

FÖRÄLDRALEDIGHET, EN SJÄLVKLAR RÄTTIGHET FÖR ALLA I SVERIGE?

EN STUDIE OM UPPLEVDA MÖJLIGHETER TILL
FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING I ATYPISK
ANSTÄLLNING

Kandidatuppsats
Arbetsvetenskap

Emmi Persson
Jennie Sjöstedt

A-K2023:25



HÖGSKOLAN I BORÅS

Program: Organisations- och personalutvecklare i samhället
Arbetsvetenskap, 15hp
Svensk titel: Föräldraledighet, en självklar rättighet för alla i Sverige?
Engelsk titel: Parental leave, a natural right for all in Sweden?
Utgivningsår: 2023
Författare: Emmi Persson och Jennie Sjöstedt
Handledare: Jonas Westman
Examinator: Tora Nord
Nyckelord: svensk välfärd, atypisk anställning, mödrar, universalism

Sammanfattning

Föreliggande studie är en kvalitativ studie som undersöker de upplevelser mödrar i atypiska anställningar har om den svenska välfärden gällande anställningstrygghet och föräldraledighet samt vård av barn. Studien använder Anthony Giddens teorier kring reflexivitet för att förstå hur respondenterna agerar på arbetsmarknaden. Esping-Anderssons teorier förklarar vilka principer den svenska välfärden bygger på. Studien argumenterar med hjälp av Standings teorier att individer i atypiska anställningar tillhör den framväxta klassen prekariatet. Med hjälp av struktur och agentskap förstås respondenternas relation till välfärd. Resultatet visar att mödrar i en atypisk anställning känner oro kring att vabba och nyttja sina rättigheter till ledigheter. Vidare går vissa respondenter miste om ekonomiska ersättningar gällande vabb. Slutligen spekulerar studien kring vilka potentiella konsekvenser det kan innebära för individen och samhället i sin helhet om mödrar i atypiska anställningar inte åtnjuter de rättigheter den svenska välfärden ska sörja för, där en möjlig konsekvens är att Sverige på grund av en lägre grad av universalism kan tänkas stå inför en allt mer tudelad arbetsmarknad.

Förord

Vi vill tacka våra respondenter som valde att ställa upp på denna studie, frågorna som berörts är av privat och känslig karaktär och vi är ytterst tacksamma att våra respondenter valde att dela sina tankar med oss. Vi vill även tacka vår handledare Jonas Westman för allt det fantastiska stöd han gett oss och de insikter han delgett som tillfört oerhört till vårt arbete. Tack alla!

Innehållsförteckning

1	INLEDNING	1
1.1	SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	2
2	TIDIGARE FORSKNING	3
2.1	FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING	3
2.2	EFFEKTEN AV TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR	4
2.3	VÄLFÄRDSSTATSREGIMER	7
2.4	FEMINISTISK KRITIK TILL ÉSPING-ANDERSENS TEORI OM VÄLFÄRDSSTATSREGIMER	8
2.5	EN FÖRÄNDRAD SOCIALPOLITIK	9
3	TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	10
3.1	STRUKTUR OCH AGENTSKAP	10
3.2	PREKARIATET	11
3.3	LIBERAL, KONSERVATIV OCH SOCIALDEMOKRATISK VÄLFÄRDSREGIM	12
3.4	REFLEXIVITETSTEORIN OCH RISKSAMHÄLLET	13
4	METOD	14
4.1	DATAINSAMLINGSMETOD	15
4.2	URVAL	15
4.3	GENOMFÖRANDE AV INTERVJUERNA	16
4.4	DATABEARBETNING	17
4.5	ETISKA ÖVERVÄGANDEN	17
4.6	KVALITETSKRITERIER OCH FÖRFÖRSTÅELSE	18
5	RESULTAT	19
5.1	PRESENTATION AV RESPONDENTER	19
5.2	BAKGRUND TILL RESPONDENTERNAS ATYPISKA ANSTÄLLNING	20
5.3	UPPLEVELSER AV EN ATYPISK ANSTÄLLNINGSFORM	21
5.3.1	<i>Fördelar med atypiska anställningar</i>	21
5.3.2	<i>Saknad av ekonomisk trygghet</i>	21
5.3.3	<i>Konsekvenser av att vara bemanningsanställd</i>	22
5.3.4	<i>Konsekvenser av att vara vikarie, behovsanställd eller egen företagare</i>	24
5.4	ATYPISK ANSTÄLLNING OCH FÖRÄLDRALEDIGHETSSYSTEM	25
5.4.1	<i>Sjukpenninggrundande inkomst</i>	25
5.4.2	<i>Vård av barn</i>	25
5.4.3	<i>Upplevelser av avsteg från föräldraledighetslagen</i>	27
5.5	OMGIVANDE STÖD	28
5.5.1	<i>Stöd av partner</i>	28
5.5.2	<i>Stöd av släkt</i>	29
6	RESULTATDISKUSSION	29
6.1	PREKARIATET	29
6.2	UPPLEVELSER AV FÖRÄLDRAFÖRSÄKRINGSSYSTEMET I EN ATYPISK ANSTÄLLNING	30
6.3	REFLEXIVT HANDLANDE	32
6.4	SOCIALDEMOKRATISK VÄLFÄRDSREGIM	33
7	SLUTSATS	34
8	METODDISKUSSION	35
9	FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING	36
10	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	37
11	BILAGOR	39

1 INLEDNING

Att vara svensk medborgare innebär rättigheter till utbildning, en tillfredsställande levnadsstandard, socialt skydd, hälsa och goda arbetsvillkor. Sverige är en så kallad socialdemokratisk välfärdsregim (Nygård 2020, s. 44) där alla människor ska ha samma sociala rättigheter, ett samhälle som bygger på universalism vilket innebär att medborgarna ska få ta del av samhällets förmåner på lika villkor. Enligt den universalistiska ideologin ska förmånerna inte riktas mot någon specifik grupp utan de ska vara generösa, av hög kvalitet och relevanta för alla som ingår i samhället (Blomqvist & Palme, 2020). En välfärdsstat kan liknas vid en balanserande kraft, ett kontrakt mellan medborgarna och stat innebärande att medborgarna på grund av sina sociala rättigheter även har skyldigheter gentemot staten. Samhället har ett övergripande ansvar för att hantera dess sociala risker, samtidigt som det finns krav på både medborgare och företag att delta i finansieringen av välfärdsstatens kostnader. Utmärkande för den nordiska välfärdsstatsregimen är att det bedrivs en omfattande statlig socialpolitik samtidigt som levnadsstandarden och den sociala välfärden är tämligen hög och någorlunda jämnt fördelat. Landets socialpolitik syftar till att hantera befolkningens risker kollektivt, att öka medborgarnas trygghet och minska risken för problem som hotar medborgarna och den samhälleliga gemenskapen (Nygård 2020, ss. 23–24, 34).

En del av den sociala välfärden som finns i Sverige är föräldraförsäkringssystemet som är uppdelat i två delar. Den ena delen är rätten föräldrapenning innebärande rätten till betald ledighet vid vård av barn och rätten till betald frånvaro vid vård av sjukt barn. Den andra delen är reglerad i föräldraledighetslagen och innebär att arbetstagaren har rätt att komma tillbaka till sin anställning efter föräldraledighet samt rätten till förkortning av normal arbetstid med upp till en fjärdedel tills barnet fyllt 8 år. Dessutom har arbetsgivaren en skyldighet att försöka underlätta för föräldrar att kunna förena arbete och föräldraskap. En förälder får inte heller missgynnas på något vis på grund av sådant som rör föräldraskap. Att missgynnas på grund av att vara förälder vid nyanställning, befordran, uppsägning eller lönesättning är ett brott mot föräldraledighetslagen (Akavia 2023 & Duvander 2017).

Ytterligare en del av välfärden är goda arbetsvillkor, de arbetsvillkor som gäller i Sverige är reglerade i lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80). Det har dock har skett förändringar på den svenska arbetsmarknaden som inte är till arbetstagarens fördel. Mellan år 2006-2014 satt den borgerliga alliansregeringen vid makten i Sverige, och för att lyckas med målsättningen att öka antalet jobb genomfördes reformer på arbetsmarknaden (Nygård 2020, s. 204). Dessa reformer skapade förutsättningar för arbetsgivare att använda sig av tillfälliga anställningar, och det blev enklare att anställa arbetskraft genom atypiska anställningsformer. Med en *typisk* anställning menas en tillsvidareanställning med anställningskontrakt, vilken täcks av kollektivavtal. Vidare innebär en *typisk* anställning att arbetstagaren utför arbete på det företag den är anställd hos. Motsatsen till en *typisk anställning* är en *atypisk* anställning. Hit hör tidsbegränsade anställningar, egna företagare, anställda utan kollektivavtal samt bemanningsanställda (Sandberg 2019, s. 160). Mellan 1992 och 2017 har de atypiska anställningarna ökat med 23,7 % (Bodin et al. 2022), trots att normen enligt LAS ska vara

tillsvidareanställning. Genom möjligheten till att i högre grad nyttja atypiska anställningar har arbetsgivare givits större möjlighet till flexibel arbetskraft, något som varit till fördel för arbetsgivarna. Men det som är flexibelt för arbetsgivaren kan innebära en påtvingad instabilitet för arbetstagaren, de atypiska anställningarna kan leda till en avsaknad av en fast förankring på arbetsmarknaden vilket kan påverka individer både i och utanför arbetet (Sandberg 2019, s. 152). Nygård (2020, s. 211) menar att Sverige och de nordiska grannländerna har ett av de mest generösa föräldraförsäkringssystemen i världen, där grunden är en rättvis trygghet för föräldrar som ska gälla på samma villkor för alla. Frågan är om denna grundläggande rättvisa går hand i hand med den förändring som sker på den svenska arbetsmarknaden. Om lagar och regler inte längre är tillräckliga för att skydda arbetstagaren i den förändring som skett på arbetsmarknaden skulle det kunna innebära att svenska välfärdspolitiken genomgår ett skifte där grunden till allas lika villkor försvinner till förmån för en välfärdspolitik där individen har ett större individuellt ansvar vid sjukdom, barnomsorg och arbetslöshet. Då det svenska samhället inte är uppbyggt på principer där individen själv ombesörjer skydd vid inkomstbortfall kan det komma att innebära att de svagare i samhället, trots svenskt medborgarskap, inte har likvärdig tillgång till grundläggande rättigheter såsom utbildning, en tillfredsställande levnadsstandard, socialt skydd, hälsa och goda arbetsvillkor.

Trots de reformer som gjorts för en jämställd arbetsmarknad är kvinnor fortfarande inte jämställda männen samt att kvinnan fortfarande i större del står för omvårdnad av barn (Duvander 2017). Tidigare forskning visar förändringen av Sveriges välfärd och de konsekvenser atypiska anställningar innebär i form av ohälsa och ökade klasskillnader (Andersson 2004 & Bodin et al. 2022), dock saknas forskning kring föräldrar i atypiska anställningar. Vår studie tar fasta på mödrar i atypiska anställningar och vilken möjlighet de upplever att de har till att nyttja föräldraförsäkringssystemen. Dels är mödrar extra utsatta då de har barn att ta hand om, de har faktorer att ta hänsyn till som inte alltid är möjliga att själva påverka, exempelvis vård av barn och förskoletider. Då de atypiska anställningarna tillåts att ta mer plats är det viktigt att undersöka konsekvenserna av anställningsformen (Bodin et al. 2022). Sveriges föräldraförsäkringssystem är en stor del av Sveriges välfärd och det är viktigt att alla har lika möjligheter att nyttja systemen då det är en förutsättning för mödrars lika förankring på arbetsmarknaden.

1.1 Syfte och frågeställningar

Föreliggande studie syftar till att utforska vilka upplevelser mödrar i atypiska anställningar har gällande sina möjligheter till att nyttja föräldraförsäkringssystem. Vidare önskar studien resonera kring vilka potentiella konsekvenser det kan innebära för individen och samhället om rätten till föräldraförsäkringssystem inte gäller på lika villkor.

- Hur upplever mödrar i atypisk anställningsform möjligheterna att nyttja föräldraförsäkringssystem?
- Vilka konsekvenser kan det innebära för det svenska samhället om rätten till föräldraförsäkringssystem inte längre är tillgänglig för alla på lika villkor?

2 TIDIGARE FORSKNING

2.1 Föräldraförsäkring

Föräldraförsäkringen ingår i den svenska familjepolitiken vars syfte är att säkerställa familjers välfärd och verka för jämställdhet. I familjepolitiken ingår även offentlig barnomsorg och behovsprövade stöd till utsatta grupper. Idag har varje förälder rätt till betald ledighet i 240 dagar, ersättningen är 77,6 % av den tidigare inkomsten (föräldrapenning). Dessutom har föräldrar rätt till tillfällig föräldrapenning för vård av barn när barnet är sjukt och inte kan vara på förskola. Rätten till ledighet är reglerad i föräldraledighetslagen (SFS 1995:584) och rätten till ersättningen är reglerad genom föräldrapenning. Dessutom har föräldrar rätt till ledighet från arbete för vård av barn till dess att barnet är 18 månader vilket är reglerat i föräldraledighetslagen. Vissa har möjlighet att använda föräldraförsäkringen flexibelt och växla föräldrapenningdagar med obetald ledighet för att utöka ledigheten. Dock har inte alla möjlighet att använda föräldraförsäkringen på samma sätt, en orsak är skillnader i föräldrars arbetsmarknadssituation. Invandrade mammor sprider inte sina föräldradagar på samma sätt som svenskfödda mammor, detsamma gäller för studenter, båda dessa grupper är ofta mer ekonomiskt utsatta. Inkomst, utbildning, arbetsmarknadssektorn och födelseland påverkar fördelningen mellan uttag av föräldradagar mellan mammor och pappor. Historiskt var viktiga motiv i föräldraförsäkringen att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande, för att uppnå detta gavs rätten till att återgå till sin arbetsplats efter föräldraledigheten vilket skulle stärka kvinnors arbetsmarknadsanknytning. Med tiden gavs även mer fokus till att omvårdnadsarbete och föräldraskap även var en angelägenhet för män, viktiga mål med föräldraförsäkringarna idag är kvinnors deltagande i förvärsarbete samt ökande av mäns deltagande i omvårdnadsarbetet. Föräldrar som delar mer lika på föräldraledigheten delar mer på det obetalda arbetet hemma vilket bidrar till en ökad jämställdhet. För att mäta hur jämställt män och kvinnor fördelar föräldrapenninguttaget mäts andelen föräldrapar som fördelar dagarna i intervallet 40 till 60 procent till vardera förälder. Ungefär en tiondel av alla föräldrapar hamnar i detta intervall, statistiken visar att pappor fortfarande i stor utsträckning tar ut mindre föräldrapenning än mammor (Duvander 2017).

Möjligheten till föräldraledigheten är en del i att stärka förankringen för kvinnor på arbetsmarknaden och ska verka för jämställdhet. Att ha en lagstadgad trygghet i att kunna återgå till sin anställning efter föräldraledighet är tänkt att leda till en starkare förankring på arbetsmarknaden och jämställdhet i arbetslivet, dock visar studier kopplingar mellan föräldraledighet och en sämre löne- och karriärutveckling. Trots att det finns politiska mål att nå jämställdhet ses väsentliga skillnader i uttag av föräldradagar mellan högutbildade med hög inkomst och de som har lägre utbildning och lägre inkomst. Dessutom förlorar kvinnor generellt mer i inkomst och utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen när de får barn än vad män gör (Duvander 2017).

Föreliggande studies fokus är just mödrar och vilka upplevda möjligheter de har till föräldraförsäkringssystem. Duvander (2017) visar att mödrar tar ut mer föräldrapenning än pappor och att dessa skillnader är särskilt stora mellan högutbildade och lågutbildade.

Konsekvenser som fås av ojämn fördelning av föräldrapenning är sämre löne- och karriärutveckling samt sämre förankring på arbetsmarknaden. Syftet med denna studies forskningsgenomgång är att visa att mödrar befinner sig i en sämre position på arbetsmarknaden. Dessutom ökar de atypiska anställningarna som kan resultera i en sämre anknytning på arbetsmarknaden, mödrar i en atypisk anställning kan därför möjligtvis vara extra sårbara och denna kombination står långt ifrån det välfärdspolitiska målet om jämställdhet på arbetsmarknaden.

