

## 129. sz. Ajánlás

### a vállalat vezetése és munkavállalói közötti kommunikációról

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Általános Konferenciája,

Amelyet a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgató Tanácsa hívott össze Genfben, és amely 1967. június 7-én ötvenegyedik ülészakára ült össze,

Figyelembe véve a Vállalati szintű együttműködésről szóló 1952. évi Ajánlás pontjait, és

Figyelembe véve, hogy további normák váltak szükségessé, és

Miután úgy határozott, hogy különböző javaslatokat fogad el a vállalkozáson belüli kommunikációról, mely kérdés az ülészak napirendjének ötödik pontjaként szerepelt, és

Miután úgy döntött, hogy ezeket a javaslatokat Ajánlás formájában adja közre;

a mai napon, 1967. június 28-án elfogadja az alábbi Ajánlást, mely "A vállalaton belüli kommunikációról szóló 1967. évi Ajánlás" néven idézhető:

#### I. ÁLTALÁNOS MEGFONTOLÁSOK

1. Minden tagállam tegye meg a megfelelő intézkedéseket annak érdekében, hogy ezen Ajánlás rendelkezéseit mindazon személyek, szervezetek és hatóságok tudomására hozza, akik/amelyek érintettek a vállalkozások vezetése és munkavállalói közötti kommunikációs politika kialakításában és alkalmazásában.

2. (1) A munkaadók és szervezeteik, illetve a munkavállalók és szervezeteik saját kölcsönös érdekükben ismerjék fel a vállalaton belüli kölcsönös megértés és bizalom légkörének fontosságát, mely mind a vállalkozás hatékonysága szempontjából, mind a munkavállalók törekvései szempontjából kedvező lehet.

(2) Ezt a légkört a minél teljesebb körű és minél objektívebb, a vállalkozás életének és munkavállalók társadalmi körülményeinek egyes aspektusairól szóló információ gyors terjesztése és cseréje mozdíthatja elő.

(3) Egy ilyen légkör kialakításának érdekében a vezetés, a munkavállalói képviselőkkel való konzultáció nyomán fogadjon el megfelelő intézkedéseket azzal a céllal, hogy eredményes kommunikációs politikát sikerüljön megvalósítani a munkavállalók és képviselőik vonatkozásában.

3. Egy eredményes kommunikációs politikának azt kell biztosítania, hogy a megfelelő információ hozzáférhető legyen, illetve, hogy az érintett felek között konzultáció történjen, mielőtt a vezetés fontos kérdésekről döntést hoz, eladdig, amíg az információ közzététele egyik felet sem károsítja.

4. A kommunikációs módszerek semmilyen esetben sem csorbíthatják az egyesülés szabadságát, illetve semmiképpen nem csorbíthatják a munkavállalói képviselők vagy azok szervezetei megválasztásának szabadságát, és nem korlátozhatják azon testületek szerepét, melyek a nemzeti törvények és gyakorlat szerint a munkavállalók érdekeit védik.

5. A munkaadók és a munkavállalók szervezetei folytassanak kölcsönös konzultációkat és eszmecseréket azzal a céllal, hogy megvizsgálják, milyen intézkedések szükségesek az eredményes kommunikációs politikák bátorítása és előmozdítása és azok hatékony alkalmazása érdekében.

6. Lépéseket kell tenni annak érdekében, hogy azok, akik kommunikációs módszereket használnak és ilyenek készítéséért felelősek, amennyire csak lehetséges, kerüljenek ismeretségbe azon témákkal, melyekkel kapcsolatban kommunikáció folytatása kívánatos.

7. Egy kommunikációs politika kialakítása és alkalmazása során a vezetőség, a munkaadói és munkavállalói képviselők, a munkavállalókat képviselő testületek, illetve, ahol a nemzeti feltételek fényében ez ésszerű, az állami hatóságok kövessék az alábbi II. Rész rendelkezéseit.

## II. EGY VÁLLALATON BELÜLI KOMMUNIKÁCIÓS POLITIKA ELEMEI

8. Bármely kommunikációs politikát az adott vállalkozás jellegéhez kell igazítani, figyelembe véve annak méretét és összetételét, illetve a munkaerő-állomány érdekeit.

9. Hogy szerepét betölthesse, minden kommunikációs rendszert a vállalaton belül olyanra kell tervezni, hogy valós és rendszeres kétirányú kommunikációt biztosítson-

- (a) a vezetők (a vállalkozás vezetője, az osztályvezető, főnök, stb.) és a munkavállalók képviselői között; és
- (b) a vállalkozás vezetője, a személyzeti igazgató vagy a felső vezetést képviselő bármely más személy és szakszervezeti képviselők vagy bármely olyan személy között, akiknek a nemzeti törvények és gyakorlat szerint vagy kollektív szerződés alapján az a feladatuk, hogy vállalati szinten a munkavállalók érdekeit képviseljék;

10. Ha a vezetőség a munkavállalói képviselőkön keresztül kíván információt közzétenni, az utóbbiaknak, ha a kérést elfogadják, lehetővé kell tenni, hogy ezen információt gyorsan és hiánytalanul eljuttassák az érintett munkavállalóhoz.

