

**英國、新西蘭及香港高等教育的
學術自由及院校自主**

2007 年 11 月 9 日

周柏均

立法會秘書處
資料研究及圖書館服務部

香港中區花園道 3 號花旗銀行大廈 5 樓
電 話：(852) 2869 9593
圖文傳真：(852) 2509 9268
網 址：<http://www.legco.gov.hk>
電子郵箱：library@legco.gov.hk

目錄

| | 頁 |
|-------------------|-----------|
| 研究摘要 | |
| 第1章 —— 引言 | 1 |
| 背景 | 1 |
| 研究範圍 | 1 |
| 研究所探討的選定地方 | 2 |
| 研究方法 | 3 |
| 第2章 —— 英國 | 4 |
| 背景 | 4 |
| 對學術自由及院校自主的法律保障 | 5 |
| 直接的立法保障 | 5 |
| 相關的法律保障措施 | 6 |
| 高等教育院校的管治架構 | 7 |
| 高等教育的撥款安排 | 10 |
| 撥款機構 | 10 |
| 撥款政策及程序 | 14 |
| 問責 | 16 |
| 高等教育院校的僱傭關係 | 17 |
| 僱傭協議 | 17 |
| 解僱及爭議處理機制 | 18 |
| 第3章 —— 新西蘭 | 22 |
| 背景 | 22 |
| 對學術自由及院校自主的法律保障 | 23 |
| 直接的立法保障 | 23 |
| 相關的法律保障措施 | 25 |
| 大專教育院校的管治架構 | 25 |
| 高等教育的撥款安排 | 28 |
| 撥款機構 | 28 |
| 撥款政策及程序 | 30 |
| 問責 | 32 |
| 大專教育院校的僱傭關係 | 33 |
| 僱傭協議 | 33 |
| 解僱及爭議處理機制 | 34 |

| | |
|------------------|------------|
| 第4章 —— 香港 | 37 |
| 背景 | 37 |
| 對學術自由及院校自主的法律保障 | 39 |
| 直接的立法保障 | 39 |
| 相關的法律保障措施 | 42 |
| 高等教育院校的管治架構 | 42 |
| 高等教育的撥款安排 | 47 |
| 撥款機構 | 47 |
| 撥款政策及程序 | 51 |
| 問責 | 56 |
| 高等教育院校的僱傭關係 | 57 |
| 僱傭協議 | 57 |
| 解僱及爭議處理機制 | 59 |
| | |
| 第5章 —— 分析 | 63 |
| 引言 | 63 |
| 對學術自由及院校自主的法律保障 | 63 |
| 高等教育院校的管治架構 | 64 |
| 高等教育的撥款安排 | 65 |
| 高等教育院校的僱傭關係 | 68 |
| | |
| 附錄 | 78 |
| | |
| 參考資料 | 115 |

研究報告為立法會議員及其轄下委員會而編製，它們並非法律或其他專業意見，亦不應以該等研究報告作為上述意見。研究報告的版權由立法會行政管理委員會(下稱"行政管理委員會")所擁有。行政管理委員會准許任何人士複製研究報告作非商業用途，惟有關複製必須準確及不會對立法會構成負面影響，並須註明出處為立法會秘書處資料研究及圖書館服務部，而且須將一份複製文本送交立法會圖書館備存。

研究摘要

對學術自由及院校自主的法律保障

1. 在英國，法律為學術自由所提供的直接保障相當有限。只有在有關裁員及促進公平獲取高等教育的申訴程序的法律條文中，才有提及學術自由。在新西蘭，《1989年教育法令》就學術自由訂有詳細定義。在新西蘭的法例中，學術自由的定義包含院校自主的概念。
2. 在香港特別行政區(下稱"香港特區")，主要是透過《基本法》對學術自由及院校自主直接提供法律保障。然而，《基本法》並無詳細界定學術自由的涵義。除《基本法》外，香港特區並無其他法例提及學術自由。

高等教育院校的管治架構

3. 在英國，法例規定"1992年之後的大學"及學院的管治團體成員人數不得少於12人，亦不得多於24人。在管治團體的成員當中，必須包括獨立成員、學生、教師及增選成員。約半數成員為院校以外人士。新成員由管治團體委任。管治團體主席由管治團體自其獨立成員當中委任。
4. 在新西蘭，根據大專教育院校各自的規程規定，所有大專教育院校均為法定法團。法例規定，每所大專教育院校應成立校董會，作為院校的管治團體。校董會成員人數由12至20人不等，必須包括教職員、學生、院校的最高行政人員及4名由負責有關政策範疇的部長委任的人士。校董會從其成員中互選一人擔任校董會主席。
5. 在香港特區，8所由大學教育資助委員會(下稱"教資會")資助的院校各自受不同的條例監管。所有這些院校均設有本身的校董會／校務委員會／大學校董會，作為最高的管治團體。各院校的校董會／校務委員會／大學校董會人數及成員組合各有不同，成員人數由24至55人不等。香港特區行政長官(下稱"行政長官")是8所院校的校監／監督，並負責委任各院校的校董會／校務委員會／大學校董會主席。政府在各院校中委任的校董會／校務委員會／大學校董會成員人數差別甚大。除歷史最悠久的兩所大學(香港中文大學及香港大學)外，其他6所院校的校董會均有頗多成員由政府委任。

高等教育的撥款安排

6. 香港特區的教資會於 1965 年設立，一直存在至今，而英國及新西蘭均於 1980 年代末期廢除教資會，代之以其他安排。鑒於高等教育不斷擴展、市民要求大學在運用公帑方面加強問責性，加上高等教育的宗旨不斷改變以切合廣泛社會所需，英國及新西蘭政府認為，有需要強化政府在策劃及監察高等教育方面的角色。由於教資會以往的成員以學者為主，並與受資助大學保持密切關係，故此被視為未能符合這些要求。1992 年，英格蘭、威爾斯及蘇格蘭分別成立了法定的撥款委員會，為高等教育院校提供撥款。2003 年，新西蘭成立了大專教育委員會。
7. 在英國及新西蘭，其高等教育的撥款機構均與政府保持距離。政府與撥款機構各自擔當的角色在法例中清楚訂明。
8. 在香港特區，教資會是非法定的諮詢委員會，向行政長官負責。教資會秘書處是政府部門，被納入教育局的政策範圍與管理之內。教資會秘書長和秘書處其他職員須同時向教資會和教育局局長負責。
9. 與英國及新西蘭的情況不同，香港特區政府與教資會所分別擔當的角色並沒有在法例中訂明。此外，香港特區並無法例防止政府官員發出可能對某所高等教育院校造成影響的撥款指令。

高等教育院校的僱傭關係

10. 自《1988年教育改革法令》獲制定為法例後，採用固定年期合約成為英國高等教育界的主流僱傭趨勢。然而，當地法例規定，若固定年期合約連續4年獲續訂或延期者，即自動變為永久性合約，除非有客觀理據證明有需要繼續採用固定年期合約，則屬例外。
11. 在英國，各高等教育院校必須確保，其內部解僱及申訴處理程序符合法定程序及公平原則。一份"1992年之前的大學"的新規程範本訂明，任何關乎學術自由的事宜必須依據一份聯合國有關高等教育教學人員權利和自由的文件作決定。

12. 在新西蘭，教學人員職位可以長期或有限僱用期的方式聘任。大學聘用兼職教職員的比例呈上升趨勢。若要終止僱用長期僱員，可透過公平而具約束力的研訊，以公正理由予以解僱。
13. 在新西蘭，多數大專教育院校維持原有做法，與大部分教學人員簽訂集體僱傭協議。這些集體僱傭協議所涵蓋的項目可包括：工作量、表現管理、裁員條款、紀律處分程序、培訓及專業發展、保障學術自由、休假安排及薪津條件。
14. 在香港特區，教學人員職位可以實任條款或固定年期合約聘任。8 所教資會資助院校通常以固定年期合約聘用新的教學人員。除與僱傭有關的一般法例外，8 所教資會資助院校所採用的僱傭協議須遵守多項法例規定。在香港特區 8 所教資會資助院校中，只有香港科技大學在教學人員的僱傭協議內提述學術自由。
15. 在 8 所教資會資助院校中，香港大學、香港城市大學、香港浸會大學及嶺南大學訂有政策或程序，以規管在重組架構或裁員時對僱傭條件所作的更改。部分院校設有一套程序，處理教職員的一般申訴或上訴。然而，有關機制的功能及細則差別甚大。

英國、新西蘭及香港高等教育的 學術自由及院校自主

第1章 —— 引言

1.1 背景

1.1.1 在2007年4月13日的會議上，教育事務委員會要求資料研究及圖書館服務部(下稱"研究部")進行研究，探討海外地方及香港的高等教育學術自由及院校自主。

1.2 研究範圍

1.2.1 研究範圍如下：

- (a) 選定地方的高等教育制度概況；
- (b) 對學術自由及院校自主的法律保障；
- (c) 高等教育院校的管治架構；
- (d) 高等教育的撥款安排；及
- (e) 高等教育院校的僱傭關係。

1.2.2 聯合國教育、科學及文化組織(下稱"聯合國教科文組織")大會於1997年採納《關於高等教育教學人員地位的建議》，其建議的措施涵蓋所有高等教育教學人員。¹ 具體而言，《關於高等教育教學人員地位的建議》載列有關下列事項的原則：機構的權利與職責、高等院校人員的權利與自由，以及高等教育界的僱用條款與條件。《關於高等教育教學人員地位的建議》在沒有反對票的情況下獲得通過，但有4個國家(澳洲、新西蘭、西班牙及英國)反對其中有關經濟權利及工會權利的條文。²

¹ UNESCO (1997)。

² 請參閱 Savage & Finn (1999)。

1.2.3 《關於高等教育教學人員地位的建議》並非一項條約，對支持《建議》的國家並沒有法律上的約束力。儘管如此，該建議提供了一個對學術自由及院校自主涵義國際性的詮釋。《關於高等教育教學人員地位的建議》由聯合國教科文組織及國際勞工組織共同執行。

1.2.4 《關於高等教育教學人員地位的建議》就高等教育的機構自主定義為：

"...高等教育機構本着對公眾負責，尤其是對國家提供的資金負責和尊重學術自由與人權的精神，就其教學科研工作、各種標準、管理和有關的活動進行有效決策所需的一定程度的自我管理。"³

1.2.5 《關於高等教育教學人員地位的建議》指出，大學自主是學術自由的基石。《關於高等教育教學人員地位的建議》並開列在享有機構自主的同時須肩負的責任。⁴

1.2.6 至於學術自由方面，《關於高等教育教學人員地位的建議》第26條訂明：

"所有高等教育教學人員均應享有思想、良心、宗教、表達、集會與結社的自由，以及人身自由與安全和行動自由的權利。不應以任何形式妨礙和阻撓他們作為公民行使其公民權，包括通過自由表達對國家的政策和涉及高等教育的政策的意見來促進社會變革的權利。他們不應當僅因為行使這些權利而受任何懲罰。"

1.3 研究所探討的選定地方

1.3.1 香港的大學教育資助委員會(下稱"教資會")於1965年設立，以英國教資會為其藍本。近年，在新西蘭、澳洲及英國，與教資會相類似的機構陸續被廢除，以另一些安排取而代之。要找到一個繼續以教資會作為高等教育撥款機構並可資比較的地方並不容易。數個仍設有教資會或類似安排的地方包括印度、巴基斯坦、孟加拉及斯里蘭卡。

³ 《關於高等教育教學人員地位的建議》第17條。

⁴ 《關於高等教育教學人員地位的建議》第22條。

1.3.2 本研究探討英國、新西蘭及香港的經驗。選擇研究英國，因為教資會的構思源於英國。選擇研究新西蘭，因為當地的高等教育制度正進行連串改革。雖然英國及新西蘭已不再由教資會負責分配高等教育的資源，但卻值得探討當地為何廢除其教資會，以及兩地的新撥款機制如何配合政府與高等教育界不斷轉變的關係。本研究亦探討，就對學術自由及院校自主的影響而言，香港教資會的相應發展情況及教資會資助院校的組織架構。

1.4 研究方法

1.4.1 研究部透過互聯網、政府文件及有關參考素材，獲得擬備本研究所需的資料。研究部亦曾向有關當局及本港8所教資會資助院校查詢資料。

第2章 —— 英國

2.1 背景

2.1.1 英國有116所大學及53所大專學院，大部分位於英格蘭。⁵ 高等教育主要由大學及大專學院提供，餘下約10%由專修學院提供。英國絕大部分大學都由國家提供撥款，私立大學只有一所，就是白金漢大學。此外，私立學院亦為數甚少。⁶ 在英國大學及學院就讀的學生超過200萬人。在這200萬名學生當中，約50%為修讀學士學位課程的學生，20%為研究生，其餘則修讀其他本科生課程。

2.1.2 英國的高等教育院校(下稱"高校")可分為兩大類。"1992年之前的大學"指在《1992年延續及高等教育法令》(*Further and Higher Education Act 1992*)生效前已具有大學地位的高校。至於在1992年或之後才由理工學院及大專學院轉型為大學的學府，則稱為"1992年之後的大學"，現時通常泛稱為"新大學"。

2.1.3 英國的教資會於1919年成立，負責將公帑分配予英國各所大學。1963年，英國首相委任相關人士成立高等教育委員會(*Committee on Higher Education*)，並由羅賓斯勳爵(*Lord Robbins*)擔任該委員會的主席。該委員會建議大幅擴大高等教育。《羅賓斯報告書》的原則及建議，成為大學界別日後發展的基礎。

2.1.4 1988年，《教育改革法令》(*Education Reform Act*)獲得通過，並隨之廢除了教資會。英國其後成立多個撥款委員會(*Funding councils*)，為高校提供撥款。附錄I按時序列述英國高等教育界自1960年迄今的重大發展。

2.1.5 在2007年6月前，英國的教育及技能部(*Department for Education and Skills*)是負責制訂大專教育政策綱領的政府部門。2007年6月28日，英國設立了創新、大學及技能部(*Department for Innovation, Universities and Skills*)，負責履行教育及技能部(現已解散)和貿易及工業部(*Department of Trade and Industry*)的部分職能。創新、大學及技能部負責的政策範疇包括：成人教育、延續及高等教育、技能、科學及創新。

⁵ 英格蘭共有91所大學及41所大專學院。

⁶ 在所有高等教育學生當中，私立學院為其中約0.3%至0.5%的學生開辦學術課程，以醫學、商務或神學科目為主。

2.1.6 英國政府透過英格蘭、威爾斯及蘇格蘭的各個撥款委員會，以及北愛爾蘭的就業及學習部 (Department for Employment and Learning)，為各大學及學院提供政府撥款。於1997年成立的高等教育質素保證局 (Quality Assurance Agency for Higher Education)，負責為英國的高等教育提供綜合的質素保證服務。

2.2 對學術自由及院校自主的法律保障

直接的立法保障

2.2.1 在英國，法律為學術自由所提供的直接保障相當有限。⁷ 大學主要依靠傳統及大學自主來保障學術自由。無論如何，在《教育改革法令》中，一項有關裁員、紀律及申訴程序的條文有提及學術自由。

2.2.2 《教育改革法令》第202(2)條訂明，所有大學專員⁸ 須在行使其職能時考慮下列需要 —

- "(a) 確保教學人員可合法地享有自由，以質疑及驗證一些常見的觀念、提出新的構思及發表具爭議性或不受歡迎的意見，而不會因此失去其在院校內的工作或不再享有在院校內原可享有的權益；*
- (b) 令合資格院校得以具效率及符合經濟原則的方式提供教育、推廣學習及從事研究；及*
- (c) 採用公正、公平的原則。"*

2.2.3 《教育改革法令》於1988年獲通過時，詹克斯勳爵 (Lord Jenkins)⁹ 提出了法令第202(2)(a)條有關學術自由的修正案。這是英國首次在法律中界定學術自由的定義。

2.2.4 然而，由於自1996年4月起便沒有再委任大學專員¹⁰，而第202(2)條只適用於"1992年之前的大學"，因而令該條變得荒廢無用。

⁷ 請參閱Farrington & Palfreyman (2006)及Birtwistle (2004, 2006)。

⁸ 設立大學專員的目的，是確保所有"1992年之前的大學"均能夠宣布裁減教學人員，並就這些人員設立有效的紀律及申訴處理程序。大學專員原有任期為3年，一再延長至1996年4月終止。

⁹ 他曾擔任牛津大學監督。

¹⁰ 《教育(大學專員)令》，1995年法定文書第604號。

2.2.5 另一項關乎學術自由的具體提述，載於《2004年高等教育法令》(Higher Education Act 2004)。*《2004年高等教育法令》*第32(2)條規定，高等教育公平入學主管(Director of Fair Access to Higher Education)¹¹ 在履行職務時有責任保護學術自由，尤其包括下列院校自由 —

"(a) 院校可自由決定個別課程的內容，以及這些課程的教授、督導或評估方式；及

(b) 院校可自由決定取錄學生的準則，以及在個別個案中採用這些準則。"

相關的法律保障措施

2.2.6 在英國的法律中，有關言論自由的條文對學術自由產生潛在影響。*《1986年教育(第2號)法令》*(Education (No. 2) Act 1986)第43條訂明，大學、理工學院及學院當局有義務保障言論自由得以合法行使，並規定各院校必須各自發出行事守則，以履行其在該法令下的職務。該法令進而規定，有關當局須在合理地切實可行的範圍內採取行動(包括在適當時候採取紀律處分措施)，確保行事守則獲得遵從。¹²

2.2.7 *《1986年教育(第2號)法令》*第43(1)條訂明：

"本條文所適用的任何機構的管治當局內的每個人及團體，必須在合理地切實可行的範圍內採取行動，確保機構內的成員、學生及僱員以至客席講者，均合法地享有言論自由。"

2.2.8 *《歐洲人權公約》*(European Convention of Human Rights)所賦予的表達自由權利，透過*《1998年人權法令》*(Human Rights Act 1998)納入英國法律之內。*《歐洲人權公約》*第9及第10條就思想、良心、宗教及表達自由的權利作出規定。表達自由的權利須"包括持有主張的自由，以及在不受公共機構干預和不分國界的情況下，接受和傳播信息和思想的自由。"¹³

¹¹ 設立高等教育公平入學主管的目的，是透過規管擬將學費增至高於標準水平的院校，以保障及促進學生公平入讀高等教育院校的機會。

¹² 舉例而言，可參閱牛津大學的《言論自由行事守則》；該守則載於 <http://www.admin.ox.ac.uk/councilsec/gov/fos.shtml>。

¹³ *《歐洲人權公約》*第10條。

2.2.9 學術自由是否包括批評高校的權利，是備受爭議的議題。於1996年發表的《諾蘭公務行為標準委員會第二份報告書》(Second report of the Nolan Committee on Standards in Public Life (1996))建議：

"高等教育院校及專修院校應清楚訂明，院校容許教職員在不受紀律懲處或迫害的情況下就學術水平及相關事宜自由發表言論[包括內部告密]，但他們在發表言論時必須合法，並非出於惡意，以及符合公眾利益。"

2.2.10 僱員如提出符合公眾利益的關注事項，有關僱員即受到《1998年公眾利益披露法令》(Public Interest Disclosure Act 1998)第43B條的保障。獲得保障的披露包括關乎下列事項的確實指控：刑事罪行、民事罪項、不公正、危害健康及安全或環境，以及隱瞞上述任何事宜。

高等教育院校的管治架構

2.2.11 英國高校的背景各異，傳統亦各有不同，可見於英國高校的不同校制安排及其管治團體的架構及權力。¹⁴ 雖然高校的建校緣起、規模及架構各有不同，但卻具有下列共通點：

- (a) 各校均為在法律上獨立的法人機構；
- (b) 各校均為具慈善性質的機構；及
- (c) 各校均透過一個管治團體問責，而該團體對院校的各方面事宜負有最終責任。

"1992年之前的大學"

2.2.12 對於那些"1992年之前的大學"，管治團體的組成及權力載於該院校的章程及規程內。¹⁵ 大部分這類大學都是透過樞密院(Privy Council)頒授的《英廷敕書》(royal charter)而成立¹⁶，並同時訂立一套相關規程。極少數這類大學是透過一項由英國國會通過的特定法令而成立，其運作細節則由一套規程規管。若要修訂有關章程及規程的內容，必須向樞密院提出申請。

¹⁴ 有關詳情，請參閱Committee of University Chairmen (2004)及Farrington & Palfreyman (2006)第5章。

¹⁵ "1992年之前的大學"包括牛津大學、劍橋大學、倫敦大學，以及威爾斯大學的成員院校。

¹⁶ 樞密院辦事處負責處理有關事宜，例如批准就有關"1992年之前的大學"的《英廷敕書》作出修訂，以及批准有關"1992年之後的大學"及指定院校的管治安排。

2.2.13 這些"1992年之前的大學"的管治團體通常稱為大學校董會(council)，是大學的行政管治團體。大學規程訂明校董會的成員組合，通常包括大學主管人員、增選成員、經選舉產生的教職員及學生代表。新成員由管治團體委任。一般來說，管治團體內大部分成員均為獨立的校外成員，即並非大學教職員或學生的人士。按照良好管治的準則衡量，院校內的管治團體成員人數應以不多於25人為佳。

2.2.14 這些"1992年之前的大學"亦設有教務委員會(senate)，負責規管及指導大學的教務工作。教務委員會成員大多來自大學內部，包括教學人員及學生代表。按照大學的組成架構，教務委員會須向校董會負責。教務委員會就教務事宜所作的決定，若涉及財務或資源承擔者，均須經由校董會審批。相反而言，若校董會所作的決定對教務有影響，例如開設或關閉某一學系，校董會必須徵詢教務委員會的意見，而此等事宜通常由教務委員會提出。

2.2.15 有部分"1992年之前的大學"設有另一個法定團體，稱為顧問委員會(court)。顧問委員會的成員人數由大約50人至超過400人不等，一般約為200人。顧問委員會通常包括地方當局的代表；國會議員；其他大學、學院、學校及專業界別的代表；校董會成員及大學主管人員；經選舉產生的教職員及學生代表；以及大學代表和畢業生代表。

2.2.16 不同大學的顧問委員會的權力各有不同，但一般包括以下各項：

- (a) 審議大學年報；
- (b) 聽取周年帳目；及
- (c) (在大部分但並非所有院校)委任監督。

"1992年之後的大學"

2.2.17 至於"1992年之後的大學"及學院，其管治團體的組成及權力載於《教育改革法令》(經《1992年延續及高等教育法令》修訂)，以及有關的《管治文書》和《管治章程細則》或同等文件內。

2.2.18 法例規定，這些"1992年之後的大學"及學院的管治團體的成員數目不得少於12人，亦不得多於24人，另加院校首長(除非他／她選擇不加入院校的管治團體)。新成員由管治團體委任¹⁷。《教育改革法令》訂明，在委任成員當中：

- (a) 最多13人必須為獨立成員；委任機關(實際上，委任機關就是現有成員)須認為，這些人士在工商界或僱傭事宜方面或在任何專業界內素具經驗及能力，而他們並非該院校的教職員或學生，亦非地方當局經選舉產生的成員；
- (b) 最多2人可以是該院校的教師，他們須由教學委員會(academic board)提名；最多2人可以是該院校的學生，他們須由學生提名；及
- (c) 最少1人(不多於9人)須為增選成員¹⁸，他們須由並非增選成員的管治團體成員提名。

2.2.19 "1992年之後的大學"的管治團體可決定每類成員的人數，惟須符合上述人數上下限的規定，而管治團體內須有最少一半成員為獨立成員。管治團體主席由管治團體委任其獨立成員擔任。

2.2.20 這些"1992年之後的大學"大多根據《管治章程細則》運作。《管治章程細則》通常訂明，管治團體負責：

- (a) 決定院校的教育特色及使命，以及督導學校的整體運作；
- (b) 以具效能及效率的方式運用資源、確保院校具備足夠的償債能力，以及保障其擁有的資產；
- (c) 批准周年收支預算；

¹⁷ 這些"1992年之後的大學"及學院的首屆校董會成員由國務大臣(Secretary of State)委任。

¹⁸ 其中一名增選成員必須是在提供教育方面具有經驗的人士。其他增選成員可以是院校的教職員及學生，或地方當局經選舉產生的成員，但這些人士不得符合獲委任為獨立成員的身份。

-
-
- (d) 處理有關院校首長、管治團體秘書及管治團體所決定的其他高級人員的下列事宜：委任、表現評級、停職、免職及訂定其薪金與服務條件；
 - (e) 為所有其他教職員設立薪酬及服務條件架構；及
 - (f) 委任校外審計師。

2.2.21 "1992年之後的大學"的教學委員會負責教務事宜，包括教學標準、研究、獎學金、學與教活動、院校所開辦的課程，以及院校教務工作的發展，而管治團體及院校首長則在院校管治方面肩負整體責任。"1992年之後的大學"的《管治章程細則》訂明，一般而言，教學委員會的成員人數不應多於30人。此外，《管治章程細則》訂明，高級管理階層內的個別人士(即副校長及助理校長、學院院長或相同職級人士、分科學院及學系主管)須佔全體成員人數最少一半。

2.2.22 部分1992年之後的高校以擔保有限公司的方式成立。在這情況下，《管治文書》及《管治章程細則》的條文列於其組織章程大綱及章程細則之內。

2.3 高等教育的撥款安排

撥款機構

解散教資會

2.3.1 英國教資會於1919年成立，直接向財政部(the Treasury)負責。教資會的原有職權範圍主要集中於研究提供大學教育所需的經費，以及就撥予大學院校的補助金向政府提供意見。1940年代中期，教資會的職權範圍擴大至包括收集數據及規劃大學教育。¹⁹ 1964年，監督教資會工作的職責由財政部轉移至當時新設立的教育及科學部(Department of Education and Science)。

¹⁹ 請參閱 Shinn (1986)。

2.3.2 直至第二次世界大戰，教資會一直能夠貫徹其設立目的，擔任政府與大學之間的"緩衝"。在1963至1979年期間，教資會開始擔當較積極的角色。然而，由於英國對多元化的高等教育模式需求殷切，而高校的數目不斷增加，以致教資會的權力實際上已轉移至政府。舉例而言，教資會於1970年代中期因通脹肆虐而放棄其每5年為一周期的規劃制度²⁰。在訂定大學教職員薪酬的事宜上，教資會失去控制權；在學費及海外學生人數方面，教資會亦喪失其影響力。²¹

