

Nr 85.

Ankom till riksdagens kansli den 13 december 1945 kl. 1 em.

Utlåtande i anledning av dels Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m., dels o c k en i ämnet väckt motion.

Genom en den 19 oktober 1945 dagtecknad proposition, nr 368, vilken hänvisats till lagutskott och behandlats av andra lagutskottet, har Kungl. Maj:t, under åberopande av propositionen bilagda i statsrådet och lagrådet förda protokoll, föreslagit riksdagen att antaga nedan intagna förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.

(Gällande lag:)

Nr 171.

LAG

om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m.;

given Stockholms slott den 19 maj 1939.

1 §.

Denna lag äger tillämpning å varje verksamhet, vari till arbete för arbetsgivares räkning i regel användas minst tre arbetstagare. Vid lagens tillämpning skall affärs- eller kontorsverksamhet, ändock att densamma icke bedrivs såsom självständigt företag, anses såsom särskild verksamhet.

Såsom arbetstagare skall vid tillämpning av denna lag ej räknas medlem av arbetsgivarens familj.

(Kungl. Maj:ts förslag:)

Förslag till

LAG

om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.

Härigenom förordnas som följer.

(Gällande lag:)

2 §.

Har arbetstagare sedan minst två år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, må denne, om arbetstagaren slutit trolovning, ingått äktenskap, blivit havande eller fött barn, ej av sådan anledning uppsäga arbetstagaren eller i vidare mån minska de med anställningen förenade förmånerna än som kan följa därav, att kvinnlig arbetstagare, som är havande, på grund av arbetets art avstänges från tjänstgöring under den tid havandeskapet är märkbart. Är arbetstagaren kvinna, som arbetsgivaren veterligen är havande eller fött barn, må han ej heller uppsäga henne på grund därav att hon i samband med havandeskapet eller barnsörden under skälig tid, dock högst tolv veckor, avhåller sig från arbete.

Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på arbetstagare enligt denna lag tillkommande förmån.

(Kungl. Maj:ts förslag:)

1 §.

Arbetstagare må ej skiljas från sin anställning på den grund att han slutit trolovning eller ingått äktenskap.

2 §.

Kvinnlig arbetstagare, som sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, må icke skiljas från anställningen på den grund att hon blivit havande eller fött barn.

Ej heller må arbetsgivaren, där han har vetskap om havandeskapet eller barnsörden, skilja arbetstagaren från anställningen på den grund att hon i samband med havandeskapet eller barnsörden avhåller sig från arbetet under skälig tid, högst sex månader. Vad sålunda stadgas skall dock ej gälla, därest arbetstagaren underlåter att, på förfrågan av arbetsgivaren, utan dröjsmål underrätta denne om att hon önskar återinträda i arbetet efter bortovaron. Arbetsgivaren är ej pliktig att låta återinträdet ske tidigare än tre veckor från det han mottagit meddelande om den dag, då återinträdet kan äga rum, eller från det arbetstagaren utan föregående meddelande inställt sig hos honom.

Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på den rätt som enligt denna paragraf tillkommer arbetstagare.

3 §.

Arbetstagare, som ej må skiljas från sin anställning av anledning varom i denna lag förmåles, är ej

(Gällande lag:)

(Kungl. Maj:ts förslag:)

heller pliktig att av sådan anledning vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna i vidare mån än som följer av sådan bortovaro från arbetet varom förmäles i 2 § andra stycket.

3 §.

4 §.

Avtal, varigenom arbetstagare enligt denna lag tillkommande förmån inskränkes, vare ej bindande.

Har arbetsgivare vidtagit åtgärd, vilken enligt 2 § ej må äga rum, vare åtgärden ogill samt arbetsgivaren skyldig ersätta av densamma uppkommen skada.

Har arbetsgivare i strid mot denna lag skilt arbetstagare från anställningen eller minskat de därmed förenade förmånerna, är åtgärden ogill samt arbetsgivaren skyldig ersätta av densamma uppkommen skada. Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens intresse av arbetsavtalets upprätthållande och övriga sådana omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till arbetsgivarens ringa skuld, arbetstagarens förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt, må skadeståndets belopp nedsättas; fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet må ock äga rum.

4 §.

5 §.

Arbetstagare, som vill göra gällande anspråk enligt denna lag, skall dels därom underrätta arbetsgivaren inom två månader från det arbetstagaren i följd av åtgärd, som enligt 2 § är förbjuden, upphört att tjänstgöra eller fått vidkännas minskning i de med anställningen förenade förmånerna, dels ock anhängiggöra sin

Arbetstagare, som vill göra gällande anspråk enligt denna lag, skall dels därom underrätta arbetsgivaren inom två månader från det arbetstagaren, i strid mot denna lag, skilts från sin anställning eller fått vidkännas minskning i de därmed förenade förmånerna, dels ock anhängiggöra sin talan inom två år från

(Gällande lag:)

talán inom två ár frá samma tidpunkt. Underlåtes det, vare arbets- tagaren sin rätt förlustig.

(Kungl. Maj:ts förslag:)

samma tidpunkt. Underlåtes det, är arbetstagaren sin rätt förlustig.

5 §.

Mål, som avse tillämpningen av denna lag, upptagas och avgöras av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.

I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.

6 §.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1939.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1946, från och med vilken dag lagen den 19 maj 1939 (nr 171) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. skall upphöra att gälla.

I den nya lagen stadgat förbud mot skiljande från anställning skall dock ej gälla, om skiljandet grundar sig på uppsägning, som ägt rum före den 1 januari 1946 och icke strider mot den äldre lagen.

I samband med propositionen har utskottet till behandling förehått en i anledning av densamma väckt motion, nr 668 i andra kammaren av fröken *Andersson*. För yrkandena i motionen redogöres i det följande.

Över propositionen och motionen ha på utskottets begäran yttranden avgivits av Sveriges husmodersföreningars riksförbund, hembiträdesföreningarnas centralkommitté och Stockholms fackliga centralorganisations kvinno-sektion. Dessa yttranden finnas såsom bilagor fogade till detta utlåtande.

Beträffande de skäl som anförts till stöd för det framlagda lagförslaget ävensom i fråga om de skäl motionären anför till stöd för sina yrkanden får utskottet, i den mån redogörelse därför ej lämnas här nedan, hänvisa till propositionen och motionen.

