



**National Library  
of Sweden**

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2012

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1939:15  
SOCIALDEPARTEMENTET



*HEMBITRÄDESUTREDNINGENS BETÄNKANDE II*

---

BETÄNKANDE MED FÖRSLAG

TILL

LAG OM REGLERING AV ANSTÄLLNINGS-  
OCH ARBETSFÖRHÅLLANDENA INOM  
DET HUSLIGA ARBETET

---

---

S T O C K H O L M

1 9 3 9



# Statens offentliga utredningar 1939

## Kronologisk förteckning

1. Betänkande angående grunder för intagning av enskild väg till allmänt underhåll ävensom angående statsbidrag till enskilda vägar. Svenska Tryckeri a.-b. 59 s. **K.**
2. Utredning och förslag rörande plats i Stockholms skärgård för förläggning av Stockholms örlogsbas. Beckman. 30, 37 s. 6 kartor. **Fö.**
3. Betänkande med förslag till taxa för befordring av gods m. m. å statens järnvägar. Beckman. 206 s. **K.**
4. Svensk namnbok till vägledning vid val av nya släktnamn. Lund, Blom, v. 106 s. **Ju.**
5. Betänkande angående revision av tjänsteförteckningen i vad avser statens affärsdrivande verk. Norstedt. 163 s. **Fi.**
6. Underlättandet av kvinnornas arbete i de mindre lanthemmen. Kihlström. 126 s. **Jo.**
7. Betänkande angående justitiekanslerns, justitieombudsmannens och militieombudsmannens allmänna ämbetsställning m. m. Norstedt. 128 s. **Ju.**
8. Betänkande med förslag till exporttariffer. Beckman. 20 s. **K.**
9. 1937 års landsfiskals- och stadsfiskalsutredning. Betänkande med förslag till omorganisation av landsfiskals- och stadsfiskalsbefattningarna m. m. Norstedt. 341 s. **Ju.**
10. 1936 års lönekommitté. Betänkande med förslag till militärt icke-ordinariereglemente. Marcus. 130 s. **Fi.**
11. Betänkande och förslag rörande befrämjande av avsättningen av den svenska stenindustriens produkter. Idun. 319 s. **H.**
12. Betänkande rörande industriellt utnyttjande av halm. Hæggström. 125 s. **Jo.**
13. Rationaliseringsutredningens betänkande. Del 1. Motiv och förslag. Marcus. 257 s. **S.**
14. Rationaliseringsutredningens betänkande. Del 2. Verkställda undersökningar. Marcus. 550 s. **S.**
15. Hembiträdesutredningens betänkande. 2. Betänkande med förslag till lag om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet. Hæggström. 194 s. **S.**

**Anm.** Om särskild tryckort ej anges, är tryckorten Stockholm. Bokstäverna med fetstil utgöra begynnelsebokstäverna till det departement, under vilket utredningen avgivits, t. ex. **E.** = ecklesiastikdepartementet, **Jo.** = jordbruksdepartementet. Enligt kungörelsen den 3 febr. 1922 ang. statens offentliga utredningars yttre anordning (nr 98) utgivas utredningarna i omslag med enhetlig färg för varje departement.

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1939: 15  
SOCIALDEPARTEMENTET



*HEMBITRÄDESUTREDNINGENS BETÄNKANDE II*

---

BETÄNKANDE MED FÖRSLAG

TILL

LAG OM REGLERING AV ANSTÄLLNINGS-  
OCH ARBETSFÖRHÅLLANDENA INOM  
DET HUSLIGA ARBETET

---

STOCKHOLM 1939  
IVAR HÆGGSTRÖMS BOKTRYCKERI A. B.  
891371





## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Skrivelse till Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Socialdepartementet	Sid. 5
--------------------------------------------------------------------------	-----------

## LAGFÖRSLAG

Förslag till lag om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet	
I. Huvudförslag . . . . .	7
II. Alternativt förslag . . . . .	13
Förslag till lag angående ändrad lydelse av 1 § lagen den 16 maj 1930 (nr 138) om arbetstidens begränsning . . . . .	19

## MOTIV

I. De sakkunnigas uppdrag . . . . .	20
II. Gällande svensk lagstiftning om begränsning av arbetstid m. m.	21
III. Inledande anmärkningar . . . . .	26
IV. Planläggningen och omfattningen av vissa statistiska undersökningar av hembiträdenas arbetsförhållanden . . . . .	30
V. Arbetstiden inom hembiträdesyrket . . . . .	36
VI. Erfordras en reglering lagstiftningsvägen av hembiträdenas arbetstid? . . . . .	45
VII. Förhållandet mellan det egentliga hembiträdesyrket och vissa nyare former för tillgodoseende av hennens hjälpbehov. . . . .	55
VIII. Bör lagstiftningen på förevarande område omfatta även andra frågor än reglering av hembiträdenas fritid? . . . . .	58
IX. Varför alternativa förslag framläggas . . . . .	61
X. Huvuddragen av den föreslagna lagstiftningen . . . . .	67
A. Lagens tillämpningsområde . . . . .	67
B. Anställnings- och uppsägningstid för hembiträden . . . . .	75
C. Reglering av fritiden . . . . .	89
D. Särbestämmelser för minderåriga hembiträden . . . . .	109
E. Bestämmelser om hembiträdes bostad . . . . .	115
F. Rätt till vård vid sjukdom m. m. . . . .	124
G. Rätt att häva anställningsavtal i vissa fall . . . . .	134

	Sid.
H. Om betyg . . . . .	145
I. Vissa skiljaktigheter i utformningen av de båda alternativen . . . .	150
XI. Speciell motivering . . . . .	154
A. Förslag till lag om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet	
Huvudförslaget . . . . .	154
Det alternativa förslaget . . . . .	169
B. Förslag till lag angående ändrad lydelse av 1 § lagen den 16 maj 1930 (nr 138) om arbetstidens begränsning . . . . .	170

### SÄRSKILDA YTTRANDEN

Fru Nordgren . . . . .	172
Hr Gustafsson . . . . .	174

### BILAGOR

A. Formulär till normalkontrakt för hembiträde . . . . .	182
B. Redogörelse för hembiträdesfrågan i utlandet . . . . .	185



## *Till*

### *Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Socialdepartementet.*

Genom beslut den 30 juni 1933 bemyndigade Kungl. Maj:t Herr Statsrådet att utse fem sakkunniga att inom departementet biträda med utredning rörande arbetsförhållandena inom det husliga arbetet och avgiva de förslag, vartill utredningen kunde föranleda. Herr Statsrådet tillkallade därefter såsom sakkunniga fru Anna Bergstrand, Uppsala, fröken Hanna Grönvall, Stockholm, ledamoten av riksdagens första kammare lantbrukaren Per Gustafsson, Benestad, Alvesta, ledamoten av riksdagens andra kammare fru Olivia Nordgren, Trelleborg, och byråchefen Einar J:son Thulin, Stockholm, samt uppdrog åt Thulin att såsom ordförande leda de sakkunnigas arbete.

De sakkunniga antogs såsom benämning »hembiträdesutredningen».

Sedan fru Bergstrand avlidit, tillkallade Herr Statsrådet den 22 januari 1938 cand. jur. fru Mix Anker Braathen, Stockholm, såsom ledamot av utredningen.

Såsom sekreterare åt de sakkunniga under tiden den 4 oktober 1938—den 28 februari 1939 har, efter förordnande av Herr Statsrådet, tjänstgjort assessorn vid Svea hovrätt Rolf Dahlgren.

Sedan de sakkunniga i skrivelse den 6 oktober 1933 gjort framställning till Kungl. Maj:t att det måtte uppdragas åt socialstyrelsen att i samråd med de sakkunniga företaga undersökning av hembiträdernas arbetsförhållanden inom vissa efter representativa grunder utvalda orter och befolkningsgrupper, anbefalldes Kungl. Maj:t genom brev den 29 december 1933 socialstyrelsen att i huvudsaklig överensstämmelse med en av socialstyrelsen utarbetad plan verkställa undersökningen. Denna undersökning avsåg hembiträden i städer och stadsliknande samhällen. I början av september månad 1936 offentliggjordes resultaten av densamma.

På framställning av de sakkunniga anbefalldes Kungl. Maj:t vidare den 5 november 1937 socialstyrelsen att i samråd med de sakkunniga verkställa en statistisk undersökning rörande de i jordbrukshushåll anställda hembiträdernas arbets- och löneförhållanden. Sedan socialstyrelsen i december 1938 färdigställt en berättelse över sistsagda undersökning, hava de sakkunniga erhållit del av densamma.



Sedan de sakkunniga i april 1937 avgivit betänkande och förslag i fråga om utbildning av hembiträden, framlägges med förevarande betänkande förslag till lag om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet, åtföljt av motiv. Av skäl, som i motiveringen närmare utvecklas, hava tvenne alternativa förslag till sådan lag utarbetats. Samtliga ledamöter utom undertecknad Gustafsson tillstyrka i första hand det såsom huvudförslag betecknade alternativet; skulle emellertid en lagstiftning i enlighet med detta alternativ slutligen avböjas, tillstyrka dessa ledamöter i andra hand en lagstiftning utformad enligt det alternativa förslaget. Undertecknad Nordgren har emellertid *dels* ifråga om vissa detaljspörsmål i huvudförslaget, *dels ock* ifråga om själva utformningen av det alternativa förslaget varit av skiljaktig mening på sätt närmare framgår av ett till betänkandet fogat särskilt yttrande. Undertecknad Gustafsson tillstyrker däremot allenast det alternativa förslaget och har, såsom av denne ledamots vid betänkandet fogade särskilda yttrande närmare framgår, jämväl ifråga om utformningen av sistsagda förslag anmält avvikande mening.

Av det åt de sakkunniga anförtrodda utredningsuppdraget torde, efter avlämnandet av förevarande betänkande, återstå frågan om arbetsförmedlingen inom hembiträdesyrket ävensom pensionsfrågan. Dessa spörsmål torde de sakkunniga få göra till föremål för särskilda undersökningar.

Stockholm den 28 februari 1939.

E. THULIN.

MIX ANKER BRAATHEN. HANNA GRÖNVALL.

OLIVIA NORDGREN.

PER GUSTAFSSON.

*/Rolf Dahlgren.*

## L A G F Ö R S L A G

## I. Huvudförslag.

**Förslag till lag om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet.**

Häri genom förordnas som följer:

*Om lagens tillämpningsområde.*

## 1 §.

Denna lag äger tillämpning å arbetsavtal, varigenom arbetstagare åtagit sig att utföra huvudsakligen husligt arbete i arbetsgivarens hushåll; dock att lagen ej är tillämplig å arbetsavtal, som avser allenast viss eller vissa dagar i veckan eller viss sammanhängande tid understigande en månad, ej heller där anställningen uppenbarligen icke är att anse som heltidsanställning.

Arbetstagaren kallas i denna lag hembitråde.

## 2 §.

Såsom hembitråde skall vid tillämpning av denna lag ej räknas medlem av arbetsgivarens familj; samt, där arbetstagaren fyllt sexton år, ej heller

a) husföreståndarinna eller annan därmed jämförlig arbetsledare i hushåll, där hembitråde är anställt;

b) hushållerska eller annan, som självständigt sköter hem i husmors ställe;

c) examinerad barnsköterska;

d) kammartjänare, betjänt eller kammarjungfru, som är anställd huvudsakligen för personlig uppsättning av arbetsgivaren eller dennes make.

*Om anställnings- och uppsägningstid.*

## 3 §.

Beträffande tiden för anställningen gäller vad därom är överenskommet.

Anställningen skall, där ej annorledes avtalats, taga sin början klockan 12 å anställningstidens första dag och sluta klockan 18 å anställningstidens sista dag.



## 4 §.

Är avtalet ingånget för bestämd tid och har det ej uppsagts senast fjorton dagar före avtalstidens slut, skall avtalet, där ej parterna annorledes åsämjas, anses förlängt på en månad för varje gång.

## 5 §.

Är ej överenskommelse träffad om bestämd tid för avtalets bestånd, skall, där ej parterna annorledes åsämjas, avtalet upphöra att gälla fjorton dagar efter från någondera sidan skedd uppsägning.

*Om bostad, vård vid sjukdom samt tid för löns utbetalande.*

## 6 §.

Ingår i hembiträdes löneförmåner bostad hos arbetsgivaren, äger hembiträdet, ändå att annat förbehåll skett, rätt till bostadsutrymme av beskaffenhet, som i hälsovårdsstadgan är för boningsrum föreskrivet.

Har hembiträdet tillförsäkrats eget rum, äger hembiträdet bruka det samma utan intrång av arbetsgivaren eller dennes familj.

## 7 §.

Är hembiträde i arbetsgivarens hus och kost, äger hembiträdet vid sjukdom, där ej hembiträdet intages å sjukvårdsinrättning, hos arbetsgivaren erhålla bostad och kost jämte nödig personlig tillsyn, så länge avtalet består. Upphör avtalet, äger hembiträdet likväl åtnjuta de förmåner, varom nyss är sagt, tills hembiträdet kan utan fara för liv eller hälsa flyttas från arbetsgivarens hus. Förbehåll, stridande mot vad i detta stycke är stadgat, vare utan verkan.

Har arbetsgivaren bestritt kostnad för sjukvård åt hembiträdet, äger arbetsgivaren av hembiträdet söka kostnaden åter.

## 8 §.

Hembiträde tillkommande kontant lön skall, där ej annat överenskomits, utbetalas för kalendermånad å sista söckendagen i månaden.

*Om kvällsledighet och fritid.*

## 9 §.

Ordinarie arbetstid skall, ändå att annat förbehåll skett, sluta senast klockan 19.

I lanthushåll må dock, när avtal därom träffats, den ordinarie arbetstiden för månaderna april—september sluta senast klockan 20.



## 10 §.

Arbete efter ordinarie arbetstid (*arbete å övertid*) vare hembitråde skyldigt utföra endast i den mån avtal därom träffats.

Där arbetet ej blott innefattar tillsyn av barn eller annan därmed jämförlig vakttjänst och icke är föranlett av sjukdom inom arbetsgivarens familj, äger hembiträdet utfå särskild ersättning därför (*övertidsersättning*), ändå att annat förbehåll skett; dock att övertidsersättningen, när parterna äro därom ense, må utbytas mot en mot övertiden svarande ledighet å ordinarie arbetstid.

Huruvida och med vad belopp övertidsersättning skall utgå för vakttjänst, varom i andra stycket sägs, eller för övertidsarbete, föranlett av sjukdom, därom gäller vad mellan parterna är överenskommet.

## 11 §.

Hembitråde äger åtnjuta fritid under minst följande tider:

a) var tredje söndag eller annan allmän helgdag, därvid fritiden skall räknas från ordinarie arbetstidens slut föregående dag till tidpunkten för arbetets början påföljande dag,

b) en vardag varje vecka efter klockan 14, samt

c) den 1 maj efter klockan 13, för såvitt fritid nämnda dag ej åtnjutes jämlikt stadgandet under a);

dock att, när avtal därom träffats, helgdagsfritiden i stället må förläggas till varannan sön- eller helgdag och avse tiden från klockan 13 till tidpunkten för arbetets början påföljande dag.

Innefattar avtalet i något avseende mindre förmåner för hembiträdet än vad ovan sägs, vare avtalet i sådan del ogillt.

Där annan överenskommelse ej träffats, skall helgdagsfritid åtnjutas första gången å tredje sön- eller helgdagen eller, där helgdagsfritiden skall förläggas till varannan sådan dag, å andra sön- eller helgdagen efter anställningens början samt vardagsfritiden förläggas till onsdagarna.

## 12 §.

Fritid som enligt avtalet skall utgå må, när parterna äro därom ense, för särskilt fall utbytas mot motsvarande ledighet å annan tid.

*Om anställningsavtals upphörande i vissa fall samt om betyg.*

## 13 §.

Är avtalet ingånget för bestämd tid och varder hembiträdet av sjukdom förhindrat fullgöra sina sysslor under längre tid än fjorton dagar i följd, vare arbetsgivaren efter utgången av nyssnämnda tid berättigad uppsäga avtalet till upphörande fjorton dagar efter det uppsägningen skedde; finnes sjukdomen vara sådan att den uppenbarligen kommer att medföra arbets-

oförmåga minst fyra veckor framåt, äger dock arbetsgivaren, för såvitt sjukdomen ej är förorsakad av olycksfall i arbetet, genast uppsäga avtalet till upphörande fjorton dagar efter det uppsägningen skedde. Visar hembiträdet före uppsägningstidens utgång, att hembiträdet återfått sin arbetsförmåga, vare uppsägningen förfallen; dock att, där uppsägningen skett senast fjorton dagar före avtalstidens slut, uppsägningen må återopas såsom uppsägning jämlikt 4 §.

Är ej överenskommelse träffad om bestämd tid för avtalets bestånd, skall med avseende å arbetsgivarens rätt att på grund av hembiträdets sjukdom uppsäga avtalet vad i 5 § är stadgat äga tillämpning.

Innefattar avtalet i något avseende mindre förmåner för hembiträdet än vad ovan sägs, vare avtalet i sådan del ogillt.

#### 14 §.

Arbetsgivaren äger uppsäga avtalet till omedelbart upphörande:

1) om hembiträdet i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter gentemot arbetsgivaren;

2) om hembiträdet dömts till urbota straff;

3) om hembiträdet befinnes lida av tuberkulos eller könssjukdom i smittsam samt skede; eller

4) om hembiträdet befinnes hemfallen åt ett sedeslöst leverne.

Ej må dock såsom grund för uppsägning återopas förhållande, varom under 1) eller 2) förmäles, sedan längre tid än en vecka förflutit från det arbetsgivaren erhöll kännedom därom; ej heller, vad angår förhållande varom under 2) sägs, sedan mer än fem år förflutit från det gärningen begicks.

#### 15 §.

Hembiträdet äger uppsäga avtalet till omedelbart upphörande:

1) om arbetsgivaren dröjer med erläggande av överenskommen lön utöver två söckendagar efter förfalldagen eller underlåter att lämna hembiträdet tillbörlig kost eller bostad, där sådan förmån är avtalad;

2) om arbetsgivaren eller dennes make eljest i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter gentemot hembiträdet;

3) om arbetsgivaren eller någon av dennes husfolk befinnes lida av sjukdom, som i 14 § under 3) sägs; eller

4) om arbetsgivaren med sitt hushåll avflyttar till annan ort och flyttningen ej blott avser tillfällig bortovaro i anledning av arbetsgivarens semester eller av annan liknande anledning.

Ej må dock såsom grund för uppsägning återopas förhållande, varom under 1) eller 2) förmäles, sedan längre tid än en vecka förflutit från det hembiträdet erhöll kännedom därom; ej heller förhållande, som under 4) sägs, där hembiträdet medföljt vid flyttningen.



## 16 §.

Då avtalet uppsagts, vare arbetsgivaren skyldig att på begäran lämna hembiträdet betyg angående anställningen.

Betyget skall innehålla uppgifter om anställningens art och anställningstiden samt om hembiträdets flit, ordning och skicklighet i arbetet.

*Om skadestånd.*

## 17 §.

Åsidosätter arbetsgivare eller hembiträde sina förpliktelser enligt arbetsavtalet eller denna lag, gälde därav uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

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

## 18 §.

Talan å skadestånd, som i 17 § avses, skall anhängiggöras inom sex månader från det skadan timade. Försummas det, vare talan förlorad.

*Särskilda bestämmelser rörande minderåriga hembiträden.*

## 19 §.

Med minderårigt hembiträde förstås i denna lag hembiträde, som ej fyllt sexton år.

Beträffande minderårigt hembiträde skall, utöver bestämmelserna i 3—18 §§, gälla vad nedan i 20—23 §§ är stadgat.

## 20 §.

Minderårigt hembiträde må icke användas till arbete å övertid utöver sju timmar i veckan.

## 21 §.

Arbetsgivare må icke använda minderårigt hembiträde till arbete på sådant sätt, att hembiträdets användande kan anses medföra fara för olycksfall eller för överanstängning eller medföra annan menlig inverkan på hembiträdets hälsa eller kroppsutveckling, ej heller så att användandet kan anses för hembiträdet innebära våda i sedligt avseende.

Arbetsgivaren skall tillse, att hembiträdet beredes de raster i arbetet, som med hänsyn till bestämmelserna i första stycket äro erforderliga.



## 22 §.

Använder arbetsgivare minderårigt hembitråde till arbete i strid mot vad i 20 eller 21 § är stadgat, straffes med dagsböter.

## 23 §.

Förseelse, som i 22 § sägs, må åtalas av allmän åklagare allenast efter angivelse av målsäganden. Talan anhängiggöres vid polisdomstol, där särskild sådan är inrättad, men eljest hos poliskammare eller, där sådan ej finnes, vid allmän domstol.

Böter, som ådömas enligt denna lag, tillfalla kronan.

---

Denna lag träder i kraft den 1 november 1940 och gäller till och med den 31 oktober 1943. Beträffande under lagens giltighetstid uppkommet skadeståndsanspråk eller sådan under sagda tid begången förseelse, som avses i 22 §, skall dock vad i lagen är stadgat fortfarande gälla efter sistnämnda dag.

Lagen skall icke äga tillämpning å sådant avtal mellan arbetsgivare och hembitråde, som gäller för viss, vid lagens ikraftträdande ännu icke tilländalupen tid; dock att, där hembiträdet jämlikt denna lag är att anse som minderårigt, vad i 9 § samt i 20—23 §§ är stadgat skall äga tillämpning jämväl å avtal som nyss är sagt.

## Förslag till lag om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet.

Häri genom förordnas som följer:

### *Om lagens tillämpningsområde.*

#### 1 §.

Denna lag äger tillämpning å arbetsavtal, varigenom arbetstagare åtagit sig att utföra huvudsakligen husligt arbete i arbetsgivarens hushåll, för såvitt arbetstagaren *antingen* är att anse som minderårig enligt bestämmelserna i denna lag *eller* blivit anställd enligt normalkontrakt, varom i 18 § förmäles; dock att lagen ej är tillämplig å arbetsavtal, som avser allenast viss eller vissa dagar i veckan eller viss sammanhängande tid understigande en månad, ej heller där anställningen uppenbarligen icke är att anse som heltidsanställning.

Arbetstagaren kallas i denna lag hembitråde.

#### 2 §.

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

### *Bestämmelser för minderåriga hembiträden.*

#### 3 §.

Med minderårigt hembitråde förstås i denna lag hembitråde, som ej fyllt sexton år.

#### 4 §.

Beträffande tiden för anställningen gäller vad därom är överenskommet. Anställningen skall, där ej annorledes avtalats, taga sin början klockan 12 å anställningstidens första dag och sluta klockan 18 å anställningstidens sista dag.

#### 5 §.

Är avtalet ingånget för bestämd tid och har det ej uppsagts senast fjorton dagar före avtalstidens slut, skall avtalet, där ej annan överenskommelse träffas, anses förlängt på en månad för varje gång.



## 6 §.

Är ej överenskommelse träffad om bestämd tid för avtalets bestånd, skall, där ej annan överenskommelse träffas, avtalet upphöra att gälla fjorton dagar efter från någondera sidan skedd uppsägning.

## 7 §.

Ingår i hembiträdets löneförmåner bostad hos arbetsgivaren, äger hembiträdet, ändå att annat förbehåll skett, rätt till bostadsutrymme av beskaffenhet som i hälsovårdsstadgan är för boningsrum föreskrivet.

Har hembiträdet tillförsäkrats eget rum, äger hembiträdet bruka det samma utan intrång av arbetsgivaren eller dennes familj.

## 8 §.

Är hembiträdet i arbetsgivarens hus och kost, äger hembiträdet vid sjukdom, där ej hembiträdet intages å sjukvårdsinrättning, hos arbetsgivaren erhålla bostad och kost jämte nödig personlig tillsyn, så länge avtalet består. Upphör avtalet, äger hembiträdet likväl åtnjuta de förmåner, varom nyss är sagt, tills hembiträdet kan utan fara för liv eller hälsa flyttas från arbetsgivarens hus. Förbehåll, stridande mot vad i detta stycke är stadgat, vare utan verkan.

Har arbetsgivaren bestritt kostnad för sjukvård åt hembiträdet, äger arbetsgivaren av hembiträdet söka kostnaden åter.

## 9 §.

Hembiträdet tillkommande kontant lön skall, där ej annat överenskommits, utbetalas för kalendermånad å sista söckendagen i månaden.

## 10 §.

Ordinarie arbetstid skall, ändå att annat förbehåll skett, sluta senast klockan 19.

I lanthushåll må dock, när avtal därom träffats, den ordinarie arbetstiden för månaderna april—september sluta senast klockan 20.

## 11 §.

Arbete efter ordinarie arbetstid (*arbete å övertid*) vare hembiträdet skyldigt utföra endast i den mån avtal därom träffats och må hembiträdet icke användas till sådant arbete utöver sju timmar i veckan.

Där arbetet ej blott innefattar tillsyn av barn eller annan därmed jämförlig vakttjänst och icke är föranlett av sjukdom inom arbetsgivarens familj, äger hembiträdet utfå särskild ersättning därför (*övertidsersättning*), ändå att annat förbehåll skett; dock att övertidsersättningen, när parterna

äro därom ense, må utbytas mot en mot övertiden svarande ledighet å ordinarie arbetstid.

Huruvida och med vad belopp övertidsersättning skall utgå för vaktjänst, varom i andra stycket sägs, eller för övertidsarbete, föranlett av sjukdom, därom gäller vad mellan parterna är överenskommet.

### 12 §.

Arbetsgivare må icke använda hembiträdet till arbete på sådant sätt, att hembiträdets användande kan anses medföra fara för olycksfall eller för överansträngning eller medföra annan menlig inverkan på hembiträdets hälsa eller kroppsutveckling, ej heller så att användandet kan anses för hembiträdet innebära våda i sedligt avseende.

Arbetsgivaren skall tillse, att hembiträdet beredes de raster i arbetet, som med hänsyn till bestämmelserna i första stycket äro erforderliga.

### 13 §.

Hembiträdet äger åtnjuta fritid under minst följande tider:

a) var tredje söndag eller annan allmän helgdag, därvid fritiden skall räknas från ordinarie arbetstidens slut föregående dag till tidpunkten för arbetets början påföljande dag,

b) en vardag varje vecka efter klockan 14, samt

c) den 1 maj efter klockan 13, för såvitt fritid nämnda dag ej åtnjutes jämligt stadgandet under a);

dock att, när avtal därom träffats, helgdagsfritiden i stället må förläggas till varannan sön- eller helgdag och avse tiden från klockan 13 till tidpunkten för arbetets början påföljande dag.

Innefattar avtalet i något avseende mindre förmåner för hembiträdet än vad ovan sägs, vare avtalet i sådan del ogillt.

Där annan överenskommelse ej träffats, skall helgdagsfritid åtnjutas första gången å tredje sön- eller helgdagen eller, där helgdagsfritiden skall förläggas till varannan sådan dag, å andra sön- eller helgdagen efter anställningens början samt vardagsfritiden förläggas till onsdagarna.

### 14 §.

Fritid som enligt avtalet skall utgå må, när parterna äro därom ense, för särskilt fall utbytas mot motsvarande ledighet å annan tid.

### 15 §.

Är avtalet ingånget för bestämd tid och varder hembiträdet av sjukdom förhindrat fullgöra sina sysslor under längre tid än fjorton dagar i följd, vare arbetsgivaren efter utgången av nyssnämnda tid berättigad uppsäga avtalet till upphörande fjorton dagar efter det uppsägningen skedde; finnes sjukdomen vara sådan att den uppenbarligen kommer att medföra arbets-



oförmåga minst fyra veckor framåt, äger dock arbetsgivaren, för såvitt sjukdomen ej är förorsakad av olycksfall i arbetet, genast uppsäga avtalet till upphörande fjorton dagar efter det uppsägningen skedde. Visar hembiträdet före uppsägningstidens utgång, att hembiträdet återfått sin arbetsförmåga, vare uppsägningen förfallen; dock att, där uppsägningen skett senast fjorton dagar före avtalstidens slut, uppsägningen må återopas såsom uppsägning jämlikt 5 §.

Är ej överenskommelse träffad om bestämd tid för avtalets bestånd, skall med avseende å arbetsgivarens rätt att på grund av hembitrådets sjukdom uppsäga avtalet vad i 6 § är stadgat äga tillämpning.

Innefattar avtalet i något avseende mindre förmåner för hembiträdet än vad ovan sägs, vare avtalet i sådan del ogillt.

#### 16 §.

Använder arbetsgivare hembiträdet till arbete i strid mot vad i 11 § första stycket eller 12 § är stadgat, straffes med dagsböter.

#### 17 §.

Förseelse, som i 16 § sägs, må åtalas av allmän åklagare allenast efter angivelse av målsäganden. Talan anhängiggöres vid polisdomstol, där särskild sådan är inrättad, men eljest hos poliskammare eller, där sådan ej finnes, vid allmän domstol.

Böter, som ådömas enligt denna lag, tillfalla kronan.

#### *Bestämmelser för hembiträden, anställda enligt normalkontrakt.*

#### 18 §.

Äro arbetsgivare och hembiträde, som icke är att anse som minderårigt, ense om att hembitrådets arbetsförhållanden skola regleras enligt denna lag, skall arbetsavtalet skriftligen avfattas å blankett enligt formulär, som fastställles av socialstyrelsen i anslutning till här nedan meddelade bestämmelser (*normalkontrakt för hembiträde*).

Kontraktet skall upprättas i två exemplar, varav parterna skola taga var sitt.

#### 19 §.

I normalkontraktet skola intagas bestämmelser angående

- a) anställningens art och anställningstiden;
- b) den kontantlön och de övriga löneförmåner, hembiträdet skall äga åtnjuta;
- c) tiden för lörens utbetalande;
- d) hembitrådets rätt till lön och vård vid sjukdom ävensom vem kostnaden för sjukvård åt hembiträdet skall åvila;

e) den ordinarie arbetstidens slut (kvällsledighet) samt huruvida och på vilka villkor hembiträdet skall vara skyldigt utföra arbete efter ordinarie arbetstid (arbete å övertid);

f) hembiträdets fritider;

g) arbetsgivarens rätt att vid hembiträdets sjukdom uppsäga avtalet; samt, där överenskommelse träffas om den ordinarie arbetstidens längd eller om den tid på dagen, då arbetet skall börja, vad härutinnan blivit överenskommet.

Kontraktet må ej så avfattas, att det skulle för hembiträdet innebära mindre förmåner än vad i 7 § första stycket, 8 § första stycket, 10 §, 11 § andra stycket, 13 § samt 15 § första stycket är för minderårigt hembitråde stadgat, ej heller så att kontraktet skulle strida mot vad nedan i 20 § sägs; har i något hänseende kontraktet avfattats i strid mot vad nu är sagt, skall i stället för sådan bestämmelse gälla vad i lagen är stadgat.

## 20 §.

Anställning enligt normalkontrakt skall avse bestämd tid om minst en månad.

Har avtalet ej uppsagts senast fjorton dagar före avtalstidens slut, skall avtalet anses förlängt på en månad för varje gång.

## *Gemensamma bestämmelser.*

## 21 §.

Arbetsgivaren äger uppsäga avtalet till omedelbart upphörande:

1) om hembiträdet i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter gentemot arbetsgivaren;

2) om hembiträdet dömts till urbota straff;

3) om hembiträdet befinnes lida av tuberkulos eller könssjukdom i smittsamt skede; eller

4) om hembiträdet befinnes hemfallen åt ett sedeslöst leverne.

Ej må dock såsom grund för uppsägning åberopas förhållande varom under 1) eller 2) förmäles, sedan längre tid än en vecka förflutit från det arbetsgivaren erhöll kännedom därom; ej heller, vad angår förhållande varom under 2) sägs, sedan mer än fem år förflutit från det gärningen begicks.

## 22 §.

Hembiträdet äger uppsäga avtalet till omedelbart upphörande:

1) om arbetsgivaren dröjer med erläggande av överenskommen lön utöver två söckendagar efter förfallodagen eller underlåter att lämna hembiträdet tillbörlig kost eller bostad, där sådan förmån är avtalad;

2) om arbetsgivaren eller dennes make eljest i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter gentemot hembiträdet;



3) om arbetsgivaren eller någon av dennes husfolk befinnes lida av sjukdom, som i 21 § under 3) sägs; eller

4) om arbetsgivaren med sitt hushåll avflyttar till annan ort och flyttningen ej blott avser tillfällig bortovaro i anledning av arbetsgivarens semester eller av annan liknande anledning.

Ej må dock såsom grund för uppsägning åberopas förhållande, varom under 1) eller 2) förmåles, sedan längre tid än en vecka förflutit från det hembiträdet erhöi kännedom därom; ej heller förhållande, som under 4) sägs, där hembiträdet medföljt vid flyttningen.

### 23 §.

Då avtalet uppsagts, vare arbetsgivaren skyldig att på begäran lämna hembiträdet betyg angående anställningen.

Betyget skall innehålla uppgifter om anställningens art och anställningstiden samt om hembitrådets flit, ordning och skicklighet i arbetet.

### 24 §.

Åsidosätter arbetsgivare eller hembiträde sina förpliktelser enligt arbetsavtalet eller denna lag, gälde därav uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

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

### 25 §.

Talan å skadestånd, som i 24 § avses, skall anhängiggöras inom sex månader från det skadan timade. Försummas det, vare talan förlorad.

---

Denna lag träder i kraft den 1 november 1940 och gäller till och med den 31 oktober 1943. Beträffande under lagens giltighetstid uppkommet skadeståndsanspråk eller sådan under sagda tid begången förseelse, som avses i 16 §, skall dock vad i lagen är stadgat fortfarande att gälla efter sistnämnda dag.

Lagen skall icke äga tillämpning å sådant avtal angående minderårigt hembiträde, som gäller för viss, vid lagens ikraftträdande ännu icke tilländalupen tid; dock att vad i 10 §, 11 § första stycket, 12 § samt 16 och 17 §§ är stadgat skall äga tillämpning jämväl å avtal som nyss är sagt.

**Förslag till lag angående ändrad lydelse av 1 §  
lagen den 16 maj 1930 (nr 138) om  
arbetstidens begränsning.**

Härigenom förordnas, att 1 § lagen den 16 maj 1930 om arbetstidens begränsning skall under tiden från och med den 1 november 1940 till och med den 31 oktober 1943 hava följande ändrade lydelse:

**1 §.**

Denna lag — — — vilket avses i a)—m) här nedan.

Från lagens tillämpning undantagas:

- a) arbete, som — — — direkta betjänande,
- l) arbete, som — — — hans bostad, samt
- m) arbete, varå lagen om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet äger tillämpning.



## I. De sakkunnigas uppdrag.

Direktiven för de sakkunnigas arbete innehållas i chefens för socialdepartementet, statsrådet Möller, yttrande till statsrådsprotokollet den 30 juni 1933. Statsrådet Möller yttrade därvid, såvitt här är ifråga, följande:

»Till de grupper, som äro uteslutna från tillämpningsområdet för lagen om arbetstidens begränsning, hör den stora hembiträdeskåren. Arbetsförhållandena inom det husliga arbetet ha heller icke på annat sätt varit föremål för statsmakternas reglerande ingripande. I avseende å arbetsförhållandena för vissa andra från arbetstidslagens tillämpning undantagna grupper, såsom de affärs- och kontorsanställda samt hotell- och restaurangpersonalen, hava officiella undersökningar ägt rum, medan däremot någon undersökning rörande de förhållanden, varunder hembiträderna arbeta, icke kommit till stånd.

En sådan undersökning är emellertid väl motiverad. Arbetstiden för hembiträderna är i många fall oskäligt lång, avsaknaden av bestämda fritider är påfallande, bostadsförhållandena lämna mångenstädes mycket övrigt att önska, ordnad semester saknas i regel och löneförhållandena äro mycket varierande. Dessa förhållanden i och för sig och måhända ännu mera i relation till förhållandena inom andra arbetsområden försvåra rekryteringen av kvalificerad arbetskraft till det husliga arbetet. Det är sålunda här fråga om ett intresse icke blott för de anställda, utan även för dem, som äro i behov av arbetskraften. De under senare år i riksdagen framförda förslagen om en utredning rörande arbetsförhållandena inom det husliga arbetet ha också tillstyrkts av såväl hembiträdesföreningen som husmödrarnas riksförbund.

Utredningen har ävenledes tillstyrkts av socialstyrelsen i ett till andra kammarens fjärde tillfälliga utskott den 6 mars 1931 avgivet utlåtande över i ämnet väckt motion. I detta utlåtande anför socialstyrelsen i fråga om utredningens anordnande följande:

Vad vårt land beträffar synes en undersökning rörande ifrågavarande förhållanden icke behöva bliva alltför tidskrävande och kostsam, därest den, såsom motionärerna antytt, inriktas på, icke att belysa förhållandena i allmänhet inom ifrågavarande yrkesområde, utan att klarlägga vissa betydelsefulla punkter, särskilt hembiträdernas utbildningsförhållanden, arbetstidens längd, fritid och semester samt bostads- och löneförhållandena. Att

döma av erfarenheterna från utländska undersökningar synes det dock önskvärt att i utredningen även indraga några andra spörsmål, såsom anställningstiden, yrkesspecialiseringen, betygssättningen och platsförmedlingen. Givetvis skulle arbete och kostnader kunna väsentligen nedbringas, om undersökningen på lämpligt sätt inskränktes till att avse vissa efter representativa grunder utvalda orter och befolkningsgrupper. Vid dess genomförande borde samarbete sökas med förefintliga husmoders- och hembiträdesföreningar och andra på området verksamma eller intresserade organisationer.

Jag delar socialstyrelsens uppfattning.

---

Utredningen torde böra anförtros åt särskilda inom socialdepartementet tillkallade sakkunniga. Det må ankomma på de sakkunniga att i samråd med mig uppgöra den närmare planen för utredningen, varvid bland annat bör övervägas att låta vissa undersökningar verkställas av vederbörande myndigheter.»

De sakkunniga hava, med hänsyn till vad departementschefen sålunda anfört, ansett, att det dem meddelade uppdraget innefattar en fullständig och allsidig utredning av den s. k. hembiträdesfrågan. Vid överläggningar inför departementschefen hava de sakkunniga även fått bekräftat, att de äga frihet icke blott att på grundvalen av de erfarenheter, som göras under utredningsarbetet, bestämma den ordning, i vilken olika spörsmål av det omfattande uppdraget skola framläggas, utan även att upptaga till behandling frågor, berörande det förelagda ämnet, som icke särskilt angivits av departementschefen i hans yttrande till statsrådsprotokollet, men som kunna vara av betydelse för främjande av bättre förhållanden på hembiträdesfrågans område.

## II. Gällande svensk lagstiftning om begränsning av arbetstid m. m.

Arbetsförhållandena hava inom allt flera grenar av näringslivet blivit föremål för reglering genom lagstiftningsåtgärder, huvudsakligen syftande till en direkt begränsning av arbetstiden. Följande mycket kortfattade erinringar må härom göras.

De huvudsakliga och generella arbetstidsbestämmelserna återfinnas i *lagen* den 16 maj 1930 *om arbetstidens begränsning*, den s. k. åttatimmarslagen, vilken 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 i regel användas flera än fyra arbetare. Från *lagen* göras dock åtskilliga betydelsefulla undantag; undantagna äro sålunda arbeten, som utföras i arbetarens hem, och



andra för arbetsgivaren okontrollerbara arbeten, särskilt oregelbundna arbeten, statens arbeten, arbeten som höra till sjukvård, fattigvård, uppfostran, undervisning eller liknande, arbeten hänförliga till sjöfart och fiske, skogsarbete, kolning i mila och flottning, arbeten inom torvindusti, inom jordbruk jämte binärningar, trädgårdsskötsel och djurskötsel, arbete som åligger trafikpersonal vid järnvägar i allmän trafik, biträden i handelsbod, rakstuga, frisérsalong eller badinrättning samt sådant arbete i hotell-, restaurang- eller kafé rörelse, som är att hänföra till allmänhetens direkta betjänande, ävensom arbete som åligger portvakt och väsentligen förrättas i bostaden. — Då lagen, såsom av det anförda framgår, överhuvud icke är tillämplig å annan verksamhet än sådan, som i lagen betecknas med orden »rörelse, industriell eller icke», ävensom å vissa arbetsföretag av närmare angiven art, faller sålunda det husliga arbetet eller arbetet i hemmen helt utanför lagens tillämpning.

Beträffande *ordinarie arbetstid* gäller enligt åttatimmarslagen den huvudregeln, att arbetsgivare ej må använda arbetare till arbete under längre tid, raster oräknade, än 48 timmar i veckan. Arbetstiden kan inom denna ram något variera för olika veckodagar men får icke något dygn uppgå till mer än 9 timmar. Det vanliga inom den svenska industrien torde vara, att den ordinarie arbetstiden är 8 ½ timmar under veckans fem första vardagar och 5 ½ timmar under lördagar. I detta sammanhang må erinras, att arbetstidslagen intet innehåller om arbetstidens förläggning under dygnet. Intet i denna lag hindrar nattarbete eller arbete å sön- och helgdagar.

Från huvudregeln gäller det undantaget för arbete, som bedrivs med regelbunden skiftindelning, att arbetet under olika dygn och veckor kan variera, blott icke den sammanlagda arbetstiden för tidrymd av högst tre veckor blir längre än att den motsvarar 48 timmar i veckan.

I särskilda fall äger arbetsrådet medgiva, att arbetstiden varierar under olika perioder, med bibehållande likväl av regeln om 48 timmars genomsnittlig arbetstid, eller att den ordinarie arbetstiden även i genomsnitt utsträcker över detta mått. Lagen innehåller härom vissa närmare stadganden.

Vidare medgiver lagen, att arbete i viss omfattning får förekomma å *overtid*, d. v. s. arbetstid utöver den ordinarie. Här märkes först s. k. nödfallsarbete, varmed förstås arbete, som betingas av natur- eller olyckshändelse eller annan omständighet, som ej kunnat förutses. I sådana fall får overtidsarbete äga rum utan inskränkning till visst timantal; dock förutsättes arbetsrådets tillstånd, om arbetet fortgår utöver två dygn. Annat overtidsarbete kan vara antingen s. k. förberedelse- och avslutningsarbete eller s. k. allmänt overtidsarbete. För sådana förberedelse- och avslutningsarbeten, som för driftens ohindrade gång nödvändigtvis måste utföras före eller efter den allmänna arbetstiden, får nödigt antal arbetare användas under högst 7 timmar i veckan. Allmänt overtidsarbete, som kan vara av vad



slag som helst och ej förutsätter särskilt tillstånd, får förekomma högst 200 timmar under loppet av ett kalenderår, dock får i regel ej mer än 48 timmar uttagas under loppet av fyra veckor. Arbetsrådet kan medgiva allmänt övertidsarbete under ytterligare högst 150 timmar om året, såframt detta är av trängande behov påkallat. — Lagen stadgar icke någon *skyldighet* för arbetare att utföra övertidsarbete, utan detta beror på överenskommelse mellan parterna; detsamma gäller ersättningen för sådant arbete.

Beträffande vissa av de från åttatimmarslagens tillämpning undantagna arbetargrupperna hava arbetstidsbestämmelser upptagits i särskilda författningar.

Sålunda gäller beträffande arbetstiden för sjöfolk *sjöarbetstidslagen* den 30 september 1938, vilken lag från och med den 1 januari 1939 avlöst den tidigare provisoriska lagen av den 13 juli 1926 om arbetstiden å svenska fartyg. Sjöarbetstidslagen äger tillämpning beträffande arbete, som å svenskt fartyg anställd person för fartygets räkning eller eljest på grund av förmans uppdrag utför ombord å fartyget eller annorstädes; från lagens tillämpning undantages emellertid, bland annat, arbete som utföres av person, vilken å fartyg i inskränktare fart än nordsjöfart är anställd huvudsakligen för passagerares direkta betjänande.

*Ordinarie arbetstid* till sjöss för vaktindelad sjöman å fartyg i fjärrtrafik utgör sammanlagt högst 24 timmar för två dygn i följd, dock att — under vissa förutsättningar beträffande fartygets storlek m. m. — arbetstiden för dygn räknat i allmänhet ej må överstiga 8 timmar. *Övertidsarbete* må mot ersättning åläggas sjöman under högst 24 timmar i veckan, dock att å fartyg i fjärrtrafik (d. v. s. å resa som under vanliga förhållanden kräver mer än 12 timmars oavbruten gång) övertidsarbete icke må förekomma i sådan utsträckning att tiden för sjömannens skeppstjänst under ett och samma dygn därigenom skulle uppgå till mer än 16 timmar; å fartyg i nordsjö- eller vidsträcktare fart må övertidsarbete ej heller förekomma regelbundet till sjöss. Från den sålunda stadgade begränsningen undantages övertidsarbete, som erfordras för nödig vakttjänst i hamn m. m. eller för annan skeppstjänst, som ej kan tåla uppskov.

För jordbrukets och trädgårdsskötselns arbetare gäller *lantarbetstidslagen* den 26 juni 1936. Denna lag äger tillämpning dels å jordbruk jämte därtill hörande binäringar, vilka icke bedrivs såsom självständiga företag, samt å byggnadsarbete för jordbruk eller sådan dess binäring, som nyss nämnts, allt för såvitt i rörelsen i regel användas minst tre arbetare, dels ock å trädgårdsskötsel, som bedrivs såsom självständigt företag, för såvitt i rörelsen i regel användes minst en arbetare. Lantarbetstidslagen är emellertid ännu så länge provisorisk och gäller till och med den 31 oktober 1939. — Lagen är som bekant för närvarande föremål för omarbetning.



*Ordinarie arbetstid* bestämmes enligt lantarbetstidslagen på ett sätt, som rätt mycket avviker från allmänna arbetstidslagen. Visserligen blir, efter vissa år 1937 vidtagna ändringar, den medgivna arbetstiden för vanliga jordbruksarbetare ungefär 48 timmar i veckan, men detta är icke direkt utsagt och gäller endast såsom årligt genomsnitt. Stadgat är, att tiden för dygn aldrig får vara längre än 10 timmar, samt att begränsningen för vecka varierar med årstiderna, så att maximum är 41 timmar för januari, februari och december, 46 timmar för mars, oktober och november samt 54 timmar för april—september. Beträffande arbetare, som användes uteslutande till djurskötsel, är i stället föreskrivet, att arbetstiden icke får överstiga 9 timmar för dygn och 108 timmar för två veckor i följd. Beträffande arbete i självständig trädgårdsskötsel är begränsningen 10 timmar för dygn och 96 timmar för två veckor i följd, därvid dock i viss utsträckning arbetstid får överflyttas från det mörkare till det ljusare halvåret.

Arbetsrådet har en allmän befogenhet att vid behov medgiva annan fördelning av arbetstiden, blott den ej förlänges för år räknat. Sådan förlängning får däremot blott medgivas i undantagsfall.

Vad gäller *overtiden*, överensstämna reglerna om nödfallsarbete med allmänna arbetstidslagen, och för förberedelse- och avslutningsarbeten — varmed likställes vissa underhållsarbeten inom trädgårdsskötseln — får även här användas 7 timmar i veckan. Tiden för det allmänna övertidsarbetet utan särskilt tillstånd är höjd till 260 timmar, men i gengäld finns ingen möjlighet att efter arbetsrådets medgivande få denna tid förlängd.

Undantaget från lantarbetstidslagen är, bland annat, husligt arbete. Vederbörande departementschef anförde härom i den proposition (nr 230 år 1936), genom vilken lantarbetstidslagen föreslogs riksdagen till antagande, följande:

»Undantaget för husligt arbete syftar enligt de sakkunnigas motivering närmast på sådana i lantbrukshushåll sysselsatta tjänare, i regel kvinnliga, vilka, ehuru de uteslutande eller huvudsakligen utföra husligt arbete, likväl äro anställda i och för jordbruksdriften. Med hänsyn till svårigheten att, åtminstone i flertalet fall, i arbetstidshänseende skilja nu ifrågavarande kategori från tjänare, som äro anställda i lantbrukarens och hans familjs personliga hushåll — vilka falla utanför den föreslagna lagen, när de icke äro anställda i rörelsen — har undantaget, mot vilket erinran allenast framställt av socialstyrelsen, synts böra upptagas i departementsförslaget.»

Till arbetstidslagstiftningens område torde vidare få hänföras ytterligare några lagar, såsom *lagen* den 30 maj 1919 *om begränsning av tiden för idkande av handel och viss annan rörelse*, den så kallade butikstängningslagen. Denna lag syftar likväl icke direkt på en begränsning av de anställdas arbetstid utan på en reglering av tiden för idkande av handel. Så som lagen är utformad medför den emellertid även en viss reglering av de i



handeln anställdas arbetstid, ett förhållande som väsentligen lärer hava föranlett, att i åttatimmarslagen butiksbiträden undantagits från sistnämnda lags tillämpning. — Till samma grupp av lagar torde vidare få räknas *lagen* den 16 maj 1930 *om vissa inskränkningar beträffande tiden för förläggande av bageri- och konditoriarbete*. Såsom av lagens rubrik framgår, avser denna lag icke i och för sig att begränsa arbetstiden till visst maximum, utan lagens mening är i första hand att råda bot på vissa missförhållanden beträffande förläggningen av arbetstiden inom bageri- och konditorierket.

Även i *lagen* den 29 juni 1912 *om arbetarskydd* förekomma vissa stadganden om arbetstid. Arbetarskyddslagen upptager emellertid icke några fixa arbetstidsbestämmelser utan ger endast vissa allmänna regler i syfte att skydda arbetarna mot överanstängning eller ohälsa. Lagen gäller i stort sett näringslivets hela område med undantag dock för arbete, som utföres i arbetarens hem eller eljest är för arbetsgivaren okontrollerbart, samt arbete som är att hänföra till skeppstjänst; arbete inom jordbruket är likaså i huvudsak undantaget från lagens tillämpning. Lagens bestämmelser torde emellertid, i vad de avse en reglering av arbetstiden, till avsevärd del hava förlorat sin betydelse efter tillkomsten av åttatimmarslagen, men de kunna dock inträda supplerande även på det område, där sistnämnda lag gäller. — Utöver de allmänna arbetstidsbestämmelserna innehåller arbetarskyddslagen särskilda föreskrifter rörande kvinnors och minderårigas användande till arbete.

Det må i detta sammanhang även erinras om att tillkallade sakkunniga den 31 december 1937 framlagt förslag<sup>1</sup> till en *arbetstidslag för detaljhandeln*, avseende varje rörelse, där detaljhandel idkas, för såvitt i rörelsen i regel användas minst två arbetstagare. Enligt förslaget skall från lagens tillämpning undantagas bland annat husligt arbete; i betänkandet anföres härom:

»Ett undantag har vidare gjorts för *husligt arbete*. Det är här egentligen fråga om sådana personer, som i själva detaljhandelsrörelsen utföra husligt arbete, t. ex. sörja för mathållning åt de i rörelsen anställda. Utan särskilt undantag är nämligen klart, att den som är anställd i en detaljhandlares personliga hushåll icke för den skull faller under lagen. I detta sammanhang må nämnas, att det i mindre affärer icke är alldeles ovanligt, att en anställd har att vara verksam delvis som butiksbiträde och delvis i egenskap av affärsinnehavarens hembiträde. I så fall torde lagen bli tillämplig å denne arbetstagare, såvitt gäller arbetet som butiksbiträde. Det kan visserligen icke bestridas, att den sammanlagda arbetstiden för en sådan arbetstagare kan komma att bli mycket lång, men det har dock icke ansetts möjligt att göra denna lag tillämplig beträffande arbetstagarens hela verksamhet. Det husliga arbetets särskilda karaktär torde lägga hinder i vägen för en så sträng reglering. Förhållandet är ju också det, att den som uteslutande är anställd som hembiträde icke har sin arbetstid på något sätt reglerad. Ett likartat undantag för husligt arbete återfinnes i lantarbetstidslagen.»

<sup>1</sup> Proposition i ämnet, byggd på det avgivna förslaget, har framlagts den 24 februari 1939 (nr 96).



Förslaget är för närvarande föremål för överväganden på vederbörligt håll.

Slutligen må här även erinras om *lagen* den 17 juni 1938 om semester, vilken lag dels sakligt sett står nära de förut nämnda arbetstidsbegränsande lagarna, dels ock konstruktionsmässigt erbjuder ett betydande intresse i förevarande sammanhang. Enligt sagda lag äger arbetstagare i allmän eller enskild tjänst — med vissa angivna undantag — som innehaft sin anställning sedan minst 180 dagar, rätt till semester med bibehållen lön. Semestern utgår för kalenderår och omfattar en dag för varje kalendermånad anställningen varat under närmast föregående kalenderår, den s. k. kvalifikationstiden. Arbetstagare, som utför arbetet i sitt hem eller eljest under sådana förhållanden, att det ej kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över arbetets anordnande, är icke berättigad till semester utan endast till s. k. semesterlön, beräknad på visst angivet sätt. Har mellan arbetsgivare och arbetstagare träffats avtal, som innefattar avstående från rätt till semester eller i något avseende mindre förmåner för arbetstagaren än vad i *lagen* angives, är avtalet i sådan del ogillt, där ej annat i *lagen* angives. Inga straffbestämmelser eller föreskrifter om övervakning från något statligt organ av *lagens* tillämpning hava stadgats. Det ankommer i stället på löntagarna själva att genom talan vid domstol skydda den rätt, som tillerkännes dem genom *lagen*. Särskilda bestämmelser hava i enlighet härmed upptagits om skyldighet för arbetsgivare, som åsidosätter sina förpliktelser enligt *lagen*, att gälda skadestånd.

### III. Inledande anmärkningar.

De sakkunniga hava i sitt under april 1937 avgivna betänkande i fråga om utbildning av hembiträden (statens offentl. utredn. 1937: 16) lämnat en utförlig redogörelse för läget på arbetsmarknaden under åren 1929—1936, i vad angår tillgång och efterfrågan å hembiträdesplatser. Beträffande detaljerna härvidlag inskränka de sakkunniga sig i detta betänkande till en hänvisning till sagda redogörelse. Här må allenast nämnas att, enligt vad undersökningen gav vid handen, ett underskott på arbetskraft förelåg såväl under de första som de båda senare åren av den period, undersökningen avsåg, medan ett överskott var för handen under den svåra ekonomiska krisen vid undersökningsperiodens mitt. Vidare må, beträffande särskilt läget under år 1936, anmärkas att, enligt vad den tidigare undersökningen utvisade, brist på arbetskraft på det husliga arbetets område då förelåg inom alla landsdelar utom i Norrland; i sistnämnda landsdel förmärktes emellertid en pågående utjämning av ett tidigare förefintligt be-

tydande överskott på arbetskraft. Vid den nämnda undersökningen konstaterades vidare att, vad anginge *kvalificerad* arbetskraft inom det husliga arbetet, en brist gjort sig gällande under hela den period, undersökningen omfattade, och sålunda även under krisläget 1932—1933.

På framställning av de sakkunniga har socialstyrelsen verkställt en komplettering av vissa i det tidigare betänkandet intagna sifferserier rörande den offentliga förmedlingsverksamheten inom det husliga arbetets område. De i det förra betänkandet intagna uppgifterna avsågo allenast tiden t. o. m. oktober 1936; dessa uppgifter hava nu kompletterats för tiden fram till december 1938. De kompletterande tabellerna hava följande utseende.

**Absoluta tal för hela riket i medeltal för månad enligt den offentliga arbetsförmedlingens rapporter.**

År	Arbets- ansökningar	Lediga platser	Brist — Överskott +	Tillsatta platser
<i>Tabell I. Ensamjungfrur.</i>				
1935	3 092	3 805	— 713	1 668
1936	3 373	4 494	— 1 121	1 849
1937	3 143	4 099	— 956	1 796
1938	3 239	4 232	— 993	1 793
( <sup>1</sup> / <sub>1—30</sub> / <sub>11</sub> )				
<i>Tabell II. Kokerskor och köksor.</i>				
1935	237	396	— 159	163
1936	206	375	— 169	130
1937	207	330	— 123	127
1938	205	341	— 136	123
( <sup>1</sup> / <sub>1—30</sub> / <sub>11</sub> )				
<i>Tabell III. Hus- och barnjungfrur.</i>				
1935	470	525	— 55	247
1936	260	449	— 189	166
1937	255	400	— 145	158
1938	254	458	— 204	179
( <sup>1</sup> / <sub>1—30</sub> / <sub>11</sub> )				
<i>Tabell IV. Hembiträden med egen bostad.</i>				
1935	546	779	— 233	389
1936	829	1 434	— 605	675
1937	731	1 264	— 533	585
1938	831	1 333	— 502	685
( <sup>1</sup> / <sub>1—30</sub> / <sub>11</sub> )				

I anslutning till de ovan intagna tabellerna må anmärkas, att i siffrorna för antalet arbetssökande och lediga platser ingår den balans, som från en föregående månad kvarstår såsom icke slutbehandlad. Detta föranleder, att, om antalet arbetssökande är större än antalet lediga platser, överskottet av arbetskraft framträder mera markerat än det i verkligheten är; omvänt blir antalet lediga platser mera markerat, när antalet dylika platser är större än antalet arbetsansökningar.



Ytterligare har från socialstyrelsen erhållits följande *totalsiffror* för den offentliga förmedlingsverksamheten under år 1938, såvitt angår de ifrågasvarande arbetargruppna.

Hela riket.

Kvinnliga avdelningen	Januari—december 1938		
	Ansökningar om arbete	Lediga platser	Tillsatta platser
955. Husor . . . . .	3 113	5 353	2 158
960. Kokerskor och köksor . . . . .	2 345	3 922	1 426
965. Ensamjungfrur . . . . .	37 680	48 577	20 741
970. Hembiträden med egen bostad . .	9 852	15 630	8 129

Enligt vad de ovan intagna tabellerna utvisa, skulle alltså en betydande brist på arbetskraft föreligga inom det husliga arbetets område. Att döma av tabellerna skulle dock en obetydlig förbättring hava inträtt under de båda senaste åren, i det att bristen på arbetskraft skulle hava något minskat. Emellertid må starkt understrykas, att den bild av läget på arbetsmarknaden, som erhålles av de offentliga arbetsförmedlingarnas rapporter, icke kan anses tillförlitlig. Såsom väl är känt erhålla nämligen hembiträden i stor utsträckning platser på annat sätt än genom offentlig arbetsförmedling, främst genom personliga rekommendationer eller annonser. De i tabellerna intagna siffrorna rörande antalet lediga platser och arbetsansökningar omfatta därför icke på långt när totala antalet lediga platser liksom ej heller samtliga platssökande inom de redovisade kategorierna av det husliga arbetsområdet. Många platser, som anmäls som lediga till den offentliga arbetsförmedlingen men till vilka denna icke kunnat skaffa lämplig arbetskraft, torde sålunda tillsättas på annat sätt. Å andra sidan torde åtskilliga arbetssökande, som anmält sig hos förmedlingen men som icke genom denna erhållit lämpliga platser, skaffa sig sådana på andra vägar. Detta medför, att — även om de ovanintagna tabellerna så till vida äro riktiga som de utvisa en markant brist på arbetskraft — desamma likväl icke kunna godtagas såsom definitiva och uttömmande uppgifter angående den verkliga tillgången på hembiträden.

Vad härefter angår orsakerna till den bristande tillgången på arbetskraft för hemmens behov, må även i denna del en hänvisning ske till de sakkunnigas tidigare betänkande. Här må endast sammanfattningsvis erinras om det konkurrensförhållande, som föreligger mellan hemmen och deras krav, å ena sidan, samt å andra sidan industri, handel, restaurangrörelse och annan därmed jämförlig verksamhet, i vilken konkurrens hemmen ofta draga det kortaste strået. Anledningarna härtill äro, såsom i det tidigare betänkandet närmare utvecklats, mångahanda, främst att det husliga arbetet



ofta icke betraktas såsom ett yrke i egentlig mening, att detta arbete icke erhållit den fasta reglering av anställnings- och arbetsvillkor, som förekommer på flertalet andra arbetsområden, samt att arbetstiden inom hembiträdesyrket anses ej blott oskäligt lång utan även alltför obestämd. Denna det husliga arbetets förmenta underlägsenhet gentemot andra yrken medför självfallet att, allteftersom den under och efter världskriget inträdda nativitetsminskningen gör sig märkbar på arbetsmarknaden, dess verkningar alldeles särskilt drabba det husliga arbetet.

I detta sammanhang må även, i vad angår landsbygdens brist på huslig arbetskraft, erinras om den välkända och ur åtskilliga andra synpunkter betydelsefulla företeelse, som plägar benämnas flykten från landsbygden. Helt naturligt gör sig denna flykt särskilt märkbar inom förevarande område, eftersom de från landsbygden till städer och andra industrisamhäl- len flyttande personerna till en betydande del utgöras av kvinnor i den ålder och i den sociala ställning, att de under andra förhållanden i stor utsträckning skolat taga anställning som hembiträden. Till belysande av den omfattning, i vilken flyttningen från landsbygden försiggår, må i detta sammanhang lämnas följande uppgifter<sup>1</sup> rörande folkmängden nedan angivna år i städerna respektive på landsbygden:

År	Landsbygd		Städer	
	män	kvinnor	män	kvinnor
1925	2 110 883	2 082 514	861 671	998 494
1930	2 101 151	2 045 165	919 697	1 076 178
1935	2 102 906	2 010 748	987 545	1 149 307
1937	2 075 422	1 973 397	1 035 834	1 200 069

Såsom av de anförda siffrorna framgår har den pågående avfolkningen av landsbygden i övervägande grad gått ut över den kvinnliga delen av dess befolkning. I städerna har sålunda under åren 1925—1937 antalet män ökat med 174 163 och antalet kvinnor med 201 575; uttryckt i procent blir ökningen 20·21 procent respektive 20·19 procent. Det torde emellertid böra observeras, att denna ökning till en del beror på inkorporeringar och tillkomsten av nya städer. Under samma tid har folkmängden å landsbygden nedgått vad männen beträffar med 35 461 och för kvinnornas del med 109 117; i procent blir minskningen 1·68 procent för män och 5·24 procent för kvinnor. Vid ett studium av dessa siffror torde tillika böra beaktas, att kvinnoöverskottet för riket i dess helhet nedgått så betydligt som från 1 036 kvinnor på 1 000 män år 1925 till 1 020 kvinnor på 1 000 män 1937. Trots denna utjämnningstendens har den kvinnliga befolkningen i stä-

<sup>1</sup> Siffrorna hämtade ur Statistisk årsbok för Sverige, år 1938.



derna sålunda ökat procentuellt ungefär lika och absolut sett betydligt mer än den manliga befolkningen, medan den kvinnliga befolkningen på landsbygden sjunkit avsevärt utöver vad som motsvaras av nämnda tendens till utjämning könen emellan. Denna minskning av den kvinnliga befolkningen på landsbygden torde till betydande del vara att tillskriva den olikhet i arbetsförhållanden, som är rådande mellan landsbygden, å ena sidan, samt städer och industrisamhällen, å andra sidan, och som medför en dragning av arbetskraften från landsbygden till de ur arbetssynpunkt gynnsammare ställda orterna. Att nu berörda förhållande icke kan undgå att i särskild grad förvärpa landsbygdens hembiträdesfråga, lärer ligga i öppen dag.

#### IV. Planläggningen och omfattningen av vissa statistiska undersökningar av hembiträdenas arbetsförhållanden.

På framställning av de sakkunniga anbefalldes Kungl. Maj:t den 29 december 1933 socialstyrelsen att i samråd med de sakkunniga verkställa en statistisk undersökning av hembiträdenas anställnings- och arbetsvillkor m. m. inom vissa efter representativa grunder utvalda orter.

Enligt den plan, som utarbetades för undersökningen, vore det i första rummet nödvändigt för erhållande av en noggrann och allsidig kunskap om arbetsförhållandena i hemmen att hänvända sig direkt till husmödrar och hembiträden med för dem avsedda frågeformulär. Emellertid ansågs det lämpligt, då hithörande frågor delvis vore av rätt ömtålig natur, att icke utsända dessa frågeformulär direkt med ledning av mantalslängder o. d. utan främst lita till husmödrarnas och hembiträdenas egna organisationer samt andra för frågan intresserade föreningar. Ytterligare andra grupper av hembiträden och husmödrar beräknades kunna nås därigenom, att man överenskomme med de offentliga arbetsförmedlingarna att i samband med förmedlingsarbetet under viss tid tillhandahålla frågeformulär för ifyllande ävensom att meddela adresser till husmödrar och hembiträden, vilka anmälde sig för erhållande av arbetshjälp respektive anställning.

Denna del av undersökningen borde enligt planen begränsas till ett fyrtiotal orter. Vidare ansågs det ändamålsenligt att begränsa undersökningen på sådant sätt, att den skulle beröra hembiträden med fast anställning och arbete hela dagen, sysselsatta i städer och stadslänkande samhällen eller i hushåll av »stadstyp» på landsbygden, vare sig hembiträdena bodde hos arbetsgivaren eller icke, men däremot ej kvinnliga tjänare i jordbruket, ej heller hotell-, restaurang- eller anstaltspersonal m. fl.



Vid sidan av de individuella blanketterna ansågs det lämpligt att utsända ett särskilt frågeformulär, innehållande mera allmänt formulerade frågor, till arbetsförmedlingsanstalter, husmodersföreningar, skolor av olika slag samt andra institutioner och personer, vilka kunde antagas besitta särskild sakkunskap och vidare överblick över hembiträdesfrågan och därmed sammanhängande problem.

Sedan det inkomna materialet bearbetats, framlade socialstyrelsen i juni 1936 en berättelse över undersökningen under titeln »Arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område»; denna berättelse avser sålunda endast hushåll av »stadstyp» eller, som de i det följande benämnas, stadshushåll.

Berättelsen — vilken kommer att i erforderliga delar citeras vid behandlingen av de olika i betänkandet avhandlade frågorna — bygger, förutom på uppgifter från sakkunniga institutioner m. fl., på individuella uppgifter från 3 453 husmödrar och 2 343 hembiträden. Socialstyrelsen anmärker här till följande.

Sammanlagda antalet bearbetade arbetsgivar- och personaluppgifter skulle alltså utgöra 5 796, men då ett antal uppgifter avser samma person, blir antalet av undersökningen berörda hembiträden något mindre, nämligen 5 449. Då uppgifter i rätt stor utsträckning lämnats angående två eller flera hembiträden, anställda i samma hushåll, stannar antalet av undersökningen berörda hushåll vid 4 684.

Med ledning av folkräkningsuppgifterna för 1930 kan man uppskatta antalet hembiträden (inkl. hushållerskor) anställda hos andra än jordbrukare, till omkring 120 000, av vilka de för undersökningen utnyttjade individuella frågeformulären alltså skulle omfatta ungefär  $4\frac{1}{2}$  procent. Beräknat i förhållande till antalet hembiträden i städerna (omkring 82 000), skulle motsvarande relativt utgöra ungefär  $6\frac{1}{2}$  procent. Materialet är alltså ganska litet i förhållande till hela antalet hembiträden i landet. Emellertid är dess beskaffenhet mycket tillfredsställande, i det att såväl husmödrar som hembiträden i allmänhet synas hava rätt uppfattat och omsorgsfullt besvarat de olika frågorna.

Beträffande de individuella uppgifternas fördelning på de av undersökningen berörda orterna anför socialstyrelsen följande.

Påpekas bör, att materialet uteslutande härrör från städer och stadlika samhällen. Från den egentliga landsbygden föreligga inga uppgifter, men köpingar, municipalsamhällen och andra tätbebyggda orter på landsbygden äro representerade med 251 arbetsgivaruppgifter och 88 personaluppgifter. Av dessa härrör dock närmare hälften (120 respektive 27) från Stockholms förortsområde, där storstadsförhållanden kunna sägas vara rådande, och dessa uppgifter ha därför jämte uppgifter från Stockholms övriga förorter (inkl. Enskede, Brännkyrka och Bromma) förts till en särskild grupp. Orter med över 100 000 invånare, d. v. s. Stockholm med förorter, Göteborg och Malmö, upptaga tillsammans ungefär  $\frac{2}{5}$  av personaluppgifterna och något mindre av arbetsgivaruppgifterna. Orter med 10—100 000 invånare representeras i båda fallen av omkring halva antalet uppgifter, orter med mindre än 10 000 invånare av omkring  $\frac{1}{10}$ . Bortser man från storstäderna, äro 'östra', 'södra' och 'västra Sve-



rige' representerade med vardera omkring  $\frac{1}{7}$  av såväl arbetsgivarnas som personalens uppgifter, 'norra Sverige' däremot med endast omkring  $\frac{1}{10}$  och 'Småland och öarna' med mindre än  $\frac{1}{10}$ .

I fråga om städerna kan man jämföra de individuella uppgifternas lokala fördelning med folkräkningssiffrorna för 1930. Enligt folkräkningen redovisades i städer med över 100 000 invånare i det närmaste hälften av antalet hembiträden i rikets samtliga städer, och i jämförelse härmed äro i det föreliggande materialet storstäderna underrepresenterade. Det framgår vidare, att beträffande personaluppgifterna städer med mindre än 30 000 invånare likaledes äro underrepresenterade. Överrepresenterade äro däremot, bland såväl arbetsgivarnas som personalens uppgifter, städer med 30—100 000 invånare, eftersom dessa svara för närmare  $\frac{1}{3}$  av materialet, medan deras andel av hembiträdeskåren i rikets samtliga städer utgör endast c:a  $\frac{1}{7}$ . Tydligt är sålunda, att det föreliggande materialet återspeglar förhållandena praktiskt taget endast i städerna och bland dessa främst i de medelstora städerna. — Beträffande fördelningen på landsdelar finner man, att denna något så när motsvarar det relativa antalet hembiträden i de olika landsdelarna enligt folkräkningen.

Efter en ingående redogörelse för de representerade hushållens sociala ställning och bostadsförhållanden anför socialstyrelsen vidare angående de redovisade individuella uppgifternas representativitet.

Det har redan framhållits att de föreliggande individuella uppgifterna i stort sett endast representera städerna. Anförda data rörande arbetsgivarnas yrke, bostädernas storlek samt antalet hembiträden i hushåll med två eller flera anställda tyda på att uppgifterna ej kunna anses fullt representativa för samtliga stadshushåll med hembiträden utan företrädesvis för den högre medelklassen. De uppgifter från arbetsgivare, som erhållits genom förmedling av husmodersföreningar m. fl. organisationer, synas i övervägande grad avse hembiträden i mera välbärgade hushåll, och detsamma gäller även, ehuru ej i fullt samma utsträckning, om de personaluppgifter, som förmedlats av hembiträdesföreningar samt andra fackliga organisationer. Däremot synas hushåll tillhörande den lägre medelklassen vara relativt talrikt företrädade bland de uppgifter, som införskaffats genom arbetsförmedlingarna, och särskilt bland de på denna väg erhållna personaluppgifterna.

Med hänsyn härtill har det ansetts lämpligt att vid bearbetningen skilja ej endast mellan arbetsgivar- och personaluppgifter utan också mellan de uppgifter, som härröra från arbetsförmedlingarnas klientel, och övriga uppgifter. Därest karakteristiska skillnader framträda mellan dessa grupper även i fråga om hembiträdenas levnadsålder, yrkesutbildning, arbetsvillkor, löner m. m., förefinnes tydligen en viss möjlighet att med utgångspunkt härifrån bedöma, hur förhållandena på det husliga arbetets område gestalta sig inom olika socialklasser och i allmänhet.

Beträffande de redovisade hembiträdenas fördelning å anställningar av olika art anföres i socialstyrelsens berättelse följande.

»Det övervägande antalet, nämligen  $\frac{2}{3}$  enligt arbetsgivaruppgifterna och över  $\frac{3}{4}$  enligt personaluppgifterna, utgöres av ensamjungfrur. Kokerskor och husjungfrur äro representerade i ungefär lika antal, i det att vardera gruppen motsvarar något mindre än  $\frac{1}{7}$  enligt husmödrarnas och ej fullt  $\frac{1}{10}$  enligt



hembiträdenas egna uppgifter. Barnsköterskor och barnflickor förekomma i rätt litet antal, särskilt bland personaluppgifterna. På grund av materialets sammansättning kan det tagas för givet, att kokerskor och husjungfrur och möjligen även barnsköterskor och barnflickor äro överrepresenterade, ensamjungfrur däremot underrepresenterade. Bland de hembiträden, som redovisats genom arbetsförmedlingsanstalterna, utgör det relativa antalet ensamjungfrur omkring  $\frac{1}{5}$ . Ehuru även detta relationstal kan antagas vara något för lågt, torde det ge en ungefärlig föreställning om, i vilken proportion dylika anställningar förekomma.»

Förutom på de individuella uppgifterna från hembiträden och husmödrar bygger socialstyrelsens berättelse, som förut nämnts, på ett antal mera allmänna uttalanden från sakkunniga institutioner m. fl.; dessa uppgiftslämnare uppgå till ett antal av 338, fördelade på 169 orter. Av uppgifterna härröra 119 från offentliga arbetsförmedlingar, 88 från privata sådana, 28 från husmodersföreningar, 22 från skolkökslärarinnor, 32 från lärlingsskolor o. d., 28 från folkhögskolor och 21 från husmodersskolor o. d.

