

# 因應高教人才斷層- 提升教研人員待遇計畫

教育部

113年8月

## 目錄

壹、計畫緣起 .....	1
貳、計畫目標 .....	1
一、提升大學教師法定薪資 .....	1
二、加碼特殊優秀人才彈薪 .....	1
三、增加博士後研究人數及待遇 .....	2
四、強化博士生培育與獎學金 .....	2
參、策略及方法.....	2
一、大專校院教授、副教授及助理教授學術研究加給調整 15%.....	3
二、擴大適用對象及提高政府補助金額，使彈薪後具國際留攬才薪資水準 .	3
三、提升博士級研究人員，穩定研究量能.....	5
四、強化博士生培育與獎學金 .....	6
肆、預期效益 .....	9
伍、期程與資源需求.....	10

## 壹、計畫緣起

社會外界、立法委員及中央研究院等各界，針對我國高教人才低薪現象提出多次建言，中央研究院 112 年 3 月 13 日於立法院指出我國高等教育有三大困境，包括高階教研人員常態薪資待遇偏低，彈性薪資僅為短期且受益人數有限、高階教研人才養成期長，退休所得替代率較低、就讀博士班意願不足，博士班就讀期間獎學金與業界薪資差異大等，建議能調整學術研究加給、拉高就讀博士之待遇與意願等。

為此，112 年 3 月 29 日陳建仁院長邀集相關部會，確認先從調整公立大專教師學術研究加給、加碼特殊人才彈薪至國際水準、強化博士生培育與獎學金來提升教研人員待遇。另 112 年 4 月 13 日負責督導教育部及國家科學及技術委員會(以下簡稱國科會)之林萬億政委及吳政忠政委，共同邀集相關部會，確認調整加給比率、補助項目及經費規模等策略可行性。

## 貳、計畫目標

### 一、提升大學教師法定薪資

公立大學教師之人事制度為政府體制之一環，考量公立大專教師之學術發展、研究量能及教學品質為奠基高教競爭力之基石，對於公立大專教師薪資待遇之待遇合理性，應與時俱進進行檢討，爰本部自 107 年度起，為強化我國高教競爭力，並帶動教學與研究品質，推動「玉山計畫」、「彈性薪資」及「提高教授學術研究加給 10%」等相關措施。又外界對於當前高等教師薪資水準與國外有落差，致欠缺對優秀人才之吸引力，恐導致我國高等教育競爭力不足議題，本部為提升公立大專校院留才攬才誘因，及適度反映公立大專教師對於學術研究或專業領域技能之貢獻，評估應適度調整法定薪資，以延攬及留任特殊優秀人才。

### 二、加碼補助優秀人才彈性薪資

考量世界各國往往以高薪為誘因延攬優秀人才，為協助大專校院（以下簡稱學校）延攬與留任國內外學術表現優異之特殊優秀人才，教育部及國科會自 99 年起共同實施彈性薪資方案。又為減輕學校財務負擔，引導學校投

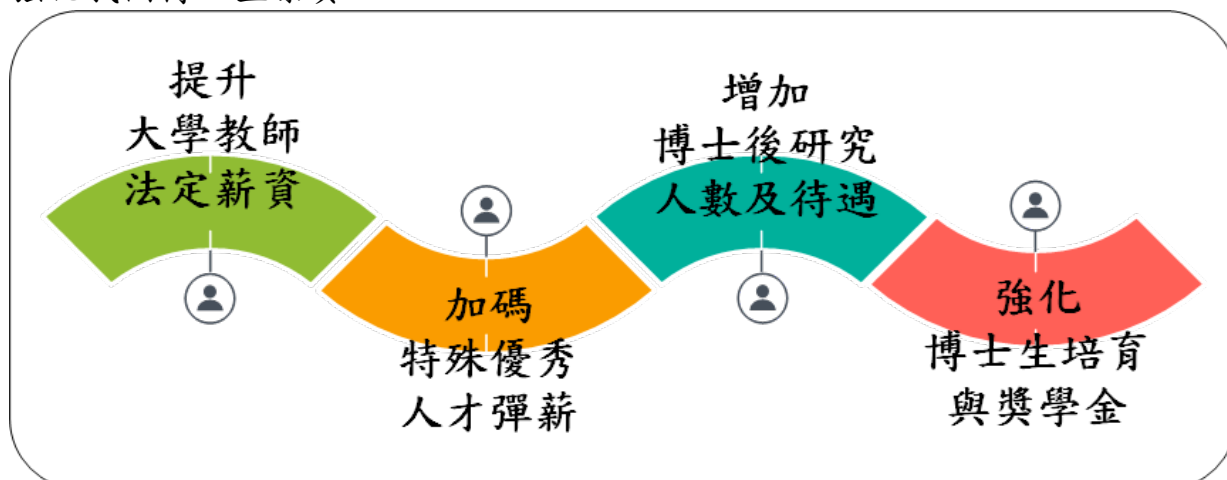
入資源並拉大校內彈性薪資級距，達到各校拔尖及留才之效益，教育部另自107年起加碼補助大專校院彈性薪資；實施迄今，每年約有1千名左右大學校師獲得加碼彈薪補助，惟教師整體獲得彈性薪資之額度，對於頂尖人才在歐美國家、鄰近亞洲國家相較，並無明顯突出。爰針對教育部加碼補助之對象與薪資級距，宜有更明顯之增幅，以凸顯國家延攬及留任國際優秀人才之決心。

