PLATTFORMSARBETARES MULTIPLA OTRYGGHET PÅ ARBETSMARKNADEN – ANSTÄLLNINGSSKYDD OCH SJUKERSÄTTNING I SAMKLANG?*

av Ann-Christine Hartzén

Universitetslektor i arbetsrätt vid Institutionen för handelsrätt, Lunds universitet

Artikeln tar sin utgångspunkt i Inspektionen för socialförsäkringens rapport om utmaningarna som Plattformsarbetare möter i socialförsäkringarna och den pågående diskussionen om den särskilda bedömning för behovsanställda som infördes i sjukförsäkringen 1 februari 2022. Artikeln diskuterar vidare den flexibilisering som skett av den svenska arbetsrättsliga modellen och dess konsekvenser i relation till sjukersättning för plattformsarbetare och arbetstagare med flexibla anställningsformer. Syftet med ett mer flexibelt anställningsskydd ställs i relation till socialförsäkringens roll och föranleder ett ifrågasättande av förslaget att specialreglerna för behovsanställda i sjukförsäkringen tas bort.

1. Introduktion

1.1 Plattformsarbetares ställning

På senare tid har plattformsarbetare[1], deras situation på arbetsmarknaden och tillgång till trygghetssystem, rönt allt mer uppmärksamhet i den allmänna debatten såväl som bland forskare och policyskapare.[2] Att klassificera dessa

* Artikeln har *peer review*-granskats.

1 Personer som använder olika former av digitala plattformar för att hitta arbete benämns omväxlande som plattformsarbetare och gigarbetare. I grund och botten tar begreppet plattformsarbetare sikte specifikt på de som utför och/eller finner arbete via digitala plattformar medan gigarbetare snarare får ses som en bredare benämning på personer som utför arbete i form av olika separata kortare uppdrag, dvs. gig utifrån den benämning som traditionellt har använts inom musikbranschen. ISF använder i sin rapport begreppet gigarbetare trots att fokus i rapporten är på plattformsarbetare. Jag kommer i denna text använda benämningen plattformsarbetare eftersom det är det etablerade begreppet.

2 Se till exempel Westregård, A. Digital collaborative platforms: A challenge for the social partners in the Nordic model, i *NJCL* nr 1, 2018, s. 89–112; Schoukens, P., Barrio, A. och Montebovi, S. The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers? i *European Journal of Social Security*, årg. 20 nr 3, 2018, s. 219–241; Daugareilh, I. (red.) Special Issue: Social protection for digital platform workers in Europe. i *International Social Security Review*, årg. 74, nr 3-4, 2021, s. 3–219; Rosin, A. Platform work and fixed-term employment regulation. i *European Labour Law Journal*, årg. 12, nr 2, 2021, s. 156–176; Hartzén, A.-C. Plattformsarbetare och sjukpenninggrundande inkomst – lika, men ändå olika? i Förvaltningsrättslig

Förvaltningsrättslig tidskrift 2025, https://doi.org/10.53292/64a86bc6.495aece1

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

arbetsutförare korrekt inom arbetsrätten och socialförsäkringsrätten är inte alltid helt enkelt, än mindre att säkerställa att korrekt klassificering tillämpas i praktiken. Det nyligen antagna plattformsdirektivets målsättning är förvisso att denna situation med klassificeringsproblem ska minska,[3] men det är tveksamt om de problem plattformsarbetare möter i det svenska systemet kommer att lösas av anställningspresumtionen däri. Direktivet ska nämligen bara vara obligatoriskt att implementera inom det arbetsrättsliga området och för medlemsstaterna är det valfritt om de vill tillämpa det även inom socialförsäkringsrätten. I svenskt perspektiv kan plattformsarbetare klassas som arbetstagare ur arbetsrättslig hänsyn, men bedömas som företagare i relation till arbetslöshetsersättning och eventuellt även andra socialförsäkringar. Dessa arbetsutförare möter därför särskilda utmaningar med brister i förutsebarhet rörande deras socialförsäkringsskydd när de inte kan förlita sig på att bedömas utifrån samma principer vid t.ex. sjukdom som när de utför arbete.[4] Att dessa arbetsutförare möter problem står klart och i syfte att tydliggöra vad dessa problem består i har Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) tagit fram en konkret och tydlig rapport. I denna rapport har ISF adresserat och redogjort för de utmaningar som plattformsarbetare möter i relation till socialförsäkringssystemet vad gäller sjukdom och föräldraskap.[5] ISF avslutar denna rapport med följande:

> ”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. Problemets 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]

I anslutning till detta bör också noteras att lagstiftaren, i den senaste utredningen rörande vissa förändringar gällande sjukpenning införda åren 2021–2022, påtalar risken att den utökade möjligheten till sjukpenning för behov-

---

tidskrift årg. 2023, nr 1, 2023, s. 51–69; samt Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2024/2831 av den 23 oktober 2024 om förbättrade arbetsvillkor för plattformsarbetare, EUT L 11.11.2024, s. 1 (härefter plattformsdirektivet).

3 Se art. 1 plattformsdirektivet.

4 För en ingående diskussion om arbetstagarbegreppet i arbetsrätt och socialförsäkringsrätt med fokus på plattformsarbetare se Westregård, A., *Plattformsarbetare och egenanställda i svensk rätt*, Norstedts Juridik, 2024.

5 ISF. *Gigarbetare och socialförsäkringen – Om möjligheten att få ersättning vid sjukdom och föräldraskap*, Rapport 2023:3. ISF, 2023.

6 ISF. *Gigarbetare och socialförsäkringen – Om möjligheten att få ersättning vid sjukdom och föräldraskap*, Rapport 2023:3. ISF, 2023, s. 101.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

sanställda har medfört en ökad förekomst av denna typ av anställning på arbetsmarknaden.[7] Detta väcker ett par frågor som behöver adresseras. Först bör det ifrågasättas om utvecklingen med minskad anställningstrygghet är ett fenomen isolerat enbart till plattformsarbetare, vilka trots allt utgör en förhållandevis liten del av den svenska arbetskraften. Sedan är det också väsentligt att beakta i vilken mån en potentiell ökning av osäkerhet och bristfällig anställningstrygghet påverkas av förändringar i lagstiftningen rörande såväl anställningsformer som socialförsäkringsförmåner. Arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga regleringar är i många fall nära sammanbundna, vilket avspeglas inte minst i de olika former av kollektivavtalade kompletterande försäkringar som återfinns på svensk arbetsmarknad i relation till exempelvis föräldraledighetsersättning och omställningsförsäkringar.[8] Förändringar i arbetsrättsliga regleringar kan därmed sannolikt påverka det socialförsäkringsrättsliga systemet och omvänt. Vilka konsekvenserna av sådana potentiella förändringar blir för arbetstagare med svagare ställning på arbetsmarknaden är därför relevant att reflektera över, inte minst i ljuset av den relativt nyligen genomförda LAS-reformen. Syftet med denna artikel är mot bakgrund av detta att belysa hur otryggheten för plattformsarbetare kan ses som ett led i en utveckling på arbetsmarknaden där anställningstryggheten får vika för en ökad fokus på individens anställningsbarhet och utifrån det reflektera över vilken roll socialförsäkringssystemet har eller bör ha. Sjukersättningen blir i detta ett tydligt och klart exempel att diskutera kring med anledning av de specifika reglerna kring behovsanställda som ifrågasätts i ISF:s rapport och föreslås tas bort i SOU 2024:26. I denna artikel kommer därför frågan om plattformsarbetares situation i fråga om anställningsotrygghet och socialförsäkringsotrygghet ställas i relation till utvecklingen på svensk arbetsmarknad i en bredare kontext. Därtill diskuteras frågan om vilken roll socialförsäkringssystemet har i relation till en arbetsmarknad där anställningstryggheten minskar med en ökad fokus på sysselsättningstrygghet i ljuset av den nya LAS-reformen.

