

Socialförsäkringsrapport 2026:2

Vilken betydelse har sysselsättningsformen för nyttjandet av sjukpenning?



Försäkringskassan

**Vilken betydelse har
sysselsättningsformen för nyttjandet
av sjukpenning?**

Diarienummer: FK 2024/025291

Ansvarig chef: Signe Holmlund Armerin

Upplysningar: Analytiker Per Janson,
010-113 10 74
per.janson@forsakringskassan.se

Informationsklass: Öppen

Förord

Det finns en omfattande forskning som visar att osäkra anställningar kan påverka individers hälsa negativt. Det finns också flera studier som visar på hälsoskillnader och skillnader i sjukskrivningsmönster mellan personer som arbetar i olika yrken och branscher.

Men det finns bara ett fåtal studier som belyser nyttjandet av sjukpenning utifrån hur en person är sysselsatt. I denna rapport görs en registerstudie hur sjukpenning används utifrån hur man är sysselsatt. Rapporten fokuserar på skillnader mellan personer med osäkra anställningar och tillsvidareanställda. Analysen visar att för personer som har en låg inkomst nyttjar de med osäkra anställningar sjukpenning i lägre utsträckning än tillsvidareanställda. Mönstret är tydligast för personer som är födda utomlands. Däremot för personer som har en hög inkomst och är födda i Sverige så nyttjar personer med osäkra anställningar sjukpenning i högre omfattning än tillsvidareanställda.

Rapporten diskuterar också skillnader i möjligheter för personer med olika sysselsättningar att ansöka och bli beviljad sjukpenning, utifrån regelverket, kunskap om ersättningen och arbetssituationen.

Per Janson har varit projektledare och har tillsammans med Helena Bertilsson, Malin Junestav och Jonatan Nikander genomfört analysen och skrivit rapporten. Stort tack till intern kvalitetsgranskare Ulrik Lidwall, och extern kvalitetsgranskare Theo Bodin, Karolinska Institutet, som bidragit med värdefulla synpunkter. Under arbetets gång har Jon Dutrieux, Serdar Gürbüz, Karin Johansson och Pär-Olov Sennvall bistått med värdefullt stöd. Signe Holmlund Armerin har varit ansvarig chef och projektägare.

Stockholm, augusti 2026

Nils Öberg

Generaldirektör

Sammanfattning

I denna rapport undersöker vi om det finns skillnader i hur personer använder sjukpenning beroende på hur man är sysselsatt.

Sysselsättningsform definierar vi delvis utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv med en grundläggande uppdelning i anställda och företagare, men också genom skillnader mellan olika anställningsformer, till exempel mellan tillsvidareanställda (fast anställda) och de som har osäkra anställningar. Vi tar även hänsyn till vissa kvalitativa aspekter av sysselsättningen, såsom nivån på och regelbundenheten i inkomsten.

Det finns bara ett fåtal studier som har undersökt sjukpenningnyttjandet utifrån vilken sysselsättningsform en person har. Däremot finns det en omfattande forskning som visar att personer som har så kallade prekära anställningar – främst definierat som låg anställningstrygghet och låga löner – generellt sett har en sämre hälsa än personer med en tillsvidareanställning. Det har också i olika rapporter lyfts att regelverken som styr om man kan få sjukpenning missgynnar personer som inte har tillsvidareanställningar.

Hur en person är sysselsatt kan påverka vissa omständigheter som sedan i sin tur påverkar i vilken utsträckning man har behov av och efterfrågar sjukpenning. Dessa är huvudsakligen:

- risken för ohälsa
- möjligheter till rehabilitering
- rättsliga möjligheter att få sjukpenning, det vill säga regelverket för den sjukpenninggrundande inkomsten och rätten till sjukpenning
- kontextuella möjligheter att vara sjukskriven och ansöka om sjukpenning, såsom kunskap om hur ersättningen fungerar och möjligheten att vara sjukskriven utan att riskera sin nuvarande eller framtida sysselsättning och inkomst.

I rapporten diskuterar vi hur de rättsliga och kontextuella möjligheterna ser ut beroende på hur man är sysselsatt. Vi undersöker också empiriskt – genom en registerstudie – hur personer i olika sysselsättningsformer nyttjar sjukpenning. Registerstudien omfattar alla folkbokförda i Sverige.

Resultatet visar att personer med osäkra anställningar och en låg inkomst nyttjar sjukpenning i lägre utsträckning jämfört med personer som har en tillsvidareanställning och en låg inkomst. Detta mönster är mycket tydligt för personer födda utomlands, men inte lika tydligt för personer födda i Sverige.

Personer med en medelhög eller hög inkomst som är födda i Sverige och har osäkra anställningar har ett högre sjukpenningnyttjande jämfört med tillsvidareanställda i samma grupp. Men för personer födda utomlands med

medelhöga eller höga inkomster har personer med osäkra anställningar ett lägre sjukpenningnyttjande jämfört med tillsvidareanställda i samma grupp.

Det lägre sjukpenningnyttjandet för personer med osäkra anställningar beror sannolikt främst på skillnader i kontextuella möjligheter, men också i någon utsträckning på skillnader i rättsliga möjligheter. Det högre sjukpenningnyttjandet för personer med osäkra anställningar med flera arbetsgivare och höga inkomster kan bero på att de har en sämre hälsa jämfört med tillsvidareanställda.

Företagare i eget aktiebolag startar mer sällan ett sjukfall med sjukpenning än tillsvidareanställda, men när de startat ett sjukfall är de sjukskrivna fler dagar än tillsvidareanställda. Bättre hälsa och sämre kontextuella möjligheter kan förklara deras lägre risk att starta ett sjukfall.

Innehållsförteckning

Inledning	9
De atypiska anställningsformernas framväxt	9
Syfte	11
Frågeställningar	12
Kort om studien	12
Sysselsättningsform arbetsrättsligt och kvalitetsmässigt	14
Typisk och atypisk sysselsättning ur ett arbetsrättsligt perspektiv	14
Sysselsättningsform och rättsliga möjligheter att få sjukpenning	18
Det är den framtida inkomsten som är försäkrad	19
Bedömningen av rätt till sjukpenning	20
Hur kan nyttjandet av sjukpenning påverkas av sysselsättningsform?	26
Hur påverkas risken för ohälsa av sysselsättningsform? ...	27
Hur påverkas möjligheterna till rehabilitering av sysselsättningsform?	27
Hur påverkas de kontextuella möjligheterna av sysselsättningsform?	28
Sammanfattning	29
Vad vet vi om hur sjukpenningnyttjandet ser ut inom olika sysselsättningsformer?	30
Resultat från registerstudien	32
Sjukpenningnyttjande för olika sysselsättningsformer	34
Skillnader i sjukpenningnyttjande för bakgrundsfaktorerna	36

Ålder	39
Utbildning	40
Inkomst	42
Födelseland	43
Yrke	45
Vilka skillnader ser vi i sjukpenningnyttjandet?	46

Sammanfattning av resultaten och orsaksanalys..... 51

Personer med osäkra anställningar med låga inkomster nyttjar sjukpenning i mindre utsträckning än tillsvidareanställda ... men det gäller nästan bara utrikesfödda	52
Högre sjukpenningnyttjande för personer med osäkra anställningar som är födda i Sverige och har en inkomst på över 30 000 kronor jämfört med tillsvidareanställda	54
Företagare i aktiebolag startar ett sjukfall i lägre utsträckning men sjukskrivningen blir längre	54

Slutdiskussion..... 56

Bör regelverket anpassas?	56
Hur kan man öka socialförsäkringslitteraciteten?	57
Är det ett arbetsrättsligt problem?	58

Referenser 59

Bilaga 1 – Metod..... 63

Vår studiepopulation	63
Hur har vi kategoriserat individer till olika sysselsättningsformer?	64
Vår undersökning av skillnader i sjukpenningnyttjande	67
Vi redovisar resultatet som relativa risker	69
Vi mäter utfallet året efter klassificeringen	70
Klassificeringen i olika sysselsättningsformer	71

Bilaga 2 – Tabeller och figurer..... 72

Inledning

Det finns skillnader i sjukskrivningsmönster mellan personer som arbetar i olika yrken och branscher.¹ Men frågan är om det också finns skillnader mellan personer beroende på hur de är sysselsatta, det vill säga mellan företagare och anställda samt mellan personer med olika anställningsförhållanden, till exempel vilken trygghet man har i anställningen.

I denna rapport undersöker vi nyttjandet av sjukpenning utifrån hur en person är sysselsatt. Sjukpenning är en ekonomisk ersättning som utbetalas av Försäkringskassan, i de flesta fall vid sjukskrivningar längre än 14 dagar, när en person inte kan arbeta på grund av sjukdom eller skada.²

Analysen är intressant av tre huvudsakliga anledningar. Den första och viktigaste anledningen är att det finns ett fåtal studier som analyserar nyttjandet av sjukpenning utifrån vilken sysselsättningsform en person har. Det andra anledningen är att forskning visar att personer med låg anställningstrygghet och låga löner har en högre risk att drabbas av ohälsa. Den tredje anledningen är att sjukförsäkringen i grunden bygger på att de allra flesta har en tillsvidareanställning (fast anställning) och en stabil inkomst och att det i flera sammanhang har lyfts att regelverket kan missgynna personer som förvärvsarbetar på annat sätt.

I rapporten kommer vi att använda både sysselsättnings- och anställningsform beroende på vilken grupp som avses. Sysselsättningsform omfattar alla typer av förvärvsarbete, det vill säga både företagare och anställda. Anställningsform omfattar bara de som har en arbetsgivare, det vill säga personer som är anställda.

De atypiska anställningsformernas framväxt

Den allmänna inkomstbaserade sjukförsäkringen infördes 1955 och regelverket utformades utifrån normen att de som förvärvsarbetar har en tillsvidareanställning där arbetet utförs hos arbetsgivaren. En sådan anställning kan benämnas som en typisk anställning. Även om typiska anställningar fortsatt är den vanligast förekommande anställningsformen på

¹ Se [Statistikdatabas - Försäkringskassan](#).

² Under de första 14 dagarna som en person är sjuk ansvarar arbetsgivaren för att betala sjuklön till den som är anställd. Därefter, mot uppvisande av läkarintyg, kan man få sjukpenning från Försäkringskassan. Egenföretagare och anställda utan sjuklön (vanligtvis de som har kortare anställningar eller arbetar vid behov) kan även få sjukpenning från Försäkringskassan de första 14 dagarna i en sjukperiod. Sjukpenning kan betalas ut på hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels nivå.

arbetsmarknaden så har sedan 1990-talet olika former av atypiska anställningar blivit mer framträdande.³

Fram- och tillväxten i Sverige av atypiska anställningar kan under modern tid spåras tillbaka till den kraftiga lågkonjunktur som Sverige drabbades av under den första halvan av 1990-talet. Under denna period minskade antalet sysselsatta med omkring 500 000 personer, vilket motsvarade ungefär 12 procent av arbetskraften.

En konsekvens av den ekonomiska krisen var att antalet tidsbegränsat anställda ökade, från 378 000 till 637 000 personer under 1990-talet (LO 2020, s.3). Av samtliga anställda ökade andelen av tidsbegränsade anställda från 9 till 15 procent. Därefter har tidsbegränsade anställningar legat på i stort sett en konstant nivå⁴, men karaktären har förändrats över tid till att i allt högre grad kännetecknas av en låg anställningstrygghet (se Berglund m.fl. 2017, s.55f., Bodin och Norlinder 2023, s.12, SOU 2021:69, s.194).

Den ekonomiska krisen ledde också till att lagar och avtal anpassades för att för att främja flexibilitet på arbetsmarknaden. En ny form av tidsbegränsad anställning – överenskommen visstidsanställning – infördes i anställningsskyddslagen 1997, vilket innebar att arbetsgivaren kunde anställa arbetstagaren under en begränsad tidsperiod utan att ange något skäl.⁵

Även andra former av atypiska anställningsformer har över tid växt fram. År 1993 blev det genom en lagändring möjligt med uthyrning av anställda genom så kallade bemanningsföretag.⁶ Det var sedan 1991 till viss del möjligt med uthyrning av anställda, men det var omgivet av kraftiga

³ Många av de arbetsformer som idag kallas atypiska, såsom säsonganställningar, tillfällig anställning, projektarbete, behovsanställningar har funnits mycket länge i historiskt perspektiv. Det var först från och med slutet av 1930-talet som arbetet inom industrin blev identiskt med fast anställning i ett bestämt yrke med avgränsade uppgifter. Dessförinnan var det vanligt att lönearbetare varvade längre sammanhållande arbetsperioder med korttidsanställningar och perioder av arbetslöshet.

⁴ De två senaste åren har dock andelen tidsbegränsade anställda minskat något och har legat på 12 procent av samtliga anställda enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU), vilket är en urvalsundersökning.

⁵ Reglerna för denna anställningsform ersattes 2007 av allmän visstidsanställning och 2022 av särskild visstidsanställning. Det innebär fortfarande att arbetsgivaren inte behöver motivera varför denna anställningsform används så länge arbetsgivaren och arbetstagaren är överens. Vad som skiljer de olika formerna åt är under vilka förutsättningar anställningen övergår till en tillsvidareanställning.

⁶ Innebär i korthet att den anställda arbetar på ett annat företag än där man anställd. Resonemanget kommer att utvecklas i nästa kapitel.

restriktioner. Egenanställningar⁷ började växa fram kring år 2000, och har ökat i omfattning sedan 2010.

Sammantaget kan man konstatera att utvecklingen i arbetsmarknadspolitiken sedan mitten av 1990-talet har prioriterat ökad flexibilitet för arbetsgivaren framför anställningstrygghet. Det är inte nödvändigtvis så att *antalet* atypiskt anställda ökat, men det har tillkommit fler anställningsformer.⁸ Samtidigt har det skett en uppdelning av den svenska arbetsmarknaden. I den lägsta inkomstgruppen har andelen tidsbegränsat anställda ökat, och bland höginkomsttagarna har andelen tillsvidareanställda ökat (se Berglund, Håkansson och Isidorsson 2022).

Flera rapporter har problematiserat huruvida socialförsäkringarna är anpassade för personer som inte är typiskt anställda (se t.ex. ISF 2016 och 2023, Hartzén 2025, SOU 2015:21, SOU 2020:26, SOU 2023:30, Westregård 2024). De pekar framförallt på att personer med atypiska anställningar har svårare att förutse vilket försäkringsskydd de har, både när det gäller rätt till sjukpenning och hur stor ersättningen blir. Men det lyfts också att de har ett sämre försäkringsskydd jämfört med tillsvidareanställda. Atypiskt anställda kan också vara mindre medvetna om vilket försäkringsskydd de har, vilket i sin tur kan leda till att de inte ansöker om ersättningar som de är berättigade till.

I rapporten kommer vi att med hjälp av registerdata analysera om det finns skillnader mellan personers nyttjande av sjukpenning utifrån hur man är sysselsatt. Vi kommer också att diskutera på vilket sätt en persons sysselsättningsform kan påverka nyttjandet av sjukpenning.

Till exempel kan den generella hälsan i olika sysselsättningsformer se olika ut och därmed kan behovet av sjukpenning variera.⁹ Det kan också finnas olika möjligheter att beviljas sjukpenning enligt regelverket beroende på hur man är sysselsatt. Dessutom kan omständigheter utifrån hur man är sysselsatt ge olika förutsättningar att ansöka om sjukpenning, beroende på vilken kunskap en person har om ersättningen och vilka möjligheter det finns att vara sjukskriven utan att riskera framtida arbete och inkomst.

Syfte

Syftet med studien är att analysera sjukskrivningar som är längre än 14 dagar med sjukpenning från Försäkringskassan utifrån vilken

⁷ Innebär i korthet att man utför uppdrag utan att ha ett eget företag och under den tid man har uppdrag är man anställd av ett egenanställningsföretag. Resonemanget kommer att utvecklas i nästa kapitel.

⁸ I SCB:s offentliga statistik utifrån arbetsmarknadskraftsundersökningen finns bara uppgifter om fast anställda och tidsbegränsat anställda, vilket inte ger en komplett bild av hur många som är typiskt och atypiskt anställda.

⁹ Det kan bero på att det finns en större sannolikhet att arbeta i olika sysselsättningsformer utifrån vilken hälsa man har, men också på att vissa sysselsättningsformer påverkar hälsan på olika sätt.

sysselsättningsform en person har, samt att diskutera tänkbara förklaringar till skillnader i nyttjandet av sjukpenning mellan personer med olika sysselsättningsformer.

Frågeställningar

- Vilken kunskap finns om hur sysselsättningsform påverkar ohälsa och behovet av sjukpenning?
- Vilka aspekter av regelverket (rätten till sjukpenning och hur sjukpenninggrundade inkomst (SGI) fastställs) påverkar möjligheterna för personer med olika sysselsättningsformer att få sjukpenning?
- Vilka andra förhållanden kopplade till sysselsättningsform kan påverka i vilken utsträckning man ansöker om sjukpenning när man är sjuk?
- Vilka skillnader finns i nyttjandet av sjukpenning utifrån vilken sysselsättningsform en person har?

Kort om studien

De tre första frågeställningarna besvaras genom en litteraturoversikt och en analys av regelverket för SGI och rätten till sjukpenning. Vi analyserar nyttjandet av sjukpenning (fråga 4) genom att studera hur ofta man använder sjukpenning samt antalet dagar med sjukpenning under ett år.

Analysen är en registerstudie på individdata för folkbokförda i Sverige som finns tillgänglig i SCB:s databas Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA).¹⁰ Analysen omfattar tidsperioden 2019–2024. Varje år har analyserats separat eftersom merparten av data i LISA är på årsbasis. I rapporten redovisar vi sjukpenningnyttjandet för 2024, vilket baseras på vilken sysselsättningskategori en person hade 2023.

Vi analyserar nyttjandet av sjukpenning med en logistisk modell där vi tar hänsyn till bakgrundsfaktorer som påverkar sjukpenningnyttjandet, till exempel kön, utbildningsnivå, födelseland, tidigare sjukskrivning, yrke och inkomst. Vi analyserar också om det finns skillnader i mönstren utifrån dessa bakgrundsfaktorer, till exempel mellan kvinnor och män. I analysen har vi dock inte har analyserat utfallet utifrån vilken diagnos de sjukskrivna har eftersom det inte finns tillgängligt i LISA. Olika sammansättningar av diagnoser i olika sysselsättningsgrupper skulle kunna påverka resultatet.

I Tabell 1 nedan redovisar vi de sysselsättningskategorier som vi analyserat i registerstudien och kortfattat hur de har identifierats med hjälp av uppgifter om yrkeställning, inkomster, och antal arbetsgivare i LISA. Observera att det i databasen inte finns någon information om hur en persons anställningsavtal ser ut, vilket innebär att vi gör en skattning av anställningsform för de fyra första grupperna utifrån tillgängliga uppgifter i

¹⁰ LISA innehåller individdata för om bland annat befolkningens utbildning, sysselsättning, inkomster, arbetslöshet samt sjuk- och föräldraförsäkring.

databasen. I tabellen redovisas också hur stora de olika grupperna är i klassificeringen för 2023. Den största gruppen är tillsvidareanställda som utgör 71 procent av undersökningspopulationen.

I rapporten kommer vi kontinuerligt att fylla på nedanstående tabell för att visa hur de olika kategorierna relaterar till sysselsättningsform arbetsrättsligt och hur de bedöms när rätten till sjukpenning prövas. När vi i rapporten redovisar registerstudien finns en utökad metoddiskussion och i bilaga 1 finns en ytterligare fördjupad metoddiskussion.

Tabell 1 Sysselsättningskategorier i registerstudien och hur de identifieras i LISA, samt antal (avrundat till 1 000-tal) och andel personer 2023

Sysselsättningskategorier i registerstudien	Hur de identifierats i databasen (LISA)	Antal individer (avrundat till 1 000-tal)	Andel (%)
1. Tillsvidareanställda	Stabil inkomst under ett kalenderår, en arbetsgivare	2 983 000	71 %
2. Osäker anställning, en arbetsgivare	Instabil inkomst under ett kalenderår, en arbetsgivare	220 000	5 %
3. Osäker anställning, flera arbetsgivare	Instabil inkomst under ett kalenderår, flera arbetsgivare	478 000	11 %
4. Anställda med flera arbetsgivare	Stabil inkomst under ett kalenderår, flera arbetsgivare	40 000	1 %
5. Egenföretagare	Företagare i bolagsformerna enskild firma, handels- eller kommanditbolag*	66 000	2 %
6. Företagare i eget aktiebolag	Företagare i eget aktiebolag**	201 000	5 %
7. Kombinatorer	Kombination av företagare och anställning	232 000	6 %

*Identifierade utifrån om man har F-skatt.

**Identifierade utifrån yrkesstatus i LISA.

Sysselsättningsform arbetsrättsligt och kvalitetsmässigt

Man kan kategorisera sysselsättningsform – och följaktligen också anställningsform – från olika perspektiv. I rapporten tar vi avstamp i ett arbetsrättsligt perspektiv och en uppdelning i typiska och atypiska sysselsättningar.

Eftersom typiska och olika atypiska sysselsättningar inbördes är heterogena grupper behöver denna uppdelning kompletteras med en bedömning av kvaliteten i sysselsättningen utifrån anställningstrygghet, arbetsmiljö och inkomst. Genom att ta hänsyn till såväl sysselsättningsform ur ett arbetsmarknadsrättsligt perspektiv som sysselsättningskvalitet kan vi få en bild av en persons arbetssituation.

Typisk och atypisk sysselsättning ur ett arbetsrättsligt perspektiv

Ur ett arbetsrättsligt perspektiv kan en typisk anställning, vilket också är den vanligaste sysselsättningsformen på arbetsmarknaden, definieras som en tillsvidareanställning där man är anställd av en arbetsgivare och utför arbetet hos arbetsgivaren.¹¹ Följande sysselsättningar är att betrakta som atypiska:

- företagare
- egenanställda
- bemanningsanställda
- tidsbegränsat anställda.

Företagare har en atypisk sysselsättning eftersom de förvärvsarbetar inom ramen för sitt eget företag.¹² En egenanställning kan beskrivas som att det ger möjligheter att fakturera kunder utan att driva eget företag. En

¹¹ I vissa sammanhang är definitionen av en typiskt anställd striktare och inkluderar även att anställningen är reglerad med ett kollektivavtal (Arbetsmarknadsekonomiska rådet 2018) och ibland dessutom att personen ska jobba heltid (Bodin och Norlinder 2023). Även att ha flera arbetsgivare kategoriseras ibland som en atypisk sysselsättning (Bodin och Norlinder 2023).

