

Этика и инновации

10 лет Бюро ВОИС по вопросам этики



WIPO

ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ
СОБСТВЕННОСТИ

Этика и инновации

10 лет Бюро ВОИС по вопросам этики



Пользователь вправе воспроизводить, распространять, адаптировать, переводить и публично исполнять контент настоящей публикации, в том числе для коммерческих целей, без явно выраженного согласия, при условии ссылки на ВОИС в качестве источника информации и четкого указания на то, что оригинальный контент претерпел изменения.

На адаптированной версии/переводе/ производных произведениях не разрешается проставлять официальную эмблему или логотип ВОИС, если только эти документы не были утверждены и проверены на достоверность Организацией. За разрешением просьба обращаться в ВОИС на веб-сайте Организации.

Любой производный материал должен содержать следующую правовую оговорку: «Секретариат ВОИС не несет никакой ответственности за преобразование или перевод оригинального контента».

Если публикуемый ВОИС контент, например изображения, диаграммы, товарные знаки или логотипы, относится к сфере ведения третьего лица, то вся ответственность за получение разрешения обладателя/обладателей прав на этот контент лежит на пользователе.

Экземпляр данной лицензии размещен по адресу <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>

Употребляемые обозначения и изложение материала в настоящей публикации не означают выражения со стороны ВОИС какого бы то ни было мнения относительно правового статуса любой страны, территории, города или района, или их властей, или относительно делимитации их границ.

Настоящая публикация не призвана отражать точку зрения государств-членов или Секретариата ВОИС.

Упоминание тех или иных компаний или продуктов, изготовленных определенными производителями, не означает, что ВОИС поддерживает или рекомендует их и отдает им предпочтение перед другими аналогичными компаниями или продуктами, которые не названы в публикации.

© WIPO, 2020

Всемирная организация интеллектуальной собственности
34, chemin des Colombettes,
P.O. Box 18
CH-1211 Geneva 20
Switzerland



Лицензия с указанием авторства 3.0 МПО
(CC BY 3.0 IGO)

Отпечатано в Швейцарии

СОДЕРЖАНИЕ

Список использованных сокращений	4
Введение	5
Интервью с Генеральным директором Фрэнсисом Гарри	10
Бюро ВОИС по вопросам этики	14
Право и этика	57
Серия публичных лекций ВОИС по этике	80
О лекторах	82
Изменяющаяся этика общения Профессор Онора О'Нил	87
Этика, технологии и будущее человечества Профессор Питер Сингер	100
Культура, характер и этика: этические дилеммы в международных организациях Д-р Джулianne Баджини	129
Этика технологий и наши глобальные проблемы: аргументы в пользу ответственных инноваций Профессор Йерун ван ден Ховен	158

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ СОКРАЩЕНИЙ

ИИ	искусственный интеллект
ФИДЗ	раскрытие финансовой информации и декларирование заинтересованности (Политика в отношении)
ДУЛР	Департамент управления людскими ресурсами
НККН	Независимый консультативный комитет по надзору
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
ОВН	Отдел внутреннего надзора
МСУГС	Международные стандарты учета в государственном секторе
ОИГ	Объединенная инспекционная группа (системы Организации Объединенных Наций)
НПО	неправительственная организация
КЮ	Канцелярия юрисконсульта
ЗоМ (Политика)	Политика защиты сотрудников от актов мести за сообщение сведений о нарушениях и сотрудничество с лицами, проводящими официальные проверки или расследования
ООН	Организация Объединенных Наций
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности

ВВЕДЕНИЕ

В настоящей публикации приведена информация о Бюро ВОИС по вопросам этики, а также мысли ведущих специалистов в данной области об этике и инновациях, культуре и справедливости, которые были представлены в серии публичных лекций ВОИС.

Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС) — это специализированное учреждение Организации Объединенных Наций со штаб-квартирой в Женеве, Швейцария. Она служит глобальной площадкой для предоставления услуг, разработки политики, распространения информации и взаимодействия в области интеллектуальной собственности (ИС) и ведущим учреждением системы ООН по вопросам знаний. В состав организации входят 193 государства-члена, ее персонал насчитывает около 1300 человек. ВОИС призвана играть лидирующую роль в построении сбалансированной и эффективной международной системы ИС, открывающей возможности для инноваций и творчества на всеобщее благо. Ее мандат, структура ее руководящих органов и процедуры определены в Конвенции ВОИС, в соответствии с которой Организация

была учреждена в 1967 г.

Понимая важность надлежащего управления в межправительственных организациях, ВОИС стремится обеспечить транспарентность, подотчетность и эффективность управления, а также осуществление управления на основе правил. В частности, ВОИС требует, чтобы ее должностные лица, сотрудники и другой персонал при выполнении своих обязанностей соблюдали высокие этические стандарты. Ценности и этические принципы Организации, изложенные в Кодексе этики ВОИС, дополняют действующие правила и призваны вдохновлять и направлять сотрудников и другой персонал в их деятельности. Бюро по вопросам этики является ключевой составляющей управления и добросовестности организации в публичной сфере (как это сейчас принято называть).

Бюро по вопросам этики действует независимо в рамках Организации. Его цель — поддержание эффективной системы обеспечения добросовестности и соблюдения этических норм, при этом основное внимание уделяется обеспечению понимания персоналом ВОИС на всех уровнях

своих обязательств этического характера перед Организацией и ее заинтересованными сторонами. Услуги, оказываемые Бюро персоналу и другим лицам, его работа и действия основаны на трех основных принципах: независимость, объективность и конфиденциальность.

Для лучшего понимания предпосылок создания Бюро по вопросам этики мы провели интервью с Генеральным директором Фрэнсисом Гарри¹. В этом интервью Генеральный директор подчеркнул важность работы структурного подразделения по этике в период, когда мы сталкиваемся с огромным количеством непредвиденных ситуаций, которые не регулируются нормативной базой. Он также упомянул, что важно следить за тем, чтобы научная, технологическая и творческая деятельность, на основании которой возникают права интеллектуальной собственности, соответствовала этическим нормам.

В главе, посвященной Бюро ВОИС по вопросам этики, прослеживается его развитие с 2010 г. по сегодняшний день. В ней затрагивается исторический контекст создания этого Бюро, поясняется его Мандат и описываются мероприятия, которые оно проводит во исполнение

своего Мандата. В этой главе представлены четыре основные области деятельности: повышение осведомленности и обучение персонала; конфиденциальное консультирование сотрудников по этическим вопросам; установление стандартов и разработка политики; и реализация программ, относящихся к сфере ведения Бюро по вопросам этики.

В главе о праве и этике, автором которой является г-жа Арендина Коппе, начальник Секции административного права Канцелярии юрисконсультата ВОИС, рассматривается взаимосвязь между этими двумя дисциплинами и то, как они усиливают друг друга к взаимной выгоде, укрепляя культуру этики в ВОИС и систему внутреннего правосудия Организации. Это в свою очередь способствует повышению эффективности системы подотчетности. В указанной главе приведен анализ различных способов взаимодействия между Канцелярией юрисконсультата и Бюро по вопросам этики. В ней показано, что за прошедшие десять лет в ВОИС удалось надлежащим образом наладить эффективное сотрудничество благодаря взаимному признанию различий мандатов этих двух подразделений, в том числе необходимости обеспечения конфиденциальности и независимости Бюро по вопросам этики.

¹ Фрэнсис Гарри, гражданин Австралии, занимал пост Генерального директора ВОИС с 2008 по 2020 гг.

В данной публикации в сокращенной или обновленной форме воспроизводятся четыре лекции по этике, прочитанные известными международными деятелями в этой области. Публичные лекции ВОИС, введенные в 2017 г., пользуются особым успехом как в ВОИС, так и среди представителей дипломатического сообщества, сотрудников международных организаций системы Организации Объединенных Наций, НПО, имеющих консультативный статус в ВОИС и ООН, научного сообщества и других лиц.

Серию открывает ознакомительная лекция на тему «Изменяющаяся этика общения» профессора Оноры О'Нил.

Профессор О'Нил напоминает о том, что этика общения имеет долгую историю, восходящую по меньшей мере к Десяти заповедям. Как минимум три из этих древних правил относятся к речи и общению. По словам профессора О'Нил, ни один аспект нашей жизни не изменился за последнее столетие так сильно, как практики общения.

В двадцатом веке также имели место некоторые кардинальные изменения норм общения и повышенное внимание к стандартам коммуникаций в деятельности организаций, включая требования к обеспечению

подотчетности, прозрачности и свободы информации. Масштабные революции в области коммуникационных технологий и глобальной связи преобразили личное и публичное общение, а также осуществление властных полномочий. Это вызвало множество этических вопросов. Например, где пролегает этическая граница между личной жизнью и обязанностями сотрудника международной организации? Как требования публичного разума связаны с доверием и подотчетностью в повседневной жизни?

Профессор Питер Сингер в своей лекции «Этика, технологии и будущее человечества» рассматривает этические проблемы технологических разработок в области биотехнологий, робототехники, искусственного интеллекта, информатики и коммуникаций. Он обсуждает вопрос о том, следует ли приветствовать технический прогресс, так как он открывает возможности для прогресса человечества, или следует бояться его, так как он может привести к исчезновению человеческого рода и разрушению природных экосистем.

Он поясняет с точки зрения этики, как можно и нужно использовать различные типы технологий, чтобы они приносили как можно больше пользы как

можно большему количеству людей. Профессор Сингер также затрагивает вопрос о том, как можно применять естественный закон прав собственности к правам интеллектуальной собственности в области фармацевтической продукции. Кроме того, он рассматривает некоторые этические проблемы, связанные с медициной и биологическими науками, т. е. с биоэтикой, и меры, которые можно принять для снижения риска исчезновения человеческого вида.

Лекция д-ра Джулиана Баджини под названием «Культура, характер и этика: этические дилеммы в международных организациях» посвящена значению и важности построения культуры этики и различиям между созданием такой культуры и простым введением правил и норм. Он рассказывает о необходимости вырабатывать нравственный характер. Решающее значение для этого играют три вещи: формирование правильных навыков, развитие способностей к практической мудрости и наличие образцов для подражания. Это также применимо к корпоративной среде: чтобы у организации был хороший корпоративный характер — сильная культура этики — также необходимо развивать эти три аспекта.

Доктор Баджини поясняет, каким образом организации, как

национальные, так и международные, в которых работают люди разных культур и разного происхождения, имеющие, на первый взгляд, различные моральные ценности и руководствующиеся различными правилами поведения, могут сформировать единую культуру. Невзирая на разницу мировоззрений, существуют широкие возможности для достижения согласия по многим вопросам. Сформировать сильную корпоративную культуру этики помогает практическая мудрость.

Профессор Йерун ван ден Ховен прочел лекцию на тему «Этика технологий и наши глобальные проблемы: аргументы в пользу ответственных инноваций». Он утверждает, что технологии и инновации также могут порождать этические вызовы. Взаимосвязанные проблемы, множественность ценностей и разнообразие точек зрения требуют выработки новых взглядов на инновации и этические аспекты наших технологических вмешательств.

Чтобы направить усилия на решение нужных проблем и не создать или не усугубить при этом другие проблемы, необходимо действовать ответственно. Это подход, ориентированный на «проектирование на основе ценностей», «проектирование с учетом ценностей» или

«проектируемую этику». Мы надеемся, что данная публикация вдохновит читателя на дальнейшие размышления о вопросах управления, связанных с этикой и инновациями, и поможет руководителям международных и государственных учреждений решать этические дилеммы. Как показывает обратная связь от разных сторон, ценности ВОИС как организации актуальны для государственных служащих, работающих в национальных и международных учреждениях в развитых и развивающихся странах.

Наконец, следует отметить, что настоящая публикация была подготовлена под общим руководством Бюро ВОИС по вопросам этики. Бюро по вопросам этики благодарит коллег из ВОИС, Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений, а также из других многосторонних организаций за моральную поддержку, помощь и информацию.

Сентябрь 2020 г.
Читра Радхакишун
Главный сотрудник по
вопросам этики

Генеральный директор ВОИС Фрэнсис Гарри размышляет о важности этики для ВОИС и многосторонней системы в целом в мире, где происходят быстрые и радикальные технологические изменения.

Что побудило вас создать Бюро ВОИС по вопросам этики?

ВОИС учредила Бюро по вопросам этики в 2010 г. с целью внедрить в Организации передовую практику, принятую во всей системе Организации Объединенных Наций, и выполнить рекомендацию нескольких органов по созданию в международных организациях подразделений по вопросам этики. На тот момент в мире установился консенсус по поводу того, что наличие подразделения по вопросам этики крайне важно по ряду причин. К таким причинам среди прочего относится тот факт, что мы сталкиваемся со множеством непредвиденных ситуаций, которые не регулируются нормативной базой. Технологии и общество развиваются очень быстро, и нормативная база не успевает за этими изменениями. При таких обстоятельствах — устоявшиеся ценности, новая ситуация и отсутствие правового регулирования — до тех пор, пока не будет принято соответствующее законодательство, приходится в значительной степени полагаться на ценности и этичное поведение.

ИНТЕРВЬЮ С ГЕНЕРАЛЬНЫМ ДИРЕКТОРОМ ФРЭНСИСОМ ГАРРИ

Какую роль оно играет?

Его роль заключается в повышении осведомленности сотрудников о важности этичного поведения, рассмотрении любых жалоб, которые могут возникнуть в связи с предположительно неэтичным поведением со стороны сотрудников, и выполнении административных функций применительно к определенным политикам, принятым Организацией, таким как Политика в отношении раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности и Политика защиты от актов мести, которая является одной из передовых политик такого рода. Бюро ВОИС по вопросам этики играет важную роль в Организации.

Какой вклад Бюро по вопросам этики вносит в управление Организацией?

В программе обязательного обучения по вопросам этики Бюро принял участие весь персонал Организации. Данная программа помогла повысить среди коллег

осведомленность о необходимости везде и во всех отношениях учитывать этический аспект. И это замечательно. Бюро по вопросам этики также внедрило политику защиты сотрудников, подающих жалобы на этические нарушения, и механизм ее реализации. Опять же, это помогло коллегам понять, что неэтичное поведение не останется безнаказанным.

Каково самое большое достижение Бюро по вопросам этики?

Внедрение нормативной базы, способствующей этичному поведению на всех уровнях Организации.

Каким вы хотели бы видеть дальнейшее развитие Бюро по вопросам этики?

Бюро по вопросам этики — чрезвычайно важное подразделение, способное помочь Организации в формировании культуры, в которой этические аспекты будут

автоматически учитываться при принятии любых решений и совершении любых действий всеми сотрудниками Организации.

Почему в системе многосторонних отношений так важно отдавать приоритет этике?

Чтобы система многосторонних отношений пользовалась доверием, ее слова не должны расходиться с делом. Необходимо обеспечить соответствие исходящих от нее слов и действий самым высоким этическим стандартам.

Более того, учитывая разнообразие многосторонней системы и мира как такового, ориентация на этику позволяет внедрить определенные основополагающие принципы, необходимые для налаживания честных деловых отношений и социального общения в нашем обществе, которые широко распространены во многих культурах.

Почему в системе многосторонних отношений так важно отдавать приоритет этике?

Чтобы система многосторонних отношений пользовалась доверием, ее слова не должны расходиться с делом. Необходимо обеспечить соответствие исходящих от нее слов и действий самым высоким

этическим стандартам.

Более того, учитывая разнообразие многосторонней системы и мира как такового, ориентация на этику позволяет внедрить определенные основополагающие принципы, необходимые для налаживания честных деловых отношений и социального общения в нашем обществе, которые широко распространены во многих культурах.

В 2018 г. ВОИС открыла серию публичных лекций по этике, инновациям и ИС. Что побудило Организацию сделать это?

Основная задача программы ВОИС по вопросам этики — обеспечить этичное поведение сотрудников. Одним из аспектов этого, который не всегда зависит от сотрудников, является обеспечение соответствия программ, с которыми мы имеем дело, установленным этическим нормам. В настоящее время стремительный и радикальный прогресс в области технологий порождает множество фундаментальных вопросов во многих сферах, например в сфере искусственного интеллекта (ИИ), наук о жизни, занятости и во многих других сферах. Поэтому очень важно следить за тем, чтобы научная, технологическая и творческая деятельность, на основании которой

возникают права интеллектуальной собственности (ИС), соответствовала этическим нормам. Серия лекций будет полезна интересующимся любой из этих сфер — поведением персонала или предметом прав ИС — и может дать пищу для общих размышлений об этических аспектах и последствиях любого вопроса. Любой возникающий вопрос должен автоматически оцениваться с этической точки зрения, это следует ввести в привычку.

Приведите примеры этических проблем, с которыми сталкивается сообщество ИС.

Много этических вопросов вызывает ИИ. Несмотря на то, что он глубоко изучается и уже длительное время обсуждается многими людьми по всему миру, мы все еще не уверены, на что именно способна эта технология. Как только устанавливается относительный консенсус по какому-нибудь этическому вопросу в области ИИ, технология порождает новую дилемму. Такое происходит очень часто. Взять хотя бы решения, которые должен принимать беспилотный автомобиль, построенный на основе систем ИИ, в сложной ситуации с участием нескольких людей — например, какие люди пострадают в результате дорожно-транспортного происшествия; или этические вопросы, связанные с системами

вооружения на базе ИИ; или необъективность данных, собранных в реальном мире, в котором присутствует перекос. ИИ вызывает огромное количество этических вопросов, которые нам предстоит решить в ближайшие годы.

Науки о жизни также поднимают принципиально важные этические вопросы, особенно в связи с редактированием генома, а также пределами, в которых могут и должны использоваться биоинженерные технологии. Взять, к примеру, этические вопросы, связанные с редактированием генов комаров с целью прекратить распространение малярии. Приведет ли это к нарушению хрупкого баланса в экосистеме?

Есть множество вопросов, связанных с прогрессом науки о жизни и биологии. ИИ, медицина и биологические науки на службе, но есть и многие другие области.

Как все это связано с ИС? ИС создает ряд стимулов для технологического прогресса и, таким образом, способствует развитию этих новых технологий, порождающих этические вопросы. Это не означает, чтобы мы не должны поощрять такой прогресс, но его определенно следует контролировать.

**Какой философ больше всего
повлиял на ваше мировоззрение?**

Я думаю, это был Сократ, который в конце своей жизни сказал «Я ничего не знаю». Мне кажется, в этом и заключается мудрость. Однако трудно выделить кого-то одного, когда есть так много великих мыслителей, которые помогают нам разобраться в жизни.

БЮРО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ ВОИС

История Бюро ВОИС по вопросам этики и справочная информация о нем

Бюро ВОИС по вопросам этики было основано в июне 2010 г.² в рамках тенденции создания таких подразделений в системе Организации Объединенных Наций (ООН), которая началась с учреждения в 2006 году Бюро Секретариата ООН по вопросам этики³. Генеральный секретарь ООН Кофи Аннан учредил в Секретariate независимое Бюро по вопросам этики после того, как Генеральная Ассамблея одобрила его создание на Всемирном саммите⁴ в контексте общих инициатив, касающихся Секретариата и реформы управления. Указанные инициативы должны были основываться на «культуре этики, транспарентности и подотчетности»⁵.

До этого такие подразделения были созданы в других многосторонних учреждениях: Всемирный банк создал Бюро по вопросам профессиональной этики в 1990 г., а Международный валютный фонд создал свое Бюро по вопросам этики в феврале 2000 года⁶.

Другие фонды и программы Организации Объединенных Наций, а также специализированные учреждения ООН последовали их примеру и учредили свои собственные бюро по вопросам этики с аналогичными функциями и структурами. Через четыре года после основания Бюро ООН по вопросам этики было учреждено Бюро ВОИС по вопросам этики, работа которого регламентировалась Служебной инструкцией ВОИС № 25/2010⁷.

- 2 Служебная инструкция № 25/2010, Бюро по вопросам этики ВОИС, 9 июня 2010 г.
- 3 Резолюция 2005/1 об Итоговом документе Всемирного саммита; ST/SGB/2007/11; различные резолюции Генеральной Ассамблеи о создании независимых бюро по вопросам этики.
- 4 Резолюция 60/1, пункт 161 (d).
- 5 В Отчете A/61/274 от 18 августа 2006 г. кратко описан процесс создания Бюро ООН по

вопросам этики.

6 См. Всемирный банк, Отчет Бюро по вопросам этики и делового поведения, 2010 г.

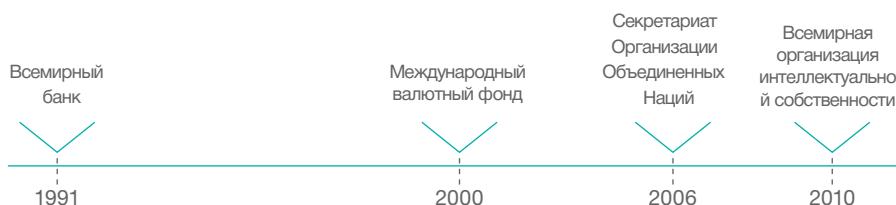
7 На основе соглашения между Всемирной организацией интеллектуальной собственности и Международным союзом по охране новых сортов растений (Соглашение между ВОИС и УПОВ, подписанное 26 ноября 1982 г.), Бюро ВОИС по вопросам этики также обслуживает УПОВ.

Даты создания отдельных бюро по вопросам этики

Дата	Организация	Название бюро
1991	Всемирный банк	Бюро по вопросам этики и делового поведения
2000	МВФ Международный валютный фонд	Бюро по вопросам этики
2006b	Организация Объединенных Наций	Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций
2006c	МОТ Международная организация труда	Подразделение по вопросам этики / пост сотрудника по вопросам этики
2007	ПРООН Программа развития Организации Объединенных Наций	Бюро ПРООН по вопросам этики
2007	ЮНИСЕФ Детский фонд Организации Объединенных Наций	Бюро по вопросам этики
2007d	ЮНОПС Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов	Бюро по вопросам этики и нормативно-правового соответствия
2008	ЮНФПА Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения	Бюро по вопросам этики
2009	МСЭ Международный союз электросвязи	Бюро по вопросам этики
2009	ЮНЕСКО Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры	Бюро по вопросам этики
2009	ВПС Всемирный почтовый союз	Функции сотрудника по вопросам этики переданы на внешний подряд
2009	ВМО Всемирная метеорологическая организация	Бюро по вопросам этики
2009	ЮНИДО Организация Объединенных Наций по промышленному развитию	Бюро по вопросам этики и подотчетности
2010	ВОИС Всемирная организация интеллектуальной собственности	Бюро по вопросам этики ВОИС
2011	МФСР Международный фонд сельскохозяйственного развития	Бюро по вопросам этики
2014	МОМ	Бюро по вопросам этики и поведения

Примечания.

- a С 2002 г. С 2000 по 2002 гг. бюро называлось «Бюро по деловой этике и добросовестности». С 1991 по 2002 гг. оно носило название «Бюро по вопросам профессиональной этики».
- b Бюро начало работу с 1 января 2006 г.
- c Начало работы с 1 мая 2006 г.
- d Бюро по вопросам этики стало независимым от других подразделений с 1 февраля 2009 г.
- e Предыдущее название: Бюро по вопросам этики.
- f С 2015 г.
- g В 2010 г. ему было присвоено название «Бюро по вопросам этики».
- h До 2020 г. бюро называлось Бюро по вопросам этики и поведения (БЭП).



Это понятие впервые было введено в корпоративном мире с основным упором на так называемую деловую этику⁸ в ответ на критику, обрушившуюся на компании в Соединенных Штатах Америки в 60-х и 70-х годах XX века. В середине 80-х годов XX века была запущена Инициатива оборонной промышленности Соединенных Штатов Америки (ИОП), направленная на продвижение этичного ведения бизнеса и этичного управления в различных отраслях, что привело к назначению специальных сотрудников и созданию отделов по этике и/или нормативно-правовому соответствию во многих коммерческих организациях. Еще одним событием, которое

побудило многие компании назначить сотрудников по этике/нормативно-правовому соответствию, стало принятие в Соединенных Штатах Америки в 1991 году Федерального руководства по вынесению приговоров в отношении юридических лиц, устанавливающего стандарты, которым юридические лица обязаны следовать для смягчения приговора в случае признания их виновными в федеральном преступлении⁹.

8 Крэйн и Мэттен дали понятию «деловая этика» следующее определение: «это изучение бизнес-ситуаций, действий и решений, в которых рассматриваются вопросы добра и зла» (Crane, A and D. Matten, *Business Ethics: Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization*, Oxford: Oxford University Press, 2016, 5.)

9 Ethics & Compliance Certification Institute, *Principles and Practices of High-Quality Ethics & Compliance Programs*, Report of ECI's Blue Ribbon Panel, 2016; См. также De George, R.T., *A history of business ethics*, по адресу: <https://www.bbvaopenmind.com/en/articles/a-history-of-business-ethics/>). Де Джордж описывает, как концепция, которая впоследствии стала известна под названием «деловая этика», была скопирована с понятия «медицинской этики» (разработанного в 60-х годах XX века). В 60-х годах XX века в бизнес-школах ввели курсы по социальному вопросам в менеджменте и корпоративной социальной ответственности, что привело к более широкому внедрению этики в деловой среде Соединенных Штатов Америки, начиная с 70-х годов XX века.

При формировании собственных бюро по этике многосторонние организации во многом ориентировались на структуры отделов по этике (и нормативно-правовому соответствию) американского корпоративного сектора. Большинство мандатов бюро по вопросам этики системы ООН составлены по образцу бюро Секретариата ООН. В организациях системы Организации Объединенных Наций обычно (но не всегда) имеются отдельные подразделения людских ресурсов, этики, нормативно-правового соответствия, расследований и надзора, а также бюро омбудсмена.

Первые 10 лет работы Бюро по вопросам этики ВОИС

Отправной точкой процесса создания в ВОИС Бюро по вопросам этики стала 34-я сессия Генеральной Ассамблеи ВОИС (2007 г.), на которой было принято решение о разработке всеобъемлющей комплексной программы организационной перестройки. В апреле 2010 г. ВОИС внедрила Программу стратегической перестройки (ПСП), которая обеспечила базу для реформы управления в Организации. ПСП была построена на четырех основных ценностях:

- Ориентация на предоставление услуг

- Работа в качестве единого целого
- Ответственность за результаты
- Экологическая, социальная и управленческая ответственность.

Ряд инициатив в области людских ресурсов вошел в число 19 взаимосвязанных инициатив, направленных на постоянное развитие ВОИС в качестве справедливого и во всех отношениях достойного рабочего места при одновременном повышении качества удовлетворения персоналом потребностей государств-членов и других заинтересованных сторон. Одной из областей, которых касались такие инициативы, была «этика»¹⁰.

Три основных принципа деятельности Бюро ВОИС по вопросам этики— независимость, конфиденциальность и объективность. Бюро по вопросам этики возглавляет главный сотрудник по вопросам этики, который в 2010 г. подчинялся начальнику Канцелярии и Исполнительному директору Канцелярии Генерального директора¹¹. В соответствии с передовой практикой и

10 Инициативами также были затронуты такие области работы с людскими ресурсами, как управление, ориентированное на конкретные результаты, система управления служебной деятельностью и повышение квалификации персонала, механизмы внутреннего контроля, культура и взаимодействие с клиентами.

11 Служебная инструкция № 25/2010, Бюро ВОИС по вопросам этики.

рекомендациями Объединенной инспекционной группы (ОИГ) системы Организации Объединенных Наций, с 2014 г. главный сотрудник по вопросам этики подчиняется непосредственно Генеральному директору ВОИС.

Мандат Бюро ВОИС по вопросам этики был пересмотрен в 2020 году¹². На его структуру и мандат также повлияли различные рекомендации по результатам проверок, проведенных ОИГ¹³.

- 12 Служебная инструкция № 16/2020, Бюро ВОИС по вопросам этики.
- 13 Доклады ОИГ за последние 10 лет, которые имеют отношение либо к мандату Бюро ВОИС по вопросам этики, либо к его функционированию, в хронологическом порядке: Этика в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2010/3); Системы подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2011/5); Отдел расследований в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2011/7); Предупреждение и выявление мошенничества и борьба с ним в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2016/4), Обзор механизмов и политики по вопросам конфликтов интересов в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2017/9), Обзор политики и практики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2018/4) и Обзор деятельности комитетов по ревизии и надзору в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2019/6). В настоящее время ОИГ готовит Обзор текущего состояния деятельности в области этики в системе Организации Объединенных Наций за 2020 г. (JIU A455). В Отчете JIU/REP/2017/5, Итоги обзора выполнения

Мандат Бюро по вопросам этики

Мандат Бюро по вопросам этики изложен в Служебной инструкции ВОИС № 16/2020 под названием «Бюро по вопросам этики ВОИС». Служебная инструкция входит в нормативно-правовую базу, регулирующую администрирование и управление в Секретariate ВОИС. Эта нормативно-правовая база включает Конвенцию ВОИС, положения и правила о персонале, служебные инструкции и информационные циркуляры.

В данном разделе поясняется мандат и обязанности Бюро по вопросам этики, предусмотренные пунктами 1–12 служебной инструкции.

Пункт 1. В соответствии с обязательством Организации придерживаться самых высоких стандартов этики и добросовестности, которое входит в число фундаментальных ценностей ВОИС, и с учетом

рекомендаций, содержащихся в докладах Объединенной инспекционной группы, организациями системы Организации Объединенных Наций, рассматривается актуальность и воздействие рекомендаций ОИГ. Вскоре будет представлен доклад ОИГ за 2020 г. с обзором текущего состояния деятельности в области этики, и Бюро ВОИС по вопросам этики активно сотрудничает с ОИГ в связи с его подготовкой.

передовой практики других международных организаций общей системы Организации Объединенных Наций в 2010 г. было создано Бюро ВОИС по вопросам этики.

В 2016 г. фундаментальные ценности ВОИС, упомянутые в пункте 1, были переопределены следующим образом:

- Формирование будущего: видение общей картины, открытость к переменам и стремление к инновациям, саморазвитие и готовность помочь другим в совершенствовании навыков.
- Работа всего коллектива как единого целого: конструктивное общение, проявление командного духа.
- Ответственное поведение: проявление добросовестности, понимание ценности многообразия.
- Обеспечение высоких результатов: достижение результатов, демонстрация ориентации на клиентов.

Фундаментальная ценность ВОИС «проявление добросовестности» требует проявления высочайших стандартов поведения в соответствии с юридическими и этическими стандартами и практикой Организации.

Пункт 2. Задача Бюро по вопросам этики – содействие Генеральному директору в деле обеспечения соблюдения штатными сотрудниками Организации и другим персоналом самых высоких стандартов добросовестности и выполнения ими своих обязанностей с учетом этих стандартов посредством поощрения культуры этики, транспарентности и подотчетности. Бюро ВОИС по вопросам этики пользуется независимостью, которая необходима ему для эффективного выполнения его функций.

В пункте 2 прямо упоминается культура этики, транспарентность и подотчетность, а также независимость Бюро по вопросам этики. Независимость действительно является одним из основных принципов работы подразделений по вопросам этики, как в государственном, так и в частном секторе. В этом пункте прямо упомянуто понятие культуры этики, также как и понятия транспарентности и подотчетности. Кроме того, в инструкции признается тот факт, что во избежание неуместного влияния на Бюро по вопросам этики важно, чтобы оно пользовалось функциональной независимостью. Такая независимость дает ему возможность выполнять

предусмотренные мандатом задачи, не подчиняясь ничьим приказам.

Понятие независимости также упомянуто в пункте 3, в соответствии с которым Главный сотрудник по вопросам этики пользуется функциональной и оперативной независимостью от руководства.

Независимость Бюро по вопросам этики должна пониматься по меньшей мере как исключение возможности внешнего влияния, например политического влияния или влияния государств-членов, их представителей или любых других органов, на его работу. Только обладая данной степенью независимости, Бюро по вопросам этики может работать и принимать решения без какого-либо давления и соблазнов.

В пункте 3 развивается тема функциональной и оперативной независимости от руководства.

Пункт 3. Бюро ВОИС по вопросам этики действует под руководством Главного сотрудника по вопросам этики, назначенной Генеральным директором.

Главный сотрудник по этике при выполнении своих обязанностей отчитывается перед Генеральным директором. Главный сотрудник по вопросам

этики при выполнении своих обязанностей пользуется функциональной и оперативной независимостью от руководства. Хотя Главный сотрудник по вопросам этики отчитывается в административном отношении перед Генеральным директором, он не входит в группу оперативного управления.

Пункт 3 устанавливает структуру и порядок функционального подчинения Главного сотрудника по вопросам этики и его функциональную и оперативную независимость, в том числе от руководства. Он предусматривает, что Главный сотрудник по вопросам этики будет назначаться Генеральным директором и отчитываться перед ним.

Назначение Главного сотрудника по этики проводится в соответствии со строгими правилами. Таким образом организация обеспечивает надлежащее и эффективное управление Бюро по вопросам этики.

Такая подотчетность объясняется тем, что при выполнении обязанностей, возложенных на Главного сотрудника по вопросам этики мандатом в области этики, он пользуется функциональной и оперативной независимостью от

руководства. Кроме того, такая независимость подчеркивается прямым указанием на то, что Главный сотрудник по вопросам этики не входит в группу оперативного управления.

В мандате Главного сотрудника по вопросам этики основное внимание уделяется общим принципам независимости, объективности, конфликта интересов и конфиденциальности, изложенным в Положениях и правилах о персонале ВОИС¹⁴:

- «(а) Все лица, облеченные полномочиями участвовать в процедуре неформального и формального урегулирования конфликтов, действуют независимым и беспристрастным образом, избегая фактических, потенциальных или явных конфликтов интересов.
- (б) Во всех случаях они обязаны сохранять конфиденциальность своих действий. Все сообщения, направляемые или получаемые в связи с исполнением этих полномочий, являются конфиденциальными».

14 Положения и правила о персонале Международного бюро ВОИС (ред. от 1 января 2020 г.)

Три основных принципа работы Бюро ВОИС по вопросам этики— независимость, конфиденциальность и объективность — усиливают и дополняют друг друга, на их основе сотрудники по вопросам этики дают консультации и принимают решения.

Независимость необходима для того, чтобы сотрудник по вопросам этики мог принимать непредвзятые решения. Однако независимость не означает произвол. Обычно противовесом для независимости является подотчетность. В дополнение к административной подотчетности каждого члена персонала Главный сотрудник по вопросам этики обязан отчитываться перед государствами-членами Организации. Это предусматривает в том числе обязанность представлять государствам-членам годовые отчеты о работе Бюро (см. пункт 4 ниже) для регулярного информирования о ней государств-членов и общественности. Такие годовые отчеты публикуются на общедоступном веб-сайте ВОИС.

Наличие или отсутствие функциональной независимости важно для каждого вида деятельности, которую ведет Бюро по вопросам этики: предоставления консультаций, регулирования (участия в разработке норм и принятия стандартов), вынесения определений, надзора и обеспечения нормативно-правового соответствия

(например, в контексте раскрытия интересов), расследования (т. е. установления фактов, особенно в делах, касающихся защиты от актов мести)¹⁵.

ОИГ в своем докладе «Этика в системе Организации Объединенных Наций» за 2010 г. отметила, что для обеспечения независимости функционального звена по вопросам этики необходимо предусмотреть четкие условия, регулирующие назначение руководителей подразделений по вопросам этики, включая ограничение сроков полномочий¹⁶.

По мнению ОИГ, ограничение сроков полномочий подкрепляет независимость этого функционального звена, защищая действующего руководителя от неоправданного влияния, и в то же время устраниет риски, присущие долгосрочному характеру сроков полномочий. Принято считать, что фиксированный срок действия полномочий определенных должностных лиц необходим для обеспечения независимости, так как в принципе позволяет смещать должностное лицо, только если оно более не соответствует требованиям к занимаемой должности или в

15 Расследование ограничивается установлением фактов в соответствии с действующими правилами.

16 Доклад ОИГ «Этика в системе Организации Объединенных Наций», JIU/REP/2010/3.

случае серьезного проступка. Однако некоторые специалисты по этике утверждают, что ограничение сроков полномочий — еще не гарантия независимости.

ОИГ также рекомендовала, чтобы руководитель подразделения по вопросам этики был подотчетен непосредственно исполнительному главе (и между ними не было промежуточных уровней руководства). Это рассматривалось как одно из необходимых условий обеспечения независимости подразделения по вопросам этики, еще одним условием было наличие формального и неформального доступа к директивным органам. Среди специалистов по этике системы ООН также установилось общее мнение о важности и актуальности прямого формального и неформального доступа к директивным и/или руководящим органам и совету по надзору, чтобы независимость этого функционального звена не ограничивалась исполнительным главой.

Фактически Главный сотрудник по вопросам этики подчиняется непосредственно Генеральному директору и имеет прямой доступ к руководящим органам и совету по надзору (Независимому консультативному комитету ВОИС по надзору, НККН).

При сравнении бюро по вопросам этики в системе ООН с аналогичными подразделениями в частном секторе, где для обеспечения независимости, особенно в академических кругах, иногда рекомендуется прямая подотчетность советам директоров, обычно упускают из виду тот факт, что в деловой среде независимости придается другое значение, чем в ООН или, если брать шире, в межправительственных организациях.

Стандарты независимости подразделения по вопросам этики

ОИГ в своем докладе «Этика в системе Организации Объединенных Наций» за 2010 г. предложила следующие стандарты для обеспечения независимости функционального звена по вопросам этики:

- (а) Руководитель функционального звена по вопросам этики имеет ограниченный срок полномочий — два четырехлетних срока, два пятилетних срока или один семилетний срок без возможности продления.
- (б) Руководитель функционального звена по вопросам этики подотчетен непосредственно исполнительному главе организации.
- (с) Годовой отчет руководителя функционального звена по вопросам этики представляется исполнительному главе, который

не может вносить в него изменения.

- (д) Годовой отчет руководителя функционального звена по вопросам этики или его резюме направляется в руководящий орган с любыми замечаниями исполнительному главе.
- (е) Руководитель функционального звена по вопросам этики имеет неформальный доступ к руководящему органу, и эта практика закрепляется в письменном виде.

Бюро по вопросам этики системы ООН заинтересованы в продолжении обсуждения дальнейшего уточнения концепции независимости в межправительственных организациях.

Обязанность Бюро ВОИС по вопросам этики представлять государствам-членам годовые отчеты о своей работе закреплена в пункте 4 ее Мандата, который предусматривает формальный механизм подотчетности государствам-членам ВОИС.

Пункт 4. Бюро ВОИС по вопросам этики представляет годовые отчеты о своей работе Генеральному директору, а через него — Генеральной Ассамблее ВОИС.

Как упомянуто выше, с независимостью связана

подотчетность, не в последнюю очередь перед руководящими органами, а через них — перед государствами-членами Организации. В докладе ОИГ «Этика в системе Организации Объединенных Наций» за 2010 г. (цитированном выше), среди прочих стандартов независимости функционального звена по вопросам этики, указано, что годовой отчет руководителя функционального звена по вопросам этики или его резюме представляется исполнительному главе, который не может вносить в него изменения, но может добавлять свои замечания. Кроме того, ОИГ рекомендовала направлять этот годовой отчет или его резюме руководящим органам.

Годовые отчеты составляются под руководством Главного сотрудника по вопросам этики, который также несет ответственность за их содержание. Они должны соответствовать тем же стандартам, форматам, срокам подачи и редакционным правилам, что и другие отчеты ВОИС.

В конце первого календарного года своей деятельности Бюро по вопросам этики начало цикл подготовки ежегодной отчетности о своей деятельности. В 2012 г. Бюро по вопросам этики представило отчет о своей деятельности и ее результатах в рамках Ежегодного отчета о людских ресурсах ВОИС

за 2010–2011 годы¹⁷. В 2013 и 2014 гг. Бюро по вопросам этики представило второй и третий отчеты о деятельности в специальных приложениях к Ежегодным отчетам о людских ресурсах¹⁸. С 2015 г. Бюро по вопросам этики подает Координационному комитету ВОИС отдельные годовые отчеты, подчеркивая тем самым независимость функционального подразделения по вопросам этики¹⁹. Таким образом, годовые отчеты Бюро по вопросам этики обеспечивают регулярное информирование о его работе Генеральной Ассамблеи ВОИС и общественности, как упоминалось выше.

В пункте 5 Мандата Бюро по вопросам этики перечислены его основные функции и обязанности, как описано ниже.

Пункт 5. Основные обязанности Бюро ВОИС по вопросам этики:

- 17 WO/CC/66/1, Координационный комитет ВОИС, шестьдесят шестая (43-я очередная) сессия, 1–9 октября 2012 г.
- 18 WO/CC/67/2, Координационный комитет ВОИС, шестьдесят седьмая (44-я очередная) сессия, 23 сентября – 2 октября 2013 г. и WO/CC/70/1, Координационный комитет ВОИС, семидесятая (45-я очередная) сессия, 22–30 сентября 2014 г.
- 19 WO/CC/71/3 Rev., Координационный комитет ВОИС, семьдесят первая (46-я очередная) сессия, 5–14 октября 2015 г.