---

7 SOU 2024:26 *En utvärdering av förändringar i sjukförsäkringens regelverk under 2021 och 2022*, s. 167.

8 För en diskussion kring omställningsförsäkringarna innan de senaste förändringarna se Johansson, C., *Occupational Pensions and Unemployment Benefits in Sweden*, i International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 36(3), 2020. För diskussion rörande föräldraförskringar i kollektivavtal se Julén Votinius, J., *Collective Bargaining for Working Parents in Sweden and Its Interaction with the Statutory Benefit System*, i International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 36(3), 2020.

Förvaltningsrättslig tidskrift 2025, https://doi.org/10.53292/64a86bc6.495aece1

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

1.2 Metodologiska övervägningar

För ämnet som sådant är de rättsliga regleringarnas utformning och dess konsekvenser på arbetsmarknaden centralt och därför har frågorna angripits med en rättslig metod. Eftersom frågorna tar sikte även på konsekvenser av rättsreglerna på arbetsmarknaden har perspektivet dock behövt breddas i syfte att kunna beakta rättens interaktion med samhället och inte enbart de rent inomrättsliga aspekterna. Därför har en metod karaktäriserad av att förstå rätten i dess samhälleliga kontext tillämpats, vad som lämpligen kan benämnas kontextuell rättsvetenskaplig metod.[9]

För att förstå de rättsliga regleringarna har traditionella rättskällor använts. Urvalet av rättskällor har skett mot bakgrund av de rättsregler som täcker området i fråga, vilket huvudsakligen utgörs av regleringar i lagen om anställningsskydd (LAS), inklusive det nya lagstiftningspaketet för den så kallade LAS-reformen, och de delar av socialförsäkringsbalken (SFB) som är av relevans för sjukersättning. Denna del av metoden har därmed bidragit till att klarlägga och diskutera hur arbetsrättsliga och socialförsäkringsrättsliga regleringar skapar luckor för personer i otrygga former av sysselsättning. Regelverkets utformning och dess problematik avseende dessa aspekter är förhållandevis välkänd och tydligt genomgången i ISF:s rapport från 2023.[10] Därmed krävs för den fortsatta analysen i denna artikel inte en ingående rättslig undersökning i dessa frågor och avsikten är inte heller att ifrågasätta eller fördjupa den diskussionen. Istället kommer framställningen att fokusera på de övergripande strukturerna med tonvikt på att lyfta fram situationen rörande plattformsarbetares ställning. För att kunna sätta rättsreglerna i en samhällelig kontext och diskutera rättens konsekvenser på arbetsmarknaden har källmaterialet utvidgats och den rättsdogmatiska tolkningsmetoden kompletterats. Detta innebär att statistik har använts för att sätta frågan om plattformsarbete i relation till utvecklingen på arbetsmarknaden i ett bredare perspektiv. Därtill har syftet med den nya trygghetsmodellen i och med LAS-reformen, tolkats utifrån ett ändamålsenligt perspektiv för att kunna analysera hur arbetsmarknadsregleringar och socialförsäkringsregleringar samverkar, eller ej, för att uppnå syftet med den nya trygghetsmodellen. Artikelns bidrag till debatten är således diskussionen om eventuellt samspel eller krock mellan arbetsrätt och socialförsäkringsrätt

---

9 De engelska begreppet ’law in context’ får anses väletablerat, bland annat genom Cambridge University Press bokserie och har också använts som begrepp i svensk juridisk litteratur, se t.ex. Rönnmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Doktorsavhandling, Juristförlaget i Lund, 2004, s. 61, där det specifikt används i relation till arbetsrätt och benämns ’labour law in context’.

10 ISF. *Gigarbetare och socialförsäkringen – Om möjligheten att få ersättning vid sjukdom och föräldraskap*, Rapport 2023:3. ISF, 2023.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

vad gäller att förbättra situationen för plattformsarbetare och andra i osäkra anställnings- eller arbetsförhållanden. Diskussionen är särskilt angelägen i ett läge där förändringar i SFB avseende behovsanställda föreslås samtidigt som ändringar i LAS ännu inte fått fullt genomslag.

Artikeln inleds genom att kort diskutera de karaktäristika som återfinns i fråga om plattformsarbetares anställningsvillkor och ställa det i relation till hur utvecklingen på arbetsmarknaden avseende anställningsformer och sysselsättningsformer ser ut i stort. Därefter förklaras kortfattat de socialförsäkringsrättsliga utmaningar som personer som befinner sig i dessa otrygga situationer på arbetsmarknaden möter, med särskild fokus på sjukdom. Efter det tas LAS-reformen upp och diskuteras dels avseende dess potentiella inverkan i fråga om otrygga arbetsmarknadsvillkor och dels utifrån syftet med reformen och hur den kan förstås som ett led i att skapa en ny form av trygghetsmodell. Därefter diskuteras socialförsäkringens roll i förhållande till arbetsmarknaden och i relation till den nya trygghetsmodellen. I det sista avsnittet presenteras en avslutande analys med slutsatser.

2. Plattformsarbete – en liten del av nya former av arbete på den flexibla arbetsmarknaden

Plattformsarbete i Sverige är ett relativt marginellt fenomen på arbetsmarknaden, men omfattningen av det är svår att uppskatta på grund av avsaknad av pålitlig statistik. I arbetskraftsundersökningen som SCB genomför går det inte att särskilja arbete som utförs specifikt via digitala plattformar utan dessa personer i arbetskraften hamnar med stor sannolikhet i den kategori som klassas som atypiska anställningar.[11] Det finns några studier som bidrar med uppskattningar,[12] men resultaten i dessa studier varierar och eftersom de är konstruerade på olika sätt är det svårt att jämföra dem och dra slutsatser i fråga om den nu rådande situationen. Vad som går att utröna är dock att plattformsarbete utgör en liten del av den svenska arbetsmarknaden. Få av de personer som utför plattformsarbete förefaller göra så i syfte att ha det som sin huvudsakliga sysselsättning och de är dessutom en relativt heterogen grupp som verkar inom olika yrken och branscher.[13]

---

[11] Arbetsmarknadsekonomiska Rådet, *Arbetsmarknadsekonomisk rapport – Olika vägar till jobb*, AER, 2018, s. 37 f.

[12] Se till exempel Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S. och Holts, K., *Work in the European Gig Economy*, FEPS in cooperation with UNI Europa and the University of Hertfordshire, 2017 och; SOU 2017:24, *Ett arbetsliv i Förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*

[13] Weidenstedt, L., Geissinger, A., och Lougui, M., *Varför gigga som matkurir? – Förutsättningar och förväntningar bakom okvalificerat gig-arbete*, Ratio, 2020, s. 21 ff.; Dølvik, J. E. och Jesnes, K.,

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

Precis som framkommer i ISF:s rapport utförs plattformsarbete inom ramen för olika modeller av arbetsorganisering. Plattformsarbetare kan vara anställda för kortare eller längre tid, de kan vara egenföretagare eller anlitade via ett egenanställningsföretag som då sköter fakturering av kunder och utbetalning av lön för utfört arbete.[14] Egenanställningsföretag bedriver verksamhet som är snarlik bemanningsföretags verksamhet, men med den stora skillnaden att det är arbetstagarna själva som hittar uppdrag och tar initiativ till en anställning. Under det att uppdraget pågår åtar sig egenanställningsföretaget arbetsgivaransvar, betalar ut lön och hanterar betalning av skatter och sociala avgifter. Enligt Egenanställningsföretagens branschorganisation[15] kräver detta att personer som använder egenanställning har en så pass hög grad av självständighet och kompetens att ett naturligt nästa steg vore att starta ett eget företag för att fortsätta med verksamheten. På detta sätt bör till exempel personer som arbetar som cykelbud eller budförare och får uppdrag tilldelade sig utifrån en webbapplikation där de blir helt beroende av den digitala plattformen för att kunna få uppdrag, inte kunna anses vara egenanställda utifrån branschorganisationens beskrivning.[16] I det uppmärksammade Foodoramålet,[17] konstaterade Arbetsdomstolen också att konstruktionen med den uthyrande arbetsgivarparten, som hade anställningsavtal med budet och ett avtal om uthyrning av arbetskraft med Foodora, innebar att detta företag var att betrakta som ett bemanningsföretag. Domstolen tog i sin analys fasta på ordalydelsen i avtalsformuleringarna, vilka var förhållandevis klara och tydliga i fallet. Vad rättsläget är i det fall avtalsformuleringarna inte uttryckligen tar sikte på uthyrning av arbetskraft är mer oklart, inte minst

Nordic labour markets and the sharing economy – Report from a pilot project, TemaNord 2018:516. Nordiska ministerrådet, 2018, s. 46 ff.