2.3.3 1980年代，教資會重整旗鼓，在推行備受爭議的削資及重整大學架構政策中擔任中央統籌角色。尤其重要的是，教資會成功於1980年代初期執行政府的決定，削減用於高等教育的公共開支。這些行動令教資會深入參與大學的內部事務。教資會的積極角色在高等教育界內部以至外界激發起激烈的抗議及批評。同一時間，有跡象顯示政府開始質疑教資會是否"組織架構良好，因為教資會內大部分是現職學者，而且教資會與大學的關係過於密切，未能從外而內推動改革。"²²

2.3.4 1980年代中期，教資會開始修訂其計算撥款的方程式，改為根據院校進行研究的成效分配資源。教資會亦利用其撥款資源推動專科教學，令不太受歡迎的學科集中由越來越少的高校開辦。所有這些措施構成不穩定因素，令部分高校面對財政危機。英國國會下議院政府帳目委員會於完成調查卡爾地夫大學學院出現的財政危機後，批評教資會未有"及早採取較積極的行動"，"其角色過於被動"，醒覺時為時已晚。

2.3.5 英國於1960年代開設多所新大學，並發展支援重點研究，加上政府與大學之間的關係不斷轉變，教資會的機制似乎未能妥為處理與高等教育有關的事宜。1987年，政府發表題為《迎接高等教育的挑戰》(Higher Education: Meeting the Challenge)的白皮書，並在白皮書中提出解散教資會。

²⁰ 根據這個制度，教資會就大學5年內的撥款作出承諾，以便大學規劃該段期間內的發展。

²¹ Shattock (1994)第12至19頁。

²² Shattock (1994)第25頁。

新撥款機構

2.3.6 《教育改革法令》於1988年獲通過時，大學由教資會提供撥款，而各所理工學院及大專學院的撥款則由地方當局負責。一方面，《教育改革法令》規定，約30所理工學院及59所學院不再受地方當局管控，並成立理工學院及大專學院撥款委員會(Polytechnics and Colleges Funding Council)，負責撥款工作。另一方面，教資會則由新設立的大學撥款委員會(Universities Funding Council)取而代之。

2.3.7 1992年，《延續及高等教育法令》免除更多原本由地方當局肩負的撥款及其他責任，並成立多個由中央統籌管理的高等教育撥款委員會，負責分配撥款予英格蘭及威爾斯的所有高校。這些新設立的撥款委員會取代於1988年成立的大學撥款委員會和理工學院及大專學院撥款委員會。《延續及高等教育法令》設立了單一的高等教育體系(因而取消了大學、理工學院與學院的劃分)，並採用統一的撥款架構。

2.3.8 根據《1992年延續及高等教育(蘇格蘭)法令》(*Further and Higher Education (Scotland) Act 1992*)設立的蘇格蘭高等教育撥款委員會(Scottish Higher Education Funding Council)，是蘇格蘭的撥款委員會。在北愛爾蘭，就業及學習部直接向高校提供撥款，因為北愛爾蘭並無設立撥款委員會擔任中介角色。為集中研究特定事宜，下文只探討英格蘭高等教育撥款委員會(Higher Education Funding Council for England)的撥款安排。

2.3.9 英格蘭高等教育撥款委員會的管理委員會主席及該委員會內的12至15名成員，均由國務大臣委任。一名國務大臣的代表有權出席英格蘭高等教育撥款委員會管理委員會的會議，擔任評核人員，但他／她不會參與決策過程。英格蘭高等教育撥款委員會的行政總裁由管理委員會經國務大臣批准後任命。

2.3.10 英格蘭高等教育撥款委員會的職能如下：

- (a) 管理國務大臣所批撥款，為各高校的"合資格活動"提供財政支援；
- (b) 就給予各高校的補助金、貸款或其他款項施加條款及條件；
- (c) 向各高校索取資料；

- (d) 就與提供高等教育有關的事宜向國務大臣提交資料或提出意見；
- (e) 提供撥款以評估教育質素；
- (f) 若以合併方式行使高校的任何職能會較具效率或效能，即採取此項安排；及
- (g) 作出安排，以推廣或進行效率研究，從而改善高校的管理和運作，使其合乎經濟原則，並具效率與效能。

與政府的關係

2.3.11 英格蘭高等教育撥款委員會是以"非政府部門的公營機構"的模式成立。²³ 英格蘭高等教育撥款委員會並非創新、大學及技能部的一部分，但在創新、大學及技能大臣所訂定的政策綱領內運作。其總體政策綱領載於創新、大學及技能部與英格蘭高等教育撥款委員會簽訂的《管理聲明》內²⁴。創新、大學及技能部為使英格蘭高等教育撥款委員會得以履行職務而向其提供撥款的條款及條件，載於創新、大學及技能部與英格蘭高等教育撥款委員會簽訂的《財務備忘錄》內。²⁵

2.3.12 國務大臣有權決定，在撥款予英格蘭高等教育撥款委員會時所施加的條款及條件，該項權力載於《延續及高等教育法令》第 68 條。國務大臣可施加所有院校或所有屬某一類別的院校均須遵守的條件。國務大臣可施加的條件包括下列事宜：償還補助金，以及就不償還補助金所支付的利息。²⁶

2.3.13 然而，就撥予英格蘭高等教育撥款委員會的補助金所施加的條款及條件必須屬普遍性質，其遣詞用字不應對某所高校造成影響。有關條款及條件"不得關乎委員會就某(或某些)院校正在進行的活動所提供的財務支援"²⁷。該等條款及條件的措辭尤其"不得提述某項課程或研究計劃(包括該等課程或計劃的內容，以及其教授、督導或評估方式)，亦不得提述選聘教學人員及取錄學生的準則。"²⁸

²³ 非政府部門的公營機構是指在政府處事過程中擔當一定角色，但並非政府或政府部門一部分的機構。因此，非政府部門的公營機構的工作與部長保持距離，而部長須就其工作效能與效率肩負最終責任。

²⁴ HEFCE (2006a)。

²⁵ HEFCE (2006b)。

²⁶ 《延續及高等教育法令》第 68(4)條。

²⁷ 《延續及高等教育法令》第 68(2)(b)條。

²⁸ 《延續及高等教育法令》第 68(3)條。

撥款政策及程序

2.3.14 英國政府訂定高等教育院校可獲發放的撥款總額，並有權因應其擬推行的全國性發展策略，向各撥款委員會訂定撥款條件。

2.3.15 英格蘭高等教育撥款委員會就英格蘭高等教育的撥款需要向創新、大學及技能大臣提供意見。高等教育的實際撥款由政府決定，並須經由國會表決。國務大臣每年訂定高等教育範疇翌年可獲得的資源，以及該範疇內各項工作的先後次序，並以周年撥款函的形式送交英格蘭高等教育撥款委員會。英格蘭高等教育撥款委員會繼而根據既定方程式計算各個別院校可獲發放的補助金。該等方程式顧及每所院校內的若干因素，包括學生人數及類別、所教授科目，以及有關院校進行研究的質與量。英格蘭高等教育撥款委員會於每年3月宣布每所獲其資助的大學及學院於隨後一個學年可獲發放的補助金金額。

2.3.16 由英格蘭高等教育撥款委員會發放的補助金有3大主要類別：

- (a) 為學習與教學活動提供的撥款，包括擴闊入讀學生的涵蓋層面；
- (b) 為研究提供的撥款；及
- (c) 特殊撥款及為特定用途提供的非經常撥款。

2.3.17 有關為學習與教學活動提供的撥款、為研究提供的撥款及若干特殊撥款，雖然這些開支分屬不同的撥款分目，但均為一筆整體補助金的一部分。換言之，只要高校將有關撥款用於學習與教學活動、研究及相關活動，高校可自行酌情決定，如何在內部分配該等撥款。另一方面，院校必須將其他特殊撥款用於進行與英格蘭高等教育撥款委員會協定的相應特定活動。

為學習與教學活動提供的撥款

2.3.18 教學用途撥款的現行計算方式於1998-1999年度引入，並以下述原則為基礎：

- (a) 相類似的活動所獲得的撥款額應該相若；
- (b) 只應根據若干之前訂定的因素，如修讀模式及學生類別或若干院校特色，給予相類似活動不同的撥款額；及
- (c) 如擬增加受資助學生人數，應透過公開競爭，根據一套既定準則撥款予新增學額。

2.3.19 英格蘭高等教育撥款委員會一直定期檢討其計算教學用途撥款的方式。2005年10月，英格蘭高等教育撥款委員會進行了一次諮詢，就修改計算教學撥款的方式所提出的多項建議徵詢意見。

2.3.20 英格蘭高等教育撥款委員會與每所高校簽訂周年撥款協議，訂明院校須取錄的學生人數，以獲取其教學用途撥款。所有學科各編入4個價格組的其中一組，再為每組計算全日制學生的標準價格。

2.3.21 在計算撥款時會附加多項額外補助金，以顧及不同高校之間的成本差異。部分額外補助金與學生有關，例如為兼讀學生而設的額外補助金。其他額外補助金則與院校有關，例如為一些設於具歷史價值建築物內的大學及學院提供的額外補助金，以及為開辦高成本課程(如音樂、舞蹈、藝術及設計)的小規模專科院校提供的額外補助金。亦會提供額外撥款，以擴闊入讀學生的涵蓋層面 — 為殘疾學生提供外展及支援服務。

為研究提供的撥款

2.3.22 英格蘭高等教育撥款委員會採取政策，按高校的研究質素選擇性地分配研究撥款。研究質素在研究評審工作中予以定期評估。研究評審工作由英國4家高等教育撥款機構負責進行，分別是英格蘭高等教育撥款委員會、蘇格蘭撥款委員會、威爾斯高等教育撥款委員會及北愛爾蘭就業及學習部。評審工作的主要依據是經選定並已發表的研究成果的質素；研究成果可以是印刷作品、產品，甚或是藝術表演，並會在評審時顧及其他輔助指標。這些輔助指標包括研究生人數、資助研究計劃的參與學生人數、外界研究收入及研究計劃聲明書的內容。

2.3.23 英國政府採取雙管齊下的安排資助高校的研究項目。由英格蘭高等教育撥款委員會提供的撥款為其中之一，用以資助研究基建，例如常額教學人員的薪金、處所、圖書館及中央電腦設施。另一部分則來自各個研究委員會 (Research Councils)²⁹；該等研究委員會為特定計劃提供補助金。

²⁹ 共有8個研究委員會：(a)藝術及人文科學研究委員會；(b)各研究議會轄下的中央實驗室委員會；(c)生物科技及生物科學研究委員會；(d)經濟學及社會學研究委員會；(e)工程學及物理科學研究委員會；(f)醫學研究委員會；(g)自然環境研究委員會；及(h)粒子物理學及天文學研究委員會。

特殊撥款及為特定用途提供的非經常撥款

2.3.24 由英格蘭高等教育撥款委員會提供的特殊撥款主要包括下列範疇：

- (a) 獎勵卓越的教學成就，以及提升學習與教學的質素；
- (b) 推行一些有助擴闊入讀學生人數及涵蓋層面的課程；
- (c) 支援高校的發展，以回應商界及社會人士的需要，從而促進經濟方面的效益；
- (d) 償還既有債務；
- (e) 獎勵及拓展教職員；及
- (f) 支援具主題特色的博物館、藝術廊、藏品展覽及圖書館，而這些設施可供高等教育界所有研究人員參觀。

2.3.25 為特定用途提供的非經常撥款是政府提供的額外撥款，以支援高等教育的可持續投資項目。這類別之下的兩項主要計劃分別為科學研究投資基金，以及為學與教及資訊科技提供的非經常撥款。

問責

2.3.26 國務大臣須就英格蘭高等教育撥款委員會的工作及表現向國會問責。英格蘭高等教育撥款委員會主席向國務大臣負責，而國務大臣則負責確保英格蘭高等教育撥款委員會所採取的政策及行動與其宏觀的政策策略相符，並確保英格蘭高等教育撥款委員會的行事方式篤實正直，符合衡工量值原則。

2.3.27 英格蘭高等教育撥款委員會的帳目須經國家審計署(National Audit Office)審計。國家審計署負責審計政府部門及某些公營機構的帳目，並向國會匯報。國家審計署亦可就英格蘭高等教育撥款委員會或任何高校進行衡工量值式研究。

2.3.28 英格蘭高等教育撥款委員會的行政總裁被派擔任英格蘭高等教育撥款委員會的會計人員，負責保障由其負責的公帑；確保以正直不阿方式，妥為管理該等公帑；以及掌管英格蘭高等教育撥款委員會的日常運作及管理。

2.3.29 英格蘭高等教育撥款委員會行政總裁可被傳召至下議院政府帳目委員會席前作供及回答質詢。政府帳目委員會亦可傳召各高校首長，以其在與英格蘭高等教育撥款委員會簽訂的《財務備忘錄》之下的指定人員身份，在會議席上作供。

2.3.30 英格蘭高等教育撥款委員會成立了審計服務辦事處，該辦事處有權取閱由英格蘭高等教育撥款委員會及由英格蘭高等教育撥款委員會資助高校所持有的所有資料。審計服務辦事處負責評估風險管理制度，以及個別院校的管控及管治。審計服務辦事處在進行這過程時，會到個別院校實地視察，以及檢視院校的周年審計報告。評估結果會向英格蘭高等教育撥款委員會轄下的審計委員會匯報，並會通過審計委員會向行政總裁匯報。

2.4 高等教育院校的僱傭關係

2.4.1 英國大學聯合會 (Universities UK) 是英國各大學行政首長的代表團體。與此同時，大學及學院僱主協會 (Universities and Colleges Employers Association) 是英國大學及大專學院的僱主協會。大學及學院僱主協會代表大學及學院參加與職工會、政府機構、各撥款委員會及其他持份者舉行的全國性談判。在僱員方面，大學及學院工會 (University and College Union)³⁰ 既是一個職工會，亦是一個專業協會，代表英國全國從事延續及高等教育工作的超過12萬名學者、講師、導師、研究員及參與學術工作的職員。

僱傭協議

2.4.2 高等教育界的僱傭關係問題涉及多個不同方面，並受多項與僱傭事宜有關的不同法例規管。³¹ 就本研究而言，討論範圍集中於教學人員的任期及合約安排。

³⁰ 大學及學院工會於2006年6月1日成立。該工會由兩大夥伴機構合併而成，即大學教師協會 (Association of University Teachers) 及大學與學院講師工會 (University & College Lecturers' Union)。

³¹ 有關進一步的討論內容，請參閱 Farrington & Palfreyman (2006) 第10至11章。

2.4.3 在英國，從事高等教育界的教學人員傳統上享有任期保障。專業教學人員通常會獲聘至退休年齡為止，除非出於好的因由(即法律上的合理理由)，否則不能將這些人員免職。³² 然而，隨着《教育改革法令》的通過，這情況已經改變。

2.4.4 《教育改革法令》第202及203條大幅修訂了高等教育界的合約安排。所有"1992年之前的大學"均須在學院新聘職員或晉升職員的合約內加入一項條款，以容許大學管治團體"...以裁員為理由將任何教學人員解僱"³³。這項規定影響到所有在1992年之前已經存在的大學³⁴，以及那些在1987年11月20日或該日後受聘或晉升的教學人員。

2.4.5 自《教育改革法令》獲制定為法例後，不論全職或兼職僱員，採用固定年期合約成為英國高等教育界的主流僱傭趨勢。儘管如此，《2000年固定年期合約僱員(防止待遇有欠理想)規例》(*Fixed-Term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2000*)獲得通過，以推行《1999年歐洲聯盟固定年期合約指引》(*1999 European Union Fixed-Term Contracts Directive*)。根據這項規例，固定年期合約僱員獲得保障，以免其待遇與類似的長期僱員比較有欠理想，並且禁止採用連續性的固定年期合約。

2.4.6 於2002年10月1日生效的《2000年固定年期合約僱員(防止待遇有欠理想)規例》規定，若固定年期合約連續4年獲續訂或延期，即自動變為永久性合約，除非有客觀理據證明有需要繼續採用固定年期合約，則屬例外。此外，固定年期合約僱員所獲得的待遇，不應遜於僱主給予另一與其類似的長期僱員的待遇。僱員可就有關事宜向僱傭審裁處提出上訴。

解僱及爭議處理機制

2.4.7 各高院必須確保，其內部解僱及申訴處理程序符合法定程序及公平原則。

³² 請參閱Stephen (1998)。

³³ 根據《教育改革法令》第203(5)條，出現下列情況時即界定為"裁員"："(a) ... 院校已停止，或擬停止進行院校委任或聘用其進行的的工作，...；或(b) ... 對有關職員進行某類工作或在該處進行某類工作的需求，已告停止或縮減，或預期會停止或縮減。"

³⁴ 如教學人員所任職院校於1992年之後轉型為大學(主要是前身為理工學院的大學)，他們不享有任期。

2.4.8 《1996年僱傭權利法令》(*Employment Rights Act 1996*)第95條載列"解僱"的涵義如下：若出現下列情況，僱員即被視作遭解僱：

- "(a) 其聘約遭僱主終止(不論有否給予通知)，
- (b) 僱員按有限年期合約受聘，而該合約根據有關年期規定而終止，並沒有在同一合約下獲得續聘³⁵，或
- (c) 僱員在其有權以僱主行為為理由而不給予通知便終止合約的情況下終止其聘約(不論有否給予通知)。

2.4.9 錯誤解僱可在法庭上被判為違約行為。根據《1996年僱傭權利法令》，僱員享有不被不公平解僱的權利。若僱員聲稱遭不公平解僱，他／她須首先根據其僱主的解僱或申訴處理程序提出上訴。雙方亦可嘗試透過調解及仲裁程序解決問題。若僱員未能直接與其僱主解決問題，可將其個案交由僱傭審裁處審理。

"1992年之前的大學"

2.4.10 對於"1992年之前的大學"，有關大學的管治事宜載於大學規程內。規程內載有關乎僱傭事宜的條文，載述以不當行為或其他"好的因由"暫停教學人員職務的程序；以裁員或喪失工作能力為理由將教學人員解僱的程序；以及將高級人員解僱的程序。

2.4.11 "1992年之前的大學"的管治團體負責委任個別人士或團體(在規程中述明)審理可能導致教學人員被解僱的紀律指控，以及審理教學人員提出的上訴及申訴。

³⁵ 該條文由《2000年固定年期合約僱員(防止待遇有欠理想)規例》附表2第3(7)段取代，SI 2002/2034。

2.4.12 典型的"好的因由"條款會訂明，倘出現下述情況，可解僱教學人員：

- "(a) 該人員被裁定干犯刑事罪行，而監察委員會³⁶ ...認為該名被定罪人士不適合履行有關職位的職務，或不適合受聘為教學人員；或
- (b) 該人員從事不道德、醜聞或可恥性質的行為，而該行為與其職位或工作的職務不相稱；或
- (c) 該人員的行為構成該人士未有、持續拒絕、罔顧或無能力履行職務，或未有、持續拒絕、罔顧或無能力符合其職位或工作條件；或
- (d) 在身體或心智方面無行為能力，...³⁷"

2.4.13 於1999年發表的《貝特報告》(Bett report)³⁸ 建議，"1992年之前的大學"應檢討其規程，以消除妨礙良好管治的絆腳石，同時確保公平待遇及保障學術自由。因應該報告，英國大學聯合會和大學及學院僱主協會攜手成立了一個工作小組，修訂規程範本。2003年，為"1992年之前的大學"擬定的新的規程範本獲得樞密院同意(請參閱附錄II)。自此以後，個別大學可向樞密院申請，按照新的範本將其現有規程作適應化修改。

2.4.14 新的規程範本建基於多項原則，包括令僱傭法的一般原則適用於教學人員；保持及加強學術自由；確保程序妥善及公正；以及簡化規程內容。新的規程範本訂明，任何關乎"學術自由"的事宜必須依據《關於高等教育教學人員地位的建議》作決定(請參閱第1.2.2段)。

2.4.15 在僱員的角度出發，大學及學院工會對新的規程範本有以下主要關注事項：

- (a) 向外界提出上訴的權利遭取消，以致對學術自由產生負面影響；

³⁶ 大部分"1992年之前的大學"都設有監察委員，其角色主要限於詮釋及執行大學的章程及規程。

³⁷ 《牛津大學規程》規程XII，A部，第5條。

³⁸ 《高等教育人員薪金及服務條件獨立檢討報告》 — 由貝特爵士(Sir Michael Bett)擔任主席的獨立檢討機構發表的報告。

- (b) 在可能裁員的情況下，於固定年期合約屆滿時向固定年期合約職員提出條件較遜的待遇；
- (c) 取消設立裁員委員會；
- (d) 就紀律個案施加罰款；及
- (e) 新的規程範本不夠詳盡 — 有關細則由無須經樞密院批准的條例所訂定。

"1992年之後的大學"

2.4.16 "1992年之後的大學"的《管治章程細則》規定，管治團體須制訂與教職員操守、暫停教職員職務及申訴程序有關的規則。《管治章程細則》亦訂明就暫停職務或解僱事宜提出上訴的權利。

第3章 —— 新西蘭

3.1 背景

3.1.1 新西蘭的大專教育涵蓋所有中學之後的延續教育：基礎教育（例如成人讀寫）、證書及文憑、學士學位、工業訓練（包括學徒制度）、成人及社區教育，以及研究生資歷。大專教育機構指提供或促進推行大專教育及培訓的院校及機構，包括公營的大專教育院校、私營的培訓機構、其他提供大專教育的機構、政府培訓機構及工業訓練機構。

3.1.2 在新西蘭，大專教育院校包括8所大學、20所技術專科學校及理工學院、2所教育學院及3所毛利高等教育學校(Wananga)³⁹。私營培訓機構主要是小規模至極小規模的院校。在新西蘭約50萬名大專學生當中，68%修讀副學位證書及文憑水平的課程、25.6%修讀學士學位水平的課程，小部分(6.4%)修讀研究生水平的課程。最多學生(42%)就讀於技術專科學校及理工學院，其餘依次為大學(33%)、私營培訓機構及毛利高等教育學校(14%)，另有小部分就讀於兩所教育學院(3%)。

3.1.3 自1980年代末期至今，新西蘭的大專教育制度經歷一連串改革。1990年，新西蘭當局為大專教育引入競爭及私營機構參與，其目的是擴闊入讀學生的層面。由2000年起，大專教育發展逐漸轉為由政府作主導，令大專教育更切合當地的社會經濟發展。附錄III按時序載列新西蘭大專教育制度自1989年迄今的重大政策改革。

3.1.4 在1989年的改革當中，當局廢除了教資會及教育署(Department of Education)，並設立了教育部(Ministry of Education)及新西蘭學歷評審局(New Zealand Qualifications Authority)。教育部屬政府部門，負責制訂大專教育的政策綱領，並就大專教育策略向部長提出意見。新西蘭學歷評審局的主要職能，是為大專教育界提供最具權威的質素保證。

³⁹ Wananga 即毛利(Maori)大專學習中心。

3.1.5 新西蘭政府制訂了《2002至2007年大專教育策略》，藉此提供指引，以便政府轄下的大專教育機構可據此策劃其工作，各教育機構在決策時亦可以這項策略為依歸。教育部的角色，是按照《大專教育策略》所訂定的方針，制訂具體可行的政策及決定。在實際運作方面，教育部每1至3年便會根據《大專教育策略》發表《大專教育工作優次聲明書》。

3.2 對學術自由及院校自主的法律保障

直接的立法保障

3.2.1 工黨政府於1987年獲選連任後，就新西蘭的教育制度作出重大改革。1988年3月，政府就“在強迫教育後接續進行的教育與培訓”成立檢討委員會，並由荷克(Gary Hawke)擔任該委員會的主席⁴⁰。《荷克報告書》於1988年7月提交政府，其中一項建議就是開設教育部，負責處理各級教育事宜，因而要廢除教資會。

3.2.2 《荷克報告書》發表後不久，各院校(特別是大學)旋即提出批評。兩所大學上告法院，指在擬備《荷克報告書》的過程中並無進行諮詢，侵犯大學自主權。⁴¹ 法院審理此宗案件期間，政府同意擱置根據《荷克報告書》擬定的法例，並重新諮詢大學。政府並決定成立多個工作小組，研究因此而衍生的多項相關事宜，其中一個工作小組的研究重點，就是學術自由和院校自主。

3.2.3 由於大學不斷進行游說，加上學院自由及院校自主工作小組的工作，故此政府在根據《荷克報告書》擬定的法例中加入有關大專教育院校的學術自由與自主的定義，並就此作出承諾。⁴²

3.2.4 《1989年教育法令》(Education Act 1989)就學術自由作出明確規定。有關條文反映新西蘭國會的立法用意，在於維持及加強學術自由和院校自主。⁴³

⁴⁰ 他是一名經濟學教授，曾任惠靈頓維多利亞大學政策研究學院院長。

⁴¹ 有關詳細討論內容，請參閱Butterworth & Tarling (1994)第6章。

⁴² 請參閱Snook (1991)。

⁴³ 《1989年教育法令》第161(1)條。

3.2.5 根據《1989年教育法令》第161(2)條，學術自由指：

- "(a) 教學人員及學生合法地質疑及驗證一些常見的觀念、提出新的構思及發表具爭議性或不受歡迎的意見的自由；
- (b) 教學人員及學生從事研究的自由；
- (c) 院校及其教職員訂定其授課內容的自由；
- (d) 院校及其教職員以其認為對促進學習屬最理想的方式教授及評核學生的自由；
- (e) 院校透過其最高行政人員聘任教職員的自由。"

3.2.6 大專教育院校在行使其學術自由及自主時，其行事方式必須符合下列要求：

- "(a) 院校必須維持最高道德水平，並須容許公眾監察，以確保院校達到上述水平；及
- (b) 院校必須就獲分配的資源問責，並確保資源用得其所。"⁴⁴

3.2.7 具體而言，法例規定大專教育院校的校董會及最高行政人員、部長及各官方機關和機構，必須在履行其職能時，在各方面落實國會的立法意圖，以維持及加強學術自由和院校自主。⁴⁵

⁴⁴ 《1989年教育法令》第161(3)條。

⁴⁵ 《1989年教育法令》第161(4)條。

相關的法律保障措施

3.2.8 與英國的情況相若，新西蘭法例中與言論自由有關的條文對學術自由構成潛在影響。新西蘭已認可《公民權利和政治權利國際公約》，並已透過《新西蘭人權法案法令》(New Zealand Bill of Rights Act)，就發表自由制定本地法例。《新西蘭人權法案法令》第14條訂明：

"人人有發表自由的權利；此種權利包括以任何方式尋求、接受及傳播各種消息及思想的自由。"

3.2.9 《新西蘭人權法案法令》適用於政府及公營部門的作為，其中包括大專教育院校。思想及信念自由亦在《新西蘭人權法案法令》中得到確認，包括採納及保持意見不受干預的權利。另一方面，基於政見而作出的就業歧視，在《人權法令》(Human Rights Act)中予以禁止。

