

道德操守与创新

产权组织道德操守办公室的十年



WIPO

世界
知识产权
组织

道德操守与创新

产权组织道德操守办公室的十年



允许使用者对本出版物进行复制、发行、改编、翻译和公开表演，包括用于商业目的，无需明确同意，条件是使用这些内容须注明来源为产权组织，并在对原始内容作出修改时明确注明。

改编/翻译/演绎不应带有任何官方标记或标志，除非已经产权组织同意和确认。请通过产权组织网站联系我们，以获得许可。

对于任何演绎作品，请增加以下声明：“对于原始内容的转换或翻译，产权组织秘书处不承担任何责任。”

如果产权组织发表的图片、图形、商标或标志等内容属于第三方所有，则此类内容的使用者自行负责向权利人征得许可。

查看此许可的副本，请访问<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>。

本出版物中所用的名称及材料的呈现方式，不意味着产权组织对于任何国家、领土或地区或其当局的法律地位，或者对于其边界或边界线的划分，表示任何意见。

本出版物不反映成员国或产权组织秘书处的观点。

提及具体公司或具体厂商的产品，不意味着它们得到产权组织的认可或推荐，认为其优于未被提及的其他类似性质的公司或产品。

© WIPO, 2020 年

世界知识产权组织
34, chemin des Colombettes
P.O. Box 18
CH-1211 Geneva 20
瑞士



署名3.0政府间组织许可
CC BY 3.0 IGO)

瑞士印刷

目录

缩略语列表	4
导言	5
总干事高锐的采访	8
产权组织道德操守办公室	10
法律与道德	34
产权组织道德伦理公开系列讲座	46
发言人简介	48
不断变迁的沟通伦理 奥诺拉·奥尼尔教授	52
道德伦理、技术和人类的未来 彼得·辛格教授	57
文化、品格与伦理: 国际组织的伦理困境 朱利安·巴吉尼博士	72
技术伦理与我们的全球挑战: 负责任创新背后的理由 杰伦·范登·霍芬教授	86

缩略语列表

AI	人工智能
FDDI	财务披露与利益申报（政策）
HRMD	人力资源管理部
IAOC	独立咨询监督委员会
ICSC	国际公务员制度委员会
IOD	内部监督司
IPSAS	国际公共部门会计准则
联检组	（联合国系统）联合检查组
NGO	非政府组织
OLC	法律顾问办公室
PaR（政策）	防止因举报不当行为和配合正式授权的审计或调查而遭报复的政策
TOR	职权范围
UN	联合国
产权组织	世界知识产权组织

导言

本出版物汇集了有关产权组织道德操守办公室的信息，以及前沿伦理学专家在产权组织公开系列讲座中介绍的关于道德伦理和创新、文化与正义的思考。

世界知识产权组织（产权组织）是联合国的一个专门机构，总部设在瑞士日内瓦。它是知识产权服务、政策、信息与合作的全球论坛，也是联合国处理知识问题的主要机构。该组织有193个成员国和约1,300名工作人员。产权组织的使命是领导发展兼顾各方利益的有效国际知识产权制度，让创新和创造惠及每个人。产权组织根据《产权组织公约》于1967年建立，该公约对其任务、领导机构和程序作出了规定。

产权组织认识到善治在政府间组织中的重要性，因此努力使其行政管理透明、负责、有效并有章可循。产权组织特别要求其官员、工作人员和其他员工在为本组织服务时遵守高道德标准。除适用规则外，产权组织《道德守则》中规定的价值观和道德原则旨在激励和指导工作人员和其他员工的行为。道德操守办公室是本组织的治理以及现在称之为廉正的重要组成部分。

道德操守办公室在本组织内部独立运行。其目标是建立高质量的道德操守和廉正制度，并侧重于确保产权组织各级员工了解其对本组织及其利益攸关方的道德义务。道德操守办公室为工作人员和其他员工提供的服务及其工作和行动基于三个支柱：独立性、公正性和保密性。

为描述道德操守办公室成立的背景，采访了总干事高锐¹。在采访中，总干事强调了道德操守部门的重要性，因为我们面临着许多未曾预料的情况，而这些情况并未在监管框架内得到处理。他还提到，必须对构成知识产权基础的科学、技术和创造性工作保持道德方面的关注。

关于产权组织道德操守办公室的章节，介绍了其从2010年至今所取得的进展。这一章涉及了该办公室的历史背景，解释了其任务授权，并介绍了其为履行任务授权而开展的诸多活动。其中阐明了道德操守办公室的四个主要活动领域：提高认识和培训；就道德操守相关问题提供保密咨询；制定标准和政策；以及实施分配给道德操守办公室的政策。

由产权组织法律顾问办公室行政法科科长阿伦迪纳·科佩女士撰写的关于法律和道德操守的章节，探讨了这两个学科之间的相互关系，以及它们如何相辅相成，强化产权组织的道德文化及其内部司法系统，对其产生互利影响。这反过来有助于加强问责框架。这一章分析了法律顾问办公室和道德操守办公室之间的各种互动方式，并表明在过去十年来，通过相互承认其各自不同任务授权，包括尊重保密需要及道德操守部门的独立性，这两个办公室在产权组织实现了适当且有效的合作。

1 高锐是澳大利亚国民，自2008年至2020年担任产权组织总干事。

本出版物以删节版或更新版的形式转录了道德伦理领域知名国际人士在产权组织举办的四场关于道德伦理的讲演。产权组织公开讲座于2017年推出，在产权组织内部和外交界人士、联合国系统国际组织工作人员、具有产权组织和联合国咨商地位的非政府组织、学术界及其他群体中均获得了巨大成功。

该系列由奥诺拉·奥尼尔教授的高级别演讲“不断变迁的沟通伦理”开始。奥尼尔教授重申，有关沟通的伦理历史悠久，至少可以追溯到《十诫》。在这些古老的禁令中，至少有三条涉及言论和沟通。奥尼尔教授认为，在过去的一个世纪中，沟通实践的变迁基于我们生活中的任何其他方面。

在二十世纪，事关沟通的标准和机构生活中对沟通标准的加重强调也发生了显著变化，包括对问责制、透明度和信息自由的要求。

通信技术的大规模革命和全球连通性改变了个人和公共通信以及权力的行使。这也引起了许多道德问题。例如，个人领域和国际服务义务的道德界限何在？对公共理性的要求与日常生活中的信任和问责之间的关系是什么？

彼得·辛格教授在其“伦理、技术和人类的未来”演讲中，探讨了生物技术、机器人技术、人工智能、信息学和通信领域技术发展的伦理挑战。他讨论了技术进步是应该因其为人类进步带来的机会而受到欢迎，还是应该因其可能对人类生活和自然生态系统造成的破坏而遭致恐惧。

他从伦理角度解释了如何能够或应该如何利用各种技术为尽可能多的人实现最大利益。他谈及如何将财产权的自然法应用于医药产品领域的知识产权，还讨论了与医学和

生物科学有关的一些伦理问题，即生物伦理学，以及如何减少有可能毁灭人类的风险。

朱利安·巴吉尼博士题为“文化、品格与伦理；国际组织的伦理困境”的演讲着重阐述了发展道德文化的意义和重要性，以及为什么这不同于简单的规则和条例。他谈到需要培养道德品格。为此，有三点至关重要：养成正确的习惯、培养实践智慧和能力和树立模范人物作为榜样。这也可以化用于企业环境：一个组织要想拥有良好的企业品格——良好的道德文化——只需发展这三个方面即可。

他解释了由看似拥有不同道德观念和道德准则的来自不同文化和背景的人所构成的组织，无论是国家组织还是国际组织，如何形成同一文化。在多样化的世界观中，有相当大的余地能够就许多问题达成一致意见。倡导良好的企业道德文化，可以通过运用实践智慧来实现。

杰伦·范登·霍芬教授发表了题为“技术伦理与我们的全球挑战：负责任创新背后的理由”的演讲。他认为，技术和创新也会带来道德伦理方面的挑战。

这些相互关联的问题、观念的多元性和观点的多样性要求我们以新的方式来看待创新和技术干预的伦理问题。为了确保我们的努力针对的是正确的问题，同时不会造成或加剧其他问题，就必须采取负责任的方式。这种方式注重“为实现价值而设计”、“设计而成的道德”或“价值观敏感型设计”的方法。

希望该出版物将激励对道德伦理和创新相关治理问题的进一步思考，并帮助指导国际和公共机构的官员处理道德困境。正如各篇稿件所示，产权组织作为一家机构所推

崇的价值观，对发达国家和发展中国家的国家和国际机构公务员来说都具有相关性。

最后应提及的是，本出版物是在产权组织道德操守办公室的全面负责下编写的。道德操守办公室对产权组织、联合国及其专门机构以及其他多边组织的同事给予的鼓励、支持和信息表示感谢。

2020年9月
首席道德官
奇特拉·拉达基顺

总干事高锐的采访

在世界努力应对迅速而深刻的技术变革之际，产权组织总干事高锐反思了道德操守对产权组织和整个多边体系的重要性。

是什么促使您创立了产权组织道德操守办公室？

产权组织于2010年创立道德操守办公室，目的是使本组织符合联合国全系统的良好做法和一些机构关于在国际组织内部设立道德操守部门的建议。当时，由于多种原因，全世界已经普遍认识到道德操守部门极为重要。这些原因包括：我们正面临着许多未曾预料的情况，而这些情况并没有在监管框架内得到处理。技术和社会的发展非常迅速，而监管框架无法跟上这些变化。拥有既定价值观，面临新的情况，又缺乏法律规定，在这种情况下，实现相关立法之前，人们非常重视价值观和道德行为。

道德操守办公室的作用是什么？

道德操守办公室的作用是提高工作人员对道德行为重要性的认识，处理可能出现的与工作人员被指称具有不道德行为有关的任何投诉，并管理我们现有的某些政策，例如《财务披露和利益申报政策》和最新的《反打击报复政策》。产权组织道德操守办公室在本组织内发挥着重要作用。

道德操守办公室如何促进本组织的治理？

全体工作人员都参加了道德操守办公室的强制性道德操守培训项目。这有助于提高同事们的认识，即在任何地方和所有方面的行为都需要考虑道德操守问题。这是件好事。道德操守办公室还制定了政策和相关机制，以保护投诉在道德操守方面违规行为的工作人员。这再次确保同事们牢记不道德行为并非没有后果。

道德操守办公室最大的成就是什么？

实施支持本组织各级道德行为的监管框架。

您希望道德操守办公室未来如何发展？

道德操守办公室是极其重要的部门，能够支持本组织培养一种良好文化，即本组织的任何人在作出任何决定或采取任何行动时的默认反应都会考虑道德方面。

为什么注重道德操守在多边体系中十分重要？

多边体系要想发出可信的声音，就必须言行一致。它必须确保其言论和行动符合最高道德标准。

此外，鉴于多边体系乃至世界的多样性，注重道德操守是使某些基本原则在诸多文化中得到广泛接受的一种方式，这些原则对于我们社会中的诚实交易和社会沟通至关重要。

2018年，产权组织推出了关于道德、创新和知识产权的公开系列讲座。是什么促发了这一举措？

产权组织道德计划的主要重点是确保工作人员的道德行为。其中一个不完全在工作人员控制范围内的方面，是确保我们所经手的项目符合既定道德标准。如今科技进步迅猛，并在诸如人工智能、生命科学、就业和许多其他领域抛出了很多根本性问题。因此，对我们来说，在知识产权的基础上，对科技创新工作的道德方面保持审视极为重要。系列讲座可以涉及其中任何一个领域——无论是工作人员行为还是知识产权主题——并且可以支持对任何问题道德层面和后果的普遍思考。这应成为对出现的任何问题的自动反应。

知识产权界面临哪些道德问题？

人工智能引发了许多道德问题。虽然全世界很多人都在对它进行深入研究和长时间的讨论，但我们尚不清楚这项技术到底能做什么。在人工智能领域的某个道德问题上达成相对共识后，技术很快就会发明一个新的难题。我们经常看到这种情况。就拿围绕人工智能系统建造的自动汽车来说，在涉及多人的复杂情况下——比如潜在的道路

交通事故——它可能不得不做出决定，这些人中哪些将成为痛苦的受害者；或者是与人工智能驱动的武器系统相关的道德问题；或者是与数据偏见相关的问题，因为这些数据是从有偏见的现实世界中收集的。人工智能提出了大量我们将要在未来努力应对的道德问题。

生命科学也提出了根本性的重要道德问题，特别是在基因组编辑方面，以及可以和应该在多大程度上开展生物工程方面。例如，与编辑蚊子基因以消除疟疾相关的伦理问题。这是否会干扰生态系统的微妙平衡？

生活中的科学和生物领域的进步带来了诸多问题。人工智能和生命科学在其中较为显著，但同时还有许多其他领域。

这一切与知识产权有什么关系？知识产权为技术进步创造了一系列激励机制，从而鼓励了这些新技术的进步，而它们正在引发伦理问题。这并不是说我们不该鼓励这种进步，但确实意味着我们需要对其进行管理。

哪位哲学家对您的思想影响最大？

我觉得苏格拉底真是一个英雄，因为他在生命的最后说，“我一无所知”。我认为，这就是智慧。但很难单独挑出一个人，因为有这么多伟大的思想家为帮助我们理解如何应对生活作出了贡献。

产权组织道德操守办公室

产权组织道德操守办公室的历史和背景

遵循联合国系统自2006年成立联合国秘书处道德操守办公室以来的趋势，产权组织道德操守办公室于2010年6月成立²。³在秘书处和管理改革整体举措的背景下，大会在世界首脑会议上批准设立道德操守办公室⁴，之后时任联合国秘书长科菲·安南在秘书处下设该独立道德操守办公室。这些举措将以“维护道德操守、透明度和问责制的文化”为基础。⁵

在此之前，在更广泛的多边机构环境中，世界银行于1990年设立了职业道德办公室，国际货币基金组织于2000年2月设立了其道德操守办公室。⁶

其他联合国基金和计划署以及联合国专门机构也纷纷效仿，各自设立了具有类似职能和结构的道德操守办公室。联合国道德操守办公室成立四年后，产权组织道德操守办公室应运而生，其正式依据是产权组织第25/2010号办公指令。⁷



2 第25/2010号办公指令，产权组织道德操守办公室，2010年6月9日。
3 关于世界首脑会议成果的第2005/1号决议；ST/SGB/2007/11；大会关于设立独立道德操守办公室的各项决议。
4 第60/1号决议，第161 (d) 段。
5 2006年8月18日的A/61/274号报告总结了设立联合国道德操守办公室的过程。

6 见世界银行《关于道德规范和商业行为准则办公室的报告》，2010年。
7 根据世界知识产权组织与国际植物新品种保护联盟 (UPOV) 之间的协定 (1982年11月26日签署的 WIPO/UPOV协定)，产权组织道德操守办公室也将向UPOV提供服务。

选定道德操守办公室的设立日期

日期	组织机构	办公室名称
1991	世界银行	道德规范和商业行为准则办公室 ^a
2000	基金组织 国际货币基金组织	道德操守办公室
2006 ^b	联合国	联合国道德操守办公室
2006 ^c	劳工组织 国际劳工组织	道德操守部门/道德操守干事职能
2007	开发计划署 联合国开发计划署	开发署道德操守办公室
2007	儿基会 联合国儿童基金会	道德操守办公室
2007 ^d	项目署 联合国项目事务署	道德操守与合规办公室 ^e
2008	人口基金 联合国人口基金	道德操守办公室
2009	国际电联 国际电信联盟	道德操守办公室
2009	教科文组织 联合国教育、科学及文化组织	道德操守办公室
2009	万国邮联 万国邮政联盟	道德操守干事的职能通过外包实现 ^f
2009	气象组织 世界气象组织	道德操守办公室
2009	工发组织 联合国工业发展组织	道德操守与问责办公室 ^g
2010	产权组织 世界知识产权组织	产权组织道德操守办公室
2011	农发基金 国际农业发展基金	道德操守办公室
2014	移民组织	道德操守与行为办公室 ^h

注：

- a 自2002年以来的名称。2000年至2002年，该办公室名为“商业道德与廉正办公室”。1991年至2002年，其名为“职业道德办公室”。
- b 该办公室于2006年1月1日开始运行。
- c 该部门于2006年5月1日开始运行。
- d 该道德操守办公室自2009年2月1日起独立于其他部门。
- e 其原名为道德操守办公室。
- f 自2015年开始。
- g 在2010年，其名为“道德操守办公室”。
- h 2020年之前，该办公室名为“道德和行为办公室”。

最早提出这一概念的是企业界，重点是所谓的商业道德⁸，以回应美国在20世纪六七十年代对企业的批评。20世纪八十年代中期，美国发起了美国国防工业倡议 (DII)，旨在促进多个行业的道德商业行为和道德管理，此举使得许多商业组织任命了道德和/或合规官员及办公室。美国促使许多公司任命道德/合规官员的另一项发展，是1991年通过的《针对组织机构的联邦量刑准则》，该准则规定各组织必须遵守一系列标准，以便在被判定犯下联邦罪行时获得减刑。⁹

多边组织在设立其各自道德操守办公室时，从美国公司部门的道德（与合规）办公室结构中获得了诸多启发。联合国大家庭中道德操守办公室的大多数任务都以联合国秘书处办公室的任务作为范本。通常来说（但并非总是如此），人力资源、监察员办公室以及道德操守、合规、调查和监督部门在联合国各组织中各司其职。

产权组织道德操守办公室的第一个十年

产权组织设立道德操守办公室的过程始于产权组织大会第三十四届会议（2007年），会上批准制定一体化的综合性组织改进计划。

2010年4月，产权组织推出了一项战略调整计划（SRP），为本组织提供了管理改革框架。战略调整计划以四项核心价值为基础：

- 面向服务
- 团结一致
- 成果问责
- 对环境、社会和善政负责

在19项相互关联的倡议中，有若干项人力资源倡议，旨在确保产权组织作为公平和基本体面的工作场所继续发展，同时使工作人员能够更好地满足产权组织成员国和其他利益攸关方的需求。“道德操守”是所涉及的领域之一。¹⁰

产权组织道德操守办公室的三大支柱是独立性、保密性和公正性。道德操守办公室由首席道德操守官领导，在2010年，首席道德操守官向办公厅主任兼总干事办公室执行主任报告。¹¹按照联合国系统联合检查组（联检组）的最佳做法和建议，自2014年起，首席道德操守官直接向产权组织总干事报告。

8 Crane和Matten将商业道德定义为“关于处理是非问题的商业情况、活动和决定的研究”（Crane, A和D. Matten, 商业道德：在全球化时代管理企业公民和可持续性，牛津：牛津大学出版社，2016年，第5页）。

9 道德合规认证机构（ECI），《ECI蓝带小组的报告——高质量道德合规项目的原则与实践》，2016年；另见，De George, R.T., 《商业道德伦理史》，网址：<https://www.bbvaopenmind.com/en/articles/a-history-of-business-ethics/>。De George介绍了被称为“商业伦理”的概念是如何参照“医学伦理”（产生于20世纪60年代）得出的。20世纪60年代，商学院开设了关于管理学中的社会问题和企业社会责任的课程，因此，自70年代以来，美国的商业环境中越来越多地引入了伦理学。

10 涉及的其他人力资源领域包括：成果管理制、绩效管理 and 工作人员发展系统、内部控制、文化以及客户界面。

11 第25/2010号办公指令，《产权组织道德操守办公室》。

2020年更新了产权组织道德操守办公室的任务。¹²其结构和任务也参考了联检组审查中提出的各种建议。¹³

道德操守办公室的任务授权

道德操守办公室的任务授权载于题为《产权组织道德操守办公室》的产权组织第16/2020号办公指令中。办公指令是产权组织秘书处行政与管理法律框架的一部分。该法律框架包括《产权组织公约》、《工作人员条例和细则》、办公指令和情况通报。

本节解释了办公指令第1段至第12段规定的道德操守办公室的任务和责任。

第1段。产权组织道德操守办公室建立于2010年，是依据产权组织核心价值观中所述的本组织保持道德操守和廉正最高标准的承诺，并考虑到联合国共同制度中其他国际组织的最佳做法而建立的。

2016年，第1段中提到的产权组织核心价值被重新定义为：

- 着眼未来：看清大局；寻求变革与创新；发展自己和他入
- 齐心协力：有效沟通；体现团队精神
- 恪尽职守：彰显廉正；重视多样性
- 创造卓越：产出成果；体现服务导向。

产权组织的核心价值“彰显廉正”要求遵守本组织的法律和道德标准和做法，展现最高行为标准。

第2段。产权组织道德操守办公室的目标是通过推动道德操守、透明和问责的文化，协助总干事确保工作人员和其他人员遵守最高廉正标准，并以这种标准履行他们的职责。产权组织道德操守办公室应拥有有效履行其职责所需的独立性。

第2段明确提到道德文化、透明度和问责制，以及道德操守办公室的独立性。事实上，无论是在公共还是私营部门，独立性都是道德操守办公室的支柱之一。道德文化概念以及透明度和问责制均得到了明确表述。此外，这一段还认识到，道德操守办公室要使其行动免受不当影响，就必须在职能上享有独立性。这种独立性使其有权在完成任时不受任何人的指示而采取自主行动。

第3段进一步提到了独立性的概念，其中指出，首席道德操守官在职能和业务上独立于管理层。

12 第16/2020号办公指令，《产权组织道德操守办公室》。

13 联检组在过去10年中与产权组织道德操守办公室的任务或与职能有关的报告，按时间顺序排列如下：《联合国系统的道德操守》（JIU/REP/2010/3）；《联合国系统的问责框架》（JIU/REP/2011/5）；《联合国系统内的调查职能》（JIU/REP/2011/7）；《联合国系统各组织内诈骗的预防、发现和应对》（JIU/REP/2016/4）；《对处理联合国系统处理利益冲突的机制和政策的审查》（JIU/REP/2017/9）；《关于联合国系统各组织的举报人政策和做法的审查》（JIU/REP/2018/4）；《对联合国系统审计和监督委员会的审查》（JIU/REP/2019/6）。

联检组2020年关于道德操守部门现状的审查报告（JIU A455）即将发布。第JIU/REP/2017/5号报告《联合检查组报告和联合国系统机构建议的后续审查结果》讨论了联检组建议的相关性和影响。

联检组2020年关于道德操守部门现状的审查报告即将发布，产权组织道德操守办公室正为此积极合作。

道德操守办公室最低限度的独立性必须被视为不受外部影响，例如不受政治影响或成员国、其代表或任何其他机构对其运行的影响。只有具备必要的独立性，道德操守办公室才能在不受压力或诱惑的情况下运行并对问题作出决定。

第3段还进一步拓展了首席道德操守官在职能和业务上相对于管理层的独立性。

第3段。产权组织道德操守办公室由总干事任命的首席道德操守官领导。首席道德操守官在履行其职责时对总干事负责。在其履职过程中，首席道德操守官在职能和业务上独立于管理层。尽管首席道德操守官在行政上向总干事报告，但其不属于业务管理部门。

第3段规定了道德操守官所处的结构和汇报关系及其在职能和业务上的独立性，包括独立于管理层。该段规定，首席道德操守官将由总干事任命，并对总干事负责。

首席道德操守官的任命也要遵守严格规则。通过这种方式，本组织确保道德操守办公室得到适当和有效的管理。

问责是有限度的，因为规定首席道德操守官在履行道德操守任务所赋予的职责时，其在职能和业务上独立于管理层。此外，通过明确规定首席道德操守官不属于业务管理部门，从而加强了其独立性。

道德操守官的任务强调产权组织《工作人员条例和细则》中规定的关于独立、公正、利益冲突和保密的一般原则：¹⁴

“(a) 所有受委托履行非正式和正式争端解决职能的人，任何时候都应遵守独立、公正的原则，避免实际、潜在或看似存在的利益冲突。

(b) 在任何情况下，他们都应在交往中恪守保密原则。所有与职责相关的往来通信都应保密。”

产权组织道德操守办公室的三大支柱——独立性、保密性和公正性——相辅相成，为道德操守官作出的建议和决定提供参考。

只有具备独立性，道德操守官才能作出公正的决定。然而，独立并不意味着专断。与独立性相对立的典型做法是问责制。除了每个工作人员的行政问责外，首席道德操守官还有责任对本组织的成员国负责。这包括有义务向成员国提供关于本办公室活动的年度报告（见下文第4段），以定期向成员国和公众通报本办公室的活动。这些年度报告都公布在产权组织的公开网站上。

职能独立与否，事关道德操守办公室开展的每一项活动：咨询、监管（促进准则和标准制定）、决断、监督与合规（例如在利益披露方面）、调查（即事实调查，特别是在涉及防止报复的情况下）。¹⁵

联检组在《2010年联合国系统道德操守报告》中指出，为确保道德操守部门的独立性，必须为道德操守办公室主任的任命制定严格条件，包括任期限制。¹⁶

联检组认为，任期限制支持职能的独立性，即保护现任者免受不当影响，又避免了长期任期所固有的风险。传统观念认为，为确保

14 《产权组织国际局工作人员条例和细则》（2020年1月1日版）。

15 调查仅限于适用规则下的事实调查工作。

16 联检组报告《联合国系统的道德操守》，JIU/REP/2010/3。

独立性，必须对某些职能岗位规定固定任期，因为这样做允许免职，原则上，只有在官员不再满足行使职权的要求或出现严重不当行为时才会遭到免职。然而，一些道德操守从业人员经常指出，任期限制不一定能保证独立性。

联检组还建议道德操守办公室主管直接向行政首长汇报（而不是通过管理层）。这被视为维护道德操守部门独立性的必要条件之一，另一个条件是其需要与立法机构进行正式或非正式接触。联合国系统的道德操守从业人员还普遍认为，与立法和/或理事机构及监督委员会的正式或非正式直接接触，对于确保该职能独立性不受行政首长的限制是十分重要和有意义的。

事实上，产权组织的首席道德操守官直接向总干事汇报，并可以直接接触理事机构和监督委员会（产权组织独立咨询监督委员会，咨监委）。

将联合国系统的道德操守办公室与私营部门的道德伦理办公室相比较，特别是学术界在进行比较时，有时会主张直接向董事会报告，以确保独立性。这往往会忽视了一个事实，即独立性在商业环境中的含义不同于联合国环境中的含义，或更广泛而言，不同于在政府间组织中的含义。

道德操守部门的独立性标准

联检组在其《2010年联合国系统道德操守报告》中建议，道德操守部门为确保独立性，应具备以下特点：

- (a) 道德操守部门主管的任期有时限，为两个四年期或两个五年期，或一个七年期，不可连任。
- (b) 道德操守部门主管直接向组织的行政首长汇报。
- (c) 道德操守部门主管的年度报告应提交给行政首长，但行政首长不得对其进行更改。
- (d) 道德操守部门主管的年度报告或报告摘要，连同行政首长对报告的任何意见，应一同提交理事机构。
- (e) 有书面规定，道德操守部门主管可以与理事机构进行非正式接触。

对于联合国系统的道德操守办公室来说，必须继续就进一步界定政府间组织的独立性概念进行讨论。

产权组织道德操守办公室向成员国提供关于其活动的年度报告的义务载于其任务授权第4段，该段规定了产权组织成员国的正式问责机制。

第4段。产权组织道德操守办公室应就其活动向总干事提交年度报告，并由总干事提交给产权组织大会。

如上所述，与独立性相关的是问责制，尤其是理事机构的问责，以及本组织成员国通过理事机构进行的问责。联检组的《2010年联合国系统道德操守报告》（前文引述）规定，除道德操守部门的其他独立性标准外，道德操守主管的年度报告应提交给行政首长，尽管允许行政首长对报告发表意见，但行政

首长不得对其进行更改。联检组还建议，该年度报告或其摘要也应送交理事机构。

年度报告在首席道德官的监督下起草，首席道德官对报告内容负责。年度报告遵循产权组织报告的标准、格式、时限和编辑准则。

产权组织道德操守办公室在其运行的第一个完整日历年结束时，开始了报告其活动年度周期。2012年，道德操守办公室在产权组织2010/2011人力资源年度报告中提交了关于其活动和影响的报告。¹⁷2013年和2014年，道德操守办公室的第二份和第三份报告作为人力资源年度报告的专门附件提交。¹⁸自2015年起，道德操守办公室的活动作为单独的年度报告提交给产权组织协调委员会，从而强调了道德操守部门的独立性。¹⁹因此，如上所述，道德操守办公室的年度报告有助于定期向产权组织大会和公众通报其活动情况。

道德操守办公室的任务授权第5段列举了该办公室的主要职能和责任，具体如下：

第5段。产权组织道德操守办公室的主要职责如下：(a) 确保设计、制定和实施有效的产权组织道德操守战略、计划和政策，以加强本组织业务的廉正、道德操守规则合规性和道德规范；(b) 向工作人员和其他人员提供关于道德操守问题的保密咨询意见和指导；(c) 提供其他权威的建议和领导，以支持对道德操守规则和相关战略、计划和政策进行正确解释及遵守；(d) 在就其专业知识、观点和经验可能有用的政策问题接受咨询时提供意见；(e) 管理本组织的财务披露和利益申报政策及相关计划；(f) 承担依据防止因举报不当行为和配合正式授权的审计或调查而遭报复的政策所指派的责任；(g) 制定关于道德操守问题的标准，开展关于道德操守问题的培训和教育，并酌情与人力资源管理部和其他部门合作，确保酌情对所有工作人员和其他人员定期进行道德操守培训；(h) 在制定和解释道德操守相关政策方面提供准则制定和政策支持；(i) 发展内部和外部伙伴关系，参与和促进多边组织相关道德操守网络的活动，以维持所需的技能，并为本组织调整提高道德操守认识、促进道德规范和遵守道德操守准则的最佳做法；(j) 在管理所分配的产权组织资源（财力、人力和材料）方面确保问责；以及(k) 履行总干事认为适合该办公室的其他职能。

- 17 WO/CC/66/1, 产权组织协调委员会第六十六届会议(第43次例会), 2012年10月1日至9日。
- 18 WO/CC/67/2, 产权组织协调委员会第六十七届会议(第44次例会), 2013年9月23日至10月2日, 和WO/CC/70/1, 产权组织协调委员会第七十届会议(第45次例会), 2014年9月22日至9月30日。
- 19 WO/CC/71/3 Rev., 产权组织协调委员会第七十一届(第46次例会), 2015年10月5日至4日。

所列举的职责与2010年授权成立时规定的职责没有太大区别。²⁰以下是产权组织道德操守办公室为履行其法定职责而开展的主要活动领域的说明。

20 第25/2010号办公指令。

内部合作和促进道德行为

为了完成其任务，道德操守办公室与产权组织的所有相关组织单位合作。因此，道德操守办公室根据其任务授权，在培训和提高认识活动方面与人力资源部（人力部）和监察员办公室密切合作。在政策制定方面，与法律顾问办公室合作。关于审计事项，在监测建议实施情况方面，或在具体办公指令的授权范围内，与内部监督司（监督司）合作。

在其咨询职能和与被分派政策有关的工作方面，与相关部门开展合作。因此，道德操守办公室可以与法律顾问办公室、人力资源部、内部监督司或监察员联系，就具体人力资源准则或行政法或机构法相关事项寻求咨询意见。所征求的任何咨询意见将仅限于与主题相关的关键问题，同时尽可能尊重和保护当事人的保密性和匿名性，以免泄露可能导致查明当事人身份的具体情况。即便寻求咨询意见的人不希望在与这些部门的交流中保密，道德操守办公室在被要求提供信息时，仍将“既不确认也不否认”该工作人员曾向其寻求服务。即使工作人员与其他部门分享相关信息，道德操守办公室仍将继续恪守其保密性，除非该工作人员明确表示希望解除保密（如上所述）。