2.2 Effekten av tidsbegränsade anställningar

Den tidsbegränsade anställningen är en form av atypisk anställning då det till skillnad från i den typiska anställningen finns ett tidsbestämt datum när anställningen upphör (Arbetsförmedlingen u.å). Alfonsson, Berglund, Håkansson & Isidorsson (2017) beskriver utvecklingen av tidsbegränsade anställningar i Sverige mellan 1992 och 2010, samt undersöker effekten av tidsbegränsade anställningar för individers framtida karriär på arbetsmarknaden. I deras analys av visstidsanställdas övergångar mellan anställningar på arbetsmarknaden hämtas data från arbetskraftsundersökningar mellan 1992–2010. Varje kohort består av 2-åriga paneler och fokuserar på förändringar mellan den första och sista mätpunkten. Studien har tagit olika typer av visstidsanställningar i beaktande, vilka påverkas av arbetsgivarens motiv för användningen av visstidsanställningar samt för konjunktursvängningar i Sverige. De jämför sannolikheten till att efter två år gått över till fast anställning, vara arbetslös, egenföretagare eller att stå utanför arbetsmarknaden. Tre olika orsaker till förändringarna är testade; *arbetsgivarens motiv, individuella egenskaper som kön, ålder och utbildning* samt *strukturella faktorer*. Deras slutsats är att chansen till en fast anställning påverkas av anledningen bakom visstidsanställningen, är det för att utvärdera individens prestation föreligger bättre chanser till en fast anställning. Är arbetsgivarens syfte att få flexibilitet i arbetskraften är chanserna sämre. Vidare visar resultaten att konjunktursvängningar inte påverkar i samma utsträckning som tidigare forskning påvisat, utan att en generell ökning av visstidsanställningar har skett oberoende av konjunktur. Vilka personer som har en visstidsanställning är beroende av faktorer som ålder, födelseland, yrkesgrupp och bransch.

Alfonsson, Berglund, Håkansson & Isidorsson (2017) visar att diskursen för visstidsanställningarna är tvådelad, arbetsgivarna menar att det är ett bra sätt att komma in på arbetsmarknaden medan facken menar att visstidsanställningar bidrar till otrygga villkor. Sverige har en hög andel av visstidsanställningar och ligger på åttonde plats av trettiofyra i Europa. Sedan mätningen började i slutet av 1980-talet har antalet stadigt ökat och författarna menar att generellt har Sverige kommit att acceptera dessa anställningar i hög grad, dessutom har Sverige en stor skillnad i vilket anställningsskydd det finns mellan tillsvidareanställning och visstidsanställningar. Anställningsskyddets stränghet (EPL-index) föll från 2007 till 2016 från 1,44 till 0,81, EPL enbart för tillsvidareanställda har dock inte förändrats sedan 1970-talet. OECD länderna hade 2008 ett genomsnittligt EPL på 1,75.

Flera förändringar av den svenska arbetsrättslagen har skett vilket gjort det enklare för arbetsgivare att tillämpa visstidsanställning. Risken finns att Sverige möter en allt mer tudelad

arbetsmarknad där vissa tvingas acceptera otrygga anställningar och de med högre kompetenser åtnjuter en tillsvidareanställning med betydligt högre trygghet. Huruvida en individ väljer att acceptera en visstidsanställning beror på vilken förhandlingsstyrka hen besitter på arbetsmarknaden. Vid bättre ekonomiska förutsättningar och högre utbildning samt kompetenser minskar sannolikheten att en individ accepterar en visstidsanställning. De som istället har sämre ekonomiska förutsättningar och sämre kvalifikationer väljer i större utsträckning att acceptera visstidsanställningar (Alfonsson, Berglund, Håkansson & Isidorsson, 2017).

Bodin et al. (2022) identifierar trender i arbetskraft gällande osäkra anställningar i sin forskning som sträcker sig över åren 1992–2017. För att begreppet osäkra anställningar skulle göras mätbart operationaliserades det till; *anställningsotrygghet, otillräcklig inkomst och brist på rättigheter och skydd*. Deras forskning visar i likhet med Alfonsson, Berglund, Håkansson & Isidorsson (2017) att det skett en stadig ökning av osäkra anställningar i Europa, och däribland Sverige, i Sverige osäkra anställningar ökat med 23,7 % mellan 1992 och 2017. Vidare såg Bodin et al. (2022) att ökningen av Sveriges osäkra anställningar dominerades av yngre personer, personer med låg utbildning och utrikesfödda. Att de osäkra anställningarna har ökat menar de kan härledas till att den typiska anställningsformen tillsvidareanställning har fått stå tillbaka för den atypiska anställningsformen innebärande exempelvis *egenföretagande, tillfälliga anställningar* samt *bemanningsanställningar*. Som *egenföretagare* är det individen som privatperson som ensam äger företaget. Individen själv ansvarar personligen för företagets alla förpliktelser, så som att skulder betalas och ingångna avtal hålls. Finns det exempelvis inte tillräckligt med pengar i företaget är det egenföretagaren som hålls skyldig att betala skulder, gränsen mellan företagsägare och företaget är således svag i och med de personliga risker som finns (Verksamt 2022). Det finns olika former av *tillfälliga anställningar*, vilka är utformade på olika sätt för att täcka arbetsgivarens behov av arbetskraft. *Vikariat* är en form av tillfällig anställning som endast får användas för att ersätta tillsvidareanställd personal som av någon orsak är frånvarande från sin tjänst. Den gör det möjligt för arbetsgivaren att bibehålla stabilitet och att verksamheten kan fortgå trots frånvaro av ordinarie personal. *Behovsanställningen* är en annan form av en tillfällig anställning vars syfte är att täcka arbetsgivarens tillfälliga behov av extra arbetskraft som kan uppstå vid exempelvis korttidssjukskrivning hos ordinarie personal (Alfonsson 2022, s. 70). *Bemanningsanställningar* kan liknas vid ett trepartsförhållande, där arbetstagaren är anställd hos ett bemanningsföretag men hyrs ut för att utföra arbete hos kundföretag. Bemanningsföretaget är arbetsgivaren och den part som hanterar löner, sjukfrånvaro, sena ankomster etc. Kundföretaget är arbetsledaren som leder och fördelar arbetet. När kundföretaget inte längre är i behov av arbetskraft slutar de hyra in arbetstagaren från bemanningsföretaget vilket gör att de slipper hantera uppsägningsförfaranden (Alfonsson 2022, s. 98).

Bodin et al. (2022) visar att bakomliggande faktorer till att de atypiska anställningsformerna har ökat är den ständigt föränderliga ekonomiska miljön och den globala konkurrens som råder - företags strävan efter vinst har kommit att bli allt större. Pressen på arbetsgivare att organisera sig på ett mer kostnadseffektivt sätt har därför ökat, och därmed även arbetsgivares efterfrågan på flexibel, tillfällig arbetskraft. Detta ger stöd till Alfonsson, Berglund, Håkansson &

Isidorsson (2017) forskning, vilken visar att chanserna till en typisk anställning försvåras om arbetsgivarens syfte bakom en visstidsanställning är att uppnå flexibilitet i arbetskraften.

I vissa länder, såsom Danmark och Nederländerna, tenderar att en tillfällig anställning att leda till en tillsvidareanställning, den tillfälliga anställningen skulle i dessa länder kunna liknas vid en inkörsport ut på arbetsmarknaden. Annan statistik presenteras för Sverige. Mellan åren 2008–2015 var det endast en av tio tillfälliga anställningar som övergick till en tillsvidareanställning inom en nio månaders-period. I Sverige är således en tillfällig anställning i betydande lägre utsträckning en väg in till den trygga arbetsmarknaden, snarare visar Bodin et. al (2022) i sin forskning att de relativt långa visstidsanställningarna tenderar att ersättas av kortare, tillfälliga behovsanställningar.

Alfonsson (2022) beskriver den tillfälligt anställda arbetskraften som en buffert - när det går bra för företaget ska arbetskraften stå redo att jobba, och vid arbetsbrist är gruppen den första som blir av med jobbet. Detta kan innebära en minskad trygghet kring både anställning och inkomst vilket i sin tur kan leda till en allmän oro för hela sin livssituation (Alfonsson 2022, ss. 63–64). En del individer föredrar att ha en atypisk anställning. Det kan upplevas som en positiv flexibilitet i att ha större möjlighet att själv bestämma sina arbetstider, att kunna tacka nej till arbetspass och att inte låsa sig vid en arbetsgivare. Men att tacka nej till arbete innebär en minskad inkomst vilket kan leda till otrygghet och ekonomisk stress (Alfonsson 2022, ss. 78–79).

Något att ta i beaktning är enligt Bodin et. al (2022) att ökningen av de atypiska anställningarna kan medföra en normalisering av otrygga anställningsförhållanden. En sådan ökning har inte bara konsekvenser för individen och arbetsmarknaden i sig, utan även för samhället i stort. Osäkra anställningar innebär en förhöjd risk för ohälsa. Forskning visar att risken för både psykisk och fysisk ohälsa ökar, vilket enligt Bodin et al. (2022) innebär att samhällets sjukdomsburden ökar beroende av att de osäkra anställningarna blir fler. Men då dessa anställningar är överrepresenterade av vissa samhällsgrupper; de yngre, de med lägre utbildning samt de utrikesfödda, skapas ojämlikhet i hälsa beroende av dessa faktorer - människors ålder, utbildningsnivå samt födelseort. Osäkra anställningar påverkar således inte bara individers hälsa, utan skapar även skillnader i hälsa hos den svenska arbetande befolkningen på gruppnivå.

I mer än två decennier har en förändring skett på den europeiska arbetsmarknaden där allt fler atypiska anställningar har tillåtits som inneburit en minskad anställningstrygghet för en del av arbetskraften, dock har inte tillsvidareanställningar på heltid som norm försvunnit. Denna förändring av tillsvidareanställning som norm men med en ökad andel av atypiska anställningar har medfört ytterligare en dimension av social ojämlikhet. Atypiska anställningar ses främst hos tidigare arbetslösa, lågutbildade samt unga. Auspurg & Gundert (2015) visar i sin artikel vilka faktorer som ligger bakom individers vilja att acceptera en tidsbegränsad anställning. Resultatet av studien visade att graden av förankringen på arbetsmarknaden samt ekonomiska resurser påverkade viljan att acceptera en tidsbegränsad anställning. Forskningen utfördes genom att låta ca 3700 respondenter inom den tyska panelstudien ”Arbetsmarknad och social trygghet” besvara vinjetter av hypotetiska jobberbjudande med en experimentell variation av jobbegenskaper, inklusive kontraktstyp (Auspurg & Gundert, 2015).

Sammantaget visar tidigare forskning att vissa grupper i samhället oftare hamnar i atypiska anställningar. Sverige har ett välfärdspolitiskt mål gällande jämställdhet och starkare förankring på arbetsmarknaden för mödrar (Duvander 2017). Att förändringar på arbetsmarknaden i Sverige har medfört ökade klasskillnader är identifierat, förändringar har skett och fortsätter att ske. Denna tudelning kan innebära konsekvenser för individer där trygghet och hälsa kan resultera i en fråga om klass. Därav utgör tidigare forskning en viktig grund, den visar på konflikter mellan de politiska målen och den verklighet vissa samhällsgrupper existerar i. Det är därför viktigt att fortsätta fördjupa forskningen kring ämnet för just mödrar då de enligt tidigare forskning visats vara en extra utsatt grupp. Detta görs i vår studie genom att komplettera tidigare forskning med att belysa mödrar i atypiska anställningar och hur de upplever sina möjligheter till föräldraförsäkringssystem.

2.3 Välfärdsstatsregimer

Esping-Andersen (1990, ss. 21–23) har studerat olika former av välfärdskapitalism. Hans forskning om *välfärdsstatsregimer* och dess utveckling grundar sig i att varje land har sin historia innehållande varierande erfarenheter av både krig, politisk bakgrund, religion och klasstruktur. Vissa länder har därför kommit att utforma en mer generös socialpolitik än andra. Esping-Andersen ser en skillnad i *dekommodifieringen* mellan olika länder, omfattningen i länders socialpolitik och sociala rättigheter varierar vilket påverkar medborgarnas beroende gentemot marknaden. Arbetsmarknaden, eller arbetstagare, kan vara mer eller mindre *kommodifierad*. En arbetsmarknad som är *kommodifierad* innebär att människans leverne i samhället är helt beroende av att kunna sälja sin arbetskraft på arbetsmarknaden. *Dekommodifiering* innebär en arbetsmarknad där även de som inte har förmågan att sälja sin arbetskraft har vissa grundläggande rättigheter, rättigheter oberoende av den egna individen som fås bara av att vara medborgare, introducering av välfärden i det moderna samhället innebär en *dekommodifiering*. Förekomsten av välfärd innebär dock inte per automatik *dekommodifiering*, om försäkringssystemen är allt för låga och associerade med stigma är det bara de mest desperata som tar del av dem. För de flesta välfärdsmodeller var detta meningen, välfärdssystemen var utformade för en arbetsmarknad där så många som möjligt skulle delta. En hög grad av *dekommodifiering* innebär större självständighet för arbetstagaren i relation till arbetsgivaren, individen är inte lika beroende av sitt arbete och vågar därav ställa krav på arbetsgivaren, om jobbet skulle gå förlorat finns fortfarande möjlighet till ett dragligt liv. En *kommodifierad* arbetsmarknad innebär ett större beroende av att kunna sälja sin arbetskraft, konsekvenserna för individen att förlora arbetet blir därför större. Välfärden är, trots att det finns för att skapa en jämlikhet, en del i *stratifieringen* av samhället. *Stratifiering* innebär en delning av människor i olika klasser. Genom att skambelägga och straffa de som tar del av välfärden främjas delning av arbetsmarknaden (Esping-Andersen 1990, ss. 21–23). I vilken omfattning och hur välfärden verkar *stratifierande* är varierande. Välfärdssystemen kan verka för ett dualistiskt samhälle, för hierarkiskt eller för ett universalistiskt samhälle. Dessa olika påverkan välfärdens uppbyggnad har på stratifieringen är nära sammanbundet kommodifiering och de olika välfärdsregimerna. Den konservativa välfärdsregimen, där kommodifiering snarare än dekommodifiering finns, och där välfärdspolitiken riktas främst till de i arbete verkar i högre grad stratifierande. Sverige å andra sidan utmärks av den socialdemokratiska välfärdsregimen

som bygger på universalism och en låg grad av stratifiering (Esping-Andersen 1990, ss. 57-58, 69).

Esping-Andersen ser skillnader i ansvarsfördelningen över landets kollektiva risker, samt att bakomliggande värderingar legat till grund för hur ansvarsfördelningen utformats. Länder med den så kallade mansförsörjarmodellen präglas av en *familism*, en traditionell familjesyn. I dessa länder anses familjen vara en viktig institution, det är familjen och inte staten som bär ansvaret över den sociala tryggheten. Landets familjepolitik är utformad för att möjliggöra att familjen som institution bevaras, och offentliga barn- och äldreomsorgstjänster är inte utbyggda. Istället spelar främst kvinnan i hushållet en viktig roll i att komplettera den sociala välfärden genom att bära huvudansvar över hemmet och omsorg av familjen (Nygård 2020, s.269). Motsatsen till familism är *defamilisering*, där den traditionella genusordningen motverkas genom en mer jämn fördelning mellan kvinnor och mäns arbetsdeltagande. Istället för mansförsörjarmodellen utgör tvåförsörjarmodellen genom *defamilisering* en norm. För att gynna förutsättningarna till en mer jämn fördelning mellan könen arbetsdeltagande och att båda föräldrarna ska kunna delta på arbetsmarknaden utvidgas den offentliga barn- och äldreomsorgen (Nygård 2020, s. 207). Staten kan därmed genom *defamilisering* ses ersätta det huvudansvar kvinnan traditionellt burit över hem och omsorg. En grund för den svenska välfärden är en hög grad av dekommodifiering och defamilisering. *Dekommodifiering* och *defamilisering* gynnar en jämställd arbetsmarknad, denna studie använder dessa begrepp för att utforska vad en försvagning av dessa kan innebära för det svenska samhället.

2.4 Feministisk kritik till Esping-Andersens teori om välfärdsstatsregimer

Feminismen började på 1970-talet rikta kritik mot att de klassiska välfärdsstatsteorierna inte tog genusaspekter i beaktning. Kvinnornas arbete i hemmet uppmärksammades inte i dessa teorier och fokus var de sociala trygghetssystem som avsåg att upprätthålla en manlig försörjarmodell. Detta ligger till grund för genusteorin inom välfärdsstatsforskningen vilket bidragit till att synliggöra könsskillnader inom välfärdssystem och vad dessa skillnader innebär för samhällets genusstruktur, fördelningen av dess sociala rättigheter och balansen mellan betalt och obetalt arbete (Nygård 2020, s. 152).

