

Nr 504.

Av herr **Senander**, i anledning av Kungl. Maj:ts proposition, nr 217, med förslag till hembiträdeslag.

Behovet av en lag, som reglerar hembiträdenas arbetstids- och anställningsförhållanden, har länge varit framträdande. Det förslag, som nu föreligger i detta hänseende, är givetvis ett framsteg. Men det kan därför inte betraktas som i alla avseenden tillfredsställande. De värsta missförhållandena bli begränsade men knappast eliminerade genom vad som föreslås i propositionen. Lagen berör ett område, där förhållandena äro åtskilligt efterblivna. Orsakerna härtill äro dels svårigheterna att organisera hembiträdena och dels att hembiträdesarbetet tidigare betraktats som mindervärdigt i jämförelse med andra yrken.

En omvärdering av hembiträdesarbetet har skett under senare tid. Numera betraktas det som ett yrke, jämförligt med andra sådana. I allmänhet ställas även större krav på hembiträdenas skicklighet än tidigare. Ofta ha hembiträdena särskild utbildning för sina arbetsuppgifter. Med hänsyn härtill borde en reglering av arbetstids- och anställningsförhållanden för hembiträdena ske i så nära anslutning som möjligt till vad som gäller för andra yrken.

Detta kan knappast anses ha skett genom det framlagda förslaget. Hembiträdena förbli alltjämt i en undantagsställning. Någon egentlig begränsning av arbetstiden föreslås inte.

En dylik undantagsställning för hembiträdena är icke befogad. I varje fall bör en väsentligt bättre lag än den föreslagna kunna genomföras utan större svårigheter. För min del vill jag i detta sammanhang ställa en del ändringsförslag, som avlägsna de största bristerna i det framlagda förslaget.

I § 7 äro upptagna föreskrifter om arbetsgivares förpliktelser vid hembiträdes sjukdom. Enligt dessa föreskrifter har arbetsgivare inga andra skyldigheter än att så länge avtalet består tillförsäkra hembiträdet bostad och kost jämte nödig personlig tillsyn, där ej behov av vård å sjukvårdsinrättning prövats föreligga och intagning å sådan inrättning ägt rum. Någon föreskrift om att lön bör utgå under sjukdom föreslås inte. Ej heller åläggas arbetsgivare några skyldigheter att bidra till sjukvårdskostnaderna för hembiträdet. Tvärtom föreskrives, att arbetsgivare, som bestritt sådana kostnader, har rätt att återkräva sina utlägg.

Dessa föreskrifter äro synnerligen oförmånliga. Det är uppenbart, att hembiträderna liksom andra arbetstagargrupper utsättas för smittorisk under sitt arbete. Vid influensafall i en familj är givetvis risken för hembiträdet, som oftast har den närmaste beröringen med den sjuke, att själv falla offer för sjukdomen mycket stor. Samma är förhållandet med andra smittosamma sjukdomsfall. Det bör därför anses vara ett berättigat krav, att hembiträde vid sjukdom erhåller bättre förmåner än dem, som bjudas genom förslaget.

Jag anser därför, att hembiträde, som varit anställd hos samma arbetsgivare minst tre månader i följd, bör erhålla halva den kontanta lönen i 30 dagar, fri läkare och medicin samt fri sjukhusvård på allmän sal under 30 dagar. Överstiger anställningstiden ett år, böra nämnda förmåner utgå under 60 dagar.

Den största bristen i förslaget är bestämmelserna i 9 § angående arbetstiden. Någon egentlig begränsning av arbetstiden föreskrives icke. Det enda som föreslås är, att den ordinarie arbetstiden skall sluta senast kl. 19. Den för en begränsning av arbetstiden lika avgörande frågan, när arbetet skall börja, är helt utesluten. Om den nya lagen skall ha något större värde för hembiträderna, så måste givetvis arbetstiden vara fixerad. Den föreslagna bestämmelsen bör därför kompletteras med en föreskrift, som begränsar arbetstiden per dag till ett visst maximum, exempelvis 10 timmar, måltider inberäknade.

I andra stycket av samma paragraf är stadgat undantag för hembiträde, som uteslutande eller huvudsakligen har till uppgift att sköta barn. Ett dylikt undantag öppnar stora möjligheter att kringgå lagen, varför det samma bör helt försvinna.

Den i 10 § införda föreskriften angående fridagar är ävenledes otillfredsställande. Vad som därvidlag föreslås kan inte, med hänsyn till hembiträdernas arbetsförhållanden i övrigt, anses vara tillräckligt. Föreskrifterna om ledighet en bestämd vardag varje vecka efter kl. 14 böra därför ändras till att gälla en hel fridag varje vecka, varav minst var tredje bör förläggas till sön- eller helgdag.

