

Nr 150

Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om arbetstid m. m. i husligt arbete; given Stockholms slott den 9 oktober 1970.

Kungl. Maj:t vill härmed, under åberopande av bilagda utdrag av statsrådsprotokollet över socialärenden och lagrådets protokoll, föreslå riksdagen att antaga härvid fogat förslag till lag om arbetstid m. m. i husligt arbete.

Under Hans Maj:ts
Min allernådigste Konungs och Herres frånvaro,
enligt Dess nådiga beslut:

BERTIL

Sven Aspling

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en ny arbetstidslag för husligt anställda. Den nya lagen skall träda i stället för hembiträdeslagen (1944: 461).

Lagförslaget upptar arbetstidsregler som i mycket ansluter till bestämmelserna i allmänna arbetstidslagen (1970: 103). Detta innebär främst att de husligt anställda i princip blir jämställda med andra arbetstagargrupper i arbetstidshänseende. Förslaget anger sålunda — i motsats till hembiträdeslagen — maximimått för arbetstidens längd för viss tidsperiod. Med hänsyn till att arbetsavtalen på det husliga området inte tillkommer under medverkan av fackliga organisationer har arbetstidsbestämmelserna inte kunnat ges den dispositiva karaktär, som reglerna i allmänna arbetstidslagen fått, utan har gjorts tvingande.

Förslagets bestämmelser om den ordinarie arbetstiden bygger på principen om 40 timmars arbetsvecka. Av hänsyn till främst förvärvsarbetande för-
1 — *Bihang till riksdagens protokoll 1970. 1 saml. Nr 150*

äldrar med behov av hjälp med barnpassning får den ordinarie arbetstiden i viss utsträckning och under bestämda förutsättningar förlängas utöver vad huvudregeln anger.

Övertidsarbete skall enligt förslaget vara en extraordinär företeelse. Maximigränsen för övertid har satts vid 300 timmar per år, vilket motsvarar vad som enligt allmänna arbetstidslagen utgör maximum för det sammanlagda uttaget av allmän och extra övertid.

Reglerna om arbetstidens längd kompletteras av vissa bestämmelser av arbetarskyddsnatur. I likhet med hembiträdeslagen upptar förslaget dessutom en del bestämmelser som rör arbetsavtalets ingående och upphörande, övertidsersättning och tjänstgöringsintyg m. m.

Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 1971.

Förslag
till
Lag
om arbetstid m. m. i husligt arbete

Härigenom förordnas som följer.

Inledande bestämmelser

1 §

Denna lag är tillämplig på arbete som arbetstagare utför i arbetsgivarens hushåll. Lagen gäller dock ej om arbetstagaren är medlem av arbetsgivarens familj.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare som strider mot denna lag är icke bindande för arbetstagaren.

Ordinarie arbetstid

2 §

Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Innefattar arbetet tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem, som icke kan taga vård om sig själv, får den ordinarie arbetstiden förlängas i den mån de medlemmar av hushållet, som har ansvaret för att tillsynsbehovet blir tillgodosett, är ur stånd att utöva tillsynen till följd av förvärvsarbete utanför hemmet eller till följd av nedsatt arbetsförmåga. Sådan förlängning får ske med högst 12 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

I arbetstiden inräknas ej uppehåll i arbetet, under vilket arbetstagaren fritt förfogar över sin tid och icke är skyldig att stanna kvar på arbetsstället.

Vecka räknas från och med måndag eller annan dag enligt vad som tillämpas för arbetsstället.

Övertid

3 §

När särskilda skäl föreligger, får övertid tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor, dock högst 300 timmar under ett kalenderår.

4 §

Om det oundgängligen behövs på grund av olyckshändelse eller akut sjukdomsfall eller annan sådan omständighet, som ej kunnat förutses, får övertid tagas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

5 §

I fråga om skyldighet för arbetstagare att utföra arbete på övertid gäller vad som kan anses vara överenskommet mellan parterna. Arbetstagare är dock skyldig att utföra övertidsarbete i fall som avses i 4 §, om han ej har giltigt hinder.

6 §

Arbetsgivare skall föra behövliga anteckningar om övertid. Arbetstagare har rätt att själv eller genom annan taga del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer facklig organisation som företräder arbetstagaren.

7 §

Arbetstagare har rätt till särskild ersättning för övertid. Ersättningen skall utgå i pengar eller, om parterna är ense därom, som ledighet under ordinarie arbetstid.

Ledigheten skall motsvara vad som kan anses skäligt med hänsyn till övertidsarbetets art. Om arbetstagaren icke tagit ut ledigheten när anställningen upphör, skall ersättning i stället utgå i pengar.

Skydd mot ohälsa m. m.

8 §

Arbetsgivare är skyldig att iakttaga allt som skäligen behövs för att förebygga att arbetstagare ådrager sig ohälsa till följd av arbetet eller drabbas av olycksfall däri. Arbetsgivare skall särskilt tillse att arbetstagare, som ej fyllt 18 år, icke användes till arbete på sådant sätt att det kan anses medföra fara för överansträngning eller annan skadlig inverkan på arbetstagarens hälsa eller kroppsutveckling.

Arbetstagare har att iakttaga tillbörlig försiktighet i arbetet och att i övrigt medverka till förekommande av ohälsa och olycksfall däri.

9 §

Arbetstagare skall åtnjuta behövlig ledighet för nattvila. I denna skall såvitt möjligt ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

Arbetstagare skall beredas minst 24 timmars sammanhängande ledighet varje vecka. Ledigheten skall såvitt möjligt förläggas till söndag.

Avvikelse får göras från första och andra styckena i fall som avses i 4 §.

10 §

För arbetstagare, som ej fyllt 18 år, får den sammanlagda arbetstiden icke överstiga 10 timmar under ett dygn och 54 timmar under en vecka. Sådan arbetstagare skall beredas sammanhängande ledighet för nattvila minst 11 timmar varje dygn. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 22 och klockan 5.

Avvikelse får göras från första stycket i fall som avses i 4 §. Första stycket utgör ej hinder mot att arbetstagare, som ej fyllt 18 år, tillfälligt anlitas för tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem, som icke kan taga vård om sig själv.

Anställningsavtalets ingående och upphörande m. m.

11 §

Avtal om anställning i husligt arbete skall upprättas skriftligen, om endera parten begär det.

12 §

Är avtalstiden ej bestämd, gäller avtalet tills vidare och upphör efter uppsägning från endera sidan. Uppsägningstiden är 14 dagar, om ej annat överenskommits.

Arbetsgivaren får dock alltid säga upp avtalet att upphöra omedelbart, om arbetstagaren väsentligen åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Samma rätt tillkommer arbetstagaren, om arbetsgivaren eller någon medlem av arbetsgivarens hushåll väsentligen åsidosätter sina skyldigheter mot arbetstagaren.

Uppsägning som avses i andra stycket får ej ske, om till grund därför åberopas uteslutande förhållande, som parten känt till mer än en vecka före uppsägningen.

13 §

Arbetstagare, som på grund av sjukdom eller olycksfall blir ur stånd att utföra sina sysslor, får utan hinder därav nyttja bostad, som ingår i arbetstagarens löneförmåner, så länge anställningen består.

14 §

När anställningsavtal uppsagts eller upphört utan uppsägning skall arbetsgivaren på begäran lämna arbetstagaren intyg angående anställningen.

Intyget skall innehålla besked om arbetsuppgifternas art och anställningstiden. Har anställningen varat mer än en månad skall, om arbetstagaren begär det, dessutom lämnas vitsord rörande skicklighet, arbetsvillighet och ordning i arbetet samt upplysning om vem som sagt upp avtalet och, ifall uppsägningen gjorts av arbetsgivaren, rörande anledningen därtill.

Tillsyn

15 §

Tillsyn över efterlevnaden av 2—4, 6 och 8—10 §§ utövas av arbetarskyddsstyrelsen samt, under dess överinseende och ledning, av yrkesinspektionens tjänstemän och kommunala tillsynsmän. Därvid gäller i tillämpliga delar vad som föreskrives om tillsyn över efterlevnaden av arbetarskyddslagen (1949: 1). Undersökning på arbetsställe får dock ske endast på begäran av part eller om annars särskild anledning föreligger.

16 §

Den som tagit befattning med tillsyn enligt denna lag får ej obehörigen yppa vad han därvid fått veta om enskilds personliga förhållanden. Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter häremot dömes till böter eller fängelse i högst ett år. Allmänt åtal får väckas endast om målsägande anger brottet till åtal eller åtal är påkallat från allmän synpunkt.

17 §

Åsidosätter arbetsgivare sina skyldigheter i något avseende som är underkastat tillsyn, kan yrkesinspektören skriftligen förelägga arbetsgivaren att vidtaga rättelse. Innan föreläggande meddelas skall arbetsgivaren få tillfälle att yttra sig.

18 §

Talan mot föreläggande som meddelats av yrkesinspektör föres hos arbetarskyddsstyrelsen genom besvär. Yrkesinspektörens beslut skall innehålla upplysning om vad den som vill föra talan har att iakttaga.

Mot styrelsens beslut i anledning av besvär enligt första stycket får talan ej föras.

Ansvar och skadestånd

19 §

Arbetsgivare som underlåter att rätta sig efter föreläggande enligt 17 § eller som uppsåtligen lämnar oriktig eller vilseledande uppgift i anteckning som avses i 6 § dömes till böter.

20 §

Arbetsgivare eller arbetstagare som åsidosätter sina skyldigheter enligt avtalet eller denna lag skall ersätta motparten skada som uppstår på grund därav.

Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått tages hänsyn även

till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Skadestånd med anledning av person- eller sakskada bestämmes dock med tillämpning av allmänna skadeståndsregler.

Om det är skäligt med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande med avseende på tvistens uppkomst eller omständigheterna i övrigt, får skadeståndets belopp nedsättas eller fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet äga rum.

21 §

Talan om skadestånd enligt 20 § skall anhängiggöras inom sex månader från det skadan inträffade. Försummas det, är rätten till talan förlorad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1971, då hembiträdeslagen (1944: 461) skall upphöra att gälla.

Intill utgången av år 1972 skall dock den i 2 § första stycket angivna högsta genomsnittliga arbetstiden för vecka, i stället för 40 timmar, utgöra 41 timmar 15 minuter.

Denna lag gäller även avtal som slutits före den 1 juli 1971.

Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Kungl. Höghet Regenten, Hertigen av Halland, i statsrådet på Stockholms slott den 4 september 1970.

Närvarande:

Statsråden STRÄNG, ASPLING, SVEN-ERIC NILSSON, GEIJER, MYRDAL, ODHNOFF, LIDBOM, CARLSSON.

Chefen för socialdepartementet, statsrådet Aspling, anmäler efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter fråga om *lagstiftning om arbetstid m. m. i husligt arbete* och anför.

1962 års utredning angående hembiträdeslagstiftningen¹ har avlämnat ett betänkande kallat *Arbetstid m. m. i husligt arbete* (SOU 1968: 67). I betänkandet läggs fram förslag till lagstiftning som skall träda i stället för hembiträdeslagen (1944: 461).

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgivits av socialstyrelsen, arbetarskyddsstyrelsen, skolöverstyrelsen, arbetsmarknadsstyrelsen, Svenska kommunförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Riksförbundet landsbygdens folk (RLF), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Statstjänstemännens riksförbund (SR), Sveriges husmodersföreningars riksförbund, Kooperativa kvinnogillesförbundet, Yrkeskvinnors klubbars riksförbund, Hembiträdesföreningen i Stockholm, Svensk sjuksköterskeförening, Hushållsläraarnas riksförening och Fredrika-Bremer-förbundet. Arbetarskyddsstyrelsen har bifogat yttranden från yrkesinspektörerna.

Gällande bestämmelser

Gällande lagar om arbetstid och arbetarskydd är inte tillämpliga på arbete i arbetsgivarens hushåll. För sådant arbete gäller i stället *hembiträdeslagen* (1944: 461). Denna reglerar en del av de frågor som behandlas i arbetstids- och arbetarskyddslagstiftningen samt upptar dessutom vissa andra bestämmelser om det enskilda arbetsavtalet på det husliga området.

Hembiträdeslagen är tillämplig på avtal, varigenom arbetstagare åtar

¹ Utredningsman generaldirektören Yngve Samuelsson.

sig att utföra huvudsakligen husligt arbete i arbetsgivarens hushåll. Från lagens tillämpningsområde undantas dock avtal som har ingåtts för kortare tid än en månad samt avtal som avser mindre antal dagar i veckan än sex eller som inte innefattar heltidssysselsättning (1 §). Vidare gäller lagen inte då arbetstagaren är medlem av arbetsgivarens familj eller har ställning av husföreståndarinna i hushåll, där hembitråde är anställt, eller som hushållerska självständigt sköter hemmet i husmors ställe (2 §).

I motsats till den egentliga arbetstidslagstiftningen innehåller hembiträdeslagen inga bestämmelser om arbetstidens längd för dag, vecka eller annan tidrymd. Hembiträdeslagen ger i stället föreskrifter om de anställas rätt till fritid.

För andra arbetstagare än sådana som uteslutande har till uppgift att sköta barn skall den ordinarie arbetstiden sluta senast kl. 19. Denna föreskrift är tvingande (9 §). Någon bestämmelse om tiden för arbetets början på dagen finns inte. Regler om raster finns bara för minderåriga, dvs. arbetstagare som inte har fyllt 18 år. Sådan arbetstagare skall ha behövliga raster (18 § 3 st.).

Arbetstagare har rätt till fridagar dels varannan söndag eller annan allmän helgdag av kyrklig karaktär, dels en bestämd vardag varje vecka efter kl. 14 och dels den 1 maj efter kl. 13. Om parterna är överens, kan fridag för särskilt fall bytas ut mot motsvarande ledighet på annan tid (10 §).

Med övertidsarbete menas i hembiträdeslagen arbete som äger rum på fridag eller på kvällen efter kl. 19 annan dag. På fridag får bara förekomma övertidsarbete som föranleds av akut sjukdomsfall inom arbetsgivarens familj och beträffande jordbrukshushåll även av sjukdomsfall bland djuren. I jordbrukshushåll får dessutom den lediga vardagseftermiddagen tas i anspråk för brådsakande arbete under sådd eller skörd. Övertidsarbete efter kl. 19 övriga dagar får tas ut i mån av behov (12 §). Någon särskild begränsning av det tillåtna övertidsarbetets omfattning föreskrivs inte annat än för minderåriga arbetstagare. Dessa får inte arbeta på övertid mer än 7 timmar i veckan (18 § 1 st.). Arbetstagaren är skyldig att utföra sådant övertidsarbete som föranleds av sjukdomsfall som ger rätt att ta ut övertidsarbete under fridag. I övrigt gäller beträffande skyldigheten att utföra övertidsarbete vad parterna kan anses ha kommit överens om.

Lagen innehåller tvingande bestämmelser, som ger arbetstagaren rätt till gottgörelse för övertidstjänstgöring. Gottgörelsen skall i första hand utgå i pengar. Gottgörelse i form av ledighet på ordinarie tid får förekomma dels då parterna är överens om en sådan ordning och dels då övertidsarbetet endast utgjorts av vakttjänst eller föranletts av sådant sjukdomsfall som nyss nämnts. Lagen reglerar inte storleken av övertidsersättning som utgår i pengar. Beträffande ledighet föreskrivs, att den skall motsvara vad som kan anses skäligt med hänsyn till arten av det utförda arbetet. Ledigheten får

inte förläggas före kl. 9 och får inte utgå under kortare tid än två timmar varje gång (13 §).

I lagen föreskrivs, att anställningsavtal skall upprättas skriftligen, om endera parten begär det (3 §). Är avtalet ingånget för bestämd tid skall det upphöra att gälla vid denna tids utgång. Då avtalstiden uppgår till ett år eller mer, anses dock avtalet vid tidens utgång förlängt på obestämd tid, om inte uppsägning har skett minst 14 dagar dessförinnan. Avtal som har slutits för obestämd tid skall upphöra efter uppsägning. Uppsägningstiden utgör 14 dagar om inte annat har avtalats (5 §).

Om bostad hos arbetsgivaren ingår i arbetstagarens löneförmåner, skall bostaden vara av sådan beskaffenhet som föreskrivs i hälsovårdsstadgan. Denna bestämmelse är tvingande. Om arbetstagaren har tillförsäkrats eget rum, får rummet inte tas i anspråk för arbetsgivarens eller hans familjs räkning (6 §).

Anställd som har kost och logi hos arbetsgivaren och som blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom har så länge anställningen består rätt att få bostad, kost och nödig personlig tillsyn av arbetsgivaren. Denna regel är tvingande men gäller inte när behov av sjukhusvård föreligger och arbetstagaren har tagits in för sådan vård. Beträffande anställd som inte bor hos arbetsgivaren finns inga särskilda regler om sjukförmåner. Har arbetsgivaren haft kostnader för sjukvård åt arbetstagaren utöver vad som nyss nämnts har han rätt till ersättning för dessa (7 §).

Lön som beräknas för månad eller längre tid skall, om inte annat har överenskommits, betalas ut sista vardagen i varje månad (8 §).

Lagen innehåller vissa regler om avtalets upphörande i förtid. Om arbetstagare, som har anställts för bestämd tid, har insjuknat och på grund av sjukdomen varit arbetsoförmögen minst 14 dagar, får arbetsgivaren säga upp avtalet med 14 dagars uppsägningstid. Uppsägningen förfaller emellertid, om arbetstagaren får tillbaka arbetsförmågan före uppsägningstidens utgång och annan inte har anställts i dennes ställe (14 §).

I vissa fall får part säga upp avtalet att upphöra omedelbart. Sådan rätt tillkommer arbetsgivaren om arbetstagaren i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Arbetstagaren har motsvarande rätt om arbetsgivaren dröjer med betalning av lön mer än två vardagar efter förfallodagen eller inte tillhandahåller tillbörlig kost eller bostad enligt vad som har överenskommits eller om arbetsgivaren eller någon av dennes familj på annat sätt i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter mot arbetstagaren. Uppsägning får dock i dessa fall inte ske, om till grund för uppsägningen uteslutande åberopas förhållande som den uppsägande har känt till mer än en vecka före uppsägningen. Rätt att säga upp avtalet till omedelbart upphörande föreligger vidare för arbetsgivaren, då arbetstagaren lider av smittsam tuberkulos eller smittsam könssjukdom, samt för arbetstagaren, då arbetsgivaren eller någon som bor hos denne lider av sådan

sjukdom. Arbetstagaren är skyldig att på arbetsgivarens begäran förete läkarintyg om sitt hälsotillstånd. Kostnaden för sådant intyg skall arbetsgivaren stå för. Arbetstagaren har slutligen rätt att säga upp avtalet att upphöra omedelbart om arbetsgivaren med sitt hushåll stadigvarande bosätter sig på annan ort och arbetstagaren inte har följt med till den nya orten (15—16 §§).

Då avtalet har sagts upp är arbetsgivaren skyldig att på begäran utfärda betyg för arbetstagaren. Betyget skall innehålla uppgift om anställningens art och anställningstiden samt om arbetstagarens flit, ordning och skicklighet i arbetet. Om arbetstagaren begärt det, skall också upplysning lämnas om vem som har sagt upp avtalet och, om arbetsgivaren har gjort detta, om anledningen till uppsägningen. Bestämmelsen är tvingande (17 §).

Beträffande minderåriga arbetstagare innehåller lagen utom de förut nämnda reglerna om övertid och raster en bestämmelse av innebörd att arbetsgivaren inte får använda arbetstagaren till arbete på sådant sätt att det kan medföra fara för olycksfall eller överansträngning eller annan menlig inverkan på arbetstagarens hälsa eller kroppsutveckling. I fråga om vuxna arbetstagare finns inte någon motsvarande bestämmelse (18 § 2 st.).

Hembiträdeslagen innehåller inte några regler om tillsyn över lagens efterlevnad. Inte heller förekommer någon bestämmelse om straff för överträdelser av lagen. Däremot kan arbetsgivare eller arbetstagare som åsidosätter sina skyldigheter enligt avtalet eller lagen åläggas att betala skadestånd till motparten. Skadestånd kan utgå även för skada som inte är av rent ekonomisk natur. Om det anses skäligt med hänsyn till den skadevårdandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande i avseende på tvistens uppkomst, skadans storlek eller omständigheterna i övrigt, kan skadeståndet nedsättas eller skadeståndsskyldigheten helt bortfalla (19 §). Rätten till skadestånd preskriberas, om talan inte har anhängiggjorts vid domstol inom sex månader från det skadan inträffade (20 §).

Hembiträdeslagens giltighetstid, som ursprungligen utlöpte den 31 oktober 1947, har successivt förlängts, varje gång för ytterligare tre år. Lagen gäller enligt lag (1968:110) om fortsatt giltighet av hembiträdeslagen t. o. m. den 31 oktober 1971.

Frågans tidigare behandling

Hembiträdesutredningen, som tillsattes år 1933, lade år 1939 fram betänkande med förslag till lag om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet (SOU 1939:15). Det centrala innehållet i den föreslagna lagen utgjordes av regler om de anställdas fritid. Hembiträdesutredningen fann att främst rekryteringshänsyn samt sådana sociala skäl som framtvingat den dåvarande arbetstidslagstiftningen talade för reglering av arbetstidsförhållandena på det husliga arbetets område.

En sådan reglering kunde emellertid med hänsyn till arbetets egenart och de särskilda förhållandena under vilka det bedrevs inte utformas på samma sätt som för industrins arbetstagare. Man måste därför tills vidare nöja sig med mindre långtgående ingripanden.

Mot denna bakgrund föreslog hembiträdesutredningen att arbetstidsregleringen för de hushållsanställda skulle bli av indirekt natur. Som särskilt skäl att föredra indirekt framför direkt arbetstidsreglering åberopade utredningen att en sådan lösning inte stod i alltför skarp motsats till deras mening som ansåg att det husliga arbetets område över huvud inte lämpade sig för reglering lagstiftningsvägen. Eftersom området var nytt för lagstiftning borde man gå fram med varsamhet och försöka anknyta till och bygga ut redan befintliga seder och bruk. Sådana fanns i fråga om hembiträdenas fritider men knappast i fråga om arbetstidens längd. Om detta försök till rättslig reglering av arbetsförhållandena på området befanns slå väl ut syntes man enligt hembiträdesutredningen i en framtid böra överväga att vidta ytterligare steg mot att likställa hembiträdena med övriga arbetstagargrupper.

Hembiträdesutredningens förslag upptog i enlighet härmed inte några bestämmelser om det högsta antal timmar som arbetstiden fick omfatta under en viss tidsperiod. I stället föreslogs bestämmelser om tidpunkten för det dagliga arbetets slut och om fridagar. Dessa syftade till att garantera de anställda viss minsta fritid. Vidare innehöll lagförslaget regler om bl. a. anställningsavtalets ingående och upphörande, den anställdas bostad och förmåner vid sjukdom samt betyg. Dessa bestämmelser ansågs bl. a. kunna motverka tvister om anställningsförhållandet och därigenom främja en utveckling mot ökad tillgång på huslig arbetskraft. Därutöver fanns vissa specialbestämmelser till skydd för minderåriga arbetstagarers hälsa m. m.

Hembiträdesutredningens betänkande jämte däröver avgivna remissyttrandet överlämnades till 1941 års befolkningsutredning, som år 1943 avgav förslag till hembiträdeslag. Sistnämnda förslag lades till grund för prop. 1944:217. Riksdagen antog med vissa ändringar propositionens förslag, vilket i sina huvuddrag överensstämde med det förslag som hembiträdesutredningen lagt fram (2LU 50).

Vid de tillfällen då hembiträdeslagens giltighetstid förlängts har man på nytt diskuterat hembiträdenas arbetstidsförhållanden.