¹² Det finns olika bolagsformer (enskild firma, aktiebolag, handels-/kommanditbolag) för företagare. När det gäller rätt till sjukpenning så gäller delvis olika regler om man driver företaget som ett aktiebolag eller i övriga former. Vi kommer att benämna den förstnämnda gruppen som företagare i aktiebolag och den sistnämnda gruppen som egenföretagare.

egenanställd är dock anställd av ett så kallat egenanställningsföretag¹³ under perioder när hen har uppdrag för kunder. När uppdraget är slutfört upphör anställningen hos egenanställningsföretaget.

Bemanningsanställda har en anställning hos ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till ett annat företag eller en annan organisation (vanligtvis kallat kundföretag), vilket innebär att arbetet inte utförs hos arbetsgivaren. Den som är bemanningsanställd kan vara tillsvidareanställd eller timanställd hos bemanningsföretaget. Om man som bemanningsanställd är tillsvidareanställd liknar förutsättningarna mycket en typisk anställning.

Tidsbegränsat anställda omfattar flera typer av anställningsförhållanden. Tillåtna tidsbegränsade anställningar enligt Lagen om anställningsskydd (LAS) är särskild visstidsanställning¹⁴, vikariat och säsongarbete.

Det är också möjligt att ha en tidsbegränsad anställning om det regleras i ett kollektivavtal. En vanlig form av en sådan tidsbegränsad anställning brukar benämnas intermittent,¹⁵ vilket innebär en kortvarig anställning vid ett eller flera tillfällen där arbetstagaren enbart arbetar vid kallelse från arbetsgivaren och det finns möjligheter för arbetstagaren att tacka nej till arbete. Mellan arbetspassen är dock arbetsutföraren *inte* anställd av arbetsgivaren, utan varje enskilt arbetstillfälle utgör en ny anställning.¹⁶

Det kan dock finnas andra anställningar som är tidsbegränsade, men som inte uppfyller alla krav på en intermittent anställning. Det kan till exempel vara personer som kallas in vid behov men arbetar under en längre sammanhållande tid eller att det finns ett avtal om anställning mellan arbetstillfällena.

Vi kan också i sammanhanget nämna plattformsarbete (ibland kallat gig-arbete) som varit flitigt debatterat under senare år. Plattformsarbete innebär att det finns en digital plattform – en app eller en webbplats – där klienter som vill få ett uppdrag utfört kopplas samman med en arbetsutförare. Det är inte att betrakta som en egen sysselsättningsform utan en plattformsarbetare kan utföra sitt arbete inom ramen för samtliga ovan nämnda sysselsättningsformer, typiska som atypiska. Vanligtvis har dock en plattformsarbetare en atypisk sysselsättning.

¹³ Egenanställningsföretaget sköter administrativa uppgifter som fakturering, lön, skatter och sociala avgifter.

¹⁴ Särskild visstidsanställning kan tillämpas utan något särskilt skäl från arbetsgivarens sida, så länge arbetsgivaren och arbetstagaren är överens. Om anställningen varar mer än 12 månader under en femårsperiod övergår anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning.

¹⁵ Andra benämningar som förekommer är behovsanställda, timanställda, anställning enstaka dagar.

¹⁶ Det behöver dock inte vid varje arbetstillfälle fastställas ett avtal om lön och övriga anställningsvillkor, utan det kan finnas ett ramavtal som reglerar förutsättningar för de upprepade anställningarna.

Tabell 2 nedan visar hur vår kategorisering i registerstudien kan kopplas till de arbetsrättsliga kategorierna som diskuterats i detta kapitel.

Tabell 2 Sysselsättningskategorier i registerstudien, hur de identifieras i LISA och arbetsrättsligt perspektiv

Våra kategorier i registerstudien	Hur de identifierats i databasen (LISA)	Arbetsrättslig definition (huvudsakligen)
1. Tillsvidareanställda	Stabil inkomst under ett kalenderår, en arbetsgivare	Typiskt anställda
2. Osäker anställning, en arbetsgivare	Instabil inkomst under ett kalenderår, en arbetsgivare	Tidsbegränsat anställda (atypiska)
3. Osäker anställning, flera arbetsgivare	Instabil inkomst under ett kalenderår, flera arbetsgivare	Tidsbegränsat anställda (atypiska)
4. Anställda med flera arbetsgivare	Stabil inkomst under ett kalenderår, flera arbetsgivare	Typiskt och atypiskt anställda
5. Egenföretagare	Företagare i bolagsformerna enskild firma, handels- eller kommanditibolag	Företagare
6. Företagare i eget aktiebolag	Företagare i eget aktiebolag	Företagare
7. Kombinatorer	Kombination av företagare och anställning	Kombination av företagare och anställning

Det bör påpekas att det inte kommer att vara en perfekt överensstämmelse med våra fyra första kategorier i registerstudien (de som är anställda) och vilken kategori de tillhör arbetsrättsligt.¹⁷ Vi gör bedömningen att gruppen tillsvidareanställda huvudsakligen kommer att bestå av typiskt anställda. Men om man är tidsbegränsat anställd och har en stabil inkomst så kommer kategoriseringen att bli tillsvidareanställd. Även egenanställda och bemanningsanställda som har en stabil inkomst över året kommer att ingå i gruppen tillsvidareanställda. personer med osäkra anställningar (grupp 2 och 3) kommer huvudsakligen att bestå av personer som är tidsbegränsat anställda. Anställda med flera arbetsgivare och stabil inkomst (grupp 4) är en svårbedömd grupp. Vår bedömning är att den till största del innehåller tillsvidareanställda, men vi har valt att redovisa den separat eftersom den

¹⁷ Bemanningsanställda med en tillsvidareanställning kommer att hamna i gruppen tillsvidareanställda i registerstudien även om de från ett arbetsrättsligt perspektiv är atypiskt anställda. Om de har en tidsbegränsad anställning kommer de istället i störst utsträckning att hamna i någon av grupperna med atypiskt anställda (grupp 2–4). Vilken grupp egenanställda hamnar i är svårt att generellt uppskatta utan beror på hur deras arbetssituation ser ut utifrån vilka uppdrag de har.

avviker från en typisk anställning (se Bodin och Norlinder 2023, s.8). Däremot kommer det för de två företagarkategorierna och kombinatorer att vara en bra matchning mellan kategorierna i registerstudien och den arbetsrättsliga kategorin.

I analysen kommer vi också att ta hänsyn till kvalitet och villkor i arbetssituationen

Att en person har en viss sysselsättningsform ur ett arbetsrättsligt perspektiv innebär att vissa förutsättningar är gemensamma. Samtidigt finns det inom sysselsättningsformerna variationer i förutsättningarna för arbetet, vilket ger tvärgående skillnader som inte är direkt knutna till hur en person är sysselsatt. Skillnaderna i förutsättningar berör bland annat vilka arbetsuppgifter som utförs, vilken möjlighet man har att påverka utförandet av arbetet och lönenivån.

Ett begrepp att ta hänsyn i detta avseende är prekära anställningar eller anställningar av låg kvalitet (se t.ex. Bodin och Norlinder 2023, s.9, Tompa 2007, s.217). En prekär anställning kännetecknas av låg anställningstrygghet, brist på arbetsrättsliga rättigheter, lågt inflytande över arbetssituationen och låg inkomst. Den osäkerhet som präglar prekära anställningar riskerar att leda till ökad stress, vilket i sin tur har en negativ inverkan på en persons hälsa. Prekära anställningar är inte avgränsade till atypiska anställningar utan även typiska anställningar kan vara prekära. Men i allmänhet är det vanligare med prekära anställningar för atypiska anställningar (se Tompa 2007, s.216).

Vi behöver därför när vi analyserar sjukpenningnyttjandet också ta hänsyn till kvalitet och villkor i arbetssituationen, eftersom det kan påverka vilken utsträckning en person har ett behov av, ansöker om och har möjlighet att få sjukpenning. Kvaliteten i anställningen bestäms av bland annat anställningstrygghet, inkomst, arbetsuppgifter, arbetsrättsliga rättigheter och arbetsmiljörisker. Flera av dessa faktorer kan vi inte identifiera i registerstudien, men med hjälp av hur stabil en persons inkomstnivå är och hur hög inkomsten är kan vi få en indikation på kvalitet i sysselsättningen.

Sysselsättningsform och rättsliga möjligheter att få sjukpenning

De rättsliga möjligheterna att få sjukpenning varierar något beroende på hur en person är sysselsatt. I beskrivningen av de rättsliga möjligheterna fokuserar vi på regelverket för sjukskrivningar längre än 14 dagar med sjukpenning från Försäkringskassan. Arbetsgivaren har en skyldighet att betala sjuklön till sina anställda de första 14 sjukdagarna. I vissa fall, till exempel för egenföretagare och personer som arbetar vid behov utan inbokade arbetspass, kan Försäkringskassan betala ut sjukpenning för de första 14 dagarna.

Om en person är berättigad till sjukpenning och på vilken ersättningsnivå styrs av regelverket för hur den sjukpenninggrundande inkomst (SGI) beräknas och bestämmelsen om rätt till sjukpenning. Dessa regleras i Socialförsäkringsbalken (se 24–27 kap).

SGI är ett beräkningsverktyg som baseras på en persons arbetsinkomst och används för att bestämma storleken på de ersättningar som den ligger till grund för.¹⁸ Följaktligen påverkar den till övervägande del hur stor utbetalningen blir. Men den påverkar också rätten till sjukpenning; om man inte har en fastställd SGI så kan man inte få sjukpenning.¹⁹

För att man ska rätt till sjukpenning är en förutsättning att arbetsförmågan är tillfälligt nedsatt med minst en fjärdedel till följd av sjukdom eller skada. Mot vilket arbete arbetsförmågan bedöms beror på hur man är sysselsatt och hur länge sjukskrivningen har pågått.

I detta kapitel kommer vi att diskutera om och i så fall hur de rättsliga möjligheterna att få sjukpenning utifrån SGI och bedömningen av rätten till sjukpenning påverkas av hur en person är sysselsatt.

¹⁸ SGI används också till andra socialförsäkringsförmåner som ersätter inkomstbortfall när en person tillfälligt inte kan arbeta, t.ex. arbetsskadelivränta, föräldrapenning på sjukpenningnivå, graviditetspenning och tillfällig föräldrapenning.

¹⁹ Ett undantag är sjukpenning i särskilda fall. Det kan ges till personer som har haft aktivitetsersättning och inte har en SGI. Då utbetalas ett belopp på högst 230 kronor om dagen vid heltidssjukskrivning. Aktivitetsersättning kan ges till personer mellan 19 och 29 år som har en skada, sjukdom eller funktionsersättning och som inte kan arbeta heltid eller inte alls under minst ett år.

Det är den framtida inkomsten som är försäkrad

SGL är den årliga inkomst som en person kan antas få från förvärvsarbete. SGL ska spegla den inkomst som den förvärvsarbetande skulle ha haft om hen hade arbetat istället för att ha avstått arbete på grund av till exempel sjukdom. Det är således den förväntade framtida inkomsten som ligger till grund för SGL och därmed också personens avsikt att arbeta.

Om man har en tillsvidareanställning utgår beräkningen från den anställdes avtalade månadslön. För den som har oregelbunden eller varierande inkomst så beräknas SGL utifrån den genomsnittliga inkomsten som personen har vid den tidpunkt SGL ska fastställas istället för en fast avtalad månadslön. Det är dock enbart de inkomster som personen förväntas ha i framtiden som ska tas med i beräkningen (se Försäkringskassan 2025b, s.5f).

Inkomster som arbetstagare (inkomst av anställning) eller inkomst utan att vara anställd (inkomst av annat förvärvsarbete), till exempel om man är egenföretagare, är principiellt likvärdiga även om det finns skillnader i hur de beräknas.²⁰ För att få en SGL krävs en årsinkomst på minst 14 200 kronor.²¹ Det finns ett tak på SGL som innebär att man kan vara försäkrad för en inkomst som är högst 10 prisbasbelopp, vilket 2026 motsvarar 592 000 kronor per år.

Ett ytterligare krav för att inkomsten ska ge rätt till SGL är att arbetet beräknas pågå i minst 6 månader i följd, där arbete utförs minst någon gång varje månad, eller att arbetet är årligen återkommande. Det ställs inte några krav på arbetets omfattning vid varje arbetstillfälle. Årligen återkommande arbete har Försäkringskassan tolkat som en årsvis upprepning under minst två år i följd (Försäkringskassan 2025b).

Om man slutar arbeta och inte längre har någon inkomst upphör som regel rätten till SGL. Men för att motverka orimliga konsekvenser i situationer där avbrottet i arbete är rimligt finns ett SGL-skydd, vilket innebär att den behålls på samma inkomstnivå även om man inte arbetar. De vanligaste grunderna för att ha skyddad SGL är studier, föräldraledighet, om man har sjukpenning eller är arbetslös och inskriven hos Arbetsförmedlingen från första dagen som arbetslös. De olika skälen för att skydda sin SGL kan avlösa varandra, men det får inte finnas något tidsglapp mellan de olika skälen.

SGL-reglerna kan missgynna personer med osäkra anställningar

Regelverket för SGL gynnar eller missgynnar inte på ett generellt plan någon sysselsättningsform. Men i och med regelverkets komplicerade

²⁰ För egenföretagare som har inkomst av näringsverksamhet finns särskilda regler om hur inkomsterna ska beräknas under de tre första åren från att verksamheten startade.

²¹ Minst 24 procent av prisbasbeloppet. För 2026 är prisbasbeloppet 59 200 kronor.

konstruktion kan det uppstå situationer som potentiellt missgynnar dem som inte har sammanhängande perioder av arbete.

För tillsvidareanställda som är i tjänst när de blir sjukskrivna uppstår sällan några problem när SGI ska beräknas och det är enkelt för den försäkrade att förutse vilket försäkringsskydd man har. Det behöver inte heller bli mer komplicerat för personer med oregelbundna inkomster, vilka i vår registerstudie är kategoriserade som osäkra anställningar, men det finns utmaningar.

En utmaning är att det kan bli svårt att fastställa om det finns en SGI och på vilken nivå och att individen får svårt att förutse vilket försäkringsskydd man har. Det gäller i första hand de som har flera korta tidsbegränsade anställningar utan specifikation på hur mycket man ska arbeta eller om man kombinerar tidsbegränsade anställningar med eget företagande.

Sammantaget finns det i mer komplexa ärenden en större risk att det fattas ett beslut som inte är i överensstämmelse med vad man skulle ha tjänat om man inte hade blivit sjukskriven.

I en statlig utredning (SOU 2023:30) om utformningen av SGI konstaterade man att regelverket i mångt och mycket är utformat utifrån en situation där personer har en stabil och regelbunden inkomst. Ett problem som lyfts i utredningen är att regelverket är komplicerat och att man från en dag till en annan kan förlora sin SGI och därmed stå utan försäkringsskydd. Det gäller framförallt personer som rör sig mellan arbete och SGI-skydd eller mellan olika SGI-skydd. Riksrevisionen lyfter i en rapport att utredningar om det finns SGI-skydd är resurskrävande eftersom regelverket är krångligt, och att risken för att det blir fel är hög, inte minst för personer som är eller har varit arbetslösa (Riksrevisionen 2026, s.8 och 27).

Bedömningen av rätt till sjukpenning

För att en person ska ha rätt till sjukpenning behöver hen ha en nedsatt arbetsförmåga med minst en fjärdedel till följd av en sjukdom eller skada. Huruvida arbetsförmågan är nedsatt eller inte bedöms utifrån hur sjukdomen påverkar möjligheten att utföra ett visst arbete eller vissa arbetsuppgifter. Försäkringskassan kan bedöma arbetsförmågan i förhållande till följande arbetsuppgifter:

- 1) mot eget arbete eller annat arbete som arbetsgivaren tillfälligt kan erbjuda²²
- 2) mot andra arbeten som arbetsgivaren kan erbjuda (omplacering)

²² Med eget arbete avses att bedömningen av arbetsförmågas nedsättning ska göras mot de arbetsuppgifter som den försäkrade normalt utför. Om arbetsgivaren tillfälligt kan erbjuda den försäkrade annat lämpligt arbete ska bedömningen av arbetsförmågas nedsättning göras i förhållande till det arbetet. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att erbjuda den försäkrade ett annat arbete.

3) mot normalt förekommande arbete inom en angiven yrkesgrupp.²³

När arbetsförmågan bedöms mot normalt förekommande arbete innebär det en utvidgad prövning - eftersom arbetsförmågan bedöms mot flera arbeten – jämfört med om den bedöms mot arbeten som finns hos arbetsgivaren. Till exempel om man skadat knäet och har ett fysiskt krävande arbete kan arbetsförmågan vara nedsatt mot detta arbete. Men arbetsförmågan behöver inte vara nedsatt mot ett arbete som inte är fysiskt krävande.

Mot vilket arbete Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan beror på två faktorer: vilken sysselsättning som personen har samt hur länge sjukskrivningen har pågått.

Olika bedömningsgrunder utifrån sysselsättning

Det finns likheter, men också betydande skillnader, när vi pratar om sysselsättningsform socialförsäkringsrättsligt och den tidigare diskussionen utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv. Skillnaden har uppkommit genom olika praxis inom rättsutvecklingen inom de båda områdena (se Försäkringskassan 2017, s.79, Westregård 2025).

När Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan vid olika tidsintervaller i rehabiliteringskedjan så utgår man ifrån följande sysselsättningsformer:

- 1) *anställd*; den försäkrade har en arbetsgivare och ett pågående avtal om att arbete ska utföras under en särskilt angiven tid. Även en företagare i ett aktiebolag som också arbetar och tar ut lön och förmåner i företaget räknas som anställd.
- 2) *egenföretagare*; den försäkrade bedriver näringsverksamhet i bolagsformerna enskild firma, handelsbolag eller kommanditbolag.
- 3) *behovsanställd*; den försäkrade kallas in för att arbeta vid behov (men bara under vissa förutsättningar, vilket utvecklas nedan).
- 4) *arbetslös*; den försäkrade har ingen pågående anställning eller avtal att arbete ska utföras.²⁴

För att bli bedömd som *anställd* är kravet att det finns ett pågående anställningsavtal. Det spelar ingen roll om det är en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning. Företagare i aktiebolag räknas som anställda socialförsäkringsrättsligt eftersom de omfattas av sjuklönelagen och får sjuklön från aktiebolaget för korttidsfrånvaro (de första 14 dagarna) på grund av sjukdom på liknande sätt som en anställd.

²³ Det innebär ett arbete som finns på den vanliga arbetsmarknaden. Det ska också specificeras mot minst en yrkesgrupp där personens arbetsförmåga blivit prövad.

²⁴ För att bli bedömd som arbetslös behöver man vara inskriven och arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Det finns också en maxgräns på hur hög sjukpenning som kan utbetalas när man bedöms som arbetslös (för närvarande 543 kronor per dag).

Bedömningen som *behovsanställd* är relativt ny och infördes den 1 februari 2022.²⁵ Det är viktigt att påpeka att distinktionen mellan anställd och behovsanställd inte fullt ut bestäms av formen för anställningen. En person som arbetar vid behov – det rör sig i huvudsak om så kallade intermittenta anställningar²⁶ – kan bedömas som anställd, behovsanställd eller arbetslös beroende på hur överenskommelsen om framtida arbete med arbetsgivaren ser ut.

En person blir bedömd som anställd om det finns en överenskommelse (till exempel inbokade arbetspass) under en särskild angiven tid mellan arbetsgivaren och den som arbetar vid behov (se Prop. 2021/21:1, utgiftsområde 10, s.81). Däremot om det inte finns någon överenskommelse om arbete blir personen bedömd som behovsanställd om det kan antas att man skulle ha arbetat under sjukperiodens första 90 dagar (se 27 kap. 16 a § SFB, SOU 2020:26, s.78). Men om bedömningen blir att man inte skulle ha arbetat under sjukperiodens första 90 dagar blir bedömningen att personen är arbetslös. För att bedöma om personen skulle ha arbetat tas stor hänsyn till hur hen arbetade före sjukperioden, under den så kallade jämförelseperioden.²⁷

En egenföretagare får sjukpenning direkt från Försäkringskassan vid korttidsfrånvaro efter en karenstid. De kan själva välja karenstid mellan en och 90 dagar, och det vanligaste är sju dagar.²⁸

Hur bedömningen av arbetsförmågan varierar beroende på sysselsättning och hur länge man varit sjukskriven

Mot vilket arbete arbetsförmågan bedöms ser olika ut beroende på hur länge man varit sjukskriven, enligt den så kallade rehabiliteringskedjan (se Tabell 3 nedan). Den som bedöms som anställd följer den grundläggande

²⁵ Införandet var en anpassning av regelverket eftersom denna grupp hade ett svagt försäkringsskydd (prop. 2021/21:1, utgiftsområde 10, s. 59). Tidigare bedömdes de som arbetslösa i de flesta fallen om det inte fanns en överenskommelse om arbete i form av inbokade arbetspass. Det innebar en högre risk för avslag på ansökan för sjukpenning.

²⁶ Intermittenta anställningar kännetecknas av att arbetstagaren arbetar enstaka dagar eller timmar utifrån arbetsgivarens behov att få arbete utfört och mellan arbetspassen räknas inte personen som anställd (Försäkringskassan 2025, s. 112, prop. 2021/21:1, utgiftsområden 10, s. 62). Försäkrade som har vikariat och andra tidsbegränsade anställningar som pågår under längre tid ska inte räknas som behovsanställda (prop. 2021/21:1, utgiftsområde 10, s. 80).

²⁷ Enligt praxis bör det vara tillräckligt med en jämförelseperiod på mellan en och tre månader, men det beror också hur arbetsförhållandena ser ut och om arbetstiden växlat mycket över tid (Försäkringskassan 2015, s. 103). Jämförelseperioden beräknas på samma sätt som för sjukfall under de första 14 dagarna.

²⁸ Hur lång tid man väljer som karens påverkar egenföretagarens egenavgifter (motsvarande sociala avgifter som arbetsgivaren betalar för anställda). Ju kortare karens, desto högre sjukförsäkringsavgift i egenavgifterna.

bestämmelsen i rehabiliteringskedjan. För övriga sysselsättningsformer finns avvikelser i rehabiliteringskedjan.