Inledning. 1941 års befolkningsutredning har den 22 november 1944 avgivit ett betänkande i abortfrågan (SOU 1944: 51). Betänkandet, som är under-tecknat av statsrådet Tage Erlander, ordförande, professorn Curt Gyllenswärd, e. o. byråchefen Alf Johansson och ledamoten av riksdagens första kammare, professorn Sten Wahlund, innehåller — förutom historik över abortfrågans utveckling och en utförlig redogörelse för abortfrågans nuvarande läge — vissa förslag och rekommendationer till förbättring av abortsituationen, bl. a. förslag till vissa ändringar i lagen den 19 maj 1939 (nr 171) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äkten-skap m. m.

Över betänkandet ha, efter remiss, yttranden avgivits av bl. a. medicinalstyrelsen (efter hörande av apotekarsocietetens direktion, Sveriges apotekareförbund, Sveriges farmaceutförbund och medlemmen av medicinalstyrelsens vetenskapliga råd professorn Nils von Hofsten), socialstyrelsen, statens arbetsmarknadskommission, statskontoret, statens priskontrollnämnd, skolöverstyrelsen, kommerskollegium (efter hörande av handelskamrarna i riket och Sveriges industriförbund), överståthållarämbetet (efter hörande av polismästaren och förste stadsfiskalen i Stockholm ävensom av Stockholms stad), samtliga länsstyrelser (efter hörande av vissa underlydande myndigheter samt vad angår länsstyrelserna i Malmöhus ävensom Göteborgs och Bohus län, Malmö stad respektive Göteborgs stad), socialvårds-kommittén, ungdomsvårdskommittén, flera landsting, svenska läkaresällskapet, Sveriges läkarförbund, Sveriges praktiserande läkares förening, svenska arbetsgivareföreningen, handels arbetsgivareorganisation, landsorga-nisationen i Sverige, tjänstemännens centralorganisation (TCO), svenska landstingsförbundet, svenska stadsförbundet, yrkeskvinnors samarbetsför-bund, styrelsen för socialinstitutet i Stockholm, bankernas förhandlingsorga-nisation, försäkringsbolagens förhandlingsorganisation, försäkringstjänste-mannaförbundet, Fredrika-Bremer-förbundet, Sveriges husmodersföreningars riksförbund, riksförbundet för sexuell upplysning, svensk kuratorsförening, svenska fattigvårds- och barnavårdsförbundet, Sverges socialdemokratiska kvinnoförbund, högerns centrala kvinnoråd, folkpartiets kvinnoförbund och svenska landsbygdens kvinnoförbund.

Gällande bestämmelser. Lagen den 19 maj 1939 om förbud mot arbets-tagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. äger i sin gällande lydelse tillämpning å varje verksamhet, vari till arbete för arbetsgivares räkning i regel användas minst tre arbetstagare. Affärs- eller kontorsverksamhet skall härvid anses såsom särskild verksamhet, även om den icke bedrivs såsom självständigt företag. Såsom arbetstagare skall ej räknas medlem av arbetsgivarens familj. (1 §.) Om arbetstagare sedan minst två år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, skall förbud gälla för denne att, om arbetstagaren slutit trolovning, ingått äkten-

skap. blivit havande eller fött barn, av sådan anledning uppsäga arbets- tagaren eller i vidare mån minska de med anställningen förenade förmå- nerna än som kan följa därav, att kvinnlig arbetstagare, som är havande, på grund av arbetets art avstänges från tjänstgöring under den tid havande- skapet är märkbart. Är arbetstagaren kvinna, som arbetsgivaren veterligen är havande eller fött barn, må han ej heller uppsäga henne på grund därav att hon i samband med havandeskapet eller barnsörden under skälig tid, dock högst tolv veckor, avhåller sig från arbete. Överlåtelse av företag eller fartyg får icke inverka på förmån, som enligt lagen tillkommer ar- betstagare (2 §). Avtal, varigenom dylik förmån inskränkes, är ej bindande. Åtgärd, som företages i strid mot i lagen stadgat förbud, är ogill, och arbets- givaren blir skyldig ersätta av åtgärden uppkommen skada (3 §). I lagen givas slutligen preskriptions- och forumbestämmelser.

Befolkningsutredningens förslag. Ur befolkningsutredningens betänkande återgivas här följande uttalanden rörande osäkerhet i levnadsförhållandena såsom ekonomiskt abortmotiv:

Vid sidan av allmänt låg inkomstnivå är osäkerhet i levnadsförhållandena det vanligast förekommande ekonomiska motivet. Tydligt framgår, att många familjer leva under sådana förhållanden, att de ha svårt att planera på längre sikt. I tider av ekonomisk instabilitet är risken för arbetslöshet påtagligen den osäkerhetsfaktor, som mest skjuts i förgrunden. Av alla undersökningar framgår, att klientelet ideligen åberopar arbetslöshet antingen som aktuellt faktum eller som potentiellt hot. Då arbetslösheten eller arbets- löshetsrisken gäller partnern, är detta motiv vanligare bland gifta än bland ogifta. För de ogifta kvinnorna själva, vilka i stor utsträckning äro själv- försörjande, är emellertid risken att förlora anställningen ett av de mest framträdande motiven. Det förekommer i vissa sammanställningar huvud- sakligen från Stockholm som främsta motiv i ej mindre än 10 % av alla fall. Särskilt starkt verkar detta motiv inom så kallade ömtåliga yrken, såsom lärarinne- och sjuksköterskeyrket. Det är för kvinnorna desto mer tvingande som deras ekonomiska behov på grund av barnets tillkomst samtidigt skulle stiga avsevärt, varför den belastning de skulle komma att utgöra för partnern, föräldrarna eller andra personer med försörjningsplikt mot dem, skulle bli betydligt större än vid vanlig arbetslöshet. Kvinnor, som stå helt ensamma och icke ha någon att vända sig till för att få ekonomisk hjälp, bli inför det potentiella hotet om arbetslöshet ofta helt rådlösa.

Utredningen har frågat sig, vilka krav en kvinna, som väntar ett barn, kan uppställa i fråga om ekonomisk och social trygghet. En inventering härav med hjälp av företagna undersökningar bland abortklientelet ger följande resultat, vilket framför allt tar sikte på de ogifta mödrarnas situation men även i tillämpliga delar gäller de gifta. Försörjer kvinnan sig med eget för- värvsarbete, önskar hon en garanterad rätt att återupptaga sitt arbete efter barnsörden. Framför allt en ogift mor önskar många gånger ett annat ar- bete eller en särskild tillflyktsort under tiden fram till förlossningen och i vissa fall även under en tid därefter. Hon önskar få tryggad sin ekonomiska existens under den tid kring förlossningen, då hon icke kan arbeta. Hon

skulle vilja skaffa sitt barn och sig själv en dräglig bostad till en överkomlig hyra, och hon önskar att barnet blir omhändertaget och får god omvårdnad under hennes arbetstid. Man kan icke undgå att konstatera, att luckor och brister i samhällets sociala omvårdnad göra att dessa mycket självklara önskemål hos en kvinna, som väntar ett barn, mångfaldiga gånger icke kunna uppfyllas. Detta är för tiotusentals kvinnor årligen den förnämsta drivkraften till illegal abort.

