

Nr 114.

Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m.; given Stockholms slott den 3 mars 1939.

Under åberopande av bilagda i statsrådet och lagrådet förda protokoll vill Kungl. Maj:t härmed jämlikt § 87 regeringsformen föreslå riksdagen att antaga härvid fogade förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m.

Under Hans Maj:ts
Min allernådigste Konungs och Herres frånvaro:

GUSTAF ADOLF.

Albert Forslund.

Förslag

till

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

Häri genom förordnas som följer:

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.

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 skäligen tid, dock högst tolv veckor, avhåller sig från arbete.

Överlåtelse av företaget eller fartyget må icke inverka på arbetstagare enligt denna lag tillkommande förmån.

3 §.

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.

4 §.

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 talan inom två år från samma tidpunkt. Underlåtes det, vare 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.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1939.

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför
Hans Kungl. Höghet Kronprinsen-Regenten i stats-
rådet å Stockholms slott den 3 februari 1939.*

Närvarande:

Statsministern HANSSON, ministern för utrikes ärendena SANDLER, statsråden PEHRSSON-BRAMSTORP, WESTMAN, WIGFORSS, MÖLLER, ENGBERG, SKÖLD, QUENSEL, FORSLUND, ERIKSSON, STRINDLUND.

Efter gemensam beredning med chefen för justitiedepartementet anför chefen för socialdepartementet, statsrådet Forslund:

Inledning.

I de i statsrådsprotokollet den 17 maj 1935 för befolkningskommissionen meddelade direktiven framhöll dåvarande chefen för socialdepartementet, statsrådet Möller, bland annat, att det icke kunde vara ägnat att uppmuntra familjebildningen, att, såsom ofta skedde, arbetsgivare vägrade fortsatt anställning åt kvinnor vid deras inträde i äktenskap eller på grund av havandeskap. Den sålunda berörda frågan har kommissionen upptagit till behandling i sitt den 25 maj 1938 avlämnade betänkande angående förvärvsarbetande kvinnors rättsliga ställning vid äktenskap och barnsbörd (statens off. utredn. 1938: 13). Såsom resultat av utredningen i frågan har kommissionen i betänkandet framlagt utkast till *lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap och barnsbörd*. Detta lagutkast torde få såsom bilaga (*Bilaga B*) fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende.

I betänkandet har kommissionen även behandlat frågorna om rätt till ledighet i samband med barnsbörd och om rätt till ersättning för i samband med barnsbörd förlorad arbetsförtjänst. Utredningen i dessa frågor har föranlett kommissionen att framlägga utkast dels till lag angående ändrad lydelse av 17 § lagen den 29 juni 1912 (nr 206) om arbetarskydd, dels till förordning angående ändrad lydelse av 32 § förordningen den 26 juni 1931 (nr 280) om erkända sjukkassor, dels ock till kungörelse om ändrad lydelse av § 6 kungörelsen den 26 juni 1931 (nr 282) angående statsbidrag åt sjukkassor.

Över betänkandet hava efter remiss yttranden avgivits av länsstyrelserna i Södermanlands, Östergötlands, Göteborgs och Bohus, Kopparbergs, Gävleborgs och Norrbottens län, medicinalstyrelsen, pensionsstyrelsen, socialstyrelsen, svenska sjukasseförbundet, bankernas förhandlingsorganisation, svenska försäkringsbolags riksförbund, svenska bankmannaföreningen, försäkringstjänstemannaföreningen, svenska stadsförbundet, svenska landstingsförbundet, svenska landskommunernas förbund, Sveriges kommunaltjänstemannaförbund, svenska arbetsgivareföreningen, landsorganisationen i Sverige,

efter hörande av fackförbund, till vilka kvinnliga arbetstagare i större omfattning höra, de anställdas centralorganisation (Daco), kooperativa förbundet, Fredrika-Bremer-förbundet, svenska kvinnoföreningars samarbetskommitté, yrkeskvinnors riksförbund och tjänstemännens centralorganisation.

Länsstyrelserna i Östergötlands och Gävleborgs län hava bifogat yttranden från respektive Östergötlands och Södermanlands handelskammare samt handelskammaren i Gävle, varjämte länsstyrelsen i Kopparbergs län bifogat yttranden från fattigvårds- och barnavårdskonsulenten i sjunde distriktet samt länets fattigvårds- och barnavårdsförbund.

Befolkningskommissionens förslag rörande lagstadgat förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap och barnsbörd har även behandlats av kvinnoarbetskommittén i dess den 23 november 1938 avlämnade betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete m. m. (statens off. utredn. 1938: 47).

Med ledning av befolkningskommissionens utkast till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap och barnsbörd samt över detta lagutkast avgivna yttranden har inom socialdepartementet utarbetats förslag till *lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap eller barnsbörd m. m.* Då jag nu anhåller att få anmäla detta förslag, vill jag samtidigt meddela, att jag icke är beredd att nu underställa Kungl. Maj:ts prövning vad befolkningskommissionen i sitt förevarande betänkande i övrigt föreslagit. Emot betänkandet, i vad detsamma avser frågan om rätt till ersättning för i samband med barnsbörd förlorad arbetsförtjänst, hava nämligen i yttrandena så vägande erinringar framställts, att betänkandet i denna del icke synes mig ägnat att läggas till grund för något av Kungl. Maj:t till riksdagen avlåtet förslag. Beträffande åter frågan om rätt till ledighet i samband med barnsbörd, vilken fråga av kommissionen behandlats i dess utkast till lag angående ändrad lydelse av 17 § arbetarskyddslagen, må erinras, att sistnämnda lag för närvarande är föremål för en allmän översyn av särskilt tillkallade sakkunniga. Det synes mig lämpligt, att under tiden för sakkunniguppdragets fullgörande ändringar i arbetarskyddslagen såvitt möjligt undvikas.

Allmän motivering.

Befolkningskommissionen.

Rörande innehållet i befolkningskommissionens utkast till lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap och barnsbörd ber jag att få hänvisa till *Bilaga B*.

Kommissionen har i sin allmänna motivering under rubriken »Allmänna befolkningspolitiska och familjesociala synpunkter på kvinnornas förvärvsarbete utom hemmet» anfört bland annat följande:

Utvecklingen har lett till att numera i städer och stadsliknande samhällen praktiskt taget alla vuxna ogifta kvinnor, som icke av särskilda personliga

förhållanden — pågående utbildning, arbetslöshet eller arbetsoförmåga på grund av lyte eller dylikt — äro förhindrade, hava förvärvsarbete utom hemmet, samt att en allt större kvotdel av i synnerhet de yngre gifta kvinnorna kvarstannat i förvärvslivet, vanligen då såsom löntagare. Kvinnornas framträdande på arbetsmarknaden har som alla sociala strukturförändringar av denna storleksordning skapat nya problem. Dessa problem äro av två slag. Det första slaget av problem är de arbetsmarknadspolitiska och gäller frågorna om verkningarna på efterfrågan av manlig och kvinnlig arbetskraft, arbetslöshet och lönebildning. Det andra slaget av problem är de befolkningspolitiska och familjesociala. För utredning av de med kvinnoarbetet förbundna arbetsmarknadspolitiska problemen har chefen för finansdepartementet på grund av Kungl. Maj:ts beslut den 18 juli 1935 tillsatt en särskild utredning, den s. k. kvinnoarbetskommittén, som under senare delen av år 1938 kan förväntas avgiva sitt betänkande. Det andra slaget av problem tillhör mera omedelbart befolkningskommissionens arbetsuppgifter. Då likväl de båda slagen av problem hava ett nära inbördes samband, har, på sätt i direktiven för kvinnoarbetskommittén förutsatts, samråd ägt rum mellan denna kommitté och befolkningskommissionen.

Kommissionen vill till en början göra vissa tillrättsläggande uttalanden rörande spörsmålet om konkurrensen mellan å ena sidan kvinnornas förvärvsarbete och å andra sidan deras möjlighet till och villighet för äktenskap och barnafödande. Att en sådan konkurrens under nuvarande förhållanden består, torde icke kunna bestridas. I vilken utsträckning kvinnors förvärvsarbete står såsom hinder för äktenskap och barnafödande kan dock svårigen bedömas med ledning av tillgänglig statistik, som endast kan siffermässigt belysa förhållandena under ett övergångs- och brytningskede.

Kommissionen vill emellertid här såsom sin mening framhålla, att även om en dylik konkurrens i avsevärd utsträckning skulle bestå, detta förhållande icke kan få utgöra skäl för samhällsingripanden i syfte att uttränga kvinnorna från förvärvsarbete. Redan ekonomiska hänsyn förbjuda ett sådant inskrifande. Vår samhällsverksamhet bygger i allt större utsträckning på kvinnors arbetsinsats i det utom familjen försiggående produktiva livet, och vi kunna såsom folk icke utan en väsentligt sänkt kvalitativ och kvantitativ standard försaka denna insats. Såsom ett ännu viktigare skäl emot samhällsingripanden i syfte att uttränga kvinnorna eller vissa kategorier av kvinnor från yrkesverksamhet står emellertid för kommissionen det förhållandet, att hela vårt samhällsliv bygger på personlig frihet för medborgarna att söka nyttiggöra sina krafter på det område de själva välja. En frihetsbegränsning för kvinnornas eller för vissa kvinnors del torde icke vara i överensstämmelse med denna av en allmän opinion omfattade demokratiska grundsats.

Det torde även vara en fäfäng tro, att man genom ingripanden av nyss antytt slag skulle kunna stimulera till äktenskap och barnafödande. Snarare torde motsatsen vara fallet. Om man inskränker kvinnornas arbetsmöjligheter såsom gifta, skapar man snarast ett avhållande motiv för äktenskap och gynnar fria förbindelser. Förminskar man kvinnornas arbetsmöjligheter först då de bliva mödrar, skapar man ett starkt motiv för extrem barnbegränsning.

Om man sålunda finner sig böra helt avstå från tanken att genom samhällsinskrifanden förminska mödrars och gifta kvinnors arbets- och förtjänstmöjligheter inom näringslivet, uppställer sig frågan, hur man på olika vägar skall kunna göra det lättare för kvinnor att förena äktenskap och moderskap med förvärvsarbete. Kommissionen är fullt medveten om att här i första hand kräves en annan inställning till de med kvinnornas yrkesverksamhet sammanhängande, särskilda problemen, än som hittills varit den inom stora områden av arbetsmarknaden vanliga. När enskilda arbetsgivare nu avskeda anställda kvinnor, då dessa gifta sig eller vänta barn, kan detta vara förställigt, då det

gäller mindre företag och överhuvud taget företag, som befinna sig i hård konkurrens. Utan tvivel kan det i vissa fall innebära en ekonomiska uppoffring att tillämpa ett motsatt handlingssätt, en uppoffring, som icke utan vidare kan krävas av dylika företag. Men av kommuner och allmänna inrättningar samt av banker, försäkringsbolag och andra stora företag torde samhället hava rätt att förvänta, att de etiska och familjesociala problem, som här möta, icke bedömas ur alltför ensidig och snäv ekonomisk synvinkel. Själva befolkningsutvecklingen gör i längden den uppfattningen ohållbar, som i äktenskap och barnafödande ser blott en bristfullhet hos den kvinnliga arbetskraften.

Kommissionen har härefter under rubriken »Kvinnan i statens tjänst» erinrat om, att beträffande anställnings- och löneförhållanden i statens tjänst numera gällde, att kvinna ägde rätt att erhålla och innehava anställning oberoende av civilstånd och moderskap samt att kvinnlig befattningshavare ägde under ledighet för havandeskap åtnjuta samma lön som under sjukledighet. I skrivelse den 16 januari 1937 till svenska stadsförbundet, svenska landsförbundet och svenska landskommunernas förbund hade kommissionen hemställt om medverkan till spridande av kännedom om denna statens ståndpunkt, vilken syntes böra mana till efterföljd av andra arbetsgivare, icke minst kommuner och allmänna inrättningar av olika slag.

Vidare har kommissionen under rubriken »Kvinnan inom det enskilda näringslivet» meddelat, att kommissionen tillsammans med kvinnoarbetskommittén sökt genom utsändandet av frågeformulär till olika arbetsgivare, vilka sysselsatte ett större antal kvinnor inom sina företag, erhålla uppgifter till vägledning för ett bedömande av de kvinnliga arbetstagarnas ställning i olika med äktenskap och barnsbörd sammanhängande hänseenden. Resultatet av enquêten framginge av en såsom bilaga A vid betänkandet fogad sammanställning, vilken gäve vid handen, att av 648 redovisade företag med tillhoppa 59,600 kvinnliga arbetare ungefär en tiondel, sysselsättande 2,420 kvinnor, tillämpade avsked vid giftermål eller hade mer eller mindre osäker praxis, medan av 1,534 företag med tillhoppa 25,416 kvinnliga, ej till arbetare hänförliga »anställda» ungefär en tredjedel, sysselsättande 11,066 kvinnor, uppgivit avsked vid giftermål eller osäker praxis. Inom industrien hade sålunda av de anförda siffrorna att döma frågan om den kvinnliga arbetstagarens civilstånd i allmänhet ansetts vara av underordnad betydelse, under det att förhållandena i detta avseende ställde sig helt annorlunda för olika kategorier av kontors- och affärsanställda.

Då särskilt banker och försäkringsbolag intoge en framträdande plats bland de företagare, som ställde sig avvisande mot ett bibehållande i tjänst av gifta kvinnor, hade kommissionen sökt genom konferenser med representanter såväl för dessa företags ledning som för de vid företagen anställda erfara, hur parterna själva betraktade det föreliggande problemet. På begäran av kommissionen hade även lämnats vissa sammanfattande redogörelser för de särskilda bestämmelser, som funnes hos företagen meddelade i fråga om kvinnliga anställda, vilka vore gifta eller hade för avsikt att ingå äktenskap, nämligen beträffande bankerna i skrivelse från bankernas förhandlingsorganisation den 29 januari 1938 och beträffande försäkringsbolagen i skrivelse från

svenska försäkringsbolags riksförbund den 1 februari 1938. De anställda hade sammanfattat sina synpunkter och önskemål i skrivelser till kommissionen, svenska bankmannaföreningen den 3 mars 1938 och försäkringstjänstemannaföreningen den 1 mars 1938. Samtliga skrivelser hade såsom bilagor (B—E) fogats till kommissionens betänkande.

I en senare avdelning har kommissionen under rubriken »Frågans läge i vissa främmande länder» redogjort för norsk och tysk lagstiftning på området samt för den danska befolkningskommissionens den 19 januari 1938 framlagda förslag till »Lov om Moderskapsydelse og om erhvervsmæssigt arbejdende Kvinders Rettigheder og Pligter i Anledning af Fødsel», och hänvisar jag härutinnan till betänkandet.

Härefter har kommissionen i sin allmänna motivering under rubriken »Befolkningskommissionens förslag» anfört bland annat följande:

Då enskilda arbetsgivare i anställningsvillkoren angiva äktenskap eller barnsbörd såsom grund för uppsägning och avsked av kvinnliga arbetstagare, är detta enligt befolkningskommissionens mening icke blott ur allmän synpunkt olämpligt och oriktigt utan även — och detta särskilt i tider av fortgående nativitetsminskning — direkt samhällsskadligt. Ett harmoniskt och lyckligt hemliv torde för övrigt utgöra en viktig förutsättning för att den anställda skall kunna prestera ett fullgott arbetsresultat. Ett tillmötesgående av de anställdas krav att fritt få välja civilstånd utan återverkningar i anställnings- eller lönehänseende torde därför ligga i arbetsgivarens eget intresse.

Detta synes även vara den slutsats, till vilken det övervägande flertalet arbetsgivare i vårt land redan kommit. I statens tjänst gäller, såsom förut framhållits, att kvinna äger rätt att erhålla och innehava statsanställning oberoende av civilstånd och moderskap. Detsamma gäller i allmänhet inom kommunernas tjänst; vissa kommuner intaga dock i detta hänseende en egen domlig undantagsställning. De med staten nära förbundna monopolföretagen tillämpa i regel statens principer.

Inom det enskilda näringslivet möta för majoriteten av de förvärvsarbetande kvinnorna icke några hinder för ett förenande av förvärvsarbete och äktenskap. Banker och försäkringsbolag äro dock en grupp företag, där i nuvarande stund det främsta motståndet är att finna mot gifta kvinnors bibehållande i tjänst. Denna företagets inställning får ökad betydelse såväl genom det stora antal kvinnor, vilka där sysselsättas, som därigenom att företagen i fråga — framför allt bankerna — hava en tongivande ställning.

