



Digitaliseret af / Digitised by

DET KONGELIGE BIBLIOTEK
THE ROYAL LIBRARY

København / Copenhagen

Titel: Trivsel og tryghed på arbejdspladsen

Ophav:

Ressourcetype:

Ressourcetype:

Oprindelsesdato: [1975]

Emne:Partiprogram, partiprogrammer, program

Opstilling: DA-småtryk. Politik 8

Relateret:

Relateret:

Copyright: Billedet er muligvis beskyttet af loven om ophavsret

[Trivsel og tryghed på arbejdspladsen](#) 3

[Trivsel og tryghed på arbejdspladsen](#) 4

[Trivsel og tryghed på arbejdspladsen](#) 5

[Trivsel og tryghed på arbejdspladsen](#) 6

[Trivsel og tryghed på arbejdspladsen](#) 7

[Trivsel og tryghed på arbejdspladsen](#) 8

[Trivsel og tryghed på arbejdspladsen](#) 9

[Trivsel og tryghed på arbejdspladsen](#) 10

[Trivsel og tryghed på arbejdspladsen](#) 11

[Trivsel og tryghed på arbejdspladsen](#) 12

[Trivsel og tryghed på arbejdspladsen](#) 13

[Trivsel og tryghed på arbejdspladsen](#) 14



Trivsel og tryghed på arbejdspladsen



Der føres for tiden i presse og offentlighed en debat om „industrielt demokrati“ og „økonomisk demokrati“ på arbejdspladserne. Disse begreber siger ikke lønmodtagere i almindelighed noget særligt, og debatten har en tilbøjelighed til alene at blive forstået i ledelsen af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger, men ikke blandt de menige medlemmer.

Det forekommer i øvrigt ofte, som om målet med det hele hovedsageligt er at styrke organisationernes centrale og økonomiske magt, eventuelt tillige at fremme bestemte politiske ideologier, mens det, der ud fra en liberal opfattelse burde være det vigtigste, nemlig *at fremme det enkelte menneskes trivsel og tryghed på arbejdspladsen*, tilsyneladende for debatdeltagerne er noget temmelig underordnet.

Hvor går arbejdskraften hen?

I disse år sker der en voldsom udvikling i dansk erhvervsliv, der bl.a. medfører en betydelig tilgang til arbejdsmarkedet af veluddannede unge af begge køn samt af deltidsbeskæftigede kvinder. Der sker også en stadig udvidelse af funktionærgrupperne i industri, service-virksomheder, offentlig administration og anden offentlig virksomhed. Under denne udvikling er trivslen for den enkelte medarbejder af stor stigende betydning. Den er afgørende for – eller kan i hvert fald i løbet af få år blive afgørende for – hvilke dele af arbejdsmarkedet, der får den fornødne tilgang af velkvalificeret arbejdskraft. Det er også trivslen, der bestemmer, om den ansatte bliver kortere eller længere tid på den enkelte arbejdsplads, hvilket er vigtigt i en tid, hvor uddannelses- og oplæringsudgifter er stærkt stigende. Endeligt synes de nyeste undersøgelser at vise, at effektiviteten på arbejdspladsen i høj grad er afhængig af trivslen.

Af størst betydning er vel det synspunkt, at lønmodtagere – arbejdere og funktionærer – på en arbejdsplads, der stiller deres arbejdskraft til rådighed for virksomheden, har krav på en tryghed og trivsel ud fra rent menneskelige og sociale grunde.

Det må derfor være vigtigt for såvel arbejdsgivere som lønmodtagerorganisationer at fremme den menneskelige trivsel på arbejdspladsen, og det kan nok undre, hvor ringe en plads man hidtil har givet denne trivsel i debatten.

Trivsel og tryghed på arbejdspladsen

Mindretallene og industrielt demokrati

Ved gennemførelsen af industrielt demokrati, dvs. medarbejdernes medindflydelse på arbejdspladsens forhold, må det erindres, at arbejdslederne og funktionærerne indtil videre er et mindretal på de fleste industrielle virksomheder, og det er vigtigt at sikre, at disse to grupper ikke kommer i klemme i en demokratiseringsreform, hvad der kan være risiko for i situationer, hvor arbejdsgivere og arbejdere har fælles synspunkter, der ikke falder sammen med funktionærers eller arbejdslederens.

