

RAPPORT 2023:3

Gigarbetare och socialförsäkringen

Om möjligheten att få ersättning vid sjukdom och föräldraskap

isf

RAPPORT 2023:3

Gigarbetare och socialförsäkringen

Om möjligheten att få ersättning vid sjukdom och
föräldraskap

En rapport från Inspektionen för socialförsäkringen

Göteborg 2023

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) är en statlig myndighet som arbetar för en rättssäker och effektiv socialförsäkring som är hållbar för samhället och ger trygghet för individen.

ISF:s rapporter har olika fokus:

- *ISF Granskar och analyserar* innehåller en omfattande granskning och analys ur flera olika perspektiv. Avsikten är att presentera så långtgående slutsatser som möjligt och lämna rekommendationer på önskvärda förändringar.
- *ISF Redovisar* presenterar fakta utan att analysera dem på djupet. Det kan till exempel handla om att redovisa statistik, en rättslig observation eller en sammanställning av existerande kunskap.
- *ISF Kommenterar* fokuserar på att synliggöra något som ISF tycker behöver uppmärksammas. Det kan till exempel handla om att kommentera en pågående debatt, effekterna av rättstillämpningen eller att synliggöra olösta problem.

Publikationen kan läsas online, laddas ner och beställas på www.isf.se

© Inspektionen för socialförsäkringen
Tryckt av Elanders Sverige AB, 2023

ISBN: 978-91-89595-20-0

Innehåll

Generaldirektörens förord	7
Sammanfattning	9
1 Inledning	15
1.1 Vi vet inte så mycket om vilken tillgång gigarbetare har till socialförsäkringen	17
1.2 Syfte och frågor	19
1.3 Avgränsningar och genomförande	20
1.4 Disposition	22
2 Gigarbetets former och villkor	23
2.1 Gigarbetet är förknippat med arbetsmiljörisker	24
2.2 Gigarbetarnas arbetsvillkor kan göra dem mindre benägna att söka sig till socialförsäkringen	26
2.3 Gigarbetet organiseras i anställning, egenanställning eller egenföretagande	27
2.3.1 Vissa gigarbetare har en anställning och flera andra skulle kunna klassas som anställda.....	28
2.3.2 Gigarbetare kan vara egenföretagare och då inkluderas de i socialförsäkringen	29
2.3.3 Gigarbetare kan vara egenanställda och då kan arbetsgivarrollen vara oklar	30
2.4 Gigarbetare och trygghetssystem.....	33
3 Gigaretars förutsättningar att omfattas av socialförsäkringen	35
3.1 Försäkringstillhörighet – att vara försäkrad för arbete.....	38
3.1.1 För utländska medborgare som tillhör försäkringen kan det krävas arbetstillstånd	39

3.1.2	Gigarbetare som distansarbetar från utlandet kan riskera att inte ingå i den svenska socialförsäkringen.....	39
3.2	Sjukpenninggrundande inkomst – påverkar rätten till ersättning och storleken på den.....	42
3.2.1	Flera krav behöver vara uppfyllda för att en person ska ha rätt till en SGI	42
3.2.2	Inkomsten måste komma från arbete som kan antas vara sex månader i följd	43
3.2.3	Beräkningen av SGI är framåtblickande	49
4	Gigarbetares tillgång till förmåner vid sjukdom och föräldraskap.....	57
4.1	Ersättningar vid sjukdom	57
4.1.1	Ersättning den första tiden av ett sjukfall	58
4.1.2	Hur arbetsförmåga bedöms.....	64
4.1.3	Vägen tillbaka till arbete kan se olika ut	72
4.2	Ersättningar vid föräldraskap	77
4.2.1	Ersättning under de första 180 dagarna	78
4.2.2	Goda förutsättningar att kombinera arbete och föräldrapenning.....	82
4.2.3	Tillfällig föräldrapenning	83
5	Diskussion.....	89
5.1	Socialförsäkringen är konstruerad för andra typer av arbete.....	90
5.1.1	Det är svårt att tillämpa inkomstbortfallsprincipen för gigarbetare	91
5.1.2	Gigarbetare har liknande arbetsituation men olika anlitandeformer.....	93
5.1.3	Socialförsäkringen fungerar bättre om det finns en arbetsgivare.....	96
5.2	Gigarbetare kan vara underrepresenterade i socialförsäkringen.....	98
5.2.1	Gigarbetets karaktär kan påverka gigarbetares benägenhet att söka sig till försäkringen	98
5.2.2	Att inte ta del av socialförsäkringen kan leda till negativa konsekvenser	100

5.3 Otryggheten uppstår på arbetsmarknaden och bör inte lösas i socialförsäkringen.....	100
6 Referenser	103
Bilaga: Samtal	107

Generaldirektörens förord

Socialförsäkringen är gemensamt finansierad. Vissa av försäkringens enskilda förmåner gäller hela befolkningen, medan andra gäller delar av befolkningen, till exempel bara de som arbetar. För att alla som bidrar till att finansiera socialförsäkringen också ska kunna få ta del av den behöver det finnas ett fungerande samspel mellan hur socialförsäkringen är konstruerad och arbetsmarknaden. Om detta samspel inte fungerar riskerar vissa grupper att stå utanför eller inte täckas tillräckligt av försäkringen.

När samhället och arbetsmarknaden förändras påverkas också socialförsäkringen. Den arbetsbaserade delen av socialförsäkringen påverkas av den försäkrades arbete, vilket gör att osäkra arbetsförhållanden kommer att leda till osäkra försäkringsförhållanden. Gigarbetare är en grupp på arbetsmarknaden som ofta har osäkra arbetsförhållanden. De kan antingen helt sakna arbetsgivare eller ha en arbetsgivare som endast tar ett begränsat arbetsgivaransvar. Samtidigt är ofta arbetsmiljöriskerna stora.

I denna rapport studerar och kommenterar Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) i vilka situationer och på vilket sätt gigarbetares arbetsförhållanden kan få betydelse för Försäkringskassans bedömning av deras försäkringstillhörighet, sjukpenninggrundande inkomst, sjukpenning och föräldrapenning.

Rapporten har skrivits av Otilia Eriksson (projektledare), Sandra Engelbrecht och Olle Bertilsson.

Göteborg i april 2023

Eva-Lo Ighe

Sammanfattning

Gigarbetare är personer som arbetar med att ta uppdrag som förmedlas via digitala plattformar. Dessa kallas plattformsföretag och är företag som matchar utbud och efterfrågan och tillhandahåller arbete till gigarbetarna. Den vetenskapliga litteraturen påpekar ofta att gigarbetare har begränsad tillgång till socialförsäkringen. Men det finns få beskrivningar av hur deras tillgång till socialförsäkringen kan se ut och varför de eventuellt saknar tillgång till den. Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) vill i den här rapporten studera och kommentera hur interaktionen mellan socialförsäkringen och gigarbetet fungerar.

Gigarbetare har olika möjligheter att få ersättning från socialförsäkringen

Gigarbetare arbetar inom olika anlitandeformer. De kan vara anställda, egenföretagare eller egenanställda. Egenanställda är anställda av ett egenanställningsföretag som hjälper till med administration, men den egenanställda tar uppdrag på ett liknande sätt som egenföretagare. Trots olika anlitandeformer kan gigarbetarna arbeta på liknande sätt, men Försäkringskassan bedömer dem olika. Dessutom kan deras rätt till ersättning påverkas av deras oregelbundna arbete.

Gigarbetare tillhör i de flesta fall den arbetsbaserade försäkringen

Vi har undersökt gigarbetarnas möjlighet att omfattas av den arbetsbaserade delen av socialförsäkringen. För att tillhöra försäkringen behöver gigarbetarna ha utfört arbete i Sverige mot ersättning. För gigarbetare som arbetar lokalt och fysiskt är det inga problem att se

att arbetet utförs i Sverige. Det kan däremot uppstå problem för de gigarbetare som arbetar digitalt och eventuellt väljer att jobba ifrån ett annat land.

Vissa utländska medborgare behöver arbetstillstånd för att få arbeta i Sverige, saknar gigarbetarna det kommer de inte att omfattas av den arbetsbaserade delen av socialförsäkringen. De flesta gigarbetare bör trots allt tillhöra försäkringen genom att de arbetar i Sverige och har rätt att göra det.

Gigarbetare kan ha svårt att få en SGI

Gigarbetare kan ha svårt att få en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) och om de får en SGI riskerar den att vara felaktig. Att en person har rätt till en SGI avgör i många fall om hen kan få ersättning från socialförsäkringen. Men anställda och egenanställda gigarbetare kan få svårt att kvalificera sig för SGI eftersom Försäkringskassan måste kunna anta att de har arbetat eller kommer att arbeta minst en gång i månaden sex månader i följd. Oregelbundenheten i deras arbete kan ställa till med problem, även om de allra flesta troligen arbetar åtminstone en gång i månaden. Har de inte gjort det kan de försöka visa att de kommer att göra det framöver. Men det kan bli svårt, eftersom gigarbetet ofta planeras med kort framförhållning. Gigarbetarna har liten möjlighet att förutse hur mycket arbete de kan få tillgång till framöver. Eftersom det är svårt att förutse hur de kommer att arbeta i framtiden riskerar deras SGI också att inte korrekt ersätta deras framtida förlorade arbetsinkomst. I stället kommer SGI att baseras på tidigare inkomster, vilket kan stämma dåligt överens med det planerade framtida arbetet.

Gigarbeters anlitandeform har stor betydelse vid sjukfall

Vi har undersökt vad som händer för gigarbetare under olika faser av ett sjukfall. Vi kan se att ersättningen som gigarbetaren får till stor del beror på vilken anlitandeform de arbetar under. Beroende på vad de har för anlitandeform och vilka bedömningar som Försäkringskassan gör kan en gigarbetare under de första fjorton dagarna få sjuklön, sjukpenning eller ingen ersättning.

En mycket viktig bedömning när det gäller sjukpenning handlar om arbetsförmågan och vilket arbete som Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan emot. Arbetsförmågan hos gigarbetare som är egenföretagare bedöms i 180 dagar mot arbetet i företaget. Men därefter bedöms de mot hela arbetsmarknaden, om de inte omfattas av någon av de undantagsregler som finns. Det gör att det kan vara svårare att få sjukpenning efter 180 dagar.

Anställda gigarbetares arbetsförmåga bedöms mot deras arbete, men även annat arbete på deras arbetsplats. Men anställda gigarbetare har så korta anställningar att de troligtvis inte får några andra arbeten på samma arbetsplats under tiden de är sjuka. Precis som för egenföretagare bedöms anställda mot hela arbetsmarknaden efter 180 dagar. Men många anställda omfattas av någon av de undantagsregler som finns och kan fortsätta bedömas mot sitt arbete. De flesta gigarbetare kan däremot inte räkna med dessa undantag eftersom deras anställningar är kortare än sex månader. När en anställning upphör bedöms de som arbetslösa.

Sverige har infört särskild lagstiftning för att underlätta för behovsanställda. Anställda och egenanställda gigarbetare kan under vissa förutsättningar bedömas som behovsanställda och har därmed rätt till ersättning enligt dessa särskilda regler.

Det uppstår problem för den gigarbetare som behöver rehabilitering och anpassning av arbetet eller arbetsplatsen för att återgå i arbete. Det beror på att gigarbetare generellt inte har någon arbetsgivare som tar ansvar för rehabiliteringen, och att det är svårt för gigarbetare att kräva anpassningar.

Det är lättare för gigarbetare att få föräldrapenning än förmåner vid sjukfall

Föräldrapenning baseras på SGI och om gigarbetaren har kvalificerat sig för en SGI är problemen i viss mån mindre när en gigarbetare ska söka föräldrapenning än när det gäller sjukpenning. Försäkringskassan behöver inte göra någon bedömning av personens rätt till föräldrapenning, utan alla som får barn och avstår arbete för att vårda barnet har rätt till förmånen.

För de första 180 dagarna av föräldrapenning gäller däremot ett särskilt krav, 240-dagars kravet. Det liknar kravet för SGI men

i stället för att arbeta sex månader i följd behöver föräldern ha haft en SGI 240 dagar i följd innan barnets födelse. Dessutom behöver inkomsten uppgå till en viss nivå. De föräldrar som inte når 240-dagars kravet kommer att få föräldrapenning på grundnivå i stället för föräldrapenning baserat på deras inkomst.

När det gäller den tillfälliga föräldrapenningen, som betalas ut när en förälder är hemma från arbetet för att vårda ett sjukt barn, kan det vara viktigt med en arbetsgivare som kan intyga att föräldern har planerat arbete. Eftersom gigarbetare kan sakna en arbetsgivare som kan intyga det riskerar de att ha svårt att få tillfällig föräldrapenning.

Socialförsäkringen är konstruerad för andra typer av arbete

Vi kan konstatera att regelverket ger gigarbetarna möjlighet att få ersättning från socialförsäkringen. Men vår rapport visar att det oregelbundna arbetet och organiseringen av gig-arbetet kan leda till svårigheter. Utifrån vår undersökning fördjupar vi oss i följande övergripande slutsatser:

- Socialförsäkringen är konstruerad för andra typer av arbete än gigarbete.
- Gigarbetare tar sällan del av socialförsäkringen.
- Otryggheten för gigarbete uppstår på arbetsmarknaden och bör inte lösas inom socialförsäkringen.

Delar av försäkringen är inte konstruerad för den typ av arbete som gigarbetet innebär. Inkomstbortfallsprincipen, det vill säga att försäkringen ska kompensera för förlorad inkomst, går inte att använda när det inte går att uppskatta hur stor den framtida inkomsten kommer att vara. Relationen mellan plattformsföretagen och gigarbetarna gör att försäkringens sätt att hantera anlitandeform och arbetsgivaransvar är svåra att tillämpa. Gigarbetare kan vara svåra att klassificera i rätt anlitandeform och kan jobba på likartat sätt trots olika anlitandeformer. Försäkringen fungerar bäst om arbetsgivaren tar ett omfattande arbetsgivaransvar. Det kan till exempel innebära att lämna information till Försäkringskassan och vidta åtgärder för rehabilitering. Men alla gigarbetare har inte en arbetsgivare som tar ett sådant ansvar.

Det är svårt att veta hur många gigarbetare som kan förväntas söka sig till socialförsäkringen eftersom vi inte vet hur många gigarbetare det finns. Utifrån våra intervjuer på Försäkringskassan verkar få gigarbetare söka sig till försäkringen. Det kan vara så att handläggarna inte uppmärksammar gigarbetarna när de söker sig till försäkringen. Men det kan också vara så att gigarbetarna av andra anledningar inte söker ersättningar från socialförsäkringen. Det kan bero på att de förlorar framtida möjligheter till arbete om de är frånvarande från gigarbetet eller att de upplever att de inte har råd att vara sjuka. Det kan också bero på att de inte tror att de har rätt till förmåner eller inte känner till att möjligheten finns. Även om regelverket ger gigarbetare möjlighet att ta del av försäkringen så är deras förutsättningar att i praktiken göra det inte särskilt goda. Gigarbetare riskerar därför att inte få del av det skydd som socialförsäkringen är tänkt att ge.

I grunden är gigarbete ett otryggt arbete för många av dem som utför det. Den bristande tryggheten reproduceras in i socialförsäkringen, på så sätt att de med osäkra arbeten även har en osäker tillgång till försäkringen. Problemet ursprung på arbetsmarknaden menar vi därför innebär att det bör hanteras just på arbetsmarknaden. En anpassning av socialförsäkringen riskerar snarare att leda till att osäkerhet och bristfälliga arbetsvillkor befästs och legitimeras.

1 Inledning

Vid en promenad genom en större svensk stad kan den som tittar efter det ganska snart upptäcka arbetare av ett slag som inte fanns där för ett decennium sedan. Cykelbud i rosa jackor, bilar som väntar vid portgångar och personer som inte känner varandra men ändå flyttar möbler tillsammans. Dessa personer arbetar i den så kallade gigekonomin och kallas för gigarbetare. De sysslor de utför är inte en del av en traditionell anställning, utan tillfälliga uppdrag: gig. Men även om deras arbete baseras på tillfälliga uppdrag så finns det i många fall en kontinuitet i arbetet som de utför. Deras arbete är ofta dagligt återkommande, även om de kan ha svårt att förutse hur mycket de får arbeta från dag till dag. Det finns också gigarbetare som inte syns lika tydligt under en promenad. De sitter i stället i sina hem och utför uppdrag digitalt. Beställaren kan vara ett företag på andra sidan jorden.

Gigarbetaren står oftast själv för sin cykel, bil eller programvara, men hans viktigaste verktyg är telefonen eller datorn. Via appar och webbplatser förmedlas nya uppdrag och all kontakt med kunden. När uppdraget är färdigt får arbetaren ofta ett betyg. Det är viktigt för gigarbetaren att få ett högt betyg, eftersom det påverkar hans möjligheter att bli anlitad igen. För tiden mellan uppdragen får de flesta gigarbetare inte betalt. Gigarbetaren kan vara anställd, egenföretagare eller arbeta via ett egenanställningsföretag. På vilket sätt personen arbetar kommer att påverka om och hur gigarbetaren omfattas av olika förmåner i socialförsäkringslagstiftningen.

Det är inte ovanligt att gigarbetare beskrivs som en ny grupp på arbetsmarknaden. Appar som erbjuder effektiva tjänster och smidiga lösningar för kunden är en del i en digitaliserad vardag. Men de otrygga arbetsförhållanden som gömmer sig bakom dessa appar är ingenting nytt. Ur ett historiskt perspektiv kan vi snarare se paralleller till daglönearbete och tidigare perioders ofrivilliga egenföretagande.

Före industrialiseringen kunde köpmän använda billig arbetskraft på landsbygden genom att tillhandahålla råmaterial som arbetare förfinade i hemmen. Köpmannen kunde dra nytta av arbetskraften utan att behöva binda upp sig vid fasta kostnader.¹ Det finns en likhet med företagen i gigekonomin, som i många fall inte heller vill binda upp sig vid fasta kostnader och arbetsgivaransvar.² Precis som arbetarna förr, behöver gigarbetare själva stå för sin arbetsmiljö, sina arbetsredskap och själva balansera gigarbetet med en eventuell annan försörjning.

I och med industrialiseringen förändrades arbetsmarknaden. Det blev vanligare att vara anställd i industrin, och anställningarna karaktäriserades av att vara relativt trygga heltidsanställningar.³ När det gällde villkoren för arbete infördes allt eftersom regleringar. Det civilrättsliga begreppet arbetstagare infördes.⁴ Begreppet är viktigt, eftersom betydelsen av att vara arbetstagare innebär att det finns en motpart i form av en arbetsgivare. Det gör det i sin tur möjligt för arbetstagaren att kräva en dräglig arbetsmiljö, skälig lön och rätt att engagera sig fackligt. I den här rapporten ser vi också att socialförsäkringen gör skillnad på arbetstagare och egenföretagare.

Under efterkrigstiden byggdes den svenska välfärden ut, och med det expanderade trygghetssystemen. Det är under denna period den offentliga socialförsäkringen utvecklades. Den tog avstamp i en tid då villkoren för arbete var tryggare än de varit tidigare, men även tryggare än de är i dag. Under 1970- och 80-talen växte en ny arbetsmarknad fram. Sedan dess har andelen med icke-standardiserade anställningar ökat. Det är framför allt flexibla anställningar som ökar, det vill säga anställningar som avser att uppfylla arbetsgivarens behov av en varierad arbetsstyrka, till exempel bemanningsanställningar och timanställningar.⁵ Sverige var ett av de länder i världen som hade starkast anställningsskydd, för både fast och tillfälligt anställda, från 1970-talet fram till det tidiga 1990-talet. Så är det inte längre.

¹ Finkin W. M., Beclouded Work in Historical Perspective. *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2016;37, s. 605.

² Alfónsson J., *Det otrygga arbetslivet i Sverige. Dess framväxt och konsekvenser*. 2022, s. 121.

³ Palm J., *De oorganiserade. Gigekonomin och den fackliga anslutningen*. LO, 2018, s. 5.

⁴ Thörnquist A., False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2015, 31(4), s. 413–414.

⁵ Palm J., *De oorganiserade. Gigekonomin och den fackliga anslutningen*. LO, 2018, s. 31.

2019 låg Sverige i stället under OECD-snittet vad det gäller skydd för tillfälligt anställda.⁶

Det går att se en parallell mellan gigarbetet och hur arbetet organiserades historiskt.⁷ Det gäller framför allt hur arbete i området mellan anställd och egenföretagare har använts, både som ett sätt för arbetsgivare att exploatera arbetskraften och som en överlevnadsstrategi för arbetare.⁸ Gigarbetet befinner sig i den brytningspunkten. Socialförsäkringen har anpassats flera gånger för att följa med förändringarna på arbetsmarknaden. Men gigarbetet är den senaste formen av osäkra arbeten, och det är oklart i vilken mån anpassningarna täcker även gigarbetarna.

1.1 Vi vet inte så mycket om vilken tillgång gigarbetare har till socialförsäkringen



Erik vaknar med frossa och tyngande huvudvärk. Halsen är sträv och han överraskas av en våldsamt hosta. Han behöver pengar och hade planerat att logga in i appen och börja arbeta direkt efter frukost. Men när han tittar ut på regnet känns det omöjligt att cykla som han mår den här morgonen. Erik funderar på vad han har för alternativ. Vad skulle hända om han försökte få ersättning när han är sjuk?

I den här rapporten beskriver Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) vilka problem som kan uppstå för gigarbetare genom att jämföra fyra exempelpersoner som vi låter representera olika typer av

⁶ Alfonsson J., *Det otrygga arbetslivet i Sverige. Dess framväxt och konsekvenser*. 2022, s. 19.

⁷ Drahokoupil, J. och Vandaele, K., Introduction: Janus meets Proteus in the platform economy, i Drahokoupil, J. och Vandaele, K. (red) *A modern guide to labour and the platform economy*. 2021, s. 2.

⁸ Thörnquist A., False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the 'Grey Area' of the Labour Market. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2015, 31(4), s. 414.

gigarbetare: anställda Ali, egenföretagande Fatima, egenanställda Erik och distansarbetande Dalia.

Att Erik frågar sig vad som skulle hända om han ansöker om ersättning från socialförsäkringen är berättigat. Eftersom socialförsäkringen skapades under en tid när arbetsmarknaden såg annorlunda ut så kan det finnas sysselsättningsformer och sätt att arbeta på som gör att personer stöter på problem när de försöker få ersättning från socialförsäkringen. Den vetenskapliga litteraturen påpekar ofta att gigarbetare har begränsad tillgång till socialförsäkringen.⁹ Men det finns få beskrivningar av hur deras tillgång till socialförsäkringen kan se ut och varför de eventuellt saknar tillgång till den.

Vi vet heller inte så mycket om hur stor gigeekonomin är, i vilken utsträckning gigarbetare arbetar och vilka inkomster de har. Gigarbete tillhör inte en specifik yrkeskategori. Det går därför inte att identifiera gigarbetare i registerdata. Dessutom är det svårt att dra en gräns mellan gigarbete, frilansarbete och entreprenörskap.¹⁰ Flera studier har försökt att mäta hur vanligt gigarbete är genom enkätstudier. I de studier som har använt en liknande definition av gigarbete som vi använder i denna rapport svarade mellan 2 och 3 procent att de har utfört uppdrag via digitala plattformar respektive arbetar eller har arbetat i gigeekonomin.¹¹ I båda enkäterna var gigarbetet för de flesta ett komplement till studier eller annat arbete, och utgjorde en mindre del av personernas totala inkomst.

Oavsett hur vanligt gigarbetet är, så är det viktigt för de individer som utför denna typ av arbete att de är försäkrade på ett liknande sätt som alla andra som arbetar i Sverige. Tillgången till socialförsäkringen är inte bara betydelsefull för gigarbetare som Erik och hans kollegor. Det är även viktigt för hela socialförsäkringssystemets legitimitet att grupper inte riskerar att hamna utanför försäkringen. Socialförsäkringen är gemensamt finansierad. En grundläggande princip är därför att den ska vara allmän, att den ska omfatta alla. Vissa av socialförsäkringens enskilda förmåner gäller hela befolkningen, medan andra

⁹ Se t.ex: Behrendt C., m.fl., Social Protection Systems and the Future of Work: Ensuring Social Security for Digital Platform Workers. *International Social Security Review* 72, nr 3 (juli 2019): 17, <https://doi.org/10.1111/issr.12212>; och Palm J. *De oorganiserade. Gigeekonomin och den fackliga anslutningen*. LO, 2018, s. 7.

¹⁰ Entreprenörskapsforum., *Entreprenörskap i Sverige. Nationell GEM-rapport 2020*, s. 30.

¹¹ SOU 2017:24, *Ett arbetsliv i förändring: hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* s. 204–205; Pensionsmyndigheten, *Påverkar gigeekonomin pensionerna?* 2021. s. 5. och Bilaga 1: Enkätstudie s. 24.

gäller delar av befolkningen, till exempel bara de som arbetar. För att alla som bidrar till att finansiera socialförsäkringen också ska kunna få ta del av den behöver det finnas ett fungerande samspel mellan hur socialförsäkringen är konstruerad och arbetsmarknaden. Rättssäkerhet och effektivitet riskerar att urholkas om regelverket är otydligt för vissa grupper på arbetsmarknaden. Risken att besluten för individer i liknande situationer skiljer sig åt ökar, och individen har små möjligheter att förutse ett utfall. Effektiviteten påverkas eftersom dessa grupper kan bli särskilt utredningskrävande.