Med framhållande av att omständigheter, som inträffat sedan den sålunda utförda undersökningen beslutats, gjorde det önskvärt, att jämväl arbets- och avlöningsförhållandena för hembiträden, anställda i jordbruks-hushåll, gjordes till föremål för statistisk undersökning, hemställde de sakkunniga i skrivelse den 16 juli 1937 hos chefen för socialdepartementet, att departementschefen måtte utverka bemyndigande för socialstyrelsen att i samråd med de sakkunniga utarbete plan för en statistisk undersökning rörande de i *jordbrukshushåll anställda* hembiträdenas arbets- och löneförhållanden. Genom kungl. brev den 5 november 1937 uppdrogs åt socialstyrelsen att i huvudsaklig enlighet med en inom styrelsen uppgjord plan verkställa en dylik undersökning. Resultaten av denna senare undersökning hava i början av 1939 framlagts i en inom socialstyrelsen utarbetad berättelse över »Arbetsförhållandena inom det husliga arbetet å landsbygden». Även denna berättelse kommer att i olika sammanhang citeras i den efterföljande framställningen.

Vid den sist omnämnda undersökningen har, vad insamlingen av primärmaterial beträffar, tillämpats i huvudsak samma tillvägagångssätt, som kom till användning vid den tidigare. Den sist verkställda undersökningen skulle närmast avse hembiträden, anställda i jordbrukarhem, där husmodern själv deltog i hushållsarbetet; därigenom uteslötos merendels gods och herrgårdar, där hembiträdenas arbetsvillkor ju endast föga plägar avvika från förhållandena i stadshushåll. Sålunda skulle i undersökningen ingå huvudsakligen sådan kvinnlig arbetskraft, som sysselsattes å bondgårdar och i andra mindre lantbrukarhem och där användes ej blott för husligt arbete utan även för jordbrukssysslor av olika slag. — För korthets skull



användes i det följande beteckningen *lanthushåll* för den typ av hushåll, som med den senare undersökningen avses.

Berättelsen rörande hembiträden i lanthushåll bygger på individuella uppgifter från 1 448 husmödrar och 1 076 hembiträden. Sammanlagda antalet bearbetade arbetsgivar- och personaluppgifter utgör alltså 2 524, men då ett antal uppgifter avse samma person, blir antalet av undersökningen berörda hembiträden något mindre, nämligen 2 201. Då uppgifter i några fall lämnats angående två och i ett fall angående tre hembiträden anställda i samma hushåll, stannar antalet av undersökningen berörda hushåll vid 2 180.

Beträffande de individuella uppgifternas fördelning på olika landsdelar anföres i berättelsen följande.

Bland arbetsgivaruppgifterna äro norra och västra Sverige representerade med vardera ungefär  $\frac{1}{4}$  av hela antalet; östra Sverige har bidragit med ungefär  $\frac{1}{5}$  och Småland och öarna samt södra Sverige med vardera  $\frac{1}{6}$ . Bland personaluppgifterna är östra Sverige representerat med något mer än  $\frac{1}{3}$  av uppgifterna, södra och västra Sverige med inemot  $\frac{1}{5}$  vardera och såväl Småland och öarna som norra Sverige med vardera  $\frac{1}{8}$ .

Socialstyrelsen lämnar vidare i sin berättelse en redogörelse för de inkomna uppgifternas fördelning på olika slag av kommuner, därvid styrelsen utgår från den vid folkräkningen 1930 använda kommunindelningen i A-, B-, C- och D-kommuner. Med A-kommuner (egentliga landskommuner) menas sådana, där minst 75 procent av befolkningen är sysselsatt inom jordbruk med binäringar, och med B-kommuner (»blandade» kommuner) sådana, där 50—75 procent av befolkningen är sysselsatt inom dessa näringar; C- och D-kommunerna (industri- och agglomererade kommuner), d. v. s. dels sådana, där mindre än 50 procent av befolkningen är sysselsatt inom jordbruk, dels de, där minst  $\frac{2}{3}$  av befolkningen är bosatt i tätorter, hava sammanförts till en gemensam grupp. Av arbetsgivaruppgifterna hänföra sig 31·6 procent till A-, 40·9 procent till B- och 27·5 procent till C- och D-kommuner; av hembiträdenas uppgifter hänföra sig 37·7 procent till A-, 40·4 procent till B- och 21·9 procent till C- och D-kommuner. De från »blandade» kommuner insamlade uppgifterna äro sålunda talrikast förekommande och utgöra cirka  $\frac{2}{5}$  av såväl arbetsgivar- som personaluppgifterna.

Såsom en allmän bakgrund till arbetsvillkoren för de redovisade hembiträdena lämnar socialstyrelsen vissa uppgifter angående de berörda gårdarnas åkerareal och kreaturshåll, hushållens bostadsförhållanden och samsättning samt antalet hembiträden per hushåll.

Beträffande åkerarealen anföres:

Flertalet egendomar utgöres av jordbruk med en areal av högst 50 har åker, d. v. s. vad man brukar kalla bondgårdar. I norra Sverige är dock, i enlighet med jordbrukets allmänna struktur, den övre storleksgränsen merendels 30 har



åker. Personaluppgifterna omfatta emellertid inom samtliga landsdelar övervägande större gårdar än arbetsgivaruppgifterna, detta i fråga om uppgifter såväl från arbetsförmedlingarna som från övriga uppgiftsförmedlare.

För att få en föreställning om i vad mån de föreliggande uppgifterna motsvara brukningsdelarnas faktiska storleksfördelning har gjorts en jämförelse med 1932 års jordbruksräknings uppgifter angående antalet brukningsdelar inom olika arealgrupper. Härvid framgår, att gårdar om upp till 10 har åker äro underrepresenterade, vilket dock torde bero på, att flertalet dylika gårdar icke hava hembiträden anställda och sålunda ej kunnat omfattas av undersökningen. Karakteristiskt är, att undersökningen omfattar ett större antal smärre brukningsdelar från de norra delarna av landet än från övriga landsdelar. I södra och mellersta Sverige utgjorde gårdar om högst 20 har åker ungefär  $\frac{1}{3}$  och större gårdar ungefär  $\frac{2}{3}$ . I norra Sverige däremot utgjorde de förra mer än  $\frac{4}{5}$ .

På grundval av arealuppgifterna ävensom lämnade uppgifter angående storleken av kreaturshållet samt hushålls- och bostadsstorleken har styrelsen gjort en indelning av det behandlade materialet i två olika grupper, den ena avseende hembiträden vid mindre gårdar och den andra hembiträden, anställda vid större gårdar. Gruppen mindre gårdar har kommit att omfatta gårdar med i medeltal 13 à 14 har åker, 7 kor, bostad om i genomsnitt 4 rum och kök samt 5 personer i medeltal i hushållet. Motsvarande medeltal för större gårdar hava enligt arbetsgivaruppgifterna blivit 40 har åker, 16 à 17 kor, 6 rum och kök samt 7 personer i hushållet och enligt personaluppgifterna något över 50 har åker, 20 kor, 7 rum och kök samt 7 personer i hushållet.

Den procentuella fördelningen å mindre respektive större gårdar — dessa begrepp tagna i deras ovan angivna betydelse — belyses av en uppgjord tabell av följande utseende (se sid. 36).

I anslutning till tabellen anföres i socialstyrelsens berättelse, att de viktigaste särdragen i materialet bibehållits genom den gjorda storleksgrupperingen. Sålunda befinnas arbetsgivaruppgifterna i något större utsträckning avse mindre gårdar än de uppgifter, som erhållits genom hembiträdena. Fördelningen av mindre och större gårdar på olika landsdelar överensstämmer även i sina huvuddrag med den förut givna fördelningen av gårdarna efter åkerareal.

Slutligen framhåller socialstyrelsen, att spørsmålet i vad mån de undersökta gårdarna i fråga om storlek, bostadsförhållanden, sysselsatta personer m. m. kunna anses representativa för samtliga de bondgårdar, där hembiträden finnas anställda, på grund av bristande jämförelsematerial ej kan utrönas.

Förutom å de ovan behandlade individuella uppgifterna grundar sig socialstyrelsens berättelse, såsom redan antytts, även på vissa uppgifter från sakkunniga institutioner m. fl. Dessa uppgiftslämnare äro till antalet 272, därav 188 offentliga arbetsförmedlingsanstalter, 3 hemkonsulenter hos hus-



## Procentuell fördelning av lantembiträden anställda vid mindre och större gårdar.

	Arbetsgivarnas uppgifter			Personalens uppgifter		
	genom arbetsför- medl.	övriga	samtliga	genom arbetsför- medl.	övriga	samtliga
<i>Hela riket</i> . . . . .	<b>672</b>	<b>776</b>	<b>1 448</b>	<b>252</b>	<b>824</b>	<b>1 076</b>
Därav vid:						
mindre gårdar . . . . .	49·4	51·3	50·4	42·1	34·1	36·0
större » . . . . .	47·5	45·7	46·6	45·2	55·6	53·1
gårdar av ej ang. storlek	3·1	3·0	3·0	12·7	10·3	10·9
<i>Södra Sverige</i> . . . . .	120	119	239	22	179	201
Därav vid:						
mindre gårdar . . . . .	37·5	37·8	37·7	40·9	24·6	26·4
större » . . . . .	60·8	58·8	59·8	54·6	70·4	68·6
gårdar av ej ang. storlek	1·7	3·4	2·5	4·5	5·0	5·0
<i>Mellersta Sverige</i> . . . . .	446	428	874	180	559	739
Därav vid:						
mindre gårdar . . . . .	45·7	41·6	43·7	32·2	30·8	31·1
större » . . . . .	50·9	54·7	52·7	52·2	56·3	55·4
gårdar av ej ang. storlek	3·4	3·7	3·6	15·6	12·9	13·5
<i>Norra Sverige</i> . . . . .	106	229	335	50	86	136
Därav vid:						
mindre gårdar . . . . .	78·3	76·4	77·0	78·0	75·6	76·5
större » . . . . .	17·9	22·3	20·9	16·0	19·8	18·4
gårdar av ej ang. storlek	3·8	1·3	2·1	6·0	4·6	5·1

hållningssällskap, 16 föreståndare för lantushållsskolor, 11 konsulenter hos jordbrukarungdomens förbund, 14 husmodersföreningar, 39 avdelningar av svenska landsbygdens kvinnoförbund ävensom svenska lantarbetarförbundet.

## V. Arbetstiden inom hembiträdesyrket.

De förutnämnda statistiska undersökningarna hava bland annat avsett att utröna arbetstidens längd inom hembiträdesyrket. Om resultaten av undersökningen, såvitt angår *hembiträden i stadshushåll*, må följande här anföras.

Socialstyrelsen konstaterar till en början, att det stöter på ganska stora svårigheter att med statistiska hjälpmedel undersöka omfattningen av hembiträdenas arbetsuppgifter. Styrelsen anför härom vidare:

»Orsaken härtill är i främsta rummet, att begreppet arbetstid inom det husliga arbetet är i hög grad obestämt. Ännu torde det ej sällan krävas av de anställda, att de — i likhet med husmödrarna — skola i mån av förmåga och krafter full-

göra sina arbetsuppgifter, medan den tid, som erfordras härför, blir en fråga av underordnad betydelse. — — —

Även om de anställda icke längre finna det självklart, att deras arbetskraft utan inskränkning skall disponeras av arbetsgivaren — liksom allt flera husmödrar blivit tveksamma, om det husliga arbetet bör taga i anspråk hela deras tid — så torde allttjämt i de flesta hushåll den principen tillämpas, att arbetet kommer i första hand samt vila och fritid i andra hand. Härigenom blir arbetstidens längd närmast beroende på arten och omfattningen av de föreliggande arbetsuppgifterna, arbetets organisation o. d.»

Socialstyrelsen anser sig dock kunna fastslå, att under senare år en utveckling ägt rum i riktning mot en fixerad arbetstid och fritid även på det husliga arbetets område. Styrelsen uttalar emellertid i fråga om den egentliga arbetstiden följande:

»Även om hembiträderna numera i viss utsträckning åtnjuta bestämda fritider, är likväl arbetstiden vanligen icke bestämt avgränsad gentemot den tid, under vilken de kunna ägna sig åt vila eller eget arbete. Visserligen synes det dagliga arbetet i de flesta hushåll börja på ett bestämt klockslag, men arbetets avslutning är i regel icke på samma sätt fixerad. För många hembiträden torde arbetstiden om kvällarna utsträckas över den regelmässiga vid bjudningar och dylika tillfällen. En särskild fråga är, i vad mån hembiträden, sedan det mera regelmässiga arbetet för dagen är slut, kunna förfoga över sin tid, d. v. s. ha frihet att gå ut, om de så önska, eller åtminstone få vara ostörda. Ofta måste de stå till förfogande för passning av dörrklocka, telefon o. d., och i en del hushåll torde de anställda regelmässigt ha att fullgöra dylik 'beredskapstjänst'. Å andra sidan förekomma emellanåt längre eller kortare arbetspauser under dagen, varför tiden mellan det dagliga arbetets början och slut icke alltid kan anses helt utfylld av effektivt arbete. I några fall ha husmödrarna meddelat, att dessa arbetspauser i regel omfatta ett par timmar dagligen, och att hembiträdet under denna tid kan ägna sig åt eget arbete, såsom sömnad o. d., eventuellt även avlägsna sig från arbetsplatsen, men i andra fall torde gälla, att arbetspauserna ofta nog inskränkas till den tid hembiträdet behöver för att inta sina måltider.»

Socialstyrelsen har på grundval av uppgifter, som lämnats av husmödrar och hembiträden, sammanställt en tabell över den regelmässiga dagliga arbetstidens längd i stadshushållen. I tabellen upptages bruttoarbetstiden, beräknad enligt uppgifterna om arbetstidens början och slut. Den på angivet sätt beräknade bruttoarbetstiden per dag innefattar, som förut påpekats, i en del fall vissa arbetspauser under dagen. Att dylika arbetspauser förekomma, meddelas rätt ofta av husmödrarna, medan däremot hembiträden å sin sida ej sällan framhålla, att de vanligen ej äro lediga, sedan arbetet för dagen är avslutat, utan måste stå till förfogande för eventuellt förekommande göromål, varför den verkliga tjänstgöringstiden måste anses längre än tiden mellan det mera regelmässiga arbetets början och slut.

Tabellen har följande utseende:



**Bruttoarbetstid per dag för stadshembiträden.**

	Samtliga redovisade hembiträden	Däraf (i %) hembiträden med nedanstående arbetstid per dag. (tim.)							Genomsnittlig arbetstid per dag (tim.)
		8—10	10—11	11—12	12—13	13—14	14 och däröver	ej angiven	
<i>Arbetsgivarnas uppgifter . . .</i>	<b>3 453</b>	<b>3·0</b>	<b>7·9</b>	<b>25·5</b>	<b>45·0</b>	<b>14·4</b>	<b>1·7</b>	<b>2·5</b>	<b>11·8</b>
Genom arbetsförmedlingarna	969	2·9	9·8	23·3	44·6	16·3	0·9	2·2	11·8
Övriga . . . . .	2 484	3·1	7·2	26·3	45·1	13·7	2·0	2·6	11·8
<i>Personalens uppgifter . . . .</i>	<b>2 343</b>	<b>2·9</b>	<b>5·2</b>	<b>12·5</b>	<b>33·8</b>	<b>30·5</b>	<b>12·1</b>	<b>3·0</b>	<b>12·4</b>
Genom arbetsförmedlingarna	761	3·4	6·0	11·2	29·9	32·5	12·8	4·2	12·5
Övriga . . . . .	1 582	2·6	4·7	13·2	35·8	29·6	11·7	2·4	12·4

Socialstyrelsen framhåller sammanfattningsvis, att bruttoarbetstiden per dag sålunda skulle uppgå enligt husmödrarnas uppgifter till i genomsnitt 12 timmar, enligt personaluppgifterna till nära 12½ timmar. Härtill kommer emellertid den arbetstid, som uttages om kvällarna i anledning av bjudningar eller av annan särskild anledning. — Styrelsen anför vidare till uppgifterna i tabellen:

»Angående det dagliga arbetets början och slut ha de flesta husmödrar och hembiträden lämnat ganska noggranna uppgifter. Vanligen anges såväl arbetets början som dess avslutning till bestämda klockslag eller på en halvtimme när. På vardagar synes arbetet för de flesta hembiträden börja kl. 7 à 8 f. m., på söndagar ofta någon timme senare. Uppgifterna angående det dagliga arbetets slut äro betydligt mera växlande, men flertalet av de redovisade hembiträdena synas i regel sluta sitt arbete kl. 7 à 8 e. m., en del likväl kl. ½7 à 7 eller redan omkring kl. 6, medan för somliga arbetstiden uppgives vara till kl. ½9 à 9, för några ännu längre. Det framgår av en del upplysningar, att åtminstone i de större städerna arbetstidens slut ofta angivits till det klockslag, då disken efter den sena middagen brukar vara undanstökad, eller i några fall, då sovrummen iordningställts för natten. Det bör anmärkas, att anförda uppgifter i allmänhet avse förhållandena under vintermånaderna, ty arbetstiden kan ibland vara olika sommar och vinter. I familjer med barn i skolåldern synes hembiträdet i regel få börja sitt arbete någon timme tidigare under den tid skolan pågår än under övriga delar av året. Under familjens sommarvistelse på landet synes arbetet ofta börja något tidigare och sluta något senare än i staden, vilket dock uppväges av att ett par timmar under dagen bli lediga.»

I de från vissa sakkunniga institutioner m. fl. inkomna uppgifterna uppskattas hembiträdenas dagliga arbetstid, inräknat eventuella arbetspauser under dagen, till i genomsnitt 12½ à 13 timmar; ej fullt ⅓ av uppgiftslämnarna anse, att arbetstiden i regel utgör 12 timmar, medan i det närmaste lika många hålla före, att den utsträcker till 13½ à 14 timmar.

Den genomsnittliga bruttoarbetstiden per vecka har även blivit föremål för socialstyrelsens beräkning. Vid beräkningen av veckoarbetstiden har den dagliga bruttoarbetstiden multiplicerats med 7, varefter produkten minskats med det tal, som motsvarar den regelbundna fritiden per vecka. Hänsyn

har därvid även tagits till att den ordinarie arbetstiden i en del fall uppgivits vara kortare vissa dagar, till exempel söndagar, då arbetet ofta säges börja någon timme senare än eljest. I enstaka fall har hänsyn även tagits till längre arbetspauser under dagens lopp. I allmänhet innefattar emellertid den beräknade bruttoarbetstiden per vecka även måltidsraster och arbetspauser, men däremot icke sådant arbete som ibland fullgöres efter den ordinarie arbetstidens slut. Resultaten av undersökningen över veckoarbetstiden, alltjämt såvitt angår hembiträden i stadshushåll, hava av socialstyrelsen sammanförts i följande tabell.

**Beräknad bruttoarbetstid per vecka för stadshembiträden med olika slags anställning.**

	Antal hembiträden, vilkas bruttoarbetstid per vecka kunnat beräknas	Därav (i %) med en beräknad bruttoarbetstid per vecka av (tim.)										Genomsnittlig bruttoarbetstid per vecka (tim.)
		under 60	60—64	65—69	70—74	75—79	80—84	85—89	90—94	95—99	100 o. däröver	
<i>Arbetsgivarnas uppgifter</i> . . . . .	<b>3 208</b>	1·7	2·8	7·4	20·7	32·7	23·5	7·1	3·8	0·2	0·1	77·2
Genom arbetsförmedl. . . . .	911	2·1	4·3	6·3	20·1	28·6	27·2	7·0	4·1	0·2	0·1	77·3
Övriga . . . . .	2 297	1·5	2·3	7·8	21·0	34·3	21·9	7·2	3·7	0·2	0·1	77·2
Ensamjungfrur . . . . .	2 183	2·0	3·7	8·4	21·4	31·7	23·1	6·3	3·1	0·2	0·1	76·7
Kokerskor . . . . .	426	0·2	0·7	5·2	19·2	36·4	25·4	8·0	4·7	0·2	—	78·4
Husjungfrur . . . . .	415	0·9	1·2	5·1	20·0	34·5	22·9	8·9	6·3	0·2	—	78·5
Barnsköterskor m. fl. . . . .	184	2·7	1·6	5·4	17·4	32·1	25·0	10·9	4·3	—	0·6	78·0
Boende hos arbetsgiv. . . . .	2 951	0·3	1·6	6·3	20·3	34·3	25·1	7·7	4·1	0·2	0·1	78·1
» » anhöriga . . . . .	200	19·0	16·5	21·5	26·0	13·0	3·5	0·5	—	—	—	67·1
Med egen, hyrd bostad . . . . .	57	15·8	19·3	14·0	24·6	17·5	8·8	—	—	—	—	68·5
<i>Personalens uppgifter</i> . . . . .	<b>2 202</b>	1·6	1·9	3·5	8·1	15·3	27·0	19·0	17·0	4·1	2·5	83·2
Genom arbetsförmedl. . . . .	694	2·2	2·6	3·7	7·9	15·0	23·8	19·3	19·1	4·2	2·2	83·0
Övriga . . . . .	1 508	1·4	1·5	3·4	8·2	15·5	28·5	18·9	16·0	4·0	2·6	83·2
Ensamjungfrur . . . . .	1 731	2·0	2·3	3·8	9·3	15·9	25·7	17·7	16·8	3·9	2·6	82·7
Kokerskor . . . . .	201	—	—	1·5	3·5	13·9	34·3	25·4	17·4	3·5	0·5	84·7
Husjungfrur . . . . .	213	0·5	—	3·8	4·7	12·2	32·9	21·1	16·4	5·6	2·8	84·6
Barnsköterskor m. fl. . . . .	57	1·7	3·5	—	1·8	14·0	19·3	28·1	24·6	3·5	3·5	85·6
Boende hos arbetsgiv. . . . .	1 871	0·1	0·5	1·7	5·6	15·2	29·0	21·5	19·0	4·6	2·8	84·9
» » anhöriga . . . . .	248	11·7	10·1	14·1	19·4	16·9	15·7	4·0	6·5	1·2	0·4	73·1
Med egen, hyrd bostad . . . . .	83	6·0	8·4	12·1	30·1	14·5	15·7	8·4	4·8	—	—	74·3

Socialstyrelsen anför i anslutning till de i tabellen redovisade sifferuppgifterna:

Den genomsnittliga veckoarbetstiden skulle enligt arbetsgivaruppgifterna utgöra ungefär 77 timmar, enligt personaluppgifterna något över 83 timmar. Skillnaden torde i väsentlig mån vara att hänföra till den subjektivitet i uppskattningen av arbetstid och fritid, som av förut antydda skal knappast torde kunna undvikas vare sig från husmödrarnas eller hembiträdenas sida.

Tabellen utvisar, att enligt *arbetsgivarnas* uppgifter ungefär  $\frac{1}{3}$  av hembiträdena skulle ha en arbetstid av 75—79 timmar per vecka samt något över  $\frac{1}{5}$



en arbetstid av 70—74 timmar och ungefär lika många en arbetstid av 80—84 timmar per vecka. Kortare arbetstid än 70 timmar hade enligt arbetsgivaruppgifterna något över  $\frac{1}{10}$  av hembiträdena, medan för likaledes något över  $\frac{1}{10}$  veckoarbetstiden utgjorde 85 timmar eller däröver. Denna fördelning tyder på att åtminstone för den grupp av hembiträden, som redovisats genom husmödrarna, arbetstidsförhållandena äro tämligen enhetliga. I verkligheten torde en mängd faktorer av olika slag, t. ex. hushållens storlek, antalet barn i respektive familjer, bostadens storlek, förekomsten av moderna bekvämligheter, familjernas levnadsvanor, hembiträdenas yrkesutbildning och personliga duglighet m. m. inverka i gynnsam eller ogynnsam riktning på arbetstidens längd, men i betydande omfattning synas dessa faktorer utjämna varandra.

Den på grundval av *personaluppgifterna* erhållna fördelningen av hembiträdena efter arbetstidens längd avviker i någon mån från husmödrarnas uppgifter. Den största gruppen (omfattande något över  $\frac{1}{4}$  av de redovisade hembiträdena) utgöres visserligen även här av hembiträden, vilkas veckoarbetstid ungefär motsvarar den genomsnittliga (83·2 timmar), men för relativt många (närmare  $\frac{1}{5}$  respektive något över  $\frac{1}{6}$ ) har veckoarbetstiden beräknats utgöra 85—89 respektive 90—94 timmar, medan den för relativt få understiger 80 timmar. Denna olikhet i fördelningen förklaras emellertid i viss utsträckning därav, att bland hembiträden med en beräknad bruttoarbetstid per vecka av 85 timmar och däröver återfinnes flertalet av dem, vilka uppgivit sig icke åtnjuta bestämd ledighet, varvid hembiträdena i större utsträckning än husmödrarna underlåtit att redovisa sådan ledighet, som icke på förhand överenskommits men dock vanligen beviljas. Därest hembiträdenas uppgifter på denna punkt varit lika fullständiga som husmödrarnas skulle sannolikt den genomsnittliga verksamhetstiden enligt *personaluppgifterna* blivit någon timme kortare och skillnaden gentemot det på grundval av *arbetsgivaruppgifterna* beräknade medeltalet i motsvarande mån minskats.

Av tabellen framgår vidare, att enligt såväl arbetsgivarnas som personalens uppgifter veckoarbetstiden för kokerskor och husjungfrur på det hela taget skulle vara något längre än för ensamjungfrur, och så synes även vara förhållandet för barnsköterskor. En avsevärd skillnad i fråga om veckoarbetstidens längd framträder mellan å ena sidan hembiträden med bostad hos arbetsgivaren, å andra sidan hembiträden med bostad utom arbetsplatsen. Den genomsnittliga arbetstiden utgör för de förstnämnda enligt *arbetsgivaruppgifterna* något över 78 timmar per vecka, enligt *personaluppgifterna* närmare 85 timmar, medan däremot för hembiträden med bostad hos anhöriga respektive egen, hyrd bostad enligt *arbetsgivaruppgifterna* den genomsnittliga veckoarbetstiden utgör 67·1 respektive 68·5, enligt *personaluppgifterna* 73·1 respektive 74·3 timmar.

En likartad undersökning har verkställts beträffande de *i lanthushåll anställda hembiträdenas* regelmässiga arbetstid. I socialstyrelsens berättelse rörande arbetsförhållandena å landsbygden anföres härom i huvudsak följande.

Det dagliga arbetet i de flesta lanthushåll synes börja på ett bestämt klockslag, antingen sammanhängande med tiden för morgonmjölkningen eller med tillredningen av morgonmåltiden. Arbetets avslutning är emellertid icke på samma sätt fixerad utan i viss mån beroende av tillfälliga omständigheter.



Skulle t. ex. de utomhus arbetande männen bli fördröjda, förlänges även hembitrådets arbetstid, ty eftersysslorna för kvällsmaten utföras i regel av hembitrådet. Sällan torde däremot på landet arbetstiden utsträckas i anledning av bjudningar o. d., åtminstone inte vid mindre gårdar. En särskild fråga är i vad mån hembitrådena, sedan det mera regelmässiga arbetet för dagen är slut, kunna förfoga över sin tid, d. v. s. ha frihet att gå ut om de så önska eller åtminstone att få vara ostörda. I hem med småbarn måste de stå till förfogande för passning av barnen, då föräldrarna äro borta, ehuru detta torde vara mera sällsynt i lanthemmen. Emellanåt sägas visserligen längre eller kortare pauser i arbetet kunna förekomma under dagen, men ofta göres gällande, att dessa inskränka sig till den tid hembitrådet behöver för att inta sina måltider.

Angående det dagliga arbetets början och slut ha de flesta husmödrar och hembitråden lämnat ganska noggranna uppgifter. På vardagar synes arbetet för de flesta hembitråden börja kl. 5:30 à 7 f. m. på sommaren, på vintern en halv eller en hel timme senare. Uppgifterna angående det dagliga arbetets slut äro betydligt mera växlande, men flertalet av de redovisade hembitrådena synas i regel sluta sitt arbete kl. 19 à 20, en del likväl något tidigare, i synnerhet om vintern. På sommaren uppgives arbetstiden ibland kunna utsträckas till kl. 21 à 22.

På grundval av de lämnade uppgifterna angående det dagliga arbetets början och slut har socialstyrelsen beräknat den regelmässiga bruttoarbets-tiden per dag. Resultaten av dessa beräkningar, vilka avse arbetstiden under sådana dagar då hembitrådet icke åtnjuter särskild ledighet, redovisas av socialstyrelsen i en tabell av nedanstående innehåll.

Bruttoarbets-tid per dag för lanthembitråden.

	Samtliga redovisade hembitråden	Proc. antal hembitråden med nedanstående bruttoarbets-tid per dag (tim.)							Genomsnittlig arbetstid per dag (tim.)
		8-11	11-13	13-14	14-15	15-16	16 och däröver	ej angiven	
Arbetsgivarnas uppgifter <sup>1</sup> . . . . .	1448	s. 0'3 v. 3'7	21'1 40'1	47'5 41'9	24'9 12'0	4'4 1'3	1'0 0'2	0'8 0'8	13'2 12'6
Genom arbetsförmedl. . . . .	672	s. 0'5 v. 5'1	25'9 41'7	47'0 40'0	22'6 12'1	2'8 0'1	0'3 0'1	0'9 0'9	13'1 12'5
Övriga . . . . .	776	s. 0'3 v. 2'4	16'9 38'8	47'9 43'5	26'8 11'9	5'8 2'3	1'5 0'3	0'8 0'8	13'3 12'7
Personalens uppgifter . . . . .	1 076	s. 0'4 v. 1'1	8'4 22'9	31'1 42'4	40'0 26'3	15'2 5'6	3'9 0'7	1'0 1'0	13'8 13'2
Genom arbetsförmedl. . . . .	252	s. 0'4 v. 1'2	13'9 24'6	38'1 47'2	34'1 21'4	8'7 2'4	2'0 0'4	2'8 2'8	13'3 12'8
Övriga . . . . .	824	s. 0'4 v. 1'1	6'7 22'3	29'0 40'9	41'7 27'8	17'1 6'6	4'6 0'8	0'5 0'5	14'0 13'3

<sup>1</sup> Sommar = s., vinter = v.

I anslutning till tabellen anföres i socialstyrelsens berättelse:

»Enligt husmödrarnas uppgifter skulle bruttoarbets-tiden per dag sålunda uppgå till i genomsnitt något mer än 13 timmar sommartid och 12½ timmar vintertid, enligt personaluppgifterna till nära 14 timmar sommartid och något över 13 timmar vintertid. Differensen mellan arbetsgivarnas och personalens uppgifter synes till rätt väsentlig del bero på husmödrarnas respektive hembitrådenas



skiljaktiga uppskattning av den tid, då det dagliga arbetet vanligen slutar. Givetvis har dock spelat in den omständigheten, att husmödrarnas och hembiträdernas uppgifter merendels icke avse förhållandena i samma hushåll. Med hänsyn härtill är det av intresse att erfaras, att för de 323 hembiträden, om vilka uppgifter erhållits från såväl arbetsgivarna som personalen, den genomsnittliga arbetstiden per dag enligt husmödrarna utgjorde 13<sup>·</sup>6 timmar sommartid och 13<sup>·</sup>0 timmar vintertid, enligt hembiträdena 13<sup>·</sup>7 timmar sommartid och 13<sup>·</sup>5 timmar vintertid. Differenserna mellan de båda slagen av uppgifter äro sålunda härvidlag väsentligt mindre.»

Även i de av sakkunniga institutioner m. fl. avgivna enquêtesvaren lämnades vissa uppgifter angående den dagliga arbetstidens längd för hembiträden i lanthushåll. Arbetstiden, däri inräknat eventuella arbetspauser under dagen, uppskattades av  $\frac{2}{5}$  av samtliga uppgiftslämnare till i medeltal 14 à 14  $\frac{1}{2}$  timmar sommartid, medan nästan lika många angåvo sommarens arbetstid till 13 à 13  $\frac{1}{2}$  timmar per dag. Enligt  $\frac{1}{10}$  av uppgiftslämnarna var den dagliga arbetstiden sommartid 12 à 12  $\frac{1}{2}$  timmar och ungefär lika många ansågo arbetstiden vara 15 timmar och däröver. Arbetstiden per dag under vintern utgjorde 9 à 11  $\frac{1}{2}$  timmar enligt omkring  $\frac{1}{10}$  av uppgiftslämnarna, 12 à 12  $\frac{1}{2}$  timmar enligt närmare  $\frac{1}{3}$ , 13 à 13  $\frac{1}{2}$  timmar enligt  $\frac{2}{5}$  och 14 à 14  $\frac{1}{2}$  timmar enligt ungefär  $\frac{1}{6}$  av uppgiftslämnarna. Några enstaka uppgiftslämnare ansågo, att arbetstiden även om vintern utgjorde 15 timmar eller längre tid per dag.

Såsom redan nämnts åsyfta de lämnade uppgifterna längden av bruttoarbetstiden, d. v. s. eventuella arbetspauser äro däri inräknade. Det må i anslutning härtill nämnas, att vid enquêten även berördes frågan om måltidernas förläggning och längd i lanthushållen. Socialstyrelsen betonar emellertid i sin berättelse, att de inkomna svaren närmast synas avse måltidstimmarna för husbondefolket och de i jordbruket anställda och att för hembiträdernas eget vidkommande måltidsrasterna i allmänhet ej torde sträcka sig utöver den tid, som åtgår för födans intagande.

Liksom i fråga om hembiträdena i stadshushåll har även beträffande de i lanthushåll anställda hembiträdena en beräkning skett av den genomsnittliga *bruttoarbetstiden per vecka*. Den beräknade bruttoarbetstiden innefattar måltidsraster och eventuella arbetspauser men däremot icke arbete, som ibland fullgöres efter den ordinarie arbetstidens slut. På angivet sätt har bruttoarbetstiden per vecka kunnat beräknas för 1 436 av de hembiträden, om vilka husmödrarna lämnat uppgifter, samt 1 064 av de hembiträden, som själva insänt uppgifter (d. v. s. för 99 procent av samtliga redovisade hembiträden). Den genomsnittliga bruttoarbetstiden per vecka skulle enligt arbetsgivaruppgifterna utgöra 84  $\frac{1}{2}$  timmar vintertid och 88  $\frac{1}{2}$  timmar sommartid samt enligt personaluppgifterna 88  $\frac{1}{2}$  timmar vintertid och 93  $\frac{1}{2}$  timmar sommartid.

Mera detaljerade uppgifter angående den regelmässiga veckoarbetstiden framgå av tvenne av socialstyrelsen sammanställda tabeller, den ena avseende arbetsförhållandena vintertid och den andra förhållandena sommartid. Förstnämnda tabell är av följande innehåll.

**Beräknad bruttoarbetstid per vecka för lanthembiträden vintertid.**

Syssetsättningsgrupper m. m.	Antal hembiträ- dars brutto- arbetsstid kum- ulerat beräknas	Därav (i %) med en beräknad bruttoarbetstid per vecka av (tim.)										Genomsnittlig bruttoarbetstid per vecka (tim.)
		under 70	70— 74	75— 79	80— 84	85— 89	90— 94	95— 99	100— 104	105— 109	110 o. däröver	
<i>Arbetsgivarnas uppgifter</i>	<b>1 436</b>	5·6	7·5	13·2	24·9	17·8	22·9	5·8	1·1	1·0	0·2	84·5
Genom arbetsförmedl.	666	8·0	8·7	13·5	26·4	17·0	20·4	4·7	1·1	0·1	0·1	83·2
Övriga . . . . .	770	3·5	6·5	12·9	23·6	18·4	25·1	6·7	1·2	1·8	0·3	85·6
Mindre gårdar . . . . .	722	3·9	5·4	11·6	25·1	15·2	26·5	8·7	1·7	1·5	0·4	85·9
Större » . . . . .	670	7·3	9·7	15·2	24·9	20·8	18·8	2·4	0·6	0·3	—	82·8
Gårdar av ej ang. storl.	44	6·8	9·1	6·8	22·7	13·6	27·3	9·1	—	4·6	—	85·6
Hembitr. med mjölk.	1013	3·3	4·5	12·4	24·6	17·7	26·9	7·4	1·5	1·4	0·3	86·0
Övr. hemb.m.utomh.-arb.	355	9·6	13·2	14·6	26·8	18·3	15·5	1·7	0·3	—	—	81·1
Hembitr. utan »	58	22·4	24·1	15·5	19·0	13·8	1·7	3·5	—	—	—	76·4
» » ang. syssl.	10	—	10·0	20·0	30·0	30·0	—	—	—	10·0	—	84·8
Södra Sverige . . . . .	235	23·8	25·6	24·3	17·0	6·8	2·1	0·4	—	—	—	74·6
Mellersta Sverige . . . . .	868	2·5	4·6	12·9	23·1	21·6	23·4	5·4	0·8	0·6	0·1	85·3
Norra Sverige . . . . .	333	0·6	2·4	6·0	22·2	15·6	36·4	10·5	2·7	3·0	0·6	89·1
<i>Personalens uppgifter</i>	<b>1 064</b>	1·3	3·2	7·1	16·1	18·2	33·2	12·1	4·8	3·5	0·5	88·6
Genom arbetsförmedl. . .	245	2·0	2·9	9·8	19·6	19·6	30·2	9·0	4·1	2·4	0·4	88·2
Övriga . . . . .	819	1·1	3·3	6·3	15·0	17·8	34·1	13·1	5·0	3·8	0·5	88·8
Mindre gårdar . . . . .	383	0·5	3·1	5·7	13·6	15·4	34·7	15·9	5·0	5·0	1·1	91·0
Större » . . . . .	568	1·2	3·5	8·3	18·1	19·9	31·7	9·5	5·3	2·5	—	86·9
Gårdar av ej ang. storl.	113	4·4	1·8	6·2	14·1	19·5	35·4	12·4	1·8	3·5	0·9	89·1
Hembitr. med mjölk.	644	0·3	1·9	5·5	12·4	15·8	36·5	15·8	6·2	5·0	0·6	91·4
Övr. hemb.m.utomh.-arb.	354	2·0	5·1	10·5	20·3	21·5	30·2	6·2	2·8	1·4	—	84·3
Hembitr. utan »	60	6·7	6·7	5·0	28·3	26·6	18·3	6·7	1·7	—	—	84·4
» » ang. syssl.	6	16·7	—	16·7	33·2	—	—	16·7	—	—	16·7	87·7
Södra Sverige . . . . .	200	3·5	10·5	16·0	29·0	22·0	15·0	1·5	1·5	0·5	0·5	83·2
Mellersta Sverige . . . . .	729	1·0	1·5	5·2	14·0	19·0	38·0	12·6	5·1	3·3	0·3	89·1
Norra Sverige . . . . .	135	—	1·5	4·5	8·1	8·1	34·1	25·2	8·1	8·9	1·5	94·0

I anslutning till tabellen anföres i socialstyrelsens berättelse:

Enligt arbetsgivarnas uppgifter skulle närmare  $\frac{1}{7}$  av hembiträden ha 75—79 arbetstimmar per vecka, ungefär  $\frac{1}{4}$  80—84 timmar, c:a  $\frac{1}{8}$  85—89 timmar och något över  $\frac{1}{5}$  90—94 timmars arbetstid per vecka. Kortare arbetstid än 75 timmar hade enligt arbetsgivaruppgifterna något mindre än  $\frac{1}{7}$  av hembiträden, medan för  $\frac{1}{12}$  veckoarbetstiden var så lång som 95 timmar och däröver.

Den på grundval av personaluppgifterna erhållna fördelningen av hembiträden efter arbetstidens längd blir delvis en annan. Den största gruppen (omfattande ungefär  $\frac{1}{3}$ ) utgöres nu av hembiträden, vilkas veckoarbetstid uppgivits utgöra 90—94 timmar. För närmare  $\frac{2}{5}$  av hembiträden har veckoarbetstiden beräknats utgöra 85—89 timmar och för nästan lika stor andel 80—84 timmar.



För ungefär  $\frac{1}{3}$  understeg arbetstiden 80 timmar. Ungefär  $\frac{1}{5}$  hade en uppgiven arbetstid av 95 timmar eller däröver.

Av tabellen framgår vidare, att enligt såväl arbetsgivarnas som personalens uppgifter veckoarbetstiden för hembiträden anställda vid mindre gårdar på det hela taget uppgivits vara något längre än för hembiträden anställda vid större gårdar. Vidare hade hembiträden med mjölkningsarbete längre veckoarbetstid än övriga hembiträden med utearbete eller med endast inomhussysslor.

Arbetstiden synes även ställa sig olika i olika landsdelar. Enligt såväl arbetsgivare som personal var den genomsnittliga bruttoarbetstiden per vecka kortast i södra Sverige (75 respektive 83 timmar per vecka), något längre i mellersta Sverige (85 respektive 89 timmar) och längst i norra Sverige (89 respektive 94 timmar).

Vad åter arbetstiden under sommaren angår har den uppgjorda tabellen följande utseende.

#### Beräknad bruttoarbetstid per vecka för lanthembiträden sommartid.

Sysselsättningsgrupper m. m.	Antal hembiträden vilkas brutto- arbetstid kin- nat beräknas	Därav (i %) med en beräknad bruttoarbetstid per vecka av (tim.)										Genomsnittlig bruttoarbetstid per vecka (tim.)
		under 70	70— 74	75— 79	80— 84	85— 89	90— 94	95— 99	100— 104	105— 109	110 o. däröver	
<i>Arbetsgivarnas uppgift.</i>	<b>1 436</b>	1·5	3·5	8·4	20·4	19·4	29·7	10·6	3·2	2·5	0·8	<b>88·4</b>
Genom arbetsförmedl.	666	2·1	4·2	12·3	22·7	17·4	29·3	7·8	3·0	0·9	0·3	86·8
Övriga . . . . .	770	0·9	3·0	5·1	18·4	21·0	30·0	13·0	3·4	3·9	1·3	89·7
Mindre gårdar . . . . .	722	1·4	2·8	6·6	19·7	15·2	31·6	13·3	4·3	3·9	1·2	89·6
Större » . . . . .	670	1·3	4·3	10·5	21·3	24·3	27·2	8·1	1·9	0·8	0·3	87·0
Gårdar av ej ang. storl.	44	4·5	4·5	6·8	18·2	11·4	36·4	4·5	4·6	6·8	2·3	88·7
Hembitr. med mjölkn. .	1 013	0·9	2·5	5·7	18·9	17·4	32·5	13·5	4·0	3·4	1·2	89·8
Övr.hemb.m.utomh.-arb.	355	2·0	5·4	12·7	24·0	25·4	25·4	4·0	1·1	—	—	85·5
Hembitr. utan »	58	8·6	12·1	27·6	22·4	15·5	10·4	1·7	1·7	—	—	80·7
» » ang. sysslor	10	—	—	20·0	40·0	20·0	10·0	—	—	10·0	—	86·4
Södra Sverige . . . . .	235	6·4	14·0	25·1	28·1	19·2	6·0	0·4	0·4	—	—	80·5
Mellersta Sverige . . . . .	868	0·7	1·7	5·1	19·9	21·7	33·6	11·6	3·6	1·5	0·6	89·3
Norra Sverige . . . . .	333	—	0·9	5·4	16·2	13·5	36·1	15·0	4·2	6·6	2·1	91·6
<i>Personalens uppgifter .</i>	<b>1 064</b>	0·6	0·9	3·4	8·8	12·8	32·2	20·0	11·3	7·4	2·6	<b>93·4</b>
Genom arbetsförmedl. .	245	1·2	0·8	5·7	12·7	14·7	35·1	14·7	9·4	3·7	2·0	91·5
Övriga . . . . .	819	0·4	0·8	2·7	7·7	12·2	31·4	21·7	11·8	8·5	2·8	93·9
Mindre gårdar . . . . .	383	0·2	0·8	3·6	7·8	9·1	28·4	24·5	11·5	10·2	3·9	95·1
Större » . . . . .	568	0·2	1·1	3·4	9·7	14·6	34·0	17·8	11·5	5·6	2·1	92·4
Gårdar av ej ang. storl.	113	3·5	—	2·7	8·0	15·9	36·3	15·9	9·7	7·1	0·9	92·5
Hembitr. med mjölkn. .	644	0·2	0·2	2·0	6·2	8·7	32·6	22·0	13·5	10·4	4·2	95·8
Övr.hemb.m.utomh.-arb.	354	—	1·7	5·9	13·3	17·5	31·6	18·1	8·5	3·4	—	90·0
Hembitr. utan »	60	6·7	3·3	3·3	10·0	28·3	33·4	10·0	5·0	—	—	87·6
» » ang. sysslor	6	16·7	—	—	16·7	16·7	16·6	—	—	—	16·6	91·6
Södra Sverige . . . . .	200	0·5	2·5	3·0	18·5	26·0	36·5	8·5	2·5	1·5	0·5	89·2
Mellersta Sverige . . . . .	729	0·5	0·5	3·4	6·9	10·2	32·2	22·9	13·9	7·8	1·7	93·8
Norra Sverige . . . . .	135	0·7	—	3·7	5·2	7·4	25·9	21·5	10·4	14·1	11·1	97·2

I berättelsen göres i anslutning till tabellen följande uttalande:

Tabellen visar, att veckoarbetstiden var 3—6 timmar längre sommartid än vintertid. Härvid framträda vissa differenser i fråga om olika yrkesgrupper och landsdelar. I stort sett kan man säga, att skillnaden mellan vinter- och sommararbetstid är större i södra och mellersta Sverige än i de norra landsdelarna. Detta sammanhänger med att skillnaden mellan vinter- och sommararbetstid är mindre framträdande å mindre gårdar och för personal med mjölknings- o. d. arbete.

Socialstyrelsen avslutar sin berättelse med vissa jämförelser mellan arbetsförhållandena i stad och på landsbygden och uttalar härvid, såvitt den regelmässiga dagliga arbetstiden angår, följande:

»Enligt stadsundersökningen utgjorde den dagliga arbetstiden ungefär 12 timmar i genomsnitt per dag, medan den enligt landsbygdsundersökningen var något över 13  $\frac{1}{2}$  timmar per dag sommartid och inemot 13 timmar i genomsnitt per dag vintertid. Skillnaderna sammanhånga främst med arbetsdagens tidigare begynnelse på landsbygden. Lanthembiträderna uppgåvos i allmänhet börja sitt arbete kl. 5:30 à 7 f. m. på sommaren och något senare på vintern, medan stadshembiträderna i regel började arbetet kl. 7 à 8 f. m.

Bruttoarbetstiden per vecka har för hembiträden i städerna beräknats utgöra i genomsnitt omkring 80 timmar, medan den för hembiträden på landet vintertid utgjorde ungefär 86 timmar och sommartid omkring 90 timmar. Kortare arbetstid än 70 timmar per vecka hade omkring  $\frac{1}{10}$  av stadshembiträdena, men endast några få procent av lanthembiträdena. Under det att bland de senare arbetsveckor om 100 timmar och däröver enligt arbetsgivarna förekommo för 2:3 procent av hembiträdena, enligt personalen för 8:8 procent voro motsvarande siffror för stadshembiträdena 0:1 procent respektive 2:5 procent.»

## VI. Erfordras en reglering lagstiftningsvägen av hembiträdenas arbetstid?

De sakkunniga hava i sitt tidigare avlämnade betänkande framlagt förslag till förbättrad utbildning av hembiträden. Enligt de sakkunnigas uppfattning skulle anordnandet av en dylik utbildning kunna medföra en väsentlig förbättring på förevarande område. Så länge åtskilliga hembiträden äro ganska okunniga om ett hems rätta skötsel, är det naturligt att hembiträdena från allmänhetens sida icke betraktas såsom yrkesutövare i egentlig mening. Bibringandet av fackkunskap genom särskild utbildning skulle därför hava stor betydelse för höjandet av hembiträdeskårens sociala anseende, samt skulle tvivelsutan även i övrigt vara av vikt för åvägabringandet av bättre förhållanden inom yrket. Särskilt bör härvid beaktas, att, om man skall kunna vinna tillräcklig anslutning och framgång för samhälls-ingripanden i syfte att uppnå förbättrade arbetsförhållanden inom hem-



biträdesyrket, den kår, som ingripandet skall avse, rimligtvis bör kunna uppvisa ett visst mått av yrkesutbildning och kunnande; eljest lär man näppeligen kunna förvänta erforderlig förståelse för reformsträvandena.

Emellertid torde någon verklig förbättring icke kunna — i allt fall icke inom rimlig tid — uppnås utan att även andra åtgärder vidtagas. Visserligen lär den ökade utbildningen och den större yrkesskickligheten vara ett önskemål ej blott hos arbetsgivarna utan även från hembiträdernas egen sida, varför förbättrade utbildningsmöjligheter helt visst skulle i viss mån främja rekryteringen till yrket. Emellertid torde det likväl ligga i sakens natur, att det huvudsakligaste önskemålet från hembiträdernas sida är en förbättring av själva arbetsförhållandena i yrket. Vill man uppnå en ökad tillströmning av arbetskraft till det ifrågavarande arbetsområdet, måste man därför helt naturligt söka beakta de anställdas önskemål och krav rörande arbetsförhållandena, så långt detta nu överhuvud kan anses möjligt.

Vid behandlingen av problemet om en reglering av arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område upptaga de sakkunniga först till undersökning frågan om *behovet* av en dylik reglering, för att därefter granska vissa *mot* en reglering talande skäl samt slutligen söka göra en sammanfattning av de resultat, vartill en sådan analys av problemet kan leda.

De sociala skäl, som överhuvud framtvingat den moderna arbetstidslagstiftningen torde — och detta måhända i alldeles särskild grad — gälla även beträffande hembiträdesyrket. Arbetstiden för denna yrkesgrupp är, såsom allmänt är känt och genom den företagna undersökningen ytterligare bestyrkes, icke blott osedvanligt lång utan även i hög grad obestämd. Enligt utredningen uppgår nämligen den dagliga bruttoarbetstiden till i genomsnitt icke mindre än 12 à 13 timmar. Att hembiträderna vid sådant förhållande i stor utsträckning gå miste om de sociala och kulturella fördelar, som genom lagstiftningen tillförsäkrats de flesta andra arbetargrupper, ligger i öppen dag. Med andra ord, hembiträderna avstängas i en betydande utsträckning från de tillfällen till kroppslig vila och andlig vederkvickelse, som tack vare lagstiftningen komma kamrater inom andra, eljest jämställda arbetargrupper till del, och få därigenom även svårare att skaffa sig erforderliga insikter rörande samhällliga spörsmål och frågor. Såsom försvar för den längre arbetstiden ligger nära till hands att åberopa det förhållandet, att hembiträdets arbete i och för sig är lättare och mindre påfrestande än exempelvis arbetet i en fabrik, detta särskilt med hänsyn till de pauser i arbetet, som kunna förekomma. De sakkunniga medgiva gärna, att hembiträdets arbete mången gång är mindre både fysiskt och psykiskt påfrestande än det industriella arbetet. Detta utgör emellertid intet bärkraftigt försvar för en fullständig underlåtenhet att reglera hembiträdets arbetsförhållanden, detta alldeles särskilt som en dylik reglering icke blott avser



att skydda mot en direkt uttröttning utan lika mycket avser att bereda vederbörande möjlighet till studier, friluftsliv, umgänge med anhöriga och annan rekreation. Däremot kan den anförda synpunkten givetvis spela en betydande roll vid prövningen av frågan, *huru långt* man kan och bör gå vid en eventuell reglering av hembiträdenas arbetsförhållanden. De sakkunniga få tillfälle att senare återkomma till detta spörsmål i annat sammanhang.

Emellertid är det icke blott sociala skäl, som påkalla en reglering av hembiträdenas arbetsförhållanden. En dylik reglering är i lika hög grad påkallad av hänsyn till yrket såsom sådant; därvid åsyftas svårigheterna att under nuvarande förhållanden ernå en tillfredsställande rekrytering till detsamma. Under nu rådande förhållanden — då det industriella arbetet är reglerat med hänsyn till arbetstidens längd, medan arbetet i hemmen icke blott är i avsaknad av en sådan rättslig reglering utan även i praktiken regelmässigt är förenat med en mycket lång daglig arbetstid — är det nämligen helt naturligt, att hembiträdesyrket anses stå i en särställning, som ur arbetstagarens synpunkt innebär en deklassering av detsamma och som har till följd, att yrket blir mindre eftersträvansvärt. Det förefinnes sålunda, sett ur arbetstagarens synpunkt, en viss nivåskillnad mellan det arbetstidsreglerade och det icke reglerade arbetet, d. v. s. i detta fall hembiträdesyrket, som har till naturlig och ofrånkomlig följd en sugning av arbetskraften från det sistnämnda arbetet till de reglerade yrkena. Då man även framgent från arbetstagarehåll läser komma att sätta synnerligt värde på att hava en bestämd arbetstid — och det troliga är väl, att denna förmån i framtiden kommer att av hembiträdena skattas än högre, allteftersom föreningsväsendet, studiecirklar och andra kulturella företeelser vinna ökad terräng inom denna kår — talar sålunda allt för att kvinnornas flertal även framgent kommer att vända sig bort från det husliga arbetet till annan verksamhet, som erbjuder eller anses erbjuda större förmåner. Det sist anförda läser i allt fall komma att gälla under tider, då, såsom för närvarande är fallet, det med hänsyn till konjunkturläget ställer sig ganska lätt för den kvinnliga arbetskraften att vinna anställning inom industri, handel eller annan därmed jämförlig verksamhet.

Man torde med hänsyn till det anförda knappast göra sig skyldig till överord, om man gör gällande, att en reglering i någon form av arbetsförhållandena inom det husliga arbetet är ett absolut villkor för uppnående av en bättre rekrytering till yrket. Man må härvid särskilt beakta, att det synnerligen ofta icke är missnöje med avlöningsförhållandena i och för sig, som kommer de unga kvinnorna att söka sig bort från hembiträdesbanan, utan missnöje med arbetsförhållandena i övrigt, främst frånvaron av fixa arbetstids- och fritidsbestämmelser. Icke heller får förglömmas, att problemet även har en viktig psykologisk sida; i och med att hembiträdesyrket



bleve föremål för reglering liksom flertalet andra yrken, skulle med all sannolikhet arbetstagarna se på detsamma med andra ögon och mera värdesätta de med yrket i övrigt förenade obestridliga förmånerna. Och att detta skulle i väsentlig grad påverka rekryteringen, därom lärer väl ingen tvivla.

Slutligen må anmärkas, att frågan om en reglering av arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område är förtjänt av beaktande även ur ytterligare en synpunkt. Utvecklingen har som bekant medfört, att inom åtskilliga verksamhetsgrenar av industriell och därmed jämförlig art, som i och för sig äro av den beskaffenhet att arbetet kan utföras likaväl av manlig som kvinnlig arbetskraft, en förskjutning skett i fråga om arbetskraften. Den manliga arbetskraften har i en betydande utsträckning ersatts med kvinnlig. Till detta förhållande har i särskild grad bidragit den omständigheten, att den kvinnliga arbetskraften i allmänhet stått till förfogande till ett billigare pris. Följden av att kvinnorna sålunda funnit sysselsättning inom förvärvsområden, där tidigare uteslutande manlig arbetskraft använts, har självfallet blivit, att vid lågkonjunkturer arbetslösheten bland männen blivit större än vad eljest skulle varit fallet. Därest man genom erforderliga åtgärder — lagstiftningsvägen och annorledes — kunde vinna en ökad uppskattning och förståelse för det för samhället så betydelsefulla hembiträdesyrket och de kvinnliga arbetstagarna som en följd härav komme att i större utsträckning söka sig till detta typiskt kvinnliga yrke, skulle detta tvivelsutan gynnsamt inverka på arbetsmarknadsförhållandena. Även nu anförda synpunkter tala alltså för att man genom en reglering av arbetsförhållandena inom det husliga arbetet bör söka göra detta så begärligt, att en återströmning till sagda arbete kan förväntas inträda. I allt fall borde hemarbetet ställas i rang med andra jämförliga yrken, så att man åtminstone kunde hejda den direkta flykten från hembiträdesyrket.

De sakkunniga finna sålunda starka skäl tala för en reglering av arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område. Däremot må tills vidare lämnas öppet, hur långt denna reglering skall sträcka sig, om man omedelbart bör gå in för en direkt arbetstidsreglering eller om man till en början skall nöja sig med mindre ingripande åtgärder.

De sakkunniga övergå härefter till att i korthet granska de skäl, som kunna tala *mot* en reglering av arbetsförhållandena på förevarande område.

Härvid må till en början erinras om de skäl, som vid 1931 och 1932 års riksdagar anfördes mot då väckta motioner om föranstaltande av utredning angående arbetsförhållandena inom det husliga arbetet; för dessa motioner har en utförlig redogörelse lämnats i de sakkunnigas tidigare betänkande. I detta sammanhang må allenast nämnas, att mot det väckta förslaget om utredning i ämnet i första hand anfördes, att det husliga arbetet till sin natur vore sådant, att det näppeligen läte sig göra att genom



lagstiftning reglera detsamma. Ytterligare anfördes, att en genom lagstiftning åstadkommen reglering av ifrågavarande förhållanden, så långt ifrån att möjliggöra en ökad tillströmning till yrket, tvärtom kunde väntas leda till att arbetstillgången på detta område skulle minska, därigenom att hushållarna efter genomförandet av en dylik reglering troligen skulle söka att i större utsträckning än nu reda sig utan stadigvarande lejd arbetskraft i hemmen.

Det mest vägande av de skäl, som sålunda anförts mot den ifrågasatta regleringen av arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område, läser tvivelsutan vara invändningen, att det husliga arbetet till sin natur är sådant, att det icke lämpar sig för en reglering lagstiftningsvägen. De sakkunniga vilja icke heller bestrida, att svårigheter härvidlag göra sig gällande. Arbetet i ett hem måste nämligen bedrivas under andra villkor än exempelvis industriellt arbete och låter sig därför näppeligen insnöras i samma regler, som dem åttatimmarslagen föreskriver för industrien. Förhållandena skifta — och måste i viss utsträckning skifta — från hem till hem och från ort till ort. Även kompliceras frågan därav, att det husliga arbetet icke är specialiserat utan inrymmer en sådan mängd av olikartade arbetsuppgifter. Därför föreligga inom det husliga arbetet icke heller förutsättningar för en intensifiering i samma grad som på de flesta andra arbetsområden. Arbetsrytmen växlar från hushåll till hushåll, beroende på en mängd faktorer, som icke låta sig på förhand bestämmas och därför icke heller genom lagstiftning regleras. Det sagda utesluter dock självfallet icke, att i fråga om rationalisering av hemmen åtskilligt kan göras bättre än vad det nu är. Med den moderna tidens utveckling på det tekniska området — med arbetsbesparande maskiner av skilda slag, med centraluppvärmning och elektricitet m. m. — och allteftersom denna utveckling mera allmänt sträcker sina verkningar även till hemmen, kan säkerligen mycket göras i syfte att på ett mera tillfredsställande sätt organisera det husliga arbetet. Åtskilligt i denna riktning torde för övrigt redan vara gjort, i vad angår stadshemmen, och arbete pågår för att främja en dylik utveckling även för landsbygdens hem. Men även med en genomförd rationalisering av hembetet läser det likväl icke låta sig göra att reglera hembeträdernas arbetsförhållanden exakt efter mönster av industriarbetarnas. Man behöver blott tänka på en så enkel, men dock i detta hänseende betydelsefull faktor som att hushållens övriga förvärsarbetande medlemmar måste få mat innan de gå till sitt arbete och efter det de hemkommit från detsamma. Hembeträdets arbetsdag måste således börja tidigare och sluta senare än övriga hushållsmedlemmars. Då dessa mestadels själva lära hava en arbetsdag, ej understigande åtta timmar, ligger det sålunda i sakens natur, att hembeträderna få börja sitt arbete tidigare och sluta det senare än vad vid en normal, kontinuerlig åttatimmarsdag är fallet. Därest hembeträ-



denas arbetsdag likväl skulle kunna hållas vid åtta timmar, skulle detta sålunda förutsätta, att hembiträderna kompensrades med motsvarande raster under arbetets gång. Härvid måste dock beaktas, att med hänsyn till det husliga arbetets art och det sätt, varpå arbetet i ett hem sedvanligen är organiserat, ett sådant arbetsuppehåll icke lär kunna uttagas i form av en sammanhängande längre rast utan måste splittras på ett par kortare raster, vardera omfattande kanske en timma. En dylik ordning med kortare raster under arbetsdagen lär dock näppeligen vara tillfredsställande varken för husmödrarna eller hembiträderna; rasterna skulle verka mycket splittrande på arbetet i hemmet samtidigt som de merendels skulle bliva för korta för att hembiträderna skulle kunna utnyttja dem på ett för dem själva tillfredsställande sätt. Med ett ord, man måste säga sig att en reglering av arbetstiden med lagstadgade kortare uppehåll under densamma till viss del skulle bliva en reglering på papperet, vars praktiska verkningar i allt fall icke skulle svara mot den irritation och de svårigheter i skilda hänseenden, som därav skulle följa.

Såsom av det ovan anförda framgår, finna de sakkunniga med hänsyn till det husliga arbetets egenartade karaktär och de speciella förhållanden, varunder det bedrives, mycket stora svårigheter föreligga för att å detsamma tillämpa en arbetstidslagstiftning av sådan typ som den allmänna åttatimmarslagen. Skall en reglering komma till stånd, lär den därför få utformas på ett mindre ingripande sätt och under beaktande av det husliga arbetets egenart. Till frågan om utformningen av en dylik speciell lagstiftning återkomma de sakkunniga här nedan. För fullständighetens skull må dock redan i detta sammanhang framhållas, att varje reglering av det husliga arbetet — åtminstone om den verkligen skall förtjäna namnet reglering — med nödvändighet måste medföra en viss inskränkning av arbetsgivarens rätt att disponera över arbetskraften och sålunda i viss mån gå ut över hans och hans familjs bekvämlighet. Den i många hushåll förekommande plägseden att hembiträdet *regelmässigt* skall om kvällarna — och kanske ganska sent om kvällarna — stå till tjänst med ordnande av förfriskningar, tebricka eller dylikt lär sålunda vara oförenlig med en verklig reglering av hembiträdernas arbetsförhållanden. Det förhållandet, att ett dylikt avsteg kräves från vad familjens bekvämlighet anses fordra, lär dock icke av någon socialt kännande medborgare i vårt land anses utgöra hinder för genomförandet av en lagstiftning av förevarande art; detta allra helst om möjlighet lämnas öppen för vederbörande att efter särskild överenskommelse och mot övertidsersättning taga hembiträdets tjänster i anspråk även efter den egentliga arbetstidens slut. För övrigt måste, såsom nyss antytts, varje lagstiftning med syfte att reglera arbetsförhållandena för en viss grupp av arbetstagare med naturnödvändighet medför en motsvarande inskränkning i vad arbetsgivarna dittills ansett som sin rätt. Lik-



som vid all dylik lagstiftning får arbetsgivaren söka sig behövlig kompen-  
sation på annat sätt; här läser kompenstationen främst få heta bättre organi-  
sation av arbetet och ett rationellare utnyttjande av den egentliga arbets-  
tiden.

Såsom skäl mot en reglering av arbetsförhållandena inom det husliga ar-  
betet har vidare anförts, att en genom lagstiftning åstadkommen reglering  
av ifrågavarande förhållanden kunde väntas leda till att arbetstillgången  
på detta område skulle minskas, därigenom att husmödrarna efter genom-  
förandet av en dylik reglering skulle söka att i än större utsträckning reda  
sig utan stadigvarande lejd arbetskraft; följderna härav skulle i sin tur bliva  
att än flera kvinnor sökte sig till andra yrken. De sakkunniga finna sig  
icke kunna dela dessa farhågor. Det förefaller föga troligt, att husmödrarna  
skulle söka reda sig utan stadigvarande lejd arbetskraft allenast därför att  
en reglering av arbetsförhållandena komme till stånd. Fastmera hysa de  
sakkunniga den uppfattningen, att de flesta husmödrar mera skulle upp-  
skatta en duglig hjälp i hemmet under ordnade arbets- och fritider än en  
måhända mindervärdig sådan, som läte sig nöja med en praktiskt taget  
oinskränkt arbetstid. De sakkunniga äro även övertygade om att de unga  
kvinnorna, sedan genom en sådan reglering de med hembiträdesyrket för-  
enade olägenheterna till större delen blivit undanröjda, i ökat antal skola  
söka sig till sådant arbete.

Såsom resultat av det här ovan gjorda försöket till analys av föreva-  
rande problem torde kunna fastslås, att skäl av mycket betydande bärkraft  
tala för en reglering av arbetsförhållandena inom det husliga arbetets om-  
råde, samt att denna reglering med hänsyn till det husliga arbetets egen-  
art och de särskilda förhållanden, varunder det bedrives, icke kan utfor-  
mas på enahanda sätt som skett för industriens arbetare. Man måste be-  
träffande förevarande arbetsområde — och med det utgångsläge i fråga om  
hemmens konstruktion och arbetssätt, som föreligger — tillsvidare nöja  
sig med mindre långt gående ingripanden.

Härvid torde beaktas, att en reglering av arbetsförhållandena, såvitt an-  
går arbetstidens längd, läser kunna vinnas på tvenne olika vägar. Den ena  
linjen är den, som kommit till användning bland annat vid utformandet  
av åttatimmarslagen och som åsyftar en reglering i *direkt* form av arbets-  
tiden; lagen anger uttryckligen huru lång den dagliga arbetstiden får vara.  
Den andra linjen innebär en *indirekt* reglering av arbetstiden, därvid ar-  
betstidens längd icke fixeras i vidare mån än att vissa minimifritider an-  
givas, som arbetstagaren under alla förhållanden skall äga tillgodonjuta.  
Denna indirekta linje är självfallet att anse som den minst ingripande.

Det spörsmål, som uppställer sig, är sålunda om den erforderliga regle-  
ringen skall givas formen av en direkt reglering av arbetstiden — därvid



denna av förut angivna skäl måste bestämmas längre än till åtta timmar — eller om den indirekta linjen skall föredragas och regleringen förtyndast skall avse att garantera hembiträderna viss minimifritid. Den närmast till hands liggande utvägen vill måhända synas vara att genom lagstiftningen fixeras viss arbetsdag, även om denna skulle behöva bestämmas så lång som exempelvis till tio timmar. Denna utväg måste nämligen på sitt sätt sägas vara för hembiträderna gynnsammare än en lagstiftning, som lämnar arbetstiden i och för sig oreglerad och endast inskränker sig till att garantera vissa fritider. Emellertid är det likväl tvivelaktigt, om nämnda väg bör — i allt fall för närvarande — beträdas. Flera skäl tala däremot. Det skulle sålunda utan tvivel för hembiträdernas stora massa te sig som en orättvisa, om man direkt i lag fastslog, att deras arbetstid skulle betydligt överstiga vad som i allmänhet gällde. Det torde därför kunna befaras, att en sådan lag skulle från deras sida, som lagen närmast anginge, d. v. s. hembiträderna själva, mötas med ett större missnöje än en lag som icke direkt bestämde arbetstidens längd utan endast garanterade vissa minimifritider. Det torde i detta sammanhang få understrykas, att för närvarande hembiträdernas flertal säkerligen icke så mycket strävar efter en till timantalet reglerad arbetsdag som fastmera ordnade och icke för knappt tilltagna fritider. Följande uttalanden från hembiträden, gjorda vid den av socialstyrelsen företagna enquêten, torde nog i detta hänseende kunna sägas vara tämligen karakteristiska för uppfattningen inom hembiträdeskåren:

»Jag önskar ej något annat yrke, då jag intresserar mig för husligt arbete. Vore det bara litet bättre ordnat med arbetstid och ledighet än vad det är, skulle säkert många hembiträden ej önska sig något annat yrke. Jag önskar först och främst, att man efter dagens arbete verkligen får känna sig så ledig, att man kan göra vad man vill, gå vart man vill o. s. v., och sedan, att arbetstiden ej skulle räcka längre än till kl. 7 e. m. samt att man finge extra betalt, när man många gånger får arbeta till kl. 2 à 3 om nätterna vid bjudningar och inte en gång får så mycket som tack.' — 'Yrket är inget att klaga på, men arbetstiden är för lång. Fritiden bör bli mera ordnad och lönerna något högre.' — 'Inget extra arbete om kvällarna. Slippa säga ifrån, när man går och vart man går. Slippa komma hem på bestämd tid, när man har gått ut någon kväll.' — 'Jag önskar, att det vore begränsad arbetstid och betalt för övertidsarbete. Ledighet två söndagar i månaden och efter kl. 2 en dag i varje vecka. Själva arbetet trivs jag med, bara inte arbetstiden skulle vara så obestämd. Har man en arbetsdag på 12, 16 eller 18 timmar, då tänker man nog på åttatimmarsdagen och undrar varför det inte kan bli likadant för hembiträden'.»

Emellertid har, då de sakkunniga för sin del — och i enlighet med vad de uppfattat som hembiträdeskårens närmast liggande önskemål — gått in för en fritidslagstiftning och icke en arbetstidslagstiftning, även skäl av annan art varit avgörande. Det är ju allmänt bekant och framgick för övrigt med all önskvärd tydlighet vid frågans behandling i riksdagen åren 1931



och 1932, att meningarna äro mycket delade om lämpligheten av att lagstiftningsvägen reglera arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område. Det må dock här inskjutas, att uppfattningen hos mången, som då ställde sig avvisande till tanken på en lagstiftning på detta område, numera torde hava blivit en annan. De ändringar i fråga om det faktiska läget, som inträtt under de gångna åren — främst den alltmer markanta bristen på kvinnor, villiga att ägna sig åt hembiträdesyrket, med de ödesdigra verkningar för hem och samhälle denna brist kan medföra — helt enkelt framtvinga en lösning av frågan. Den tveksamhet, som kunde vara fullt berättigad åren 1931 och 1932, lärer med andra ord numera hava förlorat åtskilligt av sitt berättigande. Det oaktat anse de sakkunniga, att lösningen av problemet bör sökas utefter den linje, som icke står i alltför skarp motsats till deras mening, vilka anse det husliga arbetets område överhuvud icke vara lämpat för en reglering lagstiftningsvägen; denna linje är givetvis den indirekta regleringens väg d. v. s. den ordning enligt vilken endast fritiderna regleras, medan arbetstiden i och för sig lämnas oreglerad. En lösning av problemet efter denna linje är emellertid icke blott motiverad av taktiska skäl utan minst lika mycket av rent sakliga. Man må nämligen icke lämna ur sikte, att förevarande område är för lagstiftningen nytt, varför man helt naturligt bör gå fram med varsamhet. Man bör börja med ett relativt lindrigt ingripande och så att säga känna sig fram på området, därvid man bör anknyta till redan befintliga sedvänjor och bruk och söka i lämplig omfattning utbygga dessa. Vissa sådana sedvänjor finnas obestriddliga i fråga om hembiträdenas fritider, men torde däremot saknas i vad angår arbetstidens längd. Det nu anförda lärer sålunda utgöra ett motiv — och ett starkt sådant — för att man icke nu sträcker sig längre än till en reglering av hembiträdenas fritider. Det torde emellertid få understrykas att, därest detta första försök till en rättslig reglering av arbetsförhållandena på förevarande område befinnes slå väl ut, man i en framtid torde böra upptaga till övervägande frågan om vidtagande av ytterligare steg till likställande av hembiträdena med övriga arbetargrupper. — Lagstiftningen bör sålunda, för att sammanfatta det sagda, på detta område gå fram i etapper och som en lämplig första etapp betrakta de sakkunniga för sin del en lagstiftning om vissa minimifritider för hembiträdena.

Till slut må ytterligare något beröras frågan, om de förbättringar i hembiträdeskårens arbetsvillkor, som efter vad förut sagts äro oundgängligen erforderliga, möjligen skulle kunna uppnås på andra vägar utan tillgripande av särskilda lagstiftningsåtgärder på området. Härvid må till en början erinras om följande uttalande vid 1931 års riksdag av första kammarens andra tillfälliga utskott i anledning av den väckta motionen om utredning angående hembiträdenas arbetsförhållanden:



Förhållandena på det husliga arbetets område vore icke överallt tillfredsställande. Ett avhjäljande av missförhållandena borde dock ej sökas genom lagstiftningsåtgärder, vilkas nytta för de avsedda fallen säkerligen skulle mer än uppvägas av de olägenheter och svårigheter, som därigenom skulle uppstå i alla de fall, där arbetsförhållandena hittills förlöpt friktionsfritt och till ömsesidig belåtenhet för båda parterna. Frivillighetens väg vore på ifrågavarande område avgjort att föredraga och säkerligen lika effektiv, enär brist på arbetskraft, vilken uppstode, därest arbetsförhållandena vore otillfredsställande, tvingade husmödrarna att av sig själva lämna sådana förmåner, såväl i fråga om lön och arbetstid som i övrigt, att arbetskraft skulle kunna erhållas.