I samband med *förlängningen år 1947* uttalade föredragande statsrådet (prop. 1947:206) att direkt arbetstidsreglering för hembiträden i enlighet med ett av statens arbetsmarknadskommission framlagt förslag inte borde införas. En förbättrad arbetstidslagstiftning kunde inte väntas få någon nämnvärd effekt på rekryteringen till yrket. De stora skiljaktigheter som förelåg i fråga om de anställdas kvalifikationer och arbetsförhållandena inom olika typer av hushåll talade emot införande av en lagregel om 8 timmars arbetsdag. En sådan regel kunde vidare väntas medföra särskilda

svårigheter i lanthushåll och för familjer med barn, där båda makarna hade förvärvsarbete. Härtill kom att en nettoarbetstidsreglering skulle bli svår att praktiskt tillämpa. Det var mycket besvärligt att beräkna omfattningen av de uppehåll i arbetet som inte skulle räknas in i den effektiva arbetstiden, och nödvändigheten att göra sådana beräkningar kunde lätt ge upphov till irriterande meningsskiljaktigheter mellan parterna. Dessa olägenheter avhjälpes inte genom att arbetstiden såsom arbetsmarknadskommissionen hade föreslagit reglerades för längre period än en vecka. En sådan anordning skulle dessutom medföra behov av någon form av arbetstidsschema och anteckningar om arbetstid, raster och övertid. Vidare skulle en bestämmelse om 8 timmars arbetsdag nödvändiggöra övertidsarbete i många fall med därav följande ekonomisk belastning för många familjer.

Riksdagen beslöt bifalla propositionen om förlängning av hembiträdeslagens giltighetstid men hemställde tillika hos Kungl. Maj:t om ytterligare utredning och övervägande av möjligheterna att komplettera hembiträdeslagen med bestämmelser om arbetstid. I sitt av riksdagen godkända utlåtande (2LU 38) framhöll andra lagutskottet att möjligheterna att genom arbetstidsreglering öka tillströmningen till hembiträdesyrket givetvis inte fick övervärderas, men att en sådan reglering i varje fall torde vara ägnad att minska hembiträdenas benägenhet att gå över till andra yrken. Bristen på arbetskraft inom hembiträdesyrket hade redan medfört sådan ökning av de anställdas förmåner att deras nettoarbetstid per dag i många fall inte torde överstiga 8 timmar. Detta minskade betydelsen av vissa av de invändningar som hade riktats mot en arbetstidsreglering. Visserligen var en sådan reglering förenad med svårigheter av praktisk natur. Trots detta ansåg utskottet att den borde övervägas. Det var emellertid av vikt att hembiträdena fick behålla de förmåner som de hade fått genom hembiträdeslagens utformning som fritidslag, och en eventuell reform borde därför ske på så sätt att lagen kompletterades med bestämmelser om arbetstid.

Vid *förlängningen år 1950* uttalades att slutlig ståndpunkt för svensk del inte borde tas till frågan om reglering av arbetstiden på det husliga arbetsområde förrän vetenskap hade vunnits om hur den nyligen genomförda hembiträdeslagstiftningen i Norge och Finland — vilken byggde på en reglering av bruttoarbetstiden — hade verkat i praktiken. I avvaktan härpå borde lagen tills vidare behålla sin karaktär av fritidslag (prop. 1950: 65; 2LU 22).

Inför *förlängningen år 1953* förelåg ett förslag från arbetsmarknadsstyrelsen om reglering av de husligt anställdas bruttoarbetstid. I arbetstiden borde enligt förslaget inräknas den tid som åtgick till måltider och sysslor för egen räkning. Denna tid beräknade styrelsen till i genomsnitt två timmar per dag. Bruttoarbetstiden föreslogs skola bestämmas till högst 120 timmar för en period av två veckor. Den dagliga bruttoarbetstiden skulle inte få överstiga 12 timmar. Reglerna om kvällsledighet och fridagar skulle vara i huvudsak oförändrade. Förslaget remitterades till 1947 års arbets-

tidsutredning, som hade till uppgift att göra en allmän översyn av arbetstidslagstiftningen. Arbetstidsutredningen framhöll att systemet med bruttoarbetstid var nytt för vårt land och ifrågasatte om det var lämpligt att införa en speciell arbetstidslag som byggde på ett nytt sätt för arbetstidens begränsning ett par år innan förslag till ny allmän arbetstidslag lades fram.

Föredragande departementschefen ansåg i prop. 1953: 81 att de av arbetstidsutredningen anförda skälen för uppskov i frågan var bärande. Det kunde enligt hans mening knappast vara lämpligt att för det husliga arbetets del införa en form av arbetstidsreglering som kanske skulle behöva konstrueras om efter ett par år, särskilt som åsikterna rörande arbetstidsregleringens utformning var mycket delade. Riksdagen delade departementschefens uppfattning (2LU 12).

Arbetstidsutredningen föreslog i sitt huvudbetänkande (SOU 1954: 22) att det husliga arbetet skulle inordnas under en i princip allmängiltig arbetstidslag. Det husliga arbetet hänfördes i utredningens förslag till sådant arbete där verksamheten bedrevs såväl vardag som sön- och helgdag. För arbete av detta slag reglerades arbetstiden för en tid av två veckor i följd och fick uppgå till högst 96 timmar under denna period. Dygnsmaximum bestämdes i fråga om bl. a. det husliga arbetet till 11 timmar ett dygn i veckan och i övrigt till 10 timmar. Vidare innehöll förslaget regler om nödfallsarbete och arbete på övertid, om skyldighet för arbetsgivare att föra anteckningar rörande sådant arbete, om tillsyn över lagens efterlevnad och om straff för förseelser mot lagen. Utredningen ansåg att hembiträdeslagen borde bibehållas. Den särskilda bestämmelsen om tidpunkten för det dagliga arbetets slut borde dock upphävas. Däremot föreslogs ingen ändring beträffande reglerna om fridagar.

Vid *förlängningen år 1956* uttalade föredragande departementschefen (prop. 1956: 10) att slutlig ställning ännu inte kunde tas till arbetstidsutredningens förslag och att frågan om reglering av arbetstiden på det husliga arbetets område inte borde brytas ut till särskild behandling. Med hänsyn härtill förordades att hembiträdeslagen tills vidare behölls som fritidslag. Riksdagen anslöt sig till denna uppfattning (2LU 4).

I samband med *förlängningen år 1959* konstaterade föredragande departementschefen (prop. 1959: 20) att det tycktes vara en övervägande uppfattning, att tidpunkten inte var lämplig för ställningstagande i frågan om hembiträdeslagen borde innefatta direkt reglering av arbetstiden eller behålla karaktären av fritidslag. I stort sett torde arbetstidsförhållandena inom arbetslivet i övrigt ha slagit igenom även för hembiträdenas del, och hembiträdeslagen syntes fylla sitt ändamål ganska väl. Departementschefen föreslog därför att lagen förlängdes i oförändrat skick.

Andra lagutskottet, som i anslutning till propositionen hade att behandla motioner om en arbetstidslag för hembiträden, ansåg i sitt av riksdagen godkända utlåtande (2LU 1) att spörsmålet om hembiträdenas arbetstid

borde tas upp först i samband med prövningen av frågan om en ny allmän arbetstidslagstiftning. Gynnsammare betingelser för denna prövning borde ha uppkommit sedan den generella arbetstidsförkortningen till 45 timmar i veckan genomförts år 1960.

Vid *förlängningen år 1962* förklarade sig departementschefen (prop. 1962: 11) ha för avsikt att tillsätta en utredning rörande hembiträdeslagstiftningen. I avvaktan på resultatet av utredningsarbetet föreslogs att lagens giltighetstid förlängdes på ytterligare tre år. Riksdagen godtog förlängningen men anförde också bl. a. att lagen, främst med hänsyn till önskvärdheten av att hembiträdena så långt möjligt likställdes med andra arbetstagargrupper i arbetstidshänseende, snarast borde omarbetas till en arbetstidslag (2LU 2).

Förlängningen år 1965 motiverades med att den år 1962 tillsatta utredningen angående hembiträdeslagstiftningen inte var färdig med sitt arbete (prop. 1965: 17; 2LU 2).

Vid *förlängningen år 1968* anfördes att utredningen angående hembiträdeslagstiftningen avsåg att lägga fram sitt förslag samtidigt som arbetstidskommittén avlämnade betänkande med förslag till allmän arbetstidslag samt att frågan om hembiträdenas arbetstidsförhållanden borde lösas i slutning till den allmänna översynen av arbetstidsförhållandena på arbetsmarknaden (prop. 1968: 31; 2LU 23).

I den i mars 1970 antagna *allmänna arbetstidslagen* görs undantag från lagens tillämpningsområde för arbete i arbetsgivarens hushåll. Av förarbetena till lagen (arbetstidskommitténs betänkande, SOU 1968: 66, och prop. 1970: 5) framgår, att undantaget införts i avvaktan på prövningen av förslaget från utredningen angående hembiträdeslagstiftningen om en särskild arbetstidslag för arbetstagare i husligt arbete.

Utredningen

Inledningsvis konstaterar 1962 års utredning angående hembiträdeslagstiftningen att konjunkturerna på arbetsmarknaden vid den tid då man i vårt land på allvar började diskutera de husligt anställdas förhållanden var mycket olika dem som rått under de senaste decennierna. De första stegen mot laglig reglering av hembiträdenas arbetsvillkor togs i en situation då brist rådde på kvalificerad arbetskraft för husligt arbete samtidigt som arbetsmarknaden i övrigt präglades av arbetslöshet. Under förarbetena till hembiträdeslagen framhölls att de inom hembiträdesyrket allmänt förekommande långa och oregelbundna arbetstiderna innebar en allvarlig nackdel för arbetstagarna och att avsaknaden av rättslig reglering på området placerade yrket i en särställning, som inverkade menligt på rekryteringen till detta. Genom hembiträdeslagen infördes ett slags arbetstidsreglering så till vida som de anställda tillförsäkrades vissa fritidsförmåner. Någon mer ingripande reglering ansågs tills vidare inte lämplig för området. I en framtid

kunde det emellertid bli aktuellt att överväga ytterligare steg mot att likställa hembiträderna med andra arbetstagargrupper.

Utredningen framhåller att åsikterna om hur de husligt anställdas arbetstid bör regleras varit mycket delade under den tid som förflutit efter hembiträdeslagens tillkomst. De röster som har höjts för att arbetstiden även för dessa arbetstagare bör regleras direkt, efter i huvudsak samma principer som gäller för andra arbetstagare, har under årens lopp blivit allt flera. Från många håll har dock gjorts gällande, att den indirekta reglering som lagen nu innehåller är att föredra och utgör en för detta arbetsområde lämplig ordning.

Utredningen anför att bristen på arbetskraft för husligt arbete inte har undanröjts genom tillkomsten av hembiträdeslagen. Antalet arbetstagare har i stället visat en fortlöpande och kraftig minskning. År 1960 utgjorde, enligt vad folkräkningarna utvisar, detta antal mindre än en tredjedel av motsvarande antal år 1930, och år 1965 hade det gått ned till drygt en femtedel eller i runt tal 50 000. Enligt en statistisk undersökning, som utredningen låtit utföra år 1964, uppgick antalet husligt anställda till i runt tal 51 000. Därvid medräknades enbart arbetstagare med minst 25 timmars arbetsvecka hos samme arbetsgivare. Omkring 30 % av det totala antalet var medlemmar av arbetsgivarens familj eller sammanbodde med arbetsgivaren under äktenskapsliknande förhållanden. Av återstoden, ca 35 000 personer, kunde 29 000 betecknas som hembiträden (inkl. barnsköterskor) och drygt 6 000 som hushållerskor (inkl. husföreståndarinnor). Utredningen framhåller att det är allmänt känt, att det sedan många år tillbaka är utomordentligt svårt att få arbetskraft till husligt arbete och att det är i det närmaste omöjligt att finna sådan arbetskraft som har särskild kompetens för yrket.

Utredningen behandlar härefter frågan om fastare normer för arbetstidens reglering kan tänkas inverka fördelaktigt på rekryteringen. Därvid framhåller utredningen att, om man bortser från hushållerskor, de anställda i husligt arbete till den helt övervägande delen utgörs av unga flickor. Dessa är i påfallande stor utsträckning födda och uppvuxna på landsbygden. Förlängningen av skolplikten till nio år och den fortgående avfolkningen av landsbygden minskar de kategorier, bland vilka arbetstagarna i första hand rekryteras. De flickor som tar anställning i husligt arbete har i regel inte för avsikt att fortsätta inom yrket. Avgången från yrket är mycket stor. Majoriteten av de unga arbetstagarna uppger vidareutbildning som skäl för att de ämnar sluta med husligt arbete. Däremot är det bara ett fåtal som åberopar missnöje med arbetstiderna eller över huvud taget med arbetsförhållandena. Med hänsyn härtill anser utredningen det föga troligt att ändrade arbetstidsregler skulle medföra en annan syn på det husliga arbetet från arbetstagarhåll och därmed ökat utbud av arbetskraft.

I anslutning härtill uttalar utredningen att det kan ifrågasättas om en utveckling mot förbättrad rekrytering verkligen är önskvärd. Hushållsar-

betet har i avsevärd mån underlättats genom modernisering av bostäder m. m. och de hushåll som har behov av heltidsanställd arbetskraft i hushållet för annat ändamål än barntillsyn är jämförelsevis få. Hushållens villighet och förmåga att betala samma löner som erbjuds i andra likvärdiga anställningar torde vara ganska ringa. Från allmän synpunkt finns enligt utredningen knappast skäl att söka genomföra en utveckling, som skulle innebära att en större andel av den vuxna kvinnliga arbetskraften togs i anspråk för arbete i enskilda hushåll. Tillgängliga resurser skulle sannolikt kunna utnyttjas effektivare genom att inriktas på serviceverksamhet av olika slag, dels för speciella uppgifter såsom tvätt, städning och liknande samt tillsyn av barn, dels för hjälp vid sjukdomsfall och andra nödfallsbetonade situationer samt för den externa åldringsvården.

Utredningens slutsats blir, att rekryteringshänsyn knappast kan tillmätas någon större vikt som skäl för ändring av den gällande arbetstidsregleringen på det husliga arbetets område.

Med detta vill utredningen inte ha sagt att någon sådan ändring inte bör genomföras. Enligt utredningen finns det andra skäl som talar för en omgestaltning av arbetstidsregleringen för hushållsanställda.

Utredningen framhåller att de husligt anställda principiellt måste ha lika befogade anspråk som andra arbetstagare på att få sina arbetstidsförhållanden reglerade lagstiftningsvägen. En naturlig utgångspunkt synes därvid enligt utredningen vara att en sådan reglering om möjligt bör ske efter samma principer som för arbetstagare i allmänhet. Detta anser utredningen stämma väl överens med den allmänna tendensen inom arbetstidslagstiftningen och liknande lagstiftningsområden.

Utredningen finner vidare att sociala skäl kan åberopas för en fastare arbetstidsreglering av det husliga arbetet. Visserligen har den sedan lång tid tillbaka rådande bristen på arbetskraft på detta område medfört, att anställningsvillkoren blivit i hög grad förbättrade, och i motsvarande mån minskat behovet av lagstiftning till skydd mot oskäligt utnyttjande av arbetstagarna. Arbetskraftsbristen är emellertid inte lika påtaglig i alla delar av landet. Vidare försvagas de anställdas situation av att de i allmänhet är mycket unga och saknar tidigare erfarenheter av förvärsarbete samt ofta för sin fortsatta utbildning är beroende av att få tillfredsställande vitsord från arbetsgivaren. Det bör också beaktas att arbetstagarna inte — liksom f. ö. inte heller arbetsgivarna — är sammanslutna i någon organisation, som kan tillvarata deras intressen på arbetsplatsen. Praktiska förutsättningar för tillskapandet av en sådan organisation torde över huvud taget inte föreligga.

Den undersökning som statistiska centralbyråns utredningsinstitut utförde för utredningens räkning år 1964 synes enligt utredningen ge vid handen att de husligt anställdas arbetstider i stor utsträckning överstiger vad som gäller för arbetstagare i allmänhet. Den dagliga bruttoarbetstiden utgjorde 2 — *Bihang till riksdagens protokoll 1970. 1 saml. Nr 160*

enligt undersökningen högst 8 timmar för 25 % av hembiträderna, mellan 8 och 10 timmar för 37 % och över 10 timmar för 38 %. Nettoarbetstiden utgjorde högst 8 timmar för 46 %, mellan 8 och 10 timmar för 41 % och över 10 timmar för 13 %. I genomsnitt omfattade arbetsdagen $9\frac{1}{4}$ timmar brutto och $8\frac{1}{4}$ timmar netto, och den genomsnittliga tid som arbetstagaren under arbetsdagen disponerade för egen räkning uppgick till $1\frac{1}{2}$ timme. Bruttoarbetstiden per vecka omfattade högst 45 timmar för 26 % av hembiträderna, mellan 45 och 60 timmar för 50 % och mer än 60 timmar för 19 %. Några motsvarande uppgifter om nettoarbetstiden föreligger inte.

Resultaten av undersökningen bör enligt utredningen tolkas försiktigt, bl. a. på grund av att det intervjumaterial som legat till grund för undersökningen varit begränsat. Likväl anser utredningen att det är berättigat att dra den slutsatsen av det föreliggande materialet, att inte bara bruttoarbetstiden utan också nettoarbetstiden per vecka översteg den då enligt arbetstidslagarna gällande maximiarbetstiden 45 timmar för ett betydande antal arbetstagare, kanske så många som hälften. Ätminstone för denna grupp skulle, framhåller utredningen, en anpassning till de regler som gäller för andra arbetstagare medföra förbättrade villkor.

Utredningen tar härefter upp de skäl som i olika sammanhang anförts mot en fastare reglering av arbetstiden för de husligt anställda.

De som hänvisat till de speciella arbetsförhållandena inom yrket och skillnaden mellan olika arbetsplatser synes enligt utredningen bl. a. ha menat att göromålen är av sådan beskaffenhet att arbetet inte kan koncentreras till ett på förhand bestämt antal timmar utan måste fördelas över en tämligen lång arbetsdag och att till följd härav arbetsintensiteten kommer att växla i ganska hög grad. Härtill kan enligt utredningen till en början anföras, att hembiträdesyrket inte är det enda yrke där förhållandena är sådana. Även för många arbetstagare inom andra servicebetonade yrken, t. ex. vid detaljhandelsföretag samt hotell och restauranger, kan ofta uppkomma perioder under dagen, då göromålen blir av ringa omfattning. Detta har dock inte betraktats som något hinder mot arbetstidsreglering för dessa områden. Vidare anser utredningen att det kan ifrågasättas om svårigheterna att planera hushållsarbetet rationellt så att arbetskraften utnyttjas effektivt verkligen är så stora som man stundom synes ha velat göra gällande.

Utredningen framhåller att det i diskussionen om hembiträdernas arbetstider ofta har påpekats att de anställda har möjlighet att ägna sig åt arbete för egen räkning under dagen. Detta skulle åtminstone tala för att en eventuell arbetstidsreglering inte borde utformas efter samma mönster som för andra arbetstagare. Vid bedömningen av denna synpunkt bör man, anser utredningen, skilja mellan olika situationer. Om arbetstagaren t. ex. tvättar sina egna kläder tillsammans med arbetsgivarens eller gör egna inköp samtidigt som arbetstagaren uträttar ärenden för arbetsgivarens räkning, torde den tid som på grund härav inte kommer arbetsgivaren till godo vara ganska obetydlig. Det förhållandet att arbetstagaren har möjlighet att på detta sätt

ombesörja egna angelägenheter under arbetsdagen kan närmast betraktas som en för yrket karaktäristisk typ av anställningsförmån men motiverar knappast att arbetstagaren fränkänns det skydd som en arbetstidsreglering av gängse typ innebär. Om åter arbetsförhållandena är sådana, att arbetstagaren kan ägna viss del av dagen uteslutande åt egna sysslor, synes orsaken härtill få sökas i att arbetsgivaren inte har tilldelat arbetstagaren fler arbetsuppgifter än att denne får tid över. Det kan då vara skäl att avbryta arbetsdagen genom en rast, men om någon överenskommelse inte har träffats därom får tiden i princip betraktas som arbetstid. Det förhållandet att vissa arbetsgivare inte planerar arbetstagarens arbetsdag så att denne är jämnt sysselsatt kan emellertid enligt utredningens mening inte i och för sig återopas som skäl mot lagstadgad begränsning av arbetstiden.

Som ett hinder mot direkt reglering av arbetstagarens arbetstid har vidare anförts, att det kan vara svårt för arbetsgivaren att kontrollera arbetstiden och fullgöra sin skyldighet att föra anteckningar om övertidsarbete. Enligt utredningen torde dock arbetsgivaren normalt ha möjlighet att hålla reda på vid vilken tidpunkt arbetstagaren börjar och slutar sitt arbete för dagen. Vad arbetsgivaren inte kan kontrollera är förläggningen av eventuella raster. Rasternas förläggning eller åtminstone deras längd synes emellertid utredningen böra vara bestämd på förhand, och det får ankomma på arbetstagaren att upplysa arbetsgivaren om att rasten av viss anledning inte har kunnat utnyttjas. Vad anteckningarna beträffar torde man enligt utredningens uppfattning inte behöva kräva att arbetsgivarna upprättar dem i någon särskild form.

Som ett allvarligt hinder mot reglering av de husligt anställdas arbetstid har slutligen anförts, att en sådan ordning förutsätter någon form av tillsyn över lagens efterlevnad samt att det skulle vara svårt att utöva sådan tillsyn och att den skulle kränka hemmets helgd. Utredningen anser att en tillsyn över arbetstiden inom det husliga arbetet får förutsättas i huvudsak bli inskränkt till att biträda med råd och att tolka lagen. Besök på arbetsplatsen torde redan av praktiska skäl inte kunna komma i fråga annat än när det direkt påkallas av en begäran. En kontroll av detta slag kan enligt utredningen knappast sägas innefatta något oskäligt intrång i hemmets helgd. Den som anlitar främmande personer för arbete i hemmet synes böra få finna sig i att myndighet kontrollerar efterlevnaden av de lagregler som gäller till de anställdas skydd, när misstanke om överträdelse föreligger. Utredningen påpekar dessutom att många andra typer av inspektioner kan förekomma i hemmen, exempelvis för att undersöka om bostaden motsvarar de krav som uppställs från hälsovårds- och brandskyddssynpunkt.

Vid bedömningen av det anförda kommer utredningen till det resultatet, att övervägande skäl talar för att arbetstiden i det husliga arbetet bör regleras efter samma principer som på andra områden.

Enligt utredningen ligger det närmast till hands att göra den av 1963 års

arbetstidskommitté föreslagna allmänna arbetstidslagen tillämplig även på arbete i arbetsgivarens hushåll. Utredningen påpekar emellertid att de husligt anställdas arbetsförhållanden i flera hänseenden är särpräglade. Bl. a. är arbetstiderna i allmänhet längre än de som allmänna arbetstidslagen föreskriver. En väsentlig skillnad i förhållande till andra yrkesområden är att det på det husliga området inte finns några representativa fackliga organisationer. En reglering genom kollektiva överenskommelser kan således inte åstadkommas och eventuellt behov av skydd mot alltför omfattande arbetstidsuttag och mot orättvis behandling i arbetstidshänseende kan inte här som på andra områden tillgodoses genom arbetstagarorganisationernas verksamhet. Den föreslagna allmänna arbetstidslagen har utformats med utgångspunkten att lagen inte skall innehålla några undantagsbestämmelser för särskilda arbetstagargrupper. Eventuellt behövliga avvikelser från lagens regler skall i stället kunna uppnås genom kollektivavtal. Avsaknaden av organisationer på det husliga området innebär att denna utväg att få till stånd en lämplig särreglering är stängd. Enligt utredningen bör lagen därför inte göras tillämplig på detta område om inte dess materiella regler tillgodoser de särskilda behov som kan anses befogade där.

Utredningen kommer fram till att en tillämpning av reglerna i den föreslagna arbetstidslagen skulle skapa stora svårigheter för en betydande grupp av hushåll, nämligen småbarnsfamiljer där föräldrarna har förvärvsarbete utanför hemmet. Utredningen beräknar att mer än hälften av alla hembiträden är anställda i hem där antingen en ensamstående familjeförsörjare eller båda makarna har förvärvsarbete av ganska betydande omfattning och det finns barn i skolåldern. Om hushållets vuxna medlemmar har heltidsarbete med arbetsplatsen förlagd utanför hemmet samt deras arbetstider sinsemellan sammanfaller behöver de hjälp med tillsyn av barnen minst under en tid som motsvarar den ordinarie arbetstiden med tillägg för måltidsraster och den tid som går åt för resor mellan bostaden och arbetsplatsen. Enligt utredningen kan varken övertidsreglerna eller jourtidsbestämmelserna i förslaget till arbetstidslag tillgodose de aktuella arbetsgivarnas behov av att få utnyttja arbetstagaren för barnpassning. En ytterligare möjlighet om man vill göra allmänna arbetstidslagen tillämplig på husligt arbete är enligt utredningen att låta arbetsgivarna ordna barntillsynen under viss del av dagen eller viss dag i veckan på annat sätt, antingen så att arbetstagaren får vara ledig viss tid varje dag då barnet tas om hand av annan eller så att arbetsveckan begränsas till exempelvis fyra dagar. Inte heller denna lösning anser utredningen lämplig. För arbetsgivarna är den uppenbarligen otillfredsställande. Från barnets synpunkt är det knappast lyckligt att dess skötsel delas upp på flera olika personer. För arbetstagarna skulle ett system av denna typ vara av tvivelaktigt värde, särskilt om det skulle innebära att de fick en rast om en eller ett par timmar mitt på dagen.

