

管中閔獨董爭議 解鈴人還需繫鈴人

2018/03/01 人間福報

文／周祝瑛（政治大學教育系教授）

由於台大校長當選人管中閔教授，被質疑未先揭露擔任某企業獨立董事一職，恐有利益衝突情事等疑慮。

其實國內大學教授身兼企業獨立董事，主要源自二〇〇七年金管會為避免各股東與管理階層獨大，於是仿照美國的制度，規定資本額超過一百億元的企業，都必須聘請兩位獨立董事，藉以落實其監督的功能。

一般公司行號的董事，須由持股最多的股東們選舉產生，只有獨立董事僅由董事長直接聘任即可，結果這套制度間接為許多退休政府高階官員、民意代表，甚至公立大學教授等開方便之門，成為企業界聘任的對象。

由於企業界對於獨立董事十分禮遇，有的甚至提供數百萬元年薪，如前行政院長林全等財經專家，這些待遇早就超過學界薪水，因此一般大學與學校主管不會阻擋，甚至樂見其成，可以為學校爭取社會資源及開拓學生畢業出路等機會。筆者曾認識一位身兼近十家金融、貿易獨立董事的財經背景的學界朋友，其收入令人稱羨。

相對於各大學對教師每學期在外兼課不得超過四小時，不得任意在外兼職的嚴格規定，擔任獨立董事的教師卻不受此限制，究其原因，可能與國內各級教授齊頭式薪資有關，擔任獨立董事者，多數具有財經專業與良好人脈關係。這些背景的教授在面對當前國內不具國際競爭力的薪資結構，只好對外尋求其他機會彌補。

再加上大學評鑑中，愈來愈重視產學合作及畢業生就業能力等指標，大學通常都不敢得罪企業主，以免影響學校募款與畢業生求職的機會。

而教師應聘擔任獨立董事後，除非有明顯的政、商利益衝突情事發生，否則大多各取所需，相安無事。

在此情況下，這些擔任過獨立董事的學術界人士，在市場競爭、專業諮詢及政府監督評鑑之間，是否產生微妙關係，令人玩味。他們之間是否會出現利益衝突？的確值得進一步觀察。尤其家族企業在台灣各行業中所占比例甚高，人際關係仍無法超越當年社會學家費孝通所標示的以血緣、親友等決定遠近疏離的「差序格局」效應。

加上台灣專業人才有限的情況下，這套源自美國企業文化所設計的獨立董事監督人制度，在待遇高與以和為貴的華人社會中，如何保持企業監督理想，恐需更深入的研究。

至於管中閔教授當選台大校長後所引起的爭議，當事人至今尚未針對具體指控予以澄清，在目前各說各話的情況下，恐怕只會造成教育部與台大間更大的嫌隙與不信任。所謂「解鈴人還需繫鈴人」，誠實以對、說明清楚，或許才是上策。