3.2.10 《受保障披露法令》(Protected Disclosures Act)於2001年1月生效。若某機構的職員根據該法令披露有關在該機構內發生或該機構所作的嚴重錯失資料，該法令可為披露資料的職員提供保障。所有公營機構，包括大專教育院校，必須根據《受保障披露法令》的規定，制訂適當的內部程序。⁴⁶

大專教育院校的管治架構

3.2.11 根據《1989年教育法令》，大專教育院校包括教育學院、理工學院、大學及毛利高等教育學校。根據各大專教育院校的個別規程(在8所大學中，7所訂定了本身的規程)及《1989年教育法令》的規定，所有大專教育院校均為法定法團。《1989年教育法令》第192條訂明院校的權力範圍如下：

- (a) 自然人所享有的權利、權力及特權；
- (b) 發行債券證的權力；
- (c) 就院校的經營或物業作出浮動押記的權力；及
- (d) 《1989年教育法令》或其他法例授權其做任何其他事宜的權力。

⁴⁶ 舉例而言，請參閱奧塔戈大學就受保障披露制訂的政策及程序(載於<http://www.otago.ac.nz/humanresources/policies/protecteddisclosure.html>)。

3.2.12 根據《1989年教育法令》，每所大專教育院校應成立校董會，作為院校的管治團體。校董會的職能如下：

- (a) 委任最高行政人員，並監察和評核其表現；
- (b) 擬備、商討及通過院校的章程；
- (c) 通過院校的辦學概覽；
- (d) 確保院校的管理方式符合其章程及辦學概覽的規定；及
- (e) 制訂院校為落實其章程規定而奉行的政策、將辦學概覽內容付諸實行，以及管理院校事務。⁴⁷

3.2.13 《1989年教育法令》第171(1)條訂明，校董會成員人數須介乎12至20人之間。每個校董會必須包括以下人士：

- (a) 由負責有關政策範疇的部長委任的4名人士；
- (b) 院校的最高行政人員；
- (c) 1至3名由校內以持續條款聘請的教學人員互選產生的代表；
- (d) 1至3名由校內以持續條款聘請的一般職員互選產生的代表；
- (e) 1至3名由校內學生委任的人士；
- (f) 1名與中央僱主團體協商後委任的人士；
- (g) 1名與中央工人團體協商後委任的人士；及
- (h) 若校董會認為適合，可按照校董會憲章的規定，委任1名或以上代表專業團體的人士。

⁴⁷ 《1989年教育法令》第180至181條。

3.2.14 《1989年教育法令》第171(4)條訂明，校董會的成員組合應在合理地切實可行的範圍內反映院校所服務社區的種族、社會及經濟多元性，並應保持男女比例均衡。校董會從其成員中互選一人擔任校董會主席。⁴⁸

3.2.15 校董會須設立教務委員會，成員包括院校的最高行政人員、教職員及學生，就關乎課程、培訓、獎項及其他教務事宜向校董會提供意見。⁴⁹ 校董會及最高行政人員不得在未有事先諮詢教務委員會的情況下就教務事宜作決定。

3.2.16 從政府對大專教育院校與其他官方機構處以不同待遇可見，大專教育院校享有自主權⁵⁰：

- (a) 官方接納，雖然官方擁有大專教育院校的實體，但在法律上並非該等院校的擁有者；
- (b) 大專教育院校無須如其他官方機構般擬備周年《意向書》⁵¹。取而代之，大專教育院校須編製周年辦學概覽⁵²；
- (c) 政府只委任4名人士加入大專教育院校的校董會，但一般來說，其他官方機構的全體董事會／管理委員會成員均由部長委任；及
- (d) 雖然大專教育院校的校董會須以《大專教育策略》及《大專教育工作優次聲明書》為行事依歸，但部長不會每年為大專教育院校訂定明確的工作優次；相對而言，部長每年明確訂定其他官方機構的工作優次。

3.2.17 2003年，新西蘭政府就大專教育院校的管治委託進行了一項獨立檢討。檢討報告題為“新西蘭的大專教育院校的管治”(New Zealand Tertiary Education Institution Governance)⁵³，建議就大專教育院校的管治訂定全國性協約，從而定出良好院校管治的新綱領。

⁴⁸ 《1989年教育法令》第177(1)條。

⁴⁹ 《1989年教育法令》第182條。

⁵⁰ 官方機構指根據《2004年官方機構法令》(Crown Entities Act 2004)成立的機構，屬新西蘭國營機構的一部分。

⁵¹ 《意向書》是一份公開文件，讓國會及持份者對官方機構的工作表現意向有全面而平衡的瞭解。該文件對機構的中期運作意向及工作表現期望作高層次的描述及闡釋。“中期”通常指3至5年時間。

⁵² 請參閱該報告第3.3.25段。

⁵³ Edwards (2003)。

3.3 高等教育的撥款安排

撥款機構

解散教資會

3.3.1 在過去的不同時段，新西蘭曾成立兩個教資會。⁵⁴ 第一個教資會於1948年成立，作為新西蘭大學(University of New Zealand)教務委員會(Senate)轄下一個小組委員會，其主要工作是將學院轉型為具自主權的大學。第二個教資會於1960年根據《大學教育資助委員會法令》(University Grants Committee Act)成立，取代第一個教資會。下文所述的教資會，指於1960年成立的教資會。

3.3.2 第二個教資會成立後，接掌第一個教資會在撥款及學術方面的部分職能。然而，其組成及架構有所改變，其職務及權力亦大大增加。教資會是一個法定團體，由8名委任成員組成，全部成員由總督按教育部長及大學行政人員的意見委任。

3.3.3 《大學教育資助委員會法令》規定，教資會決定“如何分配政府建議國會批撥的款項...以及檢討開支。”該法令並賦予教資會總體責任，負責“提出令大學得以均衡發展的計劃，確保各所大學的發展能夠完全切合新西蘭的需要。”與第一個教資會不同，第二個教資會設有自己的秘書處，其收入來自新西蘭大學原有的資產。

3.3.4 自1980年代中期開始，新西蘭一直在經濟、社會及教育政策方面作出重大的重組計劃。效率與問責被視為大專教育界內最重要的議題。1988年的《荷克報告書》提出下列建議：大學應採用較為商業化的方針，並應賺取收入作為其運作經費；研究與教學工作應該分家；大學校董會的成員人數應予減少；以及在規管大學方面，應更廣泛採用章程、審計程序及表現評核等方式。

3.3.5 一如第3.2.2段所述，1988年的《荷克報告書》建議在中央層面開設部門，專責管理所有教育界別(包括大學)，因而要廢除教資會。新西蘭政府其後公布題為《終身學習第一冊》(Learning for Life I)及《終身學習第二冊》(Learning for Life II)的政策文件，再次確認《荷克報告書》提出的主要建議，包括設立專責部門，統整教育範疇的整體政策。《1989年教育法令》於1989年獲通過後，教資會隨之廢除。

⁵⁴ 請參閱Eisemon (1984)及Gould (1988)。

3.3.6 在廢除教資會之前，大學根據5年計劃(以每5年為一周期作出規劃的制度)獲得一筆過撥款，個別院校所得經費按每所院校各學院的學生人數(相當於全日制人數)比例計算，並由教資會分配。教資會為各所大學訂定基本工程計劃，並為該等計劃提供經費。理工學院及教育學院由前教育署提供撥款。

新撥款機構

3.3.7 在1990年代，大專教育制度的不同部分採用不同的撥款制度。教育部通過學生人數(相當於全日制人數)的制度，將大部分大專教育撥款分配予各教育機構。政府機構"Skill NZ"透過購買課程的模式為基礎教育提供經費。

3.3.8 2000年初，政府成立大專教育諮詢委員會(Tertiary Education Advisory Commission)，就大專教育制訂新的發展方向。大專教育諮詢委員會其後建議開設大專教育委員會，負責分配大專教育界的政府撥款，並為大專教育制度訂定統一並連貫的撥款架構。⁵⁵

3.3.9 大專教育委員會(Tertiary Education Commission)於2003年1月1日根據《1989年教育法令》第159C條成立，是負責管理政府與大專教育界的關係及制訂相關政策的領導機構。大專教育委員會其中一項主要職能，就是與教育部及新西蘭學歷評審局聯手推行大專教育改革。

3.3.10 大專教育委員會負責分配政府撥款予各項由大學、理工學院、教育學院、毛利高等教育學校、私營培訓機構、基礎教育機構、工業訓練機構及成人與社區教育機構提供的大專教育及培訓課程。

與政府的關係

3.3.11 大專教育委員會屬官方機構，由負責有關政策範疇的部長委任的8名專員以整體管理委員會的身份予以監管。整體管理委員會向部長負責，並負責規管大專教育委員會的架構及訂定其策略方向。

⁵⁵ TEAC (2001)。

3.3.12 負責有關政策範疇的部長可向大專教育委員會發出指令，而有關指令必須與《大專教育策略》貫徹一致，並與大專教育委員會的職能相符。部長不應指令大專教育委員會向任何特定機構提供或不提供撥款。若部長向大專教育委員會發出指令，大專教育委員會必須在其周年報告中闡述，大專教育委員會如何就該指令作出回應。⁵⁶

3.3.13 根據《1989年教育法令》，部長不得訂定或干預向任何個別大專教育機構批撥的經費。

撥款政策及程序

3.3.14 大體而言，大專教育界別的撥款總額由政府訂定。部長亦負責"制訂撥款機制" — 即訂定總體撥款準則。⁵⁷ 部長會將這些準則告知大專教育委員會，由該委員會負責制訂運作細則，以釐定及分配撥款予大專教育機構。大專教育委員會會在撥款指引中公布其運作政策。

3.3.15 新西蘭已就其大專教育制度訂定綜合撥款架構，包括3個主要部分：

- (a) 就本地學生的學習與教學活動提供撥款；這方面的撥款透過學生組成部分撥款、工業訓練基金及多項特定計劃提供；
- (b) 就研究工作提供的撥款；這方面的撥款透過給予卓越研究中心撥款及"按研究表現撥款基金"提供；及
- (c) 就特定用途發放的撥款；這方面的撥款透過"策略性發展撥款"提供。

為學習與教學活動活動提供的撥款

3.3.16 學生組成部分撥款佔學習與教學活動撥款的最大部分，用以補貼大專教育機構提供課程的成本。在學生組成部分撥款之下，每所大專教育機構的撥款額根據方程式計算，而該方程式以每家大專教育機構開辦課程所取錄的學生人數(相當於全日制人數)作為計算基礎。每項課程會被劃入某一課程類別，而每類課程又會列入某一撥款類別。每一撥款類別訂明，該分類之下的學科的課程成本。每一撥款類別均訂明每名學生(相當於全日制)應得的撥款額。

⁵⁶ 《1989年教育法令》第159J條。

⁵⁷ 《1989年教育法令》第159ZA條。

3.3.17 質素保證一直是學生組成部分撥款的先決條件。⁵⁸ 此外，政府決定將學生組成部分撥款的額外5%撥款與院校的表現掛鈎。所採用的院校表現指標為學生留校比率、成功修畢課程比率及學生意見調查結果。

為研究提供的撥款

3.3.18 直至2004年，大專教育機構研究工作的經費主要來自學生組成部分撥款中有關學士學位學生及研究生數目的部分。由於引進了新的"按研究表現撥款基金"，這個撥款制度在2004至2007年間逐步取消。根據"按研究表現撥款基金"，有關當局利用一套表現指標，輔以同行專家評審研究質素制度，就大專教育機構的研究表現作出評核，並據此訂定各機構獲分配的撥款額。

3.3.19 "按研究表現撥款基金"的評核方式，兼備同行專家評審制度及表現指標兩項元素，既與澳洲及以色列純粹採用表現指標的模式不同，亦與英國及香港純粹採用同行專家評審制度的方式有分別。英國的研究評審工作所採用的評審單位，是按學科範疇分類的學系或學院，但新西蘭"按研究表現撥款基金"的情況則有所不同，以個別教職員作為評審單位。

3.3.20 2002年，政府邀請大專教育機構競投多個卓越研究中心的營辦權。卓越研究中心是研究網絡，致力研究素具卓越成就並對新西蘭舉足輕重的範疇。其後，新西蘭成立了7個卓越研究中心，每個中心的營辦期為6年。

3.3.21 除這些研究撥款來源外，大專教育機構亦可競取政府透過"研究科技整體撥款"提供的可競逐科學基金，從而獲取研究經費。大專教育機構亦可競投私營機構的合約，為私營公司及其他機構提供有關其業務的研究服務。

就特定用途發放的撥款

3.3.22 "策略性發展撥款"包括多項基金，有助推展大專教育院校的發展，使其與《大專教育策略》貫徹一致。這項撥款所包括的基金如下：

- (a) 特別補充補助金 — 殘疾的大專學生；

⁵⁸ 新西蘭設有兩個質素保證機構：新西蘭學歷評審局及新西蘭校長委員會(New Zealand Vice-Chancellors' Committee)。

- (b) 卓越夥伴基金：這項基金讓大專教育院校得以支援主要的策略措施。根據此項計劃，政府會根據私營機構的捐款數額，給予相應的配對撥款；及
- (c) 技術專科學校及理工學院業務聯繫基金：若要獲取這項基金的撥款，技術專科學校及理工學院須與大專教育委員會磋商一項工業參與計劃。

3.3.23 其他在"策略性發展撥款"之下的基金尚包括創新發展基金，以協助大專教育院校制訂有助支援其策略的措施；以及"電子學習協作發展基金"，以提供經費，方便不同的大專教育機構合作進行創新的電子學習計劃。

問責

3.3.24 教育部負責制訂大專教育的政策綱領，以及監察大專教育院校的財務表現。大專教育委員會須向負責有關政策範疇的部長提交周年《意向書》。大專教育委員會亦須每年與部長磋商其《成果協定》(Output Agreement)。根據《成果協定》，大專教育委員會透過周年報告及季度報告，向部長匯報其工作情況。

3.3.25 大專教育委員會與大專教育機構磋商其辦學章程及辦學概覽的內容並作出評核；這項工作既是推行《大專教育策略》流程的其中一個環節，亦是向大專教育機構提供經費的其中部分程序。辦學章程是一項高層次的管治文件，闡明該機構在大專教育體系內所擔當的角色，並闡明該機構將如何配合《大專教育策略》。辦學概覽旨在更詳細闡述大專教育機構在未來3年內的策略性方向、辦學工作及表現目標。所有公帑資助的大專教育機構均須每年提交辦學概覽。大專教育委員會在批准辦學概覽時，多同時批准撥款。

3.3.26 大專教育委員會亦透過大專教育諮詢監察組(Tertiary Advisory Monitoring Unit)監察全部33所大專教育院校的財務狀況、領導能力及管治表現。大專教育諮詢監察組的主要職能是監察大專教育院校的財務、管治及管理情況；就大專教育院校校董會的委任事宜向部長提供意見；鞏固大專教育院校的管治及管理的能力，並帶領大專教育院校進行風險評估；以及就干預問題向部長提供意見。

3.3.27 大專教育院校須向部長提交周年報告，而有關報告須公開讓公眾閱覽。大專教育院校的帳目須經財務總監及總審計長審計。2001年，新西蘭通過《教育標準法令》(Education Standards Act)，部分原因是大專教育院校的風險概況每況愈下。根據這項法令，若大專教育院校可能出現危機，政府可作出額外干預。作出這類干預的機制包括(a)規定這些大專教育院校的校董會須提供特定資料或定期提交報告；(b)政府有權在諮詢個別大專教育院校的校董會之後，委任官方觀察員；及(c)政府有權解散某一大專教育院校的校董會，並委任一名專員。

3.4 大專教育院校的僱傭關係

3.4.1 新西蘭校長委員會的成員包括8所大學的校長，代表大學法團及管理層的權益。新西蘭大學教職員協會(Association of University Staff)代表大學教職員的權益。大專教育職工協會(Association of Staff in Tertiary Education)則涵蓋理工學院、教育學院及毛利高等教育學校的相應權益。大學教職員協會、大專教育職工協會及大專院校教職員聯會(Tertiary Institutes Allied Staff Association)最近原則上同意成立單一工會，代表整個大專教育界。

僱傭協議

3.4.2 新西蘭最重要的僱傭法例為《2000年僱傭關係法令》(Employment Relations Act 2000)。大專教育院校的僱傭安排亦受《1988年國營機構法令》(State Sector Act 1988)及《1989年教育法令》規管。《1988年國營機構法令》訂明，每所大專教育院校的最高行政人員負責聘任教職員及磋商僱傭協議；而《1989年教育法令》則規定，學術自由的其中一項特色，就是院校自行聘任教職員的權利。

3.4.3 自1980年代末期開始，大專教育院校在僱傭事宜上一直獨立於中央政府。1990年代，很多大專教育院校與其教職員訂立個別的僱傭合約。儘管如此，自《2000年僱傭關係法令》獲通過後，大多數大專教育院校重新採用原有做法，即與大部分教職員簽訂集體僱傭協議。集體僱傭協議由大專教育院校與教職員工會代表磋商訂定。

3.4.4 集體僱傭協議的細則各有不同。部分集體僱傭協議詳細載述有關僱傭安排的各項具體細則。另一些集體僱傭協議只會提述先前協定並公布周知的政策文件，而不會具體開列各項細則。一份典型的大專教育院校僱傭協議所涵蓋的項目包括：工作量、表現管理、裁員條款、紀律處分程序、培訓及專業發展、休假安排及薪津條件。⁵⁹

3.4.5 個別集體僱傭協議亦可能載有關乎學術自由的條文。舉例而言，惠靈頓維多利亞大學2006-2007年度集體僱傭協議訂明，該協議所涵蓋的教學人員享有《1989年教育法令》第161條所訂明的學術自由權利與特權。⁶⁰ 該協議進一步保證，即使《1989年教育法令》中關乎學術自由的條文被廢除，僱主仍會繼續遵照該等條文的規定行事。

3.4.6 教學人員職位可以長期或有限僱用期的方式聘任，即聘用一段固定年期(固定年期合約)。全職或兼職職員均可採用這兩類聘用期。最近進行的研究顯示，在1994至2004年的10年內，大學聘用兼職教職員的比例呈上升趨勢，由24%增至37%。⁶¹ 然而，在其他院校，例如技術專科學校、理工學院及教育學院，這個趨勢則不太明顯。

解僱及爭議處理機制

3.4.7 本研究報告以奧克蘭大學的教學人員集體協議為例，說明新西蘭大專教育院校所採用的解僱及爭議處理機制。⁶² 2006/2007年奧克蘭大學《教學人員集體僱傭協議》(*Academic Staff Collective Employment Agreement*)的相關部分轉載於附錄IV。

3.4.8 若要終止僱用長期僱員，可透過公平而具約束力的研訊，以公正理由予以解僱。公正理由包括嚴重不稱職、持續怠忽職守及專業瀆職。

⁵⁹ 大學教學人員的集體協議內容載於 <http://www.aus.ac.nz/Industrial/EmploymentAgreements.asp>。技術專科學校、理工學院及教育學院教學人員的集體協議載於 <http://www.aste.ac.nz/all/framespages/agreements/AgreementFrameset.htm>。

⁶⁰ The Victoria University of Wellington (2006) 第 2.0 條。

⁶¹ Choat (2006)。

⁶² The University of Auckland (2006)。

3.4.9 根據《教學人員集體僱傭協議》，職員若有嚴重行為不當，可在不給予通知的情況下予以解僱。《教學人員集體僱傭協議》第2.1條訂明，嚴重行為不當包括(但不限於)性騷擾、襲擊他人、盜竊、欺詐、不當挪用、故意疏忽、故意不服從、故意的不當行為、未能申報利益衝突或違反大學就騷擾行為訂定的政策。《教學人員集體僱傭協議》附表3清楚載述紀律處分程序，而自然公正規則適用於這些程序。

3.4.10 《教學人員集體僱傭協議》亦處理在院校重組架構及裁員時對僱傭安排所作的更改(請參閱附錄IV附表7)。根據《2000年僱傭關係法令》第69B條，重組架構指：

- (a) 將工作外判；
- (b) 將工作內判；
- (c) 將工作再分判；或
- (d) 將僱主業務(或部分業務)出售予或轉移至另一名人士。

3.4.11 有關裁員的條文包括要求僱主向工會提供有關資料，並與教職員商討有關安排，而僱主亦須考慮，在終止僱用及支付終止僱用薪金以外，是否尚有其他可行解決辦法。

3.4.12 《2000年僱傭關係法令》規定，所有集體及個別僱傭協議必須載有條文，以簡潔易明的文句闡釋解決僱傭關係問題的服務及程序(請參閱附錄IV附表8)。僱傭關係問題包括：

- (a) 個人申訴(聲稱遭受不合情理的解僱、不合情理地被置於不利位置、遭受歧視、受到性騷擾或因種族問題受騷擾，或因身為或並非身為工會或僱員團體成員而遭受威脅)；
- (b) 爭議(與詮釋、應用或實施僱傭協議有關的事宜)；及
- (c) 任何其他關乎僱員與大學僱傭關係的問題，或由此而產生的問題，惟與訂定新的僱傭條款及條款相關的事宜除外。

3.4.13 若無法由有關各方解決僱傭關係問題，他們可向勞工事宜調解服務署 (Department of Labour Mediation Service) 求助。若無法透過調解方式解決問題，僱員可向僱傭關係管理局 (Employment Relations Authority)⁶³ 申請進行調查，並由該局作出裁決。在某些情況下，有關各方可就僱傭關係管理局的裁決向僱傭法庭提出上訴⁶⁴。

⁶³ 僱傭關係管理局根據《2000年僱傭關係法令》成立，屬非正式的調查機構。該局會研究各項相關事實，並按照有關個案的理據作決定，而非根據法律上的技術細節作裁決。

⁶⁴ 《2000年僱傭關係法令》第187條賦予僱傭法庭權限，負責審理與僱傭爭議有關的所有事宜。僱傭法庭為一紀錄法庭，與新西蘭高等法院具有同等地位。

第4章 —— 香港

4.1 背景

4.1.1 香港大學(下稱"港大")於1911年創立，是香港歷史最悠久的高等教育院校。香港中文大學(下稱"中大")於1963年成立，該校由新亞、崇基和聯合3所專上學院合組而成。1965年，香港政府成立教資會，作為該兩所大學的撥款機構。1972年，第一所理工學院(香港理工學院)成立。

4.1.2 1978年，香港政府發表《高中及專上教育發展白皮書》，建議增加修讀學位課程的學生人數、大學可開辦兼讀學位課程，以及香港理工學院可開辦少量學位課程。

4.1.3 在1980年代末期，政府推行兩項新政策，使高等教育的性質和範圍出現重大改變。第一項政策於1988年推行，該政策規定，凡報讀大學學士學位課程的學生必須修畢兩年制中六高級程度會考課程。這項改變對中大的影響尤甚，因為該校過往多數收取修畢一年制中六課程的學生。第二項政策於1989年推行，政府要求教資會把原定為大專教育提供的第一年學士學位課程學額，由1990年的大約7 000個增加至1995年的15 000個。

4.1.4 1996年，教資會向政府提交題為《香港高等教育》的檢討報告。該報告由政府委託進行。報告指出，香港的高等教育制度在迅速擴展的同時，仍保持着良好的發展，並獲得足夠的人力資源及設備支援。報告亦作出一些具前瞻性的展望，特別是針對香港成為區域高等教育中心的可行性。

4.1.5 1999年，教育統籌委員會(下稱"教統會")⁶⁵發表題為《終身學習 自強不息》的報告，匯報教統會就香港特別行政區(下稱"香港特區")整體教育制度進行檢討的結果。報告建議，高等教育界的發展應更趨靈活及多元化。特別值得一提的是，教統會建議發展不同類型的私立大學。

⁶⁵ 教育統籌委員會負責就教育制度的整體發展向政府提供意見。除建議應予優先發展的項目外，該會亦監察各級教育的規劃和發展。

4.1.6 2001年5月，教育統籌局局長委託教資會全面檢討高等教育。2002年3月，教資會發表由宋達能⁶⁶ 撰寫題為《香港高等教育》的檢討報告。宋達能報告提出多項主要建議，包括(i)檢討教資會本身的運作；(ii)擴大學士課程第二年及以後學年的學額，以及增加學生的流動性；(iii)成立延續教育局以引領副學士學位課程的發展；(iv)確保各院校的管治和管理架構切合所需；及(v)提升少數院校的能力，使其能夠參與國際最高水平的競爭。

4.1.7 根據該檢討報告，政府於2002年11月公布香港高等教育進一步發展的藍圖，其目的在於鼓勵高等院校作策略性的定位、提升教學研究質素，以及為學生提供更多選擇和升學銜接機會。

4.1.8 現時，香港共有12所可頒授學位的高等教育院校，8所由教資會資助，其中7所具有全面的自行評審資格，分別為香港城市大學(下稱"城大")、香港浸會大學(下稱"浸大")、嶺南大學(下稱"嶺大")、香港理工大學(下稱"理大")、香港科技大學(下稱"科大")、中大和港大。餘下的香港教育學院(下稱"教院")則是一所可自行評審其學位及以上程度師資訓練課程的院校。此外，本港有4所大專院校並非由教資會資助，分別是由公帑資助的香港演藝學院，以及自負盈虧的香港公開大學、香港樹仁大學和珠海學院。

4.1.9 教育局局長主管教育局，負責制訂、發展和檢討教育政策。他從政府的財政預算中取得經費，並監察教育計劃的有效推行。教育局常任秘書長在教育局的支援下，協助教育局局長制訂、協調和推行教育政策。

⁶⁶ 他是資深教資會委員，亦是英國愛丁堡大學校長。

4.1.10 關於學術自由及院校自主方面，近年發生了兩宗備受公眾爭議的重大事件。一宗於2000年發生，事件涉及政府被指干預港大一名學者鍾庭耀博士的民意調查工作[鍾庭耀事件]。港大隨後委任獨立調查委員會，查明與指控有關的事實。⁶⁷

4.1.11 另一宗事件於2007年2月發生，起因是政府被指干預教院的學術自由及院校自主[教院事件]。政府根據《調查委員會條例》成立調查委員會調查此事。該委員會於2007年6月發表報告。⁶⁸

4.2 對學術自由及院校自主的法律保障

直接的立法保障

4.2.1 在香港特區，主要是透過《中華人民共和國香港特別行政區基本法》(下稱"《基本法》")對學術自由及院校自主直接提供法律保障。在政府層面方面，《基本法》賦予政府保持教育制度和自行制訂教育政策的自主權。《基本法》第一百三十六條第一款述明：

