十年的供需。近年來，碩士已經開始取代原本由學士所作的工作，例如有很高比例的國中、高中教師擁有碩士學位，未來哪些工作可以由博士來擔任，並不容易預見。雖然短期減少供給是一個可行的辦法，但是這並非是一個長期的良方。更何況，即使各博士班立即減招博士生人數，目前的在學學生的數目依然龐大。與其以簡單的市場法則來面對這個問題時，我們其實可以更嚴肅地從制度面的角度來思考這個問題。

從國家的角度來思考這個問題，博士人數的成長，並非完全是負面的現象。博士學位是一個國家教育體系所培植的最高學位，博士代表著國家最高的知識份子。從正面的角度來看，台灣過去的博士訓練主要是依賴歐美各國的大學，近年來台灣的大學已經可以訓練出優秀的本土博士，這對台灣的知識生產、傳遞與保存是一件好事，某種程度表示國家的知識體系已經逐漸成熟，可以獨立訓練自己的大學教授。

從國家的人力資本累積而言，博士是國家的資產，若優秀的博士可以到各行業去擔任要職，則有大幅提升國家實力的可能性。教育之所以為立國之本，在於教育機構提供國家所需的人力資本。從過去的發展經驗，我們知道博士人才對台灣未來將持續扮演關鍵性的角色。由於博士的養成耗時又難以標準化，需花費大量的社會資源，通常對於市場的反應並不敏感，因此，短時期過剩的現象，並不必然是一個嚴重的問題。舉例而言，一位剛進博士班進修的學生，若包含碩士學位，可能需要 6-7 年才能畢業，若再加上兩年的博士後研究，真正的就業問題已經是十年後的事情了，對於目前的博士過剩

的現象，並不能以一般的市場法則來研判。對於一個需要博士的科研能力的社會而言，思考博士班定位的問題，不宜以當下的勞動市場的供需原則來制定教育政策。

從教育的角度而言，博士班對於高等教育的傳承扮演關鍵性的角色。一個擁有博士課程的系所，通常可以藉由少數的博士生發揮觸媒的效果，帶動整個系所追求高深的知識，有效地提升師生的學術水準。台灣學術界辦得較出色的學門，通常早期就設有博士課程。當一個學術領域沒有本土的博士班，通常意味著這個議題的研究必須依賴外國的知識體系，難以有本土的開創性。台灣的國家發展若要有穩健的發展，建構自我的知識體系，是一條必然要走的路。

三、博士工作的多元化

博士與研發能力息息相關。博士在大學任職是大家所共識的，然而，博士在大學的工作其實可以更多元化；但是，博士在社會其他部門一樣可以做出貢獻，可以擔任的各種不同的職務。在歐美國家，博士已在各部門做出各種研發與創新的貢獻。在台灣，理工、生科的博士已在大學院校外發揮長才，獲得業界與政府的肯定，例如科學園區的 R&D 部門、工業研究院、國家衛生研究院等研究機構；另一方面，社會科學博士進入業界的情形，起步較晚，然而經濟學者在經濟研究組織、市場分析機構，心理學者在醫療院所都已扮演著不可或缺的角色。這些博士所從事的工作並非一開始就存在，而是由這些博士與社會配合，逐漸開發出來，最後才受到大家的認可的。對於社會學的博士的未來，我僅舉下面幾點來思考一下這些博士的可能出路。

首先，博士當然可以在大學內擔任兼任教授、研究人員或行政人員。目前各大學都聘任兼任教授來授課，這些兼任教授負擔了部份的教學任務。有些私立大學的兼任教授更是肩負起 1/3 以上的教學任務。雖然，兼任教授的任務很重要，卻沒有獲得工作的保障。不僅有越來越多的老師沒有正職，而且兼任教職的薪資（鐘點費）相當低，爲了謀生，很多兼任教師花費大量的時間在授課，其研究能力也就快速的流失。個人認爲政府應該鬆綁大學的組織法規來容納這些博士，增加半薪或 2/3 薪資的方式來聘任兼任老師。這種方式在歐洲與美國行之有年，其好處除了容納這些優秀的人才，也提昇大學的教學與研究的水準。



在歐美國家，特別是西歐國家，博士供過於求，為時已久，也發展出多元的管道來容納這些博士。在大學有兼課的博士、在實驗室工作的博士、在大學行政單位擔任局處主管，特別是大學校長或主管的重要幕僚、國際交流的主任，然而，在台灣的大學裡，這些職位大都是由教授來兼任，通常很難有專業的累積。近年來，德國的大學還創造一個專門授課的教授職位，這些教授僅有授課的義務，研究並不是主要的項目。台灣各大學特別是私立大學的師生比一向不好，學生在目前的體制下，並沒有得到很好的教育，更多的博士可以改善這個問題，提高台灣大學的教學品質。若以國家而言，全體國民人力資本的提升，對國家競爭力有很大的助益。當政府一直以提升國力為政策的目標，卻沒有投入足夠的師資來培養下一代，未來的國家發展如何來達成？

第二，在大學內成立研究機構。世界最優秀的大學已將大學轉型成大型的研究中心，平日教學的教授可以調職到大學的研究機構進行研究，也可以讓這些教授成立研究機構，來執行某些大型的計畫。近年來，台灣的頂尖計畫有些方面也執行類似的組織運作。在這個動態的組織下，各研究機構可以聘任數目不少的研究人員或博士後研究來協助大學教授執行研究計畫。歐美各國如法國的國家科學研究院（CNRS）在各大學成立實驗室容納大量的研究人員（包含博士後研究員），研究人員高達3萬人以上，其中的角色之一是擔任大學與社會的中介研究機構，讓研究的經驗可以累積與傳承，也讓大學的學術任務更為多元，CNRS在法國建構出一個扎實的學術研究網絡，厚植國家的研發開創的能量，不僅在法國受到高度的敬重，在國際上也發揮極大的影響力。相對而言，台灣過去的研究計畫通常是單兵作戰的方式，較不利於學術的累積與傳承。

