

(2) Virksomhedsledelsen bør i særdeleshed give oplysninger vedrørende

- a) almindelige beskæftigelsesvilkår, herunder ansættelse, flytning og arbejdsforholdets ophør;
- b) stillingsbeskrivelser og særlige stillingers placering inden for virksomhedens struktur;
- c) oplærings- og avancementsmuligheder i virksomheden;
- d) almindelige arbejdsforhold;
- e) sikkerheds- og sundhedsmæssige forskrifter samt instruktioner til forebyggelse af ulykker og erhvervs sygdomme;
- f) metoder for undersøgelse af klager samt regler og praksis vedrørende deres anvendelse samt betingelserne for deres benyttelse;
- g) sociale foranstaltninger for personalet (sundhedstjeneste, hygiejne, marketerier, boliger, fritidsforanstaltninger, opsparingsordninger, banklån, etc.);
- h) sociale trygheds- eller forsorgsordninger i virksomheden;
- i) administrative bestemmelser vedrørende de sociale tryghedsordninger, hvoraf arbejderne er omfattet i medfør af deres beskæftigelse i virksomheden;
- j) virksomhedens almindelige situation samt udsigter eller planer for dens fremtidige udvikling;
- k) forklaring af afgørelser, som må antages direkte eller indirekte at ville berøre arbejderens stilling i virksomheden;
- l) forhandlings- og samarbejdsmetoder mellem virksomhedsledelsen og dens repræsentanter på den ene side og arbejderne og deres repræsentanter på den anden side.

(3) Hvor det drejer sig om et spørgsmål, der har været genstand for forhandlinger mellem arbejdsgiveren og arbejderne eller deres repræsentanter i virksomheden, eller en kollektiv overenskomst, der er afsluttet på et højere plan end virksomhedsplanen, bør dette udtrykkeligt nævnes i oplysningerne.

### **Henstilling nr. 130 om undersøgelse af klager inden for de enkelte virksomheder.**

Den internationale Arbejdsorganisations generalkonference,

der er blevet sammenkaldt i Genève af

Det internationale Arbejdsbureaus styrelsesråd, og som den 7. juni 1967 er trådt sammen til sin 51. samling, og

som har bemærket sig bestemmelserne i de bestående internationale henstillinger vedrørende forskellige sider af forholdet mellem virksomhedsledelsen og de beskæftigede, i særdeleshed henstillingen af 1951 om kollektive overenskomster, henstillingen af 1951 om frivillig mægling og voldgift, henstillingen af 1952 om samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdere inden for de enkelte virksomheder samt henstillingen af 1963 om ophævelse af arbejdsforhold, og

som er af den formening, at der er behov for yderligere bestemmelser, og

som har bemærket sig bestemmelserne i henstillingen af 1967 om kommunikation inden for de enkelte virksomheder, og

som er blevet enig om vedtagelsen af visse forslag med hensyn til undersøgelse af klager inden for de enkelte virksomheder, der er optaget som 5. punkt på konferencens dagsorden, og

som har besluttet, at disse forslag skal tage form af en henstilling, vedtager idag den 29. juni 1967 følgende henstilling, der betegnes henstillingen af 1967 om undersøgelse af klager:

#### *I. Henstillingens gennemførelse.*

1. Denne henstilling kan gennemføres ved love eller administrative bestemmelser, kollektive overenskomster, ordensregler eller voldgiftskendelser eller på anden med det pågældende lands praksis stemmende måde.

#### *II. Almindelige principper.*

2. Enhver arbejder, der — for sit eget vedkommende eller sammen med andre arbejdere — mener, at han har grund til at klage, bør have ret til

- a) at fremsætte en sådan klage, uden at det på nogen måde kommer ham til skade; og
- b) at få en sådan klage undersøgt efter nærmere bestemte regler.

3. Grundlaget for en klage kan være en foranstaltning eller situation, som vedrører forholdet mellem arbejdsgiver og arbejder, eller som berører eller kan komme til at berøre en eller flere arbejderes beskæftigelsesvilkår i virksomheden, når denne foran-