

《生命倫理線》 9.9.2019

區結成醫生 中文大學生命倫理學中心總監

機構有病，員工吹哨？

在臺北一個生命倫理座談上，我們從賀建奎的基因編輯嬰兒案例談到研究人員的失德行為，以及倫理教育的重要性。然後，我們討論為什麼單是倫理教育並不足以規範專業道德。一位來自愛丁堡的講者深思熟慮，輕聲提出一個問題：在你們的醫療體系中，最困擾醫生和護士的道德兩難處境(ethical dilemma)是什麼？我馬上想到，在香港的公共醫療，這一定與人手和病床資源有關：醫護人員內心掙扎，不能提供真正優質的照顧。她說，在英國的衛生服務調查中，最令醫生和護士掙扎的道德兩難常常是：工作中遇見不公與失德的事，要不要主動「吹哨」(whistleblowing)揭發？

她的意思是，任何機構都有害群之馬，問題是為什麼不當行為容易被忽視？單靠倫理教育不行，要讓毛病呈現出來，才可改進。不當行為可能是隱蔽的，並不常是昭然若揭；當然有時也是因為機構選擇對它們視而不見。光是教育員工做正當的事是不夠的，人性不全是正直。機構應該為人員建立一種安全感，可以直言不諱地反對不良行為，甚至在某些情況下需要挑戰上級的權威，質疑機構的主流文化。

這是一個絕不簡單的問題。從實際角度考慮，機構很難無條件地鼓勵員工的吹哨行為。機構爆出醜聞總是令人尷尬，有時嚴重損害公眾信心。而且，管理層會想，人誰無過？如果員工不斷互相挑剔指責，有什麼看不順眼就告密檢舉，軍心動搖怎能作戰？大局為重，難免有時要護短，不能讓內部鬥爭絆手絆腳。有些管理層心知，鬆散和不規矩的行為在艱難的操作環境中也是潤滑劑。如果一切都要依足程序的話，繃緊的員工會不會受不了？

吹哨甚艱難

從倫理角度考慮，員工要作出決定吹哨，揭露黑幕，即使在合理的機構中也是充滿掙扎，甚為艱難。有兩種價值觀是互相衝突的：一邊是公平正義，一邊是傳統的忠誠。中國人的文化在往往對人不對事，把忠誠看得特別重，告密的人是「金手指」。還有更多貶損名詞：「二五仔」、「篤背脊」、「篤灰」，全都會令人不齒。這背後

也有一重中國文化脈絡：歷史上的政治告密常是挾帶著惡劣用心。人們怎能假設吹哨告密的人全是秉持公義，絕無私心私怨？

因此，從忠誠的價值觀出發，檢舉是痛苦的決定，尤其是所揭露的事情是指控自己的機構正在損害公眾利益。如果大多數同事也是把機構的利益放在前面，公眾利益放在次要，那麼吹哨者就可能承受排擠、解僱，甚至人身安全遭到威脅的後果。

2003年沙士期間，蔣彥永醫生向媒體揭發中國沙士感染情況遠比官方數字嚴重，這促使中國政府與世界衛生組織專家合作，令疫情得以控制。他在解放軍總醫院工作，有人民解放軍少將軍階，但後來仍受到很大的壓力，有消息指他一度被監視居住。

在國際新聞，最知名的「吹哨者」當然是斯諾登（Edward Snowden）。他因揭發美國國家安全局的電子監聽計劃而被美國政府通緝。違反國家安全局的保密規定是刑事罪行，但是多數公眾認為他做了一件正義的事。網媒有文章以此為話頭，指出「斯諾登曾在香港匿藏近一個月；但諷刺的是，香港並沒有專門法例為吹哨者提供保障。這與國際的趨勢大相逕庭。」（〈訂定「吹哨者」揭密法 保障公眾利益〉，「評台」，25/12/2016。）

立法保護吹哨者？

文章列舉，美國1989年的「揭弊者保護法」（Whistleblower Protection Act）強調禁止報復，機構要建立進行調查的機制，與處理吹哨者一旦被報復的申訴機制；2015年5月台灣通過的《聯合國反貪腐公約施行法》明確提及應保護檢舉人。在香港，立法會議員梁繼昌曾草擬《2016年公共利益披露條例草案》，提出應保護因公眾利益而披露資料的僱員，讓僱員毋須承擔任何民事法律責任、禁止僱主解僱或歧視。這草案最後在立法會不了了之。

斯諾登與蔣彥永醫生的吹哨事件都是特大的事件，一般機構例如醫療機構面對的挑戰未必是特大黑幕醜聞，更多的是有沒有容忍慣常的專業不良行為，例如欺凌同事、疏忽病人；有沒有大事化小，讓不良行為成為常態。每次出現「害群之馬」都是一個警報，提醒機構要審視既有的工作文化。要提防：「害群之馬」未必是單獨行事。

我在醫院管理局工作時，曾參與討論如何制定可行的舉報政策。這很不容易。如上述，對被舉報的人員公平也很重要，界定具體的檢舉是否關乎公眾利益也要合理。

一點觀察是，在現實管理中，一家醫院（或一個部門）如果保持開明態度，聽取批評和回饋時不是先行護短，那麼員工反而較少需要訴諸告密。在管理上階級分明的威權文化，言路不暢，員工反而更多地通過匿名管道舉報而糾纏不清。有些文獻認為，「吹哨」的定義其實可以從寬：員工敢公開提出關注，促進改革，也可以視為「吹哨」。善意的吹哨應該鼓勵。