Det av utredningen framlagda förslag varom här närmast är fråga, nämligen förslaget till ändrad lydelse av 1 och 2 §§ lagen den 19 maj 1939 (nr 171) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m., innebär ändring av gällande bestämmelser i tre hänseenden:

1. Lagen göres tillämplig på varje verksamhet vari arbetstagare användes till arbete för arbetsgivares räkning, oberoende av antalet anställda, varvid dock såsom arbetstagare icke skall anses den, som har sin bostad i arbetsgivarens hem.

2. Den tid under vilken arbetstagaren skall ha haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren för att förbudet mot avskedande skall gälla (karenstiden) inskränkes till ett år.

3. Den tid, under vilken kvinnlig arbetstagare på grund av havandeskap eller barnsbörd äger avhålla sig från arbetet utan risk för avsked på denna grund, utsträcker till högst åtta månader, därvid såsom förutsättning skall gälla att arbetstagaren, innan hon upphör med arbetet, för arbetsgivaren anmäler sin avsikt att återupptaga detsamma. Arbetstagaren skall dock ej utan medgivande av arbetsgivaren äga återupptaga arbetet tidigare än tre veckor efter det hon underrättat arbetsgivaren om tidpunkten för återupptagandet.

För det närmare innehållet i befolkningsutredningens förslag ävensom de däröver avgivna yttrandena redogöres å sid. 9—19 i propositionen.

Föredragande departementschefen, statsrådet Mossberg, har i propositionen anfört:

»Jag delar befolkningsutredningens åsikt att 1939 års lag bör underkastas revision i syfte att, i den mån sig göra låter, i här förevarande avseende undanröja motivet för illegala aborter. För en revision tala emellertid även och framför allt allmänt sociala skäl, varför jämväl de av lagens bestämmelser som icke mera direkt sammanhånga med abortproblemet böra över ses. Lagen berör, i vad avser förbud mot avskedande i anledning av trolovning och äktenskap, även manliga arbetstagare. Av naturliga skäl har emellertid lagen också i detta avseende praktisk betydelse huvudsakligen beträffande de kvinnliga arbetstagarna. Vid tillkomsten av lagen uttalades farhågor för att genom densamma en försämring skulle ske av den kvinnliga arbetskraftens ställning på arbetsmarknaden. Dessa farhågor ha icke be-

sannats, därvid dock givetvis måste beaktas att under de gångna åren i högre eller lägre grad rått brist på arbetskraft. Liknande farhågor ha i det lagstiftningsärendet varom nu är fråga framförts mot den av befolkningsutredningen föreslagna utvidgningen av lagens giltighet till nya områden; ej heller dessa farhågor torde böra tillmätas alltför stor vikt. Av avgörande betydelse för frågan synes däremot vara huru den avvägning utfaller som måste göras mellan å ena sidan de olägenheter, som en utvidgning av lagen kan komma att ur praktisk synpunkt medföra för arbetsgivarna, och å andra sidan de fördelar, som ur allmänt sociala eller abortprofylaktiska synpunkter stå att vinna genom utvidgningen.

Befolkningsutredningen föreslår, att lagen skall äga tillämpning å varje verksamhet där arbetstagare utföra arbete för arbetsgivarens räkning, alltså oberoende av antalet i verksamheten anställda. Såsom arbetstagare skall dock enligt förslaget icke anses den, som har sin bostad i arbetsgivarens hem. I de flesta av yttrandena har den föreslagna utvidgningen tillstyrkts eller lämnats utan erinran. Betänkligheter mot utvidgningen ha dock framförts från några håll. Å andra sidan har man i vissa yttranden uttalat, att det ifrågasatta undantaget från arbetstagarbegreppet icke vore tillräckligt motiverat, och förty avstyrkt förslaget härutinnan.

I fråga om förbudet mot avskedande på grund av trolovning eller äktenskap synas några vägande skäl icke kunna anföras mot den föreslagna utsträckningen av lagens tillämplighet. Den omständigheten att en arbetstagare trolovar eller gifter sig medför uppenbarligen icke i och för sig att hans förhållande i anställningen ändras till men för arbetsgivaren, och detta gäller oavsett om hos arbetsgivaren är anställt ett större eller mindre antal arbetstagare. Eftersätter i det särskilda fallet arbetstagaren i väsentlig mån sina åligganden eller inträda eljest sådana ändrade förhållanden att giltig anledning föreligger till arbetstagarens avskedande, må givetvis den omständigheten, att förändringen måhända kan härledas från arbetstagarens trolovning eller äktenskap, icke betaga arbetsgivaren hans rätt att entlediga arbetstagaren.

Den föreslagna utvidgningen av lagens tillämplighetsområde i vad avser förbudet mot avskedande på grund av havandeskap eller barnsbörd kan synas mera tveksam. I det stora flertalet fall är nämligen arbetsförmågan hos en kvinnlig arbetstagare, som blir havande eller får barn, så nedsatt att hon måste begagna sig av den lagligen medgivna rättigheten att taga viss tids ledighet i anledning av havandeskapet eller barnsbörden. För en arbetsgivare med endast få anställda kan det måhända ibland bli förenat med svårigheter att anskaffa vikarie under ledigheten. Förutom rena principskäl tala emellertid även abortprofylaktiska synpunkter med särskild styrka för en utsträckning av lagens nu ifrågasatta skydd jämväl till de i småföretagen och hemmen anställda kvinnorna; såsom verkställda utredningar visa är nämligen den högsta relativa abortfrekvensen just att finna inom vissa personalgrupper, vilkas medlemmar i stor utsträckning äro anställda hos arbetsgivare med endast ringa

antal arbetstagare. Jag förordar därför befolkningsutredningens förslag på denna punkt.