Mot bakgrunden av det sagda finner utredningen det föga önskvärt att genomföra en arbetstidsreglering som innebär att den aktuella gruppen av

småbarnsfamiljer inte kan utnyttja det tillgängliga utbudet på arbetskraft. En sådan reglering skulle också, framhåller utredningen, försvåra för de gifta kvinnorna att ta förvärvsarbete utanför hemmet. Den föreslagna allmänna arbetstidslagen kan därför enligt utredningens åsikt inte göras tillämplig på arbete i de hushåll det här är fråga om.

Utredningen pekar på andra vägar att tillgodose önskemålet att arbetstagaren skall kunna anlitas för tjänstgöring på arbetsplatsen längre än normal arbetstid.

En möjlighet är att i likhet med vad som skett i den norska lagen om husligt arbete utesluta vissa arbetsplatser från arbetstidsreglernas tillämpningsområde. Utredningen anser inte denna lösning tillfredsställande för svensk del. Den skulle innebära att man, samtidigt som man i princip införde reglerad arbetstid för arbetstagare i husligt arbete, från denna reglering undantog mycket stora grupper. Den kunde också befaras försvåra rekryteringen av arbetskraft till just de hushåll där behovet i allmänhet är störst. Vidare framhåller utredningen att det allmänt sett knappast är skäligt att låta en arbetstagargrupp helt avstå från de förmåner som den sociala arbetstidslagstiftningen innebär enbart för att inte en annan arbetstagargrupp skall uteslängas från arbetsmarknaden.

En annan möjlighet är att reglera bruttoarbetstiden i stället för nettoarbetstiden. Detta överensstämmer med vad som gäller i Finland och Norge. Bruttoarbetstidssystemet är emellertid, såsom framhållits i olika sammanhang, okänt i vårt land, det kan lätt framstå som diskriminering av de husligt anställda och, inte minst för den dugliga arbetskraften, leda till att den effektiva arbetstiden blir längre än avsett. Inte heller denna ordning anser utredningen därför böra komma i fråga.

Utredningen stannar för att den lämpligaste lösningen är att införa en särskild övertidsbestämmelse, som på ett bättre sätt än arbetstidskommitténs förslag till allmän arbetstidslag tillgodoser de förvärvsarbetande småbarnsföräldrarnas speciella behov. Syftet med en sådan bestämmelse bör enligt utredningen vara att underlätta för dessa familjer att ordna sin barnpassning utan att i oskälig mån försätta arbetstagaren i sämre ställning än andra arbetstagare. Härvid bör enligt utredningen märkas att förslaget till allmän arbetstidslag i likhet med de nu gällande arbetstidslagarna tillhandahåller vissa möjligheter till övertidsuttag som knappast skulle kunna utnyttjas på det husliga arbetets område. Detta gäller dels s. k. förberedelse- och avslutningsarbete och dels den s. k. extra övertid som kan tas ut efter medgivande av arbetarskyddsstyrelsen. Vidare kan den som är anställd i hushåll av nu aktuellt slag inta sina måltider under arbetstid och i viss utsträckning använda sådan tid till att uträtta egna ärenden och i övrigt ombesörja personliga angelägenheter. Härigenom kan arbetstagaren sägas typiskt sett ha mindre behov av fritid än arbetstagare i allmänhet.

Övertidsbestämmelsen bör, anser utredningen, ta sikte på just de fall där de nu diskuterade problemen föreligger. Den bör alltså ge rätt till särskilt

övertidsuttag för arbete med tillsyn av barn men inte för annat arbete. Dock bör med tillsyn av barn jämställas tillsyn av annan person som, exempelvis på grund av hög ålder eller sjukdom, inte kan ta vård om sig själv. En ytterligare förutsättning bör vara att de medlemmar av hushållet som i och för sig skulle vara i stånd att svara för tillsynen är förhindrade att göra detta på grund av förvärvsarbete utanför hemmet. Genom att regeln konstrueras som en övertidsbestämmelse vill utredningen markera att arbetstagaren skall ha rätt till särskild ersättning för den extra arbetstiden. Utredningen framhåller, att en förutsättning för att övertid av ifrågasatt typ skall få tas ut givetvis är att arbetstagaren har åtagit sig att stå till förfogande. Någon skyldighet att fullgöra övertidsarbete är det inte fråga om.

Utredningen föreslår således, att arbetstidsregler för de husligt anställda liksom hittills meddelas i en särskild lag. Denna bör enligt utredningen i största möjliga utsträckning överensstämma med den allmänna arbetstidslagen, men på olika punkter kan smärre avvikelser med hänsyn till de särskilda förhållandena inom yrket te sig motiverade.

Den särskilda lagen bör enligt utredningen göras tillämplig på var och en som är anställd för att utföra husligt arbete i arbetsgivarens hushåll, dock inte den som tillhör arbetsgivarens familj. Till skillnad från hembiträdeslagen föreslås den gälla också för deltidsanställda samt husföreståndarinnor och hushållerskor. Utredningen har av både principiella och praktiska skäl varit tveksam om lämpligheten av att låta lagen omfatta även arbetstagare som självständigt sköter arbetsgivarens hushåll men stannat för att inte göra något undantag i detta hänseende.

Den ordinarie arbetstiden får enligt förslaget utgöra högst 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor. Raster då arbetstagaren fritt disponerar över sin tid räknas inte in i arbetstiden. Det förutsätts att 40-timmarsveckan genomförs i etapper i samma takt som på den allmänna arbetstidslagens område.

Utöver den ordinarie arbetstiden får arbetsgivaren under vissa villkor ta ut jourtid och övertid. Liksom enligt förslaget till allmän arbetstidslag krävs för uttag av jourtid att det är nödvändigt att arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande för att vid påkommande behov utföra arbete. Jourtiden får uppgå till högst 48 timmar under en tid av fyra veckor. Som jourtid räknas inte den del av ett jourpass då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

I fråga om övertid föreslås motsvarigheter till reglerna om s. k. allmän övertid och övertid för nödfallsarbete i förslaget till allmän arbetstidslag. Övertid skall således få tas ut när särskilda skäl föreligger med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod, dock högst 200 timmar under ett kalenderår. Vidare får övertid tas ut utan särskild begränsning i den mån det oundgängligen behövs på grund av olyckshändelse, akut sjukdomsfall eller annan sådan omständighet som ej kunnat förutses. Utredningens förslag

upptar däremot inte några bestämmelser om övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten eller om möjlighet för arbetarskyddsstyrelsen att ge tillstånd till uttag av ytterligare övertid.

Den särskilda övertidsbestämmelse som föreslås främst för att de förvärvsarbetande småbarnsföräldrarna skall kunna tillgodoses innebär att övertid utöver vad förut sagts får tas ut för tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem som inte kan ta vård om sig själv, när detta behövs på grund av att hushållets vuxna medlemmar har förvärvsarbete utanför hemmet. Denna form av övertid är maximerad till 40 timmar per fyraveckorsperiod.

Utredningen föreslår bestämmelser som ger arbetstagaren rätt till särskild ersättning för jourtid och övertid. Dessa bestämmelser, som avses bli tvingande till arbetstagarens förmån, saknar motsvarighet i förslaget till allmän arbetstidslag.

Utredningen konstaterar att arbetarskyddslagen f. n. inte gäller för husligt arbete. Spörsmålet huruvida de i arbetarskyddslagen behandlade frågorna bör regleras för det husliga arbetets del tas därför upp av utredningen.

Först har utredningen undersökt möjligheterna att göra arbetarskyddslagen tillämplig på sådant arbete. Utredningen finner att arbetarskyddslagens allmänna bestämmelser om åtgärder till förebyggande av ohälsa och olycksfall inte i sak innehåller någonting som inte kan tillämpas på det husliga arbetets område. Med hänsyn till att det i hemmen finns betydande risker för olycksfall, exempelvis i samband med felaktigt handhavande av maskiner och kemikalier, anser utredningen att det kan vara av visst värde att arbetsgivare och arbetstagare genom uttryckliga föreskrifter i lag förpliktas svara för att sådana risker motverkas. Bestämmelserna i arbetarskyddslagen om raster, nattvila och veckovila för arbetstagare i allmänhet är också enligt utredningens uppfattning utformade så att de utan olägenhet kan göras tillämpliga på husligt arbete.

Arbetarskyddslagens regler om minderåriga arbetstagare, dvs. sådana som är under 18 år, tilldrar sig enligt utredningen speciellt intresse i förevarande sammanhang, eftersom en mycket stor del av de husligt anställda är minderåriga. Utredningen anser att bestämmelsen om en minimiålder av 14 år inte passar för husligt arbete, åtminstone inte i sin nuvarande utformning. Det kan enligt utredningen inte anses påkallat att helt förbjuda att skolbarn under 14 år anställs exempelvis för att passa barn under sommarlovet eller anlitas som barnvakt några timmar en kväll. Påtagliga missbruk av minderårig arbetskraft kan i stället motverkas med hjälp av en allmän bestämmelse om plikt för arbetsgivaren att se till att arbetet inte medför fara för överansträngning eller annan skadlig inverkan på den minderåriges hälsa eller kroppsutveckling.

Inte heller arbetarskyddslagens särskilda regler om arbetsbok och läkarbesiktningar beträffande minderåriga arbetstagare finner utredningen läm-

pade för husligt arbete. Utredningen anser det vidare inte kunna komma i fråga att göra bestämmelserna om arbetstid för minderåriga i sin helhet tillämpliga. En sådan förändring skulle nämligen göra det praktiskt taget omöjligt att anlita en heltidsanställd arbetstagare under 18 år för jourtjänst som barnvakt på kvällen. Eftersom arbetarskyddslagen gäller även tillfälligt anställda skulle den f. ö. också göra det svårt att över huvud taget utnyttja ungdom för sådan tjänst. Sålunda skulle det bli förbjudet att utan arbetarskyddsstyrelsens tillstånd anlita en 15-åring som barnvakt efter kl. 19 och en 17-åring efter kl. 22.

Också vissa andra av de särskilda skyddsbestämmelserna beträffande minderåriga är enligt utredningen föga lämpliga för det husliga arbetet. Skall detta föras in under arbetarskyddslagen anser utredningen att undantag måste göras i fråga om föreskrifterna rörande minderåriga arbetstagare. En sådan lösning finner utredningen emellertid inte tilltalande, särskilt som de minderåriga utgör en mycket betydande grupp av de husligt anställda. Utredningen framhåller också att det skulle innebära en opåkallad försämring för de minderåriga om hembiträdeslagens begränsningar i möjligheterna att utnyttja minderåriga på kvällar och fridagar slopades utan att ersättas av andra skyddsregler än dem som gäller för vuxna arbetstagare enligt arbetarskyddslagen.

På grund härav finner utredningen att den nuvarande arbetarskyddslagen inte kan göras direkt tillämplig på det husliga arbetet. I stället förordar utredningen att vissa arbetarskyddsbestämmelser förs in i den särskilda lag som behövs för reglering av de husligt anställdas arbetstid. Utredningen anser att den särskilda lagen bör innehålla dels en allmän arbetarskyddsbestämmelse, dels vissa regler som maximerar arbetstiden för vuxna och minderåriga arbetstagare och därigenom garanterar en viss dygnsvila och veckovila. De sistnämnda reglerna får ersätta de nuvarande fritidsbestämmelserna i hembiträdeslagen.

Utredningen har prövat frågan om behov finns av lagregler motsvarande hembiträdeslagens föreskrifter i övrigt rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därvid erinrar utredningen till en början om att hembiträdeslagens regler motiverats dels med att det från ordningssynpunkt och för att undvika tvister var av värde att ha tillgång till klara bestämmelser som kunde fylla ut de vanligen mycket ofullständiga anställningsavtalen och dels med att en reglering i vissa avseenden påkallades av sociala skäl.

Utredningen, vars ställningstagande föregåtts av en rundfråga i ämnet till socialstyrelsen, länsarbetsnämnderna och vissa organisationer, anför att den för egen del inte kan känna sig övertygad om att det alltjämt finns något starkt behov av skydd mot obilliga avtalsvillkor i de hänseenden det gäller. Det torde inte annat än undantagsvis förekomma att avtal över huvud taget träffas i någon av de frågor som är föremål för tvingande reglering i hem-

biträdeslagen. För utredningen förefaller det vidare knappast sannolikt att en arbetsgivare, med den brist på arbetskraft som råder f. n. och som kommer att bestå under överskådlig framtid, skulle vilja i samband med anställningen försöka genomdriva för sig förmånliga regler i sådana frågor, vilka i allmänhet är föga aktuella då. F. ö. vill utredningen framhålla att det enligt allmänna rättsgrundsatser torde vara möjligt att även utan stöd av speciella tvingande lagbestämmelser jämka eller lämna utan avseende avtalsvillkor, vars tillämpning skulle strida mot god sed eller eljest vara otillbörlig.

Som ett motiv för att i lag meddela bestämmelser av nu berörd art har emellertid också anförts intresset av att parterna skall kunna få klara besked om vilka regler som i avsaknad av avtal skall gälla dem emellan i olika praktiskt betydelsefulla hänseenden. Detta skäl har enligt utredningen onekligen alltjämt stor giltighet. Ståndpunkten utvecklas av utredningen på följande sätt. Det husliga arbetet intar i flera avseenden en påtaglig särställning vid jämförelse med andra yrkesområden. Arbetsplatserna är små. De flesta arbetsgivare har inte några andra anställda och många av dem saknar all erfarenhet av arbetsgivarfunktioner. Arbetstagarna är många gånger unga och har i allmänhet inte varit verksamma inom något annat område av yrkeslivet. Såväl arbetsgivare som arbetstagare är oorganiserade, och några organisationer som kan bistå dem i deras angelägenheter finns över huvud taget inte. Inte heller föreligger några kollektivavtal som kan sägas ge uttryck åt sedvanan inom branschen. Dessa förhållanden gör att det säkerligen ofta föreligger behov av auktoritativa normer efter vilka parterna kan lösa uppkommande frågor om innebörden av deras förpliktelser mot varandra. Vid bedömningen av värdet av sådana normer bör givetvis hänsyn också tas till vilka utsikter som finns för att de skall bli kända av dem som de berör. Kunskaperna om den nu gällande hembiträdeslagen är dåliga. Enligt den statistiska undersökning som utredningen föranställt om kände bara 40 % av arbetstagarna och drygt 60 % av arbetsgivarna över huvud taget till lagens existens, och många av dem hade en mycket osäker uppfattning om dess innehåll. Även om de flesta arbetsgivare och arbetstagare är okunniga om vilka regler som gäller för förhållandet dem emellan kan man dock anta att de när ett problem aktualiseras försöker ta reda på vad som gäller. Finns det då lagregler är det lätt för den som tillfrågas att hänvisa till dessa. Saknas sådana regler är det svårare att få besked om innehållet i gällande rätt.

Enligt utredningens uppfattning kan alltså vissa praktiska skäl åberopas till stöd för att liksom f. n. regler ges i lag rörande andra arbetsvillkor för husligt arbete än dem som rör arbetstid och arbetarskydd. I enstaka hänseenden kan också skyddssynpunkter tillmätas betydelse. Om, såsom utredningen har förordat, det även i fortsättningen skall finnas en särskild lag om husligt arbete som i första hand reglerar arbetstidsfrågorna, anser utredningen det därför lämpligt att denna lag även får innehålla vissa be-

stämmelser i andra frågor av det slag som nu behandlas i hembiträdeslagen. Vid den närmare utformningen av dessa bestämmelser bör enligt utredningens åsikt hembiträdeslagens nuvarande regler tas till utgångspunkt. Av de gällande bestämmelserna förefaller emellertid flera under nuvarande förhållanden helt betydelselösa. Dessa torde utan olägenhet kunna slopas. Andra regler framstår som mindre lämpliga och bör inte behållas i oförändrat skick.

Enligt utredningen är det önskvärt att regler om tillsyn införs även i fråga om det husliga arbetet. Om sådana regler saknades skulle arbetstagarna på detta område inta en oförmånlig särställning, vilket helst bör undvikas. Vidare skulle det bli praktiskt taget omöjligt att ingripa mot lagöverträdelser från arbetsgivarens sida, om arbetstagaren för sin del finner sig i dem. Detta anses inte vara förenligt med lagens syfte. Enligt utredningen kan inte några avgörande invändningar riktas mot att arbetsförhållandena i ett hem underkastas tillsyn. Vid utformningen av tillsynen kan det dock vara befogat att ta viss hänsyn till arbetsplatsernas särskilda karaktär.

Enligt utredningens förslag skall tillsynen inte avse hela den föreslagna lagen utan enbart dess bestämmelser om arbetstid och arbetarskydd. Tillsynen bör enligt utredningen ankomma på arbetarskyddsmyndigheterna. Arbetarskyddslagens regler om tillsyn skall gälla i tillämpliga delar. Tillsynsverksamheten på det husliga området anses i första hand böra inriktas på att ge råd och anvisningar åt arbetsgivare och arbetstagare. Inspektioner på arbetsplatserna bör dock inte vara uteslutna. Bl. a. eftersom myndigheternas resurser inte rimligen kan räcka till för att besöka alla de hem som har anställda i hushållet, måste denna verksamhet begränsas till sådana fall där en undersökning motiveras av särskilda skäl. Från arbetarskyddssynpunkt bedöms detta som tillräckligt. Mot bakgrund härav har utredningen i sitt förslag tagit in en bestämmelse om att undersökning på arbetsplatsen bara får företas på begäran eller om det i övrigt föreligger särskild anledning.

Det behov av upplysning och vägledning som kan finnas när det gäller andra frågor än sådana som angår arbetstid eller arbetarskydd bör enligt utredningen kunna tillgodoses genom arbetsmarknadsverkets försorg. Någon föreskrift härom upptas inte i utredningens lagförslag.

Remissyttrandena

Remissinstanserna är till övervägande delen positivt inställda till utredningsförslaget. De grundläggande principerna bakom förslaget tillstyrks eller lämnas utan erinran av femton av de nitton remissorganen. *Socialstyrelsen* anser att utredningens förslag får betecknas som ett framsteg i förhållande till gällande ordning. Styrelsen förordar emellertid en annan lösning av den förevarande lagstiftningsfrågan än den som utredningen

föreslagit. Direkt avstyrkande yttranden kommer från *arbetarskyddsstyrelsen* (majoriteten i styrelsen), *SAF* samt *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen*.

Utslagsgivande för remissinstansernas ställningstagande till förslaget som helhet har varit inställningen i den centrala frågan om lagstiftningen bör reglera arbetstiderna för de husligt anställda direkt eller indirekt. Utredningsförslagets rekommendation om en övergång från fritidslag till arbetstidslag stöds således av en stark remissopinion. I denna grundläggande fråga har *socialstyrelsen* inte någon från utredningen avvikande mening. *Arbetarskyddsstyrelsen* anser däremot att lagstiftningen för de husligt anställda också fortsättningsvis bör ha karaktären av en fritidslag. Enligt styrelsen kan den nuvarande hembiträdeslagen med vissa modifikationer i utformningen göras permanent. Som framgår av det sagda ställer sig också *SAF* och *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* avvisande till en ny lagstiftning av arbetstidskaraktär.

Remissorganen delar i allmänhet utredningens uppfattning, att de husligt anställda har lika befogade anspråk som andra arbetstagare på att få sina arbetstidsförhållanden reglerade i lag och att en utgångspunkt därvid bör vara att en sådan reglering sker efter samma principer som för arbetstagare i övrigt. Sålunda uttalar *socialstyrelsen* att vägande skäl knappast numera föreligger att betrakta arbetstagare i husligt arbete på annat sätt än andra kategorier arbetstagare. *LO* — liksom den till *LO:s* yttrande anslutande *minoriteten i arbetarskyddsstyrelsen* — finner det välmotiverat att ge hembiträdena samma ställning som andra i arbetstidshänseende. *Hembiträdesföreningen i Stockholm* uttalar sin tillfredsställelse över att kravet på likställighet med andra yrken har beaktats av utredningen. *Yrkeskvinnors klubbars riksförbund* framhåller att förbundet har förståelse för rättvisekravet. Tillgodoses detta kan det, anser förbundet, bidra till större yrkesmedvetenhet inom hembiträdeskåren. *Sveriges husmodersföreningars riksförbund* finner det självklart att arbetstidsbestämmelserna för de husligt anställda så långt möjligt bör överensstämja med de regler som gäller för arbetsmarknaden i övrigt. Också *arbetarskyddsstyrelsen* — som enligt vad förut nämnts motsätter sig en direkt arbetstidsreglering på det husliga området — anser att utredningens här berörda utgångspunkt i och för sig är oantastlig.

Som skäl för en direkt arbetstidsreglering har utredningen också åberopat vissa skyddssynpunkter. *Hembiträdesföreningen i Stockholm* instämmer i att det från sociala synpunkter är av stort värde att arbetet på det husliga området regleras i fråga om arbetstidens längd. *Kooperativa kvinnoförbundet* anser det både önskvärt och behövt att de anställda i husligt arbete får sin arbetstid reglerad efter samma principer som arbetstagare i allmänhet. Enligt förbundet är de husligt anställda en ganska värnlös kategori, eftersom de inte har några understödjande fackliga organisationer. Av särskild betydelse är enligt förbundet att arbetstagarna huvudsakligen

består av två på sitt sätt handikappade grupper, nämligen den utländska arbetskraften och praktikanterna.

Utredningen har inte räknat med att det skall vara möjligt att genom ny lagstiftning nämnvärt öka utbudet av arbetskraft på den husliga sektorn. I denna bedömning instämmer *arbetarskyddsstyrelsen* och *SAF*. Däremot anser *RLF* att en arbetstidsreglering skulle kunna i viss mån stimulera rekryteringen av hushållsanställda, bl. a. med hänsyn till att parterna får en klarare uppfattning om vilka regler som gäller på området. *Svensk sjuksköterskeförening* synes också anse att rekryteringsskäl kan åberopas för en arbetstidsreglering. Som skäl för tillstyrkan av en sådan reglering anför nämligen föreningen att det naturligtvis måste finnas möjlighet att få arbetskraft i hushållet på orter där daghems- eller familjedaghemsverksamhet inte organiserats i tillräcklig omfattning.

Utredningen har diskuterat en del argument som i olika sammanhang anförts mot en direkt reglering av arbetstiden. I huvudsak är det dessa argument som återkommer i de avstyrkande remissyttrandena.

Arbetarskyddsstyrelsen uttalar att det viktigaste skälet för en fortsatt fritidslagstiftning är att det husliga arbetet är så svårt att kontrollera, att det inte lämpar sig för arbetstidslagstiftning. Den föreslagna lagstiftningen skulle, anför styrelsen, komma att gälla för tre skilda typer av husligt anställda, nämligen husföreståndarinnor, hembiträden i hushåll där arbetsgivaren har förvärvsarbete utom hemmet samt hembiträden i hushåll där arbetsgivaren har möjlighet att personligen leda arbetet. Bara för den sistnämnda kategorin, som torde vara den minsta av de tre, finns enligt styrelsen möjlighet till en effektiv kontroll av arbetstiden. För de båda andra grupperna kan den dagliga arbetstidens början och slut ingalunda alltid och rasterna inte alls kontrolleras av arbetsgivaren.

SAF anför att det synes vara orealistiskt att införa arbetstidsregler av den art som föreslås i betänkandet. Föreningens bedömning grundar sig på bl. a. följande faktorer. Hemarbetets art skiljer sig väsentligen från annat avlönat arbete. Vidare är övervakningen över arbetet i ett hem avsevärt mindre än inom flertalet andra yrken. Arbetstagaren bestämmer också väsentligen själv sin arbetstakt. Den tid som åtgår för att utföra nödvändiga hushållssysslor är beroende av familjens storlek och hemmets beskaffenhet. Arbetsuppgifterna är dessutom så särpräglade att arbetstiden svårigen kan tillvaratas på effektivt sätt inom en i förväg bestämd tid.

