



生命倫理

Life & Ethics

—— ISSUE NO.79期 | 一月 JANUARY 2023 ——



疫情令我們學會的 工作與生活平衡

中國第一，科學精準？ | 好書介紹：科技與惡的距離

疫情令我們學會的工作與生活平衡

吳慧華
高級研究員



疫情下大家學會了甚麼？疫情初期學會了如何在各大網站搶購口罩、如何正確戴口罩；第五波疫情下學會了如何打包必需品入竹篙灣、如何在家中囤積足夠的食物以備「封城」之需；那麼，到了後疫情時代？是否學懂了如何與病毒共存？如何「安心出遊」呢？

新冠肺炎從2019年底爆發至今，疫情橫跨數年，情況亦超乎人們的想像。受影響的行業多而又多，重災區莫過於旅遊業及主要收入來自遊客的航空與零售服務業，經濟重創是必然的事實，只是隨著疫情正常化，各地的防疫政策愈發放寬，相信某程度上人們的生活作息基本上都回復以往一樣。不過，人們心境或人生態度上，是否可以回復正常呢？疫情給我們上的課堂，是否只有「求口罩」或「求安心」的實際操作？還是可以有更多？

WFH真實場景試驗

鑑於疫情初期，疫苗還未問世，為了阻止病毒散播，減低死亡率，各地都先後出現封城的情況，不少僱主及員工，都需要接受及學習在家工作（work from home, WFH）。疫情前，不少持份

者相繼討論如何平衡工作與生活（work-life balance），然而，討論歸討論，當人習慣舊有的工作形式時，一般來說都難以接受新的工作形式，即使新的工作形式可以讓人經驗到既能努力工作，亦能享受生活。疫情的來臨改變了一切，大部份政府部門及企業，不得不走上WFH的模式。在美國，2020年2月時只有8.2%的勞動人口WFH，到了5月已增至35.2%。香港亦不例外，2018年，有調查顯示85%的員工必須在辦公室工作，隨著第一波疫情到訪香港，除了一些特定工作崗位，基於工作性質不能WFH，政府部門、大學、銀行及其他公司，都容許員工WFH。¹

之前各界對於WFH可行性存著疑慮，卻不得不在疫情突襲之下進行試驗，有一些企業包括Microsoft，衡量過WFH的利與弊之後，²決定容許員工可以少於一半時間在家辦公，或申請永久WFH，當然，後者視乎員工本身的工作崗位而定，Microsoft甚至願意為員工在家設置辦公設備「埋單」。³ facebook在2021年6月宣佈即使疫情過去，也允許可以WFH的員工申請永久WFH，不過，facebook歡迎員工偶爾回到辦公室建立團隊關係。⁴

-
- 1 Lina Vyas and Nantapong Butakheo, "The Impact of working from home during Covid-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong," *Policy Design and Practice* 4, no. 1 (2021): 59–76, <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>.
- 2 "What we've lost... and what we've gain," Microsoft, <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/pandemic-lost-and-gained>.
- 3 "Microsoft allows techies to permanently work from home," *TechGig*, October 10, 2020, <https://content.techgig.com/hiring/microsoft-allows-techie-to-permanently-work-from-home/articleshow/78588371.cms>.
- 4 Naomi Nix, "Facebook says it will expand remote work to all employees," *BNN Bloomberg*, June 9, 2021, <https://www.bnnbloomberg.ca/facebook-says-it-will-expand-remote-work-to-all-employees-1.1614851>; "Facebook remote working plan extended to all staff for long term," *BBC News*, June 10, 2021, <https://www.bbc.com/news/technology-57425636>.

或許有人以為，如Microsoft或facebook這類著重科技創新的行業才能實施永久WFH，事實上，不是所有科技企業都會容許員工永久WFH，而容許員工繼續WFH的公司也不限於科技公司。在香港有開設分公司的英國羅夏信律師事務所（Stephenson Harwood），容許員工及律師在家永久工作，只是永久WFH的員工需要減薪20%，不過，員工亦可以依照公司所採取的混合模式，每週選取兩天WFH。⁵

企業若非發現WFH的好處，絕對不會無緣無故容許員工WFH。facebook的創始人Mark Elliot Zuckerberg與員工分享WFH讓他「更快樂和更有生產力」、也「有更多時間與家人一起」。⁶「更有生產力」是企業容許員工WFH的原因之一，即使不是「更有生產力」，只要「生產力」沒有改變，相信在可見的未來，不少企業願意提供WFH選項，因為員工的心態改變了，企業再不改變的話，恐怕人才流失，甚至招攬不到人才。