Att, såsom befolkningsutredningen föreslagit, från lagens tillämplighetsområde göra ett särskilt undantag för sådana arbetstagare, som ha sin bostad i arbetsgivarens hem, finner jag — även om olägenheterna för arbetsgivaren av ett förbud mot avskedande i dessa fall kunna vara mera påtagliga än eljest — icke lämpligt. En sådan bestämmelse skulle från lagens skydd utesluta icke endast det övervägande antalet hembiträden — för dem torde, åtminstone då såsom för närvarande stor brist på hembiträden råder, behovet av skydd i förevarande avseende vara förhållandevis ringa — utan även ett icke obetydligt antal arbetstagare i mindre handels-, hantverks- och andra företag, för vilka behov av tryggad anställning föreligger. I anslutning till ett remissuttalande vill jag framhålla, att lagen icke medför rätt för en dylik kvinnlig arbetstagare, som efter det hon fött sitt barn återinträder i arbetet, att utan arbetsgivarens medgivande låta även barnet ha sin bostad i arbetsgivarens hem.

Jag finner icke heller erforderligt att i fortsättningen bibehålla den i gällande lag intagna bestämmelse, varigenom från dess tillämpning undantages arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj.

För det skydd lagen bereder gäller för närvarande generellt en karenstid av två år. Befolkningsutredningen föreslår att denna tid inskränkes till ett år. I flertalet yttranden har förslaget härutinnan tillstyrkts, varvid man dock på en del håll gjort gällande, att något behov av karenstid vid avskedande på grund av trolovning eller äktenskap icke förefinnes.

Vad först angår sistnämnda karenstid — karenstiden vid trolovning eller äktenskap — synes mig riktigast att helt slopa densamma. Såsom allmän princip bör gälla, att ändring i en arbetstagares civilstånd icke kan godtagas som giltig anledning till hans avskedande, och denna princip bör tillämpas utan avseende å den tid anställningen varat. Har trolovningen eller äktenskapet menlig inverkan på arbetsresultatet, kan detta förhållande, såsom av det förut sagda framgår, utgöra giltig anledning till avskedande. Visserligen torde i sådant fall arbetsgivaren ur processuell synpunkt komma i ett något sämre läge än om förbudet icke funnes, eftersom han, om sannolika skäl föreligga för att avskedandet föranletts av trolovningen eller äktenskapet, lär ha att visa annan, fullgod anledning till sin åtgärd. Denna olägenhet för arbetsgivaren torde dock till fullo uppvägas av vikten ur allmän synpunkt att nyssnämnda princip fastslås.

Enighet synes råda därom, att en viss karenstid bör bibehållas för förbudet mot avskedande på grund av havandeskap eller barnsbörd. Motivet för karenstiden är i främsta rummet att förhindra, att en gravid kvinna med fördöljande av sitt havandeskap söker anställning för att sedermera kunna göra gällande de rättigheter lagen tillförsäkrar henne. Härav följer att det icke torde vara nödvändigt att göra denna karenstid längre än ett år. Att

karenstiden i gällande lag bestämts till två år berodde på att denna tid ansågs erforderlig beträffande förbudet mot avskedande på grund av trolovning eller äktenskap och att en kortare karenstid vid havandeskap eller barnsbörd befanns medföra vissa mindre önskvärda konsekvenser. Om, såsom jag nyss förordat, karenstiden vid trolovning och äktenskap helt avskaffas, kommer detta hinder mot en ettårig karenstid vid havandeskap och barnsbörd att bortfalla. Jag får därför tillstyrka befolkningsutredningens förslag härutinnan. Då visst missförstånd synes ha yppat sig angående lagens rätta innebörd i förevarande avseende, vill jag framhålla, att det i lagen givna förbudet blir tillämpligt, sedan arbetstagaren under ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, oberoende av när havandeskapet eller barnsbörden inträffar. Även om detta skett innan anställningens första år gått till ända, blir alltså ett avskedande, som äger rum först därefter, enligt lagens bestämmelser ogillt.

Jag anser mig icke kunna underlåta att här påpeka, att mot det av mig sålunda förordade förslaget, innebärande slopande av karenstiden vid trolovning och äktenskap samtidigt som en karenstid bibehålles vid havandeskap och barnsbörd, kan anföras, att dess genomförande skulle ur abortprofylaktisk synpunkt någon gång kunna leda till ett resultat, motsatt det åsyftade. En kvinnlig arbetstagare som, i förlitande på att hon enligt lagen är skyddad mot avskedande i anledning av äktenskap, gifter sig under första anställningsåret blir, likaledes under första anställningsåret, såsom en naturlig följd av äktenskapet havande; fruktan för avsked föranleder henne då till att illegalt framkalla abort. Om lagen stadgat karenstid även vid äktenskap, hade i detta fall måhända giftermålet och därmed även havandeskapet icke tillkommit förrän anställningen varit tryggad; nyssnämnda abortmotiv hade då icke förelegat. Att fall sådana som det anförda undantagsvis kunna inträffa synes dock icke vara av sådan betydelse att det bör inverka på det i enlighet med det föregående i dessa avseenden riktigt befunna ståndpunktstagandet.

Enligt nu gällande lag får en kvinnlig arbetstagare, varå lagen äger tillämpning, icke uppsägas på den grund att hon i samband med havandeskap eller barnsbörd avhåller sig från arbetet under skälig tid, dock högst tolv veckor. Befolkningsutredningen föreslår, att denna tid utsträcker till högst åtta månader. I yttrandena över befolkningsutredningens betänkande har på många håll tveksamhet uttalats mot en så lång utsträckning av maximitiden för ifrågavarande ledighet. Av vissa kvinnosammanslutningar har sålunda anförts, att genomförandet av förslaget härutinnan skulle kunna inverka menligt på den kvinnliga arbetskraftens ställning på arbetsmarknaden. I enlighet med vad som i flera yttranden föreslagits finner jag därför att maximitiden bör sättas något kortare, förslagsvis till sex månader.

Såsom i några yttranden påpekats, kommer i ett stort antal fall arbets-

tagaren att kunna utnyttja sin ifrågavarande rätt att avhålla sig från arbetet, endast om hon genom moderskapsförsäkring eller på annat sätt erhåller garanti för sitt uppehälle under bortovaron. Dessa frågor vänta alltså jämt på sin lösning, men jag anser detta förhållande icke böra utgöra hinder för att nyssnämnda lagändring genomföres redan nu.

I 17 och 18 §§ lagen den 29 juni 1912 om arbetarskydd finnas föreskrifter om att i vissa fall ledighet icke må förvägras kvinna, som är havande eller fött barn. Ehuru dessa bestämmelser genom de här föreslagna ändringarna i 1939 års lag komma att väsentligt minska i betydelse, böra de dock kvarstå med hänsyn till de fall som — på grund av karenstidsregeln — alltså komma att falla utanför nu förevarande lagstiftning.