(а) обеспечение создания, разработки и внедрения эффективных стратегий, программ и политики ВОИС в области этики в целях повышения уровня добросовестности, обеспечения соблюдения этических норм и этичного поведения в рамках деятельности Организации;
(б) оказание штатным сотрудникам и другому персоналу консультативной и методологической помощи по этическим вопросам на конфиденциальной основе;
(с) предоставление других видов квалифицированной помощи и руководящих указаний в целях содействия правильному толкованию и соблюдению этических правил, а также поддержки соответствующих стратегий, программ и политики;
(д) предоставление ответов на запросы по вопросам программного характера в тех случаях, когда опыт, мнения и знания Бюро могут быть востребованы;
(е) выполнение административных функций применительно к Политике Организации в области раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности, а также

к смежным программам;
(ф) выполнение функций, возложенных на него в соответствии с Политикой защиты сотрудников от актов мести за сообщение сведений о нарушениях и сотрудничество с лицами, проводящими официальные проверки или расследования;
(г) разработка стандартов и проведение учебно-методических мероприятий по этическим вопросам, а также обеспечение регулярной профессиональной подготовки всех сотрудников и другого персонала (в зависимости от обстоятельств) в сотрудничестве с Департаментом управления людскими ресурсами (ДУЛР) и, по мере необходимости, с другими подразделениями;
(х) оказание поддержки по вопросам разработки стандартов и политики в контексте составления и толкования программ в области этики;
(и) развитие внутренних и внешних партнерских связей, участие в мероприятиях соответствующих сетей по вопросам этики, действующих в

рамках многосторонних организаций, и поддержка их реализации в целях сохранения требуемых навыков, а также адаптация к нуждам Организации передовой практики в таких областях, как расширение осведомленности об этических вопросах, поощрение этичного поведения и соблюдение этических норм;
(j) обеспечение подотчетности в процессе управления выделяемыми ВОИС ресурсами (финансовыми, людскими и материальными); и
(k) выполнение таких дополнительных функций, которые Генеральный директор считает необходимым возложить на Бюро.

Перечисленные обязанности по сути не отличаются от обязанностей, которые были изложены в мандате 2010 года при учреждении Бюро²⁰. Ниже приводится описание ключевых направлений деятельности, которую Бюро ВОИС по вопросам этики ведет в целях выполнения обязанностей, предусмотренных его мандатом.

Внутреннее сотрудничество и поощрение этичного поведения

Для выполнения своего мандата Бюро по вопросам этики сотрудничает со всеми соответствующими организационными подразделениями ВОИС. Так, при проведении учебных и информационно-просветительских мероприятий оно работает в тесном сотрудничестве с Департаментом управления людскими ресурсами (ДУЛР), как предписывает мандат Бюро по вопросам этики, а также с Канцелярией Омбудсмена. В области разработки политики Бюро по вопросам этики сотрудничает с Канцелярией юрисконсульта (КЮ). По вопросам ревизии — в связи с контролем выполнения рекомендаций или в контексте конкретных служебных инструкций, которые предусматривают такое сотрудничество, — оно сотрудничает с Отделом внутреннего надзора (ОВН).

В своей консультативной роли и при выполнении работы, связанной с политиками, относящимися к сфере ведения Бюро по вопросам этики, Бюро сотрудничает с соответствующими подразделениями. Таким образом, оно может обратиться в КЮ, ДУЛР, ОВН или к Омбудсмену за консультациями по конкретным правилам в области людских ресурсов или по вопросам

административного или институционального права. Любая запрашиваемая консультация ограничивается существенными вопросами, относящимися к предмету, и предоставляется с соблюдением и обеспечением в максимальной возможной степени конфиденциальности и анонимности задействованных лиц во избежание раскрытия информации о конкретной ситуации, которое могло бы привести к установлению личностей ее участников. Если лицо, обратившееся за консультацией, не настаивает на сохранении конфиденциальности при обмене информацией с этими подразделениями, при получении запроса о предоставлении информации Бюро по вопросам этики, невзирая на такой отказ от конфиденциальности, «не подтверждает и не отрицает» факт обращения сотрудника за его услугами. Даже если сотрудник делится относящейся к делу информацией с другими инстанциями, Бюро по вопросам этики продолжать считать себя обязанным сохранять конфиденциальность до тех пор, пока сотрудник прямо не заявит о своем желании раскрыть информацию (как отмечено выше).

Вопросами этики и нормативно-правового соответствия занимаются разные подразделения ВОИС. Однако существует важная область пересечения функций

и сотрудничества между двумя этими подразделениями — противодействие мошенничеству. В соответствии с Политикой ВОИС по предупреждению и выявлению мошенничества и других запрещенных деяний, стратегиями по снижению и анализу риска мошенничества ведает Бюро контролера (подразделение нормативно-правового соответствия). Бюро контролера совместно с ОВН и в сотрудничестве с другими административными подразделениями внедряет проактивные стратегии по снижению и анализу риска мошенничества. Оно также отвечает за регулярный пересмотр политики по противодействию мошенничеству, оценку рисков и средства контроля для противодействия мошенничеству.

В приложении к политике по предупреждению и выявлению мошенничества, в котором описываются роли и обязанности в связи с противодействием мошенничеству, прямо указано, что Главный сотрудник по вопросам этики обязан предоставлять конфиденциальные консультации и инструкции руководству и отдельным сотрудникам в связи с ситуациями, порождающими этические дилеммы. Эта роль Бюро по вопросам этики также упомянута в обязательном онлайновом учебном курсе по повышению осведомленности о

мошенничестве, разработанном
Бюро контролера, который включает
ссылки на этические стандарты и
добросовестность²¹.

21 Служебная инструкция № 10/2019, Политика
ВОИС по предупреждению и выявлению
мошенничества и других запрещенных
деяний.

Канцелярия Омбудсмена ВОИС. Краткая история*

2009 г. – функции омбудсмена, введенные в 2008 г., осуществляются на временной основе. Год спустя по рекомендации, приведенной в отчете лица, выполнившего такие функции, эту должность сделали постоянной, учредив Канцелярию Омбудсмена. Согласно другой рекомендации из того же отчета, отчеты Омбудсмена размещаются в инфранете ВОИС и доступны всем сотрудникам.

В том же году Омбудсмен ВОИС присоединился к сети омбудсменов и медиаторов Организации Объединенных Наций и связанных международных организаций (UNSRIO), куда входят Бреттон-Вудские учреждения, Африканский банк развития, Европейская организация по ядерным исследованиям (ЦЕРН) и

Международный комитет красного креста (МККК). Члены этой сети ежегодно встречаются, чтобы обсудить профессиональные вопросы, представляющие общий интерес.

2013 – При пересмотре системы внутреннего правосудия ВОИС Канцелярия Омбудсмена была полностью интегрирована в систему. Соответствующие статьи о неформальных механизмах урегулирования и предотвращения споров были добавлены в главу XI

Положений и правил о персонале. Пункт 11.3 посвящен неформальному механизму урегулирования споров, а в подпункте 11.3.1 описаны роль и мандат Канцелярии Омбудсмена. Была создана рабочая группа под руководством представителей персонала для разработки инициативы под названием «Содействие формированию гармоничной рабочей среды, характеризующейся взаимным уважением сотрудников» с целью поощрения максимально активного использования неформального механизма для решения проблем, возникающих на рабочем месте, что ознаменовало полную интеграцию Канцелярии омбудсмена в систему внутреннего правосудия Организации.

2014 – В 2014 году вышло первое издание пособия «Методы формирования гармоничной рабочей среды, характеризующейся взаимным уважением сотрудников», и с тех пор каждый год публикуется его обновленная версия.

2015 – ВОИС ввела обязательный для всех сотрудников курс по урегулированию конфликтов. Благодаря активной работе на начальном этапе в течение нескольких недель после запуска курса на него записались более 600 сотрудников. С тех пор проводятся

регулярные сессии (как правило, пять раз в году) на французском и английском языках для новых сотрудников ВОИС, а также для сотрудников, которые не имели возможности пройти этот курс ранее. Канцелярия Омбудсмена регулярно участвует в проведении обучения.

2016 – Было выдвинуто предложение о посещении Омбудсменом внешних бюро ВОИС для расширения охвата просветительской деятельности Канцелярии Омбудсмена и предоставления всем сотрудникам равного доступа к ее услугам. По соглашению с Бюро по вопросам этики во время таких посещений Омбудсмен также должен просвещать сотрудников по вопросам Кодекса этики ВОИС и услуг Бюро по вопросам этики. С тех пор Омбудсмен посетил два внешних бюро (в Сингапуре и в Москве).

2018 – Канцелярия Омбудсмена создала сеть помощников из числа сотрудников под названием «связные». Связные — это добровольцы, обученные Канцелярией Омбудсмена и действующие при ее поддержке, которые предоставляют оперативные консультации и указания по поводу снижения напряжения и устранения различных проблем на рабочем месте, чтобы предотвратить перерастание таких ситуаций в конфликты.

2019 – ВОИС ввела обязательный

учебный курс по уважительному отношению на рабочем месте, состоящий из двух модулей: в первом модуле представлена общая информация для всех сотрудников, а второй предназначен для должностных лиц, в обязанности которых входит управление командами.

Следует также отметить, что в 2019 г. право на подачу официальной жалобы на домогательства, злоупотребления или дискриминацию было предоставлено также внештатным сотрудникам. Эта мера увеличивает шансы на неформальное урегулирование конфликта, предоставляя ранее отсутствовавшую возможность воспользоваться услугами Канцелярии Омбудсмена.

На протяжении многих лет Канцелярия Омбудсмена сотрудничала с Бюро по вопросам этики (и с другими службами поддержки сотрудников) в той мере, в какой позволяли принципы конфиденциальности и независимости.

*Источник: Марк Флегенхаймер, Омбудсмен ВОИС

Внутреннее сотрудничество по предоставлению консультаций

Практика показывает, что сотрудники не всегда четко понимают, куда следует обращаться за консультацией в той или иной ситуации. Если вопрос не входит в его компетенцию, Бюро по вопросам этики может направить сотрудника в службу, которая занимается конкретным вопросом.

Хорошие рабочие отношения между Бюро по вопросам этики и другими организационными подразделениями, особенно с Омбудсменом, ДУЛР, ОВН и КЮ, имеют важное значение для эффективной работы Бюро. Во исполнение требования Мандата о развитии внутренних и внешних партнерских связей с целью продвижения этичного поведения и соблюдения этических норм, Бюро по вопросам этики необходимо регулярно проводить встречи по вопросам, связанным с областями, требующими сотрудничества между Бюро по вопросам этики и соответствующими подразделениями Организации²².

Также может возникнуть необходимость обсудить определенные ситуации с согласия

задействованного сотрудника, например в соответствии с Политикой защиты сотрудников от актов мести за сообщение сведений о нарушениях и сотрудничество с лицами, проводящими официальные проверки или расследования²³ (Политика ЗоМ), если присутствует риск мести. Встречи между Бюро по вопросам этики, Омбудсменом, ДУЛР или ОВН также могут быть полезны, если того требуют возникшие тенденции или ситуации либо потенциальные проблемы.

22 См. также документ «Аудиторская проверка Системы этических принципов ВОИС», 6 марта 2017 г., номер: IA 2016-06.

23 Служебная инструкция № 33/2017.

К каким службам ВОИС следует обращаться за консультацией

Бюро по вопросам этики	Департамент управления людскими ресурсами	Омбудсмен	Отдел внутреннего надзора
<ul style="list-style-type: none"> • Конфиденциальное консультирование по вопросам конфликта интересов • Конфиденциальное консультирование по вопросам внеслужебной деятельности • Конфиденциальное консультирование по вопросам подарков, получения выгод от третьих лиц, принятия почестей • Обучение по вопросам этики • Реализация политик, касающихся этических вопросов 	<ul style="list-style-type: none"> • Условия труда и льготы • Управление служебной деятельностью • Обучение и повышение квалификации персонала • Наем персонала • Толкование политик и правил в области людских ресурсов • Проблемы злоупотребления полномочиями, домогательств, дискриминации 	<ul style="list-style-type: none"> • Неформальная помощь в решении проблем на рабочем месте и альтернативные механизмы урегулирования споров • Непредвзятое слушание, наставничество по урегулированию конфликтов • Неофициальное привлечение третьей стороны или передача споров в медиацию. <p>(В каждом случае с соблюдением строгой конфиденциальности)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Обвинения в предполагаемых нарушениях • Расследования

Четыре основных направления деятельности

Деятельность Бюро по вопросам этики делится на четыре основных направления:

- повышение осведомленности и обучение персонала;
- конфиденциальное консультирование сотрудников по этическим вопросам;
- установление стандартов и разработка политики; и
- реализация программ, относящихся к сфере ведения Бюро по вопросам этики.

Ниже приводится более подробное описание этих направлений.

Повышение осведомленности и обучение персонала

Руководство ВОИС и Бюро по вопросам этики придают особое значение повышению осведомленности и обучению персонала. По мнению ОИГ, обучение, особенно интерактивная онлайновая подготовка, образовательные мероприятия и информационно-просветительская деятельность являются исключительно важными, поскольку с их помощью можно довести политики, процедуры и руководящие принципы в области этики до сведения всех сотрудников Организации.

В докладе ОИГ предлагается обеспечить обязательную подготовку по вопросам этики всех сотрудников, а также регулярное проведение обязательных курсов переподготовки. Также в докладе содержится рекомендация исполнительным главам подавать пример в этом отношении.

С 2012 г. ВОИС предлагает программы подготовки по вопросам этики и добросовестности для всех сотрудников и руководства, включая высшее руководство. Генеральный директор принял участие в одной из первых сессий в начале запуска учебного курса по этике и добросовестности в 2012 году²⁴.

Эти мероприятия призваны обеспечить достижение следующих целей:

- укрепление культуры этики;
- повышение осведомленности сотрудников Организации о принципах, политике, инструментах и факторах, имеющих отношение к этичному поведению в ВОИС;

24 См. также JIU/REP/2010/3, рекомендация 10: Исполнительным главам следует обеспечить обязательную подготовку по вопросам этики всех сотрудников их соответствующих организаций и следует взять на себя ведущую роль посредством участия в этой подготовке, включая обязательные курсы переподготовки, которые должны проводиться раз в три года.

Обучение по вопросам этики и добросовестности



- укрепление доверия среди коллег и руководителей, а также повышение уровня доверия к Организации;
- поощрение подотчетности при принятии решений; и
- укрепление приверженности этическим принципам руководителей, которые должны задавать тон остальным сотрудникам.

Учебные программы преследуют следующие цели:

- сформировать общее понимание «этики и добросовестности» в контексте профессиональной деятельности, а также важности этичного поведения для репутации Организации;
- ознакомить всех

- сотрудников с основными этическими принципами;
- последовательно доносить до сотрудников позицию Организации в отношении этики и ожидаемых норм поведения в ВОИС;
- повышать информированность о существующих механизмах поддержки сотрудников.

В ВОИС все сотрудники, поступающие на работу, проходят обязательные ознакомительные курсы, включающие в себя модуль по вопросам этики. Кроме того, все сотрудники обязаны пройти обязательный онлайновый курс по вопросам этики и добросовестности. Онлайновый курс также используется для проведения регулярной

переподготовки. Кроме того, Бюро по вопросам этики предлагает отраслевые и тематические учебные и информационно-просветительские мероприятия.

В ходе учебно-просветительских мероприятий, посвященных вопросам этики и добросовестности, проводится обзор этических принципов и ценностей, относящихся к работе ВОИС, с упором на конкретные области с примерами и рассмотрением конкретных случаев, а также на модели принятия решений с учетом этического фактора. В рамках всех мероприятий проводятся интерактивные дискуссии, в ходе которых обсуждаются наиболее распространенные факторы, препятствующие этичному поведению, а также способы преодоления таких препятствий. Участники всех подобных мероприятий получают информацию о Бюро по вопросам этики, его работе и услугах, которые оно оказывает сотрудникам, таких как круглосуточная горячая линия Бюро.

С 2012 г. Бюро по вопросам этики ведет специальный комплексный интранет-сайт по вопросам этики в ВОИС, который регулярно обновляется. На этом сайте размещен Кодекс этики ВОИС, Руководство по этике в ВОИС (в котором собраны соответствующие политики и принципы ВОИС с

пояснениями), а также ссылки на соответствующие ресурсы и справочную информацию.

Выше приведены данные о числе учебных курсов для сотрудников по вопросам этики и добросовестности, проведенных с момента запуска этой программы в 2012 г. до 2019 г. Онлайновый курс профессиональной подготовки по вопросам этике был запущен в 2019 г.

В 2017 г. Бюро по вопросам этики запустило альтернативную стратегию по повышению осведомленности, чтобы стимулировать открытые обсуждения практического применения этики. Оно начало приглашать для выступления авторитетных докладчиков, многие из которых обладали специальными техническими знаниями, которые представляли различные культурные традиции и при этом имели разнообразный опыт в области этики.

Первым мероприятием, которое было проведено в рамках этой стратегии, была ознакомительная лекция по этике общения профессора Оноры О'Нил (Соединенное Королевство) в ноябре 2017 г.

Высокая явка и активное участие сотрудников ВОИС показали, что лекция заставила их задуматься об этичном поведении при выполнении служебных обязанностей, что и было целью мероприятия.

Полученные отзывы также были положительными. От аудитории и других людей, которые слышали о мероприятии ВОИС, среди прочего поступили предложения в будущем не ограничивать аудиторию сотрудниками ВОИС. С учетом отзывов и предложений в 2018 году ВОИС запустила серию публичных лекций²⁵. На этих ежегодных публичных лекциях помимо сотрудников ВОИС собираются представители дипломатического сообщества, сотрудники Организации Объединенных Наций, ее специализированных учреждений и других международных организаций, представители неправительственных организаций (НПО) и академического сообщества, а также студенты.

Они стали ценным дополнением к мероприятиям международной Женевы. На сегодняшний день ВОИС остается единственной организацией ООН, которая проводит публичные лекции по этике.

Серия публичных лекций ВОИС по этике

2017 — профессор Онора О'Нил (Соединенное Королевство): ознакомительная лекция на тему «Изменяющаяся этика общения».

2018 — профессор Питер Сингер (Австралия): публичная лекция на тему «Этика, технологии и будущее человечества»

2019 — доктор Джулиан Баджини (Соединенное Королевство): публичная лекция на тему «Культура, характер и этика: этические дилеммы в международных организациях»

2020 — профессор Йерун ван ден Ховен (Нидерланды): публичная лекция на тему «Этика технологий и наши глобальные проблемы: аргументы в пользу ответственных инноваций»

25 Публичные лекции вызвали немалый интерес за пределами кругов ВОИС. Журнал UN Special опубликовал специальные интервью с двумя докладчиками: профессором Питером Сингером в выпуске за май 2018 г. (*UN Special* № 779) и профессором ван ден Ховеном в выпуске за декабрь 2019 – январь 2020 гг. (*UN Special* № 796). Интервью г-жи Сары Джордан, заместителя редактора *UN Special*, см. по адресу: <https://www.unspecial.org>).

Осведомленность в вопросах этики



Результаты учебных и информационно-разъяснительных мероприятий

Этический климат и осведомленность в ВОИС

Для оценки эффективности учебных и информационно-разъяснительных мероприятий проводятся опросы по итогам обучения. С 2010 года ВОИС также оценивает осведомленность сотрудников в вопросах этики²⁶. Результаты этой оценки указывают на наличие корреляции между просветительской работой (информационно-разъяснительными мероприятиями) Бюро по вопросам

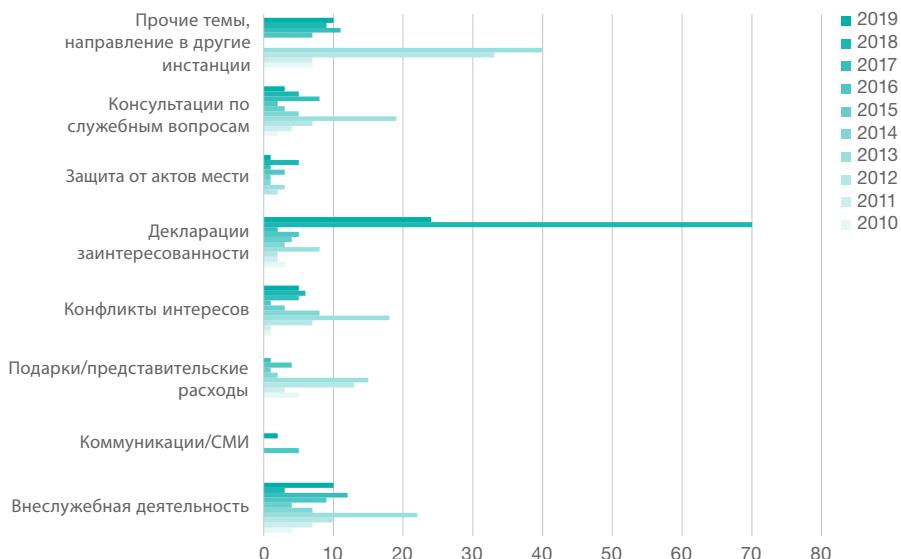
этики и уровнем осведомленности персонала в вопросах этики. Очевидно, что учебные и информационно-разъяснительные мероприятия дают положительные результаты. Последний опрос (2019 г.) показывает, что около 96% сотрудников ВОИС осведомлены об этических принципах ВОИС и привержены им (см. диаграмму выше).

Конфиденциальное консультирование сотрудников по этическим вопросам

В соответствии с пунктом 5 Мандата Бюро по вопросам этики, оно обязано предоставлять конфиденциальную консультативную и методологическую помощь по этическим вопросам сотрудникам и

26 Опросы проводились в 2010, 2011, 2012, 2016 и 2019 гг.

Запросы на консультации по вопросам этики



другому персоналу. Мандат также возлагает на Бюро обязанность по предоставлению квалифицированной помощи и руководящих указаний в целях содействия правильному толкованию и соблюдению этических правил, а также поддержки соответствующих стратегий, программ и политики.

Конфиденциальные консультации Бюро по этическим вопросам доступны всем штатным и другим сотрудникам и активно используются ими. Государства-члены также время от времени обращаются за советом в Бюро по вопросам этики.

Запросы на консультации по вопросам этики

Такие консультации предоставляются несистематически, на разовой основе.

Консультативная работа Бюро по вопросам этики по большей части определяется спросом. Бюро также обязано предоставлять квалифицированную помощь в целях содействия правильному толкованию и соблюдению этических правил, а также поддержки соответствующих стратегий, программ и политики. В связи с выполнением этой

обязанности в некоторых случаях, когда возникала такая необходимость, Бюро по вопросам этики сообщало свое мнение руководству или ответственным должностным лицам внутри

Организации. Перед принятием мер в соответствии с данным положением своего Мандата Бюро по вопросам этики, как правило, устанавливает факты и применимые правила, а также собирает информацию об уже принятых мерах (при наличии). Затем, пользуясь моральным авторитетом, возложенным на него Организацией, Бюро по вопросам этики привлекает к делу внимание соответствующей инстанции или инстанций. Как правило, для этого Бюро задает критические вопросы. При необходимости может быть предоставлено консультативное заключение.

В Бюро по вопросам этики регулярно поступают просьбы о предоставлении консультаций сотрудникам. Обычно они касаются внеслужебной деятельности, конфликтов интересов, деклараций заинтересованности/инвестиций, подарков и/или представительских расходов. Также поступают обращения за консультациями по служебным вопросам, по защите от актов мести и множеству других вопросов, таких как личные юридические вопросы, расследования, возможные нарушения и другие вопросы

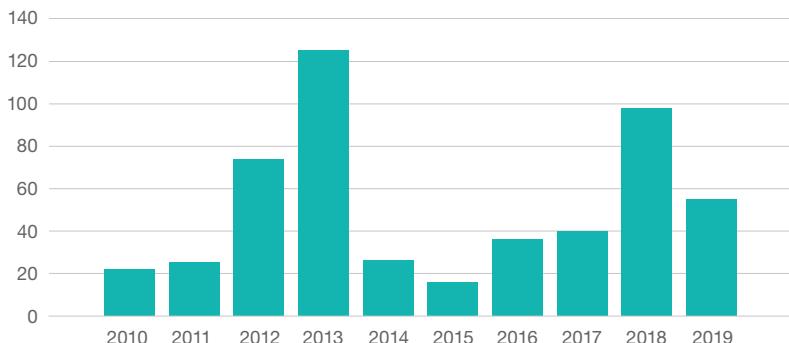
нормативно-правового соответствия. Если эти вопросы не относятся к компетенции Бюро по вопросам этики, сотрудников перенаправляют в соответствующую инстанцию.

С 2010 по 2019 гг. в Бюро по вопросам этики поступило 516 обращений за консультациями. На диаграмме, приведенной на обратной стороне листа, показано число обращений в Бюро по вопросам этики в период с 2010 по 2019 гг.

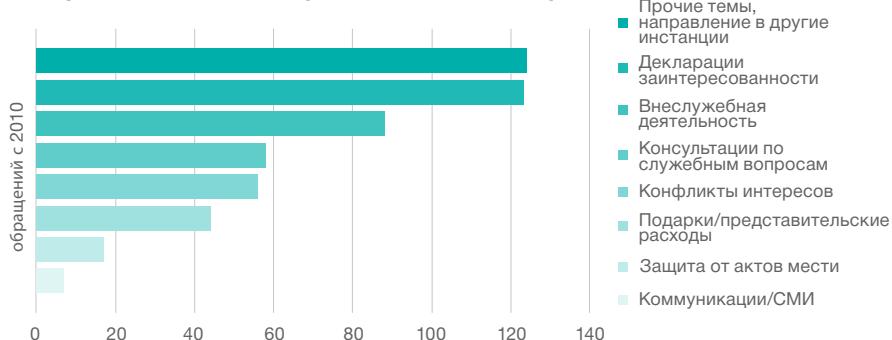
Статистика показывает, что в Бюро по вопросам этики чаще всего обращаются по вопросам внеслужебной деятельности (88 обращений или 17% от всех обращений), конфликта интересов (55 обращений или 10%) и по служебным вопросам (58 обращений или 11%). Высокий процент обращений в категории «конфликт интересов» (123 обращения или 24%) объясняется резким увеличением числа обращений за консультациями по вопросу декларирования конфликта интересов в 2018 г. Если исключить 2018 г., число таких обращений в среднем составляет около 10%. Заметный рост числа обращений за консультациями в 2018 г. связан с введением новой Политики в отношении раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности в 2017 году²⁷.

27 Служебная инструкция № 36/2017.

Рост числа обращений за консультациями по вопросам этики



Консультации по этике с разбивкой по категориям



Консультации по вопросам неслужебной деятельности могут касаться образовательной деятельности сотрудников, например чтения лекций в учебных заведениях Швейцарии или других стран, иных академических занятий или научных изысканий либо участия в консультативных советах академических учреждений или НПО.

Кроме того, часто поступают обращения за консультациями

по поводу процедуры получения разрешения на публикацию научных статей или художественных произведений в рамках внеслужебной деятельности. За разрешением на внеслужебную деятельность следует обращаться к директору ДУЛР, действующему на основании полномочий, delegированных Генеральным директором.

Сотрудникам не требуется

разрешение на занятие общественной, творческой, религиозной или благотворительной деятельностью. Они могут заниматься такими видами деятельности по своему усмотрению, соблюдая определенные условия. Сотрудники регулярно обращаются за консультацией в Бюро по вопросам этики, чтобы выяснить, применяется ли это правило в конкретной ситуации²⁸.

Сотрудники также могут проходить обучение по своему усмотрению. На самом деле ВОИС поощряет непрерывное обучение сотрудников. Обращения за консультациями по поводу обучения поступают в Бюро по вопросам этики лишь в редких случаях.

Рост числа обращений за консультациями по вопросам этики

Консультации по этике с разбивкой

по категориям

Что касается политической деятельности, Положениями и правилами о персонале, а также Нормами поведения международных гражданских служащих, которые тоже применяются к данной ситуации, устанавливается, что с учетом того, что международные гражданские служащие должны придерживаться принципов независимости и беспристрастности, они не должны претендовать на занятие политической должности или занимать ее на местном или национальном уровне.

В Бюро по вопросам этики время от времени обращаются за разъяснениями в отношении таких правил и за консультацией по поводу того, допускается ли такая деятельность во время отпуска. В правилах четко говорится: сотрудники, находящиеся в оплачиваемом или неоплачиваемом отпуске, остаются международными гражданскими служащими, находящимися на службе в ВОИС, и в отношении них продолжают действовать правила этой организации, в том числе официальный запрет претендовать на занятие политической должности или занимать ее на местном или национальном уровне.

Часто задают вопрос, можно ли получать вознаграждение за

28 Конкретная внеслужебная деятельность включает в себя общественную, творческую, религиозную или благотворительную деятельность. Сотрудник может по своему усмотрению заниматься такой деятельностью в частном порядке на безоплатной основе в нерабочее время или во время отпуска при условии, что она не связана с его служебными обязанностями или с Организацией. Сотрудники обязаны в каждом случае следить за тем, чтобы такая деятельность не противоречила их статусу международных гражданских служащих и оставалась совместимой с ним (пункт 15, Служебная инструкция № 1/2018, Внеслужебная деятельность).

внеслужебную деятельность. Допустимость получения такого вознаграждения в той или иной ситуации определяет директор ДУЛР. Если того требует специфика ситуации, высокопоставленные сотрудники должны указывать дополнительный доход в годовых декларациях о доходах. В любом случае к такому доходу применяются правила налогообложения для дохода, не связанного с деятельностью в ВОИС, которые сотрудники также обязаны соблюдать.

Число обращений за консультациями Бюро по вопросам этики

С момента учреждения Бюро спрос на его консультации постоянно растет. В среднем Бюро получает около 51 обращения за консультацией в год. Если не учитывать исключительно большое число обращений за консультациями в 2012 и 2013 гг. (в связи с интенсивной просветительской кампанией) и в 2018 г. (в связи с введением новой политики в отношении раскрытия финансовой информации), в среднем в Бюро поступает около 32 обращений в год. В целом наблюдается постоянное увеличение спроса на консультации Бюро по вопросам этики с 22 обращений в первый год работы (2010 г.) до 55 обращений в 2019 г.

Установление стандартов, разработка и реализация политики

Политика в отношении раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности

В соответствии с пунктом 5 Мандата Бюро по вопросам этики, оно обязано выполнять административные функции применительно к Политике Организации в области раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности (ФИДЗ) и связанным программам. Таким образом, с 2013 г. Бюро ВОИС по вопросам этики несет ответственность за реализацию этой политики. Более ранняя версия политики требовала раскрытия финансовой заинтересованности в соответствии с Международными стандартами учета в государственном секторе (МСУГС), а также раскрытия другой заинтересованности. Текущая Политика ФИДЗ (2017 г.) в равной степени применяется к раскрытию финансовой заинтересованности и соблюдению МСУГС сотрудниками старшего звена и сотрудниками других указанных категорий, а также вносит ряд изменений, включая проверку деклараций внешним контролером.

Политика ФИДЗ направлена на то, чтобы добиться надлежащего

баланса между потребностью в информации и правом сотрудников на неприкосновенность частной жизни, принимая во внимание механизмы управления рисками, систему внутренних мер контроля, внедренную Секретариатом, и передовую практику в этом вопросе.

Цели Политики ФИДЗ:

- повышение транспарентности и уровня подотчетности;
- укрепление уверенности общественности как в рамках самой ВОИС, так и за ее пределами, в добросовестности Организации; и
- повышение способности Организации контролировать риск фактических и предполагаемых конфликтов интересов путем раскрытия информации о них, а также их нейтрализации и предотвращения.

Политика ФИДЗ 2017 г. предусматривает ежегодную подачу деклараций указанными сотрудниками и проверку таких деклараций внешним контролером, чья роль определяется данной политикой.

Первые декларации были поданы для проверки внешним контролером в 2018 г. По итогам этого процесса

внешний контролер предоставил отчет Генеральному директору, как предусмотрено политикой. Обзор и анализ поданных участниками деклараций внешним контролером основывались на соответствующих служебных инструкциях, знаниях и опыте, полученных в ходе реализации аналогичных программ раскрытия информации, проведении консультаций с Бюро по вопросам этики ВОИС, а также независимых исследованиях, необходимых для оценки возможных конфликтов интересов.

Каждый год проводится дополнительная проверка небольшой случайной выборки деклараций по ФИДЗ. Сотрудники обязаны предоставлять независимые документальные подтверждения всей раскрытой ими информации в целях проверки ее достоверности и полноты.

Бюро по вопросам этики предоставляет сотрудникам, обязанным подавать декларации заинтересованности, указания и поддержку по существу и по техническим вопросам. Такая поддержка включает предоставление по запросу консультативной помощи по урегулированию ситуаций, связанных с конфликтами интересов.

Примечание внешнего контролера

В 2018 г. компания KPMG LLP (KPMG) была назначена внешним контролером в рамках ежегодной программы раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности (ФИДЗ). Эта важная политика принята в рамках общего подхода ВОИС к повышению транспарентности, подотчетности и уверенности в добросовестности Организации, а также управления риском фактических и предполагаемых конфликтов интересов.

Опираясь на свой опыт работы с аналогичными организациями, KPMG помогает Бюро ВОИС по вопросам этики доводить до сведения сотрудников требования к ним, проводить обучение по программе, предлагать лучшую в своем роде онлайновую систему раскрытия информации и проверять финансовую информацию, полученную от сотрудников старшего звена, с соблюдением конфиденциальности. Возможные несоответствия обсуждаются с Главным сотрудником по вопросам этики ВОИС, и в случае необходимости сотрудникам сообщают, что нужно сделать для их устранения.

Как и при проведении аналогичных программ в других организациях, KPMG в сотрудничестве с ВОИС обеспечивает выполнение проверки на основе этической политики Организации. Особое значение для ВОИС имеет финансовая и личная заинтересованность в организациях, занимающихся интеллектуальной собственностью.

KPMG обрабатывает персональные данные с соблюдением максимальной степени конфиденциальности и тщательно контролирует безопасность системы раскрытия. Внешний контролер установил хорошие рабочие отношения с Бюро ВОИС по вопросам этики, что в значительной степени способствовало успеху программы.

Политика защиты от преследования за сообщение о служебных нарушениях и содействие в проведении надлежащим образом утвержденных аудиторских проверок или расследований (Политика ЗоМ)

Бюро по вопросам этики, на него также возлагаются обязанности, связанные с Политикой ЗоМ.

Эта политика устанавливает обязанность штатных и других

В соответствии с пунктом 5 Мандата

сотрудников²⁹ сообщать о любых возможных нарушениях, которые, в случае их фактического осуществления, имели бы явно негативные последствия для интересов, деятельности или системы управления Организации. Таким образом, посредством этой политики ВОИС поощряет быстрое уведомление о возможных нарушениях, чтобы можно было принять соответствующие меры предосторожности в наилучших интересах Организации. Обязанность сообщать о нарушениях Положений и правил о персонале предусмотрена в Нормах поведения международных гражданских служащих 2013 г. (Нормы поведения КМГС)³⁰.

Концепция ЗоМ отражает суть роли Бюро по вопросам этики в связи с сообщениями о нарушениях, которая заключается в защите от актов мести лица, сообщающего о нарушении. В разговорной речи зачастую используются слова «доносчик» или «доносительство». Термин «доносительство» имеет разные оттенки смысла в различных культурах и странах. В некоторых культурах за этим термином

исторически закрепился сниженный, негативный оттенок.

Политика ЗоМ содержит общие принципы защиты всех сотрудников от репрессивных мер за содействие надзорным органам в их работе или за добросовестное информирование Организации о нарушениях, которые, в случае их фактического осуществления, имели бы явно негативные последствия для ее интересов, деятельности или системы управления. ВОИС привержена защите сотрудников Организации, которые участвуют в широком спектре надзорных мероприятий, определенных в политике, или которые сообщают о нарушениях. ЗоМ предусматривает механизмы сообщения о предполагаемых нарушениях и защиты от актов мести с целью создать безопасную альтернативу молчанию.

В соответствии с Политикой ЗоМ, с жалобами на акты мести можно обращаться в Бюро по вопросам этики. При получении такой жалобы Бюро по вопросам этики проводит ее предварительное рассмотрение с целью определить, участвовал ли заявитель в деятельности, в связи с которой предоставляется защита. По итогам предварительного рассмотрения жалобы Бюро по вопросам этики определяет, имеются ли достаточные основания для возбуждения дела о мести.

- 29 Термин «штатные и другие сотрудники» следует толковать в широком смысле, он включает всех членов персонала.
- 30 Комиссия Организации Объединенных Наций по международной гражданской службе, Нормы поведения международных гражданских служащих 2013 г.

На основании определения Бюро по вопросам этики может рекомендовать адекватные меры защиты соответствующего сотрудника. Сотрудники имеют право требовать пересмотра определений по итогам предварительного рассмотрения, вынесенных Бюро по вопросам этики ВОИС, внешней надзорной инстанции. В соответствии с политикой от 2017 г., в качестве внешней надзорной инстанции выступает Бюро по вопросам этики Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС).

В период с 2010 по 2019 гг. 3% от общего числа обращений за консультациями (17 из 516 обращений) касались ЗоМ. Большинство обращений касались информации о том, распространяется ли политика на ту или иную деятельность.

В ходе обсуждения и анализа роли бюро по вопросам этики в системе ООН во многих обзорах внимание уделяется исключительно или преимущественно обязанностям в рамках ЗоМ, которые, как показывает статистика, составляют лишь малую часть деятельности бюро по вопросам этики, в том числе Бюро по вопросам этики ВОИС, и затрагивают небольшое число сотрудников. На практике, как и в других организациях, многие

дела, с которыми обращаются в бюро по вопросам этики, ссылаясь на политику ЗоМ, на самом деле касаются споров на рабочем месте, а не вопросов, связанных с мошенничеством или серьезными проступками, угрожающими миссии и деятельности Организации. Практика показывает, что штатные и другие сотрудники используют политику в основном как дополнительный механизм подачи жалоб в спорах, связанных с работой или эффективностью работы³¹.

Иногда они обращаются со своими обвинениями в средства массовой информации. Это противоречит правилам³², сотрудникам не следует высказывать свои претензии публично, в том числе через СМИ, или искать поддержку в дипломатических миссиях (своей страны происхождения или других стран), чтобы повлиять на решения Бюро по вопросам этики — в том числе со ссылкой на политику ЗоМ. Бюро по вопросам этики должно всегда сохранять свою независимость и избегать влияния внешних источников, будь то политические источники или государства-члены. Оно должно быть независимым, чтобы иметь возможность принимать решения

31 The UN whistleblower protection policy – Part II, UN Special July August 2016, pp. 38-39.

32 ППП и в частности пункты 1.4 и 1.5; Нормы поведения международных гражданских служащих 2013 г. и в частности пункты 8 и 37.

по делам без какого-либо давления или соблазнов.

Бюро по вопросам этики стремится защищать сотрудников от актов мести в соответствии с политиками, а также предоставлять консультации и рекомендации штатным и другим сотрудникам. Многим не ясны различия между сообщением о нарушении, «доносительством» и защитой от актов мести. Если дело не относится к компетенции Бюро по вопросам этики, обратившихся сотрудников перенаправляют в соответствующие инстанции.

Например, сотрудников могут направить в ОВН или к Омбудсмену.

Бюро по вопросам этики неуклонно продолжает свои усилия по обеспечению возможностей сообщать о серьезных нарушениях, не боясь мести, и поощрению таких действий, чтобы обеспечить достижение целей Политики защиты от актов мести за сообщение сведений о нарушениях и сотрудничество с лицами, проводящими официальные проверки или расследования.

Сотрудничество с другими бюро по вопросам этики в многосторонней системе

В пункте 5 Мандата Бюро по вопросам этики упоминается развитие внутренних и внешних

партнерских связей и участие в мероприятиях соответствующих сетей по вопросам этики, действующих в рамках многосторонних организаций. Такое сотрудничество способствует поддержанию необходимых навыков и внедрению передовой практики в области повышения уровня осведомленности в вопросах этики, поощрения этичного поведения и соблюдения этических норм Организации. Тогда как сотрудничество фондов и программ ООН через Комиссию ООН по вопросам этики³³ имеет под собой законодательную базу, специализированные учреждения ООН, такие как ВОИС, подобной базы не имеют. ВОИС, как специализированное учреждение, является членом и на добровольных началах участвует в работе Сети многосторонних организаций по вопросам этики (ENMO). ENMO выступает в качестве представительного форума, который объединяет связанные с этикой функциональные подразделения учреждений системы ООН, аффилированных международных организаций и международных финансовых учреждений, и обеспечивает возможность для обмена информацией о политике и

33 Бюллетень Генерального секретаря Организации Объединенных Наций ST/SGB/2007/11, с поправкой ST/SGB/2007/11/ Amend.1 от 16 апреля 2013 г.

практике в области этики.

Бюро ВОИС по вопросам этики активно взаимодействует с сетью бюро по вопросам этики системы ООН, регулярно обмениваясь опытом с ними. Бюро ВОИС по вопросам этики также входит в сети бюро по вопросам этики организаций, не входящих в систему ООН (частный сектор и крупные НПО), и участвует в мероприятиях, организованных швейцарской ассоциацией по этике и другими подобными ассоциациями. Благодаря этому Бюро получает информацию о последних достижениях и современных методах работы для поддержания необходимых навыков, а также внедрения и обновления передовой практики в области повышения осведомленности в вопросах этики, поощрения этичного поведения и соблюдения этических норм Организации.

Как упомянуто выше, за первые 10 лет своего существования Бюро по вопросам этики провело множество мероприятий в рамках исполнение обязанностей, предусмотренных его мандатом³⁴. Можно отметить определенные

тенденции: расширение использования его услуг, высокий уровень осведомленности в вопросах этики среди сотрудников ВОИС и хорошая посещаемость сотрудниками мероприятий, организованных Бюро по вопросам этики, а также заметный интерес к публичным лекциям по этике со стороны широкой аудитории.