難以逆轉的新形態

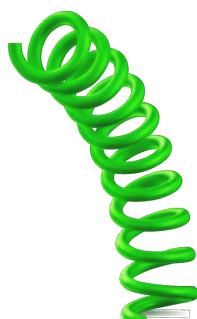
雖然不是所有僱主及僱員都喜歡或習慣WFH，但實際上，不是只有facebook的Zuckerberg因為WFH感到更快樂，不少僱員也喜歡這一種工作模式，根據美國麥肯錫公司在2022年進行的美國人機會調查（American Opportunity Survey）發現，在11,958位正在尋找新工作的受訪人士中，更高的薪酬或更好的

工時成為推動他們找新工的首要動力（47%），第二位是更好的發展機會（27%），第三位則是彈性上班安排如WFH（21%）。⁷不少美國員工愛上WFH，難怪當蘋果公司決定自2022年9月5日起，員工必須每週至少三天在辦公室工作時，某些員工因而不滿而發起了內部請願。⁸

員工喜歡WFH，更多的是愛上工作中的彈性。⁹彈性工作意味著工作更自由及自主，省下上下班的交通時間，與家人有更多優質相處的時間，¹⁰在外國，員工一旦加入容許永久WFH的公司，甚至可以考慮搬離大城市，搬到租金更便宜及空間更寬敞的郊區居住，這樣他們的工作跟生活品質可以同時得到改善。¹¹當然，企業如Microsoft也發揮其精打細算的精神，若員工搬往一些生活水平較低的地方，薪金等亦會作出相對調整。¹²總的來說，這對於僱主及員工都有好處。

不少香港人也愛彈性工作，一間香港人力資源公司在2020年6月提及一項調查，受訪的810名在辦公室工作的在職人士，他們大部份認為疫情完結後應繼續實行彈性工作安排，包括WFH恆常化（73%），除了工作地點有彈性，也有受訪者希望有每日彈性上班時間（83%），及每週彈性上班工時（77%）。¹³2022年，一間人力資源公司的調查顯示，受訪的1,000名在香港就業的人士中，有55%希望公司實行彈性上班地點，有32%受訪者表示不會接受不能提供彈性上班地

-
- 5 〈在家工作 | 英國律師樓推永續WFH前提需減薪兩成 Son姐籲僱主勿停留工業時期舊思維〉，「BossMind」、「yahoo！體育」，2022年5月21日，網站：<https://hk.sports.yahoo.com/news/在家工作-英國律師樓推永續wfh-前提需減薪兩成-son姐籲僱主勿停留工業時期舊思維-020000854.html>。
- 6 "Facebook remote working plan extended to all staff for long term."
- 7 André Dua et al., "Americans are embracing flexible work – and they want more of it," *McKinsey & Company*, June 23, 2022, <https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it>.
- 8 Matthew Stern, "Apple can't turn back from flexible work-from-home options," *Forbes*, August 30, 2022, <https://www.forbes.com/sites/retailwire/2022/08/30/apple-can-t-turn-back-from-flexible-work-from-home-options/?sh=779cd6e9152d>.
- 9 Mary Dooe, "Pew on Work: It's not about proximity. It's all about flexibility," *Goto*, March 22, 2022, <https://www.goto.com/blog/pew-on-work-its-not-about-proximity-its-all-about-flexibility>.
- 10 Emma Garofalo, "8 reasons why working from home is awesome," *MUO*, January 28, 2022, <https://www.makeuseof.com/reasons-working-from-home-is-awesome/>.
- 11 The News Lens 關鍵評論網：〈就算疫情過了也想在家上班！遠距工作潮席捲全球 | 國際大風吹 Ep.191〉，*YouTube*，2021年11月27日，網站：<https://www.youtube.com/watch?v=lk2e8iPgzbY&t=136s>。
- 12 "Microsoft allows techies to permanently work from home."
- 13 〈在家工作成新常態 彈性工作安排更吸引千禧世代人才？〉，「CT goodjobs」，2020年6月22日，網站：<https://cthr.ctgoodjobs.hk/HRIInsight/在家工作成新常態-彈性工作安排更吸引千禧世代人才/21333>。