### 三、增加博士後研究人數及待遇

推動重大科技研發計畫、支援學術研究及建造科研人才生態系統為我國科研能量重要之發展目標；教育部與國科會每年並固定編列預算在各項研究計畫上。為穩定研究量能，提高博士級研究人員擔任研究計畫工作，且因應近年物價調漲、業界徵才等拉力，為有效吸引並留任人才，應提高研究計畫中博士級人員之薪資待遇，穩定相關研究計畫。

### 四、強化博士生培育與獎學金

為鼓勵大專院校學生及研究生投入科研工作，加強國內科研人才由扎根至拔尖之全階段培育及跨域發展，並針對未來新興領域與尖端科技的研發及早部署，鏈結產業培育產業創新發展所需之高階人才。另為積極國際鏈結，提高我國人才國際競爭力，針對博士生培養宜有相應之補助與獎助津貼、國際交流協助等配套措施，俾利從招生端、培育過程至畢業後就業等階段整體強化我國博士生素質。



## 參、策略及方法

為達上開目標，經教育部與國科會擬具四大策略，茲說明如下：

### 一、大專校院教授、副教授及助理教授學術研究加給調整 15%

教育部經會同相關機關研商，並綜合評估相關因素，審酌大專校院助理教授以上職級教師，其聘任資格須具博士學位，確有初任教職時間較晚、任職年資相對較短之現象，為強化延攬及留任教研人員的誘因，提升高等教育國際競爭力，爰併同 113 年軍公教人員待遇調整作業，適度調整公立大專校院助理教授以上教師之學術研究加給 15%，中央研究院相當等級人員專業加給亦併同調整如下表：

預估大專教師學術研究加給調增數額及受惠人數表 單位：元

	教授	副教授	助理教授	講師
現行數額	62,300	48,080	42,080	33,210
調整後數額	<u>71,650</u>	<u>55,300</u>	<u>48,400</u>	不調整
增加數額	+9,350	+7,220	+6,320	-
受惠人數	約 9 千人	約 6 千人	約 3 千人	

依上開規劃，預計公立大專校院每年增加經費約 20.7 億元；又歷來公立大專校院調整教師學術研究加給，本部多以補助款方式引導，鼓勵私立大專校院比照，故針對私立大專校院部分，教育部亦規劃予以經費補助，預估 113 年私立大專校院補助經費約增加 13.4 億元，合計約 34.1 億元；114 年起，私立大專校院補助經費約增加 14.2 億元，合計約 34.9 億元。

### 二、擴大彈性薪資適用對象及提高政府補助金額，具國際留攬才薪資水準

目前為不牽動現行月支本薪(年功薪)及學術研究加給等基本薪資結構改變，教育部透過高教深耕計畫及編列經費、國科會補助款及國立大學校務基金自籌收入，由各大學自訂彈性薪資補助基準，針對優秀人才，經校內通過之基準核予彈性薪資，每年整體投入額度，110 學年度已達 23.5 億元，獲得彈性薪資教師為 11,286 人，約占全國大學校院教師四分之一。另為獎勵各校延攬留任特殊優秀人才，教育部自 107 年起針對各

校特殊優秀人才給予加碼補助彈性薪資，110 學年度計投入 2 億元，加碼補助 1,075 人，約占整體獲得彈性薪資教師十分之一。

考量目前特殊優秀人才加碼後之薪資，相較於鄰近華人國家，如香港，新聘教師與香港新聘教師 157 萬元，估計每月約有 3 萬元落差。資深教師與香港資深教師 278 萬元，落差 110 萬元，每月約有 9 萬元落差。為有效留任渠等特殊優秀人才及有效爭取國際人才，應加碼補助特殊優秀人才之量能與補助額度，以留任其於我國高等教育服務。

