

Nr 668.

Av fröken **Andersson**, i anledning av Kungl. Maj:ts proposition, nr 368, med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.

I proposition nr 368 föreslår Kungl. Maj:t riksdagen att antaga ny lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m., att träda i kraft den 1 januari 1946. Till grund för den föreslagna lagen ligger 1941 års befolkningsutrednings betänkande i abortfrågan.

Kungl. Maj:t har genom detta lagförslag velat i abortprofylaktiskt syfte stärka kvinnornas rätt att behålla anställningen vid trolovning, äktenskap eller barnsbörd. Några av de föreslagna bestämmelserna kunna dock enligt min åsikt dels bidra till att försvaga kvinnornas ställning på arbetsmarknaden, dels också medföra alltför stora olägenheter för övriga berörda parter.

1. *Lagens tillämpningsområde.* 1939 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. äger endast tillämpning där för arbetsgivares räkning användas *minst tre arbetstagare*. Enligt det nu framlagda lagförslaget skulle lagen tillämpas i varje verksamhet, där arbetstagare användes till arbete för arbetsgivares räkning. En sådan bestämmelse skulle med all sannolikhet medföra svåra konsekvenser såväl för alla småföretagare som för hem, där ett hembitråde finnes anställt. För större företag med flera anställda behöva svårigheterna ej bli så stora, under det att en arbetsgivare, exempelvis en butiksinnehavare med en enda anställd, kan komma i en mycket prekär situation, om arbetstagaren, kanske upprepade gånger, måste erhålla tjänstledighet för barnsbörd och endast får ersättas med tillfälliga vikarier. Otvivelaktigt är, att stora grupper ekonomiskt mindre bärkraftiga medborgare skulle komma att bli lidande genom lagen. Dessutom har man skäl att antaga, att den kvinnliga arbetskraften inom småföretagen skulle komma att bli mindre eftersökt genom en dylik bestämmelse, varför lagen kan komma att i hög grad motverka sitt syfte.

2. *Karenstiden.* I 1939 års lag stadgas en karenstid på *två år*. Kungl. Maj:t föreslår nu, att karenstiden vid trolovning och äktenskaps ingående skall borttagas, vilket kan anses fullt motiverat. Beträffande karenstiden vid havandeskap föreslår Kungl. Maj:t i enlighet med befolkningsutredningens förslag en karenstid på *minst ett år*.

Mot detta förslag kunna flera invändningar göras. För det första har veterligen intet som helst bevis förebragts för att den tvååriga karenstiden medfört några ofördelaktiga verkningar för de av lagen berörda arbetstagarna. Härtill kommer, att om Kungl. Maj:ts förslag om utvidgat tillämpningsområde

antages, skulle det finnas ännu större skäl än hittills för den längre karenstiden. Ytterligare ett skäl härför är — som försäkringstjänstemannaförbundet framhåller i sitt yttrande — att det åtminstone för mera kvalificerade arbetsuppgifter snarare kräves en prøvotid av två år än av ett.

3. *Tjänstledighet.* Beträffande tjänstledighet vid barnsörd stadgades i 1939 års lag rätt till sådan under *högst 12 veckor*. Befolkningsutredningen vill här sträcka sig ända till *8 månaders* tjänstledighet. Kungl. Maj:t stannar i sitt förslag vid *6 månader*. Det är uppenbart, att vissa arbetstagare kunna vara i behov av en tjänstledighet på 6 eller t. o. m. 8 månader, men detta bör då ordnas genom frivillig överenskommelse mellan parterna. I de fall, där det ur ren hälsosynpunkt är nödvändigt med lång tjänstledighet, bör sådan kunna ordnas genom läkarintyg. Vad beträffar barnen finnes ju särskild lagstiftning, som bereder kvinnorna möjligheter att erhålla ledighet för amning.

I likhet med flera av de organisationer, som avgivit remissyttrande i frågan, vill jag av flera orsaker föreslå en tjänstledighet av *högst 4 månader*. I fall av längre tjänstledighet kommer det att bli svårt för arbetsgivare att anskaffa vikarier, då det är uppenbart att eventuellt tillgänglig arbetskraft icke gärna vill binda sig för 6 månader för att därefter uppsägas med 3 veckors varsel. För arbetsgivaren är det också ett osäkerhetsmoment, att arbetstagaren *icke har skyldighet* att återtaga arbetet efter den lagstadgade tjänstledigheten. Sådana förhållanden komma säkerligen i hög grad att försämra läget på den kvinnliga arbetsmarknaden. Åtgärder, som visserligen kunde hjälpa en mindre grupp kvinnor, skulle alltså kunna bli synnerligen oförmånliga för en större grupp.

Det bör också framhållas, att en mycket stor kategori av landets arbetande kvinnor, och därtill den tyngst arbetande, nämligen jordbrukarhustrurna, näppeligen kan tänkas komma i åtnjutande av lagens fördelar. Tvärtom kunna de i många fall bli hårt drabbade genom den minskade tillgången på arbetskraft. Åtgärden skulle därigenom kanske bidra till att öka klyftan mellan städernas och landsbygdens kvinnor.

Med stöd av vad här ovan anförts tillåter jag mig hemställa,

att riksdagen vid behandling av Kungl. Maj:ts proposition nr 368 måtte besluta sådan ändring i föreliggande lagförslag, att lagens tillämpningsområde fastställes till arbetsplatser där *mer än en* arbetstagare finnes,

att karenstiden vid havandeskap bibehålles med 2 år,

att tjänstledighet vid barnsörd endast utsträcket till *högst 4 månader*.

Stockholm den 3 november 1945.

Ebon Andersson.