點的工作機會，整體曾因為工作欠靈活性而辭職的受訪者有29%，當中Z世代（18至24歲）佔41%、千禧世代（25至34歲）佔35%。¹⁴對於彈性上班的要求，香港的員工其實已經不算進取了，一項針對全球16個國家的調查，發現在一萬六千多名受訪員工之中，有54%表示，如在工時與地點兩方面沒有彈性，他們將考慮離職，當中又以27至40歲的受訪員工離職意願最強。¹⁵

有人力資源公司建議：「估計指到2025年，亞洲人口中每四人有一人是Z世代，每四人有一人是千禧世代。這兩代人非常適應數碼化，其日常生活已與科技融合。要吸納及挽留這批勞動人口的中堅，企業利用科技的力量實行靈活的工作安排絕對是值得考慮的方案。」¹⁶

已有不少地方的政府考慮到彈性工作是吸引人才的關鍵要素，愛沙尼亞在2020年中甚至推出「數位遊牧簽證計劃」，即使不受當地公司聘請的外國IT專才，只要月薪不少於3,504歐元（約29,000港元）及住在當地，也能拿一年的工作簽證入境。¹⁷香港絕大多數的企業，未必能大刀闊斧推行永久WFH，但一些企業過往只容許在辦公室上班的模式，在疫情期間測試過WFH模式後，也響應疫情後的工作新常態，制



定合適且可行的方案，試行混合辦公模式，即每週一天至兩天可以WFH，或容許隔週四天工作，有的更縮短工時，以此讓員工可以工作及生活得到平衡，增加員工的身心健康及幸福感，順帶提高工作效率，達至雙贏，也好藉此挽留及吸引人才。¹⁸

後疫情時代，人們經歷了不一樣的工作模式，讓人有了新的嘗試，也讓人不得不重新審視自己，究竟想要的是哪一種工作模式，更正確的應該說，是哪一種生活，是一如既往的朝九晚五，每天花時間在交通工具上，然後拖著疲累的身軀回家吃飯梳洗休息，還是WFH，每天多睡一點，與家人有多些相聚的時間。坦白說，即使工作性質適合WFH，也不代表適合每一個人，WFH看似自由，其實要求員工高度自律，那些自律不來的員工，看著工作死線會感到焦慮不安，而那些居住空間過於狹窄，容易被家人打擾的員工，WFH不單不能令他們與家人建立關係，反而有機會破壞彼此的關係。不過，一般而言，在工作繁忙、工時長的大都會，疫情促使更多僱主及僱員有機會嘗試WFH，學會好好保護自己的健康之餘，也學會珍惜與家人的關係、重視工作和個人生活之間有更好的平衡，讓身心靈的狀態更好，未嘗不是好事。



14 〈香港打工仔偏愛在辦公室上班？僅29%人因工作欠靈活性而辭職〉，「CT goodjobs」，2022年8月29日，網站：<https://cthr.ctgoodjobs.hk/HRIInsight/職場調查-香港打工仔偏愛在辦公室上班-僅29-人因工作欠靈活性而辭職/31772>。

15 The News Lens 關鍵評論網：〈就算疫情過了也想在家上班！遠距工作潮席捲全球 | 國際大風吹 Ep.191〉。

16 〈在家工作成新常態 張性工作安排更吸引千禧世代人才？〉。

17 The News Lens 關鍵評論網：〈就算疫情過了也想在家上班！遠距工作潮席捲全球 | 國際大風吹 Ep.191〉。

18 〈鴻福堂8月起試行混合辦公模式 每周WFH一天可帶子女寵物返工〉，《頭條日報》，2022年7月26日，網站：<https://hd.sheadline.com/news/realtimelive/hk/2358483/>；即時-港聞-鴻福堂8月起試行混合辦公模式-每周WFH一天可帶子女寵物返工；吳海晴：〈4天工作變大趨勢？全港7大集團試行彈性辦公室模式 可帶寵物返工！30日邊工作邊旅遊〉，《U Lifestyle》, 2022年7月28日，網站：<https://hk.ulifestyle.com.hk/topic/detail/218890/4天工作變大趨勢-全港7大集團試行彈性辦公模式-可帶寵物返工-30日邊工作邊旅遊/1>。