De sakkunniga vilja icke förneka, att tiden själv — allteftersom upplysningen stiger och förståelsen för den anställdes berättigade krav växer — i sin mån arbetar till förmån för hembiträderna. Med en dylik motivering skulle emellertid hart när varje arbetstidslagstiftning kunna avböjas; och så långt torde väl ingen vilja gå. Och vad just det ifrågavarande arbetsområdet beträffar lära särskilda skäl föreligga att *icke* överlämna frågan till en lösning under hand och så småningom. I det husliga arbetets natur ligger, att det på varje arbetsplats i regel utföres av allenast en arbetare. Härav följer att arbetarsidan i allmänhet får svårare att hävda sin ställning gentemot arbetsgivaren, än om ett flertal arbetare samfällt framträtt med sina önskemål. Vidare lär krävas, för att förbättringar skola kunna förväntas inom rimlig tid, att fasta organisationer, lämpade att sluta avtal, finnas å både arbetsgivar- och arbetstagar sidan. Sådana organisationer finnas emellertid icke för närvarande. Med hänsyn till hemarbetets särregna natur och den hastiga omsättningen inom hembiträdesyrket lär det för övrigt vara tvivelaktigt, om dylika organisationer av erforderlig fasthet och styrka överhuvud kunna åstadkommas på det husliga arbetets område. Och även om en organisationsform, öppnande möjlighet till förhandlingar och överenskommelser, skulle komma till stånd, är det i varje fall tydligt att åvägabringandet härav kommer att kräva en lång tid. Emellertid kan man utgå från, att om av något skäl försöken att lagstiftningsvägen reglera hembiträdernas anställningsförhållanden skulle misslyckas, frågans lösning så småningom kommer att framtingas fackföreningsvägen.

Det må även i detta sammanhang erinras, att på flera av de yrkesområden, där staten tidigare ingripit i reglerande syfte, fasta organisationer långt dessförinnan funnits med allt vad detta inneburit av möjligheter till en reglering på enskild väg. Det har emellertid likväl icke befunnits tillräckligt med det inflytande, som organisationerna utövat, utan det har ansetts lämpligt med samhällsingripanden för åvägabringande av erforderlig enhetlighet och stadga.

Då alltså staten funnit erforderligt att ingripa på yrkesområden, där organisationer funnits, som kunnat företräda arbetstagarna och frambära



deras önskemål i fråga om reglering av arbetsförhållandena, synes desto större skäl förefinnas för staten att vidtaga åtgärder beträffande ett område, där allt hittills har varit lämnat åt sig självt, där förhållandena fått mera slumpvis ordna sig och beträffande vilket en allmän mening synes råda därom, att det icke är bra som det är.

## VII. Förhållandet mellan det egentliga hembiträdesyrket och vissa nyare former för tillgodo-seende av hemmens hjälpbehov.

Som bekant råder för närvarande på skilda håll ett ganska livligt intresse för frågan om organiserandet av hemhjälp i vissa nya former. Dessa strävanden avse dels att upprätta en huvudsakligen privat »hemtjänst» eller »hemhjälp» för tillgodo-seende av hemmens mera ordinära behov av korttidshjälp, dels ock att inrätta en kommunal eller eljest offentlig hem-syster-institution för det mera extra-ordinära hjälpbehovet.

Som exempel på det förstnämnda slaget av hjälpverksamhet må nämnas den av Konsumtionsföreningen i Stockholm i februari 1938 startade arbetsförmedlingen »Hemtjänst», vilken är kombinerad med läkarundersökning av arbetskraften ävensom en instruktionskurs för densamma. »Hemtjänst» uppges hava under det första året haft över 500 arbetssökande, varav cirka 150 utvalts för arbetet och genomgått instruktionskursen. Urvalet har sålunda varit ganska strängt. Man har sökt välja ut sådana arbetssökande, som haft relativt mycken tid att ställa till förfogande, framför allt på dagarna. Man har även med förkärlek valt ut sådana, som haft någon speciell kunskap i fråga om skötsel av hem eller barn; en sådan arbetssökande har sålunda haft företrädare, som *kan* sköta barn (f. d. barnsköterskor, duktiga mödrar med flera barn), som *kan* sköta hushåll (f. d. hembiträden med goda betyg, duktiga husmödrar, som genomgått hushållsskolor), som *kan* enklare sjukvård (f. d. sjuksköterskor, sjukbiträden, som genomgått sjukvårdskurser), som *kan* servera (servitriser), som *kan* tvätta och stryka (f. d. anställda i tvätt- och strykinrättning) o. s. v. Denna arbetskraft har ofta haft svårt att få arbete på vanligt sätt, då vederbörande kanske haft endast två eller tre dagar i veckan till disposition för förvärvsarbete. »Hemtjänst» kan däremot hålla reda på precis vilka tider och dagar, envar önskar arbete, och förmedlingen sker per telefon, varför det blir minsta möjliga tidsförlust för vederbörande. Då »Hemtjänst» endast satt som sin uppgift att förmedla korttidsarbetskraft, stäl-



les arbetskraft icke till förfogande för längre tid än högst några veckor. Som den till förfogande stående arbetskraften vidare är olika kvalificerad, måste »Hemtjänst» även taga hänsyn till att icke den bäst kvalificerade stannar för länge på ett ställe. Gäller det t. ex. ett sjukt barn, skickas kanske först en barnsköterska, som varit på barnsjukhus, men när barnet är bättre, kanske sköterskan behövs på något annat ställe och det i stället räcker med en tränad husmor. Så långt det går, söker man skicka samma person till samma familj, om familjen begär det. Förmedlingen har nämligen många familjer, som mera regelmässigt anlita hjälp därifrån. Förmedlingen har i detalj utarbetade taxor för betalning av arbetskraften. Som grundprincip kan man säga, att »Hemtjänst» uppställt två taxor, en för barnvakter à 4 kronor om dagen och en för husmorsvikarier à 6 kronor om dagen samt en differentierad taxa för timbetalning. Barnvakten har endast skyldighet att se till barnen, göra i ordning deras mat, gå ut och gå med dem, kläda på dem o. s. v., om det är på dagen, och att sitta och vakta dem, om det är på kvällen. Hon har med sig ett block för anteckningar om föräldrarnas vistelseort, familjens läkare, barnets vanor och behandlingsmetoder m. m. En husmorsvikarie däremot kan göra allt slags hushållsarbete, laga mat, göra inköp, städa, tvätta, stryka, se till lättare sjuka.

Det torde få erinras om att de offentliga arbetsförmedlingsanstalterna å flera orter bedriva ett intresserat arbete för organiserande av en hemtjänstorganisation av liknande art som den, för vilken ovan redogjorts.

Vad angår den kommunala eller eljest mera offentligt betonade hemsysterinstitutionen torde densamma, om ock i blygsam utsträckning, hava förefunnits sedan 1920-talet. Uppsala Hemskola har sålunda utbildat hemsystrar alltsedan år 1920. Som dessa hemsystrars arbetsgivare stå kommuner, Röda Kors kretsar, husmodersföreningar, kretsar av Fredrika Bremer förbundet, Vita bandet, diakoni- och församlingskretsar m. fl. antingen ensamma — med eller utan anslag av vederbörande kommun — eller ock flera tillsammans. I brukssamhällen lämna de fackliga arbetarorganisationerna ofta sitt stöd åt institutionen. När en kommun anställer en dylik hemsyster, vilket vanligen sker mot fast lön, utses i allmänhet någon kommitté för att leda arbetet och hos vilken behövande kunna rekvirera hjälp av hemsystemen. Vanligen ordnas ett visst samarbete mellan hemsystemen samt traktens barnmorska, sjuksköterska och diakonissa. Hemsystemens uppgifter äro i korthet att komma hemmen till hjälp vid sjukdom, barnsbörd, dödsfall eller andra brydsamma tillfällen. Självfallet kan hon dock icke stanna någon längre tid i samma hem, då hon merendels har många att hjälpa. Hemsystemens arbete betalas av de hjälpsökande efter viss av den lokala ledningen uppgjord (vanligen låg) taxa och de inflytande medlen tillfalla den organisation, hos vilken hemsystemen är anställd.

Det må i detta sammanhang erinras, att i motioner vid 1939 års riksdag



hemställts om »en allsidig utredning om hemhjälpssverksamhetens planmässiga organiserande och stödjande från det allmännas sida samt om framläggande för riksdagen av de förslag, vartill utredningen kan föranleda».

Motionärerna anföra till stöd för sin hemställan bland annat följande.

»Hemhjälpssverksamhet har i vårt land bedrivits sedan början av 1920-talet. Steg för steg har den utvidgats och än här, än där tagits upp som en lämplig social hjälpform. Numera synes allmänt uppmärksamheten vara riktad på behovet av frågans lösning i vidare sammanhang. Att den alltmera synes träda i förgrunden, sammanhänger inte blott därmed, att verksamheten under årens lopp blivit känd och uppskattad, utan väl närmast därmed, att svårigheterna att till hemmen anskaffa erforderlig hjälp och därtill sådan till rimligt pris blivit så mycket större än tidigare. Det har också pekats på, att platsbristen vid våra sjukhus i viss mån sammanhänger med dessa svårigheter. I ej ringa mån skulle denna platsbrist kunna minskas, har det framhållits, om lindrigt sjuka husmödrar eller ensamstående genom att anlita hemsystrar kunde beredas tillfälle kvarstanna i sina hem och konvalescenter att tidigare återvända hem, gränsfall, som närmast av sociala skäl bruka beredas vård å sjukhus.»

De sakkunniga vilja för egen del uttala, att det vaknande intresset för de ovannämnda hemhjälpformerna är av betydande värde och att en utveckling av dessa hjälpformer bör hälsas med tillfredsställelse. Emellertid kan det befaras, att det allmänna intresset så anknytes till dessa nya former, att den — åtminstone ännu så länge — än mer betydelsefulla frågan om åstadkommande av en reglering av arbetsförhållandena inom det egentliga hembiträdesyrket därigenom skjutes i bakgrunden. Det har för övrigt redan visat sig, att denna farhåga icke är helt ogrundad. De sakkunniga vilja därför kraftigt understryka, att det här icke rör sig om ett antingen — eller, utan om ett både — ock. De nya hjälpformerna syfta till att fylla hemmens *tillfälliga* hjälpbehov, antingen detta nu är föranlett av husmoderns sjukdom eller annat liknande nödläge eller bottnar i husmoderns önskan att tillfälligt få ägna sig åt annat arbete eller vila. Det egentliga hembiträdesyrket avser däremot att bereda de hem, som äro i behov därav och som hava de ekonomiska möjligheterna därtill, en *varaktig* hjälp. Hemhjälp- och hemsysterinstitutionerna kunna sålunda aldrig tänkas ersätta hembiträdena, men väl däremot på ett betydelsefullt sätt komplettera deras arbete. Det torde därför icke vara obefogat framhålla att, oavsett de åtgärder som må vidtagas i syfte att organisera och stödja hemhjälpssverksamheten, problemet om åstadkommande av en reglering lagstiftningsvägen av hembiträdenas arbetsförhållanden alltjämt kvarstår såsom ett spörsmål av synnerlig vikt.



## VIII. Bör lagstiftningen på förevarande område omfatta även andra frågor än reglering av hembiträdenas fritid?

Såsom den föregående framställningen giver vid handen, äro de sakkunniga av den uppfattningen, att man icke längre kan eller bör uppskjuta en reglering på lagstiftningens väg av arbetsförhållandena inom det husliga arbetet, dock att med hänsyn till sagda arbetes egenart regleringen — åtminstone i dess första utbyggnad — bör givas karaktären av en fritidslagstiftning.

Emellertid ställes man härvid omedelbart inför ett nytt problem: bör lagstiftningen på förevarande område inskränkas till att avse allenast en dylik reglering av fritiden eller skola även vissa andra hithörande frågor såsom hembiträdenas bostadsförhållanden, rätt till vård vid sjukdom m. fl. likartade spörsmål i detta sammanhang upptagas till laglig reglering?

Man synes måhända till en början benägen att besvara den uppställda frågan nekande och detta av flera skäl. Det kan sålunda synas lämpligt, att den tilltänkta lagen gives en utformning och en omfattning så mycket som möjligt överensstämmande med redan befintliga likartade lagar, d. v. s. främst lagen om arbetstidens begränsning och lantarbetstidslagen. Dessa lagar reglera som bekant för de områden, för vilka lagarna äro gällande, inga andra frågor än just arbetstiden. Och så mycket större skäl att eftersträva en dylik kongruens kunde man synas hava, om man — i likhet med de sakkunniga — förutsätter, att förr eller senare en ytterligare utbyggnad av den tilltänkta hembiträdeslagen kommer till stånd, syftande till att i fråga om arbetstiden uppnå större likhet mellan sistnämnda lag och övriga arbetstidslagar. Men även andra skäl synas med visst fog kunna åberopas till försvar för den meningen, att man nu bör begränsa lagstiftningsåtgärderna till att icke avse andra frågor än hembiträdenas fritid. Sedan åtskillig tid tillbaka har man nämligen arbetat på en lösning av den större frågan om en rättslig reglering överhuvud taget av det enskilda arbetsavtalet. Det må här bland annat erinras om det av tillkallade utredningsmän år 1935 avgivna betänkandet med förslag till lag om arbetsavtal (Statens offentl. utredn. 1935: 18). I nämnda betänkande framlägges ett förslag till arbetsavtalslag, avsett att tillämpas — med vissa i detta sammanhang betydelselösa undantag — å varje avtal, varigenom ena parten åtagit sig att mot ersättning arbeta i tjänst hos andra parten; förslaget syftar till en rättslig reglering, förutom av avtals- och uppsägningstid, även av arbetstagares rätt till lön, sjukvård, lön vid sjukdom m. m. Vid angivna förhållande låter det måhända säga sig, att man icke bör föregripa det sålunda pågående lagstiftningsarbetet genom att för visst område, nämligen för det husliga ar-



betet, genomföra en speciallagstiftning rörande dessa och andra likartade frågor.

Utöver de nu anförda skälen mot ett utsträckande av den tilltänkta hembiträdeslagen till att omfatta även vissa andra spörsmål än frågan om fritiden torde ytterligare kunna anföras, att man genom en dylik utvidgning måhända kan försvåra eller i allt fall fördröja lösningen av det viktigaste problemet, som ju dock utan all fråga är arbetstidens begränsning. De berörda spörsmålen om hembiträdes rätt till bostad, sjukvård o. s. v. innefatta nämligen svårlösta frågor och det kunde därför synas vara klokt att tills vidare begränsa lagstiftningen till den fråga, som i främsta rummet kräver sin lösning, eller regleringen av hembiträdenas fritid.

Emellertid torde — trots vad ovan anförts mot en dylik utvidgning — särskilda skäl föreligga för att man på förevarande område *icke* begränsar sig till att endast reglera arbetstiden, utan även låter vissa andra frågor rörande arbetsförhållandena samtidigt bliva föremål för en rättslig reglering.

De sakkunniga vilja härvid till en början erinra om det förut återgivna uttalandet av socialstyrelsen, citerat i direktiven för de sakkunnigas arbete, däri utredningen anges böra omfatta ej blott hembiträdenas utbildningsförhållanden, arbetstidens längd, fritid och semester samt bostads- och löneförhållandena utan även vissa andra spörsmål såsom anställningstiden, yrkesspecialiseringen, betygssättningen och platsförmedlingen.

I anslutning till det citerade yttrandet må följande anföras. Det torde vara ställt utom tvivel, att en beklaglig brist på ordning och likformighet är rådande i vad angår arbetsavtal inom det husliga arbetets område. Ofta utformas sålunda inga närmare villkor, vare sig muntligen eller skriftligen, med avseende å en tilltänkt anställning; det enda, varom uttrycklig överenskommelse träffas, är ofta nog hembiträdets kontanta lön, medan övriga villkor för anställningen såsom angående anställningstidens längd, tiden för lönens utbetalande, hembiträdets rätt till vård under sjukdom, hembiträdets bostadsförhållanden m. m. lämnas oregerade. Man överlämnar dylika spörsmål till lösning framdeles, i den mån de kunna bliva aktuella. Och när så ett sjukdomsfall inträffar eller annan tvistefråga uppkommer mellan parterna, händer det lätt, att de äro av olika mening angående vad som varit förutsatt dem emellan. Då det på detta område icke finnes allmängiltiga och fasta sedvänjor att falla tillbaka på, slutar tvisten lätt med att hembiträdet anser sig orättvist behandlat, vilket i sin mån kan bidra till att hos hembiträdet framkalla en viss motvilja mot yrket överhuvud. Med hänsyn till önskemålet att göra yrket mera lockande och därigenom vinna en bättre rekrytering till detsamma, är det därför av vikt, att en reglering av arbetsförhållandena kommer till stånd i alla de hänseenden, där en dylik reglering är påkallad. Å andra sidan läser det icke vara erforderligt att i



*varje* hänseende nu åstadkomma en fullständig reglering av anställningsförhållandena. Sådana frågor, där en rättslig reglering varken är direkt påkallad av ett rådande osäkerhetstillstånd eller eljest av sociala skäl synes behöfelig, torde sålunda böra lämnas utanför den tilltänkta regleringen. Dylika spörsmål torde, liksom för närvarande är fallet, få lösas efter allmänna rättsprinciper och i enlighet med vad som i det särskilda fallet får anses vara mellan parterna överenskommet.

Bland de spörsmål, som synas böra i detta sammanhang upptagas till prövning, märkes främst frågan om en fastare reglering av själva anställningsavtalet och tiden för dess varaktighet. De osäkra och lösliga förhållanden, som för närvarande äro rådande härutinnan, lära vara allmänt kända. Lika väl som ett hembitråde stundom anser sig kunna sluta en anställning, när helst hon så behagar, så förekommer bland vissa husmödrar den uppfattningen, att de kunna avskeda ett hembitråde tämligen godtyckligt. Emellertid må bemärkas, att förutsättningen för en reglering av tiden för avtalets giltighet torde vara, att den ömtåliga frågan om rätt för endera parten att i vissa fall uppsäga avtalet samtidigt upptages till behandling. Vidare synas hembiträdernas bostadsförhållanden, i de fall där hembiträderna äro boende i arbetsgivarnas hem, böra göras till föremål för reglering. Det förekommer utan tvivel, att hembiträden såsom bostad anvisas utrymmen, som ur hygieniska och sociala synpunkter icke äro godtagbara såsom boningsrum. Ytterligare torde, med hänsyn till den osäkerhet som för närvarande är rådande beträffande denna fråga, jämväl spörsmålet om hembiträdes rätt till sjukvård genom arbetsgivarens försorg böra erhålla rättslig reglering. Även beträffande tiden för utbetalande av hembiträdes kontantlön synes en lagbestämmelse böra träffas, detta främst med hänsyn till den nonchalans som härutinnan icke sällan kommer till synes från arbetsgivarens sida. Slutligen torde, med hänsyn till de önskemål här om som från olika håll framförts, även frågan om en viss standardisering av arbetsbetyg för hembiträden böra upptagas till prövning.

Det är visserligen riktigt att med en lagstiftning, utformad enligt ovan angivna riktlinjer, man på sitt sätt måhända föregriper en blivande allmän arbetsavtalslag. De sakkunniga anse emellertid för sin del denna synpunkt icke vara avgörande. Man synes i stället böra fästa avgörande betydelse därvid, att en dylik utvidgad lagstiftning är inom förevarande område direkt påkallad för uppnående av sådana förbättrade förhållanden inom yrket, som utgöra förutsättningen för en ökad tillströmning till detsamma. Det torde även få anmärkas, att frågan om en *allmän* arbetsavtalslag — även om spörsmålet är föremål för överväganden på vederbörligt håll — likväl med hänsyn till de med en sådan lag förbundna speciella svårigheterna förmodligen ännu är långt ifrån sin lösning. Det må även tilläggas att, såvitt nu kan förutses, det icke skulle medföra någon egentlig olägen-



het eller svårighet att, efter det en allmän arbetsavtalslag eventuellt tillkommit, framdeles vidtaga därav föranledda jämkningar i den nu föreslagna lagen. — Det må i detta sammanhang även erinras därom, att man i den danska lagstiftningen (lagen den 6 maj 1921 om rättsförhållandet mellan husbonde och medhjälpare) funnit sig föranlåten att reglera jämväl sådana frågor, som här ovan ifrågasatts för den svenska lagstiftningens del.

Slutligen må här beröras jämväl en annan synpunkt. I den gamla, år 1926 upphävda legostadgan för husbönder och tjänstehjon av den 23 november 1833 funnos, förutom andra stadganden, även bestämmelser om avtalstid, om rätt till vräkning ur tjänst i vissa fall, om tjänstehjons rätt till bostad samt om rätt till vård vid sjukdom. Då man år 1926 ansett lämpligt upphäva legostadgan i dess helhet, kunde man möjligen ifrågasätta lämpligheten av att nu ånyo införa särbestämmelser för det husliga arbetet. Gentemot en sådan uppfattning vilja de sakkunniga emellertid erinra, att upphävandet av legostadgan självfallet icke föranleddes av en önskan att överhuvud frigöra tjänsteavtal av ifrågavarande art från rättslig reglering. Vad man åstundade var att avskaffa en föråldrad och för stora folklager direkt stötande lag, som för övrigt redan då nästan helt förlorat sin betydelse för det husliga arbetet och även beträffande jordbruket erhållit en i hög grad begränsad tillämpning. Även om man därvid räknat med att legostadgan så småningom skulle ersättas icke av en ny speciallag för ifrågavarande arbetsområden utan av en blivande generell arbetsavtalslag, hålla de sakkunniga för sin del före att, så som läget på arbetsmarknaden numera utvecklats, med en alltmera markant brist på arbetskraft inom det husliga arbetets område, en annan ordning är av omständigheterna påkallad. Man kan för det husliga arbetets vidkommande icke lämpligen avvakta en blivande generell arbetsavtalslag, utan nödgas tillgripa en speciallagstiftning såsom ett korrektiv mot de otillfredsställande förhållandena inom yrket. — De sakkunniga finna även stöd för denna sin mening i de förut citerade uttalandena i direktiven för de sakkunnigas arbete.

## IX. Varför alternativa förslag framläggas.

En lagstiftning för det husliga arbetets område av den innebörd, som i det föregående antytts, synes kunna utformas i huvudsak enligt trenne olika linjer. Man kan till en början tänka sig en lagstiftning, uppbyggd efter mönster av arbetarskyddslagen eller allmänna arbetstidslagen, d. v. s. av tvingande karaktär och kombinerad med övervakning genom något statligt organ, närmast yrkesinspektionen. Eller ock kan man tänka sig en lagstiftning av i stort sett enahanda karaktär som nyss nämnts men utan övervakning; lagen skulle alltså i fråga om fritider m. m. vara av tvingande



natur, men man överlämnade åt den anställde att själv genom skadeståndstalan beivra de eventuella åsidosättanden av lagens föreskrifter, vartill arbetsgivaren kunde göra sig skyldig. En dylik lag skulle följaktligen till sin allmänna utformning i viss mån erinra om den vid 1938 års riksdag antagna lagen om semester. Det tredje alternativet slutligen skulle innebära, att lagstiftningen gjordes helt dispositiv och för sin tillämpning förutsatte att parterna voro ense därom; lagen skulle således äga tillämpning endast å tjänsteavtal, som av parterna avsetts skola underställas lagen och som till utmärkande härav ingåtts i viss föreskriven form.

Vad först angår det alternativ, enligt vilket lagstiftningen skulle vara av tvingande natur och kombinerad med övervakning genom statligt organ, torde emellertid omedelbart kunna fastslås, att detta alternativ näppeligen är av beskaffenhet att kunna förordas. Redan med hänsyn till det stora antalet arbetsplatser, med vilket man inom det husliga arbetet har att räkna, torde för övrigt en övervakning icke vara möjlig. Härtill kommer, att den allmänna meningen kan förväntas med synnerlig skärpa vända sig mot ett system, som förutsätter en statlig övervakning av förhållanden, som röra hemlivet och hemmen. En sådan övervakning skulle säkerligen framkalla en helt annan reaktion hos allmänheten än den, med vilken övervakningsåtgärder å en vanlig arbetsplats mottagas, och medföra hart när olidliga förhållanden både för hemmen och hembiträderna.

De båda återstående alternativen, vilka — i anslutning till vad som skett beträffande de i betänkandet upptagna förslagen till lagtexter — här nedan benämnas huvudförslaget eller alternativ I respektive det alternativa förslaget eller alternativ II, synas däremot båda vara av beskaffenhet att i och för sig kunna godtagas. Vartdera alternativet har sina fördelar och sina nackdelar.

Vad först angår huvudförslaget må följande anföras. Den stora fördelen med en lagstiftning av ifrågavarande typ, jämfört med en enligt alternativ II konstruerad lag, är att i förstnämnda fall de i lagen givna reglerna utan vidare bliva tillämpliga å varje tjänsteavtal inom förevarande arbetsområde, oavsett om parterna så överenskommit eller icke. Fördelen härav lär vara uppenbar, när såsom här är fallet lagen har karaktär av en socialpolitisk lagstiftning. Nackdelen är, å andra sidan, att lagens bestämmelser just med hänsyn till sin allmängiltighet måste ges en i viss mån försiktig och därför kanske icke i alla avseenden fullt tillfredsställande utformning; skulle i en allmängiltig lag alltför rigorösa bestämmelser givas, bleve — med hänsyn till de ytterst olikartade förhållandena i olika hem — följden med vissitet den, att i en mängd fall lagens bestämmelser icke passade eller rent av icke kunde efterlevas. En lagstiftning av generell natur bleve alltså så till vida av begränsat värde, som dess olika bestämmelser måste utformas med en viss försiktighet. Å andra sidan må emellertid anmärkas att en generell



lagstiftning — sett ur den enskildes synpunkt — kan verka onödigt ingripande, då densamma bleve tillämplig jämväl å ett sådant avtal, där enligt båda parternas mening lagens bestämmelser icke passade. Emellertid torde beaktas, att samma invändning lika väl kan riktas mot varje annan lag av huvudsakligen tvingande karaktär. Och att en dylik invändning icke får hindra genomförandet av en ur samhällets synpunkt önskvärd och befogad lag ligger i öppen dag.

Vad härefter angår en lagstiftning, utformad enligt det alternativa förslaget, må först beträffande dess allmänna principer anföras. Förutsättningen för att lagen i det särskilda fallet bleve tillämplig skulle vara, att parterna voro därom ense och att till bekräftelse därav avtalet träffades i skriftlig form och med begagnande av fastställt formulär till »normalkontrakt för hembiträde». I ett dylikt normalkontrakt skulle intagas bestämmelser angående anställningens art och anställningstiden, hembiträdets lön och övriga förmåner, kvällsledighet och fritid, övertidsarbete samt, där överenskommelse träffats om den ordinarie arbetstidens längd eller om vid vilken tid på dagen arbetet skall taga sin början, de härom träffade bestämmelserna. Vad som i det särskilda fallet skulle i ovan angivna hänseenden gälla, bleve beroende på parternas fria överenskommelse, dock att i lagen skulle angivas vissa minimirättigheter för hembiträdet, under vilka man icke finge gå; dessa minimirättigheter skulle i stort sett överensstämma med de i alternativ I upptagna bestämmelserna. Fördelen med den nu avhandlade linjen bleve först och främst, att man genom användande av normalkontrakt kunde nå fram till mera specialiserade bestämmelser än i en generellt tillämplig lag och smidigt anpassa dessa bestämmelser efter de oerhört växlande förhållandena inom olika hushåll. För de hushåll, där så vore lämpligt, kunde parterna avtala om en bestämd arbetstid, eventuellt om åttatimmarsdag. För åter andra hushåll, där man av särskild anledning ansåge sig kunna fixera ett tidigt klockslag för arbetets avslutande, kunde avtalet givas sådant innehåll. Och slutligen kunde för de hushåll, där man icke ansåge sig kunna gå längre i fråga om fritid och kvällsledighet än vad lagen angäve som minimikrav, avtalet träffas i överensstämmelse härmed. Med ett ord, avtalet kunde — inom ramen för lagens minimikrav — givas det innehåll, som i varje särskilt fall vore lämpligt. Vidare kunde parterna, där de funne lagens bestämmelser olämpliga, underlåta att skriva normalkontrakt och på så sätt undvika att få avtalet underställt lagens bestämmelser. Beträffande den sist anförda synpunkten må emellertid understrykas att, även om detta i visst fall kan för den enskilde verka som en fördel, det från samhällets sida likväl lärer te sig som en nackdel, att frågan om tillämpligheten av en lag, som är av huvudsakligen socialpolitisk karaktär, skall vara beroende på parternas eget avgörande. Däremot är det icke uteslutet, att ur



viss annan synpunkt systemet med normalkontrakt kan medföra en även ur samhällets synpunkt gynnsam verkan. Åtskilligt talar nämligen för att normalkontrakten främst skulle få användning med avseende å de mera yrkeskunniga och skötsamma hembiträderna; denna grupp kan förväntas hava ett särskilt intresse av att få sina anställningsförhållanden mera noggrant reglerade och likaså torde husmödrarna just beträffande dylika hembiträden vara särskilt villiga att genom normalkontrakt knyta dem fastare till sig. De genom normalkontrakt anställda hembiträderna komme troligen därför att betraktas såsom stående på en högre yrkesnivå än andra hembiträden och detta kunde i sin tur tänkas leda till att yrket såsom sådant finge ett högre socialt anseende och härigenom bleve mera lockande för de arbetssökande; och därhän syftar ju den tilltänkta lagstiftningen.

Emellertid finnas även skäl som tala mot en lagstiftning enligt det nu diskuterade alternativet II. Sålunda må till en början pekås på den väsentliga risk, som tvivelsutan föreligger, att en dylik lagstiftning i stor utsträckning blir allenast en lag på papperet. Husmödrarna kunna till stor del befinnas ovilliga att i skriftlig — och sålunda enligt gängse mening i mera förbindande — form utlova vissa fritider etc. Och hembiträderna å sin sida kunna likaledes, med den vid skriftliga handlingar ovana människans obehägenhet att skriva under kontrakt, draga sig för att anlita den av lagen anvisade formen med normalkontrakt. Man kunde sålunda riskera, att normalkontrakten finge en mycket begränsad användning och att förhållandena i övrigt bleve vid vad de äro. Denna synpunkt lär vara förtjänt av så mycket större beaktande, som normalkontrakten, såsom nyss erinrats, troligen främst komme till användning beträffande sådana hembiträden, vars anställningsförhållanden, normalkontrakten förutan, vore relativt väl ordnade, medan de många hembiträderna med oordnade anställningsförhållanden — d. v. s. just den kategori man främst vill nå med regleringsåtgärderna — icke bleve anställda enligt normalkontrakt och sålunda fölle utanför lagens tillämpningsområde.

Ytterligare må anmärkas, att det lär vara ovisst om hembiträderna genom systemet med normalkontrakt verkligen kunna förväntas uppnå bättre villkor än vad som enligt alternativ I förutsättes. Tanken är ju den, att varje hembitråde skall i sitt normalkontrakt tillförsäkras så stora förmåner, som det allmänna konjunkturläget och omständigheterna i det särskilda fallet medgiva, dock ej understigande lagens minimikrav. Emellertid är det allbekant, hurusom generellt fixerade minimikrav i praktiken tendera till att bliva standardkrav. Det är sålunda icke obefogat antaga, att även i de fall, där normalkontrakt komme till användning, de i varje särskilt fall kontrakterade villkoren i stort sett komme att överensstämma med lagens minimikrav. Och då har man ingalunda vunnit det med en dylik lagstiftning avsedda resultatet.



Som av den här ovan lämnade kortfattade redogörelsen framgår, synas skäl kunna åberopas för såväl det ena som det andra av de båda här diskuterade alternativen. Vilken linje, som bör skänkas förord, kan därför synas tveksamt. Svaret blir beroende på vilken huvudsynpunkt, man vill lägga på problemet. Vill man framför allt vinna en generell tillämpning av lagen, oavsett om detta i det enskilda fallet kan medföra vissa olägenheter, bör man välja alternativ I. Vill man åter uppnå en smidigare tillämpning och sålunda först och främst undvika att påtvinga hemmen en lag, som i vissa fall kan bli obekvämt och svår i sin tillämpning, då bör man välja alternativ II; men då riskerar man också, såsom förut nämnts, att lagen i viss mån stannar på papperet.

Såsom av de sakkunnigas här förut intagna skrivelse till chefen för kungl. socialdepartementet framgår, har enighet icke kunnat uppnås inom de sakkunniga angående vilketdera alternativet, som bör skänkas förord. Majoriteten har ansett övervägande skäl tala för alternativ I, medan en ledamot bestämt förordat alternativ II. Med hänsyn till nödvändigheten av att med det snaraste åstadkomma en rättslig reglering i någon form av hithörande förhållanden, hava de förstnämnda ledamöterna emellertid — för den händelse en lagstiftning i enlighet med det under alternativ I framlagda, av dem i första hand tillstyrkta förslaget skulle slutligen avböjas — ansett sig böra i andra hand tillstyrka en lagstiftning utformad enligt alternativ II; i enlighet härmed hava *båda* alternativen framlagts såsom de sakkunnigas förslag, därvid dock en ledamot bland majoriteten förordat en annan utformning av förslaget enligt alternativ II. Den ledamot, som förordat endast förslaget enligt alternativ II, har ävenledes, såsom av denne ledamots särskilda yttrande närmare framgår, ansett det av honom sålunda tillstyrkta förslaget böra i vissa delar utformas på annat sätt än vad majoriteten föreslagit.

Det torde här vidare få nämnas, att de sakkunniga — även för det fall att lagstiftningen beträffande hembiträden i allmänhet finnes böra vara av dispositiv art — likväl anse lagen böra vara tvingande såvitt angår *minderåriga hembiträden*. Arbetarskyddslagen äger, som förut antytts, tillämpning endast å sådan verksamhet, som är att anse som »rörelse», ävensom å vissa särskilda arbetsföretag av angiven art och gäller överhuvud icke beträffande arbetet i hemmen. De i nämnda lag förekommande särskilda bestämmelserna till förhindrande av ett otillbörligt utnyttjande av minderåriga arbetare äro sålunda icke i någon mån tillämpliga beträffande minderåriga hembiträden. Det torde icke kunna förnekas, att dessa stundom utnyttjas på ett med hänsyn till deras hälsa och ur socialpolitiska synpunkter icke tillfredsställande sätt. Härvid bör beaktas, att en dylik otillfredsställande behandling av de minderåriga även är till skada för rekryteringen av yrket och detta ej blott därigenom att de hembiträden, som under sin första tid i yrket fått arbeta oskäligt hårt, gärna söka sig från yrket så snart som



möjligt, utan även därigenom att deras exempel kan verka avskräckande på andra och avhålla dem från att överhuvud ge sig in på hembiträdesbanan. De sakkunniga äro därför av den uppfattningen, att — för den händelse normalkontraktslinjen skulle slutligen föredragas — man likväl icke kan underlåta att beträffande minderåriga hembiträden göra lagen tvingande. Det vore tvivelsutan otillfredsställande att göra frågan om beredande av erforderligt skydd åt minderåriga hembiträden beroende på om deras respektive målsmän haft intresse och omtanke nog att vid träffande av anställningsavtal för de minderåriga påfordra upprättande av normalkontrakt. Frågan om beredande av skydd åt de minderåriga lärar ur skilda synpunkter vara alltför betydelsefull för att man skulle kunna göra skyddets åtnjutande beroende av en dylik omständighet. Anser man, i likhet med de sakkunniga, att skyddsåtgärder överhuvud äro erforderliga, synas delade meningar därför knappast behöva råda därom, att detta skydd bör vara generellt och icke beroende på parternas vilja i det särskilda fallet.

Det sagda lärar föranleda att, därest normalkontraktets linje skulle slutligen föredragas, särskilda bestämmelser av tvingande natur böra träffas med avseende å de minderåriga hembiträdena. Dessa bestämmelser torde lämpligen böra inpassas i en och samma lag som stadgandena angående genom normalkontrakt anställda hembiträden, dock att de förstnämnda bestämmelserna böra upptagas i en särskild avdelning av lagen.

I fråga om de minderåriga hembiträdena bliva självfallet vissa särbestämmelser erforderliga utöver de regler, som i betänkandet förordas beträffande hembiträden i allmänhet. De sakkunniga få emellertid tillfälle att senare återkomma till denna fråga i annat sammanhang.

Slutligen må nämnas att, därest lagstiftningen, på sätt de sakkunniga föreslagit, icke begränsas till enbart en reglering av hembiträdenas fritid utan kommer att omfatta även vissa andra frågor, lagen — ändock att den utformas enligt alternativ I och sålunda i enlighet med den här förut såsom tvingande angivna linjen — likväl icke torde i alla avseenden böra givas tvingande karaktär. Tvingande lagbestämmelser böra självfallet icke träffas i andra fall än där ett direkt samhällsintresse kräver bestämmelsernas uppfyllande. Ett dylikt intresse föreligger, såsom av den föregående framställningen lär framgå, beträffande själva fritidsbestämmelserna. Beträffande åter vissa andra av de föreslagna bestämmelserna synes däremot ett sådant samhälleligt intresse icke föreligga, i allt fall icke av den styrka att lagregler av tvingande karaktär synas motiverade. I dessa delar torde därför lagens bestämmelser böra tillämpas endast då parterna icke genom överenskommelse annorledes ordnat sitt mellanhavande; lagen får här sin betydelse genom att den förebygger uppkomsten av tvister i sådana fall, där parterna ej själva i förväg reglerat en viss fråga. Spörsmålet vilka



bestämmelser, som på angivet sätt böra av tvingande respektive av icke-tvingande art, synes emellertid icke böra i detta sammanhang avhandlas, utan lärers därmed få anstå till den efterföljande framställningen. — Oaktat den under alternativ I föreslagna lagstiftningen således icke i dess helhet är tvingande, hava de sakkunniga likväl ansett sig kunna karakterisera detta alternativ såsom varande av tvingande natur. Alternativ II har, å andra sidan, angivits vara av dispositiv art, oaktat detsamma innehåller vissa minimibestämmelser, under vilka kontrahenterna icke få gå.

Beträffande den tekniska utformningen av huvudförslaget må framhållas, att i förslagets olika paragrafer direkt utsagts, om bestämmelsen i fråga är av tvingande natur eller om den gäller allenast, där annan överenskomelse ej träffats. En lag av förevarande art, som reglerar hemmens arbetsförhållanden och som måhända kommer att läsas och tolkas ej så mycket av jurister utan fastmera av dem, som lagen direkt berör, synes nämligen mer än eljest böra utformas på ett lättläst och lättbegripligt sätt.

## X. Huvuddragen av den föreslagna lagstiftningen.

Såsom redan nämnts, sammanfalla de i huvudförslaget upptagna bestämmelserna till stor del med de i det alternativa förslaget upptagna minimikraven i fråga om hembiträdernas rättigheter. I syfte att möjliggöra en klarare överblick över ämnet kommer emellertid den följande framställningen att närmast anknytas till det förstnämnda förslaget och därefter kommer i en särskild avdelning att lämnas en redogörelse för vissa punkter, i vilka förslagen äro olika utformade.

### A. Lagens tillämpningsområde.

Den föreslagna lagen syftar till en reglering av arbetsförhållandena för den stora arbetargrupp, som är sysselsatt i husligt arbete i hemmen. Härvid kommer närmast i betraktande den del av densamma, som i första hand åsyftas med yrkesbeteckningen hembiträde, d. v. s. ensamjungfrurna antingen dessa nu äro boende hos arbetsgivaren eller ej. Emellertid är den föreslagna lagstiftningen ingalunda begränsad till nämnda kategori, utan avser jämväl de arbetargrupper inom förevarande område, vilkas arbetsuppgifter äro mera specialiserade. I ett större hushåll kan exempelvis en person vara anställd för matlagning och därmed sammanhängande sysslor, en annan för städning m. m., en tredje för passning av barn o. s. v. Att i förevarande hänseende göra någon åtskillnad mellan en ensamjungfru och en sådan anställd, som nyss nämnts, därtill finnes uppenbarligen intet skäl. Lagförslaget omfattar principiellt varje anställd inom förevarande arbets-



område, oavsett om anställningen avser alla de sysslor, som sammanfattas under begreppet husligt arbete, eller allenast någon eller några av sagda sysslor; den anställdes klassificering som hembiträde eller såsom hushållerska, husjungfru, husa, kokerska, köksa, barnhusa, barnjungfru o. s. v. har sålunda i och för sig ingen betydelse. Dock må erinras, att vissa kategorier anställda inom det husliga arbetets område helt undantagits från lagens tillämpning; beträffande detta spörsmål må emellertid här allenast hänvisas till den efterföljande speciella motiveringen.

Såsom nyss nämnts, åsyftar förslaget en reglering av det *husliga* arbetet. Någon definition på vad de sakkunniga därmed avse har icke intagits i lagtexten, bland annat med hänsyn till svårigheten att på ett tillräckligt kort och koncist sätt ange innebörden av begreppet. Det må även erinras, att man i andra likartade lagar använt uttrycket husligt arbete utan att närmare ange, vad därmed åsyftas. De sakkunniga avse med sagda uttryck varje arbete, som enligt allmänt språkbruk inbegripes under husligt arbete, såsom matlagning, servering, diskning, bakning, konservering, städning, eldning, tvätt, strykning, sömnad och barnskötsel. Uppräkningen är emellertid icke avsedd att vara fullständig. Principiellt torde begreppet husligt arbete, sådant det i detta sammanhang bör fattas, inbegripa allt arbete, som utföres i och för det personliga hushållet och som erfordras för dess normala, behöriga skötsel.

Det må erinras, att arbetsrådet vid tillämpningen av lantarbetstidslagen haft att taga ställning till frågan om vad med husligt arbete skall förstås; dylikt arbete är, såsom förut nämnts, undantaget från lantarbetstidslagens bestämmelser. Från arbetsrådets praxis må nämnas följande fall, citerat i chefens för arbetsrådet J. Nordin arbete »Arbetsrådet och lantarbetstidslagen»: En arbetsgivare hade — med förmålan att å egendomen i fråga funnes anställd en fodermarsk, som det förutom skötseln av 16 hästar ålåg att elda en värmeledningspanna i corps de logiet, vilket senare arbete toge en tid av omkring en timme i anspråk — anhållit om utlåtande, huruvida fodermarsken, oaktat han ombesörjde eldningen av värmeledningspannan, finge användas till arbete med djurskötsel under den enligt lantarbetstidslagen i fråga om sådant arbete tillåtna tiden 108 timmar per fjortondagarsperiod. Arbetsrådet fann i avgivet utlåtande, att arbetet med eldning av värmeledningspannan vore att hänföra till husligt arbete och förklarade att nämnda arbete förty vore undantaget från tillämpningen av lantarbetstidslagen.

Vid det tekniska utformandet av hithörande bestämmelser torde böra beaktas, att den nu föreslagna lagen icke blott avser att reglera hembiträdenas fritid utan även — i motsats till allmänna arbetstidslagen och lantarbetstidslagen — åtskilliga andra frågor om anställnings- och arbetsförhållandena inom förevarande område. Detta torde föranleda att man i lagtexten



icke bör, såsom skett i nyssnämnda arbetstidslagar, som lagens tillämpningsområde angiva viss verksamhet (husligt arbete) utan fasthellre ange att lagen äger tillämpning å *arbetsavtal*, varigenom arbetare åtagit sig att utföra husligt arbete.

Emellertid erfordras uppenbarligen en begränsning av lagens tillämpningsområde utöver den, som följer därav att det skall vara fråga om husligt arbete. Sålunda lärer här icke kunna vara fråga om annat husligt arbete än sådant, som är avsett att utföras i arbetsgivarens hushåll. Härigenom uteslutes arbete, som visserligen till sin karaktär är husligt men som utföres i och för arbetsgivarens rörelse och som sålunda, under de betingelser som i allmänna arbetstidslagen angivas, regleras av sagda lag; hit hör exempelvis köksarbete i hotell-, restaurang- eller kaféerörelse, städnings- och dylika arbeten å kontor m. m. Emellertid torde den nu föreslagna lagen likväl icke böra absolut begränsas till sådant husligt arbete, som är avsett att utföras i arbetsgivarens hem. Det torde ofta förhålla sig så, att på ett hembitråde ankomma vissa sysslor, vilka till följd av sin beskaffenhet icke utföras i hemmet. Såsom exempel må nämnas, att hembiträdet har att verkställa uppköp av matvaror utom hemmet, att utföra tvätt och dylikt arbete i särskild lokal o. s. v. Där anställningen överhuvud är sådan, att den faller inom lagens tillämpningsområde, föreligger intet skäl att undantaga arbeten som nyss nämnts. Syftemålet bör självfallet vara att för den arbetargrupp, lagen avser, åstadkomma en såvitt möjligt fullständig reglering av arbetsförhållandena utan hänsyn till om vissa särskilda arbetsuppgifter fullgöras utom hemmet. De anförda synpunkterna hava föranlett en sådan utformning av hithörande stadgande, att lagen skall äga tillämpning å *arbetsavtal*, som *huvudsakligen* avser husligt arbete i arbetsgivarens hushåll. Då så är fallet, gäller lagen emellertid arbetarens hela verksamhet i arbetsgivarens tjänst. I den mån åter avtalet har annan innebörd än vad sålunda angivits, torde anställningen icke kunna betraktas som en hembiträdesyssla ens i detta ords vidaste bemärkelse och torde därför böra falla utom lagens tillämpningsområde.

Beträffande den begränsning av lagens tillämpningsområde, som följer av den föreslagna bestämmelsen att lagen icke är tillämplig å sådana anställningsavtal, som avse allenast viss eller vissa dagar i veckan eller viss sammanhängande tid understigande en månad eller som uppenbarligen icke äro att anse som heltidsanställning, torde få hänvisas till vad nedan under rubriken »Anställnings- och uppsägningstid för hembiträden» anføres.

Vid övervägande av spørsmålet i vad mån lagen skall omfatta sådan arbetare inom det husliga arbetets område, som utför sitt arbete utan ersättning, d. v. s. praktikanter eller elever, hava de sakkunniga funnit, att enahanda regler härvidlag torde böra tillämpas som dem, vilka enligt arbetsrådets praxis tillämpas i fråga om allmänna arbetstidslagen och lantarbets-



tidslagen och som för övrigt förordats jämväl i förut omförmälda förslag till arbetstidslag för detaljhandeln. Denna praxis innebär, att elever, så länge de erlägga avgift för undervisning och icke för sitt arbete mottaga någon som helst ersättning vare sig i form av penningar, fri kost, fritt husrum eller på annat sätt, icke äro att räkna som arbetare i lagens mening, men att de under tid, då de icke erlägga avgift för undervisning eller då de för sitt arbete i någon form mottaga ersättning, äro att räkna såsom arbetare. Tillämpat på förevarande arbetsområde innebär sålunda den angivna regeln, att de flickor, som mot kost eller fri bostad gå i hushållslära hos enskild husmor, falla under lagens bestämmelser. Elever i särskilt anordnade skolkökskurser falla däremot icke under lagen — icke ens om de ej erlägga avgift för undervisningen — redan av det skälet att det här ej är fråga om arbete i arbetsgivarens hushåll.

De sakkunniga övergå härefter till det särskilda spørsmål som uppkommer, då en och samma arbetstagare har att utföra dels husligt arbete av beskaffenhet att falla under den nu föreslagna lagen, dels ock arbete av annan art. Exempel härför erbjudas särskilt inom lantushållen, där i mycket stor utsträckning förekommer, att hembiträderna vid sidan av det husliga arbetet även deltaga i ladugårdsarbetet eller i annat jordbruksarbete, som faller under lantarbetstidslagens regler. Vidare må erinras om det i fråga om mindre affärsföretag ej sällan förekommande förhållandet, att en anställd på en gång är verksam som butiksbiträde och som affärsinnehavarens hembiträde.

Motsvarande spørsmål har självfallet uppställt sig jämväl med avseende å det inbördes förhållandet mellan allmänna arbetstidslagen och lantarbetstidslagen. Denna fråga, d. v. s. regleringen av arbetstiden för arbetare, som faller under båda de nyssnämnda arbetstidslagarna, berördes bland annat av föredragande departementschefen i den proposition (nr 230) till 1936 års riksdag, varigenom lantarbetstidslagen föreslogs till antagande. I propositionen anfördes härom:

»Socialstyrelsen har i sitt yttrande även upptagit frågan om behandlingen av de fall, där en arbetare användes till arbete, som delvis faller under allmänna arbetstidslagen och delvis under lantarbetstidslagen. En liknande fråga har behandlats i styrelsens betänkande den 9 april 1921 med förslag till reviderad lag om arbetstidens begränsning. Där framhölls, att arbetsrådet i sin tidigaste praxis tillämpat den s. k. »huvudsaklighetsprincipen», innebärande, att en arbetare helt fölle under allmänna arbetstidslagen, därest han huvudsakligen sysslade med arbete, som vore underkastat denna lag, men eljest stode helt utanför densamma. Socialstyrelsen fann denna praxis ohållbar. Vad som därefter i detta hänseende förekom i den på betänkandet byggda propositionen (nr 359) till 1921 års riksdag samt vid dennas riksdagsbehandling innebar icke något stöd för samma praxis. I anledning härav övergav arbetsrådet densamma. — Då en betydande del av det område, som faller utanför allmänna arbetstidslagen, nu underkastas arbetstidsreglering i särskild lag, kan tydligen motsvarande fall upp-



komma såsom en fråga, vilkendera lagen skall äga tillämpning för viss arbetare. Vad i förstnämnda fråga anförts vid dess upptagande år 1921 ger vid handen, att dess lösning genom uppställande av en fast regel eller ens en princip för avgörandena i praxis är förenad med stora vanskligheter, vilka tydligen föreligga även vid den liknande tillämpningsfråga, som nu kan väntas bliva aktuell. Sistnämnda spörsmål erbjuder dessutom vissa olikheter mot det i tidigare praxis uppkomna. Ehuru av socialstyrelsens nu avgivna yttrande kan utläsas en gynnsammare inställning till den ifrågavarande principen, torde frågan tills vidare böra lämnas öppen och åtminstone under lantarbetstidslagens nu föreslagna provisoriska giltighetstid avgörandet för varje fall överlämnas till de tillämpande myndigheterna.»

Såsom av departementschefens yttrande framgår, har arbetsrådet funnit sig böra övergiva huvudsaklighetsprincipen och tillämpar numera i stället den s. k. *delprincipen*. Denna princip innebär, att vardera lagen tillämpas beträffande det arbete, som med hänsyn till sin beskaffenhet faller under sagda lag.

På enahanda sätt har arbetsrådet behandlat frågan om regleringen av arbetstiden för sådan arbetare, som utför dels arbete, som regleras av arbetstidslag, och dels sådant arbete som överhuvud icke är genom lag reglerat. Det må nämnas, att problemet om behandlingen av dylikt blandat arbete särskilt beaktades av andra lagutskottet vid 1936 års riksdag i dess utlåtande (nr 52) i anledning av nyssnämnda proposition med förslag till lantarbetstidslag. Andra lagutskottet anförde härom:

»Spörsmålet huruvida och i vad mån tjänare, vilka vid sidan av det husliga arbetet i viss utsträckning deltaga jämväl i sådant arbete, som hör under lagen, skola vara underkastade lagens regler synes icke kunna lösas genom direkt föreskrift i densamma. Avgörandet härutinnan torde böra överlämnas till arbetsrådets praxis. Härvid bör enligt utskottets mening tillses, att svårigheter icke komma att förorsakas jordbrukare att använda tjänare, som huvudsakligen är anställd för och jämväl utför husligt arbete, i viss utsträckning även i jordbruksarbetet.»

Även i berörda fall tillämpar arbetsrådet, såsom nyss antyddes, *delprincipen*, d. v. s. hänsyn tages endast till den tid, som åtgår för utförande av det arbete, varå lantarbetstidslagen äger tillämpning, men däremot icke till den övriga delen av arbetstiden. Den del av arbetarens arbetstid, som användes till sådana arbeten, varå lagen icke är tillämplig, tages sålunda icke i beräkning vid bestämmandet av arbetarens högsta tillåtna arbetstid enligt lagen.

Det må även erinras, att i det förut omförmälda förslaget till arbetstidslag för detaljhandeln man berört det fall, att arbetstagaren är verksam dels i arbete, som faller under den föreslagna lagen, dels ock i husligt arbete, d. v. s. icke arbetstidsreglerat arbete. Härom anføres, att den nya lagen



torde bliva tillämplig å en sådan arbetstagare, såvitt gällde förstnämnda arbete, medan däremot arbetstagarens verksamhet i övrigt icke berördes av lagens bestämmelser.

Då det gäller att i den föreslagna hembiträdeslagen komma till rätta med de ifrågavarande konfliktfallen, lærer man icke kunna utan vidare efterbilda de redan bestående arbetstidslagarna. De faktiska förhållandena ligga inom det husliga arbetet annorlunda till och därför kräves en annan lösning av spörsmålet. Delprincipen torde, såvitt angår de äldre arbetstidslagarna, icke hava förorsakat mera allvarliga svårigheter eller missförhållanden. Skulle densamma tillämpas beträffande hembiträdeslagen torde förhållandet däremot bliva ett annat. Härvid må till en början anmärkas att, medan de bestående arbetstidslagarna liksom den föreslagna arbetstidslagen för detaljhandeln i direkt form begränsa den anställdes arbetstid, den nu föreslagna hembiträdeslagen allenast reglerar fritiden. Att vid sådant förhållande samtidigt tillämpa hembiträdeslagen och exempelvis lantarbetstidslagen å en och samme arbetstagare kan uppenbarligen icke vara lämpligt. Vidare må emellertid framhållas att, efter tillkomsten av en hembiträdeslag, konfliktsituationerna skulle bliva mycket vanliga, ett förhållande som givetvis i särskild grad manar att söka en lösning, som verkligen innebär det eftersträfvade skyddet för de anställda. Vad hembiträdena i lantushåll beträffar deltaga nämligen ett mycket stort antal förutom i de egentliga hushållssysslorna även i vissa utomhussysslor, som äro att anse såsom tillhörande jordbruket och förty — under förutsättning att lantarbetstidslagen är med hänsyn till jordbrukets storlek tillämplig — regleras av sistnämnda lag. Skulle hembiträdeslagen gälla endast beträffande hembiträdets användande i de husliga sysslorna, bleve emellertid den föreslagna lagstiftningen — för nyssnämnda stora grupp av hembiträden — av skäligen ringa värde. Vad hade ett sådant hembiträde exempelvis för nytta av att enligt hembiträdeslagen åtnjuta fritid var tredje sön- eller helgdag, om hon ändock måste stanna vid gården för att utföra mjölknings- och annat sådant arbete, som icke fölle under hembiträdeslagen och som icke heller enligt lantarbetstidslagen vore förbjudet?

För att belysa i vilken omfattning hembiträdena i lantushåll deltaga i jordbruksarbetet må här, i förkortat skick, återges en av socialstyrelsen vid den anordnade enquêten uppgjord tabell, utvisande i vilken utsträckning de redovisade hembiträdena deltog i mjölkning respektive andra utomhussysslor eller endast utförde inomhussysslor; emellertid bör vid studiet av tabellen beaktas, att enquêten överhuvud icke avsett hembiträden anställda vid gods eller större herrgårdar. Tabellen i fråga återgives överst å sid. 73.

Såsom redan nämnts, möter enahanda problem även med avseende å de mindre detaljaffärerna. Det förekommer nämligen i en icke betydelselös omfattning, att en och samma arbetstagare är verksam dels såsom affärsinne-



## Lanthembiträdenas fördelning efter sysslornas art.

	Samtliga redovisade hembiträden	Därav (i %)			
		hembiträden med mjölkning	övriga hembiträden med utomhusarbete	hembiträden utan utomhusarbete	hembiträden utan angivna sysslor
<i>Arbetsgivarnas uppgifter</i> . . . . .	<b>1 448</b>	<b>70·5</b>	<b>24·8</b>	<b>4·0</b>	<b>0·7</b>
Genom arbetsförmedlingarna . . . . .	672	64·7	28·9	5·5	0·9
Övriga . . . . .	776	75·5	21·3	2·7	0·5
Mindre gårdar . . . . .	730	88·2	10·5	0·7	0·6
Större » . . . . .	674	52·1	40·6	7·0	0·3
Gårdar av ej angiven storlek . . . . .	44	59·1	18·2	13·6	9·1
Södra Sverige . . . . .	239	51·1	38·1	10·0	0·8
Mellersta Sverige . . . . .	874	68·4	26·9	3·9	0·8
Norra Sverige . . . . .	335	89·8	9·9	—	0·3
<i>Personalens uppgifter</i> . . . . .	<b>1 076</b>	<b>60·3</b>	<b>33·4</b>	<b>5·7</b>	<b>0·6</b>
Genom arbetsförmedlingarna . . . . .	252	65·5	29·0	4·7	0·8
Övriga . . . . .	824	58·7	34·8	6·0	0·5
Mindre gårdar . . . . .	387	88·6	10·3	0·8	0·3
Större » . . . . .	572	46·9	46·2	6·6	0·3
Gårdar av ej angiven storlek . . . . .	117	32·5	47·8	17·1	2·6
Södra Sverige . . . . .	201	48·7	44·3	5·0	2·0
Mellersta Sverige . . . . .	739	58·7	34·8	6·4	0·1
Norra Sverige . . . . .	136	86·0	10·3	3·0	0·7

havarens hembitråde dels ock såsom biträde i affären. Tillämpades delprincipen, skulle även här skyddet åt arbetstagaren bliva i viss mån illusoriskt.

De nu anförda synpunkterna framtvinga enligt de sakkunnigas uppfattning en annan lösning av spørsmålet än den som följer av delprincipens tillämpning. Den utväg, som då kan komma i fråga, synes vara att låta den nu föreslagna lagen bliva tillämplig i vad angår hembiträdets *hela* verksamhet i arbetsgivarens tjänst, både det husliga arbetet och det arbete av annan art, som det må åligga henne att utföra. Först med en dylik anordning kan man uppnå en rationell lösning av frågan. Väljer man denna utväg, uppställer sig emellertid omedelbart ett nytt spørsmål nämligen frågan huru man skall avgränsa de fall, då lagen överhuvud skall vara tillämplig. Lika naturligt som det kan synas att låta hembiträdets hela verksamhet regleras av lagen i ett sådant fall, där det husliga arbetet är den helt dominerande verksamhetsgrenen och det övriga arbetet allenast är en bisak, lika omotiverat förefaller det att låta hela verksamheten falla under lagen allenast därför att i densamma ingår ett obetydligt mått av husligt arbete. Det lärer sålunda under inga förhållanden kunna komma i fråga att göra lagen tillämplig å alla arbetsavtal inom förevarande område oavsett omfattningen av det i verksamheten ingående husliga arbetet. En gränslinje måste finnas och denna synes lämpligen kunna dragas så, att de avtal som *huvudsakligen* gälla husligt arbete underställas den föreslagna lagen — och detta



i hela sin omfattning — medan de avtal, där det husliga arbetet icke kan sägas vara huvudsaken, helt ställas utanför lagen. Med en dylik anordning torde man uppnå ett praktiskt tillfredsställande resultat. Hembiträderna i stadshushåll torde regelmässigt vara anställda huvudsakligen för husligt arbete och sålunda med avseende å hela sin verksamhet i arbetsgivarens tjänst falla under lagens bestämmelser. Vad åter angår lanthushållen torde tvivel icke behöva råda därom, att för hela den stora grupp arbetare, som verkligen är att anse som hembiträden, det husliga arbetet är huvudsaken; även dessa komma sålunda att med avseende å hela sitt arbete hos arbetsgivaren lyda under lagen. Däremot komma de kvinnliga arbetare i lanthushåll, som huvudsakligen äro anställda såsom mjölkerskor, ladugårdssköterskor, för trädgårdsarbete o. s. v., att helt falla utanför hembiträdeslagen även om de i viss utsträckning deltaga i det husliga arbetet på gården. Man torde icke med fog kunna anmärka på att dessa sistnämnda arbetare helt ställas utanför hembiträdeslagen, då det naturliga är, att deras arbetstid regleras genom lantarbetstidslagen; och i den mån denna sistnämnda lag icke anses kunna utsträckas till dessa arbetstagare, torde de — för det närvarande — få lämnas utanför den lagstadgade arbetstidsregleringen.

De sakkunniga äro väl medvetna om att det här framlagda förslaget kommer att för lanthushållens vidkommande i många fall medföra betydande svårigheter, kanske främst med avseende å helgdagsfritiden. Enligt förslaget skall ju nämligen ett hembitråde vara helledigt var tredje sön- eller helgdag — räknat från arbetstidens slut föregående dag — och detta sålunda även om hon deltagar i mjölkningen. Att detta är ägnat att i åtskilliga fall medföra svårigheter ligger i öppen dag. Emellertid må ånyo framhållas, att en någorlunda tillfredsställande reglering av fritiden är oundgängligen erforderlig ej blott av socialpolitiska skäl utan lika mycket för att hejda den tilltagande flykten från yrket. Det må även tilläggas, att i många fall man måhända lättare kommer till rätta med svårigheterna, om parterna välja den alternativa ledighetsturen, d. v. s. fritiden förlägges till varannan sön- eller helgdag räknat från klockan 13.

Godtages den av de sakkunniga framlagda meningen rörande lösandet av det ovanberörda spörsmålet, synes detta böra medföra en ändring i övriga arbetstidslagar i syfte att förebygga att hembiträdets arbete, i vad det icke är av huslig art, kommer att falla både under hembiträdeslagen och annan arbetstidslag. Denna ändring torde böra gå ut därpå att under den period, för vilken hembiträdeslagen föreslås skola till en början gälla, allmänna arbetstidslagen respektive lantarbetstidslagen icke skall gälla beträffande arbete, varå hembiträdeslagen är tillämplig. Visserligen kan erinras, att det icke är tilltalande att i nämnda båda lagar vidtaga ändringar i följd av en lag, vilken — såsom i annat sammanhang närmare utvecklas — avses att givas allenast provisorisk giltighet. Emellertid blir ändringen,



såsom av det ovan sagda framgår, av så ringa omfattning, att de anförda betänkligheterna icke torde böra anses avgörande. — Förslag till ändrad lydelse av allmänna arbetstidslagen har utarbetats. Vad åter angår lantarbetstidslagen må erinras, att dess giltighetstid utgår den 31 oktober 1939 och att frågan om ny lag i ämnet är under behandling. I den blivande lantarbetstidslagen torde, därest den av de sakkunniga ovan föreslagna anordningen godtages, en motsvarande ändring i sinom tid få vidtagas. Detsamma gäller beträffande en eventuell arbetstidslag för detaljhandeln.

Till sist må framhållas, att de sakkunnigas förslag icke — såsom i de redan befintliga arbetstidslagarna skett och som jämväl föreslås med avseende å det framlagda förslaget till arbetstidslag för detaljhandeln — tillerkänner arbetsrådet någon skyldighet eller befogenhet att avgöra, huruvida lagen äger tillämpning i ett givet fall eller icke. Då de sakkunniga utgå från den grundsatsen, att förevarande arbetsområde icke bör förläggas under kontroll av statlig myndighet, har konsekvensen ansetts fordra, att man icke heller förlägger sådana ärenden, varom nu är fråga, under arbetsrådets avgörande. För övrigt synes man så mycket hellre kunna intaga denna ståndpunkt, som man enligt den nu föreslagna lagen överhuvud icke har att räkna med sådana dispensärenden, som de övriga arbetstidslagarna förutsätta och vilka självfallet höra hemma under arbetsrådets domvärjo. Det må ytterligare framhållas att, med den här föreslagna utformningen av hembiträdeslagen, man icke torde behöva räkna med något mera kännbart behov av en specialmyndighet för tillämpning av lagen, utan torde eventuella tvistefrågor — vilka här väl närmast komma att få formen av skadestandsprocesser — utan nämnvärda olägenheter kunna hänskjutas till prövning av domstol i vanlig ordning.

Emellertid bör nämnas, att arbetsrådet det oaktat och på en omväg lär få ett visst inflytande på tolkningen av hembiträdeslagen. Såsom förut erinrats göres i lantarbetstidslagen undantag för bland annat husligt arbete, varför arbetsrådet sålunda har att i förekommande fall pröva, om visst arbete är att anse som husligt eller icke. Detsamma kommer, efter vidtagande av den föreslagna ändringen i allmänna arbetstidslagen, att gälla jämväl beträffande sistsagda lag.

## B. Anställnings- och uppsägningstid för hembiträden.

Enligt 1833 års legostadga — som dock, efter vad förut nämnts, redan före upphävandet till största delen förlorat sin betydelse vad beträffade det husliga arbetet — skulle tjänsteavtal träffas för helår och flyttningsdag vara den 24 oktober med undantag likväl för Stockholm, där tvenne flyttningsdagar årligen skulle äga rum, den 24 april och den 24 oktober. Enligt praxis tillämpades legostadgan emellertid även utom Stockholm å årsavtal från



den 24 april. Avtal, som träffats för annan tid än vad sålunda angivits, föll överhuvud taget icke under legostadgans bestämmelser. Skedde ej uppsägning av avtalet inom föreskriven tid, d. v. s. under tiden den 26 juli—den 24 augusti eller, för flyttning i april, under tiden den 24 januari—den 22 februari, förlängdes avtalet mot lika städja och lön till nästa flyttningdag.

Vid den av socialstyrelsen i samråd med de sakkunniga verkställda statistiska undersökningen av de i *stadshushåll anställda* hembiträdenas arbetsförhållanden har frågan om anställningstidens längd icke blivit föremål för någon direkt undersökning. Däremot har en undersökning skett av de berörda hembiträdenas (3 453 stycken redovisade enligt arbetsgivareuppgifter och 2 343 enligt personaluppgifter) faktiska anställningstid på de platser, de vid undersökningstillfället innehade. Enligt denna undersökning hade icke mindre än cirka  $\frac{2}{5}$  av hembiträdena varit anställda i samma hushåll under kortare tid än ett år och något över  $\frac{1}{5}$  under kortare tid än ett halvt år. Dessa relationstal måste enligt socialstyrelsen betecknas såsom anmärkningsvärt höga.

Vidare anföres i socialstyrelsens utredning följande:

»Kortare anställningstid än 3 år uppgives beträffande tillhopa nära  $\frac{2}{3}$  av de hembiträden, om vilka husmödrarna lämnat upplysningar, samt nära  $\frac{2}{4}$  av de hembiträden, som själva insänt uppgifter. Omkring  $\frac{1}{5}$  uppgivas i båda fallen ha varit anställda under 3—5 år i samma hushåll, medan relativt få ( $\frac{1}{8}$  respektive  $\frac{1}{14}$ ) innehaft samma plats i mer än 5 år. Bland de av husmödrarnas organisationer införskaffade uppgifterna återfinnas dock rätt många hembiträden med relativt lång anställningstid. Den genomsnittliga anställningstiden i samma hushåll utgör enligt arbetsgivarnas uppgifter 2·8 år, enligt personaluppgifterna 1·9 år, men i båda fallen är den väsentligt lägre enligt de av arbetsförmedlingarna införskaffade uppgifterna, nämligen 1·4 respektive 1·2 år. På grundval av de uppgifter, som respektive organisationer införskaffat, kan motsvarande tid beräknas till 3·3 respektive 2·3 år.

Kokerskorna synas i allmänhet ha varit anställda i samma hushåll längre tid än övriga hembiträden, och detsamma gäller husjungfrurna, ehuru ej i fullt samma grad, medan däremot såväl ensamjungfrur som barnsköterskor o. d. i allmänhet innehaft platsen under relativt kort tid. Vidare kan påpekas, att hembiträden med bostad hos anhöriga samt med egen, hyrd bostad förete en avsevärt kortare genomsnittlig anställningstid än hembiträden med bostad hos arbetsgivaren. I fråga om den förnämnda av dessa kategorier beror detta främst på att så många först nyligen börjat arbeta i yrket, vilket däremot icke är förhållandet i fråga om hembiträden med egen bostad.»

Socialstyrelsen anför vidare, att i de större städerna det vore något vanligare, att hembiträdena varit anställda längre tid i samma hushåll, än vad fallet vore beträffande mindre städer och orter. Detta förmodas sammanhänga med att hembiträdena i småstäder och mindre samhällen vanligen äro yngre och överhuvud hava kortare anställningstid i yrket.



Det framhålles ytterligare av socialstyrelsen, att de täta platsväxlingarna utgöra en ofta påtalad olägenhet inom det husliga arbetet; de utgöra ett hinder såväl för ett rationellt ordnande av hemarbetet som för en förbättring av hembiträdenas arbetsvillkor. Beträffande orsakerna till dessa täta platsbyten anföres:

»Beträffande orsakerna till hembiträdenas täta platsbyten ha rätt många uppgiftslämnare underlåtit att yttra sig, och bland de övriga gå meningarna ganska mycket isär. Några synas vara böjda att se orsaken endast eller huvudsakligen i de anställdas brist på intresse för arbetet och lust till omväxling, medan andra göra gällande, att i främsta rummet den alltför långa arbetstiden och de oreglerade arbetsförhållandena över huvud göra hembiträdena benägna att ofta söka en ny och, såsom de hoppas, förmånligare anställning. Någon gång framhålles, att det främst är husmödrarnas missnöje med de anställdas bristande arbetsförmåga och kunnighet, som vållar de täta platsväxlingarna. Såsom en speciell orsak uppges, att hembiträdena ej önska medfölja familjerna på sommarnöje, vilket från hembiträdeshåll motiverats med att på sommarnöjet arbetet till följd av avsaknaden av moderna bekvämligheter vanligen är tyngre samt arbetstiden längre, varjämte de där i allmänhet äro mera isolerade än eljest. I detta sammanhang bör även påpekas, att den särskilt i södra Sverige förekommande växlingen mellan husligt arbete under vintermånaderna samt hotell- och restaurangarbete under sommaren måste i hög grad befordra platsväxlingarna. Av viss betydelse härför är sannolikt dessutom det förhållandet, att husmödrar i knappa ekonomiska omständigheter vanligen måste nöja sig med unga, oerfarna flickor, vilka så snart de erhållit, såsom en uppgiftslämnare uttrycker det, 'hjälpelig kompetens', i regel söka sig andra, bättre avlönade platser.»

I socialstyrelsens arbete har även ingått en i förevarande sammanhang betydelsefull undersökning av brukliga uppsägningstider inom hembiträdesyret. Resultaten av undersökningen — alltjämt såvitt stadshembiträdena angår — hava sammanställts i tabellen å sid. 78.