"香港特別行政區政府在原有教育制度的基礎上，自行制定有關教育的發展和改進的政策，包括教育體制和管理、教學語言、經費分配、考試制度、學位制度和承認學歷等政策。"

⁶⁷ The Independent Investigation Panel (2000)。有關更詳盡的討論內容，請參閱Currie & others (2006)。

⁶⁸ The Commission of Inquiry on Allegations relating to HKIEd (2007)。

4.2.2 《基本法》第一百三十六條基本上源於《中華人民共和國政府和大不列顛及北愛爾蘭聯合王國政府關於香港問題的聯合聲明》(下稱"《聯合聲明》")附件一第十條。⁶⁹《聯合聲明》附件一開列中華人民共和國對香港的基本方針政策。

4.2.3 在院校層面方面,《基本法》訂明,各類院校均可保留其自主性並享有學術自由。《基本法》第一百三十六條第二款訂明,"社會團體和私人可依法在香港特別行政區興辦各種教育事業。"

4.2.4 更重要的是,《基本法》第一百三十七條直接提述學術自由,其文如下:

"各類院校均可保留其自主性並享有學術自由,可繼續從香港特別行政區以外招聘教職員和選用教材。宗教組織所辦的學校可繼續提供宗教教育,包括開設宗教課程。"

4.2.5 《基本法》第一百三十七條較《聯合聲明》的有關條文⁷⁰提供更大保障。《基本法》並無更詳細闡明學術自由的涵義。⁷¹除《基本法》外,香港特區並無其他法例提及學術自由。

⁶⁹ 《聯合聲明》附件一第十條述明,"香港特別行政區保持原在香港實行的教育制度。香港特別行政區政府自行制定有關文化、教育和科學技術方面的政策,包括教育體制及管理、教學語言、經費分配、考試制度、學位制度、承認學歷及技術資格等政策。各類院校,包括宗教及社會團體所辦院校,均可保留其自主性,並可繼續從香港特別行政區以外招聘教職員,選用教材。學生享有選擇院校和在香港特別行政區以外求學的自由。"

⁷⁰ 請參閱註腳69。

⁷¹ 在《基本法》的草擬過程中,曾有建議認為應更具體述明學術自由的涵義。參閱 the Consultative Committee of the Basic Law of the Hong Kong Special Administrative Region of the People's Republic of China (1989)第239至240頁。

4.2.6 在個人層面方面，《基本法》保證個人享有學術自由的權利。《基本法》第三十四條述明，"香港居民有進行學術研究、文學藝術創作和其他文化活動的自由。"第三十四條所屬的章節，是《基本法》中有關居民的基本權利和義務的章節。⁷²

4.2.7 在鍾庭耀事件中，獨立調查委員會為進行調查而採納了一項有關學術自由的定義，其定義包含："在我們的理性探究能力範圍內不受限制地研究某特定課題的自由，以及在不受外在影響或沒有外來壓力的情況下進行研究的自由。"⁷³

4.2.8 同時，在教院事件中，調查委員會認為學術自由"包括尋求和傳達所相信真理的權利，以及不會因追求和發表不受歡迎的真理而受到懲罰的權利。"⁷⁴ 該委員會亦認為學術自由是"基本人權，尤其適用於學術界。"⁷⁵

4.2.9 鑒於學者和學生必須能在不用擔心被人威嚇或秋後算帳及不受政治干預的情況下進行研究和發表作品，調查委員會總結時表示：

*"直接向批評者投訴或抗議，或經他們的上司這樣做，可能會令批評者不願或不能說出心聲和表達意見，因此是干預學術自由的不當行為。"*⁷⁶

4.2.10 2007年9月17日，政府就與教院有關的指控調查委員會報告內的某些結論提出司法覆核。具體而言，政府挑戰該委員會以下結論：

*"委員會指出當政府高級官員直接向教育機構持不同或對立觀點的學者表達意見，即使沒有任何威嚇成分，也屬不適當地干預學術自由。"*⁷⁷

⁷² 《聯合聲明》亦把"學術研究"列為受法律保障的其中一項權利和自由。請參閱《聯合聲明》附件一第十三條。

⁷³ The Independent Investigation Panel (2000).

⁷⁴ The Commission of Inquiry on Allegations relating to HKIEd (2007) 第14.2段。

⁷⁵ 同上。

⁷⁶ The Commission of Inquiry on Allegations relating to HKIEd (2007) 第14.27段。

⁷⁷ 香港政府新聞公報，2007年9月17日。

相關的法律保障措施

4.2.11 有關學術自由(例如言論和出版自由)的條文載於《基本法》第二十七條：

"香港居民享有言論、新聞、出版的自由，結社、集會、遊行、示威的自由，組織和參加工會、罷工的權利和自由。"

4.2.12 根據《基本法》，《公民權利和政治權利國際公約》、《經濟、社會與文化權利的國際公約》和國際勞工公約在1997年後繼續適用於香港特區。

4.2.13 根據《公民權利和政治權利國際公約》草擬的《香港人權法案條例》並無條文明確提述學術自由。然而，保障意見自由、發表自由、集會自由和結社自由的相關條文則包括在內。該條例適用於公共機構，包括大學。

4.2.14 香港特區並無法律條文，保障學者披露有關在高等教育院校內發生或由該等院校所作的嚴重錯失的資料。

高等教育院校的管治架構

4.2.15 上文第4.1.6段提及，宋達能報告涵蓋高等教育的眾多範疇，包括8所教資會資助院校的管治。報告建議各院校的管治團體各自檢討其管治及管理架構是否"切合所需"。其後，部分院校在完成檢討後，認為有需要修改監管架構，並正進行多項改革。⁷⁸

⁷⁸ 有關詳情，請參閱EMB (2007)。

4.2.16 2003年3月，審計署署長發表第四十號報告書，其內載有審計署署長就教資會資助院校進行的衡工量值式審計結果。⁷⁹ 第四十號報告書第8章載述教資會資助院校的管治方式、策略規劃、財務匯報及表現匯報。立法會政府帳目委員會審議第四十號報告書後，於2003年11月發表報告書。⁸⁰ 政府帳目委員會在其報告書中提出多項有關院校管治的建議，包括要求各院校採取措施，確保院校管治團體的校外成員在校董會／校務委員會／大學校董會會議上佔大多數，以及要求各院校定期檢討其管治團體的成效。

4.2.17 8所院校各自受不同的條例監管，而有關係例只能經立法會修訂。這些條例如下：

- (a) 《香港城市大學條例》(第1132章)；
- (b) 《香港浸會大學條例》(第1126章)；
- (c) 《嶺南大學條例》(第1165章)；
- (d) 《香港中文大學條例》(第1109章)；
- (e) 《香港教育學院條例》(第444章)；
- (f) 《香港理工大學條例》(第1075章)；
- (g) 《香港科技大學條例》(第1141章)；及
- (h) 《香港大學條例》(第1053章)。

4.2.18 雖然8所院校的背景及傳統各有不同，但其管治架構相若。上述8項監管條例訂明以下事項：管治架構、歸屬予主管人員的特定權力及職能、學院及研究所的設立、聘用及終止聘用教職員，以及頒授學位和為院校訂立規程(或規則)的權力。總括而言，8所院校的管治架構包括：

- (a) 管理財政及人力資源的管治團體(governing council)；
- (b) 擔當諮詢角色的校董會／顧問委員會／諮議會(court)；及
- (c) 規管教務事宜的教務會／教務議會／教務委員會(senate)。

⁷⁹ Director of Audit (2003).

⁸⁰ Public Accounts Committee (2003).

4.2.19 8所院校均設有本身的校董會／校務委員會／大學校董會，作為最高的管治團體⁸¹。院校的校董會／校務委員會／大學校董會人數及成員組合各有不同，有關規定在各院校的相關監管條例中訂明(請參閱附錄V)。校董會／校務委員會／大學校董會成員可包括院校的資深教職員、院長、學生及教職員代表、校友、由校董會／校務委員會／大學校董會委任的成員，以及由香港特區行政長官(下稱"行政長官")委任的成員。各院校的校董會／校務委員會／大學校董會成員人數由24人(港大)至55人(中大)不等。最近修訂法例後，城大的校董會成員人數已由37人減至23人。中大亦計劃把大學校董會成員人數減至25人左右。⁸²

4.2.20 行政長官是8所院校的校監／監督，並負責委任各院校的校董會／校務委員會／大學校董會主席。校監／監督的權力及職責在監管條例中訂明。在大部分院校中，校監／監督的權力及職責主要是委任校董會／校務委員會／大學校董會成員和頒授學位及其他榮譽名銜。

4.2.21 然而，根據《香港大學條例》，校監獲賦權接受因不服校務委員會終止聘任任何主管人員或教師的決定而提出的上訴。⁸³ 根據《香港中文大學條例》附表1規程4，監督有權要求就任何關於大學福利的事宜提供資料，以及向大學校董會建議採取其認為適當的行動。⁸⁴

4.2.22 《香港教育學院條例》明確訂明，政府有權向教院提出意見。根據《香港教育學院條例》第5條，行政長官會同行政會議對教院"在行使其權力或貫徹其宗旨方面，可就一般或個別情況向教院發出指示"，而教院"須遵從行政長官會同行政會議發出的指示"。

4.2.23 政府在各院校中委任的校董會／校務委員會／大學校董會成員人數差別甚大(請參閱表1)。在歷史最悠久的兩所大學中，政府委任的校務委員會／大學校董會成員相對較少。中大有6名大學校董會成員由監督提名，港大有7名校務委員會成員由校監委任。

⁸¹ 根據《香港大學條例》，校董會(court)為港大最高管治團體。然而，因應港大於2003年檢討學校的管治架構是否"切合所需"後提出的多項建議，校務委員會(council)現被視為最高管治團體。請參閱HKU(2003)。

⁸² 請參閱EMB(2007)。

⁸³ 《香港大學條例》第12(11)條。

⁸⁴ 《香港中文大學條例》附表1規程4，第2條。

表1 —— 政府委任的校董會／校務委員會／大學校董會成員及來自立法會的成員人數

| 院校 | 成員總數 | 行政長官委任的成員人數 | | 政府官員人數 | 來自立法會的成員人數 | 直接由政府委任成員百分比 |
|----|------|-------------------|----------------------|-------------|------------|--------------|
| | | 行政長官委任 | 行政長官根據提名委任 | | | |
| 嶺大 | 33 | 18 | 7 ⁽¹⁾ | - | - | 55% |
| 理大 | 29 | 20 ⁽²⁾ | - | 不超過2人 | - | 69% |
| 科大 | 33 | 不超過9人 | 不超過9人 ⁽³⁾ | 不超過3人 | - | 不超過36% |
| 教院 | 28 | 不超過14人 | - | 最少1人，但不超過3人 | - | 不超過61% |
| 城大 | 23 | 7 | 不超過8人 ⁽⁴⁾ | - | - | 30% |
| 中大 | 55 | 6 ⁽⁵⁾ | - | - | 3 | 11% |
| 浸大 | 34 | 15 | 3 ⁽⁶⁾ | - | - | 44% |
| 港大 | 24 | 7 | - | - | - | 29% |

註：(1) 由嶺南教育機構有限公司提名。

(2) 包括兩名政府官員。

(3) 根據校董會的推薦委任。

(4) 根據校董會的推薦委任。

(4) 由監督提名。

(6) 由香港浸信會聯會提名。

4.2.24 另外6所院校的校董會均有頗多成員由政府委任。例如在理大29名校董會成員中，20名由行政長官委任。現時，在上述8所院校中，只有中大規定大學校董會內須有立法會議員。⁸⁵ 法例規定，中大的大學校董會須包括3名由立法會議員互選產生的成員。

⁸⁵ 港大校董會(court)內有3名成員為立法會議員，他們由立法會議員互選產生。

4.2.25 關於管治團體的成員組合，並無特定規則訂明各院校的校內及校外成員比例。8所院校的校董會／校務委員會／大學校董會的校內與校外成員人數對比開列於下文表2。校董會／校務委員會／大學校董會校外成員所佔的百分比由53%(浸大)至76%(嶺大)不等。

表2 —— 8所教資會資助院校的管治團體的校內成員與校外成員人數對比

| | 成員 總數 | 校內成員 | | | 校外成員 | 校外成員 百分比 |
|----|----------|----------|--------------------|----|------|-------------|
| | | 當然 成員 | 教職員 (選舉或 委任) | 學生 | | |
| 嶺大 | 33 | 2 | 5 | 1 | 25 | 76% |
| 理大 | 29 | 2 | 5 | 1 | 21 | 72% |
| 科大 | 33 | 8 | 3 | 0 | 22 | 67% |
| 教院 | 28 | 4 | 6 | 1 | 17 | 61% |
| 城大 | 23 | 2 | 3 | 2 | 15 | 65% |
| 中大 | 55 | 17 | 7 | 0 | 31 | 56% |
| 浸大 | 34 | 11 | 4 | 1 | 18 | 53% |
| 港大 | 24 | 2 | 5 | 2 | 15 | 63% |

4.2.26 8所院校的校董會／校務委員會／大學校董會的職權範圍均無提述學術自由。在8所院校中，只有港大及科大制訂了明確的學術自由政策。在鍾庭耀事件後，港大的學術自由政策由教務委員會轄下一個小組委員會制訂，其範圍涵蓋學術自由的工作定義，以及大學及其成員享有的一系列學術自由和相關責任(請參閱附錄VI)。⁸⁶ 科大把學術自由政策納入所有教學人員的僱傭合約內。本研究報告的較後部分會有所論述。

⁸⁶ 港大其中一項使命關乎思想、探究和表達自由：“群策群力，靈活通變，研精學術，共相勉助，藉此培育優秀學者，吸聚中外人才，使他們安心留在港大，在啟發創意、鼓勵學習，以及可思想自由、探究和表達的文化氣氛中各展所長。”

4.2.27 其他院校採用不同的方式表達對學術自由的關注。例如理大選擇把學術自由的概念納入《大學管治宣言》內。宣言述明，"理大堅守和捍衛學術自由和制度上的自主，以確保教育和學術追求不會受到不適當的干預。"浸大把學術自由納入核心價值內，並在《2006年策略發展》中詳加闡述："透過開放的高等教育模式探求知識和真理"及"營造學術成就與學術自由和諧共融的學院環境。"

4.2.28 在中大，對學術自由的提述見載於《研究、顧問服務及知識產權政策》。該政策第12段述明，"不論教職員或學生，全體人員都應該尊重彼此的權利，尊重探求知識和發表意見及研究成果的學術自由，並應共用大學的設施，以達致這些目標。"⁸⁷

4.3 高等教育的撥款安排

撥款機構

4.3.1 因應立法局議員在1964年的預算案辯論中提出的建議，教資會於1965年成立。⁸⁸ 有關建議認為，香港應設立一個與英國的教資會相若的委員會，就大學的設施、發展與財政需要向政府提供意見。⁸⁹

4.3.2 1964年11月，政府邀請Edward Hale爵士(他在1951至1957年間擔任英國教資會秘書)研究此事。Edward Hale爵士其後向總督提交題為《撥款資助香港的大學》的報告，指出香港政府需要一個立場公正的專家委員會，就本港大學的設施、發展和財政需要提供意見。⁹⁰ 政府接納該報告，並於1965年10月正式成立教資會。

4.3.3 教資會成立時的職權範圍如下：

"按社會的需要，檢討下列事項：

(a) 本港大學教育的設施；

⁸⁷ 請參閱CUHK (2005)。

⁸⁸ 事實上，另一位立法局議員曾在1956年的預算案辯論中提出相若的建議。請參閱《香港議事錄》(1956)第146至147頁。

⁸⁹ 請參閱《香港議事錄》(1964)第92頁。

⁹⁰ Hale (1965)第27至28頁。

- (b) 大學的發展計劃；
- (c) 大學教育所需的經費；及
- (d) 就應如何運用立法機構可能批核的大學教育撥款向政府提供意見。⁹¹

4.3.4 教資會在1968年發表的第一份報告中制訂了院校自主的多項範圍。這些範圍如下：

- (a) 甄選教職員；
- (b) 甄選學生；
- (c) 控制課程和學術水準；
- (d) 接納研究項目；及
- (e) 在大學內分配資金。⁹²

4.3.5 1982年，教資會延伸其職權範圍，以包括就總督可能諮詢教資會的其他高等教育範疇提供意見。作出這項修訂，是由於教資會在規劃高等教育方面肩負越來越多職責，尤其是在制訂高等教育政策和設立新院校方面，其參與程度日益增加。舉例而言，於1971年成立理工學院，便是教資會的建議。

4.3.6 1972年，香港理工學院被納入教資會的資助範圍內，教資會遂改稱為大學及理工教育資助委員會。隨着兩所理工學院及香港浸會學院升格為大學後，大學及理工教育資助委員會於1994年11月恢復大學教育資助委員會的名稱。

⁹¹ UGC (1968)第3頁。

⁹² UGC (1968)第4至5頁。

4.3.7 近年，教資會不但在策導高等教育界的發展方面擔當更重要的策略性角色，更加強了為院校提供質素保證的工作。2004年，教資會發表題為《香港高等教育 — 共展所長，與時俱進》的文件。該文件指出，教資會須加強本身在策略性規劃和制訂政策方面的角色，並在教資會採用的撥款方法內，加入與表現及角色有關的撥款機制。⁹³然而，社會關注到，更改撥款機制可能損害院校的學術自主。⁹⁴

4.3.8 教資會自成立至今，一直維持非法定諮詢組織的地位。這項安排是以英國一套現已廢除的運作模式為依據。在上文提及的Edward Hale爵士的報告內，曾就教資會並無規章闡釋原因。該報告指出，根據英國的模式，政府不能按法定條文向大學提供資助，因為當局須就數年的撥款額作出承諾。⁹⁵在英國，政府開支須透過每年的《撥款法令》逐年批撥。

4.3.9 教資會及政府內部過去曾討論更改教資會法律地位的問題。大學及理工教育資助委員會1985-1988三年期報告第2.9段指出：“委員會作為諮詢組織的地位或須重新研究，而其成立為法團的問題亦須考慮。”在1997年年底，政府對所有與教育有關的行政及諮詢組織進行檢討。在1998年5月發表的諮詢文件內，當局建議教資會繼續擔當諮詢的角色，而教資會這方面的職能可否因轉為法定組織而得以加強，則須進一步考慮。⁹⁶

教資會的成員組合

4.3.10 所有教資會委員均以個人身份由行政長官委任。至於委任的準則，並無具體公布的資料。多份教資會報告只表示，教資會委員全是所屬行業的卓越人士，包括香港及海外的傑出學者，以及知名的本地專業人士及商人。並無政府官員擔任教資會委員。

4.3.11 教資會包括學術界及業外(非學術界)委員。教資會委員人數並無限制。教資會最初成立時有11名委員，大部分是來自英國的學者。為免出現利益衝突，當時並無來自香港的學術界委員。⁹⁷過去多年來，教資會委員的人數逐漸增加，委員人數由1966年的11人增加至2007年的24人。

⁹³ 請參閱UGC (2004a)。

⁹⁴ 請參閱《香港議事錄》，2003-2004年度會期，第4 728至4 738頁。

⁹⁵ Hale (1965)第15至16頁。

⁹⁶ EMB(1998)。

⁹⁷ Edward Hale 爵士的報告建議，教資會委員不應來自香港的大學。

4.3.12 近年，教資會委員的人數維持於20至25人左右，其中約半數為香港以外的學者及高等教育行政人員。自1990年代起，教資會委員包括本地院校的學術界委員。約40%現有的教資會委員為業外委員，大部分為本地商人。

4.3.13 根據慣例，教資會主席是香港居民，並且為非學術界人士。舉例而言，在1980年代，教資會主席均具法律背景，而在近年，教資會主席通常與商界有密切關係。

與政府的關係

4.3.14 教資會是非法定的諮詢委員會。教資會秘書處是政府部門，被納入教育局的政策範圍與管理之內。⁹⁸ 教資會秘書長是教資會秘書處的主管。根據教資會《程序便覽》，教資會秘書長和秘書處其他職員須同時向教資會和教育局局長負責。⁹⁹

4.3.15 教資會秘書長是公務員，向教資會主席匯報。教資會秘書長的考績報告先由教資會主席簽署，再由教育局常任秘書長加簽。¹⁰⁰

4.3.16 教資會是政府與各院校之間的主要溝通渠道。有關政府、教資會與各院校之間的溝通原則，載於教資會的《程序便覽》內(請參閱附錄VII)。

4.3.17 根據現行的教資會《程序便覽》，各院校與政府直接的正式接觸通常僅限於以下範疇¹⁰¹：

- (a) 有關各院校條例的立法事項；

⁹⁸ 教資會表示，教資會秘書處自成立以來一直是政府部門，而自1980年代早期開始，教資會秘書處已被納入政策局的範圍管理之內。

⁹⁹ UGC(2007)，第10.1段。這項同時向教資會及教育局局長負責的陳述，並不包括在1980年11月發表的《程序便覽》內。請參閱UPGC(1980a)。

¹⁰⁰ 教資會會表示，自1980年代早期開始，教資會秘書長的考績報告已先由教資會主席簽署，再由一名政府高層官員加簽。

¹⁰¹ 根據1968年的教資會《程序便覽》，各院校與政府直接的正式接觸嚴格限於以下3個範疇：(a)土地事項；(b)學術及同等政務職系人員的薪級；及(c)所提供服務的合約。

-
- (b) 根據各院校條例履行職能及行使賦予的權力；
 - (c) 土地事項；
 - (d) 所提供服務的合約；及
 - (e) 委託他人開辦的課程(全部自行融資的課程除外)。

4.3.18 在教院事件中，調查委員會報告指出，委員會得悉有指控指教資會是橡皮圖章，以及教資會不作批評便與教育統籌局(下稱"教統局")配合，以達到教統局所訂的目標。¹⁰² 為改善政府與各師資培訓院校之間的關係，調查委員會建議設立一個獨立於政府的委員會，以達致下列目的：

- (a) 就關於師資培訓院校的政策及發展計劃向政府提供意見；
- (b) 在教統局與師資培訓院校僵持不下時解決兩者的爭端；及
- (c) 聆訊師資培訓院校就教資會撥款安排提出的上訴。¹⁰³

撥款政策及程序

4.3.19 教資會向院校提供兩類撥款：

- (a) 經常補助金，用於支持持續的學術及有關活動；及
- (b) 非經常補助金，用於基本工程項目。

4.3.20 經常補助金的發放周期通常是3個學年為一周期。一般的周期包括以下各階段：¹⁰⁴

- (a) 向各院校發出"開始籌劃信件"，列明政府的宏觀政策指引和參數(包括學生人數指標和特別人力需求)；

¹⁰² The Commission of Inquiry on Allegations relating to HKIEd (2007) 第17.8段。

¹⁰³ The Commission of Inquiry on Allegations relating to HKIEd (2007) 第17.20段。

¹⁰⁴ 有關詳情，請參閱UGC(2007)第2章。

- (b) 審議各院校呈交的教務發展建議；
- (c) 審核各院校呈交的開支預算，並進行詳細的經常補助金評估工作；
- (d) 向政府呈交有關補助金建議；及
- (e) 如獲立法會財務委員會批准有關財政開支，向各院校發出撥款信件。

4.3.21 按照三年一期的撥款機制在近年曾出現中斷。2003年11月，政府決定把2001-2002學年至2003-2004學年的三年期"延展"一年，以涵蓋2004-2005學年，而下一個三年期則順延為2005-2006學年至2007-2008學年。政府提出的理由是《高等教育檢討》的建議涉及對現行撥款制度的重大改變。¹⁰⁵ 2005年2月，政府提交教資會資助院校2005-2008學年三年期撥款建議，供立法會財務委員會審批。然而，2005-2008學年三年期的撥款安排是以0-0-X方案為依據，即在首兩年，政府不會削減經常補助金額，但第三年或會削減補助金額，而減幅則有待確定。¹⁰⁶

4.3.22 教資會撥予各院校的經常補助金基本上分為整筆補助金和指定用途補助金兩種。整筆補助金包括4個部分：

- (a) 教學用途撥款 — 約68%；
- (b) 研究用途撥款 — 約20%；
- (c) 與表現和角色有關的撥款 — 約10%；及
- (d) 專業活動用途撥款 — 約2%。

4.3.23 除提供政府撥款外，政府曾先後於2003年、2005年及2006年推出3輪配對補助金計劃，每次撥款達10億港元，以擴闊8所教資會資助院校的經費來源，並增強其籌募經費的能力。透過推行這3輪配對補助金計劃，各教資會資助院校合共籌得約48億港元私人捐款，並獲政府批撥合共28億8,800萬港元配對補助金。

¹⁰⁵ 請參閱EMB (2003)。

¹⁰⁶ 減幅須待接近該學年才訂定，但不會超過5%。請參閱EMB (2005)。

教學用途撥款

4.3.24 教學用途撥款是整筆補助金中所佔比例最大的撥款部分，款額根據學額、進修程度(即副學位程度、學士學位程度、深造學位程度)、課程模式(即兼讀、交替制、全日制)和學科等因素釐定。對於成本較高的科目，撥款額亦會予以調整。

4.3.25 教育局負責統籌各有關政策局／部門對其政策範疇下專業人士(包括醫生、護士、社會工作者及教師)的人力需求的意見。教育局在取得行政會議同意後，會將其人力需求建議送交教資會。教資會資助院校在制訂其學術發展建議時會以這些建議作為參考。教資會在考慮過院校的學術發展建議、政府對人力需求的建議、個別院校的角色和發展需要，以及教資會的整體策略性發展等因素後，會向個別院校發出有關學額分配及學術規劃事宜的建議。分配學額予每所院校屬教資會的職能。

4.3.26 在教院事件中，政府在分配學額方面所擔當的角色備受爭議。教院事件中的其中一項指控，就是政府與教資會合力削減教院的學額，以迫使教院與中大合併。¹⁰⁷ 調查委員會認為沒有充分證據，證明這項指控屬實。¹⁰⁸

4.3.27 2007年7月，一位立法會議員就政府於2004年建議教資會削減教院的幼兒教育證書課程學額提出質詢。政府在回覆該項質詢時解釋，這是部門在溝通時出錯所致。¹⁰⁹

研究用途撥款

4.3.28 各院校可透過兩個主要途徑獲得研究用途撥款：

- (a) 透過整筆補助金或指定用途補助金取得教資會的撥款；
及
- (b) 其他政府及私人撥款。

¹⁰⁷ The Commission of Inquiry on Allegations relating to HKIEd (2007)第 22 頁。

¹⁰⁸ The Commission of Inquiry on Allegations relating to HKIEd (2007)第 68 至 73 頁。