I denna rapport har vi undersökt vilka problem som gigarbetare kan stöta på när de söker sig till socialförsäkringen. Deras problem är inte nödvändigtvis unika, utan kan likna de problem som andra som arbetar under otrygga arbetsförhållanden kan möta. Däremot är gigarbete en av de mest otrygga formerna av arbete. Därför kan de som arbetar inom gigekonomin riskera att stöta på fler svårigheter än andra som arbetar oregelbundet.

1.2 Syfte och frågor

Det finns en stor variation i arbetsvillkor och arbetsförhållanden på dagens arbetsmarknad. Socialförsäkringen är i grunden skapad för de som har regelbundna anställningar. Men den behöver även fungera för de som arbetar på andra sätt. Syftet med den här rapporten är att studera och kommentera hur interaktionen mellan socialförsäkringen och gigarbetet fungerar. De problem vi ser kan böttna både i försäkringens konstruktion och i arbetsmarknaden.

Till att börja med behöver vi klargöra vilka problem som eventuellt uppstår. Utgångspunkten för denna rapport är därför att de svårigheter som gigarbetare kan stöta på både handlar om de överhuvudtaget är försäkrade i Sverige, om vilken ersättningsnivå de kan få och vilken tillgång de har till arbetsbaserade förmåner. I rapporten besvarar vi följande frågor:

- Vilka problem kan uppstå för gigarbetare när Försäkringskassan ska bedöma deras försäkringstillhörighet?
- Vilka problem kan uppstå för gigarbetare när Försäkringskassan ska bedöma deras sjukpenninggrundande inkomst (SGI)?

- Vilka problem kan uppstå för gigarbetare när Försäkringskassan ska bedöma och betala ut sjukpenning eller föräldrapenning?

Svaren på dessa frågor visar vilka omständigheter som kan vara särskilt problematiska för gigarbetare när Försäkringskassan ska bedöma om de har rätt till olika förmåner. I ett större perspektiv berör problematiken vilken välfärdsstat vi vill ha och vem som ska ha rätt att ta del av den.

1.3 Avgränsningar och genomförande

I den här rapporten fokuserar vi på gigarbetare som utför kortare uppdrag via en digital plattform. Vi inkluderar arbete som utförs kontinuerligt, även om de enskilda uppdragen är korta. Gigarbetet kan utföras via digitala arbetsplattformar där själva plattformen är ett arbetsredskap. Det kan också förmedlas via plattformar som fungerar som en digital anslagstavla. De digitala plattformarna kallas ofta för plattformsföretag, och är företag som matchar utbud och efterfrågan och tillhandahåller arbete till gigarbetarna. Oftast sker kontakten mellan en gigarbetare och ett plattformsföretag via en app eller webbplats. Huruvida det finns en arbetsgivare och vilken roll den tar skiljer sig åt mellan plattformsföretagen.

Vi har därmed inte undersökt arbeten som konsultarbete eller egenföretagare som har uppdrag som sträcker sig över en längre tid och förmedlas på andra sätt än via plattformsföretag.

Gigarbetare kan anlitas på olika sätt – ha olika typer av anlitandeformer. Med en anlitandeform menar vi de anställnings- och uppdragsförhållanden som gigarbetare har. De kan vara egenföretagare, egenanställda eller anställda. Egenanställda är anställda av ett egenanställningsföretag som hjälper till med administration, men den egenanställda tar uppdrag på ett liknande sätt som egenföretagare. Vi har inte tittat på gigarbete som utförs svart eller där gigarbetaren saknar arbetstillstånd. Det är sannolikt företeelser som förekommer inom gigekonomin men är inte av intresse för den här rapporten.

Eftersom gigarbetares situation när det gäller socialförsäkringen inte är särskilt väl utforskad så fokuserar vi på att beskriva dels gigarbetet, dels socialförsäkringens regelverk. På så vis vill vi lyfta fram var det

kan uppstå problem för gigarbetare som söker socialförsäkringens förmåner. Vi har valt att fokusera på deras tillhörighet till försäkringen och vilken SGI som de har. Vi har också undersökt vad som händer när en gigarbetare ansöker om någon av de arbetsbaserade förmånerna sjukpenning, föräldrapenning på sjukpenningnivå och tillfällig föräldrapenning.

Vi har fokuserat på de arbetsbaserade förmånerna eftersom gruppen som vi utgår ifrån, gigarbetare, är definierade utifrån sitt arbete. Att vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner och att ha en SGI är grundförutsättningar för att få de förmåner som ersätter bortfall av arbetsinkomst. Därmed får vi en bild av de mest grundläggande kvalifikationerna för att gigarbetare ska omfattas av den arbetsbaserade delen av socialförsäkringen.

Vi har valt att fokusera på förmåner som betalas ut vid sjukdom och föräldraskap, eftersom dessa förmåner täcker vanliga situationer då individer blir av med hela eller delar av sin inkomst. De står också för en stor del av socialförsäkringen, och en stor del av befolkningen ansöker om dessa förmåner vid något tillfälle. Mindre vanliga förmåner som graviditetspenning, närståendepenning, arbetsskadeersättning och förmåner till efterlevande har vi valt att inte undersöka. Våra resultat om försäkringstillhörighet och SGI har däremot betydelse även när det gäller flera av dessa förmåner. Pensionsmyndigheten har tidigare studerat gigarbetares tillgång till pensioner.¹² Därför har vi valt att inte undersöka detta.

Vi har genomfört samtal och intervjuer för att se till att vi har identifierat problemen på ett heltäckande sätt, och för att nå en djupare förståelse av dessa problem. Vi har samtalat med forskare och representanter från arbetsmarknadens parter. De som vi har samtalat med finns listade i bilagan. Vi har genomfört ett tiotal intervjuer med specialister, verksamhetsutvecklare och andra yrkesgrupper inom Försäkringskassan med relevanta kunskaper. Under intervjuerna har vi använt en semistrukturerad intervjumodell. Modellen innebär att vi har följt en frågemall med möjlighet att ställa följdfrågor. Intervjuerna har spelats in och transkriberats.

Som grund för vår undersökning av regelverket och dess tillämpning har vi även analyserat Försäkringskassans vägledningar för försäk-

¹² Pensionsmyndigheten, *Påverkar gigekonomin pensionen?* 2021.

ringstillhörighet, SGI, sjukpenning, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Vägledningarna är handläggarnas viktigaste styrande och stödjande dokument när de utreder och bedömer om en person har rätt till de olika förmånerna. Vi har även använt forskningslitteratur, rapporter och utredningar som underlag för den kunskapsöversikt av gigarbete och socialförsäkringen vi presenterar, och för att ge en bild av de arbetsförhållanden och arbetsvillkor som olika gigarbetare har.

1.4 Disposition

I kapitel 2 beskriver vi vad gigarbete är och vilka förutsättningar det bedrivs under. Vi redovisar också kunskapsläget när det gäller vilken tillgång som gigarbetare har till socialförsäkringen.

I kapitel 3 redogör vi för vår analys av gigarbetares förutsättningar att tillhöra den svenska socialförsäkringen och få en SGI.

I kapitel 4 redogör vi för vår analys av de problem gigarbetare kan stöta på när de ansöker om sjukpenning och föräldrapenning på sjukpenningnivå.

I kapitel 5 sammanfattar vi våra resultat från kapitel 2, 3 och 4, och resonerar kring socialförsäkringens roll på en förändrad arbetsmarknad.

2 Gigarbetets former och villkor

Det kan ha betydelse vad arbetet består i, vem som utför det, och hur det organiseras i olika anlitandeformer när gigarbetarna ansöker om förmåner. Olika typer av gigarbete är också förknippade med olika typer av risker som kan påverka arbetarnas behov av socialförsäkringen. Inkomsterna för olika typer av gigarbete kan variera ganska mycket, vilket i sin tur påverkar ersättningsnivåerna. Vi ska därför titta närmare på gigarbetet och gigarbetarna i det här kapitlet.

Gigarbetet kan se ut på många olika sätt. Giguppdragen kan grovt delas in i två typer: de arbeten som utförs digitalt, och de som utförs lokalt där gigarbetaren fysiskt utför sysslor. Uppdragen som utförs digitalt kan kräva specialkompetens. Det kan vara uppgifter som programmering, app-utveckling, marknadsföring, översättning och språkkurser. Men det finns även okvalificerade digitala uppgifter som består av mycket enkla och korta mikroarbeten. Det kan bestå i att transkribera kortare ljudfiler, svara på enkäter, sortera bort pornografi från sociala medier eller liknande. De lokala och fysiska jobben är generellt okvalificerade och består av till exempel att köra ut mat, hämta skräp, tvätta bilar eller köra taxi.¹³

Gigarbetet är i många fall en tillfällig lösning för gigarbetaren. Många gigarbetare säger att de inte tänker sig att arbete via digitala plattformar ska bli deras huvudsakliga sysselsättning.¹⁴ Enligt en intervjustudie är till exempel en stor del av de som jobbar som matbud i Sverige högutbildade migranter som inte får ett arbete som motsvarar deras kvalifikation. De ser gigarbetet som en temporär försörjning i väntan på att få det jobb de vill ha.¹⁵ Att gigarbetare ser arbetet som ett temporärt sätt att försörja sig behöver däremot inte

¹³ Alfonsson J., *Det otrygga arbetslivet i Sverige. Dess framväxt och konsekvenser*. 2022, s. 124–126.

¹⁴ SOU 2017:24, *Ett arbetsliv i förändring: hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*, s. 202.

¹⁵ Weidenstedt L., m.fl., *Varför giga som matkurir? Förutsättningar och förväntningar bakom okvalificerat gigarbete* Ratio, 2020, s. 38 och 79.

betyda att det blir så. Vi utgår framöver ifrån att gigarbetet även kan vara en långvarig lösning för vissa individer.

2.1 Gigarbetet är förknippat med arbetsmiljörisker

Gigarbete är förknippat med både fysiska och psykosociala arbetsmiljörisker som kan göra att gigarbetarna i stor utsträckning behöver socialförsäkringen. Hur utsatta gigarbetare är för fysiska arbetsmiljörisker skiljer sig åt beroende på vilket arbete de har. De som arbetar digitalt är generellt utsatta för färre fysiska risker än de som arbetar lokalt och fysiskt. Cykelbud kan riskera trafikolyckor och förare kan riskera att utsättas för hot och våld till exempel.¹⁶ Men det finns vissa gemensamma nämnare i den psykosociala arbetsmiljön som gäller alla gigarbetare, digitala såväl som lokala och fysiska.

Gigarbetare har ofta svårt att planera sitt arbete och förutse hur mycket eller lite de kommer att arbeta. Deras uppdrag är ofta korta och de får sina arbetsuppgifter med kort varsel, vilket kan leda till att de blir oroad för att de inte vet hur mycket de kommer kunna arbeta eller för att ständigt behöva vara beredd att jobba. Att de får arbetsuppgifter med kort varsel gör det svårare för dem att planera såväl arbetsliv som privatliv.¹⁷ När det gäller andra tillfälligt anställda har den osäkra arbetssituationen visat sig leda till hälsoproblem. En osäker arbetssituation ökar risken att utveckla psykisk ohälsa i form av depression, ångest och utmattningssyndrom.¹⁸ Det är sannolikt att samma problem drabbar gigarbetare som också har en osäker arbetssituation.

Organiseringen av arbete via digitala plattformar medför att gigarbetare ofta arbetar ensamma. De har inte tillgång till vare sig arbetskamrater eller chefer eftersom vare sig kunden eller plattformen behöver ha en personlig kontakt med gigarbetaren. Arbetsgivaren eller kollegorna märker inte heller om en person är borta från jobbet, mår dåligt,

¹⁶ SOU, 2017:24, s. 206–207.

¹⁷ SOU, 2017:24, s. 206–207.

¹⁸ Alfonsson J., *Det otrygga arbetslivet i Sverige. Dess framväxt och konsekvenser*. 2022, s. 64–69.

är sjuk eller på semester.¹⁹ Att arbeta isolerat har visat sig ha en negativ påverkan på individens psykiska mående.²⁰



Fatima går med tunga steg de sista metrarna fram till kundens dörr. Hon blundar och kämpar upp ögonlocken innan hon ringer på dörrklockan. Där innanför verkar det vara livat. Mannen som öppnar vänder sig inte mot henne utan fortsätter prata med någon längre in i lägenheten. Hon räcker över påsen med pizzakartongerna. "Hej, här kommer din beställning!" Mannen tar emot den och säger ett snabbt "Tack!" innan han drar igen dörren framför näsan på henne.

Isoleringen består också i att gigarbetarens kommunikation med både kunder och plattformsföretaget sällan sker på en jämlik grund. Kommunikationen är ofta ensidig och gigarbetaren har ibland inga kanaler för att ta kontakt med vare sig kunden eller med företaget. Denna asymmetri i kommunikationen gäller både instruktioner och feedback, och kan vara en bidragande orsak till att gigarbetarna blir stressade och oroliga. Att inte kunna ställa frågor kring instruktioner kan dessutom påverka gigarbetarens inkomst. På vissa plattformar kan beställaren låta bli att betala om de inte är nöjda med kvaliteten på uppgiften.²¹ Den som utför ett uppdrag betygssätts dessutom ofta, vilket kan skapa ytterligare stress och oro.²²

Utöver isoleringen så kan även gigarbetarnas begränsade inflytande över sitt arbete och sin arbetssituation bidra till stress och oro. Plattformarna kontrollerar och styr i många fall arbetet i stor utsträckning. Gigarbetare som utför arbete lokalt och fysiskt har ofta liten möjlighet att styra över vilka uppdrag de kan ta. Det styrs i stället av algoritmer. De som tar uppdrag digitalt har generellt större möjlighet att påverka vilka uppdrag de väljer. Däremot kan onlinearbete vara granskat genom att ett övervakningssystem kontrollerar antalet

¹⁹ Wahlbäck J., *Delningsekonomi och digitala plattformar – begrepp, omfattning och arbetsrättsliga regler*. Saco, 2019, s. 16.

²⁰ Arbetsmiljöverket, *Återrapportering - regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*. 2020, s. 7.

²¹ Forte, *Arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gigekonomin, En kunskapsöversikt*. s. 32.

²² SOU 2017:24, s. 207.

musklick gigarbetaren gör och tar skärmdumpar av hens datorskärm.²³

Slutligen finns en risk att arbetsmiljöriskerna bland gigarbetet inte åtgärdas. Gigarbetares ensamma arbete gör det svårare att lyfta gemensamma krav, och det är få som är fackligt organiserade.²⁴ Arbetsmiljöverket har genomfört en tillsynsinsats med fokus på digitala plattformar. De konstaterade att det var flera plattformar som de inte kunde granska, eftersom plattformarna inte var arbetsgivare.²⁵ Myndigheterna kan därmed inte heller kontrollera arbetsmiljön för gigarbetare som arbetar via dessa plattformar.

2.2 Gigarbetarnas arbetsvillkor kan göra dem mindre benägna att söka sig till socialförsäkringen

Flera faktorer kring gigarbetarnas arbetssituation kan göra dem mindre benägna att söka ersättning från socialförsäkringen. De kanske inte känner till sina rättigheter och kanske upplever att de inte har råd att avstå från att arbeta. Tidigare studier har visat att tillfälligt anställda är obenäga att sjukskriva sig, eftersom de är rädda att framstå som lata eller på grund av att de upplever att de inte har råd att sjukskriva sig.²⁶

Gigarbetarna är dessutom ofta i en svag ställning gentemot plattformen som styr över deras tillgång till arbete.²⁷ Att vara frånvarande kan ha negativ påverkan på gigarbetarens möjlighet att arbeta via plattformen. Deras svaga ställning kan göra dem mindre benägna att söka ersättning från socialförsäkringen. Det är också relativt få gigarbetare som är fackligt organiserade.²⁸ Det kan göra att de har begränsade möjligheter att påverka arbetsgivare som till exempel inte vill ta sitt sjuklöneansvar eller samarbeta med Försäkringskassan.

²³ Forte, *Arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gigeconomien, En kunskapsöversikt.* s. 27.

²⁴ Palm J., *De oorganiserade. Gigeconomien och den fackliga anslutningen.* LO, 2018, s. 65.

²⁵ Arbetsmiljöverket, *Återrapportering - regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete.* 2020.

²⁶ Alfonsson J., *Det otrygga arbetslivet i Sverige. Dess framväxt och konsekvenser.* 2022, s. 64–69.

²⁷ Forte, *Arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gigeconomien, En kunskapsöversikt.* s. 27.

²⁸ Palm J., *De oorganiserade. Gigeconomien och den fackliga anslutningen.* LO, 2018, s. 65.

Om gigarbetarna har en liten inkomst så kommer de också att få låg ersättning när de söker ersättning från socialförsäkringen. Gigarbetarens inkomster är ofta låga. De är också beroende av hur mycket arbete de kan eller vill ta via plattformen. Gigarbetet kan stå för personens hela inkomst, men det är inte ovanligt att det är en bisyssla i kombination med andra jobb eller med studier.²⁹

Gigarbetare kan ha svårt att förutse mängden arbete – och därmed inkomster – från dag till dag. På de flesta plattformar finns det brist på arbete i förhållande till antalet utförare. Det gör att det kan vara svårt för gigarbetare att arbeta så mycket som de önskar. Gigarbetare som i hög utsträckning är beroende av inkomsten från gigarbetet tenderar att arbeta betydligt fler timmar och längre pass än vad som är tillåtet enligt lagarna i de flesta länder.³⁰ En stor del av tiden kan gå åt till att leta arbete. Denna tid får gigarbetaren inte betalt för.³¹ Den tid som de lägger ner, men inte får betalt för, ligger naturligtvis inte heller till grund för den ersättning som de kan få.

2.3 Gigarbetet organiseras i anställning, egenanställning eller egenföretagande

Ibland beskrivs gigarbete som ett nytt sätt att organisera arbete.³² Men gigarbetet är organiserat inom de anlitandeformer som redan finns på den svenska arbetsmarknaden, det vill säga som anställda, egenföretagare och egenanställda. Vi går igenom dessa tre former i mer detalj i de kommande avsnitten.

Det finns trots det stora skillnader mellan dagens gigarbete och traditionella anställningar och anlitandeformer. Den tekniska utvecklingen har till exempel gjort det möjligt att använda mer gränslösa anställnings- och arbetsförhållanden.

Gigarbetarens arbetsförhållanden varierar. Vissa plattformsföretag erbjuder kortare tidsbegränsade anställningar medan många enbart

²⁹ SOU, 2017:24, s. 202.

³⁰ Forte, *Arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gigeekonomi. En kunskapsöversikt*. s. 33–34.

³¹ Alfonsson J., *Det otrygga arbetslivet i Sverige. Dess framväxt och konsekvenser*. 2022, s. 142–143.

³² SOU, 2017:24, s. 191.

förmedlar uppdrag.³³ Vissa plattformsföretag kräver att de som vill ta uppdrag via dem ska vara egenföretagare, och andra använder sig av egenanställningsföretag som mellanhand.³⁴ Genom att plattformsföretagen inte anser sig behöva ta arbetsgivaransvar³⁵ kan det bli oklart både juridiskt och för individen vem som ansvarar för rättigheter och skyldigheter kopplade till en anställningsrelation. Det ökar gigarbetarens osäkerhet kring inkomster och arbetsmiljöfrågor. Nedan tittar vi närmare på de anlitandeformer som gigarbetare kan organiseras i.

2.3.1 Vissa gigarbetare har en anställning och flera andra skulle kunna klassas som anställda



Ali läser igenom kontraktet. Det sträcker sig tre månader fram i tiden. Om han jobbar på bra och det inte blir några problem kan han få ett nytt kontrakt efter det. I kontraktet har han tio timmar garanterat arbete varje vecka. Men det finns också extrapass att ta. Det behöver han om inkomsterna ska bli stora nog. Undrar hur svårt det kommer vara att få extrapassen? Han läser vidare och signerar kontraktet. Skönt ändå att ha ett jobb.

Det finns plattformsföretag som anställer medarbetarna på korta kontrakt.³⁶ Vid anställning är gigarbetaren arbetstagare och plattformsföretaget är arbetsgivare. Det finns ingen lag som definierar vem som är arbetsgivare utan definitionen har utvecklats i praxis.³⁷

Även om det inte finns ett anställningsavtal kan gigarbetaren vid en juridisk bedömning anses vara arbetstagare. Saker som tyder på att

³³ Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF), *Den nya arbetsmarknaden - utmaningar för dagens arbetslöshetsförsäkring*. 2020:3, s. 25.

³⁴ SOU, 2017:24 s. 198.

³⁵ Wahlbäck J., *Delningsekonomi och digitala plattformar – begrepp, omfattning och arbetsrättsliga regler*. Saco, 2019, s. 16.

³⁶ IAF, *Den nya arbetsmarknaden - utmaningar för dagens arbetslöshetsförsäkring*. 2020:3, s. 25.

³⁷ Se exempelvis AD 2018 nr 29.

uppdragsgivaren är en arbetsgivare är till exempel att den som utför arbetet gör det för någon annans räkning och under dennes ledning och kontroll. Det kan också röra sig om ett varaktigt eller regelbundet samarbete, och att den som utför arbetet inte får utföra liknande arbetsuppgifter åt någon annan samt har en personlig skyldighet att arbeta. Det kan också handla om att beställaren tillhandahåller material och redskap, och att det bara finns en huvudman.³⁸ I Sverige finns ännu inga prejudicerande domstolsavgöranden från högsta instans där gigarbetares status har prövats mot arbetstagarbegreppet.³⁹

Det finns också gigarbetare som arbetar under anställningsliknande förhållanden, men som inte har ett anställningskontrakt utan är registrerade som egenföretagare. De kallas för *falska egenföretagare*, och skulle klassas som anställda vid en juridisk bedömning.⁴⁰ Ett sådant arrangemang innebär att gigarbetaren saknar rättigheter som vanligtvis följer med att vara anställd. Det gäller till exempel reglerad arbetstid, arbetsmiljöregler och regler kring uppsägning.

2.3.2 Gigarbetare kan vara egenföretagare och då inkluderas de i socialförsäkringen



Fatima slår upp en ny sida i kollegieblocket. Då ska vi se. Hur mycket behöver hon betala i sociala avgifter? Hur mycket går till skatt? Sedan går ju lite till underhåll på cykeln och det känns inte möjligt att cykla genom den här stan utan en ny regnjacka. Det blir inte mycket pengar kvar...

³⁸ SOU, 2022:45, *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus*, s. 61.

³⁹ SOU, 2022:45, 81–82.

⁴⁰ Wahlbäck J., *Delningsekonomi och digitala plattformar – begrepp, omfattning och arbetsrättsliga regler*. Saco, 2019, s 12; SOU 2017:24, s. 110.

Det är inte ovanligt att gigarbetare är egenföretagare, och hos vissa plattformar är det ett krav.⁴¹ Konsekvenserna av att gigarbetare är egenföretagare är större i många andra länder än i Sverige. I Sverige inkluderas nämligen egenföretagare i socialförsäkringen, medan egenföretagare i många andra länder har sämre socialförsäkrings-skydd än anställda.⁴² Detta gör Sverige speciellt i ett internationellt perspektiv.

Men situationen för gigarbetare som egenföretagare är inte oproblematiske i Sverige. Skatteverket har identifierat problem när det gäller inbetalningar av sociala avgifter och skatter.⁴³ Uteblivna inbetalningar av sociala avgifter och skatter kan antingen bero på att personen medvetet arbetar svart eller att hen inte känner till reglerna. När en egenföretagare inte betalar in sociala avgifter och skatt riskerar egenföretagaren att inte bli inkluderad i socialförsäkringen.

2.3.3 Gigarbetare kan vara egenanställda och då kan arbetsgivarrollen vara oklar



Erik tittar på kontraktet. Okej, han vet ju var han ska jobba, han har ju fått en jacka med loggan och allt. Men lönen kommer tydligen inte därifrån utan från ett annat företag. Han ska inte behöva hålla på med att betala någon skatt eller så i alla fall. Men hålla koll på appen måste han göra för att få några arbetspass.

Gigarbetare kan även vara egenanställda. Egenanställning består av ett trepartsförhållande, där den egenanställda själv tar kontakt med kunden som arbetet ska utföras för, och egenanställningsföretaget sköter fakturering, skatter och sociala avgifter åt den egenanställda. Företaget betalar också ut den ekonomiska ersättning den egen-

⁴¹ SOU, 2017:24, s. 198.

⁴² Behrendt C., m.fl. Social Protection Systems and the Future of Work: Ensuring Social Security for Digital Platform Workers. *International Social Security Review* 72, nr 3 (juli 2019): 17, <https://doi.org/10.1111/issr.12212>, s. 20.