I anslutning till tabellen anföres av socialstyrelsen:

»Medan över  $\frac{2}{5}$  av husmödrarna meddela, att de kommit överens med sina hembiträden om viss uppsägningstid, uppge endast  $\frac{1}{4}$  av hembiträdena, att de ingått dylik överenskommelse. För flertalet av de redovisade hembiträdena gäller således enligt både arbetsgivarnas och personalens uppgifter, att överenskommelse om uppsägningstid icke ingåtts. Ofta torde likväl sådan tillämpas, utan att man i förväg gjort avtal härom. Antalet hembiträden, för vilka uppgivits överenskommen uppsägningstid, är större bland arbetsförmedlingarnas klientel än bland övriga redovisade. Det är däremot ungefär lika bland hembiträden med olika slags anställning, likaså bland hembiträden med och utan särskild utbildning och bland hembiträden av olika ålder. — Uppsägningstidens längd varierar enligt de föreliggande uppgifterna från en vecka till två månader, men överstiger likväl rätt sällan en månad. En uppsägningstid av endast 2 veckor är relativt vanlig för ensamjungfrur liksom för hembiträden utan särskild utbildning och för yngre hembiträden. Enligt såväl arbetsgivarnas som personalens uppgifter skulle överenskommelse om uppsägningstid vara något van-



**Antal stadshembräden med överenskommen uppsägningstid samt deras fördelning  
efter uppsägningstidens längd m. m.**

Yrkesgrupper m. m.	Hembitr. med överenskommen uppsägningstid		Därav (i %) med nedanstående uppsägningstid				Hembitr. utan överenskommen uppsägningstid		Därav (i %) hembitr., för vilka uppsägningstid likväl tillämpas
	antal	%	2 veckor eller kortare	3 veckor — 1 mån.	över 1 mån.	ej angiven	antal	%	
<i>Arbetsgivarnas uppgifter . . .</i>	<b>1 521</b>	<b>44·0</b>	<b>24·4</b>	<b>70·6</b>	<b>4·7</b>	<b>0·3</b>	<b>1 932</b>	<b>56·0</b>	<b>9·3</b>
Genom arbetsförmedl. . . . .	472	48·7	36·9	59·7	3·2	0·2	497	51·3	9·1
Övriga . . . . .	1 049	42·2	18·8	75·5	5·3	0·4	1 435	57·8	9·4
Ensamjungfrur . . . . .	1 044	44·9	29·7	67·2	2·8	0·3	1 282	55·1	10·1
Kokerskor . . . . .	200	43·1	11·0	78·5	10·5	—	264	56·9	8·3
Husjungfrur . . . . .	183	39·4	12·0	78·1	9·3	0·6	281	60·6	7·8
Barnsköterskor m. fl. . . . .	94	47·2	18·1	76·6	4·2	1·1	105	52·8	5·7
Med särskild utbildning . .	262	43·9	17·9	73·3	8·0	0·8	335	56·1	9·9
Utan » » . . . . .	1 259	44·1	25·7	70·1	4·0	0·2	1 597	55·9	9·2
Ålder: under 20 år . . . . .	161	42·1	42·2	56·5	1·3	—	221	57·9	9·0
20—29 år . . . . .	958	47·6	25·3	70·2	4·1	0·4	1 055	52·4	10·0
30 år o. däröver . . . . .	386	37·8	15·5	76·7	7·5	0·3	636	62·2	8·3
ej angiven . . . . .	16	44·4	6·3	87·5	6·2	—	20	55·6	10·0
Orter m. över 100 000 inv.	540	43·4	35·4	61·7	2·6	0·3	704	56·6	10·5
Därav Stockholm m. förorter	305	41·9	33·1	64·6	1·8	0·7	423	58·1	9·9
Orter med 10—100 000 inv.	809	43·6	19·4	74·7	5·7	0·2	1 048	56·4	8·6
» » under 10 000 »	172	48·9	13·4	79·6	6·4	0·6	180	51·1	8·9
<i>Personalens uppgifter . . .</i>	<b>575</b>	<b>24·5</b>	<b>37·6</b>	<b>59·5</b>	<b>2·3</b>	<b>0·6</b>	<b>1 768</b>	<b>75·5</b>	<b>6·2</b>
Genom arbetsförmedl. . . . .	279	36·7	43·4	53·4	2·2	1·0	482	63·3	10·0
Övriga . . . . .	296	18·7	32·1	65·2	2·4	0·3	1 286	81·8	4·7
Ensamjungfrur . . . . .	464	25·2	41·4	55·8	1·9	0·9	1 379	74·8	6·5
Kokerskor . . . . .	56	26·5	28·6	67·8	3·6	—	155	73·5	5·2
Husjungfrur . . . . .	44	19·3	13·6	84·1	2·3	—	184	80·7	4·9
Barnsköterskor m. fl. . . . .	11	18·0	18·2	72·7	9·1	—	50	82·0	6·0
Med särskild utbildning . .	70	22·4	32·8	58·6	8·6	—	243	77·6	7·0
Utan » » . . . . .	505	24·9	38·2	59·6	1·4	0·8	1 525	75·1	6·0
Ålder: under 20 år . . . . .	105	26·9	45·7	54·3	—	—	286	73·1	4·2
20—29 år . . . . .	359	25·4	36·2	60·2	2·5	1·1	1 054	74·6	6·5
30 år o. däröver . . . . .	109	20·6	34·8	61·5	3·7	—	419	79·4	6·7
ej angiven . . . . .	2	18·2	—	100·0	—	—	9	81·8	—
Orter m. över 100 000 inv.	206	21·9	57·2	40·8	1·0	1·0	735	78·1	6·3
Därav Stockholm m. förorter	150	21·2	58·7	39·3	1·3	0·7	558	78·8	7·3
Orter med 10—100 000 inv.	301	25·9	29·9	66·1	3·7	0·3	861	74·1	6·5
» » under 10 000 »	68	28·3	11·8	86·8	—	1·4	172	71·7	4·1

ligare i mindre städer och samhällen än i medelstora och större städer, varjämte uppsägningstiden i allmänhet synes vara längre i de mindre orterna än vad fallet är i de större orterna. Enligt personalens uppgifter skulle i storstäderna (närmast Stockholm med förorter samt Göteborg) uppsägningstiden t. o. m. oftare utgöra 2 veckor än 3 å 4 veckor.»

Socialstyrelsen framhåller vidare, att även de uppgifter, som vid enquéten lämnats av arbetsförmedlingsanstalter, husmodersföreningar samt olika skolor och institutioner — och vilka uppgifter icke ingå i tabellen här



ovan — utvisa, att förhållandena med avseende å uppsägningstiden äro mycket växlande och obestämda. Av de nämnda uppgiftslämnarna ansågo  $\frac{1}{5}$ , att uppsägningstid i regel icke tillämpades. De övriga höllo visserligen före, att uppsägningstid i vanliga fall iakttoges, men i fråga om uppsägningstidens längd hade man ofta även på samma ort helt olika uppfattning. Fjorton dagars uppsägning syntes dock vara vanlig på de större orterna, medan däremot i mindre städer och på landsbygden uppsägningstiden ofta sades utgöra en månad. Överenskommelse angående uppsägningstid träffades väl i regel, då anställningen tog sin början, men det framhölls av några uppgiftslämnare, att detta ofta icke utgjorde någon garanti för att uppsägningstid i verkligheten också iakttoges vare sig från hembiträdernas eller husmödrarnas sida. Enligt åtskilliga uttalanden skulle särskilt hembiträderna rätt ofta göra sig skyldiga till att lämna sin anställning utan att varsko arbetsgivaren därom, och det skulle också ibland förekomma, att hembiträden, som erhållit anställning, underlåte att infinna sig.

Vad härefter angår de *i lanthushåll anställda* hembiträderna, anföres i den av socialstyrelsen utarbetade berättelsen över arbetsförhållandena å landsbygden, att enligt både arbetsgivar- och personaluppgifter inemot hälften av de redovisade hembiträderna — vilka, som tidigare nämnts, sammanlagt uppgå till 1 448, redovisade enligt arbetsgivaruppgifter, och 1 076, redovisade enligt personaluppgifter — varit anställda i samma hushåll under kortare tid än ett år och något över  $\frac{1}{4}$  under kortare tid än ett halvt år. Kortare anställningstid än 3 år uppgives beträffande tillhoppa omkring  $\frac{3}{4}$  av samtliga hembiträden såväl enligt arbetsgivarnas som personalens uppgifter. Omkring  $\frac{1}{10}$  uppgives i båda fallen ha varit anställd under 3—5 år i samma hushåll, medan endast några få procent innehaft samma plats i mer än 5 år. Den genomsnittliga anställningstiden i samma hushåll utgör enligt såväl arbetsgivarnas som personalens uppgifter 1·8 år, men i båda fallen är den lägre enligt de av arbetsförmedlingarna införskaffade uppgifterna, nämligen 1·3 respektive 1·4 år. På grundval av de uppgifter, som respektive organisationer införskaffat, kan motsvarande tid beräknas till 2·2 respektive 1·9 år.

I socialstyrelsens berättelse anföres vidare härom:

Beträffande hembiträden vid mindre och större gårdar hade vid de förra relativt flera av hembiträderna kortare anställningstid än ett år, varemot de större gårdarna hade jämförelsevis flera, som varit anställda på platsen under 1—2 år, än de mindre gårdarna. I den genomsnittliga anställningstiden förefunnos inga väsentliga skillnader mellan större och mindre egendomar.

De hembiträden, som deltaga i mjölkning eller i annat utearbete, synas ha varit anställda i samma hushåll längre tid än sådana, som endast ha innearbetat. Hembiträden utan särskild utbildning uppvisa i genomsnitt längre anställnings-



tid på platsen, medan sådana med utbildning tydligen söka sig över till yrken, där de anse sig få efter sina kvalifikationer bättre avpassade villkor.

Det framgår vidare, att även bland hembiträden med relativt lång anställningstid i yrket åtskilliga varit sysselsatta tämligen kort tid på den plats, som de vid undersökningstillfället innehade. Enligt såväl arbetsgivarnas som personalens uppgifter hade nämligen omkring  $\frac{3}{4}$  av de hembiträden, vilka börjat arbeta i yrket för 6 à 10 år sedan, varit anställda i samma hushåll under mindre än 3 år. Motsvarande andel bland dem, som varit hembiträden i minst 10 år, utgjorde enligt såväl arbetsgivarnas som personalens uppgifter omkring hälften.

Enquêtedeltagarna anföra, att flyttningar inom yrket ej förekomma i så hög grad som yrkesväxling med åtföljande flyttning till stad eller annat samhälle. Det synes sålunda vara rätt vanligt, att de unga flickorna redan efter en eller två platser i lanthushåll söka anställning i stad. Exempel anföras även, då hembiträden, som haft fleråriga anställningar i lanthushåll, likväl övergått till annat yrke. Omkring  $\frac{1}{3}$  av uppgiftslämnarna ha emellertid ansett, att lanthushållets hembiträden stanna relativt länge på sina platser, då de verkligen ägna sig åt yrket. En anställningstid på 3 à 4 år anses rätt vanlig, men det finnes hembiträden, som stanna 10 à 15 år i samma hushåll, ehuru anställningstiden under senare år tenderat att bli kortare än förr. Den större delen av enquêtesvaren ( $\frac{2}{3}$ ) går emellertid ut på att platsväxlingarna äro ganska täta. Om orsakerna därtill äro meningarna mera delade, varvid dock de flesta uppgiftslämnare anför, att hembiträdena byta platser, emedan de tro sig få bättre löner, kortare arbetstid, bättre ordnad fritid och lättare arbete på andra håll. Några framhålla, att det endast är lust till omväxling i arbete och miljö, som vållar de täta platsbytena. Utearbete och mjölkning vill man helst söka sig ifrån, varför i detta syfte en del ta plats vid små gårdar med få kor, en del vid större, där de kunna slippa utearbete. Vad man f. ö. vill vinna med platsbytet är mera bekvämt inredda kök, bättre kost och bostad samt en annan husmor. Såsom förut nämnts, finnes även en del lanthembiträden, som vilja vistas i sitt hem någon tid. Rätt många uppgiftslämnare påpeka, att täta platsbyten äro oundvikliga, när det finnes så gott om lediga platser. Det säges förekomma ytterst sällan, att arbetsgivaren tar initiativet till uppsägning, även om det någon gång framhålles, att husmödrarnas missnöje med de anställdas arbetsförmåga och okunnighet kan ge upphov till platsväxling.

I fråga om de i lanthushåll anställda hembiträdena har undersökningen även omfattat frågan om bestämd anställningstid varit avtalad och i så fall längden av densamma. Resultaten av undersökningen i denna del hava sammanförts i en tabell, intagen överst å sid. 81.

Socialstyrelsen fogar i sin berättelse följande anmärkningar till den ifrågavarande tabellen:

Traditionen beträffande »städsling» för tjänsteår synes ännu leva kvar på en del håll. Säsongbetonade anställningar på halvår förekomma även. Enligt tabellen skulle arbetsgivarna uppgiva överenskommen anställningstid förekomma i något större utsträckning (78 procent) än personalen (64 procent). Vidare finner man, att de genom arbetsförmedlingarna inkomna hembiträdesuppgifterna i mindre utsträckning redovisa uppgjord anställningstid än övriga. De



## Lanthembiträden fördelade efter överenskommen anställningstid.

Sysselsättningsgrupper m. m.	Samtliga redovisade hembitr.	Hembitr. med överenskommen anställningstid		Därav med anställning för				Hembitr. utan överenskommen anställningstid	
		antal	%	månad	halvår	helår	ej ang.	antal	%
<i>Arbetsgivarnas uppgifter . . .</i>	<b>1 448</b>	<b>1 123</b>	<b>77·6</b>	<b>42·4</b>	<b>18·7</b>	<b>35·4</b>	<b>3·5</b>	<b>325</b>	<b>22·4</b>
Genom arbetsförmedl. . . . .	672	500	74·4	53·8	16·6	23·8	5·8	172	25·6
Övriga . . . . .	776	623	80·3	33·2	20·4	44·6	1·8	153	19·7
Mindre gårdar . . . . .	730	570	78·1	41·2	23·0	31·6	4·2	160	21·9
Större » . . . . .	674	522	77·4	43·3	14·4	39·8	2·5	152	22·6
Gårdar av ej angiven storlek	44	31	70·5	48·4	12·9	29·0	9·7	13	29·5
Södra Sverige . . . . .	239	206	86·2	47·1	11·6	40·3	1·0	33	13·8
Mellersta Sverige . . . . .	874	666	76·2	47·9	14·1	34·7	3·3	208	23·8
Norra Sverige . . . . .	335	251	74·9	23·9	36·6	33·1	6·4	84	25·1
<i>Personalens uppgifter . . .</i>	<b>1 076</b>	<b>684</b>	<b>63·6</b>	<b>55·9</b>	<b>8·6</b>	<b>32·9</b>	<b>2·6</b>	<b>392</b>	<b>36·4</b>
Genom arbetsförmedl. . . . .	252	156	61·9	58·3	13·5	23·7	4·5	96	38·1
Övriga . . . . .	824	528	64·1	55·3	7·1	35·6	2·0	296	35·9
Mindre gårdar . . . . .	387	251	64·9	55·4	12·7	29·5	2·4	136	35·1
Större » . . . . .	572	366	64·0	54·9	5·8	37·4	1·9	206	36·0
Gårdar av ej angiven storlek	117	67	57·3	62·7	8·9	20·9	7·5	50	42·7
Södra Sverige . . . . .	201	171	85·1	51·5	2·3	45·0	1·2	30	14·9
Mellersta Sverige . . . . .	739	435	58·9	61·6	6·4	29·0	3·0	304	41·1
Norra Sverige . . . . .	136	78	57·4	33·3	34·6	28·2	3·9	58	42·6

mindre gårdarna förete kanske något mera ordnade förhållanden i anställningsavseende än de större.

Vad beträffar den överenskomna anställningstidens längd, utvisar tabellen att personalen uppger genomsnittligen kortare anställningsperioder än arbetsgivarna. De mindre gårdarna ha även oftare halvårsanställda hembiträden än de större. — Mellersta Sverige företedde de relativt flesta uppgifterna om anställning per månad, och norra Sverige hade relativt stort antal anställda per halvår, medan uppgifterna från södra Sverige omfattade jämförelsevis många på helår anställda hembiträden.

Av de vid enquëten hörda sakkunniga institutionerna m. fl. hava ungefär  $\frac{1}{5}$  förklarar, att överenskommelse om bestämd anställningstid ej brukade träffas; vad särskilt norra Sverige angår, har mer än hälften ansett, att dylik överenskommelse ej brukar träffas, huvudsakligen beroende på att hembiträden ej önska binda sig för någon längre tid. Hälften av de uppgiftslämnare, som besvarat frågan jakande, anse, att anställning per månad brukar avtalas. Enligt  $\frac{1}{4}$  sker avtalet i minst lika många fall för halvår och enligt  $\frac{1}{5}$  även för helår. Härvid har ett flertal uttalat, att de olika formerna ofta tillämpas jämsides i samma trakt. Enligt en uppgift från norra Sverige förekomma säsongbetonade anställningar d. v. s. från vår till höst. Enligt flera uppgiftslämnare var det förr mera vanligt med årsanställning, under det att man sedermera övergått till månadstjänst.



Beträffande frågan i vad mån man i lantbrukshållen plägar träffa överens-  
kommelse angående uppsägningstid för hembiträderna må hänvisas till  
nedanstående, av socialstyrelsen uppgjorda tabell.

Lanthembiträderna fördelade efter uppsägningstidens längd m. m.

Syssetsättningsgrupper m. m.	Hembiträ- den med överens- kommen uppsäg- ningstid		Därav (i %) med nedan- stående uppsägningstid					Hembiträden utan överens- kommen uppsäg- ningstid		Därav (i %) hem- bitr. för vilka uppsägningstid liktvill tillämpas
	antal	%	2veckor eller kortare	3veckor — 1 må- nad	över 1 månad	ej an- given	antal	%		
<i>Arbetsgivarnas uppgifter</i> . . . . .	272	18·8	15·8	73·9	8·8	1·5	1176	81·2	1·2	
Genom arbetsförmedlingarna . . . . .	138	20·5	15·9	76·8	5·8	1·5	534	79·5	1·5	
Övriga . . . . .	134	17·3	15·7	70·9	11·9	1·5	642	82·7	0·9	
Mindre gårdar . . . . .	123	16·8	15·4	71·6	9·8	3·2	607	83·2	1·3	
Större » . . . . .	137	20·3	17·5	74·5	8·0	—	537	79·7	1·1	
Gårdar av ej angiven storlek . . . . .	12	27·3	—	91·7	8·3	—	32	72·7	—	
Hembiträden med mjölkning . . . . .	149	14·6	14·8	71·8	10·7	2·7	872	85·4	1·3	
Övriga hembiträden med utomhusarbete	106	29·5	15·1	79·2	5·7	—	253	70·5	1·2	
Hembiträden utan utomhusarbete . . . . .	16	27·6	31·3	56·2	12·5	—	42	72·4	—	
» » angivna sysslor . . . . .	1	10·0	—	100·0	—	—	9	90·0	—	
Med särskild utbildning . . . . .	107	17·6	16·8	73·8	7·5	1·9	501	82·4	1·0	
Utan » » . . . . .	165	19·6	15·2	73·9	9·7	1·2	675	80·4	1·3	
Ålder: under 20 år . . . . .	103	18·2	23·3	74·8	1·9	—	465	81·8	1·3	
20—29 » . . . . .	131	19·7	9·2	78·6	9·9	2·3	533	80·3	1·1	
30 år och däröver . . . . .	28	19·6	17·9	50·0	32·1	—	115	80·4	0·9	
ej angiven . . . . .	10	13·7	20·0	70·0	—	10·0	63	86·3	1·6	
Södra Sverige . . . . .	44	18·4	34·1	61·4	4·5	—	195	81·6	0·5	
Mellersta Sverige . . . . .	193	22·1	13·5	75·6	9·3	1·6	681	77·9	1·2	
Norra Sverige . . . . .	35	10·4	5·7	80·0	11·4	2·9	300	89·6	1·7	
<i>Personalens uppgifter</i> . . . . .	198	18·4	14·6	76·3	7·6	1·5	877	81·6	3·1	
Genom arbetsförmedlingarna . . . . .	53	21·1	11·3	84·9	3·8	—	199	78·9	3·0	
Övriga . . . . .	145	17·6	15·9	73·1	9·0	2·0	678	82·4	3·1	
Mindre gårdar . . . . .	58	15·0	15·8	73·2	8·9	2·1	328	85·0	0·9	
Större » . . . . .	116	20·3	15·5	76·7	7·8	—	456	79·7	3·9	
Gårdar av ej angiven storlek . . . . .	24	20·5	8·3	75·0	12·5	4·2	93	79·5	6·4	
Hembiträden med mjölkning . . . . .	98	15·1	18·4	69·4	10·2	2·0	550	84·9	2·9	
Övriga hembiträden med utomhusarbete	79	21·9	12·6	82·3	3·8	1·3	281	78·1	2·1	
Hembiträden utan utomhusarbete . . . . .	21	34·4	4·8	85·7	9·5	—	40	65·6	7·5	
» » angivna sysslor . . . . .	—	—	—	—	—	—	6	100·0	33·3	
Med särskild utbildning . . . . .	100	18·5	17·0	76·0	6·0	1·0	442	81·5	3·6	
Utan » » . . . . .	98	18·4	12·3	76·5	9·2	2·0	435	81·6	2·5	
Ålder: under 20 år . . . . .	81	18·0	18·5	74·1	3·7	3·7	368	82·0	2·4	
20—29 » . . . . .	99	18·6	10·1	79·8	10·1	—	432	81·4	3·2	
30 år och däröver . . . . .	18	20·2	22·2	66·7	11·1	—	71	79·8	—	
ej angiven . . . . .	—	—	—	—	—	—	6	100·0	66·7	
Södra Sverige . . . . .	31	15·4	29·0	67·8	3·2	—	170	84·6	2·4	
Mellersta Sverige . . . . .	151	20·4	12·6	78·8	6·6	2·0	588	79·6	3·7	
Norra Sverige . . . . .	16	11·9	6·2	68·8	25·0	—	119	88·1	0·8	

Socialstyrelsen anmärker i anslutning till de i tabellen redovisade siffrorna:

»För flertalet eller  $\frac{4}{5}$  av de redovisade hembiträdena gäller enligt båda slagen av uppgifter, att överenskommelse om uppsägningstid icke ingåtts, även om sådan likväl ibland tillämpas utan föregående avtal härom. Antalet hembiträden med särskilt överenskommen uppsägningstid synes vara jämförelsevis större bland arbetsförmedlingarnas klientel än bland övriga redovisade samt även vid större gårdar än vid mindre. Vidare observeras, att av hembiträden med mjölkningsarbete har enligt såväl arbetsgivare som personal endast  $\frac{1}{6}$  överenskommen uppsägning, medan inemot  $\frac{1}{3}$  av andra tjänarinnor har avtalad uppsägningstid. Dylig förekommer i ungefär lika utsträckning bland hembiträden med och utan särskild utbildning och av olika ålder.

Den överenskomna uppsägningstidens längd varierar enligt föreliggande uppgifter från 1 vecka till 2 månader, ehuru den vanligast utgjorde 3 veckor—1 månad enligt  $\frac{3}{4}$  av såväl arbetsgivarnas som personalens uppgifter. I  $\frac{1}{6}$  av båda parternas uppgifter sades uppsägningstiden vara 2 veckor eller kortare tid, och omkring  $\frac{1}{12}$  uppger uppsägningstiden vara längre än 1 månad. Överenskommelse om uppsägningstid skulle enligt förevarande undersökning vara något vanligare i mellersta Sverige än i övriga delar av landet. Relativt kort uppsägningstid var vanligast i södra Sverige, varemot de norra landsdelarna stodo främst, när det gällde uppsägningstider på över en månad.»

De erhållna enquêtesvaren från sakkunniga institutioner m. fl. utvisa ävenledes, framhåller socialstyrelsen, att förhållandena med avseende på uppsägningstiden kunna vara mycket växlande. Närmare hälften av dem, som besvarat frågan, anse, att uppsägningstid i regel icke tillämpas, medan de övriga hålla före, att uppsägningstid i vanliga fall iakttages, ehuru man i fråga om dess längd ej sällan har olika uppfattning. Inemot  $\frac{1}{3}$  av svaren anger uppsägningstiden vanligtvis vara en månad, och  $\frac{1}{5}$  anger, att den brukar variera mellan 14 dagar och en månad. I en hel del fall säges, att eventuellt avtalad uppsägningstid icke alltid tillämpas i praktiken, i synnerhet icke från hembiträdenas sida.

Vid en jämförelse av arbetsförhållandena i stad och på landet framginge, anför socialstyrelsen slutligen, att den genomsnittliga anställningstiden i s a m m a h u s h å l l var ungefär densamma för lanthembiträden som för de i stadshushåll anställda (1·8 år). I fråga om platsväxlingen påpekades, att enligt de uppgifter, som lämnades i respektive enquêter, stadshembiträdena mera växlade plats inom sitt yrke, medan lanthembiträdena mera sökte sig till andra orter eller yrken.

Vidare framhålles, att avtalad uppsägningstid syntes förekomma i större utsträckning i städerna än på landsbygden. För hembiträden på landet uppgavs uppsägningstid hava överenskommit endast i närmare  $\frac{1}{5}$  av fallen, medan  $\frac{1}{4}$  à  $\frac{2}{5}$  av stadshembiträdena uppgavos ha överenskommen uppsägningstid. Den vanligaste uppsägningstiden var såväl på landsbygden som



i städerna 3 veckor à en månad. Dock tillämpades en uppsägningstid om över en månad i något större utsträckning på landsbygden än i städerna.

De sakkunniga vilja för sin del understryka vad socialstyrelsen anfört därom, att de täta platsbytena äro till nackdel såväl för hemarbetet som — sett på längre sikt — även för hembiträdena själva. De täta platsbytena inverka menligt på arbetsgivarnas intresse för en reglering av hembiträdenas anställningsförhållanden och bidra till att anställningsavtalen bliva så pass lösliga och bristfälligt utformade som ofta är fallet. Räkna arbetsgivaren med att den anställde kommer att inom kort sluta sin anställning, har han skäligen ringa intresse av en närmare utformning av villkoren för anställningen. Och de hembiträden, som på dylikt sätt ofta byta platser, bliva gärna bland husmödrarna ansedda för att vara mindre goda eller mindre pålitliga arbetskrafter och kunna därigenom, under förutsättning att denna grupp av hembiträden är relativt stor, draga ned hela kårens anseende. Det torde därför vara befogat påstå, att om utvecklingen skulle mera markerat gå i riktning mot korta anställningar och täta platsbyten, detta skulle i sin mån försvåra strävandena att uppnå en förbättring av hembiträdenas villkor och sociala anseende.

I detta sammanhang torde uppmärksamhet även böra ägnas åt den nyssnämnda oseden, att hembiträden lämna innehavda anställningar utan iakttagande av överenskommen uppsägningstid. Även om ett dylikt förfaringsätt icke förekommer annat än sporadiskt och kanske överhuvud taget icke annat än i de större städerna, är företeelsen likväl betänkelig med hänsyn till hembiträdeskårens anseende. Husmödrarnas reaktion är begriplig; och må såsom typiskt för husmödrarnas sätt att se på saken återgivas ett par uttalanden, gjorda vid den anordnade enquêten:

»Jag har haft en enastående otur, vad hembiträden beträffar. Och förundrar mig, att just en jungfru kan få göra som hon vill och för ögonblicket tycker. Varför ej ha fasta bestämmelser, så att en jungfru stannar på sin plats med uppsägningstid som en kontorsflicka eller vilken annan anställd som helst. Ingen av mina hembiträden har rättat sig efter den månads uppsägning, vilken vi bestämt vid anställandet.» — 'Garantier måste skapas mot okynnes platsantagningar och avvikande ur tjänsten vid för husbondfolket minst passande tillfällen'.

För tydlighets skull må den anmärkningen här göras, att vid en dylik avtalsstridig uppsägning — liksom vid underlåtenhet att överhuvud inställa sig till en avtalad tjänst — hembiträdet enligt allmänna rättsregler lär bli skadeståndsskyldig gentemot arbetsgivaren<sup>1</sup>. Emellertid torde ett

<sup>1</sup> Jmfr. Svea hovrätts dom den 8 april 1938, refererad i Svensk juristtidning 1939 (Rf. s. 28).



dylikt skadeståndskrav sällan framställas, bland annat med hänsyn till att hembiträdet ofta kan förväntas sakna utmättningsbara tillgångar.

Såsom av det föregående lär framgå, vore det av betydande värde, om en fastare reglering kunde åstadkommas av anställningsförhållandena inom hembiträdesyrket. Likaså vore det ur vissa synpunkter önskvärt, om tendensen till korttidsanställningar med ty åtföljande täta platsbyten kunde i någon mån motverkas. Emellertid torde det likväl vara uteslutet att tänka sig en återgång till tidigare system med i lag fixerad anställningstid, då en dylik regel skulle för mycket strida mot numera hävdvunnen uppfattning om avtalsfrihet på förevarande område. Man lär sålunda icke lämpligen böra i en lag, utformad enligt huvudförslaget, d. v. s. med generell tillämplighet å alla tjänsteavtal inom ifrågavarande arbetsområde, föreskriva, att en anställning såsom hembiträde *skall* gälla för viss angiven tid. Anställningstiden torde under alla förhållanden få bliva beroende av parternas fria överenskommelse. En anställning tills vidare, utan angiven sluttid, bör sålunda i och för sig vara tillåten likaväl som en anställning, avseende vecka, månad, år eller en på annat sätt bestämd tid. Det sagda lär emellertid icke utesluta, att en viss åtskillnad likväl kan göras mellan anställningsavtal av olika slag, så att lagen förklaras överhuvud icke vara tillämplig beträffande vissa avtal. Från lagens tillämpning torde nämligen böra undantagas sådana anställningsavtal, för vilka en tvingande rättslig reglering icke är påkallad eller för vilka lagen med hänsyn till sin utformning icke synes väl passa. Om sålunda en husmor träffar avtal med annan person, att denna en eller annan dag i veckan skall infinna sig i den förstnämndas hem och där utföra husligt arbete, exempelvis visst städningsarbete, lär skäl knappast föreligga att underställa ett dylikt avtal lagens bestämmelser. Avtalet är, med hänsyn till sin ringa omfattning i tiden, icke av sådan betydelse för arbetstagaren, att socialpolitiska skäl kunna anses påkalla ett ingripande till arbetstagarens skydd. Icke heller motsvarar arbetstagaren i ett sådant fall vad man enligt gängse uppfattning förstår med hembiträde; arbetstagaren intager här en vida självständigare ställning och detta även om arbetstagarens tid helt tages i anspråk genom arbete på angivet sätt olika dagar åt olika familjer. Samma synpunkter göra sig gällande — om ock icke med samma styrka — med avseende å tillfälliga sammanhängande korttidsanställningar. En husmor, som eljest själv sköter sitt hem, har t. ex. råkat tillfälligt skada sig och behöver för den skull anlita hjälp av hembiträde någon vecka framåt. Icke heller i ett dylikt fall lär ur socialpolitisk synpunkt föreligga något egentligt behov att genom lagbestämmelser reglera hembitrådets anställningsförhållanden. Var gränsen emellertid skall dragas mellan sådana avtal, som med hänsyn till sin varaktighet böra falla under lagen, och övriga anställningsavtal, kan vara föremål för delade meningar. De sakkunniga hava för sin del ansett, att an-



ställningsavtal, avseende en sammanhängande tid av en månad eller därutöver, böra falla under lagen, medan för kortare tid ingångna avtal icke böra vara underkastade dess bestämmelser. Vid de sakkunnigas ställningstagande har här även den synpunkten spelat in, att man genom en dylik avgränsning måhända kan i sin mån motverka en tendens till alltför korta anställningstider; för den anställde måste det nämligen te sig som en fördel, att avtalet blir underställt lagens reglerande bestämmelser och hembitrådet har sålunda allt skäl att kontraktera om en anställningstid, som åtminstone icke understiger en månad. På så sätt och genom att — på sätt i förslaget skett — kombinera de förevarande bestämmelserna med en regel om automatisk förlängning av avtalet på en månad för varje gång, för den händelse uppsägning icke skett viss tid före avtalstidens slut, synes en viss stadga kunna vinnas i fråga om anställningsförhållandena inom yrket, utan att likväl den enskilda avtalsfriheten trädas för nära. — Beträffande spørsmålet om längden av den tid, före vilken uppsägning på angivet sätt bör ske, torde få hänvisas till vad i det följande anföres.

Vad angår nyssnämnda princip om automatisk förlängning av ett för bestämd tid träffat avtal må ytterligare följande anföras. En automatisk förlängning av avtalet, därest ej uppsägning sker viss tid före avtalstidens utgång, innebär onekligen ett visst avsteg från nu rådande förhållanden. Såsom socialstyrelsens förenämnda undersökning utvisar, gäller nämligen endast beträffande en mindre del av undersökningsklientelet, att uppsägningstid är överenskommen eller eljest tillämpas. Ett stadgande av angivet innehåll skulle följaktligen betyda, att såsom regel fastsloges ett förfarande, som icke i praxis vunnit allmän tillämpning. De sakkunniga anse sig emellertid likväl böra föreslå ett dylikt stadgande, detta med hänsyn till nödvändigheten att på förevarande område åstadkomma en bättre ordning än vad nu är fallet. Såsom belysande för nu rådande läge må för övrigt i detta sammanhang återgivas en av socialstyrelsen uppgjord tabell, i vilken sammanställts sådana svar från husmödrar respektive hembitråden i stadshushåll, som avse *samma* hushåll:

	Antal uppgiftslämnare	Med överenskomme om uppsägningstid	Därav med en uppsägningstid av		Utan överenskomme om uppsägningstid	Därav uppgiftslämnare som likväl säga sig iaktta uppsägningstid
			2 å 3 veckor	4 veckor o. däröver		
Husmödrar . . . . .	347	163	50	113	184	12
Hembitråden . . . . .	347	138	43	95	209	17

Arbetsgivare och arbetstagare hava, såsom av tabellen framgår, en rätt olika uppfattning angående vad de sinsemellan hava överenskommit. Och



har man då ingen stadgad praxis att falla tillbaka på, kunna stridigheter lätt uppstå med ökad spänning mellan husmödrar och hembiträden. För att råda bot på dylika missförhållanden synes det önskvärt med en generell regel att ett för bestämd tid ingånget avtal, som icke i behörig tid uppsäges, skall anses förlängt på en månad för varje gång. En dylik regel bör dock självfallet vara av dispositiv art.

Vad härefter angår avtal, avseende anställning tills vidare, må till en början anmärkas, att skäl icke synas föreligga att utesluta dylika avtal från lagens tillämpning. Vidare må anföras, att även beträffande dessa avtal det synes väl motiverat att i lag föreskriva viss uppsägningstid. Arbetslagaren bör beredas tillfälle att, innan avtalet upphör, söka ny anställning eller annorledes ordna för sin försörjning, likaväl som arbetsgivaren bör hava rådum att anställa ett nytt hembitråde, innan det tidigare anställda går ur tjänst. Tveksamhet synes egentligen endast kunna råda beträffande uppsägningstidens längd och därvid främst om uppsägningstiden bör bestämmas till 14 dagar eller till en månad. Såsom framgår av den förut återgivna tabellen över i stadshushåll brukliga uppsägningstider, är i 24·4 procent av fallen enligt arbetsgivaruppgifter och 37·6 procent enligt personaluppgifter uppsägningstiden i stadshushållen 2 veckor eller kortare tid, medan i 70·6 respektive 59·5 procent av fallen uppsägningstiden är 3 veckor eller en månad; för ensamjungfrur är emellertid den kortare uppsägningstiden något vanligare eller i 29·7 respektive 41·4 procent av fallen. Vidare må framhållas att för de största städernas vidkommande den kortare uppsägningstiden är mera bruklig än i riket i övrigt; sålunda skulle där i 35·4 respektive 57·2 procent av fallen förekomma en uppsägningstid av allenast 2 veckor eller kortare tid. Vad åter lantshushållen angår är, såsom tabellen häröver utvisar, en uppsägningstid om 3 veckor eller en månad den utan tvekan mest förekommande; dock att bestämd uppsägningstid överhuvud här förekommer allenast i en obetydlig utsträckning.

Trots att den längre uppsägningstiden om 3 veckor à en månad sålunda torde vara den mest brukliga, hava de sakkunniga likväl ansett sig böra föreslå allenast en kortare uppsägningstid om 14 dagar. Härvid har främst beaktats, att man för närvarande i stor utsträckning icke alls tillämpar någon uppsägningstid; detta förhållande synes böra föranleda, att man vid införandet av en lagstadgad uppsägningstid framgår med försiktighet och sålunda fixerar uppsägningstiden relativt kort. Vidare torde i detta sammanhang böra beaktas, att i våra största städer den kortare uppsägningstiden redan nu är bruklig och att man därför läser kunna förvänta att, oavsett eventuella lagstiftningsåtgärder, detta bruk så småningom vinner ökad tillämpning även i landsorten. — Även beträffande tillsvidare-avtal bör uppsägningsbestämmelsen vara dispositiv; parterna äga sålunda, när de äro ense, efter gottfinnande bestämma om uppsägningstiden.



Vad här ovan anförts beträffande uppsägningstidens längd vid tillsvidareavtal torde, såsom redan tidigare antytts, äga tillämpning även med avseende å längden av den tid, före vilken uppsägning av ett för bestämd tid slutet avtal bör ske, därest detta icke skall automatiskt förlängas. I enlighet härmed har föreslagits att, där ett dylikt avtal icke uppsagts senast 14 dagar före avtalstidens slut, avtalet skall, där ej parterna annorledes åsämjas, anses förlängt på en månad för varje gång.

Slutligen må med några ord beröras ett annat spörsmål, nämligen den föreslagna lagens ställning till sådana arbetsavtal, där anställningen icke är att anse som heltidsanställning. Enligt förslaget skulle lagen icke äga tillämpning å dylika avtal. De anställningsavtal, som man härigenom vill utmönstra, äro sådana som avse allenast viss del av arbetsdagen. Särskilt i städerna äro sådana avtal icke ovanliga, enligt vilka arbetstagaren skall infinna sig vissa timmar per dag för städning, för lagning av middagsmaten eller dylikt, medan arbetstagaren i övrigt själv disponerar sin tid. Ofta torde de arbetstagare, som träffa dylika avtal, hava egna familjer och anställningen avser sålunda att tillföra familjen ett tillskott till dess övriga inkomster. Beträffande dylika avtal torde de synpunkter, som ovan anförts i fråga om tjänsteavtal, avseende allenast viss eller vissa dagar i veckan, äga motsvarande tillämpning och dessa avtal sålunda böra uteslutas från lagens tillämpningsområde. Självfallet kunna här vissa mellanfall tänkas förekomma, där tvekan kan råda om lagen bör vara tillämplig eller icke. Härvid avses sådana anställningsavtal, där den avtalade dagliga arbetstiden omfattar ett så pass betydande antal timmar att anställningen närmar sig en heltidsanställning. Emellertid torde sådana fall likväl icke vara särskilt vanliga. Av det föreslagna stadgandets formulering lärer för övrigt framgå, att endast de anställningsavtal avses skola undantagas, där det *uppenbarligen* icke är fråga om heltidsanställning.

Särskild uppmärksamhet kan synas vara påkallad av de fall, där arbetstagaren sköter två särskilda halvtidsanställningar i olika familjer. Ur ren arbetarskyddssynpunkt vore det givetvis av intresse att reglera även dylika fall, då den sammanlagda arbetstiden blir mycket lång och själva arbetet ofta blir mera ansträngande än vid en normal heltidsanställning. Emellertid torde det likväl icke låta sig göra att inbegripa dessa arbetstagare under den tilltänkta regleringen. En lag, uppbyggd så som här föreslagits, är helt enkelt icke avpassad för dylika fall. Lagen syftar till att reglera tjänsteförhållandena för de heltidsanställda hembiträderna och det kan icke undgås, att sådana arbetstagare inom det husliga arbetet, som ovan sagts, då falla utanför lagens tillämpningsområde. — I detta sammanhang må för övrigt erinras om ett likartat spörsmål i samband med semesterlagens tillämpning, nämligen frågan huru i semesterhänseende skall för-



faras med den, som har flera sysselsättningar, av vilka dock ingen kan betecknas som den huvudsakliga; även här har man nödgats stanna vid att en sådan arbetstagare icke kan förvärva rätt till semester enligt lagen.

### C. Reglering av fritiden.

I 1833 års legostadga fanns intet föreskrivet om bestämda fritider eller annan bestämd ledighet för den anställde. Det ålåg tjänare att utföra det arbete och de sysslor, husbonden skäligen föresatte, och tjänaren var sålunda i fråga om fritider beroende av husbondens goda vilja; husbonden borde, såsom det i stadgan uttrycktes, bemöta tjänstehjonet med välvilja och foglighet eller allvarsamhet och stränghet, allt efter som tjänstehjonet mer eller mindre troget och väl sin tjänst förrättade.

Såsom väl är känt, hava under senare tid vissa sedvänjor uppkommit angående hembiträdenas fritider, låt vara att dessa sedvänjor växla betydligt å olika orter och även inom olika hushåll på samma ort. Dessa sedvänjor hava varit föremål för undersökning vid den av de sakkunniga i samråd med socialstyrelsen verkställda statistiska utredningen.

Inledningsvis må nämnas, att vid behandlingen av förevarande ämne man lämpligen, i likhet med vad socialstyrelsen gjort i berättelserna över de verkställda undersökningarna, torde böra skilja mellan tvenne olika slag av ledighet, nämligen dels kvällsledigheten eller ledigheten efter den regelmässiga arbetstidens slut, dels ock den egentliga fritiden, d. v. s. sådan ledighet, varigenom den regelmässiga arbetstiden inskränkes.

#### 1. Ledighet efter den regelmässiga arbetstidens slut enligt nu rådande praxis.

Beträffande först hembiträden, *anställda i stadshushåll* — under vilket begrepp de sakkunniga, såsom förut nämnts, sammanfatta alla hembiträden, som *icke* äro anställda i lantshushåll (jordbrukshushåll), oavsett om hushållet faktiskt är lokaliserat till stad eller till landsbygden — framgick vid enquêten följande.

Enligt arbetsgivaruppgifterna skulle cirka  $\frac{9}{10}$  av de redovisade 3 181 hembiträdena i stadshushåll (med bostad hos arbetsgivaren) äga förfoga över sin tid efter arbetets slut för dagen. Socialstyrelsen framhåller emellertid, att därmed icke torde vara sagt, att vederbörande få gå ut om kvällarna. Styrelsen anför härom.

Då det angives, att hembiträdena skulle vara lediga alla kvällar efter arbetstidens slut, måste den reservationen göras, att för en del hembiträden denna ledighet endast torde innebära rätt för vederbörande att vistas på sitt rum eller syssla med arbete för egen räkning. Relativt få husmödrar ha meddelat, att deras hembiträden ha bestämda frikvällar (vanligen 1 à 2 per vecka). Vid dylika tillfällen får hembiträdet ofta sluta sitt arbete något tidigare än eljest och har



rätt att tillbringa kvällen ute. Det framhålles i några fall, att även övriga kvällar i regel äro lediga, ehuru man kommit överens om att hembiträdet då skall stanna inne, därest husmodern så önskar. Ibland har man det ordnat så, att hembiträdet måste stanna inne en eller ett par bestämda kvällar i veckan men för övrigt har rätt att gå ut, sedan arbetet för dagen är slut. Ett trettiotal husmödrar av samtliga, som lämnat uppgifter, ha meddelat, att deras hembiträden icke äga rätt att förfoga över sin tid efter arbetstidens slut, vilket vanligen motiveras med att de måste passa barnen. Ytterligare ett trettiotal har uppgivit, att vederbörande visserligen är ledig men måste 'sätta in tebricka vid notiden' e. d.

Vid enquêten framställdes till hembiträdena i stadshushåll en förfrågan om de i regel finge gå ut utan särskilt tillstånd, sedan dagens arbete vore avslutat. Av de redovisade 1 994 hembiträdena (med bostad hos arbetsgivaren) uppgåvo närmare  $\frac{3}{5}$  att de i regel icke behövde inhämta tillstånd, medan något över  $\frac{1}{3}$  uppgåvo, att de icke finge gå ut utan lov. Ett fåtal meddelade, att de hade bestämda frikvällar eller att de måste vara inne vissa kvällar i veckan men för övrigt hade rätt att gå ut. Socialstyrelsen anför i anslutning härtill följande.

»Det vanligaste bland de klagomål, som hembiträdena framföra, avser jämte arbetstidens längd den bundenhet, som de känna genom att ej få fritt disponera över sin tid, sedan arbetet för dagen är slut, såsom förhållandet är inom andra yrken. Redan att be om lov för att få gå ut om kvällarna synes för många utgöra ett tvång, som de ha svårt att finna sig i, helst om de, såsom ibland synes vara fallet, måste redogöra för, vart de ämna gå och lova vara hemma till ett bestämt klockslag. Mindre vanligt är av allt att döma, att de anställda överhuvudtaget icke få gå ut om kvällarna, men att detta förekommer, framgår av åtskilliga uttalanden.»

Enligt de upplysningar, som vid enquêten erhållits från arbetsförmedlingsanstalter, husmodersföreningar samt vissa sakkunniga institutioner och skolor skulle det vara vanligt, att hembiträdena fritt förfogade över sin tid efter arbetstidens slut, men det framhölls, att förhållandena vore mycket olika i olika familjer och att denna fråga utgjorde en av de mest brännande. Det betonades, att kraven på personlig uppspassning understundom vore så stora, att hembiträdenas ledighet därigenom bleve i hög grad inskränkt.

Beträffande *hembiträdena i lanthushåll* framgick vid enquêten, att de allra flesta husmödrarna funno det i sin ordning, att hembiträdet fritt disponerade sin tid efter arbetets slut utan att arbetsgivaren hade kännedom om hennes förhållanden; vissa husmödrar uppgåvo dock att man helst såg, att hembiträdet meddelade när hon gick ut, och att hembiträdet ofta frivilligt talade om vart hon gick. Emellertid anmärktes, att hembiträdet vid enstaka tillfällen måste stanna hemma efter den ordinarie arbetstidens slut t. ex. vid bjudningar eller för att passa barn, då husbondfolket voro bortbjudna. Hembiträdena syntes beträffande tiden efter det ordinarie arbetets slut hävda sin självbestämmanderätt och några husmödrar uppgåvo



t. o. m., att hembiträdet genast slutade sin anställning, om man sökte hindra henne att gå ut om kvällarna.

Vad angår frågan om den tidpunkt på dagen, från vilken kvällsledighet — i stadshushåll respektive på landet — regelmässigt plägar åtnjutas, hava uppgifter härom lämnats redan i samband med redogörelsen för arbetstiden inom hembiträdesyrket; och få de sakkunniga här allenast hänvisa till nämnda framställning (sid. 38 och 41).

Sammanfattas de vid enquéten vunna upplysningarna, kan sägas, att hembiträdena i lanthushåll i större utsträckning än stadshembiträdena förfoga över sin tid, sedan det regelmässiga arbetet för dagen är avslutat. Stadshembiträdena synas även i större utsträckning än hembiträdena i lanthushåll få utföra visst extra arbete om kvällarna såsom vid bjudningar och dylikt.

## 2. Egentlig fritid enligt nu rådande praxis.

I fråga om den egentliga fritiden, d. v. s. sådan ledighet varigenom den regelmässiga arbetstiden inskränkes, må från socialstyrelsens berättelse anföras följande, *såvitt stadshushållen angår*.

Förekomsten överhuvud av söndags- respektive vardagsledighet bland de av enquéten berörda hembiträdena framgår av nedanstående tabell.

Antal stadshembiträden med regelmässig ledighet endast söndagar, endast vardagar samt både söndagar och vardagar.

	Arbetsgivarnas uppgifter					Personalens uppgifter				
	Samtliga redovisade hembiträden	Däraf (i %)				Samtliga redovisade hembiträden	Däraf (i %)			
		endast söndagar	endast vardagar	både sönd. o. vard.	utan regelmässig ledighet		endast söndagar	endast vardagar	både sönd. o. vard.	utan regelmässig ledighet
<i>Arbetsförmedlingarnas uppgifter .</i>	<b>969</b>	17·6	3·7	58·9	19·8	<b>761</b>	14·7	6·5	45·7	33·1
Orter med över 100 000 invån. . .	<b>278</b>	9·4	5·0	76·6	9·0	<b>260</b>	8·1	6·9	58·8	26·2
Däraf Stockholm med förorter . .	<b>146</b>	1·4	8·2	82·2	8·2	<b>172</b>	7·6	8·1	53·5	30·8
Orter med 10—100 000 invån. . .	<b>608</b>	20·9	3·5	53·3	22·3	<b>419</b>	18·6	6·7	42·0	32·7
» » under 10 000 » . . . . .	<b>83</b>	20·5	1·2	41·0	37·3	<b>82</b>	15·8	3·7	23·2	57·3
<i>Övriga uppgifter . . . . .</i>	<b>2 484</b>	12·6	2·5	66·8	18·1	<b>1 582</b>	14·0	11·1	38·5	36·4
Orter med över 100 000 invån. . .	<b>966</b>	8·6	2·6	71·5	17·3	<b>681</b>	12·6	15·7	45·1	26·6
Däraf Stockholm med förorter . .	<b>582</b>	3·4	3·6	74·1	18·9	<b>536</b>	12·0	19·2	42·9	25·9
Orter med 10—100 000 invån. . .	<b>1 249</b>	15·3	2·4	63·5	18·8	<b>743</b>	15·2	8·2	36·2	40·4
» » under 10 000 » . . . . .	<b>269</b>	14·5	3·0	64·7	17·8	<b>158</b>	13·9	5·7	20·9	59·5

I anslutning till tabellen anføres:

På frågan om bestämda fritider ha såväl husmödrarna som hembiträdena i de flesta fall lämnat precisa svar, ehuru det ofta framgår, att den angivna ledigheten icke är bestämd genom formlig överenskommelse utan endast i vanliga fall beviljas av arbetsgivaren. Vidare bör påpekas, att man vid bearbetningen av



uppgifterna såsom 'ledighet' räknat endast sådan fritid, genom vilken den regelmässiga arbetstiden inskränkes, således ej frikvällar efter arbetstidens slut, vilka redovisats för sig. Tabellen utvisar förekomsten av dylik regelmässig ledighet bland de redovisade hembiträdena enligt föreliggande uppgifter. Det framgår härav, att enligt arbetsgivaruppgifterna betydligt över hälften av hembiträdena (enligt av husmödrarnas organisationer införskaffade arbetsgivaruppgifter cirka  $\frac{2}{3}$ ) skulle åtnjuta regelmässig ledighet såväl på söndagar som på vardagar, medan enligt personaluppgifterna så vore förhållandet beträffande avsevärt mindre än hälften (enligt av arbetsförmedlingarna införskaffade personaluppgifter beträffande ej fullt  $\frac{1}{3}$ ). Mera överensstämmande äro uppgifterna angående antalet hembiträden, som åtnjuta ledighet endast på söndagar. Dessa utgjorde enligt arbetsgivaruppgifterna  $\frac{1}{8}$  à  $\frac{1}{6}$ , enligt personaluppgifterna cirka  $\frac{1}{7}$ . Både arbetsgivar- och personaluppgifterna utvisa likaledes, att relativt få hembiträden åtnjuta ledighet endast på vardagar; enligt de uppgifter, som hembiträdenas organisationer införskaffat, skulle dessas antal likväl utgöra något över  $\frac{1}{10}$ . Helt i avsaknad av regelmässig ledighet äro bland de hembiträden, om vilka husmödrarna lämnat uppgifter, inemot  $\frac{1}{5}$  och bland de hembiträden, som själva insänt uppgifter, omkring  $\frac{1}{3}$ . Skiljaktigheterna i här anförda uppgifter kunna tänkas i någon mån bero därpå, att hembiträdena i ej fullt samma utsträckning som husmödrarna redovisat sådan ledighet, varom överenskommelse ej ingåtts i förväg, men som likväl plägar beviljas.

Det synes vidare framgå, att regelmässig ledighet överhuvudtaget är betydligt vanligare i de större städerna än i småstäder och andra mindre samhällen. Vidare synes ledighet såväl söndagar som vardagar vara vanligare i storstäderna än i medelstora och mindre städer, där enligt de föreliggande uppgifterna ledigheten i rätt många fall synes vara förlagd endast till söndagarna.

Med avseende å fördelningen på olika kombinationer av vardags- och söndagsledighet hava de vid enquëten vunna upplysningarna — alltjämt såvitt stadshushållen angår — av socialstyrelsen sammanställts i tabellen överst å sid. 93.

Socialstyrelsen anför såsom kommentar till de i tabellen redovisade siffrorna bland annat:

»Ser man på de olika kombinationerna av söndags- och vardagsledighet, finner man, att enligt både arbetsgivar- och personaluppgifterna den vanligaste kombinationen utgöres av ledighet varje söndag<sup>1</sup> och därjämte vardagsledighet en gång per vecka. Dylik ledighet skulle enligt arbetsgivaruppgifterna tillkomma ungefär  $\frac{1}{4}$  av hembiträdena, enligt av arbetsförmedlingarna införskaffade personaluppgifter ungefär  $\frac{1}{5}$  och enligt övriga personaluppgifter något över  $\frac{1}{8}$ . Härtill bör dock anmärkas, att enligt arbetsgivarnas uppgifter rätt många hembiträden (4 à 5 procent) åtnjuta ledighet varje söndag och dessutom vardagsledighet ett par gånger i veckan. Ledighet varannan söndag samt vardagsledighet en gång per vecka synes även vara en relativt vanlig kombination, som enligt arbetsgivaruppgifterna tillämpades för något över  $\frac{1}{10}$ , enligt personaluppgifterna för ej fullt  $\frac{1}{10}$  av de redovisade hembiträdena.»

<sup>1</sup> Att denna ledighet icke avser hela söndagen framgår av det följande.



**Antal stadshembiträden med regelmässig ledighet på vardagar resp. söndagar med fördelning på olika kombinationer av vardags- och söndagsledighet.**

	Arbetsgivarnas uppgifter						Personalens uppgifter					
	Relativa antalet hembiträden					Samtliga redovisade hembiträden	Relativa antalet hembiträden					Samtliga redovisade hembiträden
	med ledigh. & vardagar						med ledigh. & vardagar					
	oftare än 1 gång per vecka	1 gång per vecka	1 gång varannan vecka	övrige	utan regelb. ledighet & vardagar	oftare än 1 gång per vecka	1 gång per vecka	1 gång varannan vecka	övrige	utan regelb. ledighet & vardagar		
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
<i>Arbetsförmedlingarnas uppgifter.</i>												
Relativa antal hembiträden												
med varje söndag . . . . .	4·5	23·3	0·2	1·0	8·9	37·9	2·0	20·2	0·1	1·5	6·8	30·6
ledig- varannan söndag . . . . .	1·2	11·6	2·0	1·0	4·3	20·1	0·9	9·1	1·5	0·7	3·6	15·8
het var 3:e eller 4:e söndag . . . . .	0·4	5·9	0·3	0·5	3·0	10·1	0·4	3·7	0·3	0·5	3·8	8·7
utan regelbunden övr. med söndagsled. »	0·6	4·1	0·1	2·2	1·4	8·4	0·2	2·2	—	2·5	0·5	5·4
Tillhoppa	0·5	2·5	0·2	0·5	19·8	23·5	0·5	5·5	0·3	0·1	33·1	39·5
	7·2	47·4	2·8	5·2	37·4	100·0	4·0	40·7	2·2	5·3	47·8	100·0
						(969)						(761)
<i>Övriga uppgifter.</i>												
Relativa antal hembiträden												
med varje söndag . . . . .	4·1	24·9	1·0	1·9	6·3	38·2	1·3	13·2	0·4	0·4	6·5	21·8
ledig- varannan söndag . . . . .	1·4	13·2	2·3	1·2	3·3	21·4	0·6	9·5	2·8	0·4	3·9	17·2
het var 3:e eller 4:e söndag . . . . .	0·6	5·2	0·2	1·0	1·9	8·9	0·3	4·6	0·2	0·3	2·8	8·2
utan regelbunden övr. med söndagsled. »	0·7	6·2	0·4	2·4	1·1	10·8	0·3	3·1	0·2	1·0	0·7	5·3
Tillhoppa	0·2	2·3	—	0·1	18·1	20·7	0·3	10·0	0·6	0·2	36·4	47·5
	7·0	51·8	3·9	6·6	30·7	100·0	2·8	40·4	4·2	2·3	50·3	100·0
						(2 484)						(1 582)

Beträffande omfattningen och förläggningen av söndags- respektive vardagsfritiden för de hembiträden, som överhuvud åtnjöt oss å d a n f r i t i d, anföres i socialstyrelsens berättelse i huvudsak följande:

Av samtliga hembiträden med söndagsledighet överhuvud utgjorde de, som hade ledigt varje söndag, omkring hälften. Såväl arbetsgivar- som personaluppgifterna utvisa emellertid, att för flertalet endast söndageftermiddagarna voro lediga. Ledighet varje söndag från kl. 2 à 5 e. m. (14 à 17) för återstoden av dagen skulle sålunda enligt arbetsgivaruppgifterna tillkomma omkring  $\frac{1}{5}$  av samtliga hembiträden med söndagsledighet överhuvud samt ledighet från kl. 17 eller senare (dock före den tid, då arbetet för dagen annars vanligen slutar) ungefär  $\frac{1}{10}$ , medan motsvarande andelar enligt personaluppgifterna utgöra omkring  $\frac{1}{6}$  respektive  $\frac{1}{7}$  à  $\frac{1}{5}$ . För övrigt synes ledighet varje söndag mellan måltiderna (d. v. s. några timmar för kyrkbesök eller promenad) och i en del fall därjämte från kl. 17 eller senare vara en relativt vanlig anordning av söndagsledigheten. De hembiträden, vilka åtnjota ledighet endast varannan söndag (enligt arbetsgivaruppgifterna drygt  $\frac{1}{4}$ , enligt personaluppgifterna  $\frac{1}{4}$  à  $\frac{1}{3}$  av



samtliga hembiträden med söndagsledighet), synas vanligen vara fria från kl. 14 à 17 för återstoden av dagen; för ganska många börjar ledigheten likväl tidigare (kl. 11 à 14). Det sista är vanligen förhållandet för de hembiträden, som åtnjuta ledighet endast var tredje eller var fjärde söndag, bland vilka dessutom enligt husmödrarnas uppgifter åtskilliga äro lediga från lördag kväll till måndag morgon.

Av samtliga hembiträden med vardagsledighet överhuvud åtnjuta enligt arbetsgivaruppgifterna  $\frac{3}{4}$ , enligt personaluppgifterna  $\frac{4}{5}$  dylik ledighet en gång per vecka; för nära  $\frac{2}{5}$  enligt såväl arbetsgivar- som personaluppgifterna var denna ledighet förlagd till tiden efter kl. 14 à 17 och för något över  $\frac{1}{10}$  respektive  $\frac{1}{6}$  till efter kl. 17, medan relativt många (över  $\frac{1}{13}$  respektive något mindre än  $\frac{1}{5}$ ) uppgivits åtnjuta ledighet några timmar under dagen och därjämte i en del fall efter kl. 17.

Socialstyrelsen sammanfattar de vid enquéten vunna upplysningarna på följande sätt:

»Det ligger i sakens natur, att man på grundval av de föreliggande uppgifterna rörande hembiträdenas fritid knappast kan fälla något generell omdöme beträffande frågan om hembiträdenas mera regelbundna ledighet. Att det icke är ovanligt, att de i husligt arbete anställda över huvud taget sakna dylik ledighet, synes likväl framgå därav, att så uppgivits vara förhållandet beträffande nära  $\frac{1}{5}$  av de hembiträden, om vilka husmödrarna lämnat uppgifter, och över  $\frac{1}{3}$  av de hembiträden, som själva besvarat de utsända frågeformulären. För de övriga är ledigheten ordnad på en mångfald olika sätt, beroende på hushållens måltidsvanor o. d. Rätt allmänt synes vara, att hembiträdena äro lediga på söndagseftermiddagarna, varvid enligt uppgift från åtskilliga husmödrar familjen brukar äta tidig middag (omkring kl. 16) eller 'frukostmiddag' (omkring kl. 14). I landsorten synas de anställda mestadels ha fritt varje söndagseftermiddag, men en del uppgivas ha ledigt endast var tredje eller fjärde söndag, då de emellertid pläga vara fria hela dagen. I Stockholm tycks det vara vanligt, att hembiträdena ha ledigt varannan söndag (från kl. 11 à 14). Vardagsledighet förekommer på det hela taget i något mindre omfattning än söndagsledighet, särskilt i mindre städer och landsbygdssamhällen. Flertalet hembiträden med vardagsledighet synas åtnjuta dylik ledighet en gång per vecka, i regel från kl. 14 à 17.»

De uppgifter, som vid enquéten erhållits från sakkunniga institutioner m. fl., överensstämma, enligt vad i socialstyrelsens berättelse anföres, i hudsak med de individuella uppgifterna. Omkring halva antalet uppgiftslämnare ansåge det vara vanligt, att hembiträdena erhöilo »bestämd» ledighet, men uppgifterna angående ledighetens omfattning och förläggning varierade i hög grad. Anmärkningsvärt vore dock, att i Stockholm enligt så gott som samtliga uppgiftslämnare hembiträden, som åtnjöto »bestämd» ledighet, brukade vara fria varannan söndag halva dagen och därjämte en



eftermiddag per vecka. I åtskilliga av enquêtesvaren antydde, att införandet av bestämda fritider ofta stötte på motstånd från husmödrarnas sida och att överenskommelse om fritid ej alltid respekterades. Detta vore också ett ganska vanligt klagomål bland de hembiträden, som lämnat uppgifter till undersökningen.

Vad härefter angår frekvensen och omfattningen av den regelmässiga fritiden för de i *lanthushåll anställda* hembiträdena må från socialstyrelsens berättelse över den därom verkställda undersökningen följande här anföras.

De vid enquêten lämnade uppgifterna angående förekomsten överhuvud av söndags- respektive vardagsledighet hava av socialstyrelsen sammanförts i nedanstående tabell.

Lanthebiträdenas fördelning efter regelmässig veckoledighet.

Syssetsättningsgrupper m. m.	Arbetsgivarnas uppgifter					Personalens uppgifter					
	Samtliga redovisade hembitr.	Därav (i %)				utan regelmässig ledighet	Samtliga redovisade hembitr.	Därav (i %)			
		med regelmässig ledighet			både söndags- och vardagsledighet			med regelmässig ledighet			utan regelmässig ledighet
		endast söndagsdagar	endast vardagsdagar	endast söndags- och vardagsdagar				endast söndagsdagar	endast vardagsdagar	både söndags- och vardagsdagar	
<i>Samtliga</i> . . . . .	<b>1 448</b>	<b>46·5</b>	<b>0·8</b>	<b>22·5</b>	<b>30·2</b>	<b>1 076</b>	<b>53·3</b>	<b>0·7</b>	<b>13·2</b>	<b>32·7</b>	
Genom arbetsförmedlingarna . . . . .	672	44·2	0·7	28·3	26·8	252	41·8	0·8	21·4	36·5	
Övriga . . . . .	776	48·5	0·8	17·5	33·2	824	57·0	0·7	10·7	31·6	
Mindre gårdar . . . . .	730	43·2	0·8	15·5	40·5	387	45·2	1·0	7·0	46·8	
Större » . . . . .	674	51·2	0·7	30·3	17·8	572	61·0	0·7	16·6	21·7	
Gårdar av ej angiven storlek . . . . .	44	29·5	—	20·5	50·0	117	42·7	—	17·1	40·2	
Hembiträden med mjölkning . . . . .	1 021	47·0	0·7	15·2	37·1	649	51·1	0·5	8·2	40·2	
Övr. hembitr. med utomhusarb. . . . .	359	45·4	1·1	39·0	14·5	360	57·8	1·1	19·4	21·7	
Hembiträden utan » . . . . .	58	44·8	—	50·0	5·2	61	50·8	1·6	31·2	16·4	
» » ang. sysslor . . . . .	10	40·0	—	20·0	40·0	6	50·0	—	—	50·0	
Södra Sverige . . . . .	239	54·8	—	41·0	4·2	201	72·1	—	16·4	11·5	
Mellersta Sverige . . . . .	874	49·4	0·8	23·0	26·8	739	53·6	0·9	13·4	32·1	
Norra Sverige . . . . .	335	32·8	1·2	8·1	57·9	136	24·8	0·7	7·4	67·6	

### I anslutning till tabellen anføres:

På frågan om hembiträdet har bestämda fritider, ha såväl husmödrarna som hembiträdena i de flesta fall lämnat svar, ehuru det ofta framgår, att den angivna ledigheten icke är bestämd genom formlig överenskommelse utan endast i vanliga fall plägar beviljas av arbetsgivaren. Vidare bör påpekas, att man vid bearbetningen av uppgifterna såsom 'ledighet' räknat endast sådan fritid, genom vilken den regelmässiga arbetstiden inskränkes, således ej frikvällar efter arbetstidens slut. Tabellen utvisar förekomsten av dylik regelmässig ledighet bland de redovisade hembiträdena. Det framgår härav, att enligt arbetsgivaruppgifterna inte fullt hälften av hembiträdena (enligt arbetsförmedlingarnas uppgifter 44 procent, enligt de av husmödrarnas organisatio-



ner införskaffade uppgifterna 48 procent) skulle åtnjuta regelmässig ledighet endast under söndagar, medan enligt personaluppgifterna så var förhållandet beträffande 41 procent av de uppgifter, som inkommit genom arbetsförmedlingarna och 57 procent av de uppgifter, som personalen införskaffat genom olika andra organisationer. De, som åtnjöt ledighet såväl på söndagar som på vardagar, utgjorde bland de genom arbetsförmedlingen införskaffade husmodersuppgifterna närmare  $\frac{1}{3}$  och bland genom övriga organisationer insamlade arbetsgivaruppgifter närmare  $\frac{1}{5}$ . Enligt personaluppgifterna utgjorde hembiträden med såväl söndags- som vardagsledighet cirka  $\frac{1}{5}$  efter de genom arbetsförmedlingarna insända uppgifterna och ungefär  $\frac{1}{10}$  efter de på andra vägar införskaffade. Både arbetsgivar- och personaluppgifterna utvisade, att relativt få hembiträden åtnjöt ledighet endast på vardagar. Helt i avsaknad av regelmässig ledighet voro  $\frac{1}{4}$  à  $\frac{1}{3}$  bland de hembiträden, om vilka husmödrarna lämnat uppgifter, och omkring  $\frac{1}{3}$  bland de hembiträden, som själva insänt uppgifter. Skiljaktigheterna mellan husmödrarnas och hembiträdenas uppgifter kunna tänkas i sin mån bero därpå, att de senare i ej fullt samma utsträckning som de förra redovisat sådan ledighet, varom överenskommelse ej ingåtts i förväg, men som likväl plägar beviljas.

Av tabellen framgår, att  $\frac{2}{5}$  av hembiträden, anställda vid mindre gårdar, saknade regelmässig ledighet, medan vid större gårdar så var fallet med omkring  $\frac{1}{5}$ . Bland hembiträden med olika sysslor saknades regelmässig ledighet för relativt flera av dem, som deltog i mjölkning. De inomhusarbetande voro bäst ställda i fråga om den bestämda ledigheten. — I norra Sverige voro betydligt mer än hälften av hembiträdena utan regelmässig ledighet. I mellersta Sverige nedgick motsvarande andel till  $\frac{1}{4}$  à  $\frac{1}{3}$  och södra Sverige redovisade blott få procent hembiträden, som saknade regelbunden ledighet.

Fördelningen å olika kombinationer av söndags- och vardagsfritid framgår — alltså i vad rör hembiträden i lantbrukshåll — av tabellen överst å sid. 97.

I anslutning till sist intagna tabell framhålls i socialstyrelsens berättelse, att en något vanligare kombination än övriga synes utgöras av ledighet var tredje eller var fjärde söndag och därjämte vardagsledighet en gång per vecka.

Beträffande omfattningen och förläggningen av söndags- respektive vardagsfritiden för de hembiträden, som överhuvud åtnjöt o s å d a n f r i t i d, anför socialstyrelsen i huvudsak följande:

Av samtliga hembiträden med söndagsledighet överhuvud utgjorde de, som hade ledigt var tredje eller fjärde söndag, enligt arbetsgivarnas uppgifter omkring  $\frac{1}{3}$ , enligt personalens mer än hälften. Flertalet av dessa hade hela söndagarna lediga. För övrigt syntes ledighet varannan söndag hela dagen vara en relativt vanlig anordning av söndagsledigheten (omkring  $\frac{1}{4}$  av fallen). Ledighet varje söndag, ehuru merendels blott några timmar, åtnjöt enligt arbetsgivarnas uppgifter omkring  $\frac{1}{6}$ , enligt personalens ungefär  $\frac{1}{10}$  av hembiträdena. Ledighet under hela dagen hade enligt arbetsgivaruppgifterna omkring  $\frac{2}{3}$  av samtliga hembiträden med söndagsledighet överhuvud.



Den regelmässiga veckoledighetens fördelning på vardags- och söndagsledighet för lanthembiträden.

	Arbetsgivarnas uppgifter					Personalens uppgifter						
	Relativa antalet hembiträden					Samtliga redovisade hembiträden	Relativa antalet hembiträden					Samtliga redovisade hembiträden
	med ledighet å vardag.						med ledighet å vardag.					
	oftare än 1 gång per vecka	1 gång per vecka	1 gång varannan vecka	övriga	utan regelbunden ledighet å vardagar		oftare än 1 gång per vecka	1 gång per vecka	1 gång varannan vecka	övriga	utan regelbunden ledighet å vardagar	
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%			
Genom arbetsförmedl. Antal hembiträden												
med ledighet												
varje söndag	0'6	4'8	0'8	1'8	12'9	20'9	0'4	4'0	0'8	—	11'1	16'3
varannan söndag	0'8	5'6	1'6	1'5	13'1	22'6	—	2'4	0'8	0'4	10'7	14'3
var 3:dje el. 4:e sönd.	0'1	6'1	0'3	4'0	18'2	28'7	0'4	5'9	0'4	5'1	19'9	31'7
övr. m. söndagsled.	—	—	—	—	0'1	0'1	—	0'4	—	—	—	0'4
Utan regelbunden söndagsl.	0'1	0'6	—	0'2	26'8	27'7	—	—	—	0'4	36'9	37'3
<i>Tillhoppa</i>	1'6	17'1	2'7	7'5	71'1	100'0 <sup>1</sup>	0'8	12'7	2'0	5'9	78'6	100'0 <sup>2</sup>
Övriga Antal hembiträden												
med ledighet												
varje söndag	0'4	3'2	—	1'4	13'2	18'2	—	1'1	0'1	0'1	7'1	8'4
varannan söndag	0'4	3'0	2'2	0'5	19'2	25'3	0'1	1'7	0'5	0'4	19'6	22'3
var 3:dje el. 4:e sönd.	0'1	3'2	1'2	2'2	15'7	22'4	0'1	3'4	0'9	2'7	30'0	37'1
övr. m. söndagsled.	—	—	—	—	0'1	0'1	—	—	—	—	0'2	0'2
Utan regelbunden söndagsl.	0'1	0'4	0'2	0'2	33'1	34'0	—	0'6	—	—	31'4	32'0
<i>Tillhoppa</i>	1'0	9'8	3'6	4'3	81'3	100'0 <sup>3</sup>	0'2	6'8	1'5	3'2	88'3	100'0 <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Avser 672 personer. <sup>2</sup> Avser 776 personer. <sup>3</sup> Avser 252 personer. <sup>4</sup> Avser 824 personer.

Såväl arbetsgivarnas som personalens uppgifter gåvo vid handen, att ledighet varje söndag (oftast endast några timmar) oftare förekom vid mindre än vid större gårdar, däremot ledighet var tredje eller fjärde oftare vid de större gårdarna. En jämförelse av förhållandena i olika landsdelar visar, att ledighet varje söndag var vanligast i norra Sverige. Ledighet varannan söndag förekom mest i södra Sverige, medan däremot ledighet var tredje eller var fjärde söndag var vanligare i mellersta Sverige än i övriga landsdelar.

Av samtliga hembiträden med vardagsledighet överhuvud åtnjoto enligt såväl arbetsgivarnas som personalens uppgifter mer än hälften dylik ledighet en gång per vecka. För närmare  $\frac{1}{3}$  av hembiträdena började denna ledighet senast kl. 14, för cirka  $\frac{1}{10}$  mellan kl. 14 å 17, medan relativt många (omkring  $\frac{1}{7}$ ) uppgivits åtnjuta ledighet några timmar under dagen och därjämte i en del fall efter kl. 17. Ledighet oftare än en gång per vecka var ovanligare än ledighet blott en dag varannan vecka.

Beträffande de av sakkunniga institutioner m. fl. vid enquëten lämnade uppgifterna anföres i socialstyrelsens berättelse, att dessa uppgifter i huvudsak överensstämde med de individuella uppgifterna. Ungefär  $\frac{3}{4}$  av uppgiftslämnarna från södra Sverige ansågo det vanligt, att hembiträden erhöillo »bestämda» fritider. Motsvarande andel för mellersta Sverige var



$\frac{3}{5}$ , medan av uppgiftslämnarna från norra Sverige endast  $\frac{1}{3}$  ansåg, att hembiträderna brukade hava regelmässig ledighet. Uppgifterna angående ledighetens omfattning och förläggning varierade emellertid i hög grad. I ett flertal fall framhölls, att man brukade överenskomma, att ledigheten skulle omfatta varannan eller var tredje söndag. I åtskilliga av enquétesvarren betonades emellertid, att bestämda fridagar ej erhöles men väl extra ledighet vid olika tillfällen, såsom för inköp i närliggande samhälle, vid familjehögtider, marknader m. m. Beträffande söndagsledigheten anmärktes från en del håll, att sådan ledighet visserligen kunde ges, men inte på bestämda tider. Andra framhöllo, att de, som ej deltog i mjölkning, i regel voro fria sön- och helgdagar efter morgonsysslorna.

Socialstyrelsen framhåller slutligen, att av en jämförelse mellan de för stads- respektive lanthushållen lämnade uppgifterna syntes framgå, att fritiden inom lanthushållen i större utsträckning vore förlagd enbart till söndagarna, medan ledighet både sön- och vardagar eller endast vardagar vore relativt vanligare för stads- än för lanthembiträderna. Söndagsledigheten återkomme för stadshembiträderna ofta varje söndag, därvid fritiden endast omfattade tiden från kl. 14 à 17, under det att man på landet i större utsträckning hade ledigt endast var tredje eller var fjärde söndag men till gengäld hela dagen.

### 3. De sakkunnigas förslag.

Såsom framgår av vad i tidigare sammanhang anförts (sid. 51 o. f.), anse de sakkunniga den erforderliga regleringen av arbetstiden inom det husliga arbetet böra — åtminstone i dess första utbyggnad — åstadkommas genom en lagstiftning angående minimifritider för hembiträderna. Denna lagstiftning bör uppenbarligen taga sikte på båda de former av ledighet, som här ovan behandlats, d. v. s. dels kvällsledigheten, dels ock den egentliga fritiden eller sådan ledighet, varigenom den regelmässiga arbetstiden inskränkes.