В пункте 6 Мандата Бюро по вопросам этики упоминается Независимый консультативный комитет ВОИС по надзору (НККН).

**Пункт 6. Взаимоотношения
Бюро по вопросам
этики с Независимым
консультативным
комитетом ВОИС по надзору
регулируется полномочиями
Комитета и любыми другими
применимыми правилами
и нормами.**

В пункте 6 Мандата Бюро по вопросам этики упоминается Независимый консультативный комитет ВОИС по надзору (НККН), который является вспомогательным органом Генеральной Ассамблеи ВОИС и Комитета по программе и бюджету (КПБ).

Полномочия НККН определяют его обязанности, в том числе в отношении Бюро по

34 На основании соглашения между Всемирной организацией интеллектуальной собственности и Международным союзом по охране новых сортов растений (Соглашение между ВОИС и УПОВ, подписанное 26 ноября 1982 г.) Бюро ВОИС по вопросам этики также обслуживает УПОВ.

вопросам этики³⁵.

В соответствии с полномочиями НККН, этот комитет может рассматривать план мероприятий (план работы) Бюро по вопросам этики и предоставлять консультации по этому вопросу, рассматривать ход осуществления плана и предоставлять консультации по вопросам качества, эффективности и результативности работы подразделения по вопросам этики. Кроме того, НККН может рассматривать предлагаемую политику по вопросам этики и давать соответствующие рекомендации, предоставлять Главному сотруднику по вопросам этики консультации в случаях значительного нарушения его независимости и беспристрастности, включая конфликт интересов, а также предоставлять консультации Генеральному директору относительно назначения и освобождения от должности Главного сотрудника по вопросам этики³⁶.

НККН обязан периодически пересматривать свои полномочия

и при необходимости выносить рекомендации о внесении поправок на рассмотрение КПБ³⁷.

До сведения государств-членов были доведены два аспекта, связанные с взаимоотношениями НККН и организационных подразделений ВОИС, которые вызывают обеспокоенность: возможные конфликты интересов членов НККН и вопросы конфиденциальности. В полномочиях НККН отсутствуют подробные руководящие принципы, касающиеся конфликта интересов. Как отмечено в докладе ОИГ об обзоре деятельности комитетов по ревизии и надзору системы Организации Объединенных Наций³⁸, подробные руководящие принципы, касающиеся конфликта интересов, отсутствуют в большинстве полномочий или уставов комитетов по ревизии и надзору, участвовавших в обзоре.

Пункт 7 полномочий НККН предусматривает, что его члены обязаны подписывать заявление относительно раскрытия информации о личной заинтересованности, что указывает на то, что информация должна раскрываться в письменном виде, но не устанавливает конкретную форму

- 35 Полномочия НККН требуют, чтобы в его состав входили специалисты, обладающие соответствующей квалификацией и опытом, в данном случае в области этики.
- 36 Пункт 3 (е) раздела В, Полномочия Независимого консультативного комитета по надзору.

37 Пункт 29 полномочий НККН в редакции, приведенной в Приложении III к Финансовым положениям и правилам ВОИС.

38 JIU/REP/2019/6.

такого письменного заявления³⁹. Однако в отчетах НККН в связи с заявлениями о конфликте интересов его членов упоминается, что устный ответ на вопрос о наличии или отсутствии возможного конфликта интересов является достаточным раскрытием возможного конфликта интересов⁴⁰.

Вызывает определенную озабоченность то, что члены НККН ВОИС сами рассматривают заявления о заинтересованности своих коллег и эти заявления не оформляются письменно, а делаются в устном виде, поскольку

это указывает на то, чтобы членам НККН применяются менее строгие стандарты, чем к сотрудникам старшего звена ВОИС, которые предоставляют им информацию, в том числе конфиденциальную.

В соответствии с Политикой ВОИС в отношении раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности (ФИДЗ), сотрудники старшего звена обязаны каждый год подавать письменную декларацию установленной формы о своей финансовой заинтересованности и других интересах (см. выше) для проверки независимым внешним контролером. Кроме того, сотрудники старшего звена обязаны соблюдать Международные стандарты учета в государственном секторе (МСУГС).

39 В своем годовом отчете за 2018 г. Бюро по вопросам этики отметило, что в соответствии с пунктом 9 Приложения III к Финансовым положениям и правилам с поправками от 14 октября 2015 г. «Члены [Независимого консультативного комитета ВОИС по надзору] НККН подписывают заявление относительно раскрытия информации о личной заинтересованности». Далее в Годовом отчете за 2018 г. упоминается, что НККН заявил, что он сохранит свои заявления для своих собственных досье. WO/CC/75/INF/2, 23 июля 2018 г., Координационный комитет ВОИС, семьдесят пятая (49-я очередная) сессия.

40 В своем отчете от 27 мая 2020 г. в пункте повестки дня «Декларация о конфликтах интересов» НККН упомянул, что «присутствующим членам Комитета [НККН] было предложено сообщить о любых фактических или потенциальных конфликтах интересов, и никаких подобных сообщений не поступило» — WO/IAOC/56/2, Независимый консультативный комитет ВОИС, пятьдесят шестая сессия, Женева) 22–23 апреля 2020 г., Отчет, принятый Независимым консультативным комитетом ВОИС по надзору.

Еще одним аспектом, вызывающим обеспокоенность, является конфиденциальность. Ни в одном из положений полномочий НККН не упоминается обязанность по сохранению конфиденциальности членами Комитета. Однако, поскольку члены НККН имеют статус консультантов, они обязаны при назначении подписывать заявление о неразглашении информации.

Должностные лица, взаимодействующие с НККН, в настоящее время «исходят из предположения», что его члены привержены соблюдению

конфиденциальности⁴¹. С учетом широких полномочий и доступа к информации⁴² создание формального механизма подтверждения соблюдения членами НККН формальных требований и отсутствия конфликта интересов позволило бы убедить должностных лиц ВОИС, взаимодействующих с НККН, что они могут раскрывать Комитету конфиденциальную информацию без каких-либо опасений.

Глава Бюро по вопросам этики имеет доступ к руководящим органам. Если того требуют обстоятельства, например в случае превышения полномочий НККН и/или отдельными его членами или в случае фактических или возможных нарушений правил Главный сотрудник по вопросам этики может воспользоваться доступом в руководящие органы, чтобы сообщить о таких инцидентах.

Консультативные органы не должны

брать на себя оперативные роли, особенно в отношении независимых подразделений. Неправомерная проверка или выдача рекомендаций относительно работы подразделения легко могут превратиться в контроль. В таком случае возникает риск того, что Бюро по вопросам этики будет пользоваться оперативной независимостью от руководства Организации, но в то же время его работу фактически будет контролировать и направлять такой надзорный орган. Надзор и контроль лишат Бюро по вопросам этики независимости, которая является основополагающим принципом его работы.

НККН составляет письменные отчеты о своих сессиях. Прежде чем утвердить окончательную редакцию отчета, он направляет его проект Главному сотруднику по вопросам этики для получения замечаний. Поскольку отчеты утверждаются НККН, замечания Главного сотрудника по вопросам этики не всегда учитываются в них. Однако ссылка на замечания последнего в ходе заседаний позволяет дополнить отчеты НККН, а также обеспечить более глубокое понимание государствами-членами механизмов внутреннего управления ВОИС.

- 41 На встречах с НККН Бюро по вопросам этики неоднократно подчеркивало, что такого быть не должно.
- 42 См. документ JIU/REP/2019/6, Обзор деятельности комитетов по ревизии и надзору системы Организации Объединенных Наций. В целом, как отмечено в отчете, комитеты по ревизии и надзору, в соответствии с их полномочиями или уставом, располагают неограниченным доступом к сотрудникам, в том числе старшему руководству и внештатным сотрудникам. Комитеты также имеют доступ к любой информации, которую они сочтут необходимой для выполнения своих обязанностей.

Пункт 7. Бюро ВОИС по вопросам этики обязано вести конфиденциальные записи о предоставленных консультациях и полученных

сообщениях о нарушениях.

Пункт 7 Мандата Бюро по вопросам этики (Служебная инструкция № 16/2020) служит основанием для ведения записей. Принцип их ведения заключается в том, что записи ведутся и хранятся до тех пор, пока они нужны или могут понадобиться (срок хранения). Конфиденциальные записи в электронной и бумажной форме ведутся в защищенных системах.

Пункт 8. Бюро ВОИС по вопросам этики не раскрывает и не может быть принуждено к раскрытию конфиденциальной информации, доведенной до его сведения, или имени лица, обратившегося за конфиденциальной консультацией или указаниями, если только такое лицо не даст разрешение на раскрытие информации или не откажется от соблюдения конфиденциальности или не поступит распоряжение уполномоченного органа.

Конфиденциальность, которая является одним из трех основных принципов работы Бюро по вопросам этики, установлена его Мандатом. Пункт 8 прямо предусматривает, что информация по вопросам, доведенным до сведения Бюро по

вопросам этики, должна оставаться конфиденциальной. Бюро по вопросам этики обязано соблюдать конфиденциальность для защиты стороны дела, жертвы или свидетеля.

Пункт 9. Бюро ВОИС по вопросам этики не заменяет никакие существующие механизмы сообщения о нарушениях или урегулирования жалоб, доступные штатным и другим сотрудникам, за исключением определенных функций, возложенных на Бюро ВОИС по вопросам этики в соответствии с пунктом 5 (f) [выше].

В пункте 9 Мандата Бюро по вопросам этики четко указано, что Бюро по вопросам этики не заменяет доступные штатным и другим сотрудникам механизмы сообщения о нарушениях или урегулирования жалоб. Упомянутое исключение касается Политики защиты сотрудников от актов мести за сообщение сведений о нарушениях и сотрудничество с лицами, проводящими официальные проверки или расследования (Политика ЗоМ)⁴³. Пункты 5 и 9 ссылаются на одно из особых направлений деятельности, которым в системе Организации Объединенных Наций,

43 Служебная инструкция № 33/2017.

многосторонних организациях и частном секторе обычно занимаются подразделения по вопросам этики, а именно на защиту от актов мести (часто используется термин «защита сотрудников, сообщающих о нарушениях»).

Пункт 10. Все организационные подразделения и сотрудники обязаны сотрудничать с Бюро по вопросам этики и предоставлять доступ ко всем запрошенным им записям и документам. Этот принцип не применяется к медицинским записям, которые не подлежат предоставлению без прямого согласия соответствующего субъекта данных.

Без пункта 10 Мандата Бюро по вопросам этики работа Бюро была бы невозможна. Он позволяет Бюро по вопросам этики запрашивать информацию, необходимую для выполнения его функций. Обязанность штатных и других сотрудников ВОИС по предоставлению информации и документов связана с доступом к информации. Ее цель — обеспечить Бюро по вопросам этики возможность установления фактов и сбора необходимой информации. Например, может возникнуть необходимость получить информацию о контрактном статусе

сотрудника. Установление фактов особенно важно в том случае, если штатный или другой сотрудник просит Бюро по вопросам этики определить, имеются ли достаточные основания для возбуждения дела о мести в рамках политики ЗоМ. Такое определение требует установления фактов для предварительного подтверждения или опровержения выдвинутых обвинений, а также выявления иных фактов, которые следует учесть. Другие направления работы также требуют установления фактов, например, если Бюро по вопросам этики нужно проверить, было ли получено разрешение на внеслужебную деятельность в случае, если оно предусмотрено правилами в контексте Политики ФИДЗ.

Пункт 11 дополняет обязанность оказывать содействие запретом санкций за предоставление информации.

Пункт 11. Сотрудник, который доводит вопрос до сведения Бюро ВОИС по вопросам этики или предоставляет ему какую-либо информацию, не должен подвергаться каким-либо санкциям за такие действия.

Этот пункт призван облегчить доступ в Бюро по вопросам этики. Штатные и другие сотрудники, независимо от контрактного статуса и

функционального уровня, не должны бояться обращаться за консультацией, даже если и в особенности если обращение в Бюро по вопросам этики связано с ситуацией, в которой задействован сотрудник старшего звена или лицо, занимающее вышестоящее место в их иерархии. В Бюро по вопросам этики разрешено проводить встречи с сотрудниками за пределами служебных помещений. Эта возможность всегда упоминается на ознакомительных курсах и информационных сессиях. Бюро по вопросам этики расположено в легко доступном месте, в котором нет большого скопления людей. Просветительские мероприятия Бюро по вопросам этики также позволяют сотрудникам встречаться с Главным сотрудником по вопросам этики. Средний размер Организации, которая в совокупности насчитывает около 1500 штатных и других сотрудников, и географическая концентрация ее персонала (главным образом в штаб-квартире) облегчают установление прямого и неформального контакта с сотрудником по вопросам этики. Кроме того, со специалистом Бюро можно пообщаться виртуально, последний формат использовался во время пандемии COVID-19⁴⁴.

Предоставление информации Бюро по вопросам этики толкуется в широком, а не ограничительном смысле. Такая информация может быть предоставлена в ответ на запрос Бюро по вопросам этики, как упомянуто в пункте 10, или добровольно в контексте ситуации, в связи с которой запрашивается консультация или защита от актов мести.

Этот пункт прямо гарантирует сотрудникам, что они могут свободно взаимодействовать с Бюро по вопросам этики, не боясь санкций.

Пункт 12. Данная Служебная инструкция вступает в силу с даты публикации. Она заменяет Служебную инструкцию № 25/2010.

Пункт 12 добавлен в соответствии с формальными требованиями к нормативным документам. Это положение отменяет предыдущий мандат и устанавливает дату вступления в силу служебной инструкции.

Кодекс этики ВОИС

Первый Кодекс этики ВОИС, принятый 1 февраля 2012 года⁴⁵, был заменен 1 января 2013 года⁴⁶.

44 В середине марта 2020 г. ВОИС была закрыта на карантин на несколько месяцев, и подавляющее большинство сотрудников перешли на удаленную работу.

45 Служебная инструкция № 4/2012.
46 Служебная инструкция № 84/2012, Кодекс этики ВОИС.

В действующем Кодексе изложены ценности и принципы, которыми должны руководствоваться в своих действиях. В преамбуле Кодекса отмечается, что первоочередной обязанностью Организации является создание, развитие, поддержание и поощрение культуры этики, которая способствует добросовестности и ответственности и таким образом укрепляет доверие к Организации и сотрудникам, работающим в ней.

Кодекс этики составлен в виде краткого, сформулированного простым языком изложения 13 основных ценностей и принципов, которыми должны руководствоваться сотрудники ВОИС. Он основан на ценностях и желательных принципах поведения, а не на правилах и наказаниях.

Кодекс этики ВОИС: ценности и принципы

Шесть ценностей включают:
независимость;
верность;
беспристрастность;
добросовестность;
ответственность;
уважение к правам человека.

Семь принципов
касаются следующего:
конфликты интересов;
 злоупотребление
 служебным положением;

обеспечение взаимного; уважения на рабочих местах;
подарки, награды, услуги,
прочие выгоды;
ресурсы Организации;
конфиденциальность информации;
трудоустройство после окончания работы в Организации.

Заключительные замечания

Как показано в этой главе, с 2010 года Бюро по вопросам этики старалось выполнять свой непростой мандат путем проведения мероприятий, направленных среди прочего на повышение осведомленности сотрудников об их этических обязанностях перед Организацией.

Можно отметить определенные тенденции: высокий уровень осведомленности сотрудников ВОИС в вопросах этики; расширение использования услуг Бюро по вопросам этики сотрудниками, руководством ВОИС и государствами-членами и высокая степень удовлетворенности этими услугами (судя по отзывам); активное участие сотрудников в мероприятиях, организованных Бюро по вопросам этики, в том числе в высоко оцененных публичных лекциях по этике, которые посещают как сотрудники ВОИС, так и представители широкой публики.

Бюро ВОИС по вопросам этики вносило и продолжает вносить свой вклад в обеспечение добросовестности в публичной сфере, ожидаемой от национальных и международных общественных организаций. Бюро по вопросам этики, уполномоченное создавать, разрабатывать и внедрять стратегии, программы и политики в целях повышения уровня добросовестности, обеспечения соблюдения этических норм и этичного поведения в рамках деятельности Организации, играет важную роль в управлении Организацией. Постоянно изменяющаяся внешняя среда требует постоянного переосмыслиния и пересмотра управления международных учреждений, в том числе ВОИС, а также роли их функциональных подразделений по вопросам этики.

Ряд внутренних и внешних заинтересованных сторон, сотрудники и руководство, академические круги, государства-члены и общественность поддерживают и, надеемся, в будущем также будут поддерживать работу Бюро по вопросам этики и, следовательно, управление ВОИС, чтобы Организация могла и дальше успешно выполнять свою миссию по содействию инновациям и творчеству в интересах экономического, социального и культурного развития.

ПРАВО И ЭТИКА

Добродетельный круг: Когда право встречается с этикой во Всемирной организации интеллектуальной собственности
Арендина Коппе⁴⁷

Введение

Скандал, связанный с программой «Нефть в обмен на продовольствие», попавший на первые полосы мировых газет в 2004 году, пошатнул моральные основы Организации Объединенных Наций и нанес ее репутации серьезный урон. Тем не менее, несмотря на весь причиненный вред, этот скандал имел по крайней мере одно положительное следствие: он послужил толчком к созданию официальных, обособленных и независимых бюро по вопросам этики во всей системе Организации Объединенных Наций в рамках усилий по повышению эффективности ее функционирования, а также укреплению доверия к ней и

повышению легитимность ее важных миссий путем поощрения культуры этики, добросовестности и ответственности. Организация Объединенных Наций первой создала свое бюро по вопросам этики в 2006 г., вскоре после этого такие подразделения появились также в различных фондах и программах. Специализированные учреждения последовали этому примеру, во Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) Бюро по вопросам этики было создано в 2010 году и за 10 лет существования превратилось в полнофункциональное подразделение с широким мандатом.

Организация сочла нужным создать подразделение по вопросам этики после скандала с программой «Нефть в обмен на продовольствие», так как действовавшая на тот момент система подотчетности опиралась исключительно на корпус правовых норм, основанных на запретах и наказании сотрудников за ненадлежащее поведение. Самих по себе правовых норм оказалось недостаточно для предотвращения нэтичного поведения; пробелы в них привели к скандалу мирового масштаба, в который оказались вовлечены высшие

47 Начальник Секции административного права, Канцелярия юристконсульта, Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС). В статье представлено мнение автора, которое может не совпадать с мнением Канцелярии юристконсульта, ВОИС и/или ее государств-членов.

эшелоны гражданской службы Организации Объединенных Наций. В международных организациях, в которых работали сотрудники из самых разных социальных слоев и культур, не хватало специального подразделения, нацеленного на активное развитие в организации культуры этики, которая не только придала бы легитимность существующим правовым нормам, но также обеспечила бы соблюдение сотрудниками при выполнении своих обязанностей этических норм, лежащих в основе нормативной базы.

Подразделения по вопросам этики были созданы в организациях системы Организации Объединенных Наций сравнительно недавно, зато юридические отделы давно стали постоянным и прочно закрепившимся элементом их организограмм. Хотя этика и право – разные дисциплины, они пересекаются, связаны друг с другом и на самом деле усиливают друг друга. В ВОИС такая взаимосвязь двух дисциплин закономерно привела к взаимодействию между Бюро по вопросам этики и Секцией административного права Канцелярии юрисконсультата (юридическим отделом) при полном соблюдении их мандатов, которые не совпадают, но дополняют друг друга. Что немаловажно, при этом не нарушаются основополагающие принципы

независимости, конфиденциальности и объективности подразделения по вопросам этики. Конструктивное взаимодействие между двумя подразделениями и их взаимодополняющие мандаты идут на пользу им обоим, одновременно укрепляя культуру этики в ВОИС и систему внутреннего правосудия. Это в свою очередь повышает эффективность системы подотчетности и создает гармоничную рабочую среду, укрепляя дух, повышая благополучие и производительность работы персонала, что отвечает интересам Организации в целом. Другими словами, когда право и этика встречаются, возникает добродетельный круг.

Важность продвижения культуры этики в системе Организации Объединенных Наций

Создание подразделений по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций стало четким посланием сотрудникам, государствам-членам и внешним заинтересованным сторонам о серьезности намерений руководства в отношении продвижения культуры этики в соответствующих организациях. Этичное поведение должно лежать в основе любой человеческой деятельности, а для системы Организации Объединенных Наций организационная этика имеет

основополагающее значение с учетом того, что ее «миссия — быть совестью мира»⁴⁸.

Различные мандаты организаций системы Организации Объединенных Наций основаны на таких идеях, как международный мир и безопасность, социальная и экономическая справедливость и обеспечение соблюдения прав человека. Миссия ВОИС — играть лидирующую роль в построении сбалансированной и эффективной международной системы интеллектуальной собственности, открывающей возможности для инноваций и творчества на всеобщее благо. Важнейшим фактором в подборе персонала для выполнения этих целей Организации является соответствие высочайшим стандартам добросовестности⁴⁹. Любые неэтические поступки сотрудников могут подорвать доверие к организациям системы Организации Объединенных

Наций и легитимность их важных миссий именно по той причине, что в основе их деятельности лежат этические принципы⁵⁰. С учетом того, что международные организации учреждаются на основе международных договоров, существует дополнительный риск того, что в случае скандала государства-члены откажут организации в политической и/или финансовой поддержке.

Есть еще одна причина, по которой важно продвигать культуру этики в системе Организации Объединенных Наций. В международных организациях, где бок о бок работают представители самых разных стран и культур, подразделение по вопросам этики играет важную роль в установлении четких норм поведения на уровне организации и предоставлении консультаций сотрудникам, которые сталкиваются с этическими дилеммами. В международной рабочей среде сотрудникам с разными мировоззрениями труднее вести себя в профессиональном контексте в соответствии с общими ценностями и принципами, чем в культурно-однородной среде, где это получается у них

48 См. Sampath, R., “The role of the United Nations Ethics Office: The ethics of International Civil Service in the light of the foundation and mission of the United Nations,” UN Chronicle, June 2015, доступно по адресу: <https://unchronicle.un.org/article/role-unitednations-ethics-officethe-ethics-international-civilservice-light-foundation-and> (по состоянию на 5 июля 2020 г.).

49 В случае ВОИС см. статью 9(7) Конвенции ВОИС: «Важнейшим фактором в подборе персонала и определении условий службы является необходимость обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности».

50 По сравнению, к примеру, с коммерческими компаниями, но даже в их случае корпоративные скандалы могут нанести огромный ущерб деятельности компании, так как прибыль тесно связана с корпоративной социальной ответственностью.

естественно и автоматически. Хотя формирование такого комплекса общих ценностей и принципов в международной организации часто считают более сложной задачей, все-таки это возможно, если действовать по принципу «единство в многообразии»⁵¹. На самом деле существуют ценности и принципы, общие для разных культур и мировоззрений, единственным отличием является степень приоритета в них таких глобальных ценностей и принципов. Задача международной организации заключается в том, чтобы правильно расставить приоритеты⁵². В случае любых расхождений между культурой этики организации и собственной культурой сотрудника последняя должна «отойти на второй план»⁵³.

- 51 См. стр. 102-123, Баджини Дж., Культура, характер и этика: этические дилеммы в международных организациях.
- 52 Там же. См. также Richter A., “Global business ethics: When values clash” (<https://qedconsulting.com/news/announcements/173-global-businessethics-when-values-clash>); “The value of diversity & the diversity of value” (<https://qedconsulting.com/news/announcements/172-the-valueof-diversity-the-diversity-of-value-2>); и Dubinsky, J.E., “Global ethics & integrity benchmarks” (https://qedconsulting.com/images/pdf/GEIB_2020.pdf) (все источники приведены по состоянию на 5 июля 2020 г.).
- 53 См. веб-сайт бюро по вопросам этики Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН): «Местная культура — не оправдание для нэтичного поведения или действий, нарушающих политику ПРООН. Личная культура должна отойти на второй план, уступив место

Важная роль независимого подразделения по вопросам этики в продвижении культуры этики

Основное назначение подразделения по вопросам этики в международной организации — продвигать культуру этики. Этого можно добиться, только если сотрудники принимают ценности и принципы организации и выстраивают свое поведение на их основе. Чтобы обеспечить необходимую заинтересованность и участие со стороны персонала, бюро по вопросам этики должно действовать и восприниматься как действующее независимо от руководства.

Это касается всех направлений деятельности, которые обычно поручают подразделению по вопросам этики, включая направления деятельности Бюро по вопросам этики ВОИС. Такая деятельность сводится к следующему: (1) повышение осведомленности и обучение персонала по вопросам этичного поведения; (2) установление стандартов этичного поведения и разработка политик по вопросам этики; (3) предоставление сотрудникам конфиденциальных консультаций и инструкций в связи

культуре и политике нашей организации», см. по адресу: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/accountability/ethics.html> (по состоянию на 5 июля 2020 г.).

с ситуациями, порождающими этические дилеммы; (4) выполнение административных функций в связи с политикой в отношении раскрытия финансовой информации и декларирования заинтересованности; и (5) реализация политики защиты сотрудников от актов мести за сообщение сведений о нарушениях и сотрудничество с лицами, проводящими официальные проверки или расследования.

При отсутствии независимого мандата учебные программы и политики не оказывали бы желаемого эффекта в плане продвижения культуры этики и сотрудники не хотели бы пользоваться услугами, которые предоставляет им бюро по вопросам этики. Как отмечает Объединенная инспекционная группа Организации Объединенных Наций в своем докладе под названием «Этика в системе Организации Объединенных Наций», «функциональное звено по вопросам этики столкнется с трудностями при достижении своих целей», если будет рассматриваться просто как некий «управленческий рычаг» и не сможет обеспечить доверие и участие персонала⁵⁴.

Независимый мандат означает не только независимость от руководства, но также независимость от других

54 См. пункт 44 доклада (JIU/REP/2010/3).

подразделений организации, даже если такие подразделения тоже действуют независимо от руководства, как отделы внутреннего надзора. Объединенная инспекционная группа подчеркнула, что подразделение по вопросам этики должно находиться в отдельном помещении и не должно входить в состав того же департамента, что и служба расследований, «с тем чтобы избегать любых потенциальных конфликтов интересов»⁵⁵. В частности, в случае функционального сочетания подразделений по вопросам этики и внутреннего надзора сотрудники могут воздерживаться от обращения в бюро по вопросам этики по тому или иному вопросу, опасаясь, что их запрос может привести к официальному расследованию нарушения, тогда как им нужна конфиденциальная консультация, как лучше поступить в данной ситуации.

Понимая важность независимости для доверия к бюро по вопросам этики и легитимности его

55 См. пункт 243 доклада Объединенной инспекционной группы «Предупреждение и выявление мошенничества и борьба с ним в организациях системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2016/4). См. также пункт 25 и рекомендацию 1 доклада JIU/REP/2010/3 под названием «Этика в системе Организации Объединенных Наций»; и пункт 83 доклада JIU/REP/2017/9 под названием «Обзор механизмов и политики по вопросам конфликтов интересов в системе Организации Объединенных Наций».

деятельности, ВОИС создала отдельное Бюро по вопросам этики в 2010 году, официально наделила его независимым статусом и установила мандат, касающийся исключительно вопросов этики. В связи с этим был прямо установлен фиксированный срок действия полномочий Главного сотрудника по вопросам этики, который возглавляет Бюро по вопросам этики. Независимость Бюро по вопросам этики также подкрепляется тем, что Главный сотрудник по вопросам этики имеет право обращаться напрямую в директивные органы ВОИС.

Главный сотрудник по вопросам этики пользуется операционной независимостью, но при этом административно подотчетен Генеральному директору ВОИС, также как Омбудсмен и директор Отдела внутреннего надзора. Тот факт, что главы бюро по вопросам этики во всех организациях системы Организации Объединенных Наций административно подотчетны исполнительным главам соответствующих организаций, не рассматривается как ограничение оперативной независимости подразделения по вопросам этики. Напротив, в вышеуказанном докладе Объединенная инспекционная группа настаивает на прямом подчинении исполнительному главе организации в сочетании с правом на обращение в директивные органы (которым как раз и обладает

Главный сотрудник по вопросам этики), чтобы независимость этого функционального звена не ограничивалась исполнительным главой⁵⁶. В более позднем докладе под названием «Обзор политики и практики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций» Объединенная инспекционная группа пришла к заключению, что ВОИС — одна из двух организаций, которые отвечают «всем критериям независимости руководителей бюро по вопросам этики, руководителей надзорных подразделений и омбудсменов/посредников»⁵⁷.

Сотрудничество с другими подразделениями, не угрожающее независимости подразделения по вопросам этики

Хотя независимость является неотъемлемым условием успешного функционирования подразделения по вопросам этики, оно может при необходимости взаимодействовать с другими заинтересованными сторонами в организации, такими как

56 См. пункт 50 документа JIU/REP/2010/3 под названием «Этика в системе Организации Объединенных Наций».

57 См. пункт 146 доклада Объединенной инспекционной группы «Обзор политики и практики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2014/4).

обмудсмен, подразделение людских ресурсов, служба расследований и юридический отдел. Вопреки широко распространенному заблуждению независимость не означает, что бюро по вопросам этики должно действовать изолированно от других служб. Это признано Объединенной инспекционной группой, которая не считает, что такие регулярные консультации нарушают принцип независимости⁵⁸. Однако важно, чтобы при таком взаимодействии в полной мере осознавались и соблюдались различия в мандатах и независимость различных заинтересованных сторон.

В рамках любого такого сотрудничества между подразделениями информация о конкретных делах должна передаваться бюро по вопросам этики исключительно по принципу «нужной информации», лишь в том объеме, в котором это необходимо для эффективного выполнения его мандата. Например, в рамках своих обязанностей в связи с Политикой защиты сотрудников от актов мести за сообщение сведений о нарушениях и сотрудничество с лицами, проводящими официальные проверки или расследования (Политика защиты от актов мести),

Бюро по вопросам этики должно передавать жалобу на акты мести в Отдел внутреннего надзора для проведения расследования, если по итогам предварительного рассмотрения жалобы Бюро по вопросам этики придет к выводу, что имеются достаточные доказательства акта мести или угрозы мести⁵⁹. При обращении в ОВН содержание конфиденциальной жалобы раскрывается Отделу внутреннего надзора, что он мог провести следственные мероприятия по делу. Таким образом, раскрытие конфиденциальной информации Бюро ВОИС по вопросам этики допускается, но только при определенных особых обстоятельствах. В конце концов, конфиденциальность — еще один основополагающий принцип работы Бюро по вопросам этики, помимо независимости, в отсутствие которого оно не получило бы необходимой поддержки со стороны сотрудников и не завоевало бы их доверие.

Взаимосвязь между соответствующей деятельностью Бюро по вопросам этики и юридических отделов

Для понимания взаимоотношений между соответствующей

58 См. пункт 65 документа JIU/REP/2010/3 под названием «Этика в системе Организации Объединенных Наций».

59 См. пункт 22 Политики защиты от актов мести, вышедшей в сентябре 2017 г. в рамках Служебной инструкции № 33/2017.

деятельностью Бюро по вопросам этики и юридического отдела необходимо кратко пояснить принцип функционирования системы внутреннего правосудия ВОИС и цель ее создания, а также описать работу юридического отдела по вопросам, связанным с административным правом.

Если кратко, система внутреннего правосудия ВОИС предоставляет сотрудникам юридический механизм для оспаривания административных решений, которые оказывают то или иное отрицательное влияние на условиях их службы или правовую ситуацию. Потребность в системе внутреннего правосудия проистекает из правового статуса ВОИС как международной организации. Поскольку ВОИС имеет иммунитет от юрисдикции, в случае споров, касающихся условий службы, ее сотрудники не могут обращаться в национальные суды. Таким образом, система внутреннего правосудия ВОИС необходима для обеспечения доступа к правосудию.

В рамках системы внутреннего правосудия ВОИС сотрудники имеют право оспаривать неблагоприятные для них административные решения, первым шагом в таком процессе является запрос на пересмотр решения Генеральным директором. Если сотрудник не удовлетворен результатами пересмотра, он может подать апелляцию в Апелляционный

совет ВОИС, а высшей инстанцией для обжалования является Административный трибунал Международной организации труда (МОТ)⁶⁰. Сотрудники вправе оспаривать, к примеру, решения о применении дисциплинарных мер, решения по жалобам на домогательства⁶¹ и жалобам на акты мести в соответствии с Политикой защиты от актов мести. Все эти вопросы объединяет то, что они основаны на этических принципах в форме ожидаемых норм поведения, которым должны следовать как сотрудники, так и руководство.

В рамках своего мандата юридический отдел играет ключевую роль в работе системы внутреннего правосудия ВОИС, неотъемлемой частью которой является Бюро

- 60 В соответствии с пунктом 1 статьи VI устава Административного трибунала МОТ, его решения являются «окончательными и обжалованию не подлежат» и, следовательно, должны выполняться как подателями жалоб, так и организациями-ответчиками, которые признают его юрисдикцию. Помимо МОТ, юрисдикцию Административного трибунала признал ряд других специализированных учреждений Организации Объединенных Наций, а также международных организаций, не входящих в систему Организации Объединенных Наций (таких как Европейская патентная организация).
- 61 Для полноты картины следует отметить, что апелляции на решения о применении дисциплинарных мер и решения по жалобам на домогательства можно подавать непосредственно в Апелляционный совет ВОИС, пропустив процедуру запроса пересмотра решения.

по вопросам этики. Деятельность юридического отдела в связи с вопросами административного права, часто незаметная со стороны, необходима для обеспечения взаимного уважения и гармоничных отношений на рабочем месте, т. е. создания условий для успешного выполнения мандата ВОИС. Наличие в ВОИС справедливой, независимой, транспарентной и надежной системы урегулирования конфликтов выгодно всем заинтересованным сторонам (как сотрудникам, так и руководству)⁶². Нерешенные конфликты на рабочем месте оказывают негативное влияние на моральный дух сотрудников и производительность работы. Как отметил Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций в своем докладе Генеральной ассамблее несколько лет назад, исполнительный глава «непосредственно заинтересован в том, чтобы система внутреннего правосудия функционировала справедливо и эффективно в качестве инструмента урегулирования конфликтов и обеспечения подотчетности и была одним из важнейших элементов организационного управления, и несет ответственность за

62 Для полноты картины следует отметить, что апелляции на решения о применении дисциплинарных мер и решения по жалобам на домогательства можно подавать непосредственно в Апелляционный совет ВОИС, пропустив процедуру запроса пересмотра решения.

выполнение этой задачи»⁶³.

В вопросах административного права и в рамках выполнения своей функции по обеспечению верховенства права юридический отдел предоставляет независимые консультации не только Генеральному директору и Департаменту управления людскими ресурсами, но также другим участникам системы урегулирования споров ВОИС, таким как Отдел внутреннего надзора, Председатель Генеральной Ассамблеи ВОИС и Председатель Координационного комитета ВОИС, а также Бюро по вопросам этики. Кроме того, юридический отдел представляет Генерального директора в Апелляционном совете ВОИС и Организацию в Административном трибунале МОТ во всех разбирательствах, инициированных сотрудниками, оспаривающими решения руководства, тем или иным образом неблагоприятно влияющие на их статус занятости⁶⁴.

- 63 Система урегулирования споров ВОИС поощряет сотрудников решать споры неформально, в том числе путем обращения за помощью в Канцелярию Омбудсмена, не ограничивая при этом их право на разбирательство в рамках системы внутреннего правосудия ВОИС.
- 64 В процессе внутреннего обжалования в Апелляционном совете ВОИС участвуют сотрудник и Генеральный директор как исполнительный глава ВОИС. Тогда как жалоба в Административный трибунал МОТ подается против ВОИС как юридического лица, признавшего юрисдикцию трибунала.

Области права и этики пересекаются, если этическим ценностям и принципам придают юридическую силу. Поэтому неудивительно, что взаимосвязь между этими двумя областями требует взаимодействия между Бюро ВОИС по вопросам этики и юридическим отделом. Как показано ниже, за прошедшие десять лет в ВОИС удалось надлежащим образом наладить эффективное сотрудничество между Бюро по вопросам этики и юридическим отделом благодаря взаимному признанию различий мандатов этих двух бюро, в том числе необходимости в обеспечении конфиденциальности. Кроме того, некоторые определения самого Бюро по вопросам этики косвенно подлежат юридической проверке, это означает, что одно и то же дело при прохождении через систему внутреннего правосудия ВОИС и в некоторых случаях при дальнейшей передаче в Административный трибунал МОТ в целях принятия окончательного решения по делу может попадать в оба отдела, хотя и на разных стадиях рассмотрения и в разных целях.

Запросы Бюро по вопросам этики на юридические консультации по отдельным делам

Для сохранения конфиденциальности в отношении конкретных дел Бюро по вопросам этики обычно использует в

своих запросах на консультации юридического отдела гипотетические или абстрактные формулировки, не раскрывая личную информацию. В соответствии с его независимым мандатом Бюро по вопросам этики самостоятельно определяет, что ему делать в связи с консультацией, предоставленной юридическим отделом. У юриста может вызывать некоторый дискомфорт то, что бюро по вопросам этики не всегда и не во всем следует квалифицированной юридической консультации, запрошенной и полученной им (несмотря на то, что «рекомендация» по определению не является обязательной для выполнения). Однако этика шире права, и решения этических дилемм могут закрывать другие проблемы, не ограничивающиеся чисто юридическими вопросами, которые требуют оценки юридической рекомендации с учетом всех связанных факторов.

Запросы Бюро по вопросам этики на юридические консультации по общим вопросам

В отличие от запросов по отдельным делам, конфиденциальность не требуется, когда Бюро по вопросам этики запрашивает у юридического отдела консультацию по поводу толкования двух политик, которые относятся к ее компетенции, а именно Политики в отношении раскрытия финансовой

информации и декларирования заинтересованности⁶⁵ и Политики защиты от актов мести. Вопрос конфиденциальности не стоит и в случае любых запросов Бюро по вопросам этики на помочь юридического отдела в связи с пересмотром этих двух политик. Запросы на юридические консультации по более общим вопросам, таким как нормотворчество и разработка политики, также не требуют применения режима конфиденциальности. В случае любого противоречия между предлагаемыми политиками в области этики и существующей нормативной базой ВОИС должно быть найдено решение, обеспечивающее согласованность норм. Поскольку и право, и этика устанавливают нормы ожидаемого поведения человека, они могут дополнять друг друга, но не должны вступать в прямое противоречие друг с другом. В идеале право должно отражать этические ценности и принципы, которые придают ему легитимность.

Возникает вопрос, какими должны быть этические ценности и

65 Эта политика среди прочего придает юридическую силу этическим ценностям независимости, верности, беспристрастности и добросовестности, а также этическому принципу предотвращения конфликтов интересов, а если они все же возникнут, раскрытия и устранения конфликтов.

принципы ВОИС и что должно быть основным приоритетом, и этот вопрос относится к области этики, а не права. Хотя в международных организациях сложнее найти ответ на него (как обсуждалось выше), это совершенно необходимо для развития культуры этики в мультикультурной среде.

Юридическая сила Кодекса этики ВОИС и Норм поведения

В случае ВОИС основной акцент делается на систему из 13 основных ценностей и принципов, отраженных в ее Кодексе этики. Первые три ценности, упомянутые в Кодексе этики, — это независимость, верность и беспристрастность, что неудивительно с учетом того, что эти ценности являются непременным условием эффективного функционирования международных организаций⁶⁶. Действительно, понятия независимости и беспристрастности международных гражданских служащих, а также их верность организации, проис текают из самой сути международной организации как юридического лица, обособленного от входящих в его состав государств-членов. Кодекс этики ВОИС содержит не правила, а желательные нормы, однако все основные ценности и принципы,

66 См. Schermers, H. and N. Blokker, *International Institutional Law* (sixth revised edition), Leiden: Brill/Nijhoff, 2018, page 387.

содержащиеся в нем, в той или иной форме отражены в нормативной базе ВОИС и таким образом обеспечены юридической силой.

Это верно также в отношении ценностей, принципов и норм, изложенных в Нормах поведения международных гражданских служащих, принятых Комиссией по международной гражданской службе (КМГС). Нормы поведения, которые составлялись как «руководство по нормам поведения и этики»⁶⁷, имеют обязательную юридическую силу в отношении сотрудников ВОИС, так как в явном виде включены в нормативную базу ВОИС⁶⁸.

Тот факт, что положения Кодекса этики ВОИС и Норм поведения КМГС входят в правовой ландшафт ВОИС, указывает на важность этих этических норм: это не просто рекомендации, как себя вести, это нормы, обеспеченные административными санкциями. Если нарушение этических норм может повлечь за собой наказание по закону в виде применения дисциплинарных мер, это мотивирует вести себя надлежащим образом и соблюдать правила. Такая мотивация усиливается еще и тем, что дисциплинарное взыскание — это пятно на послужном списке сотрудника, которое может иметь далеко идущие последствия для его карьеры в других организациях Организации Объединенных Наций. Обеспечение исполнения Кодекса этики и Норм поведения путем возбуждения дисциплинарного разбирательства в системе внутреннего правосудия ВОИС не только иллюстрирует взаимосвязь между правом и этикой, но также показывает, что правовые нормы способствуют продвижению культуры этики.

Юридическая проверка результатов рассмотрения жалоб на акты мести, поданных в Бюро по вопросам этики

Жалоба на акты мести, поданная сотрудником в Бюро ВОИС по вопросам этики в соответствии с Политикой защиты от актов мести,

67 См. предисловие (стр. 2) к Нормам поведения международных гражданских служащих, составленное председателем КМГС (ред. 2013 г.). В предисловии также упоминается, что Нормы поведения «отражают философскую концепцию, лежащую в основе международной гражданской службы, и определяют ее высокую мораль».