Skogs- och lantarbetsgivareföreningen betonar att det husliga arbetet är så särpräglat till sin natur, att en arbetstidsreglering inte lämpligen kan ske på samma sätt som för de yrkesgrupper som omfattas av hittills genomförda arbetstidslagar. Hemarbetets varierande beskaffenhet olika hushåll emellan innebär enligt föreningen att bundenhet vid arbetstidsregler som anges i lag måste medföra stora olägenheter. Svårigheterna för en utom hemmet förvärvsarbetande husmor med småbarn skulle bli utomordentligt stora. Enligt föreningen måste man beakta att barndaghem inte alltid finns att tillgå.

Särskilt gäller detta för landsbygdens husmödrar. Föreningen anser dessutom att det är i hög grad otillfredsställande att tillsynen över efterlevnaden av arbetstidsbestämmelserna skulle komma att sträcka sig in på hemmets område.

Utredningen har avvisat tanken på att göra den arbetstidslag som 1963 års arbetstidskommitté föreslagit tillämplig också på husligt arbete. Främst i syfte att tillgodose en betydande grupp av hushåll, nämligen småbarnsfamiljer där föräldrarna har förvärvsarbete utanför hemmet, föreslår utredningen i stället en särskild arbetstidslag för det husliga arbetet, vilken i stora delar överensstämmer med de regler som arbetstidskommittén föreslagit. Utredningens ställningstagande på denna punkt vinner uttalat stöd av bl. a. *arbetsmarknadsstyrelsen*, *LO*, *TCO* och *SACO*.

Fredrika-Bremer-förbundet anser att principiella skäl kan anföras mot en särslagstiftning för de husligt anställda. Eftersom denna grupp fortfarande huvudsakligen utgörs av kvinnlig arbetskraft, skulle en särslagstiftning kunna stämpas som en lag för kvinnor och bidra till att konservera mindre önskvärda förhållanden. Förbundet menar dock att riskerna härför är förhållandevis små. De hushållsanställda har med åren minskat alltmer i antal och utgör nu en liten kategori. De förändrade samhällsförhållandena betyder vidare att behovet av hjälp i de enskilda hemmen alltmer kommer att inriktas på vård- och tillsynsuppgifter. Ett antagande av en särslagstiftning för de husligt anställda synes därför innebära en övergångsåtgärd, dikterad av praktiska skäl. Förbundet anser sig mot bakgrunden härav kunna godta utredningens argumentering och ställningstagande.

För ett inordnande av de husligt anställda under den tilltänkta allmänna arbetstidslagen uttalar sig endast en remissinstans, *socialstyrelsen*. Enligt styrelsen bör också arbetarskyddslagen göras tillämplig på husligt arbete. Styrelsen anför, att svårigheterna att inordna husligt anställda under de allmänna arbetstidsbestämmelserna synes överdrivna. Strävandena i förslaget till allmän arbetstidslag att undvika undantagsbestämmelser för särskilda arbetstagargrupper anser styrelsen i och för sig vällovliga. De kategoriklyvningar som man därigenom velat ta avstånd från markeras emellertid enligt styrelsens uppfattning mindre om man i en för alla arbetstagare gemensam lag tar in en eller annan särbestämmelse än om man tillskapar en speciallag för enbart en liten grupp arbetstagare.

Utredningens förslag till arbetstidsregler för de husligt anställda innebär, att den särskilda lagen skall innehålla bestämmelser om ordinarie arbetstid, jourtid och övertid, vilka i stora delar överensstämmer med reglerna i förslaget till allmän arbetstidslag. Utredningsförslaget går vidare ut på att lösa bl. a. de förvärvsarbetande småbarnsföräldrarnas speciella problem genom en särskild övertidsbestämmelse, som saknar motsvarighet i förslaget till allmän arbetstidslag.

Flertalet remissinstanser godtar det föreslagna regelsystemet. Invändningar förs dock fram från några håll. Om en lag om arbetstid i husligt

arbete skulle anses behövlig är det enligt *arbetarskyddsstyrelsen* i varje fall inte nödvändigt med en differentiering av arbetstagarnas verksamhet på så många skilda former av arbetstid som föreslagits. I anledning av att utredningen gör en jämförelse som visar att gränsen för det totala arbetstidsuttaget är praktiskt taget densamma enligt utredningens förslag som enligt arbetstidskommitténs förslag framhåller styrelsen att likformigheten blott är skenbar. Bara en mindre del av de arbetstagare som faller under allmänna arbetstidslagen tas i anspråk för förberedelse- och avslutningsarbete och ett maximiuttag av övertid för sådant ändamål hör till sällsyntheterna. Tillstånd av styrelsen till extra övertid medges dessutom bara för en relativt liten del av landets arbetstagare. Däremot kan övertid för tillsyn enligt utredningens förslag väntas bli aktuell för en mycket stor del av dem som är anställda i husligt arbete. Styrelsen anser att det hade varit mer tilltalande om utredningen i stället konstaterat att den allmänna övertiden i husligt arbete kan behöva uppgå till 500 eller 600 timmar per år och undvikit konstruktionen övertid för tillsyn. Styrelsen delar utredningens uppfattning att det är opraktiskt att låta styrelsen pröva ansökningar om tillstånd till extra övertidsarbete i privata hushåll.

Yrkeskvinnors klubbars riksförbund anser att den lösning utredningen valt för att täcka den förvärvsarbetande arbetsgivarens bortovaro från hemmet är onödigt tillkrånglad. Förbundet befarar att uppdelningen på ett flertal olika former av arbetstid kan leda till motsättningar mellan parterna. I detta hänseende framhåller förbundet att den föreslagna lagstiftningen förutsätter att arbetstagarnas ersättning spaltas upp efter de olika arbetsformsformerna. Dessutom blir det nödvändigt med en omfattande arbetstidsbokföring. Med hänsyn till att måltidsuppehåll m. m. ingår i arbetstiden vid husligt arbete men inte i den ordinarie arbetstiden enligt förslaget till allmän arbetstidslag anser förbundet att kravet på rättvisa mellan olika grupper i samhället närmast talar för att maximum för den ordinarie arbetstiden för husligt anställda bör sättas något högre än vad utredningen föreslagit.

SAF uttalar att både arbetsgivare och arbetstagare när det gäller husligt arbete i hög grad avviker från mönstret på arbetsmarknaden i övrigt och att man därför knappast kan vänta sig att de skall kunna göra åtskillnad mellan ordinarie arbetstid, jourtid och olika former av övertid. Den av utredningen föreslagna skyldigheten för arbetsgivare att föra anteckningar om jourtid och övertid skulle enligt föreningens mening i allt väsentligt vara genomförbar.

I ett remissyttrande, från *Kooperativa kvinnogillesförbundet*, hävdas att det föreslagna regelsystemet medger för lång total arbetstid, eftersom ordinarie arbetstid och jourtid samt övertid av olika slag kan tas ut under en och samma period. Kompletterande bestämmelser bör enligt förbundet införas som hindrar sådant arbetstidsuttag.

Utredningens förslag att begränsningsperioden för den ordinarie arbetstiden skall vara högst fyra veckor anser *skolöverstyrelsen* tillfredsställande med hänsyn till att behov finns på det husliga området av att kunna fördela arbetstiden olika på de olika veckorna.

LO anser att den ordinarie arbetstiden bör begränsas också per dygn. Dygnsmaximum vill *LO* sätta till nio timmar. Detta överensstämmer med vad organisationen förordat i sitt remissyttrande över förslaget till allmän arbetstidslag.

När det gäller jourtiden efterlyser *LO* en klarare avgränsning av de förutsättningar som skall gälla för jourtidsuttag. Årsmaximum för övertid bör enligt *LO* vara 150 timmar i stället för 200 timmar.

För att den särskilda bestämmelsen om övertid för tillsyn skall vara tillämplig krävs enligt förslaget att hushållsmedlemmarna skall ha förvärvsarbete utom hemmet. Detta anses av *Kooperativa kvinnogillesförbundet* innebära en alltför snäv avgränsning. Villkoret minskar i hög grad möjligheterna för en husmor med småbarn att få barntillsyn i samband med studier, resor eller sjukdom.

Svensk sjuksköterskeförening ifrågasätter om övertid enligt den särskilda bestämmelsen bör få tas ut för tillsyn av annan hushållsmedlem än barn. Föreningen, liksom också *SACO*, anser att gränsen för övertid för tillsyn — 40 timmar per fyraveckorsperiod — är för snäv. Båda remissinstanserna föreslår att gränsen höjs. Enligt föreningen bör den sättas vid 45 timmar under en tid av fyra veckor.

Utredningens förslag om införande av vissa arbetarskyddsbestämmelser i den särskilda lagen för de husligt anställda möter bara undantagsvis kritik i remissyttrandena. *Arbetarskyddsstyrelsen* anser att den föreslagna allmänna skyddsbestämmelsen kan väntas bli utan praktisk betydelse med hänsyn till kontrollsvårigheterna. Som nämnts hävdar *socialstyrelsen* att arbetarskyddslagen bör göras tillämplig på husligt arbete.

Utredningens förslag om att lagstiftningen liksom f. n. skall innehålla vissa regler rörande andra arbetsvillkor än sådana som rör arbetstid och arbetarskydd lämnas utan erinran av remissinstanserna. En del synpunkter och önskemål rörande den närmare utformningen av dessa regler förs dock fram.

Socialstyrelsen anser att de föreslagna bestämmelserna om anställningsavtalets ingående och om tjänstgöringsintyg kan slopas. *Kooperativa kvinnogillesförbundet* finner däremot att krav på skriftligt anställningsavtal bör ställas upp.

Enligt *LO* bör slås fast att lön och övertidsersättning skall regleras på fastställd dag minst en gång i månaden.

TCO och *Svensk sjuksköterskeförening* finner att bestämmelserna i hembiträdeslagen om skyldighet för arbetstagaren att på begäran förete läkarintyg om sitt hälsotillstånd bör bibehållas.

I anledning av de föreslagna bestämmelserna om anställningsavtalets upphörande understryker *LO* att det husliga arbetet inte bör vara undantaget från kravet på att uppsägning skall vara sakligt grundad.

SAF avstyrker bestämmelser om föreläggande om rättelse, besvär och straffpåföljd.

Förslaget att lagstiftningen skall omfatta även korttids- och deltidsanställda samt hushållerskor och husföreståndarinnor finner *skolöverstyrelsen* väl motiverat. *Sveriges husmodersföreningars riksförbund* uttalar sin tillfredsställelse över den tillämnade utvidgningen av tillämpningsområdet. Enligt förbundet är det inte ovanligt att äldre husföreståndarinnor och hushållerskor har en oskäligt lång arbetstid och att de underlåter att protestera häremot t. ex. av rädsla för att inte kunna få nytt arbete på grund av sin ålder. *Hembiträdesföreningen i Stockholm* anser att det är en stor vinst att de deltidsanställda kommer att omfattas av lagstiftningen. Också *RLF* anser att utredningens ståndpunkt i fråga om lagens tillämpningsområde är riktig. Enligt förbundets bedömning kan frågan om anställningsförhållande föreligger eller ej lätt lösas i det enskilda fallet. Ytterligare kan nämnas att *arbetarskyddsstyrelsen* — som förordar att hembiträdeslagen görs permanent — anser att en utvidgning av hembiträdeslagens tillämpningsområde bör övervägas. *SAF* ställer sig däremot avvisande till att lagstiftningen görs tillämplig på hushållerskor och husföreståndarinnor. Skälet härtill är att det enligt föreningens uppfattning är närmast omöjligt att tidsmässigt reglera arbetsförhållandena för dessa grupper. Den som ensam svarar för ett hem kan inte räkna med fritid på samma sätt som exempelvis en anställd inom industrin.

Utredningens tanke är att tillsyn över lagens efterlevnad skall utövas av arbetarskyddsstyrelsen. Utredningen räknar med att tillsynsverksamheten i huvudsak skall inskränka sig till att meddela råd och anvisningar till ledning för lagens tillämpning. Det övervägande antalet remissinstanser godtar utredningens förslag i denna del. Från några håll möter emellertid invändningar.

SAF avstyrker de föreslagna tillsynsbestämmelserna. Enligt föreningen är dessa orealistiska med hänsyn till det med nödvändighet personliga förhållande som råder mellan arbetsgivare och arbetstagare på det husliga området. Bestämmelserna svarar inte heller mot något reellt behov, eftersom den permanenta bristen på huslig arbetskraft gör det osannolikt att en arbetstagare stannar kvar på en arbetsplats där arbetsvillkoren är mindre tillfredsställande.

Arbetarskyddsstyrelsen avstyrker bestämt att inspektion i hemmen skall kunna förekomma. Den behövliga kontrollen kan enligt styrelsen ske genom granskning av de anteckningar som skall föras om övertid och jourtid. Styrelsen gör också erinringar mot förslaget att styrelsen och yrkesinspektionen skall vara tillsynsmyndigheter. Styrelsen anför att utredningen använt sig

av en negativ urvalsmetod när det gäller att bestämma tillsynsmyndighet. Styrelsen förordar att tillsynen, om lagförslaget genomförs, sker genom arbetsmarknadsverket, som hittills haft till uppgift att tillhandagå med upplysningar om hembiträdeslagen och som dessutom brukar förmedla anställningarna i husligt arbete.

LO anser att tillsynen bör handhas av kommunernas hälsovårdsnämnder liksom när det gäller tillsyn enligt arbetarskyddslagen över företag med mindre än tio anställda.

I remissyttrandena från *arbetsmarknadsstyrelsen*, LO, TCO och SACO framhålls betydelsen av att en omfattande upplysningsverksamhet bedrivs i anslutning till en ny lagstiftning på det husliga området. Enligt TCO bör informationen kunna spridas genom skolväsendet, arbetarskyddsstyrelsen och arbetsmarknadsstyrelsen men även genom press, radio och television. *Arbetsmarknadsstyrelsen* förklarar sig beredd att åta sig informationsuppgifter i fråga om de delar av lagstiftningen som inte faller inom yrkesinspektionens verksamhetsområde.

Departementschefen

Arbetsvillkoren för husligt anställda regleras i väsentliga hänseenden genom hembiträdeslagen av år 1944. Bakom lagens tillkomst låg syftet att tillförsäkra hembiträdena förbättrade arbetsförhållanden. Med hänsyn till att dessa allmänt hade mycket långa och oregelbundna arbetstider framstod det som särskilt angeläget att skapa drägligare förhållanden i arbetstids-hänseende. Av stor vikt var dessutom att man eftersträvade en utveckling mot förbättrad rekrytering av arbetskraft till hembiträdesyrket. En lagreglering på främst arbetstidsområdet skulle bidra till att avhjälpa den rådande bristen på kvalificerad arbetskraft för husligt arbete.

Hembiträdeslagen behandlar det enskilda arbetsavtalet på det husliga området. Föreskrifterna om arbetstiden är inte utformade efter mönster av bestämmelserna i annan arbetstidslagstiftning. I stället för att reglera arbetstidens längd för viss tidsperiod har man valt att ange det minsta mått av fritid som ett hembitråde skall åtnjuta. Därigenom sker indirekt en viss reglering av arbetstiden. Bestämmelserna tillförsäkrar den anställda kvällsledighet och fridagar i viss omfattning. Därutöver innehåller hembiträdeslagen föreskrifter i en del andra frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Dessa föreskrifter gäller bl. a. anställningsavtalets ingående och upphörande, gottgörelse för övertidsarbete, löneutbetalning, rätten till bostad och vård vid sjukdom, betyg samt skadeståndsskyldighet. Vissa skyddsbestämmelser avseende minderåriga hembiträden finns också. Hembiträdeslagens giltighetstid, som ursprungligen var begränsad till tre år, har successivt förlängts, varje gång för en period av tre år. Lagen gäller nu t. o. m. den 31 oktober 1971.

Frågan hur de husligt anställdas arbetstider bör regleras har varit aktuell alltsedan hembiträdeslagens tillkomst. Från olika håll har framförts önskemål om att arbetstiden för denna grupp skall regleras efter i huvudsak samma principer som gäller för andra arbetstagare. På andra håll har man emellertid hävdat att en lagstiftning av den typ hembiträdeslagen representerar är det lämpligaste för det husliga området, bl. a. med hänsyn till arbetsuppgifternas natur och svårigheterna att utöva tillsyn över tillämpningen av arbetstidsbestämmelser för husligt anställda. Naturligt är att slutlig ståndpunkt till hembiträdenas arbetstidsförhållanden inte tagits förrän klarhet vunnits i fråga om hela arbetstidslagstiftningens framtida karaktär och utformning. Detta hinder för frågans avgörande har nu undanröjts sedan årets riksdag antagit en ny allmän arbetstidslag (1970: 103), som träder i kraft den 1 januari 1971. Den nya arbetstidslagen reglerar inte arbetstiden för hushållsanställda. Tiden är nu mogen för att ta upp denna fråga på grundval av bl. a. det material och de bedömningar som redovisats av 1962 års utredning angående hembiträdeslagstiftningen.

Utredningen har diskuterat olika skäl som kan anföras för och emot ett frångående av den indirekta metoden för arbetstidens reglering på det husliga arbetets område. Utredningens slutsats blir att övervägande skäl talar för att arbetstiden för hushållsanställda regleras efter i huvudsak samma principer som på andra områden. En kraftig remissopinion stöder denna ståndpunkt.

Även jag anser att revisionen av hembiträdeslagstiftningen bör innebära att man tillgodoser önskemålen om att de husligt anställda i princip jämföras med andra arbetstagargrupper i arbetstidshänseende. Enligt min mening utgör de allmänna strävandena mot likställdhet mellan olika samhällsmedlemmar och samhällsgrupper ett viktigt skäl för att lagstiftningens karaktär ändras i antydd riktning. Utredningens undersökningar rörande arbetstidsförhållandena i husligt arbete synes dessutom ge anledning att anta att en anpassning av lagstiftningen till de regler som gäller för andra arbetstagare kan medverka till vissa förbättringar i fråga om arbetstiderna för de hushållsanställda. På sätt utredningen framhållit ter sig ett förbättrat lagstöd motiverat inte minst mot bakgrunden av att de husligt anställda i allmänhet är mycket unga och saknar tidigare erfarenheter av förvärvsarbete samt av att de ofta för sin utbildning är beroende av att få tillfredsställande vitsord från arbetsgivaren. I detta sammanhang kan också åberopas att arbetstagarna inte är sammanslutna i någon organisation som kan tillvarata deras intressen på arbetsplatsen.

Det sagda innebär inte att jag är främmande för de svårigheter som möter att åstadkomma en direkt reglering av arbetstiden på det husliga arbetets område. Hushållsarbete utförs under i viss mån speciella belingelser. Göromålen i ett hushåll är i regel av sådan natur att det är svårt att koncentrera dem till en någorlunda sammanhängande del av dagen. Detta innebär bl. a.

att tiden mellan arbetsdagens början och slut ofta blir lång men också att arbetsintensiteten brukar variera betydligt under dagens lopp. De husligt anställda har i allmänhet större möjligheter än andra arbetstagare att ombesörja egna personliga angelägenheter under arbetsdagen. En annan omständighet att beakta är att dygnsrytm och andra faktorer som påverkar arbetsförhållandena kan växla starkt mellan olika hushåll. Att åtskilliga husligt anställda arbetar under mer eller mindre okontrollerbara förhållanden har också på sina håll ansetts tala mot en direkt arbetstidsreglering. Vissa svårigheter kan dessutom finnas att göra arbetstidsbestämmelser på det husliga området tillräckligt effektiva.

De problem som här i korthet berörts måste naturligtvis uppmärksammas när det gäller att utforma lagstiftningen. De torde emellertid inte behöva förhindra en reform i den riktning jag nyss angett som önskvärd.

Utredningen har undersökt om en allmän arbetstidslag med den utformning som föreslogs av 1963 års arbetstidskommitté skulle kunna göras tillämplig på arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll. Eftersom den slutligen antagna arbetstidslagen i stort överensstämmer med kommitténs lagförslag är denna prövning alltjämt av intresse. Utredningen har funnit att de av arbetstidskommittén föreslagna bestämmelserna inte kan göras tillämpliga på husligt anställda utan att kompletteras med en särskild övertidsbestämmelse. Enligt utredningen förutsätter arbetstidskommitténs förslag bl. a. att avsteg från lagens materiella regler i betydande omfattning skall kunna åstadkommas genom kollektivavtal. Avsaknaden av organisationer på det husliga arbetsområdet innebär emellertid, framhåller utredningen, att denna utväg att få till stånd en lämplig särreglering är stängd. Den särskilda övertidsbestämmelsen anser utredningen nödvändig för att man skall kunna tillgodose behovet av barn tillsyn i en stor grupp av hushåll, nämligen småbarnsfamiljer där föräldrarna förvärvsarbetar utom hemmet. Med den utformning som kommittéförslaget fått finns emellertid inte utrymme för bestämmelser som rör enbart en speciell arbetstagargrupp. Utredningen kommer på grundval av sina överväganden fram till att det inte är möjligt att hänföra husligt arbete under den allmänna arbetstidslagen. I stället föreslår utredningen en särslagstiftning för detta område även i fortsättningen.

Jag vill i denna del ansluta mig till utredningens bedömning, som godtagits av alla remissinstanser utom en. Vid den allmänna arbetstidslagens tillkomst var det visserligen en strävan att göra undantagen från lagens tillämpningsområde så få och så litet omfattande som möjligt. Undantag ansågs böra medges bara i sådana fall där ett inordnande under lagen skulle medföra betydande olägenheter för verksamheten eller där arbetsförhållandena antingen generellt eller för vissa arbetstagare var så speciella att de inte kunde förenas med de materiella regler lagen måste innehålla. Just när det gäller de hushållsanställda finns emellertid, som utredningen framhåller,

en betydande grupp, vars arbetsförhållanden får anses vara sådana att det inte låter sig göra att strikt tillämpa allmänna arbetstidslagens regler om ordinarie arbetstid, jourtid och övertid. Möjligheten att överlämna åt parterna att i kollektivavtal komma överens om avsteg från dessa regler står inte heller till buds på det husliga området och särbestämmelser för enstaka arbetstagargrupper har konsekvent undvikits i arbetstidslagen. Man får därför acceptera att arbete i arbetsgivarens hushåll undantas från arbetstidslagens tillämpningsområde och att regleringen av de hushållsanställdas arbetstider sker i en särskild lag. Man vinner också därigenom den fördelen att i denna lag kan tas in även bestämmelser av annan än rent arbetstidsmässig karaktär.

Den vikt man enligt det förut anförda bör lägga vid jämställdhetsaspekterna leder till att de särskilda arbetstidsbestämmelserna för hushållsanställda bör konstrueras efter i huvudsak samma mönster som reglerna i allmänna arbetstidslagen. Lagstiftningen bör således ange maximimått för arbetstidens längd för viss tidsperiod. Den bör vidare bygga på samma arbetstidsbegrepp som allmänna arbetstidslagen gör. Detta innebär att arbetstagarens bundenhet vid arbetsplatsen blir avgörande för om arbetstid föreligger eller ej. En omläggning av nuvarande regelsystem får naturligtvis inte medföra försämrade garantier beträffande förläggningen av de anställdas fritid jämfört med vad som gäller i dag. I sammanhanget får man därför ta upp bl. a. frågan huruvida arbetskyddslagens bestämmelser om arbetstiden och dess förläggning bör göras tillämpliga på de hushållsanställda. Jag återkommer senare till detta spörsmål.

I arbetstidslagstiftningen intar bestämmelserna om den ordinarie arbetstidens längd en central plats. Genom generella arbetstidsförkortningar har maximum för den ordinarie arbetstiden successivt nedbringats till f. n. 42½ timmar i veckan. Genom den nya allmänna arbetstidslagen sker en ytterligare förkortning, varigenom 40-timmarsveckan blir en realitet fr. o. m. år 1973. Ett väsentligt mål när det gäller att utforma särlagstiftningen för det husliga området bör vara att tillförsäkra de hushållsanställda del i den standardförbättring som förkortningsreformerna fört med sig för andra arbetstagargrupper.