科技與惡的距離

《科技與惡的距離：AI性愛伴侶、人造肉、人造子宮和自主死亡，它如何改變人性和道德，影響現在和未來的我們》

(*Sex Robots & Vegan Meat:*

Adventures at the Frontier of Birth, Food, Sex & Death)

作 者：珍尼·克利曼 (Jenny Kleeman)

譯 者：詹蒿語

出 版 地：台北市

出 版：墨刻出版

出版年份：2021年

科技可以解決人類的問題嗎？

對於不能如過去般掌控女性的男人、因受騙多次而不想再與女性談情說愛的男人，又或是有性暴力傾向的男人，性愛機械人的誕生真的可以滿足他們的需要並且保障女性免受傷害嗎？本書作者反對推出性愛機械人，認為它非但不能阻止真正的女性受害，就如兒童性愛娃娃的出現會帶來不良後果，性愛機械人反而會鼓勵人做出損害及虐待真實女性的行為。她慨嘆比起根治問題，人類慣常選擇創造某樣商品來轉移傷害。人類過度信靠機械人的結果不但讓人與人之間的關係遭破壞，機械人一旦被黑客入侵，它的使用者將面對非常可怕的羞辱及傷害。

離開製造性愛機械人的工場，作者又帶大家進入培植肉的實驗室，為大家介紹這一門以「拯救地球」為噱頭的人造肉生意。或許有些人造肉研究員真的想拯救生物，但有的只是想證明他們可以做到某些技術，並且賺錢，更希望人造肉可以取代天然肉類，但作者認為拯救地球最好的方式是少吃肉，而不是製造人造肉。她提到「植物基的素肉商品是超級加工食品，其中添加的合成物多到令人咋舌」，而她品嚐過的人造雞蛋，更是「添加的成分多到像一個化學實驗的材料清單。」至於實驗室出產的培植肉其實並不環保。作者也點出人造肉會為人類帶來危機：一旦培植肉成為主流，人們只會更依賴特定的科技或公司，來生產那

些本來我們可以自給自足的食物，如果殺生令被明令禁止，大家想吃肉品的話，便將轉而依靠科技，進而削弱自己的權力。

動物肉有被取代的一天，那麼母親生兒育女的天職，又會否有被取代的一天？現在有些女性為了工作、身材等各種原因，把妊娠外判，有些男同性戀者選擇與同性伴侶廝守之路，卻又想有下一代，於是亦需要出錢租用女性的子宮，但如果有人造子宮「生物袋」真的研發成功，可以讓胎兒從受孕到出生都是「體外發育」，那麼，母親的身份將會有何顛覆性轉變？要知道，因著人工受孕的出現，母親的身份已經變得四分五裂。研發生物袋最初是想拯救早產嬰兒，原意是好的，但本書有不少篇幅，都會讓大家不禁深思，善意的科技到了人的手上都會變質，特別是在身體自主意識高漲的年代。

性愛機械人如是、人造肉如是、人造子宮如是，自主死亡也如是，只要人類一日希望控制環境、食物、身體及彼此，以上四個範疇都會有不少科學家投入精力研發，好讓大家尋找出替代方法，然而，這些科技只會讓人類遠離自然、整個世界及彼此。

科技可以解決人類的問題嗎？作者說得好：「……創新科技，本是用來解決問題的，但這些問題的根源卻是科技本身。」

中國第一，科學精準？

陳永浩博士
研究主任（義務）

世盃趣事，沒完沒了？

四年一度的世界盃終於曲終人散了。足球作為全球最受歡迎的運動，加上在兩年疫情之後，全世界球迷都期盼著可以復常作賽，世界盃盛事理所當然成為大家注目的焦點了！

不知大家的心水球隊表現如何？多少球迷有幾多晚要捱更抵夜，以致要「射波」（裝病）請病假？網上流傳有公司特地出了「員工通告」，警告同事不能濫告病假，否則極刑侍候，立刻炒魷！但同一時間，一位到現場觀賞球賽的觀眾特地畫了一塊大大的字牌，多謝老闆批准請假為愛隊捧場，並在網上刊登這帖子，居然又碰巧給球迷的老闆見到了！而老闆也識趣，「神回」了一句： "Enjoy your holiday. Be happy!" 兩則訊息，實在相映成趣！