Från feministiskt håll har Esping-Andersens teori om välfärdsstatsregimer därav mött kritik, det anses att teorin saknar genusperspektiv och att han inte tar tillräcklig hänsyn till kvinnans koppling till välfärdsstaten. Begrepp som dekommodifikation uppfyller enligt den feministiska kritiken inte sitt syfte då det utgår från system utformat för den manliga arbetskraften utan hänsyn till det obetalda arbete som kvinnan traditionellt sett utför i hemmet (Nygård 2020, s. 55). Enligt den feministiska kritiken är välfärdssystemet utformat för den manliga försörjningsmodellen vilket innebär att det finns inbyggda genuskillnader i välfärdssystem. Därav visas återigen vikten av att undersöka kvinnors upplevelse av välfärd, ojämlikhet existerar och välfärd är en del i att reproducera denna ojämlikhet.

2.5 En förändrad socialpolitik

Andersson (2004) beskriver hur Sverige under 1930-talet präglades av åsikten att en starkt utvecklad socialpolitik var gynnsam för en god svensk tillväxt. En utbyggd välfärd var inte bara till fördel för de som var svagare i samhället utan bidrog till en samhällelig ekonomisk nytta. Detta perspektiv på välfärd förändras över tid och olika diskurser tar sin plats när det moderna svenska samhället växer fram.

Fram till 1970 sker en stark välfärdsutveckling och flera trygghetssystem som socialförsäkringar och utvecklad vård och omsorg växer fram inom den offentliga sektorn. Social och ekonomisk utveckling bidrar till allt högre trygghet och de grundläggande sociala behoven blir alltmer sofistikerade. Investeringen i socialpolitiken bidrar till tillväxt och ett starkt Sverige. Förutom grundtanken att investeringar i välfärd leder till tillväxt är en viktig del befolkningens rätt till trygghet. Staten har ett ansvar att säkra grundläggande trygghet som är allas rättighet. Alla individer har ett värde och staten har ett ansvar att ge förutsättningar att vara produktiva även för dem som står långt ifrån arbetsmarknaden. Detta synsätt är grunden till den svenska universalismen.

Från slutet av 1960-talet sker en förändring i diskursen kring välfärden. Nu blir välfärden en kostnad som samhället måste bära. Kostnaderna skenar och idén av att en stark välfärd bidrar till tillväxt byts ut mot att välfärden kostar pengar och hindrar näringslivet. Dessa kontraster kulminerar under 1980- och 1990-talen i en ”tredje vägens socialdemokratiska ideologi” där marknadslösningar, effektivisering, privatisering och besparingar tar plats. Grunden till den svenska socialpolitiken, att en stark välfärd innebär investering, har försvunnit till förmån av den europeiska och anglosaxiska synen där välfärden betraktas som en kostnad. Denna syn innebär också en förändring i diskursen kring individerna som tar del av välfärden där de ses som svaga, oförmögna, bristande (Andersson 2004).

Enligt Blomqvist (2016) är New public management (NPM) ett samlingsnamn för de reformer som skett från 1980-talet. Tilltron till marknaden ökade och genom influenser från näringslivet kom fokus att skifta; från att som myndighet förhålla sig till uppdrag i medborgarnas tjänst till att arbeta som en mer konkurrensutsatt verksamhet där medborgarna istället liknas vid kunder (Movitz & Sandberg 2019, s. 91). Paula Blomqvist (2016) har genom att studera offentliga rapporter, utvärderingar och tidigare forskning undersökt vilken inverkan införandet av New Public Management (NPM) i Sverige haft på universalismen. Studien lägger fokus på införandet av NPM inom förskola, grundskola, sjukvård och äldreomsorg mellan år 1990–2015 och hur detta har påverkat organiseringen och fördelningen av resurser. Universalism beskrivs som ett välfärdssystem där alla människor har rätten till likvärdig välfärd oberoende av inkomst eller andra särskiljande drag. Blomqvists (2016) slutsats är att kunskapen om vilka resultat införandet av NPM lett till gällande universalismen ännu är för låg, hon konstaterar dock att i vissa avseenden har universalismen försvagats.

Sammantaget har det moderna svenska samhället och synen på Sverige som en välfärdsstat över tid genomgått förändringar. Från att staten haft en ansvarstagande roll gällande alla medborgares rätt till grundläggande trygghet har välfärden kommit att ses alltmer som en

kostnad i stället för en investering. Om universalismen försvagas samtidigt som vissa individer får sämre grundläggande tryggheter på arbetsmarknaden i och med atypiska anställningar kan konsekvenserna bli djupgående. Det finns medborgerliga rättigheter, men universalismens försvagning kan komma att innebära att dessa rättigheter inte längre är lika självklara för *alla* som ingår i det svenska samhället. Till skillnad från universalismens ideologi där samhällets förmåner inte ska riktas mot någon specifik grupp, kan den svenska välfärdens utveckling istället komma att gynna vissa grupper mer än andra. Även om det finns formella rättigheter innebär det inte att *möjligheterna* till att nyttja dessa rättigheter är likvärdiga. Föreliggande studie ämnar diskutera om lika möjligheter till de rättigheter som ska vara garanterade under föräldraförsäkringssystemen verkligen finns i Sverige för mödrar i atypiska anställningar och vilka konsekvenser det innebär för de principer den svenska välfärden bygger på om så inte är fallet.

3 TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

I avsnittet presenteras och redogörs för studiens teoretiska utgångspunkter. För att ges möjlighet att förstå individers upplevelser av möjlighet till att nyttja föräldraledighetssystem samt söka förståelse för hur en förändrad arbetsmarknad relaterar till atypiska anställningar krävs teoretiska utgångspunkter på både mikro- och makronivå. Med teorin *agentskap och struktur* förklaras relationen mellan individerna och samhället och hur deras handlingsutrymme givet sin strukturella omgivning påverkas av de förändringar och motsättningar som skett inom välfärd och arbetsmarknad. Studien ämnar utforska om respondenterna tillhör Standings (2011) klasstruktur *prekariatet* och vilka konsekvenser denna klass kan uppleva i förhållandet till nyttjande av föräldraförsäkring. Med hjälp av Esping-Andersens (1990) teori om olika *välfärdsstatsregimer* diskuteras i studien om det kan ses en försvagning av de grundprinciper den svenska välfärden bygger på givet respondenternas upplevelser. För att binda samma *agentskap och struktur*, individ med välfärd, används Giddens (1999) teorier kring *reflexivitet* för att belysa den moderna vardagens konsekvenser och den reflekterande människan i ett risksamhälle.

3.1 Struktur och agentskap

Struktur är ett centralt begrepp inom samhällsvetenskapen för att förklara fenomen. Det belyser hur sociala och kulturella strukturer både kan begränsa och möjliggöra individers handlingar. Detta genom att strukturer skapar kulturella föreställningar och även skillnader mellan individuella materiella resurser. Individers inflytande och möjligheter är således beroende av dess omgivande *strukturer*. Samtidigt har individen genom mänskligt *agentskap* kapacitet till inflytande över sin situation. Enligt det kritiskt realistiska perspektivet formas sociala fenomen genom dynamiken mellan *struktur* och *agentskap*, individen lever i en dynamisk relation till sin omgivning. Så även om *agentskapet* är villkorat av omgivande *strukturer* kan individen reflektera, värdera och agera för förändring. När individens relation till omgivande *strukturer* synliggörs skapas möjligheter till att se till vilken påverkan dessa strukturer har för individens handlingskraft (Persson 2007 s. 60, Wennerström 2007, s. 65–66). Wennerström (2007, s. 70)

menar att individen genom *reflexivitet* ges förutsättningar att uppmärksamma sina strukturella villkor och bedöma förutsättningarna för sina handlingar. *Reflexiviteten* är därav nödvändig för *agentskapet* och dess handlingskraft, och det är individens förmåga till *reflexivitet* som skapar både stabilitet och förändring i samhället (Wennerström 2007, s. 88).

Individer kan genom reflexivitet resonera och göra val baserat på de strukturella förväntningar som finns. Men dessa val är kopplade till vissa konsekvenser, något som kan komma att påverka individers handlingsutrymme. Genom denna teori möjliggörs en förståelse för mödrar i en atypisk anställning upplevda handlingsutrymme i relation till de principer som den svenska välfärden bygger på.

3.2 Prekariatet

Standing (2011) menar att det har vuxit fram en ny form av klasstruktur som en konsekvens av att världen globaliseras och arbetsgivarnas efterfrågan av flexibel arbetskraft ökar (Standing 2011, ss. 11–12). Mödrar i en atypisk anställning kan tänkas definieras av det som Standing (2011) benämner *prekariatet*. Kärnan i begreppet ligger i att de som är en del av *prekariatet* saknar arbetslivsrelaterad trygghet (Standing 2011, ss. 11–12, 17). Arbetsgivarnas behov av en mer flexibel arbetskraft sker på bekostnad av dessa individers trygghet i arbetslivet - istället för en anställning med stabil inkomst och möjlighet till utveckling förväntas denna samhällsgrupp stå redo att fylla arbetsgivarens behov av en flexibel arbetskraft.

De tryggheter som Standing (2011) menar är främjande för arbetslivsrelaterad trygghet, och som således är bristfälliga hos prekariatet är dels *trygghet på arbetsmarknaden*. Det innebär att det ska finnas tillräckliga inkomstmöjligheter. På makronivå synliggörs detta genom en regering som strävar efter full sysselsättning hos landets medborgare. Ytterligare en arbetslivsrelaterad trygghet är *anställningstrygghet*. Detta uppnås genom lagstiftning som skyddar arbetstagaren och som reglerar hur arbetsgivaren får agera gentemot arbetstagaren. Vidare pratar Standing (2011) om *tjänstetrygghet*, vilken handlar om att det ska finnas möjlighet till utveckling gällande både status och inkomst i arbetet. En annan viktig trygghet är *arbetsplatstrygghet*, innebärande att individen ska ha en säker arbetsmiljö, ges ersättning vid olycksfall, och att det finns hälsofrämjande regler över hur arbetstiden får utformas. *Kompetensreproduktionstrygghet* bidrar till att individer får möjlighet att använda sina kompetenser i jobbet, men även att möjligheter finns till kompetensutveckling. *Inkomsttrygghet* kan ses som en försäkran gällande en stabil och tillräcklig inkomst. Detta säkerställs genom regler kring minimilön, och beskattning för att komplettera låga inkomster och därmed minska ojämlikhet. Slutligen pratar Standing om *representationstrygghet*, vilket han menar innebär att ha en kollektiv röst på arbetsmarknaden. Detta uppnås exempelvis genom fackliga föreningar med rätt att strejka (Standing 2011, s. 17).

Det finns enligt Standing fler faktorer som gör prekariatet sårbara. Utöver avsaknad av trygghet i arbetslivet finns brist på stöd hos prekariatet, vilket kan ses i frånvaron av garanterade företags- eller statliga förmåner. Att ha ett jobb där individen saknar yrkesgemenskap eller karriärmöjligheter bidrar till avsaknad av en solidarisk arbetsgemenskap, något som kan leda till alienation och en instrumentell syn – det ger en känsla av att vad de gör idag ändå inte spelar

någon större roll då känslan är att det inte finns någon framtid i det de gör (Standing 2011, s. 20). Vidare menar Standing (2011) att globaliseringen och dess fokusering på konkurrenskraft och individualism ligger till grund för att prekariatet ökar. En tydlig konsekvens ses i den *kommodifiering* som sker. Allt mer handlar det om anpassningar till efterfrågan och utbud, där allt – inklusive arbetskraft och sociala skyddsnet, blir föremål för vinstgivande verksamhet, och betraktas som en vara som köps och säljs (Standing 2011, s. 44).

Utmärkande för prekariatet är således otrygghet i arbetslivet. Standings teoretiska perspektiv tillämpas i föreliggande studie i syfte att nå en djupare förståelse kring om mödrar i en atypisk anställning saknar arbetslivsrelaterade trygghet och huruvida det påverkar upplevelsen av möjligheterna att nyttja föräldraförsäkringssystem. Perspektivet syftar även till att förstå konsekvenserna av vad reformer på arbetsmarknaden och förändrade välfärdsprinciper kan innebära på individnivå.

3.3 Liberal, konservativ och socialdemokratisk välfärdsregim

Genom sin forskning gällande välfärdsstatsregimer identifierar Esping-Andersen (1990, ss. 30–33) tre välfärdsregimer; den *liberala*, den *konservativa* och den *socialdemokratiska*. I den *liberala välfärdsregimen* har marknaden en central roll för landets sociala välfärd, det är i huvudsak marknaden som fördelar landets resurser. Snarare än att staten bestämmer och kontrollerar är det i stället marknaden som anses leda till välfärd och individuell frihet, och individens frihet i förhållande till staten betonas i en liberal välfärdsstat. Socialpolitiken är begränsad, och riktad till landets mest behövande. Medborgarnas beroende av marknaden är därav hög. I den *konservativa välfärdsregimen* har staten en mer betydande roll för landets sociala välfärd i jämförelse med den liberala, dock inte för landets hela befolkning. Socialpolitiken riktar sig till den del av befolkningen som är i arbete för att på så sätt främja en manlig försörjningsmodell. De som står utan arbete blir således mer beroende av marknaden än de som befinner sig i arbete. I den *socialdemokratiska välfärdsregimen*, som de nordiska länderna räknas till, spelar staten en stor roll för den sociala välfärden, och socialpolitiken syftar till att vara universell. Socialpolitiken är riktad till medborgarna och det finns en strävan efter att de sociala rättigheterna ska fördelas jämnt. Medborgarnas beroende av marknaden är därav relativt låg (Esping-Andersen 1990, ss. 26–28).

Tabell 1: förklarande tabell över Esping-Andersens välfärdsstatsregimer

Välfärdsstatsregim	Statens roll	Marknadens roll	Socialpolitikens omfattning	Socialpolitiken riktas till	De sociala förmånerna är
Liberal	Liten	Stor	Begränsad	De fattiga	Behovsprövande
Konservativ	Varierande	Varierande	Stratifierande	De i arbete	Inkomstrelaterade
Socialdemokratisk	Stor	Liten	Omfattande	Medborgarna	Universella

Idag ser Sverige ut anpassa sig allt mer till marknadens förutsättningar. Som visat tidigare har reformer genomförts för att arbetsgivare ska ges möjlighet att använda sig av flexibla anställningar i syfte att nå större vinst, trots att konsekvenserna innebär mer otrygga anställningsförhållanden. Esping-Andersens teorier är relevanta för att diskutera den svenska

välfärden och vilka konsekvenser eventuella diskrepanser som finns mellan respondenternas upplevda förutsättningar och universell välfärd kan resultera i.

3.4 Reflexivitetsteorin och risksamhället

Den snabba förändring som idag sker i världen, som sker genomgående inom institutioner och det vardagliga livet är inte tidigare skådat. Förändringar sker i så högt tempo att individers tillvaro fundamentalt förändras. Tidigare trygga och kända institutioner ersätts av andra vilka inte är tillräckliga för att skapa trygghet utan bidrar istället till tvivel.

Människan besitter en kapacitet att veta vad man gör och varför, att reflektera över de handlingar man utför och även vilka konsekvenser handlingarna medför och kan medföra (Giddens 1999, ss. 9–11, 47). Konstant bedömer individer risker och konsekvenser. Förr var riskerna tydliga och världen konstant, svält var risk och blev ett resultat av dåliga skördar. Trots att vi lever betydligt säkrare idag bedömer vi risker i samma utsträckning, denna bedömning är betydligt mer komplex och det finns oändligt fler faktorer att ta hänsyn till i den moderna tiden. Faktorer som är omöjliga att ta hänsyn för. Den snabba förändring och globalisering som sker, sker snabbare än individen hänger med och i sådan takt att vi inte kan förutsäga vilka risker förändringarna kan resultera i (Giddens 1999, ss. 12). Takten på utvecklingen är inte konstant vilket skapar motsättningar och konfrontationer hos individer, organisationer och samhälle (Giddens 1999, ss. 179–181), något som ytterligare ökar riskfaktorer och känslan av otrygghet. För människan resulterar detta i tvivel och svårigheter i att utvärdera vad som är de rätta valen när hen manövrerar i olika motsägelsefulla abstrakta system (Giddens 1999, s. 215).

Även om människan konstant analyserar risker finns förmågan att leva i vardagen och bortse från alla de risker som finns, med hjälp av rutiner och inlärd beteenden skjuter individen sin egen bräcklighet åt sidan. I en värld av konstanta risker är människan beroende av förmågan att kunna avskärma sig och känna tillit, en skyddshinna mot omvärlden skapas, denna skyddshinna är avgörande för att kunna fungera i det vardagliga livet (Giddens 1999, ss. 52, 154).

Trots att nutidens modernisering nått så många och öppnat så många möjligheter har det inte förändrat skillnader i fråga om klass och vilka möjligheter olika individer besitter, snarare har förändringarna fortsatt att skapa mekanismer för uteslutning, marginalisering och skillnad i vilken möjlighet till självförverkligande som finns (Giddens 1999, s. 14). Mekanismerna tvingar individer i sämre sociala situationer att utforska nya förhållnings- och handlingssätt för att överleva den moderna vardagen (Giddens 1999, ss. 107–108).