14 ISF. *Gigarbetare och socialförsäkringen – Om möjligheten att få ersättning vid sjukdom och föräldraskap*, Rapport 2023:3. ISF, 2023, s. 23 f. och 27 ff.

15 Organisationen bildades 2012 och har fem medlemsföretag enligt info på hemsidan https://www.egenanstallning.org/medlemmar/ (senast besökt 2023-09-13).

16 Ordförande för Egenanställningsföretagens branschorganisation, Stephen Schad, lade stor tonvikt vid just självständighetsgraden för den egenanställde i samband med seminariet *Foodora-målets konsekvenser för svenska arbetsmarknadsstrukturer*, organiserat av Hartzén, Ann-Christine inom ramen för Affärsrättsligt centrum vid Lunds universitet den 8 mars 2023. Skrivningar som tydliggör detta krav på självständighet återfinns dock inte på branschorganisationens hemsida (https://www.egenanstallning.org, senast besökt 21 maj 2024).

17 AD 2022 nr 45.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

som det handlar om en definition sprungen ur ett EU-direktiv[18] och en begäran om förhandsavgörande i sådant fall vore önskvärd.[19]

Värt att notera i fråga om egenanställningar är att denna form av arbetsorganisering inte är unik för företag som verkar via digitala plattformar. Istället förekommer detta inom olika branscher såsom till exempel kulturbranschen och hantverksyrken där de som utför arbetet får in sina uppdrag på olika sätt och inte nödvändigtvis via någon digital plattform för förmedling av tjänster.[20] Det samma gäller för egenföretagare, vilket knappast kan anses vara ett nytt fenomen på svensk arbetsmarknad i och med plattformsföretagens inträde.[21] Likaså förekommer intermittenta anställningar spritt inom olika branscher på svensk arbetsmarknad och har gått från att vara en ovanlig form av tidsbegränsad anställning i början av 1990-talet till att bli den mest vanliga formen av tidsbegränsad anställning från mitten av 2000-talet och framåt. Bruket av tidsbegränsade anställningsformer i Sverige har legat relativt stabilt runt 15 procent av arbetskraften ända sedan mitten av 1990-talet, men karaktären på de tidsbegränsade anställningarna har förändrats över tid till att i allt högre grad karaktäriseras av intermittenta kontrakt med låg grad av trygghet och hög grad av flexibilitet.[22] Förekomsten av dessa mer flexibla former av arbetsorganisering är med andra ord snarare att tolka som en ökad flexibilisering av arbetsmarknaden i stort än fenomen som har uppkommit till följd av plattformsarbetets inträde på svensk arbetsmarknad. I fråga

---

18 Det så kallade Bemanningsdirektivet, Direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. I anslutning till detta kan det nyligen avgjorda målet C-441/23 Omnitel m.fl. (ECLI:EU:2024:916) noteras då det tydliggör vikten av att arbetet sker under kundföretagets ledning och kontroll för att falla inom direktivets tillämpningsområde. Därmed torde inte alla uppdrag som sker med egensanställningsföretag som mellanhand nödvändigtvis handla om bemanning eftersom den egenanställde mycket väl kan var den som leder och kontrollerar arbetet som ska utföras för kundens räkning.

19 Att Arbetsdomstolen kunde och kanske även borde ha begärt ett förhandsavgörande för Foodora-målet (AD 2022 nr 45) har redan påtalats av forskare, se Fritz, M., Hartzén, A.-C. och Westregård, A. AD borde ha beaktat EU-rätten, *Lag & Avtal*, mars 2023, tillgänglig via https://stockholmuniversity.zoom.us/j/69078792268 (senast besökt 19-08-2024).

20 ISF. *Gigarbetare och socialförsäkringen – Om möjligheten att få ersättning vid sjukdom och föräldraskap*, Rapport 2023:3. ISF, 2023, s. 30 ff. för en översiktlig, men tydlig, förklaring av konstruktionen med egenanställningar.

21 Att egenföretagande ska uppmuntras och även kan ses som en väg till en mer etablerad position på arbetsmarknaden är ett synsätt som fått genomslag i svensk arbetsmarknadspolitik under 2000-talet. Bland annat har regelverket kring F-skatt ändrats i syfte att möjliggöra för fler att etablera sig som företagare. Se till exempel prop. 2008/09:62 *F-skatt åt fler*, s. 23 ff. och för kortare kommentar Hartzén, A-C., *Working, Yet Poor: National Report Sweden*, Working, Yet Poor, 2021, s. 29 f.

22 För diskussion se till exempel Berglund, T., Håkansson, K., Isidorsson, T. och Alfonsson, J. Tidsbegränsat anställdas framtida arbetsmarknadssituation, i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. årg. 23, nr 2, 2017 eller Alfonsson, J. *Alienation och arbete: Unga behovsanställdas villkor i den flexibla kapitalismen*, Arkiv, 2020, s. 157 ff.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

om plattformsarbete är de digitala inslagen något nytt som uppkommit till följd av teknikutveckling, men de relativt otrygga former av arbetsorganisering som tillämpas är inte nya utan de utgör etablerade strukturer på svensk arbetsmarknad. Att socialförsäkringssystemet är konstruerat utifrån en mer traditionell syn på arbete där tillsvidareanställning med tjänstgöring på heltid utgör normen medför därför problem, inte bara för plattformsarbetare utan för många av de som sysselsätts i flexibla arbetsformer.

3. Utmaningarna i socialförsäkringen för de flexibla arbetsformerna

ISF beskriver på ett klart och tydligt sätt i sin rapport hur plattformsarbetare med olika anlitandeformer stöter på olika typer av problem i relation till sjukpenning och föräldrapenning. De problem som beskrivs är inte specifika enbart för plattformsarbetare utan berör alla som sysselsätts i flexibla arbetsformer. Utmaningarna för dessa personer uppstår redan i det initiala skedet av att få fastställt den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). Oberoende av anlitandeform medför de oregelbundna inkomsterna dels att det kan bli svårt för dessa personer att ens kvalificera sig för SGI, dels att risken är hög för att SGI fastställs på ett sätt som inte korrekt speglar personens inkomst.[23] För personer som sysselsätts i dessa flexibla arbetsformer kan osäkerheten i processen att fastställa SGI medföra såväl för låg som för hög ersättning i förhållande till den faktiska inkomsten.[24] I HFD 2024 ref. 2 klargörs förvisso att beräkningen av SGI ska ske utifrån omständigheter i det enskilda fallet på så sätt att historisk inkomst ska användas endast i den mån den ger en rättvisande bild av den sökandes förväntade årsinkomst. Dock krävs utifrån Försäkringskassans vägledningar att den förväntade inkomsten kan styrkas,[25] vilket ofta är svårt för personer med oregelbunden arbetstid. För dessa personer föreligger med andra ord en högre grad av osäkerhet i fråga om de kommer att kunna använda sig av socialförsäkringssystemet eller ej. ISF:s tydliga exempel missar dock en faktor, som ytterligare minskar förutsebarheten avseende socialförsäkringarna för personer som arbetar inom ramen för dessa flexibla anlitande-

[23] Avsikten här är inte att gå på djupet i denna komplexa fråga utan enbart lyfta att problematiken finns. Att bedömningen är komplex och de utmaningar som uppstår för gigarbetare har diskuterats mer ingående i Hartzén, A-C., *Plattformsarbetare och sjukpenninggrundande inkomst – lika, men ändå olika?* i Förvaltningsrättslig tidskrift, nr 1, 2023.