Enligt befolkningsutredningens förslag skulle förutsättningen för arbetstagarens rätt att åtnjuta ledighet av nyssnämnda beskaffenhet vara att hon före bortovaron hos arbetsgivaren anmäler sin avsikt att återupptaga arbetet. I några yttranden har framhållits, att det icke vore lämpligt att göra rätten beroende av att sådan anmälningsskyldighet fullgöres. Jag delar denna mening. Däremot anser jag att skyldighet bör föreligga för arbetstagaren att, om arbetsgivaren frågar henne därom, utan dröjsmål uppgiva huruvida hon har för avsikt att återinträda i arbetet.

I likhet med vad nu finnes stadgat torde förbudet mot att avskeda kvinnlig arbetstagar på grund av att hon i samband med havandeskap eller barnsbörd avhåller sig från arbete böra gälla endast under förutsättning att arbetsgivaren har kännedom om att arbetstagaren är havande eller fött barn. Arbetstagaren bör därför, innan hon uteblir från arbetet, underrätta arbetsgivaren om orsaken till bortovaron. Rimligen bör av hänsyn till arbetsgivaren sådan underrättelse, där så ske kan, lämnas i god tid före bortovarens början.

Arbetsgivaren måste i allmänhet under ledighet varom här är fråga anställa vikarie för arbetstagaren, och vikarien har, åtminstone om vikariatet är av någon längre varaktighet, berättigat anspråk på att åtnjuta skälig uppsägningstid. Det bör därför åligga arbetstagar som åtnjuter ledighet att i god tid före återinträdet i arbetet underrätta arbetsgivaren om dagen därför. Befolkningsutredningen föreslår härutinnan, att arbetstagaren icke skall utan arbetsgivarens medgivande äga återinträda i arbetet tidigare än tre veckor efter det hon hos honom gjort anmälan om tidpunkten för återinträdet. I ett par yttranden har ifrågasatts, om icke varseltiden borde göras längre; i något yttrande har förmenats, att den borde göras något kortare. Jag anser emellertid en tidrymd av den av befolkningsutredningen angivna längden väl avvägd och tillstyrker alltså förslaget på denna punkt.

Tveksamhet om tillämpningen av hithörande bestämmelser kan möjligen föreligga för det fall att en arbetstagar, som i samband med havandeskap eller barnsbörd är borta från sitt arbete, anmäler sitt återinträde i arbetet väl inom den lagstadgade maximitiden men senare än tre veckor före dess utgång. Vid den tidpunkt, då för arbetstagaren föreligger ovillkorlig rätt

till återinträde, kommer alltså i detta fall maximitiden redan att ha utgått. Då varselbestämmelsen tillkommit uteslutande i arbetsgivarens eget intresse, finner jag uppenbart att arbetsgivaren icke på nyssnämnda förhållande kan grunda rätt att skilja arbetstagaren från anställningen. En annan sak är att om arbetsgivaren — utan att begagna sig av varseltiden i dess helhet eller kanske ens till någon del — påfordrar att arbetstagaren skall återupptaga arbetet omedelbart efter maximitidens utgång, arbetstagaren självfallet har att, vid risk av avsked, efterkomma en sådan begäran.

Det genom lagen stadgade förbudet bör, såsom redan nu för de viktigaste fallen gäller, avse icke blott skiljande från anställningen utan även minskning av de med anställningen förenade förmånerna. Bestämmelsen härom synes böra avfattas så att den får avseende å alla de fall som omförmålas i lagen, alltså även sådana fall då arbetstagare i samband med havandeskap eller barnsbörd tager den legalt medgivna ledigheten i anspråk. I sistnämnda fall kommer bestämmelsen allenast att innebära, att arbetsgivaren icke av nämnda anledning äger minska avlöningsförmånerna före ledighetens början eller efter arbetstagarens återinträde i arbetet. I fråga om rätt till lön eller andra förmåner under ledigheten gäller däremot endast vad parterna må hava i detta avseende avtalat.

Enligt gällande lag äger arbetsgivare minska löneförmånerna i den mån sådant kan följa därav, att kvinnlig arbetstagare, som är havande, på grund av arbetets art avstänges från tjänstgöring under den tid havandeskapet är märkbart. Detta medgivande har bibehållits i befolkningsutredningens förslag. I några yttranden ha dock erinringar framförts mot nämnda bestämmelse. Jag delar deras uppfattning som anse att enbart den omständigheten, att havandeskapet är märkbart, icke bör medföra rätt för arbetsgivaren att avstänga arbetstagaren från arbetet och i samband därmed, helt eller delvis, beröva henne löneförmånerna. För att dylik rätt skall föreligga bör liksom i fråga om rätten till avskedande erfordras någon särskild omständighet, såsom oförmåga från arbetstagarens sida att tillfredsställande fullgöra arbetet — sådan oförmåga kan ha sin grund i arten av arbetet och de särskilda fordringar detta i kroppsligt avseende ställer på utövaren — eller väsentlig minskning av hennes arbetsresultat. Jag anser alltså att berörda bestämmelse bör utgå.

Med hänsyn till omfattningen av de ändringar i gällande lag jag sålunda förordat finner jag lämpligt, att densamma ersättes med en helt ny lag. Förslag till en dylik lag har utarbetats inom socialdepartementet. Då den nya lagen skall gälla alla arbetstagare, erfordras i densamma icke någon särskild bestämmelse om lagens tillämpningsområde.

De i den nuvarande lagen stadgade förbuden avse uppsägning från en anställning. Då emellertid uppsägning icke alltid förekommer vid avbrytandet av ett anställningsförhållande från arbetsgivarens sida, torde det

vara lämpligare att förbuden direkt riktas mot skiljandet från anställningen. På grund av bestämmelsen om karenstid i fråga om förbudet mot avskedande på grund av havandeskap och barnsbörd följer visserligen av nämnda utbyte av uttryckssätt att en uppsägning, som äger rum inom karenstiden men icke leder till skiljande från anställningen före utloppet av nämnda tid, icke blir giltig. Med hänsyn å ena sidan till den rikligt tilltagna karenstiden — ett år — och under beaktande å den andra sidan av att uppsägningstiden i allmänhet icke är längre än två å tre månader, synes denna ändring i lagen icke vara av beskaffenhet att för arbetsgivaren medföra någon nämnvärd olägenhet. Genom ändringen ernås även i förevarande avseende överensstämmelse med lagen den 14 oktober 1939 om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.