現行「教育部補助大專校院實施特殊優秀人才彈性薪資作業要點」第 3 點規定略以，依學校訂定之彈性薪資支給規定，核給每位教學或研究人員彈性薪資達下列額度者，教育部就超過部分，補助 50% 經費：1. 已升等教授或研究員超過五（學）年，一年 36 萬元以上者。2. 升等教授或研究員五（學）年以下、副教授或副研究員以下之教師或研究人員，彈性薪資一年 24 萬元以上者。

為擴大加碼獲益人數與規模，擬修正上開方案，針對已升等教授或研究員超過五（學）年者，拉高補助額度，全年彈薪介於 36 萬至 120 萬元者，學校自籌 36 萬元，其餘由本部補助。全年彈薪超過 120 萬元者，學校除自籌 36 萬元之外，另就超過 120 萬元以上之金額自籌 50%，其餘由本部補助。針對升等教授或研究員五（學）年以下或副教授或副研究員以下之教師或研究人員者，全年彈薪介於 24 萬至 84 萬元者，學校自籌 24 萬元，其餘由本部補助。全年彈薪超過 84 萬元者，學校除自籌 24 萬元之外，另就超過 84 萬元以上之金額自籌 50%，其餘由本部補助。

另上開要點第 2 點規定適用對象為曾獲國際或國內學術殊榮、曾獲國家重要學術獎項、於規定期間內，曾任政府研究計畫主持人(較資深之教授或研究員，近五個（學）年度內有 4 個（學）年度曾任；升等教授或研究員五（學）年以下、副教授或副研究員以下之教師或研究人員，近五個（學）年度內有 3 個（學）年度曾任)、或校內重要獎項者等。為擴大獲益人數，宜放寬上開曾任政府研究計畫主持人之獲計畫次數門檻，並增加協助政府重大計畫推動經部會認定者、具協助我國大專校院國際

深化合作與產學合作者等兩類別，以促進國家重要科研項目與產業技術研發之創新發展，並增加渠等人才之留任。

	補助對象	提高補助金額
對象一	已升等教授或研究員 超過 5 (學) 年	1. 全年彈薪介於 36 萬~120 萬元者，學校自籌 36 萬，其餘由本部補助。 2. 全年彈薪超過 120 萬元者，學校除自籌 36 萬元之外，另就超過 120 萬元以上之金額自籌 50%，其餘由本部補助。
對象二	1. 升等教授或研究員 5 (學) 年以下 2. 副教授或副研究員 以下之教研人員	1. 全年彈薪介於 24 萬~84 萬元者，學校自籌 24 萬元，其餘由本部補助。 2. 全年彈薪超過 84 萬元者，學校除自籌 24 萬元之外，另就超過 84 萬元以上之金額自籌 50%，其餘由本部補助。

推估增加補助類別與提高本部加碼補助之額度後，預估本部能補助的人數將從現行一年 2 億元補助 1,076 人，調增至一年 8 億元約補助 2,200 人之規模，預計增加每年 6 億元經費。

### 三、提升博士級研究人員，穩定研究量能

不論大學校院或研究機構，目前博士級研究人才(或稱博士後人員)為大學學術單位教研、研究中心或研究機構重要之研究人力，其能否獲聘往往受限於計畫主持人研究計畫是否受到政府補助；因聘期長短無法確認，且因政府研究補助額度有限，如有教師職缺或業界正職，或當計畫主持人無法獲得計畫補助時，往往造成人員離職、研究計畫進度中斷、研究質量不穩定等現象。

故為穩定研究量能，國科會以 111 年核定人次及核定金額為基準，整體提升核定人次、核定金額皆達 10%，以全面提升博士級研究人員之待遇，穩定博士後人員之能量，預估所需經費將增加 4 億餘元。

博士級研究人員	111 年度核定情形		整體提升 10%情形		
	核定人數	核定金額	核定人次	核定金額	差額
總計	2,205	19 億元	2,426	23 億元	4 億元

#### 四、強化博士生培育與獎學金

針對博士生之培育與後續之發展，教育部與國科會均有相關計畫與經費投入協助，其中教育部著重學習、培育階段；國科會則朝高階科研人才培育儲備及與創新研發方向協助。爰在此策略中，分別就教育部與國科會措施說明如下：