Den svenska välfärden är byggd på en socialdemokratisk välfärdsmodell där staten går in och tar ett kollektivt ansvar för vissa risker för sina medborgare för att uppnå ett starkt samhälle där även de svagaste har betydelse och ska ges möjlighet till ett värdigt liv. Samhällets strukturer förändras, lagar och regler för arbetsmarknaden revideras och den typiska anställningsformen frångås i högre utsträckning. Med stöd i Giddens teori önskar studien synliggöra och förstå relationen mellan en förändring av den svenska välfärdens grundprinciper och upplevda risker, om trygghetssystem inte längre är en möjlighet för alla.



Figur 1: De typiska anställningarna är arbetsmarknadens norm, en god välfärdspolitik innebär en tillsvidareanställning och trygghetssystem där staten går in och stöttar vid inkomstbortfall. Idag frångås normen allt mer och frågan är om en tudelad arbetsmarknad har gett upphov till en periferi som inte välfärden täcker. Grunden i den svenska välfärden är universalistisk, att förmåner ska ges på lika villkor för alla. I Sverige tillämpas inkomstbortfallsprincipen, den ekonomiska ersättningen vid exempelvis sjukdom eller ledighet för barnomsorg baseras på förlorad inkomst vilket är en förutsättning för en ambitiös välfärdsmodell (Landsorganisationen i Sverige [LO] 2023). Eftersom heltid tillsvidareanställning är normen är det det välfärdssystemet bygger på. Dock har de atypiska anställningarna ökat sedan 1990. Exempelvis, bemanningsanställning vilket kan innebära skilda löner beroende på uppdrag eller till och med perioder av en betydligt lägre garantilön. Visstidsanställningar kan för många innebära perioder av anställningslöshet (Alfonsson, Berglund, Håkansson & Isidorsson, 2017), anställning där man enbart är anställd för de timmar man jobbar kan variera oerhört och framtiden är aldrig garanterad. Detsamma gäller egenföretagare. I alla dessa fall kan verkligheten vara så att individerna med atypiska anställningar står till förfogande på arbetsmarknaden till 100 % men välfärdssystemen täcker inte dessa anställningar på samma sätt som den normgivande tillsvidare heltidsanställningen.

4 METOD

Studien har kritisk realism som metateoretisk ansats. Enligt den kritiska realismen är relationen mellan individ och samhällets strukturer centralt för att undersöka, förstå och förklara sociala fenomen - studien söker att studera relationen mellan strukturella villkor och mänskligt handlande, vilket handlingsutrymme respondenterna har givet sin arbetslivssituation och de förutsättningar de upplever att de har i det svenska samhället. Denna studie utgår i likhet med det kritiskt realistiska perspektivet från att det oberoende av människans medvetande och kunskap existerar en verklighet, vilken existerar oavsett om vi kan observera den eller inte. Denna verklighet är strukturerad, att den ser ut som den gör beror inte på slumpen utan att det finns strukturer som påverkar både interna och externa faktorer. Vissa existerande fenomen är förändringsbara, andra fenomen är statiska på så vis att de upphör om de strukturer som skapat dem förändras. Kritisk realism visar att det finns nödvändiga villkor – mekanismer- som ligger till grund för att ett fenomen ska kunna existera (Seldén 2017, ss. 18– 20, 102). Dessa

mekanismer formar därför vår sociala verklighet. För att kunna förstå och förändra ett fenomen behöver dessa mekanismer synliggöras (Bryman 2018, s. 53). Avgörande för vår studie var att lyfta fram de strukturer som finns på arbetsmarknaden och de principer som den svenska välfärdsstatsregimen bygger på som kan komma att vara grundläggande för respondenternas erfarenheter och upplevelser kring de rättigheter som ska vara garanterade under svensk lagstiftning. Att studera respondenternas subjektiva upplevelser och *varför* de hade dessa upplevelser kan således synliggöra relationen mellan individ och samhällets strukturer, och ligga till grund för en utökad förståelse av mödrars upplevda handlingsutrymme i relation till arbetsmarknaden och den svenska välfärdens principer. Med hjälp av insamlad empiri önskas därför utforska mödrars i atypisk anställning upplevda möjligheter till att nyttja de föräldraförsäkringssystem som finns i Sverige. Vidare önskar vi med stöd i valda teorier resonera kring vad det kan innebära för det svenska samhället om rätten till föräldraförsäkringssystem inte är tillgänglig för alla svenska medborgare på lika villkor.

4.1 Datainsamlingsmetod

Den kvalitativa forskningen söker teori genom undersökning och beskrivelse av människors upplevelser, tolkningar och kontexter i verkligheten. ”Verkligheten kan förstås genom andras ögon” (Bryman 2018, s. 61). Människor interagerar genom samtal, utbyter kunskap med varandra och ges därmed möjlighet att ta del av varandras erfarenheter, känslor och attityder. Därav lämpade sig kvalitativa intervjuer som datainsamlingsmetod för denna studie. Semistrukturerade intervjuer hölls med respondenterna för att nå kunskap kring *deras* livsvärld sett ur *deras* synvinkel (Kvale & Brinkmann 2014, ss. 15–16). Den semistrukturerade intervjun består av en intervjuguide med förutbestämda frågor, där det finns möjlighet att frångå och ändra frågor samt ställa följdfrågor under intervjuens gång för att tillvarata respondenternas subjektiva livsvärld (Justesen & Mik-Meyer 2011, s. 46). Syftet med intervjuerna var således att genom att ta del av respondenternas upplevelser nå en förståelse för deras upplevelse kring relationen mellan en atypisk anställning och de grundprinciper som den svenska välfärden bygger på.

4.2 Urval

Forskningsfrågorna var styrande för studiens urval och ett målstyrt, kriteriestyrt urval tillämpades (Bryman 2018, s. 496). Detta för att respondenterna behövde uppfylla kriterierna om att vara kvinna, förälder med förskolebarn eller gravid samt vara anställd i en atypisk anställningsform för att studiens forskningsfrågor skulle kunna besvaras. Alla sex respondenter uppfyller kriterierna i urvalet. Genom att inte begränsa urvalet till endast en form av atypisk anställning fanns ambitionen att synliggöra nyanser i de eventuella skillnader som kan identifieras mellan olika atypiska anställningsformer. Ursprungligen hade vi som kriterium att urvalsgruppen skulle bestå av hälften män och hälften kvinnor. Men då vi tror att respondenternas upplevelser kan tänkas skiljas åt beroende av könstillhörighet och de normer som följer beroende av förväntningar på föräldraskap kopplade till könstillhörighet, valde vi att begränsa studien till att endast undersöka mödrars upplevelser. På så sätt sökte vi skapa bättre förutsättningar att presentera ett djup snarare än bredd i studiens resultat. Vi var medvetna om

att vi genom de uppsatta kriterierna gick miste om de personer som helt avstått att bli förälder på grund av sin anställningsform. Men då vi såg utmaningar i att komma i kontakt med dessa personer gjordes denna avgränsning.

Inledningsvis var studiens forskningsfrågor avgränsade till att undersöka bemanningsanställda mödrars upplevelser och erfarenheter av föräldraförsäkringssystem. Vi eftersökte personer som skulle vilja ställa upp på en intervju via olika forum på internet, såsom LinkedIn, Familjeliv samt Facebook. Genom dessa forum fick vi tre respondenter. För att hitta resterande personer använde vi oss av våra egna kontaktnät. Vi övervägde att kontakta bemanningsfirmor för att få hjälp med vårt urval, men valde att inte gå den vägen då vi ansåg att inblandning av respondenternas arbetsgivare skulle kunna påverka respondenternas benägenhet att svara transparent och ärligt under intervjuerna. Därav justerades forskningsfrågorna något, och urvalet breddades till mödrar, alternativt gravida innehavande en atypisk anställningsform.

4.3 Genomförande av intervjuerna

Inför intervjuerna utformades en intervjuguide. Denna intervjuguide bestod av teman med tillhörande frågor, vilka testades under en pilotintervju. Där märktes att intervjuguiden behövde revideras för att kunna bidra med svar på studiens forskningsfrågor, främst insåg vi att frågorna var allt för specifika och färgade av vår egen förförståelse kring ämnet. Bryman (2018, ss. 565–566) lyfter vikten av att fundera kring vad det egentligen är som är oklart kring fenomenet som ska undersökas. Därav omarbetades intervjuguidens teman och frågor genom att vi läste in oss ytterligare kring ämnet skapade oss en tydligare bild av vad vi behöver veta för att kunna besvara studiens forskningsfrågor. De teman som användes i intervjuguiden var: anställningsform, trygghet och mödraskap. Intervjuerna hölls sedan med den reviderade intervjuguiden (bilaga 1) som stöd.

Även om det är tidsbesparande att hålla gruppintervjuer (Bryman 2018, s. 600) hölls intervjuerna enskilt mellan intervjuare och respondent. Detta då studien inte önskade undersöka respondenternas upplevelser i egenskap av *gruppledmedlemmar*. Genom enskilda, semistrukturerade intervjuer främjades möjligheten att ta del av varje respondents subjektiva upplevelser, och då frågorna var av en mer personlig karaktär möjliggjorde det även för respondenterna att våga svara mer fritt och ärligt under intervjun. Eftersom studien syftar till att utforska vilka upplevelser mödrar i atypiska anställningar har gällande sina lagstadgade sociala rättigheter var det av särskild vikt att skapa förutsättningar för respondenterna att våga vara transparenta och dela med sig av sina upplevelser. Enskilda intervjuer innebar även att respondenternas anonymitet kunde säkras.

Intervjuerna hölls genom digitala videosamtal, via Microsoft Teams samt Zoom. Det kan vara lättare att skapa en bra relation mellan intervjuare och den som blir intervjuad under ett personligt möte (Bryman 2018, s. 590). Dock föredrog samtliga respondenter när de fick frågan ett digitalt möte. Vi anser inte att vi förlorat en personlig relation utan snarare att det gav en trygghet för våra respondenter att befinna sig i hemmet och inte ha närheten till den som intervjuade när personliga frågor ställdes. Därav var Microsoft Teams och Zoom bra alternativ för att genomföra våra intervjuer. Intervjuerna tog mellan ca. 40 minuter och 1 timme att

genomföra. Samtliga respondenter gav sitt samtycke till att intervjuerna spelades in. Det gav intervjuaren bättre förutsättningar att fokusera på själva intervjun än på att föra anteckningar. Det skapade även bättre förutsättningar att kunna analysera respondenternas svar i efterhand (Bryman 2018, s. 577). I urvalet använde vi oss som tidigare presenterats delvis av våra personliga kontaktnät. För att minska risken att intervjuens innehåll skulle färgas av att intervjuare och respondent kände till varandra sedan tidigare hölls intervjun av den som *inte* hade en tidigare relation till respondenten (Bryman 2018, ss. 577–579).

4.4 Databearbetning

För att kunna analysera insamlat material transkriberades först samtliga intervjuer. För att sortera i materialet inspirerades vi av tematisk analys (Bryman 2018, ss. 707-708). Inledningsvis läste vi igenom de transkriberade intervjuerna för att få en överblick över vår insamlade data. Därefter använde vi oss av öppen kodning, där vi markerade sådant i vårt material som vi ansåg var av relevans för studiens fokus. Därefter sökte vi efter gemensamma nämnare i de koder som vi identifierat, för att av dessa kunna utforma teman. Detta genom att använda oss av olika färger, de koder vi ansåg ha gemensamma nämnare blev markerade med samma färg och grupperades till teman.

Studiens ansats är abduktiv och frångår därmed föreställningen om att kunskap är förutsättningslös. Abduktion tillåter en rörelse mellan empiri och teori, vilket gör att redan existerande teorier och begrepp kan användas för att studera respondenternas upplevelser kring att vara förälder och inneha en atypisk anställning. Tidigare forskning var således av värde i denna studie för att inte redan beforskade aspekter kring fenomenet skulle gå förlorade (Gillberg 2007, s. 99). Det var några teman som identifierades som från början inte hade stöd i studiens tidigare forskning eller teoretiska referensramar. Genom vårt abduktiva förhållningssätt gavs möjlighet att addera ytterligare teori till vår studie, och vi kompletterade med Standings teori om prekariatet efter påbörjad emperiinsamling. Detta då vi identifierade att vi saknade teori som kunde förklara upplevelser respondenterna delade med sig av kring ett otryggt arbetsliv.

4.5 Etiska överväganden

För att säkerställa de etiska grundprinciperna har respondenterna efter första kontakt fått skriftlig information om studiens syfte, alla uppgifter som rör respondenterna är anonyma och all information som kan härledas till dem inte kommer att presenteras i studiens resultat (bilaga 2).

Respondenterna har informerats om att deras deltagande är helt frivilligt. Respondenterna har fått information om att de när som helst kan välja att avsluta sitt deltagande i studien utan att behöva uppge någon anledning till detta. Därmed har även samtyckeskravet uppfyllts, innebärande att samtliga respondenter själva har rätten att bestämma över sin medverkan i studien. Falska förespeglingar där respondenterna ges felaktig information kring studien och dess syfte, har därmed undvikits genom att vi både muntligt och i skrift informerats dem om de etiska forskningsprinciperna.

Vidare är den forskningsetiska principen om intrång i privatlivet en viktig aspekt att beakta i denna studie, då frågor av en mer privat karaktär behandlas för att nå respondenternas upplevelser kring föräldraledighetslagen. Respondenterna blev därför i samband med intervjun informerade om att de kunde välja att inte svara på frågor de inte ville svara på, och att de inte behövde ange något skäl till varför de väljer att inte svara.

Givet respondenternas anställningsform kan de tänkas vara i en särskild beroendeställning till sin arbetsgivare, därav har konfidentialitetskravet varit av särskild vikt att uppfylla i vår studie. Detta genom att uppgifter kring respondenterna förvarats på ett säkert sätt, där ingen obehörig har tillgång. Eftersom data som samlats in under intervjuerna berör privata ämnen innebär det även att deras svar har redogjorts för på ett konfidentiellt sätt - respondenterna har fingerade namn, och information som skulle kunnat avslöja vem respondenten är har uteslutits från studiens resultat. Respondenternas arbetsgivare eller annat som skulle härledas till respondentens arbetsplats avslöjas inte då detta är något som skulle kunna leda till skada eller obehag för respondentens del. Slutligen har nyttjandekravet säkerställts genom att informationen som samlats in endast använts för denna studies syfte (Bryman 2018, ss. 171–181).

4.6 Kvalitetskriterier och förförståelse

För att nå tillförlitlighet och äkthet i vår studie har vi strävat efter att diskutera särskilda delkriterier; *pålitlighet*, *trovärdighet*, *överförbarhet* samt möjligheten till att *styrka och konfirmera*.

Pålitlighet i en kvalitativ studie kan liknas vid den interna reliabiliteten som används inom den kvantitativa forskningen. Den syftar till att möjliggöra för andra att värdera kvaliteten i forskningen, och kunna bedöma huruvida studiens slutsatser är berättigade. För att möjliggöra detta krävs en tillgänglig och transparent redogörelse kring forskningsprocessens samtliga faser (Bryman 2018, s. 468). Vi har därför strävat efter tydlighet i våra beskrivningar kring hur vi gått tillväga under studiens gång. På ett systematiskt sätt har vi redogjort för hur respondenterna valts ut, vilka verktyg vi använt för att samla in data och hur analysen av insamlad data gått till.

Trovärdighet i en kvalitativ studie motsvarar den kvantitativa forskningens interna validitet, och handlar om att skapa *trovärdighet* i sitt resultat. Detta genom att utföra forskningen i enlighet med de principer som finns uppsatta, samt att studiens respondenter ges möjlighet att bekräfta, dvs. validera, att forskarnas redogörelse överensstämmer med deras upplevelser (Bryman 2018, s. 467). Vid oklarheter i det transkriberade materialet kontaktades därför respondenter, och genom denna respondentvalidering gavs möjlighet att justera samt förtydliga vissa resultatolklaringar. För att uppnå *trovärdighet* i denna studie och nå sanningsenliga svar har även vi noga beaktat de etiska överväganden som presenteras under rubriken ovan och säkerställt att vi utfört vår forskning i enlighet med dessa uppsatta principer.

Sista delkriteriet vi tagit i beaktning gällande att nå tillförlitlighet i vår studie är möjligheten till att *styrka och konfirmera*. Detta genom att inte avsiktligt låta personliga värderingar eller teorier påverka intervjuernas genomförande eller de slutsatser vi kommit fram till (Bryman 2018, s.