产权组织将道德操守与合规分开处理。而反欺诈是这两个部门之间交汇与合作的一个重要领域。根据《产权组织关于预防和发现欺诈及其他违禁行为的政策》，由财务主任办公室（合规部门）牵头制定战略，以确保减少和讨论欺诈风险。财务主任办公室与内部监督司共同与其他行政部门合作，领导积极主动的战略，以确保减少和讨论欺诈风险。该办公室还负责定期审查反欺诈政策、风险评估和反欺诈控制。

关于预防和发现欺诈的政策附件介绍了与欺诈有关的职能和责任，其中特别提到首席道德操守官应就引起道德操守困境的情况向管理人员和个体员工提供保密咨询意见和指导。由财务主任办公室开发的强制性反欺诈意识在线培训课程中也提到了道德操守办公室的这一职能，其中涉及道德操守标准和廉正。²¹

21 第10/2019号办公指令，《产权组织关于预防和发现欺诈及其他违禁行为的政策》。

产权组织监察员办公室简史*

2009年——监察员职能于2008年设立，最初是临时实施。一年后，根据时任者在报告中提出的建议，设立了监察员办公室，使之成为常设职位。根据同一报告中的另一项建议，监察员的报告在产权组织内联网上与所有工作人员分享。

同年，产权组织监察员加入了联合国和有关国际组织监察员和调解员 (UNARIO) 网络，有关国际组织包括布雷顿森林机构、非洲开发银行、欧洲核研究组织 (CERN) 和红十字国际委员会 (ICRC)。该网络成员每年举行会议，探讨共同关心的专业问题。

2013年——在调整产权组织内部司法系统的背景下，监察员办公室被充分纳入该系统。在《工作人员细则与条例》第十一章中增加了关于非正式冲突解决和预防的相关条款。条例11.3专门讨论非正式冲突解决，其中细则11.3.1说明了监察员办公室的职责和任务。成立了一个由工作人员领导的工作组，以制定题为“促进相互尊重的和谐工作环境”的倡议，鼓励工作人员尽可能以非正式方式解决工作场所的问题，从而完成了将监察员办公室纳入本组内部司法系统的工作。

2014年——2014年发布了第一版产权组织《建立相互尊重、和谐的工作环境指南》，此后每年发布其修订版。

2015年——产权组织为所有工作人员开设了强制性冲突管理课程。在密集的初始阶段，供600多名工作人员在几周内报名参与。此后，以法文和英文定期举办课程（一般每年五次），受众包括产权组织的新员工以及此前没有机会参加课程的工作人员。监察员办公室定期为培训提供内容。

2016年——有人提议，监察员应造访产权组织驻外办事处，以扩大监察员办公室的外联工作，并确保所有工作人员都能公平地获得其服务。商定认为，在这些访问过程中，监察员还应与道德操守办公室合作，对产权组织《道德守则》和该办公室的服务进行介绍。此后，到访了两个驻外办事处（新加坡和莫斯科）。

2018年——监察员办公室发起了名为“接力站”的同事互助网络。“接力站”是由监察员办公室培训和支持的志愿者，他们就如何处理工作场所的紧张关系和各种问题提供一线建议和指导，以防止情况演变为冲突。

2019年——产权组织推出了关于在工作场所相互尊重的强制性培训，分为两个模块：第一个模块包括面向所有工作人员的共同核心内容，第二个模块侧重于肩负团队管理责任的官员。

另外值得一提的是，2019年，在骚扰/虐待或歧视案件中提出正式投诉的权利已扩大到非工作人员的员工。这一措施增加了非正式地解决冲突的机会，创造了此前并不存在的向监察员办公室寻求服务的机会。多年来，监察员办公室在尊重保密和独立原则的范围内，与道德操守办公室（以及其他工作人员支助部门）开展合作。

* 资料来源：马尔茨·弗莱根海默，产权组织监察员。

提供咨询意见方面的内部合作

实践表明，工作人员并不总是清楚到何处去寻求咨询意见。如果某一事项超出其任务范围，道德操守办公室将把工作人员移交负责该具体问题的部门。

道德操守办公室与其他组织部门，特别是监察员、人力资源管理部、内部监督司和法律顾问办公室之间的良好专业关系对其有效运行至关重要。为遵守任务授权对发展内部和外部伙伴关系的要求，以促进道德操守行为和遵守道德守则，道德操守办公室有必要定期举行会议，讨论与需要道德操守办公室和各组织部门开展合作的领域相关的事项。²²

在可能存在报复风险的情况下，可能还需要在征得有关工作人员同意的情况下讨论具体案件，例如，根据《保护举报不当行为 and 配合已获正式授权的审计或调查工作免遭报复的政策》对案件展开讨论²³。道德操守办公室与监察员、人力资源管理部或内部监督司之间的会议，也可能在趋势或情况需要时，或在可能存在潜在关切的领域发挥作用。

在产权组织去何处寻求咨询意见

道德操守办公室	人力资源管理部	监察员	内部监督司
<ul style="list-style-type: none"> 关于利益冲突的保密咨询意见 关于外部活动的保密咨询意见 关于礼品、第三方利益和接受荣誉的保密咨询意见 道德操守培训 道德操守相关政策的落实情况 	<ul style="list-style-type: none"> 聘任和福利条件 绩效管理 培训和工作人员发展 招聘 解释人力资源政策和规定 滥用职权、骚扰、歧视问题 	<ul style="list-style-type: none"> 非正式的工作场所问题援助和替代性争议解决方法 公正倾听，冲突辅导 非正式的第三方干预或调解转介 <p>(均严格保密)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 对错失行为的指控 调查工作

22 另见《产权组织道德操守框架审计》，2017年3月6日，编号：IA 2016-06。

23 第33/2017号办公指令。

四个主要活动领域

道德操守办公室的活动分为四个主要领域：

- 提高认识和培训；
- 就道德相关问题提供保密咨询意见；
- 制定标准和政策；和
- 落实分派给道德操守办公室的政策。

下文将更详细地讨论这些问题。

提高认识和培训

产权组织管理层和道德操守办公室特别重视为工作人员提高认识和开展培训。联检组认为，包括互动式在线培训、教育和外联活动在内的培训是至关重要的活动，因为它有可能向本组织所有工作人员传播道德操守政策、程序和指南。联检组报告建议强制要求所有工作人员参加道德操守培训，并定期举办强制性复习课程。报告还建议行政首长在此方面发挥带头作用。

自2012年起，产权组织向所有工作人员和管理层（包括高级管理层在内）提供道德与廉正培训计划。总干事参加了2012年道德操守与廉正培训初期推广时的首批课程之一。²⁴

培训的目标是：

- 加强道德文化；
- 提高产权组织全组织对道德行为相关原则、政策、工具和考量的认识；
- 增加同事和管理人员之间的信任，以及对组织的信任；
- 促进决策问责制；和

24 另见JIU/REP/2010/3，建议10：行政首长应确保为各自组织的所有工作人员提供强制性道德操守培训，并应带头参加该培训，包括每三年举办一次强制性复习课程。

- 增强道德领导力——“顶层基调”。

培训项目的目的是：

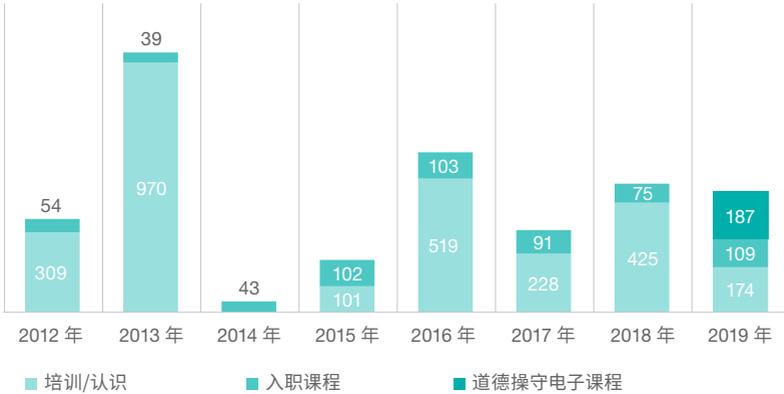
- 确保对“道德操守与廉正”在职场环境中的含义有共同认识，对道德行为对本组织声誉的重要性有共同认识；
- 确保所有工作人员接受关于核心道德原则的培训；
- 在产权组织宣传有关道德操守和预期行为为标准的一致信息；和
- 提高对所制定的为工作人员提供支助的机制的认识。

在所有员工上任之初，产权组织就通过强制性入职培训课程对其进行培训。此外，所有工作人员必须参加道德操守和廉正在线课程。该在线课程还提供定期复习培训。此外，道德操守办公室还提供关于具体部门和主题的培训和提高认识活动。

所有道德操守和廉正培训及提高认识活动都包括回顾适用于产权组织的道德操守原则和价值观，重点是具体领域的实例和案例研究，以及道德决策模式。在所有这些活动中，都会就道德行为的常见障碍以及其解决方法展开互动讨论。所有活动都包括关于道德操守办公室、其活动及其向工作人员所提供服务的信息，例如其24小时帮助热线。

自2012年以来，道德操守办公室维护并定期更新全面而综合的产权组织道德操守内部网站。网站上公布的内容包括《产权组织道德守则》《产权组织道德操守指南》（其中包括产权组织相关政策和原则的汇编，并附有明确解释），以及相关资源和背景信息的链接。

道德操守和廉正培训



以下信息显示了自2012年开始培训至2019年为工作人员提供的道德操守和廉正培训课程的数量。在2019年推出了道德操守电子课程。

2017年，道德操守办公室提出了替代性的提高认识战略，以引发关于实践中的道德操守的公开讨论。办公室开始邀请来自不同文化背景的知名人士前来演讲，其中许多人具有专门的技术技能，并且结合了道德伦理领域的广泛经验。

该战略下的第一项活动是2017年11月奥诺拉·奥尼尔教授（英国）关于沟通的高级别伦理学报告。

产权组织工作人员的高出席率和积极参与表明，已实现了反思履职过程中的道德行为这一目标。所收到的反馈也是积极的。在听众和其他对产权组织活动有所耳闻的人提出的建议中，有人提议今后向超出产权组织工作人员以外的更大范围受众开放此类活

动。²⁵ 为回应这些反馈和建议，在2018年推出了产权组织道德伦理公开系列讲座。这些年度公开讲座在产权组织工作人员之外，汇集了外交界人士、联合国及其专门机构和其他国际组织的工作人员、非政府组织和学术界的代表，以及学生。

这些讲座为国际化的日内瓦增添了富有价值的活动。迄今为止，产权组织仍是唯一一家举行道德伦理公开讲座的联合国组织。

25 公开讲座在产权组织以外受到极大关注。《联合国特刊》杂志发布了两位演讲者的专门采访，彼得·辛格教授的采访刊于2018年5月号（《联合国特刊》第779期），范登·霍芬教授的采访刊于2019年12月/2020年1月号（《联合国特刊》第796期）。对《联合国特刊》副主编萨拉·乔丹女士的采访请见<https://www.unspecial.org>。

产权组织道德伦理公开系列讲座

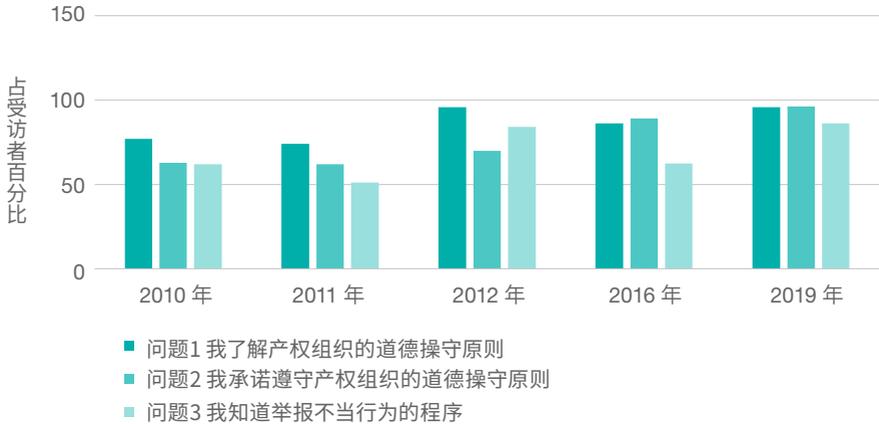
2017年——奥诺拉·奥尼尔教授（英国）：
关于沟通伦理变迁的高级别道德伦理报告

2018年——彼得·辛格教授（澳大利亚）：
“伦理、技术和人类未来” 公开讲座

2019年——朱利安·巴吉尼博士（英国）：
“文化、品格与伦理；国际组织的道德困境” 公开讲座

2020年——杰伦·范登·霍芬教授（荷兰）：
“技术伦理与我们的全球挑战：负责任的创新背后的理由” 公开讲座

道德操守意识



培训和提高认识活动的影响

产权组织的道德氛围和认识

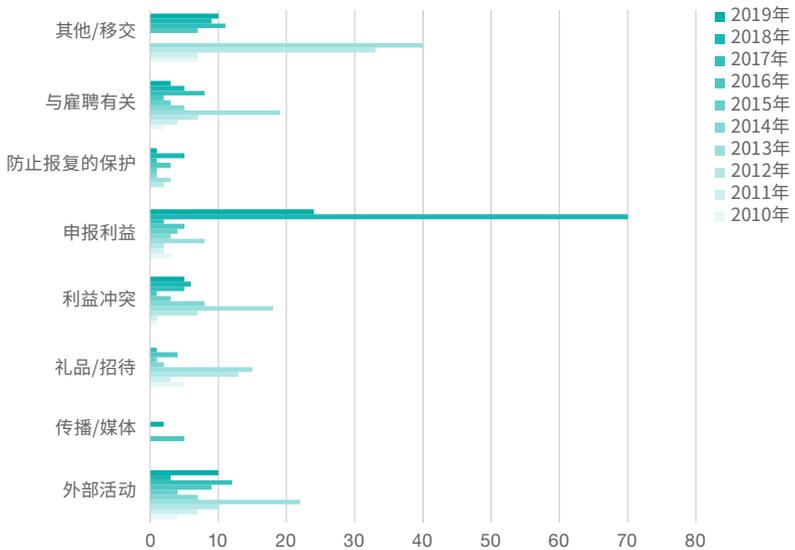
为了评价培训和提高认识的影响，培训后进行了调查。自2010年以来，产权组织还评估工作人员的道德操守意识。²⁶由此评估得出道德操守意识表明，道德操守办公室的外联活动（提高认识活动）与工作人员对道德操守问题的认识之间存在关联。显然，培训和提高认识具有积极影响。最近的调查（2019年）显示，约96%的产权组织工作人员了解产权组织的道德操守原则，并致力于遵守这些原则（见上图）。

就道德操守相关问题提供保密咨询意见

根据其任务授权第5段，道德操守办公室应就道德操守问题向工作人员和其他员工提供保密咨询和指导。任务授权还赋予道德操守办公室提供权威性咨询意见和发挥领导作用的责任，以支持正确理解和遵守道德操守规则及相关战略、方案和政策。

道德操守办公室的咨询职能向所有希望就道德操守相关事项获得保密咨询的工作人员和其他员工开放，这一资源持续得到充分利用。成员国有时也向道德操守办公室征求意见。这些意见的提出属于特殊情况，是非制度性的。

请求提供道德操守方面的咨询意见



26 调查于2010年、2011年、2012年、2016年和2019年进行。

就其性质而言，道德操守办公室的大部分咨询工作是需求驱动的。办公室还有义务提供权威性咨询意见，以支持正确理解和遵守道德操守规则及相关战略、方案和政策。根据这一义务，如果情况需要，道德操守办公室有时会与管理层或组织内负责的官员分享其观点。在根据其任务授权中的该项规定采取行动之前，道德操守办公室通常会查明事实和适用的规则，并确定是否已经采取了任何相关行动。然后，道德操守办公室利用本组织授予的道德权威，提请相关部门注意该事项。这通常是以提出关键问题的形式进行的。如有必要，可能会分享咨询意见。

经常有工作人员向道德操守办公室征求咨询意见。咨询意见的请求通常涉及外部活动、利益冲突、利益/投资申报，以及礼品和/或招待。征求咨询意见的问题还包括与雇佣有关的事项、防止报复及其他各种问题，如个人法律问题、调查、涉嫌不当行为或其他合规问题。如果这些问题不属于道德操守办公室的任务范围，提出请求的工作人员将被移交至适当部门。

2010年至2019年期间，道德操守办公室共收到516项咨询请求。以上图表显示了2010年至2019年期间道德操守办公室收到的请求数量。

数据显示，道德操守办公室被咨询最多的是外部活动（88次请求，占总量的17%）、利益冲突（55次，10%）和雇佣相关事项（58次，11%）。2018年，关于利益申报的咨询请求激增，这也体现在该类请求所占比重较大（123次请求，占24%）。除2018年之外，该项数据的平均值为10%左右。2018年该类咨询请求的明显激增，与2017年新

出台的财务披露和利益申报政策有关。²⁷

关于外部活动的咨询意见可涉及工作人员的学术活动，例如在瑞士或其他国家的学术机构讲学、从事其他学术活动或追求，或参加学术机构或非政府组织的咨询委员会。所征求的咨询意见往往还涉及获许在外部出版研究文章或小说作品的程序。外部活动的许可需要向拥有总干事授权的人力资源管理部主任申请。

工作人员从事社会、艺术、宗教或慈善活动无需许可。他们可以在某些条件下自行决定开展此类活动。道德操守办公室会不时给出意见，以便向工作人员再次确保规定是否适用于其具体情况。²⁸

工作人员也可自行决定是否继续深造。事实上，产权组织鼓励其工作人员不断学习。只有在极少数情况下，才会就继续深造的问题征求道德操守办公室的意见。

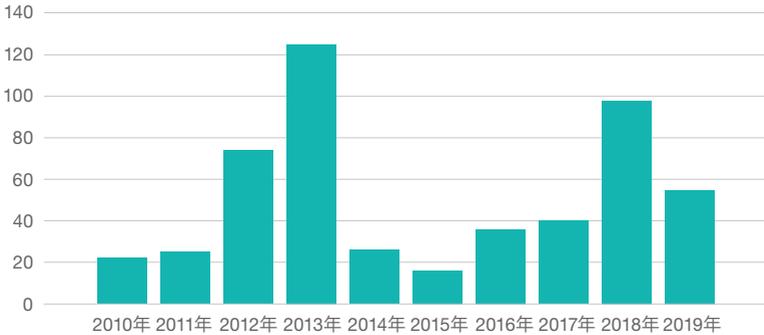
关于政治活动，产权组织的《工作人员条例和细则》根据同样适用的《国际公务员行为标准》作出明确规定：工作人员身份所要求的独立性和公正性不允许其竞选或担任地方或国家政治职务。

道德操守办公室有时会收到解释规则的请求，以及解释工作人员在休假时是否允许进行此类活动的请求。规则是明确的：正在休任何形式带薪或停薪假的工作人员仍然是

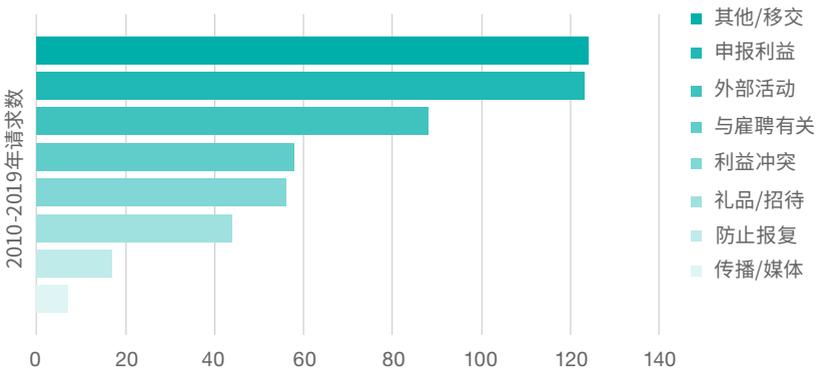
27 第36/2017号办公指令。

28 具体的外部活动包括社会、艺术、宗教或慈善活动。工作人员可自行决定从事与工作人员的公务或本组织无关的私人无偿活动，前提是这些活动在工作时间以外或在工作人员休假期间进行。工作人员在任何情况下都应确保其活动始终符合其国际公务员的身份（第1/2018号办公指令第15段）。

道德操守咨询意见请求增加



按问题分列的道德操守咨询意见



产权组织雇用的国际公务员，因此仍需遵守产权组织的规则，包括正式禁止竞选或担任地方或国家政治职务。

经常有人提出是否允许接受外部活动报酬的问题。人力资源管理部主任将决定是否和何时可以接受此类报酬。根据具体情况，高级工作人员必须在其年度财务披露报表中申报额外收入。在任何情况下工作人员都必须遵守的关于非产权组织收入税收的规则将适用于此类收入。

道德操守办公室收到的咨询请求：数据

自该办公室成立以来，对其咨询的需求稳步增加。平均每年有51项咨询请求。除去2012年和2013年（由于密集的外联活动）以及2018年（与实行新的财务披露政策有关）异常巨大的请求数量，平均每年约有32项请求。趋势是，对道德操守办公室的咨询意见需求总体上稳步增加，从2010年开始的22项请求增加到2019年的55项请求。

标准制定和政策制定及执行

财务披露和利益申报政策

任务授权第5段还赋予道德操守办公室管理本组织财务披露和利益申报政策（申报政策）及相关计划的职责。因此，自2013年以来，产权组织道德操守办公室负责实施该政策。该政策的早期版本要求按照《国际公共部门会计准则》（IPSAS）披露经济利益，并披露其他利益。现行（2017年）申报政策同样适用于高级工作人员和其他指定类别工作人员披露财务利益和遵守《国际公共部门会计准则》的情况，并作出了若干变化，包括由外部审查员对申报进行审查。

申报政策旨在实现信息要求与工作人员隐私权之间的适当平衡，同时考虑到风险管理框架、秘书处实施的内部控制系统以及在此问题上的最佳做法。

申报政策的目标是：

- 促进透明和问责；
- 提高产权组织内部人员和外部公众对产权组织廉正的信任度；以及

- 协助产权组织通过披露、缓解和预防来管理实际和潜在的利益冲突风险。

2017年的申报政策设想的是让指定工作人员进行年度申报，并由外部审查者来审查这些申报的内容，后者的职责由该政策确定。

2018年开展了第一次申报工作，并由外部审查者对提交的材料进行审查。在该过程结束时，根据该政策，外部审查者向总干事提交了报告。外部审查者对参与者申报表的审查和分析根据的是相关的办公指令，从类似的披露计划中得到的知识和经验，同产权组织道德操守办公室的磋商，以及为评价可能的冲突而必需的独立调查。

每年随机挑选一小部分申报表进行额外的核查。要求工作人员为披露的所有项目提供第三方文件，以核实这些信息的准确性和完整性。

道德操守办公室为需要提交利益申报的工作人员提供指导以及实质性和技术支持。其中包括应要求提供关于利益冲突管理的咨询意见。

外部审查者的说明

2018年，毕马威会计师事务所（KPMG）被选为产权组织年度财务披露和利益申报（申报）计划的外部审查者。这一重要政策是产权组织促进透明度、问责制和对本组织廉正的信任，以及管理其实际和潜在的利益冲突风险的总体方法的一部分。

KPMG在其与类似组织合作的经验基础上，协助产权组织道德操守办公室传达期望、开展有关该计划的培训、提供一流在线披露系统，以及秘密审查高级别员工的财务信息。与产权组织首席道德官讨论潜在观察意见，并在必要时向员工传达补救措施。

与其他组织的类似计划一样，KPMG与产权组织合作，确保审查以本组织的道德操守政策为基础。对产权组织来说，尤为重要是与知识产权业务相关组织之间的财务利益和外部利益。

KPMG在处理个人信息时极为重视保密性，并对披露制度进行了严格的安全测试。该外部审查者与产权组织道德操守办公室建立了良好的工作关系，为该计划的成功做出了重要贡献。

防止因举报不当行为和配合正式授权的审计或调查而遭报复的政策（防止报复政策）

任务授权第5段还赋予了道德操守办公室与防止报复政策有关的责任。

该项政策规定，职员和工作人员²⁹有义务举报任何可能不当的行为，一旦这种行为属实，将公然损害本组织的利益、运行或治理。因此，通过这项政策，产权组织鼓励及时通报可能发生的错失行为，以便为本组织的最佳利益采取适当和认真的行动。《2013年国际公务员行为标准》（ICSC行为标准）中包含举报违反《工作人员条例和细则》行为的义务。³⁰

防止报复的概念体现了道德操守办公室在举报不当行为方面职责的本质，即保护举报不当行为的人免受报复。在大众话语中，经常使用“告密者”或“告密”这些词。在不同文化和国家中，“告密”一词有着不同内涵。在一些文化中，这个词自古以来就带有负面含义。

本政策构成了一个整体框架，保护所有员工免于因配合监督活动或因善意举报不当行为而遭到报复，这种不当行为一旦成立，将公然损害本组织的利益、运行或治理。本组织致力于保护参与本政策所规定的各种监督活动或举报不当行为的产权组织员工。防止报复政策提供了举报所认为的错失行

为的机制和免于报复的保护，因此除了沉默之外，还有另一种选择同样是安全的。

根据防止报复政策，可向道德操守办公室提出针对报复的投诉。道德操守办公室进行初步审查，以确定投诉人是否参与了受保护的活动的。根据对投诉的初步审查，道德操守办公室决定是否在打击报复的初步证据。道德操守办公室可根据其判断，就如何充分保护有关工作人员提出咨询意见。工作人员有权要求由指定实体对产权组织道德操守办公室的初步审查决定展开外部审查。根据2017年的政策，联合国项目事务署（UNOPS）的道德操守办公室担任外部审查者。

2010-2019年间，在收到的516件咨询意见请求中，其中3%（17项请求）与防止报复政策有关。大多数问询涉及某项活动是否属于该政策的管辖范围。

在关于联合国系统内道德操守办公室职责的讨论和审查中，许多审查的全部或主要关注点都在于其防止报复职责，而数据显示，这仅涉及各道德操守办公室活动中的一小部分以及少数员工，对产权组织来说也不例外。实际上，与其他组织的情况一样，道德操守办公室所收到的许多援引防止报复政策的案例其实涉及的是工作场所的纠纷，而不是与欺诈或损害本组织任务和运行的重大不当行为有关的问题。实践表明，工作人员和员工主要是将该政策作为工作或业绩相关争议的额外申诉机制。³¹

29 “职员”和“工作人员”应作广义上的解读，即包括所有员工。

30 联合国国际公务员制度委员会，《2013年国际公务员行为标准》。

31 联合国保护举报人政策——第二部分，2016年7月-8月联合国特刊，第38-39页。

有时，工作人员会与媒体分享他们的指控。工作人员公开宣扬其不满，包括通过媒体或寻求外交使团（其原属国或其他代表团）的支持，以影响道德操守办公室的决定，这种做法违反了规则³²，是错误的。以上在援引防止报复政策时同样适用。道德操守办公室必须始终坚持其独立性，避免受到外部来源的影响，无论是政治来源还是成员国。道德操守办公室必须具有独立性，才能在不受压力或诱惑的情况下作出决定。

道德操守办公室致力于根据政策保护工作人员免遭报复，并为工作人员和其他员工提供指导和咨询意见。对许多人来说，举报不当行为、“告密”和受到保护免遭报复之间的区别并不清楚。当某一事项不属于道德操守办公室的任务范围时，寻求咨询意见的工作人员将被移交给适当部门。

例如，可引导工作人员向内部监督司或监察员求助。

道德操守办公室继续不懈努力，以确保工作人员有能力、有勇气举报严重不当行为，而不必担心遭到报复，从而使保护举报不当行为和配合正当授权下的审计或调查免遭报复的政策能够达到其预期治理目标。

与多边系统中其他道德操守办公室的合作

道德操守办公室任务授权第5段提到发展内部和外部伙伴关系，参与和促进多边组织相关道德操守网络的活动。这种合作有助于保持必要技能，并在提高道德操守意识、促进道德操守行为和遵守本组织道德操守规则方面调整最佳做法。虽然联合国

各项基金和计划拥有通过联合国道德操守小组开展合作的法律基础，³³但像产权组织这样的联合国专门机构却没有这样的同等基础。作为专门机构，产权组织在自愿的基础上参加并促进多边组织道德操守网络（ENMO）的活动。ENMO是联合国系统各实体、所属国际组织和国际金融机构道德操守部门的广泛论坛，有助于交流道德操守政策和做法方面的信息。

产权组织道德操守办公室已成为联合国道德操守办公室大家庭中的积极参与者，参加其定期交流。产权组织道德操守办公室还参加了联合国以外的道德操守办公室网络（私营部门和大型非政府组织）以及瑞士和其他道德操守协会组织的各项活动。因此，本办公室不断了解最新发展和最佳做法，以保持必要技能，并调整和更新关于提高道德操守意识、促进道德操守行为和遵守本组织道德操守规则的最佳做法。

如上所述，任务授权赋予道德操守办公室的职责在其成立后的第一个十年里已经转化为一系列活动。³⁴可以看出一些趋势：其服务的利用率有所增长，产权组织工作人员对道德操守的认识水平很高，工作人员对道德操守办公室组织的活动参与率很高，并且非产权组织工作人员的人士对道德伦理公开讲座表示出明显兴趣。

道德操守办公室任务授权的第6段提及产权组织独立咨询监督委员会（咨监委）。

32 《工作人员条例和细则》，特别是第1.4和1.5段；《2013年国际公务员行为标准》，特别是第8段和第37段。

33 联合国秘书长公报ST/SGB/2007/11，根据2013年4月16日发布的ST/SGB/2007/11/Amend.1进行修正。

34 根据世界知识产权组织与国际植物新品种保护联盟之间的协定（WIPO/UPOV协定，签署于1982年11月26日）。产权组织道德操守办公室也将向UPOV提供服务。

第6段。产权组织道德操守办公室与产权组织独立咨询监督委员会之间的关系受委员会职权范围和任何其他适用的规则和条例管理。

道德操守办公室任务授权的第6段涉及产权组织独立咨询监督委员会（咨监委），后者是产权组织大会和计划和预算委员会（PBC）的附属机构。咨监委的职权范围规定了其责任，包括与道德操守办公室有关的责任。³⁵

根据其职权范围，咨监委可以审查道德操守办公室计划开展的活动（即工作计划）并为其提供咨询意见，审查其实施情况，并就道德操守部门的质量、有效性和效率提供咨询意见。此外，咨监委还可以审查拟议的道德操守政策并提出咨询意见，在首席道德操守官的独立性和客观性受到严重削弱（包括利益冲突）的情况下向其提出建议，并就首席道德操守官的任免向总干事提供咨询意见。³⁶

咨监委本身有义务定期审查其职权范围，并根据情提出修改建议，供PBC审议。³⁷

已提请成员国注意有关咨监委与产权组织组织部门间关系的两个需关注领域，即咨监委成员的潜在利益冲突以及保密问题。

关于咨监委，其职权范围中并没有详细的利益冲突准则。正如联检组在对联合国系统审计和监督委员会的审查中所指出的，³⁸ 联检组审查的大多数审计和监督委员会的职权范

围或章程中都没有详细的利益冲突准则。

咨监委职权范围第7段规定其成员签署利益披露声明，指出了应以书面形式进行披露，但没有规定这种书面声明的具体方式。³⁹然而，咨监委的报告提到，关于其成员的利益冲突声明，只要口头回应是否可能存在利益冲突的问题，便足以满足对可能的利益冲突的披露要求。⁴⁰

