

Yrkes-, Socialt & Etiskt Ansvar



Innehåll

FÖRORD	2
Kod angående yrkes- socialt och etiskt ansvar för chefer & specialister	4
Inledning	4
CHEFER & SPECIALISTER	5
<i>Paragraf 1 – Allmänt</i>	
<i>Paragraf 2 – Hållbarhet</i>	
<i>Paragraf 3 – Mänskliga rättigheter</i>	
<i>Paragraf 4 – Reglering och standard</i>	
<i>Paragraf 5 – Yrkesintegritet</i>	
<i>Paragraf 6 – Industriell demokrati</i>	
<i>Paragraf 7 – Dataskydd och privatliv</i>	
<i>Paragraf 8 – Information och utbildning</i>	
<i>Paragraf 9 – Sekretess</i>	
<i>Paragraf 10 – Moraliska konflikter</i>	
NATIONALLA FACKFÖRBUND	6
<i>Paragraf 11 – Främjande</i>	
<i>Paragraf 12 – Skydd</i>	
<i>Paragraf 13 – Rapportering</i>	
UNI P&MS VÄRLDSKOMMITTÉ	7
<i>Paragraf 14 – Interdisciplinär dialog</i>	
<i>Paragraf 15 – Tillämpning</i>	
<i>Paragraf 16 – Granskning</i>	
BILAGA	8
10 villkor för yrkesetiskt och socialt ansvar	

Förord

Vi lever i en tid av snabba ekonomiska, vetenskapliga och tekniska förändringar och världen står inför allvarliga utvecklingsproblem. Vetenskapliga framsteg och ny teknik påverkar i högre grad än någonsin yrkeslivet och vardagslivet, och förändringarna drabbar ofta arbetstagarna först. Människans hantering av naturen är oacceptabel. Det krävs en omdefiniering av människans förhållande till sin naturliga miljö.

I en miljö av hyperkonkurrens inger det stor misstro när vetenskap och forskning styrs av ekonomiska intressen. Legitimiteten i ekonomiska aktiviteter och aktörernas sociala och etiska ansvar ifrågasätts.

Högt kvalificerade chefer & specialister och ingenjörer befinner sig i centrum av det "etiska dilemma". Det är dessa medarbetare som utvecklar nya produkter, ny teknik, marknadsföringsstrategier och öppnar nya marknader. Deras beslut påverkar miljön, arbetsvillkoren och konsumenterna. Det som verkar vara ekonomiskt rationellt på individuell nivå kan i ett värsta scenario vara ett slöseri med naturresurserna, skada miljön, leda till jobbförluster, skada konsumenterna och till och med kringgå embargon.

Anställda agerar självfallet inom ramen för ett anställningsförhållande och enligt instruktioner från arbetsgivaren, som också bär det slutliga ansvaret. Men detta innebär inte att anställda nödvändigtvis är befriade från individuellt eller kollektivt ansvar.

Det har nyligen förekommit ett antal fall där anställda vägrat utföra uppgifter som de ansett vara oansvariga. Frågor om personlig etik eller yrkesetik dyker upp allt oftare, särskilt från fackligt håll. Ibland publicerar anställda offentligt information om oansvariga projekt eller missförhållanden i sina företag. Interna anmälningssystem eller whistle-blowing som det heter på engelska är under uppsikt i flera industriländer. Det behövs bättre skydd för whistle-blowers över hela världen. Lagstiftning som stöts av regeringar, arbetsgivare och fackföreningar måste skydda anmälare eller "whistle-blowers" från arbetsgivarens repressalier. Whistle-blowing blir allt vanligare i takt med att konsumenter och anställda ställer högre etiska krav på företagen och näringslivet.

"Ansvarsprincipen", som föreslås i detta dokument, handlar om att varje enskild individ förväntas agera ansvarsfullt gentemot mänskligheten. Det är en princip som de flesta kan ställa sig bakom men den stöter snabbt på begränsningar i näringslivet. Det krävs fortfarande mycket mod för enskilda individer att offentligt anmäla missförhållanden som de anser vara oetiska inom sina företag eller vägra utföra arbetsuppgifter. Individer som modigt upprätthåller sina principer anklagas ofta för att vara illojala mot arbetsgivaren, blir föremål för varningar, repressalier, uppsägning och ändlösa konflikter i arbetsdomstolar.