Ett skäl, som från bank- och försäkringsbolagens ledning ofta anföres mot gifta kvinnors kvarstående i tjänst, är att man anser ur olika synpunkter — även befolkningspolitiska — lämpligast, att dessa kvinnor stanna i sina hem. Kommissionen vill i anledning härav erinra, att hemarbetets minskning i modern tid gör kravet på att alla gifta kvinnor skola syssla blott med hemarbete ohållbart. Man synes även glömma, att valet för kvinnan oftast icke står mellan äktenskap *med* eller *utan* förvärvsarbete utan kanske vanligare mellan äktenskap (om hon får behålla sitt förvärvsarbete) eller icke äktenskap. En politik, som förmenar sig bevara kvinnorna åt hemmet genom att förbjuda dem att kvarstå i tjänst efter äktenskapets ingående, är icke blott verklighetsfrämmande utan även asocial, då den förhindrar många äktenskap, men ökar antalet fria förbindelser och illegala aborter. Befolkningspolitiskt sett innebär systemet, att barnafödande motverkas genom att vissa äktenskap aldrig komma till stånd, medan andra uppskjutas till dess mannen nått en sådan löneställning, att han ensam kan försörja familjen, vilket ofta blir fallet först vid en

tidpunkt, då kvinnans fertilitet redan hunnit avtaga så att barn måhända ej födas. Vid överläggning med representanter för tjänstemannaorganisationerna har kommissionen styrkts i den uppfattningen, att en ändring av anställningsvillkoren i nu berörda hänseende omedelbart skulle få till följd ingående av ett icke obetydligt antal äktenskap.

Ett annat vanligt argument, med vilket man vill motivera den kvinnliga anställningshavarens avskedande vid giftermål, är, att hennes arbetsförmåga genom giftermålet skulle försämrast på grund av splittrande intressen mellan hemmet och tjänsten. Denna uppfattning kan dock icke anses bestyrkt av erfarenheten från de arbetsområden, inom vilka gifta kvinnor i någon större utsträckning sysselsättas. Vare sig att kvinnan behåller sitt förvärvsarbete som gift av intresse för sin tjänst eller hon gör det av ekonomiskt nödtvång, måste man förutsätta, att hon, i medvetande om det hinder äktenskap ofta utgör i konkurrensen, snarare ökar än minskar sina ansträngningar att prestera ett fullgott arbete för att icke riskera att mista sin anställning.

Med hänsyn till nu antydda förhållanden har kommissionen funnit starka skäl tala för att arbetstagaren genom lagstiftning beredes en annan och mera tryggad ställning i fråga om rätten att ordna sitt privatliv med avseende å äktenskap och vad därmed sammanhänger utan obehörigt ingripande från arbetsgivarens sida. Kommissionen inser till fullo de vanskligheter, som äro förenade med en dylik lagstiftning. Ett förbud mot avskedande i anledning av äktenskap kan kringgås genom angivande av andra orsaker till avskedandet. Då kommissionen det oaktat ansett sig böra framlägga förslag till reglerande av arbetstagares rättsliga ställning i förevarande avseende sker det för att med hjälp av en dylik lag snabbare än eljest kunnat ske rikta den allmänna opinionen mot det i längden ohållbara tillstånd, som för stora grupper av anställda gör en så självklar medborgerlig rättighet som ingående av äktenskap beroende av arbetsgivarens mer eller mindre goda vilja.

Kommissionen framhåller slutligen, att den såsom huvudregel föreslagit, att arbetstagare ej finge avskedas i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap eller barnsbörd. Då tyngdpunkten i en lagstiftning sådan som den förevarande av naturliga skäl måste komma att ligga i dess opinionsbildande verkningar, hade kommissionen icke ansett nödigt att förse förbudet med någon straffsanktion. Förbud mot att avskeda arbetstagare på grund av att denne inträdde i äktenskap borde givetvis komma jämväl manliga arbetstagare till godo. Påpekas kunde, att en liknande, av samhällets intressen betingad inskränkning i arbetsgivares rättigheter i förhållande till honom underställd personal återfunnes i lagen den 16 oktober 1914 om förbud i vissa fall mot värnpliktigs skiljande från tjänst eller arbete.

Befolkningskommissionens betänkande har utarbetats av en inom kommissionen nedsatt delegation, bestående av medicine doktorn Andrea Andreen-Wohlin, ordförande, och ledamoten av riksdagens andra kammare tändsticksarbetaren J. A. L. Persson, varjämte såsom särskilda sakkunniga deltagit sekreteraren i pensionsstyrelsen fru H. Dernby, fru E. Wedberg och ledamoten av riksdagens första kammare direktören K. Wistrand. I ärendets slutbehandling hava deltagit kommissionens samtliga ledamöter utom professor K. G. Myrdal.

Inom befolkningskommissionen har *reservation* avgivits av ledamoten av riksdagens andra kammare trädgårdsmästaren K. H. Magnusson och direktören Wistrand, vilka anfört i huvudsak följande:

Av den statistik, som på befolkningskommissionens föranstaltande insamlats, framgår, att i samtliga äktenskap, som ingåtts efter år 1900, barnantalet i medeltal uppgår till $2\frac{1}{2}$, medan åter i de äktenskap, där hustrurna varit yrkesverksamma under hela eller väsentlig del av äktenskapet, det genomsnittliga antalet barn varit mindre än 1 per äktenskap. Man måste vid sådant förhållande fråga sig, om det är en uppgift för befolkningskommissionen med dess utgångspunkter och målsättning att inrikta sin verksamhet på ett förslag sådant som förevarande, där de befolkningspolitiska fördelarna måste te sig mycket tveivelaktiga, möjligen till och med negativa.

Däremot skall icke förnekas, att andra synpunkter tala för en utveckling, som i ännu högre grad än nu är fallet medgiver rätt för kvinnor att efter ingånget äktenskap kvarstå i sin sysselsättning.

Härvid bör emellertid bemärkas, att problemets storleksordning icke får överdrivas. Som delegationen redan anmärkt, tillåtes inom industrien i allmänhet kvarstående vid äktenskap; endast vid egentligt kontorsarbete — främst inom bank- och försäkringsbranschen — är en motsatt praxis förhärskande i något större omfattning.

Vid de konferenser, som delegationen haft med representanter för dessa branschens ledande män, har emellertid förspotts, att förståelsen är starkt växande för de problem, som uppstå för de anställda genom förlust av tjänsteinnehavet vid ingånget äktenskap. Utvecklingen av en anda, som löser dessa problem i samförståndets och den ömsesidiga förståelsens tecken, måste anses bättre tjäna de syften, som man velat tillgodose, än en tvångslagstiftning, vilken för opinionsbildningen möjligen kan få en inverkan, som är rent motsatt den man tänkt sig, och ogynnsamt påverka benägenheten att anställa kvinnor.

Lösningen måste kännetecknas av en smidighet, som lagstiftning svårligen kan åstadkomma och som medgiver rätt att handla efter såväl vederbörande företags natur som efter anställningens karaktär i det föreliggande individuella fallet. Med anledning härav och då den allmänna opinionens utveckling går i sådan riktning, att de intressen, som lagförslaget avser att bevaka, ändock småningom i allt större utsträckning kunna förväntas bli tillgodosedda, ha vi ej kunnat biträda delegationens förslag.

Yttranden.

I princip tillstyrkande yttranden över befolkningskommissionens nu förevarande förslag hava avgivits av länsstyrelserna i Göteborgs och Bohus, Kopparbergs och Gävleborgs län, handelskammaren i Gävle, socialstyrelsen¹⁾, svenska bankmannaföreningen, försäkringstjänstemannaföreningen, svenska stadsförbundet, svenska landstingsförbundet, svenska landskommunernas förbund, Sveriges kommunaltjänstemannaförbund, landsorganisationen i Sverige, Daco, Fredrika-Bremer-förbundet, svenska kvinnoföreningars samarbetskommitté, yrkeskvinnors riksförbund och tjänstemännens centralorganisation.

Länsstyrelsen i Norrbottens län har upplyst, att inom länet kvinnlig arbetskraft användes i relativt liten utsträckning å de med lagförslaget avsedda områdena, varför länsstyrelsen saknade tillräcklig erfarenhet för att kunna bedöma förslagens praktiska lämplighet och behövlighet. Medicinalstyrelsen har uttalat sin principiella anslutning till uppfattningen, att kvinnliga arbetstagare borde beredas rätt att bibehålla sin anställning vid giftermål, havandeskap och barnsbörd, men har ansett tveksamt, huruvida lagstiftningstväng

¹⁾ Styrelsens majoritet, nämligen generaldirektören Hansson, byråcheferna Hagman och Bexelius samt t. f. byråchefen Twengström.

vore bästa vägen att nå önskad effekt. Pensionsstyrelsen och svenska sjuk-kasseförbundet hava icke yttrat sig över kommissionens nu förevarande förslag.

Berörda förslag har helt avstyrkts av länsstyrelserna i Södermanlands och Östergötlands län, Östergötlands och Södermanlands handelskammare, tre reservanter inom socialstyrelsen¹⁾, bankernas förhandlingsorganisation, svenska försäkringsbolags riksförbund, svenska arbetsgivareföreningen och kooperativa förbundet.

Ur de i princip tillstyrkande yttrandena må följande här återgivas. *Socialstyrelsen* har anfört bland annat följande:

Vad först angår den centrala frågan om arbetstagares rätt till bibehållande av anställning vid ingående av *giftermål* ansluter sig styrelsen obetingat till kommissionens mening, att envar anställd, manlig eller kvinnlig, som är någorlunda fast knuten vid sitt företag, bör vara tillförsäkrad en sådan rätt. Det inom vissa yrkesområden ännu förhärskande systemet, att arbetsgivaren plägar entlediga en kvinnlig arbetstagarare enbart i anledning av hennes äktenskap, finner styrelsen ohållbart och oförenligt med såväl humanitära som sociala åskådningssätt. Något annorlunda och mera komplicerat ter sig problemet måhända vid arbetstagares *havandeskap och barnsbörd*. Det ligger i sakens natur, att i sådana situationer svårigheter och olägenheter i vissa fall kunna uppstå för arbetsgivaren att behålla vederbörande i arbetet och att följaktligen skälen för arbetsledningens önskan att skilja henne därifrån understundom kunna äga ett visst berättigande. Icke desto mindre hyser styrelsen den uppfattningen, att betryggande garantier böra beredas för kvinnlig arbetstagarare att få bibehålla sin anställning jämväl vid havandeskap och barnsbörd. Dylka skyddsanordningar äro av humanitära och sociala skäl berättigade och önskvärda, alldeles oavsett om därigenom jämväl kan påräknas en ur nativitets-synpunkt gynnsam effekt.

I fråga om lämpligheten och behovet av en skyddslagstiftning — givetvis av tvingande karaktär — delar styrelsen kommissionens uppfattning. Visserligen har mot en lagstiftning i ämnet riktats den anmärkningen, att lagen lätteligen skulle kunna kringgåås och på grund av bevisningssvårigheter bliva mer eller mindre ineffektiv i tillämpningen. På sätt även kommissionen framhållit, är det sannolikt, att vissa dylka praktiska svårigheter skulle kunna uppstå vid ett genomförande av det framlagda lagförslaget. Styrelsen anser emellertid, att de härom uttalade betänkligheterna äro överdrivna och i varje fall icke böra vara avgörande. Såsom även påpekas i betänkandet, torde nämligen lagstiftningen i fråga måhända främst bliva av uppfostrande betydelse.

Ej heller de invändningar, som ur vissa andra synpunkter ansetts kunna riktas mot den föreslagna lagstiftningen, finner styrelsen vara av den tyngd och betydelse, att hela frågan om lagligt skydd för de anställda i förevarande avseenden fördenskull bör falla. Dylka skyddsanordningar äro nämligen, som ovan framhållits, starkt motiverade av humanitära och sociala skäl.

Svenska stadsförbundet har icke haft någon invändning att göra mot ett förbud att avskeda hos kommunal nämnd eller styrelse anställd kvinna vid äktenskaps ingående, havandeskap eller barnsbörd. Visserligen tillämpade för närvarande ett fåtal städer en därifrån avvikande praxis, men sedan kvinnor i statens tjänst numera ägde rätt att erhålla och innehava statsanställning, oberoende av civilstånd och moderskap, torde man kunna förvänta, att samma uppfattning så småningom komme att giva sig till känna också över

¹⁾ Byråchefen Bergsten samt t. f. byråcheferna Moureau och Drouge.

lag i städerna. Vissa beslut från senare tid tydde på en utveckling i denna riktning.

Daco har yttrat:

Vid sitt ställningstagande till befolkningskommissionens huvudförslag har *Daco* utgått från att arbetstagarna ur sin egen intressesynpunkt måste hälsa med tillfredsställelse varje åtgärd som bidrar att skydda arbetstagarparten mot obehörigt intrång från arbetsgivarnas sida i arbetstagarnas fria förfoganderätt över sin arbetskraft och sitt privatliv. Som ett dylikt måste nämligen uppfattas varje hinder som reses mot en kvinnlig befattningshavares önskan att efter ingående av äktenskap eller efter barnsbörd fortsätta sitt förvärvsarbete. Men icke heller ur en vidare samhällelig synpunkt synas sådana anordningar försvarliga, varigenom en viss medborgargrupp berövas möjlighet att utföra avlönat arbete. Samhället kan icke rimligtvis vara betjänt av att en viss kategori medborgare förhindras att utnyttja sin arbetskraft på det område den själv finner för sig lämpligast.

Den av befolkningskommissionen förebragta utredningen, som bekräftar de av våra organisationer gjorda erfarenheterna, tyder på att en lagstiftning till skydd för den gifta kvinnans förvärvsarbete är av behovet påkallad. Visserligen synes kvinnans krav att hennes civilstånd eller familjeförhållanden i övrigt icke skola få influera på hennes anställning under de senaste åren ha vunnit ökad förståelse. Det finns dock anledning befara att de företag, bland vilka märkas landets ledande bank- och försäkringsföretag, som bestämt motsatt sig den gifta kvinnans förvärvsarbete, icke skola låta sig påverkas av den opinion som håller på att växa fram. Men även om det stora flertalet arbetsgivare redan nu medge sina kvinnliga anställda att bibehålla sin tjänst vid ingåendet av äktenskap, torde åtskilliga även av dessa arbetsgivare ofta vägra återta i sin tjänst en kvinnlig anställd efter barnsbörd. För att bryta det motstånd som sålunda ännu finnes behövs säkerligen ett lagstadgande, varför *Daco* i princip tillstyrker den av kommissionen föreslagna lagstiftningen.

Svenska bankmannaföreningen, försäkringstjänstemannaföreningen och tjänstemännens centralorganisation hava såsom egna yttranden åberopat vad *Daco* i ärendet anfört.

Fredrika-Bremer-förbundet har bland annat framhållit, att beviljandet av ledighet åt kvinnlig anställd vid havandeskap och barnsbörd måhända i åtskilliga fall kunde erbjuda vissa svårigheter men att, då arbetsmarknaden absorberat kvinnlig arbetskraft i så stor omfattning som den gjort, vederbörlig hänsyn måste tagas till att kvinnliga anställda finge arbeta under så gynnsamma förhållanden, att de även kunde fylla den samhällsnyttiga uppgift, som familjebildande och moderskap innebure. En politik i motsatt riktning vore ej blott ägnad att förhindra många äktenskap utan bidroge även till att öka antalet fria förbindelser och illegala aborter. Överhuvudtaget kunde det mot privatanställda kvinnor i avsevärd utsträckning tillämpade giftermålsförbudet karakteriseras som ett otidsenligt system, vilket i strid med den allmänna utvecklingen missgynnade kvinnorna och motarbetade en sund befolkningspolitik.

Svenska kvinnoföreningars samarbetskommitté har anfört i huvudsak följande:

Samarbetskommittén, som i arbetet för ett erkännande av den förvärvsarbetande kvinnans rätt till äktenskap och moderskap ser en av sina främsta uppgifter, hälsar med glädje befolkningskommissionens bestämda hävdande

av denna princip. Det kan icke nog starkt understrykas, att den praxis som på vissa håll tillämpas att avskeda kvinnor på grund av giftermål eller havandeskap medför svåra konsekvenser för dem som drabbas därav. Många kvinnor ha därigenom avskurits från möjligheten att bilda hem och familj eller tvingats att lämna en arbetsuppgift, för vilken de utbildat sig och åt vilken de avsett att ägna sitt liv. Genom sin anställningspolitik ha arbetsgivarna orsakat många personliga tragedier. Vid sidan av dessa allmänmänskliga hänsyn står det allmännas befolkningspolitiska intresse av en ökning i giftermålsfrekvens och barnantal. Varje åtgärd som försvårar eller gör det omöjligt för kvinnorna att förena förvärsarbete med äktenskap och moderskap reser hinder i vägen för ett befordrande av detta allmänna intresse.

De allmänmänskliga och samhälleliga intressena sammanfalla sålunda i nuvarande situation, och en anställningspolitik, som utan att tvingande ekonomiska skäl föreligga verkar i motsatt riktning, kan ej nog starkt brännmärkas. Det framgår även av kommissionens betänkande att det framlagda lagförslaget främst avser de stora arbetsgivarna, kommuner, banker, försäkringsbolag och vissa andra stora företag. Synnerliga skäl föreligga för att föra fram dessa företag i rampljuset, därför att de i sin anställningspolitik i övrigt anse sig tillämpa sunda och humana principer, framför allt i avseende på tryggheten i anställningsvillkoren.