Den nya lagen har vidare i vissa andra hänseenden utformats så att närmare överensstämmelse erhållits med sistnämnda lag. Sålunda ha bl. a. intagits vissa mera detaljerade bestämmelser om beräkning i förekommande fall av det skadestånd, arbetstagaren bör åtnjuta vid obehörigt avskedande.

Slutligen må nämnas, att i rubriken till den nya lagen ansetts böra angivas de viktigaste av de fall lagen avser, nämligen äktenskap och havandeskap.

Den nya lagen torde böra träda i kraft den 1 januari 1946, därvid dock, med hänsyn till utbytet av begreppet uppsägning mot begreppet skiljande från anställningen, viss övergångsbestämmelse syntes nödig.»

Lagrådet har lämnat förslaget utan erinran.

I den i ämnet väckta *motionen* har yrkats, att riksdagen måtte besluta sådana ändringar av lagförslaget, *att* lagens tillämpningsområde fastställes till arbetsplatser, där mer än en arbetstagare finnes, *att* karenstiden vid havandeskap bibehålles vid två år, *samt att* tjänstledighet vid barnsbörd endast utsträcket till högst fyra månader.

I lagen den 19 maj 1939 om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolövning eller äktenskap m. m. stadgas i huvudsak, *att* en arbetstagare icke kan uppsägas från sin anställning enbart av den anledningen att arbetstagaren trolovar eller gifter sig eller blir havande eller föder barn, *att* ej heller de med anställningen förenade förmånerna av nämnda anledning få minskas, *samt att* kvinnlig arbetstagare har rätt att i samband med havandeskap eller barnsbörd under högst tolv veckor avhålla sig från arbetet utan risk för uppsägning. Lagens giltighetsområde är emellertid begränsat *dels* därigenom att lagen äger tillämpning endast på verksamhet, vari i regel minst tre arbetstagare användas, *dels ock* därigenom att arbetstagaren kommer i åtnjutande av det skydd som lagen bereder, endast

Utskottet.

om han haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren sedan minst två år (karenstiden).

Det nu framlagda förslaget till revision av förevarande lagstiftning, vilket grundar sig på ett av befolkningsutredningen avgivet betänkande, utgör delvis ett led i strävandena att undanröja motiven för illegala aborter. Utskottet delar uppfattningen, att 1939 års lag ur förevarande synpunkter bör underkastas revision. Såsom föredragande departementschefen framhållit tala emellertid även och framför allt allmänt sociala skäl för en översyn av lagstiftningen.

Vad till en början angår lagens tillämplighetsområde med avseende å storleken av det företag, där arbetstagaren är anställd, föreslås i propositionen, att lagen skall äga tillämpning å varje verksamhet, där arbetstagare finnes anställd, oavsett antalet arbetstagare. I den i ämnet väckta motionen yrkas, att lagens giltighetsområde fastställles till arbetsplats, där mer än en arbetstagare finnes.

Beträffande förbudet mot avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap synas några vägande skäl icke kunna anföras mot den av Kungl. Maj:t föreslagna utvidgningen. I och för sig torde det icke heller kunna göras någon befogad invändning mot att arbetsgivare, även om han har endast en anställd, förbjudes att avskeda arbetstagaren allenast på den grund att hon blivit havande eller fött barn. Emellertid blir ju vederbörande arbetstagare i de flesta fall nödsakad att taga viss tids ledighet i anledning av havandeskapet eller barnsörden. Huruvida den omständigheten, att arbetstagaren sålunda avhåller sig från arbetet, bör, då fråga är om verksamhet med endast en anställd, berättiga arbetsgivaren att avskeda arbetstagaren synes vara mer tveksamt. För en arbetsgivare med endast en anställd kan det ofta möta svårigheter att anskaffa vikarie eller på annat sätt få de åt arbetstagaren anförtrodda uppgifterna fullgjorda. Ur principiell synpunkt är det emellertid icke tilltalande att i fråga om förbudet mot avskedande göra någon åtskillnad i förevarande hänseende allt efter storleken av den verksamhet vari arbetstagaren är anställd. Arbetstagare i mindre företag kan givetvis vara i samma behov av skydd som arbetstagare i större företag. Såsom departementschefen anført tala även abortprofylaktiska skäl med särskild styrka för en utsträckning av lagens skydd till de i småföretagen och hemmen anställda kvinnorna. I detta sammanhang må framhållas, att Kungl. Maj:ts förslag i denna del vunnit anslutning i de till utskottet inkomna remissyttrandena från husmodersföreningarnas riksförbund och hembiträdesföreningarnas centralkommitté. Utskottet biträder av ovan anförda skäl Kungl. Maj:ts förslag, att lagen skall äga tillämpning å varje arbetstagare, oavsett storleken av den verksamhet vari arbetet utföres.

Vad angår karenstiden innebär Kungl. Maj:ts förslag, att densamma slopas, såvitt rör förbud mot avskedande på grund av trolovning eller äktenskap, samt att den sänkes från två till ett år i fråga om övriga med lagen

avsedda förbud mot skiljande från anställning. I det till grund för propositionen liggande betänkandet anföres, att det från dem, som vore praktiskt verksamma inom det abortprofylaktiska arbetet, framkommit allvarliga önskemål om en revision av lagen med avseende å karenstiden.

Motionären, som förklarar sig icke ha något att erinra mot slopandet av karenstiden vid trolovning och äktenskap, har föreslagit, att karenstiden för övriga fall bibehålles vid två år.

I det av den s. k. befolkningskommissionen avgivna förslag som låg till grund för 1939 års lag föreslogs, att karenstiden skulle utgöra ett år för samtliga de föreslagna förbuden mot avskedande. I ett av remissyttrandena över förslaget uttalades, att man oftast torde kunna förutsätta, att en kvinna vore medveten om sannolikheten av ett äktenskap åtminstone ett år före dess ingående. Man kunde i dessa fall räkna med att anställningen söktes just för att möjliggöra äktenskap. Med hänsyn till arbetsgivarens intressen borde en tid av minst två år föreskrivas. Föredragande departementschefen anförde vid remiss av lagförslaget till lagrådet, att karenstiden, då fråga vore om havandeskap eller barnsbörd, av naturliga skäl lämpligen kunde sättas till ett år. Såsom i förenämnda och ytterligare ett remissyttrande framhållits syntes däremot försiktigheten bjuda, att karenstiden utsträcktes till två år, då fråga vore om äktenskaps ingående. Lagrådet anförde, att en kvinnlig arbetstagare som fött barn mer än ett år före anställningens början och alltså ej kunde på sådan grund avskedas, skulle kunna avskedas, om hon senare men innan två år förflutit från anställningstidens början inginge äktenskap för att legitimera barnet. En enhetlig karenstid syntes därför böra fastställas. Departementschefen anslöt sig vid framläggande av lagförslaget för riksdagen till lagrådets uppfattning och föreslog, att karenstiden skulle fastställas till två år för samtliga fall. I en i anledning av propositionen väckt motion yrkades, att karenstiden skulle sättas till ett år. Riksdagen biföll på hemställan av andra lagutskottet Kungl. Maj:ts förslag.