Den fackliga rörelsen har en viktig roll att spela på detta område. Erkännandet av "ansvarsprincipen" som en norm för individers agerande är ett steg i riktning mot miljöansvar, socialt acceptabel teknisk utveckling och etiska värderingar i näringslivet. Det är dock oacceptabelt att lägga ansvaret för utvecklingen på enskilda individer. Ansvaret måste formas och tas av samhället som helhet.

Standarder för moraliskt och etiskt ansvarsfullt handlande är mindre explicita. Tröskeln som avgör om åtgärder inte längre kan rättfärdigas påverkas av olika villkor som kan variera. Därför är det svårt för enskilda individer att besluta om, och i vilket skede, vissa reaktioner kan vara berättigade, inklusive vägran att utföra vissa uppgifter, samt om deras individuella bedömningar kommer att hålla i domstol om det skulle gå så långt.

Syftet med denna publikation är att försöka fylla en viktig funktion och skapa en kollektiv grund för principen om individuellt ansvar genom åtgärder såsom bland annat:

- att verka för att skydd för ansvarsfullt agerande ska täckas av kollektivavtal och i händelse av tvist, ska det finnas skydd mot uppsägning och diskriminering, och berörda personer ska ges moraliskt stöd;
- att verka för inrättandet av en juridisk grund för vägran att utföra arbete av samvetsskäl;
- att främja ansvarsfullt agerande;
- att främja utvecklingen av etiska koder inom näringslivets olika sektorer;
- att främja diskussion om etiska frågor i arbetslivet och organisera möten och andra plattformar för yrkesverksamma att utbyta idéer och information.

Hyperkonkurrens kräver en social dimension, annars är det marknadskrafterna allena som styr och det enda som räknas är företagens andelar av världsmarknaderna.

För att förbli konkurrenskraftiga utvecklar företagen nya och hårda drifts- och ledningsmetoder som kommer att få allvarliga konsekvenser för samhällsstrukturen. De anställda och fackföreningarna som representerar dem har en avgörande roll att spela för att upprätthålla en acceptabel nivå av socialt och etiskt ansvar i verksamheten. Kommittén för UNI P&MS hoppas att denna publikation kommer att bli ett positivt steg i rätt riktning, och att den kommer att vara effektiv när det gäller att införa klausuler om whistle-blowing i kollektivavtal.



UNI Global Union
Generalsekreterare
Philip J. Jennings





KOD OM YRKES-, SOCIALT OCH ETISKT ANSVAR FÖR CHEFER & SPECIALISTER

Avsikten med denna yrkeskod är inte att ändra på anställningskontrakt som finns mellan en enskild medlem och arbetsgivaren. Den ersätter heller inte fackliga medlemmars skyldigheter gentemot det egna förbundet enligt medlemsförbundets egna stadgar.

Inledning

Världskommittén för UNI P&MS har beslutat att främja följande kod för yrkes-, socialt och etiskt ansvar för UNIs medlemsförbunds medlemmar inom kategorin chefer & specialister. Koden innehåller standarder som det är rimligt att förvänta sig att medlemmarna ska följa när de utför sina arbetsuppgifter inom respektive specialområde. UNIs medlemsförbund representerar ett mycket brett spektrum av chefer och specialister med ledningsansvar i företag verksamma i många olika länder i världen som arbetar under olika kulturella, ekonomiska och sociala förhållanden, underställda olika lagar, författningar och förordningar som ofta interagerar eller överlappar varandra.

Ständiga radikala förändringar inom ekonomi, naturvetenskap och teknik spelar en viktig roll i arbetslivet för chefer & specialister. Vetenskapliga och tekniska processer påverkar i allt högre grad chefer & specialisters arbetsliv. Tron på att tekniken successivt kommer att lösa problem som den ofta skapat har rubbats. Chefer & specialister konfronteras ofta med skepsis och osäkerhet pga. teknikens komplexitet och den uppenbara bristen på flexibilitet, där oenighet bland experter om möjliga konsekvenser ibland utmanar objektiviteten i vetenskapliga framsteg.