¹⁰⁹ Legislative Council Official Record of Proceedings, 11 July 2007, 第 66 至 72 頁。

4.3.29 整筆補助金的研究用途撥款基本上與院校正在從事研究工作人員的數目和相關學術領域的研究成本掛鉤。這項撥款用於支付研究的主要人手及基礎設施所需的費用。教資會定期進行研究評審工作，定出正在從事研究工作人員的數目。研究評審工作旨在評審每所院校的研究成績，最近一次於2006年進行。

4.3.30 研究用途指定補助金由教資會批撥予研究資助局("研資局")¹¹⁰，用以資助院校各類學術研究活動。在研究用途補助金下，角逐研究用途補助金所佔的比例最大，在2006-2007年度，角逐研究用途補助金佔研究用途補助金的80%。個別院校的角逐研究撥款申請須由研資局的學科小組進行評審。研資局會邀請專家學術評審人員或審閱人員協助學科小組評審有關申請，而大部分評審人員及審閱人員均來自海外。

4.3.31 除角逐研究用途補助金外，研究用途補助金下亦設有其他撥款項目，這些項目為：

- (a) 直接撥款：供院校自行運用，資助規模較小的研究項目；
- (b) 中央撥款：用於促進不同院校合作及研究隊伍協作；
- (c) 聯合研究計劃：用以資助香港研究人員與中國內地、法國及德國的學者合作進行研究；
- (d) 臨牀醫學研究資助計劃：用以資助年輕臨牀醫學人員進行臨牀醫學研究；及
- (e) 富布萊特(香港)學人計劃：用以資助香港學者前赴美國從事研究工作。

¹¹⁰ 研資局是教資會轄下的非法定諮詢組織，負責就以下事宜提供意見：香港高等教育機構在學術研究上的需要，以及為由教資會資助院校教學人員所進行的研究項目提供經費。

特定用途撥款

4.3.32 與整筆補助金不同，指定用途補助金旨在為一些對高等教育發展重要的工作提供撥款。就2005-2008學年的三年期而言，這些撥款包括：

- (a) 研究用途補助金；
- (b) 按表現及角色撥款；
- (c) 教學發展補助金；
- (d) 語文培訓補助金；
- (e) 重組及協作基金；
- (f) 研究發展活動補助金；及
- (g) 中央撥款。

4.3.33 上文已闡述研究用途補助金的用途。至於其他指定用途補助金，則用於資助不同種類的項目。按表現及角色撥款旨在確保院校履行其選擇的角色，並且表現良好。教學發展補助金旨在鼓勵院校採用創新的教學方法及提升學習環境的質素。

4.3.34 語文培訓補助金資助各院校開辦課程，以提升學生的中英文能力。成立重組及協作基金，旨在鼓勵各院校進行深入協作。研究發展活動補助金為進一步的研究發展項目提供資助。中央撥款旨在提供撥款支付整體高等教育界別和院校間活動的開支，以及提升院校質素項目的費用。

非經常補助金

4.3.35 教資會亦為基本工程項目提供資助。全部或部分由教資會資助(每項費用超過1,500萬港元)的基本工程項目一般由非經常補助金撥款資助。教資會按年考慮非經常補助金方案，以配合政府每年的基本工程資源分配計劃。至於每項費用少於1,500萬港元的工程項目，則透過每年的改建、加建、維修及改善工程整體撥款提供資助。

問責

4.3.36 正式而言，教資會須向行政長官負責。教資會每3年發表報告，以配合撥款周期。教資會秘書處由教資會秘書長擔任主管，他亦是教資會開支總目(總目190)的管制人員。

4.3.37 審計署署長可審核教資會秘書處的紀錄。審計署署長亦有權審核各院校的紀錄。然而，這項權力受到若干限制：¹¹¹

- (a) 審計署署長有權就管理效率審計及相關問題提問；
- (b) 審計署署長無權(不論是其自行發起或根據指示)質疑已妥為制訂的學術性決定，但政府有權透過政務司司長向教資會提出學術及相關事宜；及
- (c) 審計署署長與院校之間的所有查詢及通信往來副本須分發予教資會。

4.3.38 院校的財務報告須符合法定規定，有關規定載於各院校的相關監管條例中。這些規定包括：

- (a) 就所有收支備存妥善的帳目及紀錄；
- (b) 擬備每年的收支結算表及資產負債表；及
- (c) 委聘審計師審計所有財務報表。

¹¹¹ 這項審計安排於1975年制訂，自此之後一直沿用。請參閱UPGC(1980)。

4.3.39 此外，教資會制訂多項財務匯報及審計規定，要求使用教資會撥款的院校遵從。¹¹² 舉例而言，院校須提交經常補助金的每月收支報表及使用所有教資會撥款的年度報表。

4.3.40 為提高院校及其活動的質素，教資會近年已加強質素保證工作，包括"管理檢討"(1998至1999年)、"教與學質素保證過程檢討"(1995至1997年，2001至2003年)，以及"按表現及角色撥款計劃"(2004年)。2007年4月，教資會在轄下成立質素保證局。質素保證局旨在確保8所院校提供的學士及以上程度學位課程的質素，以及促進質素保證及提升的工作。質素保證局亦為各院校進行質素核證，並協助在院校間推廣良好的教與學實踐方法。

4.3.41 8所院校須持續向教資會提交每年的表現數據。教資會已設立一套通用數據收集方式，用以收集有關院校開辦的教育課程、教職員及學生人數、財政狀況及研究活動等資料。

4.4 高等教育院校的僱傭關係

4.4.1 香港特區的高等教育院校在教職員的甄選、晉升及解僱方面享有頗大的自主權。招聘教職員一般被視為院校自主的重要一環，並受《基本法》保障。

4.4.2 在香港特區，《僱傭條例》是一項凌駕性的僱傭法例。除適用於僱傭合約的一般法例外，院校僱用教學人員須遵守多項法定規定。

僱傭協議

4.4.3 僱傭協議的詳情載於有關的法律條文、僱傭合約及其他文件內，例如教職員手冊及特定的人事政策或程序。

¹¹² 有關詳情，請參閱UGC(2007)第6章。

4.4.4 港大及中大聘用教學人員的條款及條件，須符合兩校各自分別根據《香港大學條例》及《香港中文大學條例》通過的規程。舉例而言，中大在聘任及解僱教務人員及高級行政人員方面，分別受《香港中文大學規程》附表1規程20及規程24的規管。至於另外6所院校的人事聘任，則不受其監管條例下的有關規程規管。

4.4.5 在香港特區，教學人員職位可以實任條款或固定年期合約聘任。8所院校通常以固定年期合約聘用新的教學人員，其聘任期被視為試用期。當試用期完畢後，合資格的教學人員可以實任制獲得聘任。在8所院校中，以固定年期合約聘用的教學人員所佔的百分比由40%(中大)至75%(嶺大)不等(請參閱下文表3)。¹¹³

表3 —— 以實任條款及固定年期合約聘用的教學人員數目

| | 實任條款 | 固定年期合約 | 以固定年期合約聘用的教學人員所佔的百分比 |
|----|------|--------|----------------------|
| 嶺大 | 40 | 120 | 75% |
| 理大 | 415 | 667 | 62% |
| 教院 | 118 | 152 | 56% |
| 城大 | 467 | 391 | 46% |
| 港大 | 489 | 351 | 42% |
| 浸大 | 170 | 122 | 42% |
| 中大 | 536 | 361 | 40% |
| 科大 | 288 | 153 | 35% |

資料來源：資料由各院校提供。

¹¹³ 向院校查詢取得有關數字。由於各院校對"教學人員"及"固定年期合約"可能有不同的定義，因此有關數字應被視為粗略估計。

4.4.6 在8所院校中，只有科大在教學人員的僱傭協議內提述學術自由。¹¹⁴ 科大教學人員的僱傭合約涵蓋一項條款，訂明大學不得以下述理由終止僱用受聘者：“受聘者可自由在課堂內討論其學科、自由在其專長的範疇內進行研究，以及自由發表其研究結果；大學不得純粹因受聘者依據上述自由而作出或不作出任何事情而將其解僱，但如教務委員會認為受聘者作出或不作出有關事情，構成該受聘者不符合大學要求的水平，則不在此限”。

解僱及爭議處理機制

4.4.7 各教資會資助院校的申訴處理程序，一直是立法會教育事務委員會的主要關注範疇。¹¹⁵ 在教育事務委員會2002-2003年度報告中，立法會議員認為確有需要建立一個妥善機制，以處理高等教育界教職員的申訴和投訴。¹¹⁶

因好的因由而解僱教學人員的程序

4.4.8 在香港特區，大部分院校均訂明因行為不當及“好的因由”而解僱教學人員的程序。在港大及中大，以“好的因由”解僱教學人員受法例監管。

4.4.9 根據《香港大學條例》，校務委員會不可終止聘任教學人員（包括高級教學人員及規程指定為教師的其他人士），“但如該委員會在對有關事實妥為作出調查，及在接獲教務委員會就該項調查結果所提供的意見後，認為有好的因由終止聘任，則不在此限。”¹¹⁷ “好的因由”的定義包括：無能力有效率地執行有關職位的職責、疏於職守或使任職者不適宜繼續任職的公職上或私下的不當行為。¹¹⁸

¹¹⁴ 研究部已去信其他接受教資會撥款的院校，詢問院校曾否考慮及會否考慮在教學人員的僱傭協議內提述學術自由。現正等待院校回覆。

¹¹⁵ Legislative Council Secretariat (2000)第4至5頁。

¹¹⁶ 請參閱 Legislative Council Secretariat (2003)第11頁。

¹¹⁷ 《香港大學條例》第12(9)條。

¹¹⁸ 《香港大學條例》第2(2)條。

4.4.10 港大訂有一套以"好的因由"終止聘任教學人員的程序。港大校長獲授權展開以"好的因由"的終止程序。若有可信的指控，會成立調查委員會進行調查，即可構成好的因由調查委員會。¹¹⁹ 有關教學人員有權向委員會作出陳述，並由法律代表陪同出席委員會會議。校長接獲調查委員會的報告後，可把報告轉交教務委員會，以徵詢其對調查結果的意見。校務委員會接獲教務委員會對調查結果的意見後，有權決定是否終止聘任該名教學人員。一如上文第4.2.21段所述，若校務委員會決定終止聘任，有關教學人員有權向校監上訴。

4.4.11 《香港中文大學條例》附表1規程24第3條授權大學校董會可基於好的因由將教務人員免任。規程亦訂明"好的因由"的定義，包括被裁定犯了刑事罪行；在身體或心智方面實際上無行為能力；不道德、醜聞或可恥性質的行為；以及沒有能力執行僱員的職責。¹²⁰ 相關投訴會交由一個委員會負責審查，該委員會的成員包括大學校董會主席、兩名大學校董及3名教務會成員。¹²¹

4.4.12 根據《嶺南大學條例》第15(8)條，校董會亦有權以行為不檢、不稱職、效率欠佳的理由，或"其他好的因由"，終止任何僱員的委任。然而，該條例並無訂明"好的因由"的定義。嶺大訂有一套以"好的因由"終止僱用的程序。至於"其他好的因由"的定義，則在有關裁員及大學財政緊絀狀況的程序中界定。

4.4.13 就城大、浸大及科大而言，"好的因由"條文在院校的服務協議或服務條件說明書內訂明。理大祇有在一些舊有教學人員僱傭協議中載有"好的因由"條文。

¹¹⁹ 委員會主席由校長出任，其他成員包括由校長委任的首席副校長或一名副校長，以及來自一個由12名教務委員會中大學教師組成的小組的4名成員。

¹²⁰ 《香港中文大學條例》附表1規程24第5條。

¹²¹ 《香港中文大學條例》附表1規程24第4條。

處理裁員的程序

4.4.14 根據《僱傭條例》，僱主如因裁員而終止僱傭合約，僱員可獲發遣散費。¹²² 過往曾進行架構重組的院校趨向於設有一套裁員的政策及程序。在8所院校中，港大、城大、浸大及嶺大訂有政策或程序，以規管在重組架構或裁員時對僱傭條件所作的更改。在教院，由於該校於1994年由多所學院合併而成，故此在被調職教職員的合約中載有一項有關裁員的條款。

4.4.15 港大的裁員政策載於教職員手冊內，有以下規定：僱主在別無他法的情況下才以裁員的方法應付財政緊絀或人手過剩的問題；准許受影響的受聘者陳述其個案和享有上訴權。特別的是，受影響僱員有權就裁員決定向校務委員會提出上訴。

4.4.16 城大的裁員政策述明導致裁員的理據、批准裁員方案的程序及有關的上訴程序。若校方以裁員為理由終止聘任某僱員，受影響僱員有權就此項決定向校長上訴。校長獲賦權成立上訴委員會(appeal committee)，負責審理有關個案，並作出最後決定。城大的僱傭合約內亦訂有一項更改條款，賦予大學更改僱傭條件的權利。

4.4.17 在浸大，其服務條款內訂有一項特定條文，訂明校董會可以裁員為理由將某一職員免任。浸大亦訂有一套處理裁員事宜的簡要程序，而該套程序並沒有訂明提出上訴的條文。嶺大的裁員政策只涵蓋因裁員而重行調配教職員的事宜。

¹²² 根據《僱傭條例》第31B(2)條，僱員如因以下情況而遭解僱，須視為因裁員而遭解僱：“(a)僱主結束或準備結束營業；(b)僱主已停止或擬停止經營在僱員受僱工作地點從事的業務；或(c)對僱用僱員從事某類工作的需求，或對僱用僱員在其受僱工作地點從事某類工作的需求，已告停止或縮減，或預期會停止或縮減。”

處理員工申訴程序

4.4.18 本港並無法律條文規定院校須設立爭議處理機制，以處理僱傭關係問題。儘管如此，部分院校設有一套程序，處理教職員的一般申訴或上訴，雖則這些程序不一定為處理解僱相關投訴而訂立。¹²³ 然而，院校之間有關機制的功能及細則差別甚大。

4.4.19 科大在不予續約和不予實任方面，訂有一套上訴政策及學術審核程序。科大亦另設程序，處理特定範疇(例如違反學術操守)內的投訴，並訂有一套教職員申訴程序，處理在性質上未能引用上述程序處理的投訴。

4.4.20 港大根據《香港大學規程》規程XIX第2(1)條訂立"調解教職員申訴程序"，其範圍涵蓋處理投訴的詳細程序。港大設有申訴小組(grievances panel)(由校務委員會委任的6至10人組成)，負責處理可信的投訴，並會成立調查委員會(committee of enquiry)(成員包括申訴小組主席及申訴小組另外兩名成員)，就投訴進行調查。調查委員會須於完成調查後向校務委員會提交報告。

4.4.21 教院亦設有一套處理教職員申訴的程序。校方可成立申訴委員會(grievance committee)(由教院副校長擔任主席，成員包括3名由副校長甄選的教學人員及1名經選舉產生的教職員代表)，以解決及調查某宗投訴或申訴。該委員會須於完成調查後向校長提交報告，由校長決定採取適當行動。若投訴人對最後決定感不滿，他／她有權向適當的上訴機關提出上訴。

4.4.22 城大並沒有制訂標準程序，以處理一般的教職員申訴。教職員提出的申訴，會按照《規管教職員紀律的規例》(Regulations Governing Staff Discipline)的精神處理。根據該規例，校方會成立紀律委員會(disciplinary committee)(由城大校董會轄下人力資源委員會主席委任的3至5名成員)，負責調查申訴個案。

¹²³ 有關早期資料，請參閱 EMB (2000)。

第5章 —— 分析

5.1 引言

5.1.1 表4至表10(載於第71至77頁)綜述英國、新西蘭及香港特別行政區(下稱"香港特區")在高等教育的學術自由及院校自主方面的各項特點。下文分析其中特別涉及香港特區情況的重要事項。

對學術自由及院校自主的法律保障

直接的立法保障

5.1.2 在英國，法律為學術自由所提供的直接保障相當有限。只有在有關裁員及促進公平獲取高等教育的申訴程序的法律條文中，才有提及學術自由。在新西蘭，《1989年教育法令》就學術自由訂有詳細定義。在新西蘭的法例中，學術自由的定義包含院校自主的概念。有關定義訂明，大學應自行訂定其授課內容、負責教學及評核工作，以及聘任教職員。

5.1.3 1980年代末期，由於英國及新西蘭政府與當地高等教育界的關係緊張，故此兩地的大學界都感到學術自由受威脅。在大學界不斷努力游說下，學術自由的概念獲寫入當時新制定的教育法例之內。

5.1.4 在香港特區，主要是透過《基本法》對學術自由及院校自主直接提供法律保障。然而，《基本法》並無詳細界定學術自由的涵義。除《基本法》外，香港特區並無其他法例提及學術自由。

相關的法律保障措施

5.1.5 在本研究報告所探討的3個地方當中，當地有關言論、思想、出版及集會自由的法律條文，都對學術自由產生潛在影響。具體而言，英國的高等教育院校有義務保障言論自由得以合法行使。

5.1.6 與香港特區不同，英國及新西蘭均訂有保障披露的法律，若某機構的僱員披露有關在該機構內發生或該機構所作的嚴重錯失資料，有關僱員可以獲得保障。

高等教育院校的管治架構

5.1.7 英國的高等教育院校可分為兩大類，即"1992年之前的大學"及"1992年之後的大學"。在這裏採用"1992年之後的大學"的管治架構作比較，因為它們是較近期成立的大學。在英國，法例規定"1992年之後的大學"及學院的管治團體成員人數不得少於12人，亦不得多於24人。在管治團體的成員當中，必須包括獨立成員、學生、教師及增選成員。約半數成員為院校以外人士。新成員由管治團體委任。管治團體主席由管治團體自其獨立成員當中委任。

5.1.8 在新西蘭，根據大專教育院校各自的規程規定，所有大專教育院校均為法定法團。法例規定，每所大專教育院校應成立校董會，作為院校的管治團體。校董會成員人數由12至20人不等，必須包括教職員、學生、院校的最高行政人員及4名由負責有關政策範疇的部長委任的人士。校董會從其成員中互選一人擔任校董會主席。

5.1.9 在香港特區，8所由大學教育資助委員會(下稱"教資會")資助的院校各自受不同的條例監管。所有這些院校均設有本身的校董會／校務委員會／大學校董會，作為最高的管治團體。各院校的校董會／校務委員會／大學校董會人數及成員組合各有不同，成員人數由24至55人不等。香港特區行政長官(下稱"行政長官")是8所院校的校監／監督，並負責委任各院校的校董會／校務委員會／大學校董會主席。政府在各院校中委任的校董會／校務委員會／大學校董會成員人數差別甚大。除歷史最悠久的兩所大學(香港中文大學(下稱"中大")及香港大學(下稱"港大"))外，其他6所院校的校董會均有頗多成員由政府委任。

高等教育的撥款安排

撥款機構

5.1.10 香港特區的教資會於1965年設立，一直存在至今，而英國及新西蘭均於1980年代末期廢除教資會，代之以其他安排。1992年，英格蘭、威爾斯及蘇格蘭分別成立了法定的撥款委員會，為高等教育院校提供撥款。2003年，新西蘭成立了大專教育委員會。

5.1.11 英國教資會於1919年成立，負責批撥公帑予各所大學。設立教資會的概念，是以此作為政府與大學之間的"緩衝機制"，致力在自主與問責之間求取適當平衡。然而，英國於1960年代開設多所新大學，加上發展支援重點研究，政府與大學之間的關係亦不斷轉變，英國教資會終於在1988年隨着《教育改革法令》的通過而劃上句號。

5.1.12 英格蘭高等教育撥款委員會有12至15名成員，悉數由政府委任。撥款委員會負責撥款予英格蘭的大學及當地提供高等教育的學院。撥款委員會亦負責監察各所大學及學院的財務及管理穩健情況、確保教學質素，以及就優良辦學提供指引。

5.1.13 新西蘭曾經設立兩個教資會。第一個教資會於1948年設立，而第二個教資會於1960年根據《大學教育資助委員會法令》成立，取代第一個教資會。自1980年代中期開始，新西蘭的教育政策進行了重大的架構重組，教資會似乎未能在提升效率及加強問責方面切合社會所需。有鑒於此，《1989年教育法令》獲通過後，新西蘭即廢除了教資會。

5.1.14 在新西蘭，大專教育委員會是負責管理政府與大專教育界的關係及制訂相關政策的領導機構。大專教育委員會屬官方機構，由政府委任的8名專員予以監管。大專教育委員會負責分配政府撥款予各項由大學、理工學院、教育學院及其他教育機構提供的大專教育及培訓課程。

5.1.15 鑒於高等教育不斷擴展、市民要求大學在運用公帑方面加強問責性，加上高等教育的宗旨改變以切合廣泛社會所需，英國及新西蘭政府認為，有需要強化政府在策劃及監察高等教育方面的角色。由於教資會以往的成員以學者為主，並與受資助大學保持密切關係，故此被視為未能符合這些要求。

5.1.16 在香港特區，教資會於1965年成立，作為大學的撥款機構。教資會自成立至今，一直維持其非法定諮詢組織的地位。所有教資會委員均以個人身份由行政長官委任。近年，教資會委員的人數維持於20至25人左右，其中約半數為香港以外的學者及高等教育行政人員。

5.1.17 在香港特區，教資會的工作範圍逐漸擴大。教資會初期成立的角色，是就大學所需的經費向政府提供意見。1982年，教資會擴大其職權範圍，以包括就其他高等教育範疇提供意見。作出這項更改，是由於教資會在規劃高等教育方面肩負越來越多職責，尤其是在制訂高等教育政策和設立新院校方面，其參與程度日益增加。近年，教資會不但在策導高等教育界的發展方面擔當更重要的策略性角色，更加強了質素保證方面的工作。無可避免，很多這些新發展令教資會更深入參與資助院校的內部事務。

與政府的關係

5.1.18 在英國及新西蘭，其高等教育的撥款機構均與政府保持距離。政府與撥款機構各自擔當的角色在法例中清楚訂明。在英國，英格蘭高等教育撥款委員會是一所"非政府部門的公營機構"。英格蘭高等教育撥款委員會並非創新、大學及技能部的一部分，但在創新、大學及技能大臣所訂定的政策綱領內運作。其總體政策綱領載於創新、大學及技能部與英格蘭高等教育撥款委員會簽訂的《管理聲明》內。創新、大學及技能部為使英格蘭高等教育撥款委員會得以履行職務而向其提供撥款的條款及條件，載於創新、大學及技能部與英格蘭高等教育撥款委員會簽訂的《財務備忘錄》內。

5.1.19 在英國，國務大臣可在撥款予英格蘭高等教育撥款委員會時施加條款及條件，而所有院校或所有屬於某一類別的院校均須符合該等條款及條件。有關條款及條件必須普遍性，其遣詞用字不應對某所高等教育院校造成影響。

5.1.20 在新西蘭，大專教育委員會屬官方機構，負責分配政府撥款予大專教育及培訓課程。負責有關政策範疇的部長可向大專教育委員會發出指令，而有關指令必須與《大專教育策略》貫徹一致，並與大專教育委員會的職能相符。部長不應指令大專教育委員會向任何特定機構提供或不提供撥款。若部長向大專教育委員會發出指令，大專教育委員會必須在其周年報告中闡述，大專教育委員會如何就該指令作出回應。

5.1.21 與英國及新西蘭的情況不同，香港特區政府與教資會所分別擔當的角色並沒有在法例中訂明。教資會自設立至今一直是非法定的諮詢委員會，向行政長官負責。教資會秘書處是政府部門，被納入教育局的政策範圍與管理之內。教資會秘書長是教資會秘書處的主管。教資會秘書長和秘書處其他職員須同時向教資會和教育局局長負責。

5.1.22 在香港特區，教資會是政府與教資會資助院校之間的主要溝通渠道。有關政府、教資會與院校之間的溝通原則，載於教資會的《程序便覽》內。與英國及新西蘭的情況不同，香港特區並無法例防止政府官員發出對某所高等教育院校造成影響的撥款指令。

撥款政策及程序

5.1.23 在英國，政府訂定高等教育院校可獲發放的撥款總額，並有權因應其擬推行的全國性發展策略，向各撥款委員會訂定撥款條件。

5.1.24 由英格蘭高等教育撥款委員會發放的補助金有3大主要類別：(a)為學與教活動提供的撥款；(b)為研究工作提供的撥款；及(c)特殊撥款及為特定用途提供的非經常撥款。在計算為教學用途提供的撥款時，主要因素為修畢其課程中某一特定部分的學生人數。為研究工作提供的撥款則與研究工作的質量息息相關。

5.1.25 在新西蘭，政府訂定大專教育界別的撥款總額。部長亦負責制訂撥款機制——即訂定總體撥款準則。部長會將這些準則告知大專教育委員會，由該委員會負責制訂運作細則，以釐定及分配撥款予大專教育機構。大專教育委員會會在撥款指引中公布其運作政策。

5.1.26 新西蘭的大專教育制度撥款機制包括3個主要部分：(a)為學與教活動提供的撥款；(b)為研究工作提供的撥款；及(c)就特定用途發放的撥款。在計算為學與教活動提供的撥款時，主要以每家大專教育機構開辦課程所取錄的學生人數(相當於全日制人數)作為計算基礎。為研究工作提供的撥款則以研究表現為撥款基礎，並採用表現指標，輔以同行專家評審制度，作為評核研究表現的準則。

5.1.27 在香港特區，教資會向教資會資助院校提供兩類撥款：(a)經常補助金，用於支持持續的學術及有關活動；及(b)非經常補助金，用於基本工程項目。經常補助金的發放周期是3個學年為一周期，非經常補助金則由教資會按年考慮發放。

5.1.28 經常補助金分為整筆補助金和指定用途補助金兩種。整筆補助金包括4個部分：(a)教學用途撥款；(b)研究用途撥款；(c)與表現和角色有關的撥款；及(d)專業活動用途撥款。教學用途撥款的撥款額根據學額、進修程度、課程模式和學科等因素釐定。整筆補助金的研究用途撥款與研究工作的質量息息相關。教資會亦透過研究資助局批撥指定研究用途補助金，以資助院校各類學術研究活動。

高等教育院校的僱傭關係

僱傭協議

5.1.29 在英國，隨着《1988年教育改革法令》獲得通過，教學人員的就業保障因而有所改變。如有學系新聘職員，或晉升職員，所有"1992年之前的大學"均須在這些職員的合約內加入一項條款，以容許大學管治團體"...以裁員為理由將任何教學人員解僱"。這項規定影響到所有在1992年之前已經存在的大學，以及那些在1987年11月20日或該日後受聘或晉升的教學人員。

