

# 監察院關心留才及攬才成效，促請教育部強化誘因，提振國家整體競爭力

## ～緣起與發現～

我國教研人員平均薪資普遍遠低於國際水準，教育部乃自民國(下同)99年8月1日起推動「延攬及留住大專院校特殊人才實施彈性薪資方案」，透過鬆綁待遇制度，期能延攬並留任優秀人才。惟該方案實施以來，延攬優秀人才之成效未如預期，監察院關心國內人才缺乏，勢將影響國家整體競爭力，乃立案調查。

## ～改善與處置結果～

本案調查報告指出：「彈薪方案補助對象偏重現職人員……資深與青年優秀人才二者間比率允宜適切拿捏，以免生人才流失……」，本案經監察院持續追蹤後，行政院於107年6月20日函復表示，教育部將投入新臺幣(下同)3億元補助彈性薪資執行成效較佳學校，鼓勵學校拉大校內彈薪級距，且各校彈性薪資應核予一定比例予副教授以下職級教師，保障一定比率年輕教師可享彈性薪資資源。

其次，調查報告提及「……部分學校執行彈薪方案補助人數竟達該校專任教師人數之近半……部分學校之補助對象似又以兼任行政工作者居多，滋生校內評比機制有淪為變相加薪或為主管加給之訾議……」部分，前述行政院復函也提到，已經向各校宣導不宜直接訂定擔任行政職務即獲得彈性薪資之標準，申請彈性薪資之教師，不論申請類別為何，均需檢附教學、研究及服務等三類績效表。

教育部為延攬國際優秀人才及引導學校彈性薪資拉開級距之需要，乃自107年編列6億元預算，且自107年起，各校可運用「高教深耕計畫」之經費，執行彈性薪資，且已訂定學校支用比率下限，透過經費支用規範，穩固彈性薪資財源。