68 Пункт 1.5(с) Положений и правил о персонале гласит: «На всех сотрудников распространяются Нормы поведения международных гражданских служащих, принятые Комиссией по международной гражданской службе (КМГС)».

Пункт 10.1(а) Положений и правил о персонале ВОИС в свою очередь предусматривает, что «[а] невыполнение сотрудником Положений и правил о персонале, несоблюдение Норм поведения международных гражданских служащих или нарушение любого другого обязательства перед Международным бюро может быть расценено как проступок и послужить основанием для применения дисциплинарных мер».

также может в конечном итоге оказаться на столе сотрудника юридического отдела. Это происходит, если сотрудник не удовлетворен решением, принятым Генеральным директором по его жалобе, и решает оспорить его в рамках системы внутреннего правосудия ВОИС. Для понимания взаимосвязи между данной системой и политикой необходимо в общих чертах пояснить процедуру рассмотрения жалобы на акты мести в системе защиты от актов мести ВОИС.

В Политике защиты от актов мести описаны различные шаги, выполняемые в ходе рассмотрения жалобы на акты мести, начиная с ее подачи в Бюро ВОИС по вопросам этики и заканчивая финальным этапом, предусмотренным политикой. Сначала Бюро ВОИС по вопросам этики проводит предварительное рассмотрение жалобы, чтобы установить, имеются ли достаточные основания для возбуждения дела о мести (шаг 1). При наличии таких оснований оно передает дело в Отдел внутреннего надзора для проведения расследования (шаг 2)⁶⁹. По завершении расследования жалобы

69 На данном этапе Бюро ВОИС по вопросам этики также может рекомендовать Генеральному директору адекватные меры защиты подателя жалобы, если это необходимо и уместно, по согласованию с директором Отдела внутреннего надзора.

Бюро по вопросам этики проводит независимую проверку отчета о расследовании, полученного от ОВН (шаг 3), выносит определение относительно того, имел ли место акт мести (шаг 4), и по итогам такого определения дает рекомендации Генеральному директору (шаг 5). Генеральный директор в свою очередь наделен полномочиями принять решение на основании рекомендаций Бюро ВОИС по вопросам этики(шаг 6)⁷⁰.

Если на шаге 1 Бюро ВОИС по вопросам этики выносит определение, что основания для возбуждения дела о мести отсутствуют, жалоба на акты мести проходит другим путем. В этом случае податель жалобы имеет право направить запрос на пересмотр определения другим бюро по вопросам этики системы Организации Объединенных Наций, результат которого будет «окончательным и обязательным для исполнения»⁷¹. Если по итогам такого внешнего пересмотра определение Бюро ВОИС по вопросам этики подтверждается, дело закрывают. С другой стороны, если другое

70 См. пункты 19 и 24 Политики защиты от актов мести.

71 См. пункт 32 Политики защиты от актов мести. В настоящее время внешним контроллером является бюро по вопросам этики Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС).

бюро по вопросам этики приходит к противоположному выводу, жалоба на акты мести возвращается на шаг 2 описанной выше процедуры. ВОИС стало первым специализированным учреждением, которое ввело возможность такого независимого внешнего пересмотра определения об отсутствии оснований для возбуждения дела о мести в 2017 году⁷². Если на финальном этапе процедуры (шаг 6) Генеральный директор принимает неблагоприятное для сотрудника решение, такое

решение может быть оспорено как административное решение в рамках системы внутреннего правосудия ВОИС и по последней инстанции — в Административный трибунал МОТ. Определение Бюро по вопросам этики ВОИС, принятое на шаге 4, само по себе обжалованию не подлежит. Однако, если решение Генерального директора совпадает с определением Бюро ВОИС по вопросам этики о том, что обвинения в мести не имеют под собой оснований, определение может быть оспорено в рамках процедуры оспаривания решений Генерального директора и в связи с этим косвенно подлежать вышеуказанной внутренней юридической проверке, а также внешнему судебному пересмотру Административным трибуналом МОТ.

72 См. пункт 89 доклада Объединенной инспекционной группы «Обзор политики и практики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2018/4). В январе 2017 г. Секретариат Организации Объединенных Наций ввел процедуру проверки заместителем председателя Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики решений бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций об отсутствии достаточных оснований для возбуждения дела об актах мести (см. документ ST/SGB/2017/2, раздел 9). Это нововведение было связано с двумя решениями Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, устанавливающими, что определения бюро по вопросам этики не относятся к административным решениям, подлежащим судебному пересмотру (решение № 2014-UNAT475 и решение № 2016-UNAT-673). Административный трибунал МОТ, юрисдикции которого подчиняется ВОИС, не имел случая вынести решение о том, подлежат ли судебному пересмотру определения бюро по вопросам этики об отклонении жалобы на акты мести по итогам предварительного рассмотрения.

Как описано выше, Бюро ВОИС по вопросам этики также выносит определения на более раннем этапе процесса (шаг 1), которые подлежат не юридической проверке, а внешнему пересмотру другим бюро по вопросам этики системы Организации Объединенных Наций. Если первоначальное определение Бюро ВОИС по вопросам этики об отсутствии оснований для возбуждения дела об актах мести по итогам такого внешнего пересмотра будет подтверждено, дело закрывается, поскольку такое

решение является окончательным и обязательным для исполнения. Ввиду того, что в соответствии с Политикой защиты от актов мести дело подлежит независимому пересмотру внешним органом, оно не должно поступать во внутреннюю систему обжалования ВОИС, а значит и в юридический отдел. Тем не менее, если сотрудник решит оспорить решение по итогам внешнего пересмотра (которым дело сотрудника о мести окончательно закрывается) в рамках системы внутреннего правосудия ВОИС, юридический отдел будет работать с делом в связи с такой процедурой оспаривания. По сути такая работа сводится к выдвижению процессуального возражения на основании недопустимости, поскольку вышеуказанное решение по итогам внешнего пересмотра является окончательным, в соответствии с условиями политики.

Если первоначальное определение Бюро ВОИС по вопросам этики по итогам внешнего пересмотра другим бюро по вопросам этики пересматривается в связи с наличием оснований для возбуждения дела об актах мести, жалоба на акты мести передается в Отдел внутреннего надзора для проведения расследования (шаг 2). Если сотрудник не удовлетворен решением Генерального директора, принятым по завершении процедуры, предусмотренной Политикой защиты

от актов мести (шаг 6), дело может быть передано во внутреннюю систему обжалования ВОИС и в конце концов попадет в юридический отдел, как описано выше.

Предоставление сотрудникам права требовать внешнего пересмотра определений Бюро ВОИС по вопросам этики привело к усилению позиций и подлинной легитимации самого подразделения по вопросам этики в рамках добродетельного круга. Возможность дальнейшего пересмотра определений повышает эффективность системы защиты от актов мести, укрепляя доверие к ней со стороны сотрудников. Повышение доверия способствует укреплению системы подотчетности ВОИС, так как сотрудники более охотно сообщают о возможных нарушениях, если уверены, что Организация сможет обеспечить им надежную защиту от мести. Это в свою очередь благотворно сказывается на продвижении культуры этики в ВОИС, что в конечном итоге и является миссией ее Бюро по вопросам этики.

Роль Бюро по вопросам этики в судебных разбирательствах Судебные разбирательства в Апелляционном Совете или в Административном трибунале МОТ, инициированные сотрудником, также могут приводить к возникновению вопросов, в связи с которыми одной из сторон может потребоваться

подтверждение Бюро по вопросам этики. Должно ли Бюро по вопросам этики отвечать на такие запросы о подтверждении от одной из сторон разбирательства и, если да, то как?⁷³ В связи с этим возникают интересные вопросы, касающиеся самых основ функционирования Бюро по вопросам этики, принципов конфиденциальности и объективности⁷⁴. При рассмотрении этой проблемы необходимо учесть два разных сценария: запросы на фактическую информацию (первый сценарий) с одной стороны и запросы на рекомендации (второй сценарий) с другой стороны.

Чтобы проиллюстрировать первый сценарий, рассмотрим гипотетическую ситуацию: сотрудник, подвергнутый дисциплинарному взысканию за участие во внеслужебной деятельности без разрешения, в ходе разбирательства может заявить, что получил от Бюро по вопросам этики устную консультацию, в которой говорилось, что разрешение руководства ВОИС не требуется.

- 73 То есть непосредственно стороне, направляющей запрос, или компетентному органу, ведущему разбирательство, если он распорядится об этом.
- 74 В отличие от независимости. Независимость и объективность могут пересекаться, однако это разные понятия. См., к примеру, Gulati, R., "An international administrative procedural law of fair trial: Reality or rhetoric?" In *Max Planck Yearbook of United Nations Law*, Vol. 21 (2017), page 225 (в контексте судебной функции).

Вообще говоря, если в ходе разбирательства делаются заявления относительно фактов, неизвестных юридическому отделу, последний, как правило, запрашивает информацию у соответствующих служб Организации, чтобы установить факты в целях подготовки юридическим отделом ответа на доводы, приведенные в состязательных бумагах. Если информацией владеет только Бюро по вопросам этики, эту деятельность по сбору информации необходимо оценить с точки зрения конфиденциальности консультации и объективности подразделения по вопросам этики.

Можно возразить, что, инициировав судебное разбирательство по делу, сотрудник отказался от соблюдения конфиденциальности⁷⁵ и, следовательно, ничто не мешает Бюро по вопросам этики подтвердить или опровергнуть факт предоставления такой рекомендации

75 В Служебной инструкции ВОИС № 16/2020 под названием «Бюро по вопросам этики ВОИС», вышедшей в апреле 2020 г., говорится: «Бюро ВОИС по вопросам этики не раскрывает и не может быть принуждено к раскрытию конфиденциальной информации, доведенной до его сведения, или имени лица, обратившегося за конфиденциальной консультацией или указаниями, если только такое лицо не даст разрешение на раскрытие информации или не откажется от соблюдения конфиденциальности или не поступит распоряжение уполномоченного органа» (пункт 8).

в ответ на запрос юридического отдела. С другой стороны, еще одна возможная точка зрения заключается в том, что ссылка на рекомендацию Бюро по вопросам этики в ходе разбирательства сама по себе не является отказом от конфиденциальности, в этом случае Бюро по вопросам этики будет считать, что оно не имеет права раскрывать юридическому отделу конфиденциальную информацию в отсутствие прямого разрешения соответствующего сотрудника. Помимо конфиденциальности Бюро по вопросам этики также должно сохранять объективность. Если Бюро по вопросам этики предоставит информацию одной стороне разбирательства, это может быть расценено как проявление необъективности, даже если запрос ограничивается установлением фактов.

Учитывая, что бремя доказывания утверждения о получении устной консультации от Бюро по вопросам этики ложится на сотрудника, возможно, он также захочет получить от Бюро по вопросам этики подтверждение факта предоставления устной консультации, оформленное в виде письменного доказательства. Поскольку в данном случае запрос исходит от самого сотрудника, вопрос конфиденциальности не возникает. Однако, как и в случае запроса от юридического

отдела, присутствует проблема объективности, так как от Бюро по вопросам этики требуют предоставить информацию, чтобы помочь одной из сторон разбирательства.

Если Бюро по вопросам этики не предоставит подтверждение в ответ на запрос одной из сторон по важному вопросу, поднятому сотрудником в рамках судебного разбирательства, это может поставить под угрозу справедливое и надлежащее рассмотрение спора. В этом случае решением, снимающим проблемы конфиденциальности и объективности, будет запрос конфиденциальной информации у Бюро по вопросам этики непосредственно Апелляционным советом ВОИС и Административным трибуналом МОТ (в зависимости от обстоятельств), при этом также следует учесть, что данные органы сами заинтересованы в установлении фактов в рамках их мандата по направлению правосудия. Бюро по вопросам этики обязано будет раскрыть конфиденциальную информацию, поскольку она будет запрошена в соответствии с «распоряжением компетентного органа»⁷⁶.

Первый сценарий касается запроса одной из сторон в Бюро по вопросам этики о подтверждении или

76 Там же.

предоставлении доказательства фактов (в зависимости от обстоятельств) в отношении какого-либо вопроса, возникшего в ходе судебного разбирательства, тогда как второй сценарий предусматривает запрос одной из сторон консультации Бюро по вопросам этики в то время, когда судебное разбирательство уже ведется, предположительно в попытке усилить позицию этой стороны в таком разбирательстве. Прямая помощь одной из сторон в состязательном процессе при таких обстоятельствах может противоречить концепции объективности, которая является одним из основных принципов функционирования Бюро по вопросам этики. Это также открывает поле для злоупотреблений, так как Бюро по вопросам этики может быть использовано в качестве инструмента в разбирательстве, чего следует избегать. Если запрос на консультацию Бюро по вопросам этики касается не только этических вопросов, но и правовых соображений⁷⁷, это может быть расценено как посягательство на юрисдикцию Апелляционного совета ВОИС, мандат которого

необходимо соблюдать. Для правильного функционирования системы внутреннего правосудия ВОИС важно, чтобы различные участники системы не посягали на мандаты друг друга, не высказывались одновременно по одним и тем же вопросам. Наконец, если запрос на консультацию касается исключительно этических соображений, во избежание нарушения объективности запрос на такую консультацию всегда может направить в Бюро по вопросам этики непосредственно Апелляционный совет ВОИС или Административный трибунал МОТ (в зависимости от обстоятельств), если они сочтут ее полезной для урегулирования спора.

Добродетельный круг: оценка взаимодействия между правом и этикой в ВОИС

Как показано выше, отношения между правом и этикой и связанное с ними взаимодействие между Бюро ВОИС по вопросам этики и юридическим отделом в последнее десятилетие были полезны для обоих подразделений, так как способствовали продвижению культуры этики в ВОИС, одновременно укрепляя ее систему внутреннего правосудия. Сильная культура этики и эффективная правовая система в свою очередь служат общей цели по совершенствованию комплексной системы подотчетности ВОИС.

77 Например, запрос на толкование положения Политики защиты от актов мести или вопрос, является ли конкретная деятельность несанкционированной внеслужебной деятельностью, запрещенной пунктом 1.6 Положений и правил о персонале ВОИС.

В частности, пока Бюро ВОИС по вопросам этики выполняет свою основную миссию по активному продвижению культуры этики в Организации (в рамках деятельности по профилактике нарушений), право прикрывает тыл, обеспечивая приведение в исполнение этических норм, отраженных в правовых нормах. Такой эффект достигается благодаря возможности наказания за нарушения этих норм в рамках системы внутреннего правосудия ВОИС.

Этика в свою очередь поддерживает право, так как этические нормы, лежащие в основе правовых норм, наполняют их смыслом, придают им легитимность и обеспечивают более широкое принятие. Кроме того, нормативно-правовая база ВОИС подкрепляется усилиями Бюро по вопросам этики по повышению осведомленности о правовых нормах, регулирующих этическое поведение, путем проведения учебных мероприятий и предоставления конфиденциальных консультаций сотрудникам, таким образом Бюро по вопросам этики играет важную роль в предупреждении нарушений и другого неэтичного поведения. Наконец, система внутреннего правосудия ВОИС подкрепляется Политикой защиты от актов мести, административные функции в отношении которой выполняет Бюро по вопросам этики, и

представляет формальный механизм защиты от актов мести сотрудников, сообщающих о нарушении или участвующих в надзорной деятельности. Кроме того, реализация этой политики Бюро ВОИС по вопросам этики сама по себе подлежит внешнему пересмотру, что повышает доверие сотрудников к системе защиты от актов мести, тем самым поощряя их сообщать о возможных нарушениях и способствуя продвижению культуры этики в ВОИС.

Чтобы добродетельный круг не нарушился, при взаимодействии с юридическим отделом (а на самом деле и с другими заинтересованными сторонами в связи с правовыми вопросами) Бюро по вопросам этики должно соблюдать три основных принципа своего мандата: независимость, объективность и конфиденциальность работы подразделения по вопросам этики. Как показано выше, этого можно добиться во всех областях его взаимодействия с юридическим отделом: от запросов Бюро по вопросам этики на юридические консультации до более деликатной роли Бюро в судебных разбирательствах.

Как упомянуто выше, все этические нормы поведения, установленные ВОИС для своих сотрудников, в той или иной форме отражены в ее внутренней нормативной базе, что

наделяет их юридической силой. Желание ВОИС регулировать этические нормы не должно удивлять с учетом того, что культура этики имеет основополагающее значение для организаций системы Организации Объединенных Наций в свете их особых мандатов и правосубъектности, а также мультикультурности их персонала. Можно возразить, что вместо того, чтобы продвигать культуру этики, чрезмерная зарегулированность этических норм может наоборот подрывать ее; есть риск, что сотрудники перестанут спрашивать себя, что нравственно, а что нет, заменив собственную совесть бездумным выполнением правил и ища лазейки для их обхода. Однако считается, что любой подобный риск снимает тот факт, что этика шире чем право и, следовательно, всегда остается поле для самостоятельных решений и суждений. Нельзя заранее предусмотреть и отразить в формальных правилах все возможные сценарии человеческого поведения. Поскольку правила по природе своей не являются всеобъемлющими и не могут предоставить «алгоритмы» для принятия решений на практике⁷⁸, нужна этика, основанная не на правилах, а на принципах, которая дополняет право, заполняя пробелы в нем и таким образом создавая

всеобъемлющую и эффективную систему подотчетности.

Дальнейший путь и предстоящие сложности

Создание такой официальной структуры, как Бюро по вопросам этики, чьей основной задачей является активное продвижение культуры этики, несомненно, в значительной степени способствовало достижению цели Организации по продвижению этики на рабочем месте. Однако, чтобы реально изменить методы работы Организации в долгосрочной перспективе, Бюро по вопросам этики должно оставаться «совестью»⁷⁹ Организации, продолжая поддерживать систему внутреннего правосудия ВОИС и верховенство права и в конечном итоге всеобъемлющую систему подотчетности ВОИС, целям которой служат этика и право. Для обеспечения актуальности деятельности Бюро ВОИС по

79 См., к примеру, высказывание Гельмута Бусса, директора Бюро по вопросам этики Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), которое Эми Линн Смит процитировала в статье «Как Бюро по вопросам этики УВКБ развивается, чтобы отвечать на вызовы постоянно меняющегося мира», по адресу: <https://medium.com/unhcr-innovation-service/how-unhcrs-ethics-office-is-evolving-to-meet-the-challenges-of-a-never-changing-world-c2ba288218d4> (по состоянию на 5 июля 2020 г.).

78 Стр. 68–77, О'Нил, О. Изменяющаяся этика общения.

вопросам этики важно, чтобы оно и дальше могло опираться на необходимую поддержку сотрудников. Активное участие и поддержка персоналом этических норм ВОИС в свою очередь требует неизменной поддержки работы Бюро по вопросам этики высшим руководством. Такая поддержка включает в себя следование принципу «тон задается сверху» и принятие политики нулевой терпимости к неэтичному поведению, подающей четкий сигнал, что никто не может быть выше закона. Наличие у лидеров морального авторитета имеет решающее значение для того, чтобы сотрудники оставались верны этической повестке, принимали этические ценности и принципы Организации и превращали их в свои внутренние убеждения, выстраивая свое поведение на их основе.

Если сотрудникам начинает казаться, что Организация не обеспечивает равное наказание за одни и те же проступки, невзирая на должности, это может негативно повлиять на их преданность этическим принципам и ослабить систему внутреннего правосудия в целом. Ослабление системы приведет к нарушению добродетельного круга, который так важен для надежной работы системы подотчетности и добросовестности.

Поскольку принятие и поддержка со стороны сотрудников является залогом успеха миссии Бюро по

вопросам этики ВОИС, оно должно постоянно работать с персоналом и действовать на опережение. Один из способов добиться этого — предлагать сотрудникам регулярные курсы переподготовки, полезные, актуальные, интересные и интерактивные, в том числе стимулируя обсуждение возникающих этических вопросов, которые привлекают внимание СМИ (например, движение Me Too, возникшее несколько лет назад), и показывая на конкретных примерах связь между этическими вопросами и действующими правовыми нормами. Кроме того, будем надеяться, что Бюро по вопросам этики продолжит приглашать авторитетных специалистов по этике для проведения публичных лекций, чтобы поддерживать разговор об этике.

Бюро ВОИС по вопросам этики также необходимо обеспечить, чтобы разрабатываемые им политики были максимально передовыми и служили ориентиром при сдвигах и смене ценностей в обществе. К тому же по мере интеграции этики в основную деятельность ВОИС и переплетения с ней, скорее всего, возникнет потребность в доработке стандартов с целью отражения более заметной роли в предотвращении неэтичного поведения. Наконец, Бюро по вопросам этики должно обеспечивать, чтобы этические нормы Организации всегда отражали

передовую практику, которая постоянно развивается. Оно должно через регулярные промежутки времени анализировать недостатки политик, в отношении которых оно выполняет административные функции, ведь такие недостатки лучше всего заметны при регулярной работе с ними. Это позволит вносить улучшения путем периодического пересмотра этих политик. Юридический отдел может и далее помогать Бюро в этой работе, в том числе контролируя соответствие политик активно пополняемой судебной практике Административного трибунала МОТ.

Заключительные замечания

Этика нуждается в праве для внедрения и обеспечения исполнения этических ценностей и принципов. В то же время право нуждается в этике для восстановления связи с его моральной основой, без которой правовые нормы оставались бы далекими от реальности абстрактными положениями, не имеющими ничего общего с повседневной жизнью сотрудников Организации. Введение подразделений по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций было правильным решением, так как правовая система сама по себе оказалась недостаточно эффективной для предотвращения нарушения этических норм. Это, конечно, не означает, что

организациям удалось полностью искоренить неэтичное поведение. Однако после внедрения комплексной системы этики и добросовестности появилось больше возможностей для предупреждения и раннего выявления таких нарушений. В случае ВОИС за последние 10 лет Бюро по вопросам этики заслужило место в системе внутреннего правосудия и благодаря конструктивному взаимодействию с юридическим отделом стало ценным участником этой системы. Будем надеяться, что по мере дальнейшей интеграции этики в деятельность ВОИС, его функция по предупреждению нарушений станет еще более приоритетной для работы Бюро по вопросам этики и оно и дальше будет служить всем сотрудникам моральным компасом для ориентации в правовом ландшафте Организации, задавая курс на этичное поведение.

СЕРИЯ ПУБЛИЧНЫХ ЛЕКЦИЙ ВОИС ПО ЭТИКЕ

2017 — профессор Онора О'Нил (Соединенное Королевство): Изменяющаяся этика общения

2018 — профессор Питер Сингер (Австралия): Этика, технологии и будущее человечества

2019 — доктор Джюлиан Баджини (Соединенное Королевство): Культура, характер и этика: этические дилеммы в международных организациях

2020 — профессор Йерун ван ден Ховен (Нидерланды): Этика технологий и наши глобальные проблемы: аргументы в пользу ответственных инноваций





О ЛЕКТОРАХ



О ПРОФЕССОРРЕ ОНОРЕ О'НИЛ

Баронесса Онора О'Нил Бенгарвская была директором Ньюхемского колледжа Кембриджского университета, Соединенное Королевство, с 1992 по 2006 гг. С 2003 г. — почетный профессор этики и политической философии в этом университете, а с 2009 года — заслуженный профессор этого университета.

Среди многочисленных почетных постов, которые она занимала, можно отметить следующие:

президент Аристотелевского общества (1988–1989), председатель Наффилдского фонда (1998–2010), председатель Британской философской ассоциации (2003–2006), президент Британской академии (2005–2009) и председатель Комиссии равенства и прав человека Соединенного Королевства (2012–2016). Она также входит в правления Совета по медицинским исследованиям и Совета по пересмотру банковских стандартов Великобритании (среди прочих).

Профессор О'Нил сочетает написание трудов по политической философии и этике с различными видами общественной деятельности. Многие ее лекции и труды посвящены теме правосудия и этики и в особенности работам Иммануила Канта. В более поздних работах также рассматриваются вопросы, касающиеся подотчетности и доверия; глобальной справедливости, бедности и развития; будущего университетов; качества законодательства; и этики общения.

В 2017 году она была удостоена премии Хольберга, присуждаемой правительством Норвегии, а также премии Берггрюна в области философии и культуры.

С 2000 г. баронесса О'Нил является независимым членом Палаты лордов.



О ПРОФЕССОРЕ ПИТЕРЕ СИНГЕРЕ

Профессор Сингер занимается этической и политической философией. С 1999 г. он занимает пост профессора биоэтики Принстонского университета в Соединенных Штатах Америки. До этого он служил профессором философии в Университете Монаша (с 1977 г.), в 1983 г. был назначен директором Центра по биоэтике человека Университета Монаша, а в 1992 г. — содиректором Института этики и государственной политики Университета Монаша. Он читал лекции в других ведущих университетах Австралии, Европы и Соединенных Штатов Америки.

Профессор Сингер получил множество престижных наград и знаков отличия, в том числе был назван одним из 100 самых влиятельных людей по версии журнала Time в 2005 году и одним из 25 самых влиятельных австралийцев за последние полвека по версии The Sydney Morning Herald и The Age (2009). Кроме того, швейцарский Институт Готлиба Дуттвайлера объявляет его Мировым лидером мысли каждый год, начиная с 2013 г.

Он является автором/соавтором и редактором/сопредактором более чем 50 книг, включая такие работы, как «Практическая этика», «Освобождение животных», «Жизнь, которую вы можете спасти», «Этика в реальном мире» и «Самое хорошее, что вы можете сделать». Его работы вдохновляют движение за права животных и движение эффективного альтруизма.

Более подробную информацию о Питере Сингере см. по адресу: www.petersinger.info.



О ДОКТОРЕ ДЖУЛИАНЕ БАДЖИНИ

Д-р Джулиан Баджини — научный руководитель Королевского института философии (Соединенное Королевство) и почетный научный сотрудник Кентского университета, который в 2018 г. также присвоил ему степень почетного доктора литературы. Он работал в таких научно-исследовательских центрах, как Институт исследований государственной политики, Аналитические центры Demos и Counterpoint, и является членом Совета по этике питания.

Д-р Баджини провел несколько выступлений, в том числе организованных Глобальным форумом образования и навыков, Королевским обществом искусств, Обществом руководителей и старших менеджеров местных органов власти, Европейским парламентом и Нидерландской ассоциацией по биоэтике (среди прочих). Его выступление на TED.com набрало около 1,5 млн просмотров.

Он является автором, соавтором и/или редактором более чем 20 книг, в том числе работ «Как мыслит мир: мировая история философии»; «Этика: главные вопросы»; и «Инструментарий этики: краткое изложение этических концепций и методов». Кроме того он регулярно пишет статьи для ряда национальных и международных газет и журналов, таких как *The Times*, *The Guardian*, *Times Literary Supplement*, *Independent*, *Financial Times*, *Prospect*, *New Statesman*, *Literary Review*, *Fabian Review*, журнал *Psychologies* и *The Chronicle of Higher Education*. Д-р Баджини также является сооснователем издания *The Philosophers' Magazine*.

Более подробную информацию о д-ре Баджини см. по адресу: www.JulianBaggini.com.



О ПРОФЕССОРЕ ЙЕРУНЕ ВАН ДЕН ХОВЕНЕ

Йерун ван ден Ховен — профессор этики и технологий, преподаватель Делфтского технологического университета и директор по науке Делфтского института ценностного дизайна. С 2007 по 2013 гг. он был учредителем и директором по науке Центра по этике и технологиям 4TU, созданного на основании сотрудничества Технологических университетов Нидерландов.

Кроме того, он основал исследовательскую программу Нидерландского исследовательского совета по ответственным инновациям и занимал пост ее председателя до 2016 года. Профессор — постоянный член Европейской группы по этике (ЕГЭ) Европейской комиссии.

В 2009 году профессор ван ден Ховен получил премию World Technology Award по этике, а также премию Международной федерации по обработке информации в номинации «ИКТ и общество» за свою работу по этике и информационно-коммуникационным технологиям. В 2017 г. он стал рыцарем ордена Нидерландского льва.

Профессор выступил редактором и автором/соавтором нескольких книг и статей, в частности об аспектах этики, связанных с инновациями в области цифровых технологий и демократией. Среди недавних публикаций можно отметить «Этичный дизайн» и «Зло онлайн». Он также является учредителем и главным редактором научного журнала «Ethics and Information Technology» (Springer Nature).

Изменяющаяся этика общения⁸⁰

Профессор Онора О'Нил

История этики общения

Этика общения имеет долгую историю, восходящую по меньшей мере к Десяти заповедям. Как минимум три из этих древних правил относятся к речи и общению: не сотвори себе кумира; не произноси имени Господа, Бога твоего, напрасно; не произноси ложного свидетельства на ближнего твоего. С тех пор в человеческих обществах и этических традициях сформировалось огромное количество норм, касающихся общения.

Некоторые из этих норм касаются действий индивида. Многие из них устанавливают нормы морали: например, предписывают быть честными, чистосердечными, вежливыми, хранить тайны и держать слово (быть верными своему слову). Другие являются нормами познания, требующими уважать факты, точность и истину. Часто нормы, касающиеся общения, выражены не в форме требований, а в форме запретов, например может быть запрещено богохульство, сквернословие, непристойные высказывания, ложь, мошенничество, введение в заблуждение, а также другие речевые акты. С появлением книгопечатания в ранее Новое время эти нормы были дополнены другими нормами взаимодействия и общения, ориентированными на более широкую и более удаленную аудиторию, в том числе аудиторию незнакомых людей, начиная со свободы слова и печати, неприкосновенности частной жизни и конфиденциальности и заканчивая запретом цензуры и клеветы. Дополнительные нормы общения в деятельности институтов, такие как уважение и защита интеллектуальной собственности, были подкреплены патентами, авторским правом и товарными знаками; впоследствии были добавлены запреты незаконного использования товарных знаков,

80 Это слегка переработанная версия выступления в ВОИС в ноябре 2017 г. С тех пор автор опубликовала более подробные комментарии по вопросу приоритета подхода на основе прав, в том числе прав, связанных с общением, в работе Ethical and political justification in the twentieth century the Berggruen Lecture, *Proceedings and Addresses of the American Philosophical Association*, 92, 296–309, 2018. Профессор также рассмотрела некоторые аспекты влияния цифровых технологий на этику общения в статье Trust and accountability in a digital age, *Philosophy*, 94(371), 3–17, Jan. 2020 (<https://www.cambridge.org/core/journals/philosophy/article/trust-and-accountability-in-a-digitalage/ADBDD9EEF4426590D5A60AF87611240D/core-reader>).

плагиата и тому подобных действий. Этика общения включает эти и многие другие нормы, касающиеся актов общения и в особенности речевых актов.

В некоторых контекстах и в некоторых странах этика общения помимо прочего включает утверждения, касающиеся не только речевых актов, но также тех или иных типов содержания речи. Например, определенные слова или фразы могут считаться табуированными или богохульными, а определенные темы или типы содержания подвергаются цензуре. Цензура запрещенного содержания — распространенное явление, однако зачастую не является на 100% эффективной мерой. Изобретательные люди часто находят способы соблюсти букву запрета, но при этом передать запрещенное содержание. Успешные стратегии обхода запретов — использование эвфемизмов, пародия и сатиры, а также скрытые формы неподчинения. Их можно найти в самых разных сообщениях от «Персидских писем» Монтеспорти до сатирических журналов, таких как Private Eye, и обсуждений способов обхода государственной цензуры.

Новые нормы общения?

В XX веке нормы общения также претерпели некоторые кардинальные изменения. В более ранних подходах подчеркивалась важность свободы слова и свободы прессы, а Джон Стюарт Милль приводил доводы в пользу отдельной защиты свободы самовыражения индивидов. Однако в документах о правах человека середины XX века все эти свободы были объединены в общее понятие прав на свободу выражения мнений, а озабоченность по поводу неприкосновенности частной жизни в некоторых странах — в первую очередь в ЕС — впоследствии привела к введению изощренных требований к защите персональных данных.

В двадцатом веке также имело место повышенное внимание к нормам общения в деятельности институтов, включая требования к обеспечению подотчетности, прозрачности и свободы информации. Многие из этих дополнительных норм не имеют прямого касательства к отдельным речевым актам, но относятся к контролю речевых актов и, следовательно, использованию информации и данных. Они устанавливают стандарты для институтов, а не для отдельных лиц. Некоторые из них отражают тот факт, что в настоящее время

мы имеем дело с новыми технологиями, онлайновым миром и электронными данными. Однако я считаю, что наиболее серьезные изменения произошли раньше и на более глубинном уровне. Их причиной была смена взглядов на должное поведение, а не реакция на новые технологии или обстоятельства.

Деятели и реципиенты, обязанности и права

На протяжении веков дискуссии о нормах справедливости и моральных нормах были тесно связаны. В европейской мысли и культуре было принято считать, что оба эти направления отвечают на классический вопрос деятеля: «Как следует поступать?»⁸¹, хоть и по-разному. Однако в течение XIX века представления о справедливости и морали (остальных ее разделах) разошлись. Традиционно считалось, что обязанности справедливости устанавливают требования к индивидам и институтам, которые могут и во многих случаях должны подкрепляться правовыми санкциями и в некоторых (но не во всех) случаях устанавливают соответствующие им права. Моральные обязанности традиционно считались требованиями к индивидам и определенным институтам, которые не нуждаются в подкреплении или не должны подкрепляться правовыми санкциями и не определяют соответствующие им права. Однако к началу XXI века утверждения о том, что справедливость и мораль дополняют друг друга как источники обязанностей и связаны между собой, глубоко укоренившиеся в европейских языках и культуре, уже часто подвергались сомнению, игнорировались, а иногда и прямо отвергались.

Философские и популярные концепции справедливости и морали традиционно концентрировались на том, что нам следует делать, а не том, что мы должны получать, т. е. на обязанностях или требованиях, а не на привилегиях или правах на определенные действия со стороны других людей. С древних времен обязанности занимали центральное место в европейских дебатах о нормообразовании и в значительной степени задавали направление религиозных, философских и

81 В разное время проводились разные различия между обязанностями справедливости и моральными обязанностями. Многие из классических отличительных признаков (например, узкие и широкие обязанности; совершенные и несовершенные обязанности; обязанности перед собой и обязанности перед другими) до сих пор могут быть полезны. Однако мы лишь вскользь упомянем здесь различные формулировки этих различий и не будем обсуждать сверхдолжные дела (т. е. действия, выходящие за пределы обязанностей).

популярных дискуссий о том, как должны быть устроены институты, как следует жить и как следует общаться.

В контексте обязанностей практические вопросы рассматривались с точки зрения деятеля. Обязанности устанавливали, как следует поступать. Считалось, что обязанности справедливости устанавливают (относительно) строгие или узкие требования, к соблюдению которых человека в принципе можно принудить. Некоторые, но не все, обязанности справедливости также устанавливали права других на справедливые действия определенного рода, зачастую в тех случаях, когда такое действие являлось частью определенных отношений или сделки. Другие обязанности справедливости не предполагали никаких прав⁸². Мы можем охарактеризовать обязанности справедливости как определяющие, что полагается делать и выполнения чего можно добиваться в принудительном порядке, и иногда, но не всегда наделяющие других людей правами на выполнение такого действия.

Моральные обязанности — в том числе, среди прочего, милосердие, верность, вежливость, порядочность, смелость, а также многие другие обязанности, связанные с общением, — классифицировались как широкие, а не строгие обязанности, поскольку они оставляли деятелям большую свободу усмотрения в суждениях о том, стоит ли совершать определенные действия и, если стоит, то в каких случаях. Таким образом, моральные обязанности не определяют соответствующие им права. Часто их называют обязанностями добродетели, поскольку они (в большей степени) зависят от характера и культуры, чем от соблюдения требований, которые подкреплены исковой силой или возможностью принудительного исполнения. Поскольку общение зависит от культуры и само формирует культуру, моральные обязанности постоянно направляют и ограничивают его. Если моральные обязанности маргинализированы, мы, вероятно,

82 Обязанности (или предполагаемые обязанности) перед другими, которые не поддаются индивидуализации, не могут предусматривать конкретное лицо, которое может предъявить требование в случае невыполнения обязанности, и, следовательно, не могут устанавливать соответствующие им права. Например, обязанности перед будущими поколениями не могут предусматривать права, так как невозможно конкретно установить личность нерожденных людей; принципы распределительной справедливости — например, принцип различия Джона Ролза — зачастую не определяют, что именно должен получить каждый индивид, и, следовательно, не устанавливают права.

проигнорируем ряд норм, важных для общения, и сосредоточимся исключительно на (предположительных) требованиях справедливости, включая справедливое общение.

Таким образом, когда основой справедливости стали считать права, а не обязанности, произошел важный сдвиг парадигмы. Правам всегда соответствуют обязанности, а вот обязанности не всегда устанавливают соответствующие права, так что теории прав игнорируют моральные обязанности. Традиционное практическое мышление, в котором на первом месте стоят обязанности, обеспечивало более широкую перспективу, чем подход, при котором основными считаются права. Действительно, если во главу угла ставятся права, обязанности справедливости, не имеющие соответствующих им прав, и моральные обязанности будут игнорироваться. Возможно, в этом и заключается причина того, что в последнее время так много мыслителей предлагают искать более широкое толкование прав, охватывающее вопросы, которые в более ранних концепциях справедливости относились к области морали. Недавними примерами этой ширящейся тенденции являются предполагаемое право на информацию и предполагаемое право на забвение — оба этих права едва ли совместимы с уже существующими правами. Такие предложения о введении дополнительных прав, связанных с речевыми актами, направлены на включение в представления о справедливости аспектов того, что раньше считалось моральными обязанностями.

Закат обязанностей

Как и почему произошел этот сдвиг парадигмы? Хотя такая смена взглядов на обязанности — явление главным образом XX века, признаки недовольства предыдущей системой проявлялись и ранее. В начале XIX века обязанностям по-прежнему отводилась основополагающая роль в европейских дискуссиях о должном поведении в ряде произведений от поздней практической философии Иммануила Канта до «Оды долгу», написанной Водсвортом в 1805 г., где Долг уверенно приравнивается к Божественному требованию. Но к середине XIX века утверждения о долге то и дело подвергались сомнению. Некоторые опасались разрушения моральных убеждений и моральной определенности, но другие горели желанием свергнуть долг с пьедестала. Например, Фридрих Ницше не видел достоинств

в долг: «Ничто так быстро не разрушает, как работа, мысль, чувство без внутренней необходимости, без глубокого личного выбора, без удовольствия, как автоматическое исполнение «долга!»»⁸³.

С середины XIX столетия утверждения о долге сначала изредка, а потом все чаще заменялись акцентом на личные или субъективные нормы, а также утверждениями, что нормы, фактически принятые индивидами, следует считать «ценностями». Эти утверждения являются предшественниками хорошо узнаваемого современного утверждения о том, что «ценности» — это лишь вопрос выбора: у вас свои «ценности», а у меня — свои, и их делает «ценностями» сам факт того, что мы их для себя выбрали. Такие подходы к обсуждению норм сейчас широко распространены и прикрываются фасадом этической заботливости, хотя при этом игнорируются многие этические постулаты и серьезные попытки их обоснования.

Некоторые аспекты этого перехода к субъективным нормам можно найти в книге «Принципы этики» Дж. Э. Мура⁸⁴, вышедшей в начале XX века. Хотя Мур придерживался реалистического, почти платоновского взгляда на этическое обоснование, в последней главе его книги, оказавшей удивительно сильное влияние на умы, он по сути одобряет приватизированное видение этики, сосредоточенное на личном опыте красоты, удовольствия, дружбы и знания, но не на семьях, институтах, обществах или государствах или их действиях, и меньше всего на долге. Несмотря на кратковременное и, по мнению многих, узкое и разрушительное возрождение интереса к долгу (особенно к патриотическому долгу) во время Первой мировой войны, в период между двумя мировыми войнами долг продолжал уступать позиции субъективному взгляду на этику. В конце 1930-х годов романист Э. М. Форстер отверг саму идею патриотического долга и заявил о важности личных и субъективных убеждений словами: «Если бы мне пришлось выбирать, кого предать: свою страну или своего друга, надеюсь, у меня хватило бы смелости предать свою страну»⁸⁵.

83 Ницше, Ф. (1895), Антихрист, часть 11, в издании Антихрист. Ессе Ното. Сумерки идолов АСТ, 2019.

84 Мур, Дж. Э. (1903), «Принципы этики» М.: Прогресс, 1984.

85 См. Forster, E.M. (1938), *Two Cheers for Democracy* Harmondsworth: Penguin, 1965, 11.

Дальнейшее отступление

В период между двумя войнами нашло сторонников — сначала только в довольно узких академических кругах Берлина и Вены — более радикальное отступление от идей долга. Поразительный успех логического позитивизма с его бескомпромиссным заявлением, что имеют смысл только поддающиеся эмпирической проверке и аналитические утверждения и что этика, эстетика, метафизика и теология, следовательно, «буквально бессмысленны», привел к отвержению как обязанностей справедливости, так и моральных обязанностей.

Логический позитивизм не предлагал убедительных аргументов в пользу этих утверждений, а те, которые были предложены, вскоре подверглись сомнению и оказались совершенно неубедительными. Однако его влияние расширялось. Хотя логический позитивизм и не смог доказать, что утверждения о справедливости или морали (остальных ее частях) «буквально бессмысленны», он преуспел в распространении неуверенности в соответствующем обосновании и расчистил место для сторонников субъективных взглядов на этику.