5.1.30 自《1988年教育改革法令》獲制定為法例後，採用固定年期合約成為英國高等教育界的主流僱傭趨勢。儘管如此，隨着《2000年固定年期合約僱員(防止待遇有欠理想)規例》獲得通過，若固定年期合約連續4年獲續訂或延期者，即自動變為永久性合約，除非有客觀理據證明有需要繼續採用固定年期合約，則屬例外。

5.1.31 在英國，一份"1992年之前的大學"新的規程範本在2003年獲得同意。範本訂明，任何關乎學術自由的事宜必須依據一份聯合國有關高等教育教學人員權利和自由的文件作決定。

5.1.32 在新西蘭，教學人員職位可以長期或有限僱用期的方式聘任。大學聘用兼職教職員的比例呈上升趨勢。

5.1.33 在新西蘭，多數大專教育院校維持原有做法，與大部分教學人員簽訂集體僱傭協議。集體僱傭協議由大專教育院校與教職員工會代表磋商訂定。集體僱傭協議所涵蓋的項目可包括：工作量、表現管理、裁員條款、紀律處分程序、培訓及專業發展、保障學術自由、休假安排及薪津條件。

5.1.34 在香港特區，教學人員職位可以實任條款或固定年期合約聘任。8所教資會資助院校通常以固定年期合約聘用新的教學人員。在各所院校中，以固定年期合約聘用的教學人員所佔的百分比由40%至75%不等。

5.1.35 在香港特區，除與僱傭有關的一般法例外，8所教資會資助院校所採用的僱傭協議須遵守多項法例規定。尤其值得注意的是，港大及中大聘用教學人員的條款及條件，必須符合規管兩校的相關法例條文規定。

5.1.36 在香港特區8所教資會資助院校中，只有香港科技大學在教學人員的僱傭協議內提述學術自由。

解僱及爭議處理機制

5.1.37 在英國，各高等教育院校必須確保，其內部解僱及申訴處理程序符合法定程序及公平原則。對於"1992年之前的大學"，有關大學的管治事宜載於大學規程內。規程內載有關於僱傭事宜的條文，載述以不當行為或其他"好的因由"暫停教學人員職務的程序；以各種理由(包括裁員或喪失工作能力)將教學人員解僱的程序；以及將高級人員解僱的程序。

5.1.38 "1992年之後的大學"的《管治章程細則》規定，管治團體須制訂與教職員操守、暫停教職員職務及申訴程序有關的規則。《管治章程細則》亦訂明就暫停職務或解僱事宜提出上訴的權利。

5.1.39 在新西蘭，若要終止僱用長期僱員，可透過公平而具約束力的研訊，以公正理由予以解僱。集體僱傭協議可載有條文，以處理在院校重組架構及裁員時對僱傭安排所作的更改。

5.1.40 新西蘭的法例規定，所有集體及個別僱傭協議必須載有條文，以簡潔易明的文句闡釋可供解決僱傭關係問題的服務及程序。

5.1.41 在香港特區，大部分教資會資助院校均訂明因行為不當及"好的因由"而解僱教學人員的程序。在港大及中大，以"好的因由"解僱教學人員受法例監管。

5.1.42 在8所教資會資助院校中，港大、香港城市大學、香港浸會大學及嶺南大學訂有政策或程序，以規管在重組架構或裁員時對僱傭條件所作的更改。部分院校設有一套程序，處理教職員的一般申訴或上訴。然而，有關機制的功能及細則差別甚大。

表4 —— 對學術自由及院校自主的直接法律保障

| 地方 | 直接的立法保障 | 學術自由的定義 |
|---------|--------------------------------------|--|
| 英國 | 《1988年教育改革法令》第202條及《2004年高等教育法令》第32條 | "確保教學人員可合法地享有自由，以質疑及驗證一些常見的觀念、提出新的構思及發表具爭議性或不受歡迎的意見，而不會因此失去其在院校內的工作或不再享有在院校內原可享有的權益。" |
| 新西蘭 | 《1989年教育法令》第161條 | <p>"(a) 教學人員及學生合法地質疑及驗證一些常見的觀念、提出新的構思及發表具爭議性或不受歡迎的意見的自由；</p> <p>(b) 教學人員及學生從事研究的自由；</p> <p>(c) 院校及其教職員訂定其授課內容的自由；</p> <p>(d) 院校及其教職員以其認為對促進學習屬最理想的方式教授及評核學生的自由；</p> <p>(e) 院校透過其最高行政人員聘任教職員的自由。"</p> |
| 香港特別行政區 | 《基本法》第三十四、一百三十六及一百三十七條 | 並無詳細定義。* |

註：* 與教院有關的指控調查委員會表示，學術自由"包括尋求和傳達所相信真理的權利，以及不會因追求和發表不受歡迎的真理而受到懲罰的權利。"

表5 —— 對學術自由及院校自主的相關法律保障

| 地方 | 與言論自由相關的條文 | 內部告密法例 |
|---------|---|--|
| 英國 | 在《1998年人權法令》(Human Rights Act 1998)中與言論自由及思想自由有關的條文和一項特別規定要求高等教育院校保障言論自由得以合法行使。 | 高等教育院校僱員提出符合公眾利益的關注事項，是受到《1998年公眾利益披露法令》(Public Interest Disclosure Act 1998)的保障。獲得保障的披露包括關乎下列事項的確實指控：刑事罪行、民事罪項、不公正、危害健康及安全或環境，以及隱瞞上述任何事宜。 |
| 新西蘭 | 在《新西蘭人權法案法令》(New Zealand Bill of Rights Act)中與發表自由及思想自由有關的條文。 | 《受保障披露法令》(Protected Disclosures Act)向披露機構內發生或機構所作的嚴重錯失資料的僱員提供保障。所有公營機構，包括大專教育院校，必須根據《受保障披露法令》的規定，制訂適當的內部程序。 |
| 香港特別行政區 | 在《基本法》與《香港人權法案條例》中與言論自由及出版自由有關的條文。 | 並無相關法例。 |

表6 —— 高等教育院校的管治架構

| 地方 | 管治團體 | 成員組合 | 主席 | 政府委任成員 |
|-----------------------------|-----------------|---|------------------------|---|
| 英國 ("1992年之後的 大學"及學院) | 沒有標準名稱 | 成員人數由12至24人不等，包括獨立成員、學生、教師及增選成員。 | 管治團體主席由管治團體自其獨立成員當中委任。 | 沒有。 |
| 新西蘭 | 校董會 | 成員人數由12至20人不等，包括教職員、學生、院校的最高行政人員及4名由負責有關政策範疇的部長委任的人士。 | 校董會從其成員中互選一人擔任校董會主席。 | 由負責有關政策範疇的部長委任4名人士。 |
| 香港特別行政區 | 校董會／校務委員會／大學校董會 | 人數及成員組合各有不同，成員人數由24至55人不等。 | 由香港特區行政長官委任。 | 政府在各院校中委任的校董會／校務委員會／大學校董會成員人數差別甚大，人數由6至20人不等。 |

表7 —— 高等教育的撥款機構

| 地方 | 撥款機構 | 成員組合 | 與政府的關係 |
|---------|------------------------|---|--|
| 英國 | 英格蘭高等教育撥款委員會是英格蘭的撥款委員會 | 英格蘭高等教育撥款委員會的管理委員會主席及該委員會內的12至15名委員，均由國務大臣委任。 | 英格蘭高等教育撥款委員會是一所"非政府部門的公營機構"，並在政府訂定的總體政策綱領內運作。就撥予英格蘭高等教育撥款委員會的補助金所施加的條款及條件必須普遍性，其遣詞用字不應對某所高等教育院校造成影響。 |
| 新西蘭 | 大專教育委員會 | 委員會內的8名專員均由政府委任。 | 大專教育委員會屬官方機構。部長可向大專教育委員會發出指令，而有關指令必須與《大專教育策略》貫徹一致，並與大專教育委員會的職能相符。部長不應指令大專教育委員會向任何特定機構提供或不提供撥款。 |
| 香港特別行政區 | 大學教育資助委員會(下稱"教資會") | 教資會內約20至25名成員均由香港特區行政長官委任。 | 教資會是非法定的諮詢委員會。教資會秘書處是政府部門，被納入教育局的政策範圍與管理之內。 |

表8 —— 高等教育的撥款安排

| 地方 | 撥款政策及程序 |
|----------------------|--|
| 英國 (英格蘭高等教育撥款委員會) | <p>政府訂定高等教育院校可獲發放的撥款總額，並有權因應其擬推行的全國性發展策略，向各撥款議會訂定撥款條件。</p> <p>由英格蘭高等教育撥款委員會發放的補助金有3大主要類別：(a)為學與教活動提供的撥款；(b)為研究工作提供的撥款；及(c)特殊撥款及為特定用途提供的非經常撥款。</p> |
| 新西蘭 (大專教育委員會) | <p>政府訂定大專教育界別的撥款總額。部長亦負責制訂撥款機制。大專教育委員會負責制訂運作細則，以釐定及分配撥款予大專教育機構。</p> <p>新西蘭的撥款機制包括3個主要部分：(a)為學與教活動提供的撥款；(b)為研究工作提供的撥款；及(c)就特定用途發放的撥款。</p> |
| 香港特別行政區 (教資會) | <p>教資會向教資會資助院校提供兩類撥款：(a)經常補助金，用於支持持續的學術及有關活動；及(b)非經常補助金，用於基本工程項目。經常補助金的發放周期是3個學年為一周期，非經常補助金則由教資會按年考慮發放。</p> <p>經常補助金分為整筆補助金和指定用途補助金兩種。整筆補助金包括4個部分：(a)教學用途撥款；(b)研究用途撥款；(c)與表現和角色有關的撥款；及(d)專業活動用途撥款。</p> |

表9 —— 高等教育院校的僱傭協議

| 地方 | 僱傭協議 | 提及學術自由 |
|---------|---|--|
| 英國 | <p>隨着《1988年教育改革法令》獲得通過，教學人員的就業保障因而有所改變。自《1988年教育改革法令》獲制定為法例後，採用固定年期合約成為英國高等教育界的主流僱傭趨勢。</p> <p>一項於2000年通過的新法例訂明，若固定年期合約連續4年獲續訂或延期者，即自動變為永久性合約，除非有客觀理據證明有需要繼續採用固定年期合約，則屬例外。</p> | <p>一份"1992年之前的大學"新的規程範本訂明，任何關乎學術自由的事宜必須依據一份聯合國有關高等教育教學人員權利和自由的文件作決定。</p> |
| 新西蘭 | <p>在新西蘭，教學人員職位可以長期或有限僱用期的方式聘任。大學聘用兼職教職員的比例呈上升趨勢。</p> <p>多數大專教育院校與大部分教學人員簽訂集體僱傭協議。集體僱傭協議由大專教育院校與教職員工會代表磋商訂定。</p> | <p>個別集體僱傭協議可包含保障學術自由的條款。</p> |
| 香港特別行政區 | <p>教學人員職位可以實任條款或固定年期合約聘任。通常以固定年期合約聘用新的教學人員。</p> <p>除與僱傭有關的一般法例外，8所教資會資助院校所採用的僱傭協議須遵守多項法例規定。</p> | <p>在香港特區8所教資會資助院校中，只有香港科技大學在教學人員的僱傭協議內提述學術自由。</p> |

表10 —— 高等教育院校的解僱及爭議處理機制

| 地方 | 解僱 | 與重組架構或裁員有關的 僱傭政策或程序 | 爭議處理機制 |
|---------|--------------------------------------|--|--|
| 英國 | 若要終止僱用長期僱員，可透過公平而具約束力的研訊，以公正理由予以解僱。 | 法例規定，"1992年之前的大學"就學系新聘職員(在1987年11月20日或該日後受聘或晉升的人員)訂定的合約安排，須載有相關條文。 | 各高等教育院校必須確保，其內部解僱及申訴處理程序符合法定程序及公平原則。 |
| 新西蘭 | 若要終止僱用長期僱員，可透過公平而具約束力的研訊，以公正理由予以解僱。 | 集體僱傭協議可載有相關條文。 | 法例規定，所有集體及個別僱傭協議必須載有條文，以簡潔易明的文句闡釋可供解決僱傭關係問題的服務及程序。 |
| 香港特別行政區 | 大部分教資會資助院校均訂明因行為不當及"好的因由"而解僱教學人員的程序。 | 只有香港大學、香港城市大學、香港浸會大學及嶺南大學訂有相關政策或程序。 | 部分院校設有一套程序，處理教職員的一般申訴或涉及解僱的上訴。然而，有關機制的功能及細則差別甚大。 |

附錄I

英國高等教育界自1960年迄今的重大發展

| | |
|-------|--|
| 1963年 | 《羅賓斯調查委員會報告》— 建議擴展大學教育，側重培養學生為就業作好準備。 |
| 1970年 | 國務大臣宣布在英格蘭及威爾斯成立30所理工學院，並由地方教育當局負責監管。 |
| 1982年 | 國務大臣宣布削減用於大學的公共開支，大學教育資助委員會(下稱"教資會")削減選定大學的撥款額，減幅約為25%。教資會放棄每5年為一周期的大學撥款制度，以周年撥款取而代之。 |
| 1988年 | 政府發表白皮書，強調大學須對經濟及社會需要有所回應。教資會由法定的大學撥款委員會取代。理工學院獨立於地方當局，撥款則由在英格蘭及威爾斯新成立的理工學院及大專學院撥款委員會批撥。 |
| 1991年 | 政府發表白皮書，宣布取消大學與理工學院的分野，並成立英格蘭高等教育撥款委員會，以及在蘇格蘭及威爾斯成立類似的委員會。為高等教育設立新的教學質素保證機制，在個別學科範疇引進質素核證及質素評審。 |
| 1997年 | 《迪林全國調查委員會報告》— 開列英國學生繳付學費的理據，並提出4個收費方案。 |
| 1998年 | 政府宣布，全日制學生學費每年1,000英鎊，但會因應學生家長的收入水平，透過向學生發放補助金給與支援。至於就學生生活費發放的貸款，學生須在畢業後按收入償還。 |
| 2001年 | 蘇格蘭行政機關宣布取消蘇格蘭的學費。蘇格蘭的學生向一個基金支付2,000英鎊，為未來的學生提供教育經費。 |
| 2003年 | 政府發表白皮書，宣布在英格蘭推行重大改革措施。學費將由院校訂定，以3,000英鎊為上限，而院校必須作出安排，改善來自弱勢家庭的學生的入學機會。教學質素保證改以表現指標綱領取代，該綱領包括就每所院校公布共同的表現指標。 |
| 2004年 | 《高等教育法令》(以推行白皮書提出的各項改革措施)。 |
| 2006年 | 推行可變學費方案。 |

資料來源：Clark (2006)。

附錄 II

UUK and UCEA

REVISED MODEL STATUTE

[Approved by the Privy Council Office: 31 March 2003]

STATUTE XX

**Academic Staff: Dismissal, Discipline, Grievance Procedures
and related matters**

PART I: GENERAL

1. Application

...

2. General principles of construction and application

- (1) This Statute and any Ordinances or Regulations made under it shall be applied and construed in every case to give effect to the following guiding principles:
 - (i) to ensure that members of staff have freedom within the law to question and test received wisdom, and to put forward new ideas and controversial or unpopular opinions, without placing themselves in jeopardy of losing their jobs or privileges;
 - (ii) to enable the University to provide education, promote learning and engage in research efficiently and economically; and
 - (iii) to apply the principles of justice and fairness.
- (2) Where, in any proceedings under this Statute, a member of staff invokes sub-clause (1)(i) above, that claim shall be considered by the person or persons dealing with the matter, and, if it is found that any action has been taken against the member of staff because that member of staff questioned or tested received wisdom or put forward new ideas or controversial opinions, the person or persons dealing with the matter shall cancel that action and it shall be treated as invalid.
- (3) Where there is any issue as to the meaning of "academic freedom" in any proceedings under Parts II, III, IV, V and VI of this Statute, regard shall be had to Sections VI and VII of the Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel adopted by the General Conference of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) in Paris on 11 November 1997.

附錄 II(續)

- (4) Any reference in this Statute to a provision in an Act of Parliament shall be taken to be a reference to that provision as it may have been amended or superseded from time to time.
- (5) In interpreting or construing any provision in this Statute, regard shall be had to the Notes on Clauses on the Draft Revised Model Statute issued by the Universities and Colleges Employers Association (xxxx 2002).

3. Dismissal

- (1) For the purpose of this Statute, "dismissal" shall have the same meaning as in section 95 of the Employment Rights Act 1996.
- (2) A member of staff may be dismissed if that dismissal is for a reason set out in section 98 of the Employment Rights Act 1996.
- (3) (i) A dismissal by reason of redundancy (other than the non-renewal of a fixed-term contract) shall be handled in accordance with Part II;
(ii) a dismissal for disciplinary reasons shall be handled in accordance with Part III;
(iii) a dismissal on health grounds shall be handled in accordance with Part IV; and
(iv) a dismissal on any other grounds, including the non-renewal of a fixed-term contract, shall be handled in accordance with Part V.

4. Hearing, appeal and grievance panels

- (1) Any panel established pursuant to clauses 8(1), 10(ii)(d) and (h), 15(2), 18(2) and 20(5) of this Statute shall consist of three persons, none of whom shall previously have had any involvement with the case, at least one of whom shall be a lay member of Council and one a member drawn from a list agreed from time to time by the Senate.
- (2) Ordinances may provide for any relevant National Health Service or other relevant body to be represented on any panel established under this Statute to deal with a member of staff falling within clause 19(1) below and for the panel to be enlarged for this purpose.
- (3) At any panel within sub-clause (1) above, the member of staff shall be entitled to be represented or assisted by any person.

附錄 II(續)

- (4) Any panel within sub-clause (1) above shall give a reasoned decision in writing which shall be provided to the member of staff and reported to the Council.

PART II: REDUNDANCY

5. Application

- (1) The power to dismiss, and the procedures prescribed, under this Part shall not apply to those staff defined in sub-sections (3) to (6) of section 204 of the Education Reform Act 1988 [staff appointed prior to, and not promoted after, 20 November 1987], who shall for this purpose continue to be subject to such powers, if any, as applied to them prior to the introduction of the Statute made by the University Commissioners in the exercise of their powers under sections 203 and 204 of the Education Reform Act 1988.
- (2) This Part shall not apply to the non-renewal of a fixed-term contract, which shall be dealt with under clause 16 below.

6. Definition of "redundancy"

Subject to clause 5(2) above, dismissal by reason of redundancy for the purpose of this Part has the same meaning as in section 139 of the Employment Rights Act 1996.

7. Procedure for dismissal by reason of redundancy

- (1) The Council shall by Ordinance prescribe the procedures for dismissing members of staff on grounds of redundancy, which shall include the following:
- (i) a preliminary stage involving consultation with appropriate representatives in accordance with and to the extent required by section 188 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 and discussion with the staff concerned;
 - (ii) a procedure which is fair and which allows each staff member concerned, having been informed of the selection criteria to be employed, to make written and oral representations on his or her behalf;
 - (iii) provision for informing any member of staff dismissed under this Part of the reasons for the dismissal and, where selection has taken place, why he or she was selected; and

附錄 II(續)

- (iv) authorising the Vice-Chancellor or other person to dismiss any member of staff selected for dismissal under this Part and requiring reports of dismissals to be submitted to the Council.
- (2) The procedures following the preliminary stage may be used at any particular time only after the Council has first determined that the circumstances are such that the procedures should be instituted.

8. Appeal against dismissal by reason of redundancy

- (1) The Ordinances shall include provision for an appeal to a panel by a member of staff who has been given notice of dismissal under this Part.
- (2) The panel shall be entitled to review all aspects of the matter other than the Council's determination under clause 7(2) above.
- (3) The panel shall have the power to reach a final decision on the matter or to remit the matter for further consideration by the body whose decision is being appealed.

PART III: DISCIPLINARY PROCEDURES

9. Grounds for disciplinary action

Disciplinary action under this Part may be taken, and where found to be appropriate a penalty imposed, in respect of the following:

- (i) conduct amounting to a criminal offence, whether or not there has been a prosecution and conviction, of a kind that is judged in all the circumstances to be relevant to the member of staff's employment by the University;
- (ii) failure, refusal, neglect or inability to perform some or all of the duties or to comply with some or all of the conditions attaching to the post, or performing those duties or complying with those conditions in an unsatisfactory or inadequate manner;
- (iii) conduct of a kind judged to be inappropriate or unacceptable on the part of a holder of the post held by the member of staff, such as (but not confined to) the following:

附錄 II(續)

- (a) breach of any obligation or duty arising under any of the University's regulations regarding financial matters, harassment, equal opportunities, public interest disclosure, health and safety, or data protection or any other rules, regulations or codes binding on the member of staff;
- (b) damage to or improper use of University facilities, premises, property or equipment;
- (c) disruption of, or improper interference with, the activities of the University or of any employee, student, Council member or visitor (other than any lawful industrial action);
- (d) violent, indecent, disorderly, threatening, abusive, insulting or harassing behaviour or language (whether written, spoken or in any other form);
- (e) fraud, deceit, deception or dishonesty in relation to the University or any related activity, including research and examining;
- (f) action likely to cause injury or impair safety;
- (g) divulging information or material received in confidence (unless the disclosure is permitted under the Public Interest Disclosure Act 1998 or in accordance with the University's Public Interest Disclosure Procedure).

10. Disciplinary procedures

The Council shall by Ordinance promulgate disciplinary procedures for members of staff, which shall provide:

- (i) for less serious matters to be dealt with by warnings following a fair and appropriate procedure and for a member of staff to be able to appeal against the imposition of a warning to a person designated by the Vice-Chancellor; and
- (ii) for dealing with more serious matters, which shall include provision for the following:
 - (a) fair and reasonable time limits for each stage;
 - (b) investigating complaints and dismissing those found to be without substance;
 - (c) suspension, on full pay, by the Vice-Chancellor pending an investigation or hearing where this is necessary;

附錄 II(續)

- (d) a hearing by a panel, authorised by the Vice-Chancellor, at which the member of staff against whom the complaint has been made shall have been informed of the complaint, shall be entitled to be present, to hear the evidence, to call relevant witnesses, and to examine and cross-examine witnesses (but provision may be made for witnesses in appropriate cases to give their evidence behind a screen or from another room or place and for questions to be asked only by a representative);
- (e) appropriate penalties, which in addition to warnings and dismissal shall, for staff appointed or promoted after the coming into effect of this Statute, include withholding any forthcoming increment in salary, suspension without pay (for up to three months), and reduction in grade and/or loss of title (and "promoted" for the purpose of this provision shall have the same meaning as in section 204 of the Education Reform Act 1988);
- (f) the award of compensation either to the University or to an individual in respect of any loss caused or damage done;
- (g) designating a member of staff's conduct as constituting "gross misconduct" such as to merit summary dismissal without notice; and
- (h) a right to appeal against the finding of, or penalty imposed by, the panel, including a finding under paragraph (g) above. An appeal shall not take the form of a re-hearing of the evidence and witnesses may be called only with the appeal panel's permission.

11. Code of Practice

In drawing up the procedures, and in any regulations made or action taken thereunder, regard shall be had to Section 1 of the Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures (as may be amended or replaced from time to time) issued in September 2000 by the Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS) and brought into effect by order of the Secretary of State under section 199 of the Trade Union and Labour Relations (Consultation) Act 1992.

附錄 II(續)

12. Dismissal

- (1) The Secretary/Registrar or other designated officer shall give effect to a decision of a panel that a member of staff should be dismissed:
 - (i) where the panel has designated the conduct as "gross misconduct" such as to merit summary dismissal pursuant to clause 10(ii)(g), the Secretary/Registrar shall forthwith dismiss the member of staff;
 - (ii) in all other cases, the Secretary/Registrar shall issue the notice of dismissal or dismiss together with payment in lieu of notice.
- (2) Any dismissal or notice of dismissal shall be cancelled, withdrawn or modified if an appeal panel decides that the member of staff should not be dismissed or should only be dismissed with notice.

13. Relationship with Part IV

...

14. Clinical staff

Action under this Part or under Part IV may be taken against a member of staff falling within clause 19(1) below in respect of conduct or incapacity arising in connection with that member of staff's clinical work or activities as if the work or the activities were performed in and for the University.

PART IV: INCAPACITY ON HEALTH GROUNDS

15. Dismissal on health grounds

- (1) The Council shall by Ordinance prescribe a procedure for dealing with staff, including dismissal, because of incapacity on health grounds, whether physical or mental.
- (2) The procedure shall include a hearing by a panel, with a right of appeal to another panel, and both panels shall contain an appropriately medically qualified person.
- (3) No member of staff may be dismissed whether under this Part or Part III where that dismissal would contravene the Disability Discrimination Act 1995.

附錄 II(續)

PART V: OTHER DISMISSALS

16. Non-renewal of a fixed-term contract

- (1) The Vice-Chancellor, or other person or persons designated by the Vice-Chancellor, shall in every case where a fixed-term contract is due to terminate consider whether that contract should be renewed or extended or a contract of indefinite duration should be offered, having consulted the appropriate representatives in accordance with and to the extent required by section 188 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 and having given an opportunity to the member of staff to make representations.
- (2) A decision not to renew or extend or offer a contract of indefinite duration under the preceding paragraph must be justified on the basis that, in respect of one or more of the following considerations, it is not expedient or desirable to renew or extend the contract or offer a contract of indefinite duration:
 - (i) the availability of funding for the post, or the financial situation;
 - (ii) the individual's performance (following appropriate warnings and counselling);
 - (iii) the need for the post or the duties attaching to the post;
 - (iv) the nature and character of the post;
 - (v) the desirability of making the post permanent and appointing to it after open competition.
- (3) A member of staff whose fixed-term contract is not renewed or extended on termination or is not offered a contract of indefinite duration shall be given full reasons for the decision and shall be entitled to have the decision reviewed by a panel in accordance with a procedure to be prescribed by Ordinance.
- (4) The panel, whose decision shall be final, shall consider whether the reasons advanced in support of the decision are reasonable and supportable.

17. Probationary appointments

- (1) This Part shall also apply to members of staff who have been appointed subject to review after a period of probationary service.

附錄 II(續)

- (2) The Council shall by Ordinance prescribe a procedure under which staff on probation shall be reviewed and shall include provision for non-confirmation in post at the end of the probationary period if their performance is found to be deficient or for any other substantial reason or reasons they are judged unsuitable to be confirmed in post.
- (3) The review referred to in sub-clause (2) may encompass matters which, in other circumstances, would fall to be dealt with under Parts II, III or IV of this Statute.
- (4) The substance of sub-clauses (3) and (4) of clause 16 shall apply to a member of staff who has not been confirmed in post under this clause.