[24] ISF. *Gigarbetare och socialförsäkringen – Om möjligheten att få ersättning vid sjukdom och föräldraskap*, Rapport 2023:3. ISF, nr 1, 2023, s. 42 ff.

[25] Värt att notera är att den försäkrades egna antaganden ges ett högre bevisvärde i situationer av nytillträde eller återinträde på arbetsmarknaden vilket tas upp i Försäkringskassan, Vägledning 2004:5 (n 5), s. 30 f.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

former. Problematik uppstår nämligen även till följd av att dessa personer kan tänkas kombinera olika inkomstkällor, vilka då kan komma att klassificeras på olika sätt vid beslut om SGI. Vid beslut om SGI särskiljs inkomst från tjänst och inkomst från annat förvärvsarbete med härledning ur skatterättens inkomstklassificering.[26] I de fall där det behövs en mer ingående granskning, antingen på grund av att det föreligger oklarheter på något sätt eller på grund av att personen i fråga kombinerar olika former av inkomstkällor, kan detta medföra att beslutet om SGI också innebär att hela eller delar av personens inkomster klassas om till annat inkomstslag än vad personen själv har antagit skulle ske.[27] Osäkerheten rörande grundförutsättningen för tillgång till vissa socialförsäkringsförmåner, dvs. möjligheten att kvalificera sig för en SGI förstärks på så sätt genom en extra osäkerhet kring hur en potentiell SGI kan tänkas beräknas.

Utöver problemen vid beslut om SGI följer andra problem när det kommer till bedömningar i relation till att personer i dessa situationer ansöker om socialförsäkringsförmåner såsom sjukpenning. Här kan det handla om huruvida en person som är sjuk ska anses vara anställd på mer eller mindre regelbunden basis, behovsanställd, företagare eller arbetslös och på vilket sätt nedsättningen av arbetsförmågan därmed ska bedömas. Dessa olika avvägningar kan leda till olika resultat i fråga om huruvida en person anses ha nedsatt arbetsförmåga eller ej, huruvida personen måste vara inskriven vid Arbetsförmedlingen för rätt till sjukpenning samt om sjukpenningen ska beräknas arbetstidsbaserat eller kalenderdagsbaserat.[28] Att dessa personers situation i relation till socialförsäkringsförmåner kan förstås som en situation av multipla osäkerheter och därmed långt från trygg eller förutsebar är knappast en överdrift. I anslutning till denna problematik bör också beaktas att de begrepp som används i bedömningen av den sökandes rätt till sjukpenning inte nödvändigtvis sammanfaller med de begrepp som ligger till grund för beslut om SGI. I början av 2022 infördes en särskild bedömning för behovsanställda i 27 kap. 16 a § SFB.[29] Syftet med regleringen var att förbättra den ekonomiska tryggheten i samband med sjukdom för personer som arbetar i behovsanställ-

---

[26] 25 kap. 5 § SFB samt vidare klassificering av inkomster från anställning respektive annat förvärvsarbete i enlighet med 25 kap. 7–14 §§ SFB. Ytterligare resonemang kring uppdelningen återfinns i Försäkringskassan, *Vägledning 2004:5 version 16 – Sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid*, 2021, t.ex. s. 41 ff.

[27] Den här problematiken och hur den uppstår belyses och diskuteras i Hartzén, A-C., *Plattformsarbetare och sjukpenninggrundande inkomst – lika, men ändå olika?* i Förvaltningsrättslig tidskrift, 2023, s. 51–70.

[28] ISF (2023), *Gigarbetare och socialförsäkringen – Om möjligheten att få ersättning vid sjukdom och föräldraskap*, Rapport 2023:3. ISF, 2023, s. 57 ff.

[29] Lag (2021:1240) om ändring i socialförsäkringsbalken, not. 1.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

ning och att skapa en högre grad av likvärdighet i sjukförsäkringsskyddet mellan personer med tidsbegränsade anställningar och tillsvidareanställda.[30]

Definitionen av vem som är behovsanställd inriktas mot situationer där en person kommer in och utför arbete t.ex. enstaka dagar eller vissa timmar utifrån att arbetsgivaren har behov av att få visst arbete utfört, men att det mellan arbetspassen inte föreligger någon anställning. Arbetsgivarens behov är centralt, men det krävs även att det mellan arbetspassen inte föreligger någon anställning samt att det är arbetsgivaren som initierar arbetspasset, dvs. kallar in arbetstagaren för att utföra arbete. Tidsbegränsade anställningar och vikariat för längre tid samt tillsvidareanställningar utan överenskommet arbetstidsmått, så kallade nolltimmarsavtal, faller dock utanför definitionen om än att gränsdragningen lämnas åt rättstillämpningen.[31] Fokusen på arbetsgivarens behov samt att det är arbetsgivaren som kallar in arbetstagaren till arbete skapar osäkerhet kring de situationer där personer kan anmäla intresse för arbetspass för att därefter utföra arbete under dessa pass. I sådana situationer förekommer förvisso ett behov hos arbetsgivaren, men det är den tillfälligt anställde som själv anmäler sig och inte arbetsgivaren som kallar in personen för arbete.[32] Troligen bör dessa situationer snarare klassificeras som en pågående anställning utan överenskommet arbetstidsmått och därmed falla utanför det som i 27 kap. 16 a § SFB klassificeras som behovsanställd. Huruvida plattformsarbetare faller inom ramen för paragrafens tillämpningsområde är därmed beroende av hur arbetstilldelningen via plattformen fungerar. Detsamma gäller självfallet oaktat om arbetstagaren är plattformasarbetare eller ej. Det är anställningsformen och vem som kallar in arbetstagaren för arbete som avgör om personen faller in under begreppet behovsanställd eller ej och inte huruvida en digital plattform utgör en del i konstruktionen. Det socialförsäkringsrättsliga skydd som en enskild arbetsutförare åtnjuter blir på detta sätt också nära kopplat till hur tillåtande och flexibelt det arbetsrättsliga regelverket är. I grund och botten har flexibla anställningsformer vuxit fram inom de ramar som LAS har satt. ISF å sin sida föreslår att förekomsten av otrygga anställningar ska begränsas genom arbetsrättslig lagstiftning utan att direkt diskutera det faktum att sådan lagstiftning nyligen förändrats. Det är därför relevant att reflektera över på vilket sätt den senaste reformen av LAS kan tänkas påverka flexibilitet och trygghetssystem på arbetsmarknaden.

---

30 Prop. 2021/22:1 Utgiftsområde 10, s. 65.

31 Prop. 2021/22:1 Utgiftsområde 10, s. 80.

32 Jämför med diskussionen om vem som faller inom ramen för begreppet behovsanställd i prop. 2021/22:1 Utgiftsområde 10, s. 80. För diskussion, se Westregård, A., *Plattformsarbetare och egenanställda i svensk rätt*, Norstedts Juridik, 2024, s. 115 ff.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

4. LAS-reformen och omställningstrygghet – en del i att forma den nya trygghetsmodellen

Den senaste reformen av LAS trädde i kraft under hösten 2022 och kan ses som den största förändringen av LAS sedan dess tillkomst. Syftet med reformen är att bidra till ”*ökad flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*”.[33] Som framkommer av förarbetena och den lagstiftning som antagits[34] är det missvisande att se på reformen enbart som en ändring av LAS eftersom den består av flera delar med olika bidrag avseende flexibilitet och trygghetsstrukturer för arbetsmarknaden. I min mening bidrar reformen till en utveckling som går mot en trygghetsmodell som allt mer närmar sig den så kallade flexicuritymodellen. Detta avsnitt diskuterar kort hur olika delar i reformen på ett strukturellt sätt bidrar till denna utveckling.