Tabell 3 Bedömningsgrunder i rehabiliteringskedjan

Sysselsättning	Antal dagar med sjukpenning enligt rehabiliteringskedjan		
	–Dag 90	Dag 91–180	Dag 181–
Anställd	Eget arbete eller annat tillfälligt arbete som arbetsgivaren kan erbjuda	Andra arbeten som arbetsgivaren kan erbjuda	Normalt förekommande arbete**
Egenföretagare	Eget arbete	Eget arbete	Normalt förekommande arbete**
Behovsanställd	Eget arbete eller annat tillfälligt arbete som arbetsgivaren kan erbjuda*	Normalt förekommande arbete	Normalt förekommande arbete
Arbetslös	Normalt förekommande arbete	Normalt förekommande arbete	Normalt förekommande arbete

*Om den behovsanställda har flera behovsanställningar som det kan antas att den försäkrade skulle ha arbetat i, ska arbetsförmågan bedömas i förhållande till var en och av anställningarna.

**Undantag kan förekomma (se nedan)

Det finns undantag i rehabiliteringskedjan där bedömningen mot normalt förekommande arbete vid dag 180 inte ska tillämpas om personen har uppnått den ålder från vilken man kan ha inkomstgrundad ålderspension.²⁹ Bedömningen mot normalt förekommande kan också under vissa omständigheter skjutas upp till senare i rehabiliteringskedjan.³⁰ Dessa undantagsregler gäller dock inte arbetslösa eller behovsanställda eftersom de bedöms mot normalt förekommande arbete tidigare i rehabiliteringskedjan.

När rätten till sjukpenning prövas kan det också ske gentemot olika bedömningsgrunder, till exempel om en person till viss del har en inkomst från arbete och samtidigt är aktivt arbetssökande och har en skyddad SGI. Då bedöms arbetsförmågan i olika delar i förhållande till rehabiliteringskedjan; en del som arbetslös och en del som anställd (eller behovsanställd beroende på hur arbetskontraktet ser ut).

²⁹ För år 2026 är den åldern 64 år.

³⁰ Bedömningen kan skjutas upp efter dag 180 om det finns *övertvägande skäl* (sannolikheten överstiger 50 procent) att personen kan återgå i arbete senast dag 365. Bedömningen kan skjutas upp efter dag 180 och 365 om det finns *särskilda skäl* att personen kan återgå i arbete senast dag 550.

Varaktigheten i sysselsättningen påverkar rätten till sjukpenning

I Tabell 4 nedan sammanfattar vi hur de socialrättsliga definitionerna av sysselsättningar förhåller sig till våra kategoriseringar i registerstudien och sysselsättningsformer arbetsrättsligt.

Tabell 4 Sysselsättningskategorier i registerstudien, hur de identifieras i LISA, arbetsrättsligt perspektiv och socialförsäkringsrättslig bedömning

Våra kategorier i registerstudien	Hur de identifierats i databasen (LISA)	Arbetsrättslig definition (huvudsakligen)	Socialförsäkringsrättslig bedömning
1. Tillsvidareanställda	Stabil inkomst under ett kalenderår, en arbetsgivare	Typiskt anställda	Anställd
2. Osäker anställning, en arbetsgivare	Instabil inkomst under ett kalenderår, en arbetsgivare	Tidsbegränsat anställda (atypiska)	Anställd, behovsanställd eller arbetslös
3. Osäker anställning, flera arbetsgivare	Instabil inkomst under ett kalenderår, flera arbetsgivare	Tidsbegränsat anställda (atypiska)	Anställd, behovsanställd eller arbetslös
4. Anställda med flera arbetsgivare	Stabil inkomst under ett kalenderår, flera arbetsgivare	Typiskt och atypiskt anställda	Anställd
5. Egenföretagare	Företagare i bolagsformerna enskild firma, handels- eller kommanditibolag	Företagare	Egenföretagare
6. Företagare i eget aktiebolag	Företagare i eget aktiebolag	Företagare	Anställd
7. Kombinatorer	Kombination av företagare och anställning	Kombination av företagare och anställning	Kombination av någon av bedömningsformerna

Skiljelinjen i möjligheten att få sjukpenning utgår ifrån hur varaktig sysselsättningen är. Personer som vi kategoriserar som tillsvidareanställda i registerstudien kommer med stor sannolikhet att bedömas som anställda när rätten till sjukpenning prövas. Så kommer även de som har flera arbetsgivare (kategori 4). Däremot finns det inget självklart svar på hur de som har en osäker anställning (kategori 2 och 3) kommer att bedömas utan det beror på hur deras anställningsavtal ser ut och i vilken utsträckning det finns en överenskommelse om arbete mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Oavsett om man blir bedömd som anställd eller egenföretagare så har man ett likvärdigt försäkringsskydd i händelse av att man blir sjuk. Personer som har tidsbegränsade anställningar har generellt sett ett svagare försäkringsskydd jämfört med tillsvidareanställda. Men det beror också på hur länge det finns en överenskommelse med arbetsgivaren om arbete. Så länge det finns en överenskommelse om arbete kommer en person som har en tidsbegränsad anställning att bedömas som anställd när rätten till sjukpenning prövas. För personer som har tidsbegränsade anställningar och från början bedöms som behovsanställda är försäkringsskyddet sämre från och med dag 91 jämfört med de som bedöms som anställda.

De som bedöms som arbetslösa har svagast försäkringsskydd eftersom de bedöms mot normalt förekommande arbete redan från första sjukdagen. Dessutom finns det en begränsning på hur hög sjukpenning man kan få som arbetslös (för närvarande 543 kronor), vilket kan innebära en betydande skillnad jämfört med om man blir bedömd i någon av de andra kategorierna.

Som med de allra flesta regelverk så uppstår situationer där individer kan hamna i en gråzon eller falla mellan stolarna. Dessa situationer uppstår sannolikt oftare för dem som har osäkra anställningar eller kombinerar olika sysselsättningsformer. Nedan följer några exempel.

Det kan bli problematiskt när den som blir bedömd som behovsanställd bara har arbetat en kort period. Då kan det bli svårt att utifrån jämförelseperioden bedöma hur mycket personen normalt sett arbetar.

Om en persons SGI är högre än den omfattning som hen kan antas ha arbetat så kan bedömningen om rätt till sjukpenning på denna resterande del göras utifrån att hen är arbetslös. Då blir bedömningen av arbetsförmågan på denna del i förhållande till normalt förekommande arbete när rätten till sjukpenning prövas.

Eftersom det är mindre tydligt och förutsägbart vilket försäkringsskydd personer med tidsbegränsade anställningar har riskerar det att leda till att de i mindre utsträckning ansöker om sjukpenning om de blir sjuka eller skadade, trots att de skulle kunna ha rätt till sjukpenning.

Hur kan nyttjandet av sjukpenning påverkas av sysselsättningsform?

Sysselsättningsformen kan påverka de omständigheter som en person lever under, som i sin tur påverkar nyttjandet av sjukpenning på huvudsakligen fyra sätt:

- risken för ohälsa³¹
- möjligheter till rehabilitering
- rättsliga möjligheter att få sjukpenning
- kontextuella möjligheter att kunna eller vilja ansöka om sjukpenning.

En persons hälsa och arbetsförmåga kan påverkas av arbetsuppgifternas innehåll, möjligheten att påverka hur arbetet utförs och de arbetsmiljörisiker man utsätts för.

Vilka möjligheter en person har till rehabilitering för att återgå i arbete påverkar hur länge en person är sjukskriven och även i viss utsträckning om det sker ett återinsjuknade till följd av otillräcklig rehabilitering.

Men god hälsa eller ohälsa översätts inte automatiskt till i vilken utsträckning en person nyttjar sjukpenning vid sjukskrivning. Till att börja med är nyttjandet av sjukpenning inte ett direkt mått på ohälsa utan i vilken utsträckning man har arbetsförmåga att klara av sitt arbete. Det finns även andra omständigheter som påverkar hur en person faktiskt nyttjar sjukpenning. En sådan omständighet är de rättsliga möjligheterna utifrån hur regelverket för att vara berättigad till sjukpenning är utformat, vilket diskuterades i föregående kapitel. Även kontextuella möjligheter såsom kunskap och kännedom om ersättningen kan påverka i vilken utsträckning man ansöker om sjukpenning när man är sjuk. De kontextuella möjligheterna påverkas också av en persons arbetssituation och hur lätt eller svårt det är att vara frånvarande från jobbet när man är sjuk utan att riskera framtida försörjningsmöjligheter.

Vi kommer i detta kapitel gå igenom hur sysselsättningsformen kan påverka nyttjandet av sjukpenning. De rättsliga möjligheterna har diskuterats i föregående kapitel.

³¹ Rätten till sjukpenning bestäms av om arbetsförmågan är nedsatt och inte tillståndet av ohälsa. Här utgår vi dock ifrån ett resonemang om hälsoskillnader mellan grupper utifrån sysselsättning. Det innebär att det inte finns en perfekt koppling mellan ohälsa och om arbetsförmågan är nedsatt, men vi utgår härifrån att det finns en tillräckligt god överensstämmelse mellan att en högre grad av ohälsa för en grupp jämfört med en annan resulterar i ett större behov av sjukpenning (även om man inte nyttjar sjukpenningen).

Hur påverkas risken för ohälsa av sysselsättningsform?

Det finns en relativt omfattande forskning om förhållandet mellan kvaliteten i sysselsättningen och ohälsa. Den tar ofta utgångspunkt i att beskriva skillnader mellan typiska anställningar och prekära anställningar eller anställningar av låg kvalitet, vilket vi berörde på sidan 17.³² Kvaliteten på anställningen bestäms till exempel av inkomst, anställningstrygghet och inflytande över det utförda arbetet och en prekär anställning innebär låg lön, bristande inflytande och låg anställningstrygghet.

Det finns en hälsoselektion som innebär att personer som är friska i högre utsträckning har typiska anställningar, medan mindre friska personer har en högre risk att ha prekära anställningar (ofta atypiska) eller att vara arbetslösa (se Bodin och Norlinder 2023, Wagenaar m.fl. 2012). Det vill säga att personer med sämre hälsa har en högre sannolikhet att ha en prekär anställning.

Men prekära anställningar kan också påverka en persons hälsa negativt. Den osäkerhet som präglar anställningen leder till en ökad stress som i sin tur leder till sjukdomar som ångest, depression och missbruk (se Bodin och Norlinder 2023, Jaramillo m.fl. 2022, Tompa 2007 och De Witte m.fl. 2016).³³

Vi kan sammanfattningsvis dra slutsatsen att de som har en prekär atypisk anställning har en högre risk att ha sämre hälsa än personer med typiska anställningar när man jämför utifrån stratifierade grupper.³⁴ Denna risk föreligger redan i utgångsläget men kan också förstärkas av omständigheterna i anställningsformen.

Hur påverkas möjligheterna till rehabilitering av sysselsättningsform?

Arbetsgivaren har ett lagstadgat rehabiliteringsansvar för sina anställda, oavsett anställningsform. Men om en person blir sjuk och anställningen upphör, till exempel vid en tidsbegränsad anställning, så har arbetsgivaren inte längre något rehabiliteringsansvar under sjukskrivningen. För intermitterant anställda där varje arbetstillfälle är att betrakta som en ny anställning är det inte självklart att arbetsgivaren har ett

³² I detta kapitel refererar vi till typiska anställningar eftersom litteraturen till stor utsträckning diskuterar problematiken kring skillnaden mellan typiska och atypiska anställningar.

³³ Det finns framförallt studier kring en ökad grad av psykisk ohälsa. Men det finns även studier som visar att personer med prekära anställningar har en högre grad av dödlighet, en större risk för hjärt- och kärlsjukdomar, en högre grad av muskuloskeletala sjukdomar än personer med anställningar av högre kvalitet.

³⁴ T.ex. utifrån ålder, kön, och utbildning.

rehabiliteringsansvar. Det är också sannolikt att det är svårare för personer som arbetar vid behov att få en anpassning av arbetsuppgifterna eller andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren. Företagare ansvarar själva för sin rehabilitering.

Tillsvidareanställda kommer generellt sett ha bättre förutsättningar att få hjälp med att återgå i arbetet än tidsbegränsat anställda och företagare. Bättre förutsättningar till rehabilitering ger också i sin tur större möjligheter till en kortare sjukskrivning och en lägre risk att man återinsjuknar.

Hur påverkas de kontextuella möjligheterna av sysselsättningsform?

De kontextuella möjligheterna handlar om den kunskap som en person har om en viss ersättning och hur livssituationen påverkar möjligheten att nyttja en ersättning. Sammantaget påverkar det vilken benägenhet en person har att ansöka om en ersättning.

Kunskap och förståelse av socialförsäkringssystemet kan benämnas som socialförsäkringslitteracitet. Det kan definieras som i "vilken utsträckning individer kan skaffa, förstå och agera utifrån information i ett socialförsäkringssystem, relaterat till begripligheten i den information som systemet tillhandahåller." (Försäkringskassan 2022, s.5).

Denna förmåga ska inte primärt ses som en individspecifik egenskap, utan är relaterad till i vilken situation personen befinner sig socialt och arbetsmässigt (se Ståhl m.fl. 2021). Därför kan en specifik persons socialförsäkringslitteracitet förändras om det sociala sammanhanget och arbetssituationen förändras. Samtidigt har en persons individuella förmåga betydelse för i vilken utsträckning sådana erfarenheter och stöd från omgivningen omsätts i praktiken.

En persons socialförsäkringslitteracitet påverkas också av regelverkets komplexitet och hur Försäkringskassan kommunicerar med individer och allmänheten. Ju mer komplicerat regelverket är, desto större betydelse har individens socialförsäkringslitteracitet.

Vi kan utgå ifrån en situation där den försäkrade hypotetiskt har rätt till ersättningen. Regelverket kring ersättningen är dock komplicerad och det är svårt för den försäkrade att avgöra på förhand om hen har rätt till ersättningen. I en sådan situation är sannolikheten större att en person som har hög socialförsäkringslitteracitet ansöker om ersättningen än en person som har låg socialförsäkringslitteracitet. Men om det gäller en ersättning där regelverket är enkelt och det är lätt för den försäkrade att på förhand avgöra om hen har rätt till ersättningen så spelar socialförsäkringslitteracitet mindre roll för huruvida man ansöker om ersättningen eller inte.

De kontextuella möjligheterna påverkas också av en persons arbetsförhållanden och förhandlingssituation på arbetsmarknaden. Det kan gälla de ekonomiska möjligheterna att vara sjukskriven eller i vilken

utsträckning man har möjlighet att vara frånvarande på grund av sjukdom utan att riskera sin nuvarande eller framtida sysselsättning.

Generellt sett är det sannolikt att anta att en tillsvidareanställd har bättre kontextuella möjligheter att nyttja sjukpenning jämfört med en person med en osäker anställning. Tillsvidareanställda har sannolikt en högre grad av socialförsäkringslitteracitet jämfört med en person med en osäker anställning, eftersom de tillsvidareanställda generellt sett har en starkare anknytning till arbetsmarknaden och en högre grad av stöd från arbetsgivaren. För personer med en osäker anställning finns det sannolikt också en större oro att frånvaro på grund av sjukdom riskerar deras möjligheter att få fortsatt anställning jämfört med tillsvidareanställda. Företagare har också sannolikt sämre kontextuella förutsättningar än tillsvidareanställda eftersom en sjukskrivning gör det svårare att driva verksamheten.

Sammanfattning

Vi har således olika faktorer som påverkar sjukpenningnyttjandet utifrån hur en person är sysselsatt. Sett utifrån hur sysselsättningsformen påverkar hälsan är det sannolikt att prekärt atypiskt anställda har ett större behov av sjukpenning jämfört med typiskt anställda. I vår registerstudie motsvarar prekärt atypiskt anställda i stor utsträckning personer med en osäker anställning med låga inkomster och typiskt anställda motsvarar tillsvidareanställda.

Samtidigt finns det utmaningar för personer med osäkra anställningar när SGI ska fastställas, vilket kan innebära att de inte får någon SGI eller att den är svår att förutse för individen. För samma grupp är möjligheterna att få sjukpenning både initialt och vid längre sjukskrivningar (dag 90 i rehabiliteringskedjan) något sämre än för tillsvidareanställda, eftersom en del av dessa kommer att bli bedömda som behovsanställda eller arbetslösa. Det är också sannolikt att de kontextuella möjligheterna att nyttja sjukpenning är sämre för personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda.

Vad vet vi om hur sjukpenningnyttjandet ser ut inom olika sysselsättningsformer?

Om tillgången till forskning på olika typer av sysselsättningar – och framförallt olika typer av anställningar – påverkar hälsan är omfattande så är forskningen om sysselsättningsformens koppling till sjukskrivningar mer begränsad.

En studie baserad på enkätsvar från EU-medborgare visade att kvinnor med prekära anställningar i högre utsträckning hade mer än 15 dagars sjukfrånvaro under ett år jämfört med kvinnor som inte hade prekära anställningar (Matilla-Santander m.fl. 2019).³⁵ Denna studie säger dock inget om i vilken utsträckning man nyttjat sjukpenning eller motsvarande, utan mäter sjukskrivning mer som ett mått på sämre hälsa.

En studie i en svensk kontext visade att en självskattad låg anställningstrygghet över tid ökade risken för att få sjukpenning för de vanligaste psykiatriska diagnoserna jämfört med dem som hade en hög anställningstrygghet (Blomqvist m.fl. 2025). Studien tog dock inte hänsyn till om anställningen var tillsvidare eller tidsbegränsad.

Andra studier i en svensk kontext har visat att personer med atypiska prekära anställningar eller tillfälligt anställda har en lägre sjukfrånvaro än personer med typiska anställningar.

En studie har studerat sjukfrånvaro bland kommun- och landstingsanställda utifrån om de var tidsbegränsat anställda eller tillsvidareanställda (ISF 2016). Resultatet visade att tillsvidareanställda hade sjukpenning i större utsträckning jämfört med tidsbegränsat anställda.³⁶ Avslagsfrekvensen för sjukpenning var också något högre för tidsbegränsat anställda jämfört med tillsvidareanställda.

I en studie, som i upplägget mest liknar vår registerstudie, undersökte man om nyttjandet av sjukpenning för personer som hade förskrivits SSRI-

³⁵ För män fanns inget statistiskt signifikant samband och det fanns inte något statistiskt signifikant samband för varken kvinnor och eller män för mindre än 15 dagars sjukskrivning.

³⁶ Mönstret fanns i samtliga åldersgrupper, yrkesgrupper och för kvinnor och män. Skillnaden var dock något mindre för män.

läkemedel³⁷ varierade beroende på kvaliteten på anställningen³⁸ (Hernando-Rodriguez m.fl. 2023). Resultatet visade att nyttjandet av sjukpenning var något mindre vanligt för personer som hade prekära anställningar, särskilt bland kvinnor, jämfört med dem som inte hade prekära anställningar.

Vi kan också notera att i en studie från Försäkringskassan (2018) konstaterar man att nyttjande av sjukpenning är lägre i yrkesgrupper där tillsvidareanställning är mindre vanligt.

När det gäller skillnaden i sjukpenningnyttjande mellan anställda och företagare fann man i en studie att företagare hade sjukpenning i lägre utsträckning än anställda (ISF 2012). Detta framgår tydligast för företagare i eget aktiebolag. För egenföretagare är skillnaden mot anställda inte lika tydlig.

³⁷ SSRI (selektiva serotoninåterupptagningshämmare) är en grupp antidepressiva läkemedel som används för att behandla depression och ångestillstånd.

³⁸ Kvaliteten på anställningen mättes som en summa från fem variabler: direkt anställd eller inte, hur länge man var anställd, om man hade ett eller flera arbeten, inkomstnivå och facklig anslutning.

Resultat från registerstudien

Vi inleder kapitlet med en kort beskrivning av hur vi har gått tillväga i registerstudien. I bilaga 1 finns en mer detaljerad beskrivning av tillvägagångssätt, kategoriseringar till olika sysselsättningsgrupper, metodutmaningar samt motiven bakom olika metodval.

Studien bygger på SCB:s databas *Longitudinell integrationsbas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier* (LISA) som inbegriper alla folkbokförda personer i Sverige 15 år och äldre. Analysen är gjord på årsbasis, eftersom flera av uppgifterna är angivna per kalenderår. Vi har avgränsat populationen till personer mellan 18–64 år som har en inkomst motsvarande SGI-nivå. Personer som har inkomst från ålderspension, studiebidrag från CSN och arbetslöshetsersättning 10 månader eller mer är exkluderade i analysen.

Genom att kombinera uppgifter om yrkesställning, inkomster, bruttodagar med inkomst från socialförsäkringen och arbetsgivare i LISA har vi klassificerat populationen i sju kategorier av sysselsättningsformer.

- 1) Tillsvidareanställda (en arbetsgivare³⁹ och stabil inkomst⁴⁰).
- 2) Personer med osäkra anställningar, en arbetsgivare och instabil inkomst.
- 3) Personer med osäkra anställningar, flera arbetsgivare och instabil inkomst.
- 4) Anställda med flera arbetsgivare och stabil inkomst.
- 5) Företagare i aktiebolag (har yrkesställning företagare i aktiebolag).
- 6) Egenföretagare i enskild firma, handels- eller kommanditbolag (deklarerat för minst en näringsverksamhet).
- 7) Kombinatorer (individer som har deklarerat för minst en näringsverksamhet och har inkomst från en anställning)

³⁹ Vi tillåter att det finns en inkomst från mer än arbetsgivare, men minst 80 procent av inkomsten ska komma från en arbetsgivare.

⁴⁰ Med stabil inkomst avses att inkomsten under alla årets månader är 70 procent av medianen av den genomsnittliga månadsinkomsten under ett kalenderår. Vi har dock gjort några undantag för denna regel när vi gjort klassificeringen (se Hur har vi kategoriserat individer till olika sysselsättningsformer? i bilaga 1).

Vi mäter nyttjandet av sjukpenning som påbörjad ersättningsperiod med sjukpenning (fortsättningsvis benämnt som att starta ett sjukfall) samt hur många dagar en person har sjukpenning under ett år.⁴¹

Analysen genomförs med en logistisk regression där resultatet ger oddskvoter som räknats om till relativa risker. I redovisningen av sjukpenningnyttjandet kommer de tillsvidareanställda att vara referensgrupp och deras nyttjande kommer att jämföras med övriga sysselsättningsgrupper i listan ovan.