Också i ett annat avseende anser jag det önskvärt att inriktningen stämmer överens med allmänna arbetstidslagens. Jag syftar här på grunderna för övertidsregleringen. Huvudtanken bakom övertidsbestämmelserna i allmänna arbetstidslagen är att arbete på övertid skall vara en extraordinär företeelse. Övertid bör tillgripas för att tillgodose tillfälliga behov då särskilda omständigheter föreligger. Däremot bör som regel inte förekomma någon kontinuerlig förlängning av arbetstiden med stöd av övertidsreglerna. Dessa synpunkter bör enligt min mening vara bestämmande också när det gäller övertid för de hushållsanställda.

Om man således i åtskilliga väsentliga hänseenden bör sträva efter parallellitet med lagstiftningen för arbetstagare i allmänhet är det å andra

sidan uppenbart att de särskilda förhållandena på det husliga arbetets område måste återspegla sig i utformningen av regelsystemet. Hänsyn måste tas till att arbetsavtalen på den husliga sektorn inte som på andra områden tillkommer under medverkan av fackliga organisationer. Denna skiljaktighet innebär att bestämmelserna om de hushållsanställdas arbetstider inte kan ges den dispositiva karaktär som reglerna i allmänna arbetstidslagen fått. De maximigränser som fastläggs för arbetstiden måste vara av tvingande natur om lagstiftningens syften skall kunna tillgodoses.

Den ringa fackliga organisationen på det husliga området gör det också svårare att föra ut en ny lagstiftning i den praktiska tillämpningen. Utredningens undersökningar har visat att kunskaperna hos arbetstagare och arbetsgivare om hembiträdeslagen och dess innehåll är långt ifrån fullgoda. Min slutsats härav blir — även om man naturligtvis bör kunna nå betydelsefulla resultat genom en rätt upplagd informations- och upplysningsverksamhet — att stor vikt måste läggas vid att reglerna görs så enkla och lättförståeliga som möjligt.

Åtskilliga arbetstagare i husligt arbete torde ha arbetstidsförhållanden som i inte ringa mån avviker från vad som gäller i arbetslivet i övrigt. För en del av dessa bör det vara möjligt att nå fram till en bättre anpassning av arbetstiderna till förhållandena på andra områden. Som utredningen funnit gäller detta dock inte den betydande grupp av arbetstagare som anställts för barntillsyn o. d. i hushåll där båda föräldrarna eller en ensam familjeförsörjare yrkesarbetar utom hemmet. I likhet med det stora flertalet remissinstanser delar jag utredningens uppfattning att man för denna kategori måste beakta rådande förhållanden genom bestämmelser som medger att arbetstagaren kan anlitas för tjänstgöring på arbetsplatsen något längre tid än normal arbetstid. Enligt min mening behöver man knappast hysa några allvarliga betänkligheter häremot. Som tidigare framhållits torde arbetsuppgifterna för de husligt anställda regelmässigt vara sådana att de tillåter visst mått av sysslande med egna angelägenheter under arbetstid.

Arbetstidsreglerna i utredningens förslag har utformats i nära anslutning till arbetstidskommitténs förslag till allmän arbetstidslag. Den ordinarie arbetstiden skall enligt förslaget inte få överstiga 40 timmar i veckan i genomsnitt för en period som får vara längst fyra veckor. I fråga om övertid föreslås motsvarigheter till allmänna arbetstidslagets bestämmelser om s. k. allmän övertid och övertid för nödfallsarbete. Övertid skall således som regel få tas ut bara när särskilda skäl föreligger. Maximum för allmän övertid är enligt förslaget 48 timmar under en fyraveckorsperiod och 200 timmar per kalenderår. Den förut omnämnda särskilda övertidsregeln tillåter därutöver övertid för tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem, som inte kan ta vård om sig själv, i den mån det behövs på grund av att hushållets övriga medlemmar har förvärvsarbete utanför hemmet. Sådan övertid föreslås kunna uppgå till högst 40 timmar under en period av fyra veckor. I

överensstämmelse med förslaget till allmän arbetstidslag upptar utredningens förslag bestämmelser om s. k. jourtid, dvs. tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen för att utföra arbete om detta skulle behövas. Maximum för jourtid föreslås till högst 48 timmar under en period av fyra veckor.

För egen del anser jag att utredningens förslag i mycket utformats så att det stämmer överens med de allmänna riktlinjer jag förut angett. Generellt sett är den eftersträlvade likformigheten mellan allmänna arbetstidslagen och lagstiftningen på det husliga området av stort värde. Glädjande är vidare att utredningen kunnat föreslå regler om den ordinarie arbetstiden som innebär att principen om 40 timmars normal arbetsvecka skrivs in i lagstiftningen. Bakom förslagets bestämmelser om övertid kan man också spåra den önskvärda restriktiva inställningen till arbete på övertid.

På vissa punkter anser jag emellertid att avvikelse bör göras från utredningsförslaget. Detta förhållande bottnar främst i min önskan att förenkla lagstiftningen så långt som möjligt och därmed underlätta dess tillämpning. Enligt min åsikt är utredningens förslag väl komplicerat genom att arbetstiden delas upp i alltför många kategorier. Samma uppfattning har förts fram av några remissinstanser, bl. a. arbetarskyddsstyrelsen.

Uppspaltningen på tre olika former av övertid alltefter förutsättningarna för övertidsutlag för med sig problem t. ex. i samband med arbetstidskontrollen. Enligt min mening bygger f. ö. konstruktionen övertid för tillsyn av barn m. fl. på ett alltför teoretiskt betraktelsesätt. Också principiella skäl talar emot konstruktionen. Bakom förslaget i denna del ligger främst önskemålet att tillgodose småbarnsfamiljernas behov av barnpassning m. m. under den del av dagen då föräldrarna är borta från hemmet på grund av förvärvsarbete. Jag är ense med utredningen om att sådana hänsyn måste tas i lagstiftningen. Behovet av ökat arbetstidsuttag i de aktuella hushållen är emellertid närmast kontinuerligt och inte något som uppstår tillfälligt på grund av särskilda omständigheter. Det bör då inte tillgodoses genom en övertidsbestämmelse. Jag förordar i stället att lagen upptar en kompletterande specialregel som medger utsträckt ordinarie arbetstid för den grupp hushållsanställda som det här är fråga om. I sammanhanget vill jag framhålla att sådan utsträckt arbetstid utan tvivel kommer att få inflytande på den lön som utgår. Den av mig förordade regeln bör således inte leda till sämre ekonomiskt resultat för de anställda än övertidskonstruktionen och den därmed förenade rätten till övertidsersättning.

Jag vill vidare ifrågasätta behovet av att införa begreppet jourtid för hushållens del. Någon direkt motsvarighet till de speciella förhållanden inom vissa arbetsområden som motiverade införandet av jourtid i allmänna arbetstidslagen anser jag inte föreligger på det husliga området. Till jourtid vill utredningen hänföra tid då arbetstagaren håller sig hemma för att passa telefon o. d. I hem med småbarn som kräver tillsyn skulle enligt utred-

ningen jourtid tillämpas när arbetstagaren tjänstgör som barnvakt på kvällen sedan barnen lagt sig. Det är naturligtvis inte lämpligt att begränsa arbetstiden så att man utesluter möjligheten att anlita de i barnfamiljshushållen anställda som barnvakt på kvällen när barnen sover. Jag anser det dock inte motiverat att införa begreppet jourtid för att möjliggöra att just den grupp av hushållsanställda som med viss nödvändighet har långa arbetsdagar får utnyttjas som barnvakt på kvällar och nätter i större utsträckning. Behovet av barnvaktshjälp på sådan tid som nyss nämnts bör kunna tillgodoses inom ramen för vad reglerna om ordinarie arbetstid och övertid medger. Inte heller vad utredningen i övrigt anfört i fråga om jourtid har gjort mig övertygad om att detta begrepp behövs i lagstiftningen. Med hänsyn härtill och till den förenkling som uppnås om jourtidsregler undviks föreslår jag att lagen inte upptar några bestämmelser om jourtid.

En lagstiftning som enligt det sagda bygger på en enkel och naturlig begreppsbildning bör, anser jag, ha goda förutsättningar att vinna förståelse hos de enskilda hushållens arbetsgivare och arbetstagare. Utan denna förståelse finns sannolikt risker för att lagstiftningen förfelar sitt syfte och kanske t. o. m. får negativa konsekvenser för arbetstagarna.

Mot bakgrunden av det anförda förordar jag en huvudregel beträffande den ordinarie arbetstiden av det innehåll som utredningen föreslagit. Den kompletterande regel som skall medge längre ordinarie arbetstid än enligt huvudregeln bör begränsas till att avse arbetstagare som har till uppgift att se till barn eller annan hushållsmedlem som inte kan ta vård om sig själv. Som en ytterligare förutsättning bör gälla, att förlängd ordinarie arbetstid medges bara i den mån det behövs på grund av att den eller de medlemmar av hushållet, som har ansvaret för att tillsynsbehovet blir tillgodosett, har förvärvsarbete utanför hemmet. Med förvärvsarbete utanför hemmet bör dock jämföras en sådan omständighet som att hinder föreligger att utöva tillsynen till följd av nedsättning i arbetsförmågan. Ett absolut maximum för den ordinarie arbetstidens förlängning bör enligt min mening sättas vid 12 timmar per vecka i genomsnitt för en period av fyra veckor.

Övertid bör få tas ut bara under förutsättning att särskilda skäl föreligger. Jag förordar att gränsen för det årliga övertidsuttaget sätts vid 300 timmar, vilket motsvarar vad som enligt allmänna arbetstidslagen utgör maximum för det sammanlagda uttaget av allmän och extra övertid. Man måste här beakta att avsteg från övertidsreglerna inte såsom enligt allmänna arbetstidslagen kommer att kunna ske genom överenskommelse i kollektivavtal. Inte heller är dispensvägen framkomlig. Det måste också finnas ett visst utrymme för utförande på övertid av sådana vaktsysslor som enligt utredningens förslag betraktas som jourtjänst.

Såsom förut antytts kan hembiträdeslagens fritidsgarantier inte utan vidare slopas. Övergången till arbetstidslag motiverar en prövning av frågan vilka kompletterande regler som behövs angående arbetstidens förlägg-

ning. Arbetarskyddslagens regler i detta avseende kommer därmed i blickpunkten. Då arbetarskyddslagen inte till någon del gäller för husligt anställda kan det finnas fog för att vidga frågeställningen till att avse hela spörsmålet i vilken utsträckning bestämmelser av arbetarskydds natur behövs för de hushållsanställda.

Utredningen har undersökt möjligheterna att göra arbetarskyddslagen tillämplig på arbete i arbetsgivarens hushåll. Därvid har utredningen funnit att det är av ett visst värde att arbetsgivare och arbetstagare genom uttryckliga föreskrifter i lag förpliktas att svara för att risker för olycksfall i hemmen motverkas. Detta skulle enligt utredningen kunna ske genom att arbetarskyddslagens allmänna bestämmelser om åtgärder till förebyggande av ohälsa och olycksfall gjordes tillämpliga på hushållsanställda. Också bestämmelserna i arbetarskyddslagen om raster, nattvila och veckovila för arbetstagare i allmänhet bör enligt utredningen utan olägenhet kunna tillämpas i husligt arbete.

Emellertid finns det, anser utredningen, ett flertal föreskrifter i lagen rörande minderåriga arbetstagare som är föga lämpade för detta arbetsområde. Att göra undantag med avseende på det husliga arbetet för reglerna om minderåriga arbetstagare är enligt utredningen inte lämpligt, eftersom de minderåriga utgör en mycket betydande grupp inom det husliga arbetets område. Enligt utredningens uppfattning skulle f. ö. slopandet av hembiträdeslagens begränsningsregel i fråga om användande av minderårig arbetstagare till arbete på kvällar och fridagar innebära en opåkallad försämring för de minderåriga, om inte regeln ersätts av andra skyddsbestämmelser än dem som enligt arbetarskyddslagen gäller för vuxna arbetstagare.

Utredningens slutsats blir att den nuvarande arbetarskyddslagen inte kan göras direkt tillämplig på husligt arbete. I stället förordar utredningen att vissa arbetarskyddsbestämmelser förs in i den särskilda lag som behövs för reglering av de husligt anställdas arbetstid. Förutom en mera allmänt utformad arbetarskyddsbestämmelse föreslår utredningen regler som garanterar vuxna och minderåriga anställda behövlig nattvila och veckovila. Dessa regler avses tjäna som ersättning för de nuvarande fritidsbestämmelserna i hembiträdeslagen.

För egen del godtar jag det resonemang utredningen här för. Följs utredningens förslag om att endast vissa skyddsbestämmelser skall tas in i den särskilda arbetstidslagen synes några större svårigheter i tillsynshänseende inte behöva uppstå. På grund härav förordar jag att utredningens förslag i förevarande del genomförs. När det gäller den närmare utformningen av de allmänna skyddsföreskrifterna och bestämmelserna rörande arbetstidens förläggning är det naturligt att sträva efter största möjliga överensstämmelse med arbetarskyddslagens motsvarande regler. Detta bör enligt min mening kunna gälla även om man beaktar att reglerna i arbetarskyddslagen kan

komma att ändras till följd av den översyn av arbetarskyddslagstiftningen som pågår genom den nyligen tillsatta arbetsmiljöutredningen. De bestämmelser som nu föreslås i detta avseende bör kunna omprövas i anslutning till en kommande revision av arbetarskyddslagstiftningen. Därvid kan också frågan om det husliga arbetets ställning inom arbetarskyddslagstiftningen övervägas på nytt.

Hembiträdeslagen innehåller som nämnts en del regler som rör annat än arbetstidens längd och förläggning. Dessa bestämmelser har motiverats dels med att det från ordningssynpunkt och för att undvika tvister är av värde att ha klara bestämmelser som kan fylla ut de vanligen ofullständiga anställningsavtalen och dels med att en reglering i vissa avseenden är påkallad av sociala skäl.

Utredningen har prövat om behov alltjämt finns av bestämmelser av detta slag. Bl. a. mot bakgrunden av arbetskraftsbristen på det husliga området ställer sig utredningen tveksam till behovet av särskilda skyddsregler mot obilliga avtalsvillkor i de hänseenden det här gäller. Utredningen anser emellertid att praktiska skäl kan anföras till stöd för att liksom f. n. ge en del utfyllnadsregler i lag rörande arbetsvillkoren för hushållsanställda. I enstaka avseenden anser utredningen också att skyddssynpunkter kan tillmätas betydelse. Utredningen finner det följaktligen lämpligt att i den särskilda arbetstidslagen ta in vissa bestämmelser som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i andra praktiskt betydelsefulla hänseenden än arbetstiden.

Utredningens ståndpunkt har inte mött någon erinran under remissbehandlingen. Även jag vill ansluta mig till utredningens bedömning. Det finns ett ganska stort praktiskt behov av klargörande lagregler också beträffande väsentliga arbetsvillkor som inte gäller arbetstiden. Härfor talar framför allt att såväl arbetsgivarna som arbetstagarna är oorganiserade och att det inte förekommer några kollektivavtal som kan sägas ge uttryck åt sedvanan på området. Man kan också åberopa att många arbetsgivare saknar erfarenheter av arbetsgivarfunktioner samt att arbetstagarna i allmänhet är unga och inte har varit verksamma på något annat område av arbetslivet. Dessa omständigheter gör det f. ö. naturligt att också instämma med utredningen i att regler av den här arten inte saknar betydelse från skyddssynpunkt. Som utredningen funnit bör hembiträdeslagens nuvarande regler kunna tjäna som utgångspunkt vid den närmare utformningen av bestämmelserna.

Den förordade arbetstidsregleringens syfte förutsätter enligt min mening någon form av tillsyn över lagens efterlevnad. Bl. a. torde tillsynsregler krävas för att undvika risken att de hushållsanställda råkar i en oförmånlig särställning vid jämförelse med andra arbetstagare. Den stundom framförda åsikten att arbetsförhållandena i enskilda hushåll över huvud taget inte bör underkastas offentlig tillsyn med hänsyn till privatlivets helgd anser jag

alltför onyanserad. Tillräckligt verksamma tillsynsregler bör kunna utformas under rimligt hänsynstagande till att arbetsplatserna är belägna i enskilda hem.

Tillsynen bör i enlighet med utredningens förslag inskränkas till att avse arbetstids- och arbetarskyddsbestämmelsernas efterlevnad. De åtgärder som skall kunna vidtas inom ramen för tillsynen bör också begränsas. Härför talar inte minst de praktiska svårigheter som annars uppstår redan på grund av det förhållandevis stora antalet arbetsplatser. Jag delar utredningens uppfattning att tillsynsverksamheten framför allt bör inriktas på att ge råd och anvisningar åt arbetsgivare och arbetstagare. Tillsyn i annan form bör bli aktuell närmast när anledning finns att anta att lagreglerna överträds. Som utredningen funnit bör man inte helt utesluta möjligheten att företa inspektion på arbetsplatsen. Denna möjlighet bör dock inte kunna tillgripas annat än i mera speciella fall.

För arbetsgivare och arbetstagare på den husliga sektorn torde behovet av upplysning och vägledning rörande gällande regler vara större än inom områden där ett fackligt organisationsväsende är uppbyggt. Detta behov kan knappast tillgodoses enbart genom de generella råd och anvisningar som tillsynsmyndigheten kan komma att meddela. De berör ju f. ö. inte de spörsmål som lagen behandlar utöver arbetstids- och arbetarskyddsfrågorna.

Arbetsförmedlingarna har hittills brukat tillhandagå med upplysningar rörande innehållet i hembiträdeslagen. För frågor om hembiträdeslagens närmare innehåll har förmedlingarna under senare år i allmänhet hänvisat till arbetsmarknadsstyrelsens kanslibyrå. För egen del anser jag att man bör kunna bygga vidare på den ordning som sålunda utbildat sig. För såväl arbetsgivare som arbetstagare bör det te sig naturligt att kunna vända sig till arbetsmarknadsorganen, som bl. a. förmedlar en stor del av anställningarna i husligt arbete. Jag förutsätter att arbetsmarknadsstyrelsen inom ramen för sin reguljära informationsverksamhet även i övrigt medverkar till att en breddad kännedom om lagstiftningen ges till grupper som kan väntas bli berörda av denna.

I enlighet med det anförda har inom socialdepartementet upprättats förslag till *arbetstidslag för husligt arbete*. Förslaget torde få fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende som *bilaga*.

Utöver vad jag tidigare anfört bör följande nämnas angående förslaget.

Specialmotivering

De centrala bestämmelserna i lagförslaget avser de husligt anställdas arbetstider. Med hänsyn härtill framstår det som naturligt att betrakta lagen främst som en arbetstidslag. Detta gäller också om man beaktar att de före-

slagna arbetstidsbestämmelserna, till skillnad från reglerna i den nya allmänna arbetstidslagen, inte i huvudsak begränsas till frågor om arbetstidens längd utan också behandlar sådana spörsmål om arbetstidens förläggning, som för arbetstagare i allmänhet regleras i arbetarskyddslagen. Som utredningen ansett bör huvudinnehållet i lagen komma till uttryck i lagens rubrik. I stället för det namn som utredningen föreslagit — lag om arbetstid m. m. i husligt arbete — föreslås emellertid beteckningen arbetstidslag för husligt arbete. Härigenom vinner man större likhet med namnen på de båda andra arbetstidslagarna, nämligen allmänna arbetstidslagen och sjöarbetstidslagen.

Som utredningen funnit finns det flera skäl att undvika uttrycket hembiträde i lagstiftningen. Bl. a. kan åberopas att lagen föreslås få ett vidare tillämpningsområde än hembiträdeslagen och omfatta även husligt anställda som enligt hembiträdeslagens terminologi inte är hembiträden. Då dessutom benämningen på de anställda i den nya lagen inte bör avvika från uttrycks sättet i annan nyare arbetsrättslig lagstiftning bör den neutrala beteckningen arbetstagare användas.

1 §

I paragrafens första stycke anges lagens tillämpningsområde. Detta har bestämts att omfatta anställningsförhållande där arbetstagare utför arbete i arbetsgivarens hushåll.

Att på sätt som skett i hembiträdeslagen begränsa tillämpningen till fall då det husliga arbetet är arbetstagarens huvudsakliga uppgift hos arbetsgivaren har inte ansetts lämpligt. I stället har avsikten varit att tillämpningsområdet för reglerna om arbetstid och arbetarskydd — i överensstämmelse med vad som gäller för andra arbetstagare enligt allmänna arbetstidslagen och arbetarskyddslagen — skall grunda sig på den s. k. delprincipen. Dessa regler bör alltså gälla för allt arbete av det slag lagen avser, även om arbetet inte utgör arbetstagarens huvudsakliga syssla hos arbetsgivaren. Däremot bör de inte vara tillämpliga under den tid arbetstagaren utför arbete av annat slag för arbetsgivarens räkning, även om hushållsarbetet är den huvudsakliga arbetsuppgiften. Om det sagda leder till att en arbetstagares verksamhet i arbetstidshänseende blir att hänföra till olika lagar kan arbetsgivaren naturligtvis inte ta detta till intäkt för att ta ut full ordinarie arbetstid och övertid enligt vardera lagen.

När det gäller de bestämmelser som den föreslagna lagen innehåller i andra ämnen än arbetstid och arbetarskydd kan tillämplighetsfrågan inte bedömas efter delprincipen. Dessa bestämmelser har sådant innehåll att de måste avse anställningen i dess helhet. Här avsedda regler torde böra gälla för sådana anställningar som med ett naturligt betraktelsesätt framstår som anställningar i hushållsarbete. Detta krav kan anses uppfyllt när arbetstagaren har till huvudsaklig uppgift att utföra arbete i arbetsgivarens hushåll men inte annars. Här får alltså en huvudsaklighetsprincip ligga till

grund för bedömningen. Som utredningen funnit torde det inte vara nödvändigt att lagtexten direkt utsäger detta. Bl. a. med hänsyn till att anställningar med blandade arbetsuppgifter är sällsynta finns det inte anledning att befara några svårigheter vid den praktiska tillämpningen.

Med uttrycket arbete i arbetsgivarens hushåll avses varje arbete som enligt allmänt språkbruk inbegrips därunder, såsom matlagning, servering, diskning, bakning, konservering, städning, eldning, tvätt, strykning, sömnad och barnskötsel. I princip torde begreppet hushållsarbete innefatta allt arbete som utförs i och för det privata hushållet och som behövs för dettas normala behöriga skötsel. Utanför lagens tillämpningsområde faller sådant arbete som utförs i och för arbetsgivarens rörelse, exempelvis köksarbete på restaurang och städningsarbete på kontor liksom även husligt arbete vid vårdinstitutioner. I nu berörda avseenden har det föreliggande förslaget samma innebörd som hembiträdeslagen. Det bör här tilläggas att till hushållsarbete hänförs också tillsyn och vård av barn, sjuka och gamla som tillhör hushållet. Lagen är alltså tillämplig på den som är anställd för att utföra sådant arbete i ett privat hem.

De nya regler om arbetstid och arbetarskydd som nu föreslås för det husliga arbetet bör — i likhet med vad som gäller på andra arbetsområden — i princip vara tillämpliga även på korttids- och deltidanställningar. Reglerna om arbetstidens begränsning får visserligen inte någon direkt praktisk betydelse för flertalet deltidanställda. Förslaget innefattar lika litet som annan arbetstidslagstiftning något skydd mot omfattande arbetstidsuttag av den som har mer än en anställning. De föreslagna bestämmelserna om ledighet och om begränsning av den dagliga arbetstiden för minderåriga arbetstagare kan emellertid få betydelse även vid deltidanställningar. Genom att förslaget inte innehåller någon begränsning med avseende på anställningstidens längd blir det tillämpligt även på helt tillfälliga anställningar, exempelvis sådana som rör en enstaka dag.

De andra regler än arbetstids- och arbetarskyddsbestämmelser som lagen innehåller är visserligen i första hand avpassade för heltidsanställningar av viss varaktighet. I den mån bestämmelserna kan få aktualitet vid andra typer av anställningar finns dock inte tillräcklig anledning att göra undantag för dem annat än i ett avseende. Rätt att få ett betyg som innehåller vitsord om arbetstagarens sätt att sköta sitt arbete synes inte böra föreligga förrän anställningen har varat viss tid. Bestämmelse härom har tagits in i 14 §, som handlar om tjänstgöringsintyg.