令人有些担心的是，产权组织咨监委的成员互相审查其仅以口头而非书面形式作出的利益声明，因为这表明对咨监委成员的标准低于与他们分享信息（包括保密信息）的产权组织高级工作人员的标准。

根据产权组织**财务披露与利益申报**（申报）政策，高级工作人员必须每年以书面形式按规定格式报告其经济利益和其他利益，供独立外部审查者审查（见上文）。此外，产权组织高级工作人员还有义务遵守《国际公共部门会计准则》（IPSAS）。

39 道德操守办公室在2018年年度报告中指出，根据2015年10月14日修订的《产权组织财务条例和细则》附件三第9段，“[产权组织独立咨询监督委员会]咨监委的成员应签署利益披露声明”。2018年年度报告中还提到，咨监委表示会将这些声明留存为内部档案。WO/CC/75/INF/2，2018年7月23日，产权组织协调委员会第七十五届（第49届例会）会议。

40 在2020年5月27日的报告中，咨监委报告在关于利益冲突声明的议程项目下提到，（咨监委）“与会成员被要求披露任何实际或潜在的利益冲突，并且无人报告任何利益冲突。”—WO/IAOC/56/2，产权组织独立咨询监督委员会第五十六届会议（日内瓦），2020年4月22日至23日，产权组织独立咨询监督委员会通过的报告。

35 咨监委的职权范围要求其成员应包括具有相关资格和经验的人，在此情况下，也就是具有道德操守方面资格和经验的人。

36 产权组织独立咨询监督委员会的职权范围，第3(e)段B节。

37 咨监委职权范围第29段，作为附件三附于《产权组织财务条例和细则》。

38 JIU/REP/2019/6。

保密性是另一个令人关切的领域。咨监委的职权范围并未在任何地方提到其成员的保密义务。然而，由于咨监委的成员为顾问身份，他们在被任命时必须签署保密声明。

与咨监委互动的官员目前“假定”其成员已承诺保密。⁴¹考虑到咨监委的职权范围和获取信息深度，⁴²设立确认其成员遵守正规程序并且不存在利益冲突的正式机制，将使与咨监委打交道的产权组织官员可以放心与咨监委分享保密信息。

道德操守办公室的主管可以接触理事机构。在情况需要时，例如，当咨监委和/或其个别成员越权时，或在实际或可能违反规则的情况发生时，首席道德操守官可以利用其接触理事机构的权利来报告此类事件。

咨询机构不应发挥业务作用，特别是在独立职能方面。对活动不适当的审查和咨询意见很容易变为控制。在这种情况下存在的风险是，虽然道德操守办公室相对于本组织的管理部门享有业务上的独立性，但实际上受到此类监督机构的控制和指导。监督和控制会削弱道德操守办公室的独立性，而道德操守办公室的独立性是其作用的核心所在。

咨监委为其会议编写书面报告。在报告定稿之前，将草稿与首席道德操守官分享，以征求意见。由于报告是由咨监委发布的，其并非必须考虑首席道德操守官的意见。然而，参

考首席道德操守官对程序的评论，可能有助于使咨监委的报告更加全面，并提高成员国对产权组织内部治理的认识。

第7段。产权组织道德操守办公室应保存其提供的咨询意见和向其提交的报告的保密记录。

道德操守办公室任务授权（第16/2020号办公指令）第7段构成了保存记录的基础。所遵循的原则是，只要记录有效或可能有用（保留期），就应予以保留和保存。保密记录，包括电子和纸质记录，都保存在安全系统中。

第8段。产权组织道德操守办公室不会、也不能被迫披露予以关注的保密信息，或透露任何寻求保密咨询意见或指导的人的姓名，除非此人同意此举或放弃保密，或主管机关下令如此。

保密是道德操守办公室的三大支柱之一，道德操守办公室的任务授权对此作出了明确规定。第8段明确规定，关于道德操守办公室予以关注的事项的信息必须保密。道德操守办公室必须遵守保密规定，以保护当事人、受害者或证人。

第9段。产权组织道德操守办公室并不替代工作人员和员工举报不当行为或解决申诉的任何现有机制，但第5(f)段[上文]分配给产权组织道德操守办公室的某些职能除外。

道德操守办公室任务授权的第9段明确指出，道德操守办公室并非替代工作人员和员工可利用的举报不当行为或解决申诉的机制。所提到的例外情况涉及防止因举报不当行为和配合正式授权的审计或调查而

41 道德操守办公室在与咨监委的会议上多次指出，情况不应如此。

42 见JIU/REP/2019/6，对联合国系统审计和监督委员会的审查。总的来说，如报告所述，根据其职权范围或章程的规定，审计和监督委员会的权力使其可以不受限制地接触工作人员，包括高级管理人员和非工作人员的员工。委员会还可以获得其认为履行其职责所需的任何信息。

遭报复的政策（防止报复政策）。⁴³第5段和第9段提到了通常分配给联合国系统、多边组织和私营部门道德操守部门的一项具体活动，即防止报复（通常被称为“对举报人的保护”）。

第10段。所有组织部门和员工都应配合产权组织道德操守办公室，并提供其要求的所有记录和文件。本原则的例外情况是未经当事人明确同意不得提供其医疗记录。

道德操守办公室任务授权的第10段对于道德操守办公室的运行是不可或缺的。它使道德操守办公室能够寻求履行其职能所需的信息。这项规定涉及产权组织的工作人员和员工，与获取信息有关。其目的是允许道德操守办公室进行事实调查和收集必要信息。例如，可能需要了解工作人员的信息。当工作人员或员工请求道德操守办公室根据防止报复政策决定是否在报复案件的初步证据时，事实调查职能就尤为重要。类似决定需要确定事实，来判断所提出的指控初看是否正确，或者是否还需考量其他事实。其他工作领域也需要进行事实调查，例如，在申报政策背景下的规则要求如此的情况下，道德操守办公室是否需要确认外部活动是否获得了批准。

在第11段中，禁止报复提供信息的行为，对配合的义务进行了补充。

第11段。任何提请产权组织道德操守办公室注意某一事项或向其提供信息的员工，均不应因此行为受到报复。

本段旨在促进与道德操守办公室进行接触。工作人员或员工，无论其合同状态或职级如

何，都不应害怕寻求咨询意见，即使，特别是在与道德操守办公室的联系涉及高级工作人员或其上级人员的情况下。道德操守办公室允许在办公场所外与工作人员会面。在入职课程和信息通报会上通常会提到这一选项。道德操守办公室的位置也很容易出入，并且位于楼内人员经过较少的地方。道德操守办公室的外联活动还使员工能够见到首席道德操守官。本组织的中等规模（约1,500名工作人员和员工）以及员工在地理位置上的集中（主要集中在总部），有助于与道德操守官建立直接且非正式的联系。除了面对面的会议之外，排在第二位的选项是虚拟会议，在2019冠状病毒病大流行期间就出现过这种情况。⁴⁴

向道德操守办公室提供信息的定义广泛，没有限制。此类信息可以如第10段所述，根据道德操守办公室的要求提供，也可以在寻求咨询意见或免遭报复的保护的情况下自愿提供。

该段还明确向工作人员保证，他们可以自由地与道德操守办公室接触，而不必担心报复。

第12段。本办公指令自公布之日起生效。它取代了第25/2010号办公指令。

第12段符合规则制定程序。这一规定废止了先前的任务授权，并确定了办公指令的生效日期。

43 第33/2017号办公指令。

44 2020年3月中旬，产权组织进入封锁状态长达数月，绝大多数工作人员开始远程办公。

产权组织道德守则

产权组织的第一部《道德守则》于2012年2月1日颁布，⁴⁵2013年1月1日被取代。⁴⁶现行《守则》规定了指导本组织员工行为的价值观和原则。《守则》在序言中承认，本组织必须建立、培养、培育和促进道德文化，加强诚信和责任感，从而提高本组织和本组织员工的信誉。

产权组织道德守则以简明扼要的方式写就，其中包括13项核心价值 and 原则，用以指导产权组织员工的行为举止。其目的是以价值观为基础，以感召为本质，而不是以规则为基础，以纪律为本质。

产权组织道德守则：价值观与原则

六项价值观为：

独立
忠诚
公正
廉正
问责
尊重人权

七项原则涉及：

利益冲突
滥用职权
致力于互相尊重的工作环境
礼品、奖项、好处或其他利益
本组织的资源
信息的保密
离职后

45 第4/2012号办公指令。

46 第84/2012号办公指令，《产权组织道德守则》。

结论性意见

如本章所示，自2010年以来，道德操守办公室一直在努力完成其富有挑战性的任务，除其他外，开展了各种活动，促进提高工作人员对本组织道德操守责任的认识。

从中可以看出某些趋势：产权组织工作人员对道德操守的认识水平很高；员工、产权组织管理层和成员国越来越多地使用道德操守办公室的服务，并且反馈意见显示其所接受的服务感到满意；对于道德操守办公室组织的活动，工作人员参与比例很高，包括备受好评的道德伦理公开讲座，吸引了产权组织和非产权组织的工作人员参与。

产权组织道德操守办公室已经并将继续促进国家和国际公共服务部门所要求的廉正。道德操守办公室的任务是设计、制定和实施各项战略、计划和政策，以加强廉正、对道德准则的遵守以及产权组织业务的道德行为，它在本组织的治理中发挥着重要作用。不断变化的外部环境会要求我们不断反思和重新定义包括产权组织在内的国际机构的治理方式，以及道德操守部门在其中的作用。

广泛的内部和外部利益攸关方、工作人员和管理层、学术界、成员国以及公众一直并希望将会继续支持道德操守办公室的工作，从而支持产权组织的治理工作，使本组织能够继续成功履行其为经济、社会和文化发展促进创新和创造的使命。

法律与道德

良性循环：法律与道德在世界知识产权组织的交汇

阿伦迪纳·科佩⁴⁷

简介

2004年，成为全球头条新闻的“石油换食品”丑闻撼动了联合国的道德基础，使其声誉受到严重损害。然而，在所有负面影响之外，这起丑闻至少产生了一项积极结果：它推动了在整个联合国系统内设立正式、独立的道德操守办公室，作为加强其有效运行的努力的一部分，并通过促进道德、廉正和问责文化来提高其重要任务的公信度和合法性。联合国率先于2006年设立了道德操守办公室，各基金和计划紧随其后。各专门机构也纷纷效仿，世界知识产权组织（产权组织）于2010年设立了道德操守办公室，其在成立后的十年中逐渐发展成为具有广泛任务授权的成熟职能部门。

在石油换食品丑闻发生后，认为必须设立道德操守部门，因为当时的问责框架完全依赖于一套基于禁止和惩处工作人员不当行为的法律规则。事实证明，单靠这些法律规则不足以防止不道德行为，其漏洞致使如此严重的丑闻得以不受遏制地发生，并波及到联合国公务员系统的最高层。国际组织由来自许多不同社会和文化背景的工作人员组成，缺少专门负责积极推动组织道德文化的办公室，不仅使现有法律规则具有合法性，而且确保工作人员在日常行使职能时遵守基本道德操守标准。

在联合国系统各组织中，设立道德操守办公室是相对较新的发展，而法律办公室则长期以来一直是其组织结构中的常设固定部门。尽管伦理学和法学是不同学科，但这两个领域是相互重叠和相互关联的，并且实际上是相辅相成的。在产权组织，正是由于这种相互关系，道德操守办公室和法律顾问办公室（法律办公室）行政法科之间存在顺理成章的互动，同时又充分尊重其各自不同但互补的任务授权。重要的是，这样做并没有损害道德操守职能独立、保密和公正的基本原则。两个办公室之间的建设性互动及其互补的任务授权产生了互利效果，既加强了产权组织的道德文化，也加强了其内部司法系统。这反过来又有助于加强问责制框架以及有利于工作人员福祉、士气和生产力的工作环境，这符合本组织的整体利益。换句话说，法律与道德的交汇，产生了良性循环。

47 世界知识产权组织（产权组织）法律顾问办公室行政法科科长。本文所表达的是作者的观点，不一定反映法律顾问办公室、产权组织和/或其成员国的观点。

在联合国系统内促进道德文化的重要性

在联合国系统各组织设立道德操守办公室，向其工作人员、成员国和外部利益攸关方发出了明确的信息，即管理层认真在其各自组织内促进道德文化。虽然道德行为应该是所有人类努力的基础，但考虑到其“使命是成为全世界的道德良知”⁴⁸，组织道德对联合国系统具有根本上的重要性。

联合国系统各组织的不同任务授权都是建立在国际和平与安全、社会和经济正义以及促进人权等理想的基础上。就产权组织而言，它的使命是领导发展兼顾各方利益的有效国际知识产权制度，让创新和创造惠及每个人。为实现这些组织目标而聘用的工作人员必须具备最高标准的廉正。⁴⁹ 工作人员的任何道德过失都有可能损害联合国系统各组织重要使命的公信度和合法性，因为这些使命正是建立在道德考量之上的。⁵⁰ 鉴于国际组织是通过条约建立的，还存在发生丑闻后成员国可能会撤回政治和/或财政支持的风险。

在联合国系统内促进道德文化之所以重要，还有另一个原因。在工作人员多样化、具有许多不同国籍和文化的国际化环境中，道

德操守部门发挥了重要作用，制定明确的组织行为标准，并向面临道德困境的员工提供咨询意见。与文化较为单一的工作环境相比，在国际化的工作环境中，具有不同世界观的员工难以在职业环境中不言自明、自然而然地凭借本能按照同一套共同价值观和原则行事。尽管在国际组织中建立这样一套共同价值观和原则往往被认为更具挑战性，但也并非绝不可能，因为存在“多样性中的统一性”。⁵¹ 事实上，许多不同的文化和世界观都具有相同的价值观和原则，唯一区别在于这些世界价值观和原则的不同优先程度。国际组织面临的挑战是确定在哪些方面给予适当重视。⁵² 如果组织的道德文化与工作人员自身的文化之间存在任何差异，后者“必须退居其次”。⁵³

独立的道德操守部门在促进道德文化方面的重要性

国际组织道德操守办公室的主要目标是促进道德文化。如果工作人员没有融入组织的价值观和原则，并将其纳入自身行为，这

48 见Sampath, R., “联合国道德操守办公室的作用：从联合国的基础和使命看国际公务员的道德操守”，《联合国纪事》，2015年6月，网址：<https://unchronicle.un.org/article/role-unitednations-ethics-officethe-ethics-international-civilservice-light-foundation-and> (2020年7月5日查阅)。

49 就产权组织而言，见《产权组织公约》第9条第(7)款：“任用工作人员和决定服务条件首要考虑的应是：必须保证最高标准的效率、能力和品德。”

50 例如与利润驱动型企业等相比，尽管即便是对这些企业而言，鉴于盈利能力与企业社会责任之间的关系日益密切，企业的丑闻也可能对其业务运行产生重大影响。

51 见第102-123页，巴吉尼, J., 《文化、品格与伦理：国际组织的伦理困境》。

52 同上。另见Richter A., “全球商业道德：当价值观相互碰撞” (<https://qedconsulting.com/news/announcements/173-global-businessethics-when-values-clash>)；“多样化的价值与价值观的多样化” (<https://qedconsulting.com/news/announcements/172-the-value-of-diversity-the-diversity-of-value-2>)；以及与Dubinsky, J.E., “全球道德伦理与廉正准绳” (https://qedconsulting.com/images/pdf/GEIB_2020.pdf) (均于2020年7月5日查阅)。

53 见联合国开发计划署(开发署)道德操守办公室网站：“当地文化不是违反开发署政策的不良选择或行为的借口。个人文化与组织文化和政策相比，必须退居其次”，网址：<https://www.undp.org/content/undp/en/home/accountability/ethics.html> (2020年7月5日查阅)。

一目标就无法实现。为了确保工作人员必不可少的认同，道德操守办公室的运行必须独立于管理层，并且让所有人看到其独立性。通常指派给道德操守部门的所有活动都是如此，包括产权组织道德操守办公室的活动。这些活动可归纳如下。(1) 提高工作人员对道德操守行为的认识并对其进行相关培训；(2) 制定道德操守行为标准和关于道德操守问题的政策；(3) 就引起道德困境的情况向员工提供保密咨询意见和指导；(4) 管理关于财务披露和利益申报的政策；(5) 实施保护工作人员避免因举报不当行为和配合审计或调查而遭到报复的政策。

如果没有独立的任务授权，培训计划和政策就不会产生促进道德文化的预期效果，工作人员会不愿使用道德操守办公室为其提供的服务。正如联合国系统联合检查组在其题为《联合国系统道德操守》的报告中所指出的，如果道德操守部门仅仅被视为一种“管理手段”，而不能确保工作人员的信任和参与，那么“道德操守部门将难以产生影响”。⁵⁴

独立的任务授权不仅意味着独立于管理层，而且还意味着独立于组织的其他部门，即使这些其他部门本身也可能独立于管理层运作，如内部监督办公室。联合检查组强调，道德操守部门应设在单独的办公室，不应与调查部门同在一处，“以避免任何潜在利益冲突”。⁵⁵特别是，如果道德操守职能属于内部监督部门的责任范围，工作人员就不太可能就某一事项与道德操守办

公室联系，因为会担心其问询可能演变成针对不当行为的正式调查，而其只是想寻求关于最合乎道德操守的行为方式的保密咨询意见。

考虑到独立性对道德操守部门公信力和合法性的重要性，产权组织于2010年设立了独立的道德操守办公室，正式赋予其独立地位，以及专门处理道德操守问题的任务授权。在此方面，明确规定领导道德操守办公室的首席道德操守官的任期具有时限。道德操守办公室的独立性还因首席道德操守官有权直接向产权组织立法机构进言而得到进一步加强。

虽然首席道德操守官在业务上是独立的，但其在行政上向产权组织总干事报告，正如监察员和内部监督司司长一样。联合国系统各道德操守办公室主管在行政上向各自组织的行政首长汇报，这一事实并未被视为削弱了道德操守部门业务上的独立性。相反，在上述报告中，联合检查组坚持要求其直接向组织的行政首长汇报，同时有权接触立法机构（如产权组织首席道德操守官的情况），以确保道德操守部门的独立性不受行政首长的限制。⁵⁶在最近一份题为“联合国系统各组织举报人政策和做法审查”的报告中，联合检查组的结论是，产权组织是仅有的两个符合“道德操守主管、监督主管和监察员/调解员职能全部独立性标准”的组织之一。⁵⁷

54 见报告（JIU/REP/2010/3）第44段。

55 见联合检查组“联合国系统各组织内诈骗的预防、发现和应对”报告（JIU/REP/2016/4）第243段。另见“联合国系统道德操守”报告（JIU/REP/2010/3）第25段和建议1；以及“对处理联合国系统利益冲突的机制和政策的审查”报告（JIU/REP/2017/9）第83段。

56 见“联合国系统道德操守”报告（JIU/REP/2010/3）第50段。

57 见联合检查组“联合国系统各组织举报人政策和做法审查”报告（JIU/REP/2018/4）第146段。

道德操守部门的独立性不因与其他部门的合作而受到损害

虽然道德操守部门的可行性植根于其独立性，但这并不排除在需要时与整个组织中的其他利益攸关方（如监察员、人力资源、调查和法律办公室）进行适当互动。与通常的看法相反，独立性并不意味着道德操守办公室的工作应与其他部门隔绝。这一点得到了联合检查组的认可，联检组并不认为任何此类定期磋商会损害独立性原则。⁵⁸在此类互动中，重要的是各利益攸关方的不同任务授权和独立性得到充分承认和尊重。

作为任何此类跨部门合作的一部分，道德操守办公室只应在有必要了解的基础上分享有关个案的信息，并严格限制在使其能够有效履行任务的必要程度内。例如，作为“防止因举报不当行为和配合正式授权的审计或调查而遭报复的政策”（防止报复政策）所规定的一部分责任，产权组织道德操守办公室在对有关事项进行初步审查后，如果发现存在打击报复或威胁报复的初步证据，则必须将报复投诉提交内部监督司调查。⁵⁹这种移交必然涉及到向内部监督司透露保密投诉，以使后者能对该事项进行调查，这是其调查活动的一部分。因此，允许产权组织道德操守办公室披露保密信息，但仅限于某些有限的情况。毕竟，除了独立性之外，保密性也是道德操守办公室的支柱之一，没有保密性，道德操守办公室既不会得到工作人员的必要支持，也不会得到其信任。

58 见“联合国系统道德操守”报告（JIU/REP/2010/3）第65段。

59 见2017年9月通过产权组织办公室指令第33/2017号发布的《防范报复政策》第22段。

道德操守办公室和法律办公室各自活动之间的相互关系

为了解道德操守办公室和法律办公室各自活动之间的相互关系，有必要简要解释产权组织的内部司法系统及其存在的理由，并概述法律办公室在行政法事务方面的工作。

简而言之，产权组织的内部司法系统为工作人员提供了法律途径，使其能够对以某种方式对其雇用条件或法律状况产生不利影响的行政决定提出质疑。建立内部司法系统的需要来自于产权组织作为国际组织的法律地位。由于产权组织享有管辖豁免，其工作人员在发生与其服务条款和条件有关的争议时，不能诉诸国内法院。因此必须建立内部司法系统，确保工作人员能够寻求司法公正。

在产权组织的内部司法系统中，工作人员有权对不利行政决定提出质疑，首先，可以要求总干事对这些决定进行审查。如果他们对审查结果不满意，可向产权组织上诉委员会提出上诉，并最终向国际劳工组织（劳工组织）的行政法庭提出上诉。⁶⁰与此相关的是，工作人员可提出质疑的事项类型包括采取纪律措施的决定，以及根据防止报复政策⁶¹就骚扰投诉和报复投诉作出的决定。这些事项的共同点是，它们都是以工作人员和管理层预期行为为标准形式的道德考量为基础的。

60 根据其《规约》第六条第1款，劳工组织行政法庭作出的判决是“终审判决，不得上诉”，因此对承认其管辖权的原告和被告组织都有约束力。除劳工组织外，劳工组织行政法庭的管辖权还得到联合国其他一些专门机构以及联合国系统国际组织（如欧洲专利组织）的承认。

61 为完整起见，应当指出，对采取纪律措施的决定和对骚扰投诉作出的决定，可直接向产权组织上诉委员会提出上诉，不需要预先进行复核程序申请。

作为其任务授权的一部分，法律办公室在产权组织内部司法系统中发挥着关键作用，而道德操守办公室是该系统的组成部分。法律办公室在行政法事务方面的工作虽然常常是无形的，但在确保工作场所的相互尊重与和谐，从而创造使产权组织成功完成任务的环境方面是不可或缺的。产权组织建立公平、独立、透明、健全的冲突解决制度，是符合所有利益攸关方（工作人员和管理层）利益的。⁶²工作场所的冲突如果得不到解决，会对工作人员的士气和生产力产生负面影响。正如联合国秘书长几年前在提交大会的报告中所承认的那样，行政首长“有直接利害关系和责任确保内部司法系统作为冲突解决和问责工具以及组织治理的重要因素公平有效地运作”。⁶³

在行政法事务方面，作为其促进法治职能的一部分，法律办公室不仅向总干事和人力资源部提供独立咨询意见，还向产权组织冲突解决系统中的其他各方，如内部监督司、产权组织大会主席和产权组织协调委员会主席以及道德操守办公室提供独立咨询意见。法律办公室还在工作人员对管理层作出的对其雇用状况有某种不利影响的决定提出质疑的所有诉讼中，在产权组织上诉委员会和劳工组织行政法庭代表总干事。⁶⁴

当道德价值观和原则可以在法律上执行时，法律和道德伦理领域就会发生重叠。因此，这两个领域之间的相互关系要求产权组织道德操守办公室和法律办公室之间进行互动，这并不令人惊讶。如下文所示，过去十年来，产权组织道德操守办公室和法律办公室通过相互承认两个办公室的不同任务授权，包括尊重保密需要，实现了适当而有效的合作。此外，道德操守办公室本身的某些决定也要间接接受法律审查，这意味着同一份档案可能会在产权组织内部司法系统中经过这两个办公室，尽管是在不同阶段和出于不同的目的，并且接下来还有可能呈至劳工组织行政法庭，也就是该事项的最终裁决者。

道德操守办公室就个案提出的法律咨询请求为尊重个案的保密性，道德操守办公室通常以假设或抽象的方式向法律办公室提出咨询意见请求，而不披露个人信息。根据其独立的任务授权，道德操守办公室可酌情决定如何就法律办公室提供的咨询意见采取行动。律师可能会感到有些不舒服，因为道德操守办公室并不总是遵循其所请求和收到的权威法律咨询意见的所有方面（尽管“咨询意见”就其本身性质而言，是没有约束力的）。然而，道德伦理比法律的范畴更广，解决道德困境的办法可能涉及不同关切，而不仅仅是纯粹的法律问题，这就需要根据所有相关的考虑因素对法律咨询意见进行评估。

道德操守办公室就一般事项提出的法律咨询请求

与个案不同的是，当道德操守办公室就其责任范围内的两项政策（即《产权组织财务拨

62 产权组织的冲突解决系统鼓励工作人员以非正式方式解决问题，包括寻求监察员办公室的协助，但不妨碍他们向产权组织内部司法系统寻求法律补偿的权利。

63 见2016年7月18日A/71/163第6段。

64 向产权组织上诉委员会提出的内部上诉涉及工作人员和作为产权组织首席执行官的总干事。相比之下，向劳工组织行政法庭提出的申诉是针对产权组织的，因为产权组织是承认该法庭管辖权的法律实体。

露和利益申报政策》⁶⁵和《防止报复政策》)的解释向法律办公室寻求咨询意见时,保密就不再是问题。道德操守办公室就这两项政策的任何修订向法律办公室提出的任何援助请求也是如此。同样,就规范制定和政策制定等一般事项提出的法律咨询意见请求也不涉及任何保密考虑。如果拟议的道德操守政策与产权组织现有监管框架之间出现任何冲突,必须找到解决办法来确保一致性。由于法律和道德伦理都对预期的人类行为标准作出规定,因此它们可以是相辅相成的,但彼此之间不应产生直接冲突。在一个理想世界里,法律应反映道德价值观和原则,以使其具有合法性。这就提出了一个问题,对产权组织来说,这些道德价值观和原则应该是什么,适当的重点应该放在哪里,这是道德领域而非法律领域的问题。虽然这对于国际组织来说可能更具挑战性(如上文所述),但要使道德文化在多元文化环境中蓬勃发展,这是一项不可或缺的工作。

产权组织《道德守则》和《行为标准》在法律上可执行

就产权组织而言,重点是13项高层次核心价值观和原则,这些价值观和原则体现在其《道德守则》中。《道德守则》所提到的前三项价值是独立、忠诚和公正,这并不令人惊讶,因为它们对国际组织的有效运行不可或缺。⁶⁶事实上,国际公务员的独立性和公正性概念及其对组织的忠诚,源于国际组织作为单独创设的法律实体的性质。尽管产权组织《道德守则》并不是以规则为基础,

而是感召性的,但其中包含的所有核心价值观和原则都以某种形式反映在产权组织的监管框架中,从而使其在法律上可以执行。

国际公务员制度委员会(ICSC)颁布的《国际公务员行为标准》中规定的价值观、原则和标准也是如此。《行为标准》“旨在作为行为和道德指南”,⁶⁷通过明确纳入产权组织监管框架,对产权组织工作人员形成法律约束力。⁶⁸

《产权组织道德守则》和《国际公务员制度委员会行为标准》的规定构成产权组织法律体系的一部分,这一事实凸显了对这些道德规范的重视,因为它们不仅仅是行为准则,还可以通过行政处罚在法律上强制执行。违反道德标准的行为可能会通过采取纪律措施予以法律制裁,这有助于促进良好行为,鼓励遵守规则。鉴于被采取纪律措施是工作人员雇用记录上的污点,对其在其他联合国组织的职业发展可能产生深远的影响,这一点就更为重要。通过在产权组织内部司法系统中启动纪律程序,《道德守则》和《行为标准》在法律上具有可执行性,这不仅说明了法律与道德伦理之间的相互关系,还表明法律规则有助于促进道德文化。

65 这一政策除其它外实行了独立、忠诚、公正和廉正的道德价值观,以及防止利益冲突和在发生利益冲突时进行披露和解决的道德原则。

66 见Schermers, H. 和 N. Blokker,《国际机构法》(第六次修订版),莱顿: Brill/Nijhoff, 2018, 第387页。

67 见ICSC时任主席编写的《国际公务员行为标准》前言(第2页)(2013年版)。前言还提到,《行为标准》“反映了国际公务员制度的哲学基础,并充盈其良知”。

68 产权组织《工作人员条例》第1.5条第(c)款规定:“国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)颁布的《国际公务员行为标准》适用于全体工作人员。”产权组织《工作人员条例》第10.1条第(a)款则规定,“未遵守《工作人员条例与细则》、国际公务员应有行为标准或国际局工作人员其他任何义务的工作人员,可构成不当行为,且可对其采取纪律措施”。

向道德操守办公室提出的报复投诉结果可依法审查

工作人员根据防止报复政策向产权组织道德操守办公室提出的报复投诉可能最终会被交到法律办公室。如果有关工作人员对总干事就其投诉作出的决定不满，并决定在产权组织内部司法系统对此提出质疑，就会出现这种情况。为了理解这一系统与政策之间的相互作用，有必要笼统概述在产权组织提供的免遭报复的保护框架内如何处理报复投诉。

防止报复政策概述了审议报复投诉所涉及的各个步骤，从最初向产权组织道德操守办公室提交投诉，直到进入该政策所预计的最终阶段。产权组织道德操守办公室将首先对投诉进行初步审查，以确定是否存在报复案件的初步证据（第一步）。如果发现这种情况，道德操守办公室将该事项移交给内部监督司进行调查（第二步）。⁶⁹在内部监督司对投诉进行调查后，产权组织道德操守办公室将对该司的调查报告进行独立审查（第三步），确定报复行为是否属实（第四步），并在此基础上向总干事提出建议（第五步）。总干事则有权根据产权组织道德操守办公室的建议作出决定（第六步）。⁷⁰

如果产权组织道德操守办公室在上文第一步中确定不存在报复案件的初步证据，则报复投诉会进入另一条通道。在此情况下，投诉人有权要求联合国系统中的另一个道德操守办公室对该决定进行复审，复审结果“应

为终审，并且具有约束力”⁷¹。另一方面，如果该决定没有得到支持，那么报复投诉会重新进入上文第二步的程序。产权组织于2017年引入在没有发现报复案件初步证据的情况下这种外部独立审查的可能性，是第一个提供如此可能的专门机构。⁷²

如果总干事在程序结束时作出的决定（第六步）对工作人员不利，可以将其作为行政决定在产权组织内部司法系统就此提出质疑，并可以最终向劳工组织行政法庭提出质疑。产权组织道德操守办公室在第四步作出的决定本身不可上诉。但是，如果总干事的决定与产权组织道德操守办公室对于不存在报复行为的决定相一致，那么可以对该决定提出异议，作为对总干事决定的法律质疑的一部分，从而间接使其接受上述内部法律审查以及劳工组织行政法庭的外部司法审查。

如上所述，产权组织道德操守办公室还在该程序的早期（第一步）作出决定，这些决定不受法律审查，但可由联合国系统内另一个道德操守办公室进行外部审查。如果产权组织道德操守办公室最初的决定是不存在