Chefer & specialister arbetar under vitt skilda omständigheter runt om i världen och av den anledningen är det inte möjligt att omedelbart nå alla mål i denna etiska yrkeskod.

Fokus i denna yrkeskod har främst lagts på ansvar för chefer & specialister men det förminskar inte arbetsgivarnas, ägarnas, myndigheternas, politikernas och allmänhetens ansvar. Syftet med riktlinjerna är att vägleda enskilda individer och utveckla kollektiva åtgärder.

CHEFER & SPECIALISTER

Paragraf 1 – Allmänt

I utövandet av sin yrkesverksamhet, ska chefer & specialister inte bara ta hänsyn till vetenskapliga, tekniska och ekonomiska aspekter, utan även de sociala, miljömässiga och etiska konsekvenserna av deras arbete.

Ansvar för chefer & specialister för en hållbar samhällsutveckling är en integrerad del av deras professionella ansvar.

Chefer & specialister skall se till att verksamheten bidrar till en rättvis fördelning av världens resurser.

Paragraf 2 – Hållbarhet

Chefer och specialister skall vidta alla åtgärder för att upprätthålla hållbara arbetssystem och undvika risker som kan orsaka dödsfall, skador eller ohälsa för någon person. De ska också undvika att skada miljön och varor eller produkter genom handling eller underlåtenhet att handla i samband med deras yrkesutövande.

Chefer och specialister skall vidta alla möjliga åtgärder för att värna allmänhetens intressen i fråga om arbetarskydd och arbetsmiljö.

Paragraf 3 – Mänskliga rättigheter

Chefer och specialister skall respektera och försvara mänskliga rättigheter, inklusive fackliga rättigheter, särskilt genom att främja internationella normer.

De skall ha rätt att organisera sig fackligt och skall aktivt delta med sitt yrkeskunnande i arbetsgemenskapen, särskilt i fackföreningar.

Paragraf 4 – Bestämmelser och normer

Chefer och specialister skall bekanta sig med landets kultur, den ekonomiska och sociala bakgrunden samt lagar och förordningar som gäller i det land där de arbetar.

Paragraf 5 – Yrkesintegritet

Chefer och specialister skall agera på ett sätt som varken underminerar eller kränker, eller sannolikt kommer att underminera eller kränka deras yrkesintegritet i deras yrkesutövande. I synnerhet skall de vidta alla åtgärder för att säkra att alla affärskontrakt skall vara entydiga och rättvisa och innehålla sociala klausuler.

Chefer och specialister skall upprätthålla rättvisa och värdighet och troget utföra sina uppgifter.

Paragraf 6 – Industriell demokrati

Chefer och specialister skall stödja industriell demokrati, i synnerhet kollektivförhandlingar och upprättande av arrangemang för de anställdas medverkan i företag och på arbetsplatser.

Chefer och specialister skall eftersträva att garantera att de som berörs av ändrad arbetsorganisation, eller införandet av ny teknik, ska informeras i förväg om införandet av förändringarna och system och om effekterna på arbetsvillkoren.

Paragraf 7 – Dataskydd och privatliv

Chefer och specialister skall ansvara för effektivt skydd av personuppgifter och privatlivet, särskilt genom att observera relevanta nationella eller internationella lagar och bestämmelser.

Paragraf 8 – Information och utbildning

Chefer och specialister skall vidta åtgärder för att bevara och utveckla sin yrkeskompetens och kunskaper inom respektive specialområde och hålla sig à jour med utvecklingen på det ekonomiska, vetenskapliga, tekniska, sociala eller andra ämnesområden som är relevanta för deras yrkesutövande.

Chefer och specialister skall vidta åtgärder för att främja information, undervisning och utbildning av sina underställda och uppmuntra deras arbetsgivare att underlätta för personalen att delta i fortbildning och kompetensutveckling i relation till yrket.

