

heden eller på nogen måde være til skade for de frit valgte arbejderrepræsentanter eller deres organisationer, eller begrænse de organers funktioner, som i overensstemmelse med det pågældende lands lov og praksis repræsenterer arbejderne.

5. Arbejdsgiver- og arbejderorganisationerne bør forhandle med hinanden og udveksle synspunkter for at finde frem til de foranstaltninger, der skal træffes for at fremme kommunikationspolitikens vedtagelse og effektive gennemførelse.

6. Der bør tages skridt til at oplære de pågældende personer i anvendelsen af kommunikationsmetoder og så vidt muligt gøre dem fortrolig med alle de forhold, hvorom kommunikation bør finde sted.

7. Virksomhedsledelsen, arbejdsgiver- og arbejderorganisationerne, de organer, der repræsenterer arbejderne, samt — hvor forholdene i det pågældende land tilsiger det — offentlige myndigheder bør ved tilvejebringelsen og gennemførelsen af en kommunikationspolitik tage bestemmelserne i afsnit II nedenfor som udgangspunkt.

II. Indholdet af en kommunikationspolitik inden for de enkelte virksomheder.

8. Enhver kommunikationspolitik bør tilpasses efter arten af den pågældende virksomhed, idet der tages hensyn til dens størrelse samt til arbejdskraftens sammensætning og interesser.

9. Enhver kommunikationsordning inden for virksomheden bør for at kunne opfylde sit formål være således indrettet, at den sikrer en effektiv og regelmæssig kommunikation i begge retninger

- a) mellem repræsentanter for virksomhedsledelsen (virksomhedens chef, afdelingschef, værkfører, etc.) og arbejderne; og
- b) mellem virksomhedens chef, personalechefen eller enhver anden repræsentant for den øverste ledelse og fagforeningsrepræsentanter eller sådanne andre personer, som i henhold til det pågældende lands lov eller praksis eller i medfør af kollektive overenskomster har til opgave at repræsentere arbejderens interesser inden for den enkelte virksomhed.

10. Såfremt virksomhedsledelsen ønsker at videregive oplysninger gennem arbejder-

repræsentanter, bør disse, hvis de accepterer hvervet, sættes i stand til hurtigt og udtømmende at videregive disse oplysninger til de pågældende arbejdere.

11. I valget af den eller de kommunikationsveje, som ledelsen anser for egnede for den art af oplysninger, der skal meddeles, bør den tage behørigt hensyn til artsforskellen i arbejdsledernes og arbejderrepræsentanternes funktioner, således at deres respektive stillinger ikke svækkes.

12. Valget af det egnede kommunikationsmiddel og af tidspunktet for kommunikationen bør ske på grundlag af omstændighederne i den enkelte situation, under hensyntagen til det pågældende lands praksis.

13. Kommunikationsmidler kan omfatte
- a) møder til udveksling af synspunkter og oplysninger;
 - b) midler, der tager sigte på bestemte kategorier af arbejdere, f. eks. periodiske meddelelser til arbejdsledere og håndbøger i personalepolitik;
 - c) massemedier, som f. eks. husaviser og interne tidsskrifter, cirkulærer samt oplysnings- og orienteringsbrochurer, opslagstavler, årsrapporter og økonomiske oversigter udarbejdet i en form, der er forståelig for samtlige arbejdere, funktionærmeddelelser, udstillinger, virksomhedsbesøg, films, lysbilleder, radio og fjernsyn;
 - d) midler, der tager sigte på at gøre det muligt for arbejderne at fremkomme med forslag og give udtryk for deres mening om spørgsmål i forbindelse med virksomhedens drift.

14. De oplysninger, der skal kommunikeres, og den form, hvorunder dette skal ske, bør fastsættes, således at det fremgår den gensidige forståelse af de problemer, der er forbundet med de mange forskellige sider af virksomhedens arbejde.

15. (1) De oplysninger, der skal gives af virksomhedsledelsen, bør under hensyntagen til deres art stiles enten til arbejderrepræsentanterne eller til arbejderne og bør så vidt muligt omfatte alle spørgsmål af interesse for arbejderne vedrørende virksomhedens drift og fremtidsudsigter samt arbejderens nuværende og fremtidige stilling, for så vidt meddelelsen af disse oplysninger ikke er til skade for parterne.