470). Bryman (2018, ss. 64–65) lyfter vikten av att reflektera över de bakomliggande antaganden, värderingar och förutfattade meningar som forskarna kan tänkas ha gällande fenomenet som ska studeras.

Genom att identifiera vilken *förförståelse* vi hade kring ämnet önskade vi öka vår medvetenhet kring den påverkan våra subjektiva åsikter och känslor kan ha för studiens riktning, något som även ökar studiens tillförlitlighet. När vi påbörjade vår studie hade vi en tydlig förväntning av resultatet. Vi trodde att en atypisk anställningsform var till våra respondenters nackdel och att dessa anställningsformer medförde ökade klassklyftor i vårt samhälle. Det fanns även en förväntan kring att respondenterna inte frivilligt hade valt en atypisk anställningsform. Även om vi är medvetna om att våra egna, subjektiva åsikter är omöjliga att helt bortse från, har det ändå varit vår ambition att hela tiden förhålla oss objektiva och inte låta våra personliga värderingar stå i vägen.

5 RESULTAT

5.1 Presentation av respondenter

Nedan följer en presentation av respondenterna där namnen är ändrade för att deras identitet inte ska kunna härledas till dem. Respondenterna bor i spridda delar av Sverige, därav känner vi oss trygga med att presentationen inte röjer respondenternas identitet. Empirin presenteras utifrån respondenternas subjektiva upplevelser, i presentationen av studiens resultat och diskussion går vi inte in på om respondenternas redogörelser faktiskt stämmer med lagar och regler.

Linda (bemanningsanställd)

Linda är ca 30 år gammal och bor själv med sina två barn. Hon är anställd på en visstidsanställning på ett bemanningsföretag och jobbar för ett lager. Linda har en vårdutbildning i grunden och har tidigare jobbat som undersköterska och även på diverse lagerjobb. Innan sin aktuella anställning hade hon en fast anställning på ett stort företag.

Sabine (vikarie)

Sabine är ca 30 år och ensamstående med ett yngre barn. Hon har ett vikariat inom kommunen. Sabine och hennes barn bor för närvarande hemma hos hennes föräldrar. Sabine har högskoleutbildning, men inom ett annat område än med det hon arbetar med idag och har även en vårdutbildning i grunden. Hon har tidigare haft tillsvidareanställningar och timanställningar inom andra branscher, bland annat inom vården och restaurang. Sabine (vikarie) är den enda av våra respondenter som är utrikesfödd.

Sandra (behovsanställd)

Sandra är cirka 40 år gammal, hon har flera barn. Sandra bor tillsammans med sin make och jobbar inte idag på grund av sjukdom hos ett av barnen. Tidigare har Sandra haft en tillsvidareanställning inom vården men sa upp sin anställning och tog en timanställning, även

denna inom vården. Hon har en utbildning som undersköterska och har jobbat inom vården större delen av sitt liv, både i den privata och offentliga sektorn.

Hanna (bemanningsanställd)

Hanna är cirka 30 år. Hon har en gymnasieutbildning, och är gravid med första barnet. Hanna har en fast heltidsanställning på ett bemanningsföretag och har i över två års tid i huvudsak varit placerad på samma företag där hon jobbar som tjänsteman med olika administrativa uppgifter. Hon bor i villa tillsammans med sin sambo.

Lotta (egen företagare och behovsanställd)

Lotta är cirka 30 år gammal och har två barn. Lotta och barnen bor tillsammans med barnens pappa och hon driver ett eget företag i kombination med en timanställning. Lotta har en gymnasieutbildning och har tidigare jobbat inom restaurang.

Marie (bemanningsanställd)

Marie är cirka 30 år gammal och bor hos sina morföräldrar med sina två mindre barn som hon har varannan vecka. Hon har tidigare jobbat som städerska och jobbar idag på ett lager genom bemanning. Hanna är utbildad snickare.

5.2 Bakgrund till respondenternas atypiska anställning

Flera av våra respondenter gjorde ett aktivt val och lämnade sin tillsvidareanställning för att ta sina aktuella anställningar. Sandra (behovsanställd) valde att istället arbeta som timvikarie hos samma arbetsgivare, detta då hennes dåvarande tillsvidareanställning tog mycket tid och energi från henne. Genom en timanställning såg hon att hon skulle få större frihet i att välja arbetstider, att arbeta tider när det passar henne och därför kunna ha mer tid tillsammans med sin familj. Hon menade också att hon inom vården inte ens kunde räkna med semester. Linda (bemanningsanställd) tog en visstidsanställning på ett bemanningsföretag. Anledningarna till att hon lämnade sin tillsvidareanställning var flera, främst upplevde hon inte att anställningen hon hade passade henne och barnen. I hennes jobb kunde hon oplanerat och på kort varsel vara tvungen att jobba över, utan någon som helst möjlighet att lämna arbetet. Detta ställde ofta till det och skapade en känsla av stress över hur hon skulle lösa det med barnhämtning. Därför tog hon beslutet då konsekvenserna övervägde det som kom av tryggheten av en tillsvidareanställning.

Fördelarna var ju att jag hade en fast anställning, visste att jag hade en inkomst, trots att den var skit, och att man hade rätt till semester... Det fanns inte alltid möjlighet att sluta den tid som stod på schemat. Och jag ville komma till ett ställe där mina tider var fasta och jag kunde gå hem när jag slutade.

Linda (bemanningsanställd)

Lotta (egen företagare och behovsanställd) valde att starta ett eget företag på heltid och sa upp sig från en tillsvidareanställning. Tjänsten hon lämnade var som serveringspersonal, en tung och stressig anställning som blev ohållbar när hennes arbetsgivare krävde att hon dessutom skulle jobba övertid. När hon och hennes sambo senare skulle köpa hus tog hon en

timanställning för att dryga ut inkomsten då banken inte accepterade enbart hennes inkomst som egenföretagare. De övriga tre respondenterna hade olika anledningar till varför de hamnade i atypiska anställningar. Marie (bemanningsanställd) valde att avsluta sin tillsvidareanställning som städare och började plugga till snickare. Dock beskriver hon att det var svårt för henne att få jobb inom denna bransch då hon var ensamstående med småbarn. Marie (bemanningsanställd) valde i det läget att söka alla jobb hon kunde och kände sig tvingad till att ta första bästa arbete för att få en inkomst.

Fick söka mig till andra jobb pronto, behövde ju ha en inkomst. Jag sökte allt jag kunde och hamnade på bemanning. Tog det i och med att jag inte fick något annat.

Marie (bemanningsanställd)

Hanna (bemanningsanställd) flyttade till annan ort och sökte olika jobb, jobbet inom bemanning valde hon att ta då det erbjudandet innebar en tjänstemannaanställning inom administration. Sabine (vikarie) hade en tillsvidareanställning inom vården, men under hennes föräldraledighet blev hon uppsagd på grund av arbetsbrist och blev istället erbjuden en timanställning, vilken hon valde att acceptera.

5.3 Upplevelser av en atypisk anställningsform

5.3.1 Fördelar med atypiska anställningar

Flera respondenter ser olika fördelar med de anställningar de har. Sandra (behovsanställd) valde att ta en anställning på timmar för att kunna bestämma över sin egen tid och spendera denna med barnen på det sätt det passar henne. Hanna (bemanningsanställd) har alltid lockats av variation och när hon började sin anställning på bemanningsföretaget tyckte hon det var positivt med att det fanns möjligheter att variera sina arbetsplatser. Lotta (egen företagare och behovsanställd) som valde att starta företag såg fram emot att vara sin egen och kunna bestämma och planera sin egen tid. Även Sabine (vikariat) såg det positivt att kunna välja bland flera arbetsgivare, var det någon hon inte gillade behövde hon inte gå tillbaka dit. Marie (bemanningsanställd) ansåg att hon fick en bred kompetens då hon ofta förflyttades till olika avdelningar, på det sättet fick hon lära sig mycket.

5.3.2 Saknad av ekonomisk trygghet

En gemensam nämnare som kan utrönas av respondenternas svar är att det finns en oro kring ekonomi, kopplat till deras anställningsform. Frihetskänslan i att kunna välja arbetstider som Sandra (behovsanställd) och Lotta (egen företagare och behovsanställd) påtalade var en av fördelarna i deras jobb visade sig ha en inverkan på deras upplevelser kring sin ekonomiska trygghet. Lotta (egen företagare och behovsanställd) beskriver en inre stress kring att det inte blir någon inkomst till företaget och därför ingen lön att plocka ut om hon inte är där och jobbar. Hon menar att en tillsvidareanställning hade inneburit en större ekonomisk trygghet och en mer säker inkomstkälla. Lotta (egen företagare och behovsanställd) återger att trygghet för henne är att slippa pussla i vardagen, att det finns en stabil tillvaro där hon inte behöver oroa sig gällande ekonomi. Hon beskriver att hon idag måste se till att företaget tjänar pengar, annars har hon inte någon lön att plocka ut.

...Men det innebär oro och mer stress liksom, så mycket man måste tänka på och lösa. Så om jag är ledig kommer det ju inte in några pengar.

Lotta (egen företagare och behovsanställd)

Sandra (behovsanställd) menar att det finns en ekonomisk osäkerhet i att inte veta hur mycket det finns möjlighet att jobba. Hon berättar vidare att det är tur att hennes man har en tillsvidareanställning med en trygg lön, annars hade deras liv inte alltid gått runt ekonomiskt. Flera respondenter beskriver en ekonomisk oro kring en oviss framtid av sina anställningar och hur de kommer att fortskrida.

Sabine (vikarie) uttrycker att hon ofta oroar sig över ekonomin och att mycket i livet sätts på paus. Hon kan inte skaffa ett eget boende på grund av osäkerhet kring hennes kontrakt, och efter att hon blivit förälder köper hon sällan något till sig själv då hon anser att hon inte har råd.

Jag vill att mitt barn ska ha allt. Har hellre hål i mina skor än att han behöver ha det.

Sabine (vikarie)

Marie (bemanningsanställd) berättar att hon varje dag får information huruvida hon ska jobba, så sent som kl. 21 kvällen före kan hon få besked om hon får ett arbetspass dagen efter. Detta är något som gör hennes inkomst mycket osäker. Hon återger att hon en månad enbart fick ut 8000 kronor i månadslön, vanligtvis har hon närmare 20 000 kronor. Linda (bemanningsanställd) har svårt att få ekonomin att gå runt om det blir mycket vård av sjukt barn en månad, dock menar hon att det inte är något hon tänker på. Hon funderar heller inte ofta på vad som kommer hända med hennes anställning, ”...på något sätt löser det sig.”

Sabine (vikarie) beskriver sitt arbetsliv som ostabilt. Hennes arbetssituation gör att hon inte känner sig trygg ekonomiskt, och hon berättar om tankar som “om en månad kanske jag inte har råd att köpa blöjor”. Som en konsekvens av att vara anställd på ett vikariat bor Sabine (vikarie) och hennes barn för tillfället hemma hos hennes föräldrar. Hon menar även att arbetsgivaren inte ger henne några klara svar när hon frågar hur hennes möjligheter till en tillsvidareanställning eller förlängning av hennes vikariat ser ut.

Det räcker att min chef meddelar mig 14 dagar innan anställningen upphör. Om jag får förlängt eller inte. Det är väldigt osäkert, känns väldigt osäkert speciellt när man har barn, och har någon annan än mig själv att försörja.

Sabine (vikarie)

Hon beskriver att det är svårt att i nuläget skaffa egen bostad med tanke på hyran, då hon inte vet huruvida hennes anställningskontrakt kommer att bli förlängt.

5.3.3 Konsekvenser av att vara bemanningsanställd

Respondenterna belyser att de har anpassat sitt liv kring arbete och förskola. Linda (bemanningsanställd) har enbart tio minuter mellan sitt hem, arbetsplats och förskola. Både ekonomiskt och tidsmässigt är detta en enorm fördel för henne. Hanna (bemanningsanställd) har ca två mil till sin arbetsplats och kan samåka med sin sambo då de jobbar i närheten och har

samma arbetstider, tack vare detta har de bara en bil. Pengarna de sparar på att kunna samåka är betydande. Både Linda (bemanninganställd) och Hanna (bemanninganställd) uttrycker en rädsla kring vad som skulle hända om de företag de jobbar på idag inte längre skulle ha behov av dem. Linda (bemanninganställd) fick information från arbetsgivaren att hon kan bli placerad upptill fem mil bort, hon skulle kunna få så mycket som två timmars resväg enkel väg. Hanna (bemanninganställd) har inte personligen fått någon sådan information från sin arbetsgivare men har hört från kollegor att man kan bli placerad på annan ort om man har otur, något Hanna (bemanninganställd) understryker att hon verkligen inte vill. Marie (bemanninganställd) uttryckte samma oro som Hanna (bemanninganställd) och Linda (bemanninganställd) gällande placering av arbetsplats, hon tillägger dessutom en oro över att behöva vara långt ifrån barnen ifall något skulle hända dem.

Det blir en extrem otrygghet, inte veta hur långt jag skulle behöva åka. Hinner jag lämna barnen, behöver jag ändra dagstider, tänk om jag inte ens hinner hämta dem i tid. För mig är det också väldigt stressigt att veta att jag kan hamna jättelångt bort om det skulle hända något [med barnen]

Marie (bemanninganställd)

Våra respondenter berättar om hur trygghet för dem är ordning och reda, stabilitet och ekonomisk trygghet. De flesta respondenter menar också att utveckling och förmågan att få möjligheten att bidra på arbetsplatsen innebär trygghet för dem.

Trygghet för mig är en trygg plats att gå till och utvecklas. Att få vara en del i utvecklingen av företaget.

Hanna (bemanninganställd)

Idag känner Hanna (bemanninganställd) att hon saknar möjlighet till utveckling i arbetslivet. Hon återger hur hon till en början gav 120% i allt hon gjorde, hur hon kastade sig in i olika projekt med stort engagemang utan att få gehör för sitt bidrag. Idag har hon jobbat nästintill uteslutande på samma företag utan att få en tillsvidareanställning, trots att behovet av en tillsvidareanställning på företaget enligt henne verkar finnas. Detta menar hon har resulterat i att hon tappat sitt engagemang.

Respondenterna som jobbar inom bemanning lyfter samtliga en oro kring vad som skulle kunna hända om det företag de jobbar på idag inte längre har behov av deras arbetskraft, alla tre lyfter att trygghet för dem är att gå till ett och samma ställe och veta vem som är ens arbetsgivare. Denna trygghet upplever inte Linda (bemanninganställd), Hanna (bemanninganställd) och Marie (bemanninganställd). Linda (bemanninganställd) berättar om vad trygghet är för henne:

Att veta att man går till ett och samma ställe hela tiden. En fast anställning så man inte behöver fundera på vad som händer sen.

Linda (bemanninganställd)

Marie (bemanninganställd) har en timanställning genom ett bemanningsföretag och för henne är trygghet att veta att hon genom att jobba, att hon kan försörja sina barn och att anställningen

är säker. Maries (bemanningsanställd) anställning innebär att hon enbart anställs arbetspass för arbetspass vilket innebär att hon inte har någon garanti framåt, en oerhörd stress för henne.

Hanna (bemanningsanställd) och Linda (bemanningsanställd) upplever att de inte har möjlighet att vara lediga eller gå ner i tid för att ta hand om barn. Trots att Hanna (bemanningsanställd) har en tillsvidareanställning har hon hört vad arbetsgivaren på det företag hon jobbar på har för åsikter om deltid - flera anställda på företaget jobbar deltid, något som företaget anser ställer till det för dem. Hon är osäker på om hon skulle få vara kvar på kundföretaget om hon bett om att få gå ner i tid när hon kommer tillbaka efter föräldraledigheten.

Den anställningen [deltidsanställningen] hade de sagt nej, nej det hade minskat mina chanser att vara kvar trots att jag har rätt till det. De har för många deltidanställda redan. Vet inte om jag fått vara kvar faktiskt om jag begärt att gå ner i tid.

Hanna (bemanningsanställd)

Hon är också mycket tveksam till om hon ens får komma tillbaka till samma företag efter sin föräldraledighet. Inte heller Linda (bemanningsanställd) som är visstidsanställd genom bemanningsföretag hade vågat gå ner i arbetstid då hon är rädd att bli bortvald och i slutändan helt förlora sin anställning. Vidare beskriver hon att hon helt enkelt blir uppsagd om bemanningsföretaget inte skulle hitta en annan arbetsgivare till henne.

5.3.4 Konsekvenser av att vara vikarie, behovsanställd eller egen företagare

Sabine (vikarie) menar att hon inte får lika mycket information från sin arbetsgivare som ordinarie personal får samt att hon “ofta kastas lite åt höger och vänster där det finns behov”. Sandra (behovsanställd) upplevelser är motstridiga när det kommer till information, hon menar att hon får god information och mycket uppföljning från arbetsgivaren om hur det funkar för henne.