Det innebär att tillsvidareanställda *alltid* har en relativ risk med värdet 1. För övriga sysselsättningsgrupper innebär en risk på över 1 en högre relativ risk (överrisk) och värden under 1 en lägre relativ risk (underrisk) än för tillsvidareanställda. En relativ risk med värdet 2 innebär att det finns en dubbelt så hög relativ risk, och en relativ risk med värdet 0,5 innebär en hälften så stor relativ risk.

I analysen av sjukpenningnyttjandet har vi kontrollerat för ett antal bakgrundsfaktorer som vi sedan tidigare vet kan påverka sjukpenningnyttjandet: kön, ålder, sjukhistorik, utbildning, inkomst, födelseland, bransch och kommungrupp (jfr. Försäkringskassan 2020).

Vi mäter utfallet av sjukpenningnyttjandet året efter kategoriseringen av sysselsättningsformen.⁴² I resultatredovisningen nedan redovisar vi sjukpenningnyttjandet för 2024 utifrån hur dessa personer klassificerades till olika sysselsättningsformer 2023. Vi har även gjort samma analys för åren 2019–2023, och mönstren mellan sysselsättningsformerna är desamma för dessa år (se tabell 14 i bilaga 2).

Problematiskt att tolka resultaten för egenföretagare

Innan vi presenterar resultaten behöver vi problematisera en metodutmaning som påverkar tolkningen av resultaten. Vi kan inte dra några slutsatser av sjukpenningnyttjandet för egenföretagare.⁴³ Det beror på att det i LISA inte går att utläsa skillnad på sjukpenning under sjuklöneperioden (de första 14 dagarna när man är sjuk) och sjukpenning från dag 15, och i denna analys är vi intresserade av sjukpenning från dag 15. Egenföretagare kan få sjukpenning från Försäkringskassan under sjuklöneperioden, det vill säga under de första 14 dagarna. Deras risk för att starta ett sjukfall kommer därför att överskattas, men vi kan inte säga i

⁴¹ Vi analyserar om man har mer än 90 dagar eller mer än 180 dagar med sjukpenning under ett år. Vid analyser av skillnader i sjukpenningnyttjandet mellan branscher och yrken syns skillnader främst på startade sjukfall och inte av längden på sjukskrivningen (se Lindgren 2012), men vi har valt att studera både och.

⁴² Sjukpenningnyttjandet i LISA redovisas på årsbasis, vilket gör att vi inte kan identifiera när under året sjukfallet startade. Vi behöver också fastställa sysselsättningsform på årsbasis. För en diskussion med styrkor och svagheter med detta tillvägagångssätt i bilaga 1 under rubriken Vi mäter utfallet året efter klassificeringen.

⁴³ Vi har dock valt att redovisa resultatet i de inledande figurerna.

vilken utsträckning. När vi mäter hur många dagar man har varit sjukskriven kommer resultaten för egenföretagare istället att vara underskattat i förhållande till tillsvidareanställda, eftersom det kommer att ingå fler personer som har korttidssjukfrånvaro bland egenföretagarna.⁴⁴ Vi kommer dock att redovisa resultaten för egenföretagare inledningsvis.

Vi behöver också ta hänsyn till att bland dem som har osäkra anställningar (oavsett hur många arbetsgivare) kommer det sannolikt att finnas personer som är anställda utan sjuklön och då kan Försäkringskassan betala ut sjukpenning under sjuklöneperioden.⁴⁵ Det innebär således att risken att starta ett sjukfall för grupperna med personer som har osäkra anställningar kommer att vara något överskattad jämfört med tillsvidareanställda.⁴⁶ Det borde dock inte ge så stora utslag på resultatet. Av samtliga fall av utbetalningar av sjukpenning, exklusive egenföretagare, för 2024 gällde omkring fem procent sjuklöneperioden och av dessa blev 67 procent 15 dagar eller längre, det vill säga omfatta samma tidsperiod i sjukskrivningen som tillsvidareanställda.

Sjukpenningnyttjande för olika sysselsättningsformer

Figur 1 nedan visar den relativa risken för att starta ett sjukfall för de olika sysselsättningsgrupperna under 2024. Personer med en osäker anställning med en arbetsgivare och företagare i aktiebolag har en lägre risk att starta ett sjukfall jämfört med dem som har en tillsvidareanställning. Personer med en osäker anställning och en arbetsgivare har 29 procent lägre risk att starta ett sjukfall och företagare i aktiebolag har 26 procent lägre risk jämfört med tillsvidareanställda.

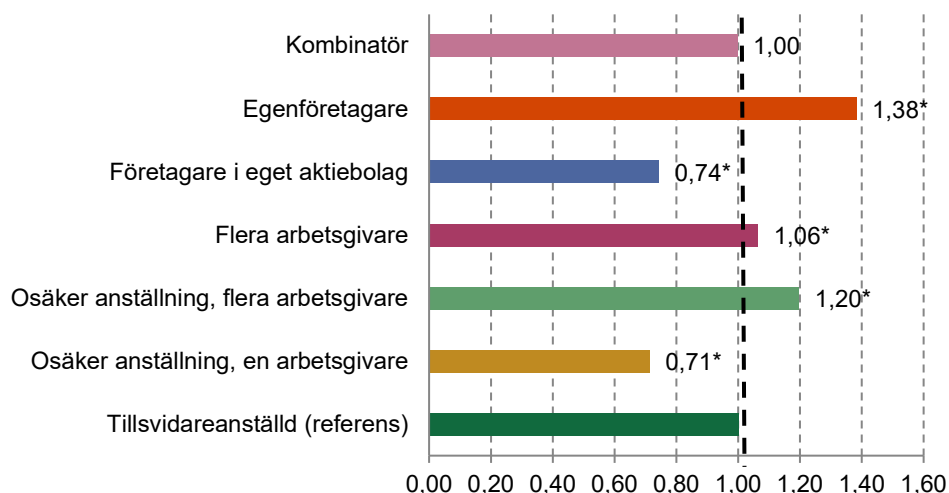
Däremot har personer med en osäker anställning och flera arbetsgivare en högre risk att starta ett sjukfall jämfört med tillsvidareanställda. De har 20 procent högre risk att starta ett sjukfall jämfört med tillsvidareanställda. Det finns även i viss utsträckning en något högre relativ risk (6 procent) för anställda med flera arbetsgivare med en stabil inkomst att starta ett sjukfall jämfört med tillsvidareanställda. Kombinatörer har samma risk som tillsvidareanställda att starta ett sjukfall.

⁴⁴ Detta eftersom vi mäter antal dagar med sjukpenning för dem som startat ett sjukfall, och som då är överskattat för egenföretagare, det vill säga i högre grad består av personer som har korttidsfrånvaro.

⁴⁵ Kan bli aktuellt när man arbetar vid behov och inte bedöms ha en pågående anställning. Även bland de med som är klassificerade som tillsvidareanställda kan innehålla personer som får sjukpenning från dag 1, men sannolikt i mindre omfattning jämfört med personer med atypiska anställningar.

⁴⁶ Analogt med resonemanget om egenföretagare kommer antalet dagar med sjukpenning sannolikt att underskattas något.

Figur 1 Relativ risk att starta ett sjukfall uppdelat per sysselsättningsform



Skillnader som är signifikanta på minst 95 % signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MIDAS.

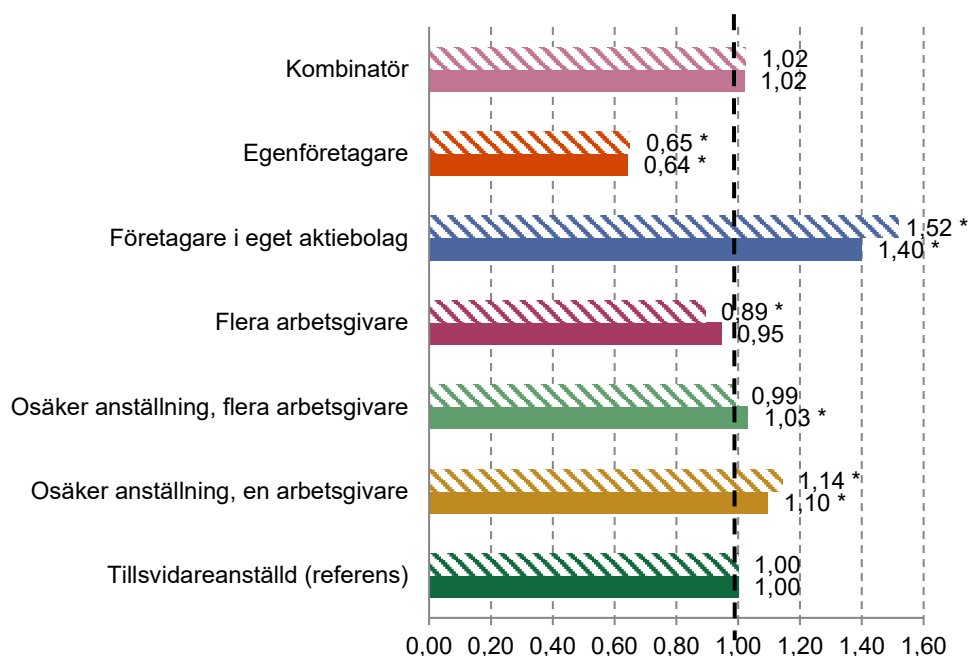
Figur 2 nedan visar den relativa risken att ha mer än 90 eller 180 dagar med sjukpenning givet att man har ett startat sjukfall under 2024.⁴⁷ Här ser vi andra mönster för sysselsättningsgrupperna än när det gäller risken att starta ett sjukfall.⁴⁸

Företagare i aktiebolag har en klart högre risk – mellan 40 och 52 procents högre risk – att ha sjukpenning mer än 90 eller 180 dagar jämfört med tillsvidareanställda. Personer med en osäker anställning och en arbetsgivare har en något högre risk (mellan 10 och 14 procent) i detta avseende. Anställda med flera arbetsgivare och en stabil inkomst har något lägre risk att ha sjukpenning 180 dagar eller mer jämfört med en tillsvidareanställd.

⁴⁷ Vi mäter antalet dagar med sjukpenning under ett kalenderår. Det innebär att beroende på när sjukfallet startar under året så kommer vissa startade sjukfall aldrig ha möjligheten att uppnå 90 eller 180 dagar. Men när sjukfallet inträffar på året borde inte variera utifrån vilken sysselsättningsform en person har och därför finns det inget hinder för att göra jämförelsen mellan olika sysselsättningsformer.

⁴⁸ Det ska påpekas att vi inte har tillgång till vilken diagnos som de sjukskrivna har. Skillnaderna mellan grupperna skulle kunna förklaras av att sammansättningen av diagnoser utifrån den normala längden på sjukskrivningen ser olika ut i grupperna.

Figur 2 Relativ risk att antal dagar med sjukpenning är fler än 90 (färgade staplar) eller fler än 180 (streckade staplar) per sysselsättningsform



Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS.

Skillnader i sjukpenningnyttjande för bakgrundsfaktorerna

Vi kommer att redovisa sjukpenningnyttjandet nedbrutet på bakgrundsfaktorer för att se om det finns skillnader mellan olika undergrupper i sysselsättningsgrupperna i jämförelse med tillsvidareanställda. De bakgrundsfaktorer⁴⁹ som vi redovisar resultaten för är följande:

- kön
- ålder
- utbildning
- genomsnittlig månadsinkomst
- född i Sverige eller utomlands
- yrke.

Vi kommer i den fortsatta redovisningen att fokusera på resultaten för tre sysselsättningsgrupper: personer med en osäker anställning med en

⁴⁹ Se tabell 12 i metodbilagan för en redovisning av de relativa riskerna generellt för bakgrundsfaktorerna (oavsett sysselsättningsform).

arbetsgivare (grupp 2), personer med en osäker anställning med flera arbetsgivare (grupp 3) och tillsvidareanställda (grupp 1).

Vi redovisar inte de andra sysselsättningsgrupperna på grund av följande anledningar:

- egenföretagare – ovan redogjorda metodproblem
- kombinatorer – heterogen grupp och innehåller också personer som delvis är egenföretagare
- Anställda med flera arbetsgivare/stabil inkomst – avviker i liten utsträckning från tillsvidareanställda och har ungefär samma relativa risker (d.v.s. inte tydlig skillnad) jämfört med tillsvidareanställda när vi analyserar undergrupper. Det är också en förhållandevis liten grupp⁵⁰
- företagare i aktiebolag – avviker i liten utsträckning från tillsvidareanställda och har ungefär samma relativa risker (det vill säga en lägre risk att starta ett sjukfall och en högre risk för mer än 90 och 180 dagar med sjukpenning) jämfört med tillsvidareanställda när vi analyserar undergrupper.⁵¹

Vi kommer när det gäller antal sjukpenningdagar enbart att visa risken för att ha minst 90 dagars sjukpenning för bakgrundsfaktorerna. Det finns bara marginella skillnader för detta mått jämfört med risken att ha minst 180 dagars sjukpenning när vi analyserar undergrupperna.

När vi redovisar den relativa risken för en viss bakgrundsfaktor inom en sysselsättningsform så jämförs den med tillsvidareanställda med samma bakgrundsfaktor. Till exempel, kvinnor med en osäker anställning och en arbetsgivare jämförs med kvinnor med en tillsvidareanställning. Män med en osäker anställning och en arbetsgivare jämförs med män som är tillsvidareanställda. Tillsvidareanställda kommer precis som tidigare alltid att ha ett riskvärde på 1. När vi redovisar resultaten för en bakgrundsfaktor så kontrollerar vi för övriga bakgrundsfaktorer.⁵²

Kön

Risken för kvinnor och män med osäkra anställningar att starta ett sjukfall följer samma mönster i jämförelse med kvinnor och män som har en tillsvidareanställning (se figur 3). Det vill säga att kvinnor med en osäker anställning och en arbetsgivare har en lägre risk att starta ett sjukfall jämfört med kvinnor med en tillsvidareanställning i samma utsträckning som män med osäkra anställningar med en arbetsgivare jämfört med män med tillsvidareanställningar. Och på samma sätt finns det inte några större

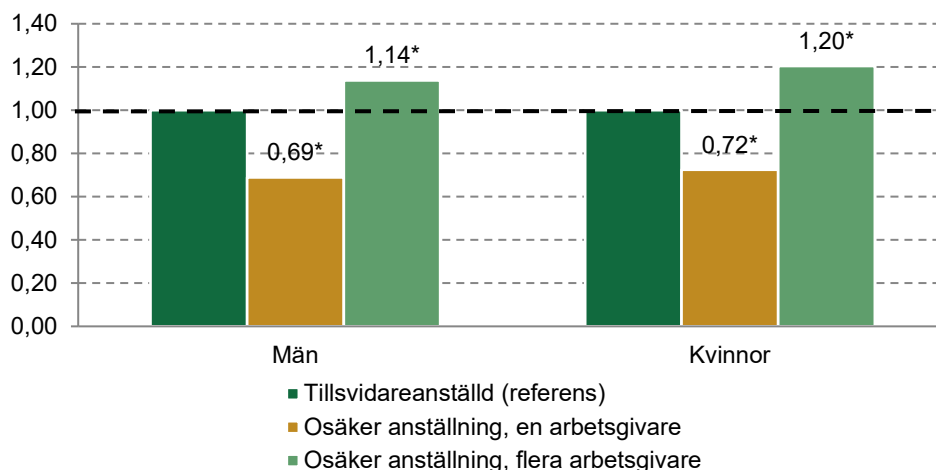
⁵⁰ Den består av 1 procent av undersökningspopulationen.

⁵¹ Det finns en skillnad för inkomst som kan vara värd att nämna. Företagare i aktiebolag med inkomster under 30 000 kronor har en ytterligare något lägre risk jämfört med i resultatet i figur 1 ovan att starta ett sjukfall jämfört med tillsvidareanställda.

⁵² Se vidare i bilaga 1 under rubriken Vi redovisar resultatet som relativa risker

skillnader när det gäller den högre risken för personer med osäkra anställningar med flera arbetsgivare jämfört med de som är tillsvidareanställda.

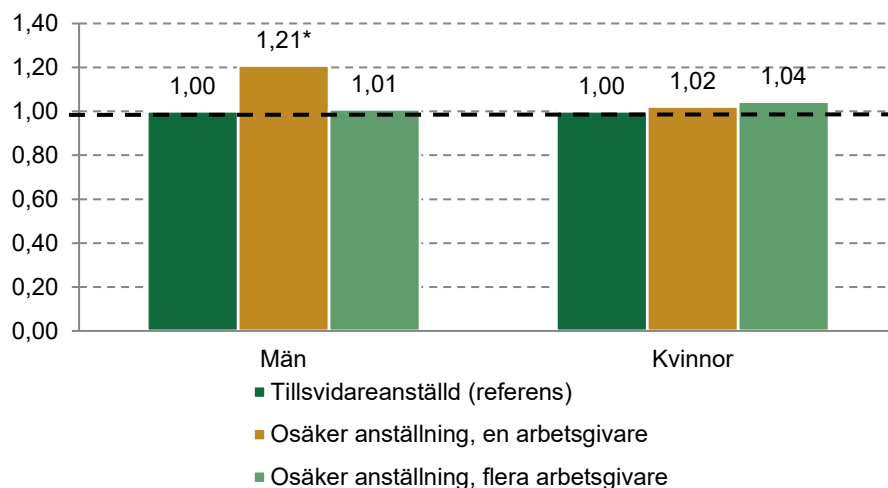
Figur 3 Relativ risk att starta ett sjukfall, personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda, uppdelat på kön



Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS.

Kvinnor med osäkra anställningar skiljer sig inte från kvinnor som är tillsvidareanställda när det gäller risk för fler än 90 dagar med sjukpenning. Män med osäkra anställningar och en arbetsgivare har dock en förhöjd risk för fler än 90 dagar med sjukpenning jämfört med en man som är tillsvidareanställd (se figur 4).

Figur 4 Relativ risk för fler än 90 dagar med sjukpenning, personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda, uppdelat på kön



Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.

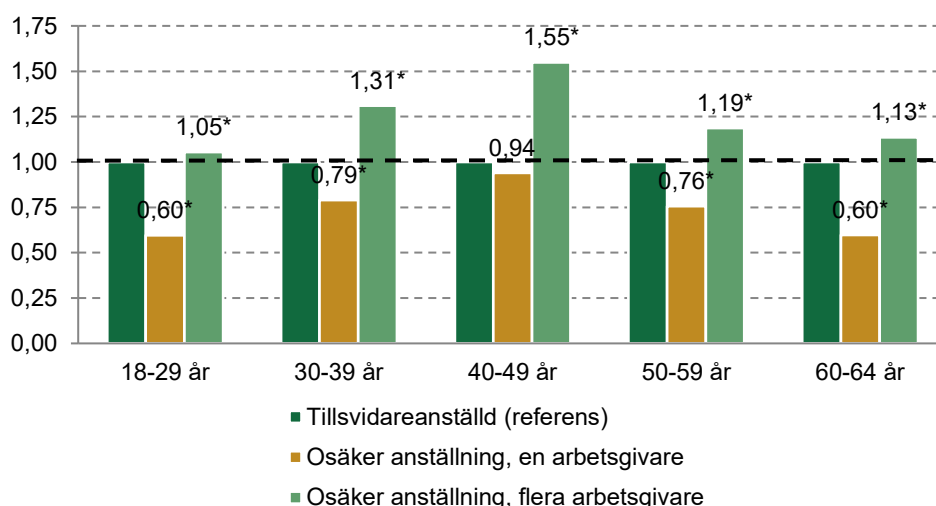
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS.

Ålder

För personer med osäkra anställningar och en arbetsgivare finns det en lägre risk att starta ett sjukfall jämfört med personer med en tillsvidareanställning, förutom i åldersgruppen 40–49 år.

Personer med en osäker anställning och flera arbetsgivare har istället en högre risk att starta ett sjukfall jämfört med personer med tillsvidareanställningar i samtliga åldrar, men i hur stor utsträckning varierar mellan olika åldrar. Det finns en klart högre risk i åldrarna 40–49, men i åldrarna 18–29 år är skillnaden i risk liten (se figur 5).

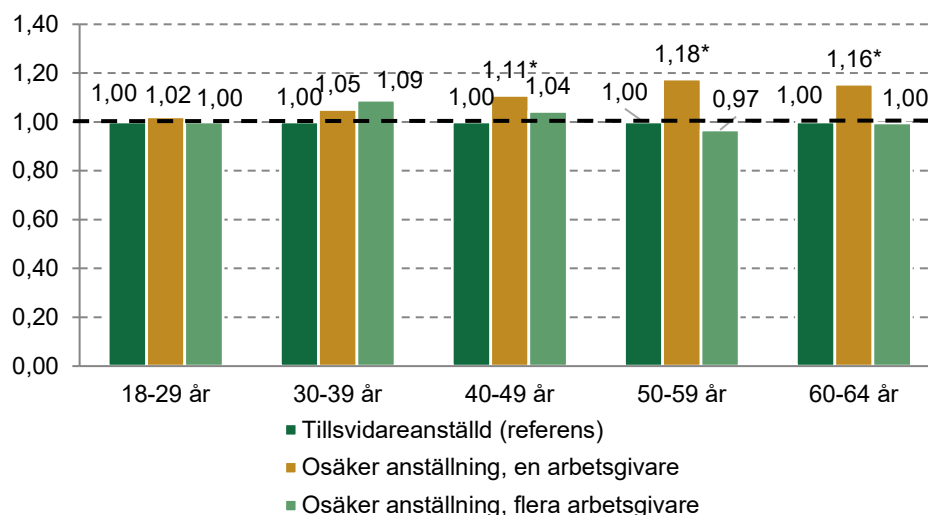
Figur 5 Relativ risk att starta ett sjukfall, personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda, uppdelat på åldersgrupp



Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS.

Personer som är 40 år eller äldre med osäkra anställningar och en arbetsgivare har en något högre relativ risk att ha sjukpenning mer än 90 dagar jämfört med tillsvidareanställda i samma åldrar (se figur 6). Det finns ingen skillnad i risk för någon åldersgrupp för personer med osäkra anställningar med flera arbetsgivare och tillsvidareanställda.