Förut i detta betänkande har understrukits betydelsen av att en lagstiftning på förevarande område anknyter till rådande sedvänjor. Såsom av socialstyrelsens ovan refererade undersökning framgår, växla emellertid dessa sedvänjor ganska betydligt och detta ej blott beträffande olika orter utan även i fråga om olika hushåll på samma ort. Till följd härav föreligga otvivelaktigt vissa svårigheter att lagstiftningsvägen fastslå för hela landet gemensamma minimifritider för hembiträderna. Det oaktat lär av lättförstådda skäl få anses nödvändigt att — om en reglering överhuvud skall komma till stånd — reglerna utformas enhetligt och detta även om de sålunda fastslagna fritiderna för en stor del av hushållen icke komma att sammanfalla med de för dessa hushåll hittills praktiserade fritiderna. Dock torde det sagda icke få anses utesluta, att med avseende å fritiden skillnad



i visst avseende göres mellan lant- och stadshushåll; till åsyftade spörsmål skall emellertid i ett senare sammanhang återkommas.

De tilltänkta fritidsbestämmelserna torde, såsom redan tidigare i skilda sammanhang omnämnts, böra vara av tvingande natur och hava karaktären av minimibestämmelser. Detta innebär, att en överenskommelse, varigenom ett hembitråde frånsagt sig rätt till fritid eller åtnöjt sig med sämre förmåner härutinnan än lagen angiver, skulle vara ogiltig och utan verkan. Av lagstiftningens minimikaraktär följer vidare, att den icke riktar sig mot redan nu till äventyrs utgående *bättre* fritidsförmåner eller utgör något som helst hinder för de hembiträden, som så kunna, att i fortsättningen förvärva sig sådana bättre förmåner. Det är alltså endast överenskommelse, varigenom avses att till hembiträdets nackdel ändra på de i lagen givna bestämmelserna, som saknar rättslig verkan. Skulle ett ingånget avtal delvis innebära sämre och delvis bättre förmåner än vad i lagen angives, t. ex. senare kvällsledighet men mera egentlig fritid, lära de överenskomna bättre förmånerna böra gälla, medan däremot i stället för den överenskomna kvällsledigheten skall gälla vad i lagen härutinnan angives.

#### **Kvällsledighet.**

De sakkunniga övergå härefter till frågan om omfattningen och förläggningen av den lagstadgade ledigheten och behandla därvid först frågan om kvällsledigheten eller ledigheten efter den regelmässiga arbetstidens slut. En reglering härutinnan synes lämpligen böra åstadkommas genom ett stadgande — av tvingande natur — angående den tidpunkt, vid vilken den ordinarie arbetstiden senast skall sluta, jämte erforderliga bestämmelser angående övertidsarbete. Att hembiträdet efter arbetstidens slut äger att fritt föfoga över sin tid ligger i sakens natur. Vid fastställandet av nyssnämnda tidpunkt för den ordinarie arbetstidens slut bör ledning hämtas från de sedvänjor härutinnan, för vilka tidigare redogjorts. Enligt dessa sedvänjor är den vanligast förekommande tidpunkten för det dagliga arbetets slut, såvitt stadshushållen angår, klockan 19 à 20. Även för landsbygdens vidkommande uppges flertalet av de redovisade hembiträdena i regel sluta sitt arbete vid nyssnämnda tid, dock att en viss förskjutning efter årstiderna gärna sker, så att arbetet på sommaren utsträcker längre men till gengäld slutar tidigare vintertid. Vilken sluttid, som bör bestämmas vid en reglering i lagstiftningens form av hembiträdenas arbetstid, lärer vara en ren avvägningsfråga. Å ena sidan torde beaktas, att hembiträdets arbetstid med nödvändighet måste sluta senare än vad husfaderns och övriga eventuellt förvärvsarbetande familjemedlemmars arbetstid i allmänhet slutar. Å andra sidan måste man emellertid tillse, att den ordinarie arbetstiden icke bestämmas att sluta så sent, att hembiträdenas kvällsledighet blir oskä-



ligt beskuren. De sakkunniga hava trott sig träffa ett lämpligt avgörande, då den ordinarie arbetstiden — i anslutning till vad mycket ofta redan nu är brukligt — föreslagits skola sluta senast klockan 19. Med en dylik avgränsning av arbetstiden synes man icke i alltför hög grad lägga hinder i vägen för den särskilt i de större städerna förekommande vanan med en sen middagsmåltid; därest med angiven begränsning av arbetstiden diskning eller annat efterarbete efter middagsmåltiden icke medhinner, lär det detta arbete få anstå till påföljande dag, där icke överenskommelse träffas om övertidsarbete på sätt nedan angives. Vad åter angår de hem, där man regelmässigt plägar äta kvällsmat, torde arbetet med sagda måltid — där den infaller efter klockan 19 — få så ordnas, att hembiträdet iordningställer måltiden under den ordinarie arbetstiden, medan serverandet av maten får ankomma på husmodern eller annan familjemedlem, allt såvitt icke överenskommelse träffas om övertidsarbete. Emellertid må framhållas, att de sakkunniga ingalunda förbise, att den angivna begränsningen av arbetstiden kan komma att på sina håll medföra olägenheter och kanske i en del fall föranleda någon omläggning av måltidsvanorna. Dock torde med hänsyn särskilt till den föreslagna möjligheten att träffa avtal om övertidsarbete svårigheterna icke vara så stora, som man i förstone kanske är benägen att tro.

Från den angivna regeln att den ordinarie arbetstiden skall sluta senast klockan 19 har föreslagits ett undantag, nämligen med avseende på lant-hushållen. Här har föreslagits att, när parterna äro därom ense, den ordinarie arbetstiden för månaderna april—september må sluta senast klockan 20. Detta undantagsstadgande har föranletts därav, att sommarhalvåret ju är jordbrukets bråda tid, då utarbetet merendels bedrives med en mycket lång daglig arbetstid, och att det med hänsyn härtill synts påkallat att jämväl med avseende å det husliga arbetet lämna möjlighet öppen till en något längre ordinarie arbetstid. Det må i detta sammanhang erinras om att lantarbetstidslagen för motsvarande period medgiver uttagande av en längre daglig arbetstid än eljest, därvid sistsagda lag dock anger den period, varunder längre arbetstid sålunda må uttagas, till vecka vars första söckendag infaller under tiden april—september; fullständig överensstämmelse med lantarbetstidslagens ifrågavarande bestämmelse har emellertid icke ansetts erforderlig, utan har i det framlagda förslaget tidsbestämningen något förenklats.

I förevarande sammanhang må även ett annat spörsmål beröras, nämligen frågan om en eventuell förlängning av den ordinarie arbetstiden viss eller vissa dagar i veckan i och för tillsyn eller övervakning av barn. Otvivelaktigt vore det för de husmödrar, som hava minderåriga barn, av synnerligt värde om den ordinarie arbetstiden bestämdes att även omfatta en eller annan kväll i veckan, vilka kvällar sålunda skulle bli husmoderns



»frikvällar». Frågan lärer böra tillmätas särskild betydelse just i dessa dagar, då de sjunkande födelsesiffrorna utgöra ett av våra mest brännande problem. Det torde nämligen icke kunna förnekas, att bland alla de faktorer av skilda slag, som föranlett och föranleder den låga nativiteten i vårt land, även ingår mödrarnas tilltagande olust inför den bundenhet, som förekomsten av småbarn i hemmet regelmässigt medför. En lagregel av den föreslagna innebörden, enligt vilken hembiträdernas ordinarie arbetstid alltid skulle sluta senast klockan 19, kan därför för mödrarnas vidkommande synas lägga sten på börda och därigenom komma att ytterligare öka obenägheten att sätta barn till världen. De sakkunniga hava även med hänsyn till vad sålunda anförts övertidsarbete, att från regeln om arbetstidens slut klockan 19 föreslå ett undantagsstadgande för hembiträden, anställda i familjer med barn; en dylik regel skulle exempelvis vara av den innebörden, att i den ordinarie arbetstiden skulle två kvällar i veckan ingå sådan »vakt-tjänst», varom här är fråga. Emellertid har denna tanke likväl övergivits. Det torde nämligen vara mycket problematiskt, om den ifrågasatta anordningen verkligen skulle vara till fördel för familjer med småbarn. Redan nu är det, som bekant, svårare för dessa familjer att få goda hembiträden än för de barnlösa familjerna. Och skulle man lagfästa en regel, enligt vilken den ordinarie arbetstiden skulle vara längre för hembiträdena i de barnäggande familjerna, ligger det tvivelsutan nära till hands att antaga, att hembiträdena skulle — ännu mer markerat än vad för närvarande är fallet — undvika att taga tjänst hos familjer med barn. Den ifrågasatta lagregeln kan sålunda tänkas verka i rakt motsatt riktning mot vad man med densamma åsyftade. De sakkunniga hava därför låtit detta förslag falla. Det helt visst mycket behjärtansvärda syfte, man med det diskuterade förslaget velat tillgodose, hava de sakkunniga i stället sökt beakta vid utformandet av reglerna för övertidsarbete.

#### Övertidsarbete och övertidsersättning.

Vad beträffar frågan om övertidsarbete, varmed i detta betänkande förstås arbete efter den ordinarie arbetstidens slut, torde omedelbart kunna fastslås, att det icke är möjligt att helt förbjuda sådant arbete. Skälen här för lära näppeligen behöva närmare utvecklas; det torde vara för en var uppenbart, att vid sedvanlig livsföring krav stundom måste uppkomma på visst övertidsarbete av hembiträdet. Å andra sidan är det tydligt, att det icke kan tillåtas för arbetsgivaren att *ålägga* hembiträdet övertidsarbete, då vid sådant förhållande regeln om den ordinarie arbetstidens slut klockan 19 skulle bli helt verkningslös. Liksom enligt åtta-timmarslagen torde i fråga om skyldigheten att utföra övertidsarbete få gälla vad därom mellan parterna överenskommes. Emellertid kan man icke stanna därvid utan torde vissa ytterligare stadganden vara erforderliga. Därest ingen annan



regel beträffande övertidsarbete finnes än att parternas överenskommelse vore normerande därför, skulle i en tid av arbetsbrist på området — och vid en eventuell allmän depression inom näringslivet torde en dylik situation vara att räkna med — arbetsgivaren kunna i form av en »överenskommelse» påtvinga hembiträdet övertidsarbete i oskälig utsträckning. Ett korrektiv mot en dylik företeelse lär därför vara behöfligt. Den närmast till hands liggande utvägen kan härvid synas vara, att genom en tvingande regel maximera det per år tillåtna antalet övertidstimmar på enahanda sätt som skett i andra arbetstidslagar. Emellertid hava de sakkunniga ansett, att denna utväg om möjligt bör undvikas. Skall en sådan regel kunna efterlevas, förutsättes bland annat en ordnad bokföring av uttaget övertidsarbete och en dylik bokföring lära hemmen — med allt fog — ställa sig avisande till. En dylik formellt betonad regel synes ej heller i övrigt vara anpassad efter hemmens behov.

Vill man ej beträda den angivna linjen med en maximering av övertiden, torde den erforderliga begränsningen därav få åstadkommas genom vissa bestämmelser angående skyldighet för arbetsgivaren att till hembiträdet gälda särskild ersättning för övertidsarbete. Visserligen kan invändas att med en dylik regel man icke hindrar de förmögna hemmen från att, genom erbjudande av en hög ersättning, locka hembiträderna till övertidsarbete i en mycket betydande utsträckning. Alltför stor vikt torde emellertid icke böra fästas vid denna synpunkt; dels äro de hem, för vilka betalningens storlek icke spelar någon roll, relativt få och dels är det ju i sista hand beroende på hembiträdets egen vilja, om hon skall åtaga sig erbjudet övertidsarbete eller icke. För den stora mängden hem kommer helt visst en bestämmelse — av tvingande natur — att särskild ersättning skall utgå för övertidsarbete, att medföra den önskade återhållsamheten i fråga om anlitan av sådant arbete. Det torde icke vara obefogat antaga, att — med en i lagen stadgad absolut skyldighet för vederbörande att gälda övertidsersättning — man i de flesta hem icke komme att påfordra övertidsarbete i andra fall än då så vore direkt påkallat, exempelvis vid bjudningar och andra mera extraordinära tillfällen. Då det vidare, såsom redan framhållits, ligger i hembiträdets egen hand att avgöra, om hon överhuvud skall åtaga sig övertidsarbete, synes med en regel av sist angiven innebörd den eftersträfvade begränsningen av övertidsarbetet kunna i huvudsak vinnas.

De sakkunniga hava, med utgångspunkt från vad ovan anförts, föreslagit ett stadgande, att hembiträdet icke är skyldigt utföra övertidsarbete i vidare mån än varom avtal träffats. Det förutsättes därvid, att sådant avtal skall kunna träffas antingen vid anställningens början eller senare, då behov av övertidsarbete finnes föreligga. En lämplig form för sådant avtal synes vara, att husmodern vid anställandet av hembiträdet upplyser henne om, att övertidsarbete kommer att påfordras vissa kvällar, och att par-



terna i anslutning härtill överenskomma, att hembiträdet skall, efter tillsägelse någon dag i förväg, stå till förfogande med övertidsarbete vid dessa tillfällen. Skulle hembiträdet icke vara villigt att på sådana villkor antaga platsen, får husmodern tydligen antingen avstå från att anställa det ifrågavarande hembiträdet eller ock för övertidsarbetet anlita särskild arbetskraft. — För undvikande av missförstånd må i detta sammanhang även framhållas att, därest hembiträdet icke vid avtalets ingående förklarat sig villigt åtaga sig övertidsarbete, det icke får anses utgöra orsak till uppsägning för omedelbar avflyttning, att hon vid anfordran — och då husmodern finner behov av övertidsarbete föreligga — vägrar befatta sig med dylikt arbete.

Vidare har i förslaget upptagits ett stadgande av innebörd, att övertidsersättning skall utgå för övertidsarbete i allmänhet och detta oavsett om annat förbehåll skett. Då det emellertid syntts rimligt att, när parterna äro ense om att visst övertidsarbete skall ersättas med ledighet å ordinarie arbetstid, en sådan överenskommelse skall få gälla, har med avseende å dylikt fall ett undantagsstadgande föreslagits från den eljest tvingande regeln om skyldighet att gälda särskild övertidsersättning. Då härvid talas om motsvarande ledighet »å ordinarie arbetstid» är därmed självfallet att förstå tiden från det arbetet regelmässigt börjar om morgonen till tidpunkten för arbetets slut på kvällen, d. v. s. i allmänhet klockan 19.

Vad ovan anförts har haft avseende å sådant övertidsarbete, som är att anse som husligt arbete i egentlig mening, exempelvis matlagning, städning och diskning. Med hänsyn till vad i ett tidigare sammanhang anförts angående önskvärdheten att i görligaste mån underlätta mödrarnas möjligheter att få hjälp med passning av barn, torde däremot särskilda bestämmelser böra träffas med avseende å dylik s. k. vakttjänst. Det synes icke tilltalande, att en barnägende familj skulle direkt av lagen tvingas att betala övertidsersättning för dylikt arbete. Det torde härvid särskilt beaktas, att denna vakttjänst oftast icke innebär arbete i egentlig mening utan består allenast däri, att hembiträdet skall vara till hands, om barnen skulle bli oroliga; i övrigt har hembiträdet sin fulla frihet att läsa, syssla med eget handarbete o. d. Även om en ersättning för sådant övertidsarbete skulle utgå, torde med hänsyn till arbetets nyssnämnda art ersättningen i allt fall komma att bestämmas väsentligt lägre än eljest, varför även av sådan grund det synes mindre påkallat att här föreskriva en tvingande regel om betalning. Å andra sidan lär det dock, såsom redan tidigare anförts, icke kunna ifrågakomma att föreskriva någon som helst *skyldighet* för vederbörande hembiträde att gratis utföra arbete, varom nu är fråga. Den framkomliga vägen synes här vara, att lagstiftningen helt överlåter åt kontrahenterna att ordna sitt ifrågavarande mellanhavande. Vill hembiträdet åtaga sig vakttjänst en eller annan kväll i veckan utan särskild gottgörelse, bör lagen



sålunda icke lägga något som helst hinder i vägen. Där hembiträdet åter förklarar sig icke vilja utföra ens vakttjänst utan ersättning, lärer sådan däremot få utgå. — Den föreslagna anordningen kommer måhända att mötas av den invändningen, att densamma innebär en alltför ringa hjälp åt mödrarna. De sakkunniga vilja icke heller själva påstå annat än att den eftergift, man ansett sig kunna göra till förmån för mödrarna, är relativt ringa. Värdet därav torde likväl icke böra underskattas. Otvivelaktigt har det sin betydelse, om dylik vakttjänst är undantagen från en eljest gällande regel om *skyldighet* att gälda övertidsersättning.

Av den föreslagna formuleringen av det ifrågavarande stadgandet lärer framgå, att undantagsbestämmelsen endast är avsedd att gälla för sådant arbete, som uteslutande är att anse som vakttjänst. Om vakttjänsten kombineras med annat arbete, exempelvis på så sätt att hembiträdet tillsäges att under kvällen utföra sömnads- eller annat arbete för familjens räkning, avses däremot huvudregeln skola gälla och skyldighet alltså skola föreligga att gälda övertidsersättning.

Vad ovan anförts angående vakttjänst, innefattande tillsyn av barn, torde böra äga motsvarande tillämpning med avseende å annan, ur arbets-synpunkt därmed jämförlig vakttjänst. Härvid åsyftas t. ex., att hembiträdet åtagit sig att någon kväll passa telefon eller dörrklocka. I förslaget har vidare med vakttjänst, varom nu är fråga, jämförts sådant egentligt övertidsarbete, som är föranlett av sjukdom inom familjen. Det lärer icke vara tillfredsställande att för dylika fall, som närmast äro att likna vid nödfalls-situationer, stadga en absolut skyldighet att gälda övertidsersättning, utan synes även i ett dylikt fall ersättningsfrågan helt böra överlämnas åt parternas fria överenskommelse. — Det må tilläggas, att icke heller för sådana fall, varom sist är nämnt, stadgats någon som helst skyldighet för hembiträdet att utföra övertidsarbete.

Till frågan om en reglering av arbetsgivarens skyldighet att gälda övertidsersättning hörer även spörsmålet, om ersättningen bör med avseende å sitt minimibelopp regleras lagstiftningsvägen eller om man helt skall överlåta åt parterna att kontraktera om ersättningens belopp. Man synes nämligen kunna göra gällande, att, om det överhuvud anses erforderligt att i en tvingande lagregel fastslå att övertidsersättning skall utgå, man följdriktigt även bör i lagen ange visst minimibelopp, under vilket ersättningen icke må bestämmas. Eljest kunde man befara att lagregeln kringginges genom att ersättningen bestämdes till ett så lågt belopp, att arbetet i realiteten bleve att anse som oavlönat. Och skulle, å andra sidan, arbetstagens position vara så stark, att en dylik lönesättning icke vore att befara, kunde måhända varje lagbestämmelse om övertidsersättning undvaras, då arbetstagnarna i ett sådant läge, lagen förutan, torde tillse, att det utförda övertidsarbetet bleve vederbörligen betalt.



Beträffande vissa andra lagars och lagförslags ståndpunkt till förevarande spörsmål må följande anföras. Den allmänna arbetstidslagen liksom lantarbetstidslagen uttalar sig överhuvud icke om frågan, på vilka villkor övertidsarbete skall utföras. Den erforderliga garantien mot ett utnyttjande på otillbörliga villkor av den föreliggande rätten att uttaga övertidsarbete föreligger emellertid ändock, dels genom ett lagstadgande att i fråga om arbetares skyldighet att utföra övertidsarbete gäller vad därom kan anses vara med arbetsgivaren överenskommet, dels ock genom förekomsten av starka arbetarorganisationer på de ifrågavarande arbetsområdena. Vad åter angår sjöarbetstidslagen gäller, att övertidsarbete kan inom angivna gränser mot ersättning *äläggas* sjöman och stadgas vidare, att ersättning för övertidsarbete skall utgå i penningar eller ock, då fråga är om vakttjänst i hamn eller om arbete utfört av sjöman, som icke uppbär kontant lön, beredas i form av fritid; övertidsersättning, som utgår i penningar, skall för timme räknat utgöra, när övertidsarbetet utförts å söckendag, minst 150-del, och när övertidsarbetet utförts å helgdag, minst en 75-del av sjömannens kontanta månadslön, oberäknat kostpengar eller däremot svarande ersättning. Slutligen må nämnas, att enligt det förut i detta betänkande omförmälda förslaget till lag om arbetstiden i detaljhandel och viss annan rörelse (statens offentl. utredn. 1937: 55) för allmänt övertidsarbete »skall utgå särskild övertidsersättning, minst en fjärdedel högre än vad arbetstagaren erhåller för motsvarande arbete under ordinarie arbetstid», varjämte bestämmelser föreslagits angående eventuellt utbyte av ersättningen mot ledighet å ordinarie arbetstid.

Vad speciellt det i förevarande betänkande avhandlade arbetsområdet beträffar kunna måhända särskilda skäl synas föreligga att i lag fastslå övertidsersättningens minimibelopp. I förslaget upptages nämligen, såsom förut angivits, icke någon maximibestämmelse angående tillåten mängd övertidsarbete; vid sådant förhållande kunde det vara av betydelse att genom ett stadgande om en — icke för låg — övertidsersättning åstadkomma en hämsko gentemot ett alltför flitigt utnyttjande av övertid. En dylik anordning torde i de flesta fall få anses erbjuda en god garanti mot en otillbörlig utsträckning av övertiden. Vidare må emellertid beaktas, att det på förevarande arbetsområde är en allmän och djupt rotad uppfattning, att arbetsgivaren mot erläggande av den avtalade månadslönen har anspråk på den anställdes hela arbetskraft; särskild ersättning för arbete å övertid plägar sålunda för närvarande icke gäldas. Och även i de hem, där man ändock lämnar extra gottgörelse till hembiträdet för exempelvis kvällsarbete vid bjudningar, torde gottgörelsen likväl anses mera som en gratifikation än som en övertidsersättning, vartill hembiträdet har berättigade anspråk. Den föreslagna lagstiftningen lär visserligen komma att medföra en viss ändring härutinnan, då förslaget förutsätter en bestämd åtskillnad



mellan ordinarie arbetstid och övertid. Det oaktat kunde man möjligen befara, att den äldre uppfattningen om rätten till hembiträdets hela arbetskraft komme att göra arbetsgivarna benägna att gälda en oskäligt låg övertidsersättning. Den sistnämnda synpunkten kunde synas så mycket mera böra beaktas, som det här gäller en arbetargrupp, som — åtminstone vad den närmaste framtiden angår — icke har möjlighet att genom kollektiva avtalsförhandlingar uppnå erforderliga garantier mot underbetalning.

Emellertid lär det, trots vad ovan anförts, likväl vara tvivelaktigt, om man i lag bör fixera minimiersättningen vid övertidsarbete. Även om denna ersättning bestämmes icke absolut utan i proportion till månadslönen, innebär det likväl att man lagstiftningsvägen ingriper i parternas inbördes avlöningsförhållanden, ett område som ju merendels anses böra regleras genom frivilliga överenskommelser och icke genom statliga åtgärder. Därtill kommer, att dylika minimibestämmelser i realiteten ofta motverka de anställdas möjligheter att uppnå en högre ersättning; bestämmelserna tendera att bli normerande, i det att arbetsgivarna gärna hålla sig vid den i lagen angivna ersättningen, oaktat denna tänkts som en minimiersättning. Denna synpunkt har, efter vad de sakkunniga erfarit, vunnit särskilt beaktande på hembiträdeshåll. Slutligen torde ur mera allmän synpunkt kunna sägas att, då grundlönen ej är bestämd i lag, det måhända icke är lämpligt att i lagen införa en minimibestämmelse angående övertidsersättningen

De sakkunniga hava, med hänsyn till det sagda, ansett sig icke böra föreslå någon bestämmelse angående övertidsersättningens belopp. Detta blir sålunda en sak, varom arbetsgivaren och hembiträdet själva få överenskomma. Skulle överenskommelse om ersättningens belopp icke hava träffats, lär det, i händelse av tvist, ersättningen böra bestämmas till det belopp, som med hänsyn till arbetets art och ortens förhållanden är skäligt. — Det är emellertid de sakkunnigas övertygelse, att regeln om att särskild ersättning *skall* utgå för övertidsarbete kommer, ändock att någon minimibestämmelse angående ersättningens belopp sålunda icke gives, att likväl vara av betydande värde, då parterna i allt fall härigenom få ett rättesnöre med avseende å den överenskommelse, de hava att i förevarande hänseende träffa.

#### Egentlig fritid.

De sakkunniga övergå härefter till frågan om den egentliga fritiden, d. v. s. sådan ledighet, varigenom den regelmässiga arbetstiden inskränkes. Såsom redan förut erinrats, torde även hithörande bestämmelser böra vara av tvingande art, varför en förhandsöverenskommelse att hembiträdet skall i viss utsträckning avstå från henne lagligen tillkommande fritid bör sakna rättslig verkan.



Vad angår frågan om den lämpliga omfattningen och förläggningen av den lagbestämda fritiden kan — med hänsyn till de skiftande plägseder härutinnan, som för närvarande äro rådande — en viss tvekan göra sig gällande. Bland alla de skiftande sätten för fritidens utmätande synas emellertid vissa huvudtyper kunna urskiljas. *Söndagsledigheten* — som här först skall behandlas — torde sålunda i allmänhet utgå antingen i form av en helledig söndag, därvid ledigheten återkommer mera sparsamt såsom var tredje eller var fjärde söndag, eller ock såsom halvdagsledighet, som till gengäld får åtnjutas var eller varannan söndag. Båda dessa huvudtyper synas förtjänta av beaktande vid en reglering lagstiftningsvägen av hembiträdenas fritidsförhållanden. Vad särskilt angår det förstnämnda alternativet finna de sakkunniga det emellertid rimligt, att man här tager steget fullt ut och låter ledigheten — såsom redan i viss utsträckning praktiseras — omfatta tiden från den ordinarie arbetstidens slut lördag kväll till tidpunkten för arbetets början måndag morgon. Kravet på en dylik sammanhängande söndagsledighet synes i hög grad behjärtansvärt, bland annat med hänsyn till att åtskilliga hembiträden kunna vilja över en veckohelg besöka föräldrar eller andra anhöriga. Men även de hembiträden, som icke resa bort över sin lediga söndag, torde hava berättigade krav på att någon morgon få vila ut, fria från de sedvanliga morgonsysslorna.

De sakkunniga hava med hänsyn till vad ovan anförts föreslagit tvenne olika möjligheter för förläggandet av söndagsfritiden: antingen skall fritid åtnjutas var tredje söndag, därvid fritiden skall räknas från ordinarie arbetstidens slut föregående dag till tidpunkten för arbetets början påföljande morgon, eller ock skall fritiden förläggas till varannan söndag och avse tiden från klockan 13 till tidpunkten för arbetets början påföljande morgon.

Emellertid påkallas härvid särskild uppmärksamhet av spörsmålet, i vad mån de allmänna helgdagarna vid fritidens beräknande skola jämföras med söndagarna. Vid en reglering lagstiftningsvägen av denna fråga torde man knappast — såsom fallet är vid söndagsledigheten — hava någon mera allmängiltig sedvänja att anknyta lagstiftningen till. Dock torde det icke vara ovanligt, att vid dubbelhelgdagarna, d. v. s. vid påsk, pingst och jul, hembiträdet erhåller ledigt endera dagen, helt eller delvis. De sakkunniga anse för sin del rimligt, att man i förevarande hänseende helt likställer de allmänna helgdagarna med söndagarna; enligt förslaget skola därför sön- och helgdagar räknas i en följd och hembiträdet äga åtnjuta fritid var tredje (respektive varannan) sådan dag. En dylik anordning har synts vara enklare och i praktiken mera lättillämplig än om helgdagsfritiden skulle beräknas efter en särskild turordning, skild från vad som gällde beträffande söndagarna.

Vilketdera av de båda ovannämnda alternativen — d. v. s. helledighet var tredje sön- eller helgdag eller ledighet varannan sådan dag efter kloc-



kan 13 — som i det särskilda fallet skall gälla, äga vederbörande kontrahenter att själva bestämma. För den händelse överenskommelse ej träffats angående förläggandet av helgdagsfritiden, skall enligt förslaget gälla det förstnämnda alternativet d. v. s. fritid var tredje sön- eller helgdag, räknat från arbetets slut föregående dag; detta alternativ torde nämligen vara det som bäst motsvarar hembiträdernas egna önskemål — samtidigt som det icke kan anses innebära någon obillighet gentemot husmödrarna — och har därför synts böra gälla i alla de fall, där icke annat visas vara mellan parterna överenskommet.

Såsom en ordningsbestämmelse hava de sakkunniga vidare föreslagit att, där annan överenskommelse ej träffats, helgdagsfritid första gången skall åtnjutas å tredje sön- eller helgdagen eller, där helgdagsfritiden skall förläggas till varannan sådan dag, å andra sön- eller helgdagen efter anställningens början.

Det må erinras, att från och med innevarande år den 1 maj skall — då denna dag icke infaller å sön- eller helgdag — vid tillämpning av lag eller särskild författning vara likställd med allmän helgdag, dock med vissa i förevarande sammanhang betydelselösa undantag. Vid beräkandet av hembiträdernas helgdagsfritid skall alltså även den 1 maj medräknas. För de fall, då fritiden emellertid icke infaller just å nämnda dag, synes en särbestämmelse erforderlig, enligt vilken fritid det oaktat skall åtnjutas denna dag. Ett dylikt undantagsstadgande synes motiverat av enahanda skäl, som överhuvud föranlett statsmakterna att jämställa den 1 maj med helgdag. Dock torde det knappast vara påkallat att med avseende å denna utom tur infallande fridag föreskriva heldagsledighet utan synes det lämpligt att ledigheten skall gälla från klockan 13 för återstoden av dagen.

Såsom av socialstyrelsens utredning framgår, förekommer i en betydande utsträckning, att hembiträderna åtnjuta *fritid jämväl vissa vardagar*, vanligen en gång i veckan, därvid fritiden brukar räknas från klockan 14 eller något senare. Denna vardagsfritid torde synnerligen ofta förläggas till onsdagarna. Den sålunda uppkomna sedvänjan med vardagsledighet en halv dag i veckan synes vara av beskaffenhet att böra upptagas i den tilltänkta lagen. Då hembiträderna, enligt de sakkunnigas förslag, skola vara i tjänst två sön- och helgdagar av tre, torde det icke vara mer än rimligt, att viss ledighet i stället beredes dem å vardagar. Därtill kommer, att en dylik särskild vardagsledighet är nödvändig för att hembiträderna överhuvud skola hava möjlighet att verkställa uppköp och dylikt för egen räkning. De sakkunniga hava på grund härav föreslagit, att fritid skall åtnjutas en vardag varje vecka, därvid fritiden skall räknas från klockan 14 för återstoden av dagen. Då onsdagen i stor utsträckning vunnit hävd såsom speciell ledighetsdag, har vidare föreslagits att, där annan överenskommelse ej träffats, denna vardagsledighet skall förläggas till onsdagarna.



Till förebyggande av missförstånd må slutligen ånyo framhållas, att de ovan föreslagna fritidsbestämmelserna äro av minimikaraktär och att, i den mån ett hembitråde kan genom överenskommelse tillförsäkra sig ytterligare fritider, en dylik överenskommelse är fullt giltig. Däremot tillåter icke lagen, sådan den av de sakkunniga föreslagits, att hembiträdets fritid bestämmes att omfatta mindre förmåner än vad i lagen angives. Såväl helgdags- som vardagsfritid skall alltså utgå, oavsett om parterna därom överenskommit eller icke. Emellertid lärer intet skäl föreligga att söka hindra att, när så vid visst tillfälle finnes lämpligt och parterna äro därom ense, den lagstadgade fritiden utbytes mot en motsvarande ledighet å annan tid; bestämmelse härom har även upptagits i förslaget.

Sammanfattningsvis må angående förslagets innehåll i förevarande delar anföras, att arbetstidens längd i och för sig lämnas oregerad, att ingen bestämmelse gives angående tidpunkten för arbetets början på morgonen, att tidpunkten, då det ordinarie arbetet senast skall sluta, däremot regleras genom tvingande bestämmelser, att övertidsarbete tillåtes utan begränsning i den omfattning, varom parterna må överenskomma, att övertidsersättning skall, enligt en tvingande bestämmelse, utgå för egentligt övertidsarbete, medan för vakttjänst m. m. frågan härom lämnas till parternas eget avgörande, att hembiträdet skall beredas minst de fritider å sön- och helgdagar respektive vardagar, varom i lagen stadgas, samt att de tvingande bestämmelsernas efterlevnad icke skyddas vare sig genom statlig övervakning eller genom straffhot utan allenast genom den föreslagna rätten för vederbörande hembitråde att, om arbetsgivaren skulle åsidosätta nämnda bestämmelser, utbekomma skadestånd därför; den närmare utvecklingen av sistsagda spörsmål torde emellertid få anstå till ett senare sammanhang.

#### D. Särbestämmelser för minderåriga hembiträden.

Såsom redan i tidigare sammanhang anförts (sid. 66), torde vissa särbestämmelser vara erforderliga beträffande minderåriga hembiträden. Dylika särbestämmelser synas påkallade dels — och i första hand — av hänsynen till de minderårigas hälsa och kroppsutveckling, dels ock av önskvärdheten att bereda de minderåriga under deras första tid såsom hembiträden så drägliga arbetsförhållanden, att de icke redan från början fatta motvilja mot yrket.

Det har förut nämnts, att 1912 års arbetarskyddslag icke äger tillämpning å husligt arbete, utfört i hemmen. Emellertid torde här få erinras om, att under år 1938 särskilda sakkunniga tillkallats inom socialdepartementet med uppdrag att verkställa en översyn av den svenska arbetarskyddslagstiftningen och framlägga därav föranledda förslag. I direktiven för nyssnämnda sakkunnigas arbete anföres bland annat — under hänvisning till



ett flertal vid de internationella arbetskonferenserna antagna konventionsförslag, däribland förslag till konvention angående minimiålder för barns användande till icke-industriellt arbete (reviderad, Genève, 1937) — att ehuru något eller några av dessa konventionsförslag innehölle en eller annan bestämmelse, som icke syntes lämplig för införande i svensk arbetarskyddslagstiftning, en omprövning dock förordades i hela dess vidd av frågan, om och i vad mån den svenska lagstiftningen borde bringas till närmare överensstämmelse med motsvarande internationella reglering. Då nyssnämnda konventionsförslag äger tillämpning även å husligt arbete i familj, i den mån detta icke utföres av medlemmar av familjen, lärer sålunda inom nyssnämnda sakkunnigas uppgift falla att undersöka frågan om ett eventuellt utsträckande av den svenska arbetarskyddslagstiftningen till att omfatta även det husliga arbetet; det torde dock härvid få erinras om, att 1938 års riksdag, i anledning av Kungl. Maj:ts proposition med anhållan om riksdagens yttrande angående bland annat nu ifrågavarande konventionsförslag, förklarar att riksdagen anslöte sig till föredragande departementschefens uppfattning, att förslaget *icke* borde ratificeras. — Då de sakkunniga i detta betänkande och oavsett den pågående översynen av arbetarskyddslagstiftningen ansett sig böra föreslå vissa skyddsbestämmelser för minderåriga hembiträden, har detta föranletts *dels* därav att det lärer vara mycket ovisst om vid en revision av arbetarskyddslagen densamma verkligen utsträcker att omfatta även husligt arbete, *dels ock* därav att de i detta sammanhang föreslagna bestämmelserna delvis torde ligga på ett annat plan än arbetarskyddslagens. Bestämmelsen angående minderåriga hembiträdens övertidsarbete synes sålunda hava sin rätta plats i den lag, som i övrigt reglerar hembiträdernas arbetsförhållanden. Skulle den pågående revisionen av arbetarskyddslagstiftningen likväl resultera i lagbestämmelser, omfattande även det husliga arbetet, torde i allt fall de ändringar, som därav skulle föranledas med avseende å den nu föreslagna lagen, bliva av så ringa omfattning, att man icke synes böra av hänsyn därtill underlåta att nu i ett sammanhang reglera även de minderåriga hembiträdernas arbetsförhållanden.

Arten och beskaffenheten av de bestämmelser, som i förevarande hänseende böra träffas, lära i mycket bliva beroende av huru begreppet minderårig fixeras eller med andra ord var åldersgränsen mellan minderåriga och icke minderåriga hembiträden drages. I 1912 års arbetarskyddslag förstås, som bekant, med minderårig den, som är under 18 år. I vissa andra lagar åter har begreppet minderårig en annan betydelse; sålunda förstås exempelvis enligt fattigvårdslagen med minderårig den, som icke fyllt 16 år. I förevarande sammanhang torde kunna ifrågakomma antingen att bestämma minderårighetsgränsen till 18 år eller att ytterligare inskränka begreppet, därvid 16 års-gränsen främst torde komma i åtanke. Enligt de sak-



kunnigas förmenande lärer det sistnämnda alternativet böra väljas. Med hänsyn till å ena sidan beskaffenheten av det arbete, varom här är fråga, å andra sidan det skydd, som beredes redan genom de för hembiträden i allmänhet föreslagna bestämmelserna, synes det nämligen icke vara direkt erforderligt att utsträcka de särskilda skyddsbestämmelserna utöver 16 årsgränsen. En flicka på 16 eller 17 år torde utan fara för men kunna deltaga i husligt arbete under enahanda villkor, som i allmänhet föreslagits för det husliga arbetets vidkommande. Det är 14- och 15-åringarna, som behöva särskilda skyddsbestämmelser för att icke riskera kroppsligt men och för att icke mista lusten till yrket. Och att man icke bör utsträcka skyddsbestämmelsernas tillämplighet utöver vad som sålunda är oundgängligen erforderligt, torde ligga i sakens natur. — De sakkunniga hava, i enlighet med vad ovan anförts, i sitt förslag begränsat de särskilda bestämmelserna för minderåriga till att gälla endast sådana hembiträden, som icke fyllt 16 år.

Beträffande de minderåriga hembiträdena tala flera skäl för en reglering i direkt form av arbetstiden, därvid denna borde bestämmas till åtta timmar. En reglering i denna direkta form är onekligen den mest effektiva och därför just för de ifrågavarande åldersgrupperna särskilt lämplig. Och även om det för närvarande befunnits ogörligt, att för hembiträden i allmänhet föreslå en dylik direkt arbetstidsreglering, lärer det likväl icke vara omöjligt att för detta begränsade område gå in för en sådan anordning. Under utredningsarbetets gång hava även stora sympatier förefunnits för en lösning av frågan utefter denna linje. Då de sakkunniga likväl funnit sig slutligen böra övergiva tanken, har motivet härtill varit den föreliggande risken, att en dylik utformning av bestämmelserna i visst hänseende kan komma att lända mera till skada än till gagn för de minderåriga. Det lärer nämligen kunna allvarligen befaras att, därest arbetstiden för minderåriga hembiträden maximeras till åtta timmar medan för övriga allenast fritiden regleras, man därigenom försvårar för de minderåriga att överhuvud få anställning som hembiträden. Den sedvanliga gången lärer vara, att de unga flickor, som efter slutad skolgång söka sig till hembiträdesyrket, först taga plats hos någon familj i den närmaste trakten — kanske mot en skäligen ringa ersättning — för att sedan, i den mån de blivit upplärda i yrket, söka sig andra och bättre avlönade platser, helst i städerna. Blev nu arbetsgivarnas rätt att använda de minderåriga hembiträdena avsevärt beskuren, kunde lätteligen inträffa, att man föredroge att anställa vuxna hembiträden, även om dessa betingade en något högre lön. Det må härvid beaktas, att måhända särskilt för lantushållen en regel om åttatimmars arbetsdag kan förväntas medföra vissa olägenheter. En utveckling i den ovan angivna riktningen vore tydligen icke önskvärd. En del flickor komme att gå sysslolösa med därav följande olägenheter. Och de flickor, som under alla förhållanden måste skaffa sig avlönade platser, bleve nödsakade att genast söka sig bort



från hemtrakten till de arbetsplatser av annan art, som måhända kunde stå öppna för dem. För de sakkunniga synes emellertid en lagstiftning, som sålunda skulle kunna medföra dels sysslolöshet för en del flickor, dels ock att de unga flickorna i ökad utsträckning droges bort från hemmens övervakning och inflytande, så betänklig att densamma — trots vad ovan anförts angående dess förtjänster — likväl icke ansetts böra förordas. De sakkunniga hava i stället ansett sig böra föreslå vissa mindre ingripande bestämmelser, vilka till gengäld icke kunna anses i nämnvärd grad minska de minderårigas chanser på ifrågavarande arbetsområde. Den tilltänkta fritidsregleringen avses sålunda principiellt skola gälla även för minderåriga hembiträden och det för dem erforderliga speciella skyddet avses skola vinnas genom vissa tilläggsbestämmelser; de allmänna reglerna om kvällsledighet och fritider skola däremot gälla i lika mån för de minderåriga hembiträdena och för de vuxna.

Innan de sakkunniga övergå till frågan om utformningen av de särskilda skyddsbestämmelserna för minderåriga hembiträden, må några kortfattade erinringar här göras om arbetarskyddslagens nuvarande bestämmelser beträffande minderåriga arbetare. Dessa skyddsbestämmelser kunna sägas vara av tvenne olika slag, *dels* vissa bestämmelser angående minimiålder för minderåriga arbetare, därvid huvudregeln är att sådan arbetare icke må användas till arbete förrän han fyllt 13 år, eller, vad angår industriellt arbete och viss annan verksamhet, förrän han fyllt 14 år, *dels ock* vissa speciella skyddsbestämmelser. I sistnämnda hänseende stadgas, att arbetsgivare icke må använda minderårig till arbete på sådant sätt, att den minderåriges användande kan anses medföra fara för olycksfall eller för överansträngning eller annan menlig inverkan på den minderåriges hälsa eller kroppsutveckling eller för den minderåriga innebära våda i sedligt avseende. Vidare stadgas, att minderårig skall lämnas erforderlig ledighet för deltagande i kurs för religions- eller sådan yrkes- eller fortsatt skolundervisning, för vilken kostnaden helt eller delvis bestrides av staten eller med kommunala medel. Beträffande minderårigs arbetstid i arbete, varå åttatimmarslagen äger tillämpning, gäller vad där är stadgat, dock att minderårig icke må annat än i vissa nödfallssituationer användas till dylikt arbete mer än 10 timmar av dygnet eller 60 timmar i veckan. Ej heller må, annat än i berörda undantagsfall, minderårigs arbetstid i annat arbete överstiga nämnda antal timmar. Deltager den minderåriga med arbetsgivarens vetskap i kurs för sådan undervisning, som ovan nämnts, skall arbetstiden så begränsas, att sammanlagda arbets- och undervisningstiden ej kommer att överstiga förut angivna begränsning. Ytterligare stadgas, att minderårigs raster i arbetet skola anordnas på ett med hänsyn till den minderåriga lämpligt sätt och skall den minderåriga för nattvila beredas oavbruten ledighet från arbetet under minst 11 timmar varje dygn;



i denna ledighet skall regelmässigt ingå, där minderårig under 16 år användes till industriellt och därmed jämställt arbete, tiden mellan klockan 7 e. m. och klockan 6 f. m. samt eljest tiden mellan klockan 10 e. m. och klockan 5 f. m.

Vad så angår frågan om utformandet av de särskilda tilläggsbestämmelserna för minderåriga hembiträden må till en början anmärkas, att det knappast synes erforderligt att i lag fastslå någon viss minimiålder för minderåriga hembiträden. Någon annan åldersgräns lärer sålunda icke vara behöfvig än den, som automatiskt följer av gällande skoltvång. Där emot torde även beträffande hembiträdesyrket få anses av nöden att införa ett likartat stadgande som det här ovan omförmälda, att minderårig icke må användas till arbete på sådant sätt att därav kan följa fara för olycksfall eller överansträngning etc. Detta stadgande får anses vara själva kärnpunkten i skyddsbestämmelserna. I anslutning härtill torde vidare böra föreskrivas, att arbetsgivare skall vara skyldig tillse, att hembiträdet beredes de raster i arbetet, som med hänsyn till nyssnämnda stadgande äro erforderliga. Ytterligare torde krävas vissa bestämmelser i syfte att åt de minderåriga hembiträdena säkerställa en med hänsyn till deras ålder tillräcklig fritid, d. v. s. en fritid, som ur hälsosynpunkt är av tillräcklig längd och som vidare möjliggör för de unga hembiträdena att i ungefär samma utsträckning som deras kamrater inom andra yrken ägna sig åt förströelser eller studier. Det kan måhända låta säga sig, att dessa möjligheter skulle förefinnas redan i och med stadgandet att den ordinarie arbetstiden skall sluta senast klockan 19 (respektive klockan 20 för lant-hushåll sommartid) och att hembiträde är skyldigt utföra övertidsarbete endast i den mån avtal därom träffats. Emellertid torde dessa bestämmelser likväl icke vara tillräckliga i vad de minderåriga angår. Det må i detta sammanhang erinras om, att enligt gällande förmynderskapslag arbetsavtal för minderårig under 16 år ingås av den minderåriges föräldrar eller den, som eljest har den rättsliga vårdnaden om honom. Under förutsättning att intet lagstadgande härom gäves, kunde följaktligen tänkas att, då en minderårig flicka sattes i tjänst såsom hembiträde, avtal för hennes räkning träffades om skyldighet till övertidsarbete i en relativt betydande utsträckning. Vidare må framhållas, att under samma förutsättning den minderåriga själv — tack vare sin av åldersskillnaden betingade underlägsenhet gentemot arbetsgivaren — kunde förmås till övertidsarbete i en omfattning, som icke vore skälig. Bland annat av hänsyn till det nu anförda lärer det vara erforderligt med en direkt lagbestämmelse om och i vilken utsträckning övertidsarbete må vara tillåtet för minderåriga hembiträden. Att helt förbjuda sådant arbete synes icke lämpligen böra ifrågakomma, då man därigenom skulle omöjliggöra för husmödrarna att anlita dessa hembiträden för vakttjänst. För hemarbetets jämna fortgång torde



det sålunda vara nödvändigt att i viss mån tillåta övertidsarbete även vad de minderåriga hembiträdena beträffar. Med hänsyn till vad tidigare anförts bör emellertid rätten att uttaga sådant övertidsarbete vara mycket begränsad. De sakkunniga hava för sin del funnit en tillåten övertid av högst 7 timmar i veckan ganska väl motsvara å ena sidan husmödrarnas rimliga behov, å andra sidan hembiträdenas krafter och förmåga. I förslaget har i enlighet härmed upptagits ett stadgande, att minderårigt hembitråde icke må användas till arbete å övertid utöver 7 timmar i veckan. Det må framhållas, att den sålunda angivna övertiden icke avses vara ett genomsnitt för månad eller år, utan är tänkt som ett absolut maximum för det under loppet av en och samma kalendervecka tillåtna övertidsarbetet. För tydlighets skull må vidare framhållas, att det nämnda stadgandet givetvis icke konstituerar en *skyldighet* för minderårigt hembitråde att utföra övertidsarbete; berörda spörsmål regleras av den i ett tidigare sammanhang (sid. 101) avhandlade huvudregeln, att hembitråde är skyldigt utföra övertidsarbete endast i den mån avtal därom träffats.

Vad angår övriga i arbetarskyddslagen upptagna särbestämmelser för minderåriga torde det icke finnas erforderligt att i förevarande lagförslag upptaga däremot svarande stadganden. Bestämmelsen angående skyldighet för arbetsgivare att lämna minderårig arbetare erforderlig ledighet för deltagande i kurs för religions- eller yrkesundervisning m. m. torde sålunda med hänsyn till den utformning, fritidsbestämmelserna erhållit, kunna undvaras, såvitt angår förevarande arbetsområde. Icke heller torde särskilda bestämmelser angående nattvila vara erforderliga, även om i lagförslaget icke upptagits något stadgande angående den tid på morgonen, vid vilken arbetet för dagen må börja.

En särskild fråga är, huruvida de ovan angivna bestämmelserna för minderåriga hembiträden böra förknippas med straffbestämmelser eller om man även härvidlag bör nöja sig med det korrektiv, som beträffande vuxna hembiträden ansetts tillräckligt, d. v. s. möjligheten för hembiträdena att kräva skadestånd vid fall av åsidosättande av de såsom tvingande angivna reglerna. Emellertid må redan från början framhållas, att även med avseende å minderåriga hembiträden de sakkunniga för sin del ansett sig böra avböja varje form av offentlig inspektion över reglernas efterlevnad. Vad som åsyftas är sålunda allenast att knyta en ren straffsanktion till de för minderåriga avsedda särbestämmelserna. Med hänsyn till det samhällliga intresset av dessa bestämmelsers efterlevnad och då vederbörande just i sin egenskap av minderåriga icke kunna förväntas vara i stånd att själva hävda sin rätt, torde en dylik straffsanktion vara väl befogad. Icke heller torde det ligga något oegentligt i att stadga straff för överträdelse av vissa för minderåriga avsedda bestämmelser, medan så däremot icke sker beträffande de vuxna, detta med hänsyn till att de förstnämnda bestämmel-



serna i viss mån ligga på annat plan. Emellertid torde straffbestämmelserna böra knytas allenast till de här ovan avhandlade *särbestämmelserna* för minderåriga — d. v. s. dels bestämmelsen om högst 7 timmars övertidsarbete per vecka och dels den allmänna bestämmelsen angående skydd mot arbete, som kan medföra fara för olycksfall eller överansträngning etc. — och sålunda icke till de allmänna fritidsbestämmelserna vid deras tillämpning å minderåriga. Ett utsträckande av straffsanktionen till att omfatta även sistsagda bestämmelser torde nämligen vara ägnat att föranleda onödiga tvistigheter mellan parterna. — Lämpligen torde förseelse, som efter vad ovan sägs är förknippad med straffsanktion, få åtalas av allmän åklagare allenast efter angivelse av målsäganden. Det må emellertid anmärkas, att man väl näppeligen behöver befara att dylika åtal skola bliva ofta förekommande; de sakkunniga hålla fasthellre före, att redan blotta tillvaron av straffbestämmelsen skall säkra de ifrågavarande bestämmelsernas efterlevnad.

### E. Bestämmelser om hembiträdes bostad.

Tidigare gällde som allmän regel, att hembiträdena voro boende hos de familjer, där de hade tjänst. Denna princip hade även fått uttryck i 1833 års legostadga, där det hette, att husbonde skulle förse tjänstehjon med »tjänligt husrum»; brast husbonden häri, ägde tjänstehjonet sin rätt i gode mäns närvaro av honom begära och, om det ej hjälpte, sin klagan hos polismyndigheten anmäla, då, om klagan fanns skälig, husbonden varnades och tillsades att uppfylla sin skyldighet härutinnan. Där husbonden av ovilja nekat tjänstehjonet dess rätt, ägde tjänstehjonet även att utfå skadestånd.

Som bekant hava betydande förändringar numera inträtt i fråga om hembiträdenas bostadsförhållanden. Det är ej längre en så gott som undantagslös regel, att hembiträdena äro boende hos arbetsgivarna. I en icke oväsentlig utsträckning hava de i stadshushållen anställda hembiträdena egna förhyrda bostäder eller äro boende hos anhöriga. Uppkomsten av detta bruk torde hava sin förklaring dels i bostadsproduktionens nuvarande inriktning på små högmoderna våningar, dels ock i hembiträdenas ökade självständighetskänsla. Det övervägande flertalet hembiträden är dock alltjämt boende hos arbetsgivarna; och torde detta i alldeles särskild grad vara fallet vad lanthushållen beträffar.

Självfallet kunna de bestämmelser med avseende å hembiträdenas bostadsförhållanden, som träffas i en lag av förevarande beskaffenhet, icke hava avseende å andra hembiträden än dem, som hava bostad hos arbetsgivaren. Lagen är avsedd att reglera arbetsgivarens och hembiträdets inbördes förhållanden, och hembiträdets bostad i sådana fall, där bostaden



icke tillhandahålles av arbetsgivaren, är uppenbarligen en angelägenhet som faller utanför en dylik reglering.

Frågan huru bostadsförhållandena för närvarande äro ordnade för hembiträden, som bo hos arbetsgivaren, har varit föremål för behandling vid den i samråd med socialstyrelsen anordnade statistiska undersökningen. Om resultaten av undersökningen må följande här anföras.

Vad först *stadshushållen* beträffar hava de av husmödrar respektive hembiträden lämnade uppgifterna om bostadens art sammanställts i en tabell, som redovisas å sid. 117.

De huvudresultat, som ett studium av tabellen lämnar, sammanfattar socialstyrelsen på följande sätt:

Eget rum hade flertalet av ifrågavarande hembiträden (enligt arbetsgivaruppgifterna i det närmaste  $\frac{3}{4}$ , enligt personaluppgifterna ungefär  $\frac{2}{3}$ ), medan rätt många (omkring  $\frac{1}{6}$ ) uppgåvos dela rum (i de allra flesta fall med en arbetskamrat, någon gång med en dotter i familjen). Sovplats i köket hade relativt få hembiträden (4·1 respektive 10·5 procent), medan ytterligare några hade sovplats i alkov eller i annat rum (barnkammare, matsal etc.). De uppgifter, som införskaffats av å ena sidan arbetsförmedlingarna, å andra sidan organisationerna, ge ungefärligen samma bild av hembiträdenas bostadsförhållanden, ehuru det relativa antalet hembiträden, vilka få sova i köket, är något större enligt arbetsförmedlingsuppgifterna (8·2 respektive 13·0 procent) än enligt övriga uppgifter (2·6 respektive 9·3 procent).

Av intresse är att undersöka, hur bostadsförhållandena ställa sig för olika slag av hembiträden. Man finner bland annat, att, såsom var att vänta, ensamjungfrur ha eget rum i betydligt större utsträckning än kokerskor och husjungfrur, vilka ofta få dela rum, medan barnsköterskor och dylika vanligen sova i barnkammaren. Vidare framgår av tabellen, att ensamjungfrur i familjer, vilka förfoga över 4 rum och kök eller däröver, i de flesta fall ha eget rum, medan däremot i smålägenheter enligt arbetsgivarnas uppgifter ej fullt  $\frac{3}{5}$  och enligt personaluppgifterna endast omkring  $\frac{1}{3}$  av ensamjungfrurna åtnjuta denna förmån. Över  $\frac{1}{4}$  respektive  $\frac{2}{5}$  av ensamjungfrur i smålägenheter uppgivas ha sovplats i köket. Bostadsförhållandena för ensamjungfrur synas vara tämligen likartade i medelstora och större städer, medan däremot i mindre städer och samhällen åtminstone enligt personalens uppgifter eget rum förekommer mindre ofta, sovplats i köket däremot oftare än på de större orterna.

Socialstyrelsen ifrågasätter, om icke de i tabellen redovisade uppgifterna lämna en alltför gynnsam bild av läget. Detta finner styrelsen bekräftat av de utav arbetsförmedlingsanstalter, husmodersföreningar samt sakkunniga institutioner och skolor lämnade uppgifterna. Visserligen anser det stora flertalet av dessa uppgiftslämnare och detta på såväl större som mindre orter, att eget rum numera är vanligt för hembiträden. Det framhålles i ett par fall, att i samband med den livliga byggnadsverksamheten i de större landsbygdssamhällena under senare år även medelstora lägenheter i allt större utsträckning försetts med särskild jungfrukammare, varför



## Stadshembiträden med bostad hos arbetsgivaren, fördelade efter bostadens art.

	Antal hembiträden	Därav (i %) med					
		eget rum	delat rum	sov-alkov	sov-plats i köket	sov-plats i annat rum	ej angiven sov-plats
<b>Samtliga hembiträden</b>							
(med bostad hos arbetsgivaren).							
<i>Arbetsgivarnas uppgifter</i> . . . . .	<b>3 181</b>	<b>72·6</b>	<b>17·6</b>	<b>2·5</b>	<b>4·1</b>	<b>3·2</b>	<b>0·0</b>
Genom arbetsförmedlingarna . . . . .	869	69·2	15·4	3·8	8·2	3·4	—
Övriga . . . . .	2 312	73·9	18·4	2·0	2·6	3·1	0·0
Ensamjungfrur . . . . .	2 102	87·4	2·2	3·8	6·0	0·6	—
Kokerskor . . . . .	461	49·5	50·1	—	0·2	—	0·2
Husjungfrur . . . . .	441	45·4	53·5	—	0·4	0·7	—
Barnsköterskor m. fl. . . . .	177	25·4	26·0	—	0·6	48·0	—
<i>Personalens uppgifter</i> . . . . .	<b>1 994</b>	<b>65·3</b>	<b>15·4</b>	<b>5·8</b>	<b>10·5</b>	<b>2·8</b>	<b>0·2</b>
Genom arbetsförmedlingarna . . . . .	644	64·6	14·0	5·9	13·0	2·3	0·2
Övriga . . . . .	1 350	65·6	16·2	5·7	9·3	3·0	0·2
Ensamjungfrur . . . . .	1 522	73·4	3·9	7·2	13·2	2·0	0·3
Kokerskor . . . . .	209	43·0	56·0	0·5	—	0·5	—
Husjungfrur . . . . .	208	39·9	54·8	1·4	3·4	0·5	—
Barnsköterskor m. fl. . . . .	55	21·8	32·7	1·8	3·7	40·0	—
<b>Ensamjungfrur</b>							
(med bostad hos arbetsgivaren).							
<i>Arbetsgivarnas uppgifter</i> . . . . .	<b>2 102</b>	<b>87·4</b>	<b>2·2</b>	<b>3·8</b>	<b>6·0</b>	<b>0·6</b>	<b>—</b>
Genom arbetsförmedlingarna . . . . .	672	80·4	3·9	4·9	10·1	0·7	—
Övriga . . . . .	1 430	90·6	1·5	3·3	4·0	0·6	—
I hushåll m. bostad om 1—3 rum o. kök . . . . .	277	57·0	1·8	11·9	28·2	1·1	—
4—6 » . . . . .	1 416	91·6	1·7	3·1	3·2	0·4	—
7 o. fl. » . . . . .	385	93·5	4·4	0·8	—	1·3	—
ej angiven storlek . . . . .	24	87·5	4·2	—	8·3	—	—
Orter med över 100 000 invånare . . . . .	707	91·8	1·4	3·8	2·6	0·4	—
Därav Stockholm med förorter . . . . .	419	88·6	1·2	6·4	3·3	0·5	—
Orter med 10—100 000 invånare . . . . .	1 153	85·7	2·6	4·1	6·9	0·7	—
» » under 10 000 » . . . . .	242	82·2	2·9	2·5	11·6	0·8	—
<i>Personalens uppgifter</i> . . . . .	<b>1 522</b>	<b>73·4</b>	<b>3·9</b>	<b>7·2</b>	<b>13·2</b>	<b>2·0</b>	<b>0·3</b>
Genom arbetsförmedlingarna . . . . .	522	71·3	4·2	6·7	15·7	1·9	0·2
Övriga . . . . .	1 000	74·5	3·7	7·5	11·9	2·1	0·3
I hushåll m. bostad om 1—3 rum o. kök . . . . .	310	32·9	3·2	15·8	42·3	5·5	0·3
4—6 » . . . . .	883	81·2	3·3	6·5	7·5	1·2	0·3
7 o. fl. » . . . . .	312	92·3	5·1	0·7	1·3	0·6	—
ej angiven storlek . . . . .	17	58·8	23·5	11·8	—	5·9	—
Orter med över 100 000 invånare . . . . .	644	77·8	3·7	8·8	8·4	1·1	0·2
Därav Stockholm med förorter . . . . .	485	74·0	4·5	10·5	9·3	1·5	0·2
Orter med 10—100 000 invånare . . . . .	721	72·3	3·6	5·3	15·5	2·9	0·4
» » under 10 000 » . . . . .	157	60·5	5·7	9·6	22·3	1·9	—



förhållandena i detta hänseende oavbrutet förbättrats. Å andra sidan gör nära halva antalet uppgiftslämnare gällande, att sovplats i köket alltjämt ofta förekommer, varjämte rätt många framhålla, att i familjer med flera hembiträden dessa vanligen få dela rum. Sovalkov säges vara vanligare i Stockholm än på andra håll, ehuru även där eget rum torde vara mest förekommande.

Angående bostädernas beskaffenhet framställdes vid enquëten ingen särskild fråga, men åtskilliga uppgiftslämnare hava uttalat sig härom. Husmödrarna framhålla emellanåt, att deras hembitråde har »ett stort, ljusst rum», men från andra håll göres ibland gällande, att de anställdas bostadsförhållanden kunna lämna åtskilligt att önska. »En kontroll av hembiträdenas bostadsförhållanden skulle på sina håll säkert vara behövlig. Hälsovårdsnämnden skulle nog göra fynd», heter det. Närmare angivas missförhållandena i bland annat följande uttalanden:

»Angående bostadsförhållandena för hembiträden i hyresvåningar finnes en hel del att anmärka. Liggplatser i kök eller alkov måste ju anses fördömliga. Många s. k. jungfrukammare äro för mörka, för små och med dåliga ventilationsförhållanden.» — »Rum för hembiträden i större våningar, där i allmänhet två hembiträden behövas, äro som regel för små.»

Hembiträdena själva framställa ej sällan anmärkningar av liknande slag:

»Det kanske bör meddelas, att mitt rum saknar eldstad. Värmen skall erhållas från köket, men där får ingen eldning förekomma efter klockan 4, så till natten blir det kallt.»

Jämväl vad angår *hembiträden i lanthushåll* har en tabell av socialstyrelsen uppgjorts, utvisande huru bostadsförhållandena ordnats för de av undersökningen berörda hembiträdena. Tabellen återfinnes å sid. 119.

I anslutning till tabellen anföres i socialstyrelsens berättelse:

Eget rum hade enligt arbetsgivaruppgifterna något mer än  $\frac{2}{3}$ , enligt personaluppgifterna omkring hälften av de redovisade hembiträdena, medan rätt många (omkring  $\frac{1}{5}$  enligt arbetsgivarna, mer än  $\frac{1}{4}$  enligt personalen) uppgåvos ha sovplats i köket. Relativt få hembiträden uppgåvos dela rum.

Man finner av tabellen, att hembiträden, anställda å större gårdar, oftare hade eget rum än hembiträden å mindre gårdar. Vidare framgår av tabellen, att hembiträden vid gårdar, där mangården omfattade 4 eller flera rum och kök, oftast hade eget rum, medan däremot i mindre lägenheter ungefär hälften enligt arbetsgivarnas uppgifter och inemot  $\frac{2}{5}$  enligt personaluppgifterna åtnjöto denna förmån. Omkring  $\frac{2}{5}$  respektive inemot hälften av hembiträdena i bostäder om högst 3 rum och kök uppgåvos ha sovplats i köket. Som var att vänta, förekom detta oftare å mindre gårdar än å större.

Bostadsförhållandena för hembiträden i olika landsdelar framgå även av tabellen. Eget rum hade enligt arbetsgivarna öfver  $\frac{4}{5}$  av hembiträdena i södra Sverige och enligt personalen mer än  $\frac{3}{5}$ , medan i norra Sverige motsvarande



## Lanthembiträden fördelade efter bostadens art.

	Antal hembiträden med bostad hos arbetsgivaren	Därav (i %) med följande slag av bostad										Antal hembiträden med bostad utom arbetsplatsen
		sommartid					vintertid					
		eget rum	délat rum	sovplats i kök	sovplats i annat rum	ej angiven sovplats	eget rum	délat rum	sovplats i kök	sovplats i annat rum	ej angiven sovplats	
<i>Arbetsgivarnas uppgifter . . .</i>	<b>1 439</b>	<b>69.1</b>	<b>5.1</b>	<b>20.6</b>	<b>2.9</b>	<b>2.3</b>	<b>66.0</b>	<b>4.9</b>	<b>24.3</b>	<b>2.6</b>	<b>2.2</b>	<b>9</b>
Genom arbetsförmedl. . . . .	669	68.3	3.9	22.1	2.9	2.8	65.2	3.6	26.0	2.5	2.7	3
Övriga . . . . .	770	69.8	6.2	19.2	3.0	1.8	66.8	6.1	22.7	2.6	1.8	6
Mindre gårdar . . . . .	727	64.9	4.0	25.6	3.0	2.5	61.4	4.0	29.7	2.6	2.3	3
Större » . . . . .	668	74.6	6.1	15.6	3.0	0.7	71.9	5.7	19.0	2.7	0.7	6
Gårdar av ej angiven storlek	44	54.6	9.1	13.6	—	22.7	54.6	9.1	13.6	—	22.7	—
I hushåll med bostad om												
1—3 rum o. kök . . . . .	340	51.2	4.1	39.4	2.7	2.6	47.6	4.1	44.1	2.1	2.1	1
4—6 » » » . . . . .	759	72.3	4.1	18.6	2.9	2.1	69.2	3.8	22.3	2.5	2.2	4
7 o. fl. » » » . . . . .	325	81.2	8.6	5.9	3.4	0.9	78.8	8.3	8.6	3.4	0.9	4
ej angiven storlek . . . . .	15	46.7	6.7	13.3	—	33.3	46.7	6.7	13.3	—	33.3	—
Södra Sverige . . . . .	235	83.0	6.4	3.0	5.5	2.1	81.3	6.4	4.2	6.0	2.1	4
Mellersta Sverige . . . . .	870	63.0	5.1	28.2	1.9	1.8	59.5	5.0	32.3	1.5	1.7	4
Norra Sverige . . . . .	334	75.1	4.5	13.2	3.6	3.6	72.1	3.9	17.4	3.0	3.6	1
<i>Personalens uppgifter . . . . .</i>	<b>1 068</b>	<b>54.1</b>	<b>8.8</b>	<b>29.6</b>	<b>5.3</b>	<b>2.2</b>	<b>52.9</b>	<b>8.8</b>	<b>30.9</b>	<b>5.2</b>	<b>2.2</b>	<b>8</b>
Genom arbetsförmedl. . . . .	251	59.7	7.2	28.3	2.0	2.8	58.1	7.2	30.3	1.6	2.8	1
Övriga . . . . .	817	52.4	9.3	30.0	6.4	1.9	51.3	9.3	31.1	6.4	1.9	7
Mindre gårdar . . . . .	386	50.8	6.5	37.0	3.9	1.8	49.7	6.5	38.4	3.6	1.8	1
Större » . . . . .	569	56.3	10.9	24.4	6.5	1.9	54.8	10.9	25.9	6.5	1.9	3
Gårdar av ej angiven storlek	113	54.9	6.2	30.1	4.4	4.4	54.0	6.2	31.0	4.4	4.4	4
I hushåll med bostad om												
1—3 rum o. kök . . . . .	202	39.1	6.9	48.5	4.0	1.5	38.1	6.9	49.5	4.0	1.5	—
4—6 » » » . . . . .	504	56.2	6.1	32.9	3.0	1.8	54.6	6.1	34.7	2.8	1.8	5
7 o. fl. » » » . . . . .	336	59.8	14.3	14.3	9.5	2.1	58.9	14.3	15.2	9.5	2.1	2
ej angiven storlek . . . . .	26	57.7	3.8	15.4	7.7	15.4	57.7	3.8	15.4	7.7	15.4	1
Södra Sverige . . . . .	200	63.0	11.5	9.0	13.5	3.0	61.5	11.5	10.5	13.5	3.0	1
Mellersta Sverige . . . . .	733	50.5	7.9	36.4	3.3	1.9	49.4	7.9	37.5	3.3	1.9	6
Norra Sverige . . . . .	135	60.7	9.6	23.0	4.5	2.2	59.3	9.6	25.2	3.7	2.2	1

andelar voro  $\frac{3}{4}$  respektive  $\frac{3}{5}$  och i mellersta Sverige något över  $\frac{3}{5}$  respektive hälften. Även uppgifterna beträffande sovplats i kök gåvo vid handen, att hembiträden i mellersta Sverige hade de sämsta bostadsförhållandena, när mer än  $\frac{1}{4}$  respektive  $\frac{1}{3}$  av hembiträden där hade bostad av sistnämnda art, medan i södra Sverige endast 3 à 4 procent respektive 9 à 13 procent av hembiträden hade sovplats i kök.

I tabellen är bostadens art angiven såväl sommartid som vintertid. Fördelningen på uppgiftslämnare av olika slag och från olika landsdelar visar, att eget rum överallt förekom i mindre utsträckning vintertid än sommartid, däremot sovplats i kök jämförelsevis oftare under vintern.

Socialstyrelsen tillägger emellertid, att en något mindre gynnsam bild av hembiträdenas bostadsförhållanden erhöles av de utav sakkunniga institutioner m. fl. lämnade enquêtesvaren. Styrelsen anför härom:



»En något mindre gynnsam bild av hembiträdenas bostadsförhållanden erhålles av enquetesvaren, enär i ungefär  $\frac{3}{5}$  av dem göres gällande, att hembiträdena vanligen ha sovplats i köket. Å andra sidan har en nästan lika stor andel uppgiftslämnare samtidigt framhållit, att eget rum även förekommer; enligt  $\frac{1}{3}$  skulle delat rum vara lika vanligt.

Angående olikheterna i bostadsförhållandena för hembiträden ha åtskilliga uppgiftslämnare närmare uttalat sig. Från södra Sverige framhålles, att hembiträdena ofta ha sin sovplats i gårdens 'folkstuga' eller 'dagligstuga'. En uppgiftslämnare förklarar, att hembiträdet för det mesta har sin sovplats i eget rum, ofta utan eldstad, men enligt en annan förekommer numera ej dylik 'pigkammare'. Finnas två hembiträden vid gården, få de oftast dela rum. — I mellersta Sverige har hembiträdet ofta sovplats i köket, i synnerhet om vintern. Härvid anmärkes, att köket vanligen saknar annan värmekälla än spisen. Sovplats i köket anses vara vanligare i mindre hem och i äldre byggnader än vid större gårdar och relativt nyuppförda hus. Ibland finnes sovplatsen i en kammare bredvid köket eller i ett mindre rum på vinden, men att hembiträdet sover i vardagsrummet förekommer även. Då två hembiträden finnas vid gården, eller då man har döttrar i familjen, är delat rum det vanliga. Ovan angivna bostadstyper synas även förekomma i norra Sverige, varvid sovplatsen i köket ibland under sommaren utbytes mot bostad i någon loft- eller vindskammare. Vanlig bostadsplats om sommaren är även enligt några yttranden bakstugans kammare eller ett rum i någon annan mindre gårdsbyggnad. Förr var det vanligt, att hembiträdena bodde i ett rum utan eldstad även om vintern (s. k. 'nattstuga'), men numera synas förhållandena härvidlag ha blivit bättre.»

Slutligen framhålles av socialstyrelsen, att en framträdande skillnad mellan lant- och stadshembiträdenas bostadsförhållanden vore att de förra i större utsträckning än stadshembiträdena hade sovplats anvisad i kök.

Även om det av naturliga skäl ställer sig svårt att genom en enquête, sådan som den här anordnade, få fram en fullt tillförlitlig bild av hembiträdenas bostadsförhållanden, torde man likväl kunna fastslå, att förhållandena icke överallt äro så som de borde vara. I en ej obetydlig utsträckning förekommer sålunda, att hembiträdena anvisas sovplats i kök eller alkover, mellangångar eller dylika utrymmen. Ett ingripande på lagstiftningens väg i denna fråga torde därför vara motiverat såväl av socialpolitiska skäl som av hänsyn till önskvärdheten att genom förbättrade förhållanden inom yrket främja rekryteringen till detsamma. Det ideala förhållandet vore givetvis, att varje hembiträde kunde tillförsäkras eget bostadsrum av den beskaffenhet, som ortens sed och förhållandena i övrigt anvisade. Emellertid torde detta önskemål icke låta sig realiseras. Att principiellt förbjuda användandet av köket såsom sovplats för familjens hembiträde torde sålunda — med hänsyn till den omfattning, i vilket detta faktiskt förekommer — icke vara tänkbart; för övrigt må erinras, att köket hos betydande delar av vårt folk användes som bostadsrum även för fa-



miljens egna medlemmar. Vad man däremot kan och bör ingripa mot är den ej alltför sällan förekommande oseden, att hembiträderna såsom sovplats anvisas alkover, skrubbar och liknande utrymmen, vilka icke motsvara de krav, som ur hälsosynpunkt måste ställas på bostadsrum.