##### (一) 措施一之一：教育部【結合「職涯發展」與「甄別機制」之「博士生獎學金」】

為有效吸引有意對研究深造之學子投入長期學術研究，大學應針對博士培育之入學甄別、就學期間協助、課業與生涯輔導，及畢業後職涯發展等面向，進行整體性之規劃，精準投放獎學金之發放，並應有考核或汰弱機制，俾利國家經費之有效運用，學校應提出博士生整體培育計畫，包括：

- 1 職涯發展：含職涯輔導及課程、實習銜接，在學時安排、畢業後銜接就業。
- 2 定額補助：博一至博三每月本部補助 2 萬元、學校及企業共同補助 2 萬元，合計每月 4 萬元。113 年補助博一共 1,200 人合計 2.88 億元、114 年補助博一及博二共 2,400 人合計 5.76 億元、115 年起補助博一至博三共 3,600 人合計 8.64 億元。
- 3 加碼補助：除定額補助外，本部另提供加碼補助，由學校訂定相關規範，針對入學甄選機制、學校職涯輔導、學生實習銜接及師生參與產學合作研究等情形，擇優加碼補助。113 年加碼補助博一共 0.54 億元、114 年加碼補助博一及博二共 1.08 億元、115 年起加碼補助博一至博三共 1.62 億元。
- 4 保留彈性：
  - (1) 補助人數：學校得依學生入學甄別及參與產學合作情形等調整博一至博三各年級之補助人數。
  - (2) 補助額度：由學校訂定相關規範，針對學生參與業界實習、參與產學合作研究等情形，擇優加碼補助，且加碼之額度由各校依規定核給。



- 5 結合招生機制：學校辦理本獎學金方案，本部依學校執行情形另核予博士班外加名額，若學校未申請或申請後無法執行，則本部將依比例扣減名額。
- 6 尋求外部資源：包括產學合作計畫、國科會研究計畫等。
- 7 其他：本項計畫要求學校應結合職涯輔導，且學校須結合產學資源共同挹注獎學金，並將產學合作參與情形納入加碼補助之參酌，以提升就讀博士班意願，並作好職涯規劃，與國科會優秀博士生獎學金之培養基礎科學研究人才目的有別，故兩項獎學金亦不得重複請領。

本計畫自 113 年補助 1,200 名，114 年補助 2,400 名，115 年起補助 3,600 名，116 年起維持 3,600 名。五年合計所需經費為 41.04 億元，詳如下表。

單位：新臺幣億元

年度	113	114	115	116	117	合計
定額補助	2.88	5.76	8.64	8.64	8.64	34.56
加碼補助	0.54	1.08	1.62	1.62	1.62	6.48
補助經費小計	3.42	6.84	10.26	10.26	10.26	41.04

## (二) 措施一之二：國科會【加碼推動國科會優秀博士生獎學金】

為吸引國科會為培育基礎科學研究人才，獎勵具有研究潛力之優秀博士生，支持其安心、專心從事研究工作，自 108 年起推動優秀博士生獎學金試辦方案。符合資格之大專校院於指定期間內檢附相關文件得向國科會申請博士生獎學金。獎勵名額目前一年 300 名，每名博士生每月獎學金 4 萬元，由大學及國科會分別逐年分攤。

為鼓勵更多學生就讀博士班，國科會擬加碼擴大補助對象與額度，給予榮譽頭銜(fellowship)獎勵拔尖，培育關鍵領域、先進技術研發之科研人才，自 113 年度增加獎勵名額至 1,000 名，獎勵期間自博士班一年級起至三年級止每年補助 3,000 名(佔每年博士在學生比例 10%)，每月獎學金至少 4 萬元，將全數由國科會支應，以充實科研人才基盤及儲備核心戰略產業人才。

以前開擴大加碼補助規模推估，113 年度所需經費約 7 億元，預估每年經費從約 7 億元，逐年成長至約 14 億元，5 年共 61 億元。另考量政府預算分配，國科會優秀博士生獎學金與教育部所列博士生獎學金(結合職涯發展與甄別機制)，兩者不能重複申請。

(三) 措施二之一：國科會【提高研究計畫內博士生兼任人員費用】

為提高博士生在學期間擔任校內研究計畫之兼職人員，透過跟隨優秀學者之研究過程、精進自身研究能力，以利畢業後能獨當一面發展研究，爰應提高研究計畫內擔任博士兼任人員之費用。國科會透過提供博士生參與專題研究計畫津貼，提供其合理、公平的經濟支持，透過參與學術研究工作，培育基礎科研人才。