71 见《防止报复政策》第32段。外部审查者目前是联合国项目事务厅（项目厅）的道德操守办公室。

72 见联合检查组“关于联合国系统各组织举报人政策和做法的审查”的报告（JIU/REP/2018/4）第89段。2017年1月，联合国秘书处介绍了联合国道德操守小组候补主席对联合国道德操守办公室调查结果的审查，即不存在报复案件的初步证据（见ST/SGB/2017/2，第9节）。秘书处的介绍发生在联合国上诉法庭作出两项判决之后，判决认为，道德操守办公室的决定不属于需接受司法审查的行政决定（第2014-UNAT475号判决和第2016-UNAT-673号判决）。产权组织受其管辖的劳工组织行政法庭尚未有机会就是否可对道德操守办公室的决定进行司法审查作出裁决，这些决定具有根据初步审查处理报复投诉的效力。

69 此时，产权组织道德操守办公室还可在必要和相关情况下，与内部监督司司长协商，向总干事建议对投诉人提供适当保护。

70 见《防止报复政策》第19段和第24段。

报复案件的初步证据，并且该决定得到了外部审查的支持，那么该事项终结，因为审查结果即为终审结果，并且具有约束力。在外部实体根据《防止报复政策》对其进行独立审查后，该事项应永不进入产权组织内部上诉系统，因此也不会被移交至法律办公室。如果工作人员仍决定在产权组织内部司法系统中对外部审查结果提出质疑（其效力是终结该工作人员的报复案件），那么法律办公室仍必须针对这些法律质疑处理该事项。方法是，根据上述外部审查的最终结果，按照防止报复政策的规定，以不可受理为由，在程序上提出反对。

相反，如果产权组织道德操守办公室的最初决定因在外部道德操守审查中发现存在报复案件的初步证据而未得到支持，则报复投诉将被提交至内部监督司进行调查（第二步）。如果工作人员对总干事根据防止报复政策就完成程序所作出的决定不满意（第六步），该事项可能最终会进入产权组织的内部上诉系统，并在上述情况下最终被提交至法律办公室。

赋予工作人员寻求对产权组织道德操守办公室的决定进行外部审查的权利，可通过良性循环加强道德操守职能本身，并真正使之合法化。使决定接受进一步审查的可能性加强了工作人员对该系统的信心，从而加强了防止报复的框架。这具有加强产权组织问责制框架的作用，因为如果工作人员认为其将得到有效保护以免遭报复，他们就更愿意站出来举报潜在不当行为。这反过来促进了产权组织的道德文化，而这毕竟正是产权组织道德操守办公室的使命。

道德操守办公室在法律程序中的作用

工作人员向产权组织上诉委员会或劳工组织行政法庭提起的法律程序中也可能提

出其中一方希望道德操守办公室确认的问题。道德操守办公室是否应对诉讼一方提出的这种确认请求作出回应，如果是，又该如何回应，⁷³这在保密性和公正性方面为道德操守职能的核心提出了值得关注的的问题。⁷⁴要分析这个问题，应区分两种不同情况：一种是需要提供事实信息（第一种情况），另一种是需要提供咨询意见（第二种情况）。

用一个假设的例子来说明第一种情况，一名因从事未经授权的外部活动而被采取纪律措施的工作人员可能会在诉讼中声称，其得到了道德操守办公室的口头建议，即没有必要寻求产权组织管理部门的授权。

一般来说，如果在诉讼中提出了法律办公室所未知的主张，法律办公室通常会要求本组织相关部门提供信息，以确定事实，以便法律办公室在书状中作出答复。如果道德操守办公室是唯一掌握信息的部门，则需根据咨询意见的保密性和道德操守部门的公正性来对信息收集工作进行评估。

可以说，该工作人员在法律程序中提出这个问题，就已经放弃了保密性，⁷⁵从而为道德操守办公室向法律顾问办公室确认或否认确

73 即直接回应提出请求的一方，或在接到命令时向主持法律程序的主管部门作出回应。

74 有别于独立性。虽然独立性和公正性可能有所重叠，但它们是不同的概念。例如，见Gulati, R., “公平审判的国际行政程序法：现实还是空谈？”载于《马克斯-普朗克联合国法律年鉴》第21卷（2017年），第225页（在司法职能方面）。

75 产权组织第16/2020号办公指令“道德操守办公室”指出：“产权组织道德操守办公室将不会也不能被迫披露提请其予以注意的保密信息，或透露任何寻求保密咨询或指导的人的姓名，除非此人同意这样做或放弃保密，或根据主管当局的命令如此行事”（第8段）。

实提供了该意见辟清了道路。另一方面，也可以认为，在诉讼中参考道德操守办公室的咨询意见本身并不足以构成放弃保密，在这种情况下，道德操守办公室会认为，如果没有相关工作人员的明确许可，它不能向法律办公室披露保密信息。除了保密性之外，道德操守办公室还需要保持公正性。道德操守办公室向诉讼程序的一方提供信息，可能会被视为有损其公正性，即便问询仅限于查明事实。

鉴于工作人员有责任证明其从道德操守办公室获得口头咨询意见的陈述，其不妨请道德操守办公室以书面证据的形式确认确实提供了口头咨询意见。在这种情况下，由于请求是由工作人员本人提出的，因此不会出现保密问题。但是，与法律办公室提出请求的情况一样，仍然存在公正性问题，因为道德操守办公室将提供信息协助诉讼的一方。

收不到道德操守办公室根据一方当事人的请求就工作人员在法律程序中提出的重要问题的确认，可能会危及对该争议的公正和适当裁决。在这种情况下，解决这些保密性和公正性关切的办法是，由产权组织上诉委员会和劳工组织行政法庭（视情况而定）直接要求道德操守办公室提供保密信息，同时铭记，确认事实作为其管理司法任务授权的一部分，符合其自身利益。这样一来，道德操守办公室就有义务披露保密信息，因为这是根据“主管机关的命令”提出的要求。⁷⁶

第一种情况仅涉及一方当事人请求道德操守办公室确定或证明与法律程序中提出的问题有关的事实（视情况而定），而第二种情况则涉及一方当事人在法律程序已经开启的情况下请求道德操守办公室提供咨询

意见，想必是试图加强这方当事人在诉讼中的立场。在这种情况下，在对抗性程序中直接协助一方，有可能破坏作为道德操守办公室支柱之一的公正性概念。这也会为潜在的滥用打开大门，因为道德操守办公室可能被用作诉讼工具，而这是应该避免的情况。如果向道德操守办公室提出的咨询意见请求超出了纯道德问题的范畴，而涉及到法律方面的考虑，⁷⁷就会干扰产权组织上诉委员会的管辖权，而上诉委员会的任务授权应该得到尊重。为了产权组织内部司法系统的正常运行，该系统中的不同行为体必须避免因在不同时间就同一问题发表意见而侵犯对方的任务授权。最后，如果咨询意见请求只涉及道德考虑，为了保证对公正性的关切，产权组织上诉委员会和劳工组织行政法庭（视情况而定）在认为咨询意见对解决法律争端有用的情况下，总是可以请道德操守办公室提供咨询意见。

良性循环: 评估产权组织的法律与道德操守之间的互动关系

如上所述，法律与道德操守之间的关系，以及产权组织道德操守办公室与法律办公室在过去十年中由此产生的互动，对促进产权组织的道德文化并同时加强其内部司法系统有着互利双赢的影响。浓厚的道德文化和有效的法律制度反过来又有助于实现加强产权组织全面问责制框架这一总体目标。

特别是，虽然产权组织道德操守办公室的主要任务是积极促进组织的道德文化（作为预防作用的一部分），但法律在背后发挥着作用，通过确保反映在法律规则中的道德操

77 例如，要求解释《防止报复政策》的某项规定，或要求说明某项活动是否构成产权组织《工作人员条例》第1.6条所禁止的未经授权的外部活动。

76 同上。

守标准的可执行性来提供帮助。这是通过产权组织内部司法系统可以对违反道德标准的行为进行惩处来实现的。

道德操守反过来也对法律提供支持，因为支撑这些法律规则的道德标准使其具有意义和合法性，因而更容易被接受。此外，产权组织的法律框架还得益于道德操守办公室的工作，后者通过向工作人员提供培训和保密咨询意见，提高对规范道德行为的法律规则的认识，从而在预防不当行为和其他不道德行为方面发挥重要作用。最后但同样重要的是，产权组织的内部司法系统通过由道德操守办公室管理的“防止报复政策”得到了巩固，该政策提供了一个正式框架，保护举报不当行为或参与监督活动的工作人员免遭报复。此外，产权组织道德操守办公室对该政策的实施情况本身也要接受外部审查，这将增强工作人员对防止报复体系的信心，从而鼓励举报潜在不当行为，进一步促进产权组织的道德文化。

为使这一良性循环不打破，道德操守办公室在与法律办公室的互动中（实际上也包括与其他利益攸关方的互动），必须维护其任务授权的三个不可或缺的原则，即道德操守部门的独立性、公正性和保密性。如上所述，在与法律办公室互动的所有领域，从道德操守办公室提出的法律咨询请求到其在法律程序中的更微妙作用，都可以做到这一点。

如上所述，产权组织为其员工制定的所有道德行为标准都以某种形式反映在其内部监管框架中，使这些标准可以依法实施。产权组织希望对道德规范进行监管并不奇怪，因为考虑到联合国系统各组织的特殊任务授权和法人资格，以及其工作人员的多文化性质，道德文化对这些组织至关重要。有人可能会说，（过度）规范道德标准非但不会促进道德文化，反而有可能破坏

道德文化；有一种风险是，工作人员不再扪心自问对错，而是“关闭”自己的良心，机械地严格按字面遵守规则，以及寻找漏洞来绕过这些规则。不过，相信任何此类风险都会因为道德比法律更宽泛从而仍然留有行使自由裁量权和个人判断的余地而减轻。根本不可能预先设想和规范人类行为的所有可能情况。由于规则本质上是不完整的，无法为实际判断提供“算法”，⁷⁸因此，非规则性的道德操守是必要的，作为法律的补充来填补空白，从而确保全面和有效的问责框架。

今后的道路和挑战

毫无疑问，以产权组织道德操守办公室为形式建立正式架构，专门负责积极促进道德文化的任务授权，对于实现本组织培养道德工作场所的目标大有帮助。然而，要使道德操守部门真正改变本组织的长期运行方式，道德操守办公室必须确保它仍然是本组织的“良知”⁷⁹，所以能够继续支持产权组织的内部司法系统和法治，并最终支持本组织的总体问责框架。道德操守和法律都有助于实现这一目标。

为了保持相关性，产权组织道德操守办公室必须继续依靠工作人员的必要支持。反过来，工作人员对产权组织道德操守框架的积极参与，也需要最高管理层对道德操

78 见第68-77页，奥诺拉·奥尼尔。《不断变迁的沟通伦理》。

79 例如，见Amy Lynn Smith在《难民署道德操守办公室如何演变以应对不断变化的世界中的挑战》中引用的联合国难民事务高级专员公署（难民署）道德操守办公室主任Helmut Buss的话，网址：<https://medium.com/unhcr-innovation-service/how-unhcrs-ethicsoffice-is-evolving-to-meet-the-challenges-of-anever-changing-world-c2ba288218d4>（2020年7月5日查阅）。

守办公室工作的持续支持。这包括定下顶层基调，对不道德行为采取零容忍政策，从而发出明确的信息，即任何人都不能凌驾于法律之上。具有道德权威的领导层对于确保工作人员继续致力于道德操守议程，继续通过将本组织的道德价值观和原则纳入日常行为来将其采纳和“内化”至关重要。如果工作人员认为，整个组织不论级别高低，没有以同样的方式依法处理同类道德操守疏忽，就很可能损害其对道德操守的承诺，并削弱整个内部司法系统。这反过来又会危及对强有力的问责制和廉正框架至关重要的良性循环。

由于工作人员的支持是道德操守使命获得成功的关键，产权组织道德操守办公室必须继续以积极主动的方式与其保持接触。实现这一目标的方法之一，是定期为工作人员提供相关、有趣和富有互动性的专题进修课程，包括就媒体关注的新兴道德问题（例如几年前开始的“MeToo”运动）展开辩论，并将道德操守问题与适用的法律规范具体联系起来。此外，希望道德操守办公室继续举办知名伦理学家的公开讲座，以保持关于道德伦理的对话始终鲜活。

产权组织道德操守办公室还需要确保在其标准制定活动方面，始终站在政策制定的最前沿，在社会价值观的转变和变化中起到引领作用。此外，随着道德操守在产权组织的运行中进一步主流化并与其相互交织，很可能需要制定更详细的标准，在防止不道德行为方面发挥更突出的作用。最后，道德操守办公室必须确保本组织的道德操守框架继续反映随着时间推移而不断变化的最佳做法。道德操守办公室应定期评估其所管理的政策中的任何不足之处，最好是在日常工作中观察到这些不足之处。这将有助于通过定期修订这些政策来作出改进。法律办公室可以继续协助这项工作，包

括确保这些政策继续符合劳工组织行政法庭不断变化的判例。

结论性意见

道德操守需要法律来实施和执行道德价值观和原则。同时，法律需要道德操守来与其道德基础重新建立联系，没有道德基础，法律规则将仍然是遥远的抽象规定，无法贯穿在组织工作人员的日常组织生活中。正是出于这个原因，在联合国系统设立道德操守部门是一项有意义的投资，因为已经证明法律框架本身不足以防止道德行为的疏忽。当然，这并不是说不道德行为事件已经成为过去。然而，在设立全面道德操守和廉正框架之后，现在有更多机会来预防和及早发现此类疏忽。就产权组织而言，过去十年来，道德操守办公室在内部司法系统中赢得了一席之地，并通过与法律办公室的建设性互动，为该系统作出了宝贵贡献。希望随着道德操守职能进一步融入产权组织的运行，道德操守办公室的预防作用将愈加成为其工作核心，该办公室将继续为所有工作人员提供道德指南，使其能够在道德之路上自如穿行于本组织的法律环境。

产权组织道德伦理公开系列讲座

2017年——奥诺拉·奥尼尔教授（英国）：不断变迁的沟通伦理

2018年——彼得·辛格教授（澳大利亚）：伦理、技术和人类的未来

2019年——朱利安·巴吉尼博士（英国）：文化、品格与伦理：国际组织的伦理困境

2020年——杰伦·范登·霍芬教授（荷兰）：技术伦理与我们的全球挑战：负责任的创新背后的理由





发言人简介



诺拉·奥尼尔教授简介

班加夫女男爵奥诺拉·奥尼尔曾于1992年至2006年担任英国剑桥大学纽纳姆学院院长。

她于2003年担任该校伦理学和政治哲学名誉教授，自2009年起任该校荣誉退休教授。

她的诸多杰出任命包括亚里士多德学会主席（1988-1989年）、纳菲尔德基金会主席（1998-2010年）、英国哲学协会主席（2003-2006年）、英国科学院院长（2005-2009年）和英国平等与人权委员会主席（2012-2016年）。她还在医学研究委员会和银行标准审查委员会等处任职。

奥尼尔教授将政治哲学和伦理学著述与一系列公共活动相结合。她就正义和伦理学（特别是伊曼纽尔·康德的作品）开展演讲和写作。她最近的著作还涉及关于以下方面的问题：问责与信任；全球正义、贫穷和发展；大学的未来；立法质量；以及沟通伦理。

2017年，她获得挪威政府颁发的霍尔贝格奖，以及博古睿哲学和文化奖。

奥诺拉女男爵自2000年起任上议院中立议员。



彼得·辛格教授简介

辛格教授是一位伦理和政治哲学家。他自1999年起担任美利坚合众国普林斯顿大学生物伦理学教授。他此前的一些职务包括：蒙纳士大学哲学教授（1977年），蒙纳士人类生物伦理学中心主任（1983年），该中心伦理学与公共政策研究所联合主任。他也曾在澳大利亚、欧洲和美国的其它著名大学讲学。

辛格教授曾获多项著名荣誉和奖项，包括2005年入选《时代》杂志全球100位最具影响力人物名单，2009年入选《悉尼先驱晨报》和《年代报》过去半个世纪最具影响力的25名澳大利亚人之一。此外，自2013年起，瑞士戈特利布·杜特威勒研究所每年都将他评为全球思想领袖。

他著有/合著并编辑/合编了50多本书，包括《实用伦理学》《动物解放》《你能拯救的生命》《现实世界中的伦理学》和《你能做到的至善》。他的著作启发了动物权利运动和有效利他主义。

有关辛格教授的更多信息，请见：www.petersinger.info。



朱利安·巴吉尼博士简介

朱利安·巴吉尼博士是英国皇家哲学研究所学术主任和肯特大学荣誉研究员，肯特大学还在2018年授予他荣誉文学博士学位。他曾与公共政策研究所、Demos和Counterpoint等智库合作，同时还是食物伦理委员会成员。

巴吉尼博士曾多次发表演讲，包括由全球教育与技能论坛、英国皇家艺术协会、地方当局首席执行官和高级管理人员协会、欧洲议会和荷兰生物伦理学协会等机构组织的演讲。他在TED.com上的演讲吸引了将近150万人次观看。

他著有、合著和/或编辑了20多本书，包括《世界如何思考：全球哲学史》《伦理学：宏大问题》和《伦理学工具箱：伦理学概念与方法汇编》。此外，他还是《泰晤士报》《卫报》《泰晤士报文学副刊》《独立报》《金融时报》《前景》《新政治家》《文学评论》《法比安评论》《心理学》杂志和《高等教育纪事》等诸多国家和国际报刊杂志的长期供稿人。巴吉尼博士同时还是《哲学家》杂志的联合创始人。

有关巴吉尼博士的更多信息，请见：www.JulianBaggini.com。



杰伦·范登·霍芬教授简介

杰伦·范登·霍芬是代尔夫特理工大学伦理学与技术全职教授，也是代尔夫特价值观架构研究院的科学主任。他在2007年至2013年间，担任荷兰几所理工大学联合设立的4TU伦理与技术中心创始科学主任。他还是荷兰负责创新研究委员会研究项目的创始人，并担任该委员会主席至2016年。他是欧盟委员会欧洲伦理问题小组（EGE）的常任成员。

2009年，范登·霍芬教授因其在伦理学和信息与通信技术方面的工作，获得了世界技术伦理奖以及国际信息处理联合会的信通技术与社会奖。2017年，他被授予荷兰雄狮骑士勋章。

他著有/合著并编辑了若干书籍和文章，特别是在与数字技术创新和民主相关的伦理学方面。最近发表的文章包括《道德架构》和《在线的邪恶》，他还是科学杂志《伦理道德与信息技术》（Springer Nature）的创始主编。

不断变迁的沟通伦理⁸⁰

奥诺拉·奥尼尔教授

沟通伦理由来已久

沟通伦理由来已久，至少可以追溯到《十诫》。在这些古老的禁令中，至少有三条涉及言语和沟通。不可为自己雕刻偶像；不可妄称耶和华你神的名；不可作假见证陷害人。从那时起，人类社会和道德传统便为各种各样对沟通产生影响的标准提供支持。

其中一些标准影响着个人行动，很多规定了个人道德标准，包括诚实、坦率、保密和文明，以及遵守承诺（忠诚）。还有一些是认识论规范，例如，为准确和真理而尊重证据。对沟通有影响的标准往往不是作为要求，而是作为禁令，如禁止亵渎、猥亵、不敬、说谎、欺诈、欺骗等多种言语行为。随着近代早期印刷术的出现，又增加了对互动和沟通而言重要的标准，从言论自由和新闻自由、隐私和保密，到禁止审查和诽谤，其目的是为了抵达更多或更遥远的受众，包括陌生人受众。在机构生活中，继而增加了进一步的沟通标准，例如由专利、版权和商标支持的对知识产权的尊重和保护；后又增加了禁止假冒、剽窃等。沟通伦理包括以上和许多其他影响沟通行为的标准，特别是关于言语行为的标准。

在某些情况下，以及在某些司法管辖区，沟通伦理学还支持一些不仅涉及言语行为，还涉及特定类型言语内容的主张。例如，某些词语或短语被视为禁忌或不敬，还有特定主题和内容类型被查封。对禁忌内容的查封很常见，但往往不是完全有效。聪明人总能找到在表面上满足禁令要求的方法，同时传达被禁止的内容。成功的回避策略包括委婉表达、戏仿和讽刺，还有形式隐秘的颠覆。从孟德斯鸠的《波斯人信札》到《私家侦探》等讽刺杂志，再到对于颠覆国家审查制度的方法的讨论，这些沟通中都存在这些策略。

沟通的新标准？

在二十世纪，对沟通产生影响的标准也发生了一些显著变化。早期做法强调言论自由和新闻自由的重要性，约翰·斯图尔特·密尔还主张个人有独特的自我表达自由。但二十世纪中叶的人权文件将所有这些内容都归入了言论自由权的一般概念之中，而对隐私的关切随后在一些司法管辖区——特别是在欧盟——被改写为对数据保护的复杂要求。

在二十世纪，机构生活中的沟通标准也愈加受到强调，包括对问责制、透明度和信息自

80 这是对2017年11月在产权组织发表的演讲稍作修订后的版本。此后，作者在博古睿讲座上就20世纪伦理和政治正当性中优先考虑权利观点（包括影响沟通的权利）发表了更为具体的评论意见，《美国哲学协会议事录和讲话》，第92篇，第296-309页，2018年。她还讨论了在数字技术在数字时代的信任和责任方面对沟通伦理的一些影响，《哲学》，94（371），第3-17页，2020年1月（<https://www.cambridge.org/core/journals/philosophy/article/trust-and-accountability-in-a-digitalage/ADBDD9EEF4426590D5A60AF87611240D/core-reader>）。

由的要求。许多这些额外标准并不直接影响个人言语行为，而是影响到对言语行为的控制，从而影响对信息和数据的使用。这些都是为机构而非个人设立的标准。有些标准体现出我们现在面对的是新技术、网络世界和电子数据。然而我认为，最重要的变化是更为深远的。它们反映了对于应做之事的看法的变化，而不是对新技术或新环境的反应。

施动者与受动者，义务与权利

几个世纪以来，关于正义标准和道德标准的讨论始终密切相关。在欧洲的思想和文化中，它们被视为对施动者的经典问题“我们应该做什么？”⁸¹作出了独特但彼此平行的回答。但在二十世纪，对正义和（其余）伦理学的论述出现了分歧。传统上，正义义务被认为是对个人和机构提出要求，这些要求可以并且在许多情况下应该得到法律制裁的支持，在某些（但不是所有）情况下，还应该明确界定的对应权利。传统上，道德义务被视为对个人和某些机构的要求，不需要或不应该得到法律制裁的支持，也没有界定对应权利。然而，到了二十一世纪初，关于正义和道德是相辅相成并且相互关联的义务领域的主张，虽然仍然深深植根于欧洲的语言和文化之中，但却常常受到质疑、忽视，有时甚至遭到明确拒绝。

传统上哲学和大众对正义和伦理的概念侧重于我们应该做什么，而不是我们应该得到什么，因此侧重于行动的义务或要求，而不是他人行动的权利或资格。自古以来，义务始终是欧洲规范性辩论的核心，对宗教、哲学和大众关于如何建立机构、如何生活和如何沟通的讨论发挥了重要的塑造作用。

关于义务的论述从施动者的角度出发来处理实际问题。它们对应该做什么作出阐述。正义义务被视为设定原则上可执行的（相对）严格或有限的要求。一些（但并非所有）正义义务还具体规定了他人采取特定种类的正义行动的权利，这往往是在行动构成明确关系或交易的一部分的情况下。其他正义义务则对权利保持沉默。⁸²我们可以将正义义务的特征看作对做什么和执行什么是正确的定义，而有时（但并非总是）将他人与做这件事联系在一起。

道德义务——其中包括仁慈、忠诚、文明、正派、勇气以及许多与沟通有关的义务——被归类为宽泛而非严格的义务，因为它们使施动者在判断何时和是否采取行动以及应采取多少行动时有更大的酌情决定权。因此，道德义务并不界定对应的权利。很多时候，它们被贴上了德性义务的标签，因为其（更多地）取决于品格和文化，而不是对具有可

81 正义义务和道德义务在不同时期有不同区分。许多经典区分（如狭义的义务与广义的义务；完美的义务与不完美的义务；对自己的义务与对他人的义务）仍然有用。但是，在这里不会多谈这些区分的各种不同表述，对超义务行动（即超越义务的行动）也不加讨论。

82 对无法个体化的他人的义务（或假定义务）无法确定权利人，因此不能有对应的权利。例如，对子孙后代的义务不能确定权利，因为未来的人无法被个体化；分配正义原则——其中包括约翰·罗尔斯的差别原则——往往并不具体规定每个个体应得到什么，因此无法界定权利。

诉性或可执行性的要求的遵守。由于沟通依赖于文化并且塑造着文化，所以它不断被道德义务所塑造和限制。如果道德义务被边缘化，我们就有可能忽视对沟通有重要意义的一系列规范，而只是狭隘地关注（假定的）正义要求，包括公正的沟通。

因此，当权利而不是义务被视为正义的基本要素时，就是一个重大的转变。虽然权利必须有对应的义务，但义务不需要有对应的权利，权利理论忽视道德义务。将义务视为根本的传统实践论证，相比于将权利视为根本，提供了更广阔的视野。的确，一旦将权利作为根本，那些没有对应权利的正义务和道德义务都将被忽略。这或许可以解释为什么现在有那么多人建议，我们应该寻求对权利作更宽泛的解释，来涵盖旧的正义论述留给道德处理的事项。最近显示出这种扩张倾向的例子包括所谓（如果勉强说得通）的知情权和所谓（同样也是勉强说得通）的被遗忘权。在主张对言语行为产生影响的其他权利时，这些建议试图将以前被视为道德义务的方面纳入正义论述。

义务的黯然失色

这些转变是如何又是因为发生的？虽然这一关于责任的观点转变主要是二十世纪的现象，但异动迹象早已有之。19世纪初，义务仍是欧洲整个哲学光谱中对于应该做什么的讨论的基本内容，从伊曼纽尔·康德晚期的实践哲学到华兹华斯1805年的《责任颂》，后者确信地将责任与神的要求等同起来。但到了19世纪中叶，关于义务的主张偶尔会受到质疑。有些人担心破坏道德的确定性和明确性，但另一些人则很希望看到义务被贬低。例如，弗里德里希·尼采认为义务没有任何优点：“有什么比没有内在需要、没有任何深层个人欲望、也没有快乐——只是作为义务的自动化——工作、思考和感觉更快地摧毁一个人呢？”⁸³

从十九世纪中叶开始，关于义务的主张起初偶尔、后来愈发频繁地被对个人或主观标准和关切的强调，以及应将个体真正接受的标准视为“价值观”的主张逐渐取代。这些主张是一种非常容易辨认的当代主张的前身，即“价值观”只是选择的问题：你有你的“价值观”，我有我的“价值观”，而它们之所以成为“价值观”，正是因为我们每个人选择了自己的价值观。这些讨论标准的方式现在十分普遍，保留了道德关切的表象，同时摒弃了许多道德主张和为其辩护的严肃尝试。

这种主观转向的一些方面可以在二十世纪初G.E.摩尔的《伦理学原理》中找到。⁸⁴尽管摩尔对道德正当性采取了现实主义，实际上是准柏拉图主义的观点，但其最后一章的内容却出人意料地富有影响力，这部分赞同私有化的伦理观，以个体对美、快乐、友谊和知识的体验为中心，而不再以家庭、机构、社区或国家或其行为为中心，更不以义务为中心。尽管在第一次世界大战期间，对义务（特别是爱国义务）的关注有过短暂复兴，但在许多

83 尼采，F. (1895年)，《反基督》，第11部分，收录于尼采，F.，《<反基督>、<瞧这个人>、<偶像的黄昏>及其他作品》，剑桥：剑桥大学出版社，2011年。

84 摩尔，G.E. (1903年)，《伦理学原理》，剑桥：剑桥大学出版社，2000年。

人看来这是狭隘的、具有破坏性的，在两次世界大战之间，义务黯然失色，主观的伦理观继续占据上风。20世纪30年代末，小说家E.M.福斯特否定了爱国义务概念，用以下的话坚称个人和主观主张的重要性：“如果我必须在背叛国家和背叛朋友之间做出选择，我希望我有勇气背叛我的国家”。⁸⁵

进一步的后退

在两次大战之间，起初只是在柏林和维也纳很窄的学术圈内，有人支持一种更为激进的义务的后退。逻辑实证主义取得了惊人的成功，它毫不妥协地坚持认为，只有在经验上可以验证和分析的主张才是有意义的，因此，伦理学、美学、形而上学和神学都“实在毫无意义”。它拒绝正义义务，也拒绝道德义务。

逻辑实证主义并没有为这些主张提供合理论据，其所提供的论据很快受到质疑，并被证明是没有说服力的。然而，其影响却蔓延开来。虽然逻辑实证主义未能表明关于正义或关于（其余）伦理学的主张“实在毫无意义”，但它成功传播了关于其合理性的不确定性，并为伦理学主观观点的支持者留下了余地。

但是，如果不对义务进行论述，特别是不对正义进行论述，就会付出高昂代价，特别是对公共领域而言，尤其是对沟通中的重要标准。面对第二次世界大战的进一步灾难，人们普遍认为，必须以某种方式恢复普遍标准，即便不能确保（其余）道德标准，至少要恢复正义的标准。

然而，经过明显的角度转换，正义标准随后以权利⁸⁶而非义务的形式得到恢复。联合国会员国于1948年通过了《世界人权宣言》，欧洲委员会于1950年通过了《欧洲人权公约》。这两份文件都将权利视为正义的基础，并且都明显不同于早期对正义的论述。优先考虑权利并不代表废除义务，因为除非他人承担相应的义务，否则无法主张权利。但是，《宣言》和《公约》并不需要明确规定这些义务，也可能并没有将其分配给主管施动者。而且，与其他宣言性质的文件一样，这两份文件对道德义务及其正当性也只字未提。⁸⁷

从注重义务到注重权利的转变，对沟通伦理的影响极为突出。《世界人权宣言》宣布的权利中，对沟通产生影响的很少。只有言论自由权、隐私权和宗教自由权的某些方面与沟通有关。《宣言》也未谈及缺乏相应权利的许多其他沟通标准，包括诚实、文明、真诚、保密和信守承诺等。这种避而不谈对我们现在思考沟通伦理的方式产生了深刻影响。

85 见福斯特，E.M. (1938年)，《为民主欢呼两声》，哈默兹沃斯：企鹅，1965年。

86 在一些语言中，这些权利被称为主观权利（即个体或主体的权利），因为权利一词被赋予了更广泛的用途。

87 然而，许多认为正义是由一系列个人权利组成的人可能并不认为诉诸权威足以证明人权的正当性，他们认为需要一些更深层次的理由。然而，就日常目的而言，他们似乎认为诉诸权威就已足够（或者只是觉得方便），而无视更深层次理由的要求。

部分恢复？

因此，第二次世界大战后出现的既不是道德义务的修订版，也不是正义义务论述的修订版，而是对特定人权更为有限的公众承诺。但这就够了吗？特别是对充分的沟通伦理来说，这就足够了吗？虽然《世界人权宣言》和《欧洲公约》表面上看起来似乎可以提供不依赖于形而上学或神学前提的正义义务论述，但实际情况可能并不那么清楚，并且更令人不安，在若干方面都是如此。将权利而非义务视为根本，可能会使正义和道德原地踏步：将受动置于行动之上，将权利置于义务之上，进而削弱道德义务，可能会有很大的文化代价。在沟通问题上，代价尤其高，因为在此方面，解决如何实现正义的问题往往要求我们既要考虑道德标准，又要考虑正义标准。

