

Nr 26.

Ankom till riksdagens kansli den 24 april 1939 kl. 1 e. m.

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

Genom en den 3 mars 1939 dagtecknad proposition, nr 114, vilken hänvisats till lagutskott och behandlats av andra lagutskottet, har Kungl. Maj:t, under återopande av propositionen bilagda i statsrådet och lagrådet förda protokoll, föreslagit riksdagen att antaga följande förslag till

Lag

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

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

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

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.

I samband med propositionen har utskottet till behandling förehått en i anledning av densamma inom andra kammaren väckt motion, nr 376, i vilken fru *Rönn-Christiansson m. fl.* hemställt, »att riksdagen måtte besluta bifalla Kungl. Maj:ts proposition nr 114 med följande förändrade lydelse i paragraferna 1 och 2:

§ 1.

Denna lag äger tillämpning å varje verksamhet, vari till arbete för arbetsgivares räkning i regel användes minst en arbetstagare.

Såsom arbetstagare — — — arbetsgivarens familj.

§ 2.

Har arbetstagare sedan minst ett år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, må denne, om arbetstagaren slutit trolovning, ingått äktenskap, blivit havande eller fött barn, ej av sådan anledning uppsäga arbetstagaren eller i vidare mån minska de med anställningen förenade förmånerna än som kan följa därav, att kvinnlig arbetstagare, som är havande, på grund av arbetets art avstänges från tjänstgöring under den tid havandeskapet är märkbart. Är arbetstagaren kvinna, som arbetsgivaren veterligen är havande

eller fött barn, må han ej heller uppsäga henne på grund därav att hon i samband med havandeskapet eller barnsörden under skälig tid, dock högst tolv veckor, avhåller sig från arbetet.

Överlåtelse av — — — tillkommande förmån.»

Beträffande de skäl, som anförts till stöd för det i propositionen framlagda lagförslaget, får utskottet, i den mån redogörelse därför icke lämnas här nedan, hänvisa till propositionen.

I fråga om de skäl, som motionärerna andragit till stöd för sina yrkanden, tillåter sig utskottet att hänvisa till motionen.

Vid 1935 års riksdag väcktes en motion, II: 7 av herr Jacobsson m. fl., i vilken hemställdes, att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte begära ett lagförslag av det innehåll, att gift arbetsanställd kvinna vid inträtt havandeskap därigenom tryggas till sin arbetsanställning.

Andra lagutskottet, som behandlade motionen, erinrade i sitt av riksdagen godkända utlåtande nr 25, att 1935 års riksdag hos Kungl. Maj:t begärt, att vårt lands befolkningsfråga omedelbart måtte upptagas till ingående undersökning, samt hemställt, att de förslag, vartill nämnda utredningsarbete kunde föranleda, måtte framläggas för riksdagen. Vid en utredning av den omfattning, som avsåges med denna riksdagens anhållan, syntes jämväl det spörsmål, som behandlades i den föreliggande motionen, komma att upptagas till prövning. Med hänsyn härtill fann sig utskottet icke böra tillstyrka riksdagen att i anledning av motionen göra särskild framställning till Kungl. Maj:t. Utskottet hemställde fördenskull, att motionen icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd.

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 barnsörd (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 barnsörd.

I betänkandet har kommissionen även behandlat frågorna om rätt till ledighet i samband med barnsörd och om rätt till ersättning för i samband med barnsörd 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.

Yttranden över betänkandet hava efter remiss avgivits av ett flertal myndigheter och sammanslutningar.

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. Vid remissen av detta förslag till lagrådet meddelade föredragande departementschefen, statsrådet Forslund, att han icke vore beredd att då underställa Kungl. Maj:ts prövning vad befolkningskommissionen i sitt förvarande betänkande i övrigt föreslagit. Emot betänkandet, i vad detsamma avsåge frågan om rätt till ersättning för i samband med barnsbörd förlorad arbetsförtjänst, hade nämligen i yttrandena så vägande erinringar framställts, att betänkandet i denna del icke syntes honom 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, erinrades, att sistnämnda lag för närvarande är föremål för en allmän översyn av särskilt tillkallade sakkunniga. Det syntes departementschefen lämpligt, att under tiden för sakkunniguppdragets fullgörande ändringar i arbetarskyddslagen såvitt möjligt undvekes.