現行由學研機構視計畫需要，於申請時依自訂支給標準提出研究人力需求規劃，國科會審查後核給適當經費。規劃自 113 年度起，於既有核定基礎博士生兼任人員每人每月再增核 1 萬元。以 111 年度 6,000 人次推估，預估 113 年度所需經費約 8 億元，5 年共 40 億元。

(四) 措施二之二：教育部【提高教學實踐研究計畫內博士生兼任教學人員費用】

同上，教育部為落實教學創新，強化學校培育人才任務，推動大專校院教師執行教學實踐之相關研究，為提高博士生在學期間擔任前開研究計畫之兼任教學助理之意願，並培養其教學能力，自 113 年度起，補助計畫內博士生兼任教學助理薪資，由目前每月 3 千至 5 千元，增核 1 萬元。

有關規模與經費部分，以 111 年度教學實踐計畫 1,605 件推估，預估每年經費約增加 1.6 億元。

(五) 措施三：國科會【鼓勵博士生赴國外研究】

為提高我國博士生國際學術視野及研究能量，鼓勵國內公、私立大專校院培育在校優秀博士生國際研究經驗，國科會現有補助博士生赴國外研究作業要點(千里馬計畫)透過移地研究、國際交流，有助於我國高階人才之培育。該計畫限領域、凡對國家未來發展具重要性之領域者，大

學校院均可提出研究計畫申請，針對博士二年級以上之學生，國科會依學員提出研究計畫、擬前往國外研究機構於該領域之學術聲譽等，擇優審查。通過審查獲配補助者，一年補助 90 萬元，並以每人申請一次為限。

為擴大我國博士生求學過程國際經驗之培育，宜擴大受益人數，自 113 年以後由現行補助 100 人，增加補助至 200 人，預估每年經費約增加 0.9 億元，5 年增加 4.5 億元。

#### 肆、預期效益

有關上開各項策略，預期達到效益與影響人數估計如下：

策略	原先人數	預估受益人數	
一、大專校院教授、副教授及助理教授學術研究加給調整 15%	—	34,000 人 (公立+私立)	
二、擴大適用對象及提高政府補助金額，使彈薪後具國際留攬才薪資水準	1,075 人	2,200 人	
三、提升博士級研究人員，穩定研究量能	2,205 人	2,426 人	
四、 強化 博士 生培 育與 獎學 金	措施 1 之 1：教育部【結合「職涯發展」與「甄別機制」之「博士生獎學金」】	0	從 1,200 人逐年增加至 3,600 人
	措施 1 之 2：國科會【加碼推動國科會優秀博士生獎學金】	1,000 名	3,000 名
	措施 2 之 1：國科會【提高研究計畫內博士生兼任人員費用】	—	6,000 人
	措施 2 之 2：教育部【提高教學實踐研究計畫內博士生兼任教學人員費用】	0	1,605 人
	措施 3：國科會【鼓勵博士生赴國外研究】	100 人	200 人

## 伍、期程與資源需求

本計畫預計自 113 年開始執行，有關前開各策略與經費需求，近五年預估所需經費如下： (單位：億元)

年度	113	114	115	116	117	合計
策略一：大專校院教授、副教授及助理教授學術研究加給調整 15% (教育部)	34.1	34.9	34.9	34.9	34.9	173.7
策略二：擴大適用對象及提高政府補助金額，使彈薪後具國際留攬才薪資水準(教育部)	6	6	6	6	6	30
策略三：提升博士級研究人員，穩定研究量能(國科會)	4	4	4	4	4	20
策略四：強化博士生培育與獎學金						
措施 1-1：(教育部)結合「職涯發展」與「甄別機制」之「博士生獎學金」	3.42	6.84	10.26	10.26	10.26	41.04
措施 1-2：(國科會)加碼推動國科會優秀博士生獎學金	2.76	7.2	10.56	11.52	10.8	42.84
措施 2-1：(國科會)提高研究計畫內博士生兼任人員費用	8	8	8	8	8	40
措施 2-2：(教育部)提高教學實踐研究計畫內博士生兼任教學人員費用	1.6	1.6	1.6	1.6	1.6	8
措施 3：(國科會)鼓勵博士生赴國外研究	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	4.5
【教育部策略】小計	45.12	49.34	52.76	52.76	52.76	252.74
【國科會策略】小計	15.66	20.1	23.46	24.42	23.7	107.3
總計	60.78	69.44	76.22	77.18	76.46	360.08