实现司法标准，包括其所确立的任何权利，所需要的不仅是宪法和法律，也不仅是遵守和执行其要求。司法要求确实制约着正义行动，但其只提供不确定的指导。遵守这些标准并不是指遵循所有行动指示。即使在法律文书以更具体的条例得到巩固、以广泛的指导进行补充、以具体而严苛的问责形式为支撑的情况下，这些不断增加的规则也永远无法完全明确规定，要想尊重和实现正义，就必须做什么，或不做什么。为部署和适用规则而提供更多或更明确的程序无疑有其作用，特别是在仲裁和行政法院和法庭的程序中。如此可以帮助既定主管部门确定如何开展工作，并且可以显示出正式设立的主管部门所作出的决定是否使用了适当程序。但是，虽然这些程序可以提供模板来表明正当程序得到了遵守，但它们不能确定所作的决定或所采取的行动是否是最佳做法，甚至在实际案件中是否是可接受的做法。司法原则不是算法。

正义原则与大多数行动原则一样，都是不确定的，而不确定性会“自上而下”。这一点既不新鲜，也不细微。康德和维特根斯坦都曾指出，各种规范性规则（原则、规则、标准、法律、法规、指南）本质上都是不完全的，无法通过增加更多规则、更多要求、更多条例或更多指南来消除不确定性。没有办法扩展制度生活的全套工具，为每一种情况界定合规与违规之间的鲜明界限。试图提供“完整的”规则、指示或指导，在原则上是不可能实现的，对于那些要遵守这些规则的人来说，更是相当令人沮丧的。他们可能会得出结论，认为即使只是合规要求也已经要求得太多，因此可能最终会忽视或藐视要求，或“玩弄”制度。

当然，标准对此作出了反应。有人会说，需要具有实际判断力和良好的觉察力，以便在特定情况下，从各种行动方式中选择符合正义标准的方式。此话不假，但并不表明正义原则或这些原则的人权版本就已足够。不可能有完整的规则——并没有算法——能够用作实际判断。实际判断需要对必须尊重的原则、规则 and 标准下可以和应该做什么具有清晰认识，同时还需掌握行动在何种情况下发生、各种行动在这些情况下会产生后果，以及可能对实际情况下的行动产生影响的广泛考虑因素，并将二者相结合。例如，在努力达到正义标准时，我们往往需要考虑在实际情况下执行或达到这些标准的具体方法的可行性、后果、可负担性和社会接受程度。

然而，在特定情况下进行这些考量，不仅仅是依靠直觉、个人偏好或主观选择挑出一种或

另一种并非不公正的首选行动方式。实际判断还借助于复杂的文化网和其他考虑因素，并且可以与其他对道德标准所塑造的实际和文化因素高度敏感的人互动和沟通，通过这种方式获取信息。仅仅遵守正义要求或许可以确保行动符合法律条文，但不足以决定如何以最佳方式公正行事。

当然，文化也无法在特定情况下挑选出对于实现正义要求的最佳方式的独特或决定性论述。相反，文化提供形成性纪律，这些纪律可以支持对分析情况的方式和行动建议进行考量和质问。由于文化进程是互动性的，它使得实际判断能够通过与其他人的沟通而得到检查和挑战，从而进行调整和缓和。文化规范可用于质问和达成对情况和行动建议的看法，这些看法不仅涉及尊重正义的要求，也涉及更广泛的考量。⁸⁸在这个过程中，文化规范可以塑造出符合但不完全由正义原则决定的判断。它们可以支持（但不保证）趋向于符合正义要求的可行、负担得起并且社会可以接受的行动方式，也可以拒绝只是符合这些要求但并不可行、负担不起也得不到充分支持或将在其他方面失败的正义行动建议。共同文化不仅不需要削弱或威胁正义标准、法治或机构廉正，还可以使人们就尊重正义原则的更具体方式达成一致，这是无论多少额外增加的法律、法规和问责本身都无法提供的。

然而，有一个小问题。正如许多正义支持者所指出的，一些文化和亚文化侵蚀或损害正义。它们可能是腐败的、具有破坏性的、引起分化的，或不诚实的，并且可能助长贬低和压迫式的态度和沟通。或者，它们可能会损害生活或工作在其中的人与他人接触和沟通的能力，包括他们的推理和行动能力。但其他文化在这些方面并没有这些问题。在过去几十年中实证主义和主观主义的道德观都认可——甚至赞美——对道德标准和合理性的不经意的边缘化，我们必须对此发出质疑，才能把握符合道德标准的文化标准和进程何时以及如何有助于形成正义行动，以及为什么某些文化和进程可能会助长和巩固不公正。

将规范性要求详尽划分为可能或必须由公正机构和程序施加的要求和仅仅是个人选择或偏好的要求的尝试，需要经过重新考量、质疑，除此之外在我看来还需进行调整。实施和强制执行正义的法律、法规和问责制度对于正义的确是必要的，但并不足够。正义还需要值得信赖的有效文化和亚文化的支持，使身处其中的人能够用包括道德标准在内的其他标准来影响对什么是重要的以及确定做什么的理解，以及与他人就此进行的沟通。诚实和可靠的标准、保密和公平的标准、可信和审慎的标准、文明和体面的标准以及许多其他影响沟通的道德标准并非与满足正义要求无关；它们不应该被抛弃，也无法被更详细的法律、法规和指导所取代。在过去的一个世纪里，自由社会的公共话语越来越远离伦理问题，远离道德正当性，寄希望于体现在法律、法规和问责中的正义标准（一旦充分诠释）足以满足公共领域的要求，而其他一切都可以由主观偏好或选择决定。我认为这种分工并不恰当。如果正义很重要，我们就不能对道德标准，包括事关沟通的道德标准无动于衷。

88 并不是说这种情况经常发生。例如，见Tett, G. (2015年)，《谷仓效应：为什么每个组织都需要打乱自身才能存活下去》，伦敦：小布朗。

伦理、技术和人类的未来

彼得·辛格教授

澳大利亚著名道德哲学家彼得·辛格教授在思考新技术的社会影响和伦理意义方面走在前列。辛格教授是美国普林斯顿大学人类价值观中心艾拉·W·德坎普基金会赞助的生物伦理学教授，他的著作包括《动物解放》《实践伦理学》《反思生死》《你能拯救的生命》《你能做到的至善》以及最近出版的《为什么要素食？》。2012年，他被授予作为澳大利亚最高公民荣誉的澳大利亚同伴勋章。2018年6月，辛格教授在产权组织发表了关于伦理与技术的公开演讲，以下是他演讲的节选版本。

虽然伦理学本身已经足够宽泛，但我想要讨论的另外两个话题——技术和人类的未来——其范畴也极其广大，因此显然不可能在所有方面都令听众满意。不过，在演讲之后的问答环节中，我希望就能这些领域的具体问题作答。听众中的许多人在伦理和技术或人类未来等领域具有大量专业知识，听取他们的意见并就其进行讨论十分重要。

就从我最有信心的伦理学领域开始谈起，我从事该领域的研究和教学已有40多年。非伦理学专家的人会提出的第一个问题就是，当我们谈论伦理学时，我们在谈论什么？它是不是一个我们可以用普通意义上的对错来形容一些陈述和判断的领域？也就是说，如果你的观点有误，就一定是弄错了什么；还是说，这其实是个人倾向，就像品味一样，人们可以表达其各自观点并同意接受这种差异？就像一个人喜欢看浪漫喜剧，而另一个人喜欢黑色电影，他们可能并不会去争论孰优孰劣。同样，伦理学是品味问题，还是文化上的相对问题？是否可以简单地说我持有西方价值观，或者更具体而言，澳大利亚价值观，而另一个人持有以其特定文化或背景为基础的价值观？

这都是些宏大的问题，已有很多相关著述，所以我选择用稍显独断的方式来表达我的观点和思考。伦理学中存在客观真理，并不仅仅是品味或者文化价值观的问题。我们在反思所作的判断时，应该能够就一些基本的伦理道德原则达成一致，尽管我们很可能对这些原则在各种不同情况下的具体应用存在分歧。

例如，如果从伦理角度考虑世界各地不同人的利益，一个人的利益并不比另一个人的利益更重要，只要所涉及的利益彼此相似。更具体而言，假设某种疾病给全人类造成相似的痛苦，不管是从疾病造成的身体症状，还是社会影响和后果来看，那么保护世界上的任何地方的人是同样重要的，无论是在非洲、亚洲、南美洲、北美洲、澳大利亚还是欧洲。我们不应该说，因为这些人来自我所在的国家和社会，或者和我属于同样的族裔、种族或宗教群体，所以保护他们比保护其他不属于该群体的人更重要。不管我们之间有多少差异，都应当给予这种保护同等重视。这一观念体现在各种协议之中，例如《世界人权宣言》、国际契约和各种其他文书。因此，这不应被视为仅仅是品味或文化判断的问题，而应被看作是一个不言而喻的真理。它不是像科学中的真理那样能够被检验的真理，而更像是数学或逻辑中的真理，也就是我们作为理性存在，有能力领会

的不言而喻的道理。如果我是正确的，那么伦理学就是有客观对错的。在此简短而武断的表达之外，为论证这一观点，请允许我向您推荐我与波兰哲学家卡塔日娜·德·拉扎里-拉杰克合著的《关于宇宙的观点》一书。

当然，在这种对所有利益给予同等重视或考虑的理念之中，对于我们该做什么以及如何生活，存在着不同的伦理学观点，在哲学中，这些被称为规范性观点，即旨在指导我们行动的观点。而我刚才提到的基本公理并未区分以下两种观点：一种认为唯一重要的是考虑所有人的利益并尽可能地满足这些利益，另一种则认为某些事情永远是错的，无论结果如何。

这两种观点代表了我所认为存在于规范伦理学中的主要分歧，或主要观点分野。第一种观点认为，正确的做法是对每个人的利益给予同等重视，并采取最大限度地满足或促进这些利益的行动，哲学家称之为结果主义，因为它认为行动的正确性是由其结果决定的。结果主义的其中一种形式特别著名，即决定行动对错的只有该行动对受其影响的人的福祉或利益的影响，这种观点就是功利主义——这是由英国哲学家杰里米·边沁在十八世纪末十九世纪初发展起来的伦理学观点，它还与19世纪中叶的约翰·斯图尔特·密尔有关，后者是功利主义、言论自由和个人自由的倡导者。包括我本人在内的一些当代哲学家现在仍持这种观点。它认为，正确的行动就是能对所有受其影响的人产生最佳结果的行动，“最佳结果”即是指促进所有受此行动影响的人的福祉和快乐，并减少其痛苦和不幸。

与此相对立的观点则是，有些事我们绝对不能做，某些东西是不可侵犯的。诚然，根据一种人权观点，某些人权是不可侵犯的，一些违背人类尊严的具体行为是绝不可做的。这种观点与十八世纪的德国哲学家伊曼纽尔·康德有关。虽然我持功利主义观点，但这并不意味着人权就不重要，而是说人权之所以重要，正是因为它有助于促进每个人的福祉，并且为我们在其中最能促进这种福祉的社会奠定了基础。如果我们允许政府或其他机构侵犯人权，这将会是很糟糕的事，因为其可以为了自身目的而非所有人的利益如此行事。然而这并不意味着，以一种看似违反特定人权或人类尊严的方式行事，永远是没有道理的。

例如，在2006年，德国宪法法院被要求就2001年美国911事件的相似情况作出裁决，当时基地组织恐怖分子劫持了四架飞机，其中三架飞机撞入了建筑物中。在悲剧发生当天，一时间两架飞机撞击纽约世界贸易中心，导致成千上万人丧生，一架飞机撞击华盛顿特区的五角大楼，与此同时，第四架飞机仍在飞行。在这架飞机仍在空中飞行时，美国紧急将一架战斗机调到有可能击落该飞机的位置，最终却并没有将其击落，因为机上乘客冲进了驾驶舱试图制服飞行员，而飞行员驾机俯冲，最后所有人全部丧生。与其他三架飞机不同，这架飞机坠落在野外，没有造成任何其他人死亡。在德国，联邦宪法法院需要裁定的是，在类似情况下，德国空军是否可以击落飞机。法院裁定，这样做将侵犯无辜民众即机上乘客的尊严，因此违反了《德国基本法》第一条关于人类尊严不可侵犯的规定。这可以看作是对人权的合法诠释，但我实在认为这是一种荒谬的绝对主义立场。毕竟，如果你知道劫机者计划把飞机撞入某个建筑物——例如世界杯期间一个聚集了8万人的足球场——谁知道这架满载燃油的飞机撞上去会杀死多少人。以缩短机上乘客可怕的最

后几分钟生命为代价来挽救足球场中所有人的生命，这难道不对吗？我举这个例子是为了说明，不应该把权利看成是绝对的，而应将其用于为我们所有人创造一个更好的社会。

谈到技术与人类利益的问题，我们应该问的是，如何能利用各种技术来获得最佳结果。近年来，出现了一种被称为有效利他主义的运动。有效利他主义与我一直以来推崇的观点是一致的，即我们应该思考如何最大化每个人的利益。一个人不一定要成为功利主义者才能成为有效利他主义者。有些人可能认为，有些事是绝对错误的，以至于在其他条件相同的情况下，不管收益有多大，做这些事都是不可想象的。而在其他条件相同的情况下，最好去做能带来最大收益的事情，这就是有效利他主义。它鼓励人们，无论是作为个人还是在职业生涯中，都去思考自己能做些什么让世界变得更好。它还鼓励人们思考如何利用现有资源尽可能有效地做到这一点。这适用于那些可能认为自己拥有的超出实际需要的人，他们因此可以将其部分财富捐给有效慈善机构。

那么他们就需要找到最高效的慈善机构，也就是能用捐款做最多善事的机构。另外，对于那些为预算动辄数亿或数十亿的政府工作的人来说，如何尽可能有效地利用这些资金极为重要。

或许令人惊讶的是，思考如何努力最大化自己所做的每件事产生的影响，并非每个人一直关注的事。有效利他主义运动中的许多人能以各种方式行善，他们中的一些人对非政府组织或慈善机构进行评估，从中找出最高效的。另一些人则通过研究找到可以做最多善事的领域，以此为基础为自己进行职业选择。我认识一个人，他在为世界银行工作期间发现，在自己的职位上，他可以将预算中由自己控制的部分用于妇女生殖健康这一特定领域，由此实现了从前用同样预算所能达到的目标的六倍。有时候可以发现令人惊奇的效率，很明显，这相当于在预算中找到了多样或是额外的资金来达到或超出既定目标。

在产权组织这里发言，应该谈谈我所提倡的伦理方法如何适用于知识产权。知识产权制度在功利主义角度上的合理性在于，这种制度鼓励创新和创造以造福所有人。这对在座各位来说不是什么新鲜事。但是关于产权当然还有另一种观点，认为产权是自然权利，或者说是固有权利，结果并不计入考虑，剥夺一项事物的权利所有人拥有的产权本身就是错的。但不太为人广知的是，产权自然法理论（目前盛行的主要产权理论之一）的主要捍卫者们在涉及满足基本需求的问题时，都对产权进行了限制。基督教传统和17世纪约翰·洛克的哲学传统都是如此，前者中的产权自然法所受到的最富影响力的推动来自13世纪的托马斯·阿奎那，后者则对美国开国元勋影响深远。例如，阿奎那和洛克都强调保护生命的重要性，即便这会侵犯那些原本没有生命危险的人的产权。根据他们对自然法的观点，如果一个正在挨饿（或其子女正在挨饿）的人从食物丰盈的人那里偷了一块面包，这不算是盗窃，因为食物丰盈的人无权拒绝将其不需要的食物给予需要食物才能生存的人。这听起来是个非常激进的学说，但请记住，这是由教会称之为“天使博士”的阿奎那明确提出的，而没有任何其他神学家和哲学家像他一样对罗马天主教传统产生过如此大的影响。

低收入国家的人可能需要医药产品来救命，却因无力承受富裕国家制造商的定价而无法买到这些产品，我们应如何将自然产权的观点用于医药产品的知识产权上呢？似乎有理由对此学说进行阐释，来证明那些人们买不起救命药的国家的政府、公司或个人生产其仿制品和对其进行复制的行为的正当性，即便这些药品通过制造商的知识产权受到专利保护。

我知道世贸组织《与贸易有关的知识产权协定》和各国政府签署的各种其他协定都不允许采取这种行为，但是这些协定也有紧急例外的情况。例如，《多哈宣言》就允许各国政府在我刚才提到的情况下宣布紧急状态并使用仿制药。无论是从功利主义的角度，还是从自然法对产权保护的角度，都可以对其进行辩护。也许功利主义观点更重视专利保护的重要性，因为它是从长远的视角来看，而我刚才所说的自然法观点则是关于没有面包就会饿死的人们的迫切需要。而后者并未提到将从我们尚未开发出来的新药中受益的后代，这些新药只有在制药公司相信有足够经济回报的情况下才会被开发出来。这种长远的眼光十分重要，但同时也必须找到为有需要的人提供能够救命的药物和治疗的方法。

我们绝对不能允许20世纪90年代的情况重演，当时艾滋病毒/艾滋病疫情卷全球大部分地区，尤其是撒哈拉以南的非洲。当时，发达国家具备有效药物，但它们对发展中国家来说过于昂贵。而当南非开始购买和开发仿制药时，却被美国政府支持的美国制药公司起诉。所幸通过谈判解决了这一情况，南非使用仿制药的权利得到了认可。必须要确保类似情况不再重演。

更困难的问题是，如何激励制药公司为不太可能提供可观经济回报的市场生产药品。2014年西非的利比里亚和塞拉利昂爆发埃博拉疫情后，这一问题再次出现。虽然埃博拉并不是新的疾病，自20世纪70年代以来就已经为人所知，但之前并没有针对这种疾病的治疗方法或疫苗，因为制药公司将其看作非洲农村人口的疾病，如果疫情爆发，他们将无力支付治疗费用。直到媒体开始警告说，这种疾病可能会蔓延到富裕国家，同时可能导致西非超过100万人死亡，制药公司才开始争先恐后地迅速生产可能有效的疫苗和其他治疗方法。这些公司并非对疫苗开发毫无头绪，倒不如说，直到疫情造成如此威胁以及奥巴马总统令美国国会拨款超过60亿美元来治疗埃博拉病毒并在美国建立埃博拉中心作为针对可能的爆发所采取的预防措施，它们才看到疫苗在富裕国家的市场前景。所幸没有出现最坏的情况。尽管如此，这种威胁仍然存在，而且不知道何时会再次出现。还有许多其他被忽视的热带疾病，由于缺乏经济动机，尚未开发出针对它们的疗法。

几年前，美国耶鲁大学的哲学家托马斯·波格和加拿大卡尔加里大学的经济学家艾丹·霍利斯提议由政府出资建立健康影响力基金，根据制药公司对减轻全球疾病负担的贡献为其拨款。疾病负担是指健康问题造成的影响，由多种指标进行衡量，例如死亡率和经济成本等。这就需要找到一种方法来衡量任何特定药物对减轻疾病负担的贡献。世界卫生组织一度将其描绘为颇具前景的想法，但似乎并未引起广泛注意。我不太确定这是为什么。

同时也在尝试其他策略。例如，盖茨基金会正在使用各种办法激励制药公司重视治疗遭到忽视的热带疾病的药物，其中就包括预购系统。还有“药品获取指数”，根据制药公司

在提供可及药品方面的表现对其进行评分。该指数的设想是，这些公司对建立良好全球声誉的兴趣可以促使它们在此方面更上一层楼。我相信这个策略取得了一些进展，但可能并不足够。我有兴趣就任何其他关于如何就此取得更多进展的想法展开讨论。

我还想补充一些关于治疗费用的内容，这与我提出的关于有效利用资源的观点有关。目前，正在为仅影响少数人的特定罕见疾病进行极其昂贵的药物研发。例如，一些具体的癌症分型通常被认为可以通过使用特定药物进行治疗。现在市场上有些药物一年的治疗费用就高达50万美元，还有更多正在开发中的药物价格甚至超过这一数字。这意味着花费50万美元维持富裕国家一个人一年的生命，这通常只有在拥有愿为这种治疗付费的国民医疗保障服务或私人医疗保险的富裕国家才有可能实现。

如前所述，有一些评估慈善机构有效性的组织。例如，主要慈善评估机构之一GiveWell为在疟疾猖獗地区分发驱虫蚊帐的情况进行评估。该机构评估了一个名为“防治疟疾基金会”的组织的工作，得出结论，该组织通过分发蚊帐挽救一条生命需花费3,400美元。假设疟疾致死的主要是儿童——毕竟他们最容易因疟疾丧生——即使这些儿童只活到50岁（此处采用相当悲观的寿命预期），也相当于挽救一条生命的年均费用只有68美元，与富裕国家50万美元一年的费用相比，个中差别似乎令人良心有愧。世界上还有只需花费如此低廉的费用便能拯救危在旦夕的生命，我们不应容许这种情况的存在。我明白，很难说我们不该花费50万美元一年的费用来救人，尤其是在涉及你自己或你所爱之人的情况下。然而，我确实认为，某些时候生命的价值必须受到限制。一些提供国民健康服务的政府已经对此设定了限额。例如，英国的国家医疗技术评价机构就将每年约3万英镑的上限设定为国民健康服务（NHS）可用于挽救一条生命的最高金额。无论如何，我认为在此方面的差距还是太大。重要的是思考应该做些什么，使两端都实现改变。在发展中国家，应该拯救那些只需少量花费便能拯救的生命，而在发达国家，或许该对拯救生命所花费的金额进行限制。

接下来我要讨论一些更具体的技术问题，然后再谈谈人类的未来。在技术方面，我对生物伦理学特别感兴趣，也就是与医学和生物科学有关的伦理问题。我想简单谈一谈其中的两个问题，它们显示出技术和伦理之间的复杂相互作用。第一个是呼吸机，也就是通气机的发展，这里指的是帮助无法自主呼吸的病人维持呼吸的医疗设备。这项救命技术在20世纪50年代研发而成，一直在挽救生命。许多被呼吸机救活的人都是暂时无法自主呼吸的，使用呼吸机一段时间后，他们会完全康复并能恢复正常生活。这显然是件好事。但随后人们注意到，有些用上呼吸机的人并没有恢复自主呼吸的能力，也根本没有以任何形式恢复意识。这就提出了一个伦理问题：是应该让其一直占用着宝贵的医院床位和护理资源，用呼吸机延续余下的可能长达50年的自然寿命？还是应该把呼吸机撤掉，任其死去？20世纪60年代，南非的克里斯蒂安·巴纳德医生展示了如何将一个病人的心脏移植给另一个病人，在此之后这个问题变得愈发尖锐。心脏移植有可能挽救心脏病患者的生命，使其恢复正常功能。需要一定时间才能证明病人术后不只会存活几天，而是几个月甚至几年；但显然存在这种可能性。

这些技术发展要求我们重新审视伦理问题：应如何对待那些使用呼吸机而完全没有大脑反应的病人？以及，什么样的病人可以被确认为永远不会恢复意识呢？我们都知道接下来发生了什么。死亡的定义改变了。传统上，只有当一个人心脏停跳并且停止呼吸（也就是失去脉搏），才能在宣布其法律死亡。然而，在心脏移植成为可能之后，又加上了一点，即当一个大脑的全部功能都已停止且不可逆转时，便可以宣布此人死亡。对此定义进行修改之后，至少有些使用呼吸机的病人现在可以被宣布死亡并撤下呼吸机。但更重要的是，取下呼吸机之前，可以在其心脏还在跳动时摘取其器官，并将心脏移植给另一个病人以挽救其生命。这一做法延续至今，而且通常被视为重要的救命良方。但如果仔细想想，做出这样的改变其实很不寻常。

回到德国宪法法院的裁决，人们可能会问，在一个相信人人都有尊严的国家，将过去一直被认为是活人的东西宣告为器官库来提供器官供他人使用，为什么没有人反对这种做法呢？把一个人作为挽救他人生命的手段，这直接违背了永远不应将任何人用作造福他人的手段这一观点。

当然，通过改变死亡的定义，得以回避了这个问题。然而，改变死亡的定义并不是一项新的科学发现，而是一种政策选择。基于确定病人将永远不会恢复意识的特定测试而作出了这种选择，即便病人仍是血液循环尚未停止的人类机体，依然柔软、温热。不过总归明确的是，即使一个人被宣布为脑死亡，在某些情况下也有理由让其继续使用呼吸机。曾经发生的情况是，一名孕妇在事故后被送往医院，宣布其脑死亡后，确定可以继续维持三至四个月的生命，这段时间足够让胎儿长大到可以通过剖腹产取出并存活，最终成长为健康的孩子。

从伦理学角度来看，这一决定是正确的。永不可能恢复意识的人仍在运转的机体，不应该得到我们的重视，因为即使其被视为活着的人，此人也已无法在生活中获得更多的好处，不再拥有任何感知幸福与痛苦的能力。因此，从我所捍卫的伦理学角度来看，这是可以接受的，然而，在像德国这样支持康德主义哲学的国家中，却没有更多人反对这一决定，似乎是很奇怪的。

关于死亡定义的问题，在美国仍未停止讨论，因为那里刚出现了一个案例。四年前，一名年轻女孩耶希·麦克马思在加利福尼亚被宣布脑死亡。她的父母拒绝接受这个结果，并将她带到了新泽西州，那里的法律允许以宗教为由拒绝宣布脑死亡。所以在新泽西州，她还活着。她的家人现在正在起诉加州的医院存在过失，因为她在进医院的时候似乎并未遭受致命伤，最终却被宣布脑死亡。根据加州法律，如果存在医疗过失或事故并导致病人死亡，家属可以获得最高25万美元的赔偿。而如果该医疗过失或事故并没有造成病人死亡，则没有赔偿限额。所以我们可以看出家属为什么要起诉医院，辩称她还没有死。

在20世纪70年代末80年代初，我在本人就职的澳大利亚蒙纳士大学参与了有关技术与伦理学中另外一个领域的早期讨论。蒙纳士大学的团队培育出了世界上第二个通过体外受精技术（IVF）降生的孩子。第一个是1978年出生在英国的路易丝·乔伊·布朗。从某种意

义上说，这是一项类似于呼吸机的技术，其目的很简单，就是帮助没有生育能力的夫妇要孩子，它也成功达成了目标。在体外受精技术之前，这类夫妇只能寻求于往往并不成功的输卵管疏通手术。体外受精法无需经过输卵管，而且结果更好。

然而，这项技术不仅如此，它还在体外培育了胚胎，这是前所未见的事。这种在人体外培育的胚胎可以长成孩子。这些情况以前从未发生过，也因此带来了一系列不同问题。首先，它开创了一种思路，可以将胚胎移植给一名并非其遗传物质来源的女性，而她可以生下一个与她没有遗传关系的孩子。同样，这也是从未发生过的事。这个女人可能是个想要孩子却无法排卵的人，也可能是一个有偿提供子宫的受雇代孕者。这就催生了一种国际跨境业务，富裕国家的有钱人开始雇佣其他国家的代孕母亲来孕育其胚胎。这种业务在美国是合法的，人们无需为此前往其他国家。但是在大部分其他发达国家，以及一般来说在欧洲不允许开展这种业务。尽管如此，代孕确实作为国际业务而存在，这可以说使得情况比其仅发生在单一国家要糟糕得多。

至于人类的未来，当体外胚胎可以存活，诸如基因筛查甚至或许基因改造也可以实现。基因筛查已经成为现实，例如筛查是否有风险怀上患遗传疾病的孩子。产前检查已广泛实行，如果检查结果显示孩子会有遗传疾病，通常会终止妊娠。基因筛查已被用于上述理由。

为此目的使用体外受精技术时，受孕女性通常会服用一种可以使其排出许多卵子的药物，并将这些卵子全部受精。由此产生许多可供筛查的胚胎，从中能够找出一个不携带遗传疾病的胚胎，避免了风险。然后可以将这个胚胎移植给受孕女性，使她免于流产，并且可以生出没有遗传疾病的孩子。同样，这项技术本身并不特别具有争议性，但很显然，随着我们在遗传学知识上的进步，可能将不仅可以检测遗传疾病，还可以进行基因改良，为父母创造出比随机结合更好的强化基因。不难想象会有父母利用这种技术来筛查出具有他们想要的特定特征的孩子。这些特征可能是什么呢？作为普林斯顿大学这所美国精英高校的教授，我曾在学生报纸上看到过以丰厚资金求购本校学生卵子的广告。这种广告往往不仅指定要求普林斯顿学生的卵子，而且还要求学生作为录取依据的学术能力测试（SAT）中达到至少一定的分数。有时他们还会对身高等其他特征提出要求。我曾见过有人以5万美元重金寻找符合要求的捐卵者。但即使父母愿意花5万美元购买“合适的”卵子，这归根结底依然要靠运气，因为无论捐卵者的SAT成绩有多高，孩子都有可能不具备进入名校的遗传基础。

假设发现了可以识别显示学术能力或智力的基因或基因群的技术（无论我们如何看待这一特质），一些父母便可能为此目的而使用这种技术。我们是否想要未来发生这样的事？我们又有什么选择？选择之一，可以禁止这种筛查和测试。德国已经禁止了某些种类的产前检查，鉴于其历史背景和对任何形式的优生学的敏感程度，不难想象德国会禁止此类检查。但并不是每个国家都会这样做，有些国家可能认为，努力提高其人口智力对实现特定经济地位至关重要。几年前，新加坡就制定了一项政策，鼓励大学毕业生多生孩子，教育水平不高的人少生孩子。这一表达非常直白，因为新加坡称其作为缺乏自然资源的小国，需要创新和创造，因此需要最大限度提高其人口智力。可想而知，如果一些国家如

此行事，其他国家便会因为担心失去竞争优势而很难决定不这样做。

至少在美国，由于存在政府干预最小化的强劲传统，可以想象会建起一些私人诊所，为有能力负担其费用的人提供这种服务。父母将能为自己的孩子进行基因改良，或者选择基因优良的孩子，而穷人会无力承担此类服务。这将意味着基于金钱的本已十分尖锐的阶级差异将开始具有更为明显的基因基础，从而催生基因贵族和基因无产阶级的分化，与当前可以说是有限但仍旧巨大的阶级流动性相比，这是完全不同的情况。我不愿意看到这样的社会出现，但如果无法禁止这种形式的基因检测和筛选，又不希望出现这种阶级分化的社会，我们又能怎么办呢？是否应该让每个人都有同等机会生下基因优良的孩子？对于那些拥有国民保健服务的国家，是否应该把它作为国民健康保障的一部分，或者将其纳入联邦医疗补助计划（Medicaid），也就是美国为穷人提供的医疗保健服务当中？这些都是我们需要考虑的问题。

胚胎的基因筛查和选择只是其中一个问题。在未来十年或二十年内，还很有可能研发出改造胚胎的能力。事实上，被称为CRISPR的技术的研发已经朝这个方向更近了一步。CRISPR是一种基因剪接技术，目前正在以各种方式进行研发，并已经在动物实验中投入使用。如果可以证明这项技术是可靠且成功的，它最终可能会导致对人类本性的改造，这将改变人类的未来。根据我先前所描绘的伦理学观点，我并不认为这在本质上是错的。我不觉得我们的人性是神圣不可侵犯的。我们所拥有的本性是出于各种原因而进化出来帮助我们生存的，这种基因改造发生得十分缓慢。我们不应假设进化似乎是在某种天意的指引下达到最佳道德结果。我们可以设想更好的结果，让人类不仅变得更聪明，也更无私、更善良且更具同情心。为了保护人类的未来，也许这才是我们这个世界所需要的。所以，这又是一个值得思考的领域。

另一个重要领域是人工智能的发展，或者说机器人革命。这一领域有两个截然不同的方面。其中一方面已经成为现实，也就是在某些领域用人工智能来代替人类工作。一些工厂已经在使用生产机器人，从而大大减少了工厂车间的人员数量，也减轻了人类要做的繁琐单调的日常工作。但这并不会仅局限于制造业，而是会以各种方式普及开来。例如，人工智能已经可以根据提供给它的信息来进行医疗诊断，而一些医护专业人员会发现其需要转向那些人工智能目前还无法胜任的其他领域。人工智能也会在很多其他领域取代人类，其中就包括与其他语言之间的翻译。事实上，人工智能已经越来越擅长于此。比如谷歌翻译在其被开发出的这些年来，对书面文本的翻译已经有了很大改进，而且可能很快也会开发出口语翻译功能。