Undantag från lagens tillämpningsområde föreslås för arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj. Detta överensstämmer med vad som gäller enligt annan jämförlig lagstiftning. Vid tillämpningen av arbetstids- och arbetarskyddslagstiftningen har begreppet familjemedlem getts en ganska vidsträckt innebörd. Till familjemedlemmar har hänförts också andra än de närmaste släktingarna och t. o. m. personer som inte alls är släkt med

arbetsgivaren, exempelvis fosterbarn, under förutsättning att de lever tillsammans med arbetsgivaren och tillhör dennes hushåll. Denna tolkning bör kunna appliceras på den föreslagna undantagsbestämmelsen.

I hembiträdeslagen görs undantag för vissa andra kategorier av arbetstagare, nämligen dels husföreståndarinna eller därmed jämförlig arbetsledare, dels hushållerska eller annan som självständigt sköter hemmet i husmors ställe. Den från praktisk synpunkt betydelsefulla frågan är om gruppen hushållerskor — som enligt den statistiska undersökning utredningen låtit göra år 1964 utgjorde drygt 6 000 personer eller inemot en femtedel av samtliga arbetstagare i husligt arbete — bör inordnas under lagstiftningen eller ej. Motsvarande spörsmål när det gäller gruppen husföreståndarinnor synes däremot inte vara av samma vikt, eftersom antalet arbetsplatser på det husliga området med mer än en anställd uppenbarligen är mycket ringa. Utredningen har funnit det tveksamt om dessa båda grupper av arbetstagare bör undantas från lagens tillämpningsområde. Efter att ha redovisat olika skäl som kan anföras för och emot en sådan ordning har utredningen avstått från att föreslå några undantagsregler.

Som utredningen framhållit är det principiellt önskvärt att undantagen från lagstiftningen blir så få och så litet omfattande som möjligt. Utredningens undersökningar synes också ge vid handen att ett inordnande av de aktuella grupperna under lagen skulle kunna leda till förbättrade arbetstidsförhållanden för åtskilliga arbetstagare. Svårigheterna med en generell tillämpning av lagen på dessa grupper ligger framför allt däri, att inte så få hithörande arbetstagare har en självständig ställning med bl. a. befogenheter att bestämma över arbetets uppläggning. För sådana fall kan det te sig mindre realistiskt att förutsätta kontroll från arbetsgivarens sida över arbetstagarens arbetstider m. m.

En undantagsregel som anknyter till arbetstagarens självständiga ställning synes med nödvändighet bli ganska vag till sin utformning. Eftersom det i det enskilda fallet kan vara svårt att avgöra hur hög grad av självständighet en arbetstagare faktiskt har, torde en sådan regel kunna föra med sig oklarhet och besvärliga gränsdragningsproblem i den praktiska tillämpningen. Som utredningen påpekat undgår man emellertid inte alla gränsdragningssvårigheter om man avstår från att införa den ifrågasatta undantagsregeln. Då aktualiseras nämligen oftare problem rörande lagens tillämplighet på sådana hemarbetande som betecknas som hushållerskor eller liknande men som sammanlever med arbetsgivaren under äktenskapsliknande förhållanden.

Vid övervägande av de argument som kan anföras i den förevarande frågan har utredningens ståndpunkt godtagits. Den föreslagna lagen skall således gälla i fråga om alla anställda i husligt arbete utom dem som tillhör arbetsgivarens familj. Det förutsätts att det verkligen råder ett arbetsrättsligt förhållande mellan parterna. Det kan stundom vara svårt att avgöra

om detta är fallet när partsförhållandet har inslag av såväl personlig som arbetsrättslig karaktär. I sådana lägen får frågan om lagens tillämplighet besvaras på grundval av en samlad bedömning, där hänsyn tas till alla faktorer som talar i ena eller andra riktningen. Är det personliga draget i partsförhållandet starkt dominerande medan det arbetsrättsliga momentet skjutits i bakgrunden, synes parterna inte kunna betecknas som arbetsgivare och arbetstagare.

Lagförslagets regler är av tvingande karaktär, om annat inte uttryckligen anges i de särskilda bestämmelserna. Detta innebär bl. a. att en arbetstagare inte med bindande verkan kan avstå från de förmåner lagen avser att garantera. Andra stycket i förevarande paragraf ger uttryck härför. I detta sammanhang bör framhållas att föreskrifterna inte lägger hinder i vägen för avtal som bereder arbetstagaren större förmåner än dem lagen vill garantera.

2 §

Första stycket i denna paragraf ger uttryck för principen om högst 40 timmars normal arbetsvecka. Som utredningen framhållit och som bekräftats av några remissinstanser kan det, när det gäller husligt arbete, med hänsyn till förhållandena på den särskilda arbetsplatsen finnas beaktansvärda behov av att kunna förlägga arbetsliden på sådant sätt att arbetstidsuttaget inte blir detsamma varje vecka. Detta kan exempelvis bero på att arbetsgivarens egna arbetstider utanför hemmet är oregelbundna. Mot bakgrunden härav får det anses närmast ofrånkomligt att lagen, som ju avses bli tvingande, medger längre begränsningsperiod för den ordinarie arbetstiden än en vecka. Begränsningsperioden bör dock inte få överstiga fyra veckor. En så utformad reglering överensstämmer med vad som för vissa inte särdeles sällsynta situationer gäller enligt den nya allmänna arbetstidslagen. Enligt denna lag får en upp till fyra veckor förlängd begränsningsperiod tillämpas om det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt. Det bör understrykas att den föreslagna fyraveckorsregeln är en maximiföreskrift och att följaktligen begränsningsperioder om en, två eller tre veckor kan tillämpas. Som utredningen framhållit bör naturligtvis arbetstiden i möjligaste mån vara densamma varje vecka. En sådan fördelning torde i allmänhet framstå som lämpligast för såväl arbetsgivare som arbetstagare.

Andra stycket i paragrafen innehåller den i allmänna motiveringen berörda specialregeln om förlängd ordinarie arbetstid, som ansetts behövlig framför allt av hänsyn till förvärvsarbetande föräldrar med små barn. Specialregeln avser enbart sådana arbetstagare, vars arbete innefattar tillsyn av barn eller annan person som inte kan ta vård om sig själv. För att bestämmelsen skall vara tillämplig krävs vidare att de medlemmar av hushållet, som har ansvaret för att tillsynsbehovet blir tillgodosett — oftast är det fråga om två föräldrar —, är förhindrade att utöva tillsynen på grund av

att de förvärvsarbetar utanför hemmet. Bestämmelsen gäller även det fall att det bara finns en sådan medlem i hushållet och denne förvärvsarbetar utom hemmet. Tillräckliga skäl har inte ansetts föreligga att tillåta förlängd ordinarie arbetstid även vid bortovaro från hemmet av annan anledning än förvärvsarbete, exempelvis studier, föreningsverksamhet o. d. Motsvarande gäller om förvärvsarbete utförs i hemmet. Som nämnts i den allmänna motiveringen har däremot med förvärvsarbete utanför hemmet jämförts den situationen, att hinder föreligger att utöva tillsynen till följd av nedsatt arbetsförmåga. Den typ av hushåll, där t. ex. en hemmavarande förälder inte kan passa barn på grund av ett handikapp eller en långvarig sjukdom, har ansetts böra beaktas i förevarande hänseende.

En ordinarie arbetstid som överstiger vad som följer av huvudregeln får förekomma bara i den mån det behövs på grund av de angivna omständigheterna. Om exempelvis av två förvärvsarbetande makar den ena är borta från hemmet måndag—fredag kl. 7—16 och den andra samma dagar kl. 8.30—18, behöver arbetstagaren inte utnyttjas för tillsyn av makarnas barn mer än tiden kl. 8.30—16, dvs. 7 1/2 timmar. Genom att förlägga arbetstiden mellan kl. 8.15 och 16.15 måndag—fredag är det då möjligt att undvika förlängd ordinarie arbetstid. Ändras exemplet därhän, att den make som går hemifrån kl. 7 inte kan återvända förrän kl. 17 får däremot den ordinarie veckoarbetstiden förlängas med 2 1/2 timmar till högst 42 1/2 timmar. Ett absolut maximum för här avsedd förlängning är enligt lagförslaget 48 timmar per fyraveckorsperiod.

Förslaget upptar inte någon bestämmelse om längsta tillåtna ordinarie arbetstid per dygn. På denna punkt överensstämmer förslaget med den nya allmänna arbetstidslagen (jfr prop. 1970: 5 s. 108 ff). Den spärr som kan behövas mot alltför långa arbetsdagar finns främst i den föreslagna bestämmelsen om nattvila i 9 §. I fråga om minderåriga ges en särskild föreskrift om maximum för den totala dygnsarbetstiden i 10 §.

Förslaget bygger liksom allmänna arbetstidslagen på ett nettoarbetstidsbegrepp. Raster skall således inte räknas in i arbetstiden. Uttrycket rast skall därvid ges samma innebörd som enligt 17 § arbetarskyddslagen. Rast är enligt denna bestämmelse ett avbrott i arbetstiden, vars varaktighet är på förhand bestämd och under vilket arbetstagaren fritt förfogar över sin tid och inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Eftersom arbetarskyddslagen inte görs tillämplig på husligt arbete har en motsvarande definition tagits in som ett tredje stycke i förevarande paragraf. För att det skall vara fråga om rast krävs alltså inte bara att arbetstagaren kan syssla med vad denne vill utan också att arbetstagaren har rätt att avlägsna sig från det hem där denne är anställd. Ofta torde detta inte vara möjligt, exempelvis därför att det finns små barn i hemmet som inte kan lämnas ensamma. Bara om arbetsgivaren inte ställer några som helst krav på att arbetstagaren skall finnas tillgänglig föreligger en rast i lagens mening. Om sedan arbetstagaren ändå väljer att stanna kvar på arbetsplatsen, exempelvis för att inta en måltid,

hindrar detta givetvis inte att avbrottet i arbetet blir att betrakta som rast.

Paragrafens fjärde stycke innebär att man inte nödvändigtvis behöver räkna begränsningsperioden från och med kalenderveckans första dag. Också annan dag i veckan kan väljas som utgångspunkt. Beräkningen skall naturligtvis ske efter ett fast system. Man kan t. ex. inte utgå från en veckodag när det gäller att beräkna arbetstid för en viss begränsningsperiod och från en annan veckodag såvitt gäller nästa begränsningsperiod. En veckoindelning med samma veckodag som utgångspunkt skall i stället tillämpas konsekvent för varje arbetstagare.

Vad nyss sagts om ett fast system för preciseringen av vecka gäller också i övrigt vid utläggande av begränsningsperioderna. Om i det enskilda fallet begränsningsperioden är fyra veckor skall således den första perioden omfatta veckorna 1—4, den andra veckorna 5—8, den tredje veckorna 9—12, etc.

3 §

Denna och följande paragraf innehåller regler om den omfattning i vilken övertidsarbete får förekomma. I 3 § upptas föreskrifter om övertid i allmänhet, medan 4 § reglerar övertid för nödfallsarbete. Bestämmelserna i dessa paragrafer har sin motsvarighet i 10 § första stycket resp. 8 § i allmänna arbetstidslagen. Lagförslaget innehåller däremot inte som allmänna arbetstidslagen några regler om övertid för förberedelse- och avslutningsarbeten. Sådana regler har ansetts sakna tillämplighet för det husliga arbetets del. Inte heller föreslås någon motsvarighet till allmänna arbetstidslagens föreskrift om dispenslagd s. k. extra övertid. Som utredningen funnit är det opraktiskt att räkna med att tillsynsmyndigheten skulle behöva ta ställning till frågor om extra övertidsarbete i privata hushåll.

Med övertid i lagens mening förstås sådan arbetstid som överstiger den i lagen fastställda ordinarie arbetstiden. Skulle kortare ordinarie arbetstid ha avtalats än vad lagen medger, utgör skillnaden mellan avtalad och av lagen medgiven längsta arbetstid inte övertid i lagens mening.

Enligt 3 §, vars innehåll berörts i den allmänna motiveringen, får övertid tas ut med högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod, dock högst 300 timmar under samma kalenderår. Något påtagligt behov av att på sätt som skett i allmänna arbetstidslagen öppna möjlighet att låta begränsningsperioden vara en månad i stället för fyra veckor har inte ansetts föreligga.

Övertid får tas ut bara då särskilda skäl föreligger. Häri ligger ett krav på att det skall finnas en speciell anledning till att övertid behövs just då. En sådan anledning kan vara att arbetsgivaren själv har övertidsarbete på sin arbetsplats eller är borta hemifrån för studier, föreningsammanskomster, sällskapsliv eller annan förströelse och att hjälp därför behövs med tillsyn

av barnen. Situationen kan också vara den att familjen har gäster, varvid arbetstagaren får hjälpa till med matlagning, servering, barnpassning e. d. Däremot är det inte meningen att bestämmelsen skall utnyttjas för att regelbundet under en längre period utsträcka den ordinarie arbetstiden.

4 §

Paragrafen anger villkoren för uttag av övertid för nödfallsarbete. Den har inte kunnat utformas efter mönster av 8 § allmänna arbetstidslagen på grund av de särskilda förhållandena inom husligt arbete. I stället har regleringen i 12 § andra stycket hembiträdeslagen ansetts kunna vara till ledning.

En förutsättning för att nödfallsparagrafen skall vara tillämplig är att det har inträffat en olyckshändelse eller ett akut sjukdomsfall eller någon annan lika allvarlig händelse som inte har kunnat förutses. Det ligger i sakens natur att det skall vara fråga om en tilldragelse inom det hushåll där arbetstagaren är anställd. I hembiträdeslagens motsvarande bestämmelser nämns särskilt, såvitt avser jordbrukshushåll, sjukdomsfall bland djuren. Skäl finns knappast att ta med denna hänvisning. Det är emellertid tänkbart att en sådan tilldragelse skulle kunna betraktas som en oförutsebar omständighet av det slag som paragrafen syftar på. Det förtjänar understrykas att det skall vara fråga om en plötsligt inträffande, oväntad händelse. Arbetstagaren får användas till övertidsarbete i den mån det oundgängligen påkallas på grund av det skedda. Häri ligger ytterligare en väsentlig begränsning i bestämmelsens tillämpningsområde. Övertid för nödfallsarbete får tas ut bara för arbete som står i omedelbart samband med den inträffade händelsen, som inte kan anstå och som inte kan utföras av någon annan. Om exempelvis en av makarna i hushållet drabbas av ett olycksfall eller plötsligt insjuknar och måste föras till sjukhus, åtföljd av andra maken, kan arbetstagaren hållas kvar på övertid för att se till barnen. Däremot kan i princip övertid inte utnyttjas med stöd av denna paragraf om det är ett av barnen som insjuknar och måste föras till sjukhus, åtföljd av den ena av föräldrarna, medan den andra utan olägenhet kan stanna hemma hos de övriga barnen. Det får anses följa av bestämmelsens formulering att övertidsarbete av detta slag inte kan fortgå under någon längre tid på grund av samma orsak. Om exempelvis en av makarna efter ett olycksfall blir omhändertagen för långvarig vård berättigar inte paragrafen till att använda arbetstagaren under hela denna tid för all passning av barn och annat hushållsarbete som den andre maken är förhindrad att ombesörja.

I klarhetens intresse bör framhållas, att den omständigheten att bestämmelsen om övertid för nödfallsarbete placerats efter bestämmelsen om allmän övertid inte innebär att övertid enligt 4 § skulle kunna förekomma bara när möjligheterna till övertid enligt 3 § är uttömda.

5 §

Paragrafen behandlar arbetstagarnas skyldighet att arbeta på övertid. Den nya allmänna arbetstidslagen innehåller inte någon uttrycklig bestämmelse i detta hänseende. I avsaknad av lagbestämmelse gäller vad som är överenskommet i kollektivt eller enskilt avtal. Hembiträdeslagen innehåller däremot en bestämmelse i ämnet i 12 § fjärde stycket. Där sägs att arbetstagaren är skyldig att utföra övertidsarbete i vissa situationer av nödfalls-karaktär men att i övrigt gäller vad som kan anses överenskommet med arbetsgivaren. Med hänsyn till att vägledande avtal saknas på det husliga arbetets område synes det lämpligt att även i fortsättningen genom bestämmelser i lag klargöra vad som skall gälla om arbetstagares skyldighet att fullgöra övertidsarbete.

Enligt den föreslagna bestämmelsen är arbetstagare — frånsett nödfalls-situationer av det slag som avses i 4 §, då arbetstagaren inte kan undandra sig att utföra det övertidsarbete som förhållandena kräver — inte skyldig att arbeta på övertid om arbetstagaren inte åtagit sig det. Som utredningen framhållit kan åtagandet göras antingen med avseende på ett enstaka tillfälle eller mera generellt, exempelvis i samband med att anställningsavtalet sluts. Det får naturligtvis inte leda till att kravet på särskilda skäl för övertidsuttag efterges. Ett åtagande av generell karaktär ger i allmänhet arbetsgivaren visst utrymme att bestämma när övertidsarbete skall äga rum. I sådant läge måste arbetstagaren ha rätt att få besked rimlig tid i förväg. För det fall att övertidsarbete skall tas ut en kväll, har utredningen uttalat att arbetstagaren bör få veta detta senast samma dags förmiddag. Det bör understrykas att en så pass kort varseltid bör vara en undantagsföreteelse. I normalfallet bör varsel kunna ges betydligt tidigare.

6 §

Paragrafen föreskriver skyldighet för arbetsgivare att föra anteckning om övertid. Motsvarande skyldighet för arbetsgivare inom andra områden av arbetslivet finns inskriven i 11 § allmänna arbetstidslagen. Det ligger i bägge parters intresse att uttaget av övertid bokförs så att inga onödiga tvister uppkommer. Visserligen kan det vara svårt för en arbetsgivare som är borta från hemmet om dagarna att hålla reda på den anställdes arbetstider. I sådana fall får det ankomma på arbetstagaren att upplysa om när det varit nödvändigt att göra avvikelser från den överenskomna arbetstiden. Ibland kan det kanske vara lämpligt att arbetstagaren själv för anteckningar och lämnar dem till arbetsgivaren för godkännande. Rörande anteckningarnas form bör inga särskilda föreskrifter meddelas. Någon regel om att tillsynsmyndigheten skall meddela bestämmelser i ämnet föreslås därför inte. Av paragrafens formulering framgår emellertid att anteckningarna

skall motsvara vad som behövs för att man skall få besked om tjänstgöringens omfattning och förläggning. F. n. tillhandahåller arbetsmarknadsstyrelsen formulär till övertidsjournal, vilket parterna kan få genom arbetsförmedlingarna. Det synes lämpligt att sådana formulär tillhandahålls även i fortsättningen. Formulären bör utarbetas av arbetarskyddsstyrelsen, som föreslås bli tillsynsmyndighet beträffande arbetstidsreglerna, och finnas tillgängliga bl. a. hos arbetsförmedlingarna.

I paragrafens andra punkt regleras rätten att ta del av anteckningar om övertid. Bestämmelserna härom har utformats i överensstämmelse med 11 § allmänna arbetstidslagen.

7 §

På de allra flesta arbetsområden bestäms arbetsvillkoren genom kollektivavtal. Dessa innehåller normalt regler om ersättning för tjänstgöring utöver den ordinarie arbetstiden. Förhållandena på det husliga området är emellertid särpräglade bl. a. därigenom att kollektivavtal inte ingås. Det är då angeläget att de förmåner i arbetstidshänseende som lagen skall ge inte urholkas genom att de anställda anlitas för tjänstgöring på övertid utan särskild ersättning. Som utredningen funnit är det därför motiverat att — i likhet med vad som gäller enligt hembiträdeslagen — genom tvingande bestämmelser tillförsäkra arbetstagarna rätt till övertidsersättning. Sådana bestämmelser har tagits in i 7 §. Paragrafens huvudregel är att ersättningen skall utgå i pengar. Detta överensstämmer med hembiträdeslagens reglering. Denna gör dock undantag för två typer av tjänstgöring, nämligen dels vakttjänst och dels arbete som har föranletts av akut sjukdomsfall e. d. I sådana fall har arbetsgivaren rätt att bestämma om ersättningen skall lämnas i pengar eller i ledighet. Förevarande förslag ansluter till utredningens åsikt att det inte längre finns fog för en liknande undantagsreglering. I det stora antal hushåll där arbetstagarens huvudsakliga uppgift är att svara för barnpassning medan föräldrarna är borta från hemmet torde det f. ö. i allmänhet vara svårt att lämna ersättning i form av ledighet.

I lagen anges inte hur ersättning i pengar skall beräknas. Av bestämmelsens lydelse följer emellertid att det skall vara fråga om en till beloppet bestämd ersättning, som skall stå i relation till tjänstgöringens omfattning. Det är alltså inte tillåtet att komma överens om att den avtalade lönen skall anses innefatta kompensation för eventuellt förekommande övertid. Det lämpligaste torde i allmänhet vara att bestämma ersättningen till visst belopp per timme, beroende på tjänstgöringens art och förläggning. Även andra beräkningssätt är dock tänkbara.

Om parterna är överens därom, kan kompensation för övertid utgå i form av ledighet i stället för i pengar. I paragrafens andra stycke föreskrivs att sådan ledighet skall motsvara vad som kan anses skäligt med hänsyn till tjänstgöringens art. Denna bestämmelse har förts över från hembiträdesla-

gen. Det har befunnits lämpligt att bibehålla regeln för att klargöra att ledigheten inte behöver omfatta samma antal timmar som övertiden. Det kan sålunda vara skäligt att ersätta övertidsarbete på obekvämtid genom längre ledighet än övertiden har omfattat. Å andra sidan kan det också tänkas fall där övertidsarbetet är så lindrigt att det kan anses kompenseras genom ledighet av ganska begränsad omfattning.

Hembiträdeslagen innehåller också vissa regler om kompensationsledighetens förläggning. Ledigheten får inte förläggas före kl. 9 och får inte utgå under kortare tid än två timmar varje gång. Dessa regler har inte tagits upp i lagförslaget. De torde knappast ha någon praktisk betydelse, i synnerhet om det, som nu föreslås, aldrig skall vara tillåtet att kompensera övertidsarbete genom ledighet annat än om arbetstagaren går med på en sådan ordning. Hembiträdeslagens bestämmelse om att ersättning i pengar skall betalas, om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått ut sin kompensationsledighet, förs däremot över till den nya lagen.

Förslaget innehåller inte några regler om när ersättning i pengar eller ledighet skall utges. Inte heller regleras tidpunkten för utbetalning av lön. Bl. a. med hänsyn till de varierande förhållanden som kan förekomma torde ämnet inte vara lämpat för lagreglering. I hembiträdeslagen finns enbart en vägledande bestämmelse om att lön, som beräknas för månad eller längre tid skall utbetalas sista vardagen varje kalendermånad, om inte annat har överenskommit. Någon motsvarighet härtill har inte ansetts behövlig. Som utredningen framhållit får ett oskäligt dröjsmål från arbetsgivarens sida när det gäller att fullgöra förpliktelser beträffande lön eller övertidsersättning betraktas som en sådan omständighet som ger arbetstagaren rätt att säga upp anställningsavtalet att upphöra omedelbart.

8 §

Enligt vad som anförts i den allmänna motiveringen har i den nya lagen införts vissa allmänna bestämmelser om skydd mot ohälsa m. m. Bestämmelserna har tagits in i denna paragraf.

I paragrafens första stycke finns till en början en motsvarighet till den generella skyddsföreskriften för arbetsgivare i 7 § arbetarskyddslagen. Bestämmelsen innebär exempelvis att arbetsgivaren skall se till att de hjälpmedel som används i hushållet, såsom stegar och elektriska apparater, är betryggande från säkerhetssynpunkt samt att arbetstagaren får behövliga instruktioner för hanteringen av maskiner och farliga ämnen.

Bestämmelser som inskräper att särskild hänsyn skall tas till minderåriga arbetstagare finns i såväl arbetarskyddslagen (26 §) som hembiträdeslagen (18 § andra stycket). De har fått sin motsvarighet i första stycket andra punkten. Innebörden av bestämmelsen är att arbetsgivaren när det gäller minderåriga arbetstagare måste fästa särskild vikt vid att arbetsbördan inte är så stor eller arbetstiden så lång att arbetstagaren riskerar att bli

överansträngd. Speciell hänsyn måste också tas till att minderårigas arbete inte är så tungt eller förlagt till sådan tid att det kan inverka skadligt på arbetstagarens hälsa eller kroppsutveckling.