Vissa av lagrådet gjorda erinringar hava i det nu framlagda förslaget vunnit beaktande.

Befolkningskommissionen 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 brytningsskede.

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 fåfäng 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 samhällsinskrifandena 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 förståeligt, 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.

Beträffande de skäl, som kommissionen i övrigt anfört till stöd för sitt förslag i förevarande hänseende, får utskottet hänvisa till den redogörelse, som lämuats å sid. 7—9 i propositionen.

Kommissionen föreslog såsom huvudregel, att arbetstagare ej finge avskedas i anledning av äktenskaps ingående, havandeskap eller barnsbörd. Då enligt kommissionens mening 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 komma jämväl manliga arbetstagare till godo. Kommissionen påpekade vidare, 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.

Inom befolkningskommissionen avgavs reservation av ledamoten av riksdagens andra kammare trädgårdsmästaren K. H. Magnusson och ledamoten av riksdagens första kammare direktören K. Wistrand. Reservanterna framhöllo, att enligt deras mening utvecklingen av en anda, som löste ifrågavarande 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 kunde få en inverkan, som vore rent motsatt den man tänkt sig, och ogynnsamt påverka benägenheten att anställa kvinnor. Reservationens huvudsakliga innehåll har återgivits å sid. 10 i propositionen.

I remissyttrandena hava delade meningar om lämpligheten av en lagstiftning i ämnet kommit till synes. I princip tillstyrkande yttranden över befolkningskommissionens nu förevarande förslag hava avgivits av länsstyrelserna i Göteborgs och Bohus, Kopparbergs och Gävleborgs län, handelskammaren i Gävle, socialstyrelsen, svenska bankmannaföreningen, försäkringstjänstemannaföreningen, svenska stadsförbundet, svenska landstingsförbundet, svenska landskommunernas förbund, Sveriges kommunaltjänstemannaförbund, landsorganisationen i Sverige, Daco, Fredrika-Bremerförbundet, 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 förslagets 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 lagstiftningstvång 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 socialstyrelsen, bankernas förhandlingsorganisation, svenska försäkringsbolags riksförbund, svenska arbetsgivareföreningen och kooperativa förbundet.

Även i vissa av de tillstyrkande yttrandena har uttalats tvekan inför de tänkbara följderna av lagstiftning i förevarande hänseende, bland annat i yttrandena av svenska kvinnoföreningars samarbetskommitté och yrkeskvinnors riksförbund. Rörande innehållet i yttrandena utöver vad nu angivits får utskottet hänvisa till den redogörelse, som lämnats å sid. 10—19 i propositionen.

I sitt ovannämnda, den 23 november 1938 avlämnade betänkande angående gift kvinnas förvärvsarbete m. m. (sid. 332—337) har *kvinnorarbetskommittén* angivit 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.

I kommitténs betänkande finnes även en utförlig redogörelse för arbetsmarknadens erfarenheter av och inställning till gifta kvinnors förvärvsarbete (sid. 308—332).

Föredragande departementschefen har vid remissen till lagrådet anført bland annat följande:

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 återopats för avskedande av nyss angivna anledning, synes hava varit, att man ansett kvinnans huvudsakliga uppgift efter giftermålet eller barnsbördens 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. Detta 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 befördra befolkningstillväxten. Företrädarna av en sådan mening stöda denna på det obestridda 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 tvivelaktigt, 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 nedpres-

sande 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.

I anledning av påpekanden från lagrådets sida hava vissa ändringar gjorts i det till lagrådet remitterade förslaget. Bland annat har den föreslagna lagen utsträckts till att omfatta även det fall att arbetstagaren slutit trolovning. Vidare har en enhetlig karenstid fastställts.