如何应对一个对人类体力和脑力劳动的需求都大大减少的社会？这是一个值得深思的问题。也许通过某种全民基本收入计划，我们可以将生产获得的收益交给那些不再需要从事这类工作的人，但我们仍然需要让他们感觉到自己有值得去做的事，这样他们就不会整天坐在沙发上看肥皂剧，因为这对其完整意义上的总体福祉并不是件好事。因此，这就提出了一个十分艰巨的挑战，要开发出可以鼓舞人们、使其感到充实和富有价值并且能满足其意义感而又不会被机器替代的事。

最后，就人工智能的另一面浅谈几句。到目前为止，我谈到了机器取代人类去做机器已经可以完成的工作。许多人认为这只是一个开始，在当今一部分年轻人的有生之年，会开发出比任何人类都聪明得多的超级智能机器。这将对人类的未来意味着什么？作为就此发出警告的人之一，牛津大学的哲学家尼克·博斯特罗姆写了一本关于超级智能的书。他认为，创造出比人类更聪明的机器是一个基本性的错误。许多人都认为，超级智能机器最终将决定它们并不需要人类，人类对地球造成危害，没有我们，它们会更好。

这种情况提出了一个问题，我们应该做些什么来减少有可能导致人类灭亡的风险。这将是一场巨大的悲剧，它的发生将不仅意味着地球上七十、八十或九十亿人的末日，也意味着失去人类未来的所有后代，而他们本可能拥有富足而有意义的生活。这将是一场严重程度难以想象的绝对悲剧。

面对这样的可能性，是否应该优先考虑尽一切努力尽可能避免和减少对人类生存的威胁，无论这种威胁是来自超级智能，还是来自诸如核战争、大流行病、小行星撞击等任何其他威胁，或是任何可能导致人类灭亡的风险？总的来说，我认为答案是肯定的。我们应该更多地考虑灭亡的风险，并且比当下更加重视采取措施减少此类风险。在具体问题上，很难说超级智能是否会给我们带来确切的灭亡风险。除此之外，有些人还会认为，如果这些机器不只是超级智能，而是事实上具有意识的存在，其生命就会优于我们的生命，我们可以将这些由我们创造的机器视为超人类和更高级形态对人类故事的延续。我现在不会对这个富有挑战性的想法妄加猜测。在接下来的几十年内，当我们走向新技术的未来，这将会是我们需要面临的众多问题之一。

问答环节

提问：在思考技术问题时，我们常常考虑的是如何控制技术，但也许我们应该更多地考虑如何引导技术，考虑技术应该有的目的和意义。回顾迄今为止我们走过的所有的路，似乎可以理解我们如今为什么会犯下这些经常出现的错误。在历史上的大部分时间里，我们都处于极其悲惨的境遇之中，总是在力图满足攸关生死的需求。显然，在这样的背景下，我们应该用技术来尽可能地减轻痛苦，追求更好的生活。有些人的成就或许已经超越了我们的祖先。那么现在又该如何？要因为我们能够做到而继续去做那些我们可以做到的事吗？还是应该分配收益，尽可能帮助更多人达到富有国家已经达到的阶段？又该如何对待新兴技术的短期风险？我们如何在其与其他应有目标之间进行权衡？我之所以关注这个问题，是因为我们处于全世界最重要的机构之一。尽管对于建立这些机构的原因和理由存在分歧，但很少有人能令人信服地辩称其存在没有意义。这些机构的存在是有原因的；它们是为了行善而存在。如果现在必须去思考不同与此的意义，我们的机构该如何进行改良和调整，才能实现我们应该抱有的新目标，而不只是迄今为止所需的目标呢？

辛格：这无疑是个绝佳的问题，但我不确定自己是否有资格作答，因为我从没在这种机构中工作过，特别是国际多边机构。我对此一无所知，所以不太想就此提供任何建议。可以说，机构需要进行自我评估，来考量发展方向和实现目标的情况。高校和及其内部研究机构时常开展此类评估。这会有所帮助，但也有难度。我所能做的就是提醒你们反思这些目标，思考在现有结构中可以更好地实现怎样的目标，以及如何实现。

我完全同意你的观点，科技现在已经取得了巨大进步，在相当程度上帮助人们减轻了痛苦。

也许总干事想就如何确保机构达成最佳目标补充一些看法。

高锐：这是一个非常深刻的问题，我对您所讲的内容没什么可补充的了。我认为富有挑战的是要确保高度廉正的政策制定过程，这些过程应该处理的是在本组织任务授权范围内提出的问题，而不是解决那些外在顾虑，后者在复杂的多边环境中往往变得比应该完成的任务授权本身更重要。

提问：您认为人工智能发展到什么程度时会享有人权？

辛格：我认为当我们确定人工智能是一个意识中心的时候，它就享有人权。而无论一台机器有多像人类，如果它只是根据我们设计并且了解的算法来模仿人类行为而没有任何意识，我认为它就不应该享有这样的权利。

因此，我不认为现阶段的任何人工智能是有意识的；但我不排除这种情况可能在未来发生。有趣的问题是，要如何分辨出这种意识？多年前，数学家和密码学家阿兰·图灵提出了被称为“图灵测试”的测试方法。该测试认为，如果你和一个人工智能对话，却无法判断出对方到底是真人还是人工智能，那我们就应该认为这个人工智能拥有意识。现在我们已经很接近这个阶段了。但我确信，目前我们所有的人工智能是没有意识的，事实上，任何一个了解当今人工智能编程方法的人，都会说现在完全没有理由认为人工智能拥有意识。所以我认为，我们必须放弃图灵测试，去探寻这些结果是如何产生的。比如说，它们是通过试图以某种方式模拟人脑而产生的吗？考虑到我们

的神经元数量及其之间连接的数量，这将是极其困难的。但这如果是在没有经过特定输入编程的情况下实现的，并且生成了一个可以与之对话的存在，我们或许可以说，一定是意识生成了如此灵活的智能。

提问：我的问题是关于您提到的德国宪法法院案件的。从您的讲述方式来看，归根结底，这是关于少数人的尊严是否胜过多数人的生命及其尊严的问题。但实际上这也是一些政府及其支持者以拯救一个城市或一架飞机或人口较多的其他地区为由实施酷刑所用的论点。对此您有什么看法？

辛格：我所描述的案件，涉及的不仅仅是人数的问题，其中还有一个事实，那就是无论如何，这些人都很快会死去。但还有许多耐人寻味的困境涉及不同数量的人，需要我们来决定谁能活下来。你们当中有些人熟悉的所谓电车难题，也就是一辆失控的火车或电车在轨道上行进，即将碾过一条隧道上的五名工人，或者可以把它改道，这样只会碾过另一条隧道上的一名工人。当然，功利主义者会准备牺牲一个人来拯救五个人。但是在大多数情况下，对于牺牲一些人来拯救更多人的做法，我们必须十分谨慎，因为这可能只是一个借口，此事背后或许另有动机。另一方面，我也不排除存在有确凿证据表明要在拯救几个人和更多人之间进行选择，而除此之外没有其他后果的情况。在我看来，如果是这种情况，不考虑人数就有点不合理了。有各种各样的例子都将数量多少纳入考虑，但是我們也需要确定情况是否当真如此。

提问：关于人类的消失，我认为这不在近期发生。至于人工智能，它们没有精神层面，也没有意识，但这只是我的个人观点。我想谈谈大卫·古多尔这位科学家，他和您一样是澳大利亚人，决定到瑞士进行安乐死。

您刚才谈到了关于医药的技术，我很想知道，您对这位选择到瑞士赴死的澳大利亚人有什么看法。从伦理学角度来看，您觉得在医学辅助自杀的问题上，他想向人类传达什么样的信息？

辛格：大卫·古多尔的案例引起了相当广泛的关注，特别是在澳大利亚。我认为最重要的一点是，他已经104岁了，他说自己在102岁之前一直过着充实而有意义的生活。我想我们大部分人都会认为这可以称得上高寿了。但是自那之后，生活每况愈下，他就不想继续下去了。所以，我想其本人能够就此作出最好的决定。我也不认为我有资格推翻他的决定。显然，这是经过深思熟虑的；他并没有仓促行事。既然他生命的最后两年已经不值得活，而且情况很可能还会继续恶化，我会认为他有理由作出结束自己生命的选择，而且在伦理上也说得通。很遗憾他为此不得不前往瑞士。在（澳大利亚）维多利亚州，政府今年（2018年）刚刚通过立法，允许医生辅助自杀，但只有在病人身患绝症并且医生断定其很可能活不过六个月的情况下才能执行。这项立法可能无论如何也不适用于大卫·古多尔。该项立法迈出了积极的一步，但我希望最终可以看到，如果有人在经过深思熟虑，认为未来不存在足够的乐观希望值得他们继续活下去，就能够接受辅助自杀。

提问：说到人工智能，只要它是由我们编程并且能够被我们理解的，就会一直被看作是机器。而如你所说，随着遗传医学的发展，人类也可以通过基因编程变得更善、更善良或更具同情心，我们到时该如何界定谁是机器谁是人呢？

辛格：你让我来界定谁是机器谁是人，我会说，在某些时候，机器可以是人（见上文问题）。如果我确信有一种形式的人工智能是

有意识的，它能够将自己看作独立存在，思考自己的未来和过去等等，我就会说这符合人的定义。人不一定非要属于智人物种。即使在基督教的三位一体教义（据此，三位一体指的是三人一体）对“人”这个词的使用中，也只有一个人属于人类物种。如果另外两个是非人类的人，那为什么机器不能是人呢？不过也可以从另一个角度来看，比如说一个人在胚胎时期进行了基因改造。这个人还可能进行了某些其他改良。人们喝咖啡来增强自己在各方面的注意力，也有很多种效果更强的药物。未来无疑还会有更多药物，或许将能避免现有药物的成瘾性和副作用。可能最终我们的大脑和对手之间会进行某种计算机界面互动，在一定程度上，我们已经这么做了。作为谷歌邮箱用户，我的电子邮件存储量绝对是巨大的。我存下了过去10年中收到的大部分电子邮件。越来越经常有人给我发来邮件，以一种显然认为我知道他是谁的方式和我说话，而我却觉得自己并不认识他们。但其实我确实认识这个人，因为可以通过谷歌邮箱的扩展记忆检索此人，检索结果还显示出邮件内容。所以现在谷歌邮箱已经是我的扩展记忆的一部分了，它很有价值。这是否意味着我已经变成了一种半机器人？准确来说并非如此。而假如事实上是以某种方式在我的大脑中植入了具有这种功能的芯片，我想这肯定也不会令我不再是人。如果人类后代以这种方式逐渐与机器结合，我并不认为有什么大不了。这只会成为提出技术到底对我们有益还是有害这一问题的又一例技术。如果我们把所有副作用都考虑进去，结果这项技术是有益的，那么我就会接受它。

不管我是否可以认为这些未来生命依然属于智人物种，还是他们变成了智人和机器的结合体，对其来说都不会有太大影响。

提问：关于人工智能和伦理问题，以无人驾驶汽车为实例，如果发生意外事故，一辆无人驾驶的汽车不得不做出决定。这意味着需要给这辆汽车灌输可以作为决策依据的伦理原则。这些原则是什么？由谁来决定汽车制造商应采纳的原则？比如说，是否应该有一份原则列表，这份列表可能在不同国家有所差异，例如当儿童面临受伤的危险时，必须优先保护他们？还是说我们只应优先救更多的人？

辛格：这是一个很值得探究的问题，其实我们已经面临着这样的问题，因为至少已经有了处于测试阶段的无人驾驶汽车。这其实是我之前提到的电车难题的现实版本。至少它提出了其中一个问题。想象一下，无人驾驶汽车发现一群小学生在过马路。以汽车当前的行驶速度，不可能在撞上孩子们之前停下来，但可以操纵它转向旁边。那么就会出现多种选项：一种是可能撞死站在旁边的一个行人，另一种则是旁边没有人，但有像水泥墙这样的坚硬障碍物，司机可能会被撞死。这时我们就会面临汽车制造商的销售利益和尽可能减少伤亡之间的冲突，因为如果制造商声明其汽车的设计无论如何总是优先保护车内司机和乘客，就可能会卖出更多汽车。但这么做可能会导致更多车外人员的伤亡。除此之外，我们每个人都有时会是行人，并且大多数人都有孩子，孩子有时会过马路。所以，在涉及公共利益时，在这个例子中，也就是减少路面交通事故，确实需要对情况进行监管。这是一种囚徒困境：如果每个人都只考虑自己的利益，最终所有人的结果都会更糟。所以，我希望看到出台相关法规，但是否有政府真的有勇气制定这样的法规，就是另一回事了。

提问：直到公元800年以前，技术对人们来说意味着在每个村子修建教堂。从此到

1950年左右,技术意味着举起枪来对抗国王和首领。如今,技术意味着拥有反对性别歧视网站。在您看来,到了3000年,技术伦理会缩短寿命还是延长寿命呢?

辛格:很难看到3000年那么远。我确实认为,利用技术为所有人创造更好的生活是大势所趋。诚然,到目前为止技术的利用还是十分失衡,偏向于为更富有的人改善生活。但在穷国也取得了长足进步。儿童死亡率降低了,寿命延长了,我们以前没有的各种舒适条件现在都能获得,更多儿童有机会接受教育,等等。因此,虽然我不能说自己抱有乐观预测,至少我希望,技术将被用来使所有人的生活更加美好,而且是以一种更为平等的方式,将重点放在帮助那些目前处境最差的人上,因为我认为在此方面我们可以做最多善事。

提问(翻译):这位先生代表拉丁美洲的土著人民。提问是关于从土著人民的角度来看待人权和知识产权问题的。在拉丁美洲,我们在理解技术方面存在问题。大多数土著人民有自己的母语,并不懂西班牙语。因此他们接触不到技术。成百上千万土著人民没有权利,饱受压迫,并且无法使用技术。您如何看待他们在当下背景中的处境?

辛格:我非常欣赏这个问题,在日益受到技术影响的世界里,考虑土著居民的视角。我们需要作出努力,使世界上使用任何语言的人都能使用技术。我认识说英语使我享有特权,因为许多其他人必须用我的语言与我交谈,这显然使我的工作更加容易。但我认为我们需要尽力纠正这种情况。英语在世界上占据如此主导地位是不公平的,在某种程度上法语和西班牙语也是如此。但世界上还有成千上万种使用人数较少的语言,说这些语言的人必须学会一种主流语言才能参与到当前的全球讨论中来。

刚才我谈到人工智能在以各种方式取代翻译,可以在线翻译的语言范围也在稳步扩展,这是一件好事。我希望该技术最终能覆盖更多土著语言。这会更加困难,因为人工智能是通过分析口语或书面语言样本工作的,如果没有大量的书面文本,人工智能就很难改进它对该语言的翻译,因此会需要更多帮助。这是技术可以直接帮助人们克服语言困难、改善不平等或不公平的一种方式。但技术也可以在许多其他方面使土著人民受益,无论是在农业或环境保护和保护土著人民生活方式方面,技术方法一直都在发挥作用。这些都十分重要,你说得很对,土著人民往往是被忽视、被大多数所挤压的。我们应该尊重土著人民,无论他们生活在哪里,如果他们希望延续其传统生活方式,则应尊重他们的愿望。我们应该向他们提供技术,他们可以选择使用,也可以认为这会对其传统生活方式带来威胁,从而拒绝。在这种情况下,我们应该努力尊重和保护他们以自己所选择的方式生活。

提问:谈到人类的未来,我觉得可能会有两种截然不同的走向。其中一种,是我们完全不需要工作的世界;就像在古希腊一样,我们所有人都有时间去思考伦理和我们的未来方向,并进行哲学思辨。这种未来似乎非常具有吸引力。另一方面,每个人天生都是懒惰的,是这种懒惰促进了伟大的创新,使我们可以减少工作。然而,许多新技术,例如智能手机和平板电脑等,正在变得十分具有诱惑力和吸引力,利用我们与生俱来的懒惰,诱使我们把自己封闭在虚拟世界里。我们更有可能去往这两种走向中的哪一种呢?我担心我刚才提到的这种惰性会强到让人很难克服,而且我觉得以现有技术来看,我们将无法强大到足以实现哲学意义上的理想状态。

辛格: 首先,我喜欢这个像雅典一样的未来的想法,只不过由人工智能取代了奴隶。我不确定我们是否都会把时间花在哲学思辨上,当然我也不确定大多数雅典公民都进行了大量的哲学思辨,虽然他们创作了很多了不起的文本。不过在懒惰问题上,我不像你那样悲观。我觉得用iPad也不一定就是懒惰;这取决于一个人用它来做什么。人们花很多时间来与他人交流;可以说是在网络设备上花了太多时间。我看到过数据统计显示青少年一天要发几百条甚至上千条信息,令人难以置信。我希望这种新奇感会逐渐消失,人们会开始不再满足于花这么多时间来发信息或玩游戏或其他,而去追求更有意义的事。无疑,我们每个人身上都有懒惰成分,但同时也都具有追求意义的成分。我认为这种意义感可以让人们去找寻充实而有价值的事情来利用个人时间。有些这样的事会用到iPad和其他电子设备,另外一些可能不用。很难预测未来,但我认为没有理由太过于悲观。

提问: 我的问题是有关医疗领域治疗费用的,以及您刚才提到的关于如何选择治疗方法的困境。在全球层面,关于权力差异还有需要考虑的其他因素。有些人可以获得比其他人更好的法律服务或财富。有许多作出捐赠的利益攸关方,例如民间团体、联合国、其他多边组织、公司和亿万富翁。我们如何才能在这个非常复杂的环境中制定决策并取得进展?

辛格: 我们解决这一问题所依据的原则,正如我在开始时所说的,是每个人的利益同等重要这一观点。无论一个人住在哪里,都应该可以用同样的金额换取等量收益。诚然,一些居住在较偏远地区的人们要获得某些利益是有难度的,而且费用更高,有些人会遭受治疗费用高昂的疾病所带来的痛苦。我们必须考虑到所有这些情况。原则上,我希

望最终能够采用以欧洲国家最好的全民医保服务为蓝本并覆盖全球的可靠医疗保障服务。这可能只能在较低或较为基础的水平上实现,因为有可能没有足够的资金将其推广至全世界。但这将会是理想状态。

还必须说服富裕国家的人们支持这一理想。还有一些极其富有的人可以提供私人支持,就像盖茨基金会那样。但政府也必须付出更多工作来制定和尽力落实这样的体系。这会是一项十分复杂的项目,首先需要各国政府和国际机构合作,努力在其本国内提供最低限度的医疗保障服务。之后希望其他国家可以看到其可行性,并准备将其扩展到本国。考虑到目前一些政府的腐败程度,这种想法可能过于天真乐观,但这是我们要努力追求并想尽办法实现的理想目标。

文化、品格与伦理；国际组织的伦理困境

朱利安·巴吉尼博士

产权组织《道德守则》中指出，本组织必须“建立、培养、培育和促进道德文化”。本讲座力图重点探讨的是，伦理文化的含义是什么，以及为什么它如此重要？很多人可能会认为，伦理就是规则、准则和条例，只要大家知道它们是什么，组织就是合乎伦理的。那么，文化为此增加了什么？或者说，如果忽视了文化，会缺少什么呢？

因此，本次讲座主要关注三个问题。首先，什么是伦理文化？其次，联合国显然是世界上最国际化的地方之一，不过现在许多组织都在国际背景下运行，甚至国家组织的文化也变得更加多样化。然而，似乎伦理框架、世界观和立场都是多元的。那么，由来自许多不同文化和背景、似乎拥有各不相同的道德和伦理准则的人所构成的组织，如何形成单一文化？这怎么可能做到呢？最后，对于产权组织这样的国际组织来说，什么才是合适的文化？

公司品格

首先，应该问一问，我们究竟为什么需要伦理文化。第一个原因，正如我常说的，伦理是没有算法的。事实上，我认为生活中的几乎所有事情都没有算法。有针对各种事情的算法，但对于最重要的事，要么没有算法，即使有，也太过复杂，人类无法理解。就做正确的事情而言，可以为如何作出正确决定编写最详尽的手册，但它永远无法涵盖每一种可能的情况。存在太多种太具体的特殊情况。因此，可以有一般性原则，但这些原则决不是能够为每种情况实现完全正确的道德结果的算法。仅有守则和规则是不够的。

第二，伦理不只是道德。这是一个重要的问题，因为尽管伦理和道德经常被互替使用，但它们并非完全相同。同时，也没有一个标准、明确的方式来界定二者的区别。我认为，两者的区别在于，道德是比伦理更窄的概念，我想大多数伦理学家也这样认为。伦理涉及人类繁荣的方方面面：是什么让一个人、一个家庭、一个社会或一个组织能够繁荣。而道德关注的是我们对他人的责任和义务。因此，比如亚里士多德在他的《伦理学》一书中谈到了友谊。友谊一般来说不是道德问题。有一些道德问题是围绕着背叛和信任，但是他谈论的是一个人应该有多少朋友和什么样的朋友。这是伦理问题，因为我们的朋友对我们是否能过上繁荣生活十分重要。但这不是道德问题。

我认为，就公司机构而言，一个真正合乎伦理的组织不只是履行其对他人及其成员的义务。它作为一个组织，会深刻关心为它工作的人、它所服务的人和与它合作的人的繁荣。如果对繁荣有这种关心，那么，仅仅制定一些讨论人们能在多大程度上履行其对彼此的责任和义务的守则，就只是最低限度的事。还需要做得更多。

第三，规则的好坏取决于其使用者。这是基于规则和守则的方法所面临的真正问题，特别是在公司伦理方面。世界上最好的原则可以存在于纸面上，但除非负责遵守这些规则

的人具有一定的诚信和承诺，否则其最好的情况是遭到削弱，最坏的情况则是毫无用处。正如盘珪永琢禅师所言，不偷盗之人无需忌偷盗戒，同样，忌偷盗戒对偷盗之人也并无威慑之力。

我不反对制定规则；规则是好的，而且往往是必要的。但是，除非存在促使人们出于正确原因遵守规则的文化，否则，这些规则的力量将是极其有限的，并且在有可能滥用规则的情况下，什么也无法阻止滥用。人们遵守规则的理由和动机是否正确也十分重要。如果缺乏伦理文化，人们遵守规则的唯一理由就是狭隘的私利：他们不想惹上麻烦，想确保独善其身。但这并不足以培养出真正的伦理文化。

因此，文化是很重要的。但我们如何思考文化呢？思考文化的最好方法是以品格作为类比。所以，让我们暂时抛开文化，来想一想品格。到目前为止，我所介绍的伦理学方法主要是与亚里士多德和孔子有关。非常有趣的是，他们在许多方面的方法都很相似，尽管没有证据表明两者之间有任何互动。当同样的思想在两种不同文化中分别出现时，就说明它很可能是个好观念。他们的观念是，一个人必须超越规则，更多地思考品格，并非文化——因为他们所考虑的不是组织。作为个体，必须培养一种道德品格。

关于品格，至少有三点是很重要的。第一，习惯的重要性。是什么让一个人成为一个好人，拥有良好品格？亚里士多德和孔子都认为，本质上是那些人拥有良好的行为习惯。并不是说他们脑子里总在想着什么道德规则手册；而是他们每天都作出恰当的行为，这就使得做正确的事情成为一种几乎是本能的习惯。我之所以说几乎是本能，是因为还需要不断思考、监控自己的反应，以检查这些反应是否正确。比如，要想成为一个慷慨的人，就必须练习慷慨，慷慨经过练习，就会成为一种习惯，变得更容易做到。同样，坏习惯具有相反的效果。如果练习吝啬，就会变成一个吝啬的人。因此，从个人的角度来看，一个人如果有兴趣成为品格良好的人，就需要拥有良好的习惯，这些习惯需要得到鼓励。

第二，是亚里士多德所说的实践智慧，也就是通常对phronesis的翻译。实践智慧是一种关于良好和正确行为的智慧。最重要的是，它涉及判断。这又回到了我之前提到的关于不存在算法的问题。仅仅记住一些简单的法律和原则，比如“不可杀人”，是无法成为一个真正的好人的。除非一个人傻到完全按照字面意思来理解，否则这个原则根本没有说不可以杀灭病毒，可不可以宰杀动物来吃，可不可以为了保护无辜的人而杀人等等。所以，人不能没有这种实践智慧，这种作出正确判断的能力。同样，这也必须经过练习。这是过于强调刚性规则的伦理学方法中存在的问题。如果人们把伦理学看作简单查找规则手册上的内容，然后照章行事，那么他们就没有生发出自己的实践智慧，以及自己作出正确判断的能力。因此他们最终会成为不那么道德的行为者。

品格方法的第三个特点是模范行动的重要性。有趣的是，不仅在亚里士多德和孔子那里，而且在相当多的伦理传统中，都有这样的观点，即伦理的一个重要方面是良好的道德领导力：好人从善，从而引领其他人效仿。即使是我所来自的犹太—基督教文化——其在近几个世纪强调启蒙、理性价值、普世规则和原则的启蒙价值——也谈到了榜样和激发善良

和领导力的人们。这是伦理重要、实际并且得到具体体现的一个方面：学习如何从善，一部分是通过将他人视作善良的典范。

所以，对于个人来说，要培养伦理品格，有三件事非常重要：养成正确习惯；培养实践智慧能力；有模范人物作为榜样从而自己也努力成为模范。这也可以化用到企业环境中：一个组织要想拥有良好的企业品格，拥有良好的伦理文化，同样需要在这三个方面下功夫。

首先，要有模范领导。如果一个组织宣扬伦理，并向其所有工作人员传达其道德守则，但领导层显然不具备最高道德操守，那么其努力倡导的原则几乎不可能得到认同和信任。模范领导绝对是核心所在，而领导者有时会对自己无法发挥良好的领导力视而不见，这几乎令人惊奇。有时候，我们完全无法对自身作出正确评价。没有人认为自己是易于收买或是卑劣邪恶的。人们很容易认为，因为自己本质上是正直的人，也在努力做正确的事情，所以自然是模范领导。而成为模范领导比这难上许多。

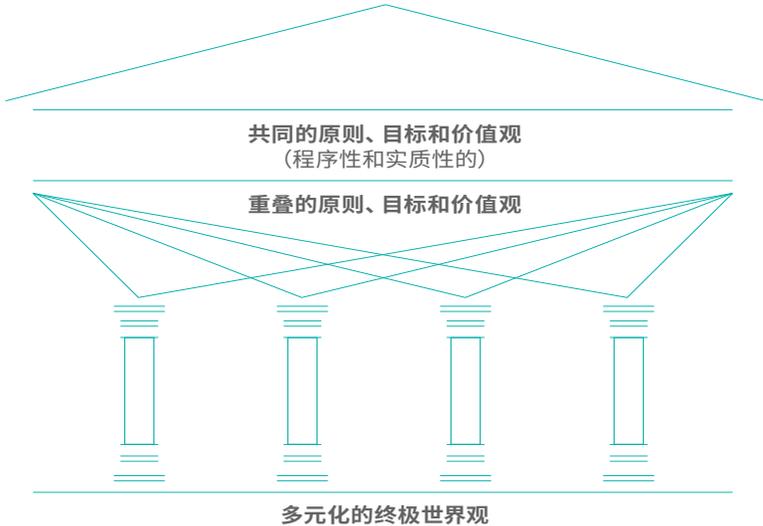
第二件事是培养实践智慧，即让组织中的人们能够培养其作出正确判断的能力。我认为，未能做到这一点，往往是各组织面临某些问题的原因。举个例子，这件事发生在与产权组织或其他联合国组织非常不同的环境中。大家可能还记得，几年前，一家非常大的国际咖啡连锁店出现了一个问题，一位加盟经理叫来警察赶走两位黑人顾客。这是完全错误的、不正当的行为。为什么会出现这种情况呢？其中一个原因可能只是偏见。但我强烈怀疑，另一个原因是这家机构有严格规定，特别是洗手间只能供顾客使用，所有加盟商都必须遵守。这些想使用洗手间的人并不是店内顾客，所以经理才会要求他们离开。这就是冲突的根源，很快，事件就升级了。如果那家咖啡连锁公司力求做到真正合乎伦理，它就应该鼓励所有经理行使一定程度的自由裁量权，而不是仅仅按照规则手册行事。应该鼓励他们以促进殷勤好客的价值观和良好客户体验的方式来思考和行动。如果强调这样的价值观，而不是简单遵守规则手册，事情就会完全不同了。

因此，培养实践智慧很重要。此外，还需要培养那些正确和善良的行为。例如，如果让人们公开讨论其问题和关切是很重要的，就必须为其提供方便和安全的论坛。除非这些好习惯能够得到培养，否则这些行为就会消失。如此一来，当需要人们提出关切或发表意见时，他们会因为环境没有提供使其可能实现的空间而无法这样做。

多样性中的统一伦理

在阐述了为什么必须拥有良好伦理文化，以及为什么这不同于简单的规则和条例之后，重要的是要考虑如何在一个成员和合作对象多样化的组织中实现这一点？如何实现多样性中的统一性？

下图有助于解释这个问题。首先是不同的终极世界观。在不同文化之间和内部，人们的道德观和价值观基础大相径庭。在一个特定国家里，可能有两种、三种甚至更多主流宗教，以及非宗教的世界观。因此，存在各种不同的终极世界观，从中产生了不同的原则、



目标和价值观。即便如此，这些多样化的世界观还是提供了支持足量共同原则、目标和价值观的平台。有时，这些原则可能只是程序性的，指明应如何解决争端和达成协议。但它们也可以是实质性的，有关人权、杀戮伦理等等。经常发生的情况是，不同的世界观最终为共同的原则、目标和价值观创造了平台。

这怎么可能呢？有以下几个原因。首先，人类有一个显著且方便的特点，就是尽管终极世界观是如此多样化，但对于实际结果却有相当多的一致意见。

在这方面最有力例证之一就是《世界人权宣言》。人们经常说，人权是西方的发明，是强加给世界上其他国家的。诚然，关于权利的语言确实是在欧洲启蒙运动时期最为常用。但《人权宣言》的起草历史显示，许多非西方国家也大力支持这一文件。一个国家的历史是否根植于西方基督教和启蒙价值观，与其对人权的支持之间根本没有明确关联。这是一个非常令人鼓舞的例子，说明如果人们真正坐下来讨论其价值观和原则，而不是讨论这些价值观和原则的基础，他们往往会发现彼此能够达成一致。

可以达成一致的第二个原因，是充分一致并不要求绝对统一。就一般性原则达成的协议，仍然允许在如何适用这些原则方面存在差异。尽管几乎全世界所有国家都签署了《世界人权宣言》，但这并不意味着它们都展现出并推动着一套完全相同的价值观。往往可能在某些重要的核心价值观或原则上达成一致，同时在其他方面仍保持多样性。有时人们认为，为了在价值观上达成一致，就必须作出某种取舍，基于实用主义而非原

则作出妥协。我认为这是错误的选择。道德的核心就是解决社会问题。在研究我们对他人的责任和义务所包含的内容时，我们主要是努力解决社会协调问题，即我们如何在不破坏或伤害对方的前提下共同生活，并同时允许对方繁荣发展。因此，当人们遇到来自其他文化的人，并试图就他们可以共享的价值观和原则达成某种共识时，这项事业本质上就是道德的，而不仅是实用主义的。它实际上是在试图回答，我们如何能够共同生活这一根本道德问题。