Omvendt er der også et stigende antal arbejdspladser, f.eks. automatiserede virksomheder samt handels- og service-virksomheder, hvor arbejderne er i mindretal i forhold til funktionærerne. Her må der naturligvis skabes en tilsvarende sikkerhed for, at arbejdergrupper ikke diskrimineres.

Man må konstatere, at udviklingen på statens og kommunernes arbejdspladser i retning af større demokratisering forløber meget langsomt. Man må her kræve, at lovgivningsmagt og kommunalbestyrelser er med til at fremskynde en større medindflydelse fra de ansatte på arbejdspladsens forhold.

Baggrunden for det økonomiske demokrati

Tidligere blev lønmodtagerens forhold til arbejdsgiveren alene betragtet som et lønforhold, hvor den ansatte skulle modtage den aftalte løn – tid- eller akkord-løn – uden hensyn til virksomhedens overskud eller eventuelle underskud. I dag vinder det synspunkt mere og mere frem, at medarbejderen må have ret til en andel i udbyttet, der i nogen grad ligestiller ham med en ejer, således at forstå at aktieejeren har investeret sine penge og lønmodtageren sin arbejdskraft i virksomheden.

Hertil kommer, at indførelsen af økonomisk demokrati, dvs. medarbejdernes medejendomsret til virksomheden vil skabe større interesse og forståelse hos arbejdere og funktionærer for virksomhedens drift, konkurrenceevne, økonomi og afkastning. De gode virkninger, som dette skulle medføre, er f.eks. bedre arbejdsdisciplin, bedre forståelse for produktivitsfremmende foranstaltninger, mindre tilbøjelighed til ulovlige strejker m.v. Også det industrielle demokrati skulle i et vist omfang have samme gode virkninger.

Omvendt lægger medarbejdernes solidarisering med virksomheden naturligvis også øgede pligter på virksomhedsledelsen, og de der

Trivsel og tryghed på arbejdspladsen

råder over hovedparten af ejerkapitalen i retning af at betrygge medarbejderne, herunder beskæftigelsesmæssigt og socialt, og skaffe dem rimelig andel i udbyttet. Her tænkes såvel på det normale udbytte og eventuel medarbejder-udbyttedeling som på selve aflønningen.

Medlemmernes direkte indflydelse

Der må lægges vægt på, at såvel det industrielle som det økonomiske demokrati udøves så direkte som muligt. Dette er i betydeligt omfang også afgørende for, om indførelsen af de nævnte reformer virker trivselsfremmende. Man må vist nok erkende, at det repræsentative demokrati i de store organisationer ikke i dag fungerer tilfredsstillende, og at kun en mindre del af fagbevægelsens medlemmer føler sig engageret i beslutningsprocesserne, mens hovedparten føler sig fremmedgjort, ja ofte lige frem umyndiggjort, i hvert fald i forhold til den centrale fagforeningsledelse.

Når et enkelt fagforbund (HK) allerede for lang tid siden har opgivet urafstemninger ved overenskomst-afslutninger, kan det næppe opfattes som et bevis på medlemmernes tillid til det repræsentative demokrati, men snarere på ledelsens frygt for, hvad medlemmernes mistillid til det repræsentative demokrati kunne bevirke. Der er ingen tvivl om, at demokratiet – herunder også det repræsentative demokrati på en arbejdsplads – virker bedre, jo mindre en enhed, det omfatter, og at behovet for decentralisering er lige påtrængende for de store organisationer som for det offentlige.

Det lokale arbejdspladsdemokrati

Dette må bevirke, at beslutningsprocesserne såvel i det økonomiske som i det industrielle demokrati (samarbejdsudvalg og virksomhedsnævn) må inddrage medarbejderne så direkte som muligt. Hvor demokratiet nødvendigvis må være repræsentativt, må vejen mellem medarbejderen og hans repræsentant være så kort som muligt, altså udøves af lokale tillidsmænd med daglig kontakt til medarbejderne på arbejdspladsen, evt. bistået af professionelle konsulenter fra fagbevægelsen.

Det må være en side af det økonomiske demokrati, at medarbejdernes økonomiske midler ikke underlægges en fjern topledelse i København. Hvis derfor en del af udbyttemidlerne indbetales til fonds tilhørende fagbevægelsen, er det vigtigt, at disse midler

Trivsel og tryghed på arbejdspladsen

også kommer til lokal eller regional anvendelse og tilsvarende under lokal og regional kontrol, så medarbejderne, der har indtjent disse midler, kan føle, at de virkelig tilhører dem og tjener deres interesser.