[...]Men jag tycker dom har bra uppföljning på sådana saker, fråga hur det gått och vad arbetsplatsen skulle kunnat göra bättre.

Sandra (behovsanställd)

Sabine (vikarie) känner att chefer hellre pratar med den tillsvidareanställda personalen istället för henne, och funderar på om det är på grund av att hon är vikarie eller på grund av hennes etnicitet “...hur jag ser ut eller för att jag är vikarie?”. Hon upplever även en förväntan kring att hon ska vara mer flexibel gällande arbetstid än hennes tillsvidareanställda kollegor, och menar att eftersom cheferna inte stöttar personalen i att lösa luckor i schemat så löser personalen istället dessa tider sinsemellan. Därav får hon ibland arbeta väldigt långa arbetspass.

Sandra (behovsanställd) menar att det är stressigt att jobba på flera olika arbetsställen.

Så det är ju en fruktansvärd stress man ställs inför som vikarie, att man är på så många olika ställen. På många ställen får man väldigt dåliga genomgångar för att det är så himla stressigt. Personalen hinner ju liksom inte, och det är ju mycket som

ska läras ut om du ska ha en bra genomgång, om du ska veta vad du ska göra. Så på det sättet är det väldigt, väldigt stressigt.

Sandra (behovsanställd)

Som egenföretagare menar Lotta (egen företagare och behovsanställd) att det är mycket att tänka på och mycket som måste lösas för att få sitt företag att gå runt, vilket hon beskriver som ett orosmoment. Hon menar att som egenföretagare kan hon inte släppa jobbet när arbetsdagen är slut, utan det är alltid med henne i tankarna på ett eller annat sätt. Precis som Linda (bemanningsanställd) och Hanna (bemanningsanställd) anser inte Lotta (egen företagare och behovsanställd) att det finns möjligheter för henne att gå ner i tid, riskerna skulle vara för höga att hon skulle tappa kunder som sen inte går att hämta hem igen.

5.4 Atypisk anställning och föräldraledighetssystem

5.4.1 Sjukpenninggrundande inkomst

Eftersom den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI:n) beräknas på lön *efter* och inte *före* skatt hos egenföretagare, fick Lotta (egen företagare och behovsanställd) en väldigt låg föräldrapenning när hon var hemma som nybliven mamma. Hon beskriver att det innebar en frustration, att hon var hemma och inte kunde bidra ekonomiskt samtidigt som kraven på att hennes man inte kunde vara hemma från jobbet ökade då han stod för största delen av deras inkomst.

Hanna (bemanningsanställd) beskriver det som att det var "*rena turen*" att hon fick den SGI:n hon fick inför sin föräldraledighet. Hon oroade sig inför föräldraledigheten då hon menar att hennes föräldrapenning kunde blivit betydligt lägre. Eftersom SGI:n beräknas på lönen hos företaget konsulten är uthyrd till kan lönen och därmed SGI:n variera stort. Hade hon gått på föräldraledighet någon månad senare och befunnit sig på en annan arbetsplats kunde hennes SGI därav varit lägre än den faktiskt blev.

SGI blir intressant som konsult, de har ett konstigt sätt att beräkna. Nu blev min SGI bra men det var rena turen, hade jag gått en månad senare hade den blivit sämre.

Hanna (bemanningsanställd)

Lönen på en bemanningsanställning baseras på genomsnittligt förtjänstläge (GFL), förklarar de tre bemanningsanställda respondenterna. GFL innebär att de får samma lön som den genomsnittliga jämförbara arbetsgruppen. Att lönen kan variera beroende på kundföretag upplever Hanna (bemanningsanställd) stressande och framförallt demotiverande. Att veta att hon aldrig kan få en löneutveckling påverkar Hannas (bemanningsanställd) engagemang.

5.4.2 Vård av barn

Samtliga respondenter upplever vård av barn som en orosfaktor och inte som en självklarhet i arbetslivet. Några av respondenterna menar att en hög vård av barn kan påverka framtida chanser till eventuell anställning. Linda (bemanningsanställd) såg det som den enda

anledningen till att eventuellt inte kunna få en fast anställning, utöver faktorer som härrör företagets externa omständigheter.

Det enda som skulle kunna va är vab. Är jag sjuk kan jag ju själv gå till jobbet men inte om jag måste vabba, det kan jag inte göra något åt.

Linda (bemanningsanställd)

Samma sak säger även Sabine (vikarie), att det funkar att gå till jobbet när hon själv är sjuk men inte om barnet är sjukt. Sabine (vikarie) oroar sig och skäms över att behöva vara hemma med sjukt barn, hon vill inte att hennes arbetsgivare ska tro att hon "låtsasvabbar". Hon oroar sig även över hur det pratas om henne på arbetsplatsen när hon är frånvarande.

Man får dåligt samvete, personligen skäms jag på ett sätt. Jag vill inte säga att mitt barn är sjuk. Jag försöker lösa det med min mamma eller min pappa, att någon stannar hemma för jag vill inte att de ska tro att jag vabbar bara för att vabba. För man hör när andra har gjort det [vabbat], det är sånt snack som går runt hela tiden. Man vill helst inte vara borta, man vet inte hur man kommer bli bemött när man kommer tillbaka om man vabbat en vecka. Även om man behövt, det har inte varit att man haft semester en vecka.

Sabine (vikarie)

Dessutom menar Sabine (vikarie) att det saknas förståelse från både arbetsgivare och kollegor om hon behöver vara hemma med sjukt barn. Även om inte Hanna (bemanningsanställd) har barn ännu är också hon rädd att vård av barn kommer påverka anställningen. Hon har hört åsikter från det företag hon jobbar på när andra föräldrar är hemma, att det inte uppskattas och att arbetsgivaren anser att verksamheten drabbas negativt. Linda (bemanningsanställd) uttryckte också att hon hört cheferna på kundföretaget ha åsikter om när personal är hemma för vård av sjukt barn, något som ytterligare spädde på rädslan över att behöva vara hemma för ofta med sjuka barn.

Sandra (behovsanställd) beskriver att det blir en psykisk påfrestning i att inte kunna tillföra något till familjens ekonomi under tiden hon är hemma med sjukt barn. Hade hon haft en tillsvidareanställning hade hon fått ersättning på ett helt annat sätt och trots vård av barn kunnat bidra ekonomiskt.

Hade jag haft en vanlig fast anställning så hade jag vetat att så här ser mitt schema ut, så här mycket pengar får jag och jag hade fått vab-ersättning. Så det är ju en jättestor nackdel när man jobbar som timvikarie. Inget jag tänkte på där och då [Anm: när hon bytte från tillsvidareanställning till timanställning], det är ju sånt man blivit varse om nu i efterhand.

Sandra (behovsanställd)

Sandra (behovsanställd) uttrycker en önskan om att få mer tid med barnen och själv styra över sin tid mellan arbete och fritid, men då hennes omständigheter förändrades menar hon samtidigt

att hon går miste om fördelar som kommer av en fast anställning, "Nu har jag ju insett att man sitter ju egentligen i en rävsax med tanke på vad som väntade oss" [att barn blev sjukt].

Som egen företagare ser Lotta (egen företagare och behovsanställd) det som krångligt att ansöka om vård av barn ersättning, detta då Försäkringskassan kräver bevis på att inkomst gått förlorad under perioden som hon varit hemma för vård av barn. Detta menar hon är mycket svårt att bevisa. Därför söker inte Lotta (egen företagare och behovsanställd) ersättning för vård av sjukt barn när hon är hemma med utan bokar istället om sin dag för att det ska gå att få ihop.

När jag ska vara hemma med sjuka barn blir det ett himla pusslande, jag får jobba långa dagar för att ha möjlighet att vara hemma obetalt en annan dag.

Lotta (egen företagare/behov)

På grund av omständigheter har Sandra (behovsanställd) haft ett högt behov av att stanna hemma och vårda sjukt barn, vidare beskriver hon hur hennes anställningsform inneburit att hon inte kunnat ansöka om vård av barn ersättning.

Eftersom jag har arbetat som timvikarie så hamnar man mellan stolarna [...] och man ska vara borta så länge som jag har vart. Jag har inte kunnat vabba. Eftersom du jobbar som timvikarie så väljer du själv om du vill ligga aktiv, alltså om man lägger sig tillgänglig i sin kalender. Jag har aldrig lagt mig tillgänglig eftersom dom [arbetsgivaren] har messat och frågat mig om jag kan jobba och då har jag valt att svara på dom messen. Men eftersom jag inte har legat tillgänglig i min kalender så har det ju inte funnits några pass som jag kan vabba ifrån. Och har du inga arbetstider så kan du ju inte vabba så då får du inga pengar för det.

Sandra (behovsanställd)

Marie (bemanningsanställd) beskriver en liknande problematik kring vård av barn, och menar att hon upplever ångest kring att behöva stanna hemma för vård av sjukt barn då hon inte får ut ersättning för det. Hon berättar att eftersom hon får reda på om hon får ett arbetspass tills dagen därpå så sent som kvällen innan innebär det att hon inte kan bevisa för Försäkringskassan att hon förlorar inkomst, vilket gör att ersättningen för vård av barn uteblir. Resultatet har blivit att hon vissa månader behövt låna pengar privat för att få ekonomin att gå runt.

5.4.3 Upplevelser av avsteg från föräldraledighetslagen

Hannas (bemanningsanställd) upplevelse är att hennes graviditet kostat henne en fast anställning på det företag hon är uthyrd till. Strax innan hennes graviditet uppdagades gick en anställd i pension på företaget och Hanna (bemanningsanställd) hade förhoppningar om att få anställningen.

Trodde jag skulle få en anställning efter en pensionsavgång men så blev inte fallet, en kollega med mindre erfarenhet fick anställningen efter att min graviditet uppdagades.

Hanna(bemanningsanställd)

Marie (bemanningsanställd) har liknande upplevelser som Hannas (bemanningsanställd), där föräldraskapet inneburit nackdelar i arbetslivet. Hon berättar om en jämställdhetsbonus som företag kan få om de har minst 25 % anställda kvinnliga snickare. Därav menar hon att hon fick hon komma på många intervjuer där arbetsgivare lät väldigt positiva till en början. Men när hon informerade om att hon ville arbeta deltid för att kunna vara hemma med barn var de inte längre lika positiva, hennes upplevelser är att arbetsgivare ansåg att det inte var möjligt att kombinera deltid och att arbeta som snickare och hon därför aldrig fick någon anställning inom snickeribranschen.

5.5 Omgivande stöd

Alla respondenter berättar om vikten av sin omgivning och hur omgivningen har mer eller mindre betydelse i vardagen.

5.5.1 Stöd av partner

Sandra (behovsanställd) har varit föräldraledig länge med alla sina barn, något som hon beskriver som en viktig trygghet för barnen. Hon menar att det lika gärna kunde varit hennes man som tagit den största delen av föräldraledigheten, det som är viktigt för henne är att någon av föräldrarna är hemma med barnen och att de slipper gå på förskola vid en alltför ung ålder. Hon nämner jämställdhet och att hon är den som avstår arbete men att barnens intressen är viktigast och att hennes man inte har möjlighet att vara hemma.

Det kanske är bättre att en av föräldrarna är hemma längre, det hade lika gärna kunnat vara [mannens namn] som var hemma och jag som hade gett dagarna, men att barnet är hemma med en förälder, så det är ju tur att [mannens namn] har ett fast jobb med en lön man alltid kan räkna med, annars hade vi inte gått runt. Man har gjort slut på alla sina sparpengar, så man sitter ju väldigt osäkert till på det sättet.

Sandra (behovsanställd)

Lotta (egen företagare och behovsanställd) berättar att det är hennes man som har det största ansvaret över vård av barn eftersom hon beskriver att det är krångligt att ansöka om vård av barn som egenföretagare. Hon menar att det är enklare för honom då han har en tillsvidareanställning. Vidare berättar hon att det alltid är hennes man som hämtar barnen från förskolan på grund av att Lotta (egen företagare och behovsanställd) alltid jobbar längre än vad förskolan är öppen. Hannas (bemanningsanställd) och hennes sambo har bestämt att de ska dela lika på föräldraledighet och vård av barn när barnet kommer. Hon uttrycker att hennes jobb inte ska kunna hindra henne från att vara hemma med sjukt barn. Hanna (bemanningsanställd) berättar att det även finns några släktingar de kan luta sig emot om de behöver stöd, vilket hon menar känns skönt. Hennes sambo har en fast anställning vilket Hanna (bemanningsanställd) uttrycker är en trygghet. Hans arbetstider är regelbundna och förlagda under dagtid vilket hon menar känns tryggt om hon skulle behöva ta en anställning som innebär kvälls- och helgarbete.

5.5.2 Stöd av släkt

Sabine (vikarie) beskriver att hennes föräldrar ställer upp väldigt mycket, både med barnomsorg och ekonomiskt. Exempelvis har hennes mamma det lättare än hon själv att arbeta hemifrån vilket gör att hon hjälper till med vård av barn när hon har möjlighet.

Så väldigt ofta om det är så att jag behöver gå till jobbet, eller om jag varit hemma två dagar och att jag den tredje dagen behöver gå till jobbet så planerar hon [Sabines mamma] att hon jobbar hemifrån.

Sabine (vikarie)

Sabine (vikarie) får även ibland hjälp av sina syskon att hämta barnet från förskolan. Hjälpen hon får ser hon som en möjlighet för henne till att kunna vara flexibel och ta extrapass där det behövs. Hon beskriver att hon hade fått skicka sjukt barn till skolan, gå ner i arbetstid eller kanske inte kunnat jobba alls om hon inte haft detta omgivande stöd.

Linda (bemanninganställd) får i viss mån stöttning från sin mamma i den utsträckning mamman har möjlighet att ställa upp. Men det är inte så ofta, vilket gör att Linda (bemanninganställd) inte upplever att hon har ett särskilt stort omgivande stöd. Vidare menar hon att hon i och med sitt föräldraskap inte längre har samma möjlighet till att vara flexibel gällande arbetstider.

Maries (bemanninganställd) stöd kommer främst från hennes morföräldrar och hennes bror, hennes bror är anmäld för att kunna söka ersättning för vård av barn hos Försäkringskassan och kan hjälpa henne med vård av barn vid behov. Hennes morföräldrar har varit ett stort omgivande stöd då Marie (bemanninganställd) och hennes barn bor hos dem samt att de även stöttat Marie (bemanninganställd) ekonomiskt genom att låna ut pengar när det behövts.

6 RESULTATDISKUSSION

6.1 Prekariatet

I resultatet ser vi att våra respondenter mer eller mindre stämmer in på definitionerna av prekariatet. Denna nya klasstruktur som Standing (2011, s. 17) menar har vuxit fram definieras av saknaden av arbetslivsrelaterade trygghetsfaktorer, något som är grundläggande för Sveriges välfärd. *Trygghet på arbetsmarknaden* innebär bland annat att det ska finnas tillräckliga inkomstmöjligheter, något som respondenterna uttrycker en oro kring. Resultatet beskriver att respondenterna upplever en ekonomisk osäkerhet i att inte veta hur mycket det finns möjlighet att jobba, och hur länge deras anställning kommer att vara. De beskriver anställningar där de inte vet hur framtiden ser ut, vilket upplevs som en källa till stress och oro. Att de atypiska anställningarna är en källa till otrygghet blir än tydligare i kombination med föräldraskap, respondenterna har någon mer än de själva att försörja och ta hänsyn till. Avsaknaden av *inkomsttrygghet* (Standing 2011, s. 17) ses hos flera av respondenterna. I resultatet beskrivs en ekonomisk situation som i allra högsta grad påverkar respondenternas liv och skapar en otrygghet hos dem.

Standing (2011, s. 17) menar att *anställningstrygghet* uppnås genom skyddande lagstiftning, vilken reglerar hur arbetsgivaren får agera gentemot arbetstagaren. Studiens resultat visar att det finns en upplevd anställningsotrygghet bland respondenterna. I resultatet ses en upplevelse kring en osäkerhet till om deras anställning kommer existera framgent eller i vilken omfattning möjligheterna till arbete kommer vara. De atypiska anställningsformerna omfattas inte av samma skyddande lagstiftning som den typiska anställningsformen. De strukturella villkoren på arbetsmarknaden har därav förändrats efter att det blivit enklare att anställa arbetskraft i atypiska anställningsformer, något som påverkar och begränsar respondenternas anställningstrygghet. Studiens resultat tyder på att respondenternas möjligheter på arbetsmarknaden samspekar med strukturerna som omger dem, där en lägre grad av skyddande lagstiftning begränsar deras inflytande och möjligheter.