Det må i detta sammanhang erinras om, att enligt gällande hälsovårdsstadga boningsrum *skall* hava sådan storlek, att däri boende icke genom bristande utrymme hos rummet utsättes för sanitär olägenhet; i varje boningsrum *skall* finnas fönster, som *skall* vara tillräckligt stort och lämpligt anbragt samt så vetta omedelbart åt det fria, att rummet erhåller god dager. Vidare stadgas, att boningsrum *skall* kunna erhålla nödig luftväxling genom fönster eller annan för ändamålet lika lämplig anordning, och att boningsrum *skall* kunna hållas tillbörligt varmt, varför boningsrum, där tillbörlig uppvärmning eljest ej erhålles, *skall* vara försett med tjänlig eldstad eller annan ur hälsosynpunkt tillfredsställande anordning för rummets uppvärmning till lämplig värmegrad. Boningsrum *skall* vidare vara så anordnat, att det bereder erforderligt skydd mot fuktighet; golvet *skall* sålunda vara av lämpligt material och genom sin beskaffenhet och sitt läge i förhållande till markytan bereda erforderligt skydd mot olägenheter från grunden. Boningsrum, som är beläget över, under eller invid lokal eller annat utrymme, vari dålig lukt, vattenånga, stark värme eller kyla eller störande buller förekommer, *skall* vara försett med anordningar, som medföra i möjligaste mån betryggande skydd mot dylika olägenheter från det angränsande utrymmet. Slutligen stadgas, att vad sålunda är sagt om boningsrum *skall* gälla även om kök, som kan användas till boningsrum; beträffande annat särskilt för matlagning avsett utrymme *skall* gälla vad ovan är sagt om boningsrums luftväxling, uppvärmning, skydd mot fuktighet samt skydd mot olägenheter från grund och angränsande utrymme. — Det torde emellertid samtidigt få erinras om, att ingen straffpåföljd är stadgad för ett åsidosättande av de ovannämnda bestämmelserna. Däremot äger vederbörande hälsovårdsnämnd, där förhållande yppas som innebär eftersättande av någon av de stadgade föreskrifterna, förelägga viss efter omständigheterna lämpad tid för felaktighetens avhjälpan eller, där bristfälligheten finnes vara av beskaffenhet att ej kunna avhjälpas, förbjuda rummets vidare användning för bostadsändamål.

Uppenbart är att, därest de åt hembiträderna anvisade bostadsutrymmena alltid motsvarade vad i hälsovårdsstadgan om boningsrum är föreskrivet, anledning till ingripande icke föreläge. Emellertid torde förhållandet mången gång vara det, att ehuru bostadslägenheten såsom sådan icke ger anledning till anmärkning, man såsom sovplats åt hembiträdet anvisar ett sådant utrymme, som *icke* fyller de anspråk, för vilka ovan redogjorts. För övrigt må anmärkas, att det torde komma att taga lång tid, innan hela vårt bostadsbestånd verkligen bringas att motsvara sagda



anspråk; hälsovårdsstadgans krav torde sålunda i viss mån mera få betraktas som det mål, efter vilket man strävar, än som något omedelbarligen genomförbart. Med hänsyn härtill lär det vara av betydande värde, om i förevarande lag en tvingande föreskrift gäves därom att, där i hembiträdes löneförmåner ingår bostad hos arbetsgivaren, såsom sovplats åt henne skall anvisas utrymme av beskaffenhet, som i hälsovårdsstadgan är för boningsrum föreskrivet. En dylik regel har även upptagits i de sakkunnigas förslag. Däremot hava de sakkunniga, såsom redan förut antytts, funnit det uteslutet att i och för sig förbjuda användande av kök såsom sovrum för hembiträde. Avgörande för om visst utrymme må anvisas som sovrum åt hembiträde eller icke bör enligt de sakkunnigas mening vara, icke det ändamål vartill rummet i övrigt eventuellt användes, utan uteslutande om utrymmet motsvarar de sanitära krav, hälsovårdsstadgan uppställer för boningsrum. Hembiträde må sålunda hänvisas att sova i kök, i matsal eller i vilket som helst annat utrymme, blott detta i fråga om storlek, fönster, eldstad o. s. v. motsvarar hälsovårdsstadgans krav. Var hembiträdet i det konkreta fallet skall hava sin sovplats, om hon skall tilldelas eget rum eller skall bo i ett jämväl för annat ändamål avsett utrymme, får självfallet bero på parternas överenskommelse. Då emellertid den föreslagna regeln om, att sovutrymmet skall motsvara hälsovårdsstadgans krav på boningsrum, avses skola vara av tvingande natur, följer därav att, oavsett om hembiträdet tidigare förklarat sig nöjd med att hava sin sovplats exempelvis i en skrubbe utan fönster och eldstad, hon likväl har rätt att fordra sådant sovutrymme, som uppfyller de föreskrivna bestämmelserna.

I detta sammanhang torde ett annat spørsmål få något beröras, nämligen frågan om omfattningen av den rätt, hembiträdet äger till bostadsrum, som av arbetsgivaren anvisats åt henne såsom »eget rum». Frågan kan synas vara av skäligen obetydlig vikt, men med hänsyn till de missförhållanden, som härutinnan uppgivits vara rådande, torde viss uppmärksamhet likväl böra skänkas åt densamma. Det lär nämligen icke vara så alldeles ovanligt att, ehuru hembiträdet vid anställningens början tillförsäkrats eget rum, arbetsgivaren likväl senare påfordrar att i viss utsträckning få begagna rummet, exempelvis såsom lekplats för barnen, som förvaringsplats för diverse skrymmande föremål o. s. v. Socialstyrelsen anför sålunda härom i sin berättelse över den anordnade statistiska undersökningen, att det förekommer klagomål över att familjen under dagen anser sig kunna disponera jungfrukammaren bland annat som lekplats för barnen. Några hembiträden framställa anmärkningar mot jungfrukammarens möblering och dylikt: »Jag kan omtala, att jag i mitt rum har vävstol, symaskin, gamla träd och dylikt, som herrskapet icke vill ha i sina egna rum, men som anses gott nog att hamna inne i jungfruburen».

Det lär knappast vara med god ordning överensstämmande att, där



hembiträdet vid träffandet av anställningsavtalet tillförsäkrats eget rum, arbetsgivaren senare gör anspråk på att i en mer eller mindre begränsad omfattning få disponera detsamma. Begriplig är också hembiträdernas reaktion mot ett dylikt förfaringssätt och den irritation, som kan följa därav. För att råda bot på missförhållandet hava de sakkunniga föreslagit ett stadgande, enligt vilket hembiträde, som tillförsäkrats eget rum, skall äga bruka detsamma utan intrång av arbetsgivaren eller hans familj. I den mån hembiträdet emellertid finner skäl att medgiva husmodern att utnyttja rummet, bör givetvis en dylik utfästelse vara giltig. Bestämmelsen bör förty icke vara av tvingande karaktär. — För fullständighetens skull må framhållas, att det ovan anförda hänför sig endast till de fall, där hembiträdet verkligen tillförsäkrats eget rum, och sålunda icke gäller beträffande hembiträde, som — enligt vad vid anställningens början avtalats eller eljest uppenbarligen förutsatts — i fråga om bostad skall åtnjuta i något avseende mindre förmåner.

Det torde slutligen här vara på sin plats att med ett par ord beröra även en annan, stundom ganska brännande fråga. Härvid syftas på spörsmålet om hembiträdets rätt att, där hon anvisats eget rum, under fritid emottaga besök på sitt rum utan särskilt tillstånd av husmodern. Med de sakkunnigas — tidigare uttryckta — mening angående omfattningen av hembiträdes rätt till det henne anvisade rummet, lärer svaret på den angivna frågan icke kunna bli mer än ett, nämligen att hembiträdet måste anses hava sådan rätt. Därmed är självfallet icke sagt, att hembiträdet har rätt att inlogera en främmande människa i det åt henne anvisade rummet vare sig för längre tid eller över en natt. Det lärer falla av sig självt, att endast arbetsgivaren, d. v. s. lägenhetsinnehavaren, kan vara berättigad att i lägenheten eller något dess rum inrymma främmande personer. I detta sammanhang må för övrigt erinras om att — enligt lagen om nyttjanderätt till fast egendom och efter vad i hyreskontrakt i allmänhet plägar stipuleras — hyresrätten är förverkad och hyresvärden berättigad uppsäga hyresavtalet att genast upphöra, om hyresgästen utan hyresvärdens medgivande inrymmer främmande personer i lägenheten under sådana omständigheter, att därav kan uppkomma men för hyresvärden. Slutligen må i detta sammanhang även tilläggas att, därest i något fall hembiträde skulle finnas föra ett sedeslöst levnadssätt, arbetsgivaren enligt de sakkunnigas förslag är berättigad att uppsäga anställningsavtalet till omedelbart upphörande; beträffande denna fråga må emellertid hänvisas till vad i ett senare sammanhang anföres.



## F. Rätt till vård vid sjukdom m. m.

En av de viktigaste bestämmelserna i 1833 års legostadga var bestämmelsen om husbondes vårdnadsplikt i händelse tjänstehjonet insjuknade. I stadgan hette det härom: »Sjuknar tjänstehjon, bör husbonde låta det sköta och vårda; have dock rätt, om han vill, att å lönen avräkna, vad han till läkare eller läkemedel utgivit».

Vid legostadgans slutliga upphävande år 1926 var berörda stadgande föremål för åtskillig uppmärksamhet. Vid den utredning angående spörsmålet om legostadgans upphävande, som socialstyrelsen på Kungl. Maj:ts uppdrag verkställde, anförde styrelsen i denna del följande:

»I fråga om den arbetsgivare enligt legostadgan åvilande vårdnadsplikten vid sjukdom bör uppmärksammas, att utvecklingen under de senare åren gått i riktning mot en avskrivning av den enskilde arbetsgivarens skyldigheter i sådant hänseende och det allmännas övertagande av dylik omvårdnad. Vårdnadsplikt vid sjukdom påvilade enligt 1871 års fattigvårdslag husbonde icke blott gentemot lagstadd tjänare, utan även gentemot dennes hustru och hemmavarande minderåriga barn. Husbondes skyldighet i sistnämnda avseende upphävdes genom 1918 års lag om fattigvård. Den ekonomiska konsekvensen för kommunerna av ett övertagande av den ännu i legostadgan kvarstående vårdnadsplikten bör givetvis icke underskattas. Å andra sidan må framhållas, att nys berörda betydelsefulla inskränkning i husbondes vårdnadsplikt icke synes ha givit anledning till klagomål från kommunernas sida. Vid sådant förhållande vill det synas, som om överflyttandet på kommunerna jämväl av den återstående delen av sjukvårdsplikten icke borde medföra några avsevärdare olägenheter för kommunerna.»

Föredragande departementschefen anförde härom i den proposition (nr 183) till 1926 års riksdag, varigenom stadgans upphävande föreslogs:

»Under behandlingen i riksdagen av förevarande fråga har framhållits, att olägenheter kunde tänkas uppkomma genom avskaffande av legostadgans bestämmelser om skyldighet för husbonde att taga vård om insjuknad — — — tjänare. På grund av sambandet mellan dessa föreskrifter och fattigvårdslagstiftningen äro de, såsom socialstyrelsen erinrat, av direkt betydelse ej blott för kontrahenterna utan även för det allmänna. Borttagandet av nämnda föreskrifter har på flera håll befarats kunna medföra en väsentlig utvidgning av kommunernas vårdnadsplikt mot medellösa sjuka — — —. Så synes dock icke bliva fallet. Underhåll och sjukvård i sedvanlig omfattning torde lämnas frivilligt och oberoende av huruvida legostadgan är tillämplig eller icke; det lärers och kunna starkt ifrågasättas, huruvida ett utkrävande hos försumlig husbonde av kostnader för underhåll eller sjukvård förekommer i någon utsträckning av betydenhet. Jämväl kan i fråga om betydelsen för kontrahenterna av denna husbondes vårdnadsplikt anmärkas, att åtminstone jordbruksarbetarna sedan lång tid tillbaka torde ansett denna förmån icke äga sådant värde, att av hänsyn därtill legostadgan bör bibehållas. Såsom socialstyrelsen anført, må även framhållas, att klagomål från kommunernas sida icke försports med anledning av den inskränkning, som genom 1918 års lag om fattigvården vid-



tagits i husbondes vårdnadsplikt. Vid sådant förhållande vill det synas som om överflyttande på kommunerna jämväl av den återstående delen av den le- gala sjukvårdsplikten icke skulle kunna medföra några mera avsevärda olä- genheter.»

I andra lagutskottets utlåtande över propositionen citerades socialsty- relsens ovanberörda uttalande och yttrade utskottet vidare att, då av ut- redningen vunnits klarhet därutinnan att de kvarstående särskilda stad- gandena i legostadgan utan nämnvärd olägenhet kunde undvaras, utskottet icke tvekat att ansluta sig till propositionens förslag om stadgans omedel- bara upphävande; detta blev som bekant även riksdagens beslut.

Vid den av de sakkunniga i samråd med socialstyrelsen anordnade sta- tistiska undersökningen har ett försök gjorts att utröna, i vad mån arbets- givarna — trots avsaknaden av lagbestämmelser därom — likväl bekosta sjukvård för hembiträdena. Vid enqueteen tillfrågades sålunda husmödrarna, om de vid sjukdomsfall bekostade läkarvård, medicin och sjukhusvård för hembiträdet. De erhållna svaren hava, såvitt angår *hembiträden i stads- hushåll*, sammanställts i nedanstående tabell.

Arbetsgivarnas uppgifter rörande sjukvård för stadshembiträden.

Yrkesgrupper m. m.	Samtliga redo- visade hem- biträden	Däraf (i %) hembiträden, för vilka arbetsgivaren								
		uppgivit sig bekosta				ej bekostat				
		läkar- vård	medi- cin	sjuk- hus- vård	all sjuk- vård	bekostar sjukvård i vissa fall	ej bekostar sjukvård	ej behövt bekosta sjukvård	ej besvarat frågan	
<i>Arbetsgivarnas uppgifter</i> . . . . .	<b>3 453</b>	<b>8·1</b>	<b>1·3</b>	<b>0·7</b>	<b>41·2</b>	<b>3·2</b>	<b>11·1</b>	<b>9·4</b>	<b>25·0</b>	
Genom arbetsförmedlingarna . . . . .	969	8·7	1·4	0·3	28·9	4·1	17·0	8·6	31·0	
Övriga . . . . .	2 484	7·9	1·3	0·8	45·9	2·9	8·8	9·7	22·7	
Ensamjungfrur . . . . .	2 326	8·0	1·6	0·9	33·7	3·5	13·5	11·8	27·0	
Kokerskor . . . . .	464	7·8	1·1	0·2	58·6	2·8	4·7	3·9	20·9	
Husjungfrur . . . . .	464	7·3	0·7	0·4	58·0	2·2	4·7	3·9	22·8	
Barnsköterskor m. fl. . . . .	199	12·1	0·5	0·5	48·2	3·5	12·1	6·0	17·1	
Boende hos arbetsgivaren . . . . .	3 181	7·9	1·3	0·7	42·9	3·5	9·9	9·2	24·6	
» utom arbetsplatsen . . . . .	272	10·3	1·5	0·4	20·2	0·7	25·4	11·7	29·8	
Anställningstid:										
0—5 månader . . . . .	729	9·9	1·4	0·7	33·6	4·3	14·3	7·8	27·8	
6—11 » . . . . .	587	9·2	1·7	0·9	38·1	5·3	14·6	7·8	22·4	
1—2 år . . . . .	915	8·7	1·2	0·3	42·6	2·6	9·4	10·2	25·0	
3 år och däröver . . . . .	1 198	6·2	1·2	0·9	46·0	2·2	8·7	10·5	24·3	
ej angiven . . . . .	24	4·3	—	—	39·1	—	8·7	4·4	43·5	

I anslutning till de i tabellen lämnade sifferuppgifterna anføres i social- styrelsens berättelse:

Omkring  $\frac{1}{3}$  av husmödrarna ha lämnat frågan rörande sjukvården obe- svarad eller uppgivit, att saken för deras del icke varit aktuell. I fråga om de övriga har i allmänhet uppgivits, att hembiträdena erhålla fri sjukvård, ehuru svaren emellanåt försetts med vissa reservationer. Såsom av tabellen framgår,



skulle för ungefär  $\frac{2}{5}$  av samtliga genom husmödrarna redovisade hembiträden sjukvård bekostas av arbetsgivaren, men det framhålles i åtskilliga fall, att detta endast gäller vid sjukdom av kortare varaktighet. Några uppgiftslämnare ha dessutom tillfogat andra villkor, till exempel att vederbörande varit anställd viss tid, att hon gjort sig omtyckt, att hon ådragit sig sjukdomen i tjänsten etc. I några fall uppgives, att arbetsgivaren bekostar endast vård av husläkare, endast medicin eller endast sjukhusvård (i sistnämnda fall torde svaren avse hembiträden för vilka sjukhusvård i verkligheten bekostats). Beträffande ungefär  $\frac{1}{10}$  av samtliga hembiträden har meddelats, att arbetsgivaren överhuvudtaget icke betalar sjukvård i någon form, vilket emellertid bör ses i samband med att flertalet av dessa hembiträden tillhörde sjukkassa.

Av de i tabellen meddelade uppgifterna synes vidare framgå, att hembiträden med egen bostad i detta hänseende ha avsevärt sämre villkor än sådana, som bo hos arbetsgivaren, enär det beträffande de förstnämnda uppgives, att  $\frac{1}{4}$  helt sakna fri sjukvård. Att det rätt ofta kräves, att hembiträdet varit anställt viss tid, innan hon kan påräkna fri sjukvård, bekräftas av de i tabellen sammanställda uppgifterna i så måtto, att bland hembiträden med kortare anställningstid än ett år ungefär  $\frac{1}{7}$  uppgives helt sakna denna förmån, medan så säges vara förhållandet beträffande mindre än  $\frac{1}{10}$  av dem, som innehåft sin plats ett år eller längre tid.

Vid enquêten berördes spörsmålet även i de till hembiträdena utsända frågeformulären, därvid hembiträdena tillfrågades, om de varit i behov av sjukvård, sedan de tillträtt vid undersökningstillfället innehavda platser, och — vid jakande svar å denna fråga — i vad mån hembiträdena erhållit sjukvård på arbetsgivarens bekostnad. Hembiträdenas svar — alltjämt såvitt stadshushållen angår — redovisas av socialstyrelsen i en tabell av följande innehåll:

#### Stadshembiträdenas uppgifter rörande sjukvård.

	Samtliga redovisade hembiträden	Antal hembiträden, som varit i behov av sjukvård	Därav (i %) hembiträden, för vilka arbetsgivaren					ej bekostat sjukvård
			b e k o s t a t					
			läkarvård	medicin	sjukhusvård	all sjukvård	ej angiven sjukvård	
<i>Personalens uppgifter</i> . . . . .	<b>2 343</b>	<b>494</b>	<b>18 0</b>	<b>3 8</b>	<b>6 5</b>	<b>20 7</b>	<b>1 2</b>	<b>49 8</b>
Genom arbetsförmedlingarna . . .	761	120	17 5	5 0	6 7	13 3	0 8	56 7
Övriga . . . . .	1 582	374	18 2	3 5	6 4	23 0	1 3	47 6
Ensamjungfrur . . . . .	1 843	373	16 1	4 0	5 9	16 9	1 1	56 0
Övriga . . . . .	500	121	24 0	3 3	8 3	32 2	1 6	30 6
Boende hos arbetsgivaren . . . . .	1 994	445	18 4	4 0	7 0	21 4	1 3	47 9
» utom arbetsplatsen . . . . .	349	49	14 3	2 0	2 0	14 3	—	67 4
<b>Anställningstid:</b>								
mindre än 1 år . . . . .	1 019	94	13 8	3 2	5 3	10 7	2 1	64 9
1—2 år . . . . .	691	159	20 1	3 8	6 9	13 2	0 6	55 4
3 år och däröver . . . . .	598	236	18 6	4 2	6 8	29 7	1 3	39 4
ej angiven . . . . .	35	5	—	—	—	20 0	—	80 0



Socialstyrelsen fogar i sin berättelse följande anmärkningar till de redovisade sifferuppgifterna:

»Bland de hembiträden, som uppgivit sig ha varit i behov av sjukvård, har halva antalet uppgivit, att denna ej bekostats av arbetsgivaren. I de fall, då arbetsgivaren betalat sjukvården, synes denna emellertid merendels ha omfattat såväl läkarvård som medicin och eventuell sjukhusvård. Även enligt personaluppgifterna uppgivas hembiträden med egen bostad ha kommit i åtnjutande av sjukhjälp mindre ofta än hembiträden med bostad hos arbetsgivaren. Slutligen bekräftas även av personalens uppgifter, att hembiträden med längre anställningstid i regel ha gynnsammare villkor i detta hänseende än sådana, som under relativt kort tid varit anställda i samma hushåll.»

Socialstyrelsen anmärker vidare i sin berättelse, att det i förevarande sammanhang givetvis är av intresse att veta, i vad mån hembiträden äro sjukförsäkrade. Socialstyrelsen lämnar härom den uppgiften, att enligt såväl arbetsgivar- som personaluppgifter något över  $\frac{1}{7}$  av de för stads-hushållen redovisade hembiträdena tillhöra sjuk-kassa; relativt få av dessa äro i åldern under 20 år, medan sjukförsäkring däremot blir vanligare ju äldre hembiträdena äro.

Även beträffande *hembiträdena i lanthushåll* har en liknande undersökning verkställt. De härvid framkomna uppgifterna hava likaledes sammanställts i tabellform. Tabellen över de av husmödrarna lämnade uppgifterna har här följande utseende:

Arbetsgivarnas uppgifter rörande sjukvård för lanthembiträden.

Sysse-lättningsgrupper m. m.	Samtliga redovisade hembiträden	Dä-rav (%) hembiträden, för vilka arbets-gi-va-ren							
		uppgi- vit sig be-ko- sta				be-ko- star sjukvård i vissa fall	ej be-ko- star sjukvård	ej be-hövt be-ko- sta sjukvård	ej be- svarat frågan
		lä-ka-r-vård	me- di- ein	sjuk- husvård	all sjukvård				
<i>Arbets-gi-va-rnas uppgi-fter</i>	<b>1 448</b>	<b>17·7</b>	<b>1·9</b>	<b>1·9</b>	<b>7·4</b>	<b>1·5</b>	<b>9·1</b>	<b>5·5</b>	<b>55·0</b>
Genom arbetsförmedl. . . . .	672	19·0	1·9	2·1	8·5	1·5	9·1	5·8	52·1
Övriga . . . . .	776	16·5	1·9	1·7	6·5	1·4	9·1	5·3	57·6
Mindre gårdar . . . . .	730	15·9	2·3	1·6	8·1	1·6	9·1	6·0	55·4
Större » . . . . .	674	20·0	1·3	2·1	6·8	1·3	9·7	5·2	53·6
Gårdar av ej ang. storlek	44	11·4	4·5	2·3	4·5	—	2·3	2·3	72·7
Hembitr. med mjölkning . . . . .	1 021	14·7	1·8	1·8	6·8	1·5	9·2	6·0	58·2
Övr. hemb. med utomhusarb.	359	25·1	2·2	1·9	8·6	0·6	8·1	4·5	49·0
Hembitr. utan »	58	27·6	3·5	1·7	10·3	6·9	15·5	5·2	29·3
» » ang. sysslor	10	—	—	—	—	—	—	—	100·0
Anst.-tid på nuv. plats:									
0—5 månader . . . . .	456	17·5	2·4	3·1	3·7	1·8	9·4	4·4	57·7
6—11 » . . . . .	245	16·8	2·4	2·4	7·8	1·6	11·0	4·5	53·5
1—2 år . . . . .	456	16·4	1·8	0·9	8·8	1·3	7·7	7·0	56·1
3 år o. däröver . . . . .	219	19·2	0·9	1·4	11·4	0·9	10·5	6·4	49·3
ej angiven . . . . .	72	25·0	1·4	—	8·3	1·4	5·5	4·2	54·2



I anslutning till denna tabell anföres i socialstyrelsens berättelse:

»Omkring  $\frac{3}{5}$  av husmödrarna ha lämnat frågan rörande sjukvården obesvarad eller uppgivit, att saken för deras del icke varit aktuell. Ser man på de fall, där frågan besvarats, skulle i omkring  $\frac{2}{3}$  av fallen sjukvård bekostats av arbetsgivaren. Det framhålles stundom, att detta endast gällde vid sjukdom av kortare varaktighet. Några uppgiftslämnare ha dessutom tillfogat andra villkor t. ex. att vederbörande varit anställd viss tid eller ådragit sig sjukdomen i tjänsten etc. I en del fall bekostade arbetsgivaren endast läkarvård och i några fall endast medicin eller endast sjukhusvård. Beträffande ungefär  $\frac{1}{10}$  av fallen har meddelats, att arbetsgivaren överhuvudtaget icke betalade sjukvård i någon form.»

De av hembiträdena i lantushåll avgivna svaren hava sammanställts i nedanstående tabell.

Lanthembiträdenas uppgifter rörande sjukvård.

Sysselsättningsgrupper m. m.	Samtliga redo- visade hem- biträden	Antal hem- biträden som varit i behov av sjukvård	Därav (i %) hembiträden för vilka arbetsgivaren					
			bekostat					ej be- kostat sjukvård
			läkar- vård	medicin	sjukhus- vård	all sjukvård	ej ang. sjukvård	
<i>Personalens uppgifter</i> . . .	<b>1076</b>	<b>176</b>	<b>27·8</b>	<b>5·1</b>	<b>5·1</b>	<b>2·8</b>	<b>4·6</b>	<b>54·6</b>
Genom arbetsförmedl. . . .	252	33	24·2	—	6·1	9·1	6·1	54·5
Övriga . . . . .	824	143	28·7	6·3	4·9	1·4	4·2	54·5
Mindre gårdar . . . . .	387	66	27·3	6·1	3·0	6·1	1·5	56·0
Större » . . . . .	572	94	26·6	4·3	6·4	1·1	7·4	54·2
Gårdar av ej ang. storlek	117	16	37·4	6·3	6·3	—	—	50·0
Hembitr. med mjölkning .	649	114	26·3	6·1	3·5	3·5	5·3	55·3
Övr. hemb. m. utomhusarb.	360	54	25·9	3·7	9·3	1·8	3·7	55·6
Hembitr. utan »	61	8	62·5	—	—	—	—	37·5
» ang. sysslor	6	—	—	—	—	—	—	—
Anst.-tid på nuv. plats:								
mindre än 1 år . . . . .	445	38	34·1	5·3	5·3	—	5·3	50·0
1—2 år . . . . .	403	71	25·4	4·2	8·5	4·2	4·2	53·5
3 år o. däröver . . . . .	194	61	27·9	4·9	1·6	3·3	4·9	57·4
ej angiven . . . . .	34	6	16·7	16·7	—	—	—	66·6

Socialstyrelsen framhåller i anslutning till den sistintagna tabellen, att bland de hembiträden i lantushåll, som överhuvud varit i behov av sjukvård, mer än halva antalet uppgivit, att denna ej bekostats av arbetsgivaren. I de fall, då arbetsgivaren betalat sjukvården, synes denna merendels hava omfattat endast läkarvård.

Även beträffande hembiträdena i lantushåll lämnar socialstyrelsen uppgifter angående förekomsten av sjukförsäkring. Enligt arbetsgivaruppgifterna skulle sålunda ungefär 13 procent och enligt personaluppgifterna närmare 15 procent av de redovisade hembiträdena tillhöra sjukkassa.

I anslutning till de här ovan lämnade statistiska uppgifterna må erinras



om, att för vissa arbetargrupper inom jordbruket, vilka förut hört under legostadgan, sjukvårdsfrågan ordnats genom bestämmelser i respektive kollektivavtal. Sålunda stadgas i det för tiden 1 november 1938—31 oktober 1940 gällande riksavtalet vid jordbruket, att fri läkarvård av gårdens läkare eller tjänsteläkare i orten skall åtnjutas av dels varje på viss tid, dock minst en månad, anställd arbetare, dels tillsvidare-anställd arbetare, som utan avbrott under minst en månad arbetat hos arbetsgivaren, dels ock årsanställd, med lönebostad försedd arbetare och dennes hustru (hushållerska) samt hemmavarande barn under 15 år, som ej hava arbete hos annan arbetsgivare. Vidare stipuleras i sagda avtal, med avseende å det fall att arbetare på grund av sjukdom är borta från arbetet, att arbetare, som fyllt 18 år och har tjänstebostad, så länge anställningen varar, behåller innehavda löneförmåner av bostad, bränsle och potatisland, ävensom att årsanställd, statavlönad arbetare samt årsanställd tjänare i husbondens kost, som varit i arbete hos arbetsgivaren minst en månad, dessutom är berättigad att vid egen sjukdom bibehålla övriga löneförmåner (stat resp. kost och kontanter) under en tid av minst två månader per anställningsår.

Såsom av de vid enquëten vunna upplysningarna framgår är bruket mycket växlande med avseende å hembiträdernas sjukvårdsförhållanden. Någon fast praxis torde knappast kunna anses föreligga. I de familjer, där man sätter särskilt värde på sitt hembitråde eller där hembiträdet varit i tjänst en mera avsevärd tid, lär man merendels bereda hembiträdet fri sjukvård, eljest icke. I de fall, där fri sjukvård beredes, torde för övrigt denna förmån ofta betraktas icke som en hembiträdets rättighet utan som en akt av välvilja.

Såsom framhölls vid legostadgans upphävande år 1926 har utvecklingen under senare tid gått i riktning mot en avskrivning av den enskilde arbetsgivarens skyldighet i fråga om vårdnadsplikt vid sjukdom och en överflyttning å det allmänna av berörda skyldighet. Denna utveckling står tvivelsutan väl överens med modern uppfattning. De sakkunniga finna det därför uteslutet, att man nu skulle gå tillbaka till legostadgans ordning och sålunda föreskriva en legal skyldighet för arbetsgivaren att bekosta hembiträdets sjukvård. Även om en sådan skyldighet för arbetsgivaren skulle förknippas med en rätt för honom att söka kostnaden åter av hembiträdet, skulle ett stadgande av angiven innebörd säkerligen befinnas otidsenligt, detta i all synnerhet som arbetsgivarens regressrätt merendels skulle bliva allenast en rätt på papperet. Mer och mer torde man anse, att vederbörande har att själv genom sjukförsäkring eller annorledes tillförsäkra sig erforderlig sjukhjälp och att, i den mån detta ej skett, det allmänna får träda emellan. Arbetsgivaren bör däremot vara fritagen från



dylika oberäkneliga anspråk, vilka för övrigt kunna bliva nog så betungande för honom i fall sjukdomen är långvarig eller kräver en mera kostsam vård.

Det förda resonemanget har föranlett de sakkunniga att icke upptaga annan bestämmelse i fråga om hembiträdes rätt till sjukvård än stadgandet att, där arbetsgivare bestritt kostnad för sjukvård åt hembiträde, arbetsgivaren äger söka kostnaden åter av hembiträdet. Någon *skyldighet* för arbetsgivaren att bereda hembiträdet sjukvård har däremot icke ansetts böra föreskrivas. Dock torde man väl allttjämt kunna räkna med, att arbetsgivarna i de fall, där hembiträdet varit länge anställt eller eljest anses mera höra till familjen, komma att — liksom nu — frivilligt sörja för sjukvården. I övrigt torde emellertid en ökad propaganda för hembiträdernas anslutande till de erkända sjukkassorna vara den väg, som främst bör anlitas för åstadkommande av ordnade och tillfredsställande förhållanden. Under tiden lär — såsom även hitintills måst ske — det allmänna få träda hjälpende emellan, i händelse hembiträdet varken självt har några tillgångar eller arbetsgivaren är villig att av personliga skäl betala för henne.

Det ovan anförda har haft avseende å de egentliga sjukvårdskostnaderna, d. v. s. utgifter för medicin och läkarvård och, i förekommande fall, för vård å sjukvårdsinrättning. Annorlunda torde saken ligga till med avseende å hembiträdes rätt att vid av sjukdom vållad arbetsoförmåga få kvarbo i arbetsgivarens hem och där erhålla sin kost; det sagda har självfallet endast avseende å de fall, där sådana förmåner överhuvud skola utgå till hembiträdet. Här gäller det icke några extra utgifter för arbetsgivaren, utan det är endast fråga om hembiträdets rätt att utfå sina vanliga löneförmåner utan hinder av den utav sjukdomen vållade arbetsoförmågan. Man kommer emellertid här in på den tveksamma och svårlösta frågan om arbetstagares rätt överhuvudtaget till lön under sjukdom. De sakkunniga få tillfälle att i ett senare sammanhang återkomma härtill, såvitt angår frågan om hembiträdes rätt till kontantlön vid sjukdom. Här må allenast anmärkas att, oavsett hur nyssnämnda spörsmål regleras, det vill synas i hög grad obilligt, om hembiträdes rätt till bostad och kost hos arbetsgivaren skulle upphöra i samma ögonblick hennes arbetsförmåga till följd av sjukdom upphörde. Det kan icke anses överensstämmande med god ordning, att — såsom lärers hava förekommit — en arbetsgivare visar sitt hembiträde ur huset så snart hon blivit sjuk. Av hushållsgemenskapen mellan familjen och hembiträdet lär följa, att det sjuka hembiträdet skall få tillbringa åtminstone någon tid efter insjuknandet i arbetsgivarens hem och där få sin kost. Detta torde även väl överensstämma med allmänt rådande uppfattning. Däremot torde man, med avseende å frågan huru länge ett hembiträde sålunda skall äga att trots sjukdom njuta bostad och kost hos arbetsgivaren, näppeligen kunna hämta någon ledning av den allmänna sed-



vänjan. Därtill är bruket härutinnan alltför växlande. Särskilt spelar här den synpunkten in, huru snart arbetsgivaren blir i behov av det åt hembiträdet upplåtna rummet för ett nyanställt hembitråde.

Det nu förevarande spörsmålet har själfallet nära samband med frågan om arbetsgivares rätt att på grund av hembiträdes sjukdom uppsäga själva anställningsavtalet. Under förutsättning att denna uppsägningstid icke tilltages alltför lång, synes det vara en tilltalande lösning, att hembiträdet tillerkännes rätt att under uppsägningstiden kvarbo i arbetsgivarens hus och där njuta kost. Av skäl, som i ett senare sammanhang närmare utvecklas, hava de sakkunniga föreslagit, att arbetsgivare skall äga att efter 14 dagars sjukdom uppsäga hembitråde till avflyttning 14 dagar efter det uppsägningen skedde; dock att, där sjukdomen finnes vara sådan att den uppenbarligen kommer att medföra arbetsoförmåga under minst fyra veckor framåt, arbetsgivaren äger, där sjukdomen ej är förorsakad av olycksfall i arbetet, genast uppsäga avtalet till upphörande 14 dagar efter det uppsägningen skedde. Skulle hembiträdet emellertid återvinna arbetsförmågan före uppsägningstidens utgång, skall uppsägningen vara förfallen. Det sagda avses skola gälla med avseende å tjänsteavtal, ingångna för bestämd tid. Vad åter angår tillsvidare-avtal avses den allmänna regeln om 14 dagars uppsägningstid skola gälla även med avseende å uppsägning, grundad å arbetstagarens sjukdom. Enligt förslaget har man således, vad avtalen på bestämd tid angår, att räkna med att tjänsteavtalet som sådant ofta icke upphör förrän fyra veckor efter det hembiträdet sjuknade. De sakkunniga äro väl medvetna om att det för åtskilliga hem kan komma att innebära icke oväsentliga svårigheter att under en så pass lång tid härbärgera ett sjukt hembitråde. Då den angivna tidrymden likväl icke torde kunna anses för arbetsgivarna oskäligt lång samt det under alla omständigheter synes lämpligt att uppsägningstiden sammanfaller med den tid, varunder hembiträdet äger kvarbo hos arbetsgivaren, hava de sakkunniga — oaktat vad ovan anförts — föreslagit ett stadgande av innebörd, att ett sjukt hembitråde skall äga kvarbo och njuta kost hos arbetsgivaren så länge anställningsavtalet består.

De sakkunniga hava emellertid ansett sig böra gå ännu ett steg längre. Syftet med det nyssnämnda stadgandet är ju, att ett hembitråde skall vid sjukdom av icke alltför allvarlig art — och som icke nödvändigtvis kräver vård å sjukhus — kunna få kvarbo i den bostad, hon dittills bebott, och slippa omhändertagas av fattigvården. Emellertid torde lätteligen inses, att för möjliggörande av sagda syfte det ofta är erforderligt, att hembiträdet i bostaden beredes någon personlig tillsyn eller skötsel. Hon kan, för att det överhuvud skall vara försvarligt att låta henne kvarligga i bostaden, behöva viss hjälp med frambärande till bädden av mat och annat, med vädring av rummet och andra sådana småtjänster, som i ett hem



regelmässigt pläga visas en sjuk familjemedlem. Visserligen låter det säga sig, att det är onödigt att i lag stadga en skyldighet för arbetsgivaren att bereda ett sjukt hembitråde dylik tillsyn, eftersom arbetsgivaren — lagen förutan — lär bereda hembiträdet denna tillsyn. Emellertid hava de sakkunniga det oaktat ansett att, om hithörande frågor ändock skola göras till föremål för laglig reglering, lagen bör giva uttryck jämväl åt sagda princip. I förslaget har därför upptagits ett stadgande av innehåll, att hembiträdet äger vid sjukdom, så länge anställningsavtalet består, hos arbetsgivaren åtnjuta ej blott bostad och kost utan även nödig personlig tillsyn. De sakkunniga hava ansett sig så mycket hellre kunna föreslå sistberörda stadgande som detsamma — med hänsyn till sin uppenbart humanitära karaktär — väl näppeligen kommer att i och för sig möta invändningar. Det må särskilt understrykas, att det här icke är fråga om bekostande av sjukvård åt hembiträdet — att arbetsgivaren härutinnan icke bör hava några skyldigheter gentemot hembiträdet har förut framhållits — utan allenast om rent personliga tjänster, vilka i allmänhet icke äro av beskaffenhet att åsamka arbetsgivaren någon utgift.

Den hembiträderna vid sjukdom tillerkända rätten till bostad, kost och tillsyn avses skola i lika mån gälla vid en av olycksfall förorsakad sjukdom som vid en sjukdom, uppkommen på annat sätt; att härvidlag göra någon åtskillnad synes icke motiverat. Emellertid torde — då i lagspråket begreppet sjukdom lär användas även för att ange det tillstånd, vari en vid olycksfall skadad person befinner sig under det den egentliga läkningsprocessen pågår samt så länge läkarvård eller annan behandling för den skadades återställande erfordras — det näppeligen vara erforderligt att i lagtexten särskilt angiva, att de ifrågavarande stadgandena avse även sådan sjukdom, som förorsakats av olycksfall.

Såsom redan antytts åsyfta de föreslagna stadgandena icke att ålägga arbetsgivaren nya ekonomiska förpliktelser, utan är syftemålet att bereda möjlighet för ett hembitråde att under sjukdom fortfarande få vistas hos den familj, där hon har sin anställning och där hon måhända anser sig hava sitt hem. Av det sagda följer emellertid, att skäl icke kan anses föreligga att tillerkänna hembiträderna rätt till kontant vederlag i händelse rätten till kvarboende icke kan utnyttjas, exempelvis därför att vederbörande med hänsyn till sjukdomens beskaffenhet blivit avförd till sjukvårdsinrättning. I ett sådant fall har motivet för stadgandet bortfallit och någon ersättningsrätt bör förty icke förefinnas. Detta torde emellertid böra direkt utsägas i författningen, bland annat av hänsyn till stadgandet i fattigvårdslagen att, där på grund av särskild författning husbonde eller annan arbetsgivare har att lämna underhåll och vård åt tjänare eller arbetare, det åligger honom att gentemot det allmänna ansvara för att detta fullgöres, så att tjänare och arbetare ej falla fattigvården till last. Funnes i nu förevarande författ-



ning intet utsagt därom, att stadgandet om arbetsgivarens ifrågakomma skyldigheter endast gällde de fall, där hembiträdet icke intoges å sjukvårdsinrättning, kunde nämligen tänkas att kommunen, där denna bekostat en — med hänsyn till sjukdomens art behöflig — anstaltsvård, i sin tur vände sig mot arbetsgivaren och krävde ett belopp, motsvarande värdet av de icke uttagna naturaförmånerna. Något dylikt hava de sakkunniga emellertid icke åsyftat. I anledning härav har i förslaget stadgandet formulerats så att hembiträdet, där hon icke intages å sjukvårdsinrättning, äger hos arbetsgivaren erhålla bostad och kost. Med det sålunda använda uttryckssättet lärer med erforderlig tydlighet framgå, att det allmänna icke avses skola äga regressrätt gentemot arbetsgivaren för kostnader i anledning av hembiträdets vård å sjukvårdsinrättning. Detta står ju även i full överensstämmelse med vad förut anförts därom, att egentliga sjukvårdskostnader icke böra belasta arbetsgivaren.

Det må för fullständighetens skull anmärkas att, där en arbetsgivare i strid mot det föreslagna stadgandet visar ett sjukt hembitråde från sitt hus, hembiträdet självt bör äga rätt att föra skadeståndstalan mot arbetsgivaren och därvid kräva ersättning för de förluster och det lidande, som sålunda tillskyndats henne. Däremot bör ersättning givetvis icke tillkomma hembiträdet i händelse hon frivilligt avflyttar till anhöriga för att där vårdas.

Såsom förut nämnts avses arbetsgivarens skyldigheter i nu förevarande hänseende principiellt skola upphöra i och med att anställningsavtalet upphör. Därefter är arbetsgivaren sålunda befogad att, där hembiträdet är medellöst, hänvisa henne till fattigvården för omhändertagande i vanlig ordning. Emellertid har härvid det undantagsstadgandet ansetts böra träffas att, där hembiträdet icke kan utan fara för liv eller hälsa flyttas från arbetsgivarens hus, arbetsgivarens skyldigheter skola fortfara till dess flytningen kan ske utan sådan fara. Med nutida teknik på sjuktransportväsendets område torde dock den praktiska betydelsen av nämnda undantagsstadgande vara skäligen ringa. — Det skulle kunna ifrågasättas, att med avseende å de förmåner i fråga om bostad och kost, som hembitråde med stöd av nyssberörda stadgande åtnjuter efter det anställningsavtalet upphört, tillerkänna arbetsgivaren regressrätt gentemot hembiträdet. Med hänsyn till stadgandets ringa betydelse hava de sakkunniga emellertid icke ansett tillräckliga skäl föreligga att komplicera de föreslagna reglerna med ett dylikt stadgande.

Slutligen må anföras, att med hänsyn till de föreslagna bestämmelsernas art desamma torde böra givas tvingande natur. Ett hembitråde bör alltså äga att vid sjukdom kvarbo hos arbetsgivaren och där njuta kost och tillsyn även om arbetsgivaren vid ingåendet av anställningsavtalet förmått henne att avsäga sig rätten till berörda förmåner.



### G. Rätt att häva anställningsavtal i vissa fall.

I 1833 års legostadga funnos intagna vissa bestämmelser angående husbondes rätt att omedelbart upphäva ett ingånget anställningsavtal. I stadgan var sålunda föreskrivet att, där tjänstehjon var försumligt, gensträvt eller i sin levnad oordentligt och ej lät sig i godo rättas eller om tjänstehjonet var otroget eller till åtagen tjänst oskickligt, husbonden ägde tjänstehjonet från sig skilja. Kunde ej överenskommelse träffas, ägde husbonden i gode mäns närvaro tillsäga tjänstehjonet att ur tjänsten träda; vägrade tjänstehjonet att efterkomma denna tillsägelse eller ville ej husbonden tillkalla gode män, ägde husbonden anmäla förhållandet hos polismyndigheten, som ägde tjänstehjonet ur tjänsten vråka. Vidare stadgades att, där husbonden brast i sin skyldighet att förse tjänstehjonet med försvarligt underhåll och tjänligt husrum, tjänstehjonet ägde sin rätt i gode mäns närvaro begära och, om det ej hjälpte, anmäla sin klagan hos polismyndigheten, som ägde varna husbonden och tillsäga honom att sin skyldighet uppfylla; fick tjänstehjonet ändå ej sin rätt, ägde polismyndigheten entlediga tjänstehjonet från dess tjänst. — Emellertid hade de förenämnda bestämmelserna redan före legostadgans upphävande så gott som helt förloret sin betydelse.

Efter stadgans upphävande år 1926 finnas inga som helst särbestämmelser angående de förutsättningar, under vilka ett mellan hembitråde och arbetsgivare ingånget tjänsteavtal må bringas till upphörande före avtals tidens utgång, utan har man i händelse av tvist allenast att hålla sig till vad som kan anses följa av allmänna rättsgrundsatser. Även om denna brist på uttryckliga lagbestämmelser icke vållat mera märkbara olägenheter, torde detta icke utesluta, att vid den förevarande regleringen av hembiträdernas anställnings- och arbetsförhållanden jämväl berörda spörsmål bör bliva föremål för reglerande bestämmelser. Det har för övrigt redan i ett tidigare sammanhang antytts att, därest lagbestämmelser skola träffas angående tiden för tjänsteavtalets giltighet, en förutsättning härför synes vara att jämväl frågan om rätt för endera parten att i vissa fall uppsäga avtalet samtidigt upptages till behandling.

De frågor, som ur förevarande synpunkt främst äro av intresse, torde vara dels spörsmålet om och på vilka villkor arbetsgivaren skall äga uppsäga anställningsavtalet i anledning av hembiträdets sjukdom, dels och frågan om förutsättningarna för parts rätt att omedelbart uppsäga avtalet i händelse andra parten åsidosätter sina skyldigheter enligt detsamma.

Vad först angår frågan om rätt för arbetsgivaren att uppsäga avtalet i händelse hembiträdet av sjukdom förhindras fullgöra sina sysslor må nämnas, att mera utvecklade sedvänjor härutinnan, till vilka en lagstiftning i ämnet kunde anknytas, icke torde förefinnas; dock att man allmänt



lärer anse, att en omedelbar uppsägningsrätt i händelse av hembiträdets sjukdom icke föreligger. I fråga om uppsägningstidens längd torde bruket däremot vara så mycket mera växlande.

Frågan om längden av uppsägningstiden vid fall av sjukdom lärer nära sammanhänga med spørsmålet om hembiträdes rätt att under sjukdomstiden utbekomma avtalade löneförmåner. Vad härvid angår rätten till naturaförmånerna husrum och kost hava i ett tidigare sammanhang utvecklats de skäl, som föranlett de sakkunniga att föreslå, att hembitråde tillerkännes sådan rätt även för tid, då hon är av sjukdom förhindrad arbeta. En mera svårbedömd fråga är emellertid regleringen av hembiträdes rätt till kontant lön vid sjukdom. Spørsmålet om rätt till sjuklön angår dock självfallet ej blott hembiträdesyrket, utan har i lika mån betydelse även för andra arbetsområden. Man torde därför med fog kunna sätta ifråga, om det verkligen kan vara lämpligt att reglera detta svår-lösta spørsmål särskilt för ifrågavarande specialområde. En reglering i lag av hembiträdes rätt till sjuklön kan lätt få prejudicerande verkan för andra yrkesområden, för vilka bestämmelserna — såsom avfattade med tanke på hembiträdesyrket och med utgångspunkt från dess speciella förutsättningar — icke väl passa. Det berörda spørsmålet synes därför, under förutsättning att icke trängande skäl påkalla en omedelbar lösning, böra överlämnas till rättsligt avgörande i ett större sammanhang. Sådana skäl, som nyss nämnts, torde icke förefinnas. Några mera framträdande missförhållanden torde nämligen här icke föreligga, då för hembiträdenas vidkommande frågan i praxis erhållit en relativt tillfredsställande lösning. Det torde förhålla sig så, att vid kortare sjukdomar avdrag på lönen regelmässigt icke brukar ske, medan man däremot vid längre sjukdomar i allmänhet anser lön icke böra utgå; det torde nämligen mer och mer anses, att hembiträdet själv har att genom sjukförsäkring gardera sig mot ekonomiska förluster i händelse av långvarigare sjukdomar. Dock torde måhända böra anmärkas, att det sist anförda icke lärer äga tillämpning beträffande trotjänarinnor eller överhuvud för hembiträden med mycket långvarig anställning hos en och samme arbetsgivare. — Vid angivna förhållanden hava de sakkunniga emellertid ansett lämpligast att i förevarande lagförslag överhuvud icke ingå på frågan om hembiträdes rätt till sjuklön, utan låta denna fråga liksom hittills avgöras enligt de av praxis utformade reglerna.

Då frågan om sjuklön sålunda här avskilts från spørsmålet om längden av uppsägningstiden vid fall av sjukdom, kommer denna sistnämnda fråga att få praktisk betydelse huvudsakligen med avseende å hembiträdets rätt att tillgodonjuta husrum och kost hos sin arbetsgivare. Så länge avtalet består skall nämligen — efter vad de sakkunniga tidigare (sid. 130) föreslagit — hembiträdet äga åtnjuta dessa förmåner, oavsett att hon till följd



av sjukdomen är förhindrad att arbeta. Frågan om uppsägningstidens längd blir sålunda i praktiken identisk med frågan om vilken tid hembiträdet skall hos arbetsgivaren få åtnjuta nyssnämnda förmåner.

Beträffande frågan när arbetsgivarens uppsägningsrätt skall inträda, finna de sakkunniga för sin del uppenbart, att arbetsgivaren icke bör tillerkännas en omedelbar rätt att uppsäga avtalet i händelse hembiträdet insjuknar. De sakkunnigas uppfattning härutinnan torde stödjas av den allmänna meningen inom såväl husmoders- som hembiträdeskretsar. Å andra sidan lärer hembiträdet icke kunna göra anspråk på att någon längre tid vara skyddad mot uppsägning, då husmodern självfallet behöver annan hjälp i den sjukas ställe och bostadsutrymmet som regel icke lärer tillåta att både det sjuka och det nyanställda hembiträdet äro boende i familjen. Det närmare fixerandet av uppsägningsvillkoren torde bliva en ren avvägningsfråga. De sakkunniga hava föreslagit, att uppsägningsrätt skall inträda efter 14 dagars sjukdom och att hembiträdet därefter skall äga åtnjuta en uppsägningstid av ytterligare 14 dagar. Innebörden av berörda förslag är alltså, att ett hembiträde icke skall kunna på grund av sjukdom avlägsnas från sin plats, förrän sjukdomen varat fyra veckor. Emellertid må framhållas, att en regel av ovan angivna innebörd får praktisk betydelse huvudsakligen för anställningsavtal, som gälla för längre tid än en månad. Gäller det ett för en månad i sänder löpande avtal kan nämligen arbetsgivaren, enligt de under 4 § föreslagna bestämmelserna, genom uppsägning bringa avtalet att upphöra vid månadens slut utan att ens behöva åberopa något som helst skäl för uppsägningen; dock må erinras att dylik uppsägning föreslagits skola ske senast 14 dagar före avtalstidens slut vid påföljd att avtalet annars automatiskt förlänges på en månad för varje gång. Därest vid ett för månad löpande avtal hembiträdet sjuknar under månadens sista hälft och uppsägningsrätt jämlikt sistnämnda stadgande sålunda icke föreligger, kommer sålunda den ovan föreslagna regeln att få praktisk betydelse även för ett månadsavtal.

Emellertid torde med visst fog kunna göras gällande, att den föreslagna regeln om rätt för hembiträde att under fyra veckor tillgodonjuta bostad, kost och tillsyn hos arbetsgivaren skulle verka alltför obillig för arbetsgivaren i sådana fall, där det redan från början står klart, att sjukdomen kommer att medföra arbetsoförmåga under en längre tid framåt. Att även i ett dylikt fall tvinga arbetsgivaren att behålla hembiträdet i sitt hus i fyra veckor, kan onekligen synas hårt för arbetsgivaren. Det må härvid icke förglömmas, att den föreslagna rättigheten i och för sig innebär en nyhet och att man därför icke bör gå fram med alltför rigorösa bestämmelser. De sakkunniga hava av sådana skäl ansett sig böra föreslå ett undantag från den ovan angivna regeln av innebörd att, där sjukdomen finnes vara sådan att den uppenbarligen kommer att medföra arbetsför-



måga under minst fyra veckor framåt, arbetsgivaren skall äga att g e n a s t uppsäga avtalet till upphörande 14 dagar efter det uppsägningen skedde. Det torde få anses, att även med en dylik regel hembiträdet beredes skäligt rådrum att annorledes ordna för sin vistelse och sin omvårdnad under sjukdomen. Anmärkas må, att det torde ligga i sakens egen natur att ett sådant konstaterande av sjukdomens art och beskaffenhet, som här förut-sattes, i allmänhet icke kan göras annat än av läkare. Vidare må fram-hållas, att undantagsstadgandet icke avses skola äga tillämpning annat än där sjukdomen uppenbarligen kommer att medföra en dylik längre arbetsoförmåga.

Om hembiträdet skulle återfå sin arbetsförmåga efter det uppsägningen skett men före uppsägningstidens utgång, synes det rimligt att uppsägningen, som ju föranletts av sjukdomen, skall vara förfallen. Ett stadgande härom har även upptagits i de sakkunnigas förslag. Dock torde, där uppsägningen skett 14 dagar före avtalstidens slut, arbetsgivaren böra vara berättigad att återropa uppsägningen till förhindrande av en automatisk förlängning av avtalet. Eftersom intet skäl behöver återopas för en dylik uppsägning, torde — även om den skedda uppsägningen uttryckligen grundats på hembiträdets sjukdom och sålunda avsetts att vara en uppsägning jämlikt 13 § — rimlig hänsyn till arbetsgivaren likväl kräva att uppsägningen åtminstone har den verkan, att den utesluter en förlängning av avtalet utöver den ursprungligen överenskomna tjänstetiden. Då arbets-givarens avsikt med uppsägningen självfallet är att bringa avtalet till upp-hörande, torde det även kunna göras gällande, att uppsägningen sekun-därt innebär en viljeförklaring, att avtalet — för den händelse hembiträdet tillfrisknar — i allt fall icke skall förlängas.

Det ovan anförda har haft avseende å avtal, ingångna för viss bestämd tid, och angått spörsmålet om arbetsgivarens rätt att i händelse av hembiträdets sjukdom bringa ett sådant avtal till upphörande före utgången av den avtalade tjänstetiden. Vad åter angår sådana avtal, som gälla tills vidare, lärer — med hänsyn till att den generella uppsägningstiden för dylika avtal enligt förslaget begränsats till 14 dagar — en särskild regel angående uppsägningsrätt vid sjukdom icke vara erforderlig. Skulle hembiträde, som är anställt tills vidare, på grund av sjukdom bliva oförmöget att arbeta, gäller alltså med avseende å arbetsgivarens rätt att av sådan anledning uppsäga tjänsteavtalet den allmänna regeln om rätt att med 14 dagars uppsägningstid uppsäga avtalet till upphörande. För tydlighets skull torde detta emellertid böra i lagtexten särskilt angivas.

En särskild fråga är i vad mån de ovan angivna reglerna skola äga tillämpning vid en sådan arbetsoförmåga, som är förorsakad av olycksfall. Det torde emellertid vara befogat att med avseende å ett dylikt fall anlägga enahanda synpunkter, som här ovan framlagts med avseende å frågan om



uppsägningsrätt vid sjukdom i allmänhet. Även om arbetsoförmågan härleder sig från ett olycksfall — i eller utom arbetet — tala sålunda billighets-skäl för att hembiträdet icke skall få omedelbart skiljas från tjänsten. Har olycksfallet skett i arbetet, torde det för övrigt få anses alldeles särskilt motiverat, att hembiträdet skall få kvarstå i tjänsten någon tid utan hinder av den inträdda arbetsoförmågan. Dock gör sig självfallet också här den synpunkten gällande, att arbetsgivaren snarast behöver annan hjälp i den skadades ställe och sålunda behöver förfoga över hembiträdets rum för att där kunna inrymma ett nyanställt hembitråde. Det anförda har föranlett de sakkunniga att icke föreslå speciella regler med avseende å sådan arbetsoförmåga som är förorsakad av olycksfall, utan avses de ovan beträffande sjukdom i allmänhet angivna reglerna skola gälla. Dock har ansetts, att det snabbare uppsägningsförfarandet, som avses skola gälla för det fall att sjukdomen befinnes komma att medföra arbetsoförmåga minst fyra veckor framåt, icke skall äga tillämpning vid arbetsoförmåga, förorsakad av olycksfall i arbetet. I sistnämnda fall synes det nämligen rimligt, att hembiträdet under alla förhållanden skall äga åtnjuta bostad, kost och tillsyn hos arbetsgivaren under den längre tidsperioden, fyra veckor.

Då, såsom i ett tidigare sammanhang (sid. 132) erinrats, uttrycket sjukdom i lagspråket lär användas även för att ange det tillstånd, vari en vid olycksfall skadad person befinner sig under det den egentliga läkningsprocessen pågår samt så länge läkarvård eller annan behandling för den skadades återställande erfordras, har det emellertid icke ansetts erforderligt att i lagtexten särskilt ange, att reglerna om uppsägningsrätt vid sjukdom gälla även vid sådan arbetsoförmåga, som är förorsakad av olycksfall. Även utan ett uttryckligt stadgande därom torde nämligen vad om sjukdom i allmänhet är stadgat komma att gälla även beträffande ett sjukdomstillstånd, som är förorsakat av olycksfall.

Det har icke ansetts nödigt att i förevarande sammanhang träffa särskilda bestämmelser med avseende å de fall, där olycksfallet vållats av arbetsgivaren. Emellertid må erinras att vid olycksfall i arbete — och om annat lär i detta sammanhang ej vara fråga — hembitråde är berättigat till ersättning från riks försäkringsanstalten jämlikt lagen om försäkring för olycksfall i arbete och att, där arbetsgivaren vållat skadan, hembiträdet vidare är berättigat att mot arbetsgivaren göra gällande det anspråk på skadestånd utöver ersättningen, som må tillkomma henne.

De nu avhandlade reglerna om hembiträdes rätt att åtnjuta uppsägningstid vid fall av sjukdom torde böra förlänas tvingande karaktär.

De sakkunniga övergå härefter till att behandla frågan om parts rätt att uppsäga anställningsavtalet *till omedelbart upphörande* i händelse andra parten åsidosätter sina skyldigheter enligt avtalet. Fastare sedvänjor här-



utinnan torde näppeligen kunna påvisas. De anledningar, som anses berättiga till ett hävande av avtalet, äro mycket växlande. Stundom lära t. o. m. rena oväsentligheter anses motivera en uppsägning. Att detta icke oftare mött protester torde till huvudsaklig del bero å ena sidan på lättheten för hembiträderna att erhålla andra jämgoda platser, å andra sidan på att arbetsgivarna draga sig för rättsliga åtgärder med hänsyn till risken att hembiträderna skola sakna utmätningsbara tillgångar. Emellertid torde det få anses ställt utom tvivel, att med avseende å förevarande spörsmål ett behov av rättslig reglering föreligger.

Det lär ligga i sakens natur, att icke varje än så oväsentligt åsidosättande av parts skyldigheter gentemot andra parten skall medföra rätt för den förfördelade att uppsäga avtalet till omedelbart upphörande. Däremot torde av allmänna rättsgrundsatser följa, att sådan hävningsrätt föreligger om part väsentligen åsidosätter sina berörda skyldigheter. Det vill synas tveksamt, om i förevarande lagförslag en uppräknig bör ske av de omständigheter, som sålunda böra berättiga till uppsägning. Onekligen bidrager en dylik uppräknig till att klarlägga vad som med stadgandet åsyftas. Emellertid torde det vara ägnat att ingiva betänkligheter att för det begränsade område, varom här är fråga, alltför mycket ge sig in på detaljer; spörsmålet återkommer ju med avseende å andra arbetsområden och torde lämpligen i ett större sammanhang få en mera utformad lösning. Emellertid må vidare framhållas, att, huru fullständig en dylik uppräknig än göres, det ändock lär vara ofrånkomligt med en allmän, kompletterande bestämmelse. Med hänsyn till det anförda hava de sakkunniga här begränsat sig till att allenast upptaga den principiella bestämmelsen, att uppsägningsrätt föreligger vid ett väsentligt åsidosättande av parts skyldigheter gentemot andra parten; dock att vad angår dylikt åsidosättande från arbetsgivarens sida regeln ansetts i vissa avseenden böra närmare utformas. Förutom denna allmänna regel hava de sakkunniga såsom hävningsgrunder, berättigande till omedelbar uppsägning, upptagit vissa särskilda förhållanden, som emellertid icke direkt innebära ett åsidosättande av vederbörandes skyldigheter enligt anställningsavtalet.

Innebörden av begreppet väsentligt åsidosättande av skyldigheterna gentemot andra parten torde svårligen låta sig bestämt definieras. Därunder falla företeelser av mycket olika art. Omständigheterna i det särskilda fallet lära sålunda få avgöra, om ett åsidosättande är att anse som väsentligt eller icke. Beträffande arten av de företeelser, som här åsyftas, må emellertid nämnas, att därmed i första hand avses — vad hembiträdets skyldigheter angår — att hembiträdet avsiktligt underlåter att på vederbörligt sätt utföra sina sysslor. Sker detta vid enstaka tillfälle eller gäller det ett åliggande av mindre betydande art, torde dock åsidosättandet icke kunna anses vara väsentligt. Skulle hembiträdet utebliva från arbetet utan laga



förfall är detta givetvis att anse som ett väsentligt åsidosättande av hembiträdets förpliktelser, där ej bortovaron är helt tillfällig. Men vidare inbegripas under ifrågavarande stadgande även sådana företeelser som att endera parten gör sig skyldig till misshandel eller ärekränkning av den andra eller till annan förbrytelse mot henne. Även torde härunder böra inbegripas, att endera parten söker förleda den andra till lagstridiga eller eljest för allmän anständighetskänsla stötande handlingar. Med förbrytelse mot arbetsgivaren själv bör givetvis jämnställas sådan handling gentemot arbetsgivarens barn eller husfolk.

Vad angår arbetsgivares åsidosättande av skyldigheterna gentemot hembiträde hava de sakkunniga ansett erforderligt att i några punkter föreslå en närmare utformning av de förutsättningar, under vilka hembiträdet äger häva anställningsavtalet. Härvid åsyftas först det fall, att arbetsgivaren icke erlägger avtalad lön å utfäst tid. Såsom redan i ett tidigare sammanhang antytts, lär det förekomma i en icke alldeles oväsentlig omfattning, att hembiträderna få vänta med utfäendet av sin lön en kortare eller längre tid efter förfalldagen, ett förhållande som måhända ytterst leder sitt ursprung till legostadgans bestämmelse att tjänstehjon icke hade rätt att, utan husbonden så ville, utbekomma något av lönen förrän tjänstehjonet sin tid uttjänt och redo för sig gjort. Självfallet böra emellertid hembiträderna liksom andra arbetstagare äga utfå sin lön å respektive förfalldagar och en försummelse härutinnan är följaktligen att anse som ett åsidosättande från arbetsgivarens sida av hans förpliktelser gentemot hembiträdet. Det synes dock icke tilltalande att varje försummelse härutinnan skall betraktas som uppsägningsanledning, då arbetsgivarens underlåtenhet ju kan bero på oförutsedda, av honom oberoende omständigheter. De sakkunniga hava därför föreslagit ett stadgande, enligt vilket hembiträdet skall äga uppsäga anställningsavtalet till omedelbart upphörande, om arbetsgivaren dröjer med erläggande av överenskommen lön utöver två söckendagar efter förfalldagen. Såsom i det följande anföres, skall i brist på annan överenskommelse såsom förfalldag anses sista söckendagen i varje kalendermånad.

Det har vidare ansetts lämpligt att uttryckligen stadga, att såsom uppsägningsgrund jämväl skall anses, om arbetsgivare underlåter att lämna hembiträde tillbörlig kost eller bostad, där sådan förmån enligt avtalet skall utgå. Det lär visserligen i våra dagar vara sällsynt, att hembiträdet icke erhåller tillbörlig kost, men stadgandet om uppsägningsrätt vid underlåtenhet därutinnan har det oaktat ansetts icke böra saknas. Vad åter bostadsfrågan angår, har redan förut framhållits, att åtskilligt lär brista härvidlag; det har därför syntts naturligt att stadga uppsägningsrätt för hembiträdet, där arbetsgivaren icke tillhandahåller bostad, motsvarande vad härutinnan blivit utfäst eller vad lagen därom stadgar.



Med att arbetsgivaren åsidosätter sina skyldigheter gentemot hembiträdet torde böra jämnställas, att arbetsgivarens make gör sig skyldig till dylikt åsidosättande. Skulle exempelvis i ett sådant fall, där husmodern är att anse som arbetsgivare, hennes man göra sig skyldig till otillbörliga närmanden gentemot hembiträdet, bör detta sålunda berättiga hembiträdet att uppsäga avtalet till omedelbart upphörande.

I samband med den lämnade redogörelsen för förslagets innehåll med avseende å frågan om uppsägningsrätt vid väsentligt åsidosättande av parts förpliktelser gentemot andra parten må beröras frågan, om omedelbar uppsägningsrätt bör föreligga, då hembiträdet anses vara till åtaget arbete oskickligt. Onekligen är det en viktig förutsättning för ett arbetsavtal, att arbetstagaren är i stånd att på ett tillfredsställande sätt fullgöra det åtagna arbetet, varför det måhända kunde ligga nära till hands att uttryckligen stadga hävningsrätt för arbetsgivaren för det fall att arbetstagaren vore uppenbart oskicklig därtill. Emellertid må framhållas, att på förevarande område uppfattningen ofta är mycket olika angående vad som är oskicklighet i arbetet eller icke. Det är icke nog med att kraven på hembiträderna så väsentligt växla i hem av olika social standard; även i fråga om eljest likställda hem vill man hava arbetet utfört på olika sätt allt efter respektive hems vanor. Vad som i det ena hemmet anses vara en tillfredsställande kunnighet i arbetet, kan i ett annat hem betraktas som oskicklighet. Det kan därför befaras, att en regel om omedelbar uppsägningsrätt i händelse av uppenbar oskicklighet kan särskilt på förevarande område leda till trakasserier och tvistigheter. Emellertid hava de anförda skälen föranlett de sakkunniga att icke upptaga den ifrågasatta bestämmelsen i det framlagda förslaget. Till detta ståndpunktstagande har även bidragit, att i de allvarligaste fallen d. v. s. de där hembiträdet direkt uppgivit sig besitta vissa färdigheter, vilka hon sedermera befinnes sakna, en särskild uppsägningsregel lär vara onödig, då i ett dylikt fall — och under förutsättning att de vilseledande uppgifterna kunna antagas hava varit av betydelse för avtalets ingående — anställningsavtalet såsom sådant torde vara ogiltigt jämlikt lagen om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område; de stadganden, som härvid åsyftas, äro bestämmelserna *att*, där en rättshandling framkallats genom svikligt förledande, rättshandlingen icke är gällande mot den förledd, *samt att*, där endera parten svikligen uppgivit eller förtegat omständigheter, som kunna antagas vara av betydelse för rättshandlingen, parten därigenom skall anses hava framkallat densamma, såframt det ej visas att det svikliga förfarandet ej inverkat å rättshandlingen.

I förslaget har vidare upptagits en rad speciella uppsägningsanledningar, vilka synts böra jämnställas med den ovan avhandlade eller att part väsentligen åsidosätter sina skyldigheter gentemot andra parten. Hit hör främst,



att hembiträdet respektive arbetsgivaren eller någon av hans husfolk befinnes lida av tuberkulos eller könssjukdom i smittsamt skede. En bestämmelse om uppsägningsrätt i sådant fall synes väl motiverad med hänsyn till de speciella förhållanden, under vilka hembiträdets arbete utföres, och den inställning, som ganska allmänt hyses gentemot dessa sjukdomar.

Däremot har det icke ansetts erforderligt med motsvarande bestämmelse med avseende å andra sjukdomar. Erinras må, att för de epidemiska sjukdomarnas vidkommande av epidemilagens bestämmelser följer, att den sjuke snarast blir omhändertagen för anstaltsvård, varför en avtalsuppsägning icke är erforderlig för att uppnå en avkoppling av den nära personliga beröringen mellan den sjuke och medkontrahenten i tjänsteavtalet. Vid angivna förhållande har beträffande nyssnämnda sjukdomar ingen särskild uppsägningsbestämmelse föreslagits. Här avses sålunda endast de allmänna reglerna skola gälla, att arbetsgivaren har rätt att, vad angår avtal på bestämd tid, uppsäga avtalet efter det hembiträdet varit sjukt i 14 dagar, därvid uppsägningstiden utgör ytterligare 14 dagar, samt att, där sjukdomen finnes vara sådan att den uppenbarligen kommer att medföra arbetsoförmåga under minst fyra veckor framåt, arbetsgivaren genast äger uppsäga avtalet till upphörande 14 dagar efter det uppsägningen skedde. Uppsägningsrätt för hembiträdet avses däremot icke skola föreligga i det fall att arbetsgivaren eller någon av dennes husfolk drabbats av sjukdom, varom nu är fråga. Samma regler avses skola gälla även med avseende å andra sjukdomar än dem, som här ovan särskilt avhandlats.

I detta sammanhang må med några ord beröras ett annat fall som, om det än icke är vanligt, likväl kan förekomma, nämligen att hembiträdet vid träffandet av anställningsavtalet förtiger, att hon lider av viss sjukdom. I en dylik situation bör arbetsgivaren självfallet, under förutsättning att sjukdomen är av beskaffenhet att inverka på hembiträdets arbetsförmåga och att sjukdomen icke är att betrakta som rent tillfällig, äga skilja hembiträdet från sig. Det berörda förfarandet torde emellertid icke behöva i lagen angivas som en särskild uppsägningsgrund, då redan av avtalslagens förenämnda bestämmelser läser följa, att anställningsavtalet i och för sig är ogiltigt; avtalet har ju nämligen framkallats genom ett svikligt förtigande av omständighet, som kan antagas hava varit av betydelse för avtalets tillkomst.

Vidare har som uppsägningsanledning från arbetsgivarens sida, berättigande till omedelbar uppsägning, upptagits att hembiträdet ådömts urbota straff. Detta har ansetts motiverat med hänsyn till den förstaeliga motvilja, de flesta arbetsgivare säkerligen hysa mot att i sina hem och i daglig, intim beröring med sina barn hava en till urbota straff dömd person. Vad särskilt angår det fall att hembiträdet dömts för tillgreppsbrott må för övrigt framhållas det olämpliga i att hon, där hon har dylika anlag, fort-



sätter i ett yrke, som genom lättheten att oupptäckt begå tillgrepp erbjuder sådana speciella frestelser som hembiträdesyrket. Det oaktat kan givetvis lämpligheten av det föreslagna stadgandet starkt ifrågasättas, särskilt med hänsyn till våra dagars — helt visst berättigade — strävanden att på allt sätt underlätta möjligheterna för dem, som begått brott, att återgå till ett obrottsligt leverne. De sakkunniga hade väl heller icke ansett sig böra föreslå ett dylikt stadgande, om man icke på ansvarigt håll inom hembiträdeskretsar funnit stadgandet lämpligt. Det framhålles nämligen, att hembiträdesyrket ofta blir hållet för ett yrke, som alltid står vederbörande till buds oavsett yrkeskunskaper och moraliska kvalifikationer, varför en bestämmelse av föreslaget innehåll skulle bidra till att gallra de arbetsökande och därigenom höja kårens anseende. För övrigt må understrykas, att uppsägningsbestämmelsen ju endast ger arbetsgivaren en rätt att uppsäga avtalet, där han finner det begångna brottet vara sådant, att han icke anser sig kunna hava hembiträdet kvar i sitt hem, men att självfallet ingen skyldighet till uppsägning förefinnes.

Med nyssnämnda uppsägningsanledning torde i viss mån kunna jämföras, att hembiträdet befinnes föra ett sedeslöst leverne. Även i ett dylikt fall tala starka skäl för att arbetsgivaren skall äga att omedelbart avkoppla hembiträdet från vidare beröring med hemmet och barnen. En uppsägningsrätt för arbetsgivaren i fall, varom här är fråga, torde väl — med hänsyn till de speciella arbetsförhållandena inom yrket — icke heller komma att möta allvarigare erinringar från något håll. Att stadgandet icke kan väntas komma till användning annat än i enstaka fall torde icke böra föranleda, att detsamma anses överflödigt.

Slutligen har i förslaget upptagits en särskild uppsägningsanledning för hembiträdena, nämligen att vederbörande arbetsgivare med sitt hushåll avflyttar till annan ort och påfordrar att hembiträdet därvid skall medfölja; dock att här föreslagits det betydelsefulla undantaget, att rätt till uppsägning till omedelbar avflyttning ej skall föreligga, där flyttningen allenast gäller en tillfällig bortovaro i anledning av arbetsgivarens semester eller av annan liknande anledning. Förevarande bestämmelse berör utan tvivel ett ömtåligt ämne. Som bekant förefinnes en ganska utbredd motvilja bland de hembiträden, som äro anställda i städer eller andra samhällen, att medfölja vid sommarvistelse på landet. Anledningarna härtill torde icke behöva i detta sammanhang närmare utredas; främst torde orsakerna emellertid vara dels att arbetet i ett sommarhushåll anses mera besvärligt, dels ock att sommarvistelsen avskär hembiträdena från deras sedvanliga umgänge och förströelser. De sakkunniga hava ansett att, då ett hembitråde vid träffande av anställningsavtal regelmässigt måste räkna med att familjen kan komma att tillbringa någon tid å annan ort i och för rekreation, det näppeligen kan godtagas som uppsägningsanledning, att en



dylik semestervistelse verkligen kommer till stånd. Det torde böra fordras av det hembitråde, som icke vill medfölja vid en sådan tillfällig bortovaro, att hon antingen gör förbehåll därom vid anställningens början eller ock binder sig allenast per månad eller eljest för sådan tid, att anställningen slutar före den tilltänkta sommarvistelsens början. Helt annorlunda ställer det sig vid en definitiv eller i varje fall mera långvarig avflyttning till annan ort. En sådan eventualitet kan det knappast fordras att hembiträdet skall taga i beräkning vid avtalets ingående, och torde hon därför böra äga rätt att omedelbart uppsäga avtalet, där arbetsgivaren begär att hon det oaktat skall medfölja vid flyttningen.