Socialreformen

Et vigtigt led i den kommende socialreform er løsningen af de sociale problemer i tilknytning til arbejdspladsen. Det er først og fremmest skabelsen af en ensartet dagpengeydelse i alle tilfælde, hvor medarbejderen rammes af sociale vilkår, der forhindrer det normale arbejde (arbejdsløshed, ulykke, sygdom, omskoling m.v.) Dette såkaldt en-strengede system må naturligvis også kombineres med andre foranstaltninger af betydning for den ansatte, f.eks. arbejdsformidling og revalidering.

Endelig er det vigtigt, at det hele lokalt kan administreres af et enkelt (kommunalt) tryghedskontor, hvor også en eventuel ægtefælles og eventuelle børns problemer kan løses. Det sociale sikkerhedsnet, som tryghedskontoret og den folkevalgte kommunalbestyrelse har ansvaret for, må altså blive et sikkerhedsnet både for den enkelte og for familien.

Den gældende funktionærlov fungerer tilfredsstillende. Men der er reformer, som er nødvendigt både i og uden for selve lovens område.

Der er huller i det sikkerhedsnet, som reglerne skulle være for funktionærer. Det er f.eks. et hul i sikkerhedsnettet, når 120 sygedage inden for 12 måneder kan gøre både funktionærens løn under sygdom og indtjent opsigelsesvarsel illusorisk.

Funktionærloven

Set både fra funktionærernes, fra arbejdsgiverens og fra samfundsøkonomiske synspunkter taler meget for, at man i almindelighed lader funktionærreglernes sikkerhedsnet underbygge af det generelle sociale sikkerhedsnet.

For store funktionærgrupper vil det betyde en direkte forbedring af deres sikring, især når man ser det i sammenhæng med de situationer, som samfundets strukturændringer stadigt oftere bringer funktionæren i. På adskillige funktionærområder tales om, at en uddannelse forældes på en halv snes år – talen om de 40–45-åriges problemer er kun en flig af dette problem, og det klares ikke med nogle måneders afskedigelsesløn ved 27 års firmaanciennitet.

Trivsel og tryghed på arbejdspladsen

Tendensen til at betinge trygheden af et firma-stavnsbånd hører heller ikke rigtigt nutiden til.

For arbejdsgiveren – og især for arbejdsgiveren med få medarbejdere – vil udligningen via den almindelige sociale sikring kunne mindske det element af hasard, som funktionærreglernes nuværende form indebærer.

Kollektive aftaler hellere end love

Reformer på arbejdsmarkedet vedrørende løn- og arbejdsforhold bør såvidt muligt gennemføres ved kollektiv aftale i form af en (frivillig) overenskomst mellem arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer. Kun i tilfælde, hvor det viser sig umuligt at sikre nødvendige reformer ad denne vej, bør lovgivningsmagten gribe ind.

Det kan i denne forbindelse undre, at dele af fagforeningsbevægelsen, der normalt forlanger, at „lovgivningsmagten holder fingrene væk“, på det seneste har forlangt økonomisk demokrati på arbejdspladsen indført ved lov, hvilket naturligvis ikke kan gennemføres, uden at lovgivningsmagten også – i det mindste ved opstilling af visse rammer – får indflydelse på de øvrige løn- og arbejdsforhold.

Et reformprogram i 12 punkter

Til fremme af trivslen på vore arbejdspladser bør en række reformer gennemføres i den kommende tid. Vi skal navnlig pege på følgende:

1. Arbejdspladserne bør lægge større vægt på gennem det sociale system at vise interesse for a. forbedrede fysiske miljøforhold, bl.a. lokaler og sanitære installationer, b. organisation af medarbejderne i passende grupper i passende arbejdslokaler, c. tids- og ansvarsafgrænsning af de enkelte jobs, d. at erstatte forældede arbejds- og holdningsnormer med tidssvarende, e. gennem realistisk PR-virksomhed, redelig erhvervsvejledning og effektiv udvælgelses- og fordelingsprocedure ikke at skabe forventninger hos nyansatte ud over, hvad der kan opfyldes, f. at nyansatte må kunne opnå rimelig faglig og social indføring og effektiv oplæring, g. etablering af rimelig kommunikation i virksomheden, h. belønning for ar-

Trivsel og tryghed på arbejdspladsen

bejdsindsats gennem rimelig løntildeling og velfærds- og tryghedsforanstaltninger, derunder samarbejdsforanstaltninger som nedenfor anført.