När det gäller de förändringar som reformen infört i LAS är två strukturella tendenser tydliga. Å ena sidan införs olika förändringar som bidrar till att det blir enklare och mindre kostsamt för arbetsgivare att säga upp anställda. Till denna strukturförändring hör bland annat att kraven för att arbetsgivare ska kunna säga upp en arbetstagare av personliga skäl förenklas. Ändringen till sakliga skäl i 7 § LAS medför att bedömningen ska utgå ifrån avtalsbrottets allvarlighetsgrad och inte väga in faktorer som arbetstagarens intresse av att behålla sin anställning eller en framtidsprognos över hur arbetstagaren kan komma att sköta sitt arbete framöver.[35] Även utökade möjligheter till undantag från turordningen enligt 22 § LAS bidrar till förenklingar för arbetsgivaren. Därtill kommer ändringen i 35 § LAS om att en anställning upphör vid uppsägningstidens utgång även när det råder tvist om anställningens lagenlighet, vilket minskar arbetsgivares lönekostnader och gör dessa mer förutsebara i samband med denna typ av ärenden.[36] Syftet med dessa förändringar är att skapa ett regelverk med lägre trösklar för att arbetsgivare

---

[33] Prop. 2021/22:176, s. 79.

[34] Prop. 2021/22:176 föregicks av tre olika departementspromemorior Ds 2021:16, Ds 2021:17 och Ds 2021:18 och utöver ändringar i LAS med följdändringar i annan lagstiftning har reformen också medfört att helt ny lagstiftning rörande grundläggande omställnings- och kompetensstöd (SFS 2022:850) och omställningsstudiestöd (SFS 2022:856) har införts.

[35] Prop. 2021/22:176, s. 87 ff. I skrivande stund har AD avgjort tre mål rörande sakliga skäl, se AD 2024 nr 95, AD 2024 nr 78 och AD 2024 nr 75.

[36] Frågan om oförutsebarheten avseende kostnader i samband med uppsägning och höga sådana kostnader som tröskel för arbetsgivare att anställa har diskuterats ett bra tag. Förslag om att begränsa tiden för hur länge anställningen består i samband med en tvist om uppsägning presenterades 2012 i SOU 2012:62 *Uppsägningstvister – En översyn av regelverket kring tvister i samband med uppsägning av arbetstagare*, dock genomfördes inte utredningens förslag. Frågan diskuterades vidare av Nyström, B. Lägre kostnader för arbetsgivare vid uppsägningstvister, i Arvidsson, N., Nyström, B. & Westberg, P. (red.) *Tvistelösning inom affärsrätten*, Norstedts Juridik, 2020, s. 37–60.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

ska våga anställa, särskilt personer som står längre från arbetsmarknaden.[37] Ytterligare en del i förändringarna kan i viss mån ses som ett sätt att underlätta för personer som möter svårigheter i att etablera sig på arbetsmarknaden och det är omvandlingsreglerna för visstidsanställning till tillsvidareanställning. Den kortade kvalifikationstiden för sådan omvandling i fråga om särskild visstidsanställning,[38] samt rätten att under vissa förutsättningar vid intermittent arbete räkna tid mellan anställningar som anställningstid balanserar arbetsgivares och arbetstagares behov. Samtidigt som arbetsgivare fortsatt ges flexibla möjligheter att använda visstidsanställningar får arbetstagare ett utökat skydd genom att de snabbare kan kvalificera sig för en tillsvidareanställning.[39] Förändringarna i LAS medför med andra ord strukturella förändringar där arbetsgivares flexibilitet ökas. Denna ökade flexibilitet för arbetsgivaren balanseras mot att reglerna underlättar för personer som har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden genom att sänka trösklar för dem att komma in och göra vägen till en tillsvidareanställning snabbare. Anställningsskyddet som sådant får dock anses ha försvagats av dessa förändringar och därför är det för den fortsatta diskussionen av vikt att beakta övriga trygghetsskapande strukturer som reformen har bidragit med på arbetsmarknaden.

De trygghetsskapande strukturer som LAS-reformen innehåller och vars syfte är att kompensera arbetstagarna för det försvagade anställningsskyddet består av två olika typer av omställningsstödsförmåner i enlighet med kollektivavtal och för de som inte täcks av kollektivavtal i enlighet med ny lagstiftning.[40] De två olika omställningsstödsförmånerna är: dels grundläggande kompetens- och omställningsstöd, vilket innefattar konkreta stödåtgärder i form av t.ex. yrkesrådgivning och kortare kompetensutvecklingsinsatser; dels omställningsstudiestöd, vilket innebär ett ekonomiskt stöd som kompensation för inkomstbortfall under en period då personen i fråga utbildar sig istället för att arbeta. I fråga om skillnaderna mellan kollektivavtalade och lagstadgade stödformer är de främst relaterade till nivåerna på de förmåner som

---

37 Prop. 2021/22:176, s. 107 ff.

38 Författaren är medveten om att benämningen på denna anställningsform också ändrats från allmän visstidsanställning till särskild visstidsanställning. Här är dock inte anställningsformens benämning det väsentliga utan istället de funktioner som ramverket för anställningsformen fyller och därmed finns ingen anledning att diskutera begreppet som sådant.

39 Prop. 2021/22:176, s. 137 ff.

40 Vissa former av omställningsstöd har sedan länge funnits för de delar av arbetsmarknaden som täcks av kollektivavtal. För diskussion kring dessa tidigare former se t.ex. Johansson, C. Occupational Pensions and Unemployment benefits in Sweden, i *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial relations*, årg. 36, nr 3, 2020. s. 339–366. Det som nu har införts kan ses som en utveckling av dessa tidigare existerande former samt ett komplement genom lagstiftning för de arbetstagare som inte täcks av kollektivavtal. Se vidare prop. 2021/22:176, s. 166 ff. samt 289 ff.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

betalas ut,[41] medan kvalifikationskraven för att få tillgång till stödformerna är likartade. Det är också kvalifikationskraven som avgör huruvida en person har möjlighet att använda sig av dessa olika förmåner och därmed få tillgång till dessa nya trygghetsskapande strukturer, dvs. det som är avsett att väga upp mot individens försvagade anställningsskydd.

Det mest förmånliga stödet får anses vara omställningsstudiestödet och det är också föremål för de tuffaste kvalifikationskraven. Syfte med omställningsstudiestödet är att ge yrkesverksamma personer möjlighet att vidareutbilda sig och stärka sin framtida ställning på arbetsmarknaden.[42] Kvalifikationskravet för stödet regleras i 6 § omställningsstudiestödslagen och består av flera led. För det första måste personen i minst 96 månader under de senaste 14 åren, räknat från det kalenderår då personen fyllt 19 år, ha utfört arbete i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad.[43] Det innebär att denna del av kvalifikationskravet tidigast kan uppfyllas det kalenderår som personen fyller 27 år, under förutsättning att personen i fråga har förvärvsarbetat i tillräcklig omfattning hela tiden sedan året hen fyllde 19. Det handlar med andra ord om ett krav på en tydlig och relativt kontinuerlig etablering på arbetsmarknaden. För det andra, krävs aktualitet i den arbetslivserfarenhet personen har på så sätt att de genomsnittliga 16 timmarnas förvärvsarbete per vecka under en kalendermånad ska ha uppnåtts under minst 12 månader inom de senaste 24 månaderna.[44] Som alternativ till antal arbetade timmar kan en person kvalificera sig genom att inkomsten under kvalificeringstiderna, avseende arbetslivsetablering och -aktualitet, når upp till en minimumnivå.[45] Denna lägsta inkomst är för en kalendermånad minst 25 procent av det inkomstbasbelopp som gäller för det år då inkomsten tjänats in.[46] Med andra ord är kvalificeringskraven för omställningsstudie-

[41] I fråga om t.ex. omställningsstudiestödet ger de kollektivavtalade modellerna ett tillägg utöver de belopp som betalas ut av CSN, vilket totalt sett ger en högre ersättning för individen. Noteras bör att kollektivavtalade omställningsstöd även innefattar avgångsersättning till individer som blir arbetslösa till följd av arbetsbrist eller att en tidsbegränsad anställning löper ut. Denna form av ersättning är dock inte ny utan fanns redan innan LAS-reformen och kan därför inte anses falla inom ramen för de nya strukturer som är tänkte att kompensera för det försvagade anställningsskyddet.