Vid en diskussion av det föreliggande lagförslaget måste man utgå från det faktum, att viss ledighet vid barnsbörd alltid är nödvändig och att denna ledighet med hänsyn till moderns och barnets hälsa ej får utmätas för knapp. Den arbetsgivare, som anställer kvinnlig personal, måste räkna med en viss risk för avbrott i tjänstgöringen. För de större företagarna torde det emellertid ej bereda några som helst svårigheter att ordna dylika, på förhand kända ledigheter. I regel anse de sig som goda arbetsgivare skyldiga att bereda sin personal rätt till återinträde även efter långvariga sjukdomsfall, vilka genom sin plötslighet ofta medföra betydligt större olägenheter. Det ligger dock nära till hands att arbetsgivarna på grund av bristande erfarenhets- eller statistiskt material ha överdrivna föreställningar om frekvensen av ledigheter för barnsbörd och att de därför väsentligt övervärdera riskerna.

Denna omständighet utgör ett handicap för den kvinnliga arbetskraften på arbetsmarknaden, vilket tar sig uttryck dels i konkurrenssvårigheter på områden, där manlig arbetskraft är lika effektiv som kvinnlig, och dels i en press på lönerna. Det är antagligt att olägenheterna i detta avseende för den kvinnliga arbetskraften äro obetydliga vid en relativt långsam förändring av de enskilda företagens praxis, i all synnerhet om denna utveckling gynnas av en samtidig förskjutning i den allmänna opinionen och om den åstadkommes genom överenskommelser mellan arbetsgivare och anställda, vid vilka hänsyn kunna tagas till de speciella omständigheterna i de särskilda fallen. På grund av de psykologiska reaktionerna hos företagarna torde ett lagstadgat förbud mot avskedande däremot innebära väsentligt större risker för ogynnsamma återverkningar. Man måste också taga hänsyn till att för större delen av de företagare, som lagen speciellt avser, motivet för ett avskedande av de kvinnliga anställda vid giftermål varit rent ekonomiskt. Om dessa arbetsgivare genom lagen tvingas att ändra sin politik i detta avseende, torde man ha att räkna med, att de försöka åstadkomma inbesparingar på andra vägar, exempelvis genom att hålla nere den kvinnliga personalens löner.

Ett konstaterande av att lagen kan befaras medföra vissa ogynnsamma konsekvenser för de förvärsarbetande kvinnorna är emellertid icke ett tillräckligt motiv för ett avstyrkande av densamma. Kvinnorna tillmäta en gynnsam lösning av denna fråga en sådan vikt, att de äro beredda att taga dessa konsekvenser, under förutsättning att lagen medför det åsyftade resultatet och att detta resultat ej kan nås på andra vägar.

Befolkningskommissionen har icke räknat med att förbudet omedelbart skall bliva effektivt utan ansett, att lagens uppgift skall vara att »snabbare än eljest kunnat ske» påverka den allmänna opinionen. Men även på denna punkt har man anledning att känna sig tveksam. Man kan räkna med att den olustkänsla som det lagstadgade förbudet medför och den risk även en lojal arbetsgivare löper att bliva stämd för skadestånd vid ett från hans synpunkt sett berättigat avskedande kan medföra en ogynnsam förändring i arbetsgivarnas inställning till den gifta kvinnliga arbetskraften. Kvinnorna ha att räkna med en omsvängning av opinionen under en eventuell ny lågkonjunktur.

Lagens effektivitet är beroende på om arbetsgivarna lojalt följa dess föreskrifter. Vad de arbetsgivare beträffar, vilka nu avskeda sin kvinnliga personal vid giftermål eller havandeskap, kan man knappast räkna med att lagen i och för sig skall medföra en förändrad inställning till problemet, vare sig motivet för deras handlande varit rent ekonomiskt eller mera känslomässigt betonat. För många torde frestelsen därför vara stark att fortsätta med den tidigare politiken mot betalande till den avskedade av det av kommissionen som normalt betecknade skadeståndet på tre månaders lön, vilket i många fall understiger vad man redan nu anser sig böra ge. En lag av denna art kan ha vissa fördelar som ett påtryckningsmedel, när en sedvanerätt utbildats på större delen av marknaden och där vunnit sådan stadga, att risker för en reaktion äro uteslutna, men detta torde knappast vara fallet i fråga om de gifta kvinnornas anställningstrygghet.

Med hänsyn till vad ovan anförts vill samarbetskommittén som sin mening uttala, att det för kvinnorna vore lyckligare, om en ändring av nuvarande missförhållanden kunde ske utan lagstiftning. Den allmänna opinionen har under inflytande bland annat av befolkningskommissionens arbete och kvinnoförningarnas propaganda undergått en märkbar förskjutning. Många stora företag ha under inflytande härav ändrat sin politik, och av bilagorna till kommissionens betänkande framgår, att vissa medgivanden kunna väntas även från bankernas och försäkringsbolagens sida. Man borde därför kunna hysa den förhoppningen att denna fråga skulle kunna lösas genom överenskomelser mellan arbetsgivare och arbetstagare. Då ett stort antal kvinnor i fullt medvetande om de konsekvenser lagen kan medföra ändock uttalat sig för ett lagstadgat förbud mot avskedande, har det varit i känslan av att de stora arbetsgivarna inom vissa yrkesområden ej inom rimlig tid komme att ändra sin anställningspolitik annat än under en lagstiftnings tvång och att kvinnorna ej ha tillräckligt stöd i denna fråga från tjänstemannaorganisationerna. Om detta är verkliga förhållandet, vill samarbetskommittén uttala sitt beklagande av att vissa arbetsgivares försök att utan hänsyn till de samhällliga konsekvenserna nedpressa sina omkostnader genom en inhuman behandling av en grupp anställda och de fackliga organisationernas oförmåga att åstadkomma en rättelse skall nödvändiggöra en lagstiftning, vars följder för kvinnorna äro svåra att överskåda.

Samarbetskommittén har slutat detta allmänna uttalande med den förklaringen, att om under befolkningskommissionens konferenser med arbetsgivare och anställda sådana fakta framkommit, vilka tydde på att frågan ej kunde lösas på annan väg än genom lagstiftning, kunde kommittén tillstyrka kommissionens lagförslag, dock endast under förutsättning att ändringar däri vidtoges på vissa punkter.

Även *yrkeskvinnors riksförbund* har — ur synpunkten av kvinnornas behov av gynnsammare ställning och ökade möjligheter till förvärvsarbete — ställt sig tveksamt inför de tänkbara följderna av en tvångslagstiftning sådan som

den ifrågasatta. En fortsatt fri påverkan av opinionsbildningen på detta område hade måhända varit den lyckligaste vägen att lösa denna fråga. Då emellertid de kvinnliga arbetstagarna, särskilt inom bank- och försäkringsvärlden, syntes hysa en stark förhoppning att genom lagstiftning få ett hastigare slut på kutymen att avskeda vid giftermål än vad som med blott en opinionsbildning kunde vara att förvänta, ville förbundet, om ock med tvekan, giva sin anslutning till den föreslagna lagstiftningen.

Länsstyrelsen i Gävleborgs län har i princip anslutit sig till kommissionens nu förevarande förslag men har likväl ansett klokt att avvakta ökad erfarenhet för utrönande, huruvida icke den fortgående utvecklingen inom kort ledde till att syftet med förslaget bättre vunnes på frivillig väg.

Härefter vill jag jämväl redogöra för vissa av de yttranden, som gått i avstyrkande riktning.

Länsstyrelsen i Östergötlands län har uttalat den farhågan, att de med förslaget förbundna inskränkningarna i den enskilde företagarens möjligheter att ensam bestämma över personalens sammansättning kunde komma att för kvinnan försvåra anställning i privat tjänst.

Inom *socialstyrelsen* hava de förut nämnda *tre reservanterna* ansett ett förbud mot avskedande i anledning av äktenskap böra ur befolkningstillväxtens synpunkt snarare av- än tillstyrkas. Det egentliga skälet till kommissionens förslag torde också ligga på ett helt annat plan och bottna i den i och för sig riktiga uppfattningen, att ett avskedande på grund av äktenskaps ingående innebure en kränkning av en allmänt medborgerlig, vederbörande arbetsgivare helt ovidkommande rättighet. Man frågade sig då till en början, varför detta spörsmål blivit aktuellt just nu, då för närvarande dylika avskedanden mera regelbundet torde förekomma endast inom bank- och försäkringsverksamheten samt systemet även där syntes vara på väg att uppmjukas, varjämte man i förekommande fall av avskedanden vid äktenskaps ingående alltmer sökte lämna gottgörelse i en eller annan form. Systemet syntes bygga på den uppfattningen, att den kvinnliga arbetstagaren såsom gift finge nya uppgifter och förpliktelser, vilka splittrade hennes krafter och intressen till förfång för yrkesarbetet eller hemlivet eller bådadera. — Reservanterna hava härefter anfört följande:

Det måste emellertid anses oriktigt och olämpligt, att en arbetsgivare uppställer avsked vid äktenskaps ingående såsom en *allmän regel*. Å andra sidan kan det ej vara tillbörligt, att han skulle vara förhindrad från att i individuella fall företaga dylikt avskedande, exempelvis beträffande en arbetstagare som han ändock ägde fullt giltiga skäl att skilja från företaget men dittills låtit stå kvar. Och vare sig det bleve fråga om en befattningshavare, som redan före äktenskapets ingående visat sig svag, eller en som efter äktenskapet påtagligt försämrats, komme det alltid att ställa sig mycket svårt för den lojale arbetsgivaren att företaga avsked, om en lagbestämmelse av nu föreslagen innebörd kunde åberopas. En sådan bestämmelse skulle de facto medföra en mycket större garanti för den gifta kvinnan än för den ogifta att få behålla sin plats.

Härtill är även att märka, att lagen skulle kunna på olika sätt neutraliseras av arbetsgivaren dels genom åberopande av andra skäl för avskedandet än

ingåendet av äktenskap, dels genom förflyttande av den gifta befattningshavaren till mera begränsat respektive mindre lönande arbete o. s. v. Lagen torde härigenom i många fall komma att stanna på papperet.

I stället för att genomföra en lagstiftning, som sålunda å ena sidan skulle i praktiken erhålla en relativt liten räckvidd och ej torde få anses av något större behov påkallad, å andra sidan genom sina stela och tvingande bestämmelser kunde lända till ogagn samt föranleda kringgående och åtskilliga för respektive parter obehagliga tvister, där bevisning vore mycket svår att åstadkomma, vill det synas som borde nu berörda fråga på ett mera smidigt och efter förhållandena i de individuella fallen bättre anpassat sätt kunna lösas genom förhandlingar mellan respektive arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, helst som man härvid inom de verksamhetsområden, där frågan är av någon egentlig betydelse, redan hunnit ett stycke på väg och med hänsyn till den allmänna opinionens utveckling snart nog torde komma till ett med lagstiftningens intentioner i stort sett sammanstående resultat.

Bankernas förhandlingsorganisation har yttrat:

En icke oväsentlig del av de bankanställda kvinnorna har sin verksamhet å sådana avdelningar, där direkt expedition av allmänheten äger rum. En del kvinnliga befattningshavare (särskilt kassörskor) hava ett arbete av sådan natur, att det kräver särskild koncentrationsförmåga och frihet från distraherande störningsmoment. På vissa smärre kontor (med två eller tre tjänstemän) skulle betydande svårigheter ur arbetssynpunkt och kontrollsynpunkt uppstå, därest två av tjänstemännen inginge giftermål med varandra, och om en kvinnlig tjänsteman på ett mindre landsortskontor inginge giftermål med någon på platsen boende person, som icke vore anställd i banken, skulle detta försvåra en ur kontrollsynpunkt eller av annan anledning önskvärd förflyttning till annan plats av den ifrågavarande kvinnliga tjänstemannen. Speciellt vid smärre kontor möter även svårighet att anordna sådan längre ledighet, som för kvinnlig befattningshavare blir erforderlig i samband med havandeskap och barnsörd.

Omständigheter av de slag, varå nu exempel lämnats, föranledde ett flertal bankstyrelser att för ett växlande antal år sedan upptaga till övervägande frågan, huruvida gifta kvinnor kunde anses såsom en för affärsbankerna önskvärd arbetskraft. Att denna fråga upptogs till övervägande var icke något »obehörigt ingripande» utan en naturlig följd av den skyldighet, som åligger en företagsledning att i företagets och den övriga personalens intresse söka för envar befattning förvärva den lämpligaste arbetskraften.

När man då stannade för den uppfattningen, att åtminstone i vissa fall gift kvinnlig arbetskraft vore mindre användbar, uppställde sig frågan, huruvida ett avgörande från fall till fall borde ske, huruvida endast vissa befattningar borde drabbas av ett eventuellt förbud, eller huruvida ett generellt förbud borde utfärdas avseende samtliga kvinnliga befattningshavare, som ingingo äktenskap. Efter övervägande av dessa alternativ beslöto de berörda affärsbankernas styrelser att utfärda generella förbud för fortsatt anställning beträffande samtliga kvinnliga befattningshavare, vilka ingingo äktenskap, från vilken regel dock givetvis bankstyrelserna haft anledning att bevilja undantag. Detta ställningstagande var så mycket naturligare, som det stod i överensstämmelse med den allmänna uppfattningen såväl inom det statliga och kommunala livet som inom den privata företagsverksamheten, nämligen att det ur alla synpunkter vore mest önskvärt att gifta kvinnor icke sysselsattes i produktiv förvärvsverksamhet utan i stället riktade sin odelade uppmärksamhet åt hemmets och barnens skötsel.

Efter det förhandlingsorganisationen härefter på anförda skäl framhållit, att det vore synnerligen ovisst, huruvida den av befolkningskommissionen föreslagna lagen komme att få någon som helst nativitetsbefrämjande verkan, och att dess effekt i sådant avseende under alla omständigheter torde komma att bliva utan nämnvärd betydelse, har organisationen anfört:

I fråga om lagens verkningar i övrigt anser sig förhandlingsorganisationen vilja framhålla, att en lagstiftning av ifrågasatt slag för företagens del måste komma att betyda ökade svårigheter i fråga om urvalet av lämplig personal, arbetets fördelning, anskaffandet av erforderliga vikarier m. m.; allt omständigheter, vilka lättare skulle kunna läggas tillräta, om en lag icke funnes, utan överenskommelser kunde träffas från fall till fall.

Även i fråga om de bankanställdas intressen torde den ifrågasatta lagstiftningen kunna komma att återverka ogynnsamt. Befolkningskommissionen har själv i visst sammanhang varnat för en lagstiftning av »icke önskvärd tyngd och stelhet, som måhända rent av skulle komma att inverka menligt på arbetsgivarnas benägenhet att anställa kvinnlig arbetskraft». Förhandlingsorganisationen anser för sin del icke osannolikt, att den föreslagna lagstiftningen skulle kunna erhålla verkningar av angivet slag.

Såsom tidigare framhållits, hava affärsbankernas förbud för kvinnliga anställda att efter äktenskaps ingående kvarstanna i tjänst varit motiverade dels med hänsyn till de speciella krav bankerna ansett sig böra ställa på åtskilliga av sina kvinnliga befattningshavare, dels av den allmänna uppfattning, som varit inom samhället rådande. Det är emellertid för envar uppenbart, att under de senaste åren en viss omsvängning ägt rum i fråga om denna uppfattning. Denna omsvängning har redan hunnit avsätta positiva resultat i fråga om statstjänstemännens och de kommunalanställdas arbetsförhållanden, och tendenser i liknande riktning hava kunnat förmärkas även inom privat företagarkerksamhet. Vad speciellt affärsbankerna beträffar, har, såsom förhandlingsorganisationen meddelat i sitt den 29 januari 1938 dagtecknade yttrande till befolkningskommissionen, frågan varit föremål för upprepade diskussioner inom förhandlingsorganisationens styrelse, som tillsatt en särskild kommitté för frågans utredning, och det kan här nämnas, att arbetet inom denna kommitté fortsatt efter de i yttrandet till kommissionen angivna riktlinjerna.

Svenska försäkringsbolags riksförbund har bland annat framhållit, att den nya uppfattning, enligt vilken kvinnan efter ingånget äktenskap bör få bibehålla innehavd tjänst, redan hunnit återspegla sig inom det privata försäkringsväsendet i form av en fortlöpande liberalisering av bestämmelserna om giftermåls inverkan på kvinnliga befattningshavares anställningsförhållanden. Allteftersom denna uppfattning vunne i stadga, vore en allmän anpassning efter densamma att förvänta. För detta ändamål behövde icke någon tvångslagstiftning tillgripas. Den skulle med all säkerhet vara till mera skada än gagn för samtliga berörda parter.