Figur 6 Relativ risk för fler än 90 dagar med sjukpenning, personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda, uppdelat på åldersgrupp.



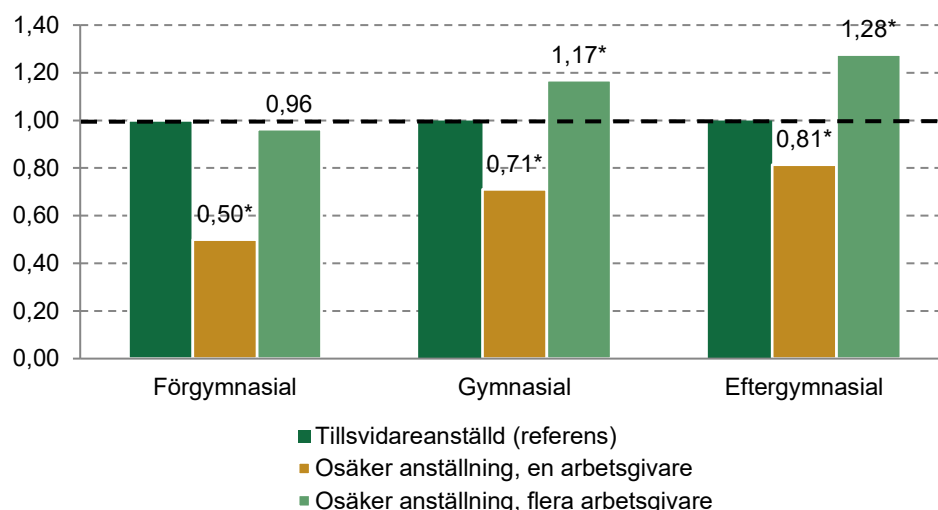
Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS.

Utbildning

För samtliga utbildningsnivåer har personer med osäkra anställningar med en arbetsgivare en lägre risk att starta ett sjukfall jämfört med personer som är tillsvidareanställda. Skillnaden i risk är som störst för personer med förgymnasial utbildning (se figur 7).

Det finns ingen skillnad i risk att starta ett sjukfall mellan personer med osäkra anställningar med flera arbetsgivare jämfört med tillsvidareanställda för dem som har förgymnasial utbildning. Däremot om man har gymnasial eller eftergymnasial utbildning finns en högre risk att starta ett sjukfall för personer med en osäker anställning och flera arbetsgivare jämfört med tillsvidareanställda med samma utbildningsnivå.

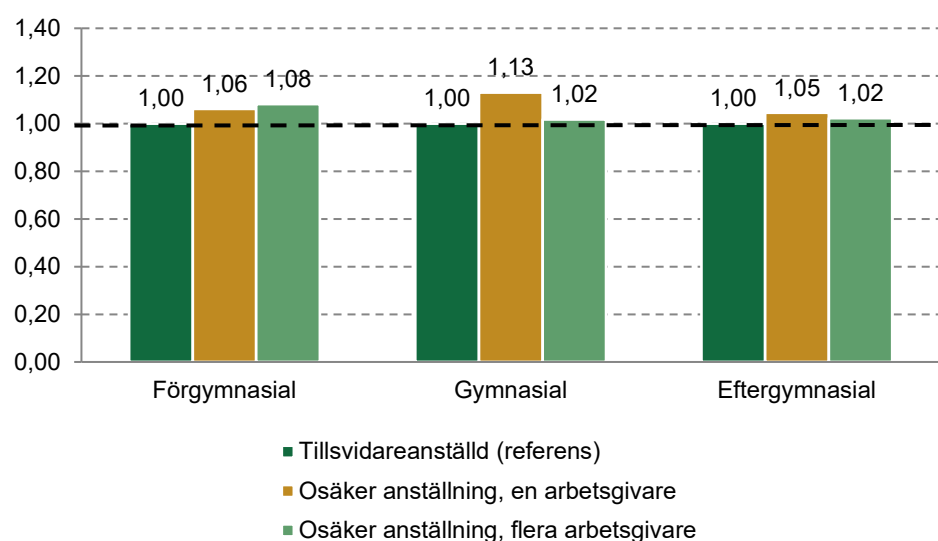
Figur 7 Relativ risk att starta ett sjukfall, personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda, uppdelat på utbildningsnivåer



Skillnader som är signifikanta på minst 95 % signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS.

Det finns inga signifikanta skillnader i risk för sjukpenning i mer än 90 dagar mellan personer med osäkra anställningar och tillsvidareanställda (se figur 8).

Figur 8 Relativ risk för fler än 90 dagar med sjukpenning, personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda, uppdelat på utbildningsnivåer



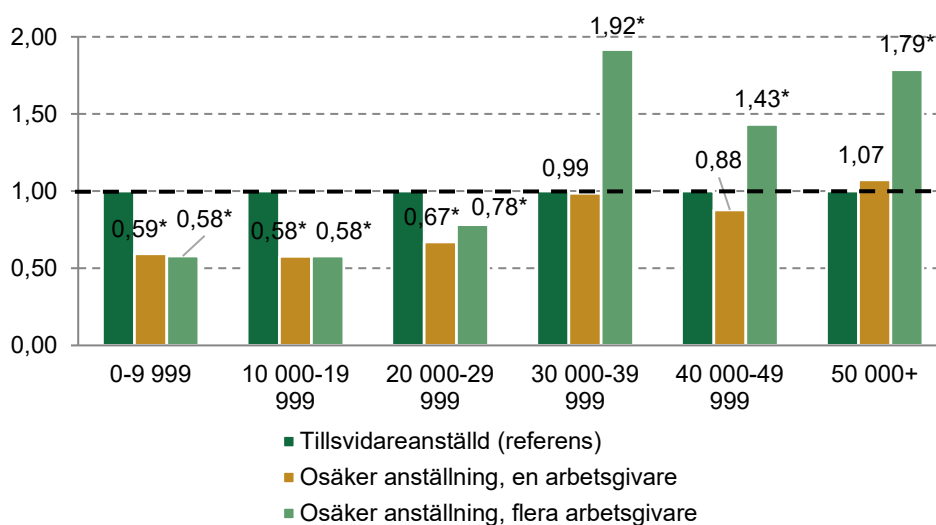
Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS.

Inkomst

Vid en genomsnittlig månadsinkomst under 30 000 kronor finns en klart lägre risk att starta ett sjukfall för personer med osäkra anställningar (både med en eller flera arbetsgivare) jämfört med tillsvidareanställda (se figur 9). De som har osäkra anställningar i denna grupp är också i stor utsträckning översättbara till prekärt atypiskt anställda, en grupp som diskuterats tidigare i rapporten.⁵³

För personer som har en genomsnittlig månadsinkomst på 30 000 kronor eller mer finns det ingen skillnad i risk att starta ett sjukfall mellan personer med osäkra anställningar med en arbetsgivare och tillsvidareanställda. Däremot, för personer med osäkra anställningar med flera arbetsgivare som tjänar 30 000 eller mer finns det en klart högre risk att starta ett sjukfall jämfört med tillsvidareanställda.

Figur 9 Relativ risk att starta ett sjukfall, personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda, uppdelat på genomsnittlig månadsinkomst



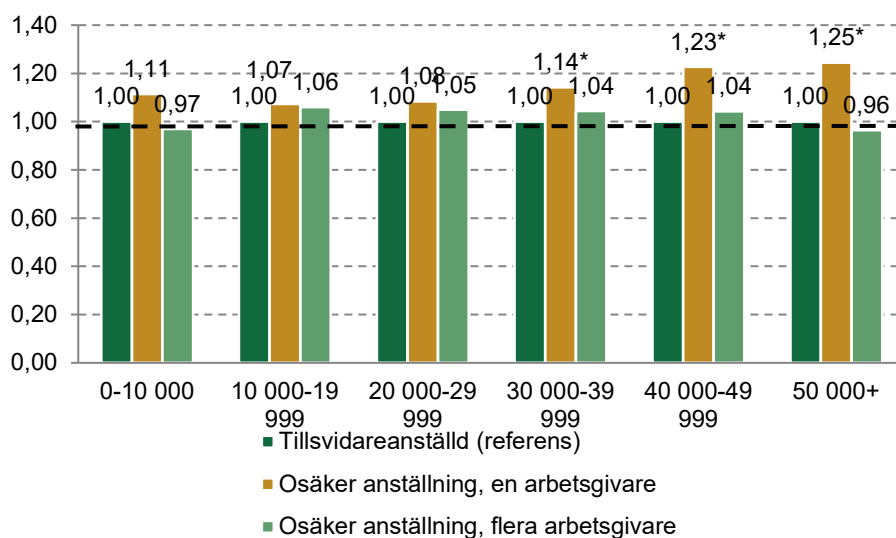
Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS.

Personer med en osäker anställning och en arbetsgivare har en något högre risk att få sjukpenning mer än 90 dagar jämfört med personer som har tillsvidareanställning i de högre inkomstgrupperna (över 30 000 kronor i

⁵³ Låg inkomst och låg anställningstrygghet är indikatorer på en prekär anställning. Vi antar att anställningstryggheten är högre för de som har en stabil inkomst (tillsvidareanställda i vår kategorisering) jämfört med dem som har en instabil inkomst (osäkra anställningar i vår kategorisering).

månadsinkomst). Det finns inga skillnader i risk mellan personer med osäkra anställningar med flera arbetsgivare och tillsvidareanställda (se figur 10).

Figur 10 Relativ risk för sjukpenning mer än 90 dagar, personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda, uppdelat på genomsnittlig månadsinkomst



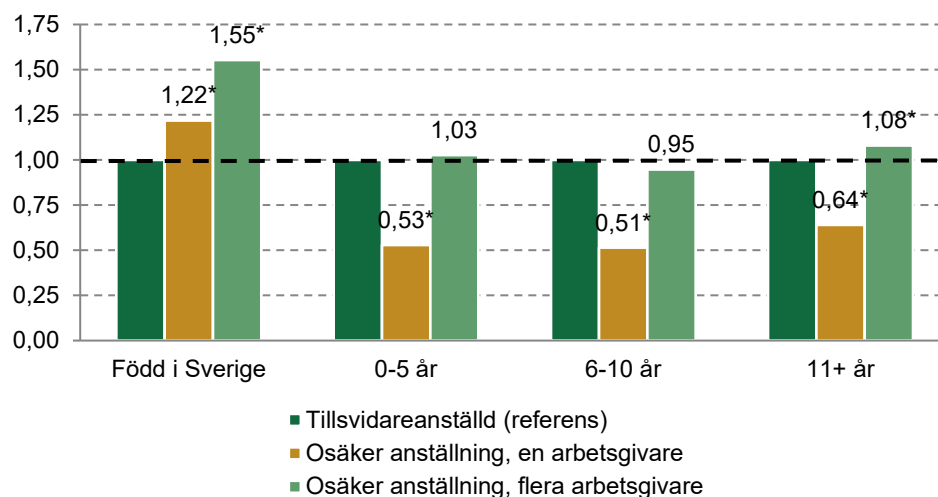
Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS

Födelseland

Utrikesfödda med en osäker anställning med en arbetsgivare har en klart lägre risk att starta ett sjukfall jämfört med utrikesfödda med tillsvidareanställningar. Den lägre risken minskar något när en utrikesfödd varit i Sverige 11 år eller längre. Däremot finns det inga tydliga skillnader mellan utrikesfödda med en osäker anställning och flera arbetsgivare och utrikesfödda tillsvidareanställda, förutom en något förhöjd risk för personer med osäkra anställningar som har bott mer än 11 år i Sverige (se figur 11).

Däremot har svenskfödda med en osäker anställning, framförallt om man har flera arbetsgivare, en högre risk att starta ett sjukpenningfall jämfört med svenskfödda som är tillsvidareanställda.

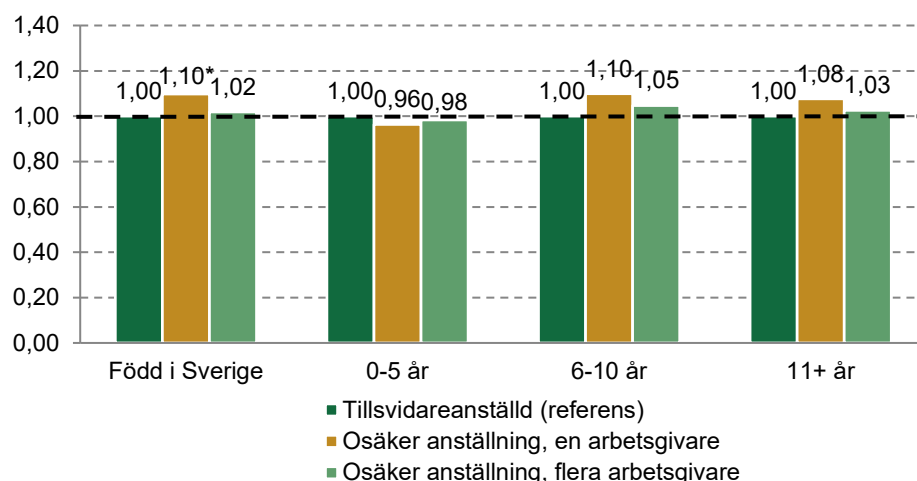
Figur 11 Relativ risk att starta ett sjukfall, personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda, födda i Sverige och utomlands, uppdelat på tid i Sverige



Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS.

För personer födda i Sverige är risken att ha sjukpenning mer än 90 dagar något högre för personer med en osäker anställning och en arbetsgivare (se figur 12). I övrigt finns inga signifikanta skillnader.

Figur 12 Relativ risk för fler än 90 dagar med sjukpenning, personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda, födda i Sverige och utomlands, uppdelat på tid i Sverige



Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS.

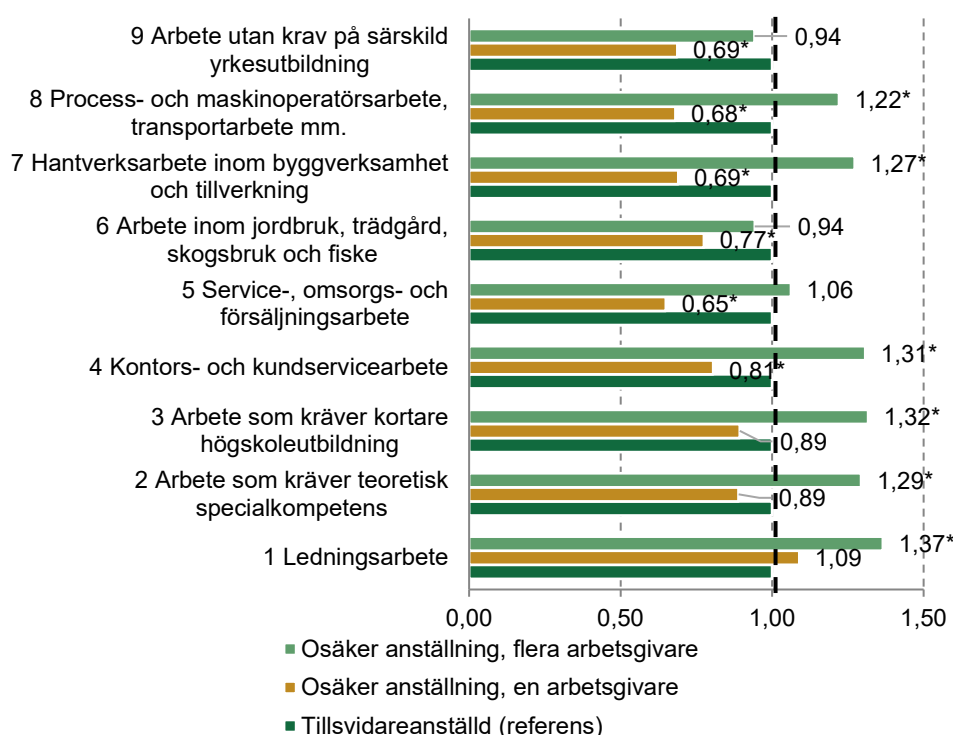
Yrke

De olika yrkeskategorierna kan delas upp utifrån yrken som i allmänhet bedöms vara fysiskt krävande och ej fysiskt krävande. Yrkeskategorierna 1–4 är att betrakta som ej fysiskt krävande och kategorierna 5–9 som fysiskt krävande.

För personer som har osäkra anställningar med en arbetsgivare finns en lägre risk att starta ett sjukfall i fysiskt krävande yrken jämfört med tillsvidareanställda i samma yrken, men inga signifikanta skillnader för yrken som inte är fysiskt krävande, förutom för kontors- och kundservicearbete.

Däremot för personer med osäkra anställningar med flera arbetsgivare finns det en högre risk att starta ett sjukfall i ej fysiskt krävande arbeten jämfört med tillsvidareanställda. Även i några yrkeskategorier som är fysiskt krävande finns det en högre risk för personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda (se figur 13).

Figur 13 Relativ risk att starta ett sjukfall, personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda, uppdelat på yrke



Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS.

Det finns inga statistiska skillnader utifrån yrke för risk för sjukpenning i mer än 90 dagar för personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda.

Vilka skillnader ser vi i sjukpenningnyttjandet?

I ett övergripande perspektiv finns tydliga skillnader i sjukpenningnyttjandet mellan olika sysselsättningsformer. De som har osäkra anställningar med en arbetsgivare och företagare i aktiebolag har en lägre risk att starta ett sjukfall jämfört med tillsvidareanställda. Samtidigt har båda dessa sysselsättningsgrupper, framförallt företagare i aktiebolag, en något högre risk för att ha sjukpenning mer än 90 och 180 dagar. Det förefaller således finnas en högre tröskel för dessa grupper att nyttja sjukpenning till att börja med, men när man har sjukpenning så har man det under en längre period.

Däremot har personer med osäkra anställningar med flera arbetsgivare en något högre risk att starta ett sjukfall jämfört med tillsvidareanställda.

Men det finns också tydliga skillnader i sjukpenningnyttjandet för personer med osäkra anställningar när vi gör stratifierade analyser utifrån bakgrundsfaktorer. I tabell 5 nedan sammanfattar vi mönstren för de två sysselsättningsgrupper som vi analyserade i detalj i kapitlet ovan. Det är tydligt att socioekonomiska faktorer, såsom utbildningsnivå, yrke och inkomst, påverkar nyttjandet av sjukpenning för personer med osäkra anställningar. För personer med låg socioekonomisk status som låg utbildningsnivå, låg inkomst och ett fysiskt krävande arbete finns det generellt sett ett lägre sjukpenningutnyttjande för personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda. Detta mönster är främst tydligt för personer med osäkra anställningar med en arbetsgivare.

Däremot för personer som är personer med osäkra anställningar med en arbetsgivare med hög socioekonomisk status är skillnaderna mot en tillsvidareanställd inte så tydliga. För personer med osäkra anställningar med flera arbetsgivare finns det istället ett högre sjukpenningnyttjande för personer med hög socioekonomisk status jämfört med tillsvidareanställda med samma socioekonomiska status.

Tabell 5 Observerade skillnader i den relativa risken att starta ett sjukfall för bakgrundsfaktorerna jämfört med tillsvidareanställda

Bakgrundsfaktorer	Osäker anställning, en arbetsgivare instabil inkomst (generell underrisk)	Osäker anställning, flera arbetsgivare instabil inkomst (generell överrisk)
Kön	• Samma underrisk för kvinnor och män.	• Samma överrisk för kvinnor och män.
Ålder	• Störst underrisk i de yngsta och äldre åldrarna. • Ingen skillnad i risk i åldern 40–49 år.	• Minst överrisk i yngre och äldre åldrar. • Störst överrisk i åldrarna 40–49 år.
Utbildning	• Störst underrisk för förgymnasial. • Lägst underrisk för eftergymnasial.	• Ingen skillnad i risk för förgymnasial. • Högst överrisk för eftergymnasial.
Inkomst	• Underrisk för inkomster under 30 000 kronor. • Ingen skillnad i risk för inkomster 30 000 kronor eller högre.	• Underrisk för inkomster under 30 000 kronor. • Överrisk för inkomster över 30 000 kronor.
Födelseland	• Underrisk för utrikesfödda. • Överrisk för födda i Sverige.	• Ingen skillnad i risk för utrikesfödda • Överrisk för födda i Sverige
Yrke	• Underrisk i fysiskt krävande yrken. • Ingen skillnad i risk i ej fysiskt krävande yrken.	• Överrisk eller ingen skillnad i risk i fysiskt krävande yrken. • Överrisk i fysiskt ej krävande yrken.

I de allra flesta undergrupperna rör sig riskerna för de två typerna av personer med osäkra anställningar i samma riktning och förflyttar sig inte från respektive generella riskmönster. Det vill säga om det generella mönstret är underrisk så kommer även undergrupperna att ha en underrisk (men i olika utsträckning) eller så kommer det inte att finnas någon skillnad jämfört med tillsvidareanställda. Men i två undergrupper sker en förflyttning från det generella riskmönstret: a) personer med osäkra anställningar som är födda i Sverige med en arbetsgivare har en högre risk att starta ett sjukfall jämfört med svenskfödda tillsvidareanställda och b) personer med osäkra anställningar med flera arbetsgivare och genomsnittliga inkomster under 30 000 kronor i månaden har en lägre risk att starta ett sjukfall än tillsvidareanställda.

Vi kommer därför att fördjupa oss i bakgrundsfaktorerna inkomst och födelseland och kombinera dessa i den fortsatta analysen avseende risken för att starta ett sjukfall.⁵⁴

⁵⁴ Dessa analyser har också kontrollerats för övriga bakgrundsfaktorer som vi använt tidigare.