18. Dismissal on other grounds

- (1) This clause covers dismissals on any ground falling within clause 3(2) other than those covered by Parts II, III, IV and clauses 16, 17 and 19 of Part V of this Statute (i.e. "some other substantial reason of a kind such as to justify the dismissal of an employee holding the position which the employee held" (Employment Rights Act 1996, s. 98(1)(b); "the employee could not continue to work in the position which he held without contravention (either on his part or on that of his employer) of a duty or restriction imposed by or under an enactment" (s. 98 (2)(d)).
- (2) Dismissals covered by sub-clause (1) above shall be handled in accordance with a procedure prescribed by Ordinance, which shall include the right to be heard by a panel and the right to appeal to a panel.

19. Clinical staff

- (1) This clause applies to a member of the clinical academic staff who is required to engage in clinical work or activities and for that purpose to be registered with the General Medical or Dental Council or similar body and/or to have an honorary or substantive contract or status with a National Health Service trust or similar body, and may by Ordinance be extended to other groups of staff in a similar situation.

附錄 II(續)

- (2) Where the registration, contract or status referred to in sub-clause (1) above is terminated, withdrawn or revoked, the Vice-Chancellor may, having first afforded an opportunity to the member of staff concerned to make representations, dismiss the member of staff concerned; and where the registration, contract or status is suspended, the Vice-Chancellor may suspend the member of staff from employment for so long as the registration, contract or status is suspended, that suspension from employment to be without pay where the registration, contract or status has been suspended as a substantive disciplinary measure.

PART VI: GRIEVANCE PROCEDURES**20. Grievance Procedure**

- (1) The Council shall by Ordinance promulgate a Grievance Procedure for members of staff and in doing so shall have regard to Section 2 of the Code of Practice (as may be amended or replaced from time to time) referred to in clause 11 above.
- (2) The Procedure shall apply to grievances by members of staff concerning their appointments or employment in relation to matters affecting themselves as individuals or their personal dealings or relationships with other staff of the University, other than those for which provision is made elsewhere in this Statute or in respect of the outcome of any matter dealt with under this Statute, or where the Council has prescribed other procedures, provided those other procedures are no less favourable to the individual than under the Grievance Procedure.
- (3) The Procedure shall provide that consideration of a complaint under the Procedure may be deferred if other proceedings under this Statute concerning the individual and relevant to the application are pending or in progress.
- (4) The Procedure shall provide for the fair and speedy resolution of complaints, informally wherever possible, and for the complainant to be entitled to be assisted by any other member of staff or by a trade union representative at any hearings prior to that under sub-clause (5) below.
- (5) The Procedure shall make provision for a member of staff who is dissatisfied with the outcome of a complaint to be able to have the complaint heard by a Grievance Panel unless the complaint has been ruled frivolous, vexatious or invalid in accordance with the Procedure.

附錄III

新西蘭大專教育制度重大改革時序表

| | |
|----------------|--|
| 1970至 1989年 | <p>改革前：</p> <p>(a) 新西蘭透過大學教育資助委員會(下稱"教資會")規管各大學。教資會監管大專教育體系向政府問責的事宜，並根據每5年為一周期的制度，採用學生(相當於全日制學生)人數作為撥款的計算基礎，分配政府撥款予各所大學。</p> <p>(b) 雖然政府以一筆過撥款的方式向大學提供撥款，但主要的非經常投資項目則由政府控制。</p> <p>(c) 各技術專科學校、理工學院和教育學院的管理受教育署密切監控。</p> <p>(d) 學費低廉，大部分學費透過學生資助制度支付。</p> <p>(e) 透過大專補助金制度資助學生的生活費。</p> |
| 1989至 1990年 | <p>第一輪改革：</p> <p>(a) 制定《1989年教育法令》— 為所有大專教育設立法定架構。廢除教資會及教育署。成立教育部及新西蘭學歷評審局。</p> <p>(b) 所有大專教育院校均獲賦予自主權。校董會擔當管治角色，院校的最高行政人員則負責管理工作。</p> <p>(c) 以學生(相當於全日制學生)人數作為計算基礎，提供一筆過撥款，而撥款額則視乎不同撥款類別中的學生(相當於全日制學生)人數而定。撥款制度採取相若課程獲同額撥款的原則。各大專教育院校對其非經常開支有控制權。</p> <p>(d) 質素保證責任由新西蘭學歷評審局及新西蘭校長委員會分別負責。</p> <p>(e) 准許頒授非大學學位。</p> <p>(f) 訂定大專標準學費。</p> <p>(g) 以學生津貼取代大專補助金計劃 — 根據學生家長的收入提供補助金，對象為20歲以下學生。</p> <p>(h) 各大專教育院校可以收回全部成本的方式自行取錄外國學生。</p> |

附錄 III(續)

| | |
|----------------|--|
| 1991至 1992年 | <p>第二輪改革：</p> <p>(a) 取消大專標準學費。各大專教育院校可自行釐定學費，包括有權就不同級別及／或學科釐定不同的學費。</p> <p>(b) 向私營的培訓機構提供小量撥款。</p> <p>(c) 將學生津貼受惠對象的年齡限制延伸至25歲。</p> <p>(d) 設立學生貸款計劃。</p> <p>(e) 為受資助學額(相當於全日制學生)設定浮動上限。</p> <p>(f) 實施"學有所政策"(Studyright policy) — 就不同年齡組別的學生訂定不同的撥款額。</p> <p>(g) 制定《工業培訓法令》(Industry Training Act) — 為各行各業訂立資歷架構，並因應行業需要實施工作為本的培訓安排。</p> |
| 1993至 1998年 | <p>在這段期間，政府增撥款項，資助開設更多學額，但同時亦實施一連串削減撥款措施，導致學費增加。</p> |
| 1994年 | <p>發表《二十一世紀教育》(Education for the 21st Century)，闡述政府的大專教育策略。</p> |
| 1995年 | <p>成立部長諮詢小組(Ministerial Consultative Group)，研究大專教育的資源問題 — 特別是平衡政府與私人分別承擔的大專教育經費。</p> |
| 1997至 1998年 | <p>政府就大專教育發表多份綠皮書及白皮書。雖然在這些文件內提出的多項改革建議從未落實，但政府仍實施了部分修訂 — 例如改善監察及資訊系統。</p> |
| 1999年 | <p>第三輪改革：</p> <p>(a) 取消浮動上限 — 改為按需求為大專教育院校提供撥款。</p> <p>(b) 私營培訓機構三年級及以上課程所獲得的撥款，與大專教育院校的課程資助看齊。</p> |

附錄III(續)

| | |
|----------------|---|
| 2000至 2001年 | <p>成立大專教育諮詢委員會，制訂大專教育新方向。</p> <p>大專教育諮詢委員會建議：</p> <p>(a) 成立大專教育委員會 — 負責分配政府撥款的新設政府機構。</p> <p>(b) 制訂《大專教育策略》及《大專教育工作優次聲明書》，確保大專教育切合國家發展優次所需。</p> <p>(c) 建立章程及辦學概覽制度，以助大專教育委員會對大專教育機構的發展方向發揮影響力，並使大專教育機構的發展更配合《大專教育策略》。</p> <p>(d) 將研究撥款與為學與教活動提供的撥款分開。</p> |
| 2000年 | <p>政府引入穩定學費措施，為承諾凍結學費水平的大專教育機構提供額外撥款。穩定學費措施持續推行了3年。</p> <p>政府亦註銷在學學生的學生貸款利息。</p> |
| 2002年 | <p>為向私營培訓機構提供的撥款設定上限。</p> <p>成立首個卓越研究中心。</p> |
| 2002至 2003年 | <p>第四輪改革：</p> <p>修訂《1989年教育法令》，使大專教育諮詢委員會提出的多項建議生效，包括成立大專教育委員會。該法例就"按研究表現撥款基金"作出規定，並訂定學費和課程成本的上限。</p> <p>發表《2002至2007年大專教育策略》。</p> |
| 2003至 2005年 | <p>對大專教育院校提供的部分大專教育範疇實施增長限制。</p> <p>若學生貸款計劃借款人畢業後留在新西蘭，政府豁免其貸款利息。</p> |

資料來源：The New Zealand Ministry of Education (2006)。

附錄 IV

The University of Auckland Academic Staff Collective Employment Agreement 2006-2007

SCHEDULE 3

DISCIPLINARY PROCEDURES FOR ACADEMIC STAFF

Before any action is taken by a Head of Department to apply these procedures, the advice of the Human Resources Registry must be obtained.

1. INTRODUCTION

1.1 Members of the Academic Staff are responsible to the Vice-Chancellor through the Dean and the Head of Department for the proper performance of their duties. Unsatisfactory performance or misconduct by a Staff Member may occasion disciplinary action including termination of employment.

1.2 These procedures have been established by the Vice-Chancellor after consultation with the Association of University Staff of New Zealand (Inc.) Auckland Branch to ensure that Staff Members are treated fairly in considering whether their performance or misconduct warrants any such action being taken.

1.3 The rules of natural justice apply under these procedures.

2. DEFINITIONS

2.1 In these Procedures:

- "Delegate" means a member or members of the University staff to whom the Vice-Chancellor has delegated the authority to discipline the Staff Member by virtue of a general or specific delegation.
- "Head of Department" means the Head of Department or Acting Head of Department in which the Staff Member is employed.
- "Misconduct" means:
 - a. The failure of a Staff Member in their employment to maintain proper standards of integrity, conduct and concern for the public interest or the well being of the students or other members of the staff of the University;
or
 - b. The failure of a Staff Member to comply with policies or directions of the University, Head of Department, or other persons in authority at the University;

附錄 IV(續)

- "Performance" means the performance by a Staff Member of his or her duties and includes matters referred to as grounds for dismissal on notice in the applicable employment agreement;
- "Serious Misconduct" means Misconduct which is so serious as to warrant summary dismissal and may include, but is not limited to, sexual harassment, assault, theft, fraud, misappropriation, wilful negligence, wilful disobedience, wilful Misconduct failure to disclose a conflict of interest or breach of the University's policy against harassment or otherwise conduct warranting dismissal without notice as set out in the applicable employment agreement.
- "Staff Member" means a member of the Academic Staff of the University.
- "University" means the University of Auckland.
- "Vice-Chancellor" means the Vice-Chancellor or Acting Vice-Chancellor of the University of Auckland.

3. APPLICATION OF PROCEDURES

3.1 These procedures apply where, in the course of employment of a Staff Member, there is concern about the standard of his or her Performance or conduct.

Exceptions

3.2 Where disciplinary issues emerge from the Annual Performance Review Process, any meeting or meetings held as part of the Annual Performance Review shall not be considered as a meeting for the purposes of clauses 4, 5, 6, 7 or 8 of the Disciplinary Guidelines.

3.3 These procedures do not apply where the appointment of a Staff Member is for a fixed term and that fixed term expires.

3.4 Only **Section 8** of these Procedures applies where Serious Misconduct is alleged against a Staff Member.

4. INITIAL MEETING

4.1 Where the Head of Department considers that the Performance of a Staff Member is unsatisfactory or that the behaviour of a Staff Member amounts to Misconduct, the Head of Department will arrange a meeting with the Staff Member concerned to discuss in an informal and constructive manner the aspects of Performance or behaviour that are perceived to be unsatisfactory. The Staff Member may be accompanied by a representative. Support to achieve the standards required will be provided where applicable.

附錄 IV(續)

- 4.2 At that meeting, the Head of Department will:
- a. Identify the perceived shortcomings and invite any explanations for them.
 - b. Outline the standards of performance or behaviour that are required and explain the ways in which improvement is needed and the period for the Staff Member to attain those standards.
 - c. In the absence of a satisfactory explanation by the Staff Member, give an oral or written warning to the Staff Member which should be noted on the Staff Member's official University file. The Staff Member shall be given a copy of the note.

5. SUBSEQUENT MEETING

5.1 If the Staff Member does not attain within the period set under 4.2(b) the required standards of Performance or behaviour, the Head of Department will report, through the Dean, to the Vice-Chancellor who will appoint a Delegate who will then arrange a subsequent meeting.

5.2 In the arrangement of that meeting, the Staff Member will be notified in writing:

- a. Of the matters of concern to be discussed at the subsequent meeting; and
- b. That the Staff Member may be accompanied at the meeting by a representative.

5.3 The meeting which will be chaired by the Delegate will be attended by:

- a. The Staff Member;
- b. Any representative of the Staff Member (at the discretion of the Staff Member);
- c. The Head of Department;
- d. A representative of the Head of Department.

Note: A legal representative may be brought to the meeting by either party at the discretion of the parties.

5.4 At the meeting:

- a. The substance of the initial meeting and the notified matters of concern will be conveyed by the Head of Department;
- b. The Staff Member and his or her representative will be given the opportunity to comment and offer an explanation.

附錄 IV(續)**5.5** Following the meeting:

- a. If the Delegate considers, after hearing the Staff Member's comments or explanation and any other discussions at the meeting, that the necessary improvement in the Performance or behaviour of the Staff Member has occurred and decides that no further action shall be taken, a note to that effect will be placed on the Staff Member's file.
- b. If the Delegate considers, after hearing the Staff Member's comments or explanation and any other discussions at the meeting, that the necessary improvement in the Performance or behaviour of the Staff Member has not occurred and there has been no satisfactory explanation, the Delegate will:
 - i. Outline the standards of Performance or conduct that the Staff Member must attain and the improvements necessary to attain those standards. Support to achieve the standards required will be provided where appropriate.
 - ii. In the case of unsatisfactory Performance, specify a time period within which the Staff Member is required to improve, or in the case of Misconduct, require the Staff Member not to engage in further Misconduct.
 - iii. Warn the Staff Member that failure to make those improvements within the specified time or that repetition of the Misconduct will result in disciplinary action that could include termination of employment.

5.6 As soon as practicable after the meeting, the Delegate will notify the Staff Member in writing of the matters referred to in 5.5 (a), 5.5 (b) (i – iii).

6. FURTHER MISCONDUCT

6.1 Where Misconduct occurs after the Staff Member has received a written warning in accordance with clauses 5.5(b)(iii) and 5.6 above, a further meeting will be arranged to be attended by the persons then holding the positions listed in clause 5.3.

6.2 At that meeting:

- a. The Staff Member will be given the opportunity to respond and offer an explanation;
- b. If the Delegate considers, after hearing the Staff Member's comments or explanation and any other discussions at the meeting, that the necessary improvement in the Performance or behaviour of the Staff Member has occurred and decides that no further action shall be taken, a note to that effect will be placed on the Staff Member's file;
- c. If the Delegate is satisfied that Misconduct has occurred without a satisfactory explanation, the Delegate may terminate the employment of the Staff Member or decide on any other disciplinary action, giving reasons for doing so.

附錄 IV(續)

6.3 Any decision by the Delegate will be notified in writing to the Staff Member.

7. FURTHER UNSATISFACTORY PERFORMANCE

7.1 After the time specified in a written warning given in accordance with clauses 5.5(b)(ii) and 5.6 above to improve standards of Performance, a further meeting will be arranged to be attended by the persons then holding the positions listed in clause 5.3.

7.2 At the meeting, the Performance of the Staff Member during the specified time period will be discussed and the Staff Member will be given an opportunity to comment on any criticism.

7.3 The Delegate shall where appropriate seek advice on academic performance from an appropriate independent academic assessor.

7.4 If the Delegate is satisfied that all the required standards have been met, no further action will be taken.

7.5 If the Delegate is satisfied that not all the standards have been met, the Delegate may terminate the Staff Member's employment giving reasons for doing so, or may decide on other disciplinary action, or may give a further period of review at the end of which the process contained in this clause 7 will be repeated.

7.6 Any decision by the Delegate will be notified in writing to the Staff Member.

8. SUMMARY DISMISSAL

8.1 A Staff Member may be dismissed without notice for Serious Misconduct.

8.2 Where there is an alleged case of Serious Misconduct, the Staff Member may be suspended on full salary from his or her duties while an investigation is carried out.

8.3 The Delegate will conduct an investigation into the alleged Serious Misconduct and will call a meeting at which the Staff Member shall be entitled to bring a representative and will give the Staff Member an opportunity to comment on the alleged Serious Misconduct.

8.4 If the Delegate is satisfied that the Staff Member has committed Serious Misconduct, the Delegate may terminate the Staff Member's employment, giving reasons for doing so.

附錄 IV(續)

8.5 The Delegate will notify any decision in writing to the Staff Member.

9. NON CO-OPERATION OF A STAFF MEMBER

9.1 The unreasonable failure of a Staff Member to attend any interview or investigation arranged in accordance with these procedures will not prevent:

- a. These procedures being followed to the extent that the absence permits; and
- b. With any representations by and on behalf of the Staff Member having been given due consideration, a decision being made by the Delegate to terminate the employment of the Staff Member or take any other disciplinary action.

10. EFFECTIVE DATE

10.1 These Procedures come into force on 1 October 1997 and all previous Disciplinary Guidelines cease to have effect on that date except for cases being considered in terms of those Guidelines.

SCHEDULE 7 REDUNDANCY PROVISIONS

(a) Where the employer carries out a review or restructure of any of the positions covered by this agreement, and such a review or restructure has the potential to affect the job security of any employee covered by this agreement, the employer will enter into a process of consultation with the union(s) and the affected employee(s). Such consultation shall commence as early in the process as possible, and at least one month prior to any final decisions being made, provided that in specific instances this period may be reduced by mutual agreement with the union(s) and employees(s) concerned. The purpose of such consultation is to allow the parties sufficient opportunity to investigate options in good faith which would prevent any loss of employment. Nothing in this appendix applies to casual employees.

(b) The University's approach to surplus situations shall be to explore the possibility of using redeployment, retraining and/or early retirement. Where reasonable efforts to place surplus staff through these options prove unsuccessful, redundancy provisions may be invoked.

(c) Employees shall receive not less than six months' notice of the termination of their employment by reason of redundancy, or such shorter or longer period as may be agreed between the employee and the University. They shall have the option to work out their notice where that is practicable.

附錄 IV(續)

Employees who have been given notice of redundancy will within the period of notice be given reasonable time, on full pay to make arrangements to seek new employment. These arrangements may include, for example, help in the preparation of a CV, job training, counselling, financial management, or attendance at job interviews. The employer will meet reasonable costs.

(d) An employee who has been given notice of redundancy, and who is eligible at the time of such notice to apply for Voluntary Severance, may elect to terminate their employment by reason of Voluntary Severance by providing one month's notice to the University or such other notice as may be agreed. The employee shall be paid the compensation due under the Voluntary Severance scheme in lieu of compensation under these provisions.

Employment Protection Provision:

(e) Note: This clause shall apply in the event of restructuring of the Employer's business.

This clause applies to restructuring (as defined in Section 69L of the Employment Relations Act 2000) and therefore will apply where the Employer intends to enter into a contract or arrangement under which its business (or part of it) is to be undertaken by another person or business, or where the Employer's business (or part of it) is to be sold or transferred to another person or business.

In the event a restructuring will affect your position, the Employer shall, as soon as is reasonably practicable, (taking into account the commercial and confidentiality requirements of the business), commence negotiations with the other party involved in the restructuring (the "Other Party") concerning the impact of the restructuring on every employee.

In those negotiations, the Employer will, subject to any statutory, commercial confidence or privacy issues, provide the Other Party with all information about the employees who will be affected by the restructuring, including details of their current terms and conditions of employment. The Employer will encourage the Other Party to offer all affected employees, employment on no less favourable terms and conditions of employment than they currently enjoy with the University.

However, whether the Other Party offers the staff member ongoing employment and on what terms and conditions, will ultimately be the decision of that Other Party.

Two options may be offered. They are

附錄 IV(續)

- The Other Party does offer the staff member employment on terms and conditions which are no less favourable than their existing terms and conditions. The staff member may accept this offer to transfer to the Other Party or the staff member may decline the offer. If the staff member accepts or declines the offer, then they will not be entitled to any redundancy compensation from the University.
- If the staff member is not offered employment, by the Other Party, then the Employer will consult with the staff member regarding whether there are any suitable alternative positions available. If none can be identified or offered to the staff member, then they will be entitled to two months' notice and redundancy compensation as per Schedule 7 in this agreement.

Redeployment:

(f) The conditions under which employees may be redeployed to alternative duties within the University are as follows:

- i. Employees may be deployed to a position at the same, higher or lower salary;
- ii. Where the new position is at a lower salary, an equalisation allowance will be paid for a period of two years to preserve the salary of the employee in the old position at the time of redeployment.

If the employee gives notice of their intention to retire within 5 years of redeployment to a position carrying a lower salary, there shall be no financial disadvantage with respect to non-salary entitlements.

(g) The equalisation allowance will be paid as an on-going allowance for two years equivalent to the difference between the present salary and the new salary. The allowance will be abated by any salary increase for the new position during the two year period.

(h) Employees who are offered a position in the University which by mutual agreement is comparable to their existing position, such agreement not to be unreasonably withheld by either party, and who decline appointment, will not be eligible for redundancy payments under this clause.

附錄 IV(續)

(i) Where an employee agrees to be redeployed into a position that is not comparable to their existing position, or the employee has accepted a comparable position that is subsequently found by the employee to be not comparable to their existing position in good faith, the employee may within the first six months in the new position and after consultation with the employer to explore other options, elect to resign by giving the appropriate notice. The employee will receive a severance payment calculated on the salary and service of the employee immediately prior to the time he/she was initially redeployed.

(j) In the case of redeployment into a fixed term position which by mutual agreement is comparable to their existing position and which then ceases to exist, and the employee is not further redeployed, the employee's employment agreement shall terminate and the employee will be paid severance on the following basis:

- a. A sum equivalent to that provided under clause (k) below, or a sum equivalent to the salary due for the balance of the term of the agreement, whichever is the lesser, or
- b. Such other compensation as may be agreed in writing between the parties.

Redundancy:

(k) Upon leaving the University because of redundancy, the employee shall be offered a severance payment as follows based on continuous service with the University:

1. Six weeks ordinary pay for the first year (or less) of service to the University. Two weeks ordinary pay for the second and subsequent years or part thereof. The maximum severance payment under this sub-clause shall be 40 weeks ordinary pay.
2. Not less than 6 weeks pay in lieu of notice, where the employee and University mutually agree to an earlier termination date than that provided under clause (c).
3. The University shall make a payment in lieu of all outstanding leave.

The University may pay reasonable expenses associated with national or international travel associated with seeking new employment, or associated with relocating the employee, providing that such costs shall be deducted from the above severance payment.

(l) Severance payment for a fixed term position that ceases to exist will be calculated on the basis of salary and service of the employee, and will not be greater than the salary that would be due over the unexpired portion of the term.

附錄 IV(續)

New Employment:

(m) Where the employment of an employee engaged in an activity of the University comes to an end because that activity is sold or transferred and the person who acquires that activity offers to employ that employee:

- a. on conditions that are the same as or no less favourable than the existing conditions; and
- b. on the basis that service with the University is treated as if it were service with the new employer and as if it were continuous;

and the employee accepts the offer, then the employee shall not be entitled to any severance payment under clause (k) of this agreement.

Where the employee declines to accept the position, the employee will consult with the employer over redeployment and other options contained in clauses (e) to (l), including the following option.

Where the person acquiring the activity offers a different role or employment on less favourable terms and conditions, the employee(s) and their representative(s) may, at their sole option, negotiate with the University over the terms and conditions surrounding termination of employment with the University and acceptance of employment with the new employer.

SCHEDULE 8 PROCEDURE FOR RESOLVING EMPLOYMENT RELATIONSHIP PROBLEMS

The Employment Relations Act 2000 requires that all collective and individual agreements contain a plain-language explanation of the services and processes available to resolve any employment relationship problems. The University and the AUS have agreed on the following procedure.

1. Employment relationship problems include:
 - a **personal grievance** (a claim of unjustifiable dismissal, unjustifiable disadvantage, discrimination, sexual or racial harassment, or duress in relation to membership or non-membership of a union or employee organisation).
 - a **dispute** (about the interpretation, application or operation of an employment agreement).

附錄 IV(續)

- **any other problem** relating to or arising out of the employee's employment relationship with the University except matters relating to the fixing of new terms and conditions of employment.
2. If the employee believes there is a problem with his or her employment relationship with the University, the employee should tell the employee's manager, either personally or through the union or other representative, as soon as possible:
 - that there is a problem;
 - the nature of the problem; and
 - what action the employee wishes to be taken in relation to the problem.
 3. If for any reason the employee feels unable to raise the matter with his or her manager, other suggested contacts are: Dean or Director, the Director or other staff member of the Human Resources Registry, the EEO Advisor or the University Mediator.
 4. In the case of a personal grievance, the employee must raise the matter with the employer within 90 days of the grievance occurring or coming to the employee's notice, whichever is the later. A written submission is preferable but not necessary.
 5. The employee has the right to seek the support and assistance of his or her union or representative, or information from the Department of Labour Mediation Service at any time.
 6. The University will try to resolve the matter through discussion with the employee and/or his or her union or representative.
 7. If the problem cannot be resolved through discussion, then either the employee or the University can request assistance from the Department of Labour which may provide mediation services.
 8. If the problem is not resolved by mediation, the employee may apply to the Employment Relations Authority for investigation and determination.
 9. In certain circumstances, the decision of the Employment Relations Authority may be appealed by the employee or the University to the Employment Court.