[42] Prop. 2021/22:176, s. 167 ff.

[43] 6 § 1 st. 1 a. p. lag (2022:856) om omställningsstudiestöd (hädanefter omställningsstudiestödslagen).

[44] 6 § 1 st. 1 b. p. omställningsstudiestödslagen.

[45] 6 § 1 st. 2 p. omställningsstudiestödslagen.

[46] 8 § 2 st. omställningsstudiestödsförordningen. Värt att notera i relation till detta är att en liknande kvalifikationsregel baserad på en lägsta inkomstnivå kommer att införas i arbetslöshetsförsäkringen 1 oktober 2025 (se prop. 2023/24:128). I fråga om socialförsäkringar enligt SFB har ett förslag om inkomstbaserad kvalificering lagts fram (se SOU 2023:30), men det verkar inte ha gått vidare.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

stödet utformade med sikte på att en person måste har en tydlig förankring på arbetsmarknaden på ett sätt som inte utgör en ren sidoverksamhet eller liten extrainkomst.[47] Personer som har sporadiska inkomster från arbete, t.ex. genom timanställningar, kommer att ha betydligt svårare att nå upp till kvalifikationskraven. För deras del blir istället de nya omvandlingsreglerna i LAS sannolikt den förändring som kan balansera upp mot det försvagade anställningsskyddet. Dock bör det noteras att kvalifikationskraven för omställningsstudiestödet också medför att det skydd detta regelverk ska tillföra fördröjs och att de åtta år som krävs för att kunna nå upp till kraven också blir åtta år med ett försvagat anställningsskydd.

Förvisso har LAS-reformen även inkluderat införandet av ett grundläggande kompetens- och omställningsstöd för personer som inte omfattas av kollektivavtal i syfte att också bidra till att stärka enskilda personers ställning på arbetsmarknaden.[48] Liknande stöd finns etablerat i kollektivavtal sedan en längre tid tillbaka och införandet av detta lagstadgade stöd är således tänkt att säkerställa att alla arbetstagare ska ha tillgång till stödåtgärder som kompensation för det försvagade anställningsskyddet.[49] Denna typ av stöd kan ges i form av rådgivning och vägledning, samt ett förstärkt stöd till personer med särskilda behov på grund av sjukdom.[50] Även detta stöd har kvalifikationskrav avseende arbetslivsetablering, men endast motsvarande aktualitetskravet för omställningsstudiestödet. Det innebär att en enskild individ behöver ha arbetat minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i totalt sett minst 12 månader de senaste 24 månaderna, alternativt uppfylla ett krav om minsta inkomst under 12 av de senaste 24 månaderna.[51] Detta är således en form av stöd som inkluderar personer som befinner sig tidigare i processen att etablera sig på arbetsmarknaden än vad som är fallet med omställningsstudiestödet. Eftersom LAS-reformen omfattar hela arbetsmarknaden är det också relevant att den här typen av stöd görs tillgängligt även för personer som inte omfattas av kollektivavtal. Dess kompensatoriska värde i relation till ett svagare anställningsskydd blir dock begränsat eftersom det kan ses som något nytt endast i förhållande till de delar av arbetsmarknaden där det saknas kollektivavtal. Den kompensatoriska effekten av både denna stödform och omställningsstudiestödet begränsas vidare av det faktum att båda dessa stödformer

47 Prop. 2021/22:176, s. 179 ff.
48 Prop. 2021/22:176, s. 289 ff.
49 Prop. 2021/22:176, s. 290. För diskussion av de kollektivavtalade stödformerna se t.ex. Johansson, C. Occupational Pensions and Unemployment benefits in Sweden, i *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial relations*, årg. 36, nr 3, 2020, s. 339–366.
50 5 och 7 §§ lag (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd.
51 9 § lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

villkoras av att det ska finnas tillgängliga medel,[52] vilket innebär att tillgången till stödformerna kommer att styras av den budget som respektive stödform tilldelas. Att denna konstruktion, där ett generellt försvagat anställningsskydd balanseras upp med stödformer som endast är en rättighet i den mån det finns tillgängliga medel, medför att riskerna för de enskilda arbetstagarna ökar påtalades också av flera remissinstanser.[53]

Reformen medför med andra ord att risker förflyttas till enskilda individer, vilka ges ett ökat ansvar för att hålla sig anställningsbara. Detta kan ses som en form av förskjutning av den svenska arbetsmarknadsmodellen mot en mer individualistiskt inriktad modell där flexibilitet och trygghet balanseras med hjälp av olika delar i det större arbetsmarknadssystemet.[54] Sammanfattningsvis medför reformen ett svagare anställningsskydd, med förmodat lägre trösklar för personer med svag ställning på arbetsmarknaden att kunna få en tillsvidareanställning och nya möjligheter för arbetsmarknadens mer väletablerade individer att hålla sig anställningsbara. Huruvida reformen kommer att minska förekomsten av de otrygga anställningsformerna på arbetsmarknaden är dock svårt att förutspå och än så länge för tidigt att studera.[55] LAS-reformen bygger på en komplex och svårvunnen överenskommelse mellan arbetsmarknadsparterna och lagstiftaren.[56] Det i kombination med parternas tydliga ställningstagande avseende deras förväntningar på bred politisk samsyn och respekt för parternas autonomi[57] innebär att förändringar i LAS framöver inte kommer att vara en enkel eller ens sannolik fråga. Det är därmed inte särskilt troligt att vi kommer att se en arbetsrättslig förändring inriktad mot begränsningar av flexibla anställningsformer i linje med vad ISF skriver

---

[52] 4 § omställningsstudiestödslagen samt 4 § lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

[53] För diskussion se prop. 2021/22:176, s. 283 ff.

[54] Jämför med Niklas Bruuns diskussion i relation till arbetsrättens olika dimensioner i Bruun, N. The Changing Foundations of Labour Law, i Ahlberg, K. och Bruun, N. (red.) *The New Foundations of Labour Law*, Peter Lang, 2017, s. 17 ff.

[55] Exakt vilka konsekvenser LAS-reformen får i fråga om förekomst av olika tidsbegränsade anställningar, antalet personer som får sin anställning omvandlad till tillsvidareanställning, eventuell utveckling av bruk av s.k. nolltimmarsavtal etc är för tidigt att säga. Tidsaspekterna avseende omvandlingsreglerna för den tidigare formen allmän visstidsanställning i kombination med övergångsreglerna för den nya lagstiftningen innebär att vi troligtvis börjar se effekterna av reformen fullt ut från 1 oktober 2025.

[56] För en diskussion som ger en tydlig bild av samspelet mellan det politiska systemet och arbetsmarknadsparterna se exempelvis Herzfeld Olsson, P. Den svenska modellen i en ny era, i Selberg, N. och Sjödin, E. (red.) *Anställningsskydd i utveckling*, Iustus, 2022, s. 127–148.