除了賽果和各球隊的表現外，事實上，今屆世界盃更好看的風景線，在於球迷的好榜樣：還記得在第一場球賽完結，當人人都盡興而去的時候，大家驚見有日本球迷們都留下來，幫忙執拾垃圾並分類，其後，這更感染了其他球迷一起清理場地，成為了本屆世盃佳話！而日本隊在賽後清理更衣室，一塵不染，更會加上祝福和手摺紙鶴。國際足協更特地在社交媒體表揚他們。日本球迷，國民質素之高，實配得成為世界第一！

賽事以外，世界盃期間有很多小故事，都值得我們留意。主辦國卡塔爾表面的確風光：既位於全球最富有



筆者(右)與太太攝於西甲球隊巴塞隆拿的主場魯營球場。

國家的前列，她的人類發展指數亦驚人；國民生下來就是一世無休——生老病死國家全部照顧，衣食住行更有補貼——但同時這個國家又極度封閉：球迷先驚訝於這個國家的禁酒令，繼而會對她在同性戀及多元社會問題的取態，甚至對外勞的不公表示關注。平行時空之下，精彩賽事之餘，留下了更多反思的空間。

當然，各隊入圍隊伍，為了能取得佳績而努力，正如其中一屆世界盃的主題曲名字一樣：「To be no. One」。只得一個冠軍，實在使未能奪冠的隊伍飲恨，這對於已連續多屆不能踢入決賽週，屢受批評的國足（中國國家足球隊）就更不是味兒了。近年中國在許多方面都「大國崛起」，偏偏足球事業就一沉不起，實在是國家威望的「短板」（弱點）。有見及此，今屆賽事，中國就十分努力在每一個另類層面參與，造就了很多個「第一」。由世界盃第一場賽事起，已見到滿場的「中國第一，世界第二」的廣告，突兀之餘，其實也違反了中國國家廣告法對用字，排名使用的規則。而在今屆世界盃，中國隊雖然沒有进入到決賽週的分組，但其實它入了更重要的「施工組」（取其諧音「C工組」，這是球迷取笑國足未能入圍而創作的笑話）：由球場，交通工具建設，各式基建，廣告投資，到球證都有中國的參與。中國外交部的「華姐」（外交部發言人，以言詞厲害見稱的華春瑩）更為此連出了八個Twitter post，盤點了世界盃的中國元素。

不過，國內社交媒體某些「反諷」可能更厲害，中國社交媒體曾流出一段「似是而非」的中國國足「威水史」：中國隊原來自2002年之後從來沒有在世界盃失敗過（因為那年以後就從來無打進決賽週）；歷屆世界盃賽事中，中國隊只輸過給三支國家隊（因為就只參與了一屆決賽週，且連輸三場）；中國足球王國跟巴西一樣，球衣都有五粒星（人家是五屆冠軍，中國是五星國徽）……到了今屆世盃總決賽階段，又有新的「冷知識」帖文，吹捧中國國足曾經於不同賽事中「完勝」過四強的所有隊伍——其中連友誼賽賽果也用來吹噓——所以中國國足已達世界最高水平云云……阿根廷奪冠後，該國球王美斯又被傳為祖籍山西，原名為梅建國……阿Q精神似乎仍深深遺留在某些國民的基因之內。而最叫人意外的，是原來中國於賽事轉播時，所有入鏡的觀眾、球員都會被「P」口罩（被修圖加上口罩）。

科學精準，就是最好？

另一方面，除了捧愛隊場，精彩入球，今屆世界盃，還有甚麼特別的亮點？

相信很多觀眾都會留意，今屆賽事，國際足協刻意的投入了大量的高科技，幾近是以科學精準掛帥：比賽「精準」計算補時，已經成為了大家的熱話：實在從來都未見識過史上最長的「補時14分鐘」！而近年來在賽事中，球證不論在作出入球或越位等裁決時，都會「參考」如VAR（Video Assistant Referee，影像輔助裁判）重播、門線技術、鷹眼等科技協助判決，在今屆已去到「依賴」的程度：如在賽事中，場地系統會即時監察越位情況，「半自動越位系統」會告知旁證和球證球員有否越位。先不論多次「衣衫不整」而只因手袖，腳踝位越位而引起的爭議外，不禁要問，如果連判決都可以不經人手，自動運作，那還要球證、旁證做甚麼？

除了高科技「越位」判決帶來不少爭議外，日本隊在分組賽事中有一球最初被判「出界」但最後被電子足球科技（不說不知，原來今屆賽事所用的足球，每一個都配有電子定位設備，要先「叉電」才能使用的）判定有「1.88毫米」貼住底線，相關入球被判有效令