附錄V

教資會資助院校的校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合

| 名稱 | 有關規則 | 校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合 | 成員總數 |
|-----------|----------------|---|------|
| 香港城市大學校董會 | 《香港城市大學條例》第10條 | (a) 校長； (b) 常務副校長； (c) 既非大學的學生亦非大學的僱員的成員不多於15名，其中 — (i) 不多於8名由行政長官根據校董會的推薦而委任；及 (ii) 7名由行政長官委任； (d) 由教務會提名並由校董會委任的教務會教務成員1名； (e) 由教職員互選產生並由校董會委任的教職員2名； (f) 評議會主席； (g) 學生會會長；及 (h) 由研究生互選產生的研究生1名。 | 23 |

附錄V(續)

教資會資助院校的校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合(續)

| 名稱 | 有關規則 | 校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合 | 成員總數 |
|-------------------|----------------------------|--|------|
| 香港浸會 大學校董 會 | 《香港浸 會大學條 例》第15 條 | (a) 校長； (b) 各副校長； (c) 在大學各學院及同等機構中擔任院長職位的人士； (d) 由香港浸信會聯會提名並由行政長官委任的成員3名； (e) 由行政長官委任的成員15名； (f) 由教務議會從其成員當中提名並由校董會委任的成員2名； (g) 由合資格的教職員互選產生並由校董會委任的成員2名；及 (h) 學生會會長。 | 34 |

附錄V(續)

教資會資助院校的校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合(續)

| 名稱 | 有關規則 | 校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合 | 成員總數 |
|-------------|--------------|---|------|
| 嶺南大學 校董會 | 《嶺南大學條例》第12條 | (a) 校長； (b) 副校長； (c) 由嶺南教育機構有限公司提名並由行政長官委任的成員7名； (d) 由行政長官委任的成員18名； (e) 由教務會成員按照規程互選產生並由校董會委任的成員2名； (f) 由合資格的教職員按照規程互選產生並由校董會委任的成員3名；及 (g) 學生會會長。 | 33 |

附錄V(續)

教資會資助院校的校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合(續)

| 名稱 | 有關規則 | 校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合 | 成員總數 |
|-------------|----------------|---|------|
| 香港中文大學大學校董會 | 《香港中文大學規程》規程11 | (a) 主席，由監督根據大學校董會的提名委出； (b) 校長； (c) 副校長； (d) 司庫； (e) 大學校董會所委任的終身校董； (f) 每一書院的書院校董會從其校董當中所選出的校董2名； (g) 每一書院的院長； (h) 每一學院的院長及研究院院長； (i) 每一書院的院務委員會所選出的院務委員1名； (j) 教務會從其教務成員當中所選出的成員3名； (k) 監督所指定的人士6名； (l) 由立法會議員(官守議員除外)互選產生的人士3名； (m) 大學校董會所選出的人士不超過6名；及 (n) 由校友評議會選出並由大學校董會委任的校友評議會成員不超過3名。 | 55 |

附錄V(續)

教資會資助院校的校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合(續)

| 名稱 | 有關規則 | 校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合 | 成員總數 |
|-----------|----------------|---|------|
| 香港教育學院校董會 | 《香港教育學院條例》第8條 | (a) 校長； (b) 副校長； (c) 由行政長官委任的1至3名公職人員； (d) 由教務委員會在其成員當中提名並由校董會委任的1至3名人士； (e) 3名由全職教務人員及職級或級別相等於全職教務人員的行政人員互選產生的成員； (f) 不多於14名由行政長官委任的人士(即"校外成員")；及 (g) 1名由校董會委任的學院全日制學生。 | 28 |
| 香港理工大學校董會 | 《香港理工大學條例》第10條 | (a) 校長及常務副校長； (b) 大學的學院或同等機構的院長2名，由校長提名； (c) 由校董會委任的獲選教職員3名，其中2名由合資格的教職員互選產生，而其中1名則由教務委員會從教務委員會中選出； (d) 由行政長官委任的成員20名，其中不多於2名為公職人員； (e) 由校董會委任的並非大學僱員的校友會成員1名；及 (f) 由校董會委任的由全日制學生從全日制學生中選出的成員1名。 | 29 |

附錄V(續)

教資會資助院校的校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合(續)

| 名稱 | 有關規則 | 校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合 | 成員總數 |
|-----------|---------------|---|------|
| 香港科技大學校董會 | 《香港科技大學條例》第9條 | (a) 校長； (b) 副校長； (c) 擔任學院院長職位的人； (d) 由行政長官委任的公職人員不多於3名； (e) 由行政長官委任的成員不多於18名； (不多於9名由監督委任；及不多於9名由監督根據校董會的推薦而委任)。 (f) 由教務委員會提名並由校董會委任的教務委員會教務成員不多於3名；及 (g) 評議會主席。 | 33 |

附錄V(續)

教資會資助院校的校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合(續)

| 名稱 | 有關規則 | 校董會／校務委員會／大學校董會的成員組合 | 成員總數 |
|---------------|-----------------|--|------|
| 香港大學 校務委員會 | 《香港大學規程》規程XVIII | (a) 獲校監委任的7名人士； (b) 獲校務委員會委任的6名人士； (c) 由校董會選出的2名人士； (d) 校長； (e) 司庫； (f) 4名全職教師； (g) 1名全職大學僱員； (h) 1名全日制本科生；及 (i) 1名全日制研究生。 | 24 |

附錄 VI

**A working definition of academic freedom
and a list of specific academic freedom**

"Academic freedom refers to the freedom of academic institutions, structures and individuals to study, teach, research and publish without being subject to undue interference, free of any authority or standard other than the rational methods by which truth is established. The notion of academic freedom reflects the belief that it enhances the pursuit, transmission and application of knowledge, and as such may be supported by society through the funding of academics and their institutions. Academic freedom embodies an acceptance of the need to encourage openness and flexibility in academic work, and of the accountability of academics to each other and to the norms of cooperative pursuit of knowledge."

....

Academic Freedoms and Related Responsibilities**The Institution**

Freedom: To govern its own affairs, in particular, in teaching and research.

Responsibility: To maintain academic standards and independence of judgement; to promote and defend these freedoms.

Members of the University

Freedom: To question and test received wisdom and to put forward new ideas and controversial or unpopular opinions.

Responsibility: To support the same freedoms for those of differing views.

Freedom: To question the governance and conduct of University affairs at all levels.

Responsibility: To engage in rational and constructive debate to resolve issues.

Freedom: To discuss the University's affairs in appropriate media.

Responsibility: To do so with integrity and fairness, not representing personal opinions as those of the University.

附錄 VI(續)

Members of the University (cont'd)

- Freedom:* To take an active part in the academic governance of the University.
- Responsibility:* To abide by decisions properly reached.
- Freedom:* To engage in study, teaching and research.
- Responsibility:* To adhere to the appropriate standards of reasoning, proof and integrity.
- Freedom:* To select methods and teaching course elements which have been properly agreed.
- Responsibility:* To take full cognizance of
- (i) the intellectual and professional needs of students, and
 - (ii) requirements for the integrity and coherence of an academic course.
- Freedom:* To select one's areas of research, to publish subject to academic judgment.
- Responsibility:* To maintain high standards of scholarship and to be responsive to reasoned discussion.
- Freedom:* To communicate and collaborate with colleagues and students anywhere in the world.
- Responsibility:* To respect the intellectual property of others.
- Freedom:* To abstain from research which is morally repugnant to the individual.
- Responsibility:* To be rational and consistent in such decisions.
- Freedom:* To propose, defend and pursue lines of enquiry.
- Responsibility:* To recognize constraints such as of time, resources and ethics.
- Freedom:* To question teaching, request explanation.
- Responsibility:* To apply due diligence in study to advance personal scholarship.
- Freedom:* To challenge assertions, dogma and assumptions.
- Responsibility:* To be rationally motivated in making those challenges, consider explanations charitably.

附錄 VI(續)

Members of the University (cont'd)

- Freedom:* To manage delegated academic affairs at any level according to professional judgment.
- Responsibility:* To use that stewardship with integrity in an open, rational and equitable manner.
- Freedom:* To offer expert advice in academic contexts to colleagues and students.
- Responsibility:* To avoid simply using rank or positions as a means of imposing opinions or values.
- Freedom:* To offer expert advice in non-academic contexts.
- Responsibility:* To do so with integrity on the basis of evidence.
- Freedom:* To act as referee, advisor, editor or the like for appointments, promotions, reviews, discontinuations, grant applications, professional publications and so forth.
- Responsibility:* To use objective unbiased criteria in judging quality, suitability, content, merit, etc., free of political or personal considerations.

資料來源：Extract from HKU (2002)。

附錄VII

Chapter 10 – Communications and Correspondence*Introduction*

10.1 The UGC (and the UGC Secretariat) is the principal channel of communication between the Government and the UGC-funded institutions. The UGC communicates with the Government mainly through the Education & Manpower Bureau (EMB). The Secretariat, as a Government department, comes under the policy and housekeeping responsibility of the EMB. The Secretary-General and Secretariat staff are, however, responsible both to the UGC and the Secretary for Education & Manpower (SEM).

10.2 Direct formal contacts between the institutions and the Government are normally limited to the following areas –

- (a) legislative matters regarding the institutions' ordinances;
- (b) performing functions and exercising powers as provided for in the institutions' ordinances;
- (c) land matters;
- (d) contracts for services rendered; and
- (e) course/programme (other than the ones which are totally self-financed) commissioning.

In all these areas, however, the UGC should be kept informed by copying correspondence and should, when appropriate, be consulted before final decisions are taken, particularly on matters which are likely to have funding implications for the institutions.

10.3 Government Secretariat Bureaux and Departments may have specific requests for the institutions to provide academic courses or training to meet specific manpower needs, and they may discuss possibilities for such courses or training informally with individual institutions. However, any formal request for the introduction of an academic course or a training programme which affect UGC student number targets may only be made to SEM in the first instance, and should be copied to the UGC Secretariat and the Financial Services and the Treasury Bureau. SEM shall then decide whether such request should be formally conveyed to the UGC.

附錄 VII(續)

10.4 Informal contacts, sounding-out sessions, exchanges of information, etc. between individuals or groups in the institutions and Government officers, on a wide range of subjects, are of course inevitable and acceptable. It is, however, essential to recognise in good time whether these are likely to become formal, because at that point the UGC must be brought in. In case of doubt, it is always preferable to err on the side of caution and involve the UGC sooner rather than later.

10.5 When engaged in informal discussions, it is important that both sides should recognise the extent to which they differ in respect of formal responsibilities. A Government officer normally has a clear idea of how far his responsibilities extend, how far he has to refer to senior officers (and to which senior officers), and what their reactions are likely to be. He is required to assess these factors, and normally does so, independently of his personal views; but it is difficult, in informal discussions, to keep personal views wholly to one side. There is therefore a danger of the institution person misreading the Government officer's apparent views and subsequently being surprised by the more formal outcome.

10.6 The likelihood of this happening is increased by the fact that the institution person may not have, in the Government sense, a senior officer able directly to confirm or overrule a decision; and even where this is so, personal views and commitments may play a bigger part. Plans or ideas in an institution have to be developed in the context of internal institutional politics, and the personal opinion and personal standing of their sponsors play a relatively large part in their success or failure. These factors cannot, of course, be excluded from Government decision making, but they have a different balance. It is not uncommon for Government officers to be surprised by finding views expressed to them with apparent authority by an institution person subsequently being seriously modified, or even overturned in Senate, Academic Board or Council decisions.

10.7 Furthermore, it must be recognised that the UGC, as an independent advisory body, may take a different position from both parties. It cannot therefore safely be assumed that the UGC will automatically support either party. In these circumstances, it is essential to follow the guidelines in GR 760 - 762, and outlined in paragraphs 10.2 and 10.3 above, regarding formal contacts between the institutions and Government.

...

資料來源：UGC (2007)。

參考資料

英國

1. Birtwistle, T. (2004) Academic freedom and complacency: the possible effects if 'good men do nothing'. *Journal of Education and the Law*, Vol. 16, No. 4, pp. 203-16.
2. Birtwistle, T. (2006) Are we collectively guilty of complacency? an update on the continued confusion over what is academic freedom and what may become a battle for academic freedom. *Journal of Education and the Law*, Vol. 18, Nos. 2-3, pp. 207-15.
3. Chiang, L.C. (2004) The relationship between university autonomy and funding in England and Taiwan, *Higher Education*. Vol. 48, pp. 189-212.
4. Chitty, C. (2004) *Education Policy in Britain*. New York, Palgrave Macmillan.
5. Clark, T. (2006) *Country Report: United Kingdom*. OECD Thematic Review of Tertiary Education: Steering Group. Available from: <http://www.oecd.org/dataoecd/22/3/37211152.pdf> [Accessed 10 June 2007].
6. Committee of University Chairmen. (2004) Guide for Members of Higher Education Governing Bodies in the UK, The Higher Education Funding Council for England. Available from: http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/2004/04_40/ [Accessed 29 May 2007].
7. Committee on Standards in Public Life. (1996) *Second Report of the Committee on Standards in Public Life*. Available from: <http://www.public-standards.gov.uk/publications.aspx> [Accessed 29 May 2007].
8. Court, S. (1998) Academic tenure and employment in the UK. *Journal of Pacific Sociological Association*. Vol. 41, No. 4, pp. 767-74.
9. Farrington, D.J. & Palfreyman, D. (2006) *The Law of Higher Education*. New York, Oxford University Press.
10. Henkel, M. (2005) Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Journal of Higher Education*, Vol. 49, pp. 155-76.
11. HEFCE. (2006) Funding Higher Education in England: How HEFCE Allocates Its Funds. Available from: http://www.hefce.ac.uk/Pubs/hefce/2006/06_17/06_17.pdf [Accessed 23 April 2007].

-
12. HEFCE. (2006a) *Revised Management Statement for HEFCE*. Available from: <http://www.hefce.ac.uk/aboutus/history/manage.pdf> [Accessed 23 April 2007].
 13. HEFCE. (2006b) *Financial Memorandum between the DfES and HEFCE*. Available from: <http://www.hefce.ac.uk/aboutus/history/finmem.pdf> [Accessed 23 April 2007].
 14. Holland, C. & Fulton, O. (2001) Profession or proletariat: academic staff in the United Kingdom after two decades of change. In: Enders, J. (ed) *Academic Staff in Europe: Changing Contexts & Conditions*. London, Greenwood Press, pp. 301-22.
 15. Palfreyman, D. (2004) Does OFFA have teeth? *Journal of Education and the Law*, Vol. 16, No. 4, pp. 249-260.
 16. Palfreyman, D. (2007) Is academic freedom under threat in UK and US higher education? *Journal of Education and the Law*, Vol. 19, No. 1, pp. 19-40.
 17. Shattock, M. (1994) *The UGC and the Management of British Universities*. Buckingham, the Society for Research into Higher Education.
 18. Shattock, M. & Berdahl, R. (1984) The British University Grants Committee 1919-83: changing relationships with government and the universities. *Journal of Higher Education*, Vol. 13, pp. 471-99.
 19. Shinn, C.H. (1986) *Paying the Piper: The Development of the University Grants Committee 1919-46*. London, Falmer Press.
 20. Tapper, E.R. & Salter, B.G. (1995) The changing idea of university autonomy, *Studies in Higher Education*. Vol. 20, No. 1, pp. 59-71.
 21. Tapper, T. (2007) *The Governance of British Higher Education: The Struggle for Policy Control*. Dordrecht, Springer.

新西蘭

22. Butterworth, R. & Tarling, N. (1994) *A Shakeup Anyway: Government & the Universities in New Zealand in a Decade of Reform*. Auckland, Auckland University Press.
23. Choat, D. (2006) *Strategic Review of the Tertiary Education Workforce: Casual, Part-Time and Contracted Staff*. Tertiary Education Commission. Available from: <http://www.tec.govt.nz/upload/downloads/strategic-review-of-tertiary-education-scoping-report-casual-part-time-and-contracted-staff.pdf> [Accessed 17 June 2007].

-
-
24. Choat, D. (2006a) *Strategic Review of the Tertiary Education Workforce: The Regulatory Framework*. Tertiary Education Commission. Available from: <http://www.tec.govt.nz/upload/downloads/strategic-review-of-tertiary-education-scoping-report-the-regulatory-framework.pdf> [Accessed 15 June 2007].
 25. Crozier, R. (ed.) (2000) *Troubled Times: Academic Freedom in New Zealand*. New Zealand, Dummore Press Ltd.
 26. Edwards, M. (2002) *Review of New Zealand Tertiary Education Institution Governance*. Ministry of Education.
 27. Eisemon, T.O. (1984) Reconciling university autonomy with public accountability: the state, university grants committee and higher education in New Zealand. *Journal of Higher Education*, Vol. 13, pp. 583-94.
 28. Goedegebuure, L. & others. (2007) *Thematic Review of Tertiary Education: New Zealand: Country Note*. OECD. Available from: <http://educationcounts.edcentre.govt.nz/publications/tertiary/oecd-thematic-review.html> [Accessed 20 June 2007].
 29. Gould, J. (1988) *The University Grants Committee 1961-1986: A History*. New Zealand, University Grants Committee.
 30. Locke, S. (2001) Governance in New Zealand tertiary institutions: concepts and practice. *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 23, No. 1, pp. 33-48.
 31. McLaughlin, M. (2003) Tertiary education policy in New Zealand. Available from: <http://www.fulbright.org.nz/voices/axford/docs/mcLaughlin.pdf> [Accessed 20 June 2007].
 32. Olssen, M. (2002) The restructuring of tertiary education in New Zealand: governmentality, neo-Liberalism, democracy. *McGill Journal of Education*, Vol. 37, No. 1, pp. 57-87.
 33. Roberts, P. (1999) The future of the university: reflections from New Zealand. *Journal of International Review of Education*, Vol. 45, No. 1, pp. 65-85.
 34. Snook, I. (1991) Policy change in higher education: the New Zealand experience. *Higher Education*, Vol. 21, No. 4, pp. 621-34.
 35. TEAC. (2001) *Shaping the Funding Framework: Fourth Report of the Tertiary Education Advisory Commission*. Available from: <http://www.tec.govt.nz/upload/downloads/tertiary-education-advisory-commission-report-4.pdf> [Accessed 3 May 2007].
-
-

-
36. The New Zealand Ministry of Education. (2006) *OECD Thematic Review of Tertiary Education: New Zealand Country Background Report*. Available from: <http://educationcounts.edcentre.govt.nz/publications/tertiary/oezd-thematic-review.html> [Accessed 20 June 2007].
 37. The New Zealand Vice Chancellors and the Association of University Staff of New Zealand. (2005) *University Staff Remuneration & Resourcing: A Comparison of New Zealand and Selected International (Australia, Canada, England, USA) Data*. Available from: <http://www.aus.ac.nz/Research/Deloitte05/DelottesFundingPaper.pdf> [Accessed 17 June 2007].
 38. The University of Auckland. (2006) Academic staff collective agreement. Available from: <http://www.aus.ac.nz/Industrial/2006Agreements/AA.pdf> [Accessed 30 June 2007].
 39. The Victoria University of Wellington. (2006) Academic staff collective agreement. Available from: <http://www.aus.ac.nz/Industrial/2006Agreements/VA.pdf> [Accessed 30 June 2007].

香港

40. Caldwell, E.M. (1993) The state's influence over quality in higher education: quis custodiet ipsos custodes? *Journal of Education Research*, Vol. 8, pp. 88-96.
41. Chan, P.H. (2001) *The Governance and Control of Public Higher Education: Models and Operations in Hong Kong and Macau*, M.Ed. Thesis, University of Hong Kong.
42. Chong, Y.K. (2007) Academic freedom and institutional autonomy in HK. LC Paper No. CB(2)1596/06-07(04). Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr06-07/english/panels/ed/papers/ed0413cb2-1596-4-e.pdf>.
43. CUHK. (2005) Policy on Research, Consultancies and Intellectual Property. Available from: <http://www.cuhk.edu.hk/rtao/ippol.htm> [Accessed 5 June 2007].
44. Currie, J. et al. (2006) *Academic Freedom in Hong Kong*. Lanham, MD, Lexington Books.
45. Director of Audit. (2003) *University Grants Committee funded institutions-Governance, strategic planning and financial and performance reporting*, Chapter 8, Report No. 40 of the Director of Audit.

-
-
46. Education Bureau. (2007) Academic freedom and institutional autonomy of higher education: major issues of concern raised by individuals and organizations at the meetings on 28 February and 13 April 2007. LC Paper No. CB(2)2357/06-07(04). Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr06-07/english/panels/ed/papers/ed0709cb2-2357-4-e.pdf>.
 47. EMB. (2000) Administration of University Grants Committee-funded institutions – grievance and appeal procedures and attendance records of members of governing bodies. LC Paper No. CB(2)1693/99-00(05). Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr99-00/english/panels/ed/papers/e1693-05.pdf>.
 48. EMB. (2003) Recurrent funding for University Grants Committee institutions in the 2005/06 to 2007/08 triennium. EMB(MPE)CR 8/2041/03. Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr04-05/english/panels/ed/papers/ed0103cb2-legcobrief-e.pdf>.
 49. EMB. (2005) Item for Finance Committee. LC Paper No. FCR(2004-05)43. Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr04-05/english/fc/fc/papers/f04-43e.pdf>.
 50. EMB. (2007) Composition of the councils of the University Grants Committee-funded institutions, LC Paper No. CB(2)785/06-07(01). Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr06-07/english/bc/bc51/papers/bc511213cb2-785-1-e.pdf>.
 51. EMB. (2007a) The Administration's response to the allegations and views made by individual/organizations concerning academic freedom and institutional autonomy. LC Paper No. CB(2)1781/06-07(04). Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr06-07/english/panels/ed/papers/ed0514cb2-1781-4-e.pdf>.
 52. French, N.J. (1999) The reform of higher education in Hong Kong. In Teather C.B. ed. *Higher Education in a Post-Binary Era: National Reforms and Institutional Responses*, Philadelphia, Kingsley.
 53. Freshfield, B.D. (2006) *Employment Law in Hong Kong*. HK, CCH.
 54. Griffiths, R.C. (1984) Hong Kong University and Polytechnic Grants Committee. *Higher Education*, Vol. 13, pp. 545-52.
 55. Hale, E. (1965) *The Financing of Universities in Hong Kong*. HK, Government Printer.
 56. HKU. (2002) *Report from the Senate Task Force on Academic Freedom*. Available from: http://www.hku.hk/acad_freedom/ [Accessed 21 July 2007].
-
-

-
-
57. HKU. (2003) *Fit for Purpose: A review of governance and management structures at the University of Hong Kong*. Available from: http://www.hku.hk/unotice/20030207/final_report.pdf [Accessed 21 July 2007].
 58. Lau, V.W. (1997) Post-1997 Hong Kong: will sufficient educational autonomy remain to safeguard academic freedom? *Boston College International and Comparative Law Review*, Vol. 20, pp. 187-226.
 59. Legislative Council Secretariat. (2000) LegCo Panel on Education, Minutes of special meeting held on Monday, 27 September 1999. Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr98-99/english/panels/ed/minutes/ed270999.pdf>.
 60. Legislative Council Secretariat. (2003) *Report of the Panel on Education for submission to the Legislative Council 2002-2003*. Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr02-03/english/panels/ed/reports/ed0702cb2-rpt-e.pdf>.
 61. Legislative Council Secretariat. (2007) Academic freedom and institutional autonomy of higher education: major issues of concern raised by individuals and organizations at the meetings on 28 February and 13 April 2007. LC Paper No. CB(2)2071/06-07(06). Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr06-07/english/panels/ed/papers/ed0611cb2-2071-6-e.pdf>.
 62. Mok, K.H. (2006) *Education Reform and Education Policy in East Asia*. London, Routledge.
 63. Petersen, C.J. (1998) Preserving institutions of autonomy in Hong Kong: the impact of 1997 on academia and the legal profession. *South Illinois University Law Journal*, Vol. 22, pp. 337-68.
 64. Petersen, C.J. (2000) Preserving academic freedom in Hong Kong: lessons from the 'Robert Chung Affair'. *Hong Kong Law Journal*, Vol. 30, pp. 165-76.
 65. Postiglione, G.A. (2002) The transformation of academic autonomy in Hong Kong. In Chan M. K. and So A. Y. (eds.) *Crisis and Transformation in China's Hong Kong*. New York, M. E. Sharpe.
 66. Public Accounts Committee. (2003) *P.A.C. Report No. 40A*. Available from: http://www.legco.gov.hk/yr03-04/english/pac/reports/pac_rpt_40a.htm [Accessed 11 July 2007].
 67. *Report of the Commission of Inquiry on Allegations relating to the Hong Kong Institute of Education* (2007).
 68. Sutherland, S.R. (2002) *Higher Education in Hong Kong: Report of the University Grants Committee*. HK, University Grants Committee.
-
-

-
-
69. The Consultative Committee of the Basic Law of the Hong Kong Special Administrative Region of the People's Republic of China. (1989) *The Consultative Report of the Draft of the Basic Law of the Hong Kong Special Administrative Region of the People's Republic of China, Vol. 3.* (in Chinese).
 70. The Independent Investigation Panel. (2000) *Report to the Council of the University of Hong Kong by the Independent Investigation Panel.* Available from: <http://jmsc.hku.hk/HKUPanel/default.htm> [Accessed 20 July 2007].
 71. UGC. (1968) *Report for the Period October 1965 to June 1968.*
 72. UGC. (2001) Notes on Procedures.
 73. UGC. (2004) *Hong Kong Higher Education: To Make a Difference: To Move with the Times.*
 74. UGC. (2004a) Future Developments in the Higher Education Sector. LC Paper No. CB(2)1076/03-04(01). Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr03-04/english/panels/ed/papers/ed0130cb2-1076-1e.pdf>.
 75. UGC. (2004b) *Hong Kong Higher Education: Integration Matters.*
 76. UGC. (2007) Notes on Procedures. Available from: <http://www.ugc.edu.hk/eng/ugc/publication/note/nop.htm>.
 77. UGC Secretariat. (2005) A note on the funding mechanisms of UGC: formula, criteria and principles for allocating funds within UGC-funded institutions. LC Paper No. CB(2)781/04-05(01). Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr04-05/english/panels/ed/papers/ed0207cb2-781-1e.pdf>.
 78. UGC Secretariat. (2007) Note to the Panel on issues related to academic freedom and institutional autonomy. LC Paper No. CB(2)2357/06-07(05). Available from: <http://www.legco.gov.hk/yr06-07/english/panels/ed/papers/ed0709cb2-2357-5-e.pdf>.
 79. UPGC. (1980) *Report 1978 to June 1980.*
 80. UPGC. (1980a) Notes on Procedures.
 81. Wong, Y.Y. (2006) *Globalization and the Transformation of Higher Education in Hong Kong*, PhD thesis, Hong Kong University of Science and Technology.

其他

82. Global University Network for Innovation. (2006) *Higher Education in the World 2006: the Financing of Universities*. New York, Palgrave Macmillan.
83. McGuinness, K. (2002) *The Concept of Academic Freedom*. New York, The Edwin Mellen Press.
84. Neave, G. & Vught, F.A. van, (eds.) (1994) *Government and Higher Education Relationships Across Three Continents: The Winds of Change*. Oxford, Pergamon Press.
85. Savage, D.C. (2004) Academic Tenure and its Functional Equivalent in Post Secondary Education. Geneva, International Labour Office. Available from: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/education/wp218.pdf> [Accessed 12 June 2007].
86. Savage, D.C. & Finn, P.A. (1999) UNESCO and the universities. *Academe*, Vol. 85, Issue 4, pp. 40-4.
87. Shattock, M.L. & Berdahl, R.O. (1984) The UGC idea in international perspective. *Journal of Higher Education*, Vol. 13, pp. 613-18.
88. Tierney, W.G. (ed.) (2004) *Competing Conceptions of Academic Governance: Negotiating the Perfect Storm*. Baltimore, The Johns Hopkins University Press.
89. UNESCO. (1997) Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel. Available from: http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13144&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html [Accessed 5 May 2007].