Chefer och specialister skall bekanta sig med systemapplikationer på arbetsplatsen och visa förståelse för konsekvenserna för de anställda och eftersträva att respektera alla berörda parter behov och intressen.

Paragraf 9 – Sekretess

Chefer och specialister får inte avslöja eller tillåta offentliggörande av information som omfattas av «yrkessekretess» inom ramen för deras yrkesutövande om inte uppgifterna redan finns på det offentliga området, utan att i förväg ha fått skriftligt medgivande om utlämnande.

Tjänsteman i chefsställning skall dock offentliggöra uppgifter om utlämnandet ligger i allmänhetens intresse.

Paragraf 10 – Moraliska konflikter

De som informerar allmänheten i enlighet med ovanstående paragrafer, eller vägrar att arbeta med projekt som strider mot föregående paragrafer, skall skyddas mot uppsägning och skall inte ådra sig andra olägenheter på arbetsplatsen.

NATIONELLA FACKFÖRENINGAR

Paragraf 11 – Främjande

UNIs medlemsförbund med chefer och specialister bland sina medlemmar skall sprida denna kod bland medlemmarna och främja yrkesmässigt, socialt och etiskt ansvar på arbetsplatsen.

Paragraf 12 – Skydd

Medlemsförbunden skall främja chefer och specialisters yrkesmässiga, sociala och etiska ansvar och skydda sina medlemmar vid konflikter med hjälp av juridisk rådgivning, stöd och genom kollektivavtal.

Paragraf 13 – Återrapportering

Medlemsförbunden skall rapportera till UNI P & MS världskommitté om sina erfarenheter med god praxis och konflikter som gäller chefer och specialisters yrkesmässiga, sociala och etiska ansvar.

UNI P&MS Världskommitté

Paragraf 14 – Interdisciplinär dialog

UNI kommer att använda sitt inflytande för att underlätta diskussionen mellan yrkesföreträdare inom olika discipliner och specialiseringar och säkerställa att en dialog förs om frågor som valts ut av världskommittén för UNI P&MS. En rapport om diskussionerna kommer periodvis att offentliggöras.

Paragraf 15 - Tillämpning

Världskommittén för UNI P&MS kommer att organisera procedurer för diskussion och tillämpning av denna kod på regional och global nivå.

Världskommittén för UNI P&MS skall etablera ett bibliotek för erfarenhetsutbyte om bra praxis eller konflikter gällande chefer och specialisters yrkes-, sociala och etiska ansvar.

Världskommittén för UNI P&MS kommer att agera med relevanta organisationer och institutioner för att främja innehållet i denna kod och säkra att den respekteras.

Paragraf 16 - Granskning

Världskommittén för UNI P&MS åtar sig att periodvis granska kodens effektivitet och dess relevans.

BILAGA

10 Villkor för yrkesetiskt och socialt ansvar

Yrkesetik och socialt ansvar är en central del av chefer och specialisters arbetsuppgifter. Ansvar är en handlingsprincip, ett ansvar att föregå med ord och handling. Det handlar inte om en skyddsreflex och är heller ingen förevändning för att acceptera saker som är oacceptabla. Chefer & specialister med ledningsansvar klagar på att de känner sig mer och mer frustrerade pga. att de inte deltar i strategiska beslutsfattanden i de företag där de arbetar. Å andra sidan, förväntar sig deras arbetsgivare att de ska agera självständigt, ta större ansvar och kunna hantera oväntade situationer. Chefer & specialister står ofta inför ett dilemma och vet ibland inte hur de ska kunna utöva sitt ansvar.

Vi måste därför omdefiniera villkoren för chefer & specialister att utöva sitt ansvar eftersom det är först då som vi som fackförbund kan främja och förhandla om dessa villkor. För chefer & specialister utgör individuellt och kollektivt ansvar, yrkes- och personlig etik en central del av arbetsmarknadsrelationerna. Genom att utmana ledningsrutiner och olika former av arbetsorganisation, har vi möjlighet att erbjuda chefer & specialister medel att förhindra ekonomiska, sociala och miljömässiga risker. Vi måste utveckla skyddsåtgärder och mekanismer som gör att chefer & specialister fullt ut kan utöva sitt yrkes-, etiska och sociala ansvar.

