



第十次 The Tenth National
全國科學技術會議
Science and Technology Conference

智慧 · 低碳 · 健康 · 永續

MORE
FOR
THE FUTURE

議題三 子題(四)：國際頂尖人才延攬與留用

子題主辦機關：教育部、中研院

子題協辦機關：科技部、國發會、教育部
內政部、經濟部、勞動部

報告：教育部

本資料內容僅供說明會徵詢意見用，後續將
由相關部會滾動修正。



子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

簡報大綱

(一)現況與趨勢分析

(二)目標

(三)策略、措施

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(一)現況與趨勢分析

- 盱衡目前我國產、官、學、研界，為延攬國際優秀人才，莫不積極優化政策制度與營造友善留用環境。儘管2011年《科學技術基本法》修正案的通過，使公立教研機構在管理及人才招聘上更為自主與自由，惟長期沉浸於以管理及除弊為導向之法令框架，導致研究創新發展受限。例如《國籍法》、《移民法》、《公務員服務法》、《就業服務法》及《臺灣地區與大陸地區人民關係條例》等相關法規，仍有諸多限制，無法及時、靈活、有效率地爭取優秀之國際人才。為與國際同步，甚至超越國際，鬆綁法規之步伐，刻不容緩。
- 多年來，內政部為配合行政院相關政策，已針對不合時宜法規進行盤點，具體辦理情形如為配合延攬人才政策，「國籍法」第9條修正草案放寬外籍人士申請歸化須放棄其原有國籍之規定、研修入出國及移民法等，由於立法程序耗時，無法於短期內見效，爰留用人才應不僅是依賴法規鬆綁，尚需相關配套措施，如國內薪資水平、生活便利性、友善生活環境及子女教育環境等誘因，方能與國際全面地競爭。

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(一)現況與趨勢分析

- 另依據經濟部人才需求調查結果，我國產業確實存在高階人才延攬需求，製造業需要科技管理人才、高階技術研發人才，服務業則需跨國管理人才，而開發海外市場人才則是共通需求。為解決我國面臨各國競逐人才、企業人才挖角日趨嚴重的人才問題，行政院前已成立「強化競才策略推動小組」，由布局海外網絡、強化全球攬才、提高競才條件及建立友善留才環境四大面向著手，分設跨部會工作小組，提出具體因應措施。
- 在學研界方面，目前因囿於公務員服務法等相關法規，並無任何合聘國內外重要學者之可能(如兩校合聘，各負擔50%之薪資)。然而，合聘制度有利於人才的跨校交流，及延攬國外重要學者加入我國高等教育及科研行列，拓展國際視野，因此，無論與國內或國外教研機構之合聘，均顯日益重要。然而，由於薪資來源受限於公務人員俸給制度，無法達成彈性之分擔比例及工作條件規劃，因此在現行法令下實有突破之必要。

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(一)現況與趨勢分析

- 另為因應國際間激烈競逐研究人才的情勢，研教界近年來一直呼籲政府落實「公教研分離」的作為、彈性放寬教育人員的待遇機制，以增加延攬優秀國際人才之競爭力。而現行之政府採購法中對於捐贈、委託計畫之採買、投標之限制、科研人員受限於公務人員服務法之兼職限制、技術移轉所產生之利益衝突等問題，均不利我國科學發展，也亟待有效解決。



子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

1. 新進及國際優秀人才不足

新聘人才僅占彈薪核給總核給人數之4.7%，而人才類別偏重國內人才(103學年度國際人才僅占總核給人數6.6%)，該方案在「引進國際高等教育人才」、「新聘國內外特殊優秀人才」及「延攬高等教育經營管理人才」等項目標之達成情形，均有極大之改進空間。

2. 各校績效指標及彈薪體制待強化

103學年度獲彈薪補助人才為9,849人，占全國專任教研人員(50,000人)比例為19.7%。惟各校彈性薪資績效指標並未依各領域特色、校務發展方向訂定，且為求公平，多屬集點式的量化指標，各校之彈薪績效指標有待強化。

3. 各部會計畫分歧，各校整合不易

彈性薪資方案分由本部及科技部核給，兩部計畫及經費各異，不僅造成學校申請成本增加，也可能造成重複補助之現象。



子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

4. 國際人才之退撫待遇及子女就學不易

由於國籍法及退休相關法規，國際人才退撫待遇相較於我國編制內教師較差，導致國際人才無法長期留任或延攬困難。另國際人才子女就學環境為延攬留任國際人才之誘因，其語言與課程之銜接須配套。



子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(二)目標

1. 延攬國際優秀人才

提供大學延攬國際人才所需薪資及配套資源，俾使所延攬之國際教研人員，帶動學校教研能量。

2. 明訂新進人才及國際人才比例以強化各校彈薪機制

就新進及國際人才不足之問題，本方案除確保新聘人才之補助機制外，並將研商國際人才、年輕人才及產學合作人才為本部薪聘人才預算補助對象。

3. 整合跨部會分工及資源

將依105年3月2日本部與科技部業務協調座談會105年度第1次會議決議辦理：建議維持目前兩部補助對象的區隔性，教育部強調教學、研究、服務卓越者，科技部則著重研究傑出者，不重複補助。