[57] Parterna är i Principöverenskommelsens inledande avsnitt tydliga med att de förutsätter att de ändringar som genomförs ska bestå framöver, även efter regeringsskiften, se Ds 2021:17, s. 213.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

i slutsatserna till sin rapport om plattformsarbetares situation.[58] Principöverenskommelsen rör dock inte socialförsäkringssystemet i stort, utan enbart omställnings- och kompetensutvecklingsfrågorna. Som nämnts i inledningen till denna artikel tar den senaste utredningen om förändringarna i sjukförsäkringen upp att sjukförsäkringens utformning kan ha effekter på vilka anställningsformer som uppfattas som mer eller mindre attraktiva på arbetsmarknaden.[59] Det är därför relevant att reflektera över socialförsäkringens roll i relation till denna nya trygghetsmodell där den enskilda individen får ta en ökad risk och även ges ett större ansvar att hålla sig anställningsbar.

5. Socialförsäkringens roll i den nya trygghetsmodellen

Flexibilitet avseende anställningsskydd och anställningsformer i kombination med aktiva arbetsmarknadsåtgärder, strategier för livslångt lärande och ett modernt socialförsäkringsskydd utgör kännetecknen för det som kommit att benämnas flexicurity.[60] LAS-reformens förskjutning av den svenska arbetsmarknadsmodellen mot ett mer flexibelt anställningsskydd och de medföljande reformerna, som tar sikte på omställnings- och kompetensutveckling,

---

[58] ISF anger att problemen med otrygga anställningsformer bäst hanteras på arbetsmarknaden, se ISF. *Gigarbetare och socialförsäkringen – Om möjligheten att få ersättning vid sjukdom och föräldraskap*, Rapport 2023:3. ISF, 2023, s. 101 även citerat i inledningen i denna artikel. Parternas svårvunna överenskommelse är dock knappast något som lagstiftaren kommer vara villig att ändra i den närmsta tiden eftersom det skulle ses som ett kraftfullt ingrepp av arbetsmarknadens parter och därmed riskera att rubba stabiliteten i rådande system såväl som tillit och förtroende mellan parterna och det politiska systemet.

[59] SOU 2024:26 *En utvärdering av förändringar i sjukförsäkringens regelverk under 2021 och 2022*, s. 167.

[60] Dessa fyra aspekter inkluderas i kommissionens definition av flexicurity i dess meddelande från 2007, se Europeiska kommissionen. KOM(2007) 359 slutlig. *Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén – Gemensamma principer för "flexicuirty": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet,* 2007, där också vikten av en anpassning till nationell kontext och välfärdssystem lyfts fram. För ett tidigt bidrag till diskussionen om flexicurity se t.ex. Wilthagen, T. och Tros, F. The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets, i *Transfer* nr 2, 2004. s. 166–186. Socialförsäkringssystemets naturliga plats som en del i flexicuritymodellen och riskerna med åtstramningar i detta system avseende den danska flexicuritymodellen diskuteras i bland annat Bredgaar, T. och Kongsøj Madsen, P. Farewell flexicurity? Danish flexicurity and the crisis, i *Transfer*, 24(4), 2018. s. 375–386 samt Bekker, S. och Mailand, M. The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: How have they managed the Great Recession? i *Social Policy & Administration*, nr 53, 2019, s. 142–155. För ett bidrag specifikt inriktat mot plattformsarbetare se Jacqueson, C. Platform work, social protection and flexicurity in Denmark, i *International Social Security Review*, 74(3), 2021, s. 39–59. Att sjukförsäkringen är en naturlig del i socialförsäkringssystemet som bidrar till individens trygghet i motvikt till ett flexibelt anställningsskydd framgår tydligt i alla dessa bidrag.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

kan därför ses som ett steg närmare flexicuritymodellen. Även om begreppet inte används i förarbetena till reformen är vikten av en balans mellan ökad flexibilitet och den enskildes behov av trygghet något som återkommande lyfts fram.[61] Att socialförsäkringssystemet bidrar till den enskildes behov av trygghet i perioder av till exempel föräldraskap, sjukdom eller arbetslöshet utgör också grunden för detta systems uppbyggnad genom inkomstbortfallsprincipen. Det vill säga, när en individ tillfälligt förlorar sin inkomst ska socialförsäkringssystemet täcka upp för inkomstbortfallet.[62] Även om socialförsäkringssystemet initialt konstruerades för att fungera i relation till tillsvidareanställningar på heltid, har det också gradvis byggts ut och förändrats i takt med att arbetsmarknaden utvecklats och fler typer av anställningsformer blivit alltmer vanliga.[63]

Att lagstiftningens utformning kan påverka vilka anställningsformer som förekommer på arbetsmarknaden är knappast ett kontroversiellt uttalande, om det ställs i relation till LAS. I vilken mån sjukförsäkringsreglerna påverkar vilka anställningsformer som används är inte fullt lika tydlig. Det kan finnas ett samband, men frågan är hur starkt sambandet är. Utredningen som föreslår att ta bort möjligheten för behovsanställda att få sjukpenning i det fall deras arbetsförmåga är nedsatt i förhållande till det arbete de normalt sett utför medger att regeln som sådan knappast är avgörande för huruvida arbetsgivare erbjuder fast anställning eller ej.[64] Istället grundar sig detta utredningsförslag på ett antagande om att så är fallet,[65] trots att antalet personer som fått sjukförsäkring i enlighet med regelverket är betydligt färre än vad som förmodades skulle bli fallet inför dess införande.[66] Vad orsakerna bakom detta är och hur förekomsten av korta tidsbegränsade anställningar kommer att påverkas är svårt att avgöra, inte minst som regelverket varit gäl-

---

61 Prop. 2021/22:176, s. 79, 80, 81, 136, 137, 138, 149, 435.

62 För en ingående diskussion kring hur inkomstbortfallsprincipen har tolkats och utvecklats i relation till sjukförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen se Norberg, P., *Inkomstskyddet vid övergång från sjukskrivning till arbete eller arbetslöshet. Om hur och varför den sjuke alltid haft ett bättre skydd än den arbetslöse och det problem som det medför*, Iustus förlag, 2014.

63 För diskussion kring denna utveckling se t.ex. SOU 2019:5, där kapitel 9–10 redogör för utveckling och omfattning av intermittenta anställningar och kapitel 12 diskuterar behov av förändringar relaterat till bland annat förekomsten av dessa former av anställningar. De utmaningar som konstruktionen av arbetslöshets- och sjukförsäkring orsaker specifikt relaterat till förekomsten av arbetsfattigdom diskuteras också i Hartzén, A-C. In-Work Poverty in Sweden, i Ratti, L. (red.), *In-Work Poverty in Europe*, Bulletin of Comparative Labour Relations, Vol. 11, Kluwer Law International, 2022, särskilt s. 379 ff.

64 SOU 2024:26, s. 167, fotnot 14.

65 SOU 2024:26, s. 167.

66 SOU 2024:26, s. 163 ff.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

lande under relativt kort tid.[67] Till detta kommer också att det ännu får anses svårt att avgöra hur LAS-reformens förändringar, avseende omvandling av särskild visstidsanställning till tillsvidareanställning, påverkar förekomsten av upprepade korta visstidsanställningar på arbetsmarknaden. Övergångsreglerna från allmän visstidsanställning till särskild visstidsanställning medför nämligen att anställningsformen allmän visstidsanställning kan fortsatt förekomma ända till september 2024 och därefter åtföljas av anställning i särskild visstidsanställning innan omvandling till tillsvidareanställning blir aktuellt.[68] Effekterna av de nya reglerna för omvandling av särskild visstidsanställning till tillsvidareanställning kommer vi därför kunna undersöka med god tillförlitlighet först från oktober 2025. Att argumentera för ändringar utifrån antaganden om att sjukförsäkringens utformning driver förekomsten av otrygga anställningar utan att ens beakta hur de mer tydligt påverkande regleringarna förändrar bilden blir något märkligt. Förändringar i socialförsäkringssystemet bör rimligtvis grundas i en helhetsbild av arbetsmarknadsmodellen med alla dess inneboende delar och med beaktande av socialförsäkringssystemets funktion i denna helhet.