Enligt arbetarskyddslagen har också arbetstagaren ett ansvar för arbetarskyddet på sin arbetsplats. Denna princip har ansetts böra komma till uttryck också för de husligt anställdas del. I andra stycket har därför föreskrivits skyldighet för arbetstagaren att iaktta tillbörlig försiktighet i arbetet och i övrigt medverka till förekommande av ohälsa och olycksfall.

9 §

Denna och följande paragraf upptar de bestämmelser om arbetstidens förläggning som ansetts behövliga för att de husligt anställda skall garanteras i huvudsak samma ledighetsförhållanden som de arbetstagargrupper på vilka arbetarskyddslagen är tillämplig. Enligt vad som framhållits i den allmänna motiveringen är det främst arbetstagarernas nattvila och veckovila som skall säkerställas. Bestämmelser härom för arbetstagare i allmänhet finns i 19 och 21 §§ arbetarskyddslagen.

Enligt 19 § arbetarskyddslagen skall arbetstagare åtnjuta behövlig ledighet för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan kl. 24 och kl. 5. Arbete får dock bedrivas under tid som sålunda skall vara ledig dels om arbetet med hänsyn till sin natur, allmänhetens behov eller annan särskild omständighet måste fortgå nattetid, dels i nödsituationer och dels även i övrigt efter medgivande av arbetarskyddsstyrelsen. I lagförslaget har tagits upp huvudregeln i berörda paragraf samt undantaget för nödsituationer. De övriga i paragrafen upptagna möjligheterna att göra avsteg från huvudregeln lämpar sig inte för det husliga arbetet, och någon direkt motsvarighet till dem har därför inte föreslagits. Emellertid skulle ett absolut förbud mot arbete mellan kl. 24 och kl. 5 annat än i nödsituationer bli alltför osmidigt och medföra konsekvenser som knappast ter sig önskvärda. Sålunda skulle det bli omöjligt att anlita en arbetstagare som barnvakt eller för liknande tjänstgöring nattetid. Särskilt med tanke på sådana situationer har regeln om ledighetens förläggning mjukats upp något. Enligt den föreslagna bestämmelsen skall tiden mellan kl. 24 och kl. 5 såvitt möjligt ingå i nattvilan. En så utformad regel gör det möjligt att tillgodose önskemål om passnings-tjänstgöring i begränsad omfattning nattetid. Vidare medger regeln att arbetstiden för serveringshjälp eller annan arbetskraft som anlitas i samband med en bjudning kan utsträckas efter midnatt.

I 21 § arbetarskyddslagen föreskrivs att arbetstagare för varje sjudagarsperiod skall ha minst 24 timmars sammanhängande ledighet, om möjligt förlagd till söndag. Undantag får göras tillfälligtvis om särskilt förhållande påkallar det. Vidare kan arbetarskyddsstyrelsen även här medge undantag.

Den motsvarande regel som föreslås i 9 § andra stycket är undantagslös, bortsett från nödsituationer. Veckovilan skall regelmässigt vara ograverad.

Är det angeläget för arbetsgivaren att anlita arbetstagaren den dag som denne normalt är helt ledig kan parterna komma överens om att flytta ledigheten till en annan dag i veckan.

Det har inte ansetts motiverat att för det husliga arbetets del införa någon motsvarighet till arbetarskyddslagens bestämmelser om raster och arbetspauser. Ofta torde det inte vara möjligt för arbetstagaren att få någon rast i arbetarskyddslagens mening, dvs. ledighet med rätt att avlägsna sig från arbetsplatsen. Att i lag fastslå att den som arbetar i ett hushåll någon gång under dagen skall få tillfälle att avbryta sitt arbete — för att inta förtäring på arbetsplatsen eller för att få avkoppling — ter sig inte nödvändigt.

10 §

Paragrafen innehåller motsvarigheter till 31 och 33 §§ arbetarskyddslagen, som gäller arbetstid och nattvila för minderåriga arbetstagare. Den sammanlagda arbetstiden maximeras enligt förslaget liksom enligt arbetarskyddslagen till 10 timmar per dygn och 54 timmar per vecka. Summan av ordinarie arbetstid och övertid får alltså inte överskrida detta antal timmar. Undantag görs dock för nödsituationer. Nattvilan föreslås skola omfatta minst 11 timmar i sträck. I nattvilan skall ingå tiden mellan kl. 22 och kl. 5. Avvikelse får göras i nödsituationer.

Som framhållits i den allmänna motiveringen har det ansetts lämpligt att vid den närmare utformningen av hithörande bestämmelser anknyta till arbetarskyddslagen sådan den gäller f. n. Bara på enstaka punkter har avvikelser ansetts motiverade. Liksom i fråga om övriga bestämmelser i lagförslaget föreslås inte någon möjlighet till dispens genom beslut av tillsynsmyndigheten. Vidare föreslås inte några särskilda skyddsregler för arbetstagare under 16 år. Antalet arbetstagare i denna ålder kommer med skolväsendets utbyggnad att bli allt mindre. Enligt utredningen föreligger heller inte något påtagligt behov av att skydda det begränsade antal 15-åriga och yngre arbetstagare som kan komma att finnas i framtiden mot att vid något tillfälle anlitas för arbete mellan kl. 19 och kl. 22 på kvällen eller i nödsituationer utnyttjas utöver vad lagen annars tillåter.

Enligt utredningens uppfattning är det rimligt att tillåta avsteg från reglerna om maximiarbetstid och nattvila för minderåriga inte bara i nödsituationer utan också för att ge arbetsgivaren möjlighet att använda en minderårig arbetstagare framför allt som barnvakt på kvällen och natten. Utredningens förslag upptar därför en undantagsregel för vad utredningen kallar jourtjänst, varvid dock anges att jourtid med stöd av undantagsregeln inte skall få tas ut mer än två dygn i veckan. Utredningens bedömning på förevarande punkt har ansetts riktig i sak. Med hänsyn till att begreppet jourtid inte föreslås infört i lagstiftningen har dock undantagsregeln utformats på ett annat sätt än vad utredningen förordat. Undantagsregeln har ansetts böra medge att minderårig arbetstagare tillfälligt anlitas på kvälls- och

nattetid för tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem som inte kan ta vård om sig själv. Den önskvärda begränsningen av undantagsregelns tillämpning har uttryckts genom ordet »tillfälligt» i stället för — som av utredningen — med hjälp av ett fast tidsmätt (högst två dygn per vecka), vilket kan ge intryck av alltför litet av restriktivitet till sådan arbetstidsförläggning som det här är fråga om. Att tjänstgöring med stöd av undantagsregeln aldrig får inkräkta på veckovilan framgår av 9 §.

Liksom utredningen gjort bör man kunna förutsätta att det behov av ledighet för yrkes- eller fortsatt skolundervisning, religionsundervisning m. m. som kan finnas skall kunna tillgodoses genom överenskommelse mellan parterna. Någon bestämmelse som svarar mot 32 § arbetarskyddslagen har därför inte föreslagits.

11 §

I denna paragraf föreskrivs att avtal om anställning i husligt arbete skall upprättas skriftligen, om endera parten begär det. Bestämmelsen motsvarar 3 § hembiträdeslagen. Som motiv för denna föreskrift anfördes vid hembiträdeslagens tillkomst önskvärdheten av att ge avtalen behövlig fasthet och bereda trygghet mot meningsskiljaktigheter rörande avtalets verkliga innehåll. Utredningen har funnit att skriftliga avtal förekommer i ytterst ringa utsträckning. Bestämmelsen i 3 § hembiträdeslagen har alltså inte fått någon påtaglig effekt. De vid hembiträdeslagens tillkomst anförda synpunkterna kan dock alltjämt anses motivera att bestämmelsen bibehålls. Den ger uttryck åt uppfattningen att skriftliga avtal i och för sig är önskvärda och ger ett stöd åt den part som önskar få till stånd en fast reglering av avtalet i skriftlig form. Det synes lämpligt att avtalsformulär liksom hittills ställs till parternas förfogande genom arbetsmarknadsverkets försorg och finns tillgängliga hos arbetsförmedlingarna. Förmedlingarnas tjänstemän kan lämpligen upplysa parterna om att sådant formulär kan tillhandahållas.

12 §

Paragrafen reglerar anställningens upphörande. Ett anställningsavtal kan vara slutet för viss tid eller tills vidare. I förstnämnda fall följer av avtalet att anställningen upphör vid den bestämda tidens utgång, om inte parterna har kommit överens om annat. Någon särskild lagregel härom har inte ansetts behövlig. Inte heller upptar lagförslaget någon bestämmelse som korresponderar mot 5 § första stycket hembiträdeslagen, enligt vilken ett avtal som har slutits för bestämd tid, dock minst ett år, i vissa fall förlängs automatiskt om det inte har sagts upp viss tid före den avtalade tidens utgång. En sådan regel skulle numera sakna nästan all betydelse, eftersom det torde vara sällsynt att avtal sluts för så lång tid som ett år.

De allra flesta avtal om anställning i husligt arbete gäller tills vidare. Ett sådant avtal upphör enligt första stycket i förevarande paragraf efter

uppsägning från endera sidan. Denna regel torde ge uttryck åt en allmän arbetsrättslig princip. Enligt vad utredningen funnit träffas ganska sällan avtal om uppsägningstidens längd. Här föreligger alltså behov av en regel som anger vad som skall gälla när avtal saknas. Enligt 5 § andra stycket hembiträdeslagen är uppsägningstiden 14 dagar, om inte parterna har kommit överens om annat. Utredningen har inte funnit skäl att nu föreslå längre uppsägningstid än den som hembiträdeslagen föreskriver. Det föreliggande förslaget ansluter härtill. Två veckors uppsägningstid överensstämmer f. ö. med vad som i dag är det vanliga enligt kollektivavtalen för arbetare inom industrin. Med hänsyn till att långvariga anställningar i husligt arbete numera är relativt ovanliga torde det inte heller finnas tillräckliga skäl att nu föreslå någon särbestämmelse som föreskriver längre uppsägningstid när anställningen har varat länge. I anslutning till det sagda bör påpekas att spörsmål som gäller ökad anställningstrygghet på arbetsmarknaden i dess helhet f. n. utreds av särskilda sakkunniga och att därvid frågan om uppsägningstidernas längd skall ägnas speciell uppmärksamhet. Mot bakgrunden av de resultat de sakkunniga når fram till kan en omprövning av nu föreslagen uppsägningstid bli aktuell.

Uppsägningstiden är enligt lagförslaget densamma för bägge parter. Uppsägning kan ske till vilken dag som helst i månaden eller veckan. Det kan dock givetvis vara praktiskt med hänsyn bl. a. till beräkningen av lön och semesterersättning att låta anställningen upphöra vid ett månadsskifte.

Förslaget innehåller inte några bestämmelser som begränsar arbetsgivarens rätt att säga upp en anställd. Vissa sådana regler finns i annan lagstiftning som är tillämplig också på husligt arbete. En lag som härvid kan ha viss praktisk betydelse är lagen (1945: 844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. I huvudsak är emellertid frågan om arbetstagares skydd mot uppsägning f. n. inte reglerad i lag. Utredningen har inte ansett det lämpligt att reglera frågan om uppsägningsskyddet för det särskilda arbetsområde det här gäller. De förutnämnda sakkunniga med uppgift att utreda frågan om ökad anställningstrygghet har enligt sina direktiv att allsidigt pröva skyddet mot obefogad uppsägning, varvid en utgångspunkt för övervägandena bör vara att principen om arbetsgivares rätt att utan skäl avskeda arbetstagare skall ersättas med en huvudregel om skydd mot sakligt ogrundade uppsägningar. Sedan resultatet av berörda utredningsarbete föreligger får man närmare pröva frågan om lagstiftningsåtgärder avseende det husliga arbetets område.

Hembiträdeslagen innehåller i 14—16 §§ vissa bestämmelser som ger part rätt att säga upp avtalet i förtid. Det har inte funnits påkallat att behålla uppsägningsregeln i 14 §, som vid tidsbestämd anställning gör det möjligt för arbetsgivaren att lösgöra sig från en långvarigt sjuk arbetstagare och låta annan överta arbetet och bostaden. Som tidigare har nämnts är avtal för bestämd tid numera mycket ovanliga, om man bortser från helt kort-

variga anställningar. Redan på grund härav är bestämmelsens praktiska betydelse ytterst ringa. Vidare har arbetsgivaren inte något behov av en uppsägningsmöjlighet i andra fall än då arbetstagaren har sin bostad hos arbetsgivaren, vilket ytterligare minskar regelns betydelse. Skulle någon gång ett fall av åsyftat slag uppkomma bör parterna kunna nå en uppgörelse i frågan.

Bestämmelserna i hembiträdeslagens 15 och 16 §§ om rätt för part att säga upp avtalet till omedelbart upphörande när motparten i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter mot den andra parten kan — såsom anfördes i hembiträdeslagens förarbeten — ses som uttryck för en allmän princip på arbetsrättens område, vilken torde gälla även utan stöd av lag. Som utredningen funnit kan det emellertid vara lämpligt att ta in uttryckliga bestämmelser härom i en lag om husligt arbete. Genom en sådan ordning vinner man bl. a. den fördelen att man kan utvidga arbetsgivarens ansvar till sådant som medlemmar av hans familj företar sig. Det synes rimligt att arbetstagaren skall få åberopa omständigheter av detta slag som skäl för att omedelbart lämna anställningen. Däremot bör man kunna avvara de särskilda reglerna om att mer än två dagars dröjsmål med löneutbetalningen och underlåtenhet att tillhandahålla tillbörlig kost och bostad skall betraktas som väsentliga avtalsbrott. Någon egentlig ändring i sak åsyftas dock inte härmed. Försummelser från arbetsgivarens sida i dessa hänseenden får, om de inte är av rent tillfällig art, bedömas som allvarliga brott mot arbetsgivarens skyldigheter och därmed som giltiga orsaker för arbetstagaren att lämna anställningen omedelbart. Den i hembiträdeslagen intagna regeln om att uppsägning av nu berörd anledning inte får ske sedan viss tid har förflutit synes lämplig och föreslås bli upptagen i den nya lagen.

Lagförslaget innehåller inte några motsvarigheter till reglerna om rätt att omedelbart bringa anställningen att upphöra i samband med vissa sjukdomar. Den särställning som i gällande lag ges vissa slag av sjukdomar är främmande för våra dagars betraktelsesätt. Något egentligt behov av sådana bestämmelser torde inte heller finnas. Om en person lider av allvarlig smittsam sjukdom är han enligt lag skyldig att efter beslut av läkare underkasta sig slutet sjukhusvård. Föreskrifter härom finns i smittskyddslagen (1968: 231). Dessa ger personer som tillhör den sjukes närmaste omgivning ett visst skydd mot att bli smittade. Vidare torde av allmänna arbetsrättsliga grundsatser följa att en arbetstagarare i princip inte är skyldig att finna sig i arbetsförhållanden som innebär att arbetstagararens hälsa utsätts för allvarliga faror. Den som är anställd i ett hushåll och där i sitt arbete kommer i nära beröring med en hushållsmedlem som lider av en svår smittsam sjukdom torde därför utan stöd av en uttrycklig lagbestämelse kunna åberopa detta förhållande som skäl för att omedelbart lämna arbetet, såvida det inte har varit överenskommet att arbetstagararen skulle ägna sig åt vård av den sjuke. Om arbetstagararen drabbas av smittsam sjukdom har arbets-

givaren alltid möjlighet att avstänga denne från tjänstgöring. Med den ståndpunkt som sålunda har intagits till frågan om uppsägningsrätt vid sjukdom synes det vara mindre väl förenligt att i förslaget ta upp en motsvarighet till hembiträdeslagens föreskrift om skyldighet för arbetstagaren att förete läkarintyg. Arbetsgivaren har givetvis möjlighet att som villkor för anställning kräva att sådant intyg anskaffas. Detta gäller utan föreskrift i lagen.

Inte heller hembiträdeslagens bestämmelse om rätt för arbetstagaren att säga upp anställningen med omedelbar verkan om arbetsgivaren bosätter sig på annan ort har bibehållits. Det förefaller ytterst osannolikt att en sådan flyttning skulle beslutas så sent eller hållas hemlig för arbetstagaren så länge att denne inte hinner säga upp sig i tid före flyttningen. F. ö. torde det ofta vara naturligt att anta att anställningsavtalet bygger på den förutsättningen att tjänstgöringen, bortsett från tillfälliga avbrott, skall äga rum på den ort där arbetsgivaren är bosatt med sitt hushåll när avtalet träffas.

13 §

Paragrafen reglerar arbetstagarens rätt till bostad i samband med sjukdom eller olycksfall. Om en arbetstagare på grund av sjukdom blir ur stånd att sköta sitt arbete, är arbetsgivaren — såvida inte annat har överenskommit — i princip befriad från skyldighet att betala arbetstagaren lön eller annat vederlag för motsvarande tid. Det kan dock vara tveksamt om denna princip gäller oinskränkt även i sådana fall då vederlaget utgörs av bostadsförmån. Beträffande hembiträden framgår emellertid klart av 7 § första stycket hembiträdeslagen, att arbetsgivaren inte har rätt att vägra arbetstagaren att få använda bostaden enbart av det skälet att denne har blivit sjuk. Som utredningen framhållit råder inte någon tvekan om skäligheten av den regel som hembiträdeslagen innehåller. Arbetsgivarens intresse av att omedelbart kunna utnyttja arbetstagarens bostad för att hysa in en vikarie där måste anses väga mindre tungt än arbetstagarens intresse av att inte vid sjukdomsfall plötsligt bli ställd utan bostad. Arbetsgivaren har ju också i regel möjlighet att bringa anställningen att upphöra med ganska kort varsel och på det viset få tillgång till bostaden. Utredningen har ansett att det kan ifrågasättas om lagreglering i detta hänseende verkligen behövs. Under hänvisning till att många av de myndigheter och organisationer som utredningen tillfrågat förordat en skyddsbestämmelse i ämnet har emellertid utredningen stannat för att föreslå en sådan. Bestämmelsen har, i enlighet med vad socialstyrelsen påpekat i sitt remissyttrande, formulerats så att det klart framgår att olycksfall lika litet som sjukdom får föranleda förlust av nyttjanderätt till bostad.

Den föreslagna bestämmelsen gäller inte bara när arbetstagaren bor hos arbetsgivaren utan också när arbetstagaren har sin bostad på annat håll,

under förutsättning att bostaden utgör löneförmån. Vad som skyddas är nyttjanderätten till bostaden. Däremot innebär bestämmelsen inte att arbetstagaren skall ha rätt att disponera bostaden utan ersättning.

Bestämmelser i övrigt som anger vad som skall gälla när den anställda blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom har inte tagits upp i förslaget. Hembiträdeslagens bestämmelser om rätt för arbetstagare, som bor hos arbetsgivaren, att under sjukdom få kost och personlig tillsyn av denne får närmast betraktas som ett komplement till föreskriften om rätt till bostad. De har ansetts behövliga för att arbetstagaren skall bli i stånd att utnyttja sistnämnda rätt. Som utredningen ansett kan lämpligheten av dessa regler sättas i fråga. För en arbetsgivare som själv har förvärvsarbete utanför hemmet kan det vara svårt att fullgöra sin skyldighet att tillhandahålla kost och personlig tillsyn. Å andra sidan kanske arbetstagaren — vars rätt till bostad torde få anses omfatta tillgång till lägenhetens kök och rätt att ta emot besök — inte är sjukare än att arbetstagaren hjälpligt kan klara sig själv eller utan större svårigheter kan få nödvändig hjälp av anhöriga eller vänner. En tvingande regel av det slag hembiträdeslagen innehåller kan därför i vissa situationer leda till föga rimliga resultat. Härtill kommer en annan synpunkt av mera principiell karaktär. Många ensamma personer kan försättas i en bekymmersam situation om de blir sjuka och till följd därav inte kan ombesörja uppköp, matlagning, städning, personlig vård etc. De kan då inte ställa några anspråk på sin arbetsgivare eller hyresvärd utan är — i den mån de inte kan få bistånd på privat väg — hänvisade till det allmänna för att få den hjälp de behöver. Detta kan givetvis innebära att de blir tvungna att lämna sin bostad. Några avgörande skäl finns knappast för att de husligt anställda i detta hänseende skulle placeras i särställning med en av lagen garanterad rätt till bistånd från arbetsgivaren.

Enligt 7 § andra stycket hembiträdeslagen har arbetsgivare, som har haft kostnad för sjukvård åt arbetstagaren utöver vad som gäller kost, logi och nödvändig personlig tillsyn, rätt att kräva tillbaka denna kostnad. Härav framgår motsättningsvis att arbetsgivaren inte har rätt till ersättning för kost, logi och tillsyn som arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla arbetstagaren. De förmåner som lagen tillerkänner arbetstagaren har alltså också en ekonomisk karaktär. Vid den tid då dessa bestämmelser kom till fanns inte någon obligatorisk allmän sjukförsäkring. Sedan en sådan försäkring har införts är emellertid varje arbetstagare i princip tillförsäkrad en sjukersättning som skall kompensera för inkomstbortfall. Ersättningens storlek står i förhållande till inkomsten, i vilken inräknas eventuella naturaförmåner. Den sjukersättning som en arbetstagare får uppbära — och som delvis finansieras av avgifter från arbetsgivaren — är alltså avsedd att utgöra kompensation även för sådana förmåner som kost och bostad. Med hänsyn härtill synes det inte följdriktigt att arbetstagaren utan särskilt vederlag

skall ha rätt till dessa förmåner under tid då rätt till sjukpenning föreligger.

Reglerna i 6 § hembiträdeslagen om bostads beskaffenhet m. m. har inte heller fått några motsvarigheter i lagförslaget. Enligt utredningen kan det betvivlas att det annat än i rena undantagsfall förekommer att en anställd anvisas bostad som är undermålig från sanitär synpunkt. Skulle detta ske har arbetstagaren möjlighet att begära ingripande från hälsovårdsnämnden, som kan förelägga arbetsgivaren att förbättra bostadens beskaffenhet eller förbjuda att den används. Något behov av att dessutom kunna göra gällande påföljder för brott mot en civilrättslig lagbestämmelse torde inte föreligga. En regel om den tidpunkt då rummet skall lämnas efter anställningens upphörande torde ha ringa praktisk betydelse. Nuvarande bestämmelse om dispositionsrätt till rummet, slutligen, är närmast att betrakta som en tolkningsregel, genom vilken innebörden av en avtalsklausul att den anställda skall ha eget rum preciseras. Som sådan synes den fullt naturlig. Arbetsgivaren kan emellertid alltid mot ett åberopande av regeln invända, att uppgörelsen i det särskilda fallet inte innebar att den anställda skulle ha eget rum, och bestämmelsens värde som skydd för arbetstagaren och som medel att undanröja tvistigheter är därför begränsat.

14 §

Av allmänna arbetsrättsliga principer torde följa att arbetstagaren har rätt till betyg över anställningen. Det bör emellertid vara värdefullt att klargöra detta och närmare precisera innebörden av arbetstagarens rätt genom uttryckliga bestämmelser i lagen. Sådana bestämmelser har tagits in i 14 §. Med hänsyn till den betydelse det kan ha för arbetstagaren att få ett betyg har bestämmelserna liksom i gällande lag gjorts tvingande till arbetstagarens förmån. Arbetstagaren kan alltså inte i förväg med bindande verkan avstå från sin rätt till betyg.

De föreslagna reglerna skiljer sig på en viktig punkt från hembiträdeslagen. De ger arbetstagaren rätt att själv avgöra om betyget skall innehålla vitsord rörande tjänstgöringen. En valrätt i detta hänseende torde, som utredningen påpekat, tillkomma andra arbetstagare. Med hänsyn till att ordet betyg leder tankarna till en handling som redovisar en bedömning men arbetstagaren alltså skall ha rätt att kräva en handling som bara ger upplysning om vissa faktiska förhållanden har termen intyg använts i stället för betyg. Intyget skall alltid innehålla besked om anställningens art, varmed åsyftas arbetstagarens ställning och huvudsakliga arbetsuppgifter, samt om anställningstiden. Vitsorden skall gälla skicklighet, arbetsvillighet och ordning i arbetet. Uttrycket arbetsvillighet har valts i stället för flit för att antyda att härmed åsyftas även sådant som arbetstagarens villighet att sätta sig in i nya arbetsuppgifter, ambition och initiativför-

måga. Givetvis kan vitsorden avse även annat än vad som nämns i lagen, häribland sådana personliga egenskaper som är av direkt betydelse för arbetet, exempelvis handlag med barn. Däremot är arbetstagaren givetvis inte skyldig att finna sig i att betyget innehåller upplysningar om förhållanden som inte har med tjänsten att göra. Vidare skall, i den mån arbetstagaren begär det, intyget ge besked om vem som har sagt upp avtalet. Har det sagts upp av arbetsgivaren, skall besked då också lämnas om orsaken till uppsägningen.