子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

4. 強化國際學術影響力與能見度

透過延攬具領導能力或國際聲望之優秀人才或團隊，提升各大學優勢領域之創新研發品質，以追求教學研究之卓越，強化我國大學國際學術界之影響力。

5. 提升國際人才之退撫待遇及子女就學之配套

透過修法以及教育資源之整合，提升國際人才之退撫待遇及子女就學環境。

6. 聚焦我國重點產業發展加強人才延攬措施，同時配合跨部會政府資源，朝向高值化海外攬才，以挹注我國重點產業發展所需之人才。

7. 打造有利國際人才友善生活與工作發展環境，達成吸納國際人才及鏈結國際目標。



子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

(三)策略及措施

策略	措施	主辦	協辦
一、強化各頂尖大學延攬與留用頂尖人才	1.督導各大專校院增修其現行彈性薪資支給規定	教育部	科技部
	2.研商「邁向頂尖大學計畫」及「獎勵大學教學卓越計畫」之競爭型經費使用規定明定新進人才及國際人才聘用比率(至少10%)		
	3.競爭型經費延續彈性薪資方案		
	4.研擬永續辦理彈性薪資方案		
	5.提升國際人才之退撫待遇		
	6.強化國際人才子女就學環境		
二、客製化國際頂尖人才延攬與留用政策	1.法令鬆綁與增修	中研院	國發會 內政部 經濟部 科技部 教育部 勞動部
	2.落實國際學術社群合聘制度		
	3.建議落實公務與研教體系分軌之改革		
	4.配合「全球競才方案」，全面啟動全球攬才工作		



子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略一「強化各頂尖大學延攬與留用頂尖人才」措施說明

(一)督導各大專校院增修其現行彈性薪資支給規定

各校修改彈性薪資支給規定已備查49所，修正中11所，占高教司所屬學校81%。技專校院修正彈性薪資法規已備查22校，修正中7校，占技職司所屬教學卓越計畫學校76%。

(二)研商「邁向頂尖大學計畫」及「獎勵大學教學卓越計畫」之競爭型經費使用規定明定新進人才及國際人才招聘比率(至少10%)

本部將研修「邁向頂尖大學計畫」及「獎勵大學教學卓越計畫」之競爭型經費使用規定。

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略一「強化各頂尖大學延攬與留用頂尖人才」措施說明

(三)競爭型經費延續彈性薪資方案

為於106年延續補助彈性薪資，本部擬規劃編列106年預算，獲得「邁向頂尖大學計畫」學校，得由競爭型經費支應10%做為彈薪使用，支用項目涵蓋新聘及留任人才。另獲得「獎勵大學教學卓越計畫」學校，得由競爭型經費支應5%，做為彈薪使用，但以留任人才為主。

(四)研擬永續辦理彈性薪資方案

自107年起，教育部將研擬新的競爭型經費計畫以辦理彈性薪資方案，教育部將與各專家學者及學校代表研商以研擬新方案。至「臺灣人才躍昇計畫」及「未獲『邁向頂尖大學計畫』及『獎勵大學教學卓越計畫』之大專院校實施特殊優秀人才彈性薪資申請方案」將整合至107年度計畫。

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略一「強化各頂尖大學延攬與留用頂尖人才」措施說明

(五)提升國際人才之退撫待遇

有關公私立學校教師退撫事宜部分，本部建置相關退撫制度保障，說明如下

1.公立學校部分：

(1)編制內專任教師：

依學校教職員退休條例規定，任職滿25年，或任職5年以上、年滿60歲者，得辦理退休，任職15年以上者，得請領月退休金。復為延攬並吸引優秀外籍人才來臺任教，行政院業於105年2月1日函送立法院審議國籍法部分條文修正草案，俟該法修正後，公立學校外籍教師無須放棄其原有國籍，亦能取得我國國籍，具有我國國籍且符合擇(兼)領月退休金規定之外籍教師退休時，即得擇(兼)領月退休金。

(2)編制外教師：

依國立大學校務基金進用教學人員研究人員及工作人員實施原則規定，國立大專校院得以校務基金聘用編制外教師，其報酬標準及福利等相關措施，係由學校自訂，至其退休制度，得比照各機關學校聘僱人員離職儲金給與辦法規定，每月由學校及教師分別提撥一定比例至教師專戶儲存，俟人員退離後，得領取專戶內儲金本息總額，不一定要到退休時始得領取。