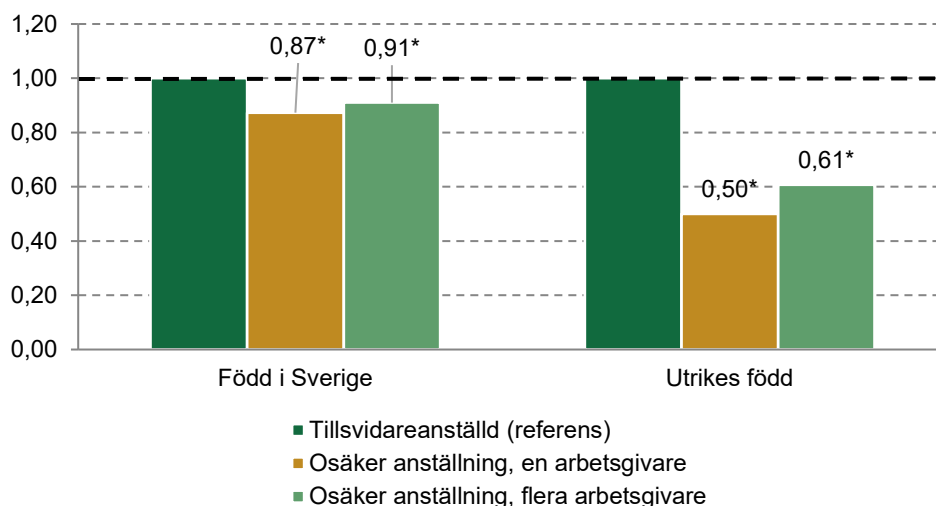
För svenskfödda personer med osäkra anställningar påverkas risken stor av inkomsten

För personer med osäkra anställningar som är födda i Sverige finns det tydliga skillnader i mönster beroende på genomsnittlig månadsinkomst. För de som har en inkomst under 30 000 kronor har personer med osäkra anställningar födda i Sverige en något en lägre risk (omkring 10 procent) att starta ett sjukfall jämfört med svenskfödda tillsvidareanställda (figur 14).

Men för de som har en inkomst över 30 000 kronor har svenskfödda personer med osäkra anställningar en högre risk (omkring 40 procent) att starta ett sjukfall jämfört med en tillsvidareanställd som är född i Sverige (figur 15).

För personer med osäkra anställningar som är födda utrikes och har en inkomst under 30 000 kronor finns det en tydligt mindre risk (mellan 40 och 50 procent) att starta ett sjukfall jämfört med en tillsvidareanställd som är utrikesfödd (figur 14). För utrikesfödda personer med osäkra anställningar med inkomster över 30 000 kronor finns det en klart lägre risk om man har en arbetsgivare (38 procent), men ingen skillnad om man har flera arbetsgivare jämfört med en utrikesfödd tillsvidareanställd (figur 15).

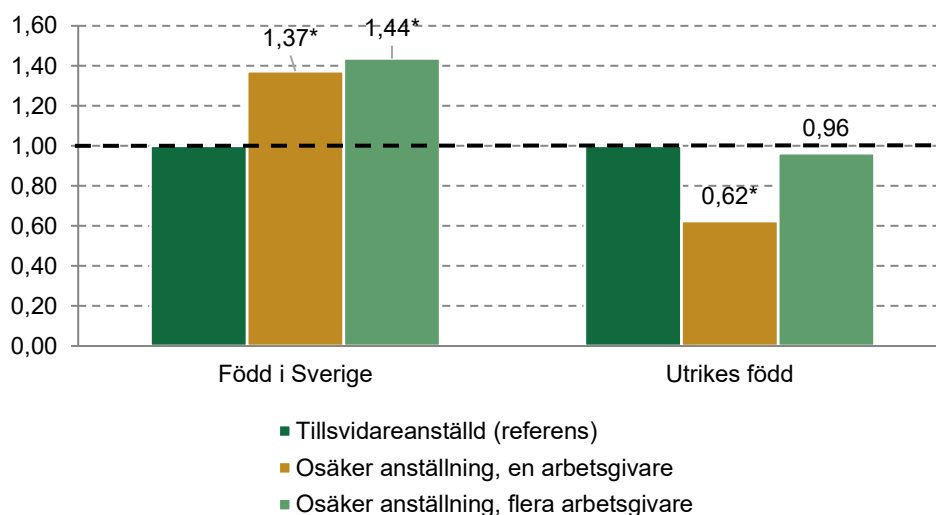
Figur 14 Relativ risk att starta ett sjukfall, personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda, för inkomster under 30 000 kronor, uppdelat på födelseland



Skillnader som är signifikanta på minst 95 % signifikansnivå är markerade med *.

Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS.

Figur 15 Relativ risk att starta ett sjukfall, personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda, för de med inkomster över 30 000 kronor, uppdelat på födelseland



Skillnader som är signifikanta på minst 95 % signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS.

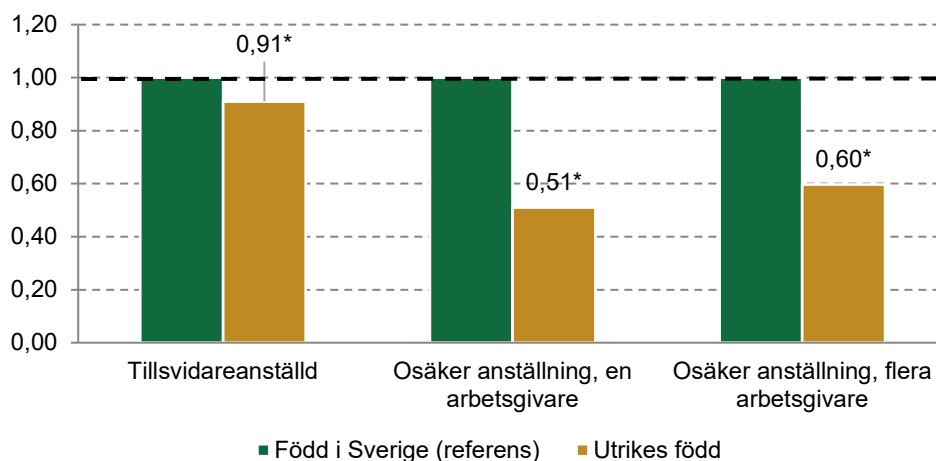
Små skillnader för tillsvidareanställda men stora skillnader för personer med osäkra anställningar beroende på födelseland

I figur 16 och figur 17 nedan jämför vi risken för att starta ett sjukfall för svensk- och utrikesfödda i de olika anställningsformerna. I dessa figurer är det svenskfödda som är referensen och har värdet 1. För tillsvidareanställda är det små skillnader i risken att starta ett sjukfall mellan svensk- och utrikesfödda. För tillsvidareanställda med en inkomst under 30 000 kronor är risken att starta ett sjukfall något lägre för utrikesfödda (figur 16), och utrikesfödda med en inkomst över 30 000 kronor har en något högre risk (figur 17) jämfört med personer födda i Sverige.

Däremot för personer med osäkra anställningar är risken att starta ett sjukfall betydligt lägre för utrikesfödda jämfört med svenskfödda. Skillnaden är något större för personer med osäkra anställningar med en arbetsgivare där risken är omkring 50 procent lägre.

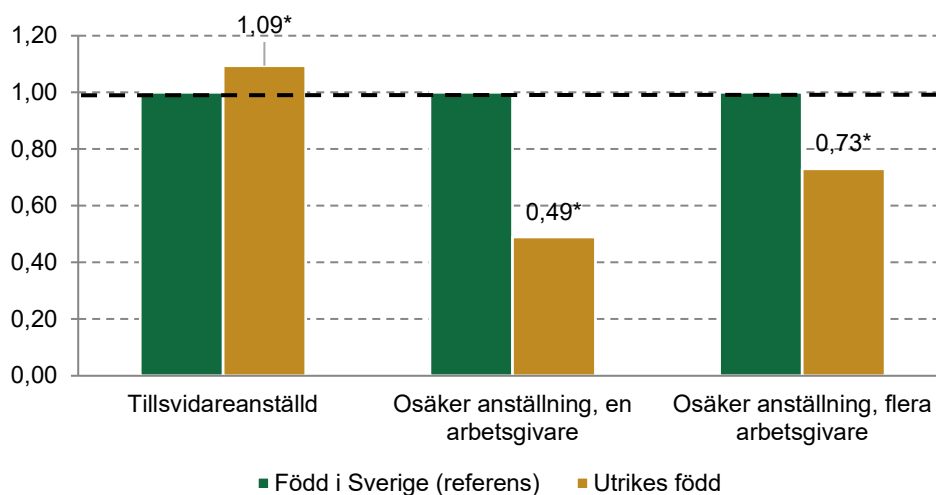
Det innebär sammanfattningsvis att det lägre sjukpenningnyttjandet bland dem med osäkra anställningar och låga inkomster i övervägande utsträckning finns bland utrikesfödda. Men även för personer med osäkra anställningar med höga inkomster är sjukpenningnyttjandet lägre bland utrikesfödda jämfört med svenskfödda som är personer med osäkra anställningar. För tillsvidareanställda påverkas dock inte sjukpenningnyttjandet i någon utsträckning beroende på födelseland, även om det finns en viss variation beroende på inkomst.

Figur 16 Relativ risk att starta ett sjukfall, födda i Sverige jämfört med utrikesfödda, för de med inkomst under 30 000 kronor, uppdelat på sysselsättning



Skillnader som är signifikanta på minst 95 % signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MIDAS.

Figur 17 Relativ risk att starta ett sjukfall, födda i Sverige jämfört med utrikesfödda, för de med inkomster över 30 000 kronor, uppdelat på sysselsättning



Skillnader som är signifikanta på minst 95 % signifikansnivå är markerade med *.
Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MIDAS.

Sammanfattning av resultaten och orsaksanalys

Vi kan se att det finns skillnader i sjukpenningnyttjandet – framförallt risken att starta ett sjukfall – mellan personer som har olika sysselsättningsformer. Men det finns också inom sysselsättningsformerna skillnader utifrån bakgrundsfaktorer, framförallt inkomst och födelseland.

I detta kapitel ska vi sammanfatta vad dessa skillnader kan bero på. Vi kommer också att redovisa ytterligare resultat från registerstudien där vi undersökt omständigheter som indikerar om det beror på skillnader i rättsliga och kontextuella möjligheter att få sjukpenning. Alla resultat som redovisas är för 2024, precis som i redogörelsen ovan för skillnader i sjukpenningnyttjandet.

Matematiskt förklaras ett högre eller lägre sjukpenningnyttjande för någon sysselsättningsgrupp av tre faktorer.

- 1) I vilken utsträckning man ansöker om sjukpenning.
- 2) I vilken utsträckning ansökningarna avslutas utan beslut.
- 3) I vilken utsträckning ansökningarna får bifall eller avslag.

De två första faktorerna är i första hand en indikation på de kontextuella möjligheterna. Det kan också vara en indikation på att en grupp har bättre hälsa i förhållande till en annan och därmed har ett lägre behov av sjukpenning. Men i fallet när vi ser ett lägre sjukpenningutnyttjande för personer med osäkra anställningar jämfört med tillsvidareanställda så pekar dock hälsoförhållandet i en annan riktning; att personer med osäkra anställningar borde ha ett större behov av sjukpenning när vi tar hänsyn till bakgrundsfaktorer.

En ansökan som avslutas utan beslut innebär att den inte prövats i sak, det vill säga det görs ingen bedömning huruvida den sökande har rätt till sjukpenning. Det sker genom att ansökan avvisas⁵⁵ eller avskrivs.⁵⁶ Det finns ingen tillgänglig statistik om orsaken till att ansökningar avslutas utan beslut.

⁵⁵ En ansökan avvisas om den exempelvis är ofullständig, har stora formella brister, sakfrågan har prövats tidigare eller om sakfrågan är under prövning i domstol. En ansökan får inte avvisas innan Försäkringskassan försökt hjälpa sökande att förstå hur ansökan behöver kompletteras.

⁵⁶ En ansökan avskrivs till exempel om den sökande återtar sin ansökan i sin helhet, den sökande har avlidit eller om det inkommer ett medicinskt underlag till Försäkringskassan men ingen sjukpenningansökan.

Andelen avslag är en indikation på de rättsliga möjligheterna, och en högre avslagsfrekvens för någon grupp indikerar att de har sämre rättsliga möjligheter att få sjukpenning. Om en ansökan avslutas utan beslut så kommer den inte att räknas med när man beräknar andelen avslag.

Vi kommer att fokusera på vad som utmärker de tre grupper där vi observerade stora skillnader i sjukpenningnyttjande jämfört med tillsvidareanställda. Det vill säga personer med osäkra anställningar med låga inkomster, personer med osäkra anställningar med höga inkomster födda i Sverige och företagare i aktiebolag.

Personer med osäkra anställningar med låga inkomster nyttjar sjukpenning i mindre utsträckning än tillsvidareanställda ... men det gäller nästan bara utrikesfödda

Personer med osäkra anställningar med en genomsnittlig månadsinkomst under 30 000 kronor kan klassas som prekärt atypiskt anställda. Trots att forskning visar att denna grupp har sämre hälsa än tillsvidareanställda när hänsyn tas till bakgrundsfaktorer så nyttjar de sjukpenning i mindre utsträckning än tillsvidareanställda.

Personer som har osäkra anställningar och låga inkomster har utifrån regelverket något sämre rättsliga möjligheter att få sjukpenning jämfört med tillsvidareanställda. Samtidigt, införandet av behovsanställning som en bedömningsgrund när rätten till sjukpenning provas har minskat skillnaden i de rättsliga möjligheterna mellan grupperna.

För personer som har en genomsnittlig månadsinkomst under 30 000 kronor har också personer med osäkra anställningar en högre avslagsfrekvens jämfört med tillsvidareanställda. Avslagsfrekvensen på den initiala ansökan om sjukpenning är 1,5 procent för personer med osäkra anställningar och 0,4 procent för tillsvidareanställda. Även om skillnaden är relativt stor är avslagsfrekvensen så pass låg att det har en begränsad förklaring till skillnaderna i sjukpenningnyttjandet.⁵⁷

Förklaringen till det lägre sjukpenningnyttjandet för personer med osäkra anställningar och låga inkomster står därför sannolikt att finna i de kontextuella möjligheterna. I den tidigare diskussionen konstaterade vi att i och med att personer med osäkra anställningar har en svagare anknytning till arbetsmarknaden är det rimligt att anta att de har lägre socialförsäkringslitteracitet och sämre möjligheter att vara sjukskrivna jämfört med tillsvidareanställda utifrån möjligheten till framtida arbete.

⁵⁷ Vi kan också konstatera att det också finns en tydlig skillnad i andelen avslag mellan grupperna mellan dag 91 och 180 i rehabiliteringskedjan. För personer med osäkra anställningar som tjänar under 30 000 kronor är avslagsfrekvensen 10,5 procent vilket kan jämföras med 4 procent för tillsvidareanställda som tjänar under 30 000 kronor.

Personer med osäkra anställningar med en genomsnittlig månadsinkomst under 30 000 kronor ansöker om sjukpenning i lägre utsträckning jämfört med tillsvidareanställda med samma inkomstnivå.⁵⁸ När det gäller ansökningar som avslutas utan beslut är andelen klart högre för personer med osäkra anställningar med låga inkomster (15 procent av alla ansökningar från denna grupp) jämfört med tillsvidareanställda (4 procent) med samma inkomstnivå.⁵⁹ Vi kan inte avgöra exakt i vilken utsträckning de som fått ett avslut utan beslut söker om sjukpenning igen på ett korrekt sätt. Men oavsett det är både den högre andelen ansökningar som avslutas utan beslut och att man söker om sjukpenning i lägre utsträckning en tydlig indikation på att personer med osäkra anställningar med låga inkomster har sämre kontextuella möjligheter jämfört med tillsvidareanställda med låga inkomster.

Vi vet dock inte varför personer med osäkra anställningar med inkomster under 30 000 kronor söker sjukpenning i lägre utsträckning, om vi utgår ifrån att de åtminstone borde ha ett lika stort behov av sjukpenning som tillsvidareanställda. Det kan bero på att de i högre utsträckning än tillsvidareanställda tror att de inte kommer att få sjukpenning, att de vet att de inte kommer att få sjukpenning eller att de inte kan vara frånvarande från jobbet eftersom de riskerar att förlora framtida arbetsmöjligheter.

En annan viktig slutsats är att det finns tydliga skillnader i sjukpenningnyttjandet för personer med osäkra anställningar med en genomsnittlig månadsinkomst under 30 000 kronor beroende på om de är födda i Sverige eller utrikes. Den lägre risken för att starta ett sjukfall förklaras till mycket stor del av utrikesfödda (figur 14 och figur 16 ovan). Däremot finns det inte så stora skillnader i risken att starta ett sjukfall för tillsvidareanställda beroende på födelseland (se figur 16 och figur 17 ovan). Vi kan också notera att för personer med osäkra anställningar som tjänar över 30 000 kronor är risken att starta ett sjukfall lägre för utrikesfödda jämfört med personer födda i Sverige (se figur 17 ovan).

Det är således tydligt att den osäkra anställningsformen påverkar sjukpenningnyttjandet på olika sätt för svenskfödda och utrikesfödda. Utrikesfödda med osäkra anställningar och låga inkomster har en något högre avslagsfrekvens och en något högre andel avslut utan beslut jämfört med svenskfödda i samma grupp, men det lägre sjukpenningutnyttjandet för utrikesfödda förklaras av att de i klart mindre utsträckning ansöker om

⁵⁸ Utifrån den relativa risken på 0,71 (alltså 29 procent lägre risk) för personer med osäkra anställningar när tillsvidareanställda är referens (värde på 1). Denna risk är beräknad på samma sätt som den relativa risken för att starta ett sjukfall, d.v.s. att vi tar hänsyn till samtliga bakgrundsvariabler.

⁵⁹ Även för personer med osäkra anställningar med inkomster över 30 000 kronor i genomsnitt i månaden är andel avslut utan beslut högre än för tillsvidareanställda (6 procent jämfört med 2 procent).

sjukpenning.⁶⁰ Varför utrikesfödda med osäkra anställningar ansöker om sjukpenning i mindre utsträckning än svenskfödda med osäkra anställningar är dock svårare att svara på. Det kan bero på skillnader i socialförsäkringslitteracitet, både generellt och om sjukpenning. Det kan också bero på en större oro bland utrikesfödda om att gå miste om framtida inkomstmöjligheter om man är frånvarande från arbetet. Detta skulle vara ett intressant område att undersöka vidare i annan studie.

Högre sjukpenningnyttjande för personer med osäkra anställningar som är födda i Sverige och har en inkomst på över 30 000 kronor jämfört med tillsvidareanställda

Personer med osäkra anställningar med inkomster över 30 000 kronor som är födda i Sverige har en klart högre risk att starta ett sjukfall jämfört med tillsvidareanställda i samma kategori. Det kan vara en spegling av att osäkra anställningar i denna inkomstkategori innebär en högre grad av ohälsa jämfört med en tillsvidareanställning. Avslagsfrekvensen och andelen ansökningar som avslutas utan beslut är något högre för svenskfödda personer med osäkra anställningar med en inkomst över 30 000 kronor jämfört med tillsvidareanställda i samma grupp, men skillnaderna är inte så stora.

Som vi konstaterade tidigare har utrikesfödda i denna sysselsättningskategori en hälften så stor risk som svenskfödda att starta ett sjukfall. Det är därför sannolikt att även i denna grupp av personer med osäkra anställningar så beror det på sämre kontextuella möjligheter för utrikesfödda jämfört med svenskfödda.

Företagare i aktiebolag startar ett sjukfall i lägre utsträckning men sjukskrivningen blir längre

Generellt brukar det framföras att företagare är en grupp som generellt sett är friskare och lyckligare, men att det också finns en selektion där friska personer i högre utsträckning blir företagare (se Bodin och Norlinder 2023, s.24). Samtidigt är det en heterogen grupp, och vilken påverkan deras förvärvsarbete har på hälsan beror på arbetsuppgifternas innehåll och graden av frihet att organisera sitt arbete snarare än sysselsättningsformen (se Bergman 2025). En förklaring till den lägre risken skulle kunna vara att

⁶⁰ Den relativa risken att ansöka om sjukpenning för utrikesfödda med en osäker anställning med en inkomst under 30 000 kronor är 0,55 om man jämför med svenskfödda i samma grupp. För personer med osäkra anställningar med en inkomst på över 30 000 kronor är den relativa risken för utrikesfödda 0,72 jämfört med svenskfödda i samma grupp. Andelen avslag är för utrikesfödda med osäkra anställning med en inkomst under 30 000 kronor är 1,9 procent och 1,3 procent för svenskfödda i samma grupp. Andelen avslut utan beslut är 12 procent för utrikesfödda och 8 procent för svenskfödda.

företagare i aktiebolag generellt sett har en bättre hälsa jämfört med tillsvidareanställda. Men det förklaras sannolikt i högre utsträckning av de kontextuella möjligheterna. Som företagare kan det vara svårt att vara sjukskriven eftersom det riskerar förutsättningarna att förvärva en inkomst och möjligheten att driva företaget vidare.⁶¹ Det ska också påpekas att företagare i aktiebolag har klart längre sjukskrivningar jämfört med tillsvidareanställda, vilket indikerar att när de väl nyttjar sjukpenning så är det för allvarigare hälsotillstånd.

I diskussionen om de rättsliga möjligheterna konstaterade vi att företagare har samma försäkringsskydd som de som bedöms som anställda socialförsäkringsrättsligt. Vi ser också att företagare i aktiebolag har ungefär samma andel avslag på sjukpenningansökan som tillsvidareanställda i vår analys, det vill säga att vi inte ser någon skillnad i indikation på olika rättsliga möjligheter mellan grupperna.

⁶¹ Det är 40 procents lägre risk att företagare i aktiebolag ansöker om sjukpenning jämfört med tillsvidareanställda när man tar hänsyn till alla bakgrundsfaktorer.

Slutdiskussion

I Försäkringskassans regleringsbrev för 2026 finns målsättningen att "sjukförsäkringen ska ge ekonomisk trygghet vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och ett effektivt stöd för återgång i arbete." Emellertid är det en slutsats av analysen att det finns grupper som underutnyttjar sjukpenning utifrån hur de är sysselsatta. Det är därför sannolikt att den ekonomiska tryggheten när man är sjuk kan påverkas av hur man är sysselsatt och att det finns en grupp som arbetar fastän de är sjuka, eller när de är sjuka varken arbetar eller ansöker om sjukpenning. Detta kan ses som en utmaning för sjukförsäkringens legitimitet då man kan argumentera att den ekonomiska tryggheten vid sjukdom inte ska vara beroende av hur man är sysselsatt, åtminstone inte så länge intentionen är att man avser att arbeta.

Man skulle här kunna invända och säga att för att få sjukpenning så kräver det en aktiv handling och att individen har ett eget ansvar för att ansöka om sjukpenning när man är sjuk. Det är dock ett lite för snävt perspektiv, eftersom individer både utifrån regelverk och arbetssituation har olika förutsättningar att ansöka om sjukpenning när man är sjuk och inte kan arbeta.