Svenska arbetsgivareföreningen har anfört bland annat följande:

Ehuru föreningen med stöds av erfarenhet från sitt verksamhetsområde ifrågasätter lämpligheten i en princip, som bortser från den individuella dugligheten såsom utslagsgivande faktor för arbetskraftens rekrytering och användning samt schematiskt låter kvinnor skiljas från sin anställning vid äktenskaps ingående, anser föreningen det å andra sidan vara ett allvarligt missgrepp att söka råda bot för eventuella missförhållanden i nämnt hän-

seende genom lagstiftningsåtgärder av förevarande natur. Föreliggande lagförslag innebär ett djupgående ingrepp i den ekonomiska handlingsfriheten utan att ändock något befolkningspolitiskt gott med säkerhet följer därav. Arbetsavtalets natur och arbetsgivarens ansvar för företagets skötsel förutsätter en rätt för arbetsgivaren att få välja den för arbetsuppgifterna bäst lämpade arbetskraften. Möjlighet att vidtaga de ur denna synpunkt erforderliga förändringarna i arbetsstyrka och personal måste förefinnas i fråga om såväl gifta kvinnor och mödrar som andra. Vad angår de förra är behovet av handlingsfrihet så mycket större, som förändringen i civilståndet och moderskapet många gånger måste komma att inverka menligt på kvinnans arbetslust och arbetsförmåga. Visserligen betager lagförslaget ej formellt arbetsgivarna rätten att entlediga kvinna därför att hon av här berörda orsaker missköter sin tjänst, men avgörandet överlämnas till domstol under sådana former, att det väl som regel skulle bliva ytterst svårt för arbetsgivaren att få sina rättmätiga synpunkter fullt belysta och styrkta.

Det förefaller som om det icke skulle vara omöjligt att förhållandena på de mycket begränsade områden av arbetsmarknaden, varom här närmast är fråga, skulle kunna ordnas på ett för båda parterna tillfredsställande sätt utan statsingripande. En på förhandlingarnas väg uppnådd enighet måste alltid leda till ett bättre resultat än en sådan föga anpassbar lagregel, som den här föreslagna.

Kooperativa förbundet har yttrat i huvudsak följande:

Medan det tidigare inom konsumentkooperationen liksom inom det enskilda förvärvslivet betraktades såsom självklart, att kvinnliga anställda inom kontors- och butiksbranscherna vid giftermål lämnade sina platser, synes den uppfattningen numera vara ganska allmänt företrädd, att den kvinnliga anställdas civilstånd är vederbörandes privatsak och att giftermål ej i och för sig får ge anledning till avsked. Huruvida detta uppfattningssätt endast är en mera tillfällig företeelse, som föranletts av de senaste årens relativt goda konjunkturer, är ännu ej möjligt att avgöra, men även om ett nytt betraktelsesätt i fråga om de gifta kvinnornas förvärvsarbete håller på att stadga sig, är det givet, att inträdet i det äkta ståndet och i ännu högre grad moderskapets förpliktelser på så avgörande sätt påverka de kvinnliga anställdas livsförhållanden och sinnesinriktning, att härigenom den gifta kvinnliga arbetskraften erbjuder helt andra sysselsättningsproblem än de ogifta anställda. Befolkningsskmissionen påpekar med rätta:

»Kvinnornas framträdande på arbetsmarknaden har som alla sociala strukturförändringar av denna storleksordning skapat nya problem. Dessa problem äro av två slag. Det första slaget av problem är de marknadspolitiska och gäller frågan om verkningarna på efterfrågan av manlig och kvinnlig arbetskraft, arbetslöshet och lönebildning. Det andra slaget av problem är de befolkningspolitiska och familjesociala.»

I enlighet med sin uppgift har befolkningskommissionen koncentrerat sig på sistnämnda problem, medan kommissionen beträffande de arbetsmarknadspolitiska problemen hänvisar till den s. k. kvinnoarbetskommittén. Självfallet äga emellertid dessa bägge problemkomplex ett så intimt inre samband, att det icke är möjligt att taga ställning till det ena utan att beakta det andra. En lagstiftning, som är baserad uteslutande på befolkningspolitiska överväganden, kan komma att motverka sitt eget syfte, i synnerhet om lagstiftningens principer ej obetingat omfattas av allmänna rättsmedvetandet.

Kooperativa förbundets styrelse delar befolkningskommissionens uppfattning beträffande önskvärdheten av att giftermål ej i och för sig bör betraktas som anledning till avskedande av kvinnlig arbetskraft. Styrelsen är däremot

icke beredd att oförbehållsamt tillråda en lagstiftning av den art, kommissionen föreslår. Kommissionen framhäver med rätta, att vi befinna oss i »ett övergångs- och brytningsskede», varför tillgänglig statistik icke är tillförlitlig, när det gäller att bedöma, »i vilken utsträckning kvinnors förvärvsarbete står såsom hinder för äktenskap och barnafödande». Detta omdöme äger sin giltighet även beträffande den kvinnliga arbetskraften inom den kooperativa rörelsen. De uppgifter, vilka kunna sammanställas beträffande de senaste årens utveckling, äro ännu ej tillfyllest för en bedömning av de moderna utvecklingstendenserna, och de erfarenheter, som vunnits under tidigare perioder, då de förvärvsarbetande gifta kvinnorna varit fataliga, äro icke relevanta under nu rådande sociala förhållanden. Det är t. ex. orimligt att, såsom skett, anföra det faktum, att barnantalet i samtliga äktenskap efter år 1900 i medeltal uppgår till 2.5, medan barnantalet i familjer, där modern är förvärvsarbetande, icke uppgår till mer än 1 per äktenskap, såsom bevis för att äktenskap, där maken har ett förvärvsarbete utanför hemmet, alltid kommer att representera mindre fruktsamhet än andra äktenskap. Det är tänkbart, att om äktenskapets ekonomiska trygghet garanteras genom att hustrun får behålla sin anställning även efter barnsbörd, detta kommer att öka de yrkesverksamma gifta kvinnornas fruktsamhet. Kommissionens förslag utgår från att så kommer att bli fallet, framför allt därigenom att de yrkesverksamma gifta kvinnorna ej komma att uppskjuta barnafödandet lika länge, som hittills varit fallet. Måhända är denna uppfattning riktig, men det synes ej befogat att bygga en lagstiftning på denna förutsättning, innan erforderlig kunskap vunnits om de aktuella utvecklingstendensernas beständighet. Redan nu äga många större företag inom olika branscher talrika gifta kvinnliga anställda, som ej behöva lämna sina anställningar vid barnsbörd, och det blir efterhand möjligt att verkställa tillförlitliga undersökningar beträffande den gifta kvinnliga arbetskraftens familjesociala förhållanden. För de i offentlig tjänst anställda torde material för frågans bedömning redan nu föreligga.

En undersökning av opinionsbildningen kring de principer, befolkningskommissionen vill lagfästa, torde komma att ge vid handen, att dessa principer i allt väsentligt äro accepterade i vida kretsar i huvudstaden och flera större städer, medan man på landsbygden ofta förhåller sig mer betänksam. Det bör emellertid observeras, att vad som i nuvarande goda konjunkturläge med obetydlig arbetslöshet ter sig naturligt och önskvärt, kan i ett förändrat konjunkturläge ge anledning till en helt annan bedömning. I tider av utbredd arbetslöshet kommer det att te sig ohållbart i befolkningsflertalets ögon, att man och hustru i samma familj ha anställning, om i andra familjer ingendera av makarna äger inkomst. En lagstiftning, som lägger hinder i vägen för en rimlig fördelning av arbetstillfällena under depressionstider, kommer säkerligen icke att vara i överensstämmelse med allmänna rättsmedvetandet. Ät en eventuell lagstiftning på hithörande områden bör fördenskull ges så smidig utformning, att den låter sig tillämpas med fördel under såväl goda som dåliga tider samt i stora och små företag.

Med hänvisning till ovan anförda synpunkter får kooperativa förbundets styrelse, med instämmande i betänkandets grundprincip, såsom sin mening uttala, att en lagstiftning på området icke bör genomföras, förrän kvinnoarbetskommitténs betänkande föreligger och noggrannare kännedom kunnat vinnas om de gifta förvärvsarbetande kvinnornas familjesociala förhållanden.

Kvinnoarbeitskommittén.

Å sid. 332—337 i sitt den 23 november 1938 avlämnade betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete m. m. har kvinnoarbeitskommittén an-

givit sin ståndpunkt till frågan om förbud för gifta kvinnor att inneha förvärvsarbete. Kommittén har på anförda skäl bestämt avvisat varje förslag om lagstadgat förbud för gift kvinna att behålla eller söka ett förvärvsarbete utom hemmet. Med anledning av den av befolkningskommissionen föreslagna lagstiftningen, som tvärtom skulle förbjuda arbetsgivare att avskeda kvinnor på grund av giftermål eller barnsbörd, har kommittén visserligen sagt sig icke kunna avgörande bedöma, huruvida en lagstiftning vore det mest ändamålsenliga medlet att uppnå en tryggare ställning för de gifta kvinnorna på arbetsmarknaden, men uttalat sin anslutning till kommissionens principiella uppfattning om de gifta kvinnornas rätt till förvärvsarbete.

Rörande den närmare motiveringen för detta kommitténs ställningstagande ber jag att få hänvisa till betänkandet.

Departementschefen.

De uttalanden, som i detta ärende från skilda håll gjorts rörande systemet att avskeda en kvinnlig arbetstagare allenast av den anledningen, att hon ämnar ingå äktenskap eller blir havande, synas tydligt utvisa, att systemet i fråga vilar på en förgången tids betraktelsesätt. Oaktat detta system fortfarande praktiseras inom ett flertal företag med många kvinnliga anställda, har detsamma icke blivit oförbehållsamt försvarat i något av yttrandena.

Ett av de skäl, som tidigare åberopats för avskedande av nyss angivna anledning, synes hava varit, att man ansett kvinnans huvudsakliga uppgift efter giftermålet eller barnsbörden alltid vara att sköta hem eller barn. En dylik uppfattning ter sig dock föråldrad i ett samhälle som vårt, där redan otaliga gifta kvinnor och mödrar arbeta ute i förvärvslivet, och överensstämmer för övrigt knappast med den eljest erkända principen om varje medborgares rätt att efter eget skön nyttiggöra sin arbetskraft.

Det har även såsom motiv för systemet i fråga gjorts gällande, att gifta kvinnor och mödrar i regel skulle vara sämre arbetstagare än andra kvinnor. Dettå påstående synes dock, åtminstone i viss mån, vederlagt genom det av mig nyss antydda förhållandet, att även gifta kvinnor och mödrar äro eftersökta på arbetsmarknaden. Därmed vill jag icke hava sagt, att icke åtskilliga kvinnor efter giftermål eller barnsbörd få intresset för sitt förvärvsarbete försvagat eller förmågan att sköta detta minskad.

Vidare har på senaste tiden såsom skäl för systemets berättigande andragits vissa befolkningspolitiska synpunkter, enligt vilka avskedande i anledning av giftermål ansetts kunna vara ägnat att befordra befolkningstillväxten. Företrädarna av en sådan mening stöda denna på det obestridliga faktum, att den genomsnittliga nativiteten hittills varit betydligt lägre än medelgod i de äktenskap, vari hustrun har arbete utom hemmet. En bidragande orsak härtill måste emellertid enligt min mening vara, att åtskilliga arbetsgivare, som visserligen medgiva sina kvinnliga arbetstagare att ingå äktenskap, likväl kunna tänkas benägna att avskeda dem om de bliva havande. De arbetsgivare åter, vilka avskeda sina kvinnliga arbetstagare redan då dessa ingå äktenskap,

hava säkerligen förhindrat åtskilliga sådana och därmed även åtskilliga födelser. Och det förefaller tveivelaktigt, huruvida i ett äktenskap viljan att sätta barn till världen och påtaga sig därmed förbundna utgifter i allmänhet är större om hustrun tvingats avstå från en tidigare arbetsinkomst än om hon fått behålla denna och kan påräkna densamma även efter barnsbörd.

Från något håll har i ärendet hävdats den meningen, att det för närvarande ganska allmänt omfattade önskemålet om den gifta kvinnans fulla likställighet på arbetsmarknaden med andra arbetstagare måhända under en kommande arbetslöshetskris skulle få giva vika för den uppfattningen, att man och hustru i samma familj icke borde hava anställning, om samtidigt i en annan familj båda makarna vore arbetslösa. Under tider av omfattande arbetslöshet kan måhända en ur försörjningssynpunkt lämplig fördelning av arbetstillfällena visa sig önskvärd. Såvitt jag kan finna lägger emellertid befolkningskommissionens lagutkast icke hinder i vägen för en dylik fördelning.

Slutligen har till försvar för systemet att avskeda i anledning av giftermål eller havandeskap framhållits vissa olägenheter för vederbörande arbetsgivare av kvinnlig arbetstagares bibehållande i tjänst efter ingånget äktenskap eller sedan hon blivit havande. Åtskilligt av vad därutinnan anförts synes emellertid ligga utanför ämnet för diskussionen, vilken ju rör frågan, huruvida det är berättigat att avskeda en kvinna *uteslutande* av den anledningen att hon ingår äktenskap eller blir havande. Om exempelvis i en bank en befattningshavare har att kontrollera en annan och dessa två gifta sig med varandra, synes rimlig anledning kunna föreligga för banken att, där förflyttning till annat arbete ej lämpligen kan ske, avskeda en av dem. Avskedandet har då sin grund i bankens befogade krav på effektiv kontroll över sina tjänstemän. Och den omständigheten, att vid ett företags avdelningskontor två befattningshavare äro gifta med varandra, bör ej utgöra hinder för företaget att, om så i företagets intresse finnes lämpligt, anmoda den ena maken att tjänstgöra vid ett företagets kontor å annan ort. Visserligen böra enligt min mening dylika och liknande åtgärder såvitt möjligt undvikas, men i de enstaka fall, då de synas oundgängligen nödvändiga, må man besinna, att de dock icke ha en hårdare verkan än avskedande uteslutande i anledning av giftermål. — Däremot torde redan den omständigheten i och för sig, att en kvinnlig arbetstagare är gift eller väntar barn, i vissa fall kunna utgöra rimlig anledning för arbetsgivaren att, till undvikande av svårigheten att under arbetstagarens havandeskap och närmaste tiden efter barnsbörden erhålla kompetent vikarie, avskeda arbetstagaren. Till denna fråga ämnar jag senare återkomma och vill nu endast beteckna densamma såsom varande av så begränsad räckvidd, att den icke torde kunna inverka på spörsmålet om den nu ifrågasatta lagstiftningens lämplighet i och för sig.

Om det således måste anses i princip olämpligt och stridande mot nutida uppfattning att avskeda en kvinnlig arbetstagare endast därför att hon gifter sig eller blir havande, återstår dock att avgöra, huruvida systemet i fråga bör

i lag förbjudas eller det bör beredas de arbetsgivare, vilka ännu tillämpa systemet, möjlighet att under någon tid frivilligt avveckla detsamma. Från vissa håll, bland annat från ett par för betydande grupper av kvinnliga arbetstagare representativa sammanslutningar, har tvekan uttalats rörande lämpligheten av en dylik förbudslagstiftning, enär en sådan kunde befaras göra arbetsgivarna obenägna att anställa kvinnor eller i varje fall verka nedpressande på kvinnornas löner. Jag finner det dock osannolikt, att de företag — framförallt banker och försäkringsbolag — inom vilka systemet för närvarande tillämpas, skulle i händelse av en dylik lagstiftnings genomförande finna det med sitt intresse förenligt att i större utsträckning än hittills anställa manlig arbetskraft. Och de företag, som tillåta sina kvinnliga arbetstagare att kvarstå i tjänst sedan de gift sig eller fött barn, lära väl knappast av den anledningen i nämnvärd mån betala lägre lön än andra företag. Vad här-efter angår den i åtskilliga yttranden framförda meningen, att en frivillig avveckling av systemet i fråga vore bättre än en tvångslagstiftning, ansluter jag mig visserligen till densamma. Emellertid hyser jag stor tvekan rörande möjligheten av att inom rimlig tid på frivillighetens väg få till stånd en avveckling av detta enligt min mening inhumana system.

Kooperativa förbundet har ansett den nu ifrågasatta lagstiftningen icke böra genomföras, förrän kvinnoarbetskommitténs betänkande föreläge och noggrannare kännedom kunnat vinnas om de gifta förvärvsarbetande kvinnornas familjesociala förhållanden. Med anledning av detta uttalande vill jag erinra, att berörda betänkande numera föreligger och att kvinnoarbetskommittén däri anslutit sig till befolkningskommissionens principiella uppfattning om de gifta kvinnornas rätt till förvärvsarbete. Jag vill vidare framhålla, att kooperativa förbundets uttalande är grundat på den enligt min mening felaktiga uppfattningen, att nu förevarande lagförslag har ett uteslutande befolkningspolitiskt syfte. Förslagets huvudsyfte finner jag i stället vara att i ett visst hänseende garantera en rättvis och human behandling av de kvinnor på arbetsmarknaden, vilka önska ingå äktenskap eller blivit gravida.