Villkor 1: Garantera att chefer & specialister har yttrandefrihet

Yttrandefrihet för chefer & specialister är det pris som måste betalas för yrkesmässigt ansvar och engagemang som arbetsgivarna förväntar av dem, oavsett om det är ett privat företag eller en statlig myndighet. Det är en förutsättning för utvecklingen av deras självständighet och initiativförmåga.

Att garantera deras yttrandefrihet inom deras yrkesmiljö innebär tillerkännande av fem grundläggande friheter: yttrandefrihet, frihet att ingripa, friheten att anmäla (to blow the whistle) friheten att vägra, och rätt att avluta anställningen av giltigt skäl.

Villkor 2: Garantera rätt att uttala sig

Med tanke på den roll de har att spela, har chefer & specialister en lojalitetsplikt och är belagda med sekretess på en nivå som långt överskrider vad som krävs av andra kategorier av arbetstagare. De måste dock ha rätt att uttala sig på arbetsplatsen och kunna framföra konstruktiv kritik om det bidrar till att förbättra funktionen och företagets resultat. Yttrandefriheten kan också omfatta frihet att göra kritiska utlåtanden, och i vissa fall skyldighet att göra det.

Villkor 3: Garantera rätten att ingripa

För att de skall kunna utföra sitt arbete korrekt, måste chefer & specialister ha rätt att ingripa, särskilt när det gäller arbetsorganisation, arbetsförhållanden och arbetsmiljö, om detta påverkar dem själva eller deras underställda. Detta måste även gälla vissa val som gjorts av arbetsgivaren eller myndigheten. De måste därför ha en viss autonomi, kunna utöva verkligt inflytande och ha rätt att ta initiativ inom områden som faller under deras omedelbara ansvar.

Villkor 4: Garantera införande av ett tidigt varningssystem

Chefer och specialister befinner sig ibland i en situation där företagets överlevnad kan stå på spel, eller där det rör sig om brott mot allmän ordning. I sådana fall kommer de att hållas civilrättsligt eller straffrättsligt ansvariga. Det gäller i synnerhet fall av fusk och bedrägeri, korruption, miljöförstöring, bristande respekt av tekniska standarder eller arbetslagar som äventyrar andra, särskilt medarbetare som står under deras direkta ansvar. Eftersom de kan hållas ansvariga för konspiration eller att ha underlättat förseelser, måste chefer och specialister ha snabb tillgång till sina överordnade och kunna lita på att deras varningar tas på allvar. Att veta när det är viktigt att slå larm är en ansvarshandling.

Varningar bör inte vara anonyma. Ett tidigt varningssystem i yrkeslivet bör respektera principen om sekretess, och anställda som slår larm ska veta att han eller hon kommer att skyddas. Villkoren för hantering av varningar bör klart fastställas och måste garantera berörda individers rättigheter. Tidiga varningssystem bör definieras i kollektivavtal genom förhandlingar med fackliga organisationer.

Villkor 5: Garantera rätt att vägra utföra en order i svåra situationer

I vissa mycket allvarliga situationer, särskilt om en or-

der från en överordnad strider mot etablerade yrkesnormer, föreskrifter eller interna rutiner, och om att lyda leda leder till att personen i fråga kan åtalas enligt brottsbalken eller till disciplinära eller ekonomiska skyldigheter måste han eller hon ha rätt att säga "nej" och vägra att utföra ordern. Chefer och specialister måste också ha rätt att begära ändrade befogenheter eller uppgifter, och i vissa fall, även att omplaceras till en annan tjänst i företaget eller myndigheten.

Villkor 6: Garantera rätt att avsluta anställningen av giltigt skäl

Om företaget gjort sig skyldig till otillbörligt beteende eller begår en allvarlig handling som strider mot en anställd i ledande ställnings samvete, skall personen i fråga ha rätt att skydda sin moraliska integritet genom att avgå från bolaget. Under sådana omständigheter måste lagen garantera rätt att avsluta anställningen, som fungerar som en "samvetesklausul" som tillåter chefer och specialister med ledningsansvar att avgå utan att förlora några av de fördelar som skulle tillfalla dem i händelse av en uppsägning.