⁴³ Sveriges televisions webbplats: www.svt.se, hämtad den 13 mars 2023.

anställda får, men behåller en del som provision. Företaget och den egenanställda har ett anställningsavtal medan den egenanställda och kunden har ett uppdragsavtal.⁴⁴

Enligt Skatteverket måste den egenanställda först kontakta egenanställningsföretaget och få uppdraget godkänt. Det är sedan egenanställningsföretaget som fakturerar kunden.⁴⁵ Egenanställningsföretagens branschorganisation menar att det är så organisationens medlemmar ska arbeta. I och med det tar även egenanställningsföretaget på sig ett arbetsgivaransvar under tiden som uppdraget pågår.⁴⁶

Men det kan vara oklart om och när det faktiskt finns en anställningsrelation. Både Arbetsmiljöverket och utredningen om arbetsmiljöregler för ett modernt arbetsliv konstaterar att det förekommer att den egenanställda kontaktar egenanställningsföretaget först efter att uppdraget utförs, och därmed ”anställs” i efterhand.⁴⁷ I så fall kan egenanställningsföretaget inte anses vara arbetsgivare, och den egenanställda kan inte anses vara anställd under uppdraget. På detta sätt kan egenanställningsföretaget komma undan arbetsgivaransvaret och vad det innebär när det gäller till exempel arbetsmiljöansvar. För den som arbetar som gigarbetare och kan behöva tacka ja till ett uppdrag inom några minuter är det svårt att tänka sig att hen först skulle kontakta ett egenanställningsföretag och få uppdraget godkänt. Vid den typen av gigarbeten kan vi alltså tänka oss att gigarbetarna antingen inte använder ett egenanställningsföretag, eller rapporterar in det efteråt till ett egenanställningsföretag som då i praktiken kringgår reglerna.

Arbetsmiljöverket har genomfört en tillsyn av gigekonomin och konstaterar att det finns stora skillnader mellan egenanställningsföretagen. Vissa företag lägger ut arbetsmiljöansvar på de egenanställda själva, men erbjuder handledning och vägledning i arbetsmiljöfrågorna. Andra företag avsäger sig helt arbetsmiljöansvar, och säger att de inte förstår hur de ska kunna följa arbetsmiljölagen

⁴⁴ Wahlbäck J., *Delningsekonomi och digitala plattformar – begrepp, omfattning och arbetsrättsliga regler*. Saco, 2019, s. 8; SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring. Hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* s. 159.

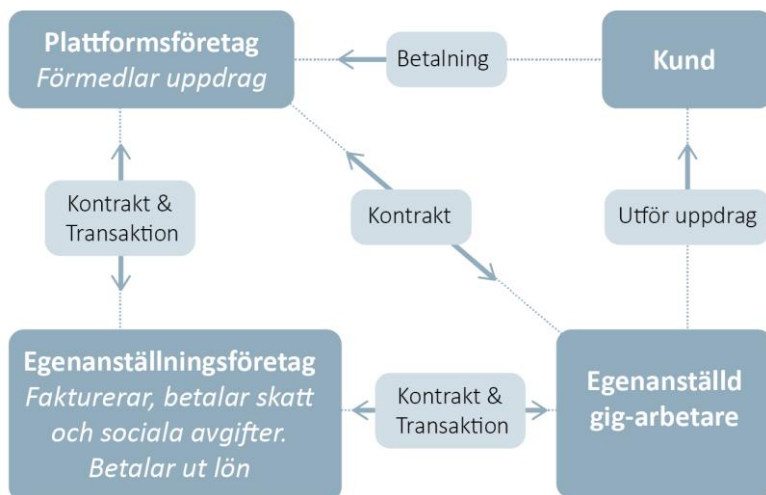
⁴⁵ Skatteverkets webbplats: www.skatteverket.se, hämtad den 10 januari 2023.

⁴⁶ Egenanställningsföretagens branschorganisationens webbplats: www.egenanstallning.org, hämtad den 10 januari 2023.

⁴⁷ Arbetsmiljöverket, *Återrapportering – regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*. 2020, s. 15 och SOU 2017:24 s. 166.

utifrån hur de är organiserade. Både egenanställningsföretag och plattformsföretag menar att det är omöjligt för dem att arbeta förebyggande med arbetsmiljö, eftersom de inte känner till platserna där uppdragen utförs och inte heller leder arbetet på plats.⁴⁸

Det går att organisera arbetet som egenanställd gigarbetare på olika sätt. Egenanställning är generellt ett trepartsförhållande men för gigarbetare är det ett fyrapartsförhållande eftersom det även finns ett plattformsföretag som förmedlar arbetet. Här beskriver vi ett upplägg som är vanligt i matbudsbranschen.⁴⁹ Gigarbetaren skriver ett kontrakt med både plattformsföretaget och egenanställningsföretaget. Dessa har även kontrakt mellan sig. Gigarbetarens kontrakt är på noll timmar. Det finns alltså inget garanterat arbete. Gigarbetaren får uppdrag via plattformsföretaget som hen genomför åt en kund. Kunden betalar till plattformsföretaget som sedan skickar pengarna till egenanställningsföretaget. Egenanställningsföretaget betalar ut lönen till gigarbetaren, och betalar också skatter och sociala avgifter. För den här tjänsten behåller de en del av betalningen.



⁴⁸ Arbetsmiljöverket, Återrapportering – regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete. 2020, s. 13.

⁴⁹ Samtal med Svenska Transportarbetareförbundet, 28 september 2022.

2.4 Gigarbetare och trygghetssystem

Ett brutet ben eller en långvarig sjukdom är för de flesta inte en katastrof för den personliga ekonomin. Tack vare sjukförsäkringen kan de fortfarande betala för sin bostad och köpa mat när de inte kan arbeta under en sjukdomsperiod. För vissa som arbetar är det däremot svårt att förutse om de kommer få ersättning om de blir skadade eller sjuka, och i så fall hur mycket. Flera forskare skriver att gigarbetare saknar tillgång till socialförsäkringen eller riskerar att inte täckas av den.⁵⁰ Forte skriver som rekommendation i en rapport att det ”krävs ökad kunskap kring i vilken omfattning gigarbetare riskerar hamna utanför sociala trygghetssystem till följd av de anställningsrelationer som råder inom gigeekonomin”.⁵¹ Hur det faktiskt kan se ut har bara Pensionsmyndigheten studerat närmare när det gäller pensionerna.

Pensionsmyndigheten konstaterar i sin rapport att för det allmänna pensionssystemet spelar det ingen roll hur arbetet utförs så länge det beskattas. Däremot kan rätten till tjänstepension och storleken på inkomsten påverka pensionen. Dessa två faktorer gör att personer som i huvudsak försörjer sig via gigarbete riskerar en låg pension.⁵²

Det finns också studier av närliggande trygghetssystem. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) har till exempel tittat på i vilken utsträckning gigarbetarna kan få ersättning från arbetslöshetskassorna. De konstaterar att det kan uppstå problem med att dels bedöma om personen är anställd, egenföretagare eller arbetslös, dels vilka inkomster ersättningen ska baseras på.⁵³ Än så länge är fallen som rör gigarbetare relativt ovanliga och koncentrerade till några få av arbetslöshetskassorna. Men IAF bedömer att sett till tillväxten bland egenanställningsföretag och plattformsföretag samt ekonomiska trender så kan antalet svårbedömda ärenden förväntas öka väsentligt.⁵⁴ Vi tror att det är troligt att liknande problem kan uppstå med att bedöma anlitandeform och inkomster i socialförsäkringen.

⁵⁰ Se t.ex. Behrendt C., m.fl., Social Protection Systems and the Future of Work: Ensuring Social Security for Digital Platform Workers. *International Social Security Review* 72, nr 3 (juli 2019): 17, <https://doi.org/10.1111/issr.12212> och Palm J. *De oorganiserade. Gigeekonomin och den fackliga anslutningen*, LO, 2018, s. 7.

⁵¹ Forte, *Arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gigeekonomin. En kunskapsöversikt*, s. 6.

⁵² Pensionsmyndigheten, *Påverkar gigeekonomin pensionen?* 2021.

⁵³ IAF, *Den nya arbetsmarknaden - utmaningar för dagens arbetslöshetsförsäkring*, 2020:3, s. 38.

⁵⁴ IAF, *Den nya arbetsmarknaden - utmaningar för dagens arbetslöshetsförsäkring*, 2020:3, s. 38.

Även om gigarbetares specifika situation inte har belysts närmare tidigare så har andra osäkra och tidsbegränsade anställningsformer granskats, som exempelvis behovsanställningar. Dessa granskningar har visat att individer med osäkra anställningar kan få ersättning från socialförsäkringen, men att bedömningen ofta är oförutsebar för individen. Relativt små förändringar kan få stora konsekvenser som påverkar om individen får ersättning och hur mycket.⁵⁵ Egenföretagare, som också är en vanlig anlitandeform bland gigarbetare, kan även de ha problem med förutsebarheten när de söker sig till socialförsäkringen.⁵⁶

Utöver socialförsäkringen omfattas en majoritet av alla anställda av ett kollektivavtal med kollektivavtalade tilläggsförsäkringar vid sjukdom, föräldraledighet och arbetsskada till exempel.⁵⁷ Dessa tilläggsförsäkringar får de flesta gigarbetare inte del av eftersom de inte täcks av något kollektivavtal.

⁵⁵Till exempel: ISF, *Tidsbegränsade anställningar och sjukförsäkringen*. Arbetsrapport 2016:1; ISF, *Behovsanställd utan sjuklön*. Skrivelse 2021:4S.

⁵⁶SOU 2021:98, *Ett förbättrat trygghetssystem för företagare – enklare och mer förutsägbart*, s. 239.

⁵⁷ISF, *Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början*. Rapport 2018:14 s. 9.

3 Gigarbetares förutsättningar att omfattas av socialförsäkringen

I det här kapitlet studerar vi vilka förutsättningar som gigarbetare har att tillhöra den arbetsbaserade delen av socialförsäkringen och att få en sjukpenninggrundande inkomst (SGI). När det gäller rätten att tillhöra försäkringen är det gränsöverskridande situationer som kan leda till att gigarbetare inte tillhör försäkringen. Det gäller alltså när personerna arbetar eller bor i ett annat land än Sverige. Eftersom gigarbetare arbetar digitalt har de i vissa fall möjlighet att arbeta från andra länder. När det gäller SGI kan kravet på att ha arbetat sex månader i följd göra att gigarbetare inte har rätt till en SGI.

Våra exempelkaraktärer anställda Ali, egenanställda Erik och egenföretagande Fatima jobbar alla som cyklande matbud. Ali är anställd av ett plattformsföretag på ett tillfälligt kontrakt. Kontraktet innehåller få garanterade arbetstimmar, så Ali måste komplettera med extra arbetspass från samma plattform. Erik jobbar via ett plattformsföretag som är i samma koncern som ett egenanställningsföretag som Erik får sin lön utbetald från. Det är egenanställningsföretaget som anställer honom, men han får uppdragen ifrån plattformsföretaget. Fatima är egenföretagare och tar uppdrag från ett plattformsföretag. Fatima är till stor del beroende av det plattformsföretag som hon får sina uppdrag genom, trots att hon som egenföretagare enligt lagstiftningen ska vara självständig i sitt arbete. Vid en annan bedömning av hennes arbetssituation skulle Fatima i stället kunna räknas som falsk egenföretagare och anställd. Dalia är också gigarbetare med eget företag. Men hon jobbar med digitala uppdrag via ett plattformsföretag. Det innebär att hon bara jobbar på distans med uppdrag från uppdragsgivare över hela världen.

Anställda Ali

Ali utför lokalt gigarbete och är anställd av ett plattformsföretag med garanterat arbete 10 timmar i veckan. Utöver det tar han själv extra pass. Han får provision efter genomförda uppdrag. Han har kontrakt i tre månader, därefter kan kontraktet eventuellt förlängas.

Egenanställda Erik

Erik utför lokalt gigarbete och tar uppdrag via ett plattformsföretag. Ett egenanställningsföretag betalar ut Eriks lön och betalar in skatter och sociala avgifter. Han är bara anställd under tillfället han utför ett uppdrag.

Egenföretagande Fatima

Fatima utför lokalt gigarbete och har ett eget företag som hon ensam arbetar i. Hon tar uppdrag från ett plattformsföretag och betalar själv in alla skatter och avgifter.

Distansarbetande Dalia

Dalia är egenföretagare som Fatima, men utför bara digitalt gigarbete. Dalia kan få kvalificerade uppdrag som ger en relativt hög ersättning. Hennes månadsinkomst är generellt högre än de andra gigarbetarnas.

Den svenska socialförsäkringen är uppdelad i tre försäkringsgrenar:

- bosättningsbaserade förmåner
- arbetsbaserade förmåner
- övriga förmåner.⁵⁸

För att ha rätt till en arbetsbaserad eller bosättningsbaserad förmån enligt socialförsäkringsbalken krävs att personen är försäkrad genom att vara bosatt eller arbeta i Sverige, och när det är aktuellt uppfylla krav på försäkringstider.⁵⁹ Personen ska därutöver uppfylla andra villkor för att omfattas av socialförsäkringsskyddet.⁶⁰ Det kan innebära att personen i vissa fall behöver ha ett uppehållstillstånd i Sverige eller att villkor behöver vara uppfyllda vid utlandsvistelse.⁶¹ För att ha rätt till en specifik förmån måste personen slutligen uppfylla de specifika villkoren för den aktuella förmånen.⁶² Villkoren i socialförsäkringsskyddet kan se olika ut för olika förmåner. När det gäller arbetsbaserade förmåner⁶³ måste personen i vissa fall ha arbetstillstånd för att Försäkringskassan ska kunna betala ut ersättning.⁶⁴ Arbetsbaserade förmåner är förmåner som ersätter inkomstbortfall i olika livssituationer, exempelvis sjukdom och föräldraledighet.

En grundläggande princip i den arbetsbaserade delen av socialförsäkringen är att personer som omfattas av försäkringen gemensamt finansierar den genom avgifter och skatter på sitt arbete. Vi utgår ifrån att gigarbetarna i våra exempel betalar skatt och redovisar allt sitt arbete. Men det är värt att nämna att många gigarbetare har en svag förankring på arbetsmarknaden, och i vissa fall även i det svenska samhället. Den svaga förankringen kan bestå i att de är nya på (den svenska) arbetsmarknaden, arbetar oregelbundet, har perioder utan arbete och lite arbetslivserfarenhet. Dessutom har gigarbetaren sällan eller aldrig kontakt med kollegor och arbetsledning. Den svaga förankringen på arbetsmarknaden i kombination med oklara arbetsförhållanden och bristande kollegial kontakt kan medföra en ökad risk att de oavsiktligt gör fel på grund av att de inte känner till hur de ska

⁵⁸ 4 kap. 2 § socialförsäkringsbalken (SFB).

⁵⁹ 4 kap. 3 § första stycket SFB.

⁶⁰ 4 kap. 3 § andra stycket SFB.

⁶¹ 5–7 kap. SFB.

⁶² 4 kap. 4 § SFB.

⁶³ 6 kap. 6 § SFB.

⁶⁴ 6 kap. 14 § SFB.

göra. Det kan handla om att det är otydligt vem som har ansvar för att betala sociala avgifter och rapportera inkomsten.

Beskattningen av gigarbetarnas arbete är inte bara viktig när det gäller att finansiera socialförsäkringen. Beskattningen är också viktig när Försäkringskassan bedömer de olika anlitandeformer som gigarbetarna arbetar inom. Försäkringskassan kommer framför allt att utgå ifrån att den skatt som gigarbetarna betalar är korrekt. Detta innebär i praktiken att falska egenföretagare kommer att räknas som egenföretagare och egenanställda kommer att räknas som anställda (se även avsnitt 2.3).

3.1 Försäkringstillhörighet – att vara försäkrad för arbete

Innan Försäkringskassan kan avgöra om gigarbetarna har rätt till någon ersättning från socialförsäkringen så måste Försäkringskassan utreda om de ingår i försäkringen. Analysen av våra typfall visar att gigarbetarna tillhör den arbetsbaserade försäkringen, så länge deras arbete utförs i Sverige. De har i och med det kommit igenom den första kvalificeringen för att få ta del av socialförsäkringen. De problem som kan uppstå gäller olika typer av gränsöverskridande situationer, som att de arbetar utomlands eller kommer från ett annat land och saknar arbetstillstånd. Det här är inte ett problem specifikt för gigarbetare. Men två aspekter talar för att gigarbetare riskerar att råka ut för problem kopplat till gränsöverskridande situationer. Det första är att digitalt gigarbete gör att en person kan förflytta sig över gränser utan att det påverkar deras arbete. Det andra är att många gigarbetare är utrikes födda.⁶⁵

Den som arbetar i Sverige omfattas av den arbetsbaserade försäkringen. Som huvudregel innebär det förvärvsarbete som rent fysiskt utförs i Sverige.⁶⁶ Eftersom anställda Ali, egenföretagande Fatima och egenanställda Erik är matbud är det lätt att se att deras arbete utförs i Sverige. Gigarbetarna behöver inte ha arbetat in en period för att kvalificera sig till socialförsäkringen, utan försäkringen gäller från det att de börjar arbeta.

⁶⁵ SOU 2017:24, *Ett arbetsliv i förändring: hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* s. 205.

⁶⁶ 6 kap. 2 § SFB.

Enligt Försäkringskassans vägledning gällande försäkringstillhörighet omfattar den arbetsbaserade försäkringen alla typer av arbete, oavsett dess omfattning och anlitandeform. Det som krävs är att gigarbetarna får någon typ av ersättning för sitt arbete. Försäkringskassan kräver inte ett skriftligt avtal, utan kan även godta muntliga överenskommelser om arbete. Men om det inte finns ett skriftligt avtal kan Försäkringskassan begära in något annat intyg på att personen har utfört arbete mot ersättning i Sverige, till exempel utdrag som visar att personen har fått lön.⁶⁷ De tjänstepersoner som vi har intervjuat på Försäkringskassan menar att det i praktiken kan vara lättare att få in uppgifter om att arbetet har utförts i Sverige om det finns en tydlig arbetsgivare.

3.1.1 För utländska medborgare som tillhör försäkringen kan det krävas arbetstillstånd

Huruvida gigarbetarna är svenska medborgare eller inte har ingen betydelse. Däremot behöver utländska medborgare som huvudregel ett arbetstillstånd för att få arbeta i Sverige och för att få rätt till arbetsbaserade förmåner.⁶⁸ Det finns flera undantag från när en person behöver arbetstillstånd. Det gäller till exempel de med permanent uppehållstillstånd, studenter med uppehållstillstånd, EU/EES-medborgare eller brittiska medborgare med särskild status.⁶⁹ Anställda Ali är svensk medborgare och egenföretagande Fatima är student med ett uppehållstillstånd. De behöver därför inte ett arbetstillstånd. Egenanställda Erik är däremot från Turkiet och behöver därmed ett arbetstillstånd. Om han inte har det kommer han inte få någon ersättning utbetald från Försäkringskassan.

3.1.2 Gigarbetare som distansarbetar från utlandet kan riskera att inte ingå i den svenska socialförsäkringen

Distansarbetande Dalia arbetar som digital gigarbetare. Det är ovanligt att plattformsföretag som förmedlar digitala uppdrag

⁶⁷ Försäkringskassan, *Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal – Försäkringskassans uppdrag vad gäller vissa gemensamma gränsöverskridande frågor*. Vägledning 2017:1, version 15, s. 71–72.

⁶⁸ 2 kap. 7 § utlänningslagen (2005:716) jämfört med 6 kap. 14 § SFB.

⁶⁹ 2 kap. 8 c § utlänningslagen.

anställer. I stället är Dalia egenföretagare. Hon arbetar från sitt hem i Sverige, men hennes kunder är företag utomlands. Det spelar ingen roll var hennes kunder är – så länge hon utför arbetet i Sverige och har sitt företag här tillhör hon den arbetsbaserade försäkringen.⁷⁰

För digitala gigarbetare kan Försäkringskassans bedömning däremot vara svårare om gigarbetaren inte längre befinner sig i Sverige.



Dalia tittar på vågorna som slår in och trycker ner tårna i sanden. På skärmen framför henne visas ett utkast på den logga hon har fått i uppdrag att designa. Tänk att kunna sitta här på en strandbar i Thailand och jobba i stället för att titta ut på novemberregnet hemifrån köksfönstret. Hon beställer lunch och fortsätter arbeta. Några timmar senare ångrar hon sin beställning. Hon har fått salmonella och kommer inte kunna arbeta på flera dagar. Dalia går in på Försäkringskassans webbplats och inser att hon måste arbeta i Sverige för att kunna sjukskriva sig.

Problemet uppstår alltså först om Dalia skulle bestämma sig för att uppehålla sig i Thailand en period och gigarbeta under tiden. För att fortsätta omfattas av den arbetsbaserade försäkringen behöver i så fall hennes företag ha ett *fast driftställe* i Sverige.⁷¹ Ett fast driftställe ska vara en plats från vilken företaget huvudsakligen bedriver sin verksamhet.⁷² I Dalias fall är hennes bostad det fasta driftstället. Problemet för Dalia blir att Försäkringskassan måste göra bedömningen att arbetet stadigvarande bedrivs från hennes hem i Sverige när hon arbetar i Thailand för att hon ska omfattas av den arbetsbaserade försäkringen. Så kan vara fallet om Thailandsvistelsen till exempel var en kortare resa. Då kan hon fortsätta vara försäkrad.⁷³ Det är alltså upp till Försäkringskassan att bedöma om hon fortfarande är försäkrad.

⁷⁰ 6 kap. 2 § första stycket SFB.

⁷¹ 6 kap. 2 andra stycket SFB.

⁷² 2 kap. 29 § första stycket inkomstskattelagen (1999:1229).

⁷³ Försäkringskassan, Vägledning 2017:1, version 15, s. 76.

Försäkringstillhörighet

Anställda Ali

Ali utför arbete i Sverige och han behöver inte ett arbetstillstånd eftersom han är medborgare. Därmed tillhör han försäkringen.

Egenanställda Erik

Erik utför arbete i Sverige men han behöver ett arbetstillstånd eftersom han kommer från ett land utanför EES. Om han har ett giltigt arbetstillstånd tillhör han försäkringen.

Egenföretagande Fatima

Fatima utför arbete i Sverige, och hon behöver inte ett arbetstillstånd eftersom hon är student med uppehållstillstånd. Därför tillhör hon försäkringen.

Distansarbetande Dalia

Dalia kan välja var hon utför sitt arbete. Om hon är utomlands en lång tid riskerar hon att förlora sin försäkringstillhörighet. Hon behöver inte ett arbetstillstånd eftersom hon är svensk medborgare.

3.2 Sjukpenninggrundande inkomst – påverkar rätten till ersättning och storleken på den

Efter att ha bedömt om en person tillhör försäkringen tittar Försäkringskassan på personens sjukpenninggrundande inkomst, SGI. SGI är den årliga inkomst i pengar en person kan antas att tills vidare få för sitt arbete.⁷⁴ Att ha rätt till en SGI avgör i många fall om en person kan få ersättning från socialförsäkringen och hur stor ersättningen blir.⁷⁵ En central princip i socialförsäkringen är inkomstbortfallsprincipen, det vill säga att socialförsäkringsförmåner ska ersätta den förlorade arbetsinkomsten.⁷⁶ Grundprincipen för att fastställa och beräkna SGI utgår därför från den inkomst som en person *förväntas* ha framöver.

En tidigare rapport från ISF visar att Försäkringskassans handläggare upplever att det är svårt att utreda SGI för personer som arbetar i tidsbegränsade och osäkra anställningar. Till exempel kan det vara besvärligt för handläggarna att få in de uppgifter som behövs, ibland från flera arbetsgivare, och det kan vara svårt att beräkna SGI utifrån flera och varierande inkomster.⁷⁷

Att SGI-reglerna är svåra att tillämpa på gigarbetare framkommer även i Giglab Sveriges samtal med gigarbetare. Många gigarbetare lyfter fram svårigheter att uppnå en varaktig inkomst som något som kan påverka deras möjlighet att få en SGI. De lyfter också fram att varierade inkomster gör det svårt att förutse storleken på deras eventuella SGI.⁷⁸

3.2.1 Flera krav behöver vara uppfyllda för att en person ska ha rätt till en SGI

En person måste vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner för att Försäkringskassan ska kunna fastställa en SGI.⁷⁹ Det är gigarbetarna i våra exempel. Men det finns ytterligare krav för att en person ska ha

⁷⁴ 25 kap. 2 § SFB.

⁷⁵ 24 kap. 2–3 §§ SFB.

⁷⁶ SOU, 2015:21, *Mer trygghet och bättre försäkring, slutbetänkande av Parlamentariska socialförsäkringsutredningen*. s. 686.

⁷⁷ ISF, *Sjukpenninggrundande inkomst (SGI)*. Rapport 2016:10 s. 87–88.

⁷⁸ Giglab Sverige, *Kartläggning av utmaningar inom gigekonomin i Sverige*. s. 25.

⁷⁹ 25 kap. 3 § första stycket SFB.

rätt till en SGI. Ett krav är att inkomsten måste komma från arbete i Sverige, kravet är alltså det samma som för försäkringstillhörigheten.⁸⁰ Vi vet att det inte är något problem för Ali, Fatima och Erik som arbetar som cykelbud. För distansarbetande Dalia innebär kravet att hon inte längre har rätt till en SGI om hon arbetar från utlandet.

Det finns också en inkomstgräns som innebär att Försäkringskassan måste kunna anta att personen under det kommande året kommer att tjäna minst 24 procent av prisbasbeloppet.⁸¹ Det motsvarade år 2022 cirka 11 500 kronor.

Utöver kraven ovan måste arbetet kunna antas vara i minst sex månader i följd – det vill säga vara varaktigt.⁸² Det utgör den potentiellt största svårigheten för gigarbetarna. Svårigheten består i att Försäkringskassan måste kunna anta att de kommer arbeta framåt i tiden om de inte hunnit arbeta sex månader tidigare. Vi beskriver detta krav i ett eget stycke nedan. Därefter beskriver vi på vilket sätt Försäkringskassan beräknar SGI.