Som vår analys har visat beror skillnaderna i sjukpenningnyttjandet till stor del sannolikt beror på skillnader i kontextuella möjligheter som inte alltid har en direkt koppling till hur försäkringen är konstruerad. Men det finns också inslag i regelverket som gör det svårare för vissa grupper – utifrån hur man är sysselsatt – att förutse sitt försäkringsskydd, vilket i sin tur kan leda till att man inte ansöker om sjukpenning. Sammanfattningsvis behöver vi veta mer om varför vissa grupper med osäkra anställningar inte nyttjar sjukpenning i samma utsträckning som tillsvidareanställda. Beror det på att de inte är berättigade enligt regelverket och därför inte söker, att de inte tror att de är berättigade och inte söker eller att det är problematiskt att vara sjukskriven om man vill behålla sitt arbete?

Nedan kommer vi att kort att reflektera över tre möjliga vägar för att minska skillnaderna i möjligheterna att få sjukpenning mellan olika grupper utifrån hur man är sysselsatt.

- ett förenklat regelverk
- en ökad socialförsäkringslitteracitet
- förändringar i det arbetsrättsliga området.

Bör regelverket anpassas?

Skillnaderna i kontextuella möjligheter skulle sannolikt få mindre genomslag i sjukpenningnyttjandet om det för personer med osäkra anställningar vore lättare att förutse sitt försäkringsskydd. Det skulle kunna uppnås genom ett förenklat regelverk för SGI och ett större frikopplande

från sysselsättningsform när rätten till sjukpenning prövas. Men sådana åtgärder måste också vägas mot att försäkringen ska ta hänsyn till långtgående skillnader i kontextuella möjligheter som förklaras av arbetsmässiga faktorer. Om för stor hänsyn tas till dessa arbetsmässiga omständigheter finns en risk att man gör avkall på grundförutsättningen att det är en ekonomisk ersättning när en person inte kan arbeta på grund av sjukdom. Förenklade regler kan också innebära att det finns en risk för att det skapas kryphål som medvetet kan utnyttjas för bidragsfusk.

Vi har inga direkta lösningar på problematiken, men justeringar i regelverket för att göra det mer förutsägbart behöver övervägas. I det arbetet behöver vi också veta mer varför vissa grupper inte ansöker om sjukpenning och i vilken utsträckning det kan kopplas till regelverket.

Vi konstaterade tidigare att regelverket kring SGI kan missgynna personer som har osäkra anställningar. I en SOU (2023:30) föreslog man att SGI i de flesta situationer ska bestämmas utifrån historiska inkomster, men att det även finns möjligheter att ta hänsyn till den aktuella inkomsten. Det innebär att det inte längre förväntas att inkomsten ska finnas under de kommande 6 månaderna, utan att inkomsten finns eller har funnits. Dessutom föreslog man en konstruktion av SGI-skyddet för att undvika situationer där någon förlorar sin SGI från en dag till en annan. Sammantaget kommer det enligt utredningen att ge bättre förutsättningar för personer som arbetar att få tillgång till socialförsäkringssystemet och de faktiska inkomsterna får en starkare betydelse.

Remissvaren till utredningen instämmer i att det finns brister i nuvarande system – inte minst att man riskerar att förlora sin SGI från en dag till en annan – och det finns ett behov av att göra systemet mer förutsägbart och inkluderande. Men remissvaren lyfter också fram att utredningens förslag riskerar att göra ett svåröverblickat system ännu mer oförutsägbart för den enskilde individen att förutse vilken ersättning som kommer att betalas ut (se t.ex. Försäkringskassan 2023 och ISF 2023b), samt att det öppnar upp för att ersättningen kan variera från månad till månad under ersättningsperioden.

En utökad möjlighet för försäkrade att få sin SGI beräknad innan man ansöker om ersättningar så att man bättre kan förutse sitt försäkringsskydd kan också vara en väg framåt. Det är dock resurskrävande, och ett problem är att inkomstnivåerna för de berörda grupperna varierar över tid och om det skulle bli aktuellt med sjukpenning så kan inkomstförhållandena ha förändrats.

Hur kan man öka socialförsäkringslitteraciteten?

Vi har argumenterat för att en förklaring till ett lägre nyttjande av sjukpenning förklaras av skillnader i vilken kapacitet en person har att få information om sjukpenning och agera utifrån informationen. En del av

denna förmåga är knuten till formen av sysselsättning, till exempel vilket stöd man har från arbetsgivaren och arbetskollegor.

En ökad kunskap om sjukpenning för personer med osäkra anställningar skulle kunna minska skillnaderna i sjukpenningnyttjandet jämfört med tillsvidareanställda. I detta arbete kan Försäkringskassan spela en viktig roll. När regelverket är komplicerat ökar behovet av tydlig och lättillgänglig information.

Försäkringskassan erbjuder idag generell information om hur sjukförsäkringen fungerar för grupper som inte är tillsvidareanställda, men en mer effektiv information kan kräva en fördjupad kunskap om vilken information som kan göra skillnad på individ och gruppnivå. Detta förutsätter också fördjupad kunskap om hur de kontextuella möjligheterna ser ut för berörda grupper och hur dessa påverkar nyttjandet av sjukpenning.

Är det ett arbetsrättsligt problem?

Det finns i denna diskussion också en koppling till det arbetsrättsliga området, och att det i första hand är ett arbetsrättsligt problem. Inspektionen för socialförsäkringen (ISF 2023a, s.101) argumenterar att om det finns anställningar som är osäkra med ett oklart arbetsgivaransvar kan en anpassning av socialförsäkringen riskera att befästa och legitimera dessa arbetsvillkor. ISF menar därför att det snarare är ett problem som bör hanteras inom det arbetsrättsliga området.

Det finns förstås ett visst fog för ett sådant resonemang, men samtidigt finns det en risk med att placera problematiken inom ett särskilt politiskt område. Om det inte också hanteras socialförsäkringspolitiskt riskerar det att leda till en dubbel utsatthet för individer med sådana anställningar: osäkra anställningar kombinerat med osäker tillgång till socialförsäkringssystemet (jfr. Bodin och Norlinder 2023, s.30, se också ISF 2016, s.33).

En statlig utredning (SOU 2024:26, s.167) menar att anpassningar av socialförsäkringen till förekomsten av tidsbegränsade anställningar gör det mer förmånligt att ha en sådan anställning och att det samtidigt underlättar för arbetsgivarna att ha tillfälligt anställda. På sikt finns därför risken att tidsbegränsat anställda kommer att öka. Mot det kan invändas att det är ett skakigt empiriskt antagande att förekomsten av en socialrättslig anpassning faktiskt påverkar om arbetsgivare erbjuder fast anställning eller ej.

Referenser

Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018). *Arbetsmarknadsekonomisk rapport – Olika vägar till jobb*.

Berglund, T., Håkansson, K., Isidorsson, T. och Alfonsson, J. (2017). "Tidsbegränsat anställdas framtida arbetsmarknadssituation", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 23, nr. 2.

Berglund, T., Håkansson K., och Isidorsson T. (2022). "Occupational change on the dualized Swedish labour market, *Economic and Industrial Democracy*, vol. 43 (2).

Bergman, L.E. (2025). *Health om self-employed workers: Capturing heterogeneity, complexity, and temporal patterns*. Stockholms universitet.

Blomqvist, S, Högnäs, R, Farrants, K m.fl. (2025). "Exploring the link between perceived job insecurity and sickness absence for common mental disorder, *European Journal of Public Health*, vol. 35 (4): 650–656.

Bodin, T & Norlinder, N (red.) (2023). *Atypiska sysselsättnings påverkan på hälsan – En forskningsbaserad handbok med 10 förslag på policyer och åtgärder*, Karolinska Institutet.

De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). "Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-Being: Is there causal evidence?" *Australian Psychologist*, 51(1): 18–31.

Försäkringskassan (2017). *Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal – Försäkringskassans uppdrag vd gäller vissa gemensamma gränsöverskridande frågor*. Vägledning 2017:01, version 17, FK2024/024660.

Försäkringskassan (2018). *Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad – Sjukskrivningar längre än 14 dagar och avslut inom 180 dagar i olika branscher och yrken*. Socialförsäkringsrapport 2018:2.

Försäkringskassan (2020). *Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser – En registerstudie av Sveriges arbetande befolkning i åldern 20–69 år*. Socialförsäkringsrapport 2020:8.

Försäkringskassan (2022). *Socialförsäkringslitteracitet - utveckling av ett nytt begrepp och mätinstrument*. Forskarrapport 2022:3.

Försäkringskassan (2023). *Ett trygghetssystem för alla – översyn av regelverket för sjukpenninggrundande inkomst (SOU 2023:30)*. Remissvar, FK 2023/028150.

Försäkringskassan (2025a). *Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning*, Vägledning 2025:1, version 1, FK2025/010106.

Försäkringskassan (2025b). *Fastställande av sjukpenninggrundande inkomst (SGI)*, Rättsligt ställningstagande 2025:06.

Hartzén, A-C (2025). "Plattformsarbetets multipla otrygghet på arbetsmarknaden – anställningsskydd och sjukersättning i samklang", i *Förvaltningsrättslig Tidskrift*, nr. 1 2025.

Hernando-Rodriguez JC, Matilla-Santander N, Murley C, m.fl.(2023). "Unequal access? Use of sickness absence benefits by precariously employed workers with common mental disorders: a register-based cohort study in Sweden." *BMJ Open* 2023;13.

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) (2012). *Sjukfrånvaro och vård av barn bland företagare – En analys av utvecklingen under 2000-talet*. Rapport 2012:8.

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) (2016). *Tidsbegränsade anställningar och sjukförsäkringen*. Rapport 2016:1.

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) (2021). *Behovsanställd utan sjuklön*. Rapport 2021:4S

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) (2023a). *Gigarbetare och socialförsäkringen – Om möjligheten att få ersättning vid sjukdom och föräldraskap*. Rapport 2023:3.

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) (2023b). *Ett trygghetssystem för alla (SOU 2023:30)*. Remissvar, ISF 2023-85.

Jaramillo NR, Trillos CE, Julià M (2020). "The measure of precarious employment and its impact on the mental health of workers: A systematic review" 2007-2020. *Work*. 2022;73(2):6 39–650.

Lindgren K-O (2012). *Arbetsplatsstorlek och sjukfrånvaro*. Rapport 2012:28. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

LO (2020). *Anställningsformer år 2020 – Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990 – 2020*.

Matilla-Santander, N., González-Marrón, A., Martín-Sánchez, m.fl. (2019). "Precarious employment and health-related outcomes in the European Union: a cross-sectional study". *Critical Public Health*, 30(4): 429–440.

Proposition 2021/22:1. Budgetpropositionen för 2022, utgiftsområde 10.

Regleringsbrev för budgetåret 2026 avseende Försäkringskassan, Regeringen, Socialdepartementet, regeringsbeslut 2026-04-09.

Riksrevisionen (2026). *Fastställande av SGI – process, organisation och styrning*. RiR 2026:12.

Socialförsäkringsbalk 2010:11.

Skagen, K. och Collins A.M. (2016). "The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: A systematic review", *Social Science & Medicine*, vol. 161 (July 2016).

SOU 2015:21. *Mer trygghet och bättre försäkring*, Slutbetänkande av socialförsäkringsutredningen.

SOU 2020:26. *En sjukförsäkring anpassad efter individen*.

SOU 2021:69. *En sjukförsäkring med prevention, rehabilitering och trygghet*.

SOU 2023:30. *Ett trygghetssystem för alla – Nytt regelverk för sjukpenninggrundande inkomst*.

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

Ståhl, C., Karlsson, E. A., Sandqvist, J m.fl. (2021). "Social insurance literacy: a scoping review on how to define and measure it." *Disability and Rehabilitation*, 43 (12): 1776–1785.

Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R. (2007). "Precarious employment experiences and their health consequences: Towards a theoretical framework, *Work* 2007 (28): 202–294.

Wagenaar A., Kompier M, Houtman I. m.fl. (2012) "Employment contracts and health selection: Unhealthy employees out and healthy employees in?", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 54 (10): 1192–1200.

Westregård, Annamaria (2025). *Digitala daglönare i gig-ekonomin – En rättsvetenskaplig studie av arbetstagarbegreppet*, IFAU rapport 2025:1.

Zhang, J. och Yu, KF. (1998) What's the Relative Risk? A Method of Correcting the Odds Ratio in Cohort Studies of Common Outcomes. *JAMA*; 280: 1690–1691.

Bilaga 1 – Metod

Vår studiepopulation

För att klassificera olika sysselsättningsformer i arbetskraften har vi utgått från information i SCB:s databas Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA) för åren 2019–2023.⁶² Varje år analyseras separat eftersom centrala data som sjukpenningnyttjande enbart redovisas på årsbasis.

I LISA ingår endast individer som är folkbokförda i Sverige vilket gör att de som arbetar i Sverige kortare tid och är medborgare i annat land inte ingår i studiepopulationen. Även dessa individer omfattas vanligen av sjukförsäkringen om de utför sitt arbete i Sverige, men är då inte inkluderade i denna analys.

Grundpopulationen i analysen är samtliga folkbokförda i Sverige mellan 18–64 år. För att ingå i studiepopulationen ställer vi fem villkor:

- 1) en årsinkomst från anställning eller näringsverksamhet som motsvarar minst 24 procent av prisbasbeloppet⁶³ för aktuellt år
- 2) *inte* ha inkomst som är föranledd av ålderspension eller studier under året⁶⁴
- 3) *inte* mer än 6 månaders ersättning från Försäkringskassan⁶⁵
- 4) mindre än 10 månader i öppen arbetslöshet⁶⁶.
- 5) *inte* varit sjukskrivna över en årsgräns, det vill säga haft en sjukskrivning som börjat ett år och fortsatt efter årsskiftet.⁶⁷

⁶² 2019 är det första året det finns månadsuppgifter för inkomst i LISA. 2023 var det senast tillgängliga året vid tidpunkten för analysen.

⁶³ Inkomst som krävs för att ha rätt till en SGI. Detta kan innebära att vi exkluderar personer med skyddad SGI. Då studien ska studera sjukpenningnyttjandet för olika sysselsättningsformer är dessa ändå inte av primärt intresse då de genom sin låga inkomst bedöms stå längre ifrån arbetsmarknaden och därmed en viss sysselsättningsform.

⁶⁴ Exkluderas för att det är personer som förväntas ha anknytning till arbetsmarknaden som ska klassificeras.

⁶⁵ Exkluderas eftersom det finns för litet underlag att göra en bedömning vilken sysselsättning de har. Ersättningar som tas hänsyn till är föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, graviditetspenning, smittbärapenning, ersättning till riskgrupper (tillfällig ersättning under coronapandemin) och sjukpenning.

⁶⁶ Uppgift om antal dagar i öppen arbetslöshet från LISA. Exkluderas för att det finns för litet underlag att göra en bedömning av vilken sysselsättning de har. Exkluderas för att helt arbetslösa inte ska ingå, men ta hänsyn till personer som har säsongsarbeten.

⁶⁷ Eftersom uppgifterna om sjukpenning är på årsbasis i LISA har vi exkluderat denna grupp eftersom de inte ska haft någon sjukpenning i början på året. I LISA finns registrerat antal startade och avslutade sjukfall, vilket då innebär att det de som exkluderats har haft fler sjukfall än avslutade sjukfall det året som kategoriseringen sker.

I tabell 6 nedan redovisas antalet i grundpopulationen, antal som exkluderats och antal i studiepopulationen.

Tabell 6 Antal i studiepopulationen⁶⁸, avrundat till 1 000-tal

År	Antal 18–64 år i befolkningen	Antal med årsinkomst under 24 % av prisbasbelopp (exkluderas)	Antal med studieinkomst (exkluderas)	Antal som tagit ut ålderspension (exkluderas)	Antal som har ett pågående sjukfall från innevarande år till nästa (exkluderas)	Antal som varit arbetslösa på heltid 10 månader eller mer. (exkluderas)	Antal som har 6 månader eller mer i ersättning från Försäkringskassan. (exkluderas)	Antal i studiepopulation (efter exkludering)
2019	6 028 000	990 000	516 000	268 000	107 000	19 000	76 000	4 053 000
2020	6 051 000	1 054 000	516 00	254 000	106 000	24 000	72 000	4 024 000
2021	6 085 000	1 018 000	582 000	245 000	120 000	18 000	77 000	4 026 000
2022	6 119 000	912 000	587 000	254 000	125 000	14 000	77 000	4 150 000
2023	6 130 000	906 000	549 000	246 000	125 000	11 000	73 000	4 220 000

Hur har vi kategoriserat individer till olika sysselsättningsformer?

Vi kategoriserar individer i LISA till olika former av sysselsättningar genom att använda månadsuppgifter över inkomst från en persons olika arbetsgivare⁶⁹, uppgifter om antal näringsverksamheter en individ deklarerat för, uppgift om yrkesställning⁷⁰ samt bruttodagar med ersättning från socialförsäkringen. Kategoriseringen görs på årsbasis. Det vill säga uppgifterna som ligger till grund för kategoriseringen är de som finns ett specifikt kalenderår.

I LISA finns inte uppgifter om vilken typ av anställning en person har och i vilken omfattning (heltid, deltid) arbetet sker. Däremot går det att identifiera företagare (oavsett bolagsform). Det görs genom data om yrkesställning och om man har F-skatt, det vill säga företagsskatt.

För övriga, som är anställda med en arbetsgivare, går det inte att exakt fastställa vilken typ av anställning en individ har utifrån ett

⁶⁸ Exkludering redovisas stegvis vilket innebär att vi först exkluderar alla med årsinkomst under 24% av prisbasbeloppet, sedan antal med studieinkomst etc. Det innebär till exempel att det kan finnas personer med studieinkomst och ålderspension bland dem som exkluderas på grund av att de har årsinkomst under 24% av prisbasbeloppet.

⁶⁹ Månadsinkomst från individens tre största förvärvskällor finns i LISA.

⁷⁰ Möjliga yrkesställningar är saknar jobb ej verksam egenföretagare, anställd, verksam egenföretagare och företagare i eget aktiebolag.

arbetsmarknadsrättsligt perspektiv eller från vilken bedömningsgrund som rätten till sjukpenning prövats utifrån LISA-data. Vi har därför använt hur stabil en persons inkomst är under ett kalenderår för att kategorisera olika typer av anställningar.

Med stabil inkomst avses att inkomsten under alla årets månader är 70 procent av medianen av den genomsnittliga månadsinkomsten under ett kalenderår.⁷¹ Dock om en person har haft föräldrapenning så tillåter vi en månad med inkomst under 70 procent av medianen för att ersättning med föräldrapenning inte behöver tas ut för alla dagar man inte arbetar. Om det finns mer än en månad där inkomsten är under 70 procent av medianen behöver personen ha motsvarande antal månader med ersättningar från Försäkringskassan utbetalda för att inkomsten ändå ska klassas som stabil.

Vi tillåter en högre månadsinkomst än medianen eftersom till exempel utbetalning av bonus eller semesterersättning inte ska tolkas som instabil inkomst.

Stabiliteten i inkomsten är dock inget som utesluter att personen har en osäker anställning. Vi har dock valt att kalla gruppen med en jämn inkomst över året för tillsvidareanställda för det handlar i grunden om liknade förutsättningar i anställningen. Utifrån ett socialförsäkringsperspektiv är det sannolikt att en person med stabil inkomst över året kommer att bedömas som anställd när rätten till sjukpenning prövas.

Om en individ har en instabil inkomst är det sannolikt att denna inte har en tillsvidareanställning utan då skattar vi det som en osäker anställning. Vi delar upp dessa individer i två grupper beroende på hur många arbetsgivare de haft under året: osäker anställning med en arbetsgivare och osäker anställning med flera arbetsgivare.

Vi beräknar också antalet månader som personerna har vissa ersättningar från Försäkringskassan. Detta för att kunna tillåta månader utan inkomst från arbete om motsvarande antal månader är ersatta med inkomst från Försäkringskassan.

Nedan följer hur de olika sysselsättningsformerna i rapporten har definierats.

⁷¹ Olika procentsatser prövades och 70 procent var den nivå som gav andelen fast anställda i nivå med SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU). Den andra kategorin vid sidan av fast anställda i AKU är timanställda. Se [Arbetskraftsundersökningarna \(AKU\)](#). En individ kan också klassas som tillsvidareanställd om det finns en jämn månadsinkomst minst 6 månader sammanhängande inkluderande december då vi antar att individen startat en anställning under året. För att klassificeras som fast anställd tillåter vi max två arbetsgivare om året och inkomst från en arbetsgivare i taget (tillåtet med en månads överlappning).

Grupp 1 – Tillsvidareanställning

- Stabil inkomst under kalenderåret eller stabil inkomst minst 6 månader sammanhängande juli–december (antagande om att individen har startat en anställning under året).
- Inkomst från en arbetsgivare under året eller inkomst från två arbetsgivare men då endast från en arbetsgivare i taget (byte av arbete).
- Inkomst från fler än en arbetsgivare men minst 80 % av inkomsten kommer från en arbetsgivare (antagande om att individen har en tillsvidareanställning i grunden men också ett avlönat mindre sidouppdrag till exempel styrelseuppdrag)
- Får inte ha deklarerat för någon näringsverksamhet eller vara företagare i eget aktiebolag.

Grupp 2. Osäker anställning, en arbetsgivare och instabil inkomst

- Instabil inkomst eller inte arbetat 6 månader sammanhängande innan december.
- En arbetsgivare.
- Får inte ha deklarerat för någon näringsverksamhet eller är företagare i eget aktiebolag.

Grupp 3. Osäker anställning, flera arbetsgivare och instabil inkomst.

- Instabil inkomst eller inte arbetat 6 månader sammanhängande innan december.
- Fler än en arbetsgivare, men som inte ses som byte av anställning under året.
- Får inte ha deklarerat för någon näringsverksamhet eller är företagare i eget aktiebolag.

Grupp 4. Flera arbetsgivare och stabil inkomst.

- Stabil inkomst alla årets månader eller stabil inkomst minst 6 månader sammanhängande juli–december (antagande om att individen har startat en anställning under året).
- Fler än en arbetsgivare, men som inte ses som byte av anställning under året.
- Får inte ha deklarerat för någon näringsverksamhet eller är företagare i eget aktiebolag.