Rätten att få tjänstgöringsintyg inträder när avtalet har sagts upp. Det krävs alltså inte att anställningen har upphört, men å andra sidan har arbetstagaren inte rätt att få något intyg förrän en uppsägning har skett. Rätten är inte beroende av hur länge anställningen har varat. Har den varat mycket kort tid kan man emellertid inte begära att arbetsgivaren skall ha hunnit bilda sig någon bestämd uppfattning om arbetstagarens kvalifikationer. Med hänsyn härtill föreskrivs att ett tjänstgöringsintyg med vitsord inte skall kunna påfordras förrän anställningen har varat mer än en månad.

Standardiserade intygsformulär tillhandahålls f. n. av arbetsmarknadsverket, och det kan vara lämpligt att så sker även i fortsättningen.

15 §

Med övergången från fritidslag till arbetstidslag har ansetts böra följa regler om tillsyn över lagens efterlevnad. Dessa regler har upptagits i 15 §. I enlighet med vad som anförts i den allmänna motiveringen har tillsynen begränsats till att avse arbetstids- och arbetarskyddsbestämmelsernas efterlevnad. Uppgiften att vara tillsynsorgan har såsom utredningen föreslagit lagts på arbetarskyddsmyndigheterna, som har hand om motsvarande uppgifter beträffande så gott som alla andra yrkesområden.

För tillsynen skall arbetarskyddslagets regler gälla i tillämpliga delar. Att tillsynen främst bör inriktas på att ge råd och anvisningar åt parterna har framhållits i den allmänna motiveringen. Någon rutinmässig kontroll t. ex. av övertidsanteckningar synes knappast vara behövlig. Först när verklig anledning finns att anta att arbetstids- eller arbetarskyddsreglerna inte följs bör åtgärder aktualiseras. I enlighet med denna restriktiva inställning till ingripande åtgärder upptas liksom enligt utredningens förslag en regel som inskränker möjligheterna för tillsynsorgan att företa inspektion på arbetsplatsen. Sådan undersökning skall få ske bara på begäran av part eller om det annars finns särskild anledning därtill, t. ex. anmälan från myndighet eller anhörig. Det bör understrykas att regeln inte innebär att heminspektion är obligatorisk om part eller annan begär det. Det blir tillsynsorganets sak att i varje särskilt fall med ledning av omständigheterna avgöra om sådan åtgärd kan anses behövlig eller om annan, kanske smidigare form för undersökning är att föredra.

16 §

Den som har att utöva tillsyn enligt den föreslagna lagen kan i samband med tillsynen få insyn i personliga förhållanden som inte bör röjas för utomstående. I 16 § har tagits upp en särskild bestämmelse om tystnadsplikt som avser sådana förhållanden. Paragrafen innehåller därjämte regler om åtal och straff för brott mot tystnadsplikten. Paragrafen har utformats efter mönster av 14 § allmänna arbetstidslagen.

17 §

Om en arbetsgivare åsidosätter sina skyldigheter i något avseende som är underkastat tillsyn kan enligt den föreslagna 17 § yrkesinspektören skriftligen förelägga honom att vrida rättelse. Den närmaste motsvarigheten till denna bestämmelse är 53 § arbetarskyddslagen. De materiella reglerna i lagförslaget är inte direkt straffsanktionerade. Däremot kan enligt 19 § arbetsgivaren straffas om han inte rättar sig efter ett meddelat föreläggande. Som tidigare har anförts bör tillsynsverksamheten i första hand bedrivas genom råd och anvisningar. Detta skulle knappast vara möjligt med ett system som kriminaliserade överträdelser av lagens bestämmelser. Den föreslagna ordningen bör i tillräcklig grad tillgodose behovet av att kunna komma till rätta med dem som inte följer lagens föreskrifter.

Skriftligt föreläggande bör inte tillgripas i andra fall än då yrkesinspektören inte anser sig kunna åstadkomma rättelse med andra medel. I de flesta fall torde det vara tillräckligt att upplysa arbetsgivaren om lagens innehåll och eventuellt i samband därmed ge honom anvisning om hur han bör handla för att undvika konflikt med lagen. Innan föreläggande meddelas skall enligt föreskrift i andra punkten arbetsgivaren få tillfälle att yttra sig. Motsvarande regel finns i arbetarskyddslagen. Föreläggandet skall inte förenas med vite, eftersom underlåtenhet att rätta sig efter föreläggandet är belagd med straff. I föreläggandet bör anges viss tid inom vilken erforderliga åtgärder skall vara vidtagna.

18 §

Denna paragraf innehåller regler om fullföljd av talan mot föreläggande som har meddelats av yrkesinspektör. Paragrafens första stycke motsvarar 61 § första stycket arbetarskyddslagen. Någon möjlighet att besvara sig över arbetarskyddsstyrelsens beslut har inte ansetts påkallad.

19 §

Som påpekats under 17 § är underlåtenhet att rätta sig efter lagens bestämmelser inte i och för sig straffbelagd. Har föreläggande om rättelse meddelats och inte efterkommit av arbetsgivaren kan emellertid enligt

förevarande paragraf denne straffas med böter. För att straffansvar skall inträda torde få förutsättas att föreläggandet har vunnit laga kraft. Att böterna skall utgå i form av dagsböter följer av 25 kap. 1 § brottsbalken.

Paragrafen föreskriver vidare att arbetsgivare som uppsåtligen lämnar oriktig eller vilseledande uppgift i anteckningar om övertid skall kunna straffas för det. Det har inte ansetts motiverat att på det husliga området straffbelägga felaktigheter som beror enbart på oaktsamhet, särskilt som underlåtenhet att över huvud taget föra föreskrivna anteckningar inte kan straffas omedelbart utan först efter föreläggande om rättelse.

20 §

De i denna paragraf upptagna bestämmelserna om skadestånd överensstämmer i huvudsak med vad som gäller enligt hembiträdeslagen. Skadestånd kan komma i fråga både vid överträdelse av lagens föreskrifter och vid brott mot avtalet. Något undantag görs inte för de bestämmelser som är underkastade tillsyn. Sålunda kan exempelvis en arbetsgivare som tar ut för mycket arbetstid av en anställd dels få ett föreläggande om rättelse och, om han inte rättar sig efter det, dömas till böter, dels åläggas att betala skadestånd till arbetstagaren.

Skadeståndet kan avse både ekonomisk och ideell skada. Med hänsyn till de delvis nya bestämmelserna i förslagets 8 § har det ansetts lämpligt att erinra om att allmänna skadeståndsregler skall tillämpas i fråga om skadestånd med anledning av person- eller sakskada. Avsikten är nämligen inte att i detta sammanhang utsträcka rätten till ideell ersättning vid person- eller sakskada utöver vad som följer av 6 kap. 2 § strafflagen. Hänvisningen till allmänna skadeståndsregler gäller dock endast frågan vad som är ersättningsgill skada. Att andra stycket första punkten har denna innebörd torde framgå av en sammanställning med andra punkten i samma stycke. Jämkningsregeln i tredje stycket kan således tillämpas också i fråga om person- eller sakskada.

Skadeståndet kan enligt tredje stycket jämkas, eventuellt helt utebli, med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande med avseende på tvistens uppkomst och övriga omständigheter. Detta överensstämmer med vad som gäller enligt annan arbetsrättslig lagstiftning.

I allmänhet torde skadeståndsansvaret inte ha någon nämnvärd praktisk betydelse. Det kan dock aktualiseras i åtminstone en typ av situationer som inte är ovanliga, nämligen när arbetstagaren har lämnat anställningen utan att iaktta föreskriven uppsägningstid. Då så sker har arbetstagaren ofta en inestående fordran på lön och semesterersättning, vilken arbetsgivaren kan vilja kvitta mot ett skadestånd. Den nyligen antagna lagen (1970: 215) om arbetsgivares kvittningsrätt begränsar dock i olika hänseenden rätten till sådan avräkning.

21 §

Regeln i denna paragraf att rätten till skadestånd preskriberas om talan inte har anhängiggjorts inom sex månader från det att skadan inträffade överensstämmer med 20 § hembiträdeslagen. Hembiträdesutredningen framhöll på sin tid som motiv för denna bestämmelse, att det var önskvärt att alla ur ett arbetsavtal härflytande fordringsanspråk blev slutligt reglerade så snart som möjligt. Inte minst gällde detta på det husliga området. På grund av det personliga förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren antogs det där inte sällan förekomma att en skadelidande part uttryckligen eller tyst eftergav sin rätt. Det ansågs inte tilltalande att en fråga som sålunda en gång hade bragts ur världen skulle kunna dras upp på nytt och föranleda skadeståndsanspråk sedan det personliga förhållandet hade rubbats genom en brytning mellan parterna. Dessa synpunkter, till vilka utredningen anslutit s.g. har ansetts alltjämt äga sin giltighet.

En skadelidande kan tänkas befinna sig i den situationen att han kan grunda sin talan antingen på allmänna skadeståndsregler eller på den speciella reglering av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare som finns i den lag som nu föreslås. Preskriptionsbestämmelsen i denna paragraf har naturligtvis endast avseende på talan enligt lagen. Om den skadelidande i stället vill framställa talan på grund av allmänna skadeståndsregler gäller vanliga preskriptionsregler.

Ikraftträdande

Den föreslagna lagen bör träda i kraft den 1 juli 1971 och från denna tidpunkt ersätta hembiträdeslagen, som enligt senast beslutade förlängning annars skulle gällt till utgången av oktober 1971.

Allmänna arbetstidslagen föreskriver en generell förkortning av den ordinarie arbetstiden från 42 1/2 till 40 timmar i veckan. Förkortningen skall genomföras i två lika stora etapper den 1 januari 1971 resp. den 1 januari 1973. För det husliga arbetets del bör man nå fram till en liknande ordning. Bestämmelsen härom har utformats så att den högsta genomsnittliga ordinarie arbetstiden för vecka enligt 2 § första stycket i stället för 40 timmar skall vara 41 timmar 15 minuter intill utgången av år 1972.

Den nya lagen bör i sin helhet gälla även avtal som har slutits före den 1 juli 1971. För att undvika oklarhet har detta uttryckligen angetts i en övergångsbestämmelse. Med hänsyn till att lagen i mycket har karaktär av skyddslagstiftning och att den i övriga delar är dispositiv synes några bärande invändningar mot att lagen sålunda ingriper i bestående avtalsförhållanden inte kunna resas.

Hemställan

Jag hemställer, att lagrådets utlåtande över förslaget till *arbetstidslag för husligt arbete* inhämtas enligt 87 § regeringsformen genom utdrag av protokollet.

Vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt bifaller **Hans Kungl. Höghet** Regenten.

Ur protokollet:

Britta Gyllensten

Förslag
till
Arbetstidslag för husligt arbete

Härigenom förordnas som följer.

Inledande bestämmelser

1 §

Denna lag är tillämplig på anställningsförhållande där arbetstagare utför arbete i arbetsgivarens hushåll. Lagen gäller dock ej om arbetstagaren är medlem av arbetsgivarens familj.

Överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare som strider mot denna lag är icke bindande för arbetstagaren.

Ordinarie arbetstid

2 §

Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Innefattar arbetet tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem, som icke kan taga vård om sig själv, får den ordinarie arbetstiden förlängas i den mån det oundgängligen behövs på grund av att de medlemmar av hushållet, som har ansvaret för att tillsynsbehovet blir tillgodosett, har förvärvsarbete utanför hemmet eller är ur stånd att utöva tillsynen till följd av nedsatt arbetsförmåga. Sådan förlängning får ske med högst 12 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

I arbetstiden inräknas ej uppehåll i arbetet, under vilket arbetstagaren fritt förfogar över sin tid och icke är skyldig att stanna kvar på arbetsstället.

Vecka räknas från och med måndag eller annan dag enligt vad som tillämpas för arbetsstället.

Övertid

3 §

När särskilda skäl föreligger, får övertid tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor, dock högst 300 timmar under ett kalenderår.

4 §

I den mån det oundgängligen behövs på grund av olyckshändelse eller akut sjukdomsfall eller annan sådan omständighet, som ej kunnat förutses, får övertid tagas ut utöver vad som sägs i 3 §.

5 §

I fråga om skyldighet för arbetstagare att utföra arbete på övertid gäller vad som kan anses vara överenskommet mellan parterna. Arbetstagare är dock alltid skyldig att utföra övertidsarbete i fall som avses i 4 §.

6 §

Arbetsgivare skall föra behövliga anteckningar om övertid. Arbetstagare har rätt att själv eller genom annan taga del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer facklig organisation som företräder arbetstagare på arbetsstället.

7 §

Arbetstagare har rätt till särskild ersättning för övertid. Ersättningen skall utgå i pengar eller, om parterna är ense därom, som ledighet under ordinarie arbetstid.

Ledigheten skall motsvara vad som kan anses skäligt med hänsyn till tjänstgöringens art. Om arbetstagaren icke tagit ut ledigheten när anställningen upphör, skall ersättning i stället utgå i pengar.

Skydd mot ohälsa m. m.

8 §

Arbetsgivare är skyldig att iakttaga allt som skäligen kan behövas för att förebygga att arbetstagare ådrager sig ohälsa till följd av arbetet eller drabbas av olycksfall däri. Arbetsgivare skall särskilt tillse att arbetstagare, som ej fyllt 18 år, icke användes till arbete på sådant sätt att det kan anses medföra fara för överansträngning eller annan skadlig inverkan på arbetstagarens hälsa eller kroppsutveckling.

Arbetstagare har att iakttaga tillbörlig försiktighet i arbetet och att i övrigt medverka till förekommande av ohälsa och olycksfall däri.

9 §

Arbetstagare skall åtnjuta behövlig ledighet för nattvila. I denna skall såvitt möjligt ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

Arbetstagare skall beredas minst 24 timmars sammanhängande ledighet varje vecka. Ledigheten skall såvitt möjligt förläggas till söndag.

Avvikelse får göras från första och andra styckena i fall som avses i 4 §.

10 §

För arbetstagare, som ej fyllt 18 år, får den sammanlagda arbetstiden icke överstiga 10 timmar under ett dygn och 54 timmar under en vecka. Sådan arbetstagare skall beredas sammanhängande ledighet för nattvila minst 11 timmar varje dygn. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 22 och klockan 5.

Avvikelse får göras från första stycket, om det påkallas av förhållande som avses i 4 §. Första stycket utgör ej hinder mot att arbetstagare, som ej fyllt 18 år, tillfälligt anlitas för tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem, som icke kan taga vård om sig själv.

Avtalets ingående och upphörande m. m.

11 §

Avtal om anställning i husligt arbete skall upprättas skriftligen, om endera parten begär det.

12 §

Är avtalstiden ej bestämd, gäller avtalet tills vidare och upphör efter uppsägning från endera sidan. Uppsägningstiden är 14 dagar, om ej annat överenskommits.

Arbetsgivaren får dock alltid säga upp avtalet att upphöra omedelbart, om arbetstagaren väsentligen åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Samma rätt tillkommer arbetstagaren, om arbetsgivaren eller någon medlem av arbetsgivarens hushåll väsentligen åsidosätter sina skyldigheter mot arbetstagaren.

Uppsägning som avses i andra stycket får ej ske, om till grund därför åberopas uteslutande förhållande, som parten känt till mer än en vecka före uppsägningen.

13 §

Arbetstagare, som på grund av sjukdom eller olycksfall blir ur stånd att utföra sina sysslor, får utan hinder därav nyttja bostad, som ingår i arbetstagarens löneförmåner, så länge anställningen består.

14 §

När anställningsavtal uppsagts skall arbetsgivaren på begäran lämna arbetstagaren intyg angående anställningen.

Intyget skall innehålla besked om arbetsuppgifternas art och anställningstiden. Har anställningen varat mer än en månad skall, om arbetstagaren begär det, dessutom lämnas vitsord rörande skicklighet, arbetsvilighet och ordning i arbetet samt upplysning om vem som sagt upp avtalet och, om uppsägningen gjorts av arbetsgivaren, rörande anledningen därtill.

Tillsyn

15 §

Tillsyn över efterlevnaden av 2—4, 6 och 8—10 §§ utövas av arbetarskyddsstyrelsen samt, under dess överinseende och ledning, av yrkesinspektionens tjänstemän och kommunala tillsynsmän. Därvid gäller i tillämpliga delar vad som föreskrives om tillsyn över efterlevnaden av arbetarskyddslagen (1949: 1). Undersökning på arbetsställe får dock ske endast på begäran av part eller om annars särskild anledning föreligger.

16 §

Den som tagit befattning med tillsyn enligt denna lag får ej obehörigen yppa vad han därvid fått veta om enskilda personliga förhållanden. Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter häremot dömes till böter eller fängelse i högst ett år. Allmänt åtal får väckas endast om målsägande anger brottet till åtal eller åtal är påkallat från allmän synpunkt.

17 §

Åsidosätter arbetsgivare sina skyldigheter i något avseende som är underkastat tillsyn, kan yrkesinspektören skriftligen förelägga arbetsgivaren att vidtaga rättelse. Innan föreläggande meddelas skall arbetsgivaren få tillfälle att yttra sig.

18 §

Talan mot föreläggande som meddelats av yrkesinspektör föres hos arbetarskyddsstyrelsen genom besvär. Yrkesinspektörens beslut skall innehålla upplysning om vad den som vill föra talan har att iakttaga.

Mot styrelsens beslut i anledning av besvär enligt första stycket får talan ej föras.

Ansvar och skadestånd

19 §

Arbetsgivare som underlåter att rätta sig efter föreläggande enligt 17 § eller som uppsåtligen lämnar oriktig eller vilseledande uppgift i anteckning som avses i 6 § dömes till böter.

20 §

Arbetsgivare eller arbetstagare som åsidosätter sina skyldigheter enligt avtalet eller denna lag skall ersätta motparten skada som uppstår på grund därav.

Skadestånd med anledning av person- eller sakskada bestämmes med tillämpning av allmänna skadeståndsregler. Vid bedömning om och i vad

mån skada i annat fall har uppstått tages hänsyn även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det är skäligt med hänsyn till den skadevållandes ringa skuld, den skadelidandes förhållande med avseende på tvistens uppkomst eller omständigheterna i övrigt, får skadeståndets belopp nedsättas eller fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet äga rum.

21 §

Talan om skadestånd enligt 20 § skall anhängiggöras inom sex månader från det skadan inträffade. Försummas det, är rätten till talan förlorad.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1971, då hembiträdeslagen (1944: 461) skall upphöra att gälla.

Intill utgången av år 1972 skall dock den i 2 § första stycket angivna högsta genomsnittliga arbetstiden för vecka, i stället för 40 timmar, utgöra 41 timmar 15 minuter.

Denna lag gäller även avtal som slutits före den 1 juli 1971.

Utdrag av protokoll, hållet i lagrådet den 6 oktober 1970.

N ä r v a r a n d e:

f. d. justitierådet	REGNER,
regeringsrådet	MARTENIUS,
justitierådet	BERNHARD,
justitierådet	HESSER.

Enligt lagrådet den 18 september 1970 tillhandakommet utdrag av protokoll över socialärenden, hållet inför Hans Kungl. Höghet Regenten, Hertigen av Halland, i statsrådet den 4 september 1970, hade Kungl. Maj:t förordnat, att enligt 87 § regeringsformen lagrådets utlåtande skulle inhämtas över upprättat förslag till *arbetstidslag för husligt arbete*.

Förslaget, som finns bilagt detta protokoll, hade inför lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Karl-Ingvar Rundqvist.

Lagrådet yttrade:

Till skillnad från allmänna arbetstidslagen och sjöarbetstidslagen innehåller den nu föreslagna lagen icke blott bestämmelser om arbetstid utan även dels föreskrifter om arbetarskydd i övrigt samt om anställningsavtals ingående och upphörande m. m. (8 och 11—14 §§), dels stadganden om tillsyn, ansvar och skadestånd som även hänför sig till nämnda föreskrifter (15—21 §§).

Under angivna förhållanden synes den föreslagna *lagrubriken* icke vara lämplig. Rubriken synes kunna få lydelsen Lag om anställning i husligt arbete.

Enligt lagrådets mening bör även ordningsföljden mellan de olika avsnitten i lagförslaget ändras så att efter de inledande bestämmelserna i 1 § behandlas avtalsreglerna i 11—14 §§, därvid överskriften torde böra jämkas till Anställningsavtalets ingående och upphörande m. m.

Skyldigheten enligt 5 § för arbetstagare att utföra övertidsarbete i fall som avses i 4 § synes icke böra vara ovillkorlig. Särskilt i fråga om anställning som avser kortvarigt arbete (t. ex. städarbete) men även i andra fall kan uppenbarligen förekomma, att arbetstagare efter arbetstidens slut på en arbetsplats har annat arbete av lika angeläget slag som det övertidsarbetet skulle avse. Lagrådet förordar att till andra punkten fogas förbehållet »om han ej har giltigt hinder».

Bestämmelsen i 14 § första stycket synes böra omfatta icke blott fall när anställningsavtal uppsagts utan även fall då det eljest upphört t. ex. genom överenskommelse, arbetsgivarens död eller andra omständigheter. Att bestämmelsen härigenom bleve tillämplig även då avtalet upphört genom att arbetstagaren utan uppsägning lämnat sin anställning synes icke böra utgöra hinder mot utvidgningen; även i detta fall bör arbetstagaren, om han begär det, äga få intyg angående anställningen.

Ur protokollet:
Ingrid Hellström

*Utdrag av protokollet över socialärenden, hållet inför Hans Maj:t
Konungen i statsrådet på Stockholms slott den 9 oktober
1970.*

Närvarande:

Statsministern PALME, ministern för utrikes ärendena NILSSON, statsråden STRÄNG, ANDERSSON, LANGE, HOLMQVIST, ASPLING, SVEN-ERIC NILSSON, GEIJER, MYRDAL, ODHNOFF, WICKMAN, MOBERG, BENGTSSON, NORLING, LÖFBERG, CARLSSON.

Chefen för socialdepartementet, statsrådet Aspling, anmäler efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter lagrådets utlåtande över förslag till arbetstidslag för husligt arbete.

Föredraganden redogör för lagrådets yttrande och anför.

Lagrådet har ansett att den i remissprotokollet föreslagna lagrubriken »Arbetstidslag för husligt arbete» inte är lämplig med hänsyn till att lagförslaget innehåller en del bestämmelser om annat än arbetstid. Som rubrik har lagrådet i stället förordat »Lag om anställning i husligt arbete». Lagrådet har vidare ansett att ordningsföljden mellan de olika avsnitten i lagförslaget bör ändras så att avtalsreglerna i 11—14 §§ inpassas efter de inledande bestämmelserna i 1 §.

Det grundläggande motivet bakom lagförslaget har varit att åstadkomma en lösning på frågan om de hushållsanställdas arbetstider. Det resonemang som förts i arbetstidsfrågan har varit avgörande för lagförslagets utformning i stort. I konsekvens härmed har lagförslagets rubrik valts för att markera huvudinnehållet i förslaget. Också lagförslagets disposition utgår från arbetstidsreglernas centrala betydelse. Mot denna bakgrund är jag inte beredd att biträda lagrådets förslag. Med anledning av lagrådets påpekande bör emellertid lagen få en rubrik som ger vid handen att i lagen behandlas även annat än arbetstidsfrågor. En lämplig rubrik synes vara »Lag om arbetstid m. m. i husligt arbete».

Vad lagrådet anfört i anslutning till 5 och 14 §§ bör leda till att dessa bestämmelser jämkas.

Vissa jämkningar av redaktionell natur bör dessutom vidtas i lagförslaget.

Jag hemställer, att Kungl. Maj:t genom proposition föreslår riksdagen att, med angivna jämkningar, anta förslaget till *lag om arbetstid m. m. i husligt arbete*.

Kungl. Maj:ts proposition nr 150 år 1970

Med bifall till vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt förordnar Hans Maj:t Konungen att till riksdagen skall avlätas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:
Britta Gyllensten