Enligt vad utskottet inhämtat har vid ombudsmöte med bankernas förhandlingsorganisation den 27 januari 1939 enhälligt beslut fattats, att organisationen skulle bland medlemmarna verka för att giftermål, havandeskap eller barnsbörd icke i och för sig skulle utgöra hinder för kvinnliga anställdas kvarstannande i tjänst. Vid ombudsmötet voro 20 av de till organisationen anslutna 24 affärsbankerna representerade. Samtliga vid mötet representerade banker utom 3 företräddes av sina verkställande direktörer. I samband med nämnda beslut har organisationen till sina medlemmar riktat en uppmaning att för framtiden trolovning, äktenskap, havandeskap eller barnsbörd icke i och för sig skall utgöra hinder för kvinnliga anställdas kvarstannande i tjänst

eller utgöra grund för ändring av lönesättningen. Hittills hava 23 av de till organisationen anslutna bankerna med omkring 97 procent av samtliga hos de anslutna bankerna anställda kvinnliga tjänstemän förklarat sig komma att i fortsättningen tillämpa den förordade principen. — Vid nyssnämnda ombudsmöte har vidare tillsatts en kommitté med uppdrag att uppgöra förslag till sådana bestämmelser rörande bortovaro vid barnsbörd m. m., som vid ett godkännande av berörda princip borde komma till stånd. Denna kommitté har ännu icke framlagt något förslag.

I enlighet med förslag, framlagt av styrelsen för svenska försäkringsbolags riksförbund under januari 1939, hava — enligt vad för utskottet upplysts — riksförbundets samtliga medlemmar, i den mån de icke redan tidigare tillämpade sådan regel, anslutit sig till principen, att giftermåls ingående icke i och för sig skall utgöra hinder för kvinnliga anställdas kvarstannande i tjänst. En särskild kommitté har erhållit i uppdrag att utarbeta vissa gemensamma riktlinjer för lösningen av en del med den nya ordningen sammanhängande frågor, såsom tiden för ledighet vid barnsbörd, rätten till ersättning under sådan ledighet m. m. Kommittéarbetet har emellertid vilat i avvaktan på utgången av det nu föreliggande lagstiftningsärendet. Riksförbundet har meddelat, att bolagen uppmanats göra klart för sina anställda, att de bestämmelser, som kunna komma att gälla för gifta kvinnor, icke skola åsyfta någon försämring i vederbörandes löneställning i förhållande till vad som gäller för övrig personal.

Enligt uppgift utgör antalet kvinnliga tjänstemän hos de till nyssnämnda organisationer anslutna bankerna och försäkringsbolagen omkring 4,000.

Utskottet.

Frågan om rätt för kvinna att behålla arbetsanställning vid äktenskap och barnsbörd har de senaste åren tilldragit sig ökad uppmärksamhet. I detta hänseende hava förhållandena hittills gestaltat sig mycket olika för skilda kategorier av kvinnliga arbetstagare. Vad angår statens tjänst äga kvinnor numera erhålla och innehava anställning oberoende av civilstånd och moderskap. Detsamma torde i många fall gälla kvinnors anställning i kommunernas tjänst. Vissa kommuner intaga emellertid en undantagsställning. Beträffande de i enskild tjänst anställda kvinnorna råda skiftande förhållanden. Befolkningskommissionens undersökningar giva 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 samt att av 1,534 företag med tillhoppa 25,416 kvinnliga befattningshavare, som ej voro hänförliga till arbetare, ungefär en tredjedel, sysselsättande 11,066 kvinnor, uppgivit, att giftermål medförde avsked eller att osäker praxis vore rådande. Att döma av dessa siffror skulle den föreliggande frågan hava en helt annan aktualitet för kontors- och affärsanställda kvinnor än för de kvinnliga arbetstagarna inom industrien.

Tydligt är, att den ställning, som en gift kvinna med förvärvsarbete intager, i åtskilliga fall kan skapa svårigheter, särskilt då behov av övertidsarbete uppkommer eller då kvinnan måste medgivas ledighet för havandeskap

och barnsbörd. Det oaktat sysselsätts ett allt större antal gifta kvinnor och mödrar i förvärvslivet. Såsom befolkningskommissionen framhållit har hemarbetets minskning i modern tid gjort det omöjligt att fasthålla vid uppfattningen att alla gifta kvinnor borde syssla blott med sådant arbete. Kommissionen har i detta sammanhang fäst uppmärksamheten på 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. Denna iakttagelse torde icke kunna bestridas. Systemet att vid giftermål avskeda kvinnlig arbetstagare kommer därför i många fall att förhindra eller åtminstone fördröja ingåendet av äktenskap samt i stället öka antalet fria förbindelser och medföra risk för en stegrad abortfrekvens. Från vissa håll har anmärkts, att bibehållandet av detta system även grundade sig på företagens ekonomiska intresse av en snabbare omsättning av personalen. Därvid har påpekats, att det jämväl inom kontorsbranschen alltmer mekaniserade arbetet ofta fordrar en snabbhet och intensitet, som lättare uppnås av yngre arbetskraft. Stundom torde systemet även hava tillämpats på sådant sätt, att gift kvinna medgivits kvarstå i tjänst på försämrade villkor, innefattande reducerad lön och förlust av pensionsrätt.