De sakkunniga hava föreslagit vissa preskriptionsbestämmelser i syfte att förebygga ett otillbörligt utnyttjande av uppsägningsreglerna. Sålunda har föreslagits att, där uppsägningsgrunden är ett väsentligt åsidosättande från andra partens sida av parten åvilande skyldigheter enligt avtalet, denna grund icke må åberopas sedan längre tid än en vecka förflutit från det den förfördelade erhöll kännedom om förhållandet. Sedan viss tid förflutit utan att vederbörande begagnat sin uppsägningsrätt, måste man nämligen anse, att den timade händelsen icke tillmätts sådan betydelse, att avtalsförhållandet bör upplösas, eller att den förfördelade i allt fall avstått från rätten att på den grund uppsäga avtalet. Motsvarande regel avses skola gälla även med avseende å det fall, att hembitråde dömts till urbotat straff. För dessa sistnämnda fall torde emellertid även böra stadgas en absolut tidsfrist, efter vilken det begångna brottet överhuvud icke må åberopas såsom omedelbar uppsägningsanledning och detta oavsett om arbetsgivaren erhållit kännedom därom inom nämnda tid eller icke. Denna tidsfrist har i förslaget angivits till fem år. Beträffande härefter uppsägning i anledning av att arbetsgivaren med sitt hushåll avflyttar till annan ort, synes uppsägningsrätten böra upphöra i och med att hembiträdet faktiskt medföljt vid flyttningen; hon får därigenom anses hava gått med på de förändrade villkoren och sålunda hava avstått från den henne eljest tillkommande uppsägningsrätten. Vad slutligen angår de fall, där uppsägningsanledningen är sjukdom av angivet slag eller sedeslöst leverne från hembiträdets sida, torde uppsägningsrätt icke böra föreligga, sedan sjukdomen upphört eller hembiträdet återgått till ett ordentligt levnadssätt. Det torde emellertid — då uppsägningsrätten knutits till det förhållandet att vederbörande »befinnes lida» av sjukdom eller »befinnes hemfallen» åt sedeslöst leverne — icke vara erforderligt att i lagtexten uttryckligen angiva, att uppsägningsrätt icke längre föreligger sedan sjukdomen upphört eller hembiträdet återgått till ett ordentligt levnadssätt.

Till sist må beröras ett spørsmål av mera allmän art, nämligen frågan om formen för uppsägningen. Härvid må allenast framhållas att, då anställningsavtalet såsom sådant icke är bundet till viss form, det näppeligen



lärer vara lämpligt att föreskriva viss form för uppsägning av detsamma. Då det emellertid i fall av tvist lärer ankomma på den, som gör gällande att uppsägning skett, att styrka detta, kan det självfallet vara lämpligt att göra uppsägningen i vittnens närvaro eller kräva skriftligt erkännande därå i sådana fall, där man kan vänta trakasserier eller stridigheter.

## H. Om betyg.

Såsom antytts redan i det i direktiven för de sakkunnigas arbete citerade uttalandet av socialstyrelsen, lärer det vara önskvärt att även frågorna om hembiträdes rätt till betyg vid anställningens upphörande och om betygssättningen upptages till prövning. De förhållanden, som för närvarande äro rådande härutinnan, torde nämligen på många håll icke anses tillfredsställande.

Till en början torde få erinras om legostadgans bestämmelser i hithörande ämne. Enligt 1833 års legostadga skulle husbonden utfärda orlovssedel, då tjänsten uppsagts. Orlovssedeln skulle innehålla dels uppgifter om tjänstehjons namn samt ort och ställe, där det tjänat, huru länge tjänsten varat, tjänstehjonets frejd, huru tjänstehjonet sin tjänst bestritt samt vad slöjd och annat arbete tjänstehjonet dessutom kunde förrätta, dels ock intyg om tjänstehjonets ledighet att taga annan tjänst. Vidare skulle, då tjänstetiden därefter gått till ända, särskilt avskedsbetyg utfärdas, angivande tjänstehjonets frejd och förhållande i tjänsten från den tid, orlovssedeln gavs, och till flyttningsdagen. Vägrades orlovssedel eller avskedsbetyg, var husbonden förfallen till bötesstraff, varjämte det ålåg honom att ersätta den skada, som av underlåtenheten timat.

Beträffande i enskild tjänst anställda arbetstagare torde det vara allmänt bruk, att betyg utfärdas vid avtalsförhållandets upplösning. Vid en av socialstyrelsen åren 1932 och 1933 verkställd undersökning<sup>1</sup> av de i enskild tjänst anställdas anställningsförhållanden, besvarades sålunda frågan, om personalen enligt anställningsavtal eller sedvänja vore berättigad till arbetsbetyg, så gott som undantagslöst jakande; beträffande betygets innehåll uppgavs allmänt att detsamma, förutom uppgift om anställningens art och längd, jämväl skulle innehålla vitsord om den anställdes förhållande i arbetet.

Vad särskilt hembiträderna beträffar torde det vara allmän regel, att skriftligt betyg utfärdas vid anställningens upphörande. Beträffande åter frågan om i vilka hänseenden, betyget bör lämna upplysning, råda olika meningar; stundom inskränkes betyget till att omfatta endast uppgifter om

<sup>1</sup> Anbefalld av Kungl. Maj:t den 22 april 1932 och verkställd i samråd med kommittén angående privatanställda.



anställningens art och anställningstiden, i åter andra fall sker vid betygs-sättningen ett ganska ingående bedömande av hembiträdets yrkesskicklighet samt moraliska och sedliga kvalifikationer m. m. I allmänhet torde emellertid klagas över, att betygen antingen äro för intetsägande eller att de icke äro att lita på, i det att de lämnade uppgifterna icke motsvara betygsutfärdarens verkliga mening om hembiträdet. Detta påpekas även av socialstyrelsen i styrelsens berättelser över de verkställda statistiska undersökningarna av arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område. Som exempel citerar socialstyrelsen följande uttalanden av husmödrar respektive av arbetsförmedlingsanstalter:

»Har erfarit, att flertalet platssökande äro okunniga men försedda med betyg, som ej motsvarar deras kompetens, varför anskaffandet av hemhjälp är ett lotteri med idel nitar'. — 'Betyg över tjänstgöringen i ett hem böra skrivas utförligare än som nu är brukligt. Kungl. socialstyrelsen kunde gärna uppställa formulär för dylika betygsblanketter, vilka sedan skulle vara tillgängliga i t. ex. bok- och pappersaffärer'.

'Arbetsgivarna böra uppmanas att ej skriva alltför vackra betyg, om de muntliga referenserna, vilka numera avgöra huruvida vederbörande skall få platsen, ej äro därmed överensstämmande'.

'Större sanningsenlighet önskas; vid muntlig förfrågan hos arbetsgivaren blir ofta det skrivna betyget alldeles värdelöst i flera avseenden'. — 'Betyg överensstämma sällan med infortrade personliga upplysningar av arbetsgivaren'.»

I detta sammanhang torde få nämnas, att vissa offentliga arbetsförmedlingar låtit utarbeta särskilda formulär till betyg för hembiträden. Så hava till exempel Göteborgs offentliga arbetsförmedling och Stockholms läns arbetsförmedling låtit trycka — i huvudsak likalydande — betygsblanketter, vilka tillhandahållas bundna i pärmar och där varje blankett består av tvenne hälfter, åtskilda av en perforering; sedan en blankett ifyllts, skall den ena halvan av blanketten avskiljas och utlämnas såsom betyg, medan den andra skall kvarlämnas i häftet såsom avskrift. Ett å dylik blankett avfattat betyg skall innehålla dels uppgifter om anställningens art, anställningstiden och anledningen till anställningens upphörande, dels ock vitsord i fråga om uppförande, ordning och flit samt kunnighet i matlagning, bakning, konservering, servering, städning, strykning, tvätt, sömnad och barnskötsel; betygsskalan upptager trenne olika betygsgrader. Vidare bör, enligt å blanketten tryckt anvisning, den som därav gjort sig förtjänt erhålla en särskild rekommendation, tecknad å därför avsett utrymme å blanketten. — De ifrågavarande betygsblanketterna torde emellertid icke hava kommit till användning annat än i en begränsad omfattning; arbetsförmedlingen i Göteborg har sålunda meddelat, att det av förmedlingen utarbetade formuläret »icke omfattats med särskilt stort intresse».

Här må vidare — från socialstyrelsens berättelse angående de i *stads-*



*hushåll* anställda hembiträdenas arbetsförhållanden — återgivas vissa vid den nu anordnade enquëten framkomna önskemål med avseende å hembiträdenas arbetsbetyg. Socialstyrelsen anför härom, att man på vissa håll förordat att i stället för arbetsbetyg allenast skall lämnas ett intyg, innehållande uppgift om tjänstetidens längd och arbetets art; detta förordades dock endast i undantagsfall. I allmänhet önskade man tryckta, tämligen utförliga formulär, eventuellt betygsböcker, i vilka kunskaper och färdigheter i olika husliga sysslor kunde angivas genom vissa betygsgrader. En privat kommissionär skrev t. ex.

»Det har hänt mig flera gånger under de gångna åren, att flickor, som haft goda betyg, varit omöjligt att skaffa platser till, beroende på att fruarna ringa varandra sinsemellan och då ge helt andra upplysningar än betygen innehålla. Jag anser tryckta formulär, där husmodern endast har att ifylla betygsgraden samt i fall, där det är önskvärt eller förtjänt, tillägger en personlig rekommendation, vore det vi bäst nu behöfve.»

Andra uppgiftslämnare ansågo däremot framhåller socialstyrelsen, att betygsformulär icke borde användas, när betygen därigenom bleve alltför opersonliga. Direktören för Stockholms stads offentliga arbetsförmedling anförde sålunda:

»Tryckta formulär äro i allmänhet ej lämpliga, emedan betygssättningen oftast blir för summarisk, t. ex. Arbetskunskap — God. Ett betyg bör vara så upplysande och utförligt som möjligt. En viss uppdelning kan likväl tänkas vara fördelaktig såsom ledning för husmödrarna, så att varje betyg komme att innehålla uppgifter i åtminstone tre avseenden: 1. Uppgift angående den tid hembiträdet varit anställt och orsaken till avflyttningen. 2. Uppgift om vari arbetet bestått och hur det utförts. 3. Uppgift angående hembiträdets personliga egenskaper (ärlig, renlig, ordentlig, barnkär etc.).»

I några fall framhölls, tillägger socialstyrelsen, att även utförliga betyg i regel måste kompletteras genom muntliga rekommendationer. Vilka förhållanden dessa muntliga rekommendationer kunde avse, framginge av nedanstående uttalande från en husmoder:

»Man kan (i ett betyg) gradera ordning, villighet, kunskap i olika saker, men hur skall man göra med humör, personlig renlighet, varsamhet med porslin, ofta bytta fästmän o. d.?»

Vad åter hembiträdena i *lanthushåll* angår, framhöllos vid enquëten liknande synpunkter. Många uppgiftslämnare ansågo sålunda, att betygen borde innehålla utförligare uppgifter om tjänstetid, hembiträdets kunskaper och färdigheter i olika sysslor samt hennes personliga uppförande, hälsa m. m., samt att tryckta formulär eller betygsböcker borde införas. Vissa andra uppgiftslämnare åter ansågo det vara svårt att få fram en standardtyp av formulär, som kunde tillfredsställa alla, och förklarade, att formu-



lärsbetyg ofta bleve stereotypa och till mindre ledning för arbetsgivare och arbetsförmedlingar än mera personligen avfattade betyg.

Vad först angår frågan om arbetsgivares skyldighet överhuvud att till hembitråde utgiva betyg vid anställningens upphörande torde i den tilltänkta lagen böra uttryckligen stadgas, att sådan skyldighet föreligger. Visserligen får denna skyldighet måhända anses följa redan av allmänna rättsgrundsatser, ehuru spörsmålet likväl icke torde hava i rättspraxis erhållit någon definitiv lösning, såvitt angår hembiträden eller därmed jämförliga yrkesgrupper. Huru därmed än må förhålla sig, vill det emellertid synas lämpligt att, då under alla omständigheter vissa stadganden torde vara erforderliga beträffande betygs innehåll m. m., man i samband därmed även fastslår, att skyldighet överhuvud föreligger för arbetsgivaren att utfärda betyg. Med hänsyn till att betyget i allmänhet är avsett att användas vid sökande av ny anställning, torde vidare böra stadgas, att rätten att utfå betyg inträder redan då det tidigare anställningsavtalet blivit uppsagt. Skall i följd av parternas åsämjande avtal upphöra utan förutgången uppsägningstid lärer, utan att särskilt stadgande därom är behöfligt, skyldigheten att utgiva betyg få anses uppkomma i och med att avtalet sålunda upphör. Emellertid torde i vartdera fallet såsom förutsättning för skyldighetens uppkomst böra gälla, att hembiträdet framställer begäran om erhållande av betyg.

Såsom framgår redan av de vid enquêten avgivna yttrandena kunna skäl anföras både för och emot användandet av fasta formulär vid betygsskrivningen. Användandet av tryckta formulär framtvingar å ena sidan relativt fullständiga svar, å andra sidan föreligger risk att betygssättningen blir alltför summarisk och därför i realiteten föga upplysande. I vissa fall kan formuläret lända till nytta, medan i andra fall användandet av formuläret kan hava en rakt motsatt verkan. Vid angivna förhållande och då en sådan formföreskrift som att visst betygsformulär *skall* användas givetvis icke bör träffas utan tvingande skäl, hava de sakkunniga icke ansett sig böra föreslå något stadgande härom. Vad särskilt angår det vid enquêten från vissa håll föreslagna systemet med en särskild betygsbok för varje hembitråde, däri hennes betyg undan för undan infördes, vilja de sakkunniga uttala, att ett sådant system näppeligen synes tilltalande. Vad som däremot torde kunna ifrågakomma är träffandet av vissa lagföreskrifter angående vad ett betyg regelmässigt skall innehålla. Med avseende å denna fråga lärer en betydande ovisshet vara rådande. Det växlande bruket härutinnan ävensom husmödrarnas ofta visade benägenhet att i betygen lämna alltför goda upplysningar om hembiträdena har medfört, att man i stor utsträckning icke litar på utfärdade betyg utan vänder sig till respektive betygsutfärdare per telefon med begäran om upplysningar. Detta förhållande är uppenbarligen



ägnat att medföra olägenheter. Även om det icke är möjligt att lagstiftningsvägen påverka husmödrarna beträffande betygsgraderingen, lär man väl i allt fall kunna förvänta, att betygen skola bliva mera ägnade att tjäna sitt syfte, om frågan om betygens innehåll erhåller en tillfredsställande reglering.

Självfallet måste varje betyg innehålla erforderliga uppgifter angående anställningens art, d. v. s. om anställningen avsett arbete såsom ensamjungfru, kokerska, köksa, husjungfru, barnjungfru eller eventuellt annan befattning, ävensom om anställningstidens längd. Vidare torde, för att icke betyget skall bliva praktiskt taget värdelöst för sitt syfte, detsamma böra innehålla uppgifter om vederbörandes flit, ordning och skicklighet i arbetet. Att i sistnämnda hänseende föreskriva skyldighet för husmödrarna att särskilt betygsätta olika till tjänsten hörande arbetsgrenar synes emellertid icke erforderligt. En var husmor torde härutinnan få förfara efter vad som anses lämpligast. I allmänhet torde det väl anses tillräckligt med ett generellt omdöme om vederbörandes skicklighet i den befattning, varom fråga är.

Mycket olika meningar torde råda beträffande frågan, huruvida betygen böra innehålla något uttalande om hembiträdenas vandel. Å ena sidan göres gällande att, då fråga är om en person, som så intimt kommer i beröring med arbetsgivaren och hans familj som fallet är med ett hembitråde, vissa uppgifter om vandeln äro av nöden. Å andra sidan hävdas, att dylika värdesättningar självfallet bliva ganska godtyckliga och att betygen därför böra inskränkas till att avse de rena arbetsförhållandena; vederbörandes förhållande utom arbetet anses vara en privatsak, varom betygsutfärdaren icke har att uttala sig. För sin del hålla de sakkunniga före, att en betygssättning av den anställdes vandel merendels är av begränsat värde samtidigt som den kan giva upphov till mycken irritation och obehag, varför det icke vill synas lämpligt att i betygen medtages någon uppgift härom. Erforderliga upplysningar angående ett hembiträdes allmänna lämplighet för en ifrågasatt plats torde det oaktat kunna utläsas av hennes betyg, nämligen genom de uppgifter angående hennes flit och ordning i arbetet, som betygen enligt vad förut sagts skola innehålla.

Nära samband med nyssnämnda spörsmål har frågan, om i betyget skall angivas anledningen till avtalets upphörande. I en del fall lär det otvivelaktigt för hembiträdet vara av ett visst intresse att anledningen säges ut, såsom då hon själv av giltiga orsaker sagt upp sin plats. Är åter anledningen till anställningens upphörande helt enkelt den, att hembiträdet och husmodern på grund av olikhet i lynnen och temperament icke passa att samarbета, kan det vara både svårt och obehagligt att i skriftlig form angiva den verkliga anledningen. Skulle slutligen anledningen till uppsägningen vara missnöje från husmoderns sida med hembiträdets förhållande utom tjänsten lär det, av enahanda skäl som ovan anförts beträffande frågan



om en betygssättning av hembiträdets vandel, vara direkt olämpligt att i betyget angiva uppsägningsanledningen. Vid angivna förhållanden hava de sakkunniga emellertid icke ansett sig böra föreslå någon bestämmelse därom, att uppsägningsanledningen skall angivas i betyget.

Skäl torde icke föreligga att förläna tvingande karaktär åt de föreslagna bestämmelserna angående betyg åt hembiträden.

## I. Vissa skiljaktigheter i utformningen av de båda alternativen.

Såsom förut nämnts, har den lämnade redogörelsen angående huvudragen av den tilltänkta lagstiftningen närmast haft avseende å huvudförslaget. I det närmast följande skall en redogörelse lämnas för det alternativa förslaget, därvid särskilt skall framhållas i vad mån förslagen skilja sig från varandra.

Det alternativa förslaget upptager två särskilda grupper av bestämmelser, fristående från varandra och gällande den ena för minderåriga hembiträden och den andra för vuxna hembiträden, anställda enligt normalkontrakt. Denna uppdelning har föranletts däraf, att även enligt detta alternativ — där lagstiftningen för de vuxna hembiträdenas vidkommande avses skola vara *fakultativ* d. v. s. för sin tillämpning förutsätta anställning i normalkontraktets form — lagen synts böra gälla *obligatoriskt* för de minderåriga hembiträdena; med minderåriga förstås här liksom enligt huvudförslaget de som äro under 16 år. I den mån lagförslaget hänför sig till sistnämnda grupp av hembiträden föreligger uppenbarligen intet skäl att utforma bestämmelserna annorlunda än vad som skett enligt huvudförslaget. I bådadera fallen är det fråga om bestämmelser, som obligatoriskt skola tillämpas beträffande alla minderåriga hembiträden. Förslagen äro därför i dessa delar analogt utformade.

Vad åter angår den andra gruppen av bestämmelser eller dem, som avses skola äga tillämpning å vuxna hembiträden, anställda enligt normalkontrakt, föreligga däremot vissa olikheter i utformningen. Det må till en början erinras, att den grundläggande tanken i det alternativa förslaget är, att hembiträdets anställningsvillkor, hennes rättigheter och skyldigheter, skola fixeras i normalkontraktet i enlighet med parternas överenskommelse i det särskilda fallet, dock att i lagen skola angivas vissa minimiförmåner för hembiträdet, vilka under alla förhållanden skola utgå; bättre förmåner få väl avtalas, men däremot icke sämre. Emellertid är det ju tänkbart att parterna det oaktat, med användande av formulär för normalkontrakt, i något hänseende överenskomma om sämre villkor för hembiträdet än vad i lagen anges såsom minimibestämmelser. Här uppkommer frågan, om lagen



skall förklaras överhuvud icke vara tillämplig å ett dylikt avtal eller om man i stället skall välja den motsatta utvägen, d. v. s. med avseende å sådana fall stadga att, beträffande de punkter i vilka parterna gått under lagens minimibestämmelser, dessa sistnämnda likväl skola gälla. Det torde vara uppenbart, att det förstnämnda alternativet är ägnat att i visst hänseende medföra en betänklig förvirring; man skulle enligt detta alternativ hava att räkna med ej blott hembiträden utan normalkontrakt ävensom hembiträden med i vederbörlig ordning ingångna normalkontrakt, utan även sådana arbetsavtal, där parterna visserligen slutit avtal med användande av blankett för normalkontrakt men där avtalet likväl till följd av sin bristande överensstämmelse med lagen icke fölle under densamma. Att ett sådant sakernas tillstånd icke skulle bidra till den önskade redan och ordningen torde knappast behöva framhållas. Därtill kommer, att lagens tillämpningsområde, som redan är begränsat till att omfatta endast de arbetsavtal där normalkontrakt överhuvud kommer till användning, kan väntas bli ytterligare inskränkt genom att vederbörande — måhända av oförstånd — i något hänseende kontraktera i strid mot lagens bestämmelser och därigenom undandraga avtalet från att regleras av lagen. De nu anförda olägenheterna undvikas däremot vid det andra alternativet, enligt vilket lagens minimibestämmelser skulle utan vidare gälla i de avseenden, där parterna i kontraktet gått under sagda bestämmelser. Det torde icke heller kunna med fog göras gällande, att en dylik ordning skulle innebära ett avsteg från huvudprincipen om parternas fria vilja såsom avgörande för, om det dem emellan slutna avtalet skall falla under lagen eller icke. Valfriheten bör knytas till frågan, om parterna ö v e r h u v u d skola träffa ett normalkontrakt eller om de skola träffa ett formlöst avtal, som icke faller under lagens bestämmelser. Hava de väl valt den förstnämnda utvägen och sålunda slutit avtal med användande av normalkontrakt, synes det icke mer än rimligt att avtalet, även om detsamma i någon punkt skulle frångå lagens minimibestämmelser, skall gälla s å s o m n o r m a l k o n t r a k t och att i enlighet härmed i lagen stadgas att, i stället för de i kontraktet angivna mindre förmånerna, skola gälla lagens minimibestämmelser. Detta är även den linje, de sakkunniga följt. I förslaget har sålunda upptagits ett stadgande att, där kontraktet i något hänseende avvaktats i strid mot lagens bestämmelser, i stället för en sådan bestämmelse skall gälla vad i lagen är stadgat. I övrigt avses däremot de i kontraktet intagna bestämmelserna skola gälla; har i vissa avseenden hembiträdet tillerkänts förmåner utöver lagens minimibestämmelser, avses dessa bättre förmåner sålunda skola gälla oavsett att kontraktet i annat hänseende »rättas» i enlighet med vad lagen anger som en minimirättighet för hembiträdet.

De föreslagna minimibestämmelserna enligt det alternativa förslaget



sammanfalla praktiskt taget med de stadganden, som upptagits för vuxna hembiträden enligt huvudförslaget. Minimibestämmelserna avse att även med en lagstiftning, uppbyggd enligt det alternativa förslaget, tillförsäkra hembiträdena — i de fall där man överhuvud träffar avtal enligt normalkontrakt — det mått av förmåner, som anses vara av socialpolitiska skäl betingat. Emellertid hava, oaktat den sålunda angivna grundprincipen, stadgandena enligt det alternativa förslaget icke erhållit en i alla hänseenden analog utformning med motsvarande stadganden enligt huvudförslaget. Dessa skiljaktigheter komma, såsom redan angivits, att i det följande behandlas. I den mån åter, som bestämmelserna sammanfalla, torde beträffande motiveringen för desamma få hänvisas till vad i det föregående anförts.

Har mellan arbetsgivare och hembiträde överenskommelse träffats om anställning enligt normalkontrakt, skall sådant kontrakt upprättas i två exemplar, varav parterna skola taga var sitt. I kontraktet skall, i enlighet med vad parterna därom överenskommit och under beaktande av lagens minimistadganden, intagas bestämmelser åtgående

- a) anställningens art och tiden för anställningen,
- b) den kontantlön och de övriga löneförmåner (bostad, kost m. m.), som hembiträdet skall äga åtnjuta,
- c) tiden för lönens utbetalande,
- d) hembitrådets rätt till lön och vård vid sjukdom ävensom vem kostnaden för sjukvård åt hembiträdet skall åvila,
- e) den ordinarie arbetstidens slut (kvällsledighet) samt huruvida och på vilka villkor hembiträdet skall vara skyldigt utföra arbete efter ordinarie arbetstid (arbete å övertid),
- f) hembitrådets fritider,
- g) arbetsgivarens rätt att vid hembitrådets sjukdom uppsäga avtalet, samt, där överenskommelse träffats om den ordinarie arbetstidens längd eller om den tid på dagen, då arbetet skall börja, vad härutinnan blivit överenskommet.

Förslag till formulär för normalkontrakt bifogas betänkandet såsom bilaga A.

Beträffande de olika punkterna må följande här anföras.

I fråga om anställningstiden upptager förslaget en bestämmelse, att anställningen skall avse bestämd tid om minst en månad. Det avses sålunda, att anställningsavtal, gällande tillsvidare, här icke skola få förekomma. Det må erinras, att enligt huvudförslaget man räknar med såväl avtal på bestämd tid som tillsvidare-avtal. I en lag, gällande obligatoriskt för alla hembiträden, ansågs nämligen icke möjligt att utesluta någon i det



praktiska livet förekommande avtalsform; en dylik uteslutning skulle hava inneburit ett avsteg från avtalsfriheten, som icke ansågs försvarligt. I fråga om en lag, uppbyggd enligt det alternativa förslaget, lärer saken däremot ligga annorlunda till; här går man medvetet in för den principen, att endast de avtal skola falla under lagen, där kontrahenterna själva åsyfta detta; och vid sådant förhållande torde man vara oförhindrad att träffa de bestämmelser angående anställningstid, som anses erforderliga eller lämpliga. Då de sakkunniga anse fixa avtalstider mera ägnade att skänka stadga åt anställningsförhållandet än vad som följer av tillsvidare-avtal, hava de sakkunniga därför föreslagit, att anställningsavtal enligt normalkontrakt skall träffas på bestämd tid. I övrigt avses i denna del enahanda regler skola gälla som enligt huvudförslaget, d. v. s. avtalet skall, för att överhuvud falla under lagen, gälla en sammanhängande tid om minst en månad; kortare anställningar liksom anställningar, avseende allenast viss eller vissa dagar i veckan eller avseende halvtidstjänstgöring, avses sålunda skola falla utom lagens tillämplighetsområde.

Beträffande hembiträdes kontantlön och övriga löneförmåner upptages i det alternativa förslaget såsom minimibestämmelse intet annat stadgande än det i huvudförslaget upptagna att, där i hembiträdets löneförmåner ingår bostad hos arbetsgivaren, hembiträdet äger rätt till bostadsutrymme av beskaffenhet som i hälsovårdsstadgan är för boningsrum föreskrivet.

Frågan om hembiträdes rätt till kontant lön under sjukdom har, såsom förut framhållits, icke ansetts böra definitivt regleras, såvitt angår huvudförslaget. Ej heller enligt det nu avhandlade alternativa förslaget har någon bestämmelse härutinnan föreslagits utöver stadgandet att i normalkontraktet *skola* intagas bestämmelser angående hembiträdets rätt till lön vid sjukdom. Förslaget uttalar sålunda intet om huru nämnda fråga skall lösas. I detta sammanhang må vidare framhållas, att i fråga om hembiträdes rätt till bostad, kost och tillsyn under tid, då hembiträdet är av sjukdom förhindrat arbeta, de båda förslagen fullständigt överensstämma. Vad slutligen angår kostnaderna för sjukvård åt hembiträdet d. v. s. utgifter för läkarvård och läkemedel samt i förekommande fall sjukhusavgifter, må erinras om att enligt huvudförslaget upptagits en bestämmelse, att arbetsgivaren äger söka sina eventuella kostnader åter av hembiträdet. Något stadgande därutöver ansågs icke kunna meddelas i en generell, för alla hembiträden gällande lag. Enligt det alternativa förslaget förutsättes däremot, att i normalkontraktet skall direkt angivas, vem dylika kostnader skola åvila, arbetsgivaren eller hembiträdet. Förslaget uttalar dock icke någon presumtion för den ena eller andra partens betalningsskyldighet, utan ankommer frågans lösning helt på parternas eget avgörande. Det enda lagförslaget uttalar är, att frågan *skall* regleras i kontraktet; på vad



sätt frågan skall lösas ankommer däremot på parterna att genom överenskommelse bestämma.

Vad angår hembiträdes rätt till kvällsledighet och fritider överensstämmer huvudförslaget med minimibestämmelserna enligt det alternativa förslaget. Emellertid må framhållas, att det främst torde vara på hithörande område, som det alternativa förslaget skulle kunna erbjuda vissa gynnsamma möjligheter. Det förutsättes ju nämligen, att parterna skola i varje särskilt fall — dock på basis av lagens minimibestämmelser — kontraktera om just de fritider, som med hänsyn till deras speciella förhållanden äro de lämpligaste. I denna överenskommelse skall även ingå ett fixerande av huruvida och på vilka villkor hembiträdet skall vara skyldigt utföra övertidsarbete eller arbete efter den ordinarie arbetstidens slut; dock att parterna härvidlag äro bundna av lagens minimibestämmelse, att för egentligt övertidsarbete ersättning skall utgå, varemot det helt överlåtes åt dem själva att kontraktera om beloppet av ersättningen. Ytterligare förutsättes enligt det alternativa förslaget att, där så lämpligen finnes kunna ske, överenskommelse skall träffas om den tid på morgonen, då arbetet skall börja, eller om den dagliga arbetstidens längd (eventuellt åtta timmar); har sådan överenskommelse träffats, skall densamma intagas i normalkontraktet.

Vad slutligen angår frågorna om rätt till omedelbar uppsägning i vissa fall och om hembiträdes rätt till betyg vid anställningens upphörande överensstämma de båda alternativen fullständigt.

## XI. Speciell motivering.

### A. Förslag till lag om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet.

#### Huvudförslaget.

##### 1 §.

I första paragrafen anges lagens tillämpningsområde. Detta spörsmål har i huvudsak behandlats redan i kapitlet om förslagets huvudgrunder, vartill här må hänvisas (sid. 67 o. f.). Emellertid må i detta sammanhang följande anmärkningar göras.

För att ange parterna i arbetsavtalet hava i denna paragraf använts uttrycken arbetstagare respektive arbetsgivare; i övrigt användes emellertid i stället för uttrycket arbetstagare benämningen hembiträde, då detta sistnämnda ord mera direkt anknyter till den arbetargrupp, varom fråga är.



Det må erinras, att man såväl i allmänna arbetstidslagen som i lantarbets-tidslagen icke använt sig av uttrycket arbetstagare utan av den kortare termen arbetare. Att de sakkunniga ansett sig böra i detta lagförslag använda den mera omfattande och neutrala benämningen arbetstagare beror dels på att uttrycket »arbetare» språkligt får anses hänsyfta närmast på manliga arbetare, medan det förevarande förslaget så gott som uteslutande berör den kvinnliga arbetskraften, dels ock på att förslaget omfattar även funktionärer, som enligt vanligt språkbruk icke äro att anse som »arbetare», nämligen husföreståndarinnor och därmed jämförliga arbetsledare (vilka dock, efter vad under 2 § närmare utvecklas, inbegripas under lagen endast om de äro minderåriga).

Någon tolkning av begreppet arbetstagare torde icke här vara erforderlig. Erinras må, att motsvarande uttryck använts såväl i semesterlagen som i förslaget till arbetstidslag för detaljhandeln.

De sakkunniga hava, såsom redan antytts, ej funnit anledning begränsa förslaget till kvinnliga arbetstagare även om lagen självfallet får sin egentliga betydelse med avseende å dessa. Att av sådan grund direkt inskränka lagens giltighet till de kvinnliga arbetarna torde likväl ej komma i fråga. Avgörande för frågan om lagens tillämplighet bör vara arbetets beskaffenhet icke arbetstagarens person.

Slutligen må — såvitt angår stadgandet att avtal, avseende allenast vissa dagar i veckan, äro uteslutna från lagens tillämpningsområde — nämnas, att under vissa omständigheter ett anställningsavtal lär få anses »avse» även sådan dag, som enligt avtalets ordalydelse icke omfattas därav. Stadgar avtalet sålunda, att arbetaren skall arbeta som hembiträde hos arbetsgivaren under veckan i övrigt, men att söndagarna däremot icke skola omfattas av avtalet, torde ett dylikt avtal i själva verket »avse» även söndagarna, ehuru dessa skola vara fridagar; ett sådant avtal bör således falla under lagens bestämmelser. Låt vara att det angivna exemplet icke representerar något mera praktiskt fall, torde det likväl ge uttryck åt de sakkunnigas uppfattning, att avtalets egentliga innebörd och ej dess ordalydelse bör vara avgörande för, om detsamma skall inbegripas under lagens reglerande bestämmelser eller icke.

## 2 §.

Här angivas vissa undantag från den i 1 § uppställda regeln. Undantagsbestämmelserna gälla dels medlemmar av arbetsgivarens familj — och detta oavsett beskaffenheten av arbetstagarens syssla — dels ock vissa bestämda kategorier arbetstagare inom det husliga arbetets område.

Vad först angår undantaget för medlemmar av arbetsgivarens familj torde få erinras om, att ett dylikt undantagsstadgande är genomgående för svensk lagstiftning av ifrågavarande karaktär. Uttrycket »medlem av



arbetsgivarens familj» är hämtat från 1912 års arbetarskyddslag och har därifrån införts såväl i allmänna arbetstidslagen och lantarbetstidslagen som i semesterlagen. Även i 1938 års sjöarbetstidslag återfinnes ett liknande undantagsstadgande, dock endast såvitt angår fartyg i inskränkta fart än nordsjöfart. Slutligen må nämnas, att jämväl enligt det förut omnämnda förslaget till arbetstidslag för detaljhandeln medlem av arbetsgivarens familj är undantagen från lagens tillämpning. Motivet för den ifrågavarande undantagsbestämmelsen är den, att förhållandet mellan medlemmar av en och samma familj måste ytterst utformas efter andra hänsyn än dem, som bestämma förhållandet mellan en arbetsgivare och hans arbetare, och att familjebandet i sig självt innesluter det korrektiv mot missbruk, som en lagstiftning å hithörande områden är avsedd att utgöra.

Vad angår tolkningen av begreppet »medlem av arbetsgivarens familj» torde detta spörsmål icke böra upptagas i nu förevarande sammanhang, utan lär begreppet här böra tolkas på enahanda sätt som skett och sker enligt allmänna arbetstidslagen och övriga förutnämnda författningar. Det må nämnas, att arbetsrådets praxis härvidlag anslutit sig till de synpunkter på frågan, föredragande departementschefen anlade i den proposition, varigenom arbetarskyddslagen framlades (nr 104 år 1912); departementschefen anförde här, att uttrycket icke finge fattas alltför snävt och att därunder sålunda borde inbegripas ej blott anförvanter i rätt upp- och nedstigande led samt arbetsgivarens make utan även avlägsnare släktingar och t. o. m. oskylda personer såsom fosterbarn och myndlingar under förutsättning att de levde i gemensamt bo med arbetsgivaren eller tillhörde hans hushåll.

Förutom medlemmar av arbetsgivarens familj undantagas enligt 2 § arbetstagare av vissa angivna kategorier. Dock har sistberörda undantagsstadgande begränsats till att gälla endast sådana arbetstagare, som fyllt 16 år. De skäl, som föranlett berörda undantagsstadganden, hava nämligen icke ansetts vara av den betydelse, att det särskilda skyddet för minderåriga hembiträden borde eftersättas. Framhållas må emellertid, att ytterst få minderåriga hembiträden torde återfinnas inom de undantagna kategorierna, varför förbehållet med avseende å minderåriga lärare vara av skäliga ringa praktisk betydelse; det oaktat har förbehållet dock ansetts böra träffas.

Undantaget omfattar först sådan arbetstagare, som är verksam som husföreståndarinna eller som därmed jämförlig arbetsledare i hushåll, där hembiträde är anställt. Det ifrågavarande stadgandet motsvarar i viss mån den i allmänna arbetstidslagen och lantarbetstidslagen förekommande bestämmelsen, att såsom arbetare i lagens mening ej skall anses »verkmästare eller annan befattningshavare i överordnad ställning» respektive »lantbruksinspektör eller annan befattningshavare i överordnad ställning». Så-



som befattningshavare i överordnad ställning hava enligt arbetsrådets praxis — såvitt angår allmänna arbetstidslagen — ansetts verkmästare, förmän etc., som icke eller endast undantagsvis deltaga i det av dem ledda arbetet, samt i enstaka fall även sådana befattningshavare, som visserligen på ett mera regelbundet sätt deltagit i arbetet men vilkas huvudsakliga uppgift varit att leda arbetet för ett större antal arbetare. Vad åter lantarbetstidslagen angår har arbetsrådet såsom befattningshavare i överordnad ställning ansett dels sådana inspektorer, trädgårdsmästare etc., som icke alls eller endast undantagsvis deltaga i det egentliga jordbruks- eller trädgårdsarbetet, dels ock lantbruks- och trädgårdsbefäl, som, oaktat de regelbundet deltaga i arbetet, dock självständigt handhava skötseln av jordbruk eller trädgård.

Den verksamhet, som utövas av den med det ifrågavarande undantagsstadgandet avsedda personalen d. v. s. husföreståndarinnor, värdinnor, hovmästare och likställda torde i allmänhet vara av sådan art, att den icke lämpar sig för en arbetstidsreglering lagstiftningsvägen. Emellertid bör enligt de sakkunnigas uppfattning undantagsstadgandet, vad det här förevarande arbetsområdet angår, utformas i viss mån annorlunda än som skett vid tillämpningen av de båda ovannämnda arbetstidslagarna. Från den nu föreslagna lagens tillämpningsområde synes nämligen böra undantagas all personal i ledande ställning, oavsett om de själva deltaga i det husliga arbetet eller icke. Då sådana befattningshavare som här avses regelmässigt lära deltaga åtminstone i vissa till det husliga arbetet hörande sysslor, skulle för övrigt stadgandet få en skäligen ringa betydelse, därest detsamma skulle erhålla en så snäv utformning som enligt de nämnda arbetstidslagarna. Vid angivna förhållande och då det icke kan vara lämpligt att här använda motsvarande uttryckssätt som i förenämnda arbetstidslagar, då stadgandet i allt fall avses skola tolkas på annat sätt, hava de sakkunniga föreslagit en sådan avfattning av stadgandet, att detsamma skall omfatta husföreståndarinna eller annan därmed jämställd arbetsledare i hushåll, där hembiträde är anställt. Det torde få framhållas, att stadgandet sålunda icke är avsett att gälla varje arbetstagare i hushållet, som under sig har annan funktionär, utan att detsamma gäller blott sådan arbetstagare, som är att anse som jämställd med en husföreståndarinna. Under det förevarande stadgandet faller sålunda icke en kokerska eller liknande befattningshavare i ett större hushåll även om hon skulle hava annan kökspersonal sig underställd.

Vidare omfattar undantagsstadgandet i 2 § sådan arbetstagare, vilken såsom hushållerska eller eljest självständigt sköter hemmet i husmors ställe. Det torde ligga i sakens natur att, lika litet som man lagstiftningsvägen kan reglera arbetsförhållandena för en husmor, lika litet bör man låta en hembiträdeslagstiftning omfatta den arbetstagare som är i husmors



ställe. Den, som själv har ansvaret för hemmets skötsel, kan icke räkna med bestämda arbetstider och bestämda fritider; hon får nödvändigtvis rätta sitt arbete efter hemmets behov och icke efter lagens mer eller mindre schematiska föreskrifter. Å andra sidan må framhållas, att en dylik arbetstagare icke är i samma behov av en laglig arbetstidsreglering, eftersom hon själv bestämmer över sitt arbetsprogram och däri kan inlägga de fritider, som förhållandena medgiva.

Det nu avhandlade undantagsstadgandet avses skola omfatta varje arbetstagare, som självständigt sköter hemmet i husmors ställe. Härvid åsyftas främst sådana arbetstagare, vilka äro anställda som hushållerskor hos änklingar eller ungarlar. Men vidare avser stadgandet även sådana fall, där husmor visserligen finnes, men hon likväl icke fungerar såsom sådan t. ex. på grund av en mycket långvarig bortovaro för sjukdom. Emellertid torde stadgandet icke böra tolkas alltför vidsträckt utan torde detsamma böra inskränkas till de fall, där arbetstagaren verkligen är satt i husmors ställe. Sålunda böra hit icke räknas sådana fall, där husmodern visserligen till följd av förvärvsarbete vistas borta från hemmet om dagarna, men hon likväl genom anvisningar och order leder arbetet där eller eljest övervakar detsamma.

Nämnas bör att, såvitt angår den nu avhandlade bestämmelsen, förbehållet för minderåriga synes kunna få en viss betydelse. En femtonåring, som ej är medlem av arbetsgivarens familj, lyder sålunda under lagens bestämmelser även om hon ensam och i husmors ställe sköter hemmet.

Ytterligare göres undantag för examinerade barnsköterskor. Det torde nämligen med hänsyn till arten och beskaffenheten av deras arbetsuppgifter få anses olämpligt att inbegripa jämväl dylika arbetstagare under den föreslagna lagen. I sakens natur ligger att den, som är anställd för att omhänderhava arbetsgivarens barn, icke kan påräkna bestämd och regelbunden kvällsledighet på samma sätt som ett hembiträde i allmänhet; tillsynen av barnen måste, så länge de äro små, fortgå kontinuerligt och barnsköterskans fritider böra därför bestämmas, icke i lag, utan efter vad parterna i det särskilda fallet må anse lämpligt och rimligt.

De sakkunniga hava icke i vidare mån angivit den kategori, undantaget avser, än att det skall gälla »examinerad barnsköterska». Som bekant finnas i vårt land åtskilliga institutioner, som ägna sig åt utbildning av barnsköterskor. För att vederbörande emellertid skall anses berättigad till titeln *examinerad barnsköterska* torde dock allmänt fordras, att den genomgångna kursen icke är av alltför kort varaktighet (4 till 6 månader torde fordras) och att till kursen hörande teoretisk undervisning skall vara meddelad av läkare. De inrättningar, som meddela dylik undervisning, torde vara i huvudsak följande: Sällskapet Barnavård, Eurenii-Ljung-



crantz' Minne och Engelbrekts husmodersskola i Stockholm, Barnavärn i Göteborg, Flensburgska anstalten i Malmö, Fröbelinstitutet i Norrköping, Vita Bandet i Hälsingborg, Sundsvall och Sollefteå, Solhem, upptagningshem i Borås, Gillbergska barnhemmet i Uppsala, Forsbergs Minne i Lund, Landskrona Barnavärn och Landskrona husmodersskola, Karlsviks barnhem i Luleå, Sönnerdahlska skolan i Säbyholm, Bro, Utteråsens spädbarnshem i Saltsjö-Duvnäs, Solbacken i Birka, Ås, och Vita Korset i Älmhult.

Med det ifrågavarande undantagsstadgandet avse de sakkunniga sådana barnsköterskor, som utexaminerats från någon av de ovan nämnda eller från en därmed jämförlig institution. Då begreppet examinerad barnsköterska enligt allmänt språkbruk torde äga just den innebörd, de sakkunniga sålunda vilja inlägga däri, har det emellertid icke ansetts erforderligt att i lagtexten närmare definiera vad med stadgandet sålunda avses.

Det har icke ansetts lämpligt att låta undantagsstadgandet omfatta jämväl sådana arbetstagare, som utan examen av angiven art ägna sig åt att sköta barn. Denna sistnämnda grupp torde nämligen ur flera synpunkter hellre böra jämföras med den egentliga hembiträdeskåren. För övrigt må framhållas att, därest icke den föreslagna begränsningen till examine-erade barnsköterskor gjordes, gränsen för undantagsstadgandets tillämpningsområde skulle bliva alltför flytande och stadgandet därför föranleda osäkerhet och tvistigheter. Å andra sidan må emellertid framhållas, att en examinerad barnsköterska avses skola falla under undantagsbestämmelsen även om hon — vilket icke är så ovanligt — förutom skötseln av barnen jämväl deltagar i visst annat arbete i hemmet.

Det må tilläggas att, om en examinerad barnsköterska skulle taga tjänst som hembiträde i en barnlös familj, hon givetvis bör lyda under lagen; i ett dylikt fall fungerar hon ju över huvud icke som »barnsköterska».

För undanröjande av en eventuell osäkerhet på denna punkt må vidare nämnas, att lagen överhuvud icke avses skola vara tillämplig på den, vilken i egenskap av barnsjuksköterska handhar vården av ett sjukt barn; dylik verksamhet lär vara att hänföra till sjukvård och icke till sådant husligt arbete, varå lagen äger tillämpning.

Slutligen uppställas i 2 § ytterligare en undantagsbestämmelse, nämligen med avseende å kammartjänare, betjänter och kammarjungfrur, som äro anställda huvudsakligen för personlig upppassning av arbetsgivaren eller dennes make. Det här föreslagna undantaget torde emellertid hava föga praktisk betydelse, då det rör sig om en mycket liten yrkesgrupp. Om denna grupp lär likaledes gälla, att det i anställningens natur ligger att en arbetstidsreglering lagstiftningsvägen icke är lämplig; även här torde man böra helt överlämna åt vederbörande parter att genom överenskommelse bestämma om arbetstagaren tillkommande fritider etc.



## 3—5 §§.

Beträffande i dessa paragrafer avhandlade spörsmål om anställnings- och uppsägningstider inom hembiträdesyrket torde få hänvisas till den föregående framställningen angående huvuddragen av den föreslagna lagstiftningen (sid. 75 o. f.).

Här må endast beröras det i andra stycket av 3 § upptagna stadgandet att anställningen, där ej annorledes avtalats, skall taga sin början klockan 12 å anställningstidens första dag och sluta klockan 18 å anställningstidens sista dag. Detta stadgande avser att vara en ren ordningsbestämmelse och är föranledd av den osäkerhet, som är rådande på denna punkt. Oftast lära parterna nämligen icke överenskomma om det klockslag, vid vilket anställningen skall börja respektive sluta; vid angivna förhållande och då någon fast praxis härutinnan icke kan åberopas, uppkomma lätt skilda meningar angående hembiträdets skyldigheter härvidlag med ty åtföljande tvistigheter mellan parterna. Det är detta missförhållande, som det förevarande stadgandet avser att undanröja.

## 6 §.

I denna paragraf regleras frågan om hembiträdes rättigheter med avseende å henne anvisad bostad. Beträffande motiveringen för hithörande stadganden — vilka endast beröra de fall, där hembiträdet enligt anställningsvillkoren bor hos arbetsgivaren — torde få hänvisas till vad som anförts under kapitlet om huvuddragen av den föreslagna lagstiftningen (sid. 115 o. f.).

Erinras må att det numera i viss utsträckning börjat förekomma, att arbetsgivaren tillhandahåller bostad åt hembiträdet annorstädes än i sitt hem. Med hänsyn till att detta bruk ännu så länge är av en skäligen betydelselös omfattning och att, i den mån det verkligen förekommer, detsamma icke torde vara förenat med missbruk i fråga om bostadens beskaffenhet, hava de sakkunniga emellertid icke ansett erforderligt att föreslå reglerande bestämmelser med avseende å dessa fall.

## 7 §.

I fråga om hembiträdes rätt att vid sjukdom tillgodonjuta vissa förmåner, vilket spörsmål regleras i förevarande paragraf, har en utförlig redogörelse lämnats i kapitlet om huvuddragen av den föreslagna lagstiftningen (sid. 129 o. f.).

Här må allenast framhållas, att stadgandena i förevarande paragraf avses skola äga tillämpning oavsett om sjukdomen förorsakats av olycksfall eller är av annan art samt oberoende av om olycksfallet inträffat i eller utom arbetet. Med hänsyn till grunden för ifrågavarande stadgande har det icke ansetts befogat att göra någon åtskillnad härvidlag.



I fråga om den föreslagna undantagsbestämmelsen för det fall att hembiträdet intages å sjukvårdsinrättning må anföras, att av grunderna för berörda stadgande lärer följa, att stadgandet bör givas en extensiv tolkning. Självfallet avses sålunda ej blott allmänna sjukvårdsinrättningar utan även enskilda sjukhem av skilda slag.

## 8 §.

Såsom förut erinrats lär det i en icke obetydlig utsträckning förekomma, att hembiträderna få vänta med utfående av dem tillkommande lön en längre eller kortare tid utöver den period, vanligen en månad, till vilken lönen hänför sig. I syfte att åstadkomma mera ordnade förhållanden härutinnan hava de sakkunniga föreslagit ett stadgande, enligt vilket lönen skall, därest ej parterna överenskommit om annan avlöningsperiod eller om annan förfalldag, utbetalas för kalendermånad å sista söckendagen i månaden. Erinras må, att enligt förslaget hembiträdet skall äga omedelbart uppsäga avtalet, om arbetsgivaren dröjer med erläggande av överenskommen lön utöver två söckendagar efter förfalldagen.

## 9—12 §§.

I dessa paragrafer avhandlas själva kärnpunkten i det framlagda förslaget, nämligen bestämmelserna angående hembiträdes kvällsledighet och fritid. I fråga om motiveringen för de härutinnan föreslagna bestämmelserna torde få hänvisas till den föregående framställningen i kapitlet om förslagens huvudgrunder (sid. 98 o. f.).

Vad stadgandet i 9 § andra stycket angår må understrykas, att med uttrycket »lanthushåll» de sakkunniga ej åsyfta alla till landsbygden lokaliserade hushåll utan endast de egentliga jordbrukshushållen. Uppenbarligen finnes intet skäl att behandla ett icke-jordbrukshushåll på landsbygden annorlunda än ett dylikt hushåll i stad. Å andra sidan kan ett lant-hushåll i detta ords nyssangivna bemärkelse självfallet förefinnas jämväl inom stads område.

Vidare må, beträffande de i 10 § upptagna bestämmelserna med avseende å övertidsarbete vid sjukdom, nämnas att de sakkunniga — såsom närmare utvecklats (sid. 132) i samband med frågan om hembiträdes rätt till vård vid sjukdom — med sjukdom förstå jämväl det tillstånd, vari en vid olycksfall skadad person befinner sig under läkningstiden.

## 13 §.

Beträffande det i förevarande paragraf behandlade spørsmålet om arbetsgivares uppsägningsrätt i händelse hembiträde insjuknar torde få hänvisas till vad förut härom anförts (sid. 134 o. f.).



Självfallet avse de sakkunniga, vilket även av det i lagtexten använda uttryckssättet torde framgå, att icke varje än så obetydlig nedsättning av hälsotillståndet skall berättiga till uppsägning. Sjukdomen, varmed — såsom förut erinrats — även förstås ett av olycksfall föranlett allmänt eller lokalt sjukdomstillstånd, skall för att godtagas som uppsägningsanledning vara av sådan art, att hembiträdet därav förhindras att fullgöra sina sysslor. Detta torde även stå väl överens med grunden för det ifrågakvarande stadgandet.

Beträffande det upptagna undantagsstadgandet för sjukdom, som är förorsakad av olycksfall i arbetet, må nämnas att begreppet olycksfall i arbete här lär böra tolkas i enlighet med bestämmelserna i lagen om försäkring för olycksfall i arbete. Därmed avses sålunda ej blott olycksfall i det egentliga arbetet och eljest vid utförandet av arbetsgivarens uppdrag utan även vid färd till eller från arbetsplatsen, där färden föranledes av och står i omedelbart samband med anställningen. Emellertid må framhållas, att färd mellan bostad och arbetsplats ju icke kan tänkas förekomma annat än beträffande sådana hembiträden, som icke hava bostad hos arbetsgivaren, och att beträffande dessa hembiträden spörsmålet är av mindre betydelse eftersom de ändock icke äro berättigade att hos arbetsgivaren njuta bostad, kost och tillsyn under sjukdomstiden.

#### 14 §.

Vad angår stadgandet under 2) att arbetsgivare äger uppsäga anställningsavtalet till omedelbart upphörande i händelse hembiträdet dömts till urbota straff må nämnas, att de sakkunniga — med hänsyn till vad å sid. 142—143 anförts angående grunden för sagda stadgande — icke ansett sig böra göra undantag för det fall att hembiträdet erhållit villkorlig dom. Ej heller har det ansetts lämpligt att såsom förutsättning för uppsägningsrätten stadga, att domen skall hava vunnit laga kraft. Det må framhållas, att uppsägningsrätt avses skola föreligga såväl då hembiträdet under anställningstiden dömes till sådant straff, varom här är fråga, som ock då hon dessförinnan blivit dömd men arbetsgivaren icke förrän efter anställningens början erhållit kännedom därom; dock må erinras att den ifrågakvarande uppsägningsgrunden icke må återopas, sedan längre tid än en vecka förflutit från det arbetsgivaren erhöit kännedom därom, ej heller sedan fem år förflutit från det gärningen begicks.

I övrigt må beträffande de i paragrafen upptagna bestämmelserna hänvisas till den föregående framställningen.

#### 15 §.

Utöver vad tidigare anförts (sid. 138 o. f.) angående i denna paragraf upptagna bestämmelser må allenast nämnas att — såvitt angår stadgandet



under 4) — med tillfällig bortovaro i anledning av arbetsgivarens semester torde få likställas, att visserligen icke arbetsgivaren själv men hushållsmedlemmarna i övrigt vistas å annan ort på sommarnöje eller eljest för rekreation.

## 16 §.

Spörsmålet om betyg har utförligen behandlats i kapitlet om förslaget huvudgrunder, till vilket må hänvisas (sid. 145 o. f.).

## 17 §.

Såsom tidigare anförts stadgar det framlagda förslaget intet om övervakning från offentlig myndighets sida av efterlevnaden av de givna föreskrifterna. Ej heller äro straffpåföljder knutna till eventuella överträdelser därav, dock att beträffande minderåriga hembiträden vissa straffbestämmelser föreslås. I övrigt ankommer det emellertid på vederbörande hembitråde att självt tillse, att hennes rättigheter icke trädas för nära. I den mån ett hembitråde finner för gott att ge avkall på sin rätt, kan detta sålunda ske utan någon påföljd. Vill hon icke själv hålla på den rätt, lagen ger henne, blir detta hennes ensak. Däremot må än en gång understrykas att, där lagens bestämmelser äro av tvingande karaktär, hembiträdet icke är bundet av en förhandsöverenskommelse, varigenom hon förklarar sig villig avstå från henne i lagen tillerkända förmåner; utan hinder av en dylik överenskommelse äger hembiträdet sålunda kräva den fritid och de andra förmåner, som enligt de tvingande bestämmelserna tillkomma henne.

Då korrektivet mot ett åsidosättande av lagens föreskrifter sålunda avses vara möjligheten för ett förfördelat hembitråde att i vanlig civil rättegång föra skadeståndstalan, torde i författningstexten böra intagas en allmän föreskrift om skyldighet för arbetsgivare, som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen, att gälda därav uppkommen skada. Detta stadgande torde emellertid även böra avse ett åsidosättande av vederbörandes förpliktelser enligt arbetsavtalet, där detta för hembiträdet innefattar bättre förmåner än vad i lagen angives. Det torde vidare böra uttryckligen angivas, att motsvarande skadeståndsskyldighet åligger jämväl hembiträdet i händelse hon gör sig skyldig till ett åsidosättande av henne åliggande förpliktelser; härvid kommer måhända främst i åtanke det fall att hembiträdet slutar sin tjänst utan iakttagande av föreskriven uppsägningstid.

Den skada, varom här kan bliva tal, är självfallet ofta av annan än ekonomisk art. Vid ett åsidosättande t. ex. av lagens föreskrifter angående fritider kommer ett eventuellt skadestånd icke att avse ersättning för ekonomisk förlust — sådan lär i allmänhet icke hava följt — utan för det personliga obehag eller lidande, som förlusten av fritiden får anses innebära. Då det lär vara tveksamt, huruvida enligt svensk rätt skadestånds-



skyldighet utan särskilt stadgande omfattar även dylik ideell skada, hava de sakkunniga, som finna uppenbart att även sådan skada bör ersättas, föreslagit en uttrycklig bestämmelse härom.

Liksom skett i flera andra lagar av likartad karaktär torde skadeståndsbestämmelserna böra så utformas, att vid en eventuell tvist domstolen i största möjliga utsträckning beredes tillfälle att beakta de särskilda omständigheter, som i det enskilda fallet må föreligga. De sakkunniga hava därför, i anslutning närmast till vad i semesterlagen stadgas, föreslagit att skadeståndet må nedsättas eventuellt helt slopas, om det med hänsyn till den skadevällandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende å tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt finnes skäligt.

Ett särskilt spørsmål är i vad mån skadeståndsskyldighet skall anses föreligga i det fall, att lagens tvingande bestämmelser blivit åsidosatta med vederbörandes eget uttryckliga medgivande. Det må i detta sammanhang erinras, att ifråga om kollektivavtal vederbörande förening äger — enligt lagen om arbetsdomstol — väcka och utföra talan för den som är eller varit medlem i föreningen; vid angivna förhållande och under förutsättning att kollektivavtalet det medger, kan en förening utkräva skadestånd, oaktat den förfördelade medlemmen samtyckt till den oberättigade åtgärden. Annorlunda ligger saken emellertid till, vad förevarande område beträffar. Som bekant föreligga här inga kollektivavtal utan spørgsmålet kommer att gälla, huruvida hembiträdet självt, sedan hon först uttryckligen förklarar sig avstå från viss förmån, senare kan kräva skadestånd för att hon ej åtnjutit förmånen. En skadeståndsskyldighet i ett dylikt fall torde icke kunna grundas på allmänna rättsregler utan torde förutsätta ett särskilt stadgande härom. Det vill emellertid knappast synas lämpligt att träffa ett dylikt stadgande, då detsamma skulle kunna leda till betänkliga konsekvenser; ett hembiträde skulle, därest en dylik skadeståndsrätt föreskrevs, kunna avstå från vissa fritidsförmåner i direkt syfte att senare utkräva skadestånd för de uteblivna förmånerna. Ur moralisk synpunkt måste ett dylikt förfaringssätt anses förkastligt och därför icke förtjänt av lagens stöd. De sakkunniga hava icke heller ansett sig böra i förevarande hänseende föreslå en annan ordning än den som enligt allmänna rättsregler gäller. Emellertid må framhållas, att det nu sagda endast har avseende å de fall, där vederbörande uttryckligen och frivilligt avstår från sin rätt. Att hembiträdet åtljtt en given order om arbete å fritid får sålunda i och för sig icke anses innebära, att hon avstått från sin skadeståndsrätt. Allra minst är detta fallet, om hon under protest eller under förbehåll om sin rätt fogat sig i den av arbetsgivaren givna tillsägelsen. Och att en förhandsförklaring om avstående från förmåner, som enligt tvingande regler skola utgå, icke är för framtiden bindande, har redan förut framhållits.



Vad slutligen angår frågan om forum för skadeståndstalan, som här avses, må nämnas, att de sakkunniga icke funnit skäl att härutinnan föreslå speciella regler. Det må erinras, att enligt gällande rätt ett arbetsavtal i processuellt hänseende behandlas olika allt efter som avtalet är ett enskilt arbetsavtal eller är reglerat genom kollektivavtal. En tvist rörande tolkning eller tillämpning av ett enskilt arbetsavtal skall prövas av de allmänna domstolarna enligt gällande instansordning, medan ett genom kollektivavtal reglerat arbetsavtal skall prövas av arbetsdomstolen såsom första och enda instans. Vid avsaknad av särskild forumregel och då kollektivavtal icke förekomma på det ifrågavarande arbetsområdet kommer sålunda mål rörande ett mellan hembiträde och arbetsgivare ingånget arbetsavtal att prövas av allmän domstol i orten. Med hänsyn till de ur ekonomisk synpunkt obetydliga frågor, det här vanligen gäller, finna de sakkunniga det vara en fördel, att en dylik tvist handlägges av ordsdomstolen och icke av den centrala arbetsdomstolen.

#### 18 §.

Enligt gällande rätt är fordran, grundad å arbetsavtal, icke underkastad annan preskription än den, som följer av den allmänna regeln om tioårig preskription. Emellertid torde det ganska allmänt anses som ett önskemål, att alla av ett arbetsavtal — oavsett dettas beskaffenhet — härflytande fordringsanspråk snarast möjligt bliva slutligen reglerade och att dylika anspråk förty underkastas en speciell, kortare preskriptionstid. Dessa synpunkter torde i alldeles särskild grad göra sig gällande, såvitt angår anställningsavtal inom förevarande arbetsområde. Även här gäller naturligen, att en kortare preskriptionstid medför vissa lättnader för domstolarna och för motparten bland annat med hänsyn till bevisfrågan. Men härutöver tillkommer en annan omständighet. Till följd av det av hushållsgemenskapen och de speciella arbetsvillkoren framkallade personliga förhållandet mellan arbetsgivaren och hembiträdet läser icke sällan förekomma, att en skadelidande part, uttryckligen eller tyst, efterger sin rätt; skulle senare en brytning uppkomma, som rubbar det personliga förhållandet, kan det vara frestande för den skadelidande att på nytt draga upp frågan om den tidigare timade skadan och, utan hänsyn till att frågan en gång ansetts bragt ur världen, framställa anspråk på skadestånd. Detta är uppenbarligen icke tilltalande. De sakkunniga hava av anförda skäl föreslagit en särskild kortare preskriptionstid beträffande fordran å skadestånd på grund av att arbetsgivare eller hembiträde åsidosatt sina förpliktelser. Preskriptionstiden har föreslagits till sex månader räknat från det skadan timade. Beträffande frågan om det närmare fixerandet av preskriptionstidens längd må anföras, att även om en något längre preskriptionstid, exempelvis två år, icke är ovanlig i andra jämförliga sammanhang, det här likväl synts vara av in-



trasse att än mer avkorta densamma; för övrigt må framhållas, att svensk rätt icke helt saknar exempel på en så pass snävt tilltagen preskriptionstid som den här föreslagna. Vidare må tilläggas, att enligt förslaget preskriptionstiden börjar löpa i och med att skadan timat och sålunda icke först vid tjänsteförhållandets upphörande. Skall regeln få den önskade effektiviteten, torde det nämligen vara erforderligt, att redan tiden för fordringens uppkomst bildar utgångspunkt för preskriptionstiden.

#### 19 §.

Det må särskilt framhållas, att samtliga de förut avhandlade bestämmelserna, sålunda bland annat stadgandena om kvällsledighet, övertidsarbete och fritid, avses skola gälla även för minderåriga hembiträden. De i efterföljande paragrafer upptagna föreskrifterna äro sålunda att betrakta som tilläggsbestämmelser, vilka icke ersätta utan komplettera de allmänna bestämmelserna.

#### 20 och 21 §§.

I förevarande paragrafer upptagas de speciella skyddsbestämmelserna för de minderåriga; beträffande motiveringen för stadgandena må hänvisas till framställningen under kapitlet om förslagets huvudgrunder (sid. 109 o. f.).

Det må framhållas, att föreskriften i 20 § icke på något sätt reglerar den tillåtna övertidens fördelning per dygn. Med hänsyn till de speciella arbetsförhållandena inom yrket har en sådan reglering ansetts icke lämpligen kunna genomföras.

Stadgandet i 21 § första stycket överensstämmer i sak fullständigt med motsvarande stadgande i 1912 års arbetarskyddslag. En obetydlig redaktionell jämkning har däremot vidtagits. Vidare må framhållas, att straffbestämmelsen i 22 § hänför sig även till stadgandet i 21 § andra stycket angående skyldighet för arbetsgivare att bereda minderårigt hembitråde erforderliga raster.

#### 22 §.

Det må framhållas, att i de sakkunnigas förslag — i motsats till vad som skett bland annat i allmänna arbetstidslagen och lantarbetstidslagen — icke upptagits något stadgande angående straff för den minderårigas målsman i det fall, att användandet av den minderåriga skett med målsmannens vetskap och vilja. Det har nämligen inom de sakkunniga framhållits att, vad förevarande arbetsområde beträffade, ett dylikt stadgande lätteligen skulle kunna leda till trakasserier och till obefogade åtal.

Det må anmärkas, att av lagen den 3 juni 1938<sup>1</sup> om ändring i vissa delar

<sup>1</sup> SFS 1938 nr 251.



av strafflagen, ikraftträdd den 1 januari 1939, jämförd med nämnda lags promulgationsbestämmelser punkt 1, lärer följa, att i lagförslaget *icke* bör upptagas någon bestämmelse av innebörd, att för förseelse mot 22 § tilltalad arbetsgivare, som fortsätter sitt brottsliga förfarande, skall dömas till särskilt straff för varje gång åtal äger rum.

### 23 §.

Av den i lagen den 9 april 1937 om verkställighet av bötesstraff — vilken lag, med visst undantag, trätt i kraft den 1 januari 1939 — upptagna bestämmelsen, att i vissa fall oguldna böter *icke* förvandlas till frihetsstraff, torde följa, att i lagförslaget *icke* bör upptagas någon motsvarighet till den hitintills i specialförfattningar regelmässigt återkommande bestämmelsen att, där tillgång saknas till ådömda böters gäldande, desamma skola förvandlas enligt allmän strafflag.

### *Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser.*

Under förutsättning att lagen antages vid 1940 års riksdag föreslå de sakkunniga, att densamma får träda i kraft den 1 november 1940. Då lagen berör ett område av arbetslivet, som hitintills *icke* varit reglerat av lag och som på vissa håll ännu *icke* anses lämpat att underställas en arbetstidslagstiftning, samt lagen vidare till sin principiella uppläggning väsentligen avviker från tidigare arbetstidslagar, torde den nu föreslagna lagen till en början endast böra givas temporär giltighet. De sakkunniga hava föreslagit en giltighetstid av tre år d. v. s. i likhet med vad som på sin tid skedde vid tillkomsten av allmänna arbetstidslagen och lantarbetstidslagen. Efter förloppet av angivna tid torde tillräcklig erfarenhet hava vunnits angående lagens verkningar i olika hänseenden för att medgiva ett bedömande av frågan, huruvida lagen bör definitivt antagas, i vissa stycken ändras eller eventuellt helt slopas.

Det torde vara lämpligt, att lagen även efter utgången av treårsperioden, d. v. s. efter den 31 oktober 1943, får gälla i vad angår under sagda period uppkommet skadeståndsanspråk eller begången förseelse.

Att ikraftträdandet föreslagits till den 1 november sammanhänger med frågan om lagens tillämplighet å sådana arbetsavtal, som slutits innan lagen trätt i kraft. För lagstiftning på förmögenhetsrättens område gäller ju som allmän princip, att nya bestämmelser *icke* få givas tillbakaverkande kraft. Den föreslagna lagen bör sålunda principiellt *icke* äga tillämplighet å före dess ikraftträdande slutna avtal. Emellertid måste härvid en betydelsefull inskränkning göras; i den mån lagens bestämmelser äro av tvingande natur och förknippade med straffpåföljder — d. v. s. i den mån lagstiftningen *icke* är av rent privaträttslig natur — måste givetvis tidigare avtal vika,



i vad de tillerkänna hembiträdet ett mindre mått av förmåner än vad lagen stadgar. Beträffande förbudet att använda minderårigt hembiträde till arbete å övertid utöver sju timmar i veckan ävensom förbudet att använda sådant hembiträde till arbete på ett hälsovådligt sätt bör lagen sålunda äga tillämpning å alla avtal, oavsett om de slutits före lagens ikraftträdande eller icke; även bestämmelsen om tidpunkten för den ordinarie arbetstidens slut måste härvid äga tillämpning, enär eljest utgångspunkt för övertidens beräknande skulle saknas.

I den mån lagens bestämmelser ej äro av tvingande natur och ej äro förknippade med straffbestämmelser, bör lagen däremot icke äga tillämpning å äldre avtal. Dock torde härvid den reservationen få göras, att undantaget endast bör avse tidsbestämda avtal. Vad tillsvidare-avtalen angår torde nämligen få anses, att parterna genom underlåtenhet att under melantiden mellan lagens utfärdande och dess ikraftträdande uppsäga avtalet underkastat sig den nya lagens bestämmelser. Betänkligheter torde sålunda icke kunna anses möta att göra lagen tillämplig å alla tillsvidare-avtal utan hänsyn till om de slutits före lagens ikraftträdande.

Däremot bör, såsom nyss nämnts, lagen icke äga tillämpning å sådana arbetstagare, för vilka löpande tidsbestämda avtal äro gällande vid lagens ikraftträdande. De avtalsperioder, som för närvarande äro brukliga, torde i huvudsak vara dels hel- och halvår dels ock månad, därvid månadsavtalen vid utebliven uppsägning vanligen förlängas med en månad för varje gång. Där en dylik automatisk förlängning av ett månadsavtal sker efter det lagen trätt i kraft, torde dock densamma böra äga tillämpning från dagen för avtalets prolongerande; det prolongerade avtalet läser ur här förevarande synpunkter vara att jämställa med ett nytt avtal och torde sålunda, utan att uttrycklig föreskrift härom kan anses erforderlig, få anses falla under lagens bestämmelser.

De i detta sammanhang betydelsefullaste av de tidsbestämda avtalen äro tvivelsutan årsavtalen. Årsavtal torde, vad förevarande arbetsområde angår, huvudsakligen förekomma på landsbygden och löpa här regelmässigt från den 1 november, från vilken dag arbetsåret inom jordbruket vanligen räknas och från vilken dag befintliga kollektivavtal för jordbruksarbetare ävenledes löpa. Vid angivna förhållande och då det självfallet är av intresse att övergångsbestämmelserna så utformas, att antalet äldre, från lagens tillämpning undantagna avtal i görligaste mån begränsas, torde lagen lämpligen böra sättas i kraft per den 1 november. Man uppnår tydligen därigenom, att det övervägande antalet av de äldre årsavtalen utgår dagen före lagens ikraftträdande och att avtalen för det nya arbetsåret i största utsträckning falla under lagen. Undantagna från dess tillämpning bliva i huvudsak — förutom vissa halvårsavtal — allenast de relativt fåtaliga årsavtal, som äro slutna för annan tid än från den 1 november.



### Det alternativa förslaget.

Då de båda alternativen — fränsett den grundläggande olikheten att huvudförslaget är avsett att gälla generellt, medan det alternativa förslaget för sin tillämpning förutsätter att normalkontrakt slutits — till sitt materiella innehåll i det väsentliga överensstämma, kan i tillämpliga delar hänvisas till vad angående huvudalternativet anförts. Emellertid torde i några hänseenden vissa erinringar få göras till det nu förevarande alternativa förslaget.

#### 2 §.

Att enligt detta alternativ undantag icke gjorts för de enligt huvudförslaget undantagna arbetarkategorierna, d. v. s. husföreståndarinnor, hushållerskor, examinerade barnsköterskor, kammartjänare, betjänter och kammarjungfrur, beror därpå att, i den mån en arbetsgivare är villig att med en dylik arbetstagare sluta anställningsavtal i normalkontraktets form och sålunda tillförsäkra arbetstagaren det i lagen angivna minimimåttet av förmåner, lagstiftningen självfallet icke bör lägga hinder i vägen; att de ifrågavarande undantagsbestämmelserna upptagits i huvudförslaget beror icke på att det i och för sig ansetts önskvärt att utesluta dessa arbetstagargrupper, utan fastmera på att hinder ansetts föreligga att göra lagen *generellt* tillämplig på dem.

#### 19 §.

Det må, vad sista stycket av förevarande paragraf angår, anmärkas, att någon hänvisning icke skett till stadgandena under 4 § andra stycket och 9 §, d. v. s. stadgandena *att* anställningen skall, där ej annorledes avtalats, taga sin början klockan 12 anställningstidens första dag och sluta klockan 18 å anställningstidens sista dag, *samt att* hembiträdets kontanta lön skall, där ej annat överenskommits, utbetalas för kalendermånad å sista söckendagen i månaden. Emellertid är det självfallet icke avsett, att arbetsavtalet skulle i förenämnda hänseenden givas en mindre fullständig reglering vad normalkontrakten angår; anmärkta förhållande beror endast på att berörda frågor vid avtal enligt normalkontrakt helt överlämnats till parternas överenskommelse. Emellertid förutsättes, *att* en överenskommelse skall ske även i dessa hänseenden.

#### 20 §.

Det har förut nämnts (sid. 150—151) att, om i normalkontrakt intagits bestämmelse, som strider mot vad i lagen i fråga om normalkontrakt anges, då skall i stället för en sådan bestämmelse gälla vad i lagen är stadgat.