3.2.2 Inkomsten måste komma från arbete som kan antas vara sex månader i följd

Det lagstadgade kravet att inkomsten kommer från arbete som ska kunna antas vara sex månader i följd har Försäkringskassan tolkat som att den försäkrade ska kunna antas åtminstone en gång i månaden utföra arbete som ger inkomst under sex på varandra följande månader. Arbetet behöver utöver det inte ha någon särskild omfattning eller vara något visst antal dagar per vecka eller månad.⁸³ Det här gäller för att *ha rätt till* en SGI. Beräkningen av hur stor SGI:n är sker i nästa steg.

I lagen finns ett undantag för den som inte arbetat sex månader i följd men har arbetat ”årligen återkommande”.⁸⁴ Försäkringskassan tolkar årligt återkommande arbete som säsongsjobb eller andra jobb där det finns ett mönster som upprepar sig under två eller flera år.⁸⁵ Gigarbete

⁸⁰ 25 kap. 3 § andra stycket 1 SFB.

⁸¹ 25 kap. 3 § andra stycket 3 SFB.

⁸² 25 kap. 3 § andra stycket 2 SFB.

⁸³ Försäkringskassan, *Sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid*. Vägledning 2004:5, version 16, s. 26–27.

⁸⁴ 25 kap. 3 § andra stycket 2 SFB.

⁸⁵ Försäkringskassan, Vägledning 2004:5, version 16, s. 32.

är generellt inte säsongsbetonat även om det kan finnas gigarbetare som väljer att ta giguppdrag till exempel varje sommar. Gigarbetare kan även arbeta i andra typer av återkommande mönster, men vi bedömer inte att det är ett vanligt sätt att arbeta. Vi kommer inte att beröra reglerna kring årligen återkommande arbete här, eftersom vi anser att det inte är specifikt relevant för gigarbetare.

Inkomsten och inte arbetet bedöms och alla inkomster räknas

När Försäkringskassan bedömer om en person är kvalificerad för SGI är det inkomsten och inte arbetet som Försäkringskassan bedömer. I det här steget tittar Försäkringskassans handläggare inte på hur mycket personen tjänat, utan enbart att det finns en inkomst. Försäkringskassan har tolkat att det kan innebära att inkomsten kan komma från flera arbeten. En person som arbetar på flera korta anställningar kan alltså uppfylla kravet på att ha inkomster som kommer från arbete minst sex månader i följd. Kravet är fortfarande att personen måste utföra något arbete varje månad. Det går också att kombinera inkomster från anställning och från eget företagande. Så länge personen har en inkomst varje månad så räknas det som arbete sex månader i följd, oavsett om inkomsten vissa månader kommer från en anställning och andra månader kommer från arbete i det egna företaget.⁸⁶

Både framtida och tidigare inkomster kan tillfredsställa kravet på sex månader i följd

SGI ska utgå från den framtida inkomsten eftersom det är den inkomst som en person förväntas få som ska ersättas. En person som har en tillsvidareanställning kan mycket enkelt visa att hen har planerat att arbeta sex månader framöver genom sitt anställningsavtal. För distansarbetande Dalia och egenföretagande Fatima som båda är egenföretagare blir det här troligtvis heller inget problem. Enligt våra intervjuer med tjänstepersoner på Försäkringskassan utgår handläggarna från att de som egenföretagare fortsätter att arbeta sex månader framåt.

När det gäller anställda Ali kan det däremot vara svårt för Försäkringskassan att anta att han kommer arbeta sex månader framåt i tiden, eftersom han bara har kontrakt på tre månader. Och om Ali

⁸⁶ Försäkringskassan, Vägledning 2004:5, version 16, s. 29.

haft inkomst av arbete varje månad tillräckligt långt bakåt i tiden kan Försäkringskassan också titta på hans tidigare inkomster. Dessa kan tillsammans med de inkomster han förväntas ha framöver anses vara arbete under sex månader.⁸⁷ Det betyder att Försäkringskassan i Alis fall, som ju har mindre än sex månader kvar att arbeta innan hans kontrakt går ut, kan beakta hans tidigare inkomster tillsammans med de framtida inkomsterna som han kan antas få. För att kontrollera den tidigare inkomsten hämtar handläggarna in uppgifter från arbetsgivaren eller månadsuppgifter från Skatteverket. Möjligheten för handläggaren att hämta månadsuppgifter infördes 2019. Enligt våra intervjuer bör det ha varit en positiv förändring för de som arbetar oregelbundet. Innan ändringen 2019 behövde den sökande eller arbetsgivaren komma in med uppgifter om arbetsinkomsterna. Det kunde vara svårt om personen arbetade för olika arbetsgivare och i korta perioder, eller om arbetsgivaren inte kom in med uppgifterna. Nu kan handläggaren utgå från Skatteverkets uppgifter och stämma av det med de uppgifter som individen lämnar.

I bedömningen av om egenanställda Erik har arbetat sex månader i följd blir det relevant för honom om han anses vara egenföretagare eller anställd. Det påverkar hur Försäkringskassan förutsätter att han arbetar. Enligt de intervjuer som vi har gjort med Försäkringskassan bedömer de generellt egenanställda som anställda. Egenanställda beskattas som anställda, och troligen kommer Försäkringskassan följa denna princip när de gör sin bedömning. Att Erik inte har något företag registrerat hos Bolagsverket talar också för att Försäkringskassan kommer bedöma honom som anställd.

Enligt våra intervjuer kan de flesta som arbetar oregelbundet inte komma in med underlag på att de kommer arbeta framåt i tiden. Då kan handläggaren på Försäkringskassan inte anta att de kommer att arbeta sex månader framåt. De kvalificerar sig i stället för en SGI genom att de arbetat sex månader bakåt i tiden. Det finns sannolikt gigarbetare som befinner sig i en så pass utsatt situation på arbetsmarknaden att de inte uppfyller kravet om arbete sex månader i följd även när Försäkringskassan tittar bakåt. Perioder med arbete kan växla med perioder med arbetslöshet.

⁸⁷ Försäkringskassan, *Fastställande av sjukpenninggrundande inkomst (SGI)*. Rättsligt ställningstagande 2021:3, beslutad 2021-02-19, s. 4.

Även vid osäkra anställningar kan Försäkringskassan titta framåt



Erik har inga problem att svara på handläggarens fråga. Det är klart han planerar att fortsätta arbeta i två månader till. Det är hans enda inkomst, och han vet inte hur han skulle få något annat jobb. Han rättar till sin brutna fot medan han funderar på handläggarens nästa fråga. Kan han visa att han tänkt fortsätta arbeta? Han brukar bara logga in i appen och ta de uppdrag som dyker upp. Det gäller att vara snabb innan någon annan tar uppdraget, och ibland när han planerat att arbeta finns inga uppdrag. Han har ändå fått tillräckligt för att det ska täcka hyran. Men han vet inte om det skulle fortsätta så.

Egenanställda Erik har ännu inte hunnit arbeta i sex månader. Han råkar ut för sin olycka efter att bara hunnit arbeta i fyra månader och han har inte inkomster innan dess. Om en person ännu inte hunnit arbeta sex månader kombinerar handläggaren tidigare och framtida perioder med inkomst. Eftersom Eriks tidigare period med inkomst inte är sex månader, och han saknar avtal om arbete framåt i tiden, så behöver han göra det trovärdigt för Försäkringskassan att arbetet var planerat att fortsätta i minst sex månader. Enligt praxis krävs det något mer än bara den försäkrades ord för att göra det trovärdigt att en persons arbete skulle fortsätta, till exempel ett anställningsavtal.⁸⁸ Erik tar arbete när det dyker upp i plattformsföretagets app. Det finns därför inga uppgifter om vilka konkreta dagar han planerar att arbeta. Våra intervjupersoner beskriver att i det här läget kan handläggaren på Försäkringskassan ringa till arbetsgivaren för att få en indikation på om det är sannolikt att personen hade fortsatt att få arbete. Det blir troligtvis svårare för Försäkringskassan att få den typen av kontakt med en arbetsgivare när arbetet organiseras i en app.

I Eriks fall kan det också vara oklart vem som kan ge Försäkringskassan de uppgifterna. Är det plattformsföretaget eller egenanställningsföretaget som har tillräcklig överblick för att bekräfta att Erik troligtvis kommer att fortsätta få uppdrag? I värsta fall kan eller vill ingen av dem uttala sig om det. Här kan handläggare också göra olika

⁸⁸ RÅ 2009 ref. 2.

bedömningar av om det räcker med att arbetsgivaren eller gigarbetaren säger att arbetet skulle fortsätta, eller om det behövs något skriftligt underlag. Avgörande i den bedömningen är troligen hur länge personen har arbetat. För någon som redan har arbetat regelbundet i fem månader är det lättare för handläggaren att utgå ifrån att den skulle ha arbetat en månad till. Våra intervjupersoner menar att för den som bara hunnit arbeta en månad kommer handläggaren troligen att kräva underlag som kan visa att personen skulle ha fortsatt att arbeta.

I vissa fall kan handläggaren göra en generösare bedömning när Erik säger att han tänkt arbeta i sex månader. Enligt förarbeten och praxis finns den möjligheten för handläggaren om Erik *nyinträder* eller *återinträder* på arbetsmarknaden⁸⁹. För att Erik ska räknas som att han nyinträder på arbetsmarknaden krävs att det är hans första arbete efter grund- eller gymnasieskolan. För att Erik ska räknas som att han återinträder på arbetsmarknaden kan det exempelvis handla om att det är det första arbetet efter ett uppehåll för studier. Även om Erik bara har arbetat i fyra månader skulle det ändå kunna antas att han haft för avsikt att arbeta i sex månader om han till exempel ha anmält sig hos Arbetsförmedlingen och sökt jobb. Om han ny- eller återinträder på arbetsmarknaden kan handläggaren på Försäkringskassan godkänna det och han kvalificerar sig då till en SGI. Ju tidigare Erik i så fall anmälde sig till Arbetsförmedlingen desto lättare är det för handläggaren att bedöma.

SGI-skydd

En person som har kvalificerat sig för en SGI och sedan gjort uppehåll i arbetet kan få behålla sin SGI genom något som kallas för SGI-skydd. En SGI kan skyddas under olika förutsättningar, till exempel vid studier, graviditet, föräldraledighet, sjukpenning och inskrivning på Arbetsförmedlingen.⁹⁰ Det finns också ett generellt skydd på tre månader för alla som avbryter ett arbete som har varit SGI-grundande.⁹¹ Det gör att gigarbetare som till exempel börjar studera eller blir arbetslösa kan behålla sin SGI. En gigarbetare som tillfälligt är utan jobb kan också skyddas via det generella efterskyddet på tre månader.

⁸⁹ Prop. 2008/09:200 s. 439; FÖD 1981:6, FÖD 1986:59, HFD 2021 ref. 72.

⁹⁰ 26 kap. 9–18 §§ SFB.

⁹¹ 26 kap. 18 SFB.

Kvalificering för SGI

Anställda Ali

Det kan vara svårt för Försäkringskassan att konstatera att Ali har inkomster från arbete som kan antas vara i minst sex månader i följd eftersom han arbetar oregelbundet. Han kan kvalificera sig genom att visa att han har arbetat minst en gång varje månad månaderna innan. Om det inte går att anta att han kommer att arbeta sex månader i följd eller har arbetat sex månader i följd kvalificerar han sig inte för en SGI.

Egenanställda Erik

Det kan vara svårt för Försäkringskassan att konstatera att Erik har inkomster från arbete som kan antas vara i minst sex månader i följd eftersom han arbetar oregelbundet. Han kan kvalificera sig genom att visa att han har arbetat minst en gång varje månad månaderna innan. Om det inte går att anta att han kommer att arbeta i sex månader i följd eller har arbetat sex månader i följd kvalificerar han sig inte för en SGI.

Egenföretagande Fatima

Det bör inte vara svårt för Försäkringskassan att konstatera att Fatima har inkomst från arbete som kan antas vara i minst sex månader i följd eftersom det förutsätts för egenföretagare.

Distansarbetande Dalia

Dalia kan välja var hon utför sitt arbete. Vid en lång utlandsvistelse riskerar inkomsten att inte räknas som arbete i Sverige. I så fall kvalificerar sig inte Dalia för en SGI. Det bör inte vara svårt för Försäkringskassan att konstatera att Dalia har inkomst från arbete som kan antas vara i minst sex månader i följd eftersom det förutsätts för egenföretagare.

3.2.3 Beräkningen av SGI är framåtblickande

Som vår granskning visar kan bedömningen av rätten till en SGI eventuellt bli knepig för vissa gigarbetare. Framför allt gäller det kravet på att gigarbetaren ska antas arbeta sex månader i följd. I följande exempel utgår vi ifrån att Ali, Fatima, Erik och Dalia hade arbetat, eller kunde göra det möjligt för handläggaren att anta att de skulle arbeta, sex månader i följd. De har därmed rätt till en SGI. Men Försäkringskassan behöver också beräkna hur stor den ska vara. Många moment i beräkningen av en persons SGI liknar momenten för att ta reda på om personen är kvalificerad för en SGI. Skillnaden är att när det gäller kvalificeringen tittar handläggaren bara på om det finns inkomster eller inte, och om personen därmed kvalificerar sig eller inte. När det gäller beräkningen behöver handläggaren även se hur stora inkomsterna är, vilket påverkar hur mycket ersättning som betalas ut.

Precis som när det gäller att kvalificera sig för en SGI är beräkningen av SGI framåtblickande. SGI definieras i lagen som den årliga inkomst i pengar den försäkrade *kan antas komma att tills vidare få* för eget arbete.⁹² Det beror på att socialförsäkringen ska kompensera för den förlust av inkomst som personen annars skulle ha tjänat in. Olika instanser har påpekat att det framåtblickande perspektivet när Försäkringskassan bedömer en persons SGI är problematiskt. Det har bland annat den parlamentariska socialförsäkringsutredningens slutbetänkande och en tidigare rapport av ISF gjort.⁹³

När Försäkringskassan ska fastställa den årliga inkomst som en person förväntas ha tittar de i första hand på vilken inkomst en person kommer ha de kommande sex månaderna.⁹⁴ Det är lätt att beräkna framtida inkomster om en person har en fast månadslön de kommande sex månaderna. Men gigarbetare har inte det. När det gäller Fatima, Dalia eller Erik blir det svårt att kunna anta vad de skulle få för arbetsinkomst framåt i tiden. Även när det gäller Ali, som har ett arbetskontrakt, blir det svårt att konstatera hur stor en framtida inkomst blir eftersom hans kontrakt bara skrivs för tre månader i taget. I kontrakten har han dessutom bara garanterat arbete tio timmar i veckan. Utöver de garanterade timmarna tar Ali extra arbetspass. Men

⁹² 25 kap. 2 § SFB.

⁹³ SOU, 2015:21; ISF, Rapport 2016:10.

⁹⁴ Försäkringskassan, Rättsligt ställningstagande 2021:3 s. 3.

det varierar hur många det blir. De extra arbetspassen är därmed svåra både för honom och arbetsgivaren att visa annat än med ord och uppskattningar. Hans lön påverkas även av avslutade uppdrag som ger provision. Det blir därför svårt även för Försäkringskassans handläggare att göra en bedömning av hans framtida inkomster. Gigarbetare lägger i många fall mycket tid på att leta efter uppdrag. Under den tiden får de inte betalt, och därmed räknas inte den tiden in när Försäkringskassan bedömer personens inkomster de kommande sex månaderna.

Beräkningen kan baseras på tidigare inkomster om det inte går att visa på framtida inkomster



Ali tittar igenom arbetspassen han tagit hittills under månaden. Några dagspass under soliga aprildagar. Då blev det inte många beställningar, men han jobbade många timmar. Han fick sin grundlön men inte mycket provision. Sedan ett par kvällspass varav ett var riktigt bra. Det regnade en fredagskväll och många beställde hem mat. Sedan var det en vecka då det knappt kom upp några extrapass. Den veckan blev det inte mycket arbetat, bara hans tio garanterade timmar.

Eftersom det i stor utsträckning blir svårt att anta framtida förväntade inkomster för våra gigarbetare så kan Försäkringskassan göra som vid kvalificeringen till SGI och titta på tidigare uppgifter i stället. Försäkringskassan utgår då från inkomster upp till sex månader bakåt i tiden, och räknar sedan om detta till en helårsinkomst.⁹⁵ Men ibland har personen inte sex månader med inkomster bakåt. Egenanställd Erik har som vi såg till exempel bara jobbat i fyra månader som cykelbud. Försäkringskassan antar att Erik skulle arbeta i sex månader i följd om han inte hade ramlat med cykeln. Erik har därför kvalificerat sig för en SGI. Men Försäkringskassan kan inte veta hur mycket han skulle ha tjänat eftersom det beror på hur många och vilka uppdrag han skulle få. Då kan Försäkringskassan i stället använda inkomsterna under det antal sammanhängande månader som de har uppgifter om

⁹⁵ Försäkringskassan, Rättsligt ställningstagande 2021:03, s. 1.

även om det blir färre än sex månader. Sedan räknas dessa om till en årsinkomst, i Eriks fall innebär det att hans inkomst under de fyra månader han arbetade multipliceras med tre.

Ibland kan Försäkringskassan uppskatta vissa framtida inkomster, men inte alla. Det här gäller för anställda Ali. De tio timmar han har arbete enligt sitt kontrakt går lätt att uppskatta för Försäkringskassan. Men dessutom jobbar han ofta mer än de tio timmarna, och han får även en provision för varje avslutat uppdrag. Dessa inkomster blir svårare att beräkna. I dessa fall är huvudregeln att Försäkringskassan beräknar SGI utifrån inkomster från tidigare månader.⁹⁶

Tidpunkten för när Försäkringskassan beräknar SGI påverkar hur stor ersättningen blir

Det kan uppstå flera svårigheter när Försäkringskassan ska beräkna gigarbetarens SGI. Hens tidigare inkomster kan skilja sig åt från hur personen har planerat att arbeta framöver. Det räcker inte att personen säger att hen tror att hen skulle ha arbetat mer i framtiden. Ersättning- en kommer ändå beräknas baserat på den tidigare perioden om inte Försäkringskassan bedömer att den kan göra ett antagande om vad hen kommer att tjäna under de kommande sex månaderna. Ett anställningsavtal kan innehålla de uppgifter som behövs, men det är något få gigarbetare har.

Försäkringskassan ska räkna om SGI när myndigheten får reda på att det finns ändrade förhållanden.⁹⁷ Försäkringskassan gör en ny beräkning om de anser att den tidigare SGI som är fastställd är inaktuell. Men för en gigarbetare där det kan vara stor skillnad på inkomsten från månad till månad kan en SGI mycket snabbt bli inaktuell. Om SGI beräknas i november och gigarbetaren till exempel hade mycket uppdrag under sommaren kommer sommarmånaderna ingå och SGI bli hög. Om beräkningen i stället sker i februari ingår inte sommaren och SGI kan bli låg. Men det kräver att Försäkringskassan vet att inkomsterna har ändrats.

⁹⁶ Försäkringskassan, Vägledning 2004:5, version 16, s.60.

⁹⁷ 26 kap. 4 § SFB.

Beräkningen för egenföretagare påverkas av om de är i uppbyggnadsskede

För egenföretagande Fatima och distansarbetande Dalia, som är egenföretagare, beräknas deras SGI olika beroende på hur länge de har haft sitt företag. Under de första 36 månaderna från att företaget registrerats beräknas SGI till minst vad en anställd med motsvarande arbetsuppgifter skulle ha tjänat.⁹⁸ Det kallas av Försäkringskassan för *jämförelseinkomst*.⁹⁹ Detta beror på att egenföretagare anses vara i ett uppbyggnadsskede de första 36 månaderna. Vilken jämförelseinkomst som används avgör storleken på SGI. Dalia, som utför mer högkvalificerade uppgifter inom grafisk design, får en hög jämförelseinkomst. Fatima däremot som arbetar som cykelbud har en lägre jämförelseinkomst. Även om Fatimas jämförelseinkomst är relativt låg är den ändå högre än hennes faktiska inkomst. Fatima och Dalia kan med andra ord, trots samma osäkra eller låga tillgång till arbete som anställda Ali och egenanställda Erik, få en SGI som är högre än vad deras faktiska inkomst är de första tre åren.

När 36 månader har gått och Fatima och Dalia inte längre befinner sig i ett uppbyggnadsskede blir beräkningen mer komplicerad. Precis som för anställda ska deras SGI motsvara den *förväntade* inkomsten av deras arbete. Utgångspunkten är inkomstbeskattningen och de uppgifter som Fatima och Dalia lämnar in för att fastställa den förväntade inkomsten.¹⁰⁰ Men hur beräkningen går till och hur styrd den är av de senaste årens inkomstbeskattningar beror på om de har haft en lägre eller högre inkomst än jämförelseinkomsten under de tre senaste åren. Har inkomsterna varit högre än jämförelseinkomsten är de senaste årens inkomster vägledande och det finns ett något större bedömningsutrymme för hur de kan användas i beräkningen tillsammans med övriga uppgifter.¹⁰¹

Men sannolikt kommer de att ha haft lägre inkomster än jämförelseinkomsten under perioden. I så fall finns det en föreskrift som styr hur Försäkringskassan ska beräkna deras SGI, med ledning av de tre

⁹⁸ 25 kap. 9 § första stycket SFB.

⁹⁹ Försäkringskassan, Vägledning 2004:5, version 16, s. 40.

¹⁰⁰ Försäkringskassan, Vägledning 2004:5, version 16, s. 70.

¹⁰¹ SOU 1961:29, *Förtidspensionering och sjukpenningförsäkring m. m.*, s. 254-255; SOU 1983:48, *Egenföretagares sjukpenning, m. m.*, s. 102-103; prop. 1984/85:78, s. 102-103., Betänkande 1984/85: Sfu12, *Om förbättringar inom föräldraförsäkringen, havandeskapspenningen och vissa regler inom sjukpenningförsäkringen.* s. 29-30.

senaste årens inkomstbeskattningar.¹⁰² Försäkringskassan beaktar då eventuella uppåt- eller nedåtgående trender i inkomsterna och om det går gör handläggaren en uppskattning av innevarande årsinkomst. Om det inte finns någon urskiljbar trend så beräknar Försäkringskassan deras SGI utifrån ett genomsnitt av de senaste tre årens inkomster.¹⁰³ Det finns också möjlighet till undantag från detta. Om de exempelvis har utökat mängden arbete eller sin kundkrets, och därmed kan antas ha en högre inkomst, kan deras SGI beräknas till ett högre belopp än vad som framgår av de tre senaste årens beskattning.¹⁰⁴ För Fatima, som arbetar som cykelbud där tillgången till arbete är osäker, är det troligen svårt att bedöma om hon kommer tjäna mer eller mindre än tidigare år. Det blir därmed svårt att uppskatta inkomsten för innevarande år.

I beräkningen av egenföretagarnas SGI under uppbyggnadsskedet tittar handläggaren på Försäkringskassan också på deras arbetstid.¹⁰⁵ Egenföretagare förväntas till exempel lägga tid på administration och marknadsföring vilket ska ingå i arbetstiden. Däremot menar de som vi har intervjuat på Försäkringskassan att väntetid mellan uppdrag inte bör ingå i arbetstiden. Men om Fatima och Dalia inte är tydliga med vad som är väntetid så kommer denna tid förmodligen att ingå i deras arbetstid i alla fall. Vilken arbetstid de bedöms ha kan spela roll under uppbyggnadsskedet, där ersättningen baseras på i vilken utsträckning de säger att de arbetar i företaget. Däremot bör det inte göra någon skillnad för beräkningen av SGI efter uppbyggnadsskedet, eftersom beräkningen av SGI sker baserat på den inkomst personen har, oavsett hur många timmar som personen arbetar.

¹⁰² 5 § första stycket Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1998:12) om sjukpenninggrundande inkomst; andra stycket Riksförsäkringsverkets allmänna råd (RAR 2002:2) till 5 § RFFS 1998:12.

¹⁰³ Tredje, fjärde och femte styckena RAR 2002:2 till RFFS 1998:12.

¹⁰⁴ Försäkringskassan, Vägledning 2004:5, version 16, s. 73–74.

¹⁰⁵ Försäkringskassan, Vägledning 2004:5, version 16, s. 45.



Dalia vyssar försiktigt sin son samtidigt som hon läser beslutet från Försäkringskassan. Hon fryser till. Föräldrapenningen är alldeles för låg för att hon ska kunna leva på den. Hon börjar leta efter tidigare dokument från Försäkringskassan. Där, förra året när hon blev sjuk fick hon en mycket högre ersättning. Till och med mer än vad hon brukade få in på sina uppdrag varje månad. Något måste vara fel. Hon letar upp numret till kundtjänst, "Välkommen till Försäkringskassan. Hur kan jag hjälpa dig?"

Enligt våra intervjupersoner innebär uppbyggnadsskedets slut en lägre SGI för många egenföretagare. Ofta är jämförelseinkomsten för yrket högre än vad egenföretagaren själv lyckas tjäna. Det är sannolikt att så blir fallet för Fatima och Dalia, om deras tillgång till arbete är osäker. Eftersom tillgången på arbete och därmed inkomsten svår att förutse lär deras SGI i hög utsträckning baseras på tidigare års inkomster. Detta skulle speciellt kunna drabba Dalia, som kanske har fått en jämförelseinkomst som grafisk designer som är relativt hög. Men hon tjänar inte så mycket som gigarbetande grafisk designer. Hon kan få en obehaglig överraskning om hon till exempel planerar en föräldraledighet utifrån den SGI som tidigare beräknats utifrån jämförelseinkomsten när hennes SGI för föräldraledigheten i stället baseras på hennes faktiska inkomster.