Но, если действовать, не имея представлений о долге и в частности представлений о справедливости, это наносит огромный ущерб, особенно в публичной сфере, при этом не в последнюю очередь страдают нормы общения. Впоследствии, столкнувшись с бедствиями Второй мировой войны, многие признали, что необходимо каким-то образом вернуть к жизни универсальные нормы, по крайней мере в отношении справедливости, даже если в прочих отношениях мораль возродить не удастся.

Но в дальнейшем в результате радикальной смены взглядов нормы справедливости были восстановлены в форме представлений о правах⁸⁶, а не обязанностях. В 1948 г. государствами-членами Организации Объединенных Наций была принята Всеобщая декларация прав человека (ВДПР), а в 1950 г. Совет Европы принял Европейскую конвенцию прав человека. В обоих документах права рассматриваются как основа справедливости, и оба они в

86 В некоторых языках такие права называют субъективными правами (т. е. правами индивидов или субъектов), так как термин право используется и в других смыслах.

значительной степени отходят от более ранних представлений о справедливости. Приоритет прав не означает отмену обязанностей, поскольку претендовать на права возможно только в том случае, если другие люди выполняют соответствующие им обязанности. Однако при таком подходе не было нужды четко указывать в декларации и конвенции такие обязанности и закреплять их за конкретными лицами. Кроме того, как и в других декларативных документах, в них ничего не говорится о моральных обязанностях и их обосновании⁸⁷.

Смещение акцента с обязанностей на права оказало особенно сильное влияние на этику общения. Во Всеобщей декларации прав человека мало прав, касающихся общения. С общением связаны только права на свободу выражения, свободу от вмешательства в частную жизнь и некоторые аспекты права на свободу религии. Однако в Декларации ничего не говорится о многих других нормах общения, которые не устанавливают соответствующие им права, в том числе о честности, вежливости, искренности, хранении тайн и выполнении обещаний. Этот пробел оказал существенное влияние на наше сегодняшнее восприятие этики общения.

Частичное восстановление?

Концепция, сформировавшаяся после Второй мировой войны, таким образом, не являлась ни пересмотренной версией этики долга, ни пересмотренным представлением об обязанностях справедливости. Это была более узкая приверженность общества указанным правам человека. Но достаточно ли этого? В частности, достаточно ли этого для формирования адекватной этики общения? Хотя на первый взгляд кажется, что Всеобщая декларация и Европейская конвенция могут предложить представление об обязанностях справедливости, которое не зависит от метафизических или теологических предпосылок, в реальности все может оказаться не так просто и радужно по нескольким причинам. Если на первое место поставлены права, а не обязанности, это не может не повлиять на справедливость и

87 Тем не менее, многие из тех, кто придерживается мнения, что справедливость представляет собой набор отдельных прав, вероятно, не считают апелляцию к авторитету достаточной для обоснования прав человека и думают, что необходимо более глубокое обоснование. Однако в повседневной жизни, по-видимому, считается достаточным (или, может быть, просто удобным) сослаться на авторитет, игнорируя необходимость в более глубоком обосновании.

мораль: культурные издержки, связанные с приоритетом получения по отношению к действию и прав по отношению к обязанностям и вытекающим из него отказом от моральных обязанностей, могут быть высоки. Особенно высоки издержки в вопросах общения, где для принятия решения о том, как поступить по справедливости, нам зачастую необходимо учитывать и моральные нормы, и нормы справедливости.

Для реализации норм справедливости, в том числе любых установленных ими прав, недостаточно наличия конституций и законов и соблюдения и приведения в исполнение их требований. Требования справедливости действительно регулируют справедливые действия, однако устанавливают лишь общие ориентиры. Соблюдение этих норм не сводится к выполнению подробных инструкций, как следует действовать. Даже если правовые документы усилены более подробными нормами, дополнены последовательными инструкциями и подкреплены строгими и конкретными формами подотчетности, во всем этом нагромождении правил невозможно полно и точно описать, что нужно делать или не делать, чтобы соблюсти и обеспечить справедливость. Увеличение количества или уточнение процедур внедрения и применения правил, несомненно, может принести определенную пользу, особенно, если речь идет о процедурах судов и трибуналов, третейских и административных органов. Это может помочь признанным авторитетным органам выработать порядок действий и дает возможность убедиться в том, что правомочный орган при вынесении решения выполнил все соответствующие процедуры. Но несмотря на то, что эти процедуры могут служить эталоном для доказательства соблюдения установленного порядка, они не позволяют определить, были ли принятые решения и совершенные действия оптимальными или хотя бы приемлемыми в реальных ситуациях. Принципы справедливости — это не алгоритмы.

Принципы справедливости, как и большинство принципов действия, являются неопределенными, и эта неопределенность пронизывает их насквозь. Эта мысль не нова, но и не тривиальна. И Кант, и Витгенштейн отмечали, что всевозможные нормативные правила (принципы, правила, стандарты, законы, регламенты, руководства) по природе своей неполны и эту неопределенность невозможно устраниć простым добавлением новых правил, регламентов или руководств. Невозможно создать такой комплекс правил деятельности

институтов, который установит четкие границы между правильным и неправильным поведением в каждой ситуации. Попытки ввести «исчерпывающие» правила, инструкции или руководства в принципе обречены на провал, не говоря уже о том, насколько они изматывают людей, которым приходится претворять эти правила в жизнь. Люди могут решить, что на само выполнение правил уходит слишком много сил, и начнут игнорировать требования, пренебрегать ими или пытаться обойти систему.

Конечно, есть стандартные ответы на этот аргумент. Можно сказать, что для выбора из множества вариантов действий, которые будут отвечать нормам справедливости в контексте конкретной ситуации, требуются практическое суждение и здравый смысл. Это верно, но совершенно не доказывает, что принципы справедливости или версии этих принципов, основанные на правах человека, являются достаточными. Невозможно разработать полные правила или алгоритмы практического суждения. Практическое суждение – это сочетание четкого понимания, что можно и нужно делать в рамках принципов, правил и норм, которые должны соблюдаться, с пониманием ситуаций, в которых совершается такое действие, последствий, которые различные действия имели бы в таких ситуациях, и неопределенного круга других соображений, которые могут быть существенными для выбора конкретного действия в конкретных обстоятельствах. Например, при воплощении в жизнь норм справедливости нам зачастую необходимо принимать во внимание практическую осуществимость, последствия, экономическую доступность и социальную приемлемость определенных способов реализации или соблюдения этих принципов в реальных ситуациях.

Однако учитывать эти соображения в определенном контексте – не означает полагаться на догадку, индивидуальные предпочтения или субъективный выбор, чтобы выбрать тот или иной предпочтительный способ действий, который не является несправедливым. Практическое суждение также опирается на сложные комплексы культурных и других соображений и может основываться на взаимодействии и общении с другими людьми, чувствительными к практическим и культурным факторам, обусловленным моральными нормами. Просто соблюдая требования справедливости, можно определить,

какое действие соответствует букве закона, но этого недостаточно для принятия решения о том, какое из справедливых действий будет оптимальным.

Конечно, в культуре также не могут быть сформированы однозначные или полностью определенные представления о лучшем способе реализации требований справедливости в любой конкретной ситуации. Вместо этого культуры предоставляют воспитательные дисциплины, которые могут помочь при рассмотрении и анализе способов толкования ситуаций и предлагаемых действий.

Поскольку культурные процессы интерактивны, благодаря им практическое суждение остается открытым для проверки и оспаривания в рамках общения с другими людьми и, таким образом, для корректировки и регулирования. Культурные нормы могут использоваться для рассмотрения и анализа мнений о ситуациях и предлагаемых действиях, которые позволяют не только соблюсти требования справедливости, но также учесть более широкий спектр соображений⁸⁸. Таким образом, с их помощью можно сформировать суждение, которое отвечает принципам справедливости, но не определяется исключительно такими принципами. Они могут поддерживать (хотя и не гарантируют) совмещение практически осуществимых, экономически доступных и социально приемлемых способов действия, которые вписываются в требования справедливости, и отвергать предлагаемые справедливые действия, которые отвечают таким требованиям, но не являются практически осуществимыми, недоступны по цене, не получат необходимой поддержки или обернутся неудачей по другой причине. Общая культура не просто не подрывает нормы справедливости, верховенство права или добросовестность организации и не угрожает им, но может способствовать сближению мнений относительно более конкретных способов реализации принципов справедливости, которое невозможно обеспечить никакими дополнительными законами, регулированием и подотчетностью.

Но есть одна загвоздка. Как отмечают многие сторонники справедливости, некоторые культуры или субкультуры подтасывают или подрывают справедливость. Они могут быть коррумпированными

88 Это происходит не всегда. См., к примеру, Тетт, Дж. (2015), Проклятие эффективности или синдром «шахты»: как преодолеть разобщенность в жизни и в бизнесе, Олимп-Бизнес: 2017.

или деструктивными, сеющими распри или нечестными, а также могут поддерживать неуважительное и дискриминирующее отношение и общение. Или же они могут наносить ущерб способности тех, кто живет или работает с ними, взаимодействовать и общаться с другими людьми, в том числе способности рассуждать и действовать. Но другие культуры не имеют таких недостатков. Бездумная маргинализация моральных норм и обоснования, которую в течение многих десятилетий поддерживали — даже приветствовали — позитивистские и субъективистские взгляды на этику, должна быть поставлена под сомнение, если мы хотим понять, в каких случаях и как культурные нормы и процессы, соответствующие моральным нормам, могут помочь прийти к справедливым действиям и почему определенные культуры и процессы могут способствовать несправедливости и подпитывать ее.

Попытки разделить все без исключения нормативные требования на те, которые могут или должны устанавливаться институтами и процессами, обеспечивающими справедливость, и те, которые являются исключительно вопросом личного выбора или предпочтений, требуют повторного рассмотрения, критического анализа и, как мне видится, пересмотра. Внедрение и приведение в исполнение справедливых законов, регламентов и систем подотчетности действительно необходимы для обеспечения справедливости, но не достаточны. Справедливость также нуждается в поддержке заслуживающих доверия и эффективных культур и субкультур, которые позволяют живущим в них людям привносить другие нормы, в том числе моральные нормы о том, как понять, что поставлено на карту, определить, что следует сделать, и довести эту информацию до ведома других людей. Нормы честности и верности своему слову, хранения тайн и справедливости, благонадежности и осмотрительности, вежливости и порядочности, а также многие другие моральные нормы, касающиеся общения, имеют прямое отношение к соблюдению требований справедливости; их нельзя сбрасывать со счетов и нельзя заменить разработкой более подробных законов, регламентов и руководств. В прошлом столетии публичный дискурс либеральных обществ все больше смешался в сторону от моральных вопросов и морального обоснования в надежде, что норм справедливости, воплощенных в законах, регламентах и подотчетности (если они достаточно детально проработаны), будет достаточно для публичной сферы, тогда как все

остальное может оставаться вопросом субъективных предпочтений или выбора. Я считаю такое разделение труда неэффективным. Если нам действительно важна справедливость, мы не можем относиться равнодушно к моральным нормам, в том числе к тем из них, которые относятся к общению.

Этика, технологии и будущее человечества

Профессор Питер Сингер

Известный австралийский философ-моралист профессор Питер Сингер — один из передовых мыслителей в области социального влияния и этических последствий новых технологий. Профессор Сингер занимает пост профессора биоэтики в Университетском центре человеческих ценностей при Принстонском университете, Соединенные Штаты Америки (программа при поддержке Айры В. ДеКампа). Он написал такие книги, как «Освобождение животных», «Практическая этика», «Переосмысление жизни и смерти», «Жизнь, которую вы можете спасти», «Самое хорошее, что вы можете сделать», его последняя книга называется «Почему стоит перейти на веганство?». В 2012 г. он стал кавалером ордена Австралии, т. е. был удостоен высшей гражданской награды этой страны. В июне 2018 г. профессор Сингер выступил в ВОИС с публичной лекцией об этике и технологиях. Ниже приводится сокращенная версия его лекции.

Тема этики сама по себе достаточно обширна, две другие темы, которые я планирую обсудить, — технологии и будущее человечества — также чрезвычайно широки, и поэтому я, очевидно, не смогу раскрыть все аспекты этих тем, которые могут интересовать аудиторию. Однако я надеюсь, что смогу ответить на конкретные вопросы об этих областях в ходе сессии вопросов и ответов после лекции. Многие из присутствующих обладают значительным опытом в области этики и технологий или будущего человечества, и было бы полезно услышать их взгляды и обсудить их.

Начнем с этики, области, в которой я чувствую себя наиболее уверенно, поскольку работал с этой темой и преподавал этику более 40 лет. Первый вопрос, который задают неспециалисты: что мы имеем в виду, когда говорим об этике? Это область, где есть некоторые утверждения, некоторые суждения, которые мы можем назвать верными, и другие, которые являются ложными в обычном смысле этих слов? То есть существуют правильные и неправильные мнения или это вопрос личного отношения, дело вкуса, по которому люди могут выражать свои мнения и признавать право других не соглашаться с ними? Одному человеку нравятся романтические комедии, другому — фильмы в стиле нуар. Скорее всего, они не будут

спорить о том, какие из этих фильмов лучше. Этика — тоже дело вкуса или, может быть, она зависит от культуры? Может быть, суть в том, что у меня западные или, конкретнее, австралийские ценности, а у другого человека — собственные ценности, основанные на его культуре или происхождении?

Это важные вопросы, и о них уже много писали, так что я решил представить несколько категоричное изложение своих взглядов и размышлений. В этике есть объективные истины, которые являются не просто вопросом вкуса или культурных ценностей. Если задуматься о наших суждениях, у нас должна быть возможность согласовать некоторые общепринятые основные принципы этики, при этом мы вполне можем не соглашаться с конкретным применением этих принципов в различных обстоятельствах.

Например, при рассмотрении интересов разных людей по всему миру с этической точки зрения интересы одного человека не могут быть приоритетнее, чем интересы другого человека, если речь идет о схожих интересах. Рассмотрим более конкретный пример: если определенное заболевание причиняет одинаковые страдания людям по всему миру, как с точки зрения физических симптомов, так и с точки зрения социальных последствий, в равной степени важно защитить от него жителей Африки, Азии, Южной Америки, Северной Америки, Австралии и Европы. Мы не можем утверждать, что защитить людей из нашей страны, нашего общества, нашей этнической, расовой или религиозной группы важнее, чем каких-то других людей, которые не входят в эту группу. Мы должны предоставлять такую защиту, независимо от любых различий между нами. Эта идея отражена в разных соглашениях, таких как Всеобщая декларация прав человека, международные пакты и множество других документов. Следовательно, она не должна считаться просто делом вкуса или культурных суждений, скорее, она относится к самоочевидным истинам. Это не та истина, которая поддается проверке, как в естественных науках, она ближе к аксиомам в математике или логике, т. е. что-то, что мы, будучи разумными существами, можем признать самоочевидным. Если я прав в этом — и в качестве обоснования вместо этого краткого категоричного утверждения я могу отослать вас к моей книге «Точка зрения Вселенной», написанной в соавторстве с польским философом Катаржиной де Лазари-Радек, — тогда этика — вопрос, на который есть объективно правильные и

неправильные ответы.

Разумеется, в рамках этой идеи равного приоритета или учета в равной степени всех интересов есть место для различных этических взглядов на то, как нам следует поступать и жить. В философии это называется «различные нормативные взгляды» — взгляды, которыми мы должны руководствоваться в своих действиях. Основная аксиома, которую я только что упомянул, не проводит различия между точкой зрения, что важно только одно — учитывать интересы всех людей и пытаться удовлетворить эти интересы, насколько это возможно, и мнением о том, что некоторые действия недопустимы ни при каких обстоятельствах, независимо от их последствий.

Эти две позиции представляют, по моему мнению, основное разногласие или расхождение во мнениях в нормативной этике. Первая точка зрения, согласно которой необходимо в равной степени учитывать интересы всех людей и принимать меры, чтобы удовлетворить или реализовать эти интересы в максимальной степени, известна среди философов как консеквенциализм, так как в этой теории основой для нравственной оценки деяния являются его последствия. Одна из форм консеквенциализма особенно известна. Если последствия, определяющие моральную оценку деяния, сводятся к его влиянию на благополучие или интересы всех затрагиваемых им сторон, такая точка зрения называется « utilитаризм ». Это этическая теория, которую связывают с именем Джереми Бентама, английского философа, разработавшего ее в конце XVIII – начале XIX вв. Ее также связывают с Джоном Стюартом Миллем, популяризатором утилитаризма, свободы выражения и свободы личности середины XIX века. Этой точки зрения придерживается также ряд современных философов, в том числе я сам. В соответствии с ней, нравственно такое действие, которое приведет к наилучшим последствиям для всех, на кого оно влияет, и под «наилучшими последствиями» мы понимаем содействие их благополучию и счастью и уменьшение страданий или несчастья.

Этому мнению противопоставляется идея о том, что некоторые деяния недопустимы ни при каких обстоятельствах, а некоторые вещи неприкосновенны. В самом деле, согласно одному из взглядов на права человека, определенные права человека являются неприкосновенными и определенные действия противоречат

человеческому достоинству и не должны совершаться никогда. Такой взгляд связывают с немецким философом XVIII века Иммануилом Кантом. Хотя я склоняюсь к утилитаризму, в котором не утверждается, что права человека неважны; права человека важны, потому что они способствуют благополучию всех людей и закладывают основу для общества, в котором легче всего обеспечить такое благополучие. Если мы позволим правительствам или другим институтам нарушать права человека, это будет безнравственно, потому что они могут делать это для своих собственных целей, а не для всеобщего блага. Однако это не означает, что действия, которые кажутся противоречащими определенным правам человека или человеческому достоинству, не могут быть оправданными при определенных обстоятельствах.

Например, в 2006 году Конституционный суд Германии должен был принять решение в связи с ситуацией, немного похожей на события 11 сентября 2001 года в Соединенных Штатах Америки, когда боевики Аль-Каиды захватили четыре самолета и направили три из них в здания. В определенный момент того трагического дня два угнанных самолета врезались во Всемирный торговый центр в Нью-Йорке, убив тысячи людей, а один — в здание Пентагона в Вашингтоне, округ Колумбия, при этом четвертый еще оставался в воздухе. В это время Соединенные Штаты подняли в воздух истребитель и вывели его на позицию, из которой он мог сбить пассажирский самолет. В конечном итоге делать этого не пришлось, так как пассажиры самолета ворвались в кабину и попытались перехватить управление. Пилот отправил самолет в пике, и все погибли. В отличие от трех остальных самолетов, этот борт упал на поле и больше никто не пострадал. В Германии Федеральный конституционный суд должен был принять решение, имеют ли немецкие ВВС право сбить самолет при схожих обстоятельствах. Суд постановил, что это будет нарушением достоинства невинных людей, пассажиров, находящихся на борту самолета, и, следовательно, нарушением первой статьи Основного закона Германии, в котором говорится, что человеческое достоинство неприкосновенно. Такое решение может показаться допустимым толкованием прав человека, но на самом деле я считаю, что это проявление абсурдного абсолютизма. В конце концов, если вы знаете, что угонщики собираются направить самолет в какое-то здание — например, в футбольный стадион во время Чемпионата мира, где собрались 80 000 человек, — кто знает, сколько людей погибнет при падении самолета с полными баками горючего. И всем его пассажирам осталось жить считанные минуты, они умрут при

столкновении. Разве было бы безнравственным спасти жизни людей на футбольном стадионе ценой сокращения на несколько ужасных минут жизней людей на борту? Я привожу этот пример, чтобы показать, что права не следует считать абсолютными, скорее, они служат цели построения лучшего общества для нас всех.

Обращаясь к вопросу о технологиях и пользе для человека, мы должны задать вопрос, как использовать различные виды технологий для достижения наилучших результатов. В последние годы появилось движение, известное как эффективный альтруизм. Эффективный альтруизм согласуется с выдвинутой мною идеей о том, что мы должны стремиться в максимальной степени удовлетворить интересы каждого. Можно поддерживать эффективный альтруизм, не будучи при этом утилитаристом. Некоторые могут считать, что определенные вещи настолько безнравственны, что при прочих равных для них немыслимо совершить такое, независимо от того, насколько велика польза. Эффективный альтруизм гласит, что при прочих равных правильно делать то, что принесет наибольшую пользу. Он побуждает людей как в работе, так и в личной жизни думать о том, как они могут сделать мир лучше, причем максимально эффективно с учетом имеющихся ресурсов. Этой теорией могут воспользоваться люди, которым кажется, что у них есть больше, чем им действительно нужно, и поэтому они могут пожертвовать часть своего состояния на эффективную благотворительность.

В таком случае им нужно будет найти наиболее эффективную благотворительную организацию, чтобы пожертвование принесло максимальную пользу. С другой стороны, людям, работающим на правительство, располагающее бюджетом в сотни миллионов или миллиардов, чрезвычайно важно решить, как использовать эти средства максимально эффективно.

Как ни странно, люди далеко не всегда задумываются о том, как добиться максимального эффекта во всем, что они делают. Многие участники движения за эффективный альтруизм творят добро различными способами. Некоторые из них оценивают неправительственные или благотворительные организации, чтобы определить, какие из них наиболее эффективны. Другие выбирают карьеру на основе исследований, чтобы определить, где они могут принести наибольшую пользу. Я знаю одного человека, который

во время работы во Всемирном банке обнаружил, что на своей должности может использовать контролируемый им раздел бюджета для финансирования определенной области репродуктивного здоровья женщин, так что он в шесть раз перевыполнил цели, которых ранее удавалось достичь при том же бюджете. Иногда можно найти неожиданные возможности для повышения эффективности, и, очевидно, это равносильно изысканию дополнительного финансирования или лишних денег в бюджете на то, чтобы выполнить или перевыполнить поставленные цели.

Выступая здесь, в ВОИС, уместным будет сказать несколько слов о том, как предлагаемый мною этический подход применим к правам интеллектуальной собственности. Утилитарное обоснование системы прав интеллектуальной собственности опирается на тот факт, что такая система поощряет инновации и творчество на всеобщее благо. Для присутствующих здесь людей это не новость. Но, конечно, существует также альтернативный взгляд на права собственности, в рамках которого права собственности считаются естественными — неотъемлемыми — правами и, даже без учета последствий, просто неправильно лишать людей прав собственности на то, что им принадлежит. Однако менее известен тот факт, что самые ярые сторонники естественно-правовой теории прав собственности, которая в настоящее время является главенствующей теорией в этой области, ограничивают права собственности, когда речь идет об удовлетворении базовых потребностей. Это имеет место и в христианской традиции, в которой одним из наиболее влиятельных популяризаторов естественного закона прав собственности, вероятно, был Фома Аквинский в XIII веке, и в философской традиции Джона Локка в XVII веке, которая оказала большое влияние на отцов-основателей Соединенных Штатов Америки. К примеру, и Фома Аквинский, и Локк подчеркивали важность сохранения жизни, даже ценой нарушения прав собственности тех, чьим жизням ничего не угрожает. Согласно их взглядам на естественный закон, если тот, кто голодает или не может накормить своих детей, украдет кусок хлеба у того, у кого еды вдоволь, это не воровство, потому что человек, у которого много еды, не имеет права отказывать в еде, которая не нужна ему самому, тем, кто без нее умрет. Эта доктрина выглядит очень радикально, но вспомните, что она была сформулирована Фомой Аквинским — «ангельским доктором», как его называли в церкви, — а ни один другой теолог или философ не оказал столь

сильного влияния на римско-католическую традицию.

Спрашивается, как можно применить эту точку зрения на естественный закон прав собственности к правам интеллектуальной собственности на лекарственные препараты, необходимые для спасения жизней людей в странах с низким уровнем дохода, которые не могут позволить себе покупать их по ценам, установленным производителями в богатых странах? Представляется разумным интерпретировать ее как доктрину, которая оправдывает действия правительств, фирм или отдельных лиц в странах, где многие люди не могут позволить себе жизненно важные лекарства, по производству дженериков и копированию этих лекарств, даже если они охраняются патентами в силу прав интеллектуальной собственности производителя.

Я знаю, что существует Соглашение по торговым аспектам прав интеллектуальной собственности ВТО и другие соглашения, подписанные правительствами, которые запрещают такие действия. Но есть также исключения из этих соглашений на случай чрезвычайных ситуаций. Например, Дохинская декларация позволяет правительствам объявлять чрезвычайное положение и использовать дженерики при обстоятельствах, которые я только что упомянул. Это можно обосновать как с точки зрения утилитаризма, так и с точки зрения естественно-правовой теории прав собственности. Возможно, в утилитаризме патентной защите придается немного большее значение, так как он ориентируется на долгосрочную перспективу, в то время как теория естественного права, которую я только что описал, касается неотложных нужд человека, который умрет от голода, если не получит хлеба. Однако в ней ничего не говорится о будущих поколениях, заинтересованных в разработке новых лекарств, которых пока нет у нас и которые появятся только в том случае, если фармацевтические компании сочтут, что у них есть достаточные финансовые стимулы для их разработки. Важно не упустить из виду долгосрочную перспективу, но в то же время необходимо найти способы сделать жизненно важные лекарства и методы лечения доступными для тех, кто в них нуждается.

Мы не можем допустить повторение случившегося в 90-х годах XX века, когда эпидемия ВИЧ/СПИД охватила множество стран мира, особенно Африку к югу от Сахары. На тот момент в развитых странах

уже были эффективные лекарства, однако их цена была слишком высокой для развивающихся стран. И когда Южная Африка начала закупать и разрабатывать дженерики, на нее посыпались иски от американских фармацевтических компаний, которые поддерживало правительство США. К счастью, эта ситуация разрешилась путем переговоров, и в конечном итоге за Южной Африкой признали право на использование дженериков. Необходимо сделать так, чтобы эта ситуация не повторилась.

Более сложный вопрос состоит в том, как стимулировать фармацевтические компании производить лекарства для рынков, которые вряд ли принесут им значительную финансовую прибыль. На эту проблему снова обратили внимание после вспышки Эболы в Либерии и Сьерра-Леоне, Западная Африка, в 2014 году. Лихорадка Эбола — не новая болезнь, она известна с 70-х годов XX века, однако никаких лекарств или вакцин от нее не было, поскольку фармацевтические компании считали ее болезнью сельских жителей Африки, которые не смогли бы оплатить лечение в случае вспышки. И только когда в СМИ появились предупреждения, что болезнь может распространиться в развитых странах, а также убить более миллиона человек в Западной Африке, фармацевтические компании бросили силы на то, чтобы как можно быстрее разработать возможные вакцины и другие лекарства. Дело не в том, что они не знали, как разработать вакцину; скорее, они считали, что на нее не будет спроса в развитых странах, пока не появилась эта угроза и пока президент Обама не убедил Конгресс США выделить более шести миллиардов долларов на лечение Эболы и на создание центров Эболы в Соединенных Штатах Америки в качестве меры предосторожности на случай возможной вспышки. К счастью, худший сценарий не реализовался. Тем не менее, эта угроза никуда не делась, и кто знает, когда болезнь вспыхнет снова. Есть также ряд других забытых тропических болезней, лекарства от которых не созданы в основном из-за недостатка мотивации.

Несколько лет назад Томас Погге, философ из Йельского университета в Соединенных Штатах Америки, и Эйдан Холлис, экономист из Университета Калгари в Канаде, разработали предложение о создании финансируемого правительствами медицинского фонда воздействия, который выделял бы фармацевтическим компаниям определенные суммы на основе их вклада в снижение глобального бремени

болезней. Бремя болезней — это влияние нарушения здоровья, измеряемое по ряду показателей, таких как смертность и финансовые издержки. Для реализации такой инициативы потребовалось бы найти способ оценки вклада того или иного лекарства в снижение бремени болезней. Всемирная организация здравоохранения одно время считала эту идею многообещающей, но, кажется, она не получила поддержки. Точная причина мне неизвестна.

Кроме того, пробуют применять и другие стратегии. Например, Фонд Гейтса использует различные стратегии, чтобы мотивировать фармацевтические компании разрабатывать лекарства от забытых тропических болезней, в том числе систему предзаказов. Существует также Индекс доступа к лекарственным средствам, в котором фармацевтические компании оцениваются по критерию обеспечения ими доступа к лекарственным средствам. Создатели индекса исходят из предположения, что компании, заинтересованные в формировании хорошей репутации в мире, будут стремиться подняться в рейтинге. Мне кажется, данная стратегия имела определенный успех, но, по-видимому, этого все еще недостаточно. Мне было бы интересно обсудить любые другие идеи о том, как можно добиться дальнейшего прогресса в этом направлении.

Я хочу также добавить несколько слов о стоимости лечения в связи с моей мыслью об эффективном использовании ресурсов. В настоящее время разрабатываются очень дорогие лекарства от специфических и редких заболеваний, которыми болеют всего несколько человек. Например, существуют специфические формы рака, которые, по всеобщему мнению, можно вылечить определенными лекарствами. Сейчас на рынке есть лекарства, стоимость которых составляет полмиллиона долларов за годовой курс, и разрабатываются новые лекарства, стоимость которых будет еще выше. Это означает, что в богатых странах полмиллиона долларов тратится на поддержание жизни одного человека в течение одного года, что обычно возможно только в том случае, если в стране есть государственная служба здравоохранения или частная компания медицинского страхования, которые готовы оплачивать это лечение.

Как уже упоминалось ранее, существуют организации, которые оценивают эффективность благотворительной деятельности. Например, НКО GiveWell, один из лидеров в области оценки благотворительных организаций, оценила затраты на распространение

обработанных инсектицидами надкроватных сеток в регионах, где широко распространена малярия. Она проанализировала работу организации под названием Фонд против малярии и пришла к выводу, что, если направить деньги на финансирование деятельности этой организации по раздаче сеток, сохранение одной жизни обойдется в 3400 долларов США. Учитывая, что от малярии в основном умирают дети, — поскольку они наиболее уязвимы перед ней — даже если бы эти дети дожили только до 50 лет (а это довольно пессимистическая оценка продолжительности жизни), сумма затрат в пересчете на один год жизни составила бы около 68 долларов США по сравнению с полумиллионом долларов в год в богатых странах. Это просто уму не постижимо. Смерть можно предотвратить столь малыми средствами, но люди продолжают умирать — так быть не должно. Я понимаю, очень сложно признать, что не следует тратить полмиллиона долларов в год на спасение чей-то жизни, особенно если речь идет о нас самих или о тех, кого мы любим. Однако я думаю, что должны быть какие-то пределы стоимости жизни. Правительства некоторых стран, где действуют государственные системы здравоохранения, уже утвердили такие пределы. К примеру, Соединенное Королевство через свой Национальный институт здравоохранения и совершенства медицинской помощи установило, что максимальная сумма, которая может быть затрачена на спасение одной жизни в рамках государственной системы здравоохранения, составляет около 30 тыс. фунтов стерлингов в год. В любом случае я считаю, что разрыв слишком велик. Следует подумать о том, что нужно сделать, чтобы изменить ситуацию с обеих сторон. В развивающихся странах нужно спасать больше жизней, которые можно спасти с минимальными затратами, а в богатых странах, возможно, стоит ограничить сумму, расходуемую на спасение одной жизни.

Сейчас я более подробно рассмотрю вопросы о технологиях, а затем перейду к вопросам о будущем человечества. Что касается технологий, у меня вызывают особый интерес проблемы биоэтики; то есть этические вопросы, касающиеся медицины и биологических наук. Я хочу кратко упомянуть два таких вопроса, которые иллюстрируют сложное взаимодействие между технологиями и этикой. Первым из них является разработка аппарата искусственной вентиляции легких, также называемого ИВЛ, относящегося к медицинскому оборудованию для поддержания дыхания у пациентов, которые не могут дышать без специальной аппаратуры. Эта технология была

разработана в 50-х годах XX века и продолжает спасать жизни. У многих пациентов, чья жизнь была спасена с ее помощью, проблемы с дыханием были временными. После пребывания на ИВЛ они полностью восстанавливались и могли вернуться к нормальной жизни. Разумеется, это прекрасно. Но затем было замечено, что у некоторых людей, подключенных к ИВЛ, самостоятельное дыхание не восстанавливалось и вообще они не приходили в сознание ни в какой форме. В связи с этим возник этический вопрос: стоит ли держать их на ИВЛ, пока они не умрут естественной смертью (может быть, лет через 50), занимая место в больнице и тратя ресурсы медперсонала, которые могут быть нужны кому-то другому, или отключить ИВЛ и позволить им умереть? Этот вопрос встал еще более остро, когда в 60-х годах XX века в Южной Африке доктор Кристиан Барнард показал, что возможна пересадка сердца от одного пациента к другому. Трансплантация сердца могла спасти жизнь пациента с сердечным заболеванием и вернуть его к нормальной жизни. Потребовалось время, чтобы доказать, что пациент может прожить не считанные дни, а месяцы и годы; но потенциал явно был.

В связи с этими разработками возникла необходимость заново рассмотреть этический вопрос о том, что делать с пациентами на ИВЛ, у которых полностью отсутствуют реакции мозга и о которых можно с уверенностью сказать, что они никогда не вернутся в сознание? Все знают, что случилось потом. Определение смерти было пересмотрено. В соответствии с традиционным подходом, человек мог быть официально объявлен умершим, только в случае остановки сердца и дыхания (т. е. при отсутствии пульса). Когда люди научились делать пересадку сердца, к этому была добавлена идея о том, что человек мертв, если все функции его мозга необратимо утрачены. На основе этого пересмотренного определения по крайней мере некоторых пациентов, находящихся на ИВЛ, можно признать мертвыми и снять с аппарата. Но что еще более важно, перед отключением ИВЛ, пока сердце еще бьется, их органы можно извлечь, а их сердце передать другому пациенту, чтобы спасти ему жизнь. Это делается и сегодня и в целом считается важной мерой по спасению жизни. И все же, если задуматься, внесение такого изменения было из ряда вон выходящим событием.

Возвращаясь к решению Конституционного суда Германии, можно спросить, почему в стране, которая верит в достоинство каждого

человека, никто не возражал против того, что пациентов, которые раньше всегда считались живыми, объявили банком органов — источником органов для других людей, то есть разрешили использовать человека как средство спасения жизней других людей. Это прямо противоречит идее о том, что никто никогда не должен использоваться как средство во благо других.

Конечно, от этого вопроса удалось уйти, изменив определение смерти. Но ведь изменение определения смерти не было новым научным открытием; это было политическое решение. Оно принято на основании определенных тестов, которые показали, что пациент никогда не придет в создание, несмотря на то, что он остается человеческим существом с теплым телом и мягкой кожей, у которого кровь еще течет в жилах. Однако в конце концов выяснилось, что, даже если мозг человека признан мертвым, в некоторых случаях имеет смысл держать его на ИВЛ. Это было сделано, когда в больницу была доставлена беременная женщина, пострадавшая в автомобильной аварии, и было установлено, что после смерти мозга можно поддерживать жизнь еще три или четыре месяца. Этих трех-четырех месяцев достаточно для того, чтобы плод развился до жизнеспособного состояния и мог быть извлечен путем кесарева сечения, чтобы вырасти и стать здоровым ребенком.

С этической точки зрения решение было правильным. Живой человеческий организм пациента, который никогда не придет в сознание, не имеет ценности, даже если считать его живым человеческим существом, поскольку это человеческое существо больше не может получить никаких благ от жизни. Оно лишено способности испытывать счастье или страдание. Таким образом, я считаю это приемлемым с точки зрения этической теории, которой я придерживаюсь. При этом кажется странным, что данное решение не встретило больше возражений в таких странах, как Германия, где придерживаются точки зрения Канта.

В Соединенных Штатах Америки до сих пор ведется обсуждение определения смерти из-за случая, который недавно произошел в Калифорнии. Он связан с девочкой по имени Джаки Макмат, у которой четыре года назад констатировали смерть мозга. Ее родители воспротивились этому решению и перевели ее в Нью-Джерси, где закон позволяет оспорить констатацию смерти по причине смерти

мозга, если это противоречит религиозным взглядам. Так что в Нью-Джерси она считается живой, и семья сейчас судится с больницей в Калифорнии из-за халатности врачей, так как при поступлении в больницу ее жизни ничего не угрожало, а кончилось все смертью мозга. По законодательству Калифорнии, если смерть вызвана врачебной халатностью или некомпетентностью, семья может получить возмещение убытков в размере до четверти миллиона долларов США. Если врачебная халатность или некомпетентность не приводят к смерти, сумма компенсации не ограничивается. Понятно, почему семья продолжает это разбирательство и утверждает, что девочка жива.

В конце 70-х — начале 80-х годов XX века в университете, где я работал, Университете Монаша (Австралия), я участвовал в ранних обсуждениях другой области технологий и этики. Научная группа Университета Монаша получила второго в мире ребенка, зачатого путем экстракорпорального оплодотворения (ЭКО). Первым таким ребенком стала Луиза Джой Браун, родившаяся в Соединенном Королевстве в 1978 г. В каком-то смысле эта технология подобна ИВЛ, так как она имеет простую цель — помочь бездетным парам завести детей, и она ее успешно выполняет. До ЭКО единственным и часто неэффективным выходом для таких пар была операция по восстановлению проходимости фаллопиевых труб. Метод ЭКО не действовал фаллопиевые трубы и оказался более успешным.

Но дело не только в этом; данный метод также позволил впервые получить эмбрионы вне тела, чего никогда не случалось ранее. Эмбрионы, полученные вне человеческого тела, могут стать ребенком. Такого никогда раньше не было, и это порождает множество различных вопросов. Во-первых, возникает возможность передать эмбрион женщине, которая не является источником генетического материала для этого эмбриона, чтобы женщина могла родить ребенка, не связанного с ней генетически. Опять же, ранее такая ситуация была невозможна. Это может быть женщина, которая просто хочет иметь ребенка, но не способна к производству яйцеклеток, или кто-то, кто сдает свою матку в аренду, суррогатная мать, оказывающая платные услуги. В результате возник целый международный бизнес: богатые люди из развитых стран платят суррогатным матерям из других стран за вынашивание эмбрионов для них. В Соединенных Штатах Америки это разрешено законом, т. е. людям не нужно выезжать за границу

для этой цели. Но в большинстве других развитых стран и в целом в Европе это запрещено. Однако явление приобрело международный характер, что, возможно, делает ситуацию еще хуже, чем если бы такие сделки заключались в пределах одной страны.

Что касается будущего человечества, если можно получить жизнеспособные эмбрионы вне тела, значит с ними можно делать и другие вещи, например подвергать генетическому скринингу и, возможно, генетической модификации. Генетический скрининг уже проводится, например, если присутствует риск вынашивания ребенка с генетическим заболеванием. В настоящее время очень широко практикуется пренатальное тестирование, за которым обычно следует прерывание беременности, если тесты показывают, что у ребенка будет генетическое заболевание. Для этих целей уже сейчас проводится генетический скрининг и отбор.

При использовании ЭКО во избежание рождения ребенка с генетическими заболеваниями женщина обычно принимает лекарство, стимулирующее образование большего числа яйцеклеток, затем все эти яйцеклетки оплодотворяются. В результате получается несколько эмбрионов; их подвергают скринингу и выбирают эмбрион без признаков генетического заболевания, которого стремятся не допустить. Затем этот эмбрион помещается в матку женщины, что позволяет ей избежать абортов и родить здорового ребенка. Опять же, это само по себе не вызывает особых споров, но очевидно, что по мере развития наших знаний в области генетики можно будет не только выявлять генетические заболевания, но и вносить в геном изменения, которые не могли бы возникнуть в результате случайной комбинации генов пары. Нетрудно представить, что пары будут использовать эту технологию, чтобы выявить ребенка с заданными характеристиками. Какие это могут быть характеристики? Будучи профессором Принстона, элитного университета в США, я видел в студенческих газетах объявления, где студентам моего университета предлагали продать свои яйцеклетки за большие деньги. В таких объявлениях часто указывалось, что студент должен не просто учиться в Принстоне, но и иметь определенный балл по вступительному экзамену SAT. Иногда указывали и другие характеристики, например рост. Из того, что я видел, за яйцеклетку подходящего донора предлагали до 50 тыс. долларов США. Даже если родители готовы заплатить 50 тыс. долларов США за «правильные»

яйцеклетки, в конце концов это все равно своего рода лотерея, потому что независимо от баллов SAT ребенок может не иметь генов, необходимых для поступления в элитную школу.

Представьте, что ученые нашли способ определить, какие гены или кластеры генов указывают на академические способности или интеллект (что бы мы под этим ни подразумевали). Некоторые пары могли бы использовать эти технологии в таких целях. Хотим ли мы жить в будущем, в котором происходит подобный отбор? Какие есть варианты? Один из возможных вариантов — запретить такой скрининг и такие тесты. Например, в Германии запрещены определенные виды пренатального тестирования, и я могу легко представить себе, что, учитывая прошлое этой страны и болезненность для нее темы евгеники в любой форме, такие виды тестирования Германия тоже запретит. Но не все страны поступят так же. Некоторые страны могут попытаться повысить интеллект населения, чтобы поправить свое экономическое положение. Несколько лет назад Сингапур проводил политику поощрения рождения большего количества детей людьми с высшим образованием и меньшего количества детей людьми, которые не отвечают высоким образовательным стандартам. Правительство довольно прямо заявляло об этом, утверждая, что Сингапур, будучи небольшой страной без природных ресурсов, должен проявить новаторский и творческий подход и максимально повысить уровень интеллекта своего населения. За ранее очевидно, что некоторые страны решат прибегнуть к такой стратегии и поэтому другим странам будет очень сложно не поддаться этому соблазну, рискуя потерять конкурентное преимущество.