第三，博士可以組成研究團隊，參與各級政府、民間機構的研究計畫。台灣的各級政府、民間機構每年都需要大量的研究人力來執行研究計畫，其中包含純研究、應用研究、以及產學合作。這些計畫有助於提升國家的科研實力、產業的競爭力。目前的計畫絕大部份由大學的教授來執行。然而，隨著全球化的國際學術競爭，大學教授在學校的工作負擔越來越重，教學與研究都要做得多、做得好。在台灣，優秀的教授執行多項計畫、超過身心負荷的情況，屢見不鮮。若能善用目前過多的博士，容許這些博士組成研究團隊，設立研究公司（research firm）或研究機構，來執行國家或民間的研究計

畫，不僅有利於大學教授專注於教學與研究，也讓更多研究人力參與研究計畫。在歐美的學界，大學與研究機構之間的人力是可以交流的。一位年輕博士在學界以外仍然可以透過承接研究計畫來進行學術研究，若因此而有優越的成果，還是可能被聘入大學擔任教授。

第四，容納這些博士進入公務體系。過去因甲種特考的弊案之後，國家考試中除了高考所提供的極少數名額之外，博士從事公務員之路，至今仍無一個合法的暢通管道。博士為國家重要人才，以博士的優異資質、以及養成階段的嚴格訓練，其中有不少人的能力絕對可以執行國家政務的職務。政府若能選擇其中最菁英的一部份，擔任各級政府的官員與顧問，對於政務必然有很大的助益。例如，最近即將新成立的五大都會，將面臨整合與未來發展的問題，以目前的公務員的職務要對未來提出執行的方案，顯然是有困難的；若能成立研究中心，長期地對都市發展進行觀察與研究，提出具有前瞻性的方案，對於未來的發展會有實質的助益。為了避免公務體系可能的因循慣性的問題，不符合研究創新的精神，可以考慮以約聘的方式來組成研究機構，定期評估這些研究人員的表現，以維持研究能量與品質。在歐美，行政機構聘任博士來擔任要職，屢見不鮮。美國各地區的教育總監（督學）一般都由擁有社會科學博士的專業人士來擔任，對於整個都會的教育政策、資源的整合、人事的配置等，通常較一般的行政官員更具宏觀的規劃能力。或許未來台灣各縣市的專業局處主管，例如教育、勞資關係等部門，能逐漸由具有專業知識的博士來擔任。

第五，各行各業都可以引用博士研究人力。博士的研發與創新能力對於各行各業都可能有潛在的用處。除了營利的公司行號有需要社會科學的博士，來提升組織的運作效率，很多非營利組織（NPO 與 NGO）越來越需要具有博士學位的人員來處理專業事務與維持國際組織的關係。例如，跨國的慈善機構、環境保護團體、消費者權益組織、教育改革團體、以及健康保險、社會福利等議題的相關機構，涉及的議題相當專業，有需要專業訓練的博士來參與。

最後，對有些人而言，博士是個人追求的人生目標，讀書的樂趣大於未來工作的滿足。在這個情況下，我們也可以將博士教育視為未來在勞動市場就業時的「過量教育」。台灣過去十幾年來的高教擴張，已使得過量教育成為人們用以提升競爭力的一個手段。也就是透過更高的教育來取得職業保障。



例如以高於要求的學位去報考國家考試，或以較高的學位希望獲取更高的薪資。對於這些博士，他們以實現個人的人生目標為志業，後來的工作即使與學位不相配適，仍然是可以接受的。

四、結論：重新思考研究人力的配置

一個國家需要大量的社會科學研究人來進行社會調查、提供社會政策的建議、協助解決社會問題。台灣目前的研究人力絕大部份集中在大學，過於集中的結果使研究能量因大學的組織架構而受到限制。若能善用這些新科博士來提升大學水準，或許可以把這個看似危機的博士過剩問題，轉變成開創台灣大學未來的生力軍。

大部分人皆同意台灣的未來決定在人力資本的培育。然而人力資本的養成、提升和運用方法，卻沒有定論。在未來的十年，新科博士將呈現供給過剩的情況，若浪費這些博士的研究能力，對社會與對他們而言，都是一大損失。我們應該將博士過剩視為是一種資產，而不是負擔，開創多元的職務、工作項目，將這些人安置在可以發揮他們長才的位置。

這些博士人力的運用，對於台灣的科學研究的助益很大。台灣以往的研究計畫長期以來省略了研究執行者（大學教授）的人力資本與付出的辛勞。社會過於依賴大學教授的研發能量，使得許多大學教授過於忙碌，無法專心於本業的工作，長期的而言對於整個大學體系的研究創新，造成相當負面的影響。如何好好思考規劃高級研究人力的配置，不僅可以強化各大學的師資，也有利於培育優秀的研究人才。

博士是一個社會最高的文憑，擁有這個學位的博士可以發揮的功能，通常是很難事先給予明確的定位的。在台灣，即使大家習以為常的大學教授擁有博士學位的現象，也是在近二、三十年來才逐漸成形。台灣過去的博士人數非常稀少，有些大學的科系內的僅有少數教師具有博士學位，到如今，幾乎所有的教授都具有博士學位。同樣地，我們也可以預期，隨著社會的發展，有些職務可能在未來會由博士來擔任。台灣即將面臨博士過剩的問題，當然是一個挑戰，但是，我們也可以將之視為未來發展的轉機。