Beräkningen av SGI

Anställda Ali

Troligen saknas det uppgifter om vilken inkomst som Ali kommer att ha de kommande sex månaderna, och han får därför en SGI baserad på tidigare inkomster. Det kan innebära att hans SGI inte på ett korrekt sätt ersätter hans inkomstförlust.

Egenanställda Erik

Troligen saknas det uppgifter om vilken inkomst som Erik kommer att ha de kommande sex månaderna, och han får därför en SGI baserad på tidigare inkomster. Det kan innebära att hans SGI inte på ett korrekt sätt ersätter hans inkomstförlust.

Egenföretagande Fatima

Om företaget är i uppbyggnadsskede (första 36 månaderna) får Fatima en SGI baserad på en jämförelseinkomst. Jämförelseinkomsten kan vara högre än hennes egentliga inkomst. Efter uppbyggnadsskedet beräknas hennes SGI sannolikt utifrån de senaste tre årens inkomster, men Försäkringskassan kan också ta hänsyn till framtida trender när de beräknar Fatimas SGI.

Distansarbetande Dalia

Om företaget är i uppbyggnadsskede (första 36 månaderna) får Dalia en SGI baserad på en jämförelseinkomst. Jämförelseinkomsten kan vara högre än hennes egentliga inkomst. Efter uppbyggnadsskedet beräknas hennes SGI sannolikt utifrån de senaste tre årens inkomster, men Försäkringskassan kan också ta hänsyn till framtida trender när de beräknar Dalias SGI.

4 Gigarbetares tillgång till förmåner vid sjukdom och föräldraskap

Att omfattas av den svenska socialförsäkringen och ha rätt till en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) är ett grundläggande krav för att ha rätt till många arbetsbaserade förmåner. Men varje förmån har också specifika försäkringsvillkor som ska vara uppfyllda för att personen ska ha rätt till den. I det här kapitlet beskriver vi vad som händer om gigarbetarna blir sjuka eller blir föräldrar.

4.1 Ersättningar vid sjukdom

I det här kapitlet finns många olika begrepp som liknar varandra. *Sjukpenning* är den ersättning Försäkringskassan kan betala ut till den som är sjuk och inte kan arbeta. För att få sjukpenning behöver personen vara *sjukskriven*. En läkare kan sjukskriva en person baserat på en bedömning av personens hälsa och förmåga att arbeta. Men en person kan såklart vara sjuk även om hen inte blivit sjukskriven av en läkare. Därför använder vi också begreppet *sjukfall* för ett tillfälle när någon är sjuk och inte kan arbeta. En *sjukperiod* är den period då personen är sjuk oavsett om personen får ersättning. *Sjuklön* är den ersättning som betalas ut till de flesta arbetstagare de första fjorton dagarna av en sjukperiod. Det betalas av arbetsgivaren. Den som inte har rätt till sjuklön kan i stället få sjukpenning av Försäkringskassan.

En halkig dag kör Ali, Fatima och Erik omkull med sina cyklar och skadar sig så pass allvarligt att de inte kan arbeta längre. Gigarbetarna söker sjukpenning från Försäkringskassan medan de väntar på att skadorna ska läka. När Försäkringskassan bedömer vilken ersättning de ska få kan det vara avgörande vilket arbete Försäkringskassan bedömer deras arbetsförmåga mot. Tidigare har vi fokuserat på gigarbetar-

nas anlitandeform, det vill säga om de är anställda, egenanställda eller egenföretagare. När Försäkringskassan bedömer en persons sjukpenning blir det också relevant att titta på om personen är arbetslös eller behovsanställd. Behovsanställda arbetar när det uppstår ett tillfälligt behov av arbete hos arbetsgivaren. Som behovsanställd är man anställd, men det finns särskilda regler i socialförsäkringen för denna typ av arbete som inte gäller de som är anställda på andra sätt.

Vid ett sjukfall gäller olika regler beroende på hur länge sjukfallet har pågått. Vi börjar med att beskriva vad som händer den första tiden i ett sjukfall, och fortsätter sedan med hur gigarbetarna bedöms vid ett längre sjukfall. I det här kapitlet går vi inte in på vad som händer med distansarbetande Dalia. När det gäller sjukpenning finns inga speciella regler för distansarbete, så Dalia bedöms på samma sätt som Fatima.

4.1.1 Ersättning den första tiden av ett sjukfall

De första fjorton dagarna i en sjukperiod får en arbetstagare sjuklön från arbetsgivaren.¹⁰⁶ Under sjuklöneperioden betalas motsvarande 80 procent av ordinarie lön.¹⁰⁷ För de anställda som inte har rätt till sjuklön kan Försäkringskassan i stället betala ut sjukpenning de första fjorton dagarna, men bara under förutsättning att personen skulle ha arbetat.¹⁰⁸ När gigarbetarna blir sjuka kan de alltså antingen få sjuklön från en arbetsgivare eller sjukpenning från Försäkringskassan, beroende på vilken anlitandeform som de har.

Vi kan se att inte bara anlitandeformen utan även en rad andra aspekter påverkar vad gigarbetarna får den första tiden vid ett sjukfall. För anställda Alis del ska arbetsgivaren betala sjuklön de tio timmar han har garanterat arbete. För hans extra arbetspass kan arbetsgivaren betala sjuklön om det finns avtal om arbete eller så kan han få sjukpenning från Försäkringskassan enligt de särskilda reglerna för behovsanställda. Egenanställda Erik bedöms liknande som Ali, men skulle också kunna anses vara arbetslös, vilket kan ge honom både en högre och en lägre ersättning eller ingen ersättning alls.

¹⁰⁶ 7 § första stycket lagen (1991:1047) om sjuklön.

¹⁰⁷ 6 § första stycket lagen om sjuklön.

¹⁰⁸ 27 kap. 10 § socialförsäkringsbalken (SFB).

Egenföretagande Fatima kommer att få ersättning beroende på vilken karenstid som hon har valt hos Försäkringskassan.

Rätten till sjuklön är begränsad för tillfälligt anställda

För anställda betalar arbetsgivaren sjuklön. Men rätten till sjuklön är begränsad för de som är tillfälligt anställda. Den som har avtal om arbete kortare tid än en månad måste ha varit anställd 14 dagar i följd för att kvalificera sig för sjuklön. Tidigare anställningar räknas med om det gått mindre än 14 dagar mellan dessa.¹⁰⁹

Om en anställd har rätt till sjukpenning från Försäkringskassan under de första fjorton dagarna är sjukpenningen begränsad till de dagar då det var planerat att personen skulle arbeta.¹¹⁰ Det är därför avgörande om en person är schemalagd för arbete.¹¹¹ Om en tillfälligt anställd person ansöker om sjukpenning under de första fjorton dagarna personen är sjuk utreder handläggaren om personen kvalificerat sig för sjuklön. Om handläggaren bedömer att arbetsgivaren bör betala sjuklön så kan arbetstagaren inte få sjukpenning från Försäkringskassan för samma tid.¹¹² Intervjupersonerna säger att de tycker att sjuklönelagen ligger utanför Försäkringskassans område, och att arbetsgivare ofta inte vet vad som gäller. De lyfter i intervjuerna fram att det kan vara relativt lätt för arbetsgivaren att undvika ansvar för sjuklön. Till exempel kan de ta bort arbetspass när en person sjuk-anmäler sig och det blir svårt för handläggarna att få in de uppgifter som behövs kring hur personen skulle ha arbetat och klargöra såväl personens anställningsförhållande som arbetsgivarens sjuklöneansvar. Detta har ISF även observerat tidigare.¹¹³

Det kan vara svårt att se hur personen skulle ha arbetat, och det kräver att arbetsgivaren eller personen själv har uppgifter om det och lämnar in de uppgifterna till Försäkringskassan. Det kan bli ännu svårare om flera parter är inblandade i arbetsförhållandet, till exempel om det både finns ett egenanställningsföretag och ett plattformsföretag som den egenanställda använder sig av.

¹⁰⁹ 3 § lagen om sjuklön.

¹¹⁰ 27 kap. 10 § SFB.

¹¹¹ ISF, *Tidsbegränsade anställningar och sjukförsäkringen*. Arbetsrapport 2016:1 s. 13.

¹¹² 27 kap. 9 § första stycket SFB.

¹¹³ ISF, *Behovsanställd utan sjuklön*. Skrivelse 2012:4S, s. 13.



Ali suckar när han hör handläggaren förklara vad hans arbetsgivare sagt. De fyra extra pass han hade skrivit upp sig på gavs till någon annan när han inte kunde jobba längre. Teamledaren kan inte minnas vilka pass Ali skulle ha haft och lönekontoret har ingen uppgift om det eftersom han aldrig utförde dem. Men han hade ju planerat att arbeta! Betyder det här att han inte kommer att få någonting?

Särskilda regler för behovsanställda och arbetslösa

Om en person är behovsanställd och inte har inbokade arbetspass eller det inte framgår att hen hade inplanerade arbetspass så har hen inte rätt till sjuklön från arbetsgivaren, eftersom det då inte finns ett avtal om arbete. Då kan Försäkringskassan i stället betala ut sjukpenning utifrån vad som kan anses skäligt med ledning av personens arbetshistorik före sjukperioden, om det kan antas att personen skulle ha arbetat i motsvarande omfattning under sjukperiodens första fjorton dagar.¹¹⁴ Det kallas för att Försäkringskassan gör en *skälighetsbedömning*.¹¹⁵ Ali kan alltså få ersättning trots allt. Det är svårt att säga om ersättningen blir större eller mindre än vad den skulle ha blivit med sjuklön.

Enligt ISF:s skrivelse finns flera områden Försäkringskassans handläggare behöver utreda när det gäller att bedöma rätten till sjukpenning för behovsanställda under de första fjorton dagarna. Handläggaren behöver utreda om arbetsgivaren har ett sjuklöneansvar, om en person ska betraktas som behovsanställd eller delvis arbetslös, och om en behovsanställd person har ett anställningsförhållande. En slutsats i ISF:s skrivelse är att det dessutom är oklart vilka uppgifter som Försäkringskassan behöver för att kunna göra en skälighetsbedömning.¹¹⁶ Konsekvensen av detta är att det blir svårt för behovsanställda

¹¹⁴ 27 kap. 11 § SFB.

¹¹⁵ ISF, *Behovsanställd utan sjuklön*. Skrivelse 2021:4S. s. 3.

¹¹⁶ ISF, *Behovsanställd utan sjuklön*. Skrivelse 2021:4S. s. 8–9.

att förutse vilken ersättning de kan få för utebliven inkomst när de blir sjuka.¹¹⁷

Hur blir det då för Egenanställda Erik de första fjorton dagarna i en sjukperiod? Egenanställningsföretaget Erik jobbar för ger honom kontrakt med noll timmar arbete. På så sätt kan de ha ett arbetsgivaransvar, men ändå komma undan att betala sjuklön, eftersom det inte finns något arbete att ersätta. Erik kan därför bli utan sjuklön om egenanställningsföretaget inte bedömer att de är skyldiga att betala sjuklön. Försäkringskassan bedömer sannolikt att Eriks SGI kommer från en anställning och inte från ett eget företag. Beroende på hur hans anställningsavtal ser ut kan handläggaren bedöma att han är behovsanställd eller arbetslös. Erik kan också bli utan ersättning från Försäkringskassan om de bedömer att han inte skulle ha arbetat.

Försäkringskassan kan alltså bedöma att Erik ska ses som arbetslös. Arbetslösa personer kan få sjukpenning de första fjorton dagarna om personen varit inskriven hos Arbetsförmedlingen och är beredd att ta ett arbete.¹¹⁸ Men för att kunna få sjukpenning som arbetslös måste hans arbetsförmåga vara nedsatt så mycket att han inte kan utföra något arbete på arbetsmarknaden. Det är därmed svårare för Erik att få sin ansökan om sjukpenning beviljad om han ses som arbetslös än om han ses som anställd eller behovsanställd. Generellt blir det däremot bättre ekonomiskt för honom att klassas som arbetslös om han blir beviljad sjukpenningen. Det beror på att han då får ersättning för alla dagar han skulle kunnat jobba och inte bara de dagar han vanligtvis arbetar.¹¹⁹ Anser Försäkringskassan att Erik är arbetslös kan han alltså få ersättning för alla dagar i veckan, medan han bara får ersättning för de timmar i veckan han vanligtvis arbetar om Försäkringskassan anser att han är behovsanställd. Om han bedöms som arbetslös blir det lättare för Erik att förutse hur mycket ersättning han kan få. Han riskerar heller inte att få mindre än förväntat på grund av att han just den veckan hade få pass inplanerade.

¹¹⁷ ISF, *Behovsanställd utan sjuklön*. Skrivelse 2021:4S. s. 28.

¹¹⁸ 28 kap. 6 § tredje stycket SFB.

¹¹⁹ 28 kap 3 § SFB.

Egenföretagare får inte sjuklön och när de får sjukpenning beror på vilken karens de valt

Egenföretagande Fatima kommer inte att få någon sjuklön eftersom hon inte har någon arbetsgivare. I stället kan hon få sjukpenning direkt från Försäkringskassan, förutom för karenstiden som hon inte får någon ersättning för. Som egenföretagare kan hon anmäla vilken karenstid hon vill ha till Försäkringskassan. Karenstiden kan vara 1, 14, 30, 60 eller 90 dagar.¹²⁰ Om hon inte har gjort ett eget val är karenstiden 7 dagar.¹²¹ Väljer egenföretagaren en kortare karenstid betalar hen en högre avgift. Fatima ville ha en låg avgift och valde därför en karenstid på 30 dagar. Hon behöver då vara sjuk i över en månad innan hon kan få sjukpenning utbetald.

De första fjorton dagarna av ett sjukfall

Anställda Ali

Förutsatt att Alis anställning inte går ut under de första 14 dagarna kan han få två utfall.

1. Försäkringskassan anser troligen att han bör få sjuklön utifrån det arbete han var planerad att utföra. Han bör därmed få sjuklön för sina tio garanterade timmar och det arbete han eventuellt har inplanerat utöver detta. Om han får det eller inte beror på arbetsgivaren.
2. Försäkringskassan kan också bedöma att han inte har rätt till sjuklön för den del han arbetar extra, men kan få arbetstidsberäknad sjukpenning som behovsanställd. Detta kan hända om han inte har avtal om arbete för extraarbetet. Eventuellt baserar Försäkringskassan sjukpenningen på hur han brukar jobba (skälighetsbedömning), eller så ersätter de Ali för de arbetspass han hade inplanerade.

¹²⁰ 27 kap. 29 § SFB.

¹²¹ 27 kap. 27 a § SFB.

Egenanställda Erik

Erik kan få fyra utfall.

1. Erik har avtal om arbete. Försäkringskassan kan bedöma att han bör få sjuklön utifrån det arbete han var planerad att utföra, beroende på om han kvalificerat sig för sjuklön. Om han får det eller inte beror på arbetsgivaren. Om Erik inte har rätt till sjuklön kan han få arbetstidsberäknad sjukpenning.
2. Erik har inte avtal om arbete. Han kan då få arbetstidsberäknad sjukpenning som behovsanställd. Eventuellt baserar Försäkringskassan denna på hur han brukar jobba (skälighetsbedömning), eller så ersätter de Erik för de arbetspass han hade inplanerade.
3. Försäkringskassan kan bedöma att Erik ska ses som arbetslös och få ersättning för samtliga 14 dagar minus karensavdrag. Detta förutsätter att Erik är inskriven på Arbetsförmedlingen och söker arbete. Försäkringskassan bedömer då Eriks arbetsförmåga mot ett normalt förekommande arbete. Om Erik bedöms inte klara att arbeta med ett normalt förekommande arbete får han sjukpenning.
4. Försäkringskassan kan bedöma att Erik ska ses som arbetslös men att han inte har rätt till sjukpenning. Det kan de göra om Erik inte varit inskriven på Arbetsförmedlingen eller trots sina besvär skulle kunna klara exempelvis ett stillasittande arbete.

Egenföretagande Fatima

Fatima får sjukpenning från Försäkringskassan. Från vilken dag hon får sjukpenning beror på vilken karenstid hon valt. Väljer hon en lång karenstid får hon ingen ersättning vid korta sjukfall.

4.1.2 Hur arbetsförmåga bedöms

Om den anställda fortfarande är sjukskriven efter fjorton dagar upphör arbetsgivarens sjuklöneansvar. Personen kan då i stället ansöka om sjukpenning hos Försäkringskassan. För att få sjukpenning måste individen ha minst en fjärdedels nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom.¹²² Vilken arbetsförmåga en sjuk person har beror på hur sjukdomen påverkar personens förmåga att utföra sina arbetsuppgifter. En bruten fot gör det omöjligt att jobba för ett cykelbud. Men att bryta foten kanske inte nödvändigtvis sätter ner arbetsförmågan för en som arbetar digitalt och som inte behöver stå och gå i arbetet. Det kan därför vara avgörande för den som söker sjukpenning vilka arbetsuppgifter som Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan mot.

Sammantaget är det svårt för gigarbetarna som är anställda och egenanställda att förutse om de har rätt till sjukpenning och hur mycket ersättning de kan få. Det är något lättare för den som är egenföretagare att förutse Försäkringskassans bedömningar.

Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan enligt tidsgränserna i *rehabiliteringskedjan*. Detta innebär att hur länge en person har varit sjukskriven påverkar hur Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan. Genom rehabiliteringskedjan finns fasta tidpunkter då Försäkringskassan bedömer personens arbetsförmåga mot andra arbetsuppgifter än de personen tidigare haft.¹²³ Att ha ett anställningsförhållande och en arbetsgivare har stor betydelse när Försäkringskassan gör bedömningar i rehabiliteringskedjan. Varken egenföretagaren eller den som är arbetslös har någon arbetsgivare som kan erbjuda anpassade arbetsuppgifter eller annat arbete, vilket är en del i rehabiliteringskedjan. Det gör att de riskerar att få en svårare väg tillbaka till arbete.

¹²² 27 kap. 2 § första stycket SFB.

¹²³ 27 kap. 46–49 §§ SFB.

För att bedöma arbetsförmåga behöver Försäkringskassan göra en arbetsrättslig bedömning

Försäkringskassans bedömning av arbetsförmågan påverkas alltså i hög grad av om individen är arbetslös eller anställd när hen söker sjukpenning. För att ta ställning till personens arbetsförmåga behöver Försäkringskassan uppgifter om hens anställningsförhållande. De som vi har intervjuat hos Försäkringskassan säger att det är viktigt för dem att veta om personen har ett avtal om arbete, antingen via ett skriftligt anställningsavtal eller att arbetsgivaren lämnar uppgifter om hur ett eventuellt avtal om arbete ser ut. Men de påpekar att det ibland kan vara svårt att bedöma om de ska anse att de som arbetar oregelbundet och erbjuds arbete med kort varsel är arbetslösa eller anställda. Arbetskontrakten kan också vara otydligt formulerade, så det inte går att se vad som är överenskommet och där viktiga delar saknas så att handläggaren inte kan göra en bedömning.

Huruvida det finns ett anställningsförhållande är en svår arbetsrättslig bedömning. Det finns ingen tydlig arbetsrättslig definition på vad som är en anställning. Bristen på en sådan definition i kombination med otydliga kontrakt gör att det kan vara en komplicerad uppgift att utreda för handläggaren på Försäkringskassan. Enligt våra intervjuer har handläggarna inte speciellt mycket vägledning i myndighetens styrande och stödjande dokument kring vilka uppgifter handläggaren behöver och hur hen ska värdera dessa. Detta medför att såväl de uppgifter som ligger till grund för bedömningen som utfallet av bedömningen kan variera mellan olika fall, trots att omständigheterna i fallen kan vara lika eller snarlika.

Det finns även särskilda regler för behovsanställda. Det kan vara svårt för Försäkringskassans handläggare att avgöra om en person bör klassas som behovsanställd. Det kan bli mer fördelaktigt för gigarbetarna om de bedöms som behovsanställda än som arbetslösa, eftersom behovsanställdas arbetsförmåga bedöms utifrån det arbetet som de utför i sin behovsanställning i stället för mot normalt förekommande arbeten på arbetsmarknaden.

För den som är anställd bedöms arbetsförmågan enligt rehabiliteringskedjan

För den som är anställd bedöms arbetsförmågan de första 90 dagarna mot det ordinarie arbetet eller annat tillfälligt arbete som arbetsgivaren kan ordna.¹²⁴ Anställd Ali har ett kontrakt på tre månader, när han arbetat två månader blir han sjukskriven. Försäkringskassan bedömer hans arbetsförmåga enbart mot hans arbete som cykelbud de första 90 dagarna.

Försäkringskassan kan bedöma att Ali trots sin brutna fot skulle kunna utföra ett stillasittande arbete. De behöver då utreda om hans arbetsgivare kan erbjuda honom andra arbetsuppgifter. Matbudsforetaget som Ali arbetar för har personal som arbetar med administration. Men arbetsgivaren är troligen inte motiverad att ge Ali andra uppgifter, eftersom han bara har ett kontrakt på tre månader. När kontraktet går ut säger arbetsgivaren att han är välkommen tillbaka när han är frisk, men erbjuder honom ingen förlängning. Redan under de första 90 dagarna kan Ali alltså anses vara arbetslös i stället.



Ali känner hur pulsen går upp. Han kan alltså bara få sjukpenning i en månad eftersom det är så länge hans kontrakt sträcker sig till. Men foten kommer ju inte att vara läkt då! Läkaren sa att gipset ska sitta på i sex veckor. Handläggaren på Försäkringskassan sa till honom att han kan ta ett annat jobb där han inte behöver röra på foten. Han skrattar åt det hela, han har aldrig haft ett jobb där man inte behöver röra på sig. Med hans betyg har arbete framför datorn aldrig känts som ett alternativ.

Efter 91 dagar ska Försäkringskassan inte längre bedöma anställdas arbetsförmåga mot deras arbetsuppgifter utan även mot *omplacering till andra arbeten* som arbetsgivaren erbjuder den anställda.¹²⁵ Skillnaden mot bedömningen de första 90 dagarna är att det här kan röra sig om att personen omplaceras till en annan tjänst, med andra arbetsuppgifter. Ali kommer aldrig att hamna i den situationen att

¹²⁴ 27 kap. 46 § första stycket SFB.

¹²⁵ 27 kap. 47 § första stycket SFB.

Försäkringskassan bedömer om han kan omplaceras till andra arbeten, eftersom han bara har ett kontrakt på tre månader.

För den som är arbetslös eller varit sjukskriven längre än 180 dagar gör Försäkringskassan bedömningen mot *normalt förekommande arbeten* inom en *angiven yrkesgrupp*.¹²⁶ Det betyder att Försäkringskassan tittar på alla arbeten på arbetsmarknaden och ser om personen kan jobba i något av dem. Om Försäkringskassan beslutar att personen inte har rätt till sjukpenning ska de ange en eller flera yrkesgrupper som myndigheten bedömer att personen skulle kunna arbeta i. I Alis fall sker bedömningen mot normalt förekommande arbete när hans kontrakt avslutas. I det fallet riskerar Ali att bli utan ersättning, beroende på om Försäkringskassan bedömer att han skulle kunna klara ett stillasittande arbete eller inte. För den som är fast anställd eller egenföretagare finns det möjlighet att fortsätta bedöma arbetsförmågan mot det ordinarie arbetet. Den vanligaste anledningen till detta är om personen förväntas kunna återgå till sitt arbete inom ett år.¹²⁷ Anställda gigarbetare har i regel inte så långa kontrakt, så dessa undantag kommer inte att bli relevanta för dem.

Det är osäkert hur Försäkringskassan bedömer egenanställda

Vad gäller egenanställda Erik behöver handläggaren avgöra om han som egenanställd är anställd. Utifrån våra intervjuer med Försäkringskassan kan vi konstatera att myndigheten inte bedömer att Erik är en egenföretagare. Enligt Försäkringskassans vägledning ska handläggaren också undersöka hur avtalet mellan Erik och egenanställningsföretaget ser ut. Omständigheter som kan påverka Försäkringskassans bedömning av om Erik som egenanställd anses vara anställd är vilka arbetsuppgifter Erik har, om han har personlig arbetsplikt, hur hans ersättning bestäms och andra omständigheter och villkor i avtalet.¹²⁸ För att Erik ska kunna ses som anställd krävs dessutom att det finns ett uppdrag han har anmält till egenanställningsföretaget och att de har godkänt uppdraget. Erik kan bara ses som anställd under den tid han har pågående uppdrag. Till skillnad från bedömningen av om

¹²⁶ 27 kap. 48 § första stycket SFB.

¹²⁷ 27 kap. 48 § andra stycket SFB.

¹²⁸ Försäkringskassan, *Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal – Försäkringskassans uppdrag vad gäller vissa gemensamma gränsöverskridande frågor*. Vägledning 2017:1, version 15, s. 72.

Erik är försäkrad i Sverige, så krävs här ett faktiskt avtal om att han ska utföra arbete under en specifik period.¹²⁹

Eftersom Eriks uppdrag är mycket korta, enbart några timmar åt gången, anser Försäkringskassan troligtvis att han är antingen arbetslös eller behovsanställd. Eftersom arbetslösas arbetsförmåga bedöms utifrån *normalt förekommande arbeten* så skulle det vara lättare för Erik att ha rätt till ersättning om Försäkringskassan anser att han är behovsanställd. Som arbetslös skulle han bara bli beviljad sjukpenning om Försäkringskassan anser att han inte kan göra något av de arbeten som normalt finns på arbetsmarknaden.