Av det nu anförda torde framgå, att därest karenstiden, såsom i nu föreliggande proposition föreslås, helt slopas vid trolovning och äktenskap, någon anledning icke synes föreligga att — ur de synpunkter som år 1939 voro avgörande för fastställande av karenstidens längd — bibehålla en karenstid av två år för övriga fall.

Det synes utskottet jämväl som om något annat motiv för karenstid i fråga om förbudet mot avskedande på grund av havandeskap eller barnsbörd knappast torde finnas än att förhindra, att en kvinna med fördöljande av sitt havandeskap söker anställning för att sedermera kunna göra gällande de rättigheter som lagen tillförsäkrar henne. Ur denna synpunkt torde emellertid längre karenstid än ett år icke vara nödvändig.

Utskottet kan sålunda ansluta sig till Kungl. Maj:ts förslag i denna del.

I anledning av den tveksamhet, som i ett av de till utskottet avgivna remissyttrandena kommit till synes angående tolkningen av bestämmelsen

om karenstid, vill utskottet anmärka, att såsom framgår redan av vad ovan anförts de i 2 § första och andra styckena angivna förbuden bli tillämpliga, sedan arbetstagaren under ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, oberoende av den tidpunkt, när havandeskapet eller barnsörden inträffar eller arbetstagaren i samband därmed börjar avhålla sig från arbetet. Även om nämnda tidpunkt inträffar innan anställningens första år tilländalupit, blir alltså ett avskedande som ägt rum först efter sagda års utgång ogillt.

Såvitt angår tiden för ledighet i samband med havandeskap eller barnsörd, innebär det nu framlagda lagförslaget den ändringen, att nämnda tid förlänges från tolv veckor till sex månader. I befolkningsutredningens förslag hade tiden satts till åtta månader. Motionären har yrkat, att tiden fastställes till fyra månader.

Enär i fråga om arbetstagarens rätt till lön eller andra förmåner under ledigheten endast gäller vad parterna härutinnan kunna ha avtalat, synes för bedömande av frågan om ledighetens längd från arbetsgivarens synpunkt vara avgörande, i vad mån han kan erhålla vikarie under arbetstagarens ledighet. Det synes utskottet som om en lagstadgad ledighet av sex månader i allmänhet icke kommer att bereda arbetsgivaren större svårighet i förevarande hänseende än om tiden sättes till fyra månader. Utskottet vill framhålla, att arbetstagaren enligt förslaget är skyldig att på förfrågan av arbetsgivaren utan dröjsmål underrätta denne, om hon önskar återinträda i arbetet efter bortovaron. Har hon sålunda anmält, att hon ämnar återtaga arbetet, gör hon sig givetvis skyldig till avtalsbrott, om hon underlåter att efter bortovaron inställa sig i arbete.

På grund av vad nu anförts och då den föreslagna tiden av sex månader jämväl ur övriga synpunkter synes väl avvägd förordar utskottet Kungl. Maj:ts förslag även i denna del.

I övrigt föranleder lagförslaget ingen erinran från utskottets sida.

Utskottet får sålunda hemställa,

att riksdagen måtte med avslag å motionen II: 668 bifalla propositionen nr 368.

Stockholm den 13 december 1945.

På andra lagutskottets vägnar:

DAVID NORMAN.

Vid ärendets behandling ha närvarit
från första kammaren: herrar *Norman, Holmbäck, Forslund, Hage, Carl Eric Ericsson, Hallagård**, *Nils Elowsson* och *Wahlund*;

från andra kammaren: herr *Olovson* i Västerås, fröken *Andersson**, herrar *Ryberg, Hermansson, Holm*, fru *Johansson**, herrar *Johnsson* i Stockholm och *Andersson* i Alfredshem*.

* Ej närvarande vid utlåtandets justering.

Reservationer:

1) av herr *Wahlund*;

2) av herr *Carl Eric Ericsson* och fröken *Andersson*, vilka anför:

1939 års lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m. är tillämplig å varje verksamhet, vari till arbete för arbetsgivares räkning användas minst tre arbetstagare. Det nu framlagda lagförslaget skiljer sig från 1939 års lag bland annat därigenom att den föreslagna lagen skall vara tillämplig oavsett storleken av det företag, där vederbörande arbetstagare är anställd. I fråga om förbudet mot avskedande i anledning av äktenskap eller trolovning synes någon anmärkning icke kunna riktas mot denna utvidgning av lagens tillämplighetsområde. Däremot kunna vägande skäl anföras mot att förbudet mot avskedande i anledning av havandeskap eller barnsbörd blir tillämpligt även i fråga om de allra minsta arbetsplatserna. För exempelvis en butiksinnehavare med endast en anställd eller för hemmen skulle ett dylikt förbud kunna medföra väsentliga svårigheter; att i dessa fall anskaffa vikarie för en arbetstagare, som kanske upprepade gånger måste erhålla ledighet för havandeskap eller barnsbörd skulle ofta vara omöjligt. Det kan även antagas, att den kvinnliga arbetskraften inom småföretagen skulle bli mindre eftersökt om ett dylikt förbud uppställdes i dessa fall. Lagen skulle följaktligen kunna komma att i hög grad motverka sitt syfte. Införandet av ett stadgande, varigenom från tillämpningen av 2 § undantages verksamhet vari till arbete användes endast en arbetstagare, synes oss utgöra en lämplig avvägning mellan de olika intressen som göra sig gällande vid bedömning av förevarande problem.

Under hänvisning till vad sålunda anförts få vi hemställa, att 2 § i lagförslaget måtte erhålla följande lydelse:

2 §.

Kvinnlig arbetstagare — — — (lika med Kungl. Maj:ts förslag) — — — fött barn.