Saknaden av möjligheten till utveckling gällande lön och kompetensutveckling definieras också av prekariatet. Som bemanningsanställd bestäms lönen utifrån genomsnittligt förtjänstläge (GFL), vilket innebär att den anställda får den genomsnittliga lönen för jämförbar arbetsgrupp på företaget. Detta innebär att löneutveckling som bemanningsanställd är obefintlig, något som också ledde till tappat engagemang i arbetet. Avsaknaden av *arbetsplatsstrygghet* är ytterligare kännetecknen vilket innebär att prekariatet har sämre arbetsmiljöförhållanden (2011, s. 17). I vårt resultat upplevs en sämre arbetsmiljö i form av att snabbt bli inslängd i arbetsgrupper utan att få någon grundlig genomgång. Det kan även ses en avsaknad av att få tillgång till samma information gällande arbetet som de tillsvidareanställda på arbetsplatsen får.

Det finns en upplevd förväntan gällande att vara flexibel och hoppa in och jobba när det behövs, även om det innebär att arbetspassen blir långa. Otryggheten i att inte ha en given arbetsplats nämns, att inte veta på vilken arbetsplats och hos vem man ska befinna sig framåt i tiden. Slutligen kan ses en försvagning av *representationstryggheten* i Sverige, vilken Standing (2011, s. 17) menar är av vikt för arbetslivsrelaterade tryggheten. Maktförskjutningen som skett på arbetsmarknaden till arbetsgivarnas fördel innebär att arbetstagar sidan fått lägre inflytande, något som försvårar arbetstagararnas möjlighet att göra sin röst hörd.

Således tyder analysen av vårt resultat att alla respondenter i någon utsträckning befinner sig i den klasstruktur Standing (2011) benämner prekariatet och att den otrygghet som definieras av prekariatet återfinns hos våra respondenter. Bodin et al (2022) resonerar i sin studie att den normalisering av atypiska anställningar som sker bidrar till ojämlikhet eftersom otrygghet är en grund för ohälsa och de individer som tar atypiska anställningar är överrepresenterade av vissa grupper. Att befinna sig i prekariatet kan därmed innebära större sannolikhet till sämre hälsa, och leda till att trygghet blir en klassfråga. Vårt resultat stödjer Standings teorier om den otrygghet det innebär att tillhöra klassen prekariat.

6.2 Upplevelser av föräldraförsäkringssystemet i en atypisk anställning

Den svenska staten har tagit ansvar för risker, det finns bland annat system för ersättning vid sjukdom, barns sjukdom och vid föräldraledighet. Förutom att föräldraförsäkringarna är en trygghet berättigad genom välfärd finns det dessutom ett syfte i att bidra till en jämlikhet.

Ersättningar ska grundas på tidigare inkomst, i enighet med den svenska universalismen ska välfärden vara lika för alla (Blomqvist 2016). Respondenternas redogörelser tyder på att deras upplevelser av sina anställningar skapar en konflikt i förhållande till föräldraförsäkringssystemen. Då normen på arbetsmarknaden är heltid tillsvidareanställning verkar respondenterna drabbas negativt av sina anställningsformer.

De bemanningsanställda respondenterna vittnar om att deras SGI baseras på den kund de för tillfället är hos, vilket kan variera på kort varsel och oberoende av kompetens eller prestation. Som egen företagare beräknas SGI på lön efter skatt och inte före skatt som den gör i en typisk anställningsform. För egenföretagare kan detta komma att innebära en lägre föräldrapenning än om den beräknats på samma sätt som i en typisk anställning. Flera av respondenterna berättar även om svårigheter kring att vara hemma med sjukt barn, de får inte ersättning eftersom de måste bevisa att de skulle ha jobbat och därmed förlorat inkomst. Detta är något de menar kan vara svårt när de anställs arbetspass för arbetspass. Resultatet ger även en bild av vård av sjukt barn som en orosfaktor och inte som en självklarhet i arbetslivet för respondenterna.

Deras upplevelser vittnar även om att de är av uppfattningen att en hög andel frånvaro för vård av sjukt barn kan påverka deras anställning negativt. Respondenternas upplevelser visar en rädsla att förlora jobbet genom att vara hemma med sjuka barn. Dessutom upplever de en otrygghet i sin anställning och att frånvaro från jobbet kan resultera i att de blir av med anställningen. Ersättningen under föräldraledigheten upplevs inte självklar beroende av hur SGI beräknas och resultatet visar en osäkerhet gällande att få komma tillbaka till samma arbetsplats efter föräldraledigheten. Vissa respondenter tvingas bo med sina barn hos släktingar för att de inte har trygghet i sin inkomst vilket är ett resultat av deras anställningar. Studiens resultat visar därmed att respondenterna är i behov av familj eller släkt för att få vardagen att gå runt. Det finns således lagstiftade rättigheter som studiens respondenter inte upplever att de har möjlighet att ta del av. Tydligt ses i resultatet därav en avsaknad av både *inkomstrygghet* och *trygghet på arbetsmarknaden* även i dessa aspekter (Standing 2011, s. 17).

Föräldraförsäkringssystemen är en del av Sveriges välfärd och ska enligt den socialdemokratiska välfärdsregimen rikta sig till alla föräldrar som är svenska medborgare på lika villkor. Duvander (2017) har i sin studie lyft konsekvenserna av den ojämlikhet som idag existerar i Sverige mellan kvinnor och män gällande föräldraskap. Sverige har ett politiskt mål att öka jämställdheten och forskning tyder på vikten av en jämn fördelning i början av barnens levnadsår. Den ojämna fördelningen som fortfarande existerar kan leda till sämre anknytning till arbetsmarknaden för den som tar ut mest föräldraledighet. Vår studie adderar atypisk anställning hos mödrar och visar att atypisk anställning dessutom tyder på en ojämlikhet till upplevda lika möjligheter att nyttja föräldraförsäkringssystemen. Vår studie visar på omgivande strukturer som begränsar mödrarnas upplevda möjligheter till att nyttja föräldraförsäkringssystemen, deras handlingsutrymme kan ses vara villkorat av de möjligheter de upplever sig ha på arbetsmarknaden i och med sin anställningsform.

6.3 Reflexivt handlande

Några av våra respondenter valde själva att lämna en typisk anställning för att börja jobba i en atypisk anställning. Gemensamt för dessa personer är att de valde att lämna tillsvidareanställningar inom vården eller restaurangbranschen, typiska lågavlönade lågstatusyrken med sämre arbetsvillkor. De beskrev att deras dåvarande jobb innebar krav på övertidsarbete, dålig arbetsmiljö, stress över att hinna hämta och lämna barn på förskola och mindre tid tillsammans med barnen. Det fanns en önskan bland respondenterna att inneha en anställning med större frihet i att kunna styra över sina arbetstider eller att ha fasta tider i arbetet för att enklare få ihop livspusslet, och att ges möjlighet att spendera mer tid tillsammans med familjen. Föreliggande studies resultat tyder på att respondenternas val handlade om att *välja bort* anställningen de befann sig i snarare än att *välja* de villkor som följer med en atypisk anställningsform. Auspurg & Gunderts (2015) forskning visar att graden av förankring samt ekonomiska resurser har en påverkan på viljan att acceptera en tidsbegränsad anställning. Vårt resultat nyanserar bilden av vilka faktorer som kan tänkas påverka föräldrars benägenhet till att söka sig till en atypisk anställningsform, där en anställnings påverkan på föräldralivet spelar en stor roll. Giddens (1999) tes om att individer som har sämre sociala förutsättningar utforskar andra vägar i livet stödjer därmed våra resultat. Deras förutsättningar var inte enligt dem själva goda och respondenterna kan sägas utforskat andra vägar och accepterat atypiska anställningar (Giddens 1999, ss. 107–108). Resultatet speglar den reflekterande människan som överväger konsekvenserna av sitt liv och söker alternativ. I resultatet ses respondenter som gjorde valet att lämna sina typiska anställningar vilket fick oförutsedda konsekvenser. De valde att lämna sin anställning för att de ansåg att deras dåvarande anställning inte var god. Dock är frågan om respondenterna insåg vilka konsekvenser deras val skulle få. Samtliga respondenter målar upp en bild av negativa konsekvenser som kommer av en atypisk anställning, antingen ekonomiskt eller kopplat till oro kring den fortsatta anställningen. Giddens (1999) beskriver människan som en varelse som konstant överväger risker men som också har förmågan att sätta dessa övervägande åt sidan. Han benämner en skyddshinna som är skapad från det vardagliga livet och som möjliggör för individen att inte fastna i konstanta tankar om vad som kan hända.

Grunden i Sverige är en socialdemokratisk välfärdsregim som bland annat innefattar en stark anställningstrygghet samt väl utvecklade föräldraförsäkringssystem (Nygård 2020, ss. 207, 211), något som kan tänkas legat till grund för de övervägande våra respondenter gjort och som lett till de beslut som togs. Vi argumenterar att Giddens (1999) teori är förenlig med vårt resultat, att respondenterna hade en förväntning om att atypiska anställningar *inte* skulle resultera i en förlust av trygghet. I resultatet kan tolkas ett missnöje över den nuvarande arbetssituationen vilket leder till att vi spekulerar kring om valen som respondenterna gjorde gjordes på grund av att de hade en förväntning på en grundläggande strukturell trygghet som sedan visade sig saknas.

I enlighet med Alfonsson (2022, ss. 78–79) skulle studiens respondenter kunna liknas vid en buffert, att de ska stå redo för att jobba när behovet finns men likväl vara beredda på att kontraktet inte förlängs när det inte längre finns något behov att fylla. Resultatet visar en osäkerhet från arbetsgivaren gällande kommande arbetspass och även kring anställningskontrakt - huruvida det kommer förlängas eller inte, och vilka möjligheter det finns

till en tillsvidareanställning. Fortsatt visar resultatet att detta leder till en anställningsotrygghet vilket även innebär en ekonomisk osäkerhet. Detta spiller över på livet i stort och begränsar möjligheten till eget boende eller att på andra sätt kunna stå på egna ben. Det som för arbetsgivaren är positivt gällande atypiska anställningar kan således innebära en otrygghet och ekonomisk stress för arbetstagaren (Alfonsson 2022, ss. 78–79).

6.4 Socialdemokratisk välfärdsregim

Som resultatet visar är våra respondenter beroende av stöd från omgivande familj. Fyra av respondenterna är så pass beroende av omgivande stöd att de inte hade kunnat klara av sin vardag på samma sätt utan den tillgången. Esping-Andersen beskriver Sverige som en socialdemokratisk välfärdsregim där strävan finns efter att sociala rättigheter ska fördelas lika och att medborgares beroende av arbetsmarknaden ska vara relativt låg, att vi har en hög grad av dekommodifiering vilket även skulle innebära att arbetstagare besitter makt på arbetsmarknaden (Esping-Andersen 1990, ss. 21–23). Vi ser i analysen av vårt resultat tendenser till att dessa kriterier inte alltid uppfylls. De reformer som gjorts i LAS har medfört konsekvenser som den svenska arbetsmarknaden inte verkar vara anpassad för. Synligt är att våra respondenter på flera olika sätt inte har möjligheter till grundläggande rättigheter. På grund av deras anställningar saknas grundläggande tryggheter, de hamnar i den nya arbetsklassen prekariatet och dessutom har de inte samma möjlighet att nyttja föräldraförsäkringssystemen som individer i den anställning som är normen har. Giddens (1999) menar att den moderna utvecklingen sker så snabbt att det skapas motsättningar inom olika samhällsliga system och att dessa motsättningar resulterar i konflikter (Giddens 1999, ss. 179–181). Något vi hävdar har hänt mellan den svenska arbetsmarknaden och delar av den svenska välfärdens grundläggande principer. Andersson (2004) visar en förändring gällande synen på välfärden och de principer som ligger till grund, denna förändrade syn går hand i hand med vårt resultat där delar av välfärden, så som respondenterna upplever den, inte längre är en självklarhet.

En av den socialdemokratiska välfärdsregimens grundprinciper är defamilisering, och i Sverige finns omfattande föräldraförsäkringssystem i syfte att främja förutsättningarna till lika möjligheter att delta på arbetsmarknaden. Resultatet, där våra respondenter både har en atypisk anställning och är förälder, visar att den atypiska anställningsformen inverkar på respondenternas upplevelser av sina möjligheter att nyttja dessa system. Vårt resultat visar att våra respondenter tvingas acceptera otrygga anställningar, anställningar som tillåtits genom reformer i LAS och som inte går hand i hand med föräldraförsäkringssystem. Därav måste flera av våra respondenter ta stöd i sin sociala omgivning för att överleva sin vardag. Att respondenterna inte kan förlita sig på inkomstbortfallsprincipen kan utläsas av deras upplevda svårigheter i att få ersättning för vård av sjuka barn, vilket gör att de undviker att vara hemma med sjuka barn och söker hjälp till detta i sin sociala omgivning. Det finns behov av stöd gällande att hämta barn från förskola då arbetsdagarna kan vara längre än vad förskolan håller öppet, och osäkra anställningskontrakt gör att vissa respondenter inte kan skaffa ett eget boende. Resultatet i vår studie tyder således på en familisering snarare än en defamilisering.

En grundprincip i den svenska välfärden är *dekommodifiering*, vilket innebär en arbetsmarknad där även de som inte har förmågan att sälja sin arbetskraft ska ha vissa grundläggande rättigheter

genom sitt medborgarskap. Att vara förälder i en atypisk anställning medför konsekvenser enligt de upplevelser våra respondenter har, för några innebär det till och med att de får svårt att klara av sin vardag utan stöd av omgivningen. Detta kan tyda på att Sveriges välfärdsregim i vissa avseenden inte är socialdemokratisk i enlighet med Esping-Andersens (1990, ss. 30–33) definition, innebärande att staten har en stor roll med en universell socialpolitik riktad till alla medborgare. Den socialdemokratiska välfärdsmodellen innebär en *dekommodifierad* arbetsmarknad, mödrar i en atypisk anställningsform kan dock hävdas, med stöd i vårt resultat, vara *kommodifierade*. De är beroende av sina anställningar då de, åtminstone gällande föräldraförsäkringssystem, inte upplever sig ha lika möjligheter till att nyttja välfärden på grund av den form av anställning de har. Även gällande marknadens roll i samhället ses förändringar, kostnadseffektivitet tillåts dominera till förmån av marknadens behov och ger konsekvenser för individen när otrygga anställningar tillåts. De atypiska anställningarna blir alltmer normaliserade och skapar en tudelning i samhället och medför ytterligare en dimension av social ojämlikhet (Auspurg & Gundert 2015; Bodin et al. 2022). Normaliseringen av atypiska anställningar som vi i vårt resultat visar tillhör klassen prekariatet innebär en ökning av en anställningsform där arbetstryggheten inte är gällande. Konsekvenserna innebär dessutom sämre upplevda möjligheter till föräldraförsäkringssystem vilket kan peka på att universalismen i vissa avseenden försvagats. Enligt Esping-Andersen är välfärd som främst riktar sig till de som arbetar och där individer är beroende av att sälja sin arbetskraft (*kommodifiering*) också *stratifierande*.

7 SLUTSATS

Vi har i denna studie undersökt hur mödrar i atypiska anställningar upplever sina möjligheter till att nyttja föräldraförsäkringssystem. Vår studie adderar mödraskapet till tidigare forskning som belyser att atypiska anställningar är associerat med otrygghet och kommer till slutsatsen att otrygghet i anställningen ger ytterligare konsekvenser i kombination med föräldraskap vilket förstärker otryggheten. Vi argumenterar att de negativa konsekvenserna av atypisk anställning inte fullt ut förstods av våra respondenter och att en grund kan vara den starka välfärd Sverige i teorin har. Även om resultatet inte är samstämmigt är det tydligt att alla respondenter i något avseende drabbas negativt i relation till föräldraskapet. Respondenterna uttrycker en oro för att vara hemma med sjuka barn, de beskriver en otrygghet i om anställningen kommer att förlöpa och vill därför inte vara frånvarande från arbetet. Dessutom upplever flera respondenter att de drabbas negativt ekonomiskt gällande både vård av sjukt barn och SGI. Vidare beskrivs en upplevelse av rädsla att nyttja de rättigheter som står till förfogande för föräldrar, exempelvis att gå ner i arbetstid. Det finns en upplevelse av diskriminering och en rädsla att bli bortvald på arbetsplatsen trots att det finns lagstadgade regler som förbjuder detta. Sammantaget visar vår studie att respondenterna i alla avseenden inte upplever sig ha möjlighet att nyttja de föräldraförsäkringssystem som ska gälla för alla svenska medborgare. Vidare har vår studie syftat att resonera kring vad det kan betyda för det svenska samhället om föräldraförsäkringssystem inte är gällande på lika villkor för våra respondenter. Vi menar att konsekvenserna av att nyttjandet av föräldraförsäkringssystemen inte sker på lika villkor kan tyda på en förskjutning av den svenska socialdemokratiska välfärdsregimen om samma mönster

kan ses i större omfattning. Vi argumenterar att resultatet gällande just dessa kvinnor tyder på en försvagning av universalismen, där samhällets förmåner inte riktas till samhällets samtliga medborgare på lika villkor. Vi argumenterar att atypisk anställning och trygghet samt möjligheter till nyttjande av föräldraförsäkringssystem inte alltid går hand i hand, vi identifierar en diskrepans mellan lagstiftning på arbetsmarknaden och regelverk för kvalificering av välfärdssystem som slår mot mödrar i atypisk anställning. Våra fynd visar att respondenterna mer eller mindre är i behov av stöd från sin omgivning, ett tecken på att dessa kvinnor snarare upplever den konservativa välfärdsregimen i vissa avseenden.