Särskilda regler för behovsanställda

Försäkringskassan ska bedöma att någon är behovsanställd om

- hen arbetar kortare perioder i taget
- hen arbetar på kallelse från arbetsgivaren
- det är ett nytt anställningsförhållande vid varje arbetstillfälle
- tiden mellan arbetstillfällena inte räknas som anställningstid
- arbetstagaren har möjlighet att säga nej till arbete.¹³⁰

Det finns särskilda bestämmelser för hur Försäkringskassan ska bedöma behovsanställdas rätt till sjukpenning under de första 90 dagarna.¹³¹ Om Erik kan få sjukpenning med stöd av den särskilda bestämmelsen beror på hur avtalet mellan honom och egenanställningsföretaget ser ut. Ali kan också bedömas vara behovsanställd under den tid han tar extra arbetspass utöver sina tio garanterade arbetstimmar varje vecka.

De särskilda reglerna gäller om det kan antas att den försäkrade skulle ha arbetat om den inte blivit sjuk.¹³² ”Kan antas” innebär att det ska vara troligt att den försäkrade skulle arbetat om hen inte blivit sjuk. För att avgöra detta behövs ett underlag för hur personen arbetat tidigare. Handläggaren gör en samlad bedömning där hen beaktar anställningsavtal samt lönespecifikationer eller andra uppgifter från

¹²⁹ Försäkringskassan, ARS, 25-05-2022, ärendenummer VÄ00212521.

¹³⁰ Prop. 2021/22:1, *Budgetpropositionen för 2022*, Utgiftsområde 10, s. 80.

¹³¹ 27 kap. 16 a andra stycket och 49 b §§ SFB.

¹³² 27 kap. 16 a andra stycket SFB.

personen eller arbetsgivaren. Arbetsförmågan ska sedan bedömas i förhållande till det vanliga arbetet som personen skulle ha utfört inom sin behovsanställning.¹³³ Men det gäller bara i den omfattning som det kan antas att hen skulle ha arbetat.¹³⁴ För resten av den tid personen är försäkrad för ska arbetsförmågan bedömas mot ett normalt förekommande arbete.¹³⁵ Det innebär att om Försäkringskassan utifrån jämförelseperioden och övriga uppgifter bedömer att personen skulle arbetat i en lägre omfattning än den arbetstiden hans SGI är baserad på så bedömer handläggaren arbetsförmågan delvis mot ett normalt förekommande arbete. Det innebär att ersättningen också kan bli lägre, eftersom den till den del som personen är arbetslös begränsas efter det tak som finns för arbetslösa.¹³⁶

De personer som vi har intervjuat uppfattar att de särskilda reglerna för behovsanställda fångar upp de flesta som arbetar oregelbundet och erbjuds arbete med kort varsel. Om Erik bedöms som behovsanställd kommer han därmed att få sjukpenning under 90 dagar, eftersom han inte kan utföra sitt ordinarie arbete med sitt skadade ben. Om handläggaren däremot bedömer att han är arbetslös finns en risk att Erik inte får någon ersättning, eftersom handläggaren kan anse att det är möjligt för honom att utföra andra arbeten som finns på arbetsmarknaden trots ett skadat ben.

Bedömningen av jämförelseperioden kan medföra olika utfall för behovsanställda

När Försäkringskassan beviljar sjukpenning enligt de särskilda reglerna för behovsanställda behöver de göra ett antagande om hur mycket personen skulle ha arbetat framöver. Det antagandet görs baserat på en jämförelseperiod. Vilken period Försäkringskassan använder för att jämföra avgör hur mycket ersättning personen får. Våra intervjupersoner säger att det saknas en tydlig vägledning för handläggarna när de ska bedöma i vilken omfattning en behovsanställd kan antas arbeta. Våra intervjuer visar att handläggarna endera kan försöka hitta en så representativ period som möjligt eller utgå från de senaste tre månaderna. Handläggarna har stort utrymme att

¹³³ 27 kap. 49 b § första stycket SFB; Försäkringskassan, *Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning*. Vägledning 2015:01, version 16, s. 102–105.

¹³⁴ 27 kap. 16 a andra stycket SFB.

¹³⁵ Prop. 2021/22:1, *Budgetpropositionen för 2022*, utgiftsområde 10, s. 63.

¹³⁶ 28 kap. 11 § SFB.

bedöma vilken period de ska välja, och hur de ska förhålla sig till övriga uppgifter för att bedöma vilken omfattning som en behovs-anställd kan antas arbeta framöver.

För Erik och Ali beror deras ersättning på vilken jämförelseperiod som Försäkringskassan använder, vilket avgör hur stor del av den arbetstid de är försäkrade för som Försäkringskassan antar att de skulle arbeta framöver. Detta avgör i sin tur vad deras arbetsförmåga bedöms mot. Om handläggaren utgår från en jämförelseperiod då de arbetade mycket så bedöms deras arbetsförmåga helt eller i hög grad mot arbetet i anställningen. Om handläggaren i stället utgår från en jämförelseperiod då de arbetat lite så bedöms arbetsförmågan till en större del mot ett normalt förekommande arbete, vilket som vi sett tidigare kan göra det svårare att få ersättning. För Erik och Ali innebär det att det är svårt att förutse vilken ersättning de kan tänkas få.

Egenföretagare bedöms mot sitt arbete i 180 dagar

När det gäller egenföretagande Fatima bedömer Försäkringskassan hennes arbetsförmåga först mot det vanliga arbetet hon utfört som egenföretagare. Om Fatima skadade benet i sin olycka och hennes vanliga arbete är som cykelbud bör hon alltså bli sjukskriven för det eftersom hon inte längre kan cykla. Eftersom Fatima är egenföretagare och inte har någon arbetsgivare som kan anpassa arbetsuppgifterna eller erbjuda annat arbete bedömer Försäkringskassan hennes arbetsförmåga mot hennes vanliga arbete de första 180 dagarna hon är sjukskriven.¹³⁷ Efter 180 dagar bedömer Försäkringskassan om hon förväntas kunna återgå till sitt vanliga arbete som cykelbud inom ett år. Bedömer Försäkringskassan att hon inte kommer kunna göra detta bedöms hennes arbetsförmåga mot normalt förekommande arbete inom en angiven yrkesgrupp.

¹³⁷ Prop. 2007/08:136, *En reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete*, s. 59.

Sjukpenning

Anställda Ali

Ali bedöms antingen som helt anställd, behovsanställd eller arbetslös.

Bedöms han vara anställd får han sjukpenning, och Försäkringskassan utreder om han kan få nya arbetsuppgifter hos arbetsgivaren. Han kan också bedömas vara behovsanställd den del han arbetar extra. Då kan han få sjukpenning de första 90 dagarna. Hur mycket ersättning han får beror på vilken jämförelseperiod Försäkringskassan utgår ifrån. Eftersom Ali har korta kontrakt kommer han bli arbetslös när kontraktet går ut. Då kan han få sjukpenning om han inte kan ta ett normalt förekommande arbete inom en angiven yrkesgrupp.

Egenanställda Erik

Erik bedöms antingen som anställd eller arbetslös.

Om han bedöms vara anställd klassas han troligtvis som behovsanställd. Om han bedöms vara behovsanställd kan han få sjukpenning de första 90-dagarna. Hur mycket ersättning han får och vad Försäkringskassan bedömer hans arbetsförmåga mot beror på vilken jämförelseperiod Försäkringskassan utgår ifrån och hans SGI. Om han bedöms vara arbetslös får han sjukpenning bara om han inte kan ta ett normalt förekommande arbete inom en angiven yrkesgrupp.

Egenföretagande Fatima

Fatimas arbetsförmåga bedöms utifrån hennes arbete som egenföretagare under de första 180 dagarna. Beroende på om hon förväntas kunna återgå till sitt arbete inom ett år eller inte så bedöms hennes arbetsförmåga efter 180 dagar antingen mot hennes arbete eller mot ett normalt förekommande arbete inom en angiven yrkesgrupp.

4.1.3 Vägen tillbaka till arbete kan se olika ut

Om Försäkringskassan bedömer att Ali, Erik och Fatima har rätt till sjukpenning ska handläggaren i samråd med dem utreda deras behov av rehabilitering och se till att de åtgärder som de behöver blir genomförda.¹³⁸ I detta ingår att ha kontakt med andra parter, som hälso- och sjukvården samt arbetsgivare om det finns en sådan.¹³⁹ Ali, Erik och Fatima arbetar under snarlika förhållanden men i olika anlitandeformer. Av denna anledning kan deras väg tillbaka till arbete skilja sig åt.

Ali har en pågående men tidsbegränsad anställning. Eftersom han förväntas vara sjukskriven i minst 60 dagar är arbetsgivaren skyldig att senast 30 dagar från det att han blev sjukskriven i samråd med Ali upprätta en plan för hur han ska kunna återgå till arbete.¹⁴⁰ Alis arbetsgivare har också en skyldighet att lämna uppgifter till Försäkringskassan och att genomföra de åtgärder som behövs för att han ska kunna rehabiliteras.¹⁴¹ Handläggaren kontaktar Ali och arbetsgivaren för att utreda hur deras planering ser ut. Exempel på åtgärder som arbetsgivaren kan genomföra kan vara att de anpassar Alis arbetsuppgifter, arbetstider eller arbetsmiljö.¹⁴² Men med de korta anställningar som finns bland gigarbetare finns det en risk att Alis anställning går ut innan arbetsgivaren behöver ta ett rehabiliteringsansvar. Behöver arbetsgivaren ta ett rehabiliteringsansvar så kommer det ändå att vara under en begränsad period på grund av de korta kontrakten. Sannolikheten att Ali får någon rehabilitering är därför liten.

För Eriks del ser det lite annorlunda ut. Erik är bara anställd av egenanställningsföretaget när han har uppdrag som de godkänt fakturan för. Eftersom Erik inte har något avtal om arbete framåt i tiden så har hans arbetsgivare heller inte något rehabiliteringsansvar under den period han är sjuk. I den bemärkelsen är Erik alltså arbetslös, eftersom han inte har någon pågående anställning. Egenanställningsföretaget kan därmed undvika arbetsgivarens skyldighet att upprätta en rehabiliteringsplan eller genomföra några åtgärder för att rehabilitera tillbaka Erik eller förkorta sjukskrivningen. Det gäller oavsett hur mycket Erik har arbetat fram tills han blev sjuk och om egenställ-

¹³⁸ 30 kap. 9 § SFB.

¹³⁹ 30 kap. 10 § första stycket SFB.

¹⁴⁰ 30 kap. 6 § första stycket SFB.

¹⁴¹ 30 kap. 6 a § första stycket SFB.

¹⁴² Försäkringskassan, Vägledning 2015:01, version 16, s. 331.

ningsföretaget har för avsikt att anställa Erik efter att han har blivit frisk.

För egenföretagande Fatima finns inte heller någon arbetsgivare som kan ansvara för hennes rehabilitering. Handläggaren utreder i detta fall med Fatima själv kring hur arbetssituationen ser ut och vad hon ser att hon skulle kunna göra för att underlätta. Men hon bestämmer inte själv hur hennes arbetstider och arbetsmiljö ser ut, trots att hon är egenföretagare. Hur långt varje uppdrag är, i tid och sträcka att cykla, beror på vad hon tilldelas av plattformen. Fatimas möjligheter att få anpassa arbetet i form av kortare arbetspass är små, eftersom det inte finns någon skyldighet för plattformen att se över vad de kan göra för att underlätta för Fatima att återgå till arbete. Även Dalia som är mer fri att välja uppdrag kan ha svårt att anpassa sig om hon inte får någon stöttning av en arbetsgivare.



Dalia stirrar på skärmen framför sig. Hon försöker att kontrollera andningen men känner hur pulsen rusar. Hon ser alla olästa meddelanden som plattformen skickat till henne. Hennes betyg kommer att gå ner eftersom hon inte gjorde klart sitt förra uppdrag i tid. Hon kan inte tänka klart och skulle behöva prata med någon som skulle kunna lugna henne men lägenheten ekar lika tomt som vanligt. Läkaren sa att hon inte skulle arbeta, att hon har en stressreaktion. Men hon kan inte sitta och titta in i sitt tomma kylskåp, hennes sjukpenning är för låg för att hon ska kunna leva på den. Nu måste hon komma i gång och jobba!

Svårigheter att avgöra normal arbetstid kan innebära problem vid deltidssjukskrivningar

Efter att ha blivit av med gipset och genomgått sjukgymnastik känner sig Ali, Erik och Fatima något bättre. Det är inte ovanligt att sjukskrivna får återgå till arbetet successivt. Försäkringskassan kan ge en person tre fjärdedels, halv och en fjärdedels sjukpenning, vilket kan fungera som en successiv återgång till arbetet.¹⁴³ När Försäkringskassan bedömer i vilken omfattning den kan bevilja sjukpenning tittar

¹⁴³ 27 kap. 4 § SFB.

de som huvudregel på hur mycket gigarbetarna avstår från sin normala arbetstid.¹⁴⁴ Den normala arbetstiden är enligt Försäkringskassans vägledning för sjukpenning den faktiska tid som de skulle ha arbetat den aktuella dagen.¹⁴⁵ För en person som har en tillsvidareanställning är det oftast inget problem, eftersom det finns en överenskommen omfattning av anställningen och schema för hur hen ska arbeta. Men det är oklart hur de ska göra i de fall där en person erbjuds arbete med kort varsel. Det är svårt för Ali, Erik och Fatima att kunna säga hur de skulle arbetat. De har inget schema för hur de ska arbeta framöver. Vad är då deras normala arbetstid? Det har stor betydelse för vad Försäkringskassan relaterar arbetsinsatsen till vid deltidssjukskrivning.

Enligt de personer vi intervjuat finns det inte något svar på denna fråga i Försäkringskassans styrande och stödjande dokument, eftersom vad som är normal arbetstid är en olöst rättsfråga. Frågan sätts på sin spets i de fall där en person arbetar på det sätt som Ali, Erik och Fatima gör. Det beror på att Försäkringskassans nuvarande tolkning är att den normala arbetstiden är den omfattning av arbete en persons SGI är baserad på, utifrån den begränsade praxis som finns.¹⁴⁶ För gigarbetarna kan detta falla olika ut eftersom deras SGI inte är baserad på arbete i en reglerad omfattning och eftersom de erbjuds arbete på kort varsel. Våra intervjupersoner uppger att det inte finns någon tydlig reglering eller stöd för hur handläggarna ska tänka, vilket medför en risk för att ärenden hanteras olika. Handläggaren kan exempelvis titta på en period bakåt i tiden och komma fram till en genomsnittlig arbetstid per dag eller utgå från den fastställda årsarbetstiden för att räkna fram normal arbetstid per dag eller vecka. För våra gigarbetare medför det svårigheter att förutse *vilken* arbetstid Försäkringskassan kommer bedöma deras arbetsförmåga i förhållande till, det vill säga vad Försäkringskassan kommer se som deras ordinarie arbetstid. Detta påverkar i förlängningen deras möjlighet att få sjukpenning på deltid och därmed även deras möjlighet att stegvis återgå i arbete.

Försäkringskassan fattar beslut om partiell sjukskrivning när personen antingen meddelar att hen vill arbeta deltid, eller om läkaren sjukskriver personen på deltid och Försäkringskassan sedan får in intyget. Då utreder Försäkringskassan hur personen arbetar eller kommer att

¹⁴⁴ 27 kap. 46 § SFB.

¹⁴⁵ Försäkringskassan, Vägledning 2015:01, version 16, s. 100.

¹⁴⁶ Se t.ex. RÅ 2004 ref. 92 och HFD 2015 ref. 74.

arbeta och relaterar det till den normala arbetstidens omfattning. Men det är svårt för Erik och Ali att veta vilken arbetstid per dag eller vecka de skulle komma att ha. Hur många och hur långa pass kan de arbeta om de ska arbeta exempelvis halvtid? Ali och Erik har sannolikt också låg möjlighet att kunna styra antalet timmar, utan de måste ta arbetspass så som de är utformade av plattformsföretaget. Råkar de arbeta något pass eller timme för mycket finns en risk att de måste betala tillbaka sjukpenningen och att beslutet om sjukpenning ändras.

För Fatimas del ser utredningen lite annorlunda ut. Försäkringskassan utreder med henne i vilken omfattning hon normalt arbetar. Även om det kan variera hur många uppdrag Fatima får, så är hennes möjligheter större att få ett konkret arbetstidsmått per dag eller vecka att förhålla sig till om hon behöver vara deltidssjukskriven. Arbetstidsmålet kommer bara att baseras på hennes egna uppgifter och inte relateras till uppgifter från en arbetsgivare. Men det finns fortfarande en risk att Fatima blir skyldig att betala tillbaka sjukpenning eller att hon får sitt beslut ändrat om hon arbetar mer än hon har rätt till för att få sin partiella sjukpenning.

Osäkra arbetsförhållanden kan göra det svårare att vara sjukskriven på deltid

Svårigheterna att avgöra vad som är en normal arbetstid är inte det enda problemet som kan uppstå för Ali, Erik och Fatima när de behöver vara sjukskrivna på deltid. Ett annat potentiellt problem de kan stöta på är att deras osäkra arbetsförhållanden kan göra det svårt för dem att vara sjukskrivna på deltid.

Låt oss säga att de brutna benen läkt, men inte helt, och att de alla behöver arbeta kortare dagar eller cykla kortare sträckor den tid de arbetar. De klarar ännu inte av den fysiska belastningen så lång tid som de normalt arbetar en dag.

Men det är sannolikt mycket svårt för Ali, Erik och Fatima att kunna påverka sin arbetssituation genom att kräva att få arbeta kortare eller färre uppdrag än vad de erbjuds. Att ställa sådana krav eller tacka nej till ett erbjudet arbete kan dels påverka deras möjligheter att få arbete i framtiden, dels så har plattformsföretaget ingen skyldighet att tillmötesgå dem. De befinner sig i ett underläge där de får ta de pass de erbjuds. Annars kan plattformsföretaget alltid erbjuda någon annan att ta de passen. Men detta innebär också att det kan bli betydligt svårare

för dem att vara deltidssjukskrivna, vilket påverkar både deras möjlighet att få partiell sjukpenning och deras möjlighet att återgå till arbete stegvis.

Vägen tillbaka till arbete

Anställda Ali

Arbetsgivaren kan behöva ta ett ansvar för Alis rehabilitering. Men på grund av Alis korta anställningar kommer arbetsgivaren antingen behöva göra mycket lite eller ingenting alls.

Det kan vara svårt för Ali att vara deltidssjukskriven och få partiell sjukpenning, eftersom det är svårt för Försäkringskassan att bedöma hans normala arbetstid. Samtidigt ger hans osäkra arbetsvillkor honom dåliga förutsättningar att vara deltidssjukskriven med partiell sjukpenning och att stegvis återgå till arbete.

Egenanställda Erik

Erik har ingen arbetsgivare som tar ansvar för hans rehabilitering.

Det kan vara svårt för Erik att vara deltidssjukskriven och få partiell sjukpenning, eftersom det är svårt för Försäkringskassan att bedöma hans normala arbetstid. Samtidigt ger hans osäkra arbetsvillkor honom dåliga förutsättningar att vara deltidssjukskriven med partiell sjukpenning och att stegvis återgå till arbete.

Egenföretagande Fatima

Fatima har ingen arbetsgivare som tar ansvar för hennes rehabilitering.

Fatima kan lättare vara deltidssjukskriven och få partiell sjukpenning, eftersom Försäkringskassan går på hennes egna uppgifter om hur mycket hon brukar arbeta. Men hennes osäkra arbetsvillkor ger henne dåliga förutsättningar att vara deltidssjukskriven med partiell sjukpenning och att stegvis återgå till arbete.

4.2 Ersättningar vid föräldraskap

Gigarbetarna i exemplen ovan har återhämtat sig från sina skador och sjukdomar. I stället ska de bli föräldrar. Vi undersöker gigarbetarnas tillgång till föräldrapenning genom våra exempelpersoner anställde Ali, egenanställda Erik och egenföretagande Fatima. Vi går inte in specifikt på vad som händer med distansarbetande Dalia, eftersom hon bedöms på samma sätt som egenföretagande Fatima, förutsatt att hennes barn är bosatt i Sverige.¹⁴⁷ Vi kommer även att titta på deras tillgång till tillfällig föräldrapenning, vilket är en ersättning föräldrar får när de är hemma från jobbet för att vårda ett sjukt barn.

Alla som blir föräldrar har rätt till föräldrapenning. Föräldrapenning är uppdelat i en bosättningsbaserad del och en arbetsbaserad del. Men i det här kapitlet tittar vi bara på den arbetsbaserade föräldrapenningen. En stor skillnad jämfört med bedömningen av sjukpenningen är att Försäkringskassan inte behöver utreda om personen behöver avstå arbetstid för att hen ska få rätt till föräldrapenning. Tillfällig föräldrapenning förutsätter däremot att föräldern har avstått från arbete för att vårda barnet.

Föräldrapenning lämnas för högst 480 dagar sammanlagt för båda föräldrarna.¹⁴⁸ Föräldrapenningen bedöms olika beroende på hur många dagar föräldrapenning föräldrarna tagit ut. Föräldrapenning

¹⁴⁷ 11 kap. 8 § SFB.

¹⁴⁸ 12 kap. 12 § första stycket SFB.

beräknas normalt efter föräldrarnas SGI.¹⁴⁹ För den utan inkomst finns föräldrapenning på grundnivå.¹⁵⁰ Vi förutsätter vidare att personerna är bosatta i Sverige. För de första 180 dagarna som tas ut för barnet finns ett särskilt villkor som ska vara uppfyllt för att ersättningen ska beräknas enligt SGI. Vi kommer nu att beskriva det lite närmare.

4.2.1 Ersättning under de första 180 dagarna

För att få föräldrapenning på sjukpenningnivå de första 180-dagarna måste föräldern uppfylla *240-dagarsvillkoret*. Det villkoret utgår från en period på 240 dagar i en följd räknat bakåt från barnets födelse eller den beräknade förlossningen. Vilken tid Försäkringskassan utgår ifrån beror på vad som blir mest fördelaktigt för föräldern.¹⁵¹ Villkoret består av två delar. Den första delen är baserad på att föräldern har varit försäkrad för en SGI under de 240 dagarna.¹⁵² Den andra delen innebär att föräldern behöver ha varit försäkrad för en SGI som ger en ersättning på över 180 kronor om dagen under dessa 240 dagar.¹⁵³ Det innebär att föräldern under hela perioden på 240 dagar ska ha haft rätt till en SGI på minst 85 000 kronor per år, vilket motsvarar en månadsinkomst på cirka 7 000 kronor. Föräldrapenning de första 180 dagarna baseras på SGI om 240-dagarsvillkoret är uppfyllt.¹⁵⁴ Om villkoret inte är uppfyllt betalas ersättningen på grundnivå ut, vilket motsvarar 250 kronor om dagen. Detsamma gäller om föräldern har en SGI som ger en lägre ersättning än 250 kronor per dag vid hel föräldrapenning.¹⁵⁵

¹⁴⁹ 12 kap. 21 § och 22 § första stycket SFB.

¹⁵⁰ 12 kap. 23–24 §§ SFB.

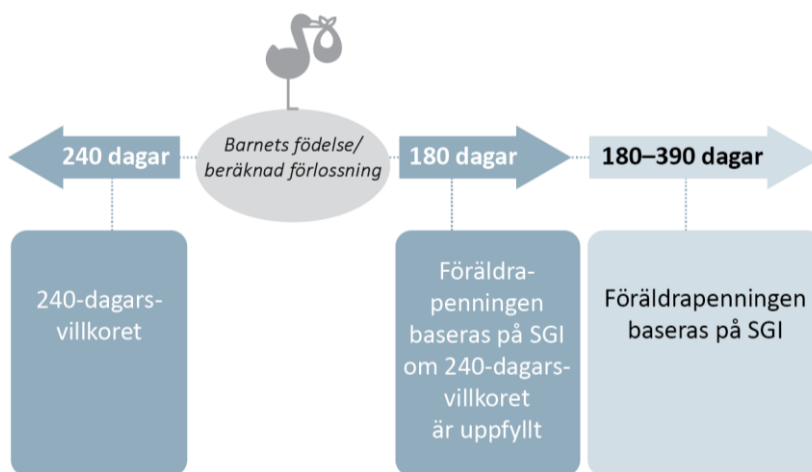
¹⁵¹ Försäkringskassan, *Föräldrapenning*. Vägledning 2002:1, version 18, s. 42.

¹⁵² 12 kap. 35 § 1 SFB.

¹⁵³ 12 kap. 35 § 1 jämförd med 12 kap. 24 § andra stycket SFB.

¹⁵⁴ 12 kap. 35 § 1 jämförd med 12 kap. 21 § SFB.

¹⁵⁵ 12 kap. 35 § 2 SFB.