По крайней мере, в случае Соединенных Штатов Америки, где сильна традиция минимального вмешательства со стороны правительства, можно предположить, что будут созданы частные клиники, проводящие такой отбор для тех, кто может за это заплатить. Пары смогут улучшать гены своих детей или выбирать детей с лучшими генами, а бедные люди не смогут себе это позволить. Это означало бы, что и без того глубокие классовые различия, основанные на деньгах, начнут приобретать четко выраженную генетическую основу, в результате чего возникнет своего рода генетическая аристократия и генетический пролетариат, исключив довольно ограниченную, но все же значимую мобильность между классами, которая существует на сегодняшний день. Я бы не хотел, чтобы возникло такое общество,

но что можно сделать, чтобы не допустить подобной классовой стратификации общества, не запрещая при этом данную форму генетического тестирования и отбора? Следует ли предоставить всем равные возможности иметь генетически улучшенных детей? Следует ли включить эту возможность в государственную систему здравоохранения тех стран, у которых она есть, или в план медицинского страхования неимущих «Медикэйд», действующий в США? Это те вопросы, о которых нам следует задуматься.

Генетический скрининг и отбор эмбрионов — только одна из проблем. Вполне вероятно, что в следующие десять–двадцать лет будут разработаны технологии, позволяющие вносить изменения в эмбрионы. На самом деле разработка технологии под названием CRISPR уже сделала нас на шаг ближе к этому. Это своего рода генетическая нарезка, метод вставки генов, который сейчас развивается различными способами и уже используется в экспериментах на животных. Если данный метод окажется надежным и успешным, это может в конечном итоге привести к изменению человеческой природы и, следовательно, будущего человечества. Это не кажется мне заведомо неправильным с точки зрения этики, которую я описал ранее. Я не считаю человеческую природу чем-то неприкосновенным. В процессе эволюции наша природа менялась по множеству причин, чтобы мы смогли выжить, при этом происходило очень медленное изменение генов. У нас нет оснований считать, что какое-то пророчество направляло эволюцию, чтобы достичь наилучших результатов с точки зрения этики. Результаты могли бы быть и лучше, если бы люди стали не только умнее, но и добрее, сострадательнее, альтруистичнее. Возможно, это именно то, что нам нужно изменить в мире, чтобы защитить будущее человечества. Вот еще одна важная область, о которой следует задуматься.

Другим важным направлением является разработка искусственного интеллекта (ИИ) или революция роботов. У этой проблемы есть два совершенного разных аспекта. С одним из них мы уже столкнулись — это использование ИИ, чтобы заменить труд людей в определенных областях. Некоторые фабрики уже используют производственных роботов, что позволяет существенно сократить количество людей в производственном цеху и избавляет от необходимости выполнять тяжелую и однообразную рутинную работу. Но промышленностью дело не ограничится; использование роботов будет расширяться

различными способами. К примеру, уже существует ИИ, который может ставить медицинские диагнозы на основе предоставленной ему информации, и некоторые медики могут столкнуться с необходимостью переквалифицироваться и заняться тем, что ИИ пока не умеет делать. ИИ заменит людей также во многих иных областях, включая перевод на другие языки. Действительно, машинный перевод становится все лучше. Например, качество перевода письменных текстов Переводчиком Google значительно повысилось за годы, прошедшие с момента его появления, и вскоре может быть разработано такое же решение для устного перевода.

Что можно предпринять в связи со снижением потребности в физическом и умственном человеческом труде в обществе? Этот вопрос требует серьезного рассмотрения. Мы можем добиться прироста производительности и передать доход от него людям, которым больше не нужно будет выполнять такую работу, возможно, в форме какого-то всеобщего базового дохода, однако нам также нужно будет обеспечить им возможность заниматься чем-то значимым, а не просто сидеть весь день на диване и смотреть сериалы. Это не пойдет на пользу общему благополучию людей в полном смысле этого слова. Замена людей роботами порождает очень сложную задачу создания занятий, которые мотивируют людей, занятий, которые они сочтут приносящими удовлетворение и стоящими, которые позволят им чувствовать себя нужными и в которых машины не смогут их заменить.

Наконец, скажу пару слов о другом аспекте ИИ. До сих пор я говорил о замене людей машинами в тех видах деятельности, которые могут выполняться человеком. Однако некоторые люди считают, что это только начало, что в течение жизни сегодняшних молодых людей будут разработаны машины, обладающие суперинтеллектом, которые будут значительно умнее любого из нас. Как это повлияет на будущее человечества? Один из тех, кто предупреждал нас об этом, — Ник Бостром, философ из Оксфордского университета, который написал книгу о суперинтеллекте. Он считает, что было бы серьезной ошибкой создать машину умнее человека. Некоторые люди придерживаются мнения, что машины, обладающие суперинтеллектом, в конечном итоге решат, что мы им не нужны, что мы угрожаем планете и им будет лучше без нас.

В связи с этим сценарием возникает вопрос, что нам следует сделать, чтобы снизить риски уничтожения человечества как вида. Это была бы огромная трагедия не только с точки зрения гибели семи, восьми или девяти миллиардов человек, которые на тот момент будут жить на планете, но также с точки зрения потери всех будущих поколений людей, которые могли бы прожить насыщенную и приносящую удовлетворение жизнь. Это была бы трагедия совершенно невообразимых масштабов. Если перед нами маячит такая перспектива, не следует ли нам бросить все усилия на то, чтобы в максимальной возможной степени предотвратить и уменьшить риски для человеческого существования, связанные с суперинтеллектом или любыми другими угрозами, такими как ядерная война, пандемии, столкновения с астероидами или любые другие риски вымирания человечества? В целом, я считаю, ответ утвердительный. Нам следует больше задумываться о рисках вымирания и отдавать мерам по снижению таких рисков более высокий приоритет, чем сейчас. Что касается конкретного вопроса, трудно сказать, действительно ли суперинтеллект угрожает существованию человечества. Более того, некоторые могут возразить, что, если бы машины обрели не только сверхразум, но и сознание, их жизнь была бы лучше, чем наша, и мы могли бы считать такие машины, созданные нами, продолжением человеческой истории в более совершенной сверхчеловеческой форме. Я не буду сейчас рассуждать об этом смелом предположении. Это один из широкого круга вопросов, с которыми мы будем сталкиваться в ближайшие десятилетия по мере продвижения к этому новому технологическому будущему.

Сессия вопросов и ответов

Вопрос: Размышляя о технологиях, мы часто думаем о том, как их контролировать, но, возможно, нам стоит больше задумываться о том, какое направление следует им задать, какие цели и задачи ставить перед ними. Если вспомнить обо всех ранее пройденных путях, становится ясно, почему возникают ошибки, которые мы часто допускаем в настоящее время. Большую часть своей истории мы испытывали невероятные страдания, и нашим основным стремлением зачастую было удовлетворение потребностей, связанных с выживанием. В таком контексте кажется совершенно очевидным, что мы должны были стремиться с помощью технологий сделать все возможное, чтобы облегчить страдания и двигаться вперед к лучшей жизни. Некоторые из нас, похоже, живут лучше, чем жили наши предки. А что дальше? Следует ли нам продолжать использовать все возможности, просто потому, что они у нас есть? Или вместо этого следует распределить выгоды, чтобы помочь максимальному количеству людей выйти на тот же уровень, которого удалось достигнуть некоторым из нас в богатых странах? Как

насчет краткосрочных рисков, связанных с технологиями рождения? Как сопоставить их значимость с другими видами целей, которые мы должны иметь? Я хочу сосредоточиться на этом вопросе, так как мы находимся в одной из самых важных организаций в мире и, несмотря на разногласия по поводу того, почему нам нужны такие организации, и по поводу обоснованиях их существования, очень мало людей из тех, кто называет эти организации бесполезными, имеют действительно убедительные аргументы. Подобные организации созданы не просто так, они существуют, чтобы творить добро. Если нам сейчас придется переосмыслить наши цели, как следует изменить и адаптировать наши организации для достижения новых целей, которые у нас появятся, а не целей, которые были актуальны для нас ранее?

Сингер: Несомненно, это очень хороший вопрос. Но я не уверен, что обладаю достаточной квалификацией, чтобы ответить на него, потому что я никогда не работал в подобном учреждении, особенно в международной многосторонней организации. Мне не хотелось бы давать советы, как изменить работу организации, не зная, как она

функционирует. Можно сказать, что организациям необходимо оценить свою деятельность, направление, в котором они движутся, и эффективность достижения поставленных целей. Такую оценку время от времени проводят университеты и организации при университетах. Это полезно, хотя и довольно сложно. Все, что я могу сделать, — это попросить вас задуматься над этими целями, над тем, каким образом и какие цели вы можете лучше всего выполнять в рамках существующей структуры.

Я полностью согласен с вами в том, что технологии достигли значительного прогресса и в значительной степени помогли всем нам уменьшить страдания.

Возможно, Генеральный директор захочет добавить несколько слов о том, как обеспечить максимально эффективный выбор целей организации.

Гарри: Я думаю, что это очень глубокий вопрос, и на самом деле мне нечего добавить к тому, что вы сказали. Мне кажется, задача состоит в том, чтобы обеспечить высокую степень добросовестности в процессе разработки политики, т. е. эти процессы должны быть направлены на решение вопросов, возникающих в

рамках мандата организации, без отвлечения на посторонние соображения, которым в сложной многосторонней среде часто уделяется больше внимания, чем непосредственно порученному нам мандату.

Вопрос: Как вы думаете, на каком этапе ИИ необходимо будет предоставить права человека?

Сингер: Я думаю, что искусственному интеллекту нужно будет предоставить права человека, когда мы убедимся, что имеем дело с существом, обладающим сознанием. Я не считаю, что машина, как бы она ни походила на человека, имеет права, если она просто подражает человеческому поведению на основе разработанных нами алгоритмов, которые, как нам известно, не имеют ничего общего с сознанием. Таким образом, мне кажется, на данном этапе не существует ИИ, обладающего сознанием; но я не исключаю его появления в будущем. Как определить наличие сознания? Это интересный вопрос. Много лет назад математик и дешифровщик Алан Тьюринг изобрел тест, известный под названием тест Тьюринга, который построен на предположении, что, если вы беседуете с ИИ и не можете

определить, человек это или машина, следует считать, что ИИ обладает сознанием. Сейчас мы подошли довольно близко к этому этапу. Но я убежден, что существующий на данный момент ИИ не обладает сознанием, и на самом деле любой, кто понимает, как программируется современный ИИ, скажет, что пока нет абсолютно никаких оснований предполагать наличие у него сознания. Поэтому я считаю, что нам нужно отвлечься от теста Тьюринга и выяснить, как были получены результаты. Были ли они получены, к примеру, в результате попытки каким-то образом смоделировать человеческий мозг? Это было бы невероятно сложно, учитывая сколько у нас нейронов и связей между ними. Но если такой результат не был задан программно в качестве реакции на определенные входные данные и его выдало существо, с которым вы можете вести беседу, тогда мы можем говорить, что у него, должно быть, есть сознание, которое порождает такой гибкий интеллект.

Вопрос: У меня есть вопрос по поводу упомянутого вами дела, которое рассматривал Конституционный суд Германии. Судя по вашему рассказу, его суть свелась к тому, что важнее: достоинство небольшой

группы людей или жизни и, следовательно, достоинство большой группы людей. Но именно этот аргумент некоторые администрации и некоторые их сторонники приводили, чтобы оправдать пытки людей для спасения города, самолета или другой зоны, где находилось много людей. Что бы вы ответили на это?

Сингер: В описанном мной случае дело не только в количестве людей, но и в том, что эти люди в любом случае вскоре умрут. Но есть много интересных дилемм, в которых рассматривается разное количество людей и предлагается решить, кто из них останется жить. Некоторым из вас наверняка известна проблема вагонетки: поезд или вагонетка несется по рельсам в туннель, где она убьет пятерых работников, но ее можно направить в другой туннель, где она убьет только одного работника. Конечно, утилитарист готов пожертвовать одним человеком, чтобы спасти пять жизней. Однако в большинстве случаев нам нужно быть очень осторожными, принимая решения пожертвовать несколькими, чтобы спасти многих, так как это может быть просто предлогом для совершения деяний, в основе которых лежат другие мотивы. С другой стороны, я также не

хочу исключать случаи, когда действительно все указывает на то, что перед нами стоит выбор: спасти нескольких или спасти многих, без каких-либо иных последствий. Тогда, на мой взгляд, было бы безумием не принимать во внимание число жертв. Есть множество примеров, когда количество действительно имеет значение, но нужно быть уверенным, что это именно тот случай.

Вопрос: Что касается исчезновения человеческого вида, я не верю, что это может произойти в ближайшее время. Что касается искусственного интеллекта, в нем нет духовного аспекта, нет сознания, но это моя точка зрения. Я хотел бы вспомнить Дэвида Гудолла, который был ученым из Австралии, как и вы, и решил отправиться в Швейцарию, чтобы умереть. Немного раньше вы говорили о технологиях, связанных с лечением, и мне было бы очень интересно узнать, что вы думаете об этом австралийском джентльмене, который поехал в Швейцарию, чтобы покончить с жизнью. Как вы думаете, какой сигнал он хотел подать человечеству с этической точки зрения, совершив самоубийство с врачебной помощью?

Сингер: Случай Дэвида Гудолла

получило довольно широкую огласку, особенно в Австралии. На мой взгляд, важным моментом в нем является то, что Дэвиду было 104 года и, по его утверждению, он жил полноценной и насыщенной жизнью до 102 лет, что, я думаю, большинство из нас сочли бы довольно неплохим сроком. Но потом его состояние стало ухудшаться, и он не хотел больше жить. Таким образом, я думаю, что подобные решения лучше принимать тому, о чьей жизни идет речь. Мне кажется, у меня нет права каким-либо образом оспаривать решение Дэвида Гудолла. Оно явно было не было поспешным, он тщательно все обдумал. В последние два года качество его жизни упало и, скорее всего, продолжило бы падать, поэтому я могу согласиться с тем, что его решение умереть было разумным и этически оправданным. Я сожалею, что для этого ему пришлось ехать в Швейцарию. Правительство штата Виктория (Австралия) только в этом году (2018 г.) приняло закон, позволяющий врачу помогать людям умереть при условии, что они неизлечимо больны и лечащий врач считает, что им осталось жить не более полугода. Дэвид Гудолл, скорее всего, все равно не смог бы воспользоваться этим законом. Принятие такого закона является шагом в нужном направлении, но

мне бы хотелось, чтобы в конце концов люди могли получить помошь в уходе из жизни, если после должного рассмотрения этого вопроса они пришли к выводу, что будущее принесет им слишком мало хорошего, чтобы продолжать жить.

Вопрос: Касательно искусственного интеллекта и того, что он всегда считается машиной, если мы запрограммировали его и можем понять, как он работает. Когда медицинская генетика разовьется настолько, что людей можно будет програмировать, чтобы они стали выше либо сострадательнее или добрее, как вы сказали, где бы вы провели черту, кого считать машиной, а кого — личностью?

Сингер: Вы попросили меня провести грань между машиной и личностью. Я бы сказал, что в какой-то момент машина может стать личностью (см. предыдущий вопрос). Если бы я убедился, что существует какая-либо форма искусственного интеллекта, обладающая сознанием, способная думать о себе как об отдельном существе, о своем будущем и своем прошлом и так далее, я бы сказал, что это соответствует определению личности. Личность не обязательно должна быть представителем вида *homo sapiens*. Даже

при использовании термина «личность» в христианской доктрине Троицы (в соответствии с которой Троица — это единство трех личностей), только одна из личностей принадлежит к человеческому виду. Если в Троице две другие личности — не люди, то почему бы и машине не быть личностью? Но на это также можно посмотреть с другой стороны, взять, к примеру, человека, который был генетически модифицирован на стадии эмбриона. Кроме того, у него могут быть и некоторые другие усовершенствования. Люди употребляют кофе, чтобы повысить свои способности к концентрации во многих отношениях, и существует множество лекарств, которые дают более сильный эффект. Несомненно, в будущем будет больше лекарств, и, возможно, они не будут вызывать зависимости и побочные эффекты, которые характерны для существующих препаратов. Возможно, в конце концов мы создадим своего рода интерфейс для взаимодействия между нашим мозгом и компьютерами и в некотором смысле такие разработки уже есть. Я пользуюсь сервисом Gmail, и объем моих электронных писем, которые хранятся в нем, поистине поражает воображение. Я сохранил большинство электронных писем, полученных

мною за последние 10 лет. Все чаще я получаю электронные письма от людей, которые обращаются ко мне таким образом, будто мы с ними явно знакомы, хотя я их совершенно не помню. Однако я действительно знаю этих людей, поскольку расширенная память сервиса Gmail позволяет мне найти их, и я обнаруживаю, к примеру, что шесть лет назад этот человек отправил мне электронное письмо и сервис показывает мне содержание письма. Так что Gmail теперь составляет часть моей расширенной памяти, и это очень полезно. Означает ли это, что я стал своего рода киборгом? Не совсем. Но если бы в мой мозг действительно каким-то образом имплантировали чип с такой функцией, мне кажется, от этого я бы не перестал быть личностью. Если будущие поколения постепенно объединятся с машинами таким образом, не думаю, что это что-то принципиально изменит. Это будет еще один пример технологии, в связи с которой возникает вопрос, полезна она для нас или вредна. И если с учетом всех побочных эффектов она окажется полезной, я приму ее. Можно ли будет по-прежнему называть такие создания будущего представителями вида *homo sapiens* или они будут скорее каким-то сочетанием

человека и машины — вряд ли это будет так уж важно для них.

Вопрос: Вопрос по поводу искусственного интеллекта и этики. Если рассматривать конкретный случай беспилотных автомобилей, при угрозе ДТП автомобиль должен принимать решения. Это указывает на необходимость прописать определенные этические принципы, на которых будут основываться подобные решения автопилота. Каковы эти принципы? Кто решает, какие принципы должен предустановить производитель? Например, должен ли это быть перечень принципов, которые могут отличаться в зависимости от страны, например принцип, что, если могут пострадать дети, их следует защищать в первую очередь? Или мы просто должны отдавать приоритет спасению большего числа людей?

Сингер: Это очень интересный вопрос, с которым мы уже столкнулись, поскольку такие автомобили уже разработаны, по крайней мере находятся на стадии испытаний. На самом деле это проблема вагонетки, которую я упоминал ранее, только в реальной жизни. По крайней мере, в ней затрагивается один из вопросов. Предположим, группа школьников переходит дорогу

перед беспилотным автомобилем. Скорость, с которой движется автомобиль, не позволяет ему остановиться до того, как он врежется в школьников, но можно изменить траекторию движения автомобиля так, что он вылетит на обочину. В таком случае есть несколько вариантов: автомобиль может сбить насмерть одного пешехода, стоящего на обочине; или никого не сбить, но врезаться в какое-то твердое препятствие, например в бетонную стену, в результате чего водитель, скорее всего, погибнет. Здесь имеет место конфликт между заинтересованностью производителя автомобилей в том, чтобы продать автомобиль, и заинтересованностью в снижении количества смертельных случаев на дорогах, поскольку производитель может продать больше автомобилей, если объявит, что программа автопилота всегда будет в первую очередь защищать водителя и пассажиров. Но в результате может погибнуть больше людей, который окажутся рядом с автомобилем, больше пешеходов. Более того, каждый из нас иногда передвигается пешком, и у большинства из нас есть дети, которые рано или поздно будут переходить дорогу. Так что это именно та ситуация, когда требуется регулирование, поскольку речь идет об

общественном благе, в данном случае — о снижении количества ДТП. Данное общественное благо должно иметь приоритет перед личным благом защиты водителя и пассажиров. Возникает своего рода дилемма заключенного: если каждый думает только о собственных интересах, от этого проигрывают все. Поэтому я хотел бы, чтобы ввели регулирование, другой вопрос — осмелится ли какое-нибудь правительство это сделать.

Вопрос: Примерно до 800 года технологии означали постройку церкви в каждой деревне. До 1950 г. или около того технологии означали возможность поднимать оружие против королей и хозяев. Сегодня это означает наличие веб-сайта для борьбы с сексизмом. Как вы думаете, в 3000 году этика в области технологий приведет к сокращению или к увеличению продолжительности жизни?

Сингер: Очень сложно делать настолько долгосрочные прогнозы. Я думаю, тенденции указывают на то, что технологии в основном используются для улучшения жизни всех людей. Надо признать, что до сих пор существовал определенный перекос в том плане, что улучшается в основном жизнь богатых людей. Однако в

более бедных странах также удалось добиться значительного прогресса. Детская смертность снизилась, продолжительность жизни увеличилась, есть различные удобства, которых у нас раньше не было, больше детей получили доступ к образованию и так далее. У меня по крайней мере есть надежда, — я не готов делать какие-то точные предсказания — что технологии будут использоваться для улучшения жизни всех людей на основе принципов равенства и в первую очередь тех людей, которые в настоящее время находятся в худшем положении, поскольку, на мой взгляд, именно это может принести максимальную пользу.

Вопрос (перевод): Это джентльмен представляет коренные народы Латинской Америки. Мой вопрос касается прав человека и прав интеллектуальной собственности с точки зрения коренных народов. У нас в Латинской Америке есть проблемы с пониманием технологий. Большинство коренных народов говорят на родном языке и не понимают по-испански. Таким образом, они не охвачены технологиями. К коренным народам относятся миллионы человек, и у них нет прав, они угнетены и не могут использовать технологии. Как

вы оцениваете их положение в этом контексте?

Сингер: Большое спасибо за вопрос и точку зрения коренных народов в контексте мира, на который все больше влияют технологии. Нам нужно приложить усилия, чтобы технологии стали доступны всем в мире, независимо от того, на каком языке они говорят. Я понимаю, что нахожусь в особенно выгодном положении, поскольку говорю по-английски, т. е. многие другие люди вынуждены переходить на мой язык, чтобы пообщаться со мной, что, разумеется, облегчает мне жизнь. Однако я думаю, что нам следует сделать все возможное, чтобы исправить эту ситуацию. Довольно несправедливо, что в мире доминирует английский, а также в некоторой степени французский и испанский языки. Но, разумеется, на планете есть тысячи менее распространенных языков, и в настоящее время их носителям приходится осваивать один из основных языков, если они хотят участвовать в глобальных обсуждениях. Ранее я отметил, что искусственный интеллект заменяет людей в различных видах перевода, а число языков, для которых доступен онлайновый перевод, неуклонно растет, и это

хорошо. Я надеюсь, что рано или поздно очередь дойдет и до языков коренных народов. Реализовать это будет труднее: искусственный интеллект делает перевод на основе образцов устной или письменной речи на соответствующем языке, а поскольку мы не располагаем большим корпусом письменных текстов на языках коренных народов, ИИ будет затруднительно повысить качество машинного перевода для этого языка и ему потребуется помочь в этом. Это один из способов, с помощью которого технологии могут напрямую помочь преодолеть проблему языка, неравенства или несправедливости. Но технологии могут принести пользу коренным народам и многими другими способами и постоянно делают это в области агротехники, защиты окружающей среды и сохранения образа жизни коренных народов. Такие народы важны, и вы правы в том, что им слишком часто не уделяют должного внимания; слишком часто их отодвигают в сторону из-за малочисленности. Мы должны уважать коренные народы, где бы они ни находились, и, если они хотят продолжать вести традиционный образ жизни, мы не должны мешать им в этом. Нам следует предлагать им технологии, а они могут

либо пользоваться ими, либо не пользоваться, если решат, что технологии угрожают их традиционному образу жизни. В этом случае мы должны стараться уважать и защищать их, чтобы они жили так, как они хотят.

Вопрос: Что касается будущего человечества, я думаю, что возможны два противоположных исхода. Один из них — мир, в котором нам вообще не нужно работать; как в древней Греции, у каждого из нас будет время поразмышлять об этике и направлении, в котором мы хотим двигаться, и пофилософствовать. Такой вариант будущего может показаться очень привлекательным. С другой стороны, каждый человек по природе своей ленив, и эта лень привела к важным инновациям, которые облегчали наш труд. Однако многие из новых технологий, такие как смартфоны и планшеты, становятся настолько соблазнительными и привлекательными, что играют на присущей нам лени и побуждают нас затеряться в виртуальном мире. К какому из этих направлений мы склонимся? Я боюсь, что эта лень, о которой я только что говорил, настолько сильна, что ее будет очень трудно преодолеть, и я чувствую, что при нынешних технологиях

мы окажемся недостаточно сильными в некоторых отношениях, чтобы достичь философского идеала.

Сингер: Во-первых, мне нравится идея будущего в духе Афин, но с искусственным интеллектом вместо рабов. Я не уверен, что все мы будем проводить время, занимаясь философией, и, сомневаюсь, что большинство граждан Афин много философствовали, хотя после них осталось несколько замечательных текстов. Но я не так пессимистичен в отношении лени, как вы. Я не думаю, что использование iPad непременно свидетельствует о лени; это зависит от того, что с ним делать. Люди проводят много времени, общаясь с другими людьми; можно сказать, что они слишком долго сидят в Интернете. Я видел статистику, свидетельствующую о том, что подростки отправляют сотни, а в некоторых случаях даже тысячи сообщений в день, — это просто невероятно. Я надеюсь, что со временем новизна потерянется, людям надоест тратить столько времени на рассылку сообщений, игры или что они еще там делают, и они найдут для себя более стоящие занятия. Несомненно, в каждом из нас есть частичка лени, но есть также стремление к осмысленной деятельности. Мне кажется,

чтобы мотивировать людей тратить время на созидательные и приносящие удовлетворение занятия, можно использовать их желание иметь цель и смысл жизни. Часть таких занятий будет связана с использованием iPad и других устройств, а другие — нет. Сложно предвидеть будущее, но я не вижу оснований, чтобы представлять его в слишком мрачных красках.

Вопрос: Мой вопрос касается стоимости лечения в секторе здравоохранения и представленной вами дилеммы о выборе лечения. На глобальном уровне есть другие факторы, которые следует учесть при оценке разницы в положении. Некоторым людям доступны юридические услуги лучшего качества или большие финансовые ресурсы, чем другим. Есть ряд заинтересованных сторон, таких как гражданское общество, Организация Объединенных Наций, другие многосторонние организации, компании и миллиардеры, которые делают пожертвования. Как мы можем принимать решения и двигаться вперед в таких

Сингер: Решение этой проблемы должно строиться на идее, которую я упомянул в начале, о том, что интересы всех людей

должны учитываться в равной степени. Мы должны быть готовы потратить одну и ту же сумму денег на одно и то же благо, независимо от того, где человек живет. Конечно, обеспечение доступа к некоторым благам людям, живущим в более отдаленных районах, может требовать дополнительных затрат времени и сил, а некоторые люди страдают от заболеваний, лечение которых обходится дороже. Все это нужно учитывать. Но мне хотелось бы, чтобы в конце концов общепринятым принципом стало внедрение по всему миру качественной системы здравоохранения по образцу лучших универсальных стандартов медицинского обслуживания европейских стран. Возможно, в этой системе будет предоставляться несколько урезанный или базовый объем услуг, поскольку получить финансирование на повсеместное внедрение довольно затруднительно. Но это было бы идеальным решением. Тогда нужно было бы убедить людей из более богатых стран поддержать это решение. Есть очень богатые люди, которые могли бы профинансировать его в частном порядке, к, например, в случае Фонда Гейтса. Но правительства также должны сделать больше для того, чтобы создать и внедрить такую систему.

Это будет очень сложный проект: для начала несколько национальных правительств и международных организаций должны объединить усилия, чтобы обеспечить минимальный уровень здравоохранения на всей территории их стран. Тогда можно было бы надеяться, что другие государства убедятся, что это решение работает, и захотят последовать их примеру. Это может показаться наивным и слишком оптимистичным, учитывая нынешнюю ситуацию с уровнем коррупции в некоторых правительствах, но это идеал, к которому нужно стремиться и пытаться найти пути его достижения.

Культура, характер и этика: этические дилеммы в международных организациях

Д-р Джулайан Баджини

В Кодексе этики ВОИС говорится, что первоочередной обязанностью Организации является «создание, развитие и поощрение культуры этики». В этой лекции я постараюсь рассмотреть вопросы о том, что значит иметь культуру этики и почему это вообще важно? Многие люди считают, что этика сводится к правилам, кодексам и регламентам и, если все сотрудники ознакомлены с такими правилами, кодексами и регламентами, значит, сделано все необходимое для создания этичной организации. Тогда к чему тут разговоры о культуре? Разве к этому можно что-то добавить? Или, скорее, чего в этом не хватает, если мы пренебрегаем культурой?

В этой лекции мы сосредоточимся на трех моментах. Во-первых, что значит иметь культуру этики? Во-вторых, Организация Объединенных Наций — очевидно, одна из самых многонациональных организаций в мире, но есть и другие организации, действующие в международном контексте, а культуры национальных организаций становятся все более разнообразными. При этом существует множество этических систем, мировоззрений и позиций. Каким образом организации, в которых работают представители разных культур и люди разного происхождения с различными, казалось бы, взглядами на мораль и нормы поведения, могут создать единую культуру? Как это вообще возможно? Наконец, какая культура подошла бы такой международной организации, как ВОИС?

Корпоративный характер

Для начала будет уместным спросить, зачем нам вообще нужна культура этики. Первая причина заключается в том, что, как я люблю говорить, этика не поддается алгоритмизации. На самом деле я считаю, что в этой жизни почти ничего не поддается алгоритмизации. Существуют алгоритмы для самых разных вещей, но для того, что важнее всего, алгоритм либо вовсе отсутствует, либо слишком сложен для человеческого понимания. Когда речь идет о нравственных поступках, даже если разработать самое подробное руководство

о том, как принимать правильные решения, все равно в нем не удастся учесть абсолютно все возможные нюансы. Реальная жизнь слишком разнообразна, и каждый случай имеет слишком много особенностей. Следовательно, можно определить общие принципы, но эти принципы — не то же самое, что алгоритмы, позволяющие в каждом случае получить нужный моральный результат. Кодексов и правил недостаточно.

Вторая причина заключается в том, что этика не сводится к морали. Это важный момент. Термины этика и мораль часто используются как синонимы, но это не совсем одно и то же. В то же время не существует стандарта или определения, позволяющего однозначно отделить одно от другого. Я и, как и большинство специалистов по этике, вижу разницу в том, что мораль уже, чем этика. Этика касается всех аспектов человеческого благополучия — того, что позволяет процветать человеку, семье, обществу или организации. Мораль касается наших обязанностей и обязательств перед другими людьми. Так, к примеру, в своем труде «Этика» Аристотель говорит о дружбе. Дружба в целом не относится к вопросам морали. Есть определенные вопросы морали, связанные с предательством и доверием, но Аристотель пишет о том, сколько друзей должно быть у человека и какие это должны быть друзья. Это этика, поскольку друзья влияют на благополучие человека. Но это не имеет отношения к морали.

Я думаю, что, если говорить об организациях, по-настоящему этичная организация не просто выполняет свои обязанности перед участниками и другими людьми. Этичная организация также глубоко заинтересована в процветании своих сотрудников, партнеров и клиентов. И если такая заинтересованность в процветании действительно присутствует, мало просто ввести кодексы с описанием того, в каких пределах люди могут выполнять свои обязанности и обязательства друг перед другом. Для этого требуется нечто большее.

Третья причина заключается в том, что *правило работает настолько, насколько его выполняют*. Это настоящая ахиллесова пята подходов, основанных на правилах и кодексах, особенно в случае корпоративной этики. На бумаге могут быть задекларированы самые добродетельные принципы в мире, но если люди, которые должны выполнять эти правила, не проявляют должную степень добросовестности и преданности им, правила в лучшем случае малоэффективны, а в

худшем — вовсе бесполезны. Как сказал мастер дзена Банкей Ётаку, тот, кто не ворует, не нуждается в заповеди «не воруй», а тот, кто ворует, все равно к ней не прислушается.

Не то чтобы я выступал против правил; они полезны и зачастую даже необходимы. Но при отсутствии культуры, которая побуждает людей следовать правилам по правильным причинам, влияние этих правил крайне ограничено и ничто не удержит человека от нарушения правила, если у него появится такая возможность. Также важно, чтобы люди следовали правилам по правильным причинам и имели правильную мотивацию. При отсутствии культуры этики единственная причина, по которой люди соблюдают правила, — это узкие личные интересы: страх наказания, желание избежать возможных неприятностей. Этого недостаточно для формирования по-настоящему этичной культуры.

Так что культура важна. Но как мы представляем себе культуру? Самый простой способ объяснить, что такое культура, — это провести аналогию с характером. Давайте на время отложим культуру и подумаем о характере. Подход к этике, который я описывал до сих пор, в значительной степени связан с Аристотелем и Конфуцием. Крайне интересно, что их подходы во многом совпадают, хотя нет никаких свидетельств какого-либо взаимодействия между ними. Если одна и та же идея независимо возникает в двух разных культурах, вероятно, это хорошая идея. Оба этих мыслителя придерживались мнения, что человек должен выходить за рамки правил и больше думать — нет, не о культуре, они размышляли не об организациях — о характере. Человек должен вырабатывать у себя нравственный характер.

В связи с характером следует отметить как минимум три важных момента. Во-первых, это важность привычки. Кого можно назвать хорошим человеком с добродетельным характером? И Аристотель и Конфуций считали, что это по сути человек, привыкший поступать добродетельно. Не то что он постоянно держит в голове некий свод моральных норм, он просто ведет себя должным образом каждый день, и хорошие дела входят у него в привычку, так что он совершает их практически не задумываясь. Я говорю практически не задумываясь, поскольку ему по-прежнему необходимо осмысливать свое поведение, отслеживать реакции, чтобы убедиться, что они правильные. Например, чтобы быть щедрым человеком, нужно практиковать щедрость, и, если человек регулярно проявляет

щедрость, это становится своего рода привычкой и такие поступки даются легче. А плохие привычки соответственно дают противоположный эффект. Если совершать подлые поступки, становишься подлым человеком. Таким образом, если говорить о людях, человек, желающий выработать у себя нравственный характер, должен сформировать хорошие привычки и подкреплять их.

Вторая вещь, которую следует выработать в себе, — это то, что Аристотель называл практической мудростью, как обычно переводят греческое слово *phronesis*. Практическая мудрость — это разновидность мудрости, связанная с нравственным и добродетельным поведением. Что самое важное, она включает в себя элемент суждения. Это связано с тем, что я говорил ранее об отсутствии алгоритма. Невозможно стать по-настоящему добродетельным человеком, просто запомнив несколько простых законов и принципов, таких как «не убий». Было бы достаточно глупо воспринимать эту заповедь буквально, ведь в ней в принципе ничего не говорится о том, можно ли убивать вирус, убивать животное, чтобы утолить голод, убивать человека, чтобы защитить невинных, и так далее. Поэтому невозможно обойтись без этой практической мудрости, этой способности выносить верные суждения. Опять же, для этого требуется практика. Это один из минусов подходов к этике, которые слишком сильно полагаются на жесткие правила. Если люди думают, что этика сводится к тому, чтобы заглянуть в свод правил и сделать, как там написано, у них не развивается практическая мудрость, т. е. способность самостоятельно делать верные суждения. Это в конце концов снижает шансы на то, что они будут поступать нравственно.

Третья особенность подхода, основанного на характере, — это важность примера. Интересно, что идея о том, что одним из важных аспектов этики является моральное лидерство (хорошие люди, поступающие правильно, побуждают других подражать им), присутствует не только у Аристотеля и Конфуция, но и во многих других этических традициях. Даже в иудейско-христианской культуре, из которой я происхожу и которая в последние века подчеркивала важность ценностей просвещения, таких как разум, универсальные правила и принципы, говорится о примерах для подражания, людях, вдохновляющих на добродетель, и лидерстве. Это важный, практический, наглядный аспект этики: учиться поступать правильно,

наблюдая за поведением тех, кого считаешь образцом добродетели. Таким образом, для развития нравственного характера крайне важны три вещи: формирование правильных привычек, развитие способностей к практической мудрости и наличие образцов для подражания, чтобы попытаться и самому стать человеком, на которого можно равняться. Это также можно перенести на корпоративную среду: чтобы у организации был нравственный корпоративный характер, сильная этическая культура, ей также необходимо работать над этими тремя аспектами.

В первую очередь рассмотрим лидерство на личном примере. Если организация декларирует высокие этические стандарты и раздает всем своим сотрудникам этический кодекс, но ее руководство явно не отличается нравственным поведением, вряд ли кто-то станет поддерживать и соблюдать принципы, которые она пытается проповедовать. Личный пример руководства совершенно необходим для придания убедительности этическим принципам. Примечательно, что некоторые лидеры порой совершенно не осознают, что неправляются с этой задачей. Иногда мы бываем не в состоянии верно оценивать собственные поступки. Никто не считает себя продажным или подлым. Руководителям очень легко убедить себя в том, что поскольку они являются глубоко порядочными людьми и стараются поступать правильно, они подают хороший пример подчиненным. Но все намного, намного сложнее.

Во-вторых, необходимо развивать практическую мудрость, то есть давать людям в организации возможность развивать свою способность выносить правильные суждения. Я думаю, что отсутствие такой возможности часто становится причиной определенных проблем, с которыми сталкиваются организации. Возьмем один пример, который произошел в совершенно иной среде, чем ВОИС или другие организации ООН. Возможно, вы помните, что несколько лет назад у очень крупной международной сети кофеен возникла проблема, когда менеджер одного из заведений, открытых в рамках франшизы, вызвал полицию, чтобы вывести из помещения двух чернокожих мужчин. Это была большая ошибка и совершенно аморальный поступок. Почему это случилось? Одной из причин могло быть просто предвзятое отношение. Но у меня есть сильные подозрения, что еще одна причина заключалась в том, что в этой организации действуют строгие правила, которым должны следовать все франчайзи, в частности правило, что туалетами имеют право

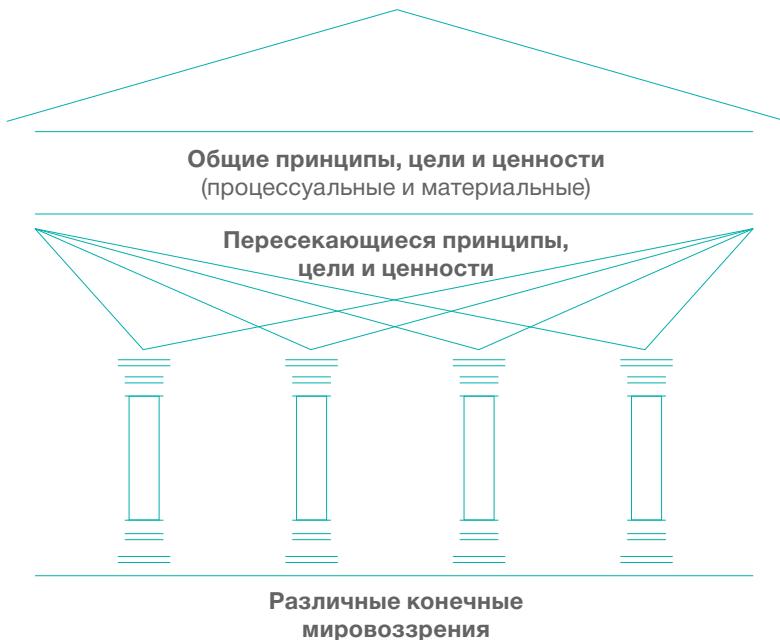
пользоваться только клиенты. Эти люди хотели воспользоваться туалетом и не были клиентами, поэтому менеджер принял решение заставить их покинуть заведение. Из-за этого возникло напряжение, которое затем переросло в конфликт. Если бы эта сеть кофеен стремилась быть по-настоящему этичной, ей следовало бы поощрять всех своих менеджеров проявлять определенную самостоятельность в суждениях, а не просто следовать правилам. Следовало бы побуждать их думать и действовать в соответствии с ценностями гостеприимства и заботы о клиенте. Если бы основное внимание уделялось таким ценностям, а не простому следованию правилам, все обернулось бы совершенно иначе.

Поэтому важно развивать практическую мудрость. Кроме того, необходимо поощрять правильные и нравственные поступки. Например, если важно, чтобы люди открыто обсуждали возникающие у них вопросы и проблемы, необходимо предоставить им каналы, с помощью которых это можно сделать легко и безопасно. Если хорошие привычки не поддерживают, они сходят на нет. При отсутствии в организации таких каналов, если у кого-то возникает потребность поделиться беспокойством или выговориться, он не может этого сделать, поскольку для этого не созданы подходящие условия.

Этическое единство в разнообразии

Теперь, когда мы выяснили, почему важно иметь сильную культуру этики и почему это отличается от простого введения правил и регламентов, следует рассмотреть вопрос о том, как этого можно добиться в организации, работники, партнеры и клиенты которой являются представителями множества разных культур? Возможно ли единство в разнообразии?

Объяснить это поможет схема ниже. В начале мы видим различные мировоззрения. Взгляды, на которых строятся этика и ценности людей в разных культурах и внутри культур, могут очень сильно отличаться. В отдельно взятой стране могут сосуществовать две, три доминирующие религии или даже больше, а также нерелигиозные мировоззрения. Таким образом, есть различные мировоззрения, из которых проис текают различные принципы, цели и ценности. Тем не менее, несмотря на все разнообразие, такие мировоззрения формируют основу для достаточного количества общих принципов,



целей и ценностей. Иногда эти принципы могут быть исключительно процессуальными, в том смысле, что они предписывают порядок разрешения споров и достижения соглашений. Но они также могут носить материальный характер и касаться таких аспектов, как права человека, этика убийства и т. д. И часто бывает, что различные мировоззрения в конечном итоге становятся основой для общих принципов, целей и ценностей.