Som redan nämnts syftar socialförsäkringssystemet till att skapa en inkomsttrygghet för enskilda vid tillfälligt bortfall av förvärvsinkomsten. Anställningsskyddslagstiftningen är det regelverk som avser skapa en balans mellan behovet av flexibilitet på arbetsmarknaden och enskildas behov av anställningstrygghet. Det regelverk som nu råder avseende särskild visstidsanställning utgör en avvägning mellan de behov av flexibilitet som finns på arbetsmarknaden samtidigt som enskilda arbetstagare ges bättre möjligheter till att få en visstidsanställning omvandlad till en tillsvidareanställning. Att säkerställa att det finns möjligheter för arbetsgivare att anställa utan att omgående behöva åta sig ansvaret för en tillsvidareanställning är avsett att både möjliggöra numerär flexibilitet i personalstyrkan och sänka trösklarna för svagare grupper på arbetsmarknaden.[69] I relation till detta är det av vikt att notera att personer som har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden, utrikes födda, ungdo-

---

67 27 kap. 16 a § SFB infördes 1 februari 2022 och utredningen om dess konsekvenser har beaktat registerdata från Försäkringskassan under perioden 1 februari 2022 till och med den 30 september 2023 (SOU 2024:26, s. 163), dvs. lite drygt ett och ett halvt års tid. Bristerna i utredningens teoretiska resonemang kring dessa aspekter har också påtalats av vissa remissinstanser, se t.ex. Laun, L., Lindahl, E. och Rosenqvist, O. *Remissyttrande: En utvärdering av förändringar i sjukförsäkringens regelverk under 2021 och 2022 (SOU 2024:26),* IFAU, 2024, s. 4.

68 Se Lag (2022:835) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd och de däri angivna övergångsbestämmelserna.

69 Denna avvägning mellan arbetsgivares behov av flexibilitet och arbetstagares behov av att kunna få anställning och kvalificera sig för en tillsvidareanställning diskuteras i prop. 2021/22:176, s. 137 ff. och även kort i Ds 2021:17, s. 112 ff.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

mar och lågutbildade, också är överrepresenterade bland visstidsanställda.[70] Därtill kommer att 44 procent av de som har en tidsbegränsad anställning utan överenskommen arbetstid, det vill säga med stor sannolikhet en så kallad behovsanställning, skulle föredra en fast anställning.[71] Sannolikt har en relativt stor del av de personer som omfattas av otrygga anställningsvillkor inte frivilligt valt detta alternativ utan de har tackat ja till den möjlighet till arbete som de har kunnat få. De som frivilligt väljer en otrygg anställningsform har med största sannolikhet andra bevekelsegrunder till att göra så än det socialförsäkringsrättsliga regelverkets utformning. Socialförsäkringssystemets funktion att bidra med inkomsttrygghet bör i detta perspektiv beaktas i relation till de grupper för vilka det har starkast betydelse. När det handlar om behovsanställda är de grupperna snarare arbetsmarknadens svagare grupper än de som frivilligt väljer mellan tryggare och mindre trygga anställningsformer.

6. Avslutande analys och slutsatser

Socialförsäkringssystemet är ständigt föremål för diskussion och ändringar förekommer frekvent. Nyligen infördes förbättrade möjligheter för behovsanställda att kunna få sjukpenning och dessa förändringar föreslås nu tas bort igen. Förslagen grundas i argumentet att ändringarna skapar incitament för bruket av dessa otrygga anställningsformer på arbetsmarknaden. Såsom diskuterats utgör dessa otrygga anställningsformer inte ett unikt fenomen för plattformsarbetare utan de förekommer på hela arbetsmarknaden, men är mer vanligt förekommande bland arbetsmarknadens svagare grupper. ISF lyfte i sin rapport vikten av att problemen med dessa otrygga anställningsformer också hanteras på arbetsmarknaden. I det perspektivet är det av vikt att inte glömma bort LAS-reformen. De ändringar som den medförde rörande just särskild visstidsanställning och omvandlingen av denna anställningsform till tillsvidareanställningar är ett nogsamt framförhandlat ramverk avsett att balansera flexibilitets- och trygghetsbehov. Möjligheten till flexibla tidsbegränsade anställningsformer fyller inte bara funktionen att ge arbetsgivare verktyg för att uppnå numerär flexibilitet, de sänker också trösklarna för arbetsgivare att våga anställa och på så sätt ge svagare grupper en väg in på arbetsmarknaden. Uppstramningen av omvandlingsreglerna medför att det går snabbare för personer med särskild visstidsanställning att få en tillsvidareanställning och bidrar därmed med ökad trygghet för dessa personer. Tiden

[70] SOU 2019:5, s. 228 samt vidare diskussion i Arbetsmarknadsekonomiska rådet. *Tudelningen på arbetsmarknaden*, AER, 2017, s. 86 ff.
[71] SOU 2019:5, s. 246.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23

innan omvandlingen bör dock rimligen också omfattas av inkomsttrygghet vid till exempel sjukdom, inte minst eftersom personer i denna anställningsform med större sannolikhet ännu inte kvalificerar sig för de nya trygghetsskapande strukturerna med olika former av omställningsstöd som är tänkta att kompensera för det försvagade anställningsskyddet i LAS-reformen. Det är därför i detta perspektiv som utformningen av socialförsäkringssystemet bör beaktas.

Förskjutningen av den svenska modellen mot det flexicuritybaserade systemet ökar betydelsen av att beakta socialförsäkringssystemet i en helhet där arbetsrätt och andra arbetsmarknadsregleringar inte ses som separata. I det perspektivet blir det av vikt att inför förändringar i socialförsäkringsrätten också beakta hur arbetsrätten har utvecklats och varför arbetsrätten är utformad som den är. Den balans mellan arbetsgivares behov av flexibilitet och arbetstagares behov av trygghet som LAS-reformen syftar till att uppnå bör i det perspektivet beaktas även när socialförsäkringarna utformas.

Att å ena sidan genomföra reformer för att öka flexibiliteten i syfte att arbetsgivare ska våga anställa och å andra sidan försöka strypa flexibiliteten avseende vilka anställningsformer som ska anses legitima blir kontraproduktivt. LAS-reformen avser att främja flexibilitet och lägger samtidigt ett större ansvar på enskilda att både göra sig anställningsbara och hålla sig anställningsbara. Det medför att det också finns behov av strukturer som underlättar för de grupper som anses mindre anställningsbara. Sådana strukturer bör rimligtvis främja möjligheten för dessa grupper att kunna få en anställning, att på sikt behålla en anställning och att i inledande perioder med otrygga anställningsformer också ha tillgång till inkomsttrygghet vid till exempel sjukdom.

I detta perspektiv är det värt att påpeka att det är inte de som frivilligt väljer att ta ett otryggt arbete inom gig-ekonomin som behöver socialförsäkringsskyddet. Istället är det de som inte har något annat val, det vill säga de personer för vilka arbete med otrygga anställningsvillkor är enda vägen in på arbetsmarknaden. För dessa personer är förekomsten av flexibla visstidsanställningar en viktig komponent på arbetsmarknaden. Möjligheten att anställa på detta sätt skapar nämligen flexibilitet för arbetsgivare och sänker trösklarna för att arbetsgivare ska våga anställa personer från grupper av arbetstagare som har en svagare ställning på arbetsmarknaden.[72] Det är därför synnerligen cyniskt att föreslå att dessa personers tillgång till socialförsäkringsförmåner ska försvåras i syfte att inte legitimera den typ av anställningar som har lyfts fram som viktiga för att dessa grupper ska kunna få en möjlighet att komma in på arbetsmarknaden.

[72] För diskussion kring detta se prop. 2021/22:176, s. 137 samt 396.

Förvaltningsrättslig Tidskrift, open access 2026-11-23