Uppfattningen, att de kvinnliga arbetstagarnas civilstånd som regel bör vara vederbörandes ensak samt att trolovning, giftermål, havandeskap eller barnsbörd icke i och för sig får giva anledning till avskedande, har småningom blivit alltmer utbredd. Inom vissa betydelsefulla områden med många kvinnliga anställda har dock ända till senaste tid den äldre uppfattningen varit rådande. Så har i stor utsträckning varit fallet inom bank- och försäkringsbranscherna. Under de sistförflutna månaderna har även inom stora delar av dessa verksamhetsgrenar en ändrad uppfattning i principfrågan kommit till synes och föranlett tillsättande av vissa kommittéer med uppdrag att utarbeta riktlinjer för lösningen av en del med en nyordning på området sammanhängande spörsmål. Dessa kommittéer hava emellertid ännu ej framlagt detaljerade förslag. Den utveckling, som i förevarande hänseende ägt rum, är enligt utskottets mening ägnad att väcka tillfredsställelse. Det måste anses vara ett rimligt krav från arbetstagarnas sida, att de skola erhålla en säkrare ställning i fråga om rätten att ordna sitt liv i dessa hänseenden utan obehörigt ingripande från arbetsgivarnas sida.

Befolkningskommissionen har framhållit, att tyngdpunkten i en lagstiftning sådan som den nu föreslagna måste komma att ligga i dess opinionsbildande verkningar. Föredragande departementschefen, som anslutit sig till detta uttalande, har vidare yttrat, att han visserligen funne en frivillig avveckling av det kritiserade systemet bättre än en tvångslagstiftning. Då departementschefen emellertid hyst stor tvekan rörande möjligheten av att inom rimlig tid på frivillighetens väg få till stånd en avveckling, har han stannat vid den meningen, att lagförslag i ämnet snarast borde föreläggas riksdagen till antagande.

Även enligt utskottets mening kan syftet att bereda en mera tryggad ställning åt de kvinnor på arbetsmarknaden, vilka önska ingå äktenskap eller

blivit gravida, under nuvarande förhållanden bäst främjas genom att lagstiftningsåtgärder vidtagas. Utskottet finner det nämligen angeläget, att den konstaterade utvecklingen på förevarande område på sådant sätt säkerställs. De från en del håll uttalade farhågorna för att den ifrågasatta lagen skulle medföra vissa ogynnsamma verkningar för de förvärvsarbetande kvinnorna synas utskottet överdrivna. Det framlagda lagförslaget torde i stort sett vara ägnat att tillgodose berättigade anspråk från såväl arbetstagarnas som arbetsgivarnas sida och bör därför läggas till grund för lagstiftning i ämnet.

Utskottet övergår härefter till att under de olika paragraferna verkställa detaljgranskning av lagförslaget. I den mån förslagets bestämmelser icke i det följande beröras, hava de av utskottet lämnats utan erinran.

1 §.

Enligt det av *befolkningskommissionen* framlagda lagutkastet (1 §) skulle så som förutsättning för lagens tillämplighet gälla, att i den rörelse eller det företag, varom fråga vore, till arbete för arbetsgivarens räkning användes flera än fyra arbetstagare. Kommissionen, som fann en viss begränsning av lagens tillämpningsområde påkallad av såväl principiella som praktiska skäl, hade vid bedömning av detta spörsmål bland annat beaktat de motsvarande reglerna i 1912 års lag om arbetarskydd samt 1930 års lag om arbetstidens begränsning.

Beträffande innehållet i *remissyttrandena* i förevarande hänseende får utskottet hänvisa till redogörelsen å sid. 23—26 i propositionen.

Föredragande departementschefen har i propositionen (sid. 29—30) framhållit, att enligt departementsförslaget lagen i princip skulle äga tillämpning å varje verksamhet, vari arbetstagare användes till arbete för arbetsgivarens räkning. Från denna huvudregel syntes dock ett par undantag böra göras. I anslutning härtill har departementschefen yttrat följande:

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 bedrives såsom självständigt företag, anses såsom särskild verksamhet.