Почему это возможно? Есть несколько причин. Во-первых, одна из удивительных и удобных особенностей человеческого рода состоит в том, что, несмотря на такое разнообразие конечных мировоззрений, существует огромное количество совпадений во взглядах на практические результаты.

Одним из самых ярких примеров является Всеобщая декларация прав человека. Часто говорят, что права человека — это изобретение Запада, которое он навязывает остальному миру. Язык прав человека действительно получил наиболее широкое распространение в эпоху

европейского Просвещения. Но история разработки Декларации прав человека указывает на то, что этот документ горячо поддерживали и во многих незападных странах. Между распространенностью в стране западного христианства и ценностей Просвещения и поддержкой такой страной прав человека не было никакой существенной корреляции. Это очень обнадеживающий пример, показывающий, что, когда люди садятся и обсуждают свои ценности и принципы, а не то, на чем такие ценности и принципы основаны, зачастую им удается прийти к согласию.

Вторая причина, по которой согласие возможно, состоит в том, что нет необходимости добиваться совпадения мнений абсолютно во всем. Соглашение об общих принципах допускает различные вариации в способах их применения. Практически все страны мира подписали Всеобщую декларацию прав человека, однако это не означает, что все они демонстрируют и продвигают один и тот же набор ценностей. Во многих случаях можно достичь согласия по некоторым основным и важным ценностям или принципам, сохраняя при этом разнообразие в других отношениях.

Иногда люди думают, что для достижения согласия по ценностям нужен какой-то прагматический компромисс, основанный на практических результатах, а не на принципах. Я считаю, что такой выбор не стоит. Мораль по сути своей является инструментом решения социальных задач. Выясняя, в чем состоят наши обязанности и обязательства перед другими людьми, мы в основном пытаемся решить задачи социальной координации, найти способ жить вместе, не причиняя друг другу вреда и позволяя друг другу процветать. Таким образом, когда люди встречаются с представителями других культур и пытаются прийти к соглашению о том, какие общие ценности и принципы могут действовать в их отношениях, по сути речь идет о морали, а не чисто практических результатах. Фактически это попытка ответить на фундаментальный моральный вопрос, как нам жить вместе.

Невзирая на разнообразие, все мы пользуемся тем, что я бы назвал общим «моральным микшерным пультом». В студии звукозаписи разные инструменты записываются в разные каналы, а человек за микшерным пультом регулирует уровни разных инструментов для создания оптимального общего звука. Можно снизить басы, если

трек должен получиться более медленным или романтичным, или в некоторых местах вывести соло-гитару на первый план, а в других — пустить ее фоном.

Вот как эта метафора применяется в сфере морали. Когда мы думаем о разнообразии моральных взглядов и теорий во всем мире, мы склонны представлять себе набор конкурирующих теорий. Я предпочитаю думать об этом иначе. Скорее, есть определенные переменные, вещи, которые мы ценим — гармония, свобода, автономия, равенство, беспристрастность, общество, семья, бог, традиции — и которые определяют нашу мораль и нашу этику. Я полагаю, что основные различия между культурами можно понять просто по тому, какой уровень приоритета в них имеют эти ценности. В некоторых культурах определенным элементам придается большее значение, чем в других, а в каких-то третьих они вообще отключены. Это, на мой взгляд, — лучший способ понять моральные различия. Религиозный аспект здесь наиболее интересен, потому что есть некоторые мировоззрения, в которых вера в Бога выставлена на ноль, а есть такие, в которых она выкручена на максимум. Это важная переменная. Но вера в Бога сама по себе не имеет какой-либо конкретной моральной ценности. Поэтому факт существования такого разнообразия религиозных верований — не такое уж серьезное препятствие, как может показаться.

Такая модель позволяет понять все культурные различия, не только в области морали. Очень хороший философ-компаративист Том Касулис сказал, что когда люди думают о различиях между культурами, они часто совершают ошибку, противопоставляя их друг другу. Он утверждает, что дело обстоит иначе: то, что в одной культуре находится на втором плане, в другой культуре выведено на первый план и наоборот. Если смотреть на культуры под таким углом, оказывается, что есть своего рода общий язык, на котором можно общаться, что ценности одной культуры обычно можно перевести на язык ценностей другой культуры. Тогда перед нами встает другой вопрос: как расставить приоритеты. В любой культуре каждое общество имеет свои собственные настройки этого морального микшерного пульта. В межкультурном общении основная задача состоит в том, чтобы попытаться договориться о «единых настройках» на основе консенсуса, если можно так выразиться. Для такого соглашения необязательно наличие глубокого конфликта. Просто

нужно принять тот факт, что при общении с людьми с немного иным набором ценностей нам приходится немного снизить приоритет одних ценностей и немного повысить приоритет других. Это один из наиболее важных способов достижения хотя бы как-то работающего соглашения о морали между представителями разных культур. Конечно, консенсус возможен, только если культурные настройки всех сторон поддаются согласованию. Настройки можно немного откорректировать, но для этого ценности другой культуры должны иметь хотя бы минимальную совместимость с вашей собственной культурой. К счастью, полная несовместимость встречается редко. Конфликт неизбежен и с учетом наших ценностей даже необходим только в случае таких экстремистских режимов, как, например, так называемое Исламское государство, Талибан и некоторые жесткие диктатуры.

Итак, есть три ключевых фактора, которые делают возможным единство в разнообразии. Во-первых, соглашение о глубинных основах не требуется. Тот факт, что наши моральные системы и моральные убеждения уходят корнями в совершенно разные фундаментальные мировоззрения, не должен быть препятствием для достижения достаточной степени согласия в отношении ценностей, которые нам на самом деле следует продвигать. Во-вторых, мораль сама по себе является инструментом решения социальных задач. Таким образом, когда мы пытаемся решать задачи межкультурного взаимодействия, мы фактически занимаемся моралью, а не прагматикой. И в-третьих, модель морального микшерного пульта помогает нам понять, как внести необходимые корректизы.

ВОИС и корпоративный характер

Я уже объяснил, почему культура или характер являются важной составляющей этики. Я также рассказал, как можно прийти к определенному согласию даже в организациях, в которых работают представители множества культур. Наконец, я хочу поговорить конкретно о культуре ВОИС.

Кодекс этики ВОИС содержит перечень ценностей, таких как независимость, верность, беспристрастность, добросовестность, ответственность и уважение прав человека. Примечательно, что все они связаны с идеями беспристрастности и независимости. Это

ключевые принципы, из которых проистекают прочие принципы, касающиеся конфликта интересов, злоупотребления полномочиями и т. д.

Какую культуру следует сформировать на основе этих ценностей и принципов? Чтобы ответить на этот вопрос, можно использовать упомянутую ранее этику добродетели Аристотеля и Конфуция. Чтобы выработать нравственный характер или, в случае организации, культуру, необходимо развивать определенные добродетели. Хотя слово «добродетель» сейчас кажется немного старомодным, на самом деле оно означает определенные склонности и особенности поведения, которые становятся привычными, а то и полностью автоматическими.

Примечательно, что у Аристотеля и Конфуция для описания добродетели используется одна и та же модель. Они рассматривали добродетели не как противоположность порокам, а как нечто промежуточное между двумя пороками – пороком избытка и пороком недостатка. Например, мужество обычно считают противоположностью трусости. Однако, как сказали бы Аристотель и Конфуций, на самом деле мужество – это промежуточное состояние между трусостью и тем, что можно назвать опрометчивостью. Человек, который действует слишком поспешно и необдуманно, проявляет не мужество, а глупость и опрометчивость. В то же время тот, кто вообще отказывается подвергать себя опасности, даже если это действительно необходимо, считается трусом. Таким образом, добродетель следует рассматривать как нечто промежуточное между пороками недостатка и избытка.

Есть еще один очень важный момент: эта промежуточная точка не обязательно находится посередине. Дело не в том, чтобы взять трусость и опрометчивость и определить, что находится строго между ними. Точное положение определяется конкретными обстоятельствами. То, что считается очень смелым поступком в одной ситуации, в другой может оказаться опрометчивым. В корпоративной среде это зависит от характера организации.

Теперь я хотел бы попытаться определить добродетели, которые, на мой взгляд, лучше всего подходят для такой организации как ВОИС, и сравнить их с соответствующими недостатками и избыtkами.

Открытость важна просто потому, что любая организация, имеющая дело с разнообразными культурами, должна быть открытой.

Недостаток достаточно очевиден — это узость мышления. Избыток — это полное отсутствие границ, т. е. чрезмерная открытость. Я слышал мнение, что открытый ум — это очень хорошо, но чересчур открытый ум становится похож на свалку или мусорную корзину, куда все бросают что попало, а она все принимает. Таким образом, золотая середина находится где-то между узостью мышления и отсутствием границ.

Еще одной важной добродетелью, очевидно, является непредвзятость. Недостаток — это предвзятость, а избыток — своего рода нечувствительность к контексту. Если из желания быть беспристрастным человек не принимает во внимание различные обстоятельства, например относится к разным людям одинаково в попытке сохранить беспристрастность, он может упустить из виду важные различия между ситуациями.

Верность также относится к ценностям, которые открыто продвигает ВОИС. Недостаток — это неверность, а избыток — то, что мы могли бы назвать своего рода слепой преданностью. Верность любой организации не должна быть настолько сильной, чтобы слепо и без рассуждений поддерживать ее, невзирая ни на что. Верности может быть как слишком много, так и слишком мало.

Очевидно, что недостаток гибкости — жесткость. Однако избыток гибкости приводит к тому, что человек легко поддается на манипуляции, и это, конечно, представляет серьезную опасность.

Недостатком ясности является неясность, а избыток приводит к догматизму, при котором неизменность взглядов ошибочно принимают за признак ясности. Человек убеждает себя, что ему совершенно ясно, что дела обстоят именно так, и вследствие этого его взглядам недостает гибкости.

Для такой организации важно быть независимой. Недостаток независимости приведет к тому, что она станет агентом страны, где она расположена, или вышестоящей организации. Избыток — это отстраненность, обособленность и диктатура, когда организация начинает считать себя верховным арбитром, занимающим совершенно

особое положение.

Чтобы развить эти добродетели, необходимо учитывать особый контекст такой организации. Например, поскольку она имеет дело таким количеством разных культур и людей в связи с очень деликатными вопросами, подобная организация может больше склоняться к тому, что в других контекстах могло бы считаться жесткостью. В ней практически неизбежен акцент на абсолютную беспристрастность, ясность и т. д., даже если это приведет к определенной жесткости, которая в других контекстах была бы нежелательной. Это мое мнение и, если я ошибаюсь на этот счет и вы не согласны со мной, было бы интересно выслушать другие точки зрения.

Таким образом, имеет место определенный вызов характеру: этика требует проявления своего рода практической мудрости, о которой я упоминал ранее, в то же время большие многонациональные агентства вынуждены ограничивать свободу усмотрения. Им, возможно, приходится быть менее гибкими, чем они могли бы быть в идеальном мире, поскольку это единственный способ избежать возможных обвинений в пристрастности и несправедливости. Какую роль практическая мудрость может сыграть в таких условиях?

Я уже говорил, что сильная культура этики требует развития практической мудрости и способности к формированию верных суждений. Прежде всего это означает, что следует сосредоточиться на поиске золотой середины. Суждение требуется в любой ситуации, чтобы определить, как именно следует толковать правило, и оценить, не приведет ли беспристрастность к игнорированию специфики ситуации. Полностью исключить необходимость в суждениях не представляется возможным. Выполнение правила также требует определенного суждения; редко когда бывает совершенно ясно, как воплотить правило, записанное на бумаге, в реальную жизнь.

И, что важнее всего, определенная мудрость проявляется в том, как именно человек что-то делает, как он говорит и взаимодействует с людьми. Этику правильного взаимодействия часто недооценивают. Распространено мнение, что этика и мораль сводятся к правилам и принципам, однако есть также человеческий фактор. Добродетельный человек обладает определенными навыками общения с людьми, а это

также требует некоторой практической мудрости. Таким образом, даже если два человека попытаются одинаково применить одно и то же правило и один и тот же принцип, результаты будут зависеть от конкретного применения практической мудрости при взаимодействии с людьми.

Суждение также важно в сложных случаях. Поскольку не во всех ситуациях обстоятельства до конца ясны, для их оценки всегда требуется суждение. Определенные элементы практической мудрости необходимы и при разработке политики.

Таким образом, имеет место вызов характеру. Я не думаю, что организация, которая хочет иметь культуру этики, может позволить себе игнорировать необходимость в развитии практической мудрости и способности к суждению у своих должностных лиц. В то же время необходимость свести к минимуму свободу усмотрения вступает в некоторое противоречие с этим. Тем не менее, я думаю, что развитие практической мудрости все же возможно.

Я хотел бы предложить один метод, с помощью которого любой, кто заинтересован в формировании сильной корпоративной культуры этики, может начать развивать в себе практическую мудрость. Первая часть метода — определить основные добродетели организации. Если существует консенсус по поводу того, что культура этики важна для организации, это означает, что есть определенные добродетели, которые эта организация должна воплощать в себе. Какие это добродетели? Необходимо определить такие добродетели, но кроме того необходимо установить, где находится золотая середина для каждой из них. Например, не стоит стремиться к беспристрастности в целом, следует установить нужную степень беспристрастности. Беспристрастность зависит от конкретной ситуации, так в каком диапазоне ее следует проявлять?

Затем следует провести, как я это называю, качественный аудит, чтобы выяснить, действительно ли эти добродетели продвигаются и практикуются в организации. Для этого необходимо откровенно пообщаться со всеми заинтересованными сторонами и получить их честное мнение о том, действительно ли организация воплощает в жизнь те ценности и добродетели, которые она считает важными. Затем следует довести эти добродетели, ценности и

принципы организации до всеобщего сведения. Вместо простого декларирования «у нас вот такие ценности и вот такие принципы», нужно объяснить людям, какие добродетели они должны проявлять на рабочем месте.

Также важно обеспечивать лидерство на личном примере и вознаграждать за примерное поведение. Говоря о вознаграждении, я не подразумеваю выплату бонусов или шумные чествования по пустячным поводам. Я просто хочу сказать, что когда люди ведут себя образцово, организация должна явственно показывать, что такое поведение поддерживается и поощряется.

Сессия вопросов и ответов

Вопрос: Мой опыт

свидетельствует о том, что в некоторых случаях поведение, совершенно приемлемое в одной части света, не одобряется в других его частях. Организация, состоящая из представителей разных частей света, должна проявлять осторожность. Есть что-нибудь, на что мы могли бы опираться в контексте международных организаций, например универсальная декларация в области этики?

Баджини: У явления, о котором вы говорите, есть несколько аспектов. Я согласен с тем, что всегда присутствует проблема разных ожиданий в разных культурах. Но я также считаю, что между этикетом и этикой нет глубинной разницы: этикет — это просто менее серьезная часть этического спектра. Нарушить этикет — значит, обидеть кого-то или быть грубым по отношению к кому-то, и хотя это неэтично, но в целом не так серьезно. Международные организации обычно проводят определенные учебные и информационно-просветительские мероприятия, чтобы люди знали о таких вещах и обращали внимание на них. Сложности возникают, когда такие различия касаются того, что люди считают в принципе

приемлемым или неприемлемым. Одна из проблем заключается в том, что люди часто считают различия непримиримыми, даже если это не так. Например, во многих культурах считается совершенно приемлемым и правильным оказывать услуги, скажем, членам семьи или членам своего племени, а это несовместимо с международными нормами и конвенциями. Здесь необходимо иметь в виду два момента. Во-первых, людям следует взглянуть на свою культуру и признать, что такая ценность ей совсем не чужда. В любой культуре большинство людей отдает приоритет своим семьям, но они понимают, что в публичном учреждении это неуместно. Дело не в том, что исходная ценность является чужеродной, отличаются только пределы ее применения.

Второй момент заключается в том, что тот факт, что данное общество придерживается определенной ценности, не означает, что нет способа достичь некоторого соглашения о том, что нужно делать, если эта ценность вступает в конфликт с другой. Я могу ошибаться, но полагаю, что нетрудно заставить людей понять, что то, что уместно на локальном уровне, не всегда уместно в международном контексте, и поэтому, работая

в международной среде, нужно проявлять большую степень беспристрастности, чем при работе в местной организации. Мне кажется, что можно привести такие аргументы и они будут правильно поняты.

Я не хочу недооценивать глубину многих из этих проблем. Иногда этические практики действительно очень сильно отличаются в существенных аспектах. Но при правильном подходе это обычно рассматривается не как принципиально непримиримые разногласия, а, скорее, как предмет для обсуждения. И почти всегда можно прийти к общему знаменателю. Вот почему практическая мудрость важна для достижения согласия между людьми: для такого обсуждения необходимо обладать определенной долей такта, мудрости и понимания. Нельзя просто сказать «вот правила, соблюдайте их»; должен быть диалог.

Вопрос: Раз уж мы заговорили об этикете, я из Индии и в нашей культуре принято здороваться со знакомыми людьми. Когда я приехал сюда, мой секретариат рекомендовал мне приветствовать всех, кого я встречу. Я воспринял это буквально и следующим утром

принялся здороваться с каждым встречным, но большинство из них отводило глаза. Пришлось учиться на своих ошибках. Мне кажется, в международной организации самым важным для меня был переход из статуса национального гражданского служащего или специалиста, работающего на национальном уровне, в статус международного гражданского служащего. Те, кому это дается легко, преуспевают, а те, кто застревает в прежней роли, терпят поражение. Нужно приспосабливаться.

Баджини: Я думаю, этот случай показывает, что с переходом может справиться любой человек. Практически в каждой культуре люди ведут себя по-разному в семье и за ее пределами — в сообществе, организации или стране. То, что считается допустимым с этической точки зрения, зависит от контекста. Поэтому было бы ошибкой считать, что в любой культуре есть неизменный и негибкий набор ценностей. Все понимают, что необходимо вести себя сообразно контексту, независимо от того, к какой культуре ты принадлежишь.

Вопрос: Ваш доклад заинтересовал меня не только как новичка, который начинает

карьеру в НПО в Женеве, но и как исследователя, работающего над книгой о том, как речные истории в английской литературе способствовали популяризации идеи добродетели. В речных историях, которые я рассматриваю, подчеркивается, что для развития практической мудрости важно слушать, поскольку мышление меняется постепенно на основе обратной связи. Первый вопрос касается работы международной организации: как создать культуру, обеспечивающую возможность прислушиваться к себе и к своей команде, чтобы развить такую практическую мудрость?

Поскольку меня особенно интересует экологическая этика, мой второй вопрос касается того, что благополучие или процветание человечества зависит от здоровья планеты. Как организация может повысить приоритет канала природы на вашем микшерном пульте различных факторов этики и морали и сделать так, чтобы это встретило поддержку?

Баджини: Что касается вопроса о необходимости прислушиваться к себе и другим, я думаю, что наблюдение за собой и другими очень полезно. При обсуждении этики добродетели часто

говорится о важности привычки, однако я специально обратил ваше внимание, что суть не в том, чтобы действие становилось автоматическим — это не совсем так. Определенные импульсы действительно становятся автоматическими, но необходимо постоянно наблюдать за собой, контролировать и проверять себя. Как этого добиться? Я думаю, что в контексте организации, возможно, следует подумать о каких-то искусственных вмешательствах. Нельзя просто сказать: «слушайте, вникайте, отслеживайте». Слова-то правильные, но люди слишком заняты, чтобы заниматься еще и этим. Отчасти поэтому я и предложил идею качественного аудита. Я думаю, что следует регулярно проводить исследование восприятия людей, предлагать форму обратной связи по методу 360 градусов, но на основе добродетелей. Для организации было бы очень интересно и познавательно задать сотрудникам, партнерам и клиентам следующий вопрос: «Вот список ценностей, которые, по нашему мнению, мы продвигаем. Как вы думаете, насколько это нам удается? Полагаю, что в некоторых случаях эти ответы будут приятными и обнадеживающими, а в других случаях — шокирующими и пугающими. Поэтому, как мне

кажется, вам нужны тщательно продуманные и немного искусственные механизмы вроде аудита.

Что касается окружающей среды, это очень интересно, поскольку культуры никогда не бывают полностью статичными. Всегда существует опасность впасть в заблуждение, будто культуры однородны и неизменны. Люди говорят «в Индии ценится то-то, то-то и то-то», как будто все индийцы ценят и всегда ценили одно и то же. Фактически, делая какие-то общие выводы по поводу культуры, мы говорим о том, что является доминирующим или преобладает в культуре, не более того. На самом деле культуры очень гибки и изменчивы. Приведу пример. Я бы сказал, что до недавнего времени в этических взглядах христианского мира природе не отводилось практически никакой роли. Христиане придерживались идеи о том, что Бог передал мир в пользование людям, и в связи с этим действовала этика господства, в которой другим формам жизни на самом деле не отводилось никакой конкретной роли. А сейчас большинство христианских богословов говорят не о господстве, а о попечении и утверждают, что забота о природе — исконно христианская добродетель, так как Бог передал

мир на наше попечение, а не назначил нас хозяевами, и мы обязаны заботиться о планете. Можно цинично назвать это примером того, как люди меняют свою позицию в соответствии с веянием времени. Если подходить к этому более позитивно, можно отметить, что в гибкой христианской традиции есть ресурсы, позволяющие убедить людей более серьезно относиться к окружающей среде.

Я думаю, такие ресурсы есть в большинстве стран мира, поскольку четкое разделение природы и человека более характерно для западной традиции, чем для большинства других. К примеру, в Японии, насколько мне известно, природа не отделяется от человеческого мира. Традиционный образ мышления не предполагает их разделения. Поэтому можно, к примеру, создавать роботов-помощников для пожилых людей, поскольку работы принадлежат к природе, как и все остальное. Фундаментальные теоретические основы заботы об окружающей среде в разных культурах очень отличаются. Но в каждой культуре есть ресурсы, чтобы попытаться осознать необходимость уделять природе больше внимания. Я думаю, короткий ответ на этот вопрос будет таким: нужно работать с уже имеющимися

доминирующими ценностями культуры, не увлекаясь идеей о том, что нам нужно добавить ценность заботы о природе, которая в настоящий момент отсутствует.

Вопрос: Вы уделили основное внимание очень положительным мотивационным аспектам вашей модели и подаче ее сотрудникам в виде способа сформировать культуру в наших международных организациях. Вы не могли бы прокомментировать плюсы и минусы модели сдерживания и оценить, насколько она удачна?

Баджини: Это подход кнута и пряника: в какой степени вы сдерживаете плохое поведение и в какой степени вы положительно подкрепляете хорошее поведение. Я считаю, всегда нужно делать и то, и другое. Конечно, есть соблазн сделать упор на сдерживание. Но мне кажется, если организация действительно стремится быть этичной, единственным способом создать надежную основу для этого является формирование культуры этики. Очевидно, что сдерживающие меры сами по себе не позволяют этого добиться, потому что они не поощряют людей быть хорошими; они просто не дают им совершать самые плохие поступки.

Я постарался обратить внимание (в частности ближе к концу своего выступления) на то, что нужно трезво оценивать ситуацию, которая сложилась на практике, и ограничения организации. С теоретической точки зрения можно сказать, что главное в этике — вовсе не правила, а добродетель и характер. Однако в большой организации должны быть правила и нормы для различных аспектов деятельности. Аналогичным образом, в идеале сдерживающие меры должны использоваться только для предотвращения самых плохих поступков. Но опять же, в организации, которая выполняет такую важную работу и в которой этические проступки и ошибки будут иметь серьезные последствия, в том числе репутационные потери, необходим достаточно сильный механизм сдерживания. Люди должны знать, что понесут наказание, если переступят черту. В некотором смысле это делает еще более важным обеспечение баланса с другой стороны. Если в организации, где неизбежно внедрение стен, барьера, ограничений и сдерживающих факторов, одновременно не проводится работа по продвижению положительной ценности этики, то в конечном итоге в ней возникнет культура соблюдения правил, основанная на личных интересах, и ничего

больше. Так что сдерживающие меры, на мой взгляд, нужны, но положительная культура нужнее.

Вопрос: У меня есть два вопроса. Когда вы говорите, что для формирования культуры этики нужны поддержка и участие, каким образом вы рекомендуете разбить этику на более простые фрагменты, чтобы ее было легче внедрить в основную деятельность, а также чтобы заинтересовать людей и поддерживать их заинтересованность?

Второй вопрос касается высказанной вами мысли о наличии в коллективе очень разных людей с разными принципами, целями и ценностями и о том, что в результате необходимо определить, в чем эти принципы, цели и ценности пересекаются, чтобы прийти к взаимопониманию. Что если в составе коллектива есть численный перекос, и он отразится на пересечении? Например, если в коллективе больше мужчин, чем женщин? Гендерное разнообразие — тоже форма разнообразия. Как вы думаете, нам нужна какая-то форма позитивной дискриминации, чтобы сделать распределение более справедливым? Как это повлияет на конечные результаты?

Баджини: Первый вопрос о внедрении в основную деятельность, как вы выразились, очень сложен. Я не могу ничего сказать об организациях, представленных в этом зале, но я думаю, что проблемы многих организаций отчасти объясняются тем, что этика в конечном итоге рассматривается как своего рода элемент, а не ключевая составляющая. К ней относятся как к чему-то, о чем не следует забывать, но не ставят ее во главу угла. Я думаю, что отчасти ценность культуры этики, какой я хотел бы ее видеть, заключается в том, что внедрение в основную деятельность является самой сутью такой культуры. Она заключается не в том, чтобы иметь кодекс и обращаться к нему, столкнувшись с какой-нибудь дилеммой, а в том, чтобы руководствоваться этикой в своей повседневной деятельности. Здесь вступает в игру лидерство на личном примере. Для таких вещей необходим образец. У меня нет полного ответа на вопрос, как именно это будет работать, поскольку конкретный механизм зависит от специфики каждого случая. Необходимо проявить творческий подход, чтобы подобрать удачные способы внедрения этики в основную деятельность конкретной организации и механизмы

ее работы. Я не уверен, что есть много готовых ответов, а если они существуют, у меня нет достаточного опыта в их разработке.

Второй вопрос касается перекоса в коллективе. Необходимо разнообразие мнений и достижение определенного консенсуса, однако в группе людей, ответственных за определение этического направления, может присутствовать дисбаланс. Как вы сказали, это может быть гендерный дисбаланс, а также, возможно, культурный. В такой поистине международной организации, как ВОИС, нужно активно с этим бороться. Если ваша организация не работает по всему миру, возможно, не имеет большого значения, что в ней мало представителей тех стран мира, в которых вы не работаете, и это может быть разумным.

Терминология может быть в некоторой степени спорной, но я думаю скорее о политике равных возможностей, чем о положительной дискриминации. Я определенно верю в политику равных возможностей. Маловероятно, что в коллективе какой-либо организации удастся добиться равного представительства всех групп. Не стоит и стремиться к этому. Но необходимо приложить

усилия, чтобы компенсировать перекос. Например, если в коллективе нет выходцев с Индийского субконтинента, нужно приложить усилия, чтобы в какой-то момент привлечь кого-то со стороны и убедиться, что данный факт принят во внимание. Такие положительные меры действительно нужны. Нельзя полагаться исключительно на добрые намерения обеспечить инклюзию

Вопрос: У меня возникло несколько вопросов. Во-первых, вы постоянно повторяете термин «практическая мудрость». Мне кажется, это ключевая концепция, но не уверен, что полностью понимаю значение термина.

Во-вторых, хочу спросить о системе вознаграждения, о которой вы упоминали ранее. Какого рода систему вознаграждения следует использовать, на ваш взгляд? Если вознаграждать достижения отдельного человека в организации, этот человек может начать преследовать личные интересы, а не интересы организации. Я уверен, вы знакомы с точкой зрения философа Майкла Сэндела, который говорит о переходе от рыночной экономики к рыночному обществу и эффекте вытеснения культур экономическими ценностями.

Баджини: Во-первых, что относится к практической мудрости, а что нет? Ключевое отличие практической мудрости Аристотеля от некоторых других форм рассуждений связано с необходимостью суждения. Логическое рассуждение не предполагает практического суждения. Но практическая мудрость непременно включает элементы такого суждения. Уточнение «практическая» важно: если вы решаете, как поступить, вам не обойтись без суждений, тогда как при проработке технического момента это не требуется. В этом на самом деле и состоит суть практической мудрости, и именно поэтому суждение так важно.

Что касается системы вознаграждения, я согласен с вами в том, что это противоречивый термин, и возможно слово «вознаграждение» здесь не совсем подходит. Возможно, люди просто слышат слово «вознаграждение» и сразу представляют себе какую-то систему рыночных стимулов. Но это не единственный вид вознаграждений — и не тот вид, о котором я говорю. Я мог бы сказать не «вознаграждать», а «подкреплять», показывать, что такое поведение поддерживается,

ценится и именно такого поведения ожидает организация. Я согласен с вами в том, что, если ввести личное и особенно финансовое вознаграждение за определенное поведение, не продумав этот вопрос как следует, могут возникнуть проблемы. Это противоречит самой сути этики и также могло бы создать у людей неправильную мотивацию. Идея в том, чтобы избегать личных, рыночных и финансовых вознаграждений и вместо этого думать о подкреплении. Очень интересный пример — то, что мы называем сообщением о нарушениях, поскольку с одной стороны мы хотим иметь культуру, в которой люди могут высказывать свою озабоченность по поводу любых нарушений в организации. Важность этого сложно переоценить. Но с другой стороны не хочется в итоге получить систему, поощряющую наветы и доносы. Это противоречит нашим намерениям. Поэтому этот момент нужно очень хорошо

Вопрос: Я в восторге от вашей модели и предполагаю, что она хорошо подойдет для совершенствования культуры сотрудников национальных организаций, связанных с ВОИС. Я представляю НПО при Совете по правам человека.

Вы выступаете за то, чтобы у людей была площадка для обмена идеями, и этот Совет по сути представляет собой именно такую площадку. Но если посмотреть на то, как мы в действительности работаем, выяснится, что участники не проявляют особого желания найти общий язык. В частности, правительства участвуют в работе Совета, чтобы отстоять свои собственные позиции. Что можно сделать, чтобы изменить культуру Совета и найти больше общих интересов?

Баджини: Если я правильно понимаю, вы утверждаете, что на площадке, где вы работаете, люди стремятся доказать свою правоту, вместо того, чтобы искать общий язык. Я думаю, это сложная ситуация. Первое, что приходит в голову, — нужно выяснить, почему так происходит. Из каких предпосылок исходят участники, что заставляет их думать, что их основной задачей является отстаивание собственной позиции? Возможно, причина в том, что люди предполагают — может быть, даже не осознавая этого, — что их ценности конкурируют и, следовательно, им необходимо отстаивать свои ценности, иначе им навязут чужие. Нам нужно предоставить людям модели, которые заставят их задуматься об этике, в рамках которых они могли бы

понять, что дело обстоит иначе. Можно найти общий язык таким образом, при котором людям не придется просто отказываться от каких-то ценностей и менять их на другие. Когда люди это поймут, они, возможно, выйдут из оборонительной позиции.

Я продвигаю свою метафору микшерного пункта, так как она демонстрирует, что этику не следует считать игрой с нулевой суммой. Это наглядный способ показать, что нет необходимости отказываться от какой-либо системы, нужно просто прийти к какому-то компромиссу или внести корректировки для согласования с другими.

Мы всегда будем отстаивать свои взгляды, но я призываю людей осознать, что, если они будут правильно понимать друг друга, то во многих случаях это может привести к тому, что их собственные ценности получат больше поддержки, а не меньше. Но когда мы считаем наши ценности конкурирующими, возникает враждебный настрой и люди отказываются поддерживать друг друга. Приведу пример: этический принцип гармонии Конфуция чрезвычайно важен в китайской культуре. Гармония не входит в число ценностей, которые в явном виде обсуждаются в западной этике,

но мы ценим ее и понимаем, что в ней хорошего. Это означает, что, прикладывая усилия для достижения взаимопонимания, мы можем обеспечить поддержку наших ценностей, показав людям, что эти ценности неявно присутствуют также в их собственной системе. Мне приходится быть оптимистом в данной ситуации, так как ничего другого не остается. Говоря об оптимизме, я не имею в виду веру, что все непременно сложится хорошо. Наоборот. Под оптимизмом я понимаю убеждение, что всегда следует исходить из предположения, что все может сложиться хорошо, если приложить усилия.

Вопрос: Прежде всего я хочу поблагодарить ВОИС за эту замечательную инициативу. Она дополняет нашу программу о лидерстве в XXI веке, и этот конкретный вопрос вызывает большой интерес. Но я хотел бы коснуться первого вопроса, на который, как мне кажется, мы не получили точного ответа. Мультикультурность, плураллизм и разнообразие международных организаций — это на самом деле их сильная сторона. Мы пытаемся улучшить положение дел в международных организациях, но у меня создается впечатление, что политики по обеспечению соблюдения норм приводят к

выхолащиванию. И существует реальный риск того, что, хотя мы пытаемся улучшить положение с помощью положительных мер или политики равных возможностей, оно только ухудшается. Это приводит к усилению лоббизма в международных организациях. Почему это происходит? Вот вопрос, который нам следует задать. Не потому ли, что у нас есть прекрасные принципы, которые мы пытаемся продвигать, но которые не соблюдаются в реальности? Не потому ли, что как вы только что сказали, мы не вознаграждаем примерное поведение достаточно эффективно, чтобы изменить образ действий? Мы рискуем выхолостить имеющиеся у нас ресурсы, вместо того, чтобы вывести их на новый уровень и создать настоящих лидеров. Это реальная проблема, с которой мы сейчас столкнулись. Люди не берут на себя ответственность, и внедряемая система движется в неверном направлении.

Баджини: Я не уверен, что достаточно хорошо разбираюсь в деталях контекста, чтобы до конца понимать степень опасности, о которой вы говорите. Вы упомянули выхолащивание и силу, которая заключена в плурализме и многообразии. Мне кажется, вы говорите верные вещи. Одна из мыслей,

которые я кратко — слишком кратко — изложил, заключается в том, что один из факторов, которые делают возможным достижение достаточного согласия, — это допустимость определенного разнообразия. Возможно, это момент требует дополнительного осмысления. Очевидно, что цель любого интернационалистического проекта состоит в создании максимально гармонизированных стандартов и достижения соглашений по все большему количеству пунктов. Но постоянное сближение точек зрения на все не всегда является оптимальным решением. Например, все больше людей признают, что одна из проблем Европейского Союза заключалась в том, что у него были две разные несовместимые цели. Одна из целей — постоянное увеличение количества членов, а вторая — приверженность принципу субсидиарности. Он стремился с одной стороны сплотить европейские страны, а с другой стороны обеспечить, чтобы решения всегда принимались на самом нижнем местном уровне. Эти вещи совместимы, но обеспечить их баланс довольно сложно.

Возможно, я не так понял, о чем вы спрашиваете, и отвечаю на другой вопрос. Если это так,

простите меня, но я считаю, что важно иметь потребность в своего рода плюрализме. Это практический вопрос. Всегда следует понимать, в каких вопросах важно и нужно добиваться консенсуса и согласия, а в каких следует поощрять расхождения или различия и считать их полезными. Опять же, на этот вопрос нельзя дать универсальный ответ, он будет зависеть от специфики конкретного случая.

Вопрос: Я работаю в Бюро по вопросам этики Управления ООН по делам беженцев (УВКБ). Мне особенно понравилось ваше сравнение культуры этики и характера, оно весьма поучительно. Я понимаю и признаю, что черты, которые формируют характер, также формируют культуру этики. Однако я думаю, в этой модели кое чего не хватает. Конечно, можно сформировать характер и культуру этики из тех черт, которые, на мой взгляд, остаются довольно практическими и техническими. Но откуда берется мотivation? Возможно, этот вопрос также согласуется с замечанием о вознаграждении. Мне кажется, нам не нужно вознаграждение, нам нужна мотивация, которая является обратной стороной вознаграждения. Основывается

ли мотивация на эмоциональной вовлеченности или на общем видении? Я обнаружил, что, когда проводится обучение на тему «кодекс поведения», как мы это называем, участников больше всего трогает короткий фильм, где люди рассказывают, почему они работают в отделе людских ресурсов. Когда участники смотрят фильм и слышат, что означают слова «ценности», «поступки» и «этика», это напоминает им о том, что они чувствуют в глубине души, выполняя свою работу на основе этих ценностей. Я согласен с тем, что характер можно сформировать с помощью практической мудрости и знаний, но в какой момент в дело вступают эмоции? Есть ли в вашей модели место для эмоций?

Баджини: Я не уверен, что достаточно хорошо разбираюсь в деталях контекста, чтобы до конца понимать степень опасности, о которой вы говорите. Вы упомянули выхолащивание и силу, которая заключена в плюрализме и многообразии. Мне кажется, вы говорите верные вещи. Одна из мыслей, которые я кратко — слишком кратко — изложил, заключается в том, что один из факторов, которые делают возможным достижение достаточного согласия, — это допустимость

определенного разнообразия. Возможно, это момент требует дополнительного осмыслиния. Очевидно, что цель любого интернационалистического проекта состоит в создании максимально гармонизированных стандартов и достижения соглашений по все большему количеству пунктов. Но постоянное сближение точек зрения на все не всегда является оптимальным решением. Например, все больше людей признают, что одна из проблем Европейского Союза заключалась в том, что у него были две разные несовместимые цели. Одна из целей — постоянное увеличение количества членов, а вторая — приверженность принципу субсидиарности. Он стремился с одной стороны сплотить европейские страны, а с другой стороны обеспечить, чтобы решения всегда принимались на самом нижнем местном уровне. Эти вещи совместимы, но обеспечить их баланс довольно сложно.

Возможно, я не так понял, о чем вы спрашиваете, и отвечаю на другой вопрос. Если это так, простите меня, но я считаю, что важно иметь потребность в своего рода плюрализме. Это практический вопрос. Всегда следует понимать, в каких вопросах важно и

нужно добиваться консенсуса и согласия, а в каких следует поощрять расхождения или различия и считать их полезными. Опять же, на этот вопрос нельзя дать универсальный ответ, он будет зависеть от специфики конкретного случая.

Вопрос: Я работаю в Бюро по вопросам этики Управления ООН по делам беженцев (УВКБ). Мне особенно понравилось ваше сравнение культуры этики и характера, оно весьма поучительно. Я понимаю и признаю, что черты, которые формируют характер, также формируют культуру этики. Однако я думаю, в этой модели кое чего не хватает. Конечно, можно сформировать характер и культуру этики из тех черт, которые, на мой взгляд, остаются довольно практическими и техническими. Но откуда берется мотивация? Возможно, этот вопрос также согласуется с замечанием о вознаграждении. Мне кажется, нам не нужно вознаграждение, нам нужна мотивация, которая является обратной стороной вознаграждения. Основывается ли мотивация на эмоциональной вовлеченности или на общем видении? Я обнаружил, что, когда проводится обучение на тему «кодекс поведения», как мы это называем, участников

больше всего трогает короткий фильм, где люди рассказывают, почему они работают в отделе людских ресурсов. Когда участники смотрят фильм и слышат, что означают слова «ценности», «поступки» и «этика», это напоминает им о том, что они чувствуют в глубине души, выполняя свою работу на основе этих ценностей. Я согласен с тем, что характер можно сформировать с помощью практической мудрости и знаний, но в какой момент в дело вступают эмоции? Есть ли в вашей модели место для эмоций?

Баджини: Сторонники этики добродетели были склонны соглашаться с тем, что человек может воспитать в себе хороший характер, и только Дэвид Юм указал на то, что в первую очередь у человека должна быть мотивация стать лучше. Если ее нет, все остальное бессмысленно. Я думаю, большинство присутствующих здесь имеют мотивацию. То, что вы сказали об этих фильмах, мотивирующих людей, очень интересно, и мне кажется, что эмоциональная составляющая очень важна. Я — большой поклонник философии Дэвида Юма. Он наряду с другими утверждал, что фундаментальная основа этики — это эмоции. Вы не сможете объяснить, почему уменьшать

страдания и способствовать процветанию человечества — это благое дело, с помощью логических аргументов.

Глубокое понимание того, что это благо, должно исходить из своего рода человеческого сочувствия, которое в наше время предпочитают называть эмпатией. Для эмоционально и психически здорового человека естественно положительно реагировать на радость других и проявлять сочувствие к страданиям других, поэтому он хочет поступать нравственно. Так что я думаю, вы правы. Я не упомянул о мотивационном аспекте, который очень важен, спасибо, что дополнили. То, что я сказал, вероятно, прозвучало несколько более абстрактно, чем мне бы хотелось. Чтобы заинтересовать людей, вам нужно взаимодействовать на эмоциональном уровне не потому, что это дешевый психологический трюк для получения поддержки, а потому, что этика основана на человеческом сочувствии.

Этика технологий и наши глобальные проблемы: аргументы в пользу ответственных инноваций

Профессор Йерун ван ден Ховен

В последние десятилетия стало совершенно очевидно, что мировые проблемы XXI века, перечисленные в одобренных на международном уровне Целях устойчивого развития Организации Объединенных Наций (ЦУР) (Организация Объединенных Наций, 2015а), касаются масштабных «систем систем», которые включают в себя социально-технические системы, экосистемы и их взаимодействие.