Vad jag nyss framhållit torde även kunna motivera den måttliga inskränkning i arbetsgivarnas rätt att själva bestämma över sammansättningen av sin personal, som förslaget innebär. En dylik inskränkning skulle för övrigt icke utgöra någon principiell nyhet i vår lagstiftning, då liknande inskränkningar följa av lagen den 16 oktober 1914 om förbud i vissa fall mot värnpliktigs skiljande från tjänst eller arbete samt av 3 § lagen den 11 september 1936 om förenings- och förhandlingsrätt.

Med vad jag nu anfört har jag redogjort för de huvudsakliga skäl, vilka jag vill åberopa till stöd för den meningen, att lagförslag i ämnet snarast bör av Kungl. Maj:t föreläggas riksdagen till antagande. Jag övergår nu till en motivering av de särskilda bestämmelserna i departementsförslaget.

Specialmotivering.

1 §.

Denna paragraf motsvarar 1 och 2 §§ i befolkningskommissionens lagutkast.

Befolkningskommissionen har beträffande 1 § i sitt lagutkast anfört följande:

Såsom redan lagförslaget rubrik antyder, har lagen icke avsetts att vara uteslutande tillämplig å förvärvsarbetande *kvinnor*, om än densamma av naturliga skäl kommer att få sin huvudsakliga betydelse för dylika arbetstagare. Det har nämligen synts kommissionen vara riktigast och mest överensstämmande med lagens syfte att giva principen om arbetstagares rätt att fritt och utan återverkningar å anställningsförhållandet ingå äktenskap en så vidsträckt tillämpning som möjligt och sålunda låta den gälla även *manliga* arbetstagare.

En viss begränsning av lagens tillämpningsområde påkallas dock av såväl principiella som praktiska skäl, och kommissionen har vid bedömning av detta spörsmål bland annat beaktat de motsvarande reglerna i 1912 års lag om arbetarskydd samt 1930 års lag om arbetstidens begränsning.

Rörande 2 § i sitt lagutkast har befolkningskommissionen anfört:

I 2 § angivas vissa grupper av arbetstagare, vilka icke skulle beröras av den föreslagna nya lagen. Även här har kommissionen sökt anpassa sitt förslag efter vad som redan gäller eller föreslagits skola gälla inom andra, likartade områden av sociallagstiftningen. Förutom de under föregående paragraf berörda lagarna må särskilt nämnas det i proposition nr 286 till 1938 års riksdag framlagda förslaget till lag om semester.

Då från lagens tillämpning undantagas befattningshavare i statens eller kommuns tjänst, som äro underkastade ämbetsmannaansvar, är detta för kommunernas vidkommande icke liktydigt med att samtliga eller ens flertalet kommunalt anställda skulle falla utanför de nya bestämmelserna. Den allmänna oklarhet, som inom svensk förvaltning råder rörande ämbetsmannaansvarets omfattning, gör det icke möjligt att, på sätt önskligt vore, åstadkomma en klar avgränsning mellan de arbetstagare, som i lagen avses, och andra. Kommissionen förutsätter emellertid, att kommunerna vid bedömning av detta spörsmål skola i möjligaste mån tillse, att principen om anställningens oberoende av civilstånd och barnafödande utsträcker i största möjliga omfattning. För statsmakternas gynnsamma inställning till förevarande problem har förut redogjorts.

Det från lagen om arbetstidens begränsning hämtade uttrycket »befattningshavare i överordnad ställning» bör enligt kommissionens mening icke givas en så vidsträckt innebörd, att därmed skulle förstås alla arbetstagare, som intaga förmansställning gentemot annan personal. Vad kommissionen åsyftar är nämligen personer i mera ansvarsfulla och på arbetsgivarens direkta förtroende grundade ställningar.

I yttrandena har bestämmelsen, att lagen endast skulle äga tillämpning å rörelse eller särskilt arbetsföretag, vari i regel användas flera än fyra arbetstagare, föranlett följande erinringar.

Medicinalstyrelsen har sagt sig icke förstå, vilka de principiella skäl vore,

som kommissionen åberopat för den i 1 § föreslagna begränsningen av lagens tillämpningsområde.

Socialstyrelsen har ansett de i småföretagen anställda kvinnorna böra kunna göra gällande lika välgrundade anspråk på lagens skydd som arbetstagare i större företag. Även om olägenheterna för arbetsgivaren vid arbetstagares ledighet måhända stundom kunde te sig jämförelsevis större i smärre företag, borde dock även där dessa svårigheter kunna lösas genom anställande av vikarier.

Svenska stadsförbundet har — med hänsyn till att enligt vad kommissionen framhållit kvinnorna inom industrien i allmänhet ej avskedades vid äktenskaps ingående — funnit det svårförståeligt, varför förebilderna för lagtextens utformning tagits från lagarna om arbetarskydd och om arbetstidens begränsning. Formuleringen hade med hänsyn till kommunerna blivit föga adekvat. Man hade svårt att under uttrycken »rörelse» och »arbetsföretag» inbegripa exempelvis sjukvård och fattigvård.

Sveriges kommunaltjänstemannaförbund, i vars yttrande *tjänstemännens centralorganisation* förklarar sig instämma, har ansett lagen böra äga tillämpning på alla arbetsföretag utan hänsyn till antalet däri anställda.

Landsorganisationen i Sverige har anfört:

Lagen är att betrakta såsom en social skyddslag, och lika litet som be-
träffande den sociala skyddslagstiftningen i övrigt kan det anses principiellt
riktigt och rättvist att göra skyddets åtnjutande beroende av storleksordningen
av det företag, i vilket arbetstagaren är anställd. Med den föreslagna begräns-
ningen skulle ett mycket stort antal kvinnliga arbetstagare bli undantagna
från lagens tillämpning. Inom handelns område t. ex. finnas tusentals före-
tagare i vårt land, vilka icke ha flera än fyra arbetstagare hos sig anställda.
För hotell- och restaurangpersonalens vidkommande skulle bestämmelsen med-
föra att cirka en fjärdedel av fackförbundets kvinnliga medlemmar icke bleve
berörd av lagstiftningen. Samtliga antalet kvinnliga medlemmar i förbundet
uppgår till cirka 13,000 och av dem torde åtskilligt mera än 3,000 vara anställda
vid mindre företag än dem, på vilka lagen skulle bli tillämplig. Från prin-
cipiell synpunkt låter sig den föreslagna begränsningen av tillämpningsområdet
icke motivera; landsorganisationen kan i varje fall icke inse vilka de, icke
angivna, principiella skäl äro, vilka kommissionen åberopar för begränsningen
i fråga. Från social synpunkt finnes det i själva verket större anledning att
bereda lagens skydd åt arbetstagare i mindre företag, enär det — åtminstone
inom landsorganisationens verksamhetsområde — visat sig, att de verkliga
missförhållandena återfinnas just inom sådana företag, medan det däremot
inom de större företagen visats större hänsyn och liberalitet. Landsorganisa-
tionen kan visserligen förstå de praktiska skäl, som varit bestämmande för
kommissionen, då denna icke föreslagit lagens tillämpning för alla arbetstagare,
oavsett antalet inom företaget anställda, men måste, även med beaktande av
dessa skäl, anse den föreslagna begränsningen alltför omfattande.

Daco har yttrat i huvudsak följande:

Kommissionen har från de allmänna arbetarskydds- och arbetstidslagarna
övertagit begränsningen av lagens giltighetsområde till visst slag av rörelse
och från den sistnämnda lagen begränsningen till företag med minst fem
arbetstagare. Det är dock långt ifrån självklart att de skäl som föranlett mot-
svarande bestämmelser i dessa lagar ha någon giltighet för en lagstiftning
till skydd för den gifta kvinnans förvärsarbete. Med den av kommissionen

valda formuleringen skulle ett mycket stort antal förvärvsarbetande kvinnor undandragas lagens skydd, ehuru något praktiskt eller principiellt skäl ej anförts och näppeligen kan anföras för att de skulle undantagas. En sådan inskränkning av lagens giltighetsområde går för övrigt helt stick i stäv mot den aktuella tendensen på sociallagstiftningens område, vilken innebär ett utsträckt område av lagstiftningens giltighet till så stora områden som möjligt. Den av 1938 års riksdag antagna semesterlagen utgör ett exempel på förverkligandet av denna tendens i lagstiftningen. Semesterlagen omfattar nämligen alla arbetstagare med undantag endast för vissa befattningshavare i statens tjänst. De motiv som föranledde statsmakterna att ge semesterlagen detta vidsträckt giltighetsområde kunna med samma rätt åberopas för ett utsträckt område även av förevarande lag till hela arbetsmarknaden. Inskränkningen av lagens giltighetsområde till visst slag av rörelse har väl i fråga om de ovannämnda båda skyddslagarna föranletts därför, att man för övervakningen av dessas efterlevnad sett sig nödsakad upprätta särskilda kontrollorgan, yrkesinspektionen och arbetsrådet, vilka utrustats med rätt stora befogenheter och vilkas respektive kompetensområden därför ha mycket noggrant bestämts. Det har också förefallit naturligt att från dessa båda lagars giltighetsområden uttryckligen undantaga sådana företag, vilka, enligt vad man kunnat förutse, svårligen skulle kunna effektivt övervakas av kontrollorganen. Men för den här ifrågasatta lagstiftningen har någon kontrollmyndighet aldrig ens varit påtänkt. Begränsningen av lagens giltighetsområde till företag med minst fem arbetstagare framstår ur medborgerlig synpunkt som orimlig och måste av de förvärvsarbetande kvinnorna uppfattas som orättvis.

Kommissionen har i sin motivering för undantagsbestämmelsen endast uttalat att »en viss begränsning av lagens tillämpningsområde påkallas dock av såväl principiella som praktiska skäl». Kommissionen har emellertid icke anført något enda dylikt skäl. Daco förnekar också bestämt, att något principiellt skäl för den föreslagna begränsningen i lagen över huvud kan förebringas. En lagstiftning som åsyftar att trygga en rätt av allmän medborgerlig karaktär bör väl principiellt ges samma giltighet för varje individ. Kan över huvud något motiv uppletas för en undantagsbestämmelse för mindre företag skulle det väl vara att det kan bereda en och annan arbetsgivare vissa svårigheter att anskaffa vikarie för en kvinnlig arbetstagare under den tid denna är tjänstledig på grund av havandeskap. Men olägenheten härav är i normala fall av så underordnad betydelse, att den omöjligen kan motivera att det mycket betydande antal kvinnor, som äro anställda i småföretag, undandragas lagens skydd.

Differentieringen efter företagens storlek vinner icke heller något stöd i rådande praxis. Om småföretagen emellertid på sätt kommissionen föreslagit sättas i särställning, kan man riskera att en arbetsgivare vid dylikt företag häri finner skäl att bryta mot rådande god praxis, som lagen väl i stället borde giva sitt stöd. Om undantagsbestämmelsen bibehålles är det sålunda tänkbart att lagens effekt på ett icke obetydligt område av arbetsmarknaden försämras i stället för förbättrar de giltiga kvinnornas möjligheter att behålla sitt förvärvsarbete.

Fredrika-Bremer-förbundet har ansett de förmåner, som förslaget innebure, helst och i regel böra komma alla förvärvsarbetande, barnafödande kvinnor till godo. En begränsning av lagens tillämpning borde endast avse de fall, som för arbetsgivaren medförde en påtaglig olägenhet. Härmed avsåge förbundet i första hand att arbetstagaren vore boende i arbetsgivarens hem.

Svenska kvinnoföreningars samarbetskommitté har anført:

Kommissionen har utan annan motivering än en hänvisning till »principiella och praktiska skäl» begränsat lagens giltighetsområde till företag med mer än fyra anställda. En sådan undantagsbestämmelse skulle innebära att en väsentlig del av de anställda skulle komma att stå utanför lagen. Enligt 1931 års företagsräkning hörde drygt 27 procent av alla inom industri, hantverk, handel m. m. sysselsatta personer till småföretag med högst fem sysselsatta (ägare inräknade). I en så typiskt kvinnlig näringsgren som detaljhandeln, vilken år 1930 räknade cirka 50,000 anställda kvinnor, tillhörde 70 procent av de sysselsatta personerna dylika företag. Tar man ytterligare hänsyn till att jordbruk och husligt arbete, som likaledes representera små enheter, tillsammans räknade cirka 235,000 anställda kvinnor år 1930, finner man att en avsevärd del av de cirka 550,000 kvinnor, som detta år voro anställda i privat eller kommunal tjänst, tillhörde de från lagen undantagna företagen. Om lagen skall utgöra ett skydd för de förvärvsarbetande kvinnorna, kräver rättvisan att den utsträcker sig att omfatta samtliga i enskild tjänst anställda. Även ur befolkningspolitisk synpunkt synes en utsträckning av lagens giltighetsområde vara önskvärd.

Bankernas förhandlingsorganisation har framhållit, att samma skäl, som talade för att lagen skulle begränsas till företag med mer än fyra arbetstagare, även talade för att ett större företags avdelningskontor, å vilka högst fyra tjänstemän vore sysselsatta, jämväl ställdes utanför lagens tillämpningsområde.

Svenska arbetsgivareföreningen har yttrat:

Det förtjänar framhållas, att olägenheterna med arbetstgares äktenskap framträdde särskilt och i en mångfald former inom de mindre företag, som endast hava några få anställda. De små företagens känslighet i förevarande hänseende har ock vitsordats av kommissionen. Förutom att det för en företagare med ett par tre anställda måste vara mycket kännbarare att nödgas giva en av dessa en längre tids ledighet i samband med barnsörd, inträda särskilda komplikationer i fråga om annan ledighet, kontroll, förflyttning, m. m., då — något som ej är ovanligt — båda makarna äro anställda vid samma företag.

Av hänsyn till de särskilda ekonomiska svårigheterna för de mindre företagen har kommissionen från lagen undantagit sådana, där som regel ej användas flera än fyra arbetstagare. Härvid har ej beaktats, att här berörda förhållanden i främsta rummet avse kontors- och förvaltningspersonal. Det torde ej innebära någon lättnad för en arbetsgivare, som sysselsätter några få personer på kontoret, att han samtidigt i fabrikationen har anställda t. ex. något tiotal arbetare. Vill man ej här acceptera en kategoriklyvning, erfordras att maximiantalet arbetstagare i undantaget bestämmas avsevärt högre än vad som föreslagits.

Föreningen har särskilt uppmärksammat, att kommissionen utan att anföra något som helst skäl låtit den föreslagna lagstiftningen avse även manliga arbetstagare. Att åt förslaget giva en sådan räckvidd saknar allt rimligt fog, då det icke lär förekomma, att manlig befattningshavare avskedas därför att han ingår äktenskap.

Bestämmelsen, att såsom arbetstagare enligt lagen icke skulle räknas medlem av arbetsgivarens familj, har uttryckligen tillstyrkts av *socialstyrelsen* och *Fredrika-Bremer-förbundet* samt har i övriga yttranden icke föranlett någon erinran.

Att befattningshavare i statens eller kommuns tjänst, som är underkastad ämbetsmannans ansvar, icke skulle åtnjuta skydd enligt lagen, har däremot föranlett kritik i åtskilliga yttranden.

Socialstyrelsen har erinrat om ett för någon tid sedan inträffat fall, då en statsanställd kvinna av vederbörande myndighet entledigades på grund av ingånget giftermål och först efter besvär hos Kungl. Maj:t medgavs rätt att kvarstå i tjänst. Styrelsen ansåge därför, att även hithörande befattningshavare borde inbegripas under den föreslagna lagen.

Svenska stadsförbundet har anfört:

Kommissionen medger, att oklarhet råder om ämbetsmannans ansvars omfattning. Men den förutsätter, »att kommunerna vid bedömandet av detta spörsmål skola i möjligaste mån tillse, att principen om anställningens oberoende av civilstånd och barnafödande utsträcker i största möjliga omfattning». Det är icke lätt att förstå meningen med detta uttalande. Vilka tjänster, som äro förenade med ämbetsmannans ansvar, fastslås ju i rättspraxis. Att göra förbudet mot avskedande obligatoriskt för vissa grupper, vilkas omfattning man ej på förhand känner, och sedan förlita sig på att kommunerna skola tillämpa lagen utöver de obestämda gränserna, synes vara en något egendomlig »lösning» av problemet. I tider, då man arbetar för att kvinnor skola placeras också på ansvarsfulla platser, synes det ännu mer egendomligt att göra de nu föreslagna begränsningarna. Det är ju gott och väl, att skrivbiträden i de kommunala verken få kvarstå, om de gifta sig, och få en säkrad inkomst även under ledighet för barnsbörd. Men man frågar sig, varför inte samma förmån skulle garanteras t. ex. en kvinnlig stadskamrer, en kvinnlig överläkare etc. Försörjningsbördan för en kvinna i denna ställning kan väl vara så stor, att hon lika väl är i behov av lagens skydd.

Sveriges kommunaltjänstemannaförbund har uppgivit, att i många kommuner dessas befattningshavare saknade det skydd, som förslaget avsåg att lämna. Det funnes till och med kommuner, bland dem landets tredje stad, som utfärdat formligt förbud mot gift kvinnas kvarstående i tjänst vid ingående av äktenskap. Det vore således i hög grad önskvärt, att kommunernas samtliga tjänstemän inbegreps under lagen.