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.

Såsom framgår av sid. 2 i utskottets utlåtande har i *motionen II: 376* framställts yrkande av innebörd, att lagen skall göras tillämplig å varje verksamhet, vari till arbete för arbetsgivares räkning i regel användes minst en arbetstagare, samt att andra punkten i paragrafens första stycke skall utgå.

Uttrycket »medlem av arbetsgivarens familj» infördes ursprungligen i lagen om arbetarskydd och återfinnes även i gällande arbetstidslagar. Av förarbetena till förstnämnda lag framgår, att såsom sådana medlemmar böra, förutom arbetsgivarens anförvanter i rätt ned- eller uppstigande led, under vissa förhållanden räknas såväl andra släktingar till arbetsgivaren som även med honom icke befryndade personer (såsom fosterbarn, myndlingar m. fl.), när dessa leva i gemensamt bo med arbetsgivaren eller tillhöra hans hushåll.

I en av *chefen för arbetsrådet John Nordin* författad kommentar till allmänna arbetstidslagen har lämnats vissa upplysningar rörande arbetsrådets tolkning av nyssnämnda uttryck. Såsom undantagna från lagens tillämpning har arbetsrådet ansett bland annat arbetsgivarens fader samt arbetsgivarens son, även om denne har eget hushåll, ävensom i ett visst fall arbetsgivarens broder, vilken hos arbetsgivaren åtnjöt bostad och kost. Liknande beslut har meddelats beträffande fader och söner till delägare i ett enkelt bolag. I anledning av förfrågan från ett aktiebolag, huruvida lagen skulle äga tillämpning å »arbetsgivarens son», har arbetsrådet framhållit, att därest en rörelse bedrivs av ett aktiebolag och detta följaktligen är arbetsgivare, nu ifrågasvarande lagstadgande icke kan komma i tillämpning. I några fall har yrkande framställts, att arbetsrådet måtte förklara, att viss arbetare, som icke stode i släktskapsförhållande till arbetsgivaren, skulle vid lagens tillämpning anses såsom medlem av arbetsgivarens familj. Sålunda har dylikt yrkande framställts beträffande en »fosterbroder» till arbetsgivarens hustru ävensom beträffande en arbetare, som sedan sitt fjortonde år varit i arbetsgivarens tjänst och hos honom åtnjutit kost samt »mera betraktades som medlem av arbetsgivarens familj». I dylika fall har arbetsrådet förklarat, att vederbörande personer skola vid lagens tillämpning räknas såsom arbetare.

Frågan om innebörden av ifrågasvarande uttryck var föremål för uppmärksamhet även under förarbetena till 1936 års lantarbetstidslag. Lantarbetstidsutredningen lämnade i sitt betänkande en redogörelse för vad som förekommit vid tillkomsten av ovannämnda bestämmelse i arbetarskyddslagen ävensom för arbetsrådets praxis vid tolkningen av motsvarande bestämmelse i den allmänna arbetstidslagen. I anslutning härtill anförde de sakkunniga:

Den nu lämnade redogörelsen för innebörden av uttrycket medlem av arbetsgivarens familj giver icke full ledning för uttryckets tolkning i varje förekommande fall. Ur redogörelsen torde dock följande två regler kunna härledas.

1) Alltid undantagna: a) anförvanter i rätt ned- eller uppstigande led, b) maka eller make, c) adoptivbarn och adoptivföräldrar.

2) Undantagna under förutsättning av samboende eller gemensamt hushåll med arbetsgivaren: a) syskon, b) svågrar och svägerskor, c) mågar och svär-döttrar, d) svärföräldrar, e) fosterbarn, f) myndlingar.

Det torde å ena sidan kunna ifrågasättas, om myndlingar städse skola vara undantagna i fall av samboende eller gemensamt hushåll med förmyndaren såsom arbetsgivare, men å andra sidan torde mellan samtliga de under 2) här ovan upptagna personerna och deras arbetsgivare sådan särskild familjesamhörighet kunna föreligga även utan samboende eller gemensamt hushåll, att det kan synas rimligt, att även i sådant fall undantaget för familjemedlemmar blir tillämpligt. Likaså torde fall kunna tänkas, då än avlägsnare släktingar böra hemfalla under undantaget. Att i en allmängiltig regel närmare bestämma alla de fall, då undantag bör ske, torde icke låta sig göra, utan lär det få ankomma på praxis att uppdraga gränserna härutinnan.