Information og medindflydelse

2. Ifølge LO's forslag om industrielt demokrati skal der foretages en udbygning af den information, som medarbejderrepræsentanterne modtager i det nuværende samarbejdsudvalg, og en udbygning af den rådgivende medindflydelse vedrørende produktionsforhold. Disse to forslag kan gennemføres uden videre og inden for den nuværende samarbejdsudvalgsaftales rammer.

Medbestemmelse

3. Arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet må som et led i indførelse af større trivsel og industriel demokrati indskrænkes på visse områder, f.eks. afskedigelse, reglementariske bestemmelser, kontrolforanstaltninger m.v., idet virksomhedsnævnet (samarbejdsudvalget) her bør gøres medbestemmende.
Når man indfører medbestemmelse om principper i personalepolitik og ret til endelig afgørelse vedrørende arbejdsforhold, må man gå frem med lidt større forsigtighed uden at skabe for store brud på de retsregler, der er indarbejdet på arbejdsmarkedet ved arbejdsrettens og de faglige voldgiftsretters praksis. På den anden side er der næppe tvivl om, at arbejdsgiverforeningens betænkeligheder på disse felter er stærkt overdrevne, og at gennemførelsen af LO's to sidstnævnte forslag ikke vil skabe de omkalfatringer på arbejdsmarkedet, som arbejdsgiverne tilsyneladende frygter. Specielt hvad angår arbejdsforhold, reguleres disse i forvejen i vidt omfang ved kollektive aftaler.
4. Ved indførelse af medbestemmelse angående personalepolitik må der lægges vægt på, at denne ret ikke misbruges til at opbygge privilegier og monopoler baseret på fagskranker, uddannelse, fagforeningsstruktur, eksklusiv-aftaler m.v.
5. Der bør i det hele lægges vægt på, at der bliver tale om et virkeligt medarbejderdemokrati. De større virksomheder bør opdeles i afdelinger eller afsnit med hver sit virksomhedsnævn med en rimelig og jævn repræsentation for de enkelte grupper af medarbejdere.

Trivsel og tryghed på arbejdspladsen

bejdere valgt blandt personer med lokal kendskab og gode kontakter til de lokale medarbejdergrupper.

Ufaglærte og kvinder

6. Trivslen bør forbedres, bl.a. ved, at faglærte og ufaglærte ligestilles, hvad angår garderober, badeforhold, kantiner m.v. De faglige, uddannelsesmæssige og organisatoriske monopoler på arbejdsmarkedet, der især rammer de ufaglærte – derunder mange kvinder – bør nedbrydes. Der bør desuden gennemføres ligeløn.

De offentlige arbejdspladser

7. Arbejdspladسدemokrati må snarest indføres på statens og kommunernes arbejdspladser. De særlige problemer, der her findes i centraladministrationen, på de højere læreanstalter og enkelte andre steder på statens arbejdspladser, må snarest løses, så effektiv medbestemmelse og medindflydelse kan skabes på alle offentlige arbejdspladser.

Det økonomiske demokrati

8. Medarbejderne såvel som disses fagforeninger bør ved opkøb af aktier i virksomheden opnå fuld stemmeret for disse. I det hele bør der gennemføres en reform af aktieselskabslov og skattelovgivning med det formål at fremme et økonomisk demokrati.

9. Udbyttedelingsordninger bør fremmes i den form, at udbyttet, der fortrinsvis bør udbetales til den enkelte medarbejder og ikke til fagbevægelsens eller kooperationens fonds, stilles i forhold til virksomhedens økonomiske overskud, evt. aktieudbyttet.

I de tilfælde, hvor udbytte indbetales i fagbevægelsens fonds, og anvendes til opkøb af aktier, obligationer m.v., bør reglen være den, at stemmeretten for mindst halvdelen af de investerede midler skal udøves af medarbejderne på den lokale arbejdsplads.