Efter 180 dagar och upp till 390 dagar baseras föräldrapenningen på SGI utan hinder av 240-dagarsvillkoret.¹⁵⁶ Föräldrar kan även efter de 390 dagarna ta ut ytterligare 90 dagar föräldrapenning, men då bara på en lägstnivå om 180 kronor om dagen.¹⁵⁷

Fatima tjänar cirka 15 000 i månaden och har arbetat i över ett år när hennes barn föds. Hon har därmed uppfyllt 240-dagarsvillkoret eftersom hon både arbetat 240 dagar i följd innan barnets födelse och varit försäkrad för en SGI på mer än 180 kronor om dagen. De första 180 dagarna hon tar ut föräldrapenning får hon en ersättning baserad på sin SGI. Hade hon tjänat mindre hade hon i stället fått en ersättning på grundnivå. Efter 180 dagar baseras hennes föräldrapenning helt på SGI eller på grundnivå ifall hon inte har en SGI som överstiger grundnivån. Det spelar alltså ingen roll längre om hon arbetade 240 dagar innan barnet föddes utan Försäkringskassan baserar föräldrapenningen enbart på hennes SGI. För Fatimas del blir det troligen ingen skillnad om hon inte fått ett annat jobb med en annan lön under tiden.

¹⁵⁶ 12 kap. 39 § 1 och 41 § SFB.

¹⁵⁷ 12 kap. 39 § 2 SFB.

Det kan vara svårt att ha en sammanhängande inkomst för gigarbetare



Erik tittar in i sin dotters ögon. Hennes lilla hand kramar hans finger. Det kommer att bli tufft att vara föräldraledig med henne den närmsta tiden. Han hade aldrig trott att den där månaden i våras då han blev utan arbete skulle påverka så mycket. Nu får han bara föräldrapenning på grundnivå. Det är hälften av vad hans kompis får trots att de brukar jobba lika mycket.

Precis som vid bedömningen av SGI så kan det uppstå situationer där det kan bli svårt för Försäkringskassan att anta att en förälder kommer ha eller har haft en sammanhängande inkomst under en längre period. En förälder måste också ha haft inkomst av arbete som överstiger inkomstgränsen, det vill säga varit försäkrad för en SGI på minst 180 kronor om dagen, i en följd under 240-dagarsperioden.¹⁵⁸ Våra intervjupersoner säger att handläggarna tolkar detta som att personen ska ha haft denna inkomst varje månad. En månad utan inkomst kan innebära att föräldern inte är försäkrad för en SGI under hela 240-dagarsperioden.

Den som däremot arbetat mer än sex månader och har rätt till en SGI före dag 240 kan ha lättare att uppfylla villkoret. Detsamma gäller om en person kvalificerar sig för en SGI någon gång under 240-dagarsperioden och sedan avbryter arbete. Det beror på att man kan befinna sig i en situation som skyddar SGI, till exempel graviditet. Den som är gravid kan avbryta eller inskränka förvärvsarbete inom sex månader före beräknad förlossning eller födelse och få sin SGI beräknad på den inkomst som gällde före detta.¹⁵⁹ Det finns också ett generellt efterskydd på tre månader för alla som avbryter sitt arbete.¹⁶⁰ Erik börjar jobba när han får reda på att han ska bli pappa, cirka 240 dagar före födseln. Han befinner sig därför inte i ett SGI-skydd eftersom han inte har en tidigare SGI att skydda.

¹⁵⁸ 12 kap. 35 § 1 SFB.

¹⁵⁹ 26 kap. 14 § SFB.

¹⁶⁰ 26 kap. 18 § SFB.

Det generella efterskyddet på tre månader gäller enbart när en person *helt* avbryter arbetet och inte när hen minskar sin arbetsinsats. Försäkringskassan definierar att helt avbryta arbete som när en person inte arbetar eller inte kan antas arbeta under en hel månad.¹⁶¹ Ali har arbetat mer än sex månader redan före dag 240. Han omfattas därför av det generella efterskyddet om han inte arbetar en period. Om Ali bara arbetar mindre och har en lägre inkomst en månad avbryter han inte sitt förvärvsarbete helt, och kan därför inte dra fördel av efterskyddet.

Kravet på att vara försäkrad i en följd kan därför bli svårt att uppfylla för den som arbetar oregelbundet och har en varierande inkomst, även om hen har hunnit arbeta en längre tid 240 dagar före. En månad med låg inkomst, under 7 000 kronor, kan göra att Ali inte når upp till inkomstkravet. Eftersom han inte helt avbrutit sitt arbete är hans SGI inte skyddad. Det gäller även om Ali sett till hela 240-dagarsperioden har haft en väsentligt högre inkomst. Denna reglering kan leda till problem för de som arbetar oregelbundet.

240-dagars villkoret bör inte bli ett problem för egenföretagande Fatimas tillgång till föräldrapenning

Fatima bör under uppbyggnadsskedet ha betydligt lättare att uppfylla 240-dagarsvillkoret, även om hennes tillgång på arbete och hennes inkomst är lika svår att förutse som Eriks och Alis. Om hon hade startat sitt företag och börjat arbeta i det senast 240 dagar före den beräknade förlossningen eller barnets födelse är hon kvalificerad för en SGI. Det beror på att Försäkringskassan förutsätter att hon som egenföretagare kommer att fortsätta arbeta. Fatima behöver inte leva upp till samma krav som Erik och Ali gällande sina månadsinkomster. Fatima har en SGI baserad på en jämförelseinkomst, vilket gör att hon är försäkrad för en inkomst som motsvarar vad en anställd med samma arbetsuppgifter hade tjänat.¹⁶² Om Fatima säger att hon arbetar heltid kommer den inkomst hon är försäkrad för sannolikt med god marginal överstiga 85 000 kronor per år.

Det räcker att Fatima säger att hon har arbetat, så har hon varit försäkrad för den inkomsten. Handläggaren kommer sannolikt inte kontrollera hur många timmar hon har utfört uppdrag och vad hon har haft för inkomst varje månad. Eftersom Fatima är egenföretagare

¹⁶¹ Försäkringskassan, Vägledning 2004:5, version 16, s. 136–137.

¹⁶² 25 kap. 9 § SFB.

finns det ingen arbetsgivare att kontrollera med, vilket gör att Försäkringskassan går på hennes egna uppgifter om i vilken omfattning hon arbetat. Det kan göra det lättare för Fatima att få föräldrapenning än det är för Erik och Ali. Om hon däremot inte längre befinner sig i ett uppbyggnadsskede behöver hennes inkomst överstiga 85 000 kronor per år. Gör den inte det uppfyller hon inte längre 240-dagarsvillkoret.

4.2.2 Goda förutsättningar att kombinera arbete och föräldrapenning

När barnen blivit lite större vill Ali, Fatima och Erik arbeta deltid och vara föräldralediga på deltid. När Försäkringskassan bedömer i vilken omfattning gigarbetarna har rätt till föräldrapenning utgår de från *normal arbetstid*.¹⁶³ Normal arbetstid är arbetstiden i en heltidstjänst, vilket bestäms av kollektivavtalet i den aktuella branschen.¹⁶⁴ Till skillnad från bedömningen av rätten till sjukpenningen utgår Försäkringskassan vid denna bedömning från en heltidstjänst, oavsett vilken omfattning av arbete SGI är baserad på. För de som inte omfattas av något kollektivavtal utgår Försäkringskassan från att en hel-tid är 40 timmar per vecka.¹⁶⁵

Att föräldrapenningen är knuten till en normal arbetstid innebär att föräldrar som inte arbetar eller som arbetar i låg omfattning kan få föräldrapenning för den tid som de inte arbetar. De behöver alltså inte minska sin arbetstid för att de ska anses avstå förvärvsarbete, utan det räcker med att avstå arbete i relation till ett heltidsarbete.¹⁶⁶ Utifrån detta bör de ha goda möjligheter att kombinera deltidarbete med föräldraledighet, trots att deras arbetsutbud kan vara lågt. De kan till exempel arbeta 20 timmar i veckan och vara föräldralediga 20 timmar i veckan.

¹⁶³ 12 kap. 9 § SFB.

¹⁶⁴ Försäkringskassan, Vägledning 2002:1, version 18, s. 60.

¹⁶⁵ Försäkringskassan, Vägledning 2002:1, version 18, s. 60 och 5 § arbetstidslagen (1982:673).

¹⁶⁶ Försäkringskassan, Vägledning 2002:1, version 18, s. 61.

Föräldrapenning

Anställda Ali

En låg inkomst och ett oregelbundet arbete kan leda till att Ali har svårt att nå 240-dagarsvillkoret. Han kan antingen ha en inkomst som är för låg eller det kan vara svårt att konstatera att inkomsten gäller i en följd under hela perioden.

Egenanställda Erik

En låg inkomst och ett oregelbundet arbete kan leda till att Erik har svårt att nå 240-dagarsvillkoret. Han kan antingen ha en inkomst som är för låg eller det kan vara svårt att konstatera att inkomsten gäller i en följd under hela perioden.

Egenföretagande Fatima

Fatima bör ha lätt att visa att hon uppfyller 240-dagarsvillkoret. Befinner hon sig i uppbyggnadsskedet är det lätt för henne att visa på att hon är försäkrad för minst 180 kronor per dag. Om hon inte längre befinner sig i ett uppbyggnadsskede behöver hennes inkomst nå upp till minst 85 000 kronor per år.

4.2.3 Tillfällig föräldrapenning

Om våra gigarbetares barn sedan blir sjuka kan gigarbetarna få ersättning om de behöver avstå arbete för att vårda barnen.¹⁶⁷ Förmånen kallas ofta VAB, vård av sjukt barn, men i lagstiftningen heter den *tillfällig föräldrapenning*. För att Ali, Erik och Fatima ska ha rätt till

¹⁶⁷ 13 kap. 2 § SFB.

tillfällig föräldrapenning behöver Försäkringskassan bedöma om de behöver avstå från att arbeta när deras barn är sjuka.¹⁶⁸

De tjänstepersoner som vi har intervjuat säger att handläggningen av den tillfälliga föräldrapenningen i hög grad är automatiserad. Det innebär att de allra flesta ansökningar tas hand om maskinellt och beslut fattas automatiskt enligt den sökandes uppgifter. Det kan bli aktuellt att manuellt handlägga en ansökan om tillfällig föräldrapenning om en person till exempel

- saknar SGI eller om Försäkringskassan behöver utreda SGI
- söker för över tolv timmar en dag
- är inskriven på Arbetsförmedlingen
- säger i sin ansökan att hen är arbetslös.

För den som erbjuds arbete på kort varsel behöver Försäkringskassan ta ställning till om de har tackat nej till något erbjudet arbete. Om det inte finns någon uppgift kring hur personen skulle arbetat kan handläggaren utgå från hur personen arbetat en tidigare jämförbar period.¹⁶⁹ Men det finns ingen närmare beskrivning av hur lång en tidigare jämförbar period är eller hur Försäkringskassan ska göra denna bedömning.

Våra intervjupersoner säger att Försäkringskassan i de allra flesta fall bedömer att personer som arbetar oregelbundet har behövt avstå arbete. Men det finns ett stort bedömningsutrymme i hur Försäkringskassan ska komma fram till omfattningen av hur mycket personen avstått från arbete i de fall personen arbetar på det sätt Ali och Erik gör. Det gör bland annat att gigarbetarna får svårt att förutse vilken ersättning de kan förvänta sig när de är hemma med ett sjukt barn. Kommer Försäkringskassan att hantera ansökan automatiskt, eller kommer de behöva utreda mer? Med vem utreder de, och vad får de för uppgifter? Om de tittar hur de arbetat bakåt i tiden, vilken period utgår de från?

¹⁶⁸ 13 kap. 16 § SFB.

¹⁶⁹ Försäkringskassan, *Tillfällig föräldrapenning*. Vägledning 2016:2, version 7, s. 21 och prop. 1986/87:69, *Om förbättrad kompensation vid korttidssjukdom och vid tillfällig vård av barn*, s. 34.

Årsarbetstiden kan påverka hur stor den arbetstidsberäknade ersättningen blir

Tillfällig föräldrapenning ska som huvudregel arbetstidsberäknas, på samma sätt som sjukpenning för de som inte har rätt till sjuklön.¹⁷⁰ Att ersättningen arbetstidsberäknas innebär att den betalas ut för den tid som en person skulle ha arbetat.¹⁷¹ Att tillfällig föräldrapenning är en arbetstidsberäknad ersättning innebär att den årsarbetstid som Försäkringskassan har fastställt kan påverka hur stor ersättningen blir per timme eller dag. Årsarbetstiden är det antal timmar eller dagar som en person kan förväntas arbeta per år.¹⁷² Det beror på att summan av SGI ska delas med den årsarbetstid som Försäkringskassan har fastställt.¹⁷³

I första hand utgår Försäkringskassan från vad som står i personens kollektivavtal, anställningsavtal eller schema när myndigheten beräknar en årsarbetstid.¹⁷⁴ För de som arbetar oregelbundet får Försäkringskassan i stället beräkna årsarbetstiden utifrån personens egna uppgifter om hur mycket de normalt arbetar och uppgifter om tidigare inkomster.¹⁷⁵ I våra intervjuer framkommer att det kan leda till svårigheter. Svårigheterna för Försäkringskassan kan bestå i att få in uppgifter kring hur många timmar personen har arbetat under den period som myndigheten har inkomstuppgifter för. Dessa situationer kan uppstå när arbetsgivaren inte har uppgifter om hur många timmar personen har arbetat eller om arbetsgivaren inte lämnar in några uppgifter överhuvudtaget. I dessa situationer kan handläggaren hämta månadsuppgifter från Skatteverket. Men dessa uppgifter säger bara vilken inkomst personen har haft. Utifrån det måste handläggaren sedan försöka få individen att uppskatta hur många timmar som hen normalt arbetar.

Handläggaren måste registrera en årsarbetstid i samband med att hen fattar ett beslut om SGI. Men årsarbetstid är inte relevant för alla förmåner. Enligt en intervjuperson finns en risk att handläggaren registrerar en årsarbetstid utan att utreda tillräckligt eftersom det inte påverkar bedömningen av den förmån handläggaren utreder om en

¹⁷⁰ 13 kap. 34 § SFB.

¹⁷¹ 28 kap. 3 § SFB.

¹⁷² 25 kap. 26 § SFB.

¹⁷³ 28 kap. 13–14 §§ SFB.

¹⁷⁴ Prop. 1986/87:69, *Om förbättrad kompensation vid korttidssjukdom och vid tillfällig vård av barn*, s. 30.

¹⁷⁵ Prop. 1986/87:69, s. 32.

person ska få just då. Men det kan påverka framtida bedömningar, som vid tillfällig föräldrapenning eller om personen ska få arbetstidsberäknad sjukpenning.

Arbetsgivarens uppgifter kan bli avgörande för utredningen

Ali har en visstidsanställning på tio timmar per vecka. Dessa tio timmar ingår i beräkningen av hans årsarbetstid. Men Ali arbetar också extra. Som huvudregel ska mertid och övertid inte räknas med i årsarbetstiden. Men det kan ingå om arbetet sker så regelbundet att det mer liknar en persons ordinarie arbetstid.¹⁷⁶ I Alis fall hade handläggaren troligen bedömt att han i genomsnitt arbetar ungefär halvtid.

Handläggaren behöver bedöma om det är rimligt att Ali skulle ha avstått från att arbeta genom att utreda med Ali själv eller med arbetsgivaren. Våra intervjuer visar att det kan vara svårt för handläggaren att få uppgifter från arbetsgivaren om hur personer som arbetar oregelbundet skulle ha arbetat. Arbetspass kan ha strukits och plockats bort när personen är hemma för att vårda sjukt barn.

Erik drabbas av samma problem. Men där uppstår även frågan vem handläggaren ska vända sig till. Erik tar uppdragen via plattformen, men Erik är anställd via egenanställningsföretaget. Om handläggaren inte kan få in uppgifter om hur Ali eller Erik skulle arbetat så kan de få ersättning efter hur de har arbetat en tidigare jämförbar period. Då blir det avgörande vilken period handläggaren utgår från och hur Ali och Erik har arbetat under den perioden.

Egenföretagare lämnar själva uppgifter till Försäkringskassan. För Fatima, som är egenföretagare, finns det ingen arbetsgivare för Försäkringskassan att kontrollera med. Handläggaren utgår därför från de uppgifter hon lämnat på sin ansökan. Troligtvis skulle handläggaren inte ens få någon uppgift om att Fatima arbetar oregelbundet och tar uppdrag på kort varsel, eftersom hon är egenföretagare och själv uppger hur många timmar hon skulle arbetat och hur många timmar hon har avstått för att vårda barn. Det kan vara fördelaktigt för Fatima att arbeta under helgerna då många beställer hem mat. Det kan däremot leda till att hennes ansökan om tillfällig föräldrapenning inte hanteras automatiskt utan hamnar hos en handläggare. När handläggaren tittar

¹⁷⁶ Prop. 1986/87:69, s. 31.

på hennes ansökan kan Fatima behöva motivera varför hon har valt att arbeta de tider hon har ansökt om tillfällig föräldrapenning för.

Tillfällig föräldrapenning

Anställda Ali

Alis ersättning kommer att bero på Försäkringskassans utredning av hans årsarbetstid och hans planerade arbete. Arbetsgivaren kan påverka Försäkringskassans utredning av hur Ali skulle ha arbetat. Men det kan vara svårt att få uppgifter från arbetsgivaren.

Egenanställda Erik

Eriks ersättning kommer att bero på Försäkringskassans utredning av hans årsarbetstid och planerat arbete. Arbetsgivaren kan påverka Försäkringskassans utredning av hur han skulle ha arbetat. Men det kan vara svårt att få uppgifter från arbetsgivaren.

Egenföretagande Fatima

Försäkringskassan utgår ifrån Fatimas egna uppgifter när de utreder hennes rätt till tillfällig föräldrapenning.

5 Diskussion

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) vill synliggöra det som behöver synas inom socialförsäkringsområdet. Gigarbetande matbud syns tydligt med sina färgglada lådor när de åker runt på våra gator. Men deras arbete och vilka konsekvenser arbetet får för den enskilde gigarbetaren och för deras tillgång till socialförsäkringen behöver synliggöras. Det är särskilt viktigt att uppmärksamma denna grupp eftersom personerna som arbetar som gigarbetare på flera olika sätt kan befinna sig i en utsatt situation på arbetsmarknaden. Gigarbetare kan antingen helt sakna arbetsgivare eller ha en arbetsgivare som endast tar ett begränsat arbetsgivaransvar. Samtidigt är ofta arbetsmiljöriskerna stora, och mycket tyder på att gigarbetarna är underrepresenterade i socialförsäkringen.

Tidigare litteratur beskriver att gigarbetare inte täcks av socialförsäkringen.¹⁷⁷ Men våra resultat visar att det inte finns några hinder i reglerna som gör att gigarbetare, bara på grund av att de är gigarbetare, inte omfattas av den arbetsbaserade delen av socialförsäkringen. Däremot försämrar gigarbetarnas oregelbundna arbete deras möjlighet att få ersättning från socialförsäkringen. Det är nämligen svårt för dem att förutse hur många uppdrag de får och när de får dem. Det gör det svårt att kunna anta att arbetet är varaktigt, vilket är ett krav för att ha rätt till en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) som i sin tur är en förutsättning för att exempelvis få sjukpenning eller inkomstbaserad föräldrapenning. För många kommer kvalifikationskraven inte att vara några problem. Men de som är nya på arbetsmarknaden, eller har haft uppehåll i sitt arbete, kan få problem. För samtliga gigarbetare gäller också att ersättningen från socialförsäk-

¹⁷⁷ Se tex: Palm J. *De oorganiserade. Gigeconomien och den fackliga anslutningen*. LO, 2018, s. 7; Forte, *Arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gigeconomien, En kunskapsöversikt*. s. 32.

ringen riskerar att inte kompensera dem för deras förlorade arbetsinkomst på ett korrekt sätt.

Tyvärr finns det inga säkra uppskattningar av hur stor gigekonomin är. Det går därmed inte att veta hur många det är som kan drabbas av problem som specifikt har att göra med gigarbetet. Det är också svårt att uppskatta de samhällsekonomiska effekterna av gigarbete, till exempel när det gäller den framtida användningen av socialförsäkringen. Det gör att vi endast kan diskutera situationer som utmanar principerna i socialförsäkringens konstruktion. Vi kan inte avgöra hur stora eller kostsamma konsekvenserna kan vara.

Utifrån vår undersökning fördjupar vi oss i följande övergripande slutsatser:

- Socialförsäkringen är konstruerad för andra typer av arbete än gigarbete.
- Gigarbetare tar sällan del av socialförsäkringen.
- Otryggheten för gigarbete uppstår på arbetsmarknaden och bör inte lösas inom socialförsäkringen.

5.1 Socialförsäkringen är konstruerad för andra typer av arbete

När samhället och arbetsmarknaden förändras påverkas också socialförsäkringen, eftersom skyddet som försäkringen kan ge påverkas av villkoren på arbetsmarknaden. Om socialförsäkringen och arbetsmarknaden inte samspelar riskerar vissa grupper att stå utanför eller inte täckas tillräckligt av försäkringen. För att behålla förtroendet för försäkringen är det viktigt att de som behöver försäkringen uppfattar att den har en bra täckningsgrad och rimliga ersättningsvillkor.¹⁷⁸

Plattformsarbete, det vill säga arbete som förmedlas via digitala plattformar, är nytt. Det är däremot inte gigarbete, det har alltid funnits anlitandeformer som liknar dagens gigarbete. Men socialförsäkringen utformades för en arbetsmarknad med tillsvidareanställningar. Den konstruktionen var möjlig eftersom arbetslivet till stor del har bestått av den typen av arbeten.¹⁷⁹ Näringslivet har varit

¹⁷⁸ SOU 2015:21, *Mer trygghet och bättre försäkring*, s. 236.

¹⁷⁹ SOU 2020:6, *En begriplig och trygg sjukförsäkring med plats för rehabilitering*, s. 244.

dominerat av stora företag inom industrin och fackförbunden var starka.¹⁸⁰ Det oregelbundna arbetet har däremot inte helt lämnats utanför försäkringen. Det har hanterats med olika undantag i regelverken och i tillämpningen av regelverken.

Den arbetsbaserade delen av socialförsäkringen påverkas av den försäkrades arbete, vilket gör att osäkra arbetsförhållanden kommer att leda till osäkra försäkringsförhållanden. En låg inkomst kommer till exempel att leda till låg ersättning. Detta är inte ett exempel på när försäkringens konstruktion inte fungerar, utan snarare en avsiktlig konsekvens, som följer av hur försäkringen är konstruerad. Vi ser detsamma när det gäller sporadiskt arbete. Den arbetsbaserade delen av försäkringen är tänkt att ersätta de som försörjer sig på att arbeta för förlorad inkomst. Det är inte meningen att de som inte arbetar, eller inte arbetar tillräckligt mycket, ska få någon ersättning. I lagstiftningen har det reglerats att det är de som arbetar sex månader i följd som ska ha rätt till en SGI, vilket är en förutsättning för de arbetsbaserade förmånerna.

Till skillnad från de avsiktliga konsekvenserna på grund av försäkringens konstruktion uppstår även oavsiktliga konsekvenser. Ett exempel på en oavsiktlig konsekvens är de fall där personer arbetar sex månader i följd, men ändå inte får rätt till ersättning. Regleringen kring arbete sex månader i följd innebär att vissa personer, som gigarbetare, kan få svårt att uppfylla kraven för att ha rätt till en SGI. För dessa personer blir det avgörande hur Försäkringskassan kontrollerar deras arbete och vad de själva kan komma med för underlag kring sitt arbete. De problem som uppstår handlar framför allt om att individen behöver kunna ta fram underlag som gör det möjligt att anta att hen har framtida arbete.

5.1.1 Det är svårt att tillämpa inkomstbortfallsprincipen för gigarbetare

En central del av hur socialförsäkringen är konstruerad är inkomstbortfallsprincipen, det vill säga att försäkringen ska kompensera för förlorad inkomst. Det är på grund av denna princip som ersättningar i första hand ska baseras på framtida inkomster. Principen bygger på ett antagande om vad den försäkrade skulle ha haft för inkomst om

¹⁸⁰ Palm J., *De oorganiserade. Gigekonomin och den fackliga anslutningen*. LO, 2018, s. 5.

hen inte skulle ha blivit sjuk eller av någon annan anledning inte kan arbeta. Detta antagande är mycket svårt att göra för de som arbetar oregelbundet. Eftersom det inte går att förutse framtida inkomster fungerar inkomstbortfallsprincipen dåligt för gigarbetare.

Svårigheterna att förutse arbete och inkomst kan både leda till att gigarbetaren inte uppfyller kraven för att få en SGI fastställd och att den inte motsvarar det faktiska inkomstbortfallet.

Anställda som arbetar oregelbundet riskerar att inte få inkomstbortfallet korrekt ersatt

Det finns alternativa regler för de vars framtida inkomster inte går att förutse, de får i stället ersättning baserad på hur de tidigare har arbetat. För många speglar den uppskattningen sannolikt hur de också har tänkt arbeta framöver. Men för vissa kommer det tidigare arbetet inte att stämma överens med det planerade framtida arbetet. Både mängden arbete och inkomster kan variera. Speciellt problematiskt för individen blir det såklart när ersättningen baseras på en lägre inkomst än deras planerade framtida inkomster.

Uppbyggnadsskedet är inte anpassat till egenföretagande gigarbetare

Många gigarbetare är egenföretagare, och även egenföretagare är en grupp som inte kan visa på framtida arbetsinkomster. De bedöms också generellt utifrån tidigare inkomster. Men det finns ett undantag under de första tre åren som företaget finns, det så kallade uppbyggnadsskedet. Tanken bakom undantaget är att egenföretagare behöver tid att etablera sitt företag. Även uppbyggnadsskedet är dåligt anpassat för gigarbetare. Kvalificerade digitala gigarbetare kan möjligen utnyttja den tiden för att bygga upp en uppdragsportfölj, få bra omdömen och skapa kontakter. Det är däremot svårt att se att lokala och fysiska gigarbetare kan bygga upp sitt företag. Deras möjligheter att få uppdrag ökar förvisso i takt med att de får bättre betyg från kunderna. Men i övrigt kan de inte påverka sin möjlighet att få fler eller bättre betalda uppdrag. Det betyder att den uppbyggnad av företaget som uppbyggnadsskedet är tänkt att kompensera för inte finns. Det visar också att gigarbetare som arbetar lokalt och fysiskt på många sätt snarare arbetar på ett sätt som liknar arbetstagare än som egenföretagare.