I 12 § föreskrives en kategorisk skyldighet för hembiträde att utföra övertidsarbete, »där så är av behovet påkallat». Föreskriften gäller även i vissa fall övertidsarbete å fridag. Däremot lämnas i 13 § mindre kategoriska föreskrifter rörande ersättningen för övertidsarbetet. Huvudvikten lägges vid ersättning i form av tidskompensation. I andra hand förutsättes, att även kontant betalning skall kunna förekomma och då endast under förutsättning att arbetsgivaren och hembiträdet kommit överens därom. Beträffande tidskompensationen lämnas ingen föreskrift om dess omfattning. Det angives endast, att hembiträdet skall beredas »den ledighet, som kan anses skäligen med hänsyn till arten av det å övertid utförda arbetet».

Dessa föreskrifter ge spelrum för rena godtycket. En arbetsgivare behöver aldrig känna sig pliktig att ersätta en förlorad värdefull fritid med annat än tidskompensation, som tillika kan sönderhackas i små repriser. Om ett hembitråde exempelvis på grund av akut sjukdomsfall i en familj fått arbeta å övertid en hel fridag, så behöver arbetsgivaren inte tilldela henne kompensation i form av hel annan fridag. Han är endast skyldig att lämna tidskompensation av två timmar i taget. Hembitrådet har sålunda fått sätta till en värdefull fritid för att utföra ett värdefullt arbete åt arbetsgivaren, men den senare har rätt att betala det för honom utförda värdefulla övertidsarbetet med en sönderhackad och därför för hembitrådet ganska värdelös fritid.

Till skillnad från propositionen har hembitrådesutredningen ställt den kontanta ersättningen för övertidsarbete som det primära. Dess förslag innebär, att den kontanta ersättningen skulle få utbytas mot en mot övertiden svarande ledighet å ordinarie arbetstid, när parterna voro ense därom. Det i propositionen framlagda förslaget går i rakt motsatt riktning: *kontant ersättning* kan förekomma endast när parterna därom äro överens. Hembitrådena få därigenom praktiskt taget ingen möjlighet att erhålla kontant ersättning, utan få nöja sig med en tidskompensation, som arbetsgivaren kan förlägga till tider när det passar honom och dessutom uppdelas på ett sätt, som gör den tämligen värdelös för hembitrådet.

Med hänvisning till ovanstående hemställes,

att riksdagen måtte besluta, att 7, 9, 10, 13 och 14 §§ i Kungl. Maj:ts proposition nr 217 med förslag till hembitrådeslag skola erhålla följande ändrade lydelse:

7 §.

Blir hembitråde, som är i arbetsgivarens hus och kost, på grund av sjukdom förhindrat att utföra sina sysslor, äger hembitrådet att, så länge avtalet består, av arbetsgivaren erhålla bostad och kost jämte nödig personlig tillsyn, där ej behov av vård å sjukvårdsinrättning prövats föreligga och intagning å sådan inrättning jämväl ägt rum. Häremot stridande förbehåll vare utan verkan.

Hembitråde, som varit anställt hos samma arbetsgivare i minst tre månader, skall, utöver vad ovan sagts, erhålla halv lön i 30 dagar, fri läkare och medicin samt fri sjukhusvård på allmän sal i 30 dagar. Överstiger anställningstiden ett år, skola sagda förmåner utgå under 60 dagar.

9 §.

Den ordinarie arbetstiden skall, ändå att annorlunda avtalats, utgöra högst 10 timmar per dag, måltider inberäknade. Arbetet skall vara avslutat senast kl. 19. Dock må i fråga om arbete i jordbrukshushåll sådan överenskommelse träffas, genom vilken arbetstiden för månaderna april—september utsträcker sig intill klockan 20.

10 §.

Hembiträde äger, ändå annat avtalats, åtnjuta fridagar i minst följande omfattning:

- a) en fridag varje vecka, varav minst var tredje sådan förlägges till sön- eller helgdag;
- b) den 1 maj — — — nämnda dag.

13 §.

Såsom gottgörelse för arbete å övertid är arbetsgivare pliktig att utge kontant ersättning (övertidsersättning). Äro arbetsgivaren och hembiträdet därom ense, må den kontanta ersättningen utbytas mot ledighet å ordinarie arbetstid.

Avtal, varigenom hembiträde — — — vare utan verkan.

14 §.

Har hembiträde, som är anställt för bestämd tid, på grund av sjukdom varit under minst femton dagar oförmöget att utföra sina sysslor, äger arbetsgivaren uppsäga avtalet med iakttagande av femton dagars uppsägningstid. Återfår hembiträdet före uppsägningstidens utgång sin arbetsförmåga, vare uppsägningen, om annan ej anställts i hembiträdets ställe, förfallen.

Avtal som avviker — — — utan verkan mot hembiträde.

Stockholm den 29 mars 1944.

K. Senander.