

Deltidsarbete - en alltid aktuell fråga.

Nyligen var det en barnträd-  
gårdslärlarinna (eller förskollärare,  
som det ju egentligen bör heta) som  
bad att få övergå från heltids- till  
deltidsarbete, därför att hon inte  
fick tillräcklig tid för sina egna  
barn. Om hon inte fick deltid, skul-  
le hon sluta helt och hållet. Nu är  
ju deltidarbete ofta lätt att ord-  
na just i barnträdgårdar, eftersom  
man där arbetar med två olika barn-

Deltidsarbete kan i många fall vara för-  
delaktigt även ur arbetsgivarens synpunkt,  
framhåller riksdagsledamoten Margit Vinge  
(fp) i denna artikel. Det kan öka möjlig-  
heterna att få behålla en duglig befatt-  
ningshavare, frånvaron är i regel mindre  
bland de deltidarbetande och på arbets-  
ställen där behovet av arbetskraft ökas  
under rusningstider kan användningen av  
deltidsarbetande medge ett mera ekono-  
miskt utnyttjande av arbetskraften.

grupper, en som kommer på morgonen och en som kommer på förmiddagen. Den lärarin-  
na jag tänker på fick efter stor tvekan från kommunens sida övergå till halvtid,  
och en hemmafru med förskolläraryrkesutbildning övertog den andra barngruppen. Lätt-  
naden var stor bland de mammor, som hade sina barn i barnträdgården, och som  
hade varit oroliga för att den skulle stängas av brist på lärare.

Men medaljen hade en avigsida. Båda de deltidarbetande skulle i fortsätt-  
ningen endast få arvodesanställning. Ingen av dem skulle alltså få de förmåner  
som följer med en fast tjänst, och som en av dem ju tidigare haft. Detta kan  
inte anses riktigt. I varje fall borde den som förut haft fast anställning inte  
ha förlorat denna utan fått partiell tjänstledighet med lön och andra förmåner i  
proportion till arbetsprestationen och med bevarad möjlighet att sedermera åter-  
gå till heltid.

Även om intresset för deltidstjänster är störst bland de gifta kvinnorna,  
är detta inte någon speciell kvinnofråga. Dels finns det många män som under vissa  
perioder skulle vilja ha deltidarbete, t.ex. för vidareutbildning, dels är det  
inte bara ett kvinnornas eget intresse utan ett samhällets att den yrkesskicklig-  
het som många kvinnor besitter kan vidmakthållas och nyttiggöras utan att därför  
hem och barn blir lidande. Den tid då en svensk kvinna är bunden av småbarn ut-  
gör i de flesta fall bara en begränsad del av hennes liv. Men att skaffa sig ett  
förvärvsarbete sedan barnen vuxit upp eller sedan försörjaren kanske fallit ifrån  
är avgjort svårare för den som under en lång följd av år inte haft kontakt med  
det yrke, som hon en gång utbildats för. Även om låg lön och hög beskattning  
ibland gör deltidarbete föga lönande, om man ser saken på kort sikt, kan dock  
just denna kontakt med yrket vara en trygghetsskapande faktor. Ingen mor vet om  
just hon en gång kommer i den situationen, att hon ensam måste försörja barnen.

På arbetsgivarhåll framhåller man gärna de olägenheter, som deltidarbete kan

medföra för arbetsledningen om arbetet måste delas upp på flera händer, så att fler personer behöver instruktion, det blir fler avlöningsuträkningar o.s.v. Därtill kommer att vissa arbetsuppgifter helt enkelt inte kan delas upp på flera personer. Därför kan det aldrig bli fråga om någon ovillkorlig rätt för de anställda att få deltidarbete, när de anser sig behöva det. Men å andra sidan bör det understrykas, att deltidarbete i många fall kan vara fördelaktigt också ur arbetsgivarens synpunkt. Först och främst kan det öka möjligheterna att få behålla en duglig befattningshavare, som annars skulle ha slutat helt och hållet. Vidare säger all erfarenhet, att frånvaron under den stipulerade arbetstiden i regel är mindre bland de deltidarbetande. Och slutligen finns det arbetsställen, där behovet av arbetskraft ökas under regelbundet återkommande rusningstider. Där kan användningen av ett antal deltidarbetande medge ett mera ekonomiskt utnyttjande av arbetskraften.

När det gäller rutinbetonade arbetsuppgifter visar det sig ofta, att de deltidarbetande hinner mer per tidsenhet än de heltidsarbetande. Detta är givetvis en fördel för arbetsgivaren men ses inte alltid med så blida blickar av de heltidsarbetande kamraterna. Det händer också att de heltidsarbetande måste arbeta på övertid, medan de deltidarbetande går på slaget. Också vid skiftarbete finns risker för intressekollision, eftersom de deltidarbetande ofta har svårt att ta arbete på oregelbundna tider. Svårigheter av detta slag måste de fackliga organisationerna försöka bemästra, så att båda parternas berättigade intressen tillgodoses. På många arbetsområden är bristen på arbetskraft så stor, att just anställning av en eller annan deltidarbetande är det enda som kan rädda de heltidsarbetande från att få en övermänsklig arbetsbörda.

När man talar om deltid menar man inte alltid halvtid och inte heller alltid delad arbetsdag. I många fall kan det vara fördelaktigare både för arbetsgivaren och den anställde med arbete t.ex. vissa dagar i veckan. Vidare rör det sig tydligen om två helt olika problem. Å ena sidan kan det bli fråga om att under en längre eller kortare period låta heltidsanställda få avkortad tjänstgöring, å andra sidan att möjliggöra förvärvsarbete för sådana icke-yrkesverksamma, som inte önskar full tjänstgöring. I senare fallet ökas tillgången på arbetskraft, i förra fallet kan det synas som om tillgången minskades. Emellertid är det troligt att en del befattningshavare, som nu är benägna att helt lämna yrkesarbetet, skulle kunna förmås att stanna kvar, om de finge möjlighet till deltidarbete under några år för att därefter återgå till heltid. Även i deras fall kan möjligheterna till deltidarbete på längre sikt öka tillgången på arbetskraft. Det vore oförsvärligt att inte tillvarata dessa möjligheter.