11. A vezetőség, mikor kiválasztja, milyen kommunikációs csatorna vagy csatornák felelnek meg az adott típusú információ célba juttatásához, vegye megfelelően figyelembe a felügyelők és a munkavállalói képviselők szerepe közötti különbség természetét, hogy sem egyik, sem másik pozícióját ne rontsa.

12. A megfelelő kommunikációs csatorna kiválasztása, illetve a kommunikáció időzítése a körülmények fényében eseti döntés alapján történjen, figyelembe véve az adott országban bevett szokásokat.

13. A kommunikációs médium lehet-

- (a) értekezlet a nézetek és az információcsere lehetővé tétele érdekében;
- (b) adott munkavállalói csoportoknak szánt médiumok, így pl. vezetők hírlevele vagy személyzeti politikai kiadványok;
- (c) általános célú médiumok, pl. az adott iroda, illetve épület saját újságja és folyóirata, hírlevelek és általános tájékoztató, illetve új munkatársak tájékoztatására szánt nyomtatványok; faliújságok; minden munkavállaló számára érthető formában szerkesztett éves jelentések vagy pénzügyi jelentések; munkavállalói levelek;

kiállítások; üzemlátogatások; filmek; rövidfilmek és írásvetítő fóliák; rádió és televízió;

- (d) olyan médiumok, melyek lehetővé teszik a munkavállalók számára, hogy javaslatokat fogalmazzanak meg, illetve azt, hogy a vállalkozás működésével kapcsolatos kérdésekről kifejezzék gondolataikat.

14. A kommunikálandó információ és annak közlési formája annak alapján határozandó meg, hogyan szolgálja az leginkább a vállalkozás tevékenységének sokrétűsége által felvetett problémák kölcsönös megértését.

15. (1) A vezetés által közlendő tájékoztatás, annak természetétől függően, legyen vagy a munkavállalói képviselőknek vagy a munkavállalóknak címezve, és amennyire csak lehetséges, tartalmazzon minden, a munkavállalók számára esetleg érdekes, a vállalkozás működéséről és kilátásairól, illetve a munkavállalók jelenlegi és várható helyzetéről szóló híreket eladdig, amíg ez a tájékoztatás a felek érdekeit nem sérti.

(2) A vezetés különösen is az alábbi témákról nyújtson információt:

- (a) a foglalkoztatás általános helyzete, beleértve a munkaerő felvételét, áthelyezését és elbocsátását;
- (b) munkaköri leírások és az egyes állások helye a vállalkozás szerkezetében;
- (c) képzési és előmeneteli lehetőségek a vállalkozáson belül;
- (d) általános munkafeltételek;
- (e) munkavédelmi és munkabiztonsági szabályok és utasítások a balesetek és munkahelyi megbetegedések megelőzése érdekében;
- (f) a sérelmek kivizsgálásának eljárásai és ezek működését meghatározó szabályok és gyakorlat, illetve ezek folytatásának feltételei;
- (g) a személyzetet megillető jóléti szolgáltatások (orvosi ellátás, egészségügy, munkahelyi étkeztetés, lakástámogatás, szabadidővel kapcsolatos lehetőségek, takarékoság és bankszolgáltatások, stb.);
- (h) a vállalaton belül működő társadalombiztosítási vagy szociális támogatási programok;
- (i) az adott vállalkozásnál létesített munkaviszonyuk folytán a munkavállalókra vonatkozó országos társadalombiztosítási programok szabályai;
- (j) a vállalkozás általános helyzete és várható fejlesztésével kapcsolatos tervek vagy kilátások;
- (k) azon döntések magyarázata, melyek várhatóan közvetlen vagy közvetett befolyással lesznek a vállalkozás munkaerő-állományának helyzetére;
- (l) egyrészt a vezetőség és képviselői, másrészt a munkavállalók és képviselőik közötti konzultációs és vitavezetési, illetve együttműködési módszerek.

(3) Olyan kérdés esetében, mely a vállalkozás munkaadója és a munkavállalói vagy ezek képviselői közötti tárgyalások vagy egy, a vállalkozásnál magasabb szinten kötött kollektív szerződés tárgyát képezte, a tájékoztatás tegyen nyilvánvaló utalást erre a körülményre.