В случае ошибки при проектировании этих сложных систем или при управлении такими системами (например, в области сельского хозяйства или производства пищевой продукции, питьевой воды, строительства, управления умными городами, геоинженерии, финансовых систем или борьбы с инфекционными заболеваниями и пандемиями) мы рискуем вызвать крупномасштабные бедствия и трагедии с долгосрочными последствиями для населения.

Это повлечет за собой серьезную социальную и политическую нестабильность и приведет к большим человеческим страданиям. Если такая проблема возникнет, у нас будет не так уж много возможностей изменить ход событий к лучшему. В связи с этим нам нужно, насколько это возможно, предвидеть такие ошибки и готовиться к ним. Если мы сможем достаточно хорошо справиться со сложностями нашего времени, у нас появится шанс создать условия для устойчивого процветания человечества.

Понимая, что частью решения являются технологии, прикладная наука и инновации, Организация Объединенных Наций (ООН) создала новый механизм под названием «Механизм содействия развитию технологий» (MCPT) (Организация Объединенных Наций, 2015б), в дополнение к традиционным методам разработки политики на высоком уровне. MCPT — это политический инструмент для выявления, сопоставления и анализа умных технологий и научных решений. Чтобы направить усилия в области проектирования на решение нужных проблем и не создать или не усугубить при этом другие проблемы, необходимо действовать ответственно.

Я должен отметить, что для того, чтобы действовать ответственно,

нам нужен новый взгляд на инновации и этические аспекты наших технологических вмешательств. Такой подход, в котором основное внимание уделяется проектированию, называют «проектированием на основе ценностей», «проектируемой этикой» или «проектированием с учетом ценностей». Для начала я кратко опишу типы проблем, с которыми мы сталкиваемся.

Цели в области устойчивого развития Организации Объединенных Наций (ЦУР)

ЦУР представляют собой одобренный многими сторонами каталог важнейших проблем, которые человечество должно решить, чтобы дожить до следующего столетия. На основе ряда существующих резолюций ООН, таких как «Мир, каким мы хотим его видеть» (Организация Объединенных Наций, 2015c), в сентябре 2015 г. Генеральная Ассамблея ООН приняла резолюцию под названием «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года» (Организация Объединенных Наций, 2015b), план действий, состоящий из ЦУР. Это принятый на межправительственном уровне набор из 17 желаемых целей, разбитых на 169 конкретных задач. К таким целям среди прочего относятся ликвидация нищеты и голода, хорошее здоровье и качественное образование, устойчивые города, борьба с изменением климата, сохранение экосистем океанов и лесов и т. д.

Нет особого смысла добиваться этих целей по отдельности или временно игнорировать какую-то одну из них (например, образование женщин или изменение климата), чтобы сосредоточиться на других (например, на ликвидации нищеты). Была проделана значительная работа для понимания взаимосвязей и зависимостей между этими ЦУР (ICSU, 2017).

Проблемы, связанные с этими взаимозависимыми и пересекающимися целями, требуют комплексного мышления и решений из области «науки о глобальных системах» (Helbing, 2013). Параллельно с этим необходимо мобилизовать революцию данных с целью измерения прогресса, выявления пробелов в знаниях и неравенства (IEAG, 2014). Для этого необходимо провести огромную работу по анализу и проектированию универсальных систем. Среди прочего, она может включать изучение экосистем (например, тропических лесов, рифов, атмосферы и Арктики) и крупномасштабных социально-технических систем и инфраструктуры (например, морских, воздушных и наземных транспортных систем, энергетических систем,

городских районов и промышленного производства). В основе такой работы всегда должно лежать глубокое понимание психологических, институциональных, экономических и не в последнюю очередь моральных аспектов человеческого поведения.

Примечательно, что, если рассматривать наши проблемы с точки зрения морали, естественным образом возникает столь необходимый интегративный и целостный подход. Когда дело доходит до принятия решений, этическая точка зрения приобретает особый приоритет перед другими точками зрения и по определению является всеобъемлющей. Если бы, принимая решение по нетривиальному вопросу, кто-то сказал «давайте подумаем об этике позже, а пока сосредоточимся на деньгах или технологиях», это сочли бы странным и неуместным замечанием. Данное наблюдение основано на эмпирических данных о том, что чем больше люди откладывают рассмотрение этических аспектов дела в своих обсуждениях, тем больше они подвергаются моральной критике со стороны других (Tetlock et al., 2000). Было бы не менее странно, если бы человек, выносящий моральное суждение, заявил, что он предпочитает не учитывать финансовые или технологические аспекты, не указав веских моральных причин для их исключения. Всеобъемлющий характер этической точки зрения подразумевает, что ни один фактор нельзя исключать из рассмотрения без достаточных на то оснований. Этическая точка зрения занимает особое место во всех наших рассуждениях. Она по определению ориентирована на учет всех аспектов, которые могут иметь значение с точки зрения морали, и, таким образом, требует применения комплексного подхода к проблемам.

Итак, чтобы внести полезный вклад в поиск решений мировых проблем, включенных в список ЦУР, нужно широко раскинуть сеть не только с точки зрения знаний и научных дисциплин, но также с точки зрения участия различных сторон, их точек зрения и их ценностей.

Крайне маловероятно, что решения мировых проблем удастся найти в одной специализированной области знаний, в одной дисциплине или при работе с одним подмножеством вопросов. Это относится и к самой этике: нет самых главных или общепризнанных ценностей, нет привилегированных этических точек зрения. Не существует «этической теории всего», которая вытесняет все прочие точки зрения. Когда мы думаем и принимаем решения в связи с этими проблемами, мы сталкиваемся со множеством взаимосвязанных этических вопросов, множеством ценностей и множеством точек зрения, с которыми мы не можем справиться по отдельности. Изменение климата, к

примеру, требует от нас рассмотрения ряда очень сложных научных проблем, но также вопросов моральной мотивации, логики дилемм общественного блага и трагедий населения, нравственных границ подталкивания и выбора методов моделирования, ограничений исключительно финансовых инициатив по стимулированию ответственных инноваций в области энергетических систем, способов достижения морального компромисса, который может способствовать политическому прорыву в переговорах по климату, разработки налоговых мер для промышленности, размышлений о ставках дисконтирования и будущих поколениях в экономических моделях, критериев справедливого распределения рисков, а также новых правил и новых моделей управления, подходящих для сетей, которые позволяют наладить децентрализованное и распределенное производство энергии.

Изучая проблемы, связанные с водой и продуктами питания, мы остро осознали взаимосвязь между энергией, питанием и водой, которая наводит на мысли о проектировании опреснительных установок на солнечной энергии, систем капельного орошения, а также о применении анализа данных и машинного обучения к изображениям дистанционного зондирования для определения теплового стресса на сельскохозяйственных угодьях. Эта связь также заставляет нас задуматься о водной дипломатии и справедливом распределении благ в управлении речными бассейнами, находящимися на территории нескольких государств. Аналогичным образом, если говорить о новых системах передвижения, транспортных системах с автономными компонентами и беспилотными автомобилями, нам могут потребоваться новые формы страхования, ответственности, регулирования, управления, дорожной инфраструктуры, мониторинга, сертификации, обучения и инспекции.

Промышленность 4.0 открывает ряд вопросов технической безработицы, безопасности, защиты, неприкосновенности частной жизни и ответственности. В связи со всем перечисленным ранее возникают вопросы о справедливом распределении рисков, выгод и ущерба, а также о распределении обязанностей в сложных и динамичных высокотехнологичных средах. Например, борьба с инфекционными заболеваниями на глобальном Юге, а на самом деле повсюду в мире, требует гораздо большего, чем простое обеспечение доступа к подходящей вакцине. Для этого также требуется честный

обмен информацией между странами, координация мер реагирования и смягчения последствий, эффективные коммуникации с местным населением, высокий уровень готовности систем здравоохранения и гуманитарных организаций и, если брать шире, устойчивость социальных и финансовых систем, не говоря уже о многом другом.

Как отметил Саймон Кейни в связи с изменением климата, некоторые этические проблемы не могут быть удовлетворительно решены, если рассматривать их отдельно от других этических проблем (Caney, 2012). По его словам, «При рассмотрении нормативных вопросов, возникающих в связи с изменением климата, один из важных моментов — выбор оптимального подхода к их рассмотрению: следует ли рассматривать их «изолированно» от других нормативных вопросов (и таким образом формировать представление о климатической справедливости в отрыве от других проблем, таких как нищета, развитие, торговля, миграция и т. д. («изоляционизм»)); или же следует рассматривать этические вопросы, возникающие в связи с изменением климата, в контексте более общего представления о справедливости («интеграционизм»)» (Caney, 2012: 259). Я полагаю, что подобный интеграционизм в целом лучше подходит для работы с ЦУР. Нам не следует искать решения различных проблем в отдельности, лучше рассматривать их в связке друг с другом и использовать комплексный подход на основе интегрированного этического мышления.

Джереми Уолдрон работал в Комиссии граждан мира (GCC) под председательством Гордона Брауна вместе с Амартией Сеном и Мохаммедом Эль-Барадеи, а также другими выдающимися людьми. Комментируя свою работу в GCC, он отмечает, что «поскольку мир становится все более взаимосвязанным, все более очевидной становится важность [...] этических рассуждений в масштабах мира» (Waldron, 2016). Философ Рональд Дворкин идет на шаг дальше в серьезном отношении к интеграции, когда отмечает в своем труде «Новая философия международного права», что в настоящее время нам не хватает «международного законодательного органа, обладающего достаточной юрисдикцией для решения серьезных проблем координации, с которыми сейчас сталкивается каждая страна. Мы уже погрязли в пагубных дилеммах заключенных в области терроризма, изменения климата, интернет-связи и экономической политики» (Dworkin, 2013: 27). Дворкин утверждает, что нам нужна

совершенно иная форма международной организации, чтобы мы могли «атаковать эти проблемы с помощью всеобъемлющего глобального законодательства».

В XXI веке мы не можем позволить себе создавать инновации в относительно тривиальных целях или в целях извлечения прибыли технологическими гигантами. Инновации — это не тапочки, которые сами становятся на место, не салфетки для удаления птичьего помета и не кнопки Amazon Dash. Они также не должны быть направлены на незначительное расширение функциональности существующих технологий, как, например, смартфоны 6-й, 7-й, 8-й, 9-й, 10-й версии. Вместо этого инновации должны быть нацелены на решение неотложных проблем на глобальном, национальном и региональном уровнях. Слишком часто мы считали, что, коль скоро изобретение позволяет нам делать то, что мы не могли делать раньше, оно является «новаторским» и, следовательно, полезным и желательным. В последние несколько столетий было сделано ошеломляющее количество хитроумных изобретений, к сожалению, среди них были в том числе тиски для пальцев, электрические стулья, атомные бомбы, ДДТ, асбест и электронные сигареты. Давно прошли те времена, когда нового функционала и выхода за пределы известного уровня техники было достаточно для того, чтобы инновации считались приемлемыми. Первый вопрос, который сейчас следует задавать в связи с новой технологией или инновацией: «Да, это новинка, но во благо ли она?»

Идея ответственных инноваций

Европа всегда строила свою стратегию исследований и разработок (НИОКР) и инновационную политику на принципах ответственности и этики. В Лундской декларации 2009 г. и ее версии от 2015 г. говорится, что прикладная наука должна быть ориентирована на решение наших важнейших проблем (Lund Declaration, 2009 and 2015). В Римской декларации об ответственных исследованиях и инновациях (2014 г.) говорится, что ответственные исследования и инновации должны быть главной целью всех соответствующих политик и мероприятий. Аналогичным образом, Европейская комиссия отвела ответственным исследованиям и инновациям (RRI) важное место в своей Рамочной программе по развитию научных исследований и технологий «Горизонт 2020».

Что RRI могут означать на практике, и как это связано с этикой технологий? Количество литературы по RRI сильно увеличилось и продолжает быстро расти (Von Schomberg, 2019). Я не могу отдать должное всем авторам в рамках данной лекции.

Однако я надеюсь, что с помощью следующих примеров мне удастся пояснить, что я считаю основным признаком ответственных инноваций и подлинного морального потенциала инновации. Я начну с описания ряда случаев, в которых присутствует такой основной признак.

В 2019 г. в нидерландском городе Утрехте установили 300 новых экологичных автобусных остановок, на крышах которых росли растения и трава. Это вызвало большой интерес на международном уровне. Такие остановки не только поддерживают биоразнообразие, привлекая пчел и других насекомых, но также улавливают мелкие частицы пыли, накапливают дождевую воду и снижают тепловой стресс в городе в летнее время. У них прозрачные стены, что способствует снижению преступности и дает гражданам чувство безопасности. В них используются экологичные материалы и светодиодные лампы. Короче говоря, остроумное сочетание в одной конструкции стольких характеристик, полезных с социальной и моральной точек зрения, просто поражает воображение. Одним махом если не решается, то по крайней мере эффективно смягчается ряд серьезных проблем. В изобретении учтено и реализовано множество требований общества.

Еще один интересный пример — нидерландский Fairphone, изготовленный из материалов, импортированных из тех мест, где работники получают справедливую плату за свою работу, состоящий из модулей, имеющий съемную батарею и две SIM-карты. Устройство и его производство основаны на ряде моральных ценностей, таких как экологическая устойчивость, справедливость и безопасность. В этом случае также поражает изящество решения и очень ответственный подход.

В Делфтском техническом университете родилась идея складного морского контейнера. Около 40% контейнеров в мире перевозятся без груза, при этом контейнеровозы находятся на одном из первых мест по загрязнению окружающей среды среди международного транспорта. Четыре пустых складных контейнера занимают

столько же места, сколько один обычный, они не требуют никаких изменений размеров существующей инфраструктуры, такой как причалы, роботизированные краны и суда. Путем использования таких контейнеров можно сократить количество рейсов и повысить экологическую устойчивость.

В юго-западном регионе Нидерландов проводятся эксперименты с берегозащитными сооружениями для предотвращения попадания воды в Низменные земли. Эти сооружения сконструированы таким образом, что помимо защиты от наводнений их можно использовать, чтобы управлять экосистемой и направлять богатую кислородом воду в закрытые устья, что идет на пользу местной флоре и фауне. Кроме того, с их помощью можно генерировать приливную энергию или голубую энергию. Таким образом, в одном инфраструктурном проекте реализованы три полезных качества и функции.

Другой похожий случай: вдоль побережья Северного моря, где происходит постоянная эрозия песчаных пляжей, необходимо создать часто расположенные песчаные насыпи, чтобы защитить страну от моря. Это требует длительной работы тяжелой техники, что неизбежно нарушает жизнь местных экосистем. Для преодоления этой проблемы был спроектирован песчаный двигатель, т. е. искусственный полуостров, направляющий поток воды таким образом, чтобы она намывала песок на берег ниже по течению естественным образом. В то же время остров станет пристанищем для кайтеров, птиц и китов. Чуть севернее были построены гаражи для автомобилей туристов, которые приезжают на пляж. Их расположили под дюнами, обеспечивающими защиту от наводнений. Таким образом автомобили скрыты от глаз, а конструкция используется для защиты от моря. А в самой северной части Нидерландов реконструирована 30-километровая дамба, которая образует барьер между Северным морем и центральным озером. Она оснащена решениями в области возобновляемых источников энергии и «построена в гармонии с природой и для природы», кроме того на ней могут разместиться мигрирующие рыбы и птицы.

А вот пример ответственных инноваций в области здравоохранения. В настоящее время проводятся исследования напечатанного на 3D-принтере нанопористого материала для протезирования бедренной кости и других костей. Чтобы снизить количество

осложнений и смертность после операций, исследователи ищут материал, который будет сочетать в себе по крайней мере три свойства. В идеале он должен стимулировать рост кровеносных сосудов (ангиогенез) в месте хирургического вмешательства, усиливать регенерацию костной ткани (остеогенез) и убивать бактерии *in situ* (бактерицидное действие). Исследователи действительно морально мотивированы на то, чтобы оптимизировать протезы, так как это позволит существенно снизить послеоперационные сложности для пациентов и спасти жизни. Можно привести еще много примеров такой моральной многозадачности инноваций.

Что общего в этих примерах? Во всех этих случаях ученые, занимающиеся прикладной наукой, инженеры и проектировщики расширяют границы моральной ответственности, так как хотят учесть в своих проектах сразу все *моральные ценности*, будь то экологическая устойчивость, здоровье, безопасность, неприкосновенность частной жизни или что-то другое, и стремятся реализовать как можно больше таких ценностей посредством технического проектирования. Их не интересуют полумеры и компромиссы; они стараются расширить круг обязательств, которые они могут выполнить. Я полагаю, что основным признаком ответственных инноваций является разработка новой функциональности, позволяющей нам расширять круг требований, которые мы можем выполнить.

Этическое мышление традиционно является *взвешенным* в том смысле, что оно направлено на обоснование — взвешивание доводов в пользу различных вариантов действий — и анализ имеющихся вариантов и их последствий.

В случаях, представленных выше, этическое мышление, лежащее в основе инноваций, также является *синтетическим* в том смысле, что оно направлено на создание новых вариантов, чтобы не приходилось мучительно выбирать между желаемыми параметрами. Перед нами не стоит выбор между экологической устойчивостью и безопасностью; решение обладает обоими свойствами одновременно. В этом контексте поучительна реакция многих инженеров на противоречавшие друг другу обязательства в так называемых «проблемах вагонетки». Когда инженерам предлагают классическую дилемму вагонетки, в которой вагонетка без тормоза несется по рельсам, где находятся

пять человек, и сбьет их, если ее не перевести на другой путь, где находится только один человек, инженеры обычно говорят, что это неправильная постановка задачи! Несчастному человеку у стрелки приходится выбирать, а развилка устроена так, что не позволяет ему выполнить все обязательства. И эти инженеры не шутят. Философам кажется, что такой ответ смехотворен и свидетельствует о глубоком непонимании сути мысленных экспериментов. Но ответ инженеров — самый полезный и является примером ответственного подхода к реальным железнодорожным авариям. Я полагаю, в нем содержатся ценные уроки об этике в мире технологий и инноваций.

Есть две основные идеи, которые нам необходимо усвоить. Первая идея состоит в том, что мы можем и должны проектировать с учетом наших моральных ценностей, если мы серьезно привержены им. А вторая идея заключается в том, что мы можем (и обязаны пытаться) преодолевать противоречия между моральными ценностями с помощью инновационного дизайна.

Проектирование на основе ценностей

В 1980 г. философ технологий Лэнгдон Виннер написал статью «Есть ли политика у артефактов?». Виннер описал работу архитектора и градостроителя Роберта Мозеса, который руководил крупными градостроительными проектами в Нью-Йорке в 20-х годах XX века. Он также отвечал за проектирование путепроводов в окрестностях Бруклина. Более поздние исследования жизни и работы Мозеса указывают на то, что эти путепроводы специально сделали слишком низкими, чтобы автобусы из бедных районов, населенных афроамериканцами, не могли проехать на пляжи для белых людей из среднего класса, расположенные рядом с Нью-Йорком. В литературе их часто называют «низко нависающими путепроводами». Виннер пришел к выводу, что в данном объекте гражданского строительства выражены расистские ценности или расистские идеи (Winner, 1980).

Как только коварная идея была успешно воплощена в стали и бетоне, она начала воздействовать на автобусные компании и граждан, ограничивая их свободу. Эту закономерность в дизайне можно найти повсюду. Проектировщики склонны выражать свои идеи, мировоззрения и ценности, какими бы они ни были, во всем, что они создают, будь то поисковые системы, сайты социальных

сетей, алгоритмы или целые умные города. Они могут делать это намеренно или неосознанно. В любом случае это имеет реальные последствия. При разработке сложного программного обеспечения на каждом уровне принимаются тысячи, даже сотни тысяч решений. Когда мы работаем с технологией, мы сталкиваемся с накопленным до сего момента набором выборов, сделанных другими людьми на предыдущих стадиях, который определяет, что мы можем или не можем сделать дальше. Если наш мир артефактов, устройств, систем и инфраструктуры не будет тщательно спроектирован и построен последовательно, продуманно и прозрачно на основе наших общих ценностей, его построят непродуманно и непрозрачно для обслуживания интересов небольшой группы, а не всего общества. Это может повлиять на наши убеждения и в конечном итоге на нашу личность. Как метко заметил Черчилль: «Сначала мы создаем свои дома, а потом они создают нас».

Эта идея о *ценностной нагрузке технологического дизайна* в значительной степени определяет то, как нам следует подходить к этике в XXI веке, поскольку практически все, что нас окружает, — результат проектирования: от обычных гаджетов до важнейшего программного обеспечения и архитектуры данных. Существует мир этики, ценностей, принципов, норм, долга, обязательств, добродетелей, прав, стандартов, идеалов и законов, и есть мир проектирования, технологий и инноваций, который окружает нас со всех сторон. Если мы не хотим, чтобы в то, что мы проектируем и создаем, будь то алгоритмы, наборы данных или путепроводы, проникли расистские идеи, нам нужно уделять пристальное внимание дизайну на основе ценностей. В проектируемых и создаваемых нами объектах должны надлежащим образом выражаться и отражаться наши общие ценности.

Мы также должны быть в состоянии объяснить и обосновать, что мы спроектировали и почему. Это то, что можно назвать идеалом проектирования с учетом ценностей или проектирования на основе ценностей. Мы можем и должны закладывать в проекты равенство, справедливость, неприкосновенность частной жизни и достоинство, если они важны для нас. Сэмюэл Шеффлер в своей книге «Равенство и традиции» сказал, что наши ценности — это «основа наших суждений» (Scheffler, 2010: 28). Это означает, что от того, кто заявляет о приверженности определенным ценностям, ожидается, что он будет опираться на них, решая, как поступить. Аналогичным образом

мы можем сказать, что наши моральные ценности также являются «основной нашего дизайна». Если мы действительно привержены этим ценностям, мы будем стремиться воплотить их в нашем материальном и технологическом мире, где они будут определять наш выбор, практику, жизнь и личность. Можно даже сказать, что, если мы не заинтересованы или не мотивированы стремиться к такому воплощению ценностей, это признак того, что мы не так уж преданы им.

Предположим, человек, для которого важна неприкосновенность частной жизни, в том или ином качестве отвечает за рабочие процессы в больнице, в таком случае разумно ожидать, что он задумается о том, что неприкосновенность частной жизни означает непосредственно в контексте проектирования больничной информационной системы, в которой хранятся и обрабатываются данные пациентов. Если этот человек не пожелает или не сможет указать и объяснить, какие требования вытекают из общей идеи о неприкосновенности частной жизни и ее важности, его заявления о приверженности неприкосновенности частной жизни покажутся несколько необоснованными. Серьезное отношение к неприкосновенности частной жизни в реальном мире высоких технологий подразумевает стремление проектировать на основе конфиденциальности.

Разговор о моральных ценностях — это только начало. Проектируя на основе наших ценностей, мы должны рассматривать их как требования, которым должны удовлетворять созданные нами объекты. Следовательно, такие ценности, как неприкосновенность частной жизни, должны считаться абстрактными требованиями, которые поддаются процедуре спецификации или «функциональной декомпозиции» до того уровня абстракции, когда они начнут прямо указывать на конкретные функции технологии. Например, в области цифровых технологий абстрактная ценность неприкосновенности частной жизни обычно подразумевает защиту данных. Неприкосновенность частной жизни обеспечивается путем защиты персональных данных. Защита данных в свою очередь подразумевает, среди прочего, снижение рисков и подотчетность при использовании данных. Снижение рисков, скорее всего, подразумевает более конкретные меры по «обезличиванию» или «псевдонимизации», «кластеризации данных» и «уменьшению детализации» данных. Уменьшение детализации и кластеризацию можно описать в терминах

того, что специалисты по обработке данных называют «к-анонимность», математического метода, позволяющего скрывать данные без потери возможности их использования. Таким образом, используя правдоподобные рассуждения для перехода от абстрактных ценностей к конкретной спецификации можно установить иерархию ценностей (см. Aizenberg and Van den Hoven, 2020; Ибо ван де Поэль, цитата в Van den Hoven et al., 2017: 68–70). Такая иерархия будет состоять из ценностей высокого уровня (неприкосновенность частной жизни), норм среднего уровня (например, псевдонимизация) и спецификаций низкого уровня (к-анонимность), которые обеспечивают ясность в отношении того, что мы подразумеваем под неприкосновенностью частной жизни в конкретном контексте. В то же время они стимулируют и задают структуру обсуждения новой технологии с точки зрения этики. Они также обеспечивают упорядоченный и структурированный способ переключения между миром абстрактных этических соображений и миром технологий, которое позволяет нам учиться, договариваться и совершенствоваться.

Конкретизируя или раскладывая ценности таким способом, можно проектировать объекты, позволяющие бороться с преступностью, наводнениями, световым загрязнением и факторами, ведущими к ожирению, а также обеспечивать безопасность и неприкосновенность частной жизни.

Проблема моральной перегрузки и инновации

Решая задачу воплощения этики при проектировании, мы можем оказаться в тупике, столкнувшись с длинным списком ценностей, которые необходимо учесть и которые во многих случаях противоречат друг другу. В результате у нас может возникнуть «моральная перегрузка». Неприкосновенность частной жизни так же важна, как и безопасность. Подотчетность так же важна, как и экологическая устойчивость. Мы не можем просто произвольно выбирать из нашего комплекса моральных ценностей те, которые нам больше приглянулись. Мы не можем поставить себе цель позаботиться о защите и безопасности сегодня, об экологической устойчивости завтра, а равенство или человеческое достоинство оставить на потом. Их все необходимо учесть одновременно.

Национальную систему электронных историй болезни нельзя выбирать исключительно на том основании, что она повысит безопасность пациентов и снизит расходы системы здравоохранения; помимо этого такая система должна обеспечивать неприкосновенность частной жизни пациентов. Десять лет назад в Нидерландах попытались создать государственную инфраструктуру такого рода, однако она была отклонена Верхней палатой на том основании, что при проектировании не была предусмотрена достаточная защита данных пациентов. Если бы на начальных этапах проектирования и разработки более серьезно подошли к неприкосновенности частной жизни как к одному из важнейших требований, скорее всего, проблем бы не возникло. Те, кто отвечает за технологические разработки, часто сосредотачиваются на функциональных требованиях и не понимают, что моральные и социальные требования имеют равное, если не большее значение.

С аналогичной проблемой столкнулись при внедрении умных счетчиков с целью сделать нашу электросеть более устойчивой. Умные счетчики нужны для эффективного управления электросетью, балансировки нагрузки и снятия пиков. Чтобы добиться этого, каждое домашнее хозяйство необходимо превратить в умный узел электросети. В данном случае Верхняя палата Нидерландов также отклонила проект в связи с проблемами с неприкосновенностью частной жизни. Выяснилось, что сигналы о потреблении электроэнергии в домохозяйстве будут направляться в центральную базу данных, предусматривающую возможность анализа данных, в результате которого могут генерироваться уязвимые персональные данные. В итоге проект свернули, несмотря на то, что он был необходим для повышения устойчивости сети. Получается, что очень разумные инновации, одна из которых давала надежду на повышение безопасности пациентов, а вторая — на повышение устойчивости энергопотребления, были отклонены по той причине, что не обеспечивали неприкосновенность частной жизни. Эта ценность изначально не была эффективно интегрирована в требования к проектированию системы.

Та же проблема наблюдается в периодически возникающих спорах о камерах наблюдения в общественных местах. С одной стороны, хочется обеспечить безопасность на улицах и снизить преступность, а с другой стороны — сохранить неприкосновенность жизни

законопослушных граждан. Идеальным решением была бы система, обеспечивающая достижение обеих этих целей: умная система камер, которая помогает вычислить карманых воров, но в то же время не классифицирует как подозреваемых ни в чем не повинных граждан. В немного ином контексте философ и логик Рут Баркан Маркус сформулировала принцип, согласно которому мы обязаны пытаться разработать решение, которое обеспечит достижение обеих целей. Согласно этому принципу, если вы должны сделать А и Б, у вас есть обязательство второго порядка оценить, можете ли вы сделать и А, и Б. Таким образом, если мы обязаны соблюдать неприкосновенность частной жизни и в то же время обеспечивать устойчивость и безопасность, у нас есть обязательство второго порядка оценить, можем ли мы выполнить все три требования.

В начале лекции я привел много примеров инноваций, которые хороши именно тем, что они сочетают в себе остроумные идеи и новые функции, воплощающие в себе больше ценностей, чем было возможно ранее. Одним из признаков ответственных инноваций считается увеличение круга обязательств, которые можно выполнить. Если человек может сегодня изменить мир с помощью инноваций таким образом, чтобы завтра выполнять больше своих обязательств, он обязан создавать инновации сегодня. Это превращает инновации в моральную концепцию и путь к моральному прогрессу.

Я не хочу сказать, что инновации, тем более чисто технические инновации, могут решить любые проблемы. Это заблуждение иногда называют «солюционизмом» или чрезмерной увлеченностью «техническими решениями». Для более скромного толкования того, что мы можем и чего нам следовало бы добиться, нужно точнее описать «обязательство второго порядка» в формулировке принципа, предложенного Маркус. Обязательство второго порядка слабее, чем обязательство первого порядка. К обязательству первого порядка применяется так называемый принцип «должен подразумевает может», который гласит, что нельзя утверждать, что Х следовало бы сделать А, если Х не в состоянии сделать А. Нельзя сказать, что человек морально обязан взбежать по лестнице, если у него переломаны обе ноги. В соответствии с более слабым долженствованием, введенным в принцип Маркус, можно сказать, что человеку следует в определенный момент оценить, может ли он выполнить оба своих обязательства, даже если окажется, что он не может этого сделать.

Если ставки высоки, обязательство второго порядка оценить, если ли возможность выполнить обязательства первого порядка, должно быть пропорционально ставкам. Таким образом, представляется, что мы обязаны оценить наличие возможности разработать инновацию, которая позволит нам выполнять свои обязательства лучше, чем это было возможно без нее. Однако нас не в чем будет винить, если мы не сможем найти универсальное решение там, где это невозможно по объективным причинам.

Моральный выбор, с которым мы сталкиваемся в мире проблем, связанных с ЦУР, часто принимает форму дилемм, противоречий между ценностями и моральных разногласий между сторонами. Справедливости ради следует отметить, что дилеммы, противоречия и разногласия часто зависят от дизайна и что так называемая «архитектура выбора», которая предстает перед деятелем, формируется в процессе проектирования конкретных объектов или систем и является функцией от множества принятых ранее решений. Если бы в прошлом в процессе проектирования был сделан другой выбор, определенные дилеммы просто не возникли бы. Это показывает, как важно стараться в первую очередь не допускать возникновения ситуаций и дилемм, а если они все-таки возникли, думать о способах проектирования (перепроектирования) ситуации таким образом, чтобы избежать мучительного выбора и сделать возможным создание инновационных вариантов, которые позволят нам воплотить больше наших ценностей и выполнить больше наших обязательств.

Что не относится к ответственным инновациям

Можно обманом избавить себя от проблемы моральной перегрузки. Предположим, вам нужен мощный дизельный двигатель для автомобиля, который при этом должен соответствовать стандартам Агентства по охране окружающей среды. Как показал скандал вокруг аферы концерна Volkswagen («дизельгейт») и его последствия, многие производители автомобилей нашли способ решить эту задачу. Оказалось, что двигатели были специально спроектированы таким образом, чтобы определять, что они проходят испытания, и снижать выбросы до приемлемого уровня. Таким образом, проблема моральной перегрузки была решена, но не с помощью проектирования, а с помощью обмана. В рекламе говорилось, что

автомобиль воплощает в себе оптимальные рабочие характеристики, мощность и требуемые экологические стандарты, но это было не так. В этом случае моральная перегрузка привела к обману, а не к инновациям.

Еще одним примером того, что инновационный потенциал моральной перегрузки не всегда приводит к полезному результату, являются следующие заявления. Генеральный директор Google Сундар Пичаи заявил, что ИИ требует эффективного регулирования, которое уравновешивало бы инновации и защиту граждан (Bradshaw, 2019). В этом высказывании подразумевается, что инновации ценные сами по себе, но, как было отмечено ранее, это не соответствует истине. Более того, в нем инновации противопоставляются защите ценностей, прав, интересов и потребностей граждан. Это полная противоположность ответственным инновациям. То же возражение было использовано Комиссаром по информации Соединенного Королевства Элизабет Денхэм, когда она отметила, что правильная постановка вопроса не «конфиденциальность или инновации», а «конфиденциальность и инновации» (Денхэм, 2018). Такого противопоставления моральных ценностей и инноваций быть не должно. Противоречия между ценностями могут вызывать и стимулировать инновации. Всегда будут проблемы, которые нельзя решить с помощью подхода ответственных инноваций, описанного ранее, но мы не можем позволить себе не делать все возможное для их решения.

Нам следует прилагать больше усилий

Перед возвращением на Землю аппарата Аполлон-13 четыре космонавта, которые находились на борту, столкнулись с серьезной проблемой (Брандт и Иглмен, 2017). У них начал заканчиваться кислород из-за неисправного фильтра. Было совершенно ясно, что, если не устраниТЬ поломку, они умрут в течение четырех часов. Руководитель центра управления полетами NASA Юджин Кранц созвал всех инженеров на срочное совещание. Объяснив ситуацию, он сказал им: «Когда вы уйдете отсюда, вы должны сделать это с уверенностью, что экипаж вернется. Плевать, каковы шансы, вы должны быть уверены». Им удалось вовремя найти удивительно низкотехнологичное решение с использованием изоленты, пластикового пакета и нижнего белья. Слова Кранца создали моральную необходимость, породившую необходимый творческий

импульс и позволившую разработать инновационную идею по решению данной проблемы.

Упомянутые ранее примеры ответственных инноваций и «нефилософский» отказ инженеров смириться с «неправильной постановкой задачи» в инфраструктуре с вагонеткой без тормоза также могут быть расценены как результат морального давления, хотя в этих случаях все менее драматично, чем в ситуации на Аполлоне-13. Однако у всех этих случаев есть одна общая черта: на кону стоит множество ценностей и воплотить их все в реальном мире, на первый взгляд, не представляется возможным. Но герои не унывают и не сдаются, а берутся за дело. Те, кто придумал остроумные решения, просто не пожелали смириться с поражением и сумели выполнить больше своих обязательств. Изобретения и инновации возникают именно там и тогда, когда мы отказываемся пойти по легкому пути и смириться с имеющейся архитектурой выбора и тем, что кажется неизбежным или требующим гораздо меньше трудозатрат, чем альтернативные варианты. Высказывание «Необходимость — мать всех изобретений» в этом контексте приобретает новый смысл.

Генрих Альтшуллер изучил тысячи патентов и сформулировал 40 принципов и схем создания инноваций и изобретений, которые, по его мнению, являются примером хорошего дизайна (Альтшуллер, 2002). Одним из основных выводов, которые он сделал по результатам проведенной работы, заключается в том, что инновационные решения и изобретения обычно устраниют дилемму или снимают необходимость выбора между противоречащими элементами. Если вам нужно что-то одновременно короткое и длинное — к примеру, для измерения длины — возможно, вы захотите воспользоваться складной линейкой и рулеткой, вместо того чтобы носить с собой двухметровую рейку. Если вам нужно что-то одновременно горячее и холодное, например чашка кофе, наденьте на нее гофрированную картонную манжету. Если вы захотите прогуляться во время дождя и не промокнуть, кажется, вам придется выбрать что-то одно, если только вы не подумаете о зонтике. В этих случаях нет моральной дилеммы, но такая схема подходит и для решения моральных вопросов. Нейробиолог Пьер Шанжё так высказался о своей работе в комитетах по этике «Я начал понимать важную роль инноваций в вопросах прикладной этики, поскольку они часто приводят к новым решениям моральных дилемм, которые казались неразрешимыми» (Changeux and Ricoeur, 2002: 240).

Вольфганг Штреек, экономист по труду, также обратил внимание на то, что вопреки распространенному мнению большое количество ограничений может быть полезно для роста, развития и совершенствования. В связи с этим он говорит об «ограничениях, приносящих выгоду» (Streeck et al., 1993). Моральные ценности часто воспринимаются как ограничения, которые препятствуют прогрессу, замедляют и сдерживают нас, но, по словам Штреека, они могут наоборот благоприятствовать прогрессу. Чем выше требования и ставки, тем более деятели склонны проявлять изобретательский, творческий и инновационный подход. Таким образом, большое количество моральных требований может быть ключом к повышению продуктивности. Акар и др. (2019), которые провели метаанализ исследований инноваций, также подтверждают, что ограничения могут быть полезны для творческой деятельности.

Во второй половине XX века Германия столкнулась с проблемой моральной перегрузки на уровне общества. В обществе возникло напряжение между активной Партией зеленых, требующей защиты окружающей среды, и сильным желанием немецкого народа обеспечить процветание для всех. Я думаю, можно сказать, что из этого столкновения ценностей родился инновационный курс Германии, благодаря которому страна стала лидером на рынке устойчивых возобновляемых источников энергии и чистых технологий. Если бы Германия отказалась от одной из этих ценностей — процветания для всех или защиты окружающей среды — она лишилась бы источника инноваций.

Швеция известна очень строгими правилами техники безопасности и дорожного движения. Это привело к разработке и производству ее легендарных безопасных автомобилей. Сначала автомобили Volvo были слегка похожи на танки, совершенно безопасные для водителей, но не такие уж безопасные для окружающих. Затем компания Volvo начала рассматривать возможность использования датчиков для сканирования окружающей среды и автоматического торможения, поскольку для нее было не менее важно спасти жизни пешеходов и велосипедистов. В своем стремлении к безопасности компания пошла еще дальше. Она поняла, что для краш-тестов автомобилей в целях исследований и разработок в области безопасности использовались манекены солдат, крупных мужчин крепкого телосложения. Компания начала уделять внимание более хрупким водителям, например

беременным женщинам, и разработала для них специальные ремни безопасности. Такие инновации были бы невозможны, если бы компания не относилась к безопасности так серьезно. Это еще один пример продуктивной ценности, которая является «основой дизайна».

Такой же уровень стимулирующих к действию обязательств создается, когда мы думаем в терминах «нулевых целей», которые свидетельствуют о нежелании идти на компромисс, понижать моральную и социальную планку либо соглашаться на полумеры или половинчатые решения. Такие обязательства, как нулевые выбросы углекислого газа или нулевая детская смертность в ДТП с велосипедами в наших городах, — это способ создать моральную необходимость, как в случае с Аполлоном-13.

В заключение я хочу предложить две основные идеи, которые могут быть полезны при обдумывании решений проблем XXI века. Одна из них заключается в том, что мы можем проектировать на основе наших моральных ценностей, если мы действительно преданы им, а вторая — в том, что противоречия между ценностями иногда можно преодолеть, приложив достаточные усилия, чтобы учесть эти ценности при проектировании. Обе идеи создают основу для концепции ответственных инноваций, которые являются ключом к моральному прогрессу.

Библиография

Aizenberg, E. and J. Van den Hoven (2020). Designing for human rights in AI. *Big Data & Society*, July-December 2020, 1-14.

Акар О.А., М. Таракчи и Д. ван Книппенберг (2019) Хотите инноваций? Забудьте о свободе. *Harvard Business Review*, 22 ноября. Доступно по адресу: <https://hbr-russia.ru/innovatsii/upravlenie-innovatsiya-mi/818438>

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. Доступно по адресу: <https://www.ft.com/content/b16e6ee8-dbb2-11e9-8f9b-77216ebe1f17>

Брандт А. и Д. Иглмен (2017). *Креативный вид. Как стремление к творчеству меняет мир*. Манн, Иванов и Фербер, 2020 г., 1–3 (в англоязычном издании)

Caney, S. (2012). Доступно по адресу: <https://simoncaney.weebly.com/methodological-issues.html> (по состоянию на 26 августа 2020 г.)

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. Доступно по адресу: <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. Доступно по адресу: <https://council.science/wp-content/uploads/2017/05/SDGs-Guide-to-Interactions.pdf>

НКГЭ (2014). *Мир, который считает: мобилизация революции данных на нужды устойчивого развития*. Доклад Независимой консультативной группы экспертов о революции данных

для нужд устойчивого развития.

Lund Declaration (2009). Europe must focus on the grand challenges of our time. Доступно по адресу: <https://www.vr.se/download/18.3936818b16e6f40bd3e5cd/1574173799722/LundDeclaration2009.pdf>.

Lund Declaration (2015). Europe must speed up solutions to tackle grand challenges through alignment, research, global cooperation and achieving impact. Доступно по адресу: <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. Доступно по адресу: http://www.sis-rrri-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. Górnjak 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.

Организация Объединенных Наций (2015а). Цели устойчивого развития Доступно по адресу: <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300> (по состоянию на 13 июля 2016 г.).

United Nations (2015b). *The World That We Want*. Доступно по адресу: <http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/UNDG%202%20dialogues.pdf> (по состоянию на 13 июля 2016 г.).

Организация Объединенных Наций (2015с). *Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года* Доступно по адресу: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformationourworld> (по состоянию на 13 июля 2016 г.).

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. Также доступно по адресу: <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. Доступно по адресу: 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.

Всемирная организация интеллектуальной
34, chemin des Colombettes
P.O. Box 18
CH-1211 Geneva 20
Switzerland

Тел: +41 22 338 91 11
ФАКС: +41 22 733 54 28

Контактные данные внешних бюро
ВОИС приводятся на веб-сайте
www.wipo.int/about-wipo/ru/offices

Публикация ВОИС № 1072R
ISBN 978-92-805-3237-1