Landsorganisationen och svenska lantarbetareförbundet motsatte sig i yttrande över lantarbetstidsutredningens förslag den vida tillämpning av ifrågavarande undantagsbestämmelse, som förordats av de sakkunniga, och hävdade den meningen, att såsom familjemedlemmar i berörda sammanhang borde räknas endast personer i blodsförvantenskap med eller adoptivförhållande till arbetsgivaren eller dennes make, sålunda icke fosterbarn och myndlingar.

I propositionen till 1936 års riksdag (nr 230) anförde departementschefen, att tolkningen av undantagsbestämmelsen för familjemedlemmar icke syntes böra upptagas i förevarande sammanhang, då tolkningen även avsåge den likalydande bestämmelsen i allmänna arbetstidslagen, om vilken då ej vore fråga.

Utskottet.

Såsom motionärerna framhållit är det principiellt sett mindre tilltalande att från lagens tillämpning utesluta de minsta företagen. De vid dessa anställda kunna givetvis vara i samma behov av skydd som befattningshavare vid större företag. Emellertid torde det ofta vålla svårigheter för en arbetsgivare med endast ett fåtal arbetstagare att, om en av dem blir i behov av ledighet på grund av havandeskap, anskaffa kompetent vikarie eller på annat sätt få de åt henne anförtrödda arbetsuppgifterna fullgjorda. Vid bestämmandet av lagens tillämpningsområde måste erforderlig hänsyn härtill tagas. Det bör även beaktas, att likartade regler intagits såväl i arbetarskyddslagen som i arbetstidslagarna. Det genom propositionen framlagda förslaget innefattar jämfört med befolkningskommissionens utkast en väsentlig utvidgning av tillämpningsområdet. Enligt utskottets mening bör man åtminstone för närvarande stanna därvid. Utskottet kan sålunda icke tillstyrka motionärernas förslag i denna del.

I motionen har vidare yrkats uteslutande ur 1 § av bestämmelsen, att vid lagens tillämpning affärs- eller kontorsverksamhet skall, ändock att densamma icke bedrivs såsom självständigt företag, anses såsom särskild verksamhet. Bestämmelsen har i propositionen motiverats med att det ur den synpunkt.

som ovan angivits, icke innebure någon lättnad för en arbetsgivare, som sysselsatte några få personer på sitt kontor, att han samtidigt i sin fabrikation hade anställda t. ex. något tiotal arbetare. Denna erinran kan enligt utskottets mening icke fränkännas berättigande, och bestämmelsen bör därför ingå i lagtexten.

Beträffande innebörden av stadgandet, att såsom arbetstagare skall vid tillämpning av ifrågavarande lag ej räknas medlem av arbetsgivarens familj, — liksom i vissa andra hänseenden — torde såsom föredragande departementschefen framhållit arbetsrådets tolkning av motsvarande bestämmelser i arbetstidslagarna få bliva vägledande. Utskottet hänvisar härutinnan till den ovan lämnade redogörelsen.

2 §.

I *befolkningskommissionens* lagutkast (5 §) fanns intagen en bestämmelse av innebörd, att arbetstagare enligt ifrågavarande lag tillkommande rättigheter finge göras gällande allenast där anställningen tillträtts minst ett år före äktenskapets ingående eller nedkomsten. Kommissionen anförde härom, att den ansett arbetsgivarens berättigade intressen kräva, att såsom allmän förutsättning för lagens tillämplighet skulle gälla, att vederbörande arbetstagare varit anställd inom företaget under en icke alltför kort tid. Likaså syntes det angeläget att förhindra, att en gravid kvinna med fördöljande av sitt havandeskap sökte anställning för att sedermera kunna göra gällande de rättigheter, som lagen tillförsäkrade henne. Efter övervägande av olika på frågan inverkan omständigheter hade kommissionen funnit sig böra fixera minimitiden för anställningen till ett år före äktenskapets ingående eller nedkomsten.

Nysnämnda stadgande i kommissionens lagutkast har av *socialstyrelsen* funnits 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.