Sociale bestemmelser

10. Også den sociale lovgivning og sociale bestemmelser i kollektive arbejdsoverenskomster bør reformeres til gavn for tryghed og trivsel. Vi skal pege på de synspunkter, der er fremført fra Venstres side, hvorefter man tilstræber:

a. betydeligt længere opsigelsesvarsler overfor arbejdere med en vis anciennitet, således at der sker en tilnærmelse til funktionærlovens opsigelsesvarsler,

Trivsel og tryghed på arbejdspladsen

- b. forbedrede muligheder for førtidspensionering ved vedvarende arbejdsløshed for ældre arbejdstagere (arbejdere såvel som funktionærer),
- c. en dagpengereform efter følgende linier:

En dagpenge-reform

- A. Dagpenge skal ydes efter ensartede principper på tværs af den hidtidige opdeling efter trangsårsager (sygdom, arbejdsløshed, barsel, ulykke m.v.) og lokalt administreres af kommunerne. Herved kan opnås en betydelig administrativ forenkling og øget effektivitet i dagpengesikringen.
- B. Den sociale dagpengesikring skal omfatte hele befolkningen, såvel lønmodtagere som selvstændige.
I et samfund under forvandling er ikke blot sygdom og ulykke, men også ledighed en fælles risiko for alle befolkningsgrupper, og det offentliges tilbud om social tryghed bør ikke afgrænses til bestemte grupper.
- C. Som et led i socialreformen skal den almindelige dagpengesikring udbygges med en „omstillingsydelse“.
Denne skal kunne sikre et rimeligt udkomme under omskoling m.v. for den, der ikke længere kan finde beskæftigelse inden for sit hidtidige fag eller erhverv, og f.eks. for den kvinde, der efter nogle års fravær søger tilbage til arbejdsmarkedet.
- D. Dagpenge skal inden for visse grænser tilpasses den enkeltes hidtidige indkomst, f.eks. som denne foreligger opgjort ved den seneste skattemæssige slutligning. En sådan tilpasning af de almindelige dagpengeydelse, der også må indebære et sikret mindstebeløb for den, der af den ene eller anden sociale årsag afbrydes i en normal erhvervsmæssig beskæftigelse, vil bl.a. kunne betyde:
 - a. bedre dagpengesikring for lønmodtagere især i de tilfælde, hvor de hastige strukturændringer i samfundet medfører pludselig nedlæggelse af arbejdspladser, eller hvor f.eks.

Trivsel og tryghed på arbejdspladsen

ansættelsesforholdet kun sikrer lønmodtageren for en kortvarig periode,

- b. åbningen af den almindelige dagpengesikring også for befolkningsgrupper, som nu er holdt udenfor,
- c. smidigere løsning af de deltidsbeskæftigedes sikringsproblemer.

For hjemmearbejdende ægtefæller må korttidssikringen overvejes i særlig sammenhæng med den videre udbygning af husmoderafløsningen.

- E. For at fremme social behandlings- og revalideringsindsats og for at hindre, at den almindelige dagpengesikring skal få uheldigt konserverende virkninger på samfundets erhvervs- og strukturudvikling, skal ydelserne i de enkelte tilfælde kunne tilpasses den pågældendes forventede fremtidige indkomstniveau.

- F. I tilfælde, hvor en person gennem lovgivning eller overenskomst allerede er sikret tilsvarende eller bedre indkomstdækning fra arbejdsgiver under sygdom m.v., skal den offentlige dagpengeydelse under visse omstændigheder, kunne udbetales til hel eller delvis dækning af den pågældende arbejdsgivers udgift ved sikringen.

Herved opnås bl.a. en nødvendig udligning af den store risiko, som den nuværende ordning med løn under også relativt langvarig sygdom kan indebære især for arbejdsgivere med få beskæftigede.

- G. Væsentlige administrative hensyn kan tale for, at lønmodtagers dagpengesikring i den første del af en transperiode udredes direkte af arbejdsgiveren, og de særlige arbejdsgiverbidrag til de sociale sikringer til gengæld bortfalder. En sådan ordning rejser imidlertid mange tekniske problemer, og i de videre overvejelser herom må det være afgørende betingelser, at der ikke herved sker nogen forringelse af lønmodtagers faktiske sikring, at karenstiden for overgang til den almindelige sociale dagpengeordning ikke herved fastsættes, så den gør nogen befolkningsgruppes, herunder de selvstændige er-

Trivsel og tryghed på arbejdspladsen

hvervsdrivende, sikring illusorisk, og at den ikke i betænkelig grad forsinker det sociale apparats øvrige behandlings- og service-tilbud.