Under uppbyggnadsskedet ersätts egenföretagare utifrån en jämförelseinkomst. Jämförelseinkomsten är en uppskattning av vad en anställd heltidsarbetare i den verksamhet som individen är verksam i skulle få. Men många gigarbetare kan varken i inledningen av sin verksamhet eller på längre sikt räkna med att få inkomster liknande en anställd. Det leder sannolikt till att många gigarbetande egenföretagare skulle bli överkompenserade om de beviljades ersättning. Det är fördelaktigt för den enskilde, men det skapar problem för socialförsäkringen, eftersom det kan leda till extra kostnader. För individen kan det innebära att det är stor skillnad vilken ersättning hen får beroende på om personen är i uppbyggnadsskede eller efteråt.

Problemen kan leda till både under- och överkompensation

Problemen med inkomstbortfallsprincipen för gigarbetare kan alltså slå åt två håll. En försäkrad kan både få för mycket eller för lite, och båda leder till problem. För lite ersättning är ett problem för individen, medan för mycket ersättning på sikt blir ett problem för socialförsäkringen. Om försäkringen inte ersätter det som den är tänkt att ersätta kan det skapa problem med legitimitet och rättvisa. De individer som får för lite kan inte lita på att försäkringen täcker inkomstbortfallet. Att vissa får för mycket kan skapa en känsla av att systemet inte är rättvist.

5.1.2 Gigarbetare har liknande arbetssituation men olika anlitandeformer

En central del av ett rättssäkert samhälle är att lika fall behandlas lika i kontakten med myndigheterna. Det är en fråga som handlar om att motverka diskriminering, men också om att medborgare ska kunna förutse resultatet av sin kontakt med myndigheterna. Gigarbetare kan trots lika arbetssituationer ha olika anlitandeformer, vilket gör att tillämpningen av socialförsäkringen ser olika ut.

Det är inte alltid lätt att avgöra om någon är anställd eller egenföretagare. Olika myndigheter behöver göra den bedömningen och utifrån sina olika uppdrag landar de inte alltid i samma slutsats. Skatteverket behöver avgöra anlitandeform för att beskattningen ska vara korrekt. Försäkringskassan behöver ta ställning till anlitandeformen när någon

har sökt en ersättning. Och Arbetsmiljöverket behöver ta ställning till anlitandeformen i samband med inspektioner av arbetsmiljön.

Försäkringskassans arbetsrättsliga bedömning baseras på den bedömning som Skatteverket har gjort

Vår undersökning visar att det spelar stor roll vilken anlitandeform som Försäkringskassan anser att gigarbetaren har när myndigheten bedömer deras ansökan om en förmån. Det innebär att Försäkringskassan också behöver göra en arbetsrättslig bedömning, det vill säga att bedöma om personen är anställd eller egenföretagare. Men våra intervjupersoner anser att det saknas stöd i hur den arbetsrättsliga bedömningen ska göras i de styrande och stödjande dokumenten för handläggaren. Det för med sig att handläggaren oftast följer den bedömning som tidigare har gjorts av Skatteverket i stället för att göra en egen bedömning.

Det är bekymmersamt om gigarbetare klassificeras fel, eftersom anställda och egenföretagare behandlas olika i socialförsäkringen. Däremot har klassificeringen ofta inte samma betydelse för Skatteverkets arbete, eftersom beslut om beskattning inte skiljer sig åt i samma utsträckning mellan inkomst av tjänst och inkomst av näringsverksamhet. Därför kan det uppstå problem vid tillämpningen av socialförsäkringen om Skatteverkets klassificering används utan att Försäkringskassan gör en egen arbetsrättslig bedömning.

Men enligt oss är det också problematiskt om Försäkringskassan bedömer anlitandeform annorlunda än Skatteverket. Handläggaren på Försäkringskassan kan till exempel upptäcka att personen är en falsk egenföretagare, det vill säga en egenföretagare som arbetar under anställningsliknande förhållanden. Men om handläggaren agerar utifrån den informationen skulle det innebära att Försäkringskassan klassar personen som anställd fast hen har ett registrerat bolag och saknar en arbetsgivare. Handläggaren på Försäkringskassan kan också stöta på egenanställda som arbetar under förhållanden som liknar egenföretagare. Även där uppstår problem eftersom personen då blir klassad som egenföretagare trots att hen saknar ett registrerat bolag.

I många andra länder har frågan om hur gigarbetare ska klassas, som anställda eller egenföretagare, avgjorts i domstol. Vi har ännu inte haft något sådant fall i Sverige. I bästa fall skulle ett sådant avgörande kunna tydliggöra var gränserna mellan olika anlitandeformer ska gå.

Egenanställda befinner sig mitt emellan anställd och egenföretagare

De plattformsföretag som inte vill anställa och som heller inte kan eller vill anlita egenföretagare, kan använda sig av egenanställda. Det förekommer att egenanställningsföretaget och plattformsföretaget har ett samarbete eller samma ägare. Gigarbetarna bedöms då av Skatteverket och därmed också av Försäkringskassan som anställda, även om de på många sätt arbetar som egenföretagare. Däremot får de inte de fördelar som egenföretagare har. Till exempel förutsätter handläggarna på Försäkringskassan varaktigheten i en egenföretagares arbete. Det gör att handläggaren ofta kan anta att de har arbete sex månader i följd, och att de har en jämförelseinkomst under de första tre åren.

Många gigarbetande egenanställda kan också sakna de fördelar som finns med en anställning, till exempel en arbetsgivare som kan intyga uppgifter åt Försäkringskassan eller som tar ansvar för arbetsmiljön. Egenanställda hamnar i en särskilt problematisk situation när det gäller arbetsgivaransvaret. Försäkringskassan bedömer dem i de flesta fall som anställda. Men deras arbetsmiljö granskas inte alltid av Arbetsmiljöverket. Det förekommer arrangemang där den egenanställda anmäler sitt uppdrag till ett egenanställningsföretag efter att uppdraget är utfört. I de fallen anses inte egenanställningsföretaget ha arbetsgivaransvar och granskas inte av Arbetsmiljöverket.¹⁸¹ Detta blir ett mellanting där myndigheter gör olika bedömningar av gigarbetarens arbetssituation. Egenanställda riskerar därmed sakna de skydd som finns för andra grupper på arbetsmarknaden.

¹⁸¹ Arbetsmiljöverket *Återrapportering – regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*. 2020.

5.1.3 Socialförsäkringen fungerar bättre om det finns en arbetsgivare

Socialförsäkringen fungerar bättre om någon tar ett arbetsgivaransvar, och därmed till exempel arbetsmiljöansvar, sjuklöneansvar och rehabiliteringsansvar. Försäkringen är uppbyggd kring att den som är sjuk ska få hjälp att återgå till sitt arbete och få hjälp med rehabilitering. Den som inte har en arbetsgivare kan få en svårare väg tillbaka till arbete än den som har en arbetsgivare. Det betyder inte nödvändigtvis att personen blir helt utan ersättning. Men det är avgörande för gigarbetarna att de har en arbetsgivare som tar arbetsgivaransvar för att sjukförsäkringen ska fungera som den är tänkt.¹⁸² Försäkringskassan får också svårare att ge personer förutsättningar att komma tillbaka till arbete om det inte finns en arbetsgivare som tar arbetsgivaransvar.

Försäkringen är samtidigt anpassad till att inte alla har en arbetsgivare, exempelvis egenföretagare. Men dessa regler är utformade för traditionella egenföretagare, som har ett större utrymme än gigarbetare att anpassa sitt arbete utifrån sina förutsättningar. Till exempel kan en traditionell egenföretagare ändra inriktning på företaget eller välja bort vissa uppdrag. Det är däremot ofta plattformsföretaget som kontrollerar en gigarbetares arbetsuppgifter, och gigarbetare har små möjligheter att anpassa eller förändra sitt arbete. En gigarbetande egenföretagare har inte alltid utrymme att själv ta det ansvar som behövs för att komma tillbaka till arbetet på ett hälsosamt sätt.

Avsaknaden av en arbetsgivare som arbetar förebyggande med arbetsmiljön riskerar att leda till att fler blir sjuka och skadade. Men gigarbetare riskerar också att ha svårare att komma tillbaka till arbetet än anställda som har en aktiv arbetsgivare eller egenföretagare inom branscher där det går att anpassa arbetet. Personer som saknar stöd att komma tillbaka till arbete efter en sjukskrivning riskerar att hamna i långtidssjukskrivningar vilket både är kostsamt för samhället och påverkar individerna negativt.

¹⁸² ISF, *Tidsbegränsade anställningar och sjukförsäkringen*. Rapport 2016:1 AR, s. 31–32.

Ett aktivt arbetsgivaransvar är viktigt men tas sällan av plattformsföretagen

Det bristande arbetsgivaransvaret är ett problem eftersom socialförsäkringen fungerar bäst om någon tar ett arbetsgivaransvar. Men det är även ett större problem som hänger samman med att gigarbetare ofta är utsatta för arbetsmiljörisker och behöver en aktiv arbetsgivare som tar ansvar för att åtgärda och hantera arbetsmiljön. Under 2022 föreslog en statlig utredning möjliga sätt att komma till rätta med bristen på arbetsgivaransvar. Ett förslag är att skapa ett uppdragsansvar som den som ger ett uppdrag behöver ta oberoende av vilken anlitandeform den som utför uppdraget har.¹⁸³ Oavsett hur lösningen kan komma att se ut menar vi att bristen på arbetsgivaransvar är något som måste lösas på arbetsmarknaden.

Hos Försäkringskassan kan gigarbete leda till mer utredning men fallen är inte unika

Försäkringskassan påverkas av om socialförsäkringen och arbetsmarknaden inte är anpassade till varandra. Handläggarna kan till exempel stöta på olika svårigheter när en gigarbetare söker ersättning. Dessa försäkringsfall riskerar att kräva utförligare utredningar än andra ärenden och det kan göra myndighetens arbete mindre effektivt än i andra fall. Även likformigheten kan försämrats, och göra att lika fall behandlas olika när handläggare behöver hitta nya lösningar på komplicerade ärenden.

De svårigheter som handläggarna på Försäkringskassan kan stöta på när en gigarbetare ansöker om ersättning kan till exempel vara att få tillgång till de underlag som handläggaren behöver. Olika bedömningsfrågor kan bli komplicerade och frågor om sjuklön kan vara svåra att avgöra. Handläggaren kan ha svårt att inhämta information från plattform- eller egenanställningsföretagen. Det kan också finnas otydligheter i anställnings- eller anlitandekontrakt.

De anställda gigarbetarnas situation liknar de behovsanställdas situation. Det gör att handläggarna på Försäkringskassan troligen i många fall bedömer att anställda gigarbetare är behovsanställda. Enligt de tjänstepersoner som vi har intervjuat har de nya reglerna kring behovsanställda som infördes 2022 underlättat för de som

¹⁸³ SOU 2022:45 *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus*, s.157.

klassificeras som behovsanställda att få ersättning. Det har även underlättat handläggarnas arbete genom de tydligare regler som finns kring hur de ska göra med denna grupp.

Den viktigaste skillnaden mellan anställda gigarbetare och de dominerande grupperna av behovsanställda är arbetsgivaransvaret. Behovsanställda inom exempelvis kommunal och regional verksamhet har en tydlig arbetsgivare som handläggaren på Försäkringskassan kan kontakta. Det finns inte alltid någon sådan arbetsgivare för gigarbetaren. Det påverkar vilket underlag som handläggaren kan få in för sin bedömning om rätt till ersättning.

5.2 Gigarbetare kan vara underrepresenterade i socialförsäkringen

Ett första steg för att över huvud taget kunna bedöma personers rätt till socialförsäkringen är att individer söker sig till försäkringen. Om vissa grupper på arbetsmarknaden inte söker de ersättningar som de behöver kommer deras ärenden inte att bedömas och prövas av Försäkringskassan. Det gör att gigarbetare inte får de ersättningar som de kan vara berättigade till, vilket vi menar är ett jämlikhetsproblem.

Ingen av de som vi har intervjuat på Försäkringskassan hade hört talas om mer än enstaka fall med gigarbetare. De som vi har intervjuat blir inkopplade i ett ärende först om det är komplicerat och svårt att handlägga. Vi bedömer att det är sannolikt att många gigarbetares ärenden är komplicerade. I de fallen borde det vara tydligt om personen är en gigarbetare, eftersom många av plattformsföretagen är kända och uppgifter om arbetsgivare är väl synliga i ärendena. Våra intervjupersoner är själva förvånade över att de inte har stött på fler fall med gigarbetare.

5.2.1 Gigarbetets karaktär kan påverka gigarbetares benägenhet att söka sig till försäkringen

En förklaring till att våra intervjupersoner stött på få gigarbetare kan vara att de inte söker sig till försäkringen. Att vara frånvarande från gigarbetet kan innebära att gigarbetaren inte får jobba kvar i de fall där arbetet består av en anställning, eller att gigarbetaren anlitas i mindre omfattning om personen är egenföretagare. Plattformsföre-

tagen använder kontrollmekanismer för att övervaka arbetet. Den som inte arbetar tillräckligt mycket riskerar i många fall att bli utestängd från plattformen eller att inte få sitt kontrakt förnyat.¹⁸⁴

Andra anledningar till att gigarbetare inte söker sig till socialförsäkringen skulle kunna vara att de inte känner till att de kan det, eller att de tror att de inte har rätt till ersättning. Risken att gigarbetare saknar kunskap om socialförsäkringens förmåner är stor eftersom de många gånger arbetar ensamma utan kollegor, arbetsgivare eller HR avdelning. Dessutom är de många gånger unga och/eller nya på arbetsmarknaden. Gigarbetare kan också uppleva att de inte har råd att vara sjuka. Vi vet att det är färre sjukfall bland behovsanställda än bland traditionellt anställda av den anledningen.¹⁸⁵

Samtidigt tillhör gigarbetare en grupp där arbetsmiljöriskerna kan göra att de behöver socialförsäkringen mer än andra. De arbetar till exempel ofta i trafikerade miljöer under stress och med fysiskt belastande uppgifter, som att cykla eller att bära möbler. Det finns även en stor risk att de som arbetar fysiskt inte kan utföra sitt arbete när de är skadade eller sjuka. Men det är stor variation inom gruppen. Arbetsmiljörisker och förmågan att arbeta trots skador och sjukdom beror på vilka slags uppdrag som de utför.

Det finns alltså mycket som tyder på att gigarbetare är underrepresenterade i socialförsäkringen. Men vi vet inte hur många personer som försörjer sig på gigarbete i dag. Vi kan därför inte säga hur många som borde söka sig till socialförsäkringen. Vi kan däremot anta att gruppen inte borde behöva socialförsäkringen i mindre utsträckning än andra grupper. Det gäller särskilt sjukpenning, där det snarare är tänkbart att de har större behov av förmånen än andra grupper. Det är därför anmärkningsvärt att ingen av de som vi har pratat med på Försäkringskassan har hört talas om mer än något enstaka fall med gigarbetare.

Möjligen skulle det kunna ske en förändring i benägenheten att söka sig till socialförsäkringen när det gäller gigarbetare som arbetar med kvalificerat arbete online. Denna grupp väljer sannolikt oftare att arbeta med gig, på grund av flexibiliteten när det gäller tid och plats. Kvalificerade och digitala gigarbetare kan välja att långsiktigt arbeta med gigarbete. De skiljer sig därmed från de lokala gigarbetarna som

¹⁸⁴ Teglund A., *Cykelbudet*, 2021.

¹⁸⁵ Alfonsson J., *Det ottrygga arbetslivet i Sverige. Dess framväxt och konsekvenser*. 2022, s.65.

ofta arbetar med gigarbete i brist på något annat. Att de kvalificerade gigarbetarna arbetar långsiktigt, har utbildning och ofta har andra socioekonomiska förutsättningar än de lokala och fysiska gigarbetarna talar för att gruppen kan komma att ställa högre krav vad gäller deras tillgång till socialförsäkringen.

5.2.2 Att inte ta del av socialförsäkringen kan leda till negativa konsekvenser

Det finns flera negativa konsekvenser som kan följa av om gigarbetare inte tar del av socialförsäkringen, antingen för att de arbetar på ett sätt som gör att de inte kvalificerar sig eller för att de inte söker ersättningar. Troligen arbetar många gigarbetare trots sjukdom och skador vilket riskerar att leda till negativa hälsoeffekter. Det är också allvarligt om gigarbetare inte är föräldralediga med sina barn eller enbart får föräldrapenning på grundnivå vilket ger familjen en låg ekonomisk standard.

Om gigarbetare inte söker sig till socialförsäkringen när de inte kan jobba kan dessa personer i stället söka sig till andra aktörer i samhället, till exempel socialtjänsten eller frivilligorganisationer. Det gör att dessa delar av systemet får ta hand om ett behov som skulle ha kunnat avhjälpas om personerna i stället skulle ha fått den ersättning som de har rätt till.

5.3 Otryggheten uppstår på arbetsmarknaden och bör inte lösas i socialförsäkringen

Vi kan se att gigarbetare kan ha svårigheter att få ersättning från socialförsäkringen. Det finns en diskrepans mellan försäkringens konstruktion och gigarbetet. Det oregelbundna arbetet gör att inkomstbortfallsprincipen är svår att upprätthålla. Relationen mellan plattformsföretagen och gigarbetarna gör att försäkringens funktionsätt försämras. Det gäller hur olika anlitandeformer hanteras och bristande arbetsgivaransvar. Dessutom kan gigarbetarnas situation på arbetsmarknaden göra att de inte söker sig till försäkringen. Gigarbetare riskerar därför att inte få del av det skydd som socialförsäkringen har för avsikt att ge.

Ska socialförsäkringen därmed anpassas till gigarbetet? Vi tycker inte nödvändigtvis det. Det finns anledningar till att socialförsäkringen är konstruerad som den är. Inkomstbortfallsprincipen finns för att de försäkrade ska kunna känna trygghet i att försäkringen täcker den inkomst som går förlorad. Att försäkringen är anpassad för olika anlitandeformer beror på att anlitandeformen för många har stor påverkan på arbetet och inkomsten. Arbetsgivaransvaret är viktigt eftersom kostnaderna och ansvaret ska delas mellan individen, arbetsgivaren och samhället. På så sätt finns också incitament för samtliga aktörer att motverka sjukskrivning.

Gigarbetet är uppbyggt så att den som utför arbete inte kan räkna med att kunna arbeta i den omfattning som hen vill och kan. Osäkerheten kring det framtida arbetets omfattning gör att reglerna i socialförsäkringen är svåra att tillämpa. Och relationen mellan gigarbetaren och plattformsföretaget riskerar att leda till att gigarbetaren inte vågar riskera frånvaro. I grunden är gigarbete ett otryggt arbete för många av dem som utför det. Den bristande tryggheten reproduceras in i socialförsäkringen, på så sätt att de med osäkra arbeten även har en osäker tillgång till försäkringen. Problemet ursprung på arbetsmarknaden menar vi därför innebär att det bör hanteras just på arbetsmarknaden. En anpassning av socialförsäkringen riskerar snarare att leda till att osäkerhet och bristfälliga arbetsvillkor befästs och legitimeras.

6 Referenser

Alfonsson J., *Det otrygga arbetslivet i Sverige. Dess framväxt och konsekvenser*. Studentlitteratur, 2022.

Arbetsmiljöverket. *Åtterrapporering – regeringsuppdrag om tillsynsinsats med inriktning på nya sätt att organisera arbete*. 2022.

Behrendt C., m.fl., Social Protection Systems and the Future of Work: Ensuring Social Security for Digital Platform Workers. *International Social Security Review* 72, nr 3 (juli 2019): 17–41.
<https://doi.org/10.1111/issr.12212>.

Betänkande. 1984/85: SfU12 *Om förbättringar inom föräldraförsäkringen, havandeskapspenningen och vissa regler inom sjukpenningförsäkringen*.

Drahokoupil J. och Vandaele K., Introduction: Janus meets Proteus in the platform economy, i Drahokoupil, J. och Vandaele, K. (red) *A modern guide to labour and the platform economy*. 2021.

Egenanställningsföretagens branschorganisations webbplats: www.egenanstallning.org, hämtad den 10 januari 2023.

Entreprenörskapsforum, Entreprenörskap i Sverige. Nationell GEM-rapport 2020. GEM, 2020.

Finkin M., *Beclouded Work in Historical Perspective*, u.å.

Forte. *Arbetsvillkor och arbetsförhållanden inom gigekonomin. En kunskapsöversikt*.

FÖD –Försäkringsdomstolen, FÖD 1981:6.

FÖD –Försäkringsdomstolen, FÖD 1986:59.

Försäkringskassan, ARS, 25-05-2022, ärendenummer VÄ00212521.

- Försäkringskassan, *Fastställande av sjukpenninggrundande inkomst. Rättsligt ställningstagande 2021:3*
- Försäkringskassan, *Fastställande av sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Rättsligt ställningstagande 2021:03, beslutad 2021-02-19.*
- Försäkringskassan, *Föräldrapenning. Vägledning 2002:1, version 18.*
- Försäkringskassan, *Sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid. Vägledning 2004:5, version 16.*
- Försäkringskassan, *Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning. Vägledning 2015:01, version 15.*
- Försäkringskassan, *Tillfällig föräldrapenning. Vägledning 2016:2, version 7.*
- Försäkringskassan, *Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal – Försäkringskassans uppdrag vad gäller vissa gemensamma gränsöverskridande frågor. Vägledning 2017:1, version 15.*
- GigLab Sverige. *Kartläggning av utmaningar inom gigekonomin i Sverige., 2021.*
- HFD – Högsta förvaltningsdomstolen, HFD 2015 ref. 74.
- HFD – Högsta förvaltningsdomstolen, RÅ 2009.
- HFD – Högsta förvaltningsdomstolen, RÅ 2004 ref. 92.
- IAF – Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen. *Den nya arbetsmarknaden – utmaningar för dagens arbetslöshetsförsäkring 2020:3, 2020.*
- ISF – Inspektionen för socialförsäkringen, *Behovsanställd utan sjuklön. Skrivelse 2021:4S.*
- ISF – Inspektionen för socialförsäkringen, *Sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Rapport 2016:10.*
- ISF – Inspektionen för socialförsäkringen, *Tidsbegränsade anställningar och sjukförsäkringen. Arbetsrapport 2016:1.*
- ISF, *Utvecklingen av kollektivavtalade ersättningar sedan 2000-talets början. Rapport 2018:14*
- Palm J., *De oorganiserade. Gigekonomin och den fackliga anslutningen. LO, 2018.*
- Pensionsmyndigheten. *Påverkar gigekonomin pensionen? 2021.*

- Prop. 2021/22:1, *Budgetpropositionen för 2022, Utgiftsområde 10.*
- Prop. 2008/09:200, *Socialförsäkringsbalk*
- Prop. 2007/08:136, *En reformerad sjukskrivningsprocess för ökad återgång i arbete.*
- Prop. 1984/85:78, *Om förbättringar inom föräldraförsäkringen, havandeskapspenningen och vissa regler inom sjukpenningförsäkringen.*
- Prop. 1986/87:69, *Om förbättrad kompensation vid korttidssjukdom och vid tillfällig vård av barn.*
- Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 1998:12) Om sjukpenninggrundande inkomst.
- Riksförsäkringsverkets allmänna råd (RAR 2002:2) Om sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid.
- Skatteverket webbplats: www.skatteverket.se, hämtad den 10 januari 2023.
- SOU 1961:29, *Förtidspensionering och sjukpenningförsäkring m.m.*
- SOU 1983:48, *Egenföretagares sjukpenning, m.m.*
- SOU 2015:21, *Mer trygghet och bättre försäkring.*
- SOU, 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring: hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*
- SOU 2020:6, *En begriplig och trygg sjukförsäkring med plats för rehabilitering.*
- SOU, 2021:98, *Ett förbättrat trygghetssystem för företagare – enklare och mer förutsägbart.*
- SOU, 2022:45, *Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus.*
- SVT – Sveriges television, webbplats: www.svt.se, hämtad den 13 mars 2023.
- Teglund A., *Cykelbudet*. Teg publishing 2021.
- Thörnquist A., False Self-Employment and Other Precarious Forms of Employment in the ‘Grey Area’ of the Labour Market. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2015, 31(4), 411–429, 2015, 21.

Referenser

Wahlbäck J., *Delningsekonomin och digitala plattformar – begrepp, omfattning och arbetsrättsliga regler. Varför giga som matkurir? Förutsättningar och förväntningar bakom okvalificerat gigarbete*. Ratio, 2020.

Bilaga: Samtal

Följande organisationer har vi samtalat med för att få information och orientera oss i ämnet:

Skatteverket, 31 maj 2022

LO-ekonomerna, 1 juni 2022

Arbetsmiljöverket, 15 juni 2022

Forskare, Göteborgs universitet, 1 september 2022

Egenanställningsföretagens branschorganisation, 13 september 2022

Svenska Transportarbetareförbundet, 28 september 2022