Jämväl länsstyrelsen i Gävleborgs län har uttalat sig för en förlängning av karenstiden från ett till två år.

Landsorganisationen i Sverige har funnit den av kommissionen åberopade motiveringen till berörda stadgande 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.

Föredragande departementschefen har vid remissen till lagrådet uttalat, att han i likhet med kommissionen ansåge viss tid böra förflyta från anställningens början, innan arbetstagaren skulle kunna påräkna lagens skydd i nu förevarande hänseende. Av naturliga skäl syntes denna tid, då fråga vore om havandeskap och barnsbörd, lämpligen kunna sättas till ett år, räknat fram till nedkomsten. Departementschefen fann vidare försiktigheten bjuda att utsträcka berörda tid till två år, då fråga vore om äktenskaps ingående.

Lagrådet har i sitt utlåtande framhållit, att det ej kunde anses tillfredsställande, att en kvinnlig arbetstagare, som fött barn mer än ett år efter anställningens början och alltså ej kunde på sådan grund avskedas, skulle kunna avskedas, om hon senare men innan två år förflutit från anställningens början inginge äktenskap för att legitimera barnet. En enhetlig karenstid syntes därför böra fastställas. På anförda skäl ansåg lagrådet vidare en sådan omarbetning av bestämmelsen om karenstid önskvärd, att lagen förklarades icke vara tillämplig under viss tid, räknad från det arbetstagaren blev anställd i arbetsgivarens tjänst. Huruvida arbetsgivaren efter denna tids utgång borde få vidtaga åtgärd mot arbetstagaren på grund av omständighet, som inträffat under karenstiden, kunde vara föremål för tvekan. Gjordes karenstiden enhetlig och bestämdes den i följd härav till två år, syntes någon större olägenhet av ett förbud mot åtgärd efter dess utgång icke behöva befaras, och man skulle vinna den obestridda fördelen att lagens regler bleve lätta att tillämpa.

Föredragande departementschefen har funnit lagrådet hava anført övertygande skäl för sin mening, att en enhetlig karenstid borde fastställas och att densamma borde räknas från det arbetstagaren blev anställd i arbetsgivarens tjänst. Vad anginge frågan om karenstidens längd ansåg departementschefen inga större betänkligheter kunna resas mot att, såsom lagrådet förordat, bestämma karenstiden till två år. Det syntes honom 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. Bestämdes karenstiden på sådant sätt, kunde knappast heller behov föreligga för arbetsgivaren att på grund av en i lagen avsedd omständighet, som inträffat under karenstiden, efteråt avskeda arbetstagaren eller minska dennes löneförmåner.

I motionen II: 376 har yrkats, att karenstiden måtte bestämmas till ett år.

Utskottet.

Bestämmelsen om en viss karenstid har tillkommit bland annat för att såvitt möjligt förebygga, att en kvinna under felaktiga förutsättningar vinner anställning. I ett av remissyttrandena har i sammanhang härmed uttalats, att man oftast torde kunna förutsätta, att en kvinna är medveten om sannolikheten av ett äktenskap åtminstone ett år före dess ingående. Med hänsyn till vad i detta och ännu ett yttrande anförts har departementschefen funnit försiktigheten bjuda att sätta karenstidens längd till två år, då fråga är om äktenskaps

ingående. I anledning av lagrådets erinringar har karenstiden ansetts böra göras enhetlig och för samtliga fall bestämmas till två år. Utskottet har ej funnit skäl frångå vad härutinnan i propositionen föreslagits och kan sålunda ej heller i nu förevarande del tillstyrka motionen.

Under återopande av vad i det föregående (sid. 10, 14 och 16) anförts får utskottet hemställa,

A. att propositionen nr 114 måtte bifallas av riksdagen; samt

B. att motionen II: 376 måtte anses besvarad genom utskottets hemställan under A.

Stockholm den 20 april 1939.

På andra lagutskottets vägnar:

DAVID NORMAN.

Vid ärendets behandling hava närvarit:

från första kammaren: herrar *Norman*, *Tamm*, *Hagman**, *Sten*, *Näslund**, *Ekströmer*, *Nils Svensson* och *Holstenson*;

från andra kammaren: fröken *Hesselgren*, herrar *Hage**, *Hallagård*, *Molander*, och *Sandström*, fröken *Andersson*, herr *Holm** samt fru *Johansson*.