子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略一「強化各頂尖大學延攬與留用頂尖人才」措施說明

(五)提升國際人才之退撫待遇

2.私立學校編制內專任教師部分：

依學校法人及其所屬私立學校教職員退休撫卹離職資遣條例規定，私校退撫儲金新制採「確定提撥制」，輔以「分戶立帳」、「可攜式」等原則，每月由政府、學校及教師分別提撥退休給與至教職員個人帳戶，俟教師符合退離條件時，領取其個人帳戶內儲金本息總額，不一定要到退休時始得領取。



子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略一「強化各頂尖大學延攬與留用頂尖人才」措施說明

(六)強化國際人才子女就學環境

1. 依「外國學生來臺就學辦法」第20條協助外籍人士子女就學。
2. 「外國人在臺灣」資訊平台 (<http://iff.immigration.gov.tw>) 已提供外籍人士子女就學相關資訊，目前在臺已有合法居留身分者，申請入學高級中等以下學校之外國學生，可逕向其住所附近之學校申請，如果因招生額滿無法接受入學，得向主管教育行政機關申請輔導至有缺額之學校入學。
3. 目前國內已有20所外僑學校：美國學校（14所）、歐洲學校（1所）、日僑學校（3所）及韓國學校（2所），以及本部所屬國立科學園區實驗高中、國立南科國際實驗高中學校，均可提供外籍人士子女在臺就學管道。

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略二「客製化國際頂尖人才延攬與留用政策」措施說明

(一)法令鬆綁與增修(國發會)

「全球競才方案」打造有利國際人才友善生活與工作發展環境之重點工作(國發會)：

1. 簡便工作居留程序：修正「就業服務法」、「外國人從事就業服務法」外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準、「入出國及移民法」。
2. 協助解決外籍人才來臺居住：鼓勵各大學提供包含住屋之留任延攬外籍人才津貼，增修彈性薪資支給規定。
3. 免除外籍新生兒納保等待期：增修「全民健康保險法」，與我國籍新生兒納保時點一致。
4. 加強外籍人才退休保障：修正「國籍法」，允許殊勳於我國者或高級專業人才申請歸化時，免放棄原有國籍。
5. 其它友善措施：持居留證及具辨識力的身分證件即可申請金融機構開戶與電信服務、營造友善英語環境等，提高外籍人士留臺誘因。



子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略二「客製化國際頂尖人才延攬與留用政策」措施說明

(二)落實國際學術社群合聘制度(中研院)

向國外合聘專任人員相關權利、義務與福利，規劃如下：

- 1.合聘對象：以具國際學術成就或特殊貢獻而難以羅致之特殊人才為主，或依雙方機關(構)間合作協議而進行合聘。
- 2.合聘程序：由各校及機構與擬合聘國外學研機構協商如合聘期間與職務、工作時間與內容、智慧財產權歸屬、保密義務及保險等事項。
- 3.相關人事費用：薪資待遇由國外大學研機構全額負擔時，其在國內工作期間，依行政院所訂「各機關延聘顧問、專家及學者來臺工作期間支付費用最高標準表」支給生活費；薪資待遇由合聘雙方協議分攤，分攤金額上限及經費來源由各校/研究機關(構)另訂之。
- 4.合聘人數：比例上限由教育部或各校/研究機關(構)另訂之。

子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略二「客製化國際頂尖人才延攬與留用政策」措施說明

(三)建議落實公務與研教體系分軌之改革(中研院)

為解決研教單位所面臨之採購、兼職、合聘、人員培養等問題，建議以修訂科技基本法為解決方案：

- 1.薪資待遇：比照主要國家延攬人才之薪資及待遇，在彈性薪資專案基礎上，進一步突破現有薪給限制。
- 2.科研採購：增列第5條第2項，為績優研究機構之採購鬆綁，並突破目前採購法對捐贈、委託計畫之採購、投標之限制。
- 3.技術移轉與兼職：
 - (1)修訂第6條，鬆綁政府屬性之機關(構)，智慧財產權取得後之處分，不受國有財產法之限制，並妥善處理技術移轉所產生之利益衝突，避免產生法律漏洞。
 - (2)修訂第17條第4項，突破公務員服務法之兼職限制。
- 4.科研基金設置與延攬國際人才：
 - (1)修訂第13條第2項，解決研究機構設置基金問題。
 - (2)修訂第17條第3項，促進跨國跨校學術交流，鬆綁合聘問題。



子題(四)：國際頂尖人才延攬留用

策略二「客製化國際頂尖人才延攬與留用政策」措施說明

(四)配合「全球競才方案」，全面啟動全球攬才工作(經濟部)

1. 成立「行政院全球攬才聯合服務中心」：介接單一網絡平台(Contact Taiwan)，做為臺灣對外攬才單一窗口。
2. 建置單一網絡平台Contact Taiwan。
3. 與國內主要產業公協會建立攬才聯盟，主動發掘國內企業海外人才需求。
4. 建構海外綿密攬才網絡，擴大海外人才來源。
5. 針對海外高階人才及國內高階僑外生，擴大辦理國內外聚焦式攬才活動。



THANK
YOU

FOR LISTENING

感謝聆聽