I dagens samhälle krävs allt mer av organisationer för att överleva i den globaliserade världen, konkurrensen har ökat och likaså pressen att organisera sig på ett mer kostnadseffektivt sätt. Föräldraskap hänger ofta samman med en högre frånvaro och en lägre grad av flexibilitet hos arbetstagaren, vilket är motsatsen till det som värderas högt hos arbetsgivare för att effektivisera kostnaderna. Vi har visat att våra respondenter upplever sina möjligheter till anställningstrygghet och föräldraförsäkringssystem begränsade. Konsekvenserna av en atypisk anställning kan därmed föra med sig en högre grad av kommodifiering, och innebära ett avsteg från grundprinciperna i den svenska välfärden. De individer i samhället som har typiska anställningar har bättre förutsättningar att nyttja den välfärd som står till förfogande vilket innebär en högre grad av dekommodifiering hos denna grupp. När de atypiska anställningarna tillåts att ta mer plats finns risken att Sverige möter en allt mer tudelad arbetsmarknad, universalismens ideologi där förmånerna ska riktas till alla medborgare på lika villkor är i dessa avseenden inte gällande.

8 METODDISKUSSION

Den kritiska realismen som metateoretisk ansats bidrog till att respondenternas upplevelser gavs möjlighet att analyseras i förhållande till samhällets objektiva verklighet. Mekanismerna bakom respondenternas upplevelser kunde genom den kritiska realismen synliggöras (Bryman 2018, s. 53), något som vi fortsatt anser är en relevant ansats för studiens syfte. Vidare hjälpte vårt abduktiva förhållningssätt innebärande en rörelse mellan empiri och teori oss att tillvarata redan beforskade aspekter (Gillberg 2007, s. 99).

Det är möjligt att de respondenter som valde att delta i studien gjorde så för att de upplevde en problematik i sina anställningar som de önskade synliggöra. Därav kan studiens resultat tänkas återspegla en förenklad bild av ett annars mer komplext fenomen, där individer i atypiska anställningar som *inte* upplever någon problematik kring sin anställningsform saknas.

För att få en nyanserad bild av atypiska anställningar valde vi att intervjua respondenter innehavande olika anställningsformer. I efterhand hade vi valt att fokusera på en typ av anställningsform för att få ett ännu djupare resultat. Detta då det finns skillnader *mellan* de atypiska anställningsformerna som kan ha kommit att påverkat resultatets djup, och snarare i vissa avseenden givit en bredd.

Kvale & Brinkmann (2014, ss. 15–16) menar att kvalitativa, semistrukturerade intervjuer leder till kunskap kring respondenternas subjektiva livsvärld. Då föreliggande studie syftade till att fånga respondenternas upplevelser anser vi fortsatt att en kvalitativ undersökning med semistrukturerade intervjuer gav bäst förutsättningar, en kvantitativ studie hade inte givit oss likvärdiga möjligheter till att fånga nyanser och det djup vi önskade nå. Däremot ställer vi oss kritiska till huruvida vår kunskap gällande intervjuteknik var tillräckliga för att på ett objektivt sätt ställa relevanta följdfrågor utifrån de svar vi fick, och undgå att dessa följdfrågor styrde intervjun baserat på våra subjektiva förväntningar. Vi tog med oss en förförståelse in i studien som vi försökte lägga åt sidan. När vi utformade intervjuguiden övervägde vi noga de frågor vi formulerade, och strävade efter att utforma dem på ett öppet och icke ledande sätt. I enlighet med Bryman (2018, ss. 64–65) reflekterade vi över våra bakomliggande antaganden när vi bearbetade studiens material. Även om det genomgående var vår ambition att förhålla oss objektiva inser vi att det är en omöjlighet att helt bortse från vår förförståelse kring fenomenet. Eftersom vi hade en förförståelse som kan ha påverkat oss kanske en kvantitativ studie kunde givit ett mer objektivt resultat. Dock hade inte en kvantitativ metod tjänat studiens syfte med att fånga respondenternas upplevelser, därmed anser vi ändå att den kvalitativa studien var rätt väg att gå.

Vi är av uppfattningen att de digitala intervjuerna inte påverkade möjligheterna att skapa en relation mellan intervjuare och respondent negativt, något som enligt Bryman (2018, s. 590) kan vara en försvårande faktor. Snarare var den till hjälp för att respondenterna skulle ha möjlighet att ställa upp, samt för oss att förhålla oss till studiens uppsatta tidsram.

9 FÖRSLAG PÅ VIDARE FORSKNING

Det finns gedigen forskning på vilka konsekvenser atypiska anställningar kan leda till för individen, vårt resultat visar även att Sveriges välfärdssystem och atypiska anställningar inte går hand i hand, istället för att välfärd skyddar och bidrar till jämlikhet skapas ytterligare stratifiering när välfärden inte når individer med atypiska anställningar. Mödrar blir dubbelt drabbade med tanke på att de är beroende av föräldraförsäkringssystem utöver grundläggande välfärd. Föreliggande studie är kvalitativ där mödrars upplevelser är i fokus. Vi anser dock att en kvantitativ studie där undersökningen fokuseras på i vilken grad respondenternas upplevelser går att generalisera i samhället är av relevans. Vidare bör framtida studier beakta kvinnor och mäns olika upplevelser då de ojämlika strukturer som redan existerar på arbetsmarknaden mellan könen ytterligare kan tänkas förstärkas av de skilda villkoren de atypiska anställningarna medför.

10 KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

Akavia (2023). *Vanliga frågor och svar om föräldraledighet*.

<https://www.akavia.se/rad-och-stod/foralder/foraldraledig/vanliga-fragor-och-svar-om-foraldraledighet/> [2023-04-01]

Alfonsson, J. (2022). *Det otrygga arbetslivet i Sverige, dess framväxt och konsekvenser*. Lund studentlitteratur.

Alfonsson, J., Berglund, T., Håkansson, K., Isidorsson, T. (2017). Temporary Employment and the Future Labor Market Status. *Nordic journal of working life studies*, Vol. 7 (2) doi: 10.18291/njwls.v7i2.81593.

Alsarve, J. (2020). Parental leave – and then what? A study of new parents negotiations about work, care and parental leave. *Families, Relationships and Societies*, 10(1), ss. 83-98. doi: 10.1332/204674320X15998282224893.

Andersson, J. (2004) Produktiv socialpolitik i socialdemokratisk ideologi. *Nytt norsk tidsskrift*, 2004, Vol.21 (3-4), p.338-347 doi: 10.18261/ISSN1504-3053-2004-03-04-10.

Arbetsförmedlingen (u.å.). Anställningsformer. <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/arbete-i-sverige/anstallningsformer>. [2023-06-08]

Auspurg K., Gundert S. (2015). Precarious Employment and Bargaining Power: Results of a Factor Survey Analysis', *Zeitschrift für Soziologie*, 44(2): 99–117. doi: 10.1515/zfsoz-2015-0204.

Blomqvist, P. (2016). NPM i välfärdsstaten: hotas universalismen? *Statsvetenskaplig tidskrift*. 118 (1), ss. 39–67.

Blomqvist, P. & Palme, J. (2020). Universalism in welfare policy: The Swedish case beyond 1990. *Social inclusion*. 8 (1), ss. 114–123. doi: 10.17645/si.v8i1.2511.

Bodin, Matilla-Santander, N., Selander, J., Gustavsson, P., Hemmingsson, T., Johansson, G., Jonsson, J., Kjellberg, K., Kreshpaj, B., Orellana, C., Wadensjö, E., & Albin, M. (2022). Trends in Precarious Employment in Sweden 1992-2017: A Social Determinant of Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12797–. doi: 10.3390/ijerph191912797.

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. uppl. Stockholm: Liber.

Duvander, A-Z. (2017). Svensk föräldraförsäkrings utveckling och konsekvenser. *Søkelys på arbetslivet*. Vol.34 (1-2), ss.126-143. doi:/10.18261/issn.1504-7989-2017-01-02-08

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity

Giddens, A (1999). *Modernitet och självidentitet: självet och samhället i den senmoderna epoken*. Göteborg: Daidalos.

Gillberg, G. (2007). Kritisk realism i praktiken. I Kraitiss, C. (red.) *Social struktur och mänskligt handlande. En introduktion till kritisk realistisk samhällsanalys*, ss. 95–114.

Justesen, L & Mik-Meyer, N (2011). *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 3. uppl. Lund: studentlitteratur.

Landsorganisationen i Sverige (LO) (2023). *Välfärd*.
[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_valfard_swe_pdf/\\$file/Valfard%20SWE.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vres/lo_1366026597536_valfard_swe_pdf/$file/Valfard%20SWE.pdf)

Länsstyrelsen (2023). Välfärdsstatens framväxt utifrån mänskliga rättigheter och jämställdhet.
<https://www.informationsverige.se/sv/om-sverige/att-komma-till-sverige/valfardsstatens-framvaxt-utifran-manskliga-rattigheter-och-jamstallldhet.html> [2023-02-27]

Movitz, F. & Sandberg, Å. (2019). Arbetsliv i Sverige - modell i förändring. I Sandberg, Å. (red.) *Arbete och välfärd – Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur, ss. 77–118.

Persson, S. (2007). Samhällets strukturella villkor. I Kraitiss, C. (red.) *Social struktur och mänskligt handlande. En introduktion till kritisk realistisk samhällsanalys*, ss. 35–61.

Sandberg, Å. (2019). Arbetsmarknader. I Sandberg, Å. (red.) *Arbete och välfärd – Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige*. Lund: Studentlitteratur, ss. 149–162.

Seldén, D. (2007). Om verkligheten, antaganden och kunskap. I Kraitiss, C. (red.) *Social struktur och mänskligt handlande. En introduktion till kritisk realistisk samhällsanalys*, ss. 17–33.

SFS 1982:80. Lagen om anställningsskydd. Arbetsmarknadsdepartementet.

SFS 1995:584. Föräldraledighetslag. Arbetsmarknadsdepartementet.

Standing, G. (2011). *The precariat the new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic.

Statistikmyndigheten (2022). *Utbildningsnivån i Sverige*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/utbildningsnivan-i-sverige/> [2023-05-24]

Verksamt (2022). *Så fungerar enskild verksamhet*. <https://www.verksamt.se/starta/valj-foretagsform/enskild-naringsverksamhet> [2023-05-23]

Wennerström, U. (2007). Mänskligt agentskap. I Kraitiss, C. (red.) *Social struktur och mänskligt handlande. En introduktion till kritisk realistisk samhällsanalys*, ss. 65–92.

11 BILAGOR

Bilaga 1, Intervjuguide

Informera inledningsvis muntligt respondenten om:

- Studiens övergripande syfte.
- Att respondenten när hen önskar kan välja att dra tillbaka sin medverkan i studien, utan att ange skäl till varför.
- Att respondenten kan välja att inte svara på vissa frågor, utan att ange skäl till varför hen inte vill svara.
- Att information som kan avslöja respondentens identitet kommer att uteslutas från studiens resultat.
- Fråga om respondenten samtycker till att intervjun spelas in.

Förstår du informationen och samtycker du?

Bakgrundsfrågor

Skulle du vilja berätta lite om dig själv? (*Utbildning, relevant utbildning för det jobb du har idag, födelseort, hur många barn, födelseår. Dessa frågor vill vi ha med, vi kompletterar om respondenten inte ger denna information*)

Skulle du vilja ge en bild av ditt familjeliv? (*ensamstående, sammanboende med den andra föräldern osv.*)

Anställningsform

Hur ser din anställning ut?

Hur fick du det här jobbet? Vad gjorde att du tog denna tjänst?

Vilken information fick du av din arbetsgivare i anslutning till att du påbörjade tjänsten? (*Arbetstider, utvecklingsmöjligheter, arbetsgivarens syfte med anställningen, uppsägningstid, rättigheter i anställningen*)

Vill du ge en bild av ditt tidigare arbetsliv? (*olika anställningar*)

Upplever du någon skillnad i de olika anställningarna? På vilket sätt? (*olika erfarenheter av arbetslivet*)

Hur kommer det sig att du bytt mellan anställningarna? (*Var det ett eget val eller tvång?*)

Hur ser du på dina möjligheter att få fast/heltidsanställning? (vissa är den inte relevant för, ställ den då inte)

Vad tror du kan öka/minska dina chanser till att få fast/ heltidsanställning? (Hur mycket kan du påverka?)

Vad skulle du vilja ha för anställningsform om du själv fick välja? Vilka är anledningarna till att du känner så?

Trygghet (hälsa, ohälsa)

Vad innebär trygghet för dig?

Vad skapar trygghet för dig?

Vad innebär otrygghet för dig?

Vad skapar otrygghet för dig?

Vill du ge en bild av din ekonomiska situation?

Hur påverkar ditt föräldraskap din ekonomiska situation?

Hur påverkar din anställning din ekonomiska situation?

Vilka fördelar ser du med din anställning? (föräldraskap, flexibilitet). Vilka konsekvenser innebär dessa fördelar för dig?

Vilka nackdelar ser du med din anställning? (flexibilitet, oro, ekonomisk stress, SGI, föräldraskap). Vilka konsekvenser innebär dessa nackdelar för dig?

Föräldraskap (vab, ledighet, gå ner i tid)

Hur ser du på utformningen i Sverige där man har möjlighet att vara ledig i 480 dagar och gå ner i tid fram tills barnet är 8 år?

Hur ser du på dina möjligheter till ledighet/förkortad arbetstid? (Har anställningen påverkat synen på detta?)

Hur ser du på rättigheterna att vabba i Sverige?

Vad är dina upplevelser kring att vabba? (möjlighet till vab? Uppföljande följdfrågor utifrån svar).

Om partner finns

Vad har din sambo/partner för sysselsättning?

På vilket sätt påverkar din partners sysselsättning dig?

Hur har ni fördelat ledighet kopplat till föräldraskapet? Hur har ni fördelat vab? Hur har ni fördelat hämtning och lämning på förskola?

Hur har ni fördelat hushållsuppgifter?

Vad ligger bakom denna fördelning? (*Har anställningen påverkat denna fördelning?*) Om partner inte finns

Vilka möjligheter till hjälp har du i din omgivning? Hur påverkar det dig?

Hur ser du på att vara flexibel gällande arbetstider? Upplever du en stress/förväntning/önskan från din arbetsgivare att vara (mer) flexibel?

Har det skett en förändring när du fått barn till hur du ställer dig till flexibilitet? Hur? Påverkar ditt föräldraskap hur du ställer dig till att jobba som *anställningsformen*? Hur? (*Följdfråga: Hur påverkar det ditt familjeliv?*)

Hur upplever du inkomsten från försäkringskassan? (*ledighet + vab*)

Hur gick dina tankar kring sgi när du visste att du skulle få barn? Påverkade din anställning tankarna? (*stress, oro kring "glapp i arbetstider"*)

Har du kompletterande inkomster, ex från kollektivavtal? Vad betyder de för dig?

Avslutningsfrågor

Har du några frågor till mig?

Vill du tillägga något du anser vi borde frågat om?

Bilaga 2, skriftligt informationsmail till respondenterna

Hej!

Tack för att du vill delta i vår studie gällande föräldraskap i en atypisk anställning!

I studiens resultat kommer alla uppgifter som kan härledas till dig som person att uteslutas. Du har när du önskar möjlighet att avsluta ditt deltagande i studien, utan att ange någon förklaring till varför du inte längre vill delta. Likaså kan du helt fritt välja att inte besvara någon av frågorna under intervjun utan att ange någon förklaring till varför du väljer att inte svara. De svar du lämnar under intervjun kommer endast att användas för denna studies syfte.

Intervjun kommer att ta ca. 1 h, här kommer länken till vårt digitala möte:

Har du några frågor eller funderingar när du Jennie Sjöstedt på s205736@hb.student.se, eller Emmi Persson på s205770@hb.student.se.

Med vänliga hälsningar, Jennie och Emmi



HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: registrator@hb.se · Webb: www.hb.se