Ej heller — — — (lika med Kungl. Maj:ts förslag) — — — hos honom.

Vad i denna paragraf stadgas skall icke äga tillämpning å verksamhet, vari till arbete för arbetsgivares räkning i regel användes endast en arbetstagare. Härvid skall affärs- eller kontorsverksamhet, ändock att densamma icke bedrivs såsom självständigt företag, anses såsom särskild verksamhet.

Överlåtelse av — — — (lika med Kungl. Maj:ts förslag) — — — tillkommer arbetstagare.

Bilaga A.

Till Andra lagutskottet.

Sveriges Husmodersföreningars Riksförbund, som beretts tillfälle att yttra sig över Kungl. Maj:ts proposition nr 368 med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. samt den i anledning härav väckta motionen nr 668 i andra kammaren av fröken Andersson, ber att få anföra följande.

Förbundet finner den i propositionen föreslagna utvidgningen av lagens tillämpningsområde önskvärd. Även om man icke ser saken enbart ur abort-profylaktisk synpunkt, måste det anses lämpligt att villkoren för de små arbetsplatserna icke alltför mycket skilja sig från de stora företagens. Förbundet delar icke den i motionen uttryckta farhågan för att den kvinnliga arbetskraften skulle bli mindre eftersökt inom småföretagen på grund av den föreslagna bestämmelsen. I allmänhet torde småföretagen vara mindre efterfrågade av den manliga arbetskraften, och konkurrensen om dessa platser kommer alltså att stå mellan kvinnor inbördes och icke mellan män och kvinnor.

Förbundet vill likaledes instämma med propositionen i att arbetstagare, som har sin bostad i arbetsgivarens hem, även bör omfattas av lagen. Förbundet kan icke finna att några särskilda olägenheter skulle följa härav. Den föreslagna karenstiden på ett år för havandeskap och barnsbörd torde utgöra en tillräcklig garanti för att arbetsgivare och anställd skall kunna göra upp sinsemellan om fortsatt eller icke fortsatt anställning utan att arbetsgivarens intressen behöva trädas för nära.

Vad slutligen den föreslagna rätten till ledighet beträffar kan förbundet ansluta sig till propositionens förslag, högst sex månader, men vill understryka vad som även beröres i propositionen nämligen att rätten till ledighet i många fall icke kommer att kunna utnyttjas av arbetstagaren, förrän frågan om moderskapsförsäkring eller annan ersättning för förlorad arbetsinkomst blivit löst.

Stockholm den 24 november 1945.

För SVERIGES HUSMODERSFÖRENINGARS RIKSFÖRBUND
e. u.

Carin Hermelin.

Bilaga B.

Till Andra lagutskottet.

Då vi nu satts i tillfälle att yttra oss över proposition nr 368, med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. jämte i anledning därav väckta motion nr 668, vill vi inledningsvis betona, att vi uppskattat om vi på ett tidigare stadium, då detta lagförslag utformades av de sakkunniga, fått tillfälle att ta ställning till detsamma.

I nuvarande läge finna vi icke några skäl för att arbetsplatser med en arbetstagare undantages från lagens tillämpningsområde, utan vilja vi instämma i det av socialdepartementet upprättade förslaget, av den lydelse bil. A utvisar. Anmärkas bör dock, att beträffande karenstiden ett förtydligande av lagtexten är önskvärd, enär nuvarande formulering icke klart utsäger om frågan om karenstiden blir aktuell redan då havandeskapet inträder, eller om det fordras ett års anställningstid intill den tidpunkt då arbetstagaren blir i behov av tjänstledighet.

Stockholm den 16 november 1945.

HEMBITRÄDESFÖRENINGARNAS CENTRALKOMMITTÉ.

Hanna Grönvall.

Jenny Karlsson.

Wiola Sandell.

Bilaga C.

Till Andra lagutskottet.

Stockholms Fackliga Centralorganisations Kvinnosektion representerande fackligt organiserade kvinnor i Stockholm, som beretts tillfälle att avgiva yttrande rörande proposition nr 368 med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap, får härmed anföra följande.

De ändringar som nu äro föreslagna i lagen av den 19 maj 1939 beträffande dess omfattning, och vilka kommer att betyda större socialt skydd för de kvinnliga arbetstagarna, måste givetvis hälsas med tillfredsställelse.

Men i varje social lagstiftning där man under vissa förhållanden kräver särskilt skydd för kvinnorna, ligger dock en stor risk att den kvinnliga arbetskraften samtidigt förlorar i värde på arbetsmarknaden. Sektionen vill i detta sammanhang fästa uppmärksamheten på den del av förslaget som innebär en förlängning av ledighet vid havandeskap och barnsbörd.

Den föreslagna ändringen till sex månaders ledighet, hur önskvärd den än kan vara ur humanitär- och befolkningssynpunkt, torde den dock icke kunna betraktas enbart som en fördel ur kvinnornas synpunkt som förvärvsarbetande. Svårigheter kommer säkert att uppstå då det gäller att anpassa lagens föreskrifter rörande de kvinnliga arbetstagarna till de krav som arbetsmarknaden och arbetsgivaren ställer. Uppstår dylika svårigheter blir

det utan tvivel den kvinnliga arbetstagaren som förlorar på grund av sin mindre anpassningsbarhet i produktionen.

Det är också tänkbart att långt gående skyddsbestämmelser i lagen för kvinnornas vidkommande kommer att betraktas icke som ett skydd utan som en belastning.

Tyvärr torde de ekonomiska förutsättningarna saknas för de flesta förvärvsarbetande kvinnor att använda sig av någon längre tids ledighet vid havandeskap och barnsbörd. De flesta av dem äro i regel beroende av sin oavbrutna inkomst redan under vanliga förhållanden, och givetvis i ännu högre grad inför de kostnader som moderskapet medför. Utan att de ekonomiska betingelserna för ledigheten skapas är den således mycket svår att tillgodogöra sig.

Dessutom torde det kunna befaras, att i stället för att motverka en sådan samhällsfara som exempelvis aborterna, dessa bestämmelser måhända ökar den, beroende på anförda synpunkter.

Sektionen vill genom det anförda framhålla att skyddslagstiftningen hur nödvändig den ur många synpunkter är för kvinnorna, den dock icke samtidigt får bli ett hinder för dem i deras också nödvändiga insatser på arbetsmarknaden.

Stockholm i december 1945.

STOCKHOLMS FACKLIGA CENTRALORGANISATIONS

KVINNOSEKTION.

Anna Johansson-Visborg,

ordf.