- H. De hidtidige spredte sociale bidrag og kontingenter til sygekasse, arbejdsløshedskasse, folkepensionsbidrag o.s.v. afløses af et socialt tryghedsbidrag, der beregnes med en vis procent af den indkomst (med et bundfradrag), som danner grundlag for generel dagpengesikring, og opkræves sammen med kilde-skatten.
- I. For at sikre, at en så vidtgørende forenkling af bidragsordningen ikke får uønskede byrdemæssige konsekvenser, er det vigtigt, at tidspunktet for vedtagelse og ikrafttræden vælges således, at fornødne tilpasninger i overenskomster m.v. kan indgå i de ordinære overenskomstforhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter.
- J. Forudsat, at de fornødne beslutninger om en dagpengereform som led i en samlet socialreform træffes i den forestående folketingssamling, vil det formentlig være praktisk og teknisk muligt, at lade dens principper træde i kraft allerede i løbet af 1972, og at afpasse dens videre konkrete udformning med de samfundsøkonomiske og administrative muligheder. Et vigtigt socialt fremskridt for hele befolkningen vil da være nået.

En reform af funktionærloven

- 11. Ændringerne i funktionærloven bør være følgende:
 - a. Udvidelse af funktionærbegrebet, bl.a. til at dække personer, der helt eller overvejende er beskæftiget med pædagogisk arbejde (bl.a. højskolelærere og andre lærere ved de frie skoleformer) samt visse grupper, der udfører en blanding af teknisk eller klinisk bistandsydelse og manuelt arbejde uden i dag at være funktionærer, f.eks. montører, salgsschauffører, tandteknikere og andre teknikergrupper.
 - b. En ligestilling af alle funktionærorganisationer i henseende til organisations- og forhandlingsret (funktionærlovens § 10). Efter de hidtidige reglers fortolkning kan det være meget vanskeligt i praksis for nydannede eller voksende funktionærorganisationer at opnå forhandlingsret.

- c. Ændrede bevisbyrderegler i funktionærsager om usaglige afskedigelser, idet det hidtil har vist sig meget vanskeligt at gennemføre sådanne sager såvel ved afskedigelsesnævn (arbejdsmarkedets nu ophævede hovedaftale) som i henhold til funktionærlovens § 2a ved domstolene. Fra funktionærside er ønsket, at man indfører de bevisbyrderegler, som i dag alene gælder for tillidsmænd, således at det ved afskedigelser påhviler arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er saglig, det vil sige rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold.
- d. En ordning for ældre funktionærer ved afskedigelser på grund af rationalisering, firmaindskrænkning, firmalukning o.l. evt. i form af et forlænget afskedigelsesvarsel eller en afskedigelsesløn indbetalt af en særlig fondsdannelse. Navnlig vil det være af betydning for den ældre funktionær, at det er hans samlede anciennitet i erhvervslivet, der tages i betragtning og ikke blot ancienniteten hos den arbejdsgiver, hvor han senest har været beskæftiget, og som ved at afskedige ham på et tidspunkt, hvor han er kommet op i årene, bringer ham i den situation, at han ikke længere kan opnå kvalificeret arbejde som funktionær.
- e. Det offentlige overtagelse af graviditetsydelsen til kvindelige funktionærer, evt. i forbindelse med en generel graviditetsydelse, som et led i socialreformen.
- f. Udvidelse af funktionærlovens geografiske område til også at gælde Grønland.

Nye ferieregler

Betydelige lønmodtagergrupper har i dag ved overenskomst eller ifølge praksis opnået fire ugers eller længere ferie. Det kan derfor kun være et spørgsmål om kort tid, inden der i de generelle overenskomster på arbejdsmarkedet og derefter i ferieloven indføres fire ugers ferie.

Ved den reform af ferieloven, som for tiden er til behandling i folketinget, bør feriereglerne smidiggøres, således at medarbejdere, der måtte ønske det, med arbejdsgiverens indforståelse kan holde ferie udenfor sommerperioden, feriemærkerne må afskaffes, og der må indføres større sikkerhed for feriepenge hos uorganiserede arbejdsgivere end de ikke-overholdte feriemærkeregler har kunnet give.

For oplysninger om ophavsret og brugerrettigheder, se venligst www.kb.dk

For information on copyright and user rights, please consult www.kb.dk