Tvekan synes här kunna uppkomma huru förfaras skall, om parterna beträffande tiden för anställningen i normalkontraktet frångått lagens regler exempelvis i så måtto, att avtalet angivits skola gälla tillsvidare. I ett dylikt fall torde det bäst överensstämna med den ovan angivna regeln, att avtalet anses rätteligen gälla för en månad med automatisk förlängning i händelse av underlåten uppsägning.

#### *Övergångsbestämmelserna.*

Självfallet kan med avseende å de genom normalkontrakt anställda hembiträdena fråga ej uppkomma angående särskilda övergångsbestämmelser. Vad åter de minderåriga hembiträdena angår, d. v. s. till den del lagen är av generell natur, torde samma synpunkter göra sig gällande som dem, vilka ovan berörts i den speciella motiveringen till huvudförslagets övergångsbestämmelser (sid. 167). I den mån de minderåriga hembiträdena sålunda äro anställda genom tidsbestämda avtal, vilka vid lagens ikraftträdande ännu icke utlupit, torde lagen icke böra äga tillämpning; dock att även här den reservationen bör göras, att till den del lagen icke är av rent privaträttslig natur — eller ifråga om förbudet att använda minderårigt hembiträde till arbete å övertid utöver sju timmar i veckan ävensom förbudet att använda sådant hembiträde till arbete på ett hälsovådligt sätt — lagen bör gälla även beträffande tidigare ingångna, tidsbestämda avtal.

### **B. Förslag till lag angående ändrad lydelse av 1 § lagen den 16 maj 1930 (nr 138) om arbetstidens begränsning.**

De skäl, som föranlett den föreslagna ändringen i allmänna arbetstidslagen, hava förut angivits (sid. 74 o. f.) under den i kapitlet om förslagets huvudgrunder upptagna rubriken »Lagens tillämpningsområde».

Det må framhållas, att den här avsedda undantagsbestämmelsen själfvallet icke har avseende å den del av hembiträdets verksamhet, som är att hänföra till husligt arbete i arbetsgivarens hushåll; dylikt arbete är uteslutet från allmänna arbetstidslagens tillämpning redan av det skälet, att arbetet icke utföres i arbetsgivarens »rörelse». Vad undantaget avser är däremot sådant arbete, som i och för sig är av beskaffenhet att falla under allmänna arbetstidslagen men som utföres av arbetare, vars arbete *huvudsakligen* är av huslig art och utföres i arbetsgivarens hushåll. I ett sådant fall avses, såsom förut utvecklats, att arbetarens hela verksamhet skall vara underkastad hembiträdeslagen, varför ett motsvarande undantagsstadgande sålunda erfordras i allmänna arbetstidslagen.

Det föreslagna undantagsstadgandet i allmänna arbetstidslagen torde



visserligen icke komma att vinna tillämpning i något mera betydande antal fall. Den vanligaste typen av blandat arbete — och där sålunda principen om hembiträdeslagens tillämplighet å arbetarens *hela* verksamhet huvudsakligen är av betydelse — torde nämligen vara husligt arbete kombinerat med jordbruksarbete eller arbete som affärsbiträde; och å ingen av sistnämnda verksamhetsgrenar äger ju allmänna arbetstidslagen tillämpning. Emellertid torde icke den omständigheten, att stadgandet kan väntas vinna en relativt sparsam tillämpning, få anses göra stadgandet överflödigt.

Såsom förut nämnts förutsätta de sakkunniga, att motsvarande undantagsbestämmelse i sinom tid infogas jämväl i den under utarbetande varande nya lantarbetstidslagen ävensom i den särskilda arbetstidslag för detaljhandeln, som må bliva utfärdad.



### Särskilt yttrande av fru Nordgren.

I huvudförslaget 14 § har under punkterna 2) och 4) såsom uppsägningsanledning, berättigande arbetsgivaren till uppsägning av avtalet till omedelbart upphörande, upptagits *att* hembiträdet dömts till urbota straff respektive *att* hembiträdet befinnes hemfallen åt ett sedeslöst leverne. Enligt min uppfattning äro de sålunda föreslagna bestämmelserna mindre välbetänkta. Vad först angår det fall att hembiträdet dömts till urbota straff må framhållas, att förslaget härutinnan står i en bjärt motsats till de strävanden, som från skilda håll göras i syfte att underlätta för dem, som en gång begått brott, att ånyo inlemmas i samhället såsom arbetande och samhällsnyttiga individer. Det må i detta sammanhang vara nog att erinra om att de forna påföljdsbestämmelserna i 2 kap. 19 § strafflagen för ett par år sedan upphävdes. Dessa strävanden att underlätta för de en gång dömda att återgå till ett hederligt liv skulle direkt motarbetas genom det av utredningens majoritet föreslagna stadgandet. Denna synpunkt torde för övrigt vara förtjänt av ett alldeles särskilt beaktande i detta sammanhang; för åtskilliga av de kvinnor, varom fråga är, torde nämligen hembiträdesyrket te sig som en naturlig och nära till hands liggande försörjningsutväg, då de försöka och vilja återgå till ett hederligt liv. Vid sådant förhållande kan den föreslagna bestämmelsen, såsom direkt försvårande deras möjligheter att återinträda i arbetet, leda till betänkliga konsekvenser. Vad åter angår det andra av de båda här ovan anmärkta stadgandena — eller bestämmelsen om uppsägningsrätt för arbetsgivaren i händelse hembiträdet befinnes hemfallen åt ett sedeslöst leverne — torde visserligen icke kunna göras gällande, att det samma skulle i sak innebära någon obillighet eller orättvisa. Det oaktat synes mig emellertid stadgandet mindre lämpligt framför allt med hänsyn till den subjektivitet i omdömet, med vilken ifrågavarande företeelse kan förväntas bliva bedömd, och till den risk för konflikter och slitningar, som därav kan följa. Det torde knappast behöva framhållas, att vad den ena människan anser vara på detta område tillåtet och försvarligt, för den andra människan — med mera sträng eller gammaldags uppfattning — kan te sig som ett uttryck för sedeslöshet. Stadgandet ifråga skulle därför helt visst bliva mycket svårtillämpligt i praktiken. Därtill kommer, att stadgandet egentligen torde vara obehövt; ett sådant hembiträde, som verkligen är hemfallen åt ett sedeslöst leverne, torde nämligen — i medvetande om det otillbörliga i sitt handlings sätt — åtlyda en verkställd uppsägning även om den ifrågavarande uppsägningsanledningen icke finnes uttryckligen i lagen angiven. — Med stöd av det anförda anser jag så-



lunda, att punkterna 2) och 4) i 14 § av huvudförslaget borde, liksom motsvarande stadganden i det alternativa förslaget, helt utgå, varjämte en mindre följdändring borde vidtagas i andra stycket av 14 § i huvudförslaget, respektive andra stycket av 21 § i det alternativa förslaget.

I likhet med majoriteten av utredningens övriga ledamöter har jag ansett mig böra, för den händelse en lagstiftning i enlighet med det såsom huvudalternativ betecknade förslaget skulle slutligen avböjas, i andra hand tillstyrka en lagstiftning i enlighet med de principer, som innefattas i det alternativa förslaget. Emellertid har jag icke ansett mig kunna biträda förslaget sådant det av utredningens majoritet framlagts. Enligt min mening har nämligen förslaget erhållit en sådan utformning, att — därest detsamma skulle upphöjas till lag — densamma bleve för lekmannen mycket svårtolkad. Förslaget skiljer nämligen icke på ett för lekmannen tillräckligt tydligt sätt mellan de bestämmelser, som röra minderåriga hembiträden, och de för hembiträden, anställda enligt normalkontrakt, avsedda bestämmelserna. De båda parter, som skulle komma att beröras av lagen, komma därför att få svårt att avgöra vilka bestämmelser, som röra den ena eller den andra kategorien hembiträden. Och blir detta förhållandet, kan man tryggt våga förutspå, att vederbörande icke heller komma att vilja tillämpa lagen, d. v. s. man kommer att underlåta att skriva normalkontrakt och därigenom göres hela lagstiftningen illusorisk. Enligt min mening borde i en första fristående avdelning av lagen upptagas de bestämmelser, som röra de enligt normalkontrakt anställda hembiträdena. Detta synes naturligt ej blott med hänsyn till önskvärdheten att göra lagen i görligaste mån lättolkad utan även därför att de nyssnämnda bestämmelserna utgöra den mest betydelsefulla och den mest tillämpliga delen av den tilltänkta hembiträdeslagen. Till denna första avdelning borde anslutas en andra avdelning, innehållande erforderliga bestämmelser rörande de minderåriga hembiträdena. Med en dylik utformning hade, enligt min mening, kravet på tydlighet blivit bättre tillgodosett, varjämte de bestämmelser, som beröra mindertalet hembiträden och närmast äro skyddsbestämmelser, kommit att intaga sin naturliga plats i slutet av lagen.



### Särskilt yttrande av herr Gustafsson.

Vid avgivande av förslag till lagstiftning rörande arbetstid m. m. för hembiträden har jag icke kunnat biträda förslaget om en tvingande lag omfattande *alla* anställda, vilka anses falla under yrkesgruppen hembiträden. Förhållandena inom de skilda hemmen i vårt vidsträckta land äro alltför olika för att med ens införa en lag så stel, att ej några undantag för särskilda omständigheter medgivas. Det område, som det här gäller att reglera i lag, har förut omsorgsfullt lämnats åsido under senare tids lagstiftning och inom andra arbetsområden har lagstiftningen vanligen undantagit arbetsplatser med endast *en* anställd arbetare. Detta antal är det vanliga inom hemmen. Den särställning, som hemmen intaga såsom arbetsplatser, får icke glömmas vid jämförelse med annan arbetstidslagstiftning, och hänsyn härtill måste tagas vid utformning av lagar för ifrågasvarande område.

Farhågorna för att en lag, som bygger på avtal enligt normalkontrakt, endast skulle bliva en lag på papperet finner jag obefogade. De husmödrar, som vilja ha ordning och reda i förhållande till sina anställda, kunna icke i allmänhet ha något att invända mot normalkontrakten. Å andra sidan har den bristande tillgången på hembiträden medfört att dessa bättre än förr ha möjlighet att hävda sin ställning och genomföra sina önskemål. Då lagstiftningen kommer att gälla för hela landet och således jämväl för lanthemmen så måste nödig hänsyn tagas härtill och förhållandena på en viss ort, exempelvis Stockholm, få ej tillmätas avgörande betydelse. Det är enligt min mening av stor vikt att vederbörande själva, såväl husmödrar som hembiträden, aktivt medverka till att få bättre och mera ordnade förhållanden på det husliga arbetets område. Detta sker genom införande av normalkontrakt. Den ungdom, som erhållit vår beprisade skolundervisning, bör kunna läsa och förstå ett normalkontrakt. Det kan också endast vara till ömsesidig fördel att bestämmelserna i ett avtal bliva fästade på papperet. Jag förutsätter att de äro avsedda att hållas.

Då de båda lagförslagens minimikrav i huvudsak äro lika, måste också enligt min uppfattning möjligheterna för hembiträden att uppnå de förmåner, som det allmänna konjunkturläget och omständigheterna i det särskilda fallet medgiva, också vara lika. Utredningens uttalande å sid. 64 om normalkontrakten, att man därmed »ingalunda vunnit det med en dylik lagstiftning avsedda resultatet» kan jag därför icke finna vara riktigt. I det särskilda fallet torde hembiträdet ha samma möjlighet att erhålla de förmåner utöver minimibestämmelserna som kunna komma ifråga.



Då jag — med användande av utredningens uttryck å sid. 65 — »vill uppnå en smidigare tillämpning och sålunda först och främst undvika att påtvinga hemmen en lag, som i vissa fall kan bliva obekvämt och svår i sin tillämpning», så kan jag för närvarande endast förorda en lag om anställning enligt normalkontrakt. Någon risk för att den mera än andra lagar endast skulle bliva en lag på papperet anser jag, som förut nämnts, icke föreligga.

Lagstiftningen föreslås bliva provisorisk under tre år. En alltför rigorös provisorisk lagstiftning kan tänkas försvåra en fortsatt lagstiftning rörande det husliga arbetet. Det synes mig lämpligare att genomföra lagstiftningen mera etappvis, och därvid draga nytta utav de erfarenheter, som under tiden må vinnas.

Jag har i ett par hänseenden icke kunnat ansluta mig till det av utredningen framlagda alternativ II. Skyddslagstiftningen för minderåriga hembiträden under 16 år bör enligt min uppfattning icke kopplas samman med en lag om normalkontrakt vare sig bestämmelserna om minderåriga kunna föras in i allmänna skyddslagen eller icke. De straffbestämmelser, som torde följa med skyddslagstiftningen, böra icke sättas in i lagen om normalkontrakt för att icke giva anledning till missförstånd.

För rätt till uppsägning av ett avtal, träffat på grundval av normalkontrakt, bör ej å någondera sidan behöva anföras några skäl. Anställningen för månad är den så vanliga formen, att några särskilda lagparagrafer rörande uppsägning av halvårs- eller årsanställningar knappast äro erforderliga. Skulle sjukdom eller olycksfall medföra att ett hembiträde för längre tid är urståndsatt fullgöra sin tjänst, utgör detta faktum i och för sig anledning till att avtalet häves. Detta är givetvis bäst för båda parter. Ett införande i lagen av särskilda uppsägningsregler med eventuellt återtagande av uppsägning i visst fall anser jag mindre lämpligt. § 15 i utredningens alternativ II har jag därför ansett kunna utgå.

Med min här angivna ställning till föreliggande frågor följer givetvis, att jag icke ansluter mig till utredningens uttalanden i motiveringen i den mån dessa uttalanden gå i annan riktning.

För att åskådliggöra min tankegång rörande lagstiftning om normalkontrakt och om minderåriga hembiträden tillåter jag mig här bifoga tvenne utkast till lagar i dessa tvenne hänseenden.



## Lag om minderåriga hembiträden.

### § 1.

Denna lag äger tillämpning å arbetsavtal, varigenom arbetstagare åtagit sig utföra huvudsakligen husligt arbete i arbetsgivarens hushåll, då arbetstagaren ej fyllt sexton år. Vid tillämpning av denna lag räknas ej medlem av arbetsgivarens familj. Arbetstagaren kallas i denna lag minderårigt hembitråde.

### § 2.

Beträffande tiden för anställningen gäller vad därom är överenskommet. Anställningen skall, där ej annorledes avtalas, taga sin början kl. 12 å anställningstidens första dag och sluta kl. 18 å anställningstidens sista dag.

### § 3.

Är avtalet ingånget på bestämd tid och har det ej uppsagts senast fjorton dagar före avtalstidens slut, skall avtalet, där ej annan överenskommelse träffas, anses förlängt på en månad för varje gång.

### § 4.

Är ej överenskommelse träffad om bestämd tid för avtalets bestånd skall avtalet anses gälla för en månad.

### § 5.

Ingår i minderårigt hembiträdes löneförmåner bostad hos arbetsgivaren, äger hembiträdet, ändå att annat förbehåll skett, rätt till bostadsutrymme av beskaffenhet som i hälsovårdsstadgan är för boningsrum föreskrivet. Har minderårigt hembitråde tillförsäkrats eget rum, äger hembiträdet bruka detsamma utan intrång av arbetsgivaren eller dennes familj.

### § 6.

Är minderårigt hembitråde i arbetsgivarens hus och kost, äger hembiträdet vid sjukdom, där ej hembiträdet intages å sjukvårdsinrättning, hos arbetsgivaren erhålla bostad och kost jämte nödig personlig tillsyn, så länge avtalet består. Upphör avtalet, äger hembiträdet likväl åtnjuta de förmåner, varom nyss är sagt, tills hembiträdet kan utan fara för liv eller hälsa flyttas från arbetsgivarens hus. Förbehåll, stridande mot vad i detta stycke är stadgat, vare utan verkan.

Har arbetsgivaren bestritt kostnad för sjukvård å hembiträdet, äger arbetsgivaren av hembiträdet söka kostnaden åter.



## § 7.

Minderårigt hembitråde tillkommande kontant lön skall, där ej annat överenskommits, utbetalas för kalendermånad å sista söckendagen i månaden.

## § 8.

Ordinarie arbetstid skall, ändå att annat förbehåll skett, sluta senast kl. 19. I lanthushåll må dock, när avtal därom träffats, den ordinarie arbetstiden för månaderna april—september sluta senast kl. 20.

## § 9.

Arbete efter ordinarie arbetstid (arbete å övertid) vare minderårigt hembitråde skyldigt utföra endast i den mån avtal därom träffats och må minderårigt hembitråde icke användas till sådant arbete utöver sju timmar i veckan.

Arbete å övertid ersättes särskilt enligt vad därom överenskommits. Övertidersättningen må, när parterna därom äro ense, utbytas mot en mot övertiden svarande ledighet å ordinarie arbetstid.

## § 10.

Minderårigt hembitråde må icke användas till arbete på sådant sätt, att hembiträdets användande kan anses medföra fara för olycksfall eller för överansträngning eller medföra annan menlig inverkan på hembiträdets hälsa eller kroppsutveckling, ej heller så att användandet kan anses för hembiträdet innebära våda i sedligt avseende.

Arbetsgivaren skall tillse, att hembiträdet beredes de raster i arbetet, som med hänsyn till bestämmelserna i första stycket äro erforderliga.

## § 11.

Minderårigt hembitråde äger åtnjuta fritid under minst följande tider:  
a) var tredje söndag eller annan allmän helgdag, därvid fritiden skall räknas från ordinarie arbetstidens slut föregående dag till tidpunkten för arbetets början påföljande dag,

b) en vardag varje vecka efter kl. 14, samt

c) den 1 maj efter kl. 13, för så vitt fritid nämnda dag ej åtnjutes jämlikt stadgandet under a),

dock att, när avtal därom träffats, helgdagsfritiden i stället må förläggas till varannan sön- eller helgdag och avse tiden från kl. 13 till tidpunkten för arbetets början påföljande dag.

Innefattar avtalet i något avseende mindre förmåner för hembiträdet än vad ovan sägs, vare avtalet i sådan del ogillt. Där ej annan överenskommelse träffats, skall helgdagsfritid åtnjutas första gången å tredje sön- eller helgdagen eller, där helgdagsfritiden skall förläggas till varannan



sådan dag, å andra sön- eller helgdagen efter anställningens början samt vardagsfritiden förläggas till onsdagarna.

Fritid må, när parterna äro därom ense, utbytas mot motsvarande ledighet å annan tid.

#### § 12.

Då avtalet uppsagts, vare arbetsgivaren skyldig att på begäran lämna minderårigt hembitråde betyg angående anställningen. Betyget skall innehålla uppgifter om anställningens art och anställningstiden samt om hembiträdets flit, ordning och skicklighet i arbetet.

#### § 13.

Åsidosätter arbetsgivare eller minderårigt hembitråde sina förpliktelser enligt arbetsavtalet eller denna lag, gälde därav uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

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

#### § 14.

Talan å skadestånd, som i 13 § avses, skall anhängiggöras inom sex månader från det skadan timade. Försummas det, vare talan förlorad.

#### § 15.

Använder arbetsgivare minderårigt hembitråde i strid mot vad i 9 § första stycket eller 10 § är stadgat straffes med dagsböter.

#### § 16.

Förseelse, som i 15 § sägs, må åtalas av allmän åklagare allenast efter angivelse av målsäganden. Talan må anhängiggöras vid polisdomstol, där sådan är inrättad, men eljest hos poliskammare eller, där sådan ej finnes, vid allmän domstol.

Böter, som ådömas enligt denna lag, tillfalla kronan.



## Lag om hembiträden anställda enligt normalkontrakt.

### § 1.

Denna lag äger tillämpning å arbetsavtal, varigenom arbetstagare åtagit sig utföra huvudsakligen husligt arbete i arbetsgivarens hushåll; dock att lagen ej är tillämplig å arbetsavtal, som avser allenast viss eller vissa dagar i veckan eller viss sammanhängande tid understigande en månad, ej heller där anställningen uppenbarligen icke är att anse som heltidsanställning.

Arbetstagaren kallas i denna lag hembitråde.

### § 2.

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

### § 3.

Äro arbetsgivare och hembitråde ense om att hembiträdets arbetsförhållanden skola regleras enligt denna lag, skall arbetsavtalet skriftligen avfattas å blankett enligt formulär, som fastställles av socialstyrelsen i anslutning till här nedan meddelade bestämmelser (normalkontrakt för hembitråde).

Kontraktet skall upprättas i två exemplar, varav parterna skola taga var sitt.

### § 4.

I normalkontraktet skola intagas bestämmelser angående

- a) anställningens art och anställningstiden;
- b) den kontantlön och de övriga löneförmåner, hembiträdet skall åtnjuta;
- c) tiden för lörens utbetalande;
- d) hembiträdets rätt till lön och vård vid sjukdom ävensom vem kostnaden för sjukvård åt hembiträdet skall åvila;
- e) den ordinarie arbetstidens slut (kvällsledighet) samt huruvida och på vilka villkor hembiträdet skall vara skyldigt utföra arbete efter ordinarie arbetstid (övertidsarbete och övertidsersättning);
- f) hembiträdets fritider;
- g) hembiträdets rätt att utfå betyg, då avtalet uppsagts, samt
- h) ifråga om den ordinarie arbetstiden, vad i övrigt kan hava blivit härutinnan överenskommet.

Kontraktet må ej avfattas så, att det för hembiträdet skulle innebära mindre förmåner än vad här nedan i § 5 stadgas.



## § 5.

1) Ingår i hembitrådets löneförmåner bostad hos arbetsgivaren, äger hembitrådet rätt till bostadsutrymme av beskaffenhet som i hälsovårdsstadgan är för boningsrum föreskrivet.

Har hembitrådet tillförsäkrats eget rum, äger hembitrådet bruka det samma utan intrång av arbetsgivaren eller dennes familj.

2) Är hembitrådet i arbetsgivarens hus och kost, äger hembitrådet vid sjukdom, där ej hembitrådet intages å sjukvårdsinrättning, hos arbetsgivaren erhålla bostad och kost jämte nödig personlig tillsyn, så länge avtalet består. Upphör avtalet, äger hembitrådet likväl åtnjuta de förmåner, varom nyss är sagt, tills hembitrådet kan utan fara för liv eller hälsa flyttas från arbetsgivarens hus.

3) Ordinarie arbetstid skall sluta senast kl. 19. I lantushåll må dock, när avtal därom träffats, den ordinarie dagliga arbetstiden för månaderna april—september sluta senast kl. 20.

4) Hembitrådet äger åtnjuta fritid under minst följande tider:

a) var tredje söndag eller annan allmän helgdag, därvid fritiden skall räknas från ordinarie arbetstidens slut föregående dag till tidpunkten för arbetets början påföljande dag,

b) en vardag i varje vecka efter kl. 14, samt

c) den 1 maj efter kl. 13, för såvitt fritid nämnda dag ej åtnjutes jämlikt stadgandet under a);

helgdagsfritiden må ock förläggas till varannan sön- eller helgdag och avse tiden från kl. 13 till tidpunkten för arbetets början påföljande dag.

Fritid som enligt avtalet skall utgå må, när parterna äro därom ense, för särskilt fall utbytas mot motsvarande ledighet å annan tid.

Har i något hänseende normalkontrakt avfattats i strid mot vad nu är sagt, skall i stället för sådan bestämmelse gälla vad i lagen är stadgat.

## § 6.

Anställning enligt normalkontrakt skall avse bestämd tid om minst en månad.

Har avtalet ej uppsagts senast fjorton dagar före avtalstidens slut skall avtalet anses förlängt på en månad för varje gång.

## § 7.

Då avtalet uppsagts, vare arbetsgivaren skyldig att på begäran lämna hembitrådet betyg angående anställningen.

Betyget skall innehålla uppgifter om anställningens art och anställningstiden samt om hembitrådets flit, ordning och skicklighet i arbetet.



## § 8.

Åsidosätter arbetsgivare eller hembiträde sina förpliktelser enligt arbetsavtalet eller denna lag, gälde därav uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

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

## § 9.

Talan å skadestånd, som i 8 § avses, skall anhängiggöras inom sex månader från det skadan timade. Försummas det, vare talan förlorad.



## Förslag till Normalkontrakt för hembiträde.

Mellan ....., å ena, samt ....., å andra sidan, har denna dag träffats följande arbetsavtal i anslutning till bestämmelserna i lagen om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet.

1. ...., nedan benämnd hembiträdet, anställs såsom ..... hos .....  
(Anställningens art: ensamjungfru, kokerska, barnjungfru o. s. v.)

....., nedan benämnd arbetsgivaren, för tiden från och med den ..... till och med den ..... Anställningen tager sin början klockan ..... å anställningstidens första dag och slutar klockan ..... å dess sista dag.

*Anmärkning.* Anställningen må *lagligen* icke avse kortare tid än en månad.

2. Hembiträdet äger åtnjuta en kontant lön av ..... kronor för månad, att utbetalas för kalendermånad å sista söckendagen i månaden — att utbetalas .....

(Det ej tillämpliga strykes.)

3. Hembiträdet äger hos arbetsgivaren åtnjuta, förutom kontant lön, följande förmåner: kost, bostad, värme, lyse, tvätt ävensom .....

(Det ej tillämpliga strykes.)

Hembiträdet skall bo i eget rum (jungfrukammaren), i köket, i annat av arbetsgivaren under dagen brukat rum, .....

(Det ej tillämpliga strykes.)

*Anmärkningar.* Ingår i hembiträdets löneförmåner bostad hos arbetsgivaren, äger hembiträdet *laglig rätt* till bostadsutrymme av beskaffenhet som i hälsovårdsstadgan är för boningsrum föreskrivet. Har hembiträdet tillförsäkrats eget rum, äger hembiträdet bruka detsamma utan intrång av arbetsgivaren eller dennes familj.

4. Varder hembiträdet av sjukdom eller olycksfall förhindrat fullgöra sina sysslor, äger hembiträdet det oaktat under en tid av ..... upp-  
bära den kontanta lönen — av den kontanta lönen uppbara .....  
..... — äger hembiträdet icke uppbara någon kontant lön.

(Det ej tillämpliga strykes.)

Hembiträdet äger under sjukdomen åtnjuta bostad, kost och nödig personlig tillsyn i enlighet med vad i lagen anges.

*Anmärkningar.* Är hembiträdet i arbetsgivarens hus och kost, äger hembiträdet *laglig rätt* att vid sjukdom, där ej hembiträdet intages å sjukvårdsinrättning, hos arbetsgivaren erhålla bostad och kost jämte nödig personlig tillsyn, så länge anställningsavtalet består. Upphör avtalet, äger hembiträdet likväl åtnjuta nämnda förmåner, tills hembiträdet kan utan fara för liv eller hälsa flyttas från arbetsgivarens hus.

5. Egentliga sjukvårdskostnader (utgifter för läkare, medicin, sjukhusvård) betalas av arbetsgivaren — av hembiträdet självt.

(Det ej tillämpliga strykes.)



6. Den dagliga ordinarie arbetstiden omfattar under *vardagar* ..... timmar, förlagda mellan klockan ..... på morgonen och klockan ..... på kvällen med uppehåll mellan ....., samt under *sön- och helgdagar* ..... timmar, förlagda mellan klockan ..... på morgonen och klockan ..... på kvällen med uppehåll mellan .....

*Anmärkning.* Denna punkt strykes i sin helhet i de fall, där arbetstidens längd icke anses böra i avtalet bestämmas.

Den ordinarie arbetstiden må *lagligen* icke sluta senare än klockan 19, dock att i lanthushåll arbetstiden för månaderna april—september må bestämmas att sluta senast klockan 20.

7. Den dagliga ordinarie arbetstiden börjar *vardagar* klockan ..... och *sön- och helgdagar* klockan ..... samt slutar *vardagar* klockan ..... och *sön- och helgdagar* klockan .....; dock att under månaderna ..... till och med ..... den ordinarie arbetstiden slutar *vardagar* klockan ..... och *sön- och helgdagar* klockan .....

*Anmärkning.* Denna punkt strykes i sin helhet i de fall, där överenskommelse om arbetstidens längd träffats enligt punkt 6.

Anses den dagliga arbetstidens början icke böra i avtalet bestämmas, strykas bestämmelserna härom.

Den ordinarie arbetstiden må *lagligen* icke sluta senare än klockan 19, dock att i lanthushåll arbetstiden för månaderna april—september må bestämmas att sluta senast klockan 20.

8. Hembiträdet åtager sig att utföra övertidsarbete under högst ..... kvällar i månaden ävensom därutöver s. k. vakttjänst (d. v. s. arbete, som endast innefattar tillsyn av barn eller annat därmed jämförligt arbete) under högst ..... kvällar i månaden.

Arbetsgivaren förbinder sig att, varje gång övertidsarbete påfordras, göra tillägelse därom minst en dag i förväg.

9. För övertidsarbete i allmänhet utgår ersättning med ..... för timma.

För vakttjänst utgår icke särskild övertidersättning — utgår övertidersättning med ..... för timma.

(Det ej tillämpliga strykes.)

Övertidsarbete, föranlett av sjukdom eller olycksfall inom arbetsgivarens familj, anses i fråga om betalning likställt med vakttjänst.

(Den sista punkten strykes, om ersättningen skall utgå såsom för vanligt övertidsarbete.)

Efter överenskommelse i varje särskilt fall må övertidersättningen utbytas mot en mot övertiden svarande ledighet å ordinarie arbetstid.

*Anmärkning.* För övertidsarbete, som ej blott innefattar vakttjänst och som icke är föranlett av sjukdom eller olycksfall inom arbetsgivarens familj, äger hembiträdet *laglig rätt* till särskild övertidersättning; dock att övertidersättningen, när parterna äro därom ense, må utbytas mot en mot övertiden svarande ledighet å ordinarie arbetstid.

10. Övertidersättningen utbetalas för varje månad samtidigt med den ordinarie månadslönen — betalas per gång.

(Det ej tillämpliga strykes.)

11. Hembiträdet äger åtnjuta fritid:

a) *Sön- och helgdagar*: varje — varannan — var tredje söndag eller annan allmän helgdag, räknat från klockan ..... till tidpunkten för arbetets början påföljande dag — räknat från den ordinarie arbetstidens slut föregående dag till tidpunkten för arbetets början påföljande dag;

(Det ej tillämpliga strykes.)



helgdagsfritid skall första gången åtnjutas å ..... sön eller helgdagen från anställningens början.

b) *Vardagar*: varje ....., räknat från klockan .....

c) *Den 1 maj*, räknat från klockan ..... (dock att, där den allmänna helgdagsfritiden infaller å den 1 maj, bestämmelserna under a) skola gälla).

*Anmärkning.* Hembiträdet äger *laglig rätt* till fritid:

a) *Sön- och helgdagar*: antingen var tredje sön- eller helgdag, räknat från ordinarie arbetstidens slut föregående dag till tidpunkten för arbetets början påföljande dag, eller varannan sön- eller helgdag från klockan 13 till tidpunkten för arbetets början påföljande dag;

b) *Vardagar*: en vardag varje vecka efter klockan 14;

c) *Den 1 maj* efter klockan 13.

12. Efter överenskommelse i varje särskilt fall kan fritid, varom under punkt 11 sägs, utbytas mot motsvarande ledighet å annan tid.

13. Varder hembiträdet av sjukdom eller olycksfall förhindrat fullgöra sina sysslor under längre tid än fjorton dagar i följd, äger arbetsgivaren efter utgången av nyssnämnda tid uppsäga avtalet till upphörande fjorton dagar efter det uppsägningen skedde.

Finnes sjukdomen eller olycksfallet vara av sådan natur, att därav uppenbarligen kommer att följa arbetsförmåga under minst fyra veckor framåt, äger dock arbetsgivaren, för såvitt sjukdomen ej är förorsakad av olycksfall i arbetet, genast uppsäga avtalet till upphörande fjorton dagar efter det uppsägningen skedde.

Visar hembiträdet före uppsägningstidens utgång, att hembiträdet återfått sin arbetsförmåga, är uppsägningen förfallen; dock att, där uppsägningen skett senast fjorton dagar före avtalstidens slut, uppsägningen kan åberopas till förhindrande av sådan automatisk förlängning av avtalet, som nedan i punkt 15 sägs.

*Anmärkning.* Hembiträdet äger *laglig rätt* att åtnjuta minst den uppsägningstid, varom ovan under punkt 13 sägs.

14. Särskilda bestämmelser:

15. Har uppsägning av detta kontrakt icke skett *senast fjorton dagar före* avtalstidens slut, förlänges kontraktet på en månad för varje gång.

Förestående kontrakt är upprättat i två likalydande exemplar, varav arbetsgivaren tagit ett och hembiträdet ett.

..... den ..... 19....

Arbetsgivare

Hembiträde

Adress: .....

Adress: .....

På grund av denna dag skedd uppsägning upphör kontraktet att gälla från och med den ..... 19....

..... den ..... 19....

Arbetsgivare

Hembiträde



## Hembiträdesfrågan i utlandet.<sup>1</sup>

**Frågans innebörd.** Det husliga arbetet utgör en av de äldsta sysselsättningar, av vilka människor förtjäna sitt levebröd, och trots alla förändringar i samhällsstrukturen torde det alltjämt i så gott som alla länder sysselsätta flera kvinnor än något annat slag av lönarbete. Det stora antalet anställda inom detta fack bör dock ej tagas till intäkt för att yrket är populärt. Fastmer gäller motsatsen. Under de senaste årtiondena har hembiträdesfrågan i de flesta mera industrialiserade länder växt ut till ett omfattande socialt problem, som blivit föremål för allt större uppmärksamhet från såväl enskilda som offentliga institutioner. Huvudorsaken härtill synes vara, att tillgången på hembiträden överhuvud eller i varje fall på kvallificerade hembiträden visat sig mer eller mindre otillräcklig i förhållande till behovet. Detta har sin grund framför allt i det förhållandet, att allt flera kvinnor ägnat sig åt industriella och kommersiella yrken i stället för husligt arbete. Under världskriget togs i de krigförande länderna kvinnlig arbetskraft i anspråk för att ersätta den manliga inom industri, handel, transportväsen etc. Efter dess slut skulle man måhända ha väntat en viss återströmning av kvinnor till det husliga arbetet, men någon dylik återgång av mera betydande omfattning synes icke ha kommit till stånd, utan i stället har en allt kännbarare brist på arbetskraft för det husliga arbetet gjort sig gällande. Det anses på de flesta håll, att arbetsökande kvinnor, såväl yngre som äldre, i allt större omfattning föredraga arbete i fabriker, kontor, affärer, hotell och restauranger o. s. v. framför det husliga arbetet. Ett uttryck för nämnda förhållande är att i en del länder brist på hembiträden framträtt vid sidan av mer eller mindre omfattande arbetslöshet inom andra kvinnliga arbetsområden. Så har rätt länge varit förhållandet exempelvis i England, och i samband med den ekonomiska världsdepressionen synes en liknande situation ha inträtt även i andra länder.

I åtskilliga länder har man genom åtgärder av olika slag sökt åstadkomma bättre anpassning av utbudet av kvinnlig arbetskraft till den förefintliga efterfrågan.<sup>2</sup> Genom arbetsförmedlingsanstalterna ha arbetslösa industriarbeterskor m. fl. hänvisats till lediga hembiträdesplatser, varvid på en del håll vägran att anta en dylik plats medfört, att vederbörande avstängts från arbetslöshetsunderstöd. Ätminstone i England och Frankrike uppgives emellertid, att detta förfarande stött på motstånd från såväl husmödrarna som de arbetsökande själva. De förra ha icke sällan visat sig ovilliga att anställa hembiträden utan föregående vana vid husligt arbete. Även arbetsförmedlingarna uppgivas ofta ha funnit dylika arbetsökande olämpliga för husligt arbete och därför icke hänvisat dem till sådant.

Enär bristande utbildning i hushållsgöromål ansetts utgöra ett av de förnämsta hindren för åstadkommande av önskad anpassning på arbetsmark-

<sup>1</sup> Framställningen är hämtad från socialstyrelsens berättelse över arbetsförhållandena inom det husliga arbetets område (juni 1936).

<sup>2</sup> Det kan nämnas, att i en del fall dylika åtgärder vidtagits i samband med en skärpning av invandringsbestämmelserna, vilka tidigare plägade innehålla vissa undantagsföreskrifter för att underlätta invandringen av hembiträden (så t. ex. i Schweiz och U. S. A.), eller i varje fall tillämpades i dylikt syfte.



naden, har man på många håll anordnat kurser i husligt arbete såväl för äldre arbetsökande som för unga flickor, vilka nyss slutat skolan. Även i sådana länder, där den ekonomiska krisen orsakat minskad efterfrågan på huslig arbetskraft och därmed arbetslöshet även bland hembiträden, såsom förhållandet lär vara bland annat i Frankrike, har det befunnits önskvärt att få till stånd en bättre och mera omfattande utbildning i husligt arbete, emedan trots allt någon nämnvärd lättnad i bristen på kvalificerade hembiträden icke lära förmärkts. Ehuru åtgärder som de nämnda kunna komma att visa sig fruktbarande, lära de hittills så gott som överallt ha lämnat ganska otillfredsställande resultat. Det framhålles, att undervisningen i husligt arbete vid såväl yrkesskolorna som de särskilt anordnade kurserna för äldre vanligen omfattats med intresse, men att eleverna ofta visat sig obenägna att efter genomgången utbildning ta plats som hembiträden. Man har nödgats konstatera, att hembiträdesyrket som sådant i jämförelse med de industriella och kommersiella yrkena icke utövar nämnvärd dragningskraft på vare sig äldre eller yngre arbetsökande. Tidigare erfarenheter av samma slag ha lett till att man tagit upp till diskussion, i vad mån särskilda förhållanden inom hembiträdesyrket kunna förklara den minskade tillströmningen till detta arbetsområde, och på sina håll har man även i sådant syfte företagit enquéter och socialstatistiska undersökningar. Hembiträdesfrågans kärnpunkt har ansetts ligga i möjligheten att åstadkomma sådana förändringar inom det husliga arbetets område, att detta åter skall te sig som eftersträvansvärt för god kvinnlig arbetskraft i våra dagar.

**Hembiträdenas rättsliga ställning.** De rättsnormer, vilka reglera hembiträdenas anställningsförhållanden, äro delvis grundade på den skrivna rätten och ha delvis karaktären av sedvanerätt. De allmänna bestämmelserna rörande arbetsavtal äro icke överallt tillämpliga på det husliga arbetets område. I en del länder gälla härför särskilda bestämmelser, i vissa fall av mycket gammalt datum, i andra fall nyligen fastställda, medan på flera håll, liksom i Sverige, efter de gamla legostadgornas upphävande inga nya bestämmelser för detta arbetsområde blivit antagna.

Kollektivavtal för hembiträden äro sällsynta, vilket ju är naturligt i betraktande av att hembiträdenas organisationer pläga vara svaga och husmödrarnas föreningar inställda på andra än arbetsrättsliga syftemål. I några tyska, särskilt bayerska, städer upprättades åren 1919 och 1920 kollektivavtal för hembiträden, men dessa fingo föga praktisk betydelse. Detta synes däremot ha blivit fallet med de riktlinjer för hembiträden, vilka i kraft av den i Tredje riket gällande nya arbetslagstiftningen under åren 1934 och 1935 utfärdats av de lokala arbetsmyndigheterna (Treuhanden der Arbeit) och nu omspänna hela riket.<sup>1</sup> Dessa normer äro visserligen icke rättsligt bindande som kollektivavtalen, men såsom uppgjorda i samråd med sakkunniga och införda i »tariffregistret» ge de hållpunkter för domare och andra rörande det sedvanliga och lämpliga i fråga om hembiträdenas arbetstid, fritid, semester, uppsägning, arbetsbetyg, bostad, sjukhjälp, lön m. m.

I England tillsattes av arbetsministeriet år 1923 en kommitté för utredning av hembiträdesfrågan<sup>2</sup>, vilken förordade bildandet av lokala husmoders- och

<sup>1</sup> Der Arbeitsvertragsschutz für Hausgehilfen. Soziale Praxis 1936 nr 22.

<sup>2</sup> Ministry of Labour: Report of the Committee appointed to enquire into the present conditions as to the supply of female domestic servants, London 1923.



hembiträdesorganisationer, mellan vilka överenskommelser skulle kunna ingås rörande fritid, avlöning samt övriga förmåner och skyldigheter. Det påpekades av kommittén, att på initiativ av kvinnosektionerna i de lokala arbetslöshetskommittéerna dylika avtal redan kommit till stånd på åtskilliga orter, och att de visat sig fungera tillfredsställande. — Karaktären av kollektivavtal ha även i viss mening de normalkontrakt, som i Schweiz kunna fastställas av myndigheterna efter hörande av vederbörande yrkesorganisationer. Dylika normalkontrakt för det husliga arbetet äro gällande åtminstone inom vissa kantonerna.<sup>1</sup>

I en del länder gäller sedan gammalt, att såväl anställning som entledigande av tjänstepersonal måste bekräftas av arbetsgivaren i den anställdes s. k. tjänstebok. Så lär förhållandet vara i flera östeuropeiska stater, bland annat i Ryssland, där i tjänsteboken enligt en lag av 1926 skola preciseras anställningsvillkoren med avseende på kontantlön, naturaförmåner, arbetets art, anställningstidens längd m. m. I övriga länder äro skriftliga avtal i allmänhet icke obligatoriska. Den gamla seden att bekräfta anställningen genom städsel torde alltjämt fortleva här och var, ehuru den överallt synes ha förlorat sin rättsliga verkan.

Uppsägningstiden är i några länder fastställd genom lag, så t. ex. i Polen och Danmark, där den utgör fjorton dagar, och i Österrike, där den normalt utgör fjorton dagar och i undantagsfall åtta dagar. I Tyskland utgör enligt de lokala normerna uppsägningstiden fjorton dagar, men vid längre anställningstid kan den utökas till en månad. I andra länder tillämpas sedvanemässigt i allmänhet en kortare eller längre uppsägningstid, vilken t. ex. i Frankrike uppgives merendels utgöra åtta dagar, i Norge fjorton dagar, i England en månad o. s. v.

Då anställningen upphör, ha hembiträderna i allmänhet rätt att erhålla ett intyg av arbetsgivaren rörande sin tjänstgöring. Enligt nyare lagstiftning bör detta intyg, därest den anställda så önskar, innehålla uppgift endast om tjänstgöringstidens längd och arbetets art utan något som helst omdöme rörande det sätt, varpå vederbörande fullgjort sina arbetsuppgifter.

Rörande arbetsgivarnas skyldigheter gentemot anställda vid sjukdomsfall finnas på sina håll lagbestämmelser. Tillfällig arbetsoförmåga på grund av sjukdom utgör enligt dessa bestämmelser i allmänhet icke någon giltig grund för avskedande av de anställda utan iakttagande av i lag föreskriven uppsägningstid. Vid sjukdomsfall av kortare varaktighet ha de anställda i regel rätt att utfå lön; i Tyskland gäller merendels regeln, att varje månads anställning ger rätt till två dagars lön vid sjukdom upp till sammanlagt en månad. Speciallagar rörande det husliga arbetet liksom i vissa fall de mera allmänna lagbestämmelserna ålägga merendels arbetsgivaren skyldighet att vid sjukdomsfall ta vård om den anställda och i viss utsträckning bekosta medicin och läkarvård. Utan att lagliga föreskrifter därom finnas, synes i flera länder (t. ex. Frankrike och England) sjukvård sedvanemässigt tillkomma tjänstepersonalen. Utsträckningen av den obligatoriska sjukförsäkringen även till hembiträden har emellertid på vissa håll befriat arbetsgivarna från eventuella sjukvårdskostnader.

I fråga om arbetets art och omfattning innehålla de flesta äldre stadgor endast den bestämmelsen, att de anställda i mån av sina krafter böra utföra alla sysslor, som rimligen kunna åläggas dem, och vidare, att de äro skyldiga visa sin arbetsgivare lydnad och trohet. Även i en del nyare lagar ha införts bestämmelser av liknande slag, varvid det dock förutsättes, att arbetsvillkoren

<sup>1</sup> Der Hausdienst in der Schweiz. Bericht der Schweiz. Studienkommission für die Hausdienstfrage an das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit über die heutigen Verhältnisse im Hausdienst. Zürich 1932.



med avseende på såväl rättigheter som skyldigheter skola närmare preciseras i samband med arbetsavtalets ingående. Karakteristiskt för de nya tyska normerna är, att de utgå från uppfattningen om hushållet som en gemenskap, vari hembiträdet upptages och där ömsesidig trohetsplikt skall råda.

**Hembiträdenas arbetsförhållanden.** Den lagstiftning om *arbetstiden*, som de flesta andra yrkesgrupper kommit i åtnjutande av, gäller i allmänhet icke för den i husligt arbete anställda personalen; i Ryssland lär dock även härvidlag gälla regeln om högst 192 timmars arbetstid per månad. På åtskilliga håll ha försök blivit gjorda att åstadkomma en efter det husliga arbetets egenart avpassad reglering. I flertalet fall ha dessa försök gått ut på att tillförsäkra hembiträdena vilotid av viss omfattning varje dygn samt bestämd vecko- och årsledighet.

I Schweiz antogs år 1920 en lag, vilken stadgade en vilotid av minst 9 timmar per natt. Enligt de i kantonerna Zürich, Winterthur och Tessin gällande normalkontrakten är den dagliga arbetstiden fastställd till 14 timmar, däri inberäknat 2 timmars vila under dagen. Dessutom ha de anställda rätt till fem lediga eftermiddagar per månad. Övertidsarbete kan vid behov uttagas, men härför skall särskild ersättning betalas.

Genom en i Österrike år 1920 antagen hembiträdeslag fastställdes en vilotid av minst 9 timmar per natt för vuxna och 11 timmar för minderåriga. Vilotiden borde infalla mellan klockan 8 à 9 e. m. och 6 à 7 f. m. Arbetspauserna under dagen skulle omfatta 2 à 3 timmar, däri inräknad den tid, som de anställda behövde för att inta sina måltider. Veckoledigheten fastställdes till 4 timmar under en vardag varje vecka samt dessutom 8 timmar varannan söndag.

Den danska lagen av år 1921 avser i främsta rummet hembiträden och dylika under 18 år och stadgar beträffande dessa bland annat, att arbetstiden skall förläggas på sådant sätt, att de äro oförhindrade delta i utbildningskurser. Liknande bestämmelser återfinnas för övrigt på flera andra håll, t. ex. i de ovan nämnda normalkontrakten i vissa schweiziska kantoner, i de tyska normerna m. m.

Bestämmelser angående årlig semester, vars omfattning göres beroende av tjänstetidens längd, innehållas i såväl den danska som den österrikiska lagen.

Enligt de nya tyska normerna föreskrives en nattvila av 8—9 timmar samt tillräckliga måltidsraster under dagens lopp. I Bayern har därjämte fastställts en maximiarbetstid av 10 timmar, förlagd mellan klockan 6—21. Ledigheten utgöres av en fri eftermiddag i veckan och varannan sön- eller helgdag, vartill kommer årlig semester växlande efter anställningstiden mellan 4 och 14 dagar med lön och kostpengar.

Huruvida nu refererade lagbestämmelser i verkligheten också tillämpas, torde understundom vara tvivelaktigt. I Wien företogs år 1926 en statistisk undersökning bland annat i syfte att utröna, i vad mån den österrikiska lagen blivit praktiskt genomförd.<sup>1</sup> Av undersökningen framgick, att tiden mellan det dagliga arbetets början och slut, vilken enligt bestämmelsen rörande nattvila och raster skulle kunna utgöra högst 13 timmar, för närmare två tredjedelar av de redovisade hembiträdena översteg denna tid. Den fastställda rastetiden av 2 à 3

<sup>1</sup> *Käthe Leichter*: Eine Erhebung über die Lebensverhältnisse der Hausgehilfinnen. »Arbeit und Wirtschaft.» Ärg. IV 1926, sp. 737 o. f. — Undersökningen uppgives vara baserad på 2 831 av fackligt organiserade hembiträden besvarade frågeformulär, medan hela antalet hembiträden i Wien beräknades utgöra c:a 70 000.



timmar per dag förekom endast för en tredjedel av hembiträdena, medan tre femtedelar uppgåvos icke ha några raster överhuvudtaget. Endast omkring hälften erhöill föreskriven veckoledighet. Drygt två femtedelar hade sålunda måst avstå från ledigheten på vardagar, och vad söndagsledigheten beträffar, inskränktes den ofta till 4 à 5 timmar. Årlig semester förekom däremot i regel; endast omkring en åttondel av hembiträdena saknade denna förmån. De i lagen föreskrivna semesterpengarna uteblevo däremot ofta.

I övrigt är siffermässigt föga känt angående hembiträdenas arbetstid. Redan genom en statistisk undersökning, som år 1909 verkställdes i München,<sup>1</sup> ådagalades svårigheterna att på det husliga arbetets område överhuvudtaget tillämpa ett bestämt arbetstidsbegrepp. Av större intresse torde vara att anföra de uppgifter rörande arbetstiden, som erhöles vid en år 1926 i Tyskland såsom led i en tilltänkt lagstiftning företagen statistisk undersökning rörande arbetsförhållandena på det husliga arbetets område.<sup>2</sup> Arbetstidens början, i allmänhet ganska noggrant angiven i svaren, uppgavs för nära en tredjedel av de redovisade hembiträdena till före klockan 6 på morgonen och för omkring två tredjedelar till klockan 6 à klockan 8 f. m. Beträffande arbetstidens slut förelåg intet eller obestämt svar beträffande ungefär en tiondel av samtliga. Av de övriga slutade omkring hälften arbetet före klockan 8 på kvällen och nära hälften mellan klockan 8 och 10, medan beträffande några få uppgavs, att de slutade sitt arbete först efter klockan 10. Med ledning av dessa uppgifter kom man till det resultatet, att (oavsett eventuella arbetspauser under dagen, vilkas längd icke kunde fastställas) två tredjedelar av hembiträdena kunde vila under 9 à 10 timmar av dygnet, medan en fjärdedel hade en vilotid av mer än 10 timmar. I fråga om hembiträdenas fritid gav undersökningen till resultat, att omkring tre femtedelar hade ledigt varje söndag (hela dagen eller endast under eftermiddagen) och ungefär hälften av dessa därjämte en hel fridag (minst 8 timmar) per vecka. Ej fullt en femtedel av samtliga hade ledigt varannan söndag och därjämte en fridag per vecka, medan några procent utom viss söndagsledighet åtnjoto mer än en fridag per vecka. Inemot två tredjedelar av de hembiträden, för vilka användbara uppgifter förelågo, uppgåvos åtnjuta årlig semesterledighet.

I detta sammanhang kan nämnas, att hembiträdena numera rätt allmänt synas åtnjuta semester även i länder, där några lagbestämmelser härom ej finnas. Så lär exempelvis enligt en av det engelska arbetarepartiet utgiven broschyr<sup>3</sup> förhållandet vara i England, ehuru det framhålles, att det icke är bekant, i vad mån hembiträden åtnjuta full lön och kostpengar under semestern. Här

<sup>1</sup> Die weiblichen Dienstboten in München. Eine Untersuchung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage nach den amtlichen Erhebungen vom Jahre 1909. Einzelschriften des Statistischen Amtes der Stadt München Nr 10, München 1912. — Ur metodisk synpunkt är denna undersökning beaktansvärd, bland annat därigenom att uppgifter införskaffades från såväl husmödrar som hembiträden.

<sup>2</sup> Erhebung über die Arbeitsverhältnisse der Hausgehilfinnen. Veranstaltet vom Reichsarbeitsministerium in Verbindung mit den Verbänden der Hausfrauen und der Hausgehilfinnen. Im Auftrag der Gesellschaft für Soziale Reform bearbeitet von Gertrud Israel. Reichsarbeitsblatt 1928, del II nr 30 och 31. — Undersökningen avsåg hela Tyska riket, men uppgifter erhöles huvudsakligen från städerna genom förmedling av husmödrarnas och hembiträdenas organisationer. Tillhoppa inkommo användbara uppgifter för 4 163 hembiträden, motsvarande knappt en halv procent av antalet hembiträden i landet.

<sup>3</sup> »What's wrong with domestic service? We want to know what you think.» Published by the Labour Party. London 1930.



liksom i Förenta Staterna<sup>1</sup> torde hembiträdena merendels arbeta 10 timmar per dag sju dagar per vecka med en halv dag fri.

Beträffande hembiträdenas *löneförhållanden* lär man i några fall ha gjort försök att genom administrativa åtgärder få till stånd en reglering. Så t. ex. innehålla normalkontrakten i vissa schweiziska kantoner bestämmelser angående minimilöner för olika kategorier av hembiträden. I ett par tyska städer lära myndigheterna tidigare ha utfärdat direktiv i detta hänseende. I de nu gällande tyska normerna föreskrives blott, att lönen skall anpassas efter hembiträdets kvalifikationer, hushållets fordringar och ortens sed. Vidare kan nämnas, att år 1925 i staden Wien magistraten efter överenskommelse mellan husmödrarnas och hembiträdenas organisationer fastställde minimilöner för olika yrkesspecialiteter. Det framgick emellertid av den förut nämnda hembiträdesundersökningen av år 1926, att i verkligheten hembiträdeslönerna icke sällan understego dessa minimilöner.

Statistiska undersökningar ha utvisat, att åtminstone de kvalificerade hembiträdena i allmänhet åtnjuta relativt god avlöning, om hänsyn toges till värdet av de naturaförmåner (bostad, kost, värme, lyse och tvätt), som för det mesta tillkomma dem. Lönerna äro emellertid i hög grad varierande och växla icke endast efter de lokala förhållandena samt de anställdas ålder och yrkesskicklighet m. m. utan också med arbetsgivarens sociala och ekonomiska ställning. Enligt den förut citerade hembiträdesundersökningen i Schweiz av år 1932 utgjorde den kontanta månadslönen för yngre och mindre kvalificerade hembiträden understundom 25 francs, medan den för yrkesskickliga hembiträden emellanåt kunde stiga till 120 francs. Den tyska undersökningen av år 1926 utvisade i fråga om kontantlönernas storlek mycket stora variationer, från 5 till över 60 riksmark per månad. Över hälften av de redovisade hembiträdena hade emellertid en kontant månadslön av 25 à 40 riksmark.<sup>2</sup> Lönerna voro genomgående högre på större orter med högre levnadskostnader, ehuru i fråga om smärre orter på landsbygden kunde iakttagas en förskjutning till en något högre lönenivå, vilket ansågs bero därpå, att uppgifterna härvidlag avsågo mera kvalificerad tjänstepersonal på gods och herrgårdar. Att lönerna i allmänhet voro högre i de större städerna berodde i någon mån på att de anställda i åldern 25—45 år, vilka i regel uppburo de högsta lönerna, här voro starkare företrädna. Kokerskor och hushållerskor erhöilo i allmänhet högre lön än ensamjungfrur och dessa i sin tur högre lön än husjungfrur och barnflickor. En särskild grupp utgjordes av de hjälpredor i hemmen, vilkas ställning betecknades med uttrycket »Haustochter», ty av dessa erhöil en stor del ingen kontantlön alls och de övriga mestadels endast fickpengar, understigande 20 riksmark per månad. I det tillgängliga materialet kunde intet samband konstateras mellan hembiträdenas löner och hushållens storlek, medan däremot hembiträden i större lägenheter i allmänhet erhöilo högre lön än sådana, som voro anställda i hushåll med mindre antal rum, detta merendels emedan de större lägenheterna beboddes av mera förmögna familjer.

<sup>1</sup> *Mary Anderson*: The household worker and her job. Labor Information Bulletin, issued by U. S. Bureau of Labor Statistics; 1936 nr 5.

<sup>2</sup> Det är att märka, att hembiträdeslönerna i ganska stor utsträckning torde ha varit delaktiga i de fluktuationer, som den allmänna lönenivån under senare år undergått — i Förenta staterna uppges månadslönen sedan år 1929 ha sjunkit med hälften — varför de anförda absoluta lönebeloppen icke kunna antagas vara signifikativa för den nuvarande lönenivån för hembiträden i respektive länder.



Ett försök att statistiskt fastställa, vilka *arbetsuppgifter* i allmänhet påvåla hembiträdena, har företagits vid en undersökning år 1933 i Chicago.<sup>1</sup> Av denna undersökning framgick bland annat, att det i praktiskt taget samtliga redovisade hushåll ålåg hembiträdet — i tre fjärdedelar av fallen ensamjungfrur — att sköta diskning samt veckorengöring och merendels även matlagning, servering och daglig städning (utom bäddning, som i nära halva antalet hushåll helt eller delvis utfördes av husmodern eller familjemedlemmar). Planering av måltider, uppköp av matvaror, lagning av kläder och dylika sysslor voro endast i ett fåtal hushåll anförtrodda åt hembiträden. Särskild utbildning ansågo husmöderna erforderlig framförallt i matlagning och servering men dessutom bland annat i rengöring av grundligare art. Betecknande för hushållsarbetets egenart är upplysningen, att relativt många husmödrar under alla förhållanden ansågo sig behöva lära de anställda »my way of doing the things», d. v. s. arbetsgivarens egna arbetsmetoder.

**Hembiträdenas sociala ställning.** Enligt den förut omnämnda, av det engelska arbetsministeriet år 1923 föranstaltade undersökningen rörande förhållandena på det husliga arbetets område var bristen på hembiträden att hänföra till följande orsaker: 1) brist på utbildning i husligt arbete, 2) hembiträdesyrkets låga sociala anseende, 3) de anställdas vantrevnad i en för dem främmande miljö, 4) oreglerade anställnings- och arbetsvillkor samt 5) otillfredsställande organisation av arbetsförmedlingen.

I fråga om hembiträdesyrkets låga sociala anseende höll kommittén före, att förbättrad yrkesutbildning, reglerad arbetstid och bestämda lönegrader också skulle medföra en höjning av yrkets sociala anseende. Den motvilja, som både äldre och yngre arbetssökande syntes hysa mot hembiträdesyrket, ansågs emellertid även bero på att hembiträdena kände sig isolerade i den sociala miljö, i vilken de på grund av sin anställning kommo att vistas, i synnerhet som de på grund av den knappa fritiden hade få tillfällen att skaffa sig vänner och att underhålla förbindelse med sina föräldrar och släktingar. För att i någon mån åstadkomma en förändring i dessa förhållanden ansåg kommittén, att kvinnoorganisationerna hade en viktig uppgift att fylla, vilken icke kunde tillgodoses genom lagstiftning.

Att flertalet hembiträden äro ensamma i sitt arbete framstår enligt ett par amerikanska undersökningar som en viktig orsak till vantrevnad, ehuru arbetet ofta företer större omväxling och utföres i en trivsammare miljö än fabriksarbete. En i Baltimore år 1924 verkställd undersökning<sup>2</sup> utvisade bland annat, att hembiträdena vanligen önskade plats i sådana hem, där flera anställda funnos, merendels på grund av det kamratskap, som de här hoppades komma i åtnjutande av. Dylika platser synas dock även i Förenta Staterna utgöra endast ett mindretal, i synnerhet som det numera blir allt vanligare även bland väl-

<sup>1</sup> *Eleanor B. Johnson*: Household Employment in Chicago. U. S. A. Department of Labor, Bulletin of Women's Bureau no. 106. Washington 1933. — Undersökningen grundar sig på uppgifter från såväl husmödrar som hembiträden, men omfattar endast 567 heltidsanställda kvinnliga hembiträden.

<sup>2</sup> *Mary V. Robinson*: Domestic workers and their employment relations. A study based on the records of the Domestic Efficiency Association of Baltimore, Maryland. U. S. A. Department of Labor, Bulletin of the Women's Bureau no. 39, Washington 1924. — Undersökningen utfördes på framställning av en lokal husmodersförening i B. och var grundad huvudsakligen på uppgifter, som insamlats i samband med den av föreningens platsbyrå utövade förmedlingsverksamheten.



situerade hushåll att hålla endast ett hembiträde, i samma mån det icke längre anses utgöra ett tecken på hög social ställning att ha flera tjänare.

I samband härmed bör även beaktas den betydelse, som hembiträdenas bostadsförhållanden, särskilt i Amerika, anses äga för arbetsvilkorens förbättring och för höjande av yrkets sociala anseende. Det har sålunda gjorts gällande, att hembiträdenas arbetstid skulle förkortas och deras sociala isolering minskas, därest de sluppe bo hos arbetsgivaren och i stället hade egen bostad utom arbetsplatsen. Undersökningen i Baltimore visade, att åtskilliga av de arbetsökande till och med voro villiga acceptera lägre lön under förutsättning, att de icke behövde bo hos arbetsgivaren. Chicagoundersökningen gav till resultat, att fyra femtedelar av de vita tjänarinnorna uppgåvo sig föredra bostad hos arbetsgivaren, medan bland de färgade över hälften önskade bo utanför arbetsplatsen, tydligen emedan bland de sistnämnda åtskilliga voro gifta eller hade sitt hem i staden, medan däremot flertalet av de vita torde ha varit immigranter.

Chefen för Förenta Staternas arbetsbyrås kvinnosektion, Mary Anderson, har sammanfattat nackdelarna med det husliga arbetets nuvarande organisation i följande fem punkter:<sup>1</sup> 1) Den långa arbetstiden per dag och per vecka, vartill kommer, att söndagen ofta är den mest arbetstyngda dagen samt att övertidsbetalning är sällsynt. 2) Bristen på standardiserade arbetsvillkor; dessa kunna ofta i varje enskilt fall ensidigt bestämmas av husmödrarna, helst som hembiträdena ej ha någon yrkesorganisation att lita till och ej heller kunna åberopa några allmänt tillämpade löneskalor, anpassade efter de anställdas kunskaper och yrkesvana samt arbetsmängden per dag. Härtill kommer att husmödrarna förfoga över ett extra vapen i form av s. k. referenser, av vilka även det mest kompetenta hembiträde är beroende, då hon skall söka ny plats. 3) Hembiträdena måste bo i arbetsgivarens hem och utestängas därigenom från sina anhöriga och vänner. 4) Det husliga arbetet anses i allmänhet icke erfordra yrkeskicklighet, varför dess utövare bli socialt ringaktade. 5) Hembiträdena äro uteslutna från vissa slag av socialförsäkring och skyddslagstiftning, som komma andra arbetstagare till del. — Dessa nackdelar uppvägas dock i någon mån av att huslig anställning i mindre grad än industriarbete är utsatt för säsong- och konjunkturvaxlingar, varjämte det husliga arbetet är mindre monotont och mera omväxlande än fabriksarbete och kan ge större spelrum för initiativ och ansvarskänsla. — För att underlätta lösningen av det husliga arbetets många-  
 handa problem har i New York upprättats en särskild nationalkommitté — National Committee on Household Employment — vilken bland annat uppgjort förslag till frivilliga överenskommelser inom det husliga arbetets område. Dessa avtal skulle fastställa minimilön för heltids- och deltidsarbete, en arbetsvecka av 60 timmar, för övertidsarbete betalning eller extra ledighet, två halva eller en hel fridag per vecka, en veckas semester efter ett års tjänst, tillfredsställande bostadsförhållanden för hembiträde, som bor hos arbetsgivaren, samt slutligen kontrakt angivande de sysslor, som skola utföras.

**Sammanfattning.** Av det föregående torde framgå, att hembiträdesfrågan åtminstone i de industrialiserade länderna i västra och mellersta Europa företer åtskilliga gemensamma drag. Rekryteringen av arbetskraft för det husliga arbetet synes sålunda röna allt större svårigheter, i samma mån som de unga kvinnorna föredra de industriella och kommersiella yrkena, inom vilka arbets-

<sup>1</sup> Jfr sid. 180 not 1.



förhållandenas reglering genom lagstiftning eller kollektivavtal erbjuder de anställda kortare arbetstid och större möjlighet att såväl i som utom arbetet kunna tillfredsställa behovet av umgänge med arbetskamrater och andra socialt likställda. I jämförelse härmed tillmätas löneförhållandena mindre vikt, ehuru det icke saknar sin betydelse, att i det husliga arbetet avlöningen delvis utgår i form av naturaförmåner, vilkas värde de anställda i allmänhet underskatta. Man kan vidare konstatera, att genom inflytande från den industriella arbetsmarknaden samt arbetskraftens ökade rörlighet det mera patriarkaliska förhållandet mellan arbetsgivare och anställda inom det husliga arbetet i stor utsträckning upplöstes — något som formellt bekräftats genom upphävandet av de gamla tjänstehjonstadgorna — medan å andra sidan det husliga arbetet hittills väsentligen lämnats utanför den nya socialpolitiska lagstiftning, som kommit andra yrken till del. Under senare tid ha emellertid en del försök blivit gjorda att lagstiftningsvägen i olika hänseenden åstadkomma en reglering av arbetsförhållandena även på det husliga arbetets område, medan samtidigt allt större krav framförts på en organisering och effektivisering av det husliga arbetet främst genom bibringande av bättre utbildning åt de därinom arbetande, husmödrar såväl som hembiträden.

**Nyare undersökningar om hushållsanställdas arbetsvillkor.**<sup>1</sup> I socialstyrelsens förut omnämnda undersökning avseende hembiträdena i stadshushåll lämnades en redogörelse för i hembiträdesfrågan utförda undersökningar i utlandet t. o. m. början av år 1936. Sedermera har i Norge verkställts en utredning angående hembiträdenas arbetsvillkor i stadshushåll, omfattande ungefär 19 000 hembiträden i 26 städer och 3 förstadssamhällen.<sup>2</sup> Denna undersökning bygger sålunda på ett betydligt mera omfattande material än den svenska undersökningen men har utförts enligt ungefär samma plan som denna. En jämförelse av resultaten i de båda undersökningarna synes utvisa, att hembiträdenas arbetsvillkor äro danska likartade i norska och svenska stadshushåll.

Föreliggande utländska undersökningar i hembiträdesfrågan synas uteslutande avse städerna. Arbetsförhållandena för hushållsanställda på landsbygden ha emellertid under de senaste åren tagits upp till behandling i åtskilliga länder i samband med den omfattande frågan om flykten från landsbygden och jordbruket till städerna och industrien.<sup>3</sup> Härvid har uppmärksamheten riktats på möjligheterna att förbättra arbetsvillkoren för de på landsbygden boende och arbetande. Åtgärder i detta syfte ha vidtagits bland annat i Tyskland, där vissa bestämmelser utfärdats, vilka dock närmast synas vara avsedda att tillföra jordbruks- och hushållsarbetet mera kvinnlig arbetskraft.<sup>4</sup> Kvinnor under 25 år

<sup>1</sup> Denna redogörelse är hämtad från socialstyrelsens berättelse över arbetsförhållandena inom det husliga arbetet å landsbygden (dec. 1938).

<sup>2</sup> »Arbetsvillkoren for hushjelp i norske byer». Utgitt av det statistiske centralbyrå. Norges offisielle statistikk IX: 146 (utg. 1938). Se Soc. Medd. årg. 1939 sid. 40 o. f.

<sup>3</sup> I Sverige ha hithörande frågor behandlats i Befolkningsskommissionens betänkande angående »landsbygdens avfolkning». Statens offentl. utredn. 1938: 15. — Vidare kan nämnas, att behovet av arbetsförhållandenas förbättrande för landsbygdens kvinnor även uppmärksamrats av vissa kvinnoöreningar. »Associated country women of the world» behandlade sålunda vid sin kongress i Washington 1936 en hel del spörsmål avseende landsbygdskvinnornas arbetsförhållanden. Härvid framlades dock huvudsakligen husmödrarnas synpunkter på höjandet av lantlivet i ekonomiskt och kulturellt avseende. En berättelse över denna konferens har framlagts under titeln: »The associated country women of the world. Proceedings of the third triennial conference». Washington 1937.

<sup>4</sup> »Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplans über den verstärkten Einsatz von weiblichen Arbeitskräften in der Land- und Hauswirtschaft». Reichsarbeitsblatt, nr 6, årg. 1938.



kunna sålunda i regel icke erhålla anställningar i privata och offentliga företag, förrän de arbetat minst ett år i jordbruks- eller hushållsarbete. För arbetssökande från landsbygden gäller därvid, att de skola ha utfört detta arbete i jordbrukshushåll. Tillsvidare omfattar förordningen alla, som söka arbete i beklädnads-, textil- och tobaksindustri samt handels- och kontorsverksamhet, under förutsättning att de icke redan hade förvärvsarbete den 1 mars 1938.<sup>1</sup>

Någon speciell lagstiftning beträffande hembiträden synes icke ha tillkommit i utlandet sedan 1936. I Tyskland har dock, i anslutning till vissa tidigare av »Treuhänder der Arbeit» utfärdade lokala normer, angivits vissa riktlinjer, enligt vilka arbetsförhållandena böra ordnas för varje hushållsanställd såväl på landet som i staden.<sup>2</sup>

Dessa bestämmelser omfatta huvudsakligen allmänna regler angående arbetstid, fritid, semester, uppsägningstid och sjukvårdsförmåner. I fråga om arbetstiden stadgas bland annat, att den bör vara förlagd mellan kl. 6 och kl. 21, varvid den effektiva arbetstiden i regel icke skall överskrida 10 timmar per dag. Beträffande fritiden framhålles, att den bör omfatta en ledig eftermiddag och kväll varje vecka samt därjämte varannan söndag. I lanthushåll bör man under skördetiden ej göra anspråk på fri veckoefftermiddag, såvida husmoderns arbete ökas därav. Vidare givas särskilda anvisningar om hur arbetsförhållandena böra ordnas för hembiträden under 18 år.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fr. o. m. 1 jan. 1939 har detta »plikttår» utsträcks till att avse alla kvinnor under 25 år, vilka före den 1 mars 1938 ännu icke varit sysselsatta som arbeterskor eller anställda och som söka dylik sysselsättning.

<sup>2</sup> »Hausgehilfen und Hausangestellte. Richtlinien für die Regelung der Arbeitsverhältnisse der in einem Haushalt beschäftigten Volksgenossen». Berlin 1938.

<sup>3</sup> Nämnas må, att enligt Internationella arbetsbyråns »Informations Sociales» (Vol. LXIX. nr/6, årg. 1939) i England bildats ett fackförbund för hushållsanställda, vilket framlagt ett program innehållande minimifordringar beträffande arbetsvillkoren för hushållsanställda. Härei kräves en arbetstid om högst 88 timmar per vecka för hembiträden i åldern 18 år och därunder och högst 96 timmar för hembiträden över 18 år. Nattvilan bör omfatta minst 10 timmar och allt arbete efter kl. 12 bör förbjudas för hembiträden i åldern 18 år och därunder. För måltider bör lämnas 2½ timmes ledighet per dag till alla hembiträden. Vidare innehåller programmet vissa fordringar beträffande löner, bostäder, föda och semester m. m.







# Statens offentliga utredningar 1939

## Systematisk förteckning

(Siffrorna inom klammer beteckna utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.)

### Allmän lagstiftning. Rättsskipning. Fångvård.

#### Statsförfattning. Allmän statsförvaltning.

Betänkande ang. justitiekanslerns, justitieombudsmannens och militieombudsmannens allmänna ämbetsställning m. m. [7]

1937 års landsfiskals- och stadsfiskalsutredning. Betänkande med förslag till omorganisation av landsfiskals- och stadsfiskalsbefattningarna m. m. [9]

#### Kommunalförvaltning.

#### Statens och kommunernas finansväsen.

Betänkande ang. revision av tjänsteförteckningen i vad avser statens affärsdrivande verk. [5]  
1936 års lönekommitté. Betänkande med förslag till militärt icke-ordinariereglemente. [10]

#### Politi.

#### Nationalekonomi och socialpolitik.

Rationaliseringsutredningens betänkande. Del 1. Motiv och förslag. [13] Del 2. Verkställda undersökningar. [14]  
Hembiträdesutredningens betänkande. 2. Betänkande med förslag till lag om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet. [15]

#### Hälso- och sjukvård.

#### Allmänt näringsväsen.

#### Fast egendom. Jordbruk med binäringar.

Underlättandet av kvinnornas arbete i de mindre lanthemmen. [6]

### Vattenväsen. Skogsbruk. Bergsbruk.

#### Industri.

Betänkande och förslag rörande befrämjande av aysättningen av den svenska stenindustriens produkter. [11]  
Betänkande rörande industriellt utnyttjande av halm. [12]

#### Handel och sjöfart.

#### Kommunikationsväsen.

Betänkande ang. grunder för intagning av enskild väg till allmänt underhåll ävensom ang. statsbidrag till enskilda vägar. [1]  
Betänkande med förslag till taxa för befordring av gods m. m. å statens järnvägar. [3]  
Betänkande med förslag till exporttariffer. [8]

#### Bank-, kredit- och penningväsen.

#### Försäkringsväsen.

#### Kyrkoväsen. Undervisningsväsen. Andlig odling i övrigt.

Svensk namnbok till vägledning vid val av nya släktnamn. [4]

#### Försvarsväsen.

Utredning och förslag rörande plats i Stockholms skärgård för förläggning av Stockholms örlogsbas. [2]

#### Utrikes ärenden. Internationell rätt.