Landsorganisationen i Sverige har erinrat, att den av befolkningskommissionen i nu förevarande hänseende föreslagna avgränsningen av lagens tillämpningsområde visserligen överensstämde med den som gjorts i lagen om förenings- och förhandlingsrätt men skilde sig från motsvarande bestämmelser i semesterlagen, vilken vore tillämplig å alla arbetstagare i allmän eller enskild tjänst med undantag av sådana arbetstagare hos staten, för vilka gällde särskilda föreskrifter rörande semester. Såväl i semestersakkunnigas förslag som i det till lagrådet remitterade departementsförslaget hade avgränsningen skett efter mönster av lagen om förenings- och förhandlingsrätt. I enlighet med vad lagrådet härutinnan erinrat och hemställt hade emellertid semesterlagen erhållit sin nu gällande avfattning. Ungefär enahanda skäl, som för lagrådet varit bestämmande vid dess berörda hemställan, syntes kunna åberopas till stöd för att de kommunalanställda, oavsett ämbetsmannansansvaret, inbegreps under den nu ifrågasatta lagstiftningen. Man torde icke utan fog få ställa sig i viss mån skeptisk i fråga om åtminstone de mindre

kommunernas beredvillighet att följa statens exempel i nu förevarande avseende.

Daco har framhållit, att i fråga om förhandlingsrätt enligt 1936 års lag i ämnet en gränsdragning efter ämbetsmannans ansvar kunde motiveras därmed, att det skulle vara oformligt att ge de egentliga ämbetsmännen en sådan rätt, som teoretiskt medgäve vidtagande av kollektiva stridsåtgärder. Det funnes emellertid ingen anledning att för den nu föreslagna lagstiftningen fasthålla vid en dylik gränsdragning. Då staten i förevarande fråga redan utfärdat bestämmelser, vilka i stort sett måste anses tillfredsställande, syntes det möjligt att begränsa lagens giltighetsområde så, att den omfattade arbetstagare i privat och kommunal tjänst men uteslöte arbetstagare i statlig tjänst. Det vore nödvändigt att de kommunala befattningshavarna inbegreps, då åtskilliga kommuner, bland dem landets tredje stad, utfärdat formligt förbud mot gift kvinnas kvarstående i tjänst vid ingående av äktenskap. Under inga förhållanden syntes det försvarligt, att, sedan en lagstiftning som den här föreslagna kommit att gälla för det privata näringslivet, kommunala myndigheter för framtiden skulle kunna tillämpa en annan ordning.

Fredrika-Bremer-förbundet och *svenska kvinnoföreningars samarbetskommitté* hava avstyrkt nu förevarande begränsning.

I vissa yttranden har även kritik riktats mot förslaget att från lagens tillämpning undantaga befattningshavare i överordnad ställning.

Medicinalstyrelsen har — särskilt med hänsyn till den vaga definition, som kommissionen givit åt begreppet »befattningshavare i överordnad ställning» — ansett dessa befattningshavare icke böra undantagas.

Även *socialstyrelsen* har funnit rättvist, att befattningshavare i överordnad ställning tillförsäkrades enahanda rättsliga skydd som andra arbetstagare.

Svenska stadsförbundet har funnit av motiveringen framgå, att man här icke syftade på en förmansställning över huvud utan på viss chefsställning. Tolkningen skulle säkert vålla stora svårigheter. Då tvister skulle kunna komma under prövning dels genom besvär i administrativ ordning och dels genom rättegång, skulle bestämmelsen kunna giva anledning till olika tolkning hos olika instanser.

Sveriges kommunaltjänstemannaförbund har ansett bestämmelsen redan genom sin oklarhet olämplig och ägnad att vålla oreda vid tillämpningen. Det vore dessutom svårt att förstå vilket berättigat behov som skulle tillgodoses genom bestämmelsen, vilken i ogynnsamt fall skulle beröva stora arbetstagargrupper lagens skydd.

Svenska arbetsgivareföreningen, som funnit de av kommissionen i 2 § gjorda begränsningarna över huvud taget tämligen godtyckliga, har ansett särskilt kategorien »befattningshavare i överordnad ställning» vara alltför lösligt bestämd.

Landsorganisationen i Sverige har förordat, att undantaget i fråga begränsades till verklig arbetsledare, varvid åt arbetsledarbegreppet borde givas enahanda innehåll som i lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

Daco har anfört:

icke heller för förslaget att kvinnlig arbetstagare i överordnad ställning skall undantagas från lagens tillämpningsområde, vilken bestämmelse kommissionen uppger sig ha hämtat från arbetstidslagen, har någon motivering presterats. Det är att märka, att motsvarande undantagsbestämmelse i arbetstidslagen har ett helt annat innehåll, eftersom där undantagas »verkmästare eller annan befattningshavare i överordnad ställning, ritare, bokhållare eller därmed jämställd person samt kontorsvaktmästare eller annat underordnat kontorsbiträde». Det är sålunda omöjligt att från hänvisningen till arbetstidslagen omedelbart sluta sig till vilka kategorier av arbetstagare som enligt kommissionens uppfattning icke skola åtnjuta lagens skydd. Hänvisningen är desto mindre klargörande, som den här föreslagna lagstiftningen, med hänsyn till förhållanden som kommissionen själv påpekar, kommer att få praktisk betydelse främst för vissa grupper av kvinnliga privatanställda, medan arbetstidslagen gör undantag för praktiskt taget samtliga privatanställda. Eftersom flertalet privatanställda på ett eller annat sätt stå i subordinationsförhållande till varandra, kan man måhända riskera att uttrycket »befattningshavare i överordnad ställning» kommer att innefatta huvudparten eller en betydande del av de privatanställdas stora kårer. Kommissionen har visserligen i kommentaren framhållit, att stadgandet icke bör ges en alltför vidsträckt innebörd, men gör i detta sammanhang ett försök till tolkning, som ingalunda kan minska farhågorna för bestämmelsens tolkning, eftersom stadgandet däri genom ges en mycket vidsträckt innebörd, kanske än vidsträcktare än lagtexten som sådan ger vid handen. Kommissionen förklarar nämligen att med befattningshavare i överordnad ställning menas personer i mera ansvarsfulla och på arbetsgivarens direkta förtroende grundade ställningar. Då man från den långvariga men föga klargörande diskussion, som tid efter annan förts i frågan om vilken anställning som skall anses utgöra förtroendeställning eller icke, vet hur delade meningarna härom äro, inser man omedelbart att en sådan undantagsbestämmelse kommer att vålla stor oreda och kanske i ogynnsamt fall beröva stora arbetstagargrupper lagens skydd. Daco har alltid hävdad den uppfattningen, att stora svårigheter möta att uppdelat arbetstagarna med hänsyn till deras mer eller mindre utpräglade förtroendeställning. Samma gäller om ansvarsställningen. Det är slutligen också svårt att förstå, vilket berättigat behov en dylik bestämmelse skulle tillgodose. Daco nödgas sålunda bestämt avvisa den nämnda undantagsbestämmelsen.

Vidare hava även *Fredrika-Bremer-förbundet* och *svenska kvinnoföreningars samarbetskommitté* hemställt, att förevarande undantagsbestämmelse måtte utgå ur förslaget.

Vad slutligen angår bestämmelsen, att såsom arbetstagare enligt lagen icke skall räknas den som avlönas uteslutande genom andel i vinsten, har bestämmelsen i fråga uttryckligen tillstyrkts av *socialstyrelsen*, medan densamma avstyrkts av *Fredrika-Bremer-förbundet* och icke föranlett uttalanden i övriga yttranden.

En lagstiftning med syfte att undanröja ett konstaterat missförhållande bör, såvitt möjligt, göras tillämplig å alla de fall, där detta missförhållande framträtt eller kan befaras framträda. Av de i detta ärende avgivna yttrandena torde framgå, att befolkningskommissionens lagutkast i detta hänseende lider av vissa bristfälligheter.

Sålunda synes skäl icke föreligga att låta den ifrågasatta lagen avse alle-

*Departements-
chefen.*

nast rörelse eller särskilt arbetsföretag. Med en dylik begränsning av lagens tillämpningsområde skulle från det avsedda skyddet uteslutas, bland andra, åtskilliga arbetstagare i statens eller kommuns tjänst, oaktat det av utredningen framgår, att, åtminstone vad kommunernas arbetstagare beträffar, behov av sådant skydd i vissa fall förefinnes. Med hänsyn härtill skall enligt departementsförslaget lagen i princip äga tillämpning å varje verksamhet, vari arbetstagare användes till arbete för arbetsgivares räkning. Från denna huvudregel synas dock ett par undantag böra göras.

Såsom befolkningskommissionen framhållit och i några yttranden vitsordats, torde det i åtskilliga fall erbjuda svårighet särskilt för en arbetsgivare med endast ett fåtal arbetstagare att, om en av dem blir i behov av ledighet på grund av havandeskap, anskaffa en kompetent person, som är villig att allenast under tiden för denna arbetstagares ledighet träda i hennes ställe, eller att på annat sätt få de åt henne anförtrodda arbetsuppgifterna fullgjorda. Detta lär också vara anledningen till, att kommissionen begränsat sitt lagutkast till att avse allenast rörelse eller arbetsföretag, vari i regel användas flera än fyra arbetstagare. Ehuru en dylik begränsning principiellt sett förefaller föga tilltalande, torde densamma därför av praktiska skäl knappast kunna undvaras. Vid avvägningen av de skilda intressen och synpunkter, som här göra sig gällande, har jag emellertid funnit den jämkningen böra vidtagas i kommissionens förslag, att från lagens tillämpning uteslutes allenast sådan verksamhet, vari regelmässigt användas färre än tre arbetstagare.

Svenska arbetsgivareföreningen har beträffande nu förevarande begränsning av lagens tillämpningsområde framhållit, att det icke innebure någon lättnad för en arbetsgivare, som sysselsatte några få personer på kontoret, att han samtidigt i fabrikationen hade anställda t. ex. något tiotal arbetare. Då denna erinran synes berättigad, har i departementsförslaget tillika stadgats, att vid lagens tillämpning affärs- eller kontorsverksamhet skall, ändock att densamma icke bedrivs såsom självständigt företag, anses såsom särskild verksamhet. Däremot kan jag icke biträda den av bankernas förhandlingsorganisation uttalade meningen, att om ett företag har flera avdelningskontor, varje sådant kontor skall vid tillämpningen av nu ifrågavarande begränsningsregel betraktas såsom ett särskilt företag. De svårigheter, som föranlett uppställandet av denna regel, äro i ett dylikt fall icke så starkt framträdande, att de förtjäna särskilt beaktande.

Med anledning av den av Fredrika-Bremer-förbundet framförda synpunkten, att från lagens tillämpning borde uteslutas de fall, då arbetstagaren vore boende i arbetsgivarens hem, vill jag framhålla, att flertalet dylika fall säkerligen skulle bliva uteslutna genom den av mig nyss förordade bestämmelsen, enligt vilken lagen skulle bliva tillämplig endast å verksamhet, vari regelmässigt användas minst tre arbetstagare. Att därutöver från lagens skydd undantaga hembiträden och med dem jämställda arbetstagare finner jag icke erforderligt.

I likhet med befolkningskommissionen anser jag, att medlem av arbetsgivarens familj icke bör vid tillämpningen av den ifrågasatta lagen räknas

såsom arbetstagare. Däremot kan jag icke finna, att kommissionen anfört tillräckliga skäl för sitt förslag om dylikt undantag för befattningshavare i statens eller kommuns tjänst, som är underkastad ämbetsmannansvar, för befattningshavare i överordnad ställning och för den som avlönas uteslutande genom andel i vinsten.

Ehuru erfarenheten synes utvisa, att manliga arbetstagare icke äro i behov av skydd i det avseende, varom nu är fråga, finner jag det icke lämpligt att, såsom i ett yttrande ifrågasatts, göra den föreslagna lagstiftningen tillämplig allenast å kvinnliga arbetstagare. En dylik gränsdragning efter kön torde nämligen böra göras allenast när starka skäl tala därför. Så lär icke här vara förhållandet. Tvärtom skulle lagen med en dylik begränsning kunna sägas giva uttryck åt den mot gängse uppfattning stridande meningen, att det icke vore förkastligt att avskeda en manlig arbetstagare allenast av den anledningen att han inginge äktenskap.

Vid fall av tvekan, huruvida viss verksamhet är av sådan omfattning, att nu förevarande lag skulle äga tillämpning å densamma, eller huruvida viss person är att enligt lagen räkna såsom arbetstagare, synes — för upprätthållandet av enhetlig rättstillämpning — ledning böra sökas i arbetsrådets praxis vid tillämpningen av motsvarande bestämmelser i lagen om arbetstidens begränsning och i lantarbetstidslagen.

2 §.

Denna paragraf motsvarar 3 och 5 §§ i befolkningskommissionens lagutkast.

Befolkningskommissionen har i specialmotiveringen till 3 § i sitt lagutkast anfört följande:

Förbudet mot att avskeda arbetstagare i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap eller barnsbörd avser icke att lägga hinder i vägen för arbetstagarens skiljande från anställningen av annan legitim orsak, även om entledigandet skulle äga rum vid en tidpunkt, då de i lagen såsom otillåtna betecknade avskedsgrunderna äro aktuella. Om exempelvis avtal med en kvinnlig arbetstagare slutits om visst arbetes fullgörande och arbetet sedermera slutförts, kan arbetstagaren icke ställa krav på att bibehållas vid sin anställning under återopande av havandeskap. Lika litet har avsikten varit att mot avsked skydda den, som icke iakttagit i företaget gällande ordnings- och arbetsföreskrifter eller som eljest visar sig vara olämplig för sitt arbete. Fastslås skulle sålunda i lagen endast att äktenskaps ingående, havandeskap eller barnsbörd icke äro att betrakta såsom giltiga orsaker till entledigande. Tilläggas må, att denna bestämmelse givetvis icke lägger hinder i vägen för arbetsgivaren att, därest så undantagsvis skulle befinnas erforderligt, från arbetet tvångspermittera en kvinnlig arbetstagare under den tid, hon på grund av havandeskapet icke är i stånd att tillfredsställande fullgöra sin tjänst.

Beträffande 5 § i befolkningskommissionens lagutkast har kommissionen anfört:

Kommissionen har ansett arbetsgivarens berättigade intressen kräva att såsom allmän förutsättning för lagens tillämplighet skall gälla, att vederbörande arbetstagare varit anställd inom företaget under en icke alltför kort tid. Lika så synes det angeläget att förhindra, att en gravid kvinna med fördöljande av sitt havandeskap söker anställning för att sedermera kunna göra gällande de

rättigheter, som lagen tillförsäkrar henne. Efter övervägande av olika på frågan inverkan omständigheter har kommissionen funnit sig böra fixera minimitiden för anställningen till ett år före äktenskapets ingående eller nedkomsten.

Med anledning av 3 § i befolkningskommissionens lagutkast hava *Sveriges kommunaltjänstemannaförbund* och *Daco* framhållit, att en arbetsgivare kunde på andra sätt än genom avsked missgynna kvinnlig arbetstagare, som inginge äktenskap, exempelvis genom att minska de tidigare utgående löneförmånerna eller genom att beröva henne vissa andra förmåner, som tidigare tillkommit henne, såsom ordinarieskap, pensionsrätt etc. Vile man skapa ett lagstadgat skydd för den kvinnliga arbetskraften, måste man givetvis förhindra även dylika anordningar. Lagtexten borde därför förses med en kompletterande bestämmelse av innehåll, att arbetstagare icke finge på grund av äktenskap eller barnsbörd lida minskning i de med anställningen förenade förmåner, vari inräknades förmånen av ordinarieskap och dylikt, som skulle ha tillkommit vederbörande arbetstagare, därest denna icke ingått äktenskap eller blivit havande.

Även *svenska kvinnoföreningars samarbetskommitté* har ansett en omformulering av nu förevarande bestämmelse nödvändig. Man borde förhindra, att lagen kunde kringgå genom den ofta använda metoden att försämra de med vederbörande befattning förenade förmånerna.

Vad som föreslagits under 5 § i befolkningskommissionens lagutkast har *socialstyrelsen* funnit välbetänkt.

Handelskammaren i Gävle har yttrat:

Även om det må vara en oförytterlig rättighet för en förvärvsarbetande kvinna att ingå äktenskap, så måste å andra sidan arbetsgivaren hava rätt att vid anställandet kunna räkna med, huruvida arbetstagarparten har för avsikt att snarast ingå äktenskap eller icke. Om en kvinna söker en anställning och därvid förtiger sådan avsikt, har arbetsgivaren träffat sitt avtal om anställning under felaktiga förutsättningar. Man torde väl också oftast kunna förutsätta, att en kvinna är medveten om sannolikheten av ett äktenskap åtminstone ett år före dess ingående. I dessa fall kan man alltså räkna med, att anställningen sökes just för att möjliggöra äktenskap. Det måste anses rimligt, att arbetsgivarens intressen få väga så tungt, att en tid av minst två år föreskrives.