*) Ej närvarande vid utlåtandets justering.

Reservation

av herrar *Tamm*, *Näslund*, *Ekströmer*, *Holstenson*, *Hallagård*, *Molander* och *Sandström* samt fröken *Andersson*, vilka ansett, att utskottets yttrande och hemställan bort erhålla följande lydelse:

»Uppfattningen, att de kvinnliga arbetstagarnas civilstånd som regel bör vara vederbörandes ensak samt att trolovning, giftermål, havandeskap eller barnsbörd icke i och för sig får giva anledning till avskedande, har så småningom blivit alltmera utbredd. Inom vissa betydelsefulla områden med många kvinnliga anställda har dock hittills i stort sett en annan, på gångna tiders förhållanden grundad uppfattning varit rådande. Så har i stor utsträckning varit fallet inom vissa kommuner, kooperativa förbundet och framför allt inom bank- och försäkringsbranscherna. Men även här har i allt större utsträckning en förändrad principiell inställning under den senaste tiden kommit till uttryck. Så har i början av detta år 23 utav de 24 stora affärsbankerna lämnat en bestämd principiell utfästelse till sina kvinnliga arbetstagare att för framtiden trolovning, äktenskap, havandeskap eller barnsbörd icke i och

för sig skall utgöra hinder för de anställdas kvarstannande i tjänsten eller utgöra grund för ändrad lönesättning. Enahanda är förhållandet med de till svenska försäkringsbolags riksförbund anslutna bolagen, vilka utgöra den alldeles övervägande delen av företagen inom denna verksamhetsgren. Den pågående utvecklingen i förevarande hänseende är enligt utskottets mening ägnad att väcka tillfredsställelse. — Befolkningskommissionen, som framlagt det ursprungliga utkastet till lag i ämnet, har framhållit, att tyngdpunkten i en lagstiftning sådan som den nu föreslagna och vars vansklighet icke kan bestridas, främst måste komma att ligga i dess opinionsbildande verkningar. Föredragande departementschefen har anslutit sig till detta uttalande och har vidare hävdad den i åtskilliga yttranden icke minst från kvinnohåll framförda meningen, att en frivillig avveckling av det kritiserade systemet vore bättre än en tvångslagstiftning. Då departementschefen emellertid sagt sig hysa stor tvekan rörande möjligheten av att inom rimlig tid på frivillighetens väg få till stånd en avveckling, har han stannat vid den meningen, att lagförslag i ämnet snarast borde föreläggas riksdagen till antagande.

Utskottet, som ansluter sig till den av departementschefen uttalade principiella uppfattningen om de gifta kvinnornas rätt till förvärvsarbete, har emellertid funnit övervägande skäl tala för att en lagstiftning om förbud mot arbetstagares avskedande i fall, om vilka här är fråga, icke för närvarande bör genomföras. Enligt utskottets mening måste härvid beaktas, att de med lagförslaget förbundna inskränkningarna i den enskilda företagarens möjligheter att bestämma över personalens sammansättning kunna komma att för kvinnor i allmänhet försvåra anställning i privat tjänst eller medföra nedpressning av lönenivån. Vissa företagare kunna även tänkas bli benägna att avskeda kvinnliga befattningshavare före utgången av den lagstadgade karenstiden. Det torde också vara uppenbart, att viss svårighet för redan gift kvinna att över huvud taget erhålla anställning, byta plats eller finna arbete å annan ort kan komma att uppstå.

Den förskjutning, som den allmänna opinionen undergått, och de åtgärder till undanröjande av rådande missförhållanden, som redan vidtagits inom vissa och de mest betydande av de närmast berörda verksamhetsområdena, synas utskottet ägnade att ingiva grundad och berättigad förhoppning om att det föreliggande spörsmålet på ett för alla parter fullt tillfredsställande sätt skall kunna lösas utan ett med stora vanskligheter förenat statsingripande. För det fall, att denna förhoppning dock icke skulle bli infriad, får utskottet som sin bestämda mening uttala, att en lagstiftning i ämnet ånyo bör tagas under omprövning.

På grund av vad sålunda anförts får utskottet hemställa,

A. att propositionen nr 114 icke måtte bifallas av riksdagen; samt

B. att motionen II: 376 icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd.»