Villkor 7: Garantera lagligt skydd för whistleblowers

Även i de fall där anmälare åtnjuter rättsligt skydd känner de sig ofta åsidosatta, utfrysta och blir till sist avskedade. Förutom behovet av interna regler för att hantera sådana frågor, som bör fastställas genom ett tidigt varningssystem är det nödvändigt att skydd för uppgiftslämnare införlivas i lagstiftningen. Detta bör gälla både interna anmälningar eller varningar till allmänheten om brott, lagöverträdelser och förskingring som kan ha begåtts inom företaget eller myndigheten.

Villkor 8: Strukturerade procedurer genom social dialog

En analys av risksituationer kan underlätta för företagsledare, chefer och specialister med ledningsansvar samt anställda att utvärdera bästa arbetsmetoder i linje med företagets grundvärderingar och principer som ligger till grund för företagets personalpolitik, drift, och goda ledningsmetoder och företagets sociala, samhälleliga och miljömässiga ansvar.

Fackföreningarna måste delta i sådana strategier för riskförebyggande. Arbetsmarknadens parter åtar sig

att förhandla om sina ömsesidiga skyldigheter. Kollektivavtal om chefer och specialisters sociala ansvar måste leda till större ömsesidigt engagemang för arbetsmarknadens parter i syfte att främja chefer och specialisters yrkesmässiga och sociala ansvar.

Villkor 9: Främja ansvarsfull ledning

Respekt för privatlivet, mänsklig värdighet, bevarad anställningsbarhet, livslångt lärande, åtgärder under omstruktureringsfaser, riskförebyggande särskilt i fråga om arbetarskydd och arbetsmiljö - är bara några exempel på socialt ansvarsfull ledningspraxis. Socialt ansvarsfull ledningspraxis för chefer och specialister begränsas inte bara till interpersonella relationer, utan omfattar även frågor av allmänt intresse som solidaritet mellan generationerna, att bekämpa diskriminering och att främja mångfald. Om individuella rättigheter och garantier har förhandlats fram och fastställs i kollektivavtal kommer chefer och specialister att vara i en mycket bättre position att försvara och genomföra sådana ledningsmetoder.

Företagen kan inte leva upp till sitt sociala ansvarstagande utan att chefer och specialister i ledande ställning involveras i arbetet. Chefer och specialister kan inte ta sitt sociala ansvar utan tillhörande rättigheter och garantier, dvs. utan en grund för utövandet av detta ansvar.

Villkor 10: Garantera respekt för internationella normer

Chefer och specialister i ledande ställning har möjlighet att säkerställa respekt för internationella normer i fråga om arbetsrätt, miljöskydd och fastställda regler som förhandlats fram inom ramen av internationella avtal. De har också rätt att gå med i fackföreningar.

UNIs medlemsförbund med medlemmar inom UNI P&MS åtar sig att skapa nödvändiga förutsättningar för utövande av yrkes-, etiskt och socialt ansvar för chefer och specialister över hela världen, där som lämpligt med hänsyn till lokala förhållanden.

I fransktalande Afrika t.ex. är frågan om vilken roll ekonomiska och sociala aktörer skall spela i kampen mot alla former av korruption en nyckelfråga.

Detta är inte bara en fråga om image utan en viktig principfråga som måste ligga till grund för agerandet. Men för att det ska fungera måste alla aktörer själva vara övertygade om att de kan fungera som en effektiv drivkraft.

Chefer och specialister måste därför beredas möjlighet att utöva sitt sociala och medborgerliga ansvar. Det är

dessa villkor och medel som vi vill förhandla om på olika nivåer:

- ♣ på nationell och branschövergripande nivå;
- ♣ på företagsnivå och på branschnivå, både med lagstiftare och arbetsgivare.

Antogs av UNI P&MS 3:e världskonferens den 28 mars 2008 i Melbourne, Australien