Jämval länsstyrelsen i Gävleborgs län har uttalat sig för en förlängning av den i 5 § i lagutkastet angivna anställningstiden från ett till två år.

Bankernas förhandlingsorganisation har ansett bestämmelsen i fråga böra ändras till att avse minst ett års sammanhängande tjänst såsom ordinarie hos vederbörande företag.

Landsorganisationen i Sverige har funnit den av kommissionen åberopade motiveringen till 5 § föga övertygande. Beträffande angelägenheten att förhindra en gravid kvinna att på en inom »karensåret» erhållen anställning grunda rättigheter enligt lagen vore kommissionens betänkligheter betydligt överdrivna. Men även om man för detta fall införde ett karensår — ett år före nedkomsten — syntes det fullkomligt omotiverat att göra förbudet mot avskedande i anledning av giftermål beroende av ett års anställning, ett förbud för övrigt, som ju enligt förslaget avsåge även manliga arbetstagare.

Huvudbestämmelsen i befolkningskommissionens lagutkast, att arbetstagare ej må skiljas från sin anställning i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap eller barnsbörd, har med viss omredigering upptagits i 2 § första stycket i departementsförslaget. Då emellertid, såsom i några yttranden framhållits, denna bestämmelse icke ensam lär utgöra tillräckligt skydd i nu förevarande hänseende, har densamma i departementsförslaget kompletterats med ett förbud mot att av nyss angiven anledning minska arbetstagarens med tjänsten förenade förmåner. Härvid har dock beaktats, att vissa slag av arbeten äro av sådan beskaffenhet, att en kvinnlig arbetstagare, som är havande, bör kunna avstängas från tjänstgöring under den tid havandeskapet är märkbart, och detta oavsett om hon under nämnda tid äger förmåga att tillfredsställande sköta sin tjänst. De arbetstagare, för vilka redan ett havandeskap i och för sig synes böra kunna föranleda tvångspermittering jämte därmed förbunden mistning av löneförmåner, äro exempelvis butiksbiträden, servitriser och sceniska artister.

*Departements-
chefen.*

Såsom kommissionen framhållit innebär förbudet att avskeda i anledning av giftermål, havandeskap eller barnsbörd icke något hinder mot avskedande av annan, legitim orsak. Är arbetsgivaren nödsakad vidtaga personalinskränkningar, lägger, såsom jag tidigare framhållit, förbudet icke hinder i vägen för honom att fördela arbetstillfällena på ett ur försörjnings-synpunkt lämpligt sätt. Likaledes äger han, oavsett förbudet, avskeda en gift eller en havande arbetstagare, som icke tillfredsställande sköter sin tjänst. Vad nu sagts gäller även beträffande förbudet att i anledning av giftermål, havandeskap eller barnsbörd minska de med tjänsten förenade förmånerna. En av arbetsgivaren beslutad allmän lönesänkning innebär alltså ingen överträdelse av förbudet, oaktat densamma även går ut över gifta eller havande arbetstagare. Och icke heller föreligger en dylik överträdelse, om arbetsgivaren sänker lönen för en arbetstagare, som ingått äktenskap eller fött barn och där-efter visat sig mindre effektiv än förut i sitt arbete. Emellertid måste vid behandlingen av denna lagstiftningsfråga hänsyn tagas till att ett havandeskap eller en barnsbörd regelmässigt under någon tid omöjliggör eller försvårar för kvinnan att sköta sitt vanliga arbete. Tar hon sig av sådan orsak ledigt från arbetet och meddelar hon arbetsgivaren anledningen därtill eller är densamma eljest känd för arbetsgivaren, bör denna hennes tillfälliga arbetsoförmåga icke få utgöra skäl för arbetsgivaren att avskeda henne. Om annat icke följer av anställningsvillkoren, bör däremot arbetsgivaren kunna under dylik ledighet indraga hennes lön. Havandeskap och barnsbörd kunna emellertid icke rimligen av kvinnan åberopas som skäl för ledighet från arbetet under obegränsad tid. Enligt 17 § första stycket arbetarskyddslagen må kvinna, som fött barn, icke användas till industriellt eller därmed jämförbart arbete under de sex första veckorna efter barnsbörden, därest icke med läkarintyg styrkes, att hon utan men för sig eller barnet tidigare kan börja arbetet. I andra stycket samma paragraf stadgas, att om kvinna, som användes till arbete av nämnda slag, företer intyg av läkare eller barnmorska av innehåll, antingen att hon sannolikt kan vänta sin nedkomst inom två veckor, eller ock att hon sannolikt

kan vänta sin nedkomst inom sex veckor och med hänsyn därtill har behov av ledighet från arbetet, må sådan ledighet ej förvägras henne. I detta särskilt tunga arbete ha alltså havandeskap och barnsbörd ansetts böra berättiga till sammanlagt högst tolv veckors ledighet. Erinras må i detta sammanhang, att dessa bestämmelser i arbetarskyddslagen icke utgöra hinder för arbetsgivaren att efter utgången av ledigheten avskeda kvinnan, ävensom att desamma gälla endast en viss kategori av de kvinnliga arbetstagarna. Med anledning av vad nu anförts har i 2 § första stycket departementsförslaget tillika stadgats, att kvinnlig arbetstagare, som arbetsgivaren vederligen är havande eller fött barn, icke må avskedas på grund därav, att hon i anledning av havandeskapet eller barnsbörd under skälig tid, dock högst tolv veckor, avhåller sig från arbetet.

Att, såsom i ett yttrande ifrågasatts, göra lagens tillämpning beroende av, huruvida arbetstagaren viss tid innehaft ordinarie tjänst, finner jag icke tillrädligt redan av den anledningen, att begreppet »ordinarie tjänst» jämförelsevis sällan lär komma till användning inom den enskilda verksamheten. I likhet med kommissionen anser jag däremot viss tid böra förflyta från anställningens början, innan arbetstagaren skall kunna påräkna lagens skydd i nu förevarande hänseende. Av naturliga skäl synes denna tid, då fråga är om havandeskap och barnsbörd, lämpligen kunna sättas till ett år, räknat fram till nedkomsten. Däremot torde, såsom i ett par yttranden framhållits, försiktigheten bjuda att utsträcka berörda tid till två år, då fråga är om äktenskaps ingående. Att överlåtelse av företag eller fartyg icke bör föranleda beräkning av ny dylik »karenstid» synes naturligt. 2 § andra och tredje styckena i departementsförslaget hava avfattats i överensstämmelse med det nu anförda och motsvara 5 § i kommissionens lagutkast.

3 §.

I denna paragraf motsvara första stycket 7 § och andra stycket 4 § i befolkningskommissionens lagutkast.

Befolkningskommissionen har motiverat stadgandet i 7 § i sitt lagutkast med, att de i lagen till skydd för arbetstagarna uppställda bestämmelserna borde vara för arbetsgivaren tvingande.

Beträffande 4 § i sitt lagutkast har befolkningskommissionen i sin specialmotivering anført:

Det har icke synts kommissionen vare sig behövt eller lämpligt att stadga särskild straffpåföljd för överträdelse av den nya lagen. Utan något särskilt stadgande lär emellertid av allmänna rättsgrundsatser följa, att, om arbetstagaren entledigas i strid mot lagens bestämmelser, arbetsgivaren är pliktig att lämna ersättning för den därigenom åsamkade förlusten. Ett uttryckligt stadgande i sådant hänseende har intagits i lagen den 16 oktober 1914 om förbud i vissa fall mot värnplikts skiljande från tjänst eller arbete. I nu förevarande fall synes en dylik föreskrift så mycket mera lämplig som densamma torde böra kombineras med en särskild regel angående bevisbördans fördelning. Arbetsgivaren har nämligen som regel icke skyldighet att angiva någon särskild grund för avskedandet, förutsatt att han låter den

anställde tillgodonjuta den uppsägningstid, som på grund av avtal eller eljest må tillkomma honom. I detta sammanhang må erinras om att en stor del av de arbetstagare, som närmast åsyftas med den nu ifrågasatta lagstiftningen, är tillförsäkrad endast en obetydlig eller rent av ingen uppsägningstid. Kommissionen föreslår därför att, när omständigheterna tala för att avskedandet skett på grund av att arbetstagaren ingått äktenskap, blivit havande eller fött barn, arbetsgivaren har att visa, att fullgoda skäl för avskedande eljest förelegat. Kan han icke fylla denna sin bevisskyldighet, anses som om avskedandet skett i strid mot lagen med påföljd, att ersättningsplikt för honom gentemot arbetstagaren inträder. För undvikande av vidlyftiga utredningar angående förlustens storlek och tvister rörande ersättnings skäliga belopp har i lagförslaget intagits en bestämmelse om att ersättningen, där utredning om förlustens storlek ej blivit förebragt, skall bestämmas till tre månaders avlöning.

Länsstyrelsen i Östergötlands län har funnit den i 4 § i lagutkastet stadgade påföljden för brott mot bestämmelserna i lagen icke innefatta tillräcklig garanti mot avskedande på grund av äktenskap eller därmed i utkastet likställda förhållanden.

Landsorganisationen i Sverige har ansett det böra komma till klart uttryck i lagtexten, att lagstridig uppsägning skulle vara ogiltig och att sanktionen sålunda icke vore begränsad till den i 4 § stadgade skadeståndspåföljden.

Daco har anfört:

Med den skadeståndsskyldighet kommissionen föreslår som enda påföljd för överträdelse av lagen synes det som om lagens skydd för stora grupper av arbetstagare i realiteten kommer att inskränkas till att vederbörande erhåller tre månaders lön vid avskedandet. Ett sådant skydd är avgjort otillräckligt. Det finnes uppenbarligen en viss risk för att en väsentlig del av vår teoretiskt väl utbyggda arbetslagstiftning kommer att stanna på papperet, om arbetsgivarparten vid överträdelser av lagens bestämmelser endast riskerar ett med hänsyn till överträdelsens ofta mycket allvarliga innebörd flygsamt skadestånd. Den logiska konsekvensen av det av kommissionen föreslagna förbudet mot avskedande av här ifrågavarande orsak synes vara ett stadgande, att dylikt avskedande skall vara ogillt. Med en sådan bestämmelse skulle sålunda en domstol ålägga arbetsgivare som företagit ett otillbörligt avskedande att återtaga den avskedade i sin tjänst och insätta vederbörande i denne tidigare tillkommande förmåner. I lagen om förenings- och förhandlingsrätt, där det finnes en liknande bestämmelse om förbud mot avskedande eller annan rättshandling i föreningsrättskränkande syfte, har intagits ett stadgande om att ifrågavarande rättshandling är ogill. Endast om en arbetsgivare som överträder lagen riskerar att behöva återtaga den redan avskedade i sin tjänst och att betala lön för hela den tid vederbörande varit ur tjänst, kan man förvänta att påföljden för vederbörande arbetsgivare framstår så allvarlig att den verkligen förhindrar den rättskränkande handlingens vidtagande. *Daco* yrkar sålunda att i lagen intages en kompletterande bestämmelse av innehåll att, om arbetstagaren enligt lagen tillkommande rätt kränkes genom avskedande eller nedsättning av anställningsförmåner eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, rättshandlingen eller bestämmelsen vare ogill.

Vinner *Dacos* yrkande på denna punkt icke bifall, föreslås alternativt att överträdelse av lagen belägges med straff. Straffpåföljd synes väl motiverad i den förevarande lagstiftningen, eftersom lagen avser att skydda den enskilde mot obehörigt ingrepp från arbetsgivarens sida.

För den händelse Dacos yrkande om införandet i lagen av ett stadgande, som gör ett avskedande, som tillkommit i strid mot lagen, ogiltigt, vinner bifall, behöva icke skadeståndsreglerna göras särskilt utförliga. Det är då en given konsekvens av nämnda bestämmelse, att arbetsgivare, som åläggas återtaga en avskedad arbetstagare, samtidigt är skyldig utbetala lön för tiden från avskedet till dess vederbörande återtages i tjänst — om avskedet företagits i anledning av havandeskap dock givetvis icke för den tid arbetstagaren ändock skulle ha varit frånvarande ur tjänsten. I sådant fall räcker det måhända med en bestämmelse liknande den som återfinnes i förenings- och förhandlingsrättslagen: »Envar som vidtagit åtgärd vilken enligt — — § ej må äga rum, vare skyldig ersätta skada som av förarandet kommit.»

Bifalles emellertid icke detta yrkande är Daco nödsakad påfordra intagandet i lagen av utförliga skadeståndsbestämmelser. Daco förmodar att, ehuru så icke klart framgår av förslaget till lagtext, kommissionen avsett att skadestånd skall utgå med tre månaders lön i samtliga de fall där icke arbetstagaren kunnat påvisa att skadans storlek bör uppskattas till högre belopp. Daco anser emellertid ett förtydligande på denna punkt erforderligt och hävdar vidare, att vissa riktlinjer skola anges i lagtexten för skadeståndsberäkningen. Daco yrkar fördenskull att bestämmelsen ges sådant innehåll, att arbetsgivaren är pliktig att utbetala tre månaders lön, såvitt icke skadans storlek med hänsyn till anställningens art och varaktighet, anställningens karaktär av ordinarie eller annan dylik omständighet kan skattas till högre belopp.

Svenska kvinnoföreningars samarbetskommitté har framhållit, att lagen kunde komma att bli illusorisk just på de områden, där den bäst behövdes, genom att skadeståndet i normala fall satts så lågt som till ett belopp motsvarande tre månaders lön. Det syntes lämpligare att anpassa den tid, för vilken lön skulle utgå, efter den inom respektive yrken allmänt rådande uppsägningstiden med ett minimum av tre månader.

Svenska arbetsgivareföreningen har yttrat:

Genom den i 4 § föreslagna bevisregeln har man avvikit från — förutom allmänna grunder för bevisbördans förläggning — även den i betänkandet åberopade förebilden, nämligen 1914 års lag om förbud i vissa fall mot värnpliktigs skiljande från tjänst eller arbete. Denna lag utgår från det naturliga förhållandet, att det är arbetstagaren, som helt skall styrka att avskedandet skett på den i lagen angivna otillåtna grunden. Det finnes ej någon anledning att gå längre i föreliggande lagförslag. Detta riktar sig främst mot en princip, som öppet tillämpas vid vissa större bank- och försäkringsföretag. Man skulle icke behöva befara, att dessa företag skulle söka kringgå ett förbud mot avskedande på de i förslaget angivna grunderna genom att åberopa ovidkommande omständigheter. Även utan den föreslagna bevisningsregeln skulle därför lagen nå sitt begränsade syfte. Det förefaller som om det även ur lagstiftarnas synpunkt borde vara alldeles tillräckligt, att arbetsgivaren enligt regeln i 4 § för sitt fredande visade, att det förelegat andra skäl — likgiltigt vilka — för avskedande än de i 3 § angivna. Det är alldeles onödigt och olämpligt att i lagen föreskriva, att dessa skäl skola vara »fullgoda», något varom alltid kan bli tvist.

Föreningen utgår ifrån att arbetsgivaren ej med stöd av 4 § kan förpliktas att återtaga en från sin anställning skild arbetstagare.

Yrkeskvinnors riksförbund, som framhållit vikten av att en lagstiftning av nu förevarande karaktär gjordes i möjligaste mån smidig, så att de befarade

skadliga verkningarna för kvinnans ställning på arbetsmarknaden bleve så lindriga som möjligt, har särskilt ifrågasatt en uppmjukning av bevisningsregeln i 4 § i lagutkastet. Såsom denna regel utformats bleve en kvinna praktiskt taget oavsättlig under den för lagens tillämpning avsedda tidrymden. Även om helt andra skäl än havandeskap och barnsbörd faktiskt skulle föreligga för arbetsgivarens önskan att avskeda henne, skulle han, med den utformning 4 § fått, knappast våga sig på ett avskedande under denna tid.

Liksom befolkningskommissionen anser jag, att avtal om inskränkning i arbetstagares rätt enligt den nu ifrågasatta lagen bör vara ogillt.

Vidare är jag med kommissionen ense därom, att den nu ifrågasatta lagen i första hand bör verka såsom ett stöd åt den allmänna opinion, vilken ogillar avskedande eller därmed jämförliga åtgärder, då de vidtagas allenast av den anledningen, att vederbörande arbetstagare gifter sig eller får barn. Enligt min uppfattning skulle ett lagstadgat förbud mot dylika åtgärder redan i och för sig få avsevärd effekt. Emellertid måste uppenbarligen en överträdelse av förbudet föranleda någon påföljd. I likhet med kommissionen finner jag härutinnan straff icke lämpligen böra ifrågakomma. Däremot synes mera tveksamt, huruvida, såsom kommissionen föreslagit, vidtagandet av en enligt lagen förbjuden åtgärd endast skall medföra skadeståndsskyldighet, eller om icke därjämte, såsom i ett par yttranden ifrågasatts, en dylik åtgärd bör förklaras ogiltig. Då en bestämmelse av sist angiven innebörd synes både följdriktig och ägnad att förebygga bevisningssvårigheter samt densamma tillika skulle överensstämma med motsvarande stadgande i 3 § första stycket lagen om förenings- och förhandlingsrätt, har jag stannat för att förorda den sålunda ifrågasatta ändringen i kommissionens lagutkast. Vid sådant förhållande har det av kommissionen föreslagna stadgandet om att ersättningen, där utredning om förlustens storlek ej blivit förebragt, skall bestämmas till tre månaders avlöning, ansetts icke behöva upptagas i departementsförslaget.