尽管存在多样性，但我们都在使用同一个“道德混音台”。在录音室里，不同乐器被录制在不同频道上，而调音台上的人必须调整不同乐器的电平，以创造最佳的整体声音。如果是制作或许比较慢或浪漫的曲目，他们可能会弱化贝斯，或者他们也可能希望主音吉他有时更为突出，其他时候则出现在背景中。

以下是这个比喻背后的道理。当我们考虑到世界各地道德观点和理论的多样性时，容易想象一套相互竞争的理论。我不是这样看的。相反，有一些特定变量，一些我们所珍视的东西——和谐、自由、自主、平等、公正、社会、家庭、上帝、传统——充斥在我们的道德和伦理之中。我认为，通过不同文化对这些价值的优先程度，就不难理解它们之间的主要差异。在一些文化中，某些元素就比其他文化中更为重要，而在一些其他文化中，它们则完全失去了重要性。我想，这就是理解道德差异的最佳方式。宗教是其中最有趣的方面，因为有一些世界观完全不信上帝，还有一些世界观笃信上帝。这是一个巨大的变数。但是对上帝的信仰本身，其实并不具有任何具体道德价值。因此，宗教信仰的多样性不必像其看起来那样引人担忧。

不仅仅是道德差异，而是所有文化差异都可以基于这种模式来理解。一位名为汤姆·卡苏里斯的优秀比较哲学家说，当人们思考文化差异时，往往会犯一个错误，把文化看成是对立的。他却认为，在一种文化中作为背景的东西在另一种文化中处于前景，反之亦然。一旦理解了这一点，就会发现彼此交流的共同语言，发现一种文化的价值观通常可以转化为另一种文化的价值观。那么，问题就变成了重点何在。在任何文化中，每个社会在这个道德混音台上都有其自己的设置。跨文化方面的挑战在于试图就所谓的“共识设置”达成一致。这种共识不一定需要涉及任何深刻冲突。它接受这样一个事实，即与那些价值观有些不同的人打交道时，我们需要同意把我们的一些价值观稍稍弱化，同时强化我们的另一些价值观。这是在不同文化之间达成某种至少可行的道德共识的最重要方式之一。

当然，跨文化环境中的各方必须都允许存在这种共识。可以作出一定调整，但另一种文化的价值观至少要与自己的价值观能够兼容。幸运的是，通常情况下是这样的。只有在极端政权，如所谓的伊斯兰国、塔利班和一些残暴的独裁政权中，冲突才是不可避免的，而且为了捍卫我们的价值观，冲突是必要的。

综上所述，如果我们思考如何在多样性中实现统一性，就要注意以下三个要点。第一，不需要在深层基础上达成一致。我们的道德体系和道德信仰植根于截然不同的基本世界观，这不应该阻碍我们就实际应该提倡什么价值观达成足够共识。第二，道德本身就

是一种解决社会问题的方式。因此，当我们着手解决跨文化互动的问题时，我们实际上是在践行道德；而不是想采纳实用主义。第三，道德混音台是帮助我们理解如何能够作出这些调整的一种方式。

产权组织和公司品格

我谈到了为什么文化或品格是伦理的重要部分。还探讨了即便是在极富多样性的组织中，如何也有可能达成某种程度的共识。最后，我想具体谈谈产权组织的文化。

产权组织《道德守则》列出了一系列价值观，即独立、忠诚、公正、廉正、问责和尊重人权。值得注意的是，这些价值观围绕着公正和独立的理念。其他原则——涉及利益冲突、滥用权力等——则从这些关键原则中产生。

有了这些价值观和原则，应该培养出什么样的文化呢？可以用前面提到的亚里士多德和孔子的德性伦理来回答这个问题。为了培养良好品格，或者拿企业来说，为了培养良好文化，就需要培养特定德性。虽然“德性”这个词现在有些老套，但它确实意味着特定倾向和行为特征即便不是完全自动的，也已成为习惯。

值得注意的是，亚里士多德和孔子在这方面有着相同的理论模式。他们认为德性并不是恶习的对立面，而是在两种恶习之间取中：一种是不足的恶习，一种是过剩的恶习。例如，勇气通常被认为是懦弱的对立面。然而，亚里士多德和孔子会说，它实际上是懦弱和所谓鲁莽的中点。一个太轻易、太快向前冲的人不是勇敢，而是愚蠢和轻率。同时，无论多么必要，有人根本不肯把自己置于任何危险之中，这种人就被认为是懦弱的。因此，德性必须被看作是介于不足和过度的中间位置。

关于这一点，还有一个非常重要的问题：那个中点不一定在正中间。这并不是决定懦弱和轻率的正中点在哪的问题。这个点到底在哪，根据具体的情况而有所不同。在一个环境下非常勇敢的举动，在另一个环境下可能就是轻率的。在企业环境中，这根据组织的性质而有所不同。

现在，我想试着找出我认为最适合产权组织这样一个组织的德性，并努力将其与不足和过度的情况进行比较。

开放性是很重要的，因为任何处理文化多样性的组织都必须是开放的。不足显而易见：封闭的心态。过度则是完全没有界限，也就是过度开放。我曾听过，拥有开放的心态是极好的事情，但是如果心态过于开放，就会像一个废料桶或者是垃圾桶一样，每个人都把所有东西扔到里面，而它接受一切。所以，中间就是介于封闭和毫无界限之间。

公正性显然是另一个关键德性。不足是偏袒，过度则是对环境的不敏感。如果对公正的渴望使人不考虑不同的情况，比如为了公正而以同样方式对待不同的人，就会导致忽视

不同情况之间的重要差异。

忠诚也是产权组织明确提倡的价值观。不忠诚是不足，但如果过度忠诚，我们可能就会称之为党派立场。对任何组织的忠诚不能太强烈，以至于无论如何都要支持该组织。忠诚度太低是问题，太高也是问题。

灵活性方面的不足显而易见，就是僵化。过度则是灵活到容易被人操纵，这当然是非常现实的危险。

对于明确性来说，不足是不透明，过度是教条主义，即把自己的观点固化误认为是明确性的标志。这相当于说，事情就是这样，再清楚不过了，如此一个人的观点就会变得过于僵化。

像这样的组织必须是独立的。不足是它成为东道国或其伞状组织的代理人。过度是其变得冷漠、疏离和独裁，认为自己是占据极特殊地位的终极仲裁者。

为了培养这些德性，必须考虑到这样一个组织的特殊情况。例如，由于它就非常敏感的问题与许多不同的文化和人民打交道，这样的组织可能更倾向于在其他背景下可能被视为僵化的情况。几乎不可避免的是，它将更加强调整体的公正性、明确性等，尽管为此付出的代价是某种程度的僵化，而这种僵化在其他环境下并不是理想状况。这是我的看法，如果我说的不对，你有不同意见的话，我也很有兴趣听取其他观点。

这就带来了一种品格挑战：道德操守需要前面提到的那种实际智慧，但大型跨国机构需要减少自由裁量权的范围。它们不得不比在理想世界中更加严格，因为这是防止对于偏袒和不公平的潜在指控的唯一办法。如果是这样，实践智慧还能发挥什么作用？

我曾说过，良好的伦理文化需要培养实践智慧和良好的判断力。首先，这意味着需要专注于达到中间值。总是需要判断力，来确定准确来说应如何诠释规则，以及考虑公正是否导致自己对情况的具体方面缺乏敏感度。人们永远无法摒除所有实践判断因素。执行也需要一定程度的判断；从一纸规则到应该如何执行该规则，从来不会是完全透明的。

也许最重要的是，一个人如何做事，如何与人交谈，如何与人交往，其中都蕴含着一定智慧。适当参与的伦理往往被人们所忽视。伦理和道德往往被认为是关于规则和原则的，但其中也有个人因素。一个优秀的人在为人处事上具有一定技巧，这同样也需要一种实践智慧。所以，即使两个人试图以同样的方式执行同样的规则和原则，在如何与人打交道的问题上，实践智慧方面还是会存在差异。

当然，也有对疑难案件的判断。因为并非每个案件都是透明的，所以总是需要判断。在政策制定中，也需要一定的实践智慧。

所以，这就是品格挑战。我认为，任何希望建立伦理文化的组织都不能忽视培养其官员良好的实践智慧和判断力的必要性。然而，尽量减少自由裁量权的需要带来了张力。但我仍然认为有机会培养实践智慧。

我想提出一种方法，任何对促进良好企业伦理文化感兴趣的人都可以通过这种方法着手培养实践智慧。这种方法的第一部分是确定组织的关键德性。如果一致同意伦理文化对组织很重要，那就意味着组织需要体现某些德性。这些德性是什么？这需要你们来确定，同时也有必要找出其合适的中间值。例如，仅仅承诺公正性是没有意义的；还需要确定公正性的正确程度。公正性根据具体情况而不同，那么应该在多大范围内发挥公正性呢？

接下来，我们需要进行我所说的定性审计，以明确这些德性是否在组织中得到了实际推广和实践。这就需要与所有利益攸关方进行有信心的交谈，征求其诚恳意见，了解被认为重要的价值观和德性是否真正得到了展现。然后要让每个人意识到这些德性以及组织的价值观和原则。所以，并不是简单地说“这些是价值观，这些是原则”，而是要告诉人们在工作生活中应该展现出什么样的德性。

提供模范领导和奖励模范行为也同样重要。我所指的奖励不是发放奖金或激励人们在没有必要的情况下大惊小怪。我只是说，当人们的行为堪称典范时，组织应该明显表现出对这种行为的支持和鼓励。

问答环节

提问：根据我的经验，有些行为在世界上的一个地方完全可以被接受，但在其他地方却不被赞成。一个由来自世界各地的人构成的组织必须谨慎行事。那么，在国际组织背景下，我们怎样才能找到可以仰赖的指导呢，例如普遍的道德宣言？

巴吉尼：你提出了几个方面的问题。我同意你说的，总是存在不同文化不同期望的问题。但我也认为，不同的礼仪和伦理之间并没有什么深刻区别：礼仪只是伦理光谱中不太严重的一端。作出违反礼仪的事情，就是得罪了别人，对别人不礼貌，虽然这不合乎伦理，但一般来说不会那么严重。国际组织往往会提供一定的培训，并促进认识，帮助人们对此类事情保持敏感。当这些差异对人们认为基本上可以接受或不能接受什么产生影响时，就出现了难题。其中一个问题是，人们常常认为差异是不可调和的，其实不然。举个例子，在许多文化中，人们认为给予家庭成员或本部落成员好处是完全可以接受的正确做法，而这是不符合国际规范和公约的。此处有两点需要注意。第一，人们应该审视自己的文化，并认识到这种价值观并不是完全陌生的。任何文化中的大多数人都会优先考虑自己的家庭，但他们认识到这种做法在公共机构中并不合适。这一基本价值观并不是陌生的，只是其适用范围不同而已。

第二，仅仅因为某个社会持有某种特定价值观，并不意味着在这种价值观与另一种价值观发生冲突时，无法就所需行动达成某种共识。我说的不一定对，但是我想，让人们理解这样一个事实并不困难，即在当地恰当的做法在国际环境下并不总是恰当的，因此，在国际舞台上开展工作时，需要

比在当地更加公正。我认为可以得出这些论点，它们也能得到适当理解。

我不想低估这些挑战的深度。有时，伦理实践中的分歧很大，而且是一些确确实实的分歧。但如果以正确方式进行考量，这通常不会成为根本上不可调和的分歧，而是可以通过协商处理的问题。并且几乎总是可以找到共同立场。这就是为什么实践智慧对于使人们形成共识来说十分重要：需要具备某种敏感度、智慧和理解，才能促成这些对话。不能简单地说“这些是规则，遵守它们就行了”；而是需要进行协商。

提问：关于礼仪问题，我来自印度，在我们的文化中，我们只和认识的人打招呼。当我来到这里的时，秘书处告诉我，无论遇到谁都要打招呼。于是我从字面上理解了这句话，第二天早上我就不停地跟人打招呼，但大多数人都把目光移开。所以我是在失败中学习的。对我来说，在国际组织工作，从国家公务员或者任何国家专业人员到国际公务员的转变是最重要的。能顺利无缝地做到这一点的人是成功的，无法完成过渡的人则失败了。所以就是需要自己调整。

巴吉尼：我认为，这说明过渡是每个人都能做到的事。实际上，在每一种文化内，人们的行为也是不同的，例如在家庭中的行为，与在社区、组织或国家中的行为就有所不同。什么是合乎伦理的行为，会因环境不同而改变。这就是为什么不能认为在任何文化中都有一套固定不变的价值观。每个人都明白，无论在何种文化中，都需要根据环境进行调整。

提问：我刚开始在日内瓦一家非政府组织工作，同时也正在写书，内容是关于英国文学中的河流叙事如何有助于促进德性观念的思考。我所研究的河流叙事强调倾听在培养

实践智慧中的重要性，因为修正自己的判断方式是一个反复的过程。在国际组织背景下，问题就是如何创造能够倾听自己和团队成员的文化，以建立这种实践智慧？

因为我对环境伦理特别感兴趣，所以我的第二个问题是，人类的福祉或繁荣如何取决于地球的健康状态。在你拥有不同伦理或道德因素的混音台上，一个组织如何能够以富有感染力的方式调高自然频道的声音？

巴吉尼：关于需要倾听自己和他人的问题，我认为观察自己和他人是再正确不过的事。这就是为什么，虽然人们在谈论德性伦理的时候经常会提到习惯的重要性，但我要非常谨慎地说，这并不是说行动要是自动的——这不太对。某些冲动确实会自动产生，但还需要不断监督、观察和检查自身。如何实现这一点呢？我想，在组织环境中，可能必须考虑进行一些人为干预。你不能只是嘴上说说：“倾听、理解和监控”。这些话听起来好听，但大家都很忙。这也是我之所以提出定性审计想法的部分原因。我认为需要定期测试人们的看法，吸纳全方位的反馈形式，但要以德性为核心。如果一个组织向为它工作的人和与它合作的人提出以下问题，将是非常有趣和富有参考价值的。

“这里有一份我们认为本组织所提倡的价值观清单。你怎么看待我们实际践行这些价值观的程度？”我想有时候这些答案会很让人安心，而在一些其他时候，它们绝对是令人震惊和害怕的。所以我认为，需要故意设立有一定人为性质的审计类机制。

谈到环境，是非常有趣的，因为文化从来不是完全静止的。把文化看成是同质不变的，通常十分危险。人们说：“在印度，他们重视这个、这个和这个。”好像每个印度人都重视同样的东西，并且每个印度人都总是如此行事。事实上，在进行文化概括时，谈

论的都是比较主流或已趋于主流的东西；除此之外再无其他。而文化其实是非常灵活多变的。举个例子，我想说，直到不久之前，基督教世界在其伦理观中几乎没有赋予环境的任何作用。过去的观念是，上帝把世界交由人类使用，所以存在这样一种统治伦理，并没有真正赋予其他生命形式任何特定作用。而现在，你遇到的大多数基督教神学家会谈论的是照管，他们会说环保主义根本上是一种基督教价值观，因为上帝并没有给予人类统治权；而是给了我们照管权，于是我们需要照管地球。愤世嫉俗的人可能会说，这说明人们如何会为了顺应时代而调整自己的叙述。更积极一点的人可能会说，富有可塑性的基督教传统中，存在让人们更认真地看待环境重要性的思想资源。

我认为，在世界上的大多数地方都存在这些资源，因为在西方传统中，自然与人类之间的鲜明分界其实比在大多数其他传统中更为明显。例如，在日本，我不认为自然界被认为是与人类世界分割开来的。其传统思维方式并不做这些区分。这就是为什么会有照顾老年人的机器人保姆，因为机器人属于自然——它的一切都属于自然。在不同文化中，环境关切的基本理论基础会有很大差异。但每种文化都有尝试和发现需要对此加强重视的思想资源。我想，简要的答案是，顺着文化中主流价值观的纹理去工作，而不是试图想象我们需要无中生有地增加关心自然这一价值观。

提问：你着重关注的是非常积极的激励方面，以及在工作人员中建立这种模式，作为在国际组织中培养文化的方法。是否可以请您评论一下威慑模式的利弊，以及它是否也有好处？

巴吉尼：这是关于胡萝卜和大棒的问题：你

能在多大程度上威慑不良行为，又在多大程度上鼓励良好行为？我认为总是要两者兼顾。人们会忍不住强调威慑。但我认为，如果真正致力于成为合乎伦理的组织，唯一使伦理扎根的办法就是创造一种伦理文化。仅靠威慑很明显是做不到这一点的，因为威慑并不能鼓励人们做好事，只是试图阻止他们做最坏的事。

我想强调，特别是在我发言的最后，必须要意识到组织的实际情况和局限性。理论上可以说伦理完全无关规则，而是关乎德性和品格。然而，一个庞大的组织需要有规则和细则贯穿其中。同样的道理，理想情况下，威慑只是用来防止最恶劣的行为。但同样，在一个从事如此重要工作的组织中，伦理上的失误和错误将带来严重后果，包括名誉上的后果，这就需要相当强大的威慑机制。人们要知道，如果越轨，就会付出代价。在某种程度上，这就使得在另一端的平衡更加重要。在一个组织中，会不可避免地需要建立围墙、壁垒、约束和威慑，如果不同时宣传伦理的正面价值，最终就会形成基于一己私利的合规文化，除此之外再无其他。所以，我认为威慑是必要的，它也让正面文化的存在更有必要。

提问：我有两个问题。您说我们需要参与来创造伦理文化，那么如何把伦理分解成更容易理解的细小词汇以使其更容易成为主流、让人们参与并保持参与呢？

第二个问题涉及您提到的一点，有一个池子里的人彼此差异很大，拥有不同的原则、目标和价值观，因此有必要研究他们如何交集，以达成理解。如果这个池子的组成是不平衡的，所产生的交集也是不平衡的，会发生什么？比如说，池子里的男性多于女性？性别多样性是多样性的一种形式。那么您认为我们是否需要采取某种形式的积极

歧视，来使池子的基本面更加公平，这又将会如何影响最终结果？

巴吉尼：您提出的关于主流化的第一个问题很难回答。我不能代表在座的各组织代表发言，但我认为许多组织的问题，部分在于伦理最终被视为某种组成部分，但不是核心组成部分。它被视为必须意识到的东西，但并不是事情的核心。我想，我希望看到的伦理文化的部分价值，就是主流化成为它的本质。并不是说你有一本准则手册，在遇到困境时去参考它；而是伦理应成为你日常工作方式的一部分。这就是模范领导的作用。这些东西必须要有模范。我无法就具体如何操作提供完整答案，因为这将取决于每个案例的具体情况。需要结合你的特定组织及其工作方式，就主流化可能的好方法展开创造性思考。我不确定是否有许多现成的答案，或者即便存在，我也还没有想出足够的答案。

第二个问题是关于池子内部不平衡的问题。需要有各种不同意见，并达成某种共识，但在负责确定伦理方向的群体中可能存在不平衡。如你所说，性别是个问题，但问题也可能是文化。在这样一个真正的国际组织中，你必须与之坚决斗争。如果你的组织并不是在世界各地开展工作，这也许就不那么重要，因为它在你并不开展工作的地方没有多少影响力，而这或许可以理解。

这里使用的语言有时会引起争议，我想到的是平权行动，而不是积极歧视。我相信平权行动。然而任何组织都不会是由完全具有代表性的群体组成。这将是荒谬的目标。但应努力弥补不足之处。例如，如果群体中没有来自印度次大陆的人，就应该努力在某一时刻从外部引入来自那里的人，以帮助确保这一点被纳入了考虑。确实需

要采取此类积极措施。我们不能依靠良好意愿来实现包容性。这不是件容易的事。

提问：我有几个问题。首先，您不断重复“实践智慧”一词。我认为它是一个关键概念，但我不确定我是否完全理解它的含义。第二个问题是关于前面提到的奖励制度的。您对奖励制度的类型有什么看法？如果在组织内部奖励个人成就，这个人可能追求的是个人利益，而不是组织的利益。我相信您知道哲学家迈克尔·桑德尔的观点，他提到从市场经济转向市场社会，以及经济价值排挤文化的效果。

巴吉尼：首先，实践理性是什么，或实践理性不是什么？对亚里士多德来说，实践理性与一些其他形式的推理相比，关键区别在于它与判断力的必要性有关。逻辑推理应该是无需作出任何判断的。但实践理性却涉及判断因素。实践一词意义重大，因为在处理行为问题时，人们必须使用判断力，但在试图解决技术问题时，就不需要。所以，这才是真正的实践理性，也是判断力如此重要的原因。

关于奖励制度，我同意你的看法，这个词本身有问题，也许“奖励”并不是最合适的词。也可能只是人们听到“奖励”，就以为是某种市场化的奖励制度。但这并不是唯一一种奖励——也不是我所说的那种。可以说它是“强化”甚于“奖励”：表明这种行为受到支持，得到赞赏，是我们想要的。我同意你的观点，如果开始以错误的方式引入对行为的个人奖励，特别是经济奖励，是会产生问题的。这将破坏伦理的全部意义，而且还可能对人们作出不恰当的激励。关键是要避免个人、市场和经济奖励，而是要考虑巩固强化。有一个非常有趣的例子，我们称之为举报，因为一方面人们希望拥有使其可以表达对组织中任何错误行为的担忧的

文化，这是极其重要的，而同时人们又不希望出现鼓励大家进行恶意投诉和申诉的制度。这与我们所希望的恰恰相反。所以必须非常仔细地思考这个问题。

提问：我对您的模式很感兴趣，并且我认为在与产权组织有关的国家组织的雇员中养成更好的文化，这种模式会很有效。我是一家非政府组织在人权理事会的代表。您所推动的其中一点是可供大家交流意见的论坛，基本上整个人权理事会主要就是这样的论坛。而如果看一下我们的实际工作情况，可以说寻找共同立场的意图似乎微乎其微。尤其是政府，它们参与其中是为了维护自己的立场。那么，怎样才能改变人权理事会的文化，以便找到更多共同点呢？

巴吉尼：如果我没理解错的话，你是说在你工作的论坛上，人们不是在寻求共同立场，而是在维护自己的田地。我认为这个问题很难。一个办法是问为什么会这样？参加会议的人带有什么样的预设，使其认为其主要工作是保卫自己的地盘？也许是因为人们甚至在不自觉间作出了其价值观之间存在竞争的假设，因此他们必须站出来捍卫自己的价值观，否则就得被迫咽下别人的价值观。我们需要为人们提供思考伦理问题的模式，让他们能够明白事实并非如此。有可能以一种不需要人们只是放弃有价值的东西并以其换取其他东西的方式找到共同立场。一旦人们明白了这一点，他们也许就能减少防备心理。

我之所以提出我的混音台比喻，是因为它表明了伦理不一定需要是非零和游戏。这种视觉化方式展示了这样一个事实，即不一定要抛弃一个系统，而是要与其他系统达成某种妥协或调整。

我们会捍卫自己的观点，但我鼓励人们意识

到，正确理解对方，往往可以使自己的价值观获得更多的支持，而不是更少。但当我们把价值观看成是在相互竞争时，大家都处在这个框架里，就不会互相支持。举个例子，孔子的“和谐”伦理原则在中国文化中极其重要。和谐在西方伦理学中并不是一个受到明确讨论的价值观，但我们确实重视它，并且可以看到它的好处。这意味着我们可以通过努力达成共识，让人们看到这些价值或许也潜藏在自己的体系之中，从而获得对我们价值观的支持。在这种情况下，我必须做一个有几分乐观主义者的人，因为我其实并没有太多选择。我从不相信事情必然会出现最好的结果。事实上，刚好相反。从这个意义上说，我不是个乐观主义者。可我还认为，总是要从假设开始，只要努力，就有可能得到好的结果。在这个意义上，我又是个乐观主义者。

提问：我想首先感谢产权组织的这一伟大举措。它建立在我们21世纪领导力计划的基础之上，人们也对这一具体问题很感兴趣。但我想谈谈第一个问题，在我看来，这个问题也许还没有得到确切回答。国际组织的多元文化、多元主义和多样性无疑是其优势。在我们努力改善国际组织的情况时，我的感觉是，政策的执行结果平平。而且，即便试图通过积极行动或平权行动进行改善，情况也在不断恶化，这是真实存在的风险。其结果是，现在国际组织中的游说活动比以前更多。为什么会出现这种情况？

这是一个我们应该提出的问题。是不是因为虽然我们有很好的原则并试图强化它们，但实际上人们并没有遵守这些原则？还是因为如你刚才所说，我们没有以这样一种改变行动方向的积极方式来奖励榜样？我们面临着将我们所拥有的资源平平利用的风险，而不是将其提升到更高层次，创造真正的领导力。这是我们现在的真正问题。人

们没有承担起自己的责任，而正在建立的制度也在朝着错误的方向发展。

巴吉尼：我不确定我是否对具体背景有足够的了解，无法充分理解你所谈到的危险。你谈到了结果平平，谈到是多元主义和多元性的优势。这些东西在我看来是真实存在的。我非常简短——或许过于简短地——谈到的一件事是，我们不能达成充分共识的原因之一，这种共识仍然允许一定程度的多样性。这也许在这个方面还需进一步思考。人们很自然地认为，任何一种国际主义项目的要点都是创造越来越多的商定标准和越来越多的协定。但产生越来越多的协定并不总是最佳解决方案。例如，人们愈发认识到，欧洲联盟的问题之一是它有两个不同且互不兼容的目标。一个是不断扩大的联盟，另一个是对辅助性原则的承诺。它一方面致力于使欧洲更紧密地团结在一起，但同时也致力于确保始终尽可能在地方层级作出决定。这些事情是可以相容的，但很难掌握平衡。

我可能漏掉了你的问题，因此回答的是另一个问题，如果是这样，我很抱歉，但我认为，重要的是要有一种对多元化的需要。这是一个实际问题。人们总是要确定哪些事情是重要的、有必要寻求共识和一致同意的，哪些是要鼓励允许变化或差异并且将其看作好事的。同样，这个问题没有一个抽象答案，它取决于具体情况。

提问：我在联合国难民机构难民署的道德操守办公室工作。我特别喜欢您将道德文化与品格相比较，这很有启发性。我认同并理解品格的组成部分同样也是道德文化的组成部分。但是，这其中忽略了一点。一个人可以用这些在我看来仍是相当实际和技术性的成分来构建品格和道德文化。但是，动力是什么呢？这或许与关于奖励的意见

是一致的。我认为我们不需要奖励；我们需要的是动机，是奖励的反面。动机是建立在情感投入上，还是建立在共同的愿景上？我发现，在进行行为准则培训时，特别能打动人的是一部人们在其中讲述其为什么从事人力资源工作的短片。当人们观看这部短片并倾听什么是价值观、行为和良好道德的意义时，就会想起自己为实现这些价值观而工作时的内心感受。我同意品格可以用实践智慧，用知识来建立，但情感在何处发挥作用？在您的模式中，有没有情感发挥作用的空间？

巴吉尼：德性伦理学家们倾向于同意良好的品格是可以建立的，但大卫·休谟指出，首先必须有想要变得更好的动机。如果缺乏这一点，其他一切都没有意义。我想在座的大多数人都有这个动机。你提到激励人们的是那些短片，这非常有趣，我觉得情感因素是很重要的。

我是大卫·休谟哲学的忠实支持者。他和一些其他人认为，伦理学的根本基础是情感。你无法提供一个逻辑论证来说明为什么避免痛苦和促进人类繁荣是件好事。从根本上认同这是一件好事，必须源自于人类的同情心，或许如今我们更多称其为共情。一个情感和心理学功能正常的人，自然会对别人的喜悦做出积极反应，对别人的痛苦产生同情心，因此会想做好事。所以我认为你说的是对的。我没有提到动机方面，而这其实很重要，所以谢谢你的提问。我说的可能听起来略显抽象，应该更具体些的。要想让人们投入其中，就需要在情感层面上吸引他们，并非因为这是一种吸引人们投入的廉价心理伎俩，而是因为伦理本身植根于人类的同情心。

技术伦理与我们的全球挑战: 负责任的创新背后的理由

杰伦·范登·霍芬教授

近几十年来,十分清楚的是,国际上赞同的联合国可持续发展目标(联合国,2015a)所列举的21世纪世界性问题涉及诸多“系统的系统”,包括社会技术系统、生态系统及其相互作用。

如果我们在设计和管理这些复杂而周密的系统(例如,在农业和粮食生产、饮用水、建筑、智能城市运行、地理工程、金融系统以及传染病和流行病防治方面)时出现错误,就有可能造成大规模的灾难和持续的平民悲剧。这将引发重大的社会和政治不稳定,造成极大规模的人类痛苦。一旦出现问题,扭转事态的选择将会是有限的。因此,我们需要尽可能地预测和准备。如果我们能够还不错地处理好我们时代的复杂情况,就有机会改善人类可持续繁荣的条件。

认识到技术、应用科学和创新是解决方案的一部分,联合国在高级别决策的传统模式之外,建立了新的“技术促进机制”(TFM)(联合国,2015b)。技术促进机制是确定、整理和审查智能技术和基于科学的解决方案的政策工具。为了确保我们在设计方面的努力针对的是正确的问题,并且不会导致其他问题的出现或加剧,我们需要负责任地推进。

我认为,为了负责任地推进工作,需要以新方式来看待创新和我们技术干预的道德方面。这是一种侧重于设计的方法,被称为“为实现价值而设计”、“设计而成的道德”或“价值敏感型设计”。我首先简要讨论一下我们所面临的各类问题。

联合国可持续发展目标

可持续发展目标确定了广受认可的一系列重大挑战,人类必须应对这些挑战,才能进入下一个世纪。在《我们希望的世界》(联合国,2015c)等一系列现有联合国决议的基础上,联合国大会于2015年9月通过了题为《变革我们的世界:2030年可持续发展议程》的决议(联合国,2015b),这是一项由可持续发展目标组成的行动计划。其中形成了17个远大的政府间目标,并进一步细分为169个具体目标。它们包括但不限于消除贫穷和饥饿、改善健康和教育、使城市更具可持续性、应对气候变化以及保护海洋和森林。

单独追求这些目标或暂时忽略其中任何一个目标(例如,妇女教育或气候变化)以关注其他目标(例如减贫)是没有多大意义的。为理解这些可持续发展目标之间的相互作用和依赖性,已经做了大量工作(国际科学理事会,2017)。

与这些相互关联和重叠的目标有关的问题,需要整体性思考和“全球系统科学”解决方案(Helbing,2013)。与此同时,必须发动数据革命,以衡量进展情况,确定知识差距,并揭露不公平现象(IEAG,2014)。为此,需要进行大量的综合系统分析和策划。除

其他外，它可能包括对生态系统（例如雨林、珊瑚礁、大气层和北极）的研究，和对大规模社会技术系统和基础设施（例如海洋、航空和陆地运输系统、能源系统、城市区域和工业生产）的研究。其核心是，它将始终要求深刻理解人类行为的心理、制度、经济以及同样重要的道德层面。

值得注意的是，有关我们的困境的道德观点倾向于采取亟需的综合全面办法。在决策时，道德观点比其他观点特别优先，它的定义是全面的。在决定较为重大的事宜时，如果有人：“以后再考虑道德问题，咱们只关注金钱或技术”，就会被认为作出了不得体的尴尬发言。这一观察是基于经验证据的，即人们在考虑时把解决道德方面的问题拖得越久，就越会愈加受到他人的道德批评（Tetlock等，2000）。如果一个人在做出道德判断时，称其不想考虑财务或技术方面的问题，并且没有提供有效的道德理由来排除这些问题，情况同样是很尴尬的。道德观点的全盘考虑性质意味着，如果没有强有力的理由，任何因素都不会被忽略。道德观点在我们的所有考虑因素中具有特殊的突出地位。顾名思义，其目的是要考虑到所有可能与道德相关的事物，从而促使我们对问题采取全面的方法。