該隊晉級，這引來不同球迷，球員，甚至球隊的抗議……相信這對於德國足總和球員們，肯定不是味兒了。但正如已故殿堂級體育記者伍晃榮所言的一句經典：「波，係圓嘅」一樣，足球場上真的「也都可以發生」，任你運用了全世界最先進的科學技術，精準到不能再準，變幻仍然是永恆。

有趣的是，足球真的好像與高科技判決，十分之「唔friend」。其實在體育賽事中使用高新科技，不是今日才發生，也已經在其他運動賽事中使用，為何在足球賽上使用，爭議就多了？

這可能與足球賽事的本質有一點關係。現代足球起源於19世紀中期的英國，是在普及體育運動中最受歡迎、接受度最高、普及面最廣的一種，甚至被譽為「世界遊戲」。當時的足球隊其實多是由工人組織俱樂部而成，基本上有一個草地，劃上界線，參賽隊伍各派11名隊員參與，互相在這個長方形的草地球場上對抗、互相進攻就成了足球比賽的雛形了。足球比賽當然有相關的規矩，但其實當中的仔細程度並不如今天大家所想的精細：比如以足球場為例，基本條件是有一塊長方形平地，豐儉由人，由草地、人造草場、膠地甚至公園裡常見的混擬土地也可以。更簡陋的足球場，甚至可能只有兩邊龍門及幾條白線就可以了。就是根據國際足協的規則，足球場地的長度、闊度直到今天都只是一個「約數」：舉行國際性賽事的足球場地，長度應該介乎100至110米（110至120碼），寬度則應介乎64至75米（70至82碼），沒有劃一的標準；連帶犯規，判決，補時等等，都是由「人的因素」去決定，全無科學精準，也無準確計算。正因如此，球賽上無的是精確，有的卻是「執生」，雖然會有爭議，但同時也成為足球的魅力所在：由大家耳熟能詳的「上帝之手」，到今日日本隊的「出界球」，都成為一個又一個經典。

科學精準是否就是最好？還是留給大家判斷了。



生命及倫理研究中心

與鼠鼠一起上信仰課



凡凡是一隻既不喜歡運動，又不愛吃蔬菜乾的小倉鼠，「他」的小確幸是食飽睡，睡飽食，每天優哉游哉在小窩中快樂地生活，直至主人為了他的好處，怕他早死，強迫他跑轉轉輪，他開始體驗主人管教的同時，也出現了反抗情緒。我們是否也如凡凡一樣，當神為著我們的好處，管教我們的時候，我們會否覺得神超可惡，一邊埋怨神一邊據理力爭？凡凡埋怨過後，痛定思痛，又生出第二種情緒——深怕自己因著不喜歡運動，不愛吃蔬菜乾，主人從此不再愛他。無論是怕神管教，抑或害怕神不愛自己，都未做到對神完全信任，惟有相信父神是絕對良善的，祂的愛是無條件的，才能快樂地做自己，以及甘心接受神的管教。

凡凡在接受管教時駁嘴了，他最終可以快樂地做回自己嗎？歡迎大家一邊觀看兩條短片「與鼠鼠一起上信仰課：神所愛的必管教」及「神先愛我們」，一邊與凡凡一起反思人神關係。



神所愛的必管教



神先愛我們

顧問

吳庶忠教授 (香港科技大學生命科學部客座教授)
吳庭亮牧師 (溫哥華信義會新生堂主任牧師)

諮詢小組成員

吳思源先生 (愛百合牧養總監)
吳澤偉先生 (納思資源策劃有限公司董事總經理)
辛惠蘭教授 (中國神學研究院聖經科副教授)
李樹甘教授 (香港樹仁大學經濟及金融學系系主任)
洪子雲博士 (香港理工大學專業及持續教育學院講師)
張志儉博士 (香港大學教育學院政策、行政及社會科學教育部榮譽助理教授)

研究中心同工

陳永浩博士
研究主任 (義務)

吳慧華小姐
高級研究員

督印人：蔡志森

總編輯：吳慧華
編委：陳永浩、何慕怡、陳希芝
設計：王盧碧君
出版：生命及倫理研究中心



生命倫理雙月刊

◆ 本刊所有文章，如欲轉載，請與本中心聯絡。