Icke heller har jag funnit anledning i departementsförslaget upptaga den av kommissionen föreslagna särskilda regeln angående bevisbördans fördelning. Då regeln i fråga överensstämmer med arbetsdomstolens praxis vid tillämpningen av 3 och 20 §§ lagen om förenings- och förhandlingsrätt, torde dess införande i nu förevarande lag vara överflödigt och rent av kunna föranleda tvekan rörande rätta tillämpningen av nyss omförmälda båda lagrum. Att å andra sidan, såsom i ett par yttranden synes ha ansetts önskvärt, giva nu förevarande lag en formulering, som skulle möjliggöra en tillämpning av densamma, avvikande från arbetsdomstolens berörda praxis, finner jag både ur billighetens synpunkt och med hänsyn till kravet på enhetlig lagstiftning icke tillrädligt. I detta sammanhang vill jag med anledning av vad yrkeskvinnors riksförbund anfört framhålla, att den nu föreslagna lagen avser att skydda en arbetstagare under obegränsad tid. Givetvis blir det dock allt svårare för arbetstagaren att vinna sin talan, ju längre tid som förflutit från giftermålet eller barnsbörd till den påtalade åtgärdens vidtagande. Detta lär icke kunna undvikas, men det må samtidigt erinras, att lagförslaget dock i detta hänseende erbjuder avsevärt bättre skydd än vissa utländska lagar i

ämnet, vilka avfattats efter förebild av den av internationella arbetskonferensen år 1919 i Washington antagna konventionen angående kvinnors användande till arbete före och efter barnsbörd. I denna konvention, vilken gäller såväl industri-, byggnads- och transportarbete som handel, stadgas dels rätt för havande arbeterska till sex veckors ledighet före den tid, då nedkomsten kan förväntas inträffa, dels ock obligatorisk ledighet för henne under sex veckor efter nedkomsten, varjämte konventionen innehåller förbud för arbetsgivaren att uppsäga arbeterskan under den tid, då hon enligt nämnda bestämmelser är frånvarande från arbetet, eller å sådan tid, att uppsägnings-tiden skulle utlöpa under först berörda tid. Däremot är arbetsgivaren oförhindrad att avskeda arbeterskan omedelbart efter hennes återinträde i arbetet, och han kan också, när havandeskapet blir märkbart, avskeda henne i god tid före barnsängsledigheten. Nu angivna brister i konventionen torde utgöra anledningen till att den svenska arbetarskyddslagen saknar motsvarighet till konventionens förbud att avskeda.

4 §.

Denna paragraf motsvarar 6 § i befolkningskommissionens lagutkast, för vilken paragraf kommissionen åberopat lämplighetsskäl och hänsynen till bevisningssvårigheterna efter en längre tids förlopp. Vid avfattandet av departementsförslaget har beaktats, att enligt detta förslag även andra åtgärder än avskedande äro förbjudna. Vidare har det ansetts lämpligt att, i nära överensstämmelse med motsvarande bestämmelse i 25 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt, stadga skyldighet för arbetstagaren att inom jämförelsevis kort tid från det avstängningen från tjänsten tog sin början eller de med tjänsten förenade förmånerna minskades underrätta arbetsgivaren om att arbetstagaren vill göra gällande anspråk på grund av åtgärden i fråga.

5 §.

Denna paragraf motsvarar 8 § i befolkningskommissionens lagutkast och är likalydande med 17 § lagen om semester.

Såsom motivering till bestämmelserna i nu förevarande paragraf må åberopas vad i motsvarande fråga anförts å sidorna 194—204, 233, 234, 267 och 270 i propositionen nr 286 till 1938 års riksdag med förslag till lag om semester m. m.

Lagens rubrik.

Vid avfattandet av departementsförslagets rubrik har iakttagits, att detta förslag innefattar förbud även mot andra åtgärder än avskedande.

Lagens ikraftträdande.

Den nu föreslagna lagen har ansetts lämpligen böra träda i kraft den 1 juli 1939.

Departementschefens hemställan.

Departementschefen hemställer härefter, att lagrådets utlåtande över det inom socialdepartementet upprättade förslaget till *lag om förbud mot arbets-*

tagares avskedande i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap eller barnsbörd m. m., av den lydelse bilaga (Bilaga A) till detta protokoll utvisar, måtte för det i § 87 regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas genom utdrag av protokollet.

Denna av statsrådets övriga ledamöter biträdda hemställan bifaller Hans Kungl. Höghet Kronprinsen-Regenten.

Ur protokollet:

Sten-Eric Heinrici.

Förslag
till
Lag

om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskaps
ingående, havandeskap eller barnsbörd m. m.

Härigenom förordnas som följer:

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.

2 §.

Arbetstagare, som ingår äktenskap, blir havande eller föder barn, må icke av sådan anledning avskedas eller i vidare mån vara skyldig vidkännas minskning i sina med tjänsten förenade förmåner 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. Ej heller må kvinnlig arbetstagare, som arbetsgivaren veterligen är havande eller fött barn, avskedas på grund därav att hon i samband med havandeskapet eller barnsborlden under skälig tid, dock högst tolv veckor, avhåller sig från arbete.

Bestämmelserna i denna paragraf skola icke äga tillämpning, där anställningen tillträtts inom två år före äktenskapets ingående eller inom ett år före nedkomsten.

Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på arbetstagares rätt enligt denna lag.

3 §.

Avtal om inskränkning i arbetstagares rätt enligt denna lag vare ogillt.

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

4 §.

Arbetstagare, som vill göra gällande anspråk enligt denna lag, skall dels därom underrätta arbetsgivaren inom två månader från det avstängningen från tjänsten tog sin början eller de med tjänsten förenade förmånerna

minskades, dels ock anhängiggöra sin talan inom två år från samma tidpunkt. Försummas det, vare talan förlorad.

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.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1939.

Utkast

till

Lag**om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap och barnsbörd.**

Häri genom förordnas som följer:

1 §.

Denna lag äger tillämpning å varje rörelse, industriell eller icke, så ock å hus-, väg- eller vattenbyggnad, vattenavledning eller annat dylikt särskilt arbetsföretag, för såvitt i rörelsen eller företaget till arbete för arbetsgivares räkning i regel användas flera än fyra arbetstagare.

2 §.

Såsom arbetstagare enligt denna lag skall ej räknas medlem av arbetsgivarens familj; samt ej heller

befattningshavare i statens eller kommuns tjänst, som är underkastad ämbetsmannans ansvar,

befattningshavare i överordnad ställning,

den som avlönas uteslutande genom andel i vinsten.

3 §.

Arbetstagare må ej skiljas från sin anställning i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap eller barnsbörd.

4 §.

Arbetstagare som skilts från sin anställning vare, där sannolika skäl föreligga till antagande att avskedandet skett i strid mot stadgandet i 3 §, berättigad till ersättning för därigenom uppkommen förlust för såvitt icke arbetsgivaren visar att fullgoda skäl för avskedandet eljest förelegat.

Varder utredning angående förlustens storlek ej förebragt, är arbetsgivaren pliktig att till arbetstagaren såsom ersättning utgiva denne tillkommande löneförmåner för en tid av tre månader.

5 §.

Arbetstagare enligt denna lag tillkommande rättigheter må göras gällande allenast där anställningen tillträtts minst ett år före äktenskapets ingående eller nedkomsten.

Överlåtelse av företag eller fartyg må icke inverka på arbetstagares rättigheter enligt denna lag.

6 §.

Arbetstagare, som vill fordra skadestånd för obehörigt avskedande, skall anhängiggöra sin talan inom två år från det anställningen upphörde. Försummas det, vare talan förlorad.

7 §.

Avtal om inskränkning i arbetstagares rättigheter enligt denna lag vare ogillt.

8 §.

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.

Denna lag träder i kraft den — — —

*Utdrag av protokollet, hållet i Kungl. Maj:ts lagråd den
22 februari 1939.*

N ä r v a r a n d e:

justitierådet EKLUND,
regeringsrådet KELLBERG,
justitieråden LAWSKI,
VON STEYERN.

Enligt lagrådet den 8 februari 1939 tillhandakommet utdrag av protokoll över socialärenden, hållet inför Hans Kungl. Höghet Kronprinsen-Regenten i statsrådet den 3 februari 1939, hade Kungl. Maj:t förordnat, att lagrådets utlåtande skulle för det i § 87 regeringsformen omförmälda ändamålet inhämtas över upprättat förslag till *lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap eller barnsbörd m. m.*

Förslaget, som finnes bilagt detta protokoll, hade inför lagrådet föredragits av hovrättsrådet Enar Eckerberg.

Förslaget föranledde följande yttranden av *lagrådet*.

2 §.

Det i första stycket stadgade förbudet innefattar enligt ordalagen icke hinder för avskedande av en arbetstagare eller minskande av dennes löneförmåner av den anledning att han *ämnar* ingå äktenskap. Det synes emellertid knappast överensstämmande med lagstiftningens syfte att arbetsgivaren medges full frihet i sagda hänseende; åtminstone för den händelse trolovning ingåtts bör arbetstagaren rimligen vara skyddad mot åtgärd från arbetsgivarens sida på grund av det tillämnade äktenskapet. Lagrådet hemställer fördenskull, att första stycket göres tillämpligt även för det fall att arbetstagaren slutit trolovning.

Iakttages vad sålunda hemställts, torde lagens rubrik lämpligen kunna förkortas till »lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m.».

Då i andra stycket talas om att anställningen tillträtts inom viss tid före äktenskapets ingående eller nedkomsten (den s. k. karenstiden), innebär detta enligt vad av remissprotokollet framgår, att i karenstiden skall inräknas hela den tid arbetstagaren oavsett anställningens art varit anställd i arbetsgivarens tjänst. Emellertid synes det knappast vara avsett, att även tiden för en rent tillfällig verksamhet i arbetsgivarens tjänst skall kunna inräknas i karenstiden. För att vad som åsyftas skall komma till tydligt uttryck torde av lagtexten böra framgå, att arbetstagaren under karenstiden haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren.

Karenstiden har i förslaget bestämts till två år, då det gäller åtgärd mot arbetstagare i anledning av äktenskaps ingående, och till ett år i övriga fall. Det kan emellertid enligt lagrådets mening ej anses tillfredsställande, att en kvinnlig arbetstagare, som fött barn mer än ett år efter anställningens början och alltså ej kan på sådan grund avskedas, skall kunna avskedas, om hon senare men innan två år förflutit från anställningens början ingår äktenskap för att legitimera barnet. En enhetlig karenstid synes därför böra fastställas.

Därest en arbetsgivare under karenstiden vill avskeda en arbetstagare på grund av havandeskap, kan det med den utformning, regeln om karenstidens beräkning erhållit i förslaget, ej sällan vara omöjligt för arbetsgivaren att avgöra, om han har rätt därtill eller ej. Först då nedkomsten inträffat blir det nämligen enligt förslaget klart, om sådan rätt tillkommer honom. Skulle havandeskapet avbrytas genom missfall eller abort, giver lagtexten ingen ledning för spörsmålets bedömande. Liknande svårigheter uppkomma, om man, såsom lagrådet förordat, bland förbjudna åtgärder inräknar avsked i anledning av trolovning. Ej heller i detta fall skulle arbetsgivaren utan risk kunna uppsäga avtalet, innan det vore klart att arbetstagaren verkligen ingått äktenskap under karenstiden.

Med hänsyn till vad sålunda framhållits synes en sådan omarbetning av bestämmelsen om karenstid önskvärd, att lagen förklaras icke vara tillämplig under viss tid, räknad från det arbetstagaren blev anställd i arbetsgivarens tjänst. Huruvida arbetsgivaren efter denna tids utgång bör få vidtaga åtgärd mot arbetstagaren på grund av omständighet, som inträffat under karenstiden, kan vara föremål för tvekan. För en sådan mening kan åberopas, att det skulle vara otillfredsställande, om arbetstagaren genom att ingå äktenskap i hemlighet eller dölja havandeskap eller nedkomst undginge en uppsägning, som eljest skulle hava skett. I motsatt riktning talar åter att arbetsgivaren, som icke under karenstiden funnit arbetstagarens förhållande i tjänsten böra föranleda något ingripande, knappast synes hava något behov av att efteråt kunna avskeda arbetstagaren. Skall en rätt därtill emellertid medgivas honom, torde den böra begränsas ej blott, i enlighet med vad förslaget innehåller, på det sätt att arbetstagaren måste hava ingått äktenskap eller nedkommit med barn under karenstiden, utan även så att arbetsgivarens åtgärd måste vidtagas inom viss kortare tid efter vunnen kännedom om äktenskapet eller nedkomsten. Göres, såsom lagrådet förordat, karenstiden enhetlig och bestämmas den i följd härav till två år, torde någon större olägenhet av ett förbud mot åtgärd efter dess utgång icke behöva befaras, och man skulle vinna den obestridliga fördelen att lagens regler bleve lätta att tillämpa.

I enlighet med det anförda förordas, att bestämmelsen om karenstid får sådant innehåll, att föreskrifterna i första stycket bliva tillämpliga allenast å arbetstagare, som sedan minst två år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren.

Vidtages den nu förordade ändringen, torde såsom förbjuden åtgärd i lagtexten böra angivas icke avskedande utan uppsägning av arbetstagare.

4 §.

Därest arbetstagare underlåter att fullgöra vad enligt första punkten kräves för att hålla där omnämnt ersättningsanspråk vid makt, skall enligt förslaget icke endast talerätten gå förlorad utan även själva fordringsrätten upphöra. Det synes önskvärt, att avfattningen jämkas så att den tydligt utmärker att arbetstagaren skall vara sin rätt förlustig.

Ur protokollet:

Wilhelm von Schwerin.

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför
Hans Kungl. Höghet Kronprinsen Regenten i stats-
rådet å Stockholms slott den 3 mars 1939.*

Närvarande:

Statsministern HANSSON, ministern för utrikes ärendena SANDLER, statsråden PEHRSSON-BRAMSTORP, WESTMAN, WIGFORSS, MÖLLER, ENGBERG, QUENSEL, FORSLUND, ERIKSSON, STRINDLUND.

Chefen för socialdepartementet, statsrådet Forslund, anmäler efter gemensam beredning med chefen för justitiedepartementet lagrådets den 22 februari 1939 avgivna utlåtande över det den 3 februari 1939 till lagrådet remitterade förslaget till *lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap eller barnsbörd m. m.*

Efter redogörelse för utlåtandets innehåll anför föredragande departementschefen:

I enlighet med vad lagrådet hemställt torde 2 § första stycket böra göras tillämpligt även för det fall att arbetstagaren slutit trolovning samt som följd härav lagens rubrik böra förkortas till »lag om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m. m.».

På sätt lagrådet anfört synes av lagtexten böra tydligt framgå, att arbetstagaren skall hava under den s. k. karenstiden haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren. Jag finner vidare lagrådet hava anfört övertygande skäl för sin mening, att en enhetlig karenstid bör fastställas och att densamma bör räknas från det arbetstagaren blev anställd i arbetsgivarens tjänst. Vad angår frågan om karenstidens längd anser jag inga större betänkligheter kunna resas mot att, såsom lagrådet förordat, bestämma karenstiden till två år. Det synes nämligen icke obilligt gent emot arbetstagaren att såsom förutsättning för skydd enligt lagen fordra, att denne haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren under minst två år. Bestämmas karenstiden på sådant sätt, kan knappast heller, såsom lagrådet framhållit, behov föreligga för arbetsgivaren att på grund av en i lagen avsedd omständighet, som inträffat under karenstiden, efteråt avskeda arbetstagaren eller minska dennes löneförmåner. De i 2 § första och andra styckena intagna bestämmelserna torde böra ändras i enlighet med vad nu anförts och samtidigt lämpligen sammanföras i ett stycke, varjämte som följd härav synes böra, på sätt lagrådet erinrat, såsom förbjuden åtgärd omgivnas icke avskedande utan uppsägning av arbetstagare.

Av lagrådet framställt önskemål beträffande avfattning av 4 § torde böra iakttagas. Jämväl i övrigt synes förslaget böra undergå vissa smärre jämkningar av uteslutande redaktionell innebörd.

Föredraganden hemställer härefter, att det i enlighet med vad sålunda angivits ändrade lagförslaget måtte jämlikt § 87 regeringsformen genom proposition föreläggas riksdagen till antagande.

Med bifall till denna av statsrådets övriga ledamöter biträdda hemställan förordnar Hans Kungl. Höghet Kronprinsen-Regenten, att till riksdagen skall avlätas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:

Erik Skoglund.