为了有效地促进找到解决可持续发展目标清单上的世界性问题的办法，不仅在知识和科学学科方面，还要在不同各方的参与、观点和价值观方面广撒网。

在一个专门的知识分支、一门单独学科或处理一个子集的问题时找到解决世界性问题的办法，其可能性是极低的。这同样适用于伦理学本身：没有第一名或主宰的价值观，也没有享有特权的道德观点。不存在排挤所有其他观点的“万物道德理论”。思考和决定这些问题的解决方案，涉及许多相互关联的道德问题、多元的价值观和各种观点，我们不可能孤立地去处理。例如，气候变化问题需要我们审视一系列非常困难的科学问题，同时还需要审视：道德动机、公益和平民悲剧的逻辑、推动说服的道德局限性和建模技术的选择、单纯的经济激励对刺激能源系统负责任创新的局限性、处理可能有助于在气候谈判中取得政治突破的道德妥协的方法、制定针对工业的财政措施、思考经济模型中的折现率和后代问题、公平分配风险的标准，以及适合能够实现去中心化分布式能源生产的电网的新法规和新治理模式。

在研究水和粮食问题的过程中，我们敏锐地意识到能源—粮食—水之间的关联，这可能促使我们思考如何设计太阳能海水淡化厂、滴灌系统、数据分析以及将机器学习应用于遥感图像，来确定农田的热压力。它还要求我们思考水外交，以及跨辖区河流域管理中的分配正义问题。同样，在思考具有自主组件和自动驾驶车辆的新型流动和运输系统时，我们可能会需要新形式的保险、责任、监管、治理、道路基础设施、监测、认证、培训和检查。

工业4.0带来了一系列关于技术性失业、安全、安保、隐私和责任的问题。所有这些问题都提出了关于公平分配风险、利益和危害的问题，以及在复杂的动态高科技环境中分配责任的问题。例如，全球南方乃至世界各地对传染病的防治，所需要的不仅仅是提供正确的疫苗。还需要各国之间诚实地共享信息，协调应对和缓解措施，与当地居民充分沟通，医疗保健系统和人道主义组织高度应对，以及更普遍来说的社会和金融系统复原力，等等。

正如西蒙·卡内就气候变化提出的那样，有些伦理问题如果与其他伦理问题分开考虑，就无法得到充分的处理（Caney, 2012）。他说：“在考虑气候变化提出的规范性问题时，一个重要的问题是，是否最好将这些问题与其他规范性问题‘孤立’起来处理（从而构建关于气候正义的论述，将贫困、发展、贸易、移民等其他问题排除在外（‘孤立主义’）；还是最好将气候变化提出的伦理问题与更普遍的正义论述结合起来处理（‘整合主义’）”（Caney, 2012: 259）。我认为，整合主义更普遍地适用于处理可持续发展目标。我们不应孤立地寻求解决办法，而应一同解决，并以整体性伦理思考的方式全面处理这些问题。

杰里米·沃尔德伦曾在全球公民委员会（GCC）任职，该委员会由戈登·布朗担任主席，同时担任主席的还有阿马蒂亚·森和穆罕默德·巴拉迪等知名人士。他对GCC的工作评论道，“随着世界日益紧密联系，[.....]具有全球意识的道德考量的重要性愈发明显”（Waldron, 2016）。哲学家罗纳德·德沃金更进一步认真思考整合问题，他在《国际法新哲学》中指出，目前我们缺乏“任何具有足够管辖权的国际立法机构来解决每个国家现在面临的严重协调问题。我们已被破坏性的囚徒困境所扰，在恐怖主义、气候变化、互联网通信和经济政策方面都是如此。”（Dworkin, 2013: 27）德沃金认为，我们需要一个形式完全不同的国际组织，以便能够“通过全面的全球立法来解决这些问题”。

我们不能任由二十一世纪的创新着眼于相对琐碎的事情和科技巨头的利润。创新不是关于自动拖鞋、鸟屎清洁湿巾和亚马逊Dash按钮。创新也不应该仅仅针对现有技术功能的小幅增加，如智能手机第6、7、8、9、10代。创新应该努力解决我们在全球、国家和地区的紧迫问题。人们往往认为，一项发明能使我们做到一些以前做不到的事情，那么它就是“创新的”，因此也是好的、可取的。在过去的几个世纪里，聪明的发明数量惊人，不幸的是，这其中也包括拇指夹、电椅、原子弹、杀虫剂、石棉和电子烟。仅仅是新功能和超越现有技术就足以使创新被接受的时代早已过去。现在对一项新技术或创新的第一个问题是：“没错，它是创新的，但它是好的吗？”。

负责任的创新理念

欧洲一直将责任和道德伦理作为其研发战略和创新政策的核心。2009年的《隆德宣言》及其2015年的再次声明指出，应用科学应努力解决我们的重大挑战（《隆德宣言》，2009年和2015年）。而《负责任的研究与创新罗马宣言》（2014年）指出，负责任的研究与创新应成为所有相关政策和活动的核心目标。同样，欧盟委员会也在其研究框架计划“地平线2020”中赋予了负责任的研究与创新重要地位。

负责任的研究与创新在实践中意味着什么，它与技术伦理有何关系？关于负责任的研究与创新的文献数量已经大幅增长，并且还在迅速扩大（Von Schomberg, 2019）。我无法在此逐一介绍。

然而，我希望通过以下例子说明，我所认为的负责任的创新的核心特征，以及创新真正的道德潜力。我将从一些案例出发，这些案例都证明了这一核心特征。

2019年，荷兰乌特勒支市推出了300个新的可持续公交站，顶部覆盖着植物和绿草。这引起了国际社会的极大兴趣。它们不仅通过吸引蜜蜂和其他昆虫来支持生物多样性，而且还可以捕捉细小的灰尘颗粒、储存雨水，并在夏季减少城市的热压力。其透明设计有助于减少犯罪和增加市民的安全感。这些站台由环保材料制成，并使用LED灯。简而言之，让我们觉得如此智能的，是许多富含社会和道德意义的特性都通过一个连贯的设计得以实现。一些严重的问题即使未能解决，至少也一举得到了有效处理。这项发明中蕴含和体现了若干社会需要。

另一个有趣的例子是荷兰的Fairphone手机。它的材料是从工人获得公平薪酬的地方进口的，并采用模块化设计、可更换电池和双SIM卡。该设备及其生产融合了许多道德价值，例如可持续性、公平性和安全性。这也让我们觉得十分智能，也很负责。

在代尔夫特理工大学，有人提出了可折叠海运集装箱的创意。全世界大约有40%的集装箱是空载流动的，集装箱船是国际运输界最大的污染源之一。储存四个空的可折叠集装箱仅需一个传统集装箱所占空间，而且它们不需要改变码头、机器人起重机和船舶等现有基础设施的尺寸。这些新型集装箱有可能减少船舶移动的次數，并促进可持续性。

在荷兰西南部地区，正在进行风暴潮屏障实验，以防止海水进入低地国家。除了防洪功能外，其设计还使其能够管理生态系统，引导富氧水流入封闭河口，造福当地动植物。此外，它还能产生潮汐能或蓝色能源。因此，在一项基础设施设计中实现了三个理想特性和功能。

同样，在北海沿岸，沙滩经历了持续侵蚀过程，有必要通过经常沉积沙子来保护国家免受海水侵蚀。这就需要长期部署重型设备，必然会扰乱当地生态系统。为了克服这个问题，设计了一个“泥沙引擎”来引导水流方式，使沙子自然沿着海岸向下沉积。同时，岛上还为风筝冲浪者、鸟类和海豹提供了空间。再往北一点，在沙丘下建造了供海滩游客使用的车库，作为防洪堤。这样一来，汽车被藏在视野之外，建筑本身也被用来防御海水。在荷兰最北端，重新设计了一条30公里长的堤坝，在北海和中央湖泊之间形成一道屏障，其中也蕴含着许多可再生能源解决方案；它“以自然为建，为自然而建”，能够容纳迁徙的鱼类和鸟类。

以下是健康领域负责任创新的例子。目前正在进行3D打印纳米孔材料的研究，以将其用于人工髌骨和其他骨替代物。为了降低术后并发症数量和死亡率，研究人员正在寻求具有至少三种类型属性的材料。理想情况下，它应该刺激手术介入部位的血管生长（血管生成），增强骨组织再生（骨生成），以及原位杀灭细菌（杀菌）。研究人员真正出于道德动力优化了此项设计，因为它大幅减少了患者的术后问题，并且挽救了生命。对于这种在创新支持下实现道德上一举多得的模式，还可以提供更多例子。

这些例子有什么共同点？在所有这些案例中，应用科学家、工程师和设计师都在挑战道德极限，因为他们想为所有道德价值（无论是可持续性、健康、安全、隐私还是其他价值）进行设计，致力于通过工程设计实现尽可能多的道德价值。他们对妥协和次优解不

感兴趣；他们努力扩大其能够履行的责任范围。因此我认为，负责任的创新的一个关键特征，就是设计出能够让我们扩大可履行的责任范围的新功能。

传统上的伦理思考是审慎的，其目的是为了说明理由——权衡不同行动做法的理由——以及分析给定的选择和后果。

在上述案例中，创新背后的道德思考还具有扩展性，因为其目的是创造新的选择，从而避免在特定的理想选择之间作出惨痛抉择。这不再是关于可持续性 or 安全；而是关于可持续性和安全的选择。在这种情况下具有指导意义的，是许多工程师对所谓“电车案例”中相互冲突的义务的反应。在经典的电车困境中，一辆失控的电车即将撞上轨道上的五个人，除非扳动开关将其转至只有一个人的轨道上。遇到这种困境，工程师们往往会作出这样的反应：这个设计太糟糕了！面对开关的可怜人必须做出选择，而轨道的结构不允许其履行全部义务。工程师们并不是在开玩笑。在哲学家看来，这样的回应是荒谬的，是对思维实验的深刻误解。但工程师的回答是最有用的，它体现了负责任地思考现实世界火车事故的方式。我认为，它包含了道德在技术和创新的世界中应该学习的重要功课。

我们需要掌握两个主要思路。其中一个，如果我们认真致力于我们的道德价值，就可以而且必须为实现它们而进行设计。还有一种想法是，我们可以（而且有义务努力）通过创新设计来克服道德价值的冲突。

为实现价值而设计

1980年，技术哲学家兰登·温纳撰写了一篇题为《人工产物是否涉及政治？》的文章。温纳描述了建筑师和城市规划师罗伯特·莫泽斯的工作，后者在20世纪20年代监督了纽约市的大型城市规划项目。莫泽斯还负责设计布鲁克林附近的立交桥。后来对其生平和工作的研究表明，他故意把这些立交桥设计得很低，以防贫困黑人街区的公交车进入纽约附近的白人中产阶级海滩。在文献中，它们通常被称为“低悬立交桥”。温纳得出结论，这项土木工程体现了种族主义价值观或种族主义观念 (Winner, 1980)。

一种隐秘的想法，一旦成功嵌入钢筋水泥之中，就开始对公交公司和市民产生影响，限制了人们的自由。这种模式在设计中随处可见。设计师倾向于在其任何作品中表达自己的无论任何观念、世界观和价值观，无论作品是搜索引擎、社交网站、算法还是整个智慧城市。他们可以有或无意地这样做。无论哪种方式，其影响都是真实存在的。成千上万甚至数十万个决策都是在复杂的软件中做出的，在每个层面上都是如此。我们在技术中所面对的是别人在早期阶段做出的一系列综合选择，这些选择决定了我们现在可以做什么，不能做什么。如果我们的人工产物、设备、系统和基础设施不是在我们共同价值观的基础上系统地、有意识地、透明地精心设计和制造的，它们就会被胡乱地、不透明地制造出来，为一小撮人的利益服务，而不是为社会利益服务。它们可能会影响我们的思想，并且最终影响我们是谁。正如丘吉尔作出的恰切评说：首先，我们塑造我们的房子，然后，我们的房子塑造我们。

这种关于技术设计蕴含着价值观的观点，对我们在二十一世纪应如何践行道德有着深远影响，因为我们周围的几乎所有东西都是设计出来的，从微不足道的小工具到关键的软件和数据架构。有一个由道德、价值观、原则、规范、责任、义务、德性、权利、标准、理想和法律组成的世界，还有一个由工程、技术和创新组成的世界正在我们周围形成。如果我们不希望种族主义思想最终出现在我们所设计和制造的产物中，无论是算法、数据集还是立交桥，就必须密切关注为实现价值而设计。我们共同的价值观应该以适当的方式在我们所设计和制造的东西中得到表达和体现。

我们还应该能够解释和证明我们所设计的东西及其背后的原因。这就是我们所说的价值敏感型设计或为实现价值而设计的理想。如果我们关心公平、正义、隐私和尊严，就可以而且应该为实现它们进行设计。塞缪尔·舍夫勒在其《平等与传统》一书中说过，我们的价值观“在酌定中得到最终体现”（Scheffler, 2010: 28）。这意味着，一个自称拥有某些价值观的人，在涉及酌定行事的时候，会被期望唤起这些价值观。我们同样可以说，我们的道德价值观也是“在设计中得到最终体现”的。如果我们认真致力于实现这些价值，就会在我们的物质和技术世界中寻求其实现，它们将塑造我们的选择、实践、生活和身份。甚至可以说，如果我们不会有兴趣或动机去追求这种对价值的实现，就可以看作是我们对这些价值的承诺并不够认真的表现。

假设隐私对一个人很重要，此人以某种角色或身份负责医院的工作流程，那么我们有理由期待其愿意思考，在医院存储和处理病人数据的信息系统的设计中，隐私的具体含义。如果此人不愿或不能具体说明和阐述其对隐私及其重要性的总体观念意味着哪些要求，那么其对隐私的信奉就会显得有些无端。在现实的高科技世界里，认真对待隐私，意味着要努力为确保隐私而设计。

谈论道德价值只是一个开始。在为实现我们的价值观而设计时，我们需要把这些价值观看作人工产物需要满足的要求。因此，像隐私这样的价值应该被解释为抽象要求，而这些要求能够接受详细说明过程或“功能分解”过程，直至达到能够直接指向具体技术特征的详细说明水平。例如，在数字领域，隐私的抽象价值通常被解释为意味着数据保护。对个人数据进行保护，是为了确保隐私。反过来，又可以将数据保护解释为意味着，除其他外，在数据使用中减少风险和责任。可以说，降低风险更明确地隐含着数据的“匿名化”或“假名化”、“聚类”以及“粗粒度”。

粗粒度和聚类可以用数据科学家所说的“K-匿名”来进行明确——这是一种模糊数据的数学方法，同时还能保留数据的有用性。通过这种方式，采用可信的推理，从抽象价值到具体规范，可以建立起价值层级（参见Aizenberg和Van den Hoven, 2020; Ibo van de Poel, 转引自Van den Hoven等, 68-70）。这样的层级将由高层价值（隐私）、中层标准（如假名化）和底层规范（K-匿名）组成，为我们明确隐私在特定环境中的含义。同时，它们还为关于新技术的伦理辩论提供了着力点和结构。它们还提供了在抽象的道德考量和技术世界之间穿梭的系统化、结构化方式，使我们能够学习、商定和改进。

通过这样的方式明确或拆解价值观，就可以在设计上防止犯罪、洪水、光污染和致胖环境，实现安全和隐私。

关于道德负荷过重与创新的问题

如果我们在“设计模式”下进行践行道德，可能会被设计中需要实现的一长串价值困住，其中许多价值往往是相互冲突的。因此，我们可能会“道德负荷过重”。隐私很重要，安全也很重要。问责很重要，可持续性也很重要。我们不能在自己的所有道德价值观中随意挑选。我们也不能只顾着今天的安全和保障和明日的可持续性，而把平等或人类尊严搁置在后。它们必须同时得到处理。

国家电子病历系统的选择不应仅仅基于提升病人安全和降低医疗保健成本；它还需要尊重病人的隐私。十年前，荷兰曾试图建立一项国家基础设施，但被上议院否决，理由是其设计不足以保障隐私。如果在设计和开发的最初阶段就把隐私作为一项基本要求加以重视，可能就可以防止这些问题。负责技术开发的人往往只关注功能性要求的子集，而没有看到道德和社会要求即便不是更重要，也是同等重要的。

在引入智能电表以提高我们电网可持续性的过程中，也出现了类似失败。智能电表对于有效管理电网、平衡负荷和削峰填谷是必要的。因此，每家每户都需要转变为电力网络中的智能节点。荷兰的上议院再次因为隐私问题拒绝了这一提案。人们发现，关于家庭用电的信号将被发送至中央数据库，该数据库将能进行数据分析，从而生成敏感的个人信息。尽管存在改善电网可持续性的需要，但整个项目还是全被放弃了。看起来，这些非常明智的创新，一个是带来提升病人安全的希望，另一个是改善能耗的可持续性，都因为不尊重隐私而遭到拒绝。在系统设计的要求中，前期没有充分考虑到隐私问题。

同样的模式也出现在对于公共场所安装监控摄像头的反复辩论中。人们希望街道安全和减少犯罪，但也希望守法公民的隐私得到保护。理想的解决方案能同时满足这两方面要求：既能帮助发现扒手，又不会将无辜公民作为嫌疑人的智能摄像系统。在不同背景之下，哲学家和逻辑学家鲁斯·巴尔坎·马库斯提出了一项原则，根据此原则，我们有义务努力达成能让我们两者兼顾的解决方案。该原则指出，如果你有义务做A，也有义务做B，那么就有了确保能同时实现A和B的第二级义务。因此，如果我们有实现隐私的义务，也有实现可持续性和安全的义务，我们就继而有确保能够实现所有这三项义务的第二级义务。

一开始，我介绍了许多创新例子，这些创新之所以聪明，正是因为它们设法想出了聪明的创意和新颖的功能，实现了比以往所能实现的更多的价值。这些被认定为负责的创新标志之一：扩展了可以满足的一系列义务。如果一个人今天可以通过创新改变世界，从而在明天满足更多义务，那么他今天就有义务进行创新。这就把创新变成了一种道德概念以及道德进步的通道。

这并不意味着所有问题都可以通过创新来解决，更不用说通过纯粹的技术创新来解决。这种错觉有时被称作“解决主义”，也被称作对“技术修复”的执迷。对于能够和应该实现什么作出更温和的解释，马库斯所制定的该项原则中的“二级义务”限定十分重要。二级义务比一级义务弱。对一级义务，适用所谓的“应该意味着可以”原则，该原则规定如果X不可能做A，就不能说X应该做A。不能说一个人在道德上有义务拖着两条严重骨折的腿跑上一段楼梯。根据马库斯原则所引入的较弱级别的“应然”，可以说一个人在某一刻有义务确保自己的两个义务都能得到履行，即便结果应该是一个人不可能对此进行确保。如果利害关系重大，就存在与利害关系相称的义务来探索是否能够实现这一目标。因此，我们似乎有义务探究是否有可能提出一种创新，使我们能够做得比没有这种创新时能做到的更好。然而，如果在没有灵丹妙药的地方找不到灵丹妙药，我们也不该为此受到责备。

在大量与可持续发展目标相关的问题中，我们面临的道德选择往往表现为各方之间的困境、价值张力和道德分歧。可以说，困境、冲突和分歧往往取决于设计，施动者面临的所谓“选择架构”是特定人工产物或系统的历史设计以及过去作出的许多决定所产生的功能。如果过去作出了不同的设计选择，某些困境就不会发生。这就强调了首先必须努力防止情况和困境的发生，而当其发生时，要考虑如何（重新）对情况进行设计，以避免惨痛的选择，并能够创造创新的选项，使我们能够履行更多价值观和义务。

负责任的创新不是什么

欺骗自己也有可能解决道德负荷过载的问题。假设你想要一台高性能柴油汽车发动机，但同时也想要符合环保局标准的发动机。很多汽车生产商为此找到了办法，大众汽车“柴油门”丑闻及其后果明显就是这种办法的产物。原来，为了通过检测，大众故意将发动机设计成可以降低排放来应对正在接受检测的情况。这样一来，道德负荷过载的问题就解决了，不是通过设计，而是通过欺骗。在广告中，汽车被宣传为体现了最佳性能、效率和所需的可持续发展标准，但事实并非如此。在这种情况下，道德负荷过载导致了欺骗而不是促发了创新。

道德负荷过载的创新潜力可能无法取得有益结果的另一种方式，可以通过以下索赔案例来说明。谷歌首席执行官桑达·皮采（Sundar Pichai）表示，人工智能需要智能监管，在创新和对公民的保护之间取得平衡（Bradshaw, 2019）。创新在此被诠释为本身即有价值的东西，但如前所述，创新本身并不是好事。而且，此话把创新与保护公民的价值、权益和需求相对立，恰恰说明了负责任的创新不是这些东西。英国信息专员伊丽莎白·纳姆也援引了同样的对立，她说，这不是隐私或创新的问题，而是“隐私与创新”的问题（Denham, 2018）。这种道德价值观与创新之间的对立并不是问题的关键所在。价值冲突可以促使和推动创新。如前所述，总有一些问题不适合采用负责任的创新方法，但我们不能不用尽全力去解决这些问题。

我们必须更加努力

当阿波罗13号即将返回地球时，上面的四名宇航员遇到了一个重大问题（Brandt和Eagleman, 2017）。因为过滤器发生故障，他们的氧气开始耗尽。很明显，如果不解决这个问题，他们会在四个小时内死亡。美国宇航局任务控制部主管尤金·克兰兹召集他所有的工程师进行紧急通报。解释过后，他对他们说：“当你们离开这个房间的时候，必须相信机组人员会平安回家，别去想什么别的可能性，你们必须相信机组人员会平安回家。”他们设法找到了一个技术含量奇低的解决办法，用的是胶带、塑料袋和内衣。克兰兹的话创造了一种道德必要，促发了所需的创造力，并开拓了解决这个问题的创新思路。

前面提到的负责任的创新案例和工程师对失控电车基础设施的“糟糕设计”“非哲学性”的拒绝接受，也可以被视为源自道德压力，尽管不像阿波罗13号事件那么戏剧化。不过，所有这些案例都有这样一个共同特点：其中涉及多种价值观，而这个世界似乎不允许所有的价值观都得到满足。然而，主角们并没有认命和沮丧，而是以信念来回应。那些想出聪明办法的人只是不愿意接受失败，并设法满足更多义务。发明和创新可能恰恰发生在我们拒绝让自己轻松对待的时候和情形下，或者仅仅满足于给定的选择架构，满足于似乎不可避免的事情，又或者只是觉得改变起来太过费力。“必要性是一切发明之母”在这种背景下得到了不同的诠释。

根里希·阿特勒研究了数千项专利，并制定了40项他认为是良好设计典范的创新和发明原则和模式（Altshuller, 2002）。他的工作所得出的主要结论之一是，创新的解决方案和发明通常会克服一个两难的局面，或者在相互矛盾的元素之间作出权衡。如果你想让某样东西既短又长——比如说码尺——就可以考虑可折叠尺子和卷尺，而不是随身携带一根两米长的杆子。如果你想让某样东西既冷又热，比如一杯咖啡，就可以给杯子套上表面有棱的纸套。如果你想来一场健康的散步，又想在下雨时保持干爽，看来只能二选其一，除非你想到了雨伞。这些案例中并不存在道德困境，但其解决模式同样适用于道德案例。神经生物学家皮埃尔·尚热在谈及他在道德操守委员会的工作时说：“我开始理解创新在应用伦理学问题中所发挥的重要作用，因为它经常为明显无法解决的道德困境提出新的解决方案”（Changeux和Ricoeur, 2002: 240）。

劳动经济学家沃尔夫冈·施特雷克也提请人们注意这样一个事实，即与人们通常认为的相反，多种制约因素可能对增长、发展和改进有利。所以，他讲的是“有益约束”（Streeck等, 1993）。道德价值观常常被看作是阻碍进步、造成拖累、阻碍前进的制约因素，但施特雷克认为，情况可能恰恰相反。要求越高、利害关系越重，施动者展现出的独创性、创造性和创新水平往往越高。因此，多种道德要求可能是通往更高生产率的通道。Acar等（2019）在对创新研究进行元分析的基础上，也证实了制约因素对创新可以是有利的。

二十世纪下半叶，德国面临着社会层面道德负荷过载的问题。社会上存在一种紧张关系，一方面是声势浩大的绿党要求保护环境，另一方面是德国民众明显希望能够人人享有繁荣。我想，可以说德国通过创新走出了这种价值张力，自此之后，德国成为了可持续可再

生能源和清洁技术领域的市场领导者。如果它放松了其中任何一种价值观——人人享有繁荣或环境保护——就会失去创新的源泉。

瑞典以其极严格的安全法律和交通法规而闻名。这就催生了其标志性安全汽车的设计和生產。起初，沃尔沃汽车有点像坦克：对驾驶员来说非常安全，但对周围人来说就不那么安全了。然后，沃尔沃开始创新，研究使用传感器扫描环境和自动刹车的可能性，因为他们同样致力于拯救行人和骑自行车的人的生命。沃尔沃致力于安全的信念让他们走得更远。他们意识到，在安全研究和研发中使用的撞车假人是以士兵——也就是大个头男性为原型的。于是沃尔沃开始关注更脆弱的驾驶员，例如孕妇，并为她们设计了特殊的安全带。如果安全不是如此重要的问题，这样的创新是不会被考虑的。这又是一个“在设计中得到最终体现”并且富有成效的价值观的例子。

从“以零为目标”的角度来思考，也能创造出同样程度的令人信服的承诺，这意味着不愿妥协，不愿削弱道德和社会承诺，也不愿满足于次优或折衷选项。二氧化碳零排放或城市自行车事故中零儿童死亡等承诺，都是创造这种道德必要性的方式，就像阿波罗13号事件中遭遇的情况一样。

最后，我简述了两个中心思想，它们在思考二十一世纪问题的解决方案时可能会有一些帮助。其一，如果我们认真致力于践行我们的道德价值，就可以为实现这些道德价值而设计；其二，如果我们足够努力地将价值冲突纳入设计考量，有时就可以克服这些冲突。这两项理念为负责任的创新概念奠定了基础，而负责任的创新是道德进步的通道。

参考文献

- Aizenberg, E. and J. Van den Hoven (2020). Designing for human rights in AI. *Big Data & Society*, July-December 2020, 1-14.
- Acar, O.A., M. Tarakci and D. van Knippenberg (2019). Why constraints are good for innovation. *Harvard Business Review*, November 22. Available at: <https://hbr.org/2019/11/why-constraints-are-good-for-innovation>.
- Altshuller, G. (2002). *40 Principles: TRIZ Keys to Innovation* (Vol. 1). Worcester, MA: Technical Innovation Center, Inc.
- Bradshaw, T. (2019). Google chief Sundar Pichai warns against rushing into AI regulation. Available at: <https://www.ft.com/content/b16e6ee8-dbb2-11e9-8f9b-77216ebe1f17>.
- Brandt, A. and D. Eagleman (2017). *The Runaway Species: How Human Creativity Remakes the World*. London: Catapult, 1-3.
- Caney, S. (2012). Available at: <https://simoncaney.weebly.com/methodological-issues.html> (accessed 26 august 2020).
- Changeux, J.P. and P. Ricoeur (2002). *What Makes us Think? A Neuroscientist and a Philosopher Argue About Ethics, Human Nature, and the Brain*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Dworkin, M. (2013). A new philosophy for international law. *Philosophy & Public Affairs*, 41(1), 3-30.
- Denham, E. (2018). Promoting privacy with innovation within the law. Speech delivered at the 30th Annual Conference of Privacy Laws and Business, Cambridge, July 4, 2017. Available at: <https://ico.org.uk/about-the-ico/news-and-events/news-and-blogs/2017/07/promoting-privacy-with-innovation-within-the-law/>.
- Helbing, D. (2013). Globally networked risks and how to respond. *Nature*, 497(7447), 51-59.
- ICSU (2017). *A Guide to SDG Interactions: From Science to Implementation*. International Council for Science. Available at: <https://doi.org/10.24948/2017.01> <https://council.science/wp-content/uploads/2017/05/SDGs-Guide-to-Interactions.pdf>.
- IEAG (2014). *A World that Counts: Mobilizing the Data Revolution for Sustainable Development*. Report of the Independent Expert Advisory Group on the Data Revolution for Sustainable Development.

Lund Declaration (2009). Europe must focus on the grand challenges of our time. Available at: [https://www.vr.se/download/18.3936818b16e-6f40bd3e5cd/1574173799722/Lund Declaration 2009.pdf](https://www.vr.se/download/18.3936818b16e-6f40bd3e5cd/1574173799722/Lund+Declaration+2009.pdf).

Lund Declaration (2015). Europe must speed up solutions to tackle grand challenges through alignment, re-research, global cooperation and achieving impact. Available at: [https://www.vr.se/download/18.3936818b16e-6f40bd3e5cc/1574173770601/The+Lund+Declaration+2015 final.pdf](https://www.vr.se/download/18.3936818b16e-6f40bd3e5cc/1574173770601/The+Lund+Declaration+2015+final.pdf).

Rome Declaration (2014). Rome declaration on responsible research and innovation in Europe. Available at: http://www.sis-rri-conference.eu/wp-content/uploads/2014/12/RomeDeclaration_Final.pdf.

Scheffler, S. (2010). *Equality and Tradition: Questions of Value in Moral and Political Theory*. Oxford: Oxford University Press.

Streeck, W., J. Górnica and J. Jerschina (1993). *Beneficial Constraints: On the Economic Limits of Rational Voluntarism*. Krakow: Cracow University of Economics.

Tetlock, P.E., O.V. Kristel, S.B. Elson, M.C. Green and J.S. Lerner (2000). The psychology of the unthinkable: Taboo trade-offs, forbidden base rates, and heretical counterfactuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(5), 853.

United Nations (2015a). Sustainable Development Goals. Available at: <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300> (accessed 13 July 2016).

United Nations (2015b). *The World That We Want*. Available at: <http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/UNDG%202nd%20dialogues.pdf> (accessed 13 July 2016).

United Nations (2015c). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. Available at: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld> (accessed 13 July 2016).

Van den Hoven, J. (2013). Responsible innovation and value sensitive design. In Owen, R. (ed), *Responsible Innovation*. New Jersey: Wiley-Blackwell, 75-83.

Van den Hoven, J., S. Miller and T. Pogge (eds) (2017). *Designing in Ethics*. Cambridge: Cambridge University Press.

Van de Poel, I. (2017). Dealing with moral dilemmas through design. In Van den Hoven S. Miller and T. Pogge (eds), *Designing in Ethics*. Cambridge: Cambridge University Press, 57-77.

Von Schomberg R., and J. Hankins (eds.) 2014. *International Handbook on Responsible Innovation*. Cheltenham, U.K. and Northampton, MA: Edward Elgar Publishing. Also available at: <https://www.rri-tools.eu/-/international-handbook-on-responsible-innovation-a-global-resource>.

Waldron, J. (2016). The eternal UN Declaration of Human Rights. Project Syndicate. Available at: www.project-syndicate.org/commentary/declaration-of-human-rights-global-citizenship-by-jeremy-waldron-2016-04.

Winner, L. (1980). Do artifacts have politics? MIT Press, *Daedalus*, 109(1), 121-136.

世界知识产权组织
34, chemin des Colombettes
P.O. Box 18
CH-1211 Geneva 20
瑞士

电话 +41 22 338 91 11
传真 +41 22 733 54 28

产权组织驻外办事处联系方式请见：
www.wipo.int/about-wipo/zh/offices

产权组织第1072C号出版物
ISBN 978-92-805-3236-1