Grupp 5. Företagare i eget aktiebolag

- Individerna har yrkesställning⁷² som företagare i eget aktiebolag, vilket innebär att man tar ut lön och förmåner i ett aktiebolag som man också är ägare i.
- Ingen inkomst från anställning.

Grupp 6. Egenföretagare

- Individer som har deklarerat för minst en näringsverksamhet.
- Ingen inkomst från anställning.

Grupp 7. Kombinatorer

- Individer som har inkomst från anställning och har deklarerat för minst en näringsverksamhet eller har inkomst från anställning och har yrkesställning som företagare i eget aktiebolag.

I tabell 7 finns exempel på månadsinkomster för personer som kategoriserats som tillsvidareanställda för personer som har kategoriserats som att de har en osäker anställning med en arbetsgivare.

Tabell 7 Exempel på månadsinkomster för personer kategoriserade som tillsvidareanställd eller personer med osäkra anställningar (kontant bruttolön, 1 000-tals kronor)

Person	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Tillsvidareanställd 1	17	18	17	17	18	18	20	18	18	18	18	18
Tillsvidareanställd 2	43	49	55	46	53	66	45	44	44	67	53	51
Tillsvidareanställd 3	30	36	31	0	34	32	38	29	43	37	36	36
Osäker anställning 1	0	60	0	24	0	0	0	16	0	0	0	0
Osäker anställning 2	0	0	0	26	31	28	30	30	30	29	16	40
Osäker anställning 3	35	28	42	4	4	8	4	4	29	0	0	0

Vår undersökning av skillnader i sjukpenningnyttjande

⁷² För åren 2019 - 2021 gäller att individen ska vara renodlad företagare i eget AB enligt yrkesställning från RAMS. För 2022–2023 gäller att individen ska vara företagare i eget AB, ej kombinator och ha en eller flera verksamheter som företagare i AB enligt yrkesställning från BAS.

För att undersöka om det finns skillnader i sjukpenningnyttjande mellan personer med olika typer av sysselsättningar använder vi två utfallsvariabler. Den första är om man har sjukpenning från Försäkringskassan under ett år. Den andra är i vilken utsträckning antalet dagar med ersättning från Försäkringskassan är fler än 90 och 180 dagar under ett år förutsatt att man startat ett sjukfall. Det första måttet mäter om man har haft förmånen överhuvudtaget, medan det andra mäter hur omfattande nyttjandet av sjukpenning är för dem som nyttjar förmånen.

I databasen LISA görs ingen skillnad på om en person har fått sjukpenning från Försäkringskassan från dag 15 eller tidigare. Det leder till ett metodproblem i analysen när vi ska jämföra sjukpenningnyttjandet mellan olika sysselsättningsgrupper eftersom även så kallad korttidsfrånvaro (mindre än 14 dagar) registreras och den är vi i den här analysen inte intresserade av.

De grupper i vår kategorisering som kan få sjukpenning från dag 1 från Försäkringskassan är främst egenföretagare i bolagsformerna enskild firma, handels- och kommanditbolag. De kan själva välja hur lång karenstid de har innan de får sjukpenning för Försäkringskassan och hur lång karenstid man väljer påverkar också hur höga sociala avgifter man betalar. Den vanligaste valet är att de har sju karensdagar. Sjukpenning från dag 1 kan också bli aktuellt för behovs- eller timanställda i de fall de inte har rätt till sjuklön från arbetsgivaren.

För utfallsmåttet risken att starta ett sjukfall kommer det att innebära att risken för egenföretagare att starta ett sjukfall blir tydligt överskattad, dock kan vi inte säga i exakt hur stor utsträckning. För de som har atypiska anställningar och instabil inkomst⁷³ kommer också risken att starta ett sjukfall sannolikt att bli något överskattad jämfört med typiska anställningar, men det är även här svårt att säga i hur stor utsträckning. För utfallsmåttet antalet dagar med sjukpenning så kommer risken istället att bli underskattad eftersom det är fler som relativt sett startat ett sjukfall jämfört med tillsvidareanställda. Även för de med osäkra anställningar kommer det sannolikt att finnas en underskattning av utfallsmåttet antal dagar med sjukpenning utifrån samma resonemang.

Vi kommer också i analysen att titta på i vilken utsträckning individer med olika typer av sysselsättningar ansöker om sjukpenning och resultatet av ansökan (bifall, avslag eller avslut utan beslut). Detta är data som hämtats från Försäkringskassans databas STORE och som lagts upp i LISA-databasen för denna analys.

⁷³ Det kommer sannolikt att främst underskatta risken för de undergrupper där anställningstryggheten är låg. Det kan vi inte mäta direkt, men likaledes sannolikt är att det i första hand gäller personer med låga inkomster eftersom de arbetar i mindre omfattning.

Vi redovisar resultatet som relativa risker

Analysen bygger på en logistisk regression där resultatet ger oddskvoter som räknats om till relativa risker för risken att starta ett sjukfall (beviljad sjukpenning) och risken att få sjukpenning mer än 90 dagar givet att man startat ett sjukfall.

Oddskvoterna har räknats om till relativa risker enligt formeln: $RR = OR / ((1 - P_0) + (P_0 * OR))$ där P_0 är incidensen i referensgruppen (se Zhang och Yu. 1998). En överrisk är värden över 1,0 och en underrisk är värden under 1,0. Riskerna beräknas när man jämför olika grupper med varandra. Om det finns en överrisk för en grupp jämfört med en annan innebär det att sjukpenningnyttjandet är större för gruppen som har överrisk. Omvänt innebär en underrisk att sjukpenningnyttjandet är lägre för gruppen som har en underrisk.

Risken för utfallsmåtten har i den logistiska modellen kontrollerats för ett antal andra bakgrundsfaktorer som vi enligt tidigare kunskap vet kan påverka sjukpenningnyttjandet. Denna benämner vi fortsättningsvis som huvudmodellen. Bakgrundsfaktorerna som vi kontrollerar för är följande:

- kön
- ålder (uppdelat i fem grupper)
- sjukhistorik (ja om man har haft fler än 14 dagars bruttoersättning från Försäkringskassan, annars nej)
- utbildning (förgymnasial, gymnasial, eftergymnasial, saknar uppgift om utbildning)
- månadsinkomst (uppdelat i sex grupper)
- född i Sverige eller utomlands (tre grupper utifrån tid för invandring till Sverige)
- bransch (enligt SNI 2007, 15 kategorier)
- kommungrupp (9 kategorier).

Vi har också använt oss av interaktionstermer mellan sysselsättningsform och bakgrundsfaktorerna för att se om det finns avvikande mönster för sjukskrivning i olika undergrupper.

En interaktion är när en oberoende variabel påverkar en annan oberoende variabels effekt på utfallsvariabeln. För att se dessa samband lägger vi till en interaktionsterm som innebär att vi multiplicerar oberoende variabler med varandra i regressionen. När vi använder interaktionerna tar vi också hänsyn till alla bakgrundsfaktorer som ingår i huvudmodellen. När det är en interaktion mellan typ av sysselsättning och en annan bakgrundsvariabel så har vi lagt till en interaktion åt gången. Det innebär att vi analyserar huvudmodellen med alla bakgrundsfaktorer flera gånger och varje gång använder vi en interaktion mellan typ av sysselsättning och en bakgrundsvariabel åt gången.

Ett exempel är att vi tittar på interaktionen mellan sysselsättningsform och inkomst där vi kan se om olika inkomstnivåer har olika hög risk att starta ett sjukfall eller vara sjuk minst 90 dagar. Vi kan utifrån de relativa riskerna av interaktionerna se hur exempelvis de med låg inkomst och en osäker anställning skiljer sig mot de med tillsvidareanställning med låg inkomst i risk för sjukskrivning. I en interaktion använder vi vilket yrke en person har.⁷⁴ I denna interaktion har utbildning och bransch bytts ut mot yrkesområde.

Vi mäter utfallet året efter klassificeringen

Sjukpenningnyttjandet i LISA redovisas på årsbasis, vilket gör att vi inte kan identifiera när under året sjukfallet startade. Dessutom behöver vi fastställa sysselsättningsform på årsbasis, främst för att separera egenföretagare och företagare i aktiebolag, men också för att få en längre tidsintervall för att bestämma anställningsform från inkomsterna. Dessa omständigheter ger en metodutmaning för när i tid sjukpenningnyttjandet ska mätas i förhållande till klassificeringen av sysselsättningsform.

Vi har valt att analysera sjukpenningnyttjandet året efter man klassats till en form av sysselsättning. Det vill säga kategoriseringen av sysselsättningsform⁷⁵ görs för 2023 och sjukpenningnyttjandet undersöks för 2024.

Ett alternativ hade varit att sjukpenningnyttjandet analyserats samma år som klassificeringen, det vill säga att vi använt sjukpenningnyttjandet 2023 används för klassificeringen 2023. Det finns styrkor och svagheter med de olika tillvägagångssätten.

En anledning till att göra kategoriseringen året innan och mäta utfallet året efter ger en större möjlighet att se vilken påverkan sysselsättningsformen har på en persons ohälsa. Det vill säga den sysselsättningsform man har haft år 1 ska kunna ge en påverkan år 2.

Nackdelen med att mäta utfallet ett år senare är att personen kan ha bytt sysselsättningsform till det året. Men det skulle också finnas problem att exakt identifiera när under året som förändringen skett och eftersom vi heller inte vet exakt när en person har haft sjukpenning under året så går det inte att exakt fastställa om det skedde innan eller efter att sjukfallet påbörjades.

Vi har gjort analyser där vi laborerat med vilket år vi gjort klassificeringen och det år vi mäter sjukpenningnyttjandet. De visar inte på några större skillnader i mönstren och dessa redovisas i tabell 14 och tabell 15 i bilaga 2 – Tabeller och figurer.

⁷⁴ Klassificeringen är enligt yrkeskod SSYK2021.

⁷⁵ Även för bakgrundsfaktorer gäller det år som klassificeringen görs.

Klassificeringen i olika sysselsättningsformer

I tabell 8 nedan redovisas hur stora andelar av studiepopulationen som klassificeras i de olika sysselsättningsformerna.⁷⁶

Omkring två tredjedelar har en tillsvidareanställning och således har omkring en tredjedel vad vi klassificerar som en atypisk sysselsättning. Andelen i de olika grupperna är ungefär densamma över åren med undantag för att andelen anställda i eget aktiebolag ökar och kombinatorer minskar mellan 2021 och 2022 och ligger kvar på samma nivå 2023. Ökningen sammanfaller med att SCB bytt datakälla och metod för att kategorisera företagare i eget aktiebolag. I den nya metoden utgår SCB från mer information vilket får som konsekvens att man hittar fler företagare med eget aktiebolag.

Tabell 8 Andel av studiepopulationen i olika sysselsättningsformer

Sysselsättningsform	Andel (%)				
	2019	2020	2021	2022	2023
Tillsvidareanställning	67,2	68,9	68,0	69,1	70,7
Atypisk sysselsättningsform	32,8	31,1	32,0	30,9	29,3
Varav atypisk sysselsättningsform					
Osäker anställning, en arbetsgivare	5,8	6,0	5,7	5,3	5,2
Osäker anställning, flera arbetsgivare	12,0	10,2	11,5	12,7	11,3
Flera arbetsgivare	0,8	0,7	0,7	0,9	1,0
Företagare i eget aktiebolag	2,7	2,8	2,9	4,8	4,8
Egenföretagare	2,0	2,0	2,0	1,7	1,6
Kombinatorer	9,5	9,4	9,2	5,6	5,5
Totalt	100	100	100	100	100

⁷⁶ De som inte klassificerats ingår inte i tabellen.

Bilaga 2 – Tabeller och figurer

I tabell 9 nedan redovisas andelarna i de olika sysselsättningsformerna för de olika bakgrundsfaktorerna. I tabellen redovisas kategoriseringen från 2023, och det finns inga nämnvärda skillnader jämfört med tidigare år. De huvudsakliga mönstren är följande:

- Det är vanligare för kvinnor än män att ha en tillsvidareanställning, men vanligare för män att vara egenföretagare.
- Åldersmässigt är tillsvidareanställningar mindre vanliga i åldersgruppen 18–29 år jämfört med övriga åldrar.
- Ju lägre utbildningsnivå, desto lägre grad av tillsvidareanställningar.
- Personer födda i Sverige har i högre utsträckning en tillsvidareanställning jämfört med utrikesfödda personer. Andelen med tillsvidareanställning för de som är utrikesfödda ökar ju längre tid man har bott i Sverige.
- Inkomstmässigt har de som har lägst och högst inkomster lägst andel av tillsvidareanställningar. Personer med de lägsta inkomsterna har i stor utsträckning en osäker anställning med en arbetsgivare, medan personer med de högsta inkomsterna har flera arbetsgivare.

**Tabell 9 Andel (%) med viss sysselsättningsform för olika
bakgrundsfaktorer 2023**

Bakgrundsvariabler	Tillsvidare- anställning	Osäker anställning, en arbets- givare	Osäker anställning, flera arbets- givare	Flera arbets- givare	Före- tagare i eget aktie- bolag	Egenföre tagare	Kombi- natör
Totalt (n= 4 220 239)	70,7	5,2	11,3	1,0	4,8	1,6	5,5
Kön							
Kvinnor (n= 1 931 726)	73,9	5,2	11,6	1,0	2,4	1,2	4,5
Män (n= 2 288 513)	67,9	5,2	11,0	0,9	6,7	1,9	6,3
Ålder							
18–29 (n=700 285)	61,3	9,6	23,9	0,9	1,3	0,6	2,4
30–39 (n=1 110 841)	71,9	5,8	11,9	0,9	3,9	1,2	4,3
40–49 (n=1 031 658)	72,4	3,9	8,8	1,1	6,0	1,7	6,2
50–59 (n=1 039 290)	72,9	3,3	6,8	0,9	6,5	2,2	7,5
60–64 (n=338 165)	74,1	4,1	4,9	0,8	5,5	2,9	7,8
Utbildningsnivå							
Förgymnasial (n=335 602)	60,6	11,0	14,6	1,3	4,8	3,0	4,7
Gymnasial (n=1 843 814)	69,8	4,9	12,0	1,0	5,0	1,9	5,5
Eftergymnasial (n=1 961 794)	73,8	3,9	10,0	0,9	4,6	1,0	5,8
Saknar uppgift om utbildning (n=79 029)	55,7	22,1	14,7	0,7	2,4	2,2	2,2
Födelseled							
Född i Sverige (n=3 188 966)	72,6	3,6	10,3	0,7	5,2	1,4	6,1
Född utomlands, 11+ år i Sverige (n=588 524)	68,7	6,4	11,7	1,9	4,4	2,5	4,4
Född utomlands, 6–10 år i Sverige (n=228 302)	61,4	12,2	17,2	2,1	2,3	1,8	3,0
Född utomlands, 0–5 år i Sverige (n=214 447)	56,9	18,4	19,2	1,0	1,3	1,3	1,9

	Tillsvidare- anställning	Osäker anställning, en arbets- givare	Osäker anställning, flera arbets- givare	Flera arbets- givare	Före- tagare i eget aktie- bolag	Egenföre- tagare	Kombi- natör
Inkomst (genomsnittlig månadsinkomst)							
Mindre än 20 000 kr (n= 335 592)	38,5	25,8	11,7	0,5	6,6	8,2	8,7
20 000–29 999 kr (n=818 684)	75,7	8,9	6,7	0,5	2,4	1,8	4,0
30 000–39 999 kr (n=1 204 257)	82,8	2,7	5,0	0,8	3,2	1,0	4,6
40 000–49 999 kr (n=783 496)	77,4	1,5	6,9	1,4	6,0	0,8	6,0
50 000 eller mer (n=1 078 210)	58,5	1,6	24,9	1,3	6,9	0,5	6,3

Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS

Tabell 10 Antal inom respektive sysselsättningsform

Sysselsättningsform	Antal				
	2019	2020	2021	2022	2023
Tillsvidareanställning	2 722 298	2 771 143	2 737 081	2 867 446	2 982 933
Atypisk sysselsättningsform	235 587	242 885	230 252	219 099	220 246
Varav atypisk sysselsättningsform					
Osäker anställning, en arbetsgivare	32 823	29 177	30 136	37 682	40 370
Osäker anställning, flera arbetsgivare	107 631	111 858	115 592	197 671	200 641
Flera arbetsgivare	83 048	81 827	79 288	69 355	66 232
Företagare i eget aktiebolag	385 072	377 131	372 029	230 370	232 084
Egenföretagare	4 052 836	4 023 705	4 025 755	4 150 380	4 220 239
Kombinatörer	2 722 298	2 771 143	2 737 081	2 867 446	2 982 933
Totalt	235 587	242 885	230 252	219 099	220 246

Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS

Tabell 11 Andel (%) med viss sysselsättningsform inom olika näringsgrenar. Sorterat efter andel med tillsvidareanställning (högst andel överst)

Avdelning (inom Svensk Näringsgrensindelning)	Tillsvidare- anställning	Osäker anställning, en arbets- givare	Osäker anställning, flera arbets- givare	Flera arbets- givare	Före- tagare i eget aktie- bolag	Egenföre- tagare	Kombi- natör
Okänt övriga (n=4886 98)	81,5	3,5	8,4	0,8	0,7	0,3	4,9
Tillverkning (n=478 346)	80,5	3,3	7,6	0,6	2,6	0,6	4,9
Utbildning (n=435 780)	79,0	5,0	8,6	1,1	0,8	0,3	5,2
Vård och omsorg; sociala tjänster (n=624 128)	76,3	4,7	11,7	1,9	1,3	0,3	3,8
Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar (n=480 556)	70,7	5,2	11,8	0,6	5,7	1,2	4,8
Informations- och kommunikationsverksamhet (n=222 057)	69,8	3,6	10,0	0,3	9,8	1,2	5,1
Fastighetsverksamhet (n=67 254)	69,8	5,4	10,1	0,9	6,7	0,6	6,5
Transport och magasinering (n=193 150)	67,7	5,9	13,8	1,2	3,9	2,0	5,6
Byggverksamhet (n=333 351)	63,0	5,6	10,0	0,4	11,0	3,2	6,8
Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik (n=293 847)	61,2	4,1	9,7	0,5	15,3	2,1	7,1
Uthyrning, fastighetsservice, resetjänster och andra stödtjänster (n=257 300)	56,8	10,5	22,6	1,3	3,5	1,3	4,0
Kultur, nöje och fritid (n=72 866)	55,0	6,5	14,8	1,2	5,4	4,7	12,3
Annan serviceverksamhet (n=88 007)	53,8	6,3	9,8	1,3	7,0	11,9	9,9
Hotell och restaurang (n=141 456)	48,3	12,4	24,4	1,1	6,7	2,6	4,5
Jordbruk, jakt och skogsbruk (n=43 443)	35,0	6,4	7,7	0,4	5,4	20,0	25,1

Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS

Tabell 12 **Relativa risker sjukpenningnyttjande för
bakgrundsfaktorerna, 2024**

Bakgrundvariabler	Relativ risk för att starta ett sjukfall	Relativ risk för sjukpenning fler än 90 dagar
Kön		
Kvinna	1,63*	1,11*
Man (ref.)	1,00	1,00
Ålder		
18–29	0,86*	0,82*
30–39	1,05*	0,91*
30–49 (ref.)	1,00	1,00
50–59	1,18*	1,00
60–64	1,30*	1,05*
Utbildning		
Förgymnasial (ref.)	1,00	1,00
Gymnasial	0,90*	0,93*
Eftergymnasial	0,76*	0,95*
Inkomst		
Under 9 999	0,71*	1,15*
10 000–19 999	1,04*	1,14*
20 000–29 999	1,18*	1,06*
30 000–39 999 (ref.)	1,00	1,00
40 000–49 999	0,79*	0,96*
50 000 eller mer	0,63*	0,98
Migrationsbakgrund		
Född i Sverige (ref.)	1,00	1,00
Född utomlands, 0–5 år i Sverige	0,71*	0,85*
Född utomlands, 6–10 år i Sverige	0,91*	0,85*
Född utomlands, 11 år eller mer i Sverige	1,03*	0,94*

Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.

Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS

Tabell 13 Relativa risker sjukpenningnyttjande för yrke,
referensvärdet är ett ovägt genomsnitt av samtliga
yrken, 2024

Yrke	Relativ risk för att starta sjukfall	Relativ risk för sjukpenning 90 dagar eller mer
1. Ledningsarbete	0,68*	1,12*
2. Arbete som kräver teoretisk specialkompetens	0,87*	0,99
3. Arbete som kräver kortare högskoleutbildning	0,84*	1,02
4. Kontors- och kundservicearbete	0,93*	0,98
5. Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	1,17*	0,97
6. Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	0,97	0,99
7. Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	1,35*	0,96*
8. Process- och maskinoperatörsarbete, transportarbete m.m.	1,26*	0,93*
9. Arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	1,11*	0,97

Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.

Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS

I tabell 14 och tabell 15 redovisas resultaten från övriga år. I de två sista staplarna har vi gjort grupperingen av sysselsättningsgrupper för två år, det vill säga de innehåller de som är stabila över två år (2022 och 2023). Sedan har vi analyserat utfallet för både 2023 och 2024.

Tabell 14 Relativa risker för att starta ett sjukfall 2020 – 2023 och
relativa risker vid samma sysselsättningsform 2023 och 2024

Sysselsättning	Gruppering ett år, relativ risk				Gruppering två år, relativ risk	
	2020	2021	2022	2023	2023	2024
Tillsvidareanställning (referensgrupp)	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Osäker anställning, en arbetsgivare	0,70*	0,73*	0,83*	0,78*	0,51*	0,63*
Osäker anställning, flera arbetsgivare	1,20*	1,16*	1,27*	1,27*	1,29*	1,28*
Flera arbetsgivare	1,07*	1,04*	1,04	1,05*	1,34*	1,09*
Företagare i aktiebolag	0,74*	0,63*	0,68*	0,73*	0,66*	0,74*
Egenföretagare	1,20*	1,15*	1,48*	1,46*	1,23*	1,39*
Kombinator	0,96*	0,92*	0,98*	1,00	0,96*	0,99

Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.

Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS

Tabell 15 **Relativ risk för mer än 90 dagar med sjukpenning 2020–2023 och relativ risk för mer än 90 dagar med sjukpenning när man varit i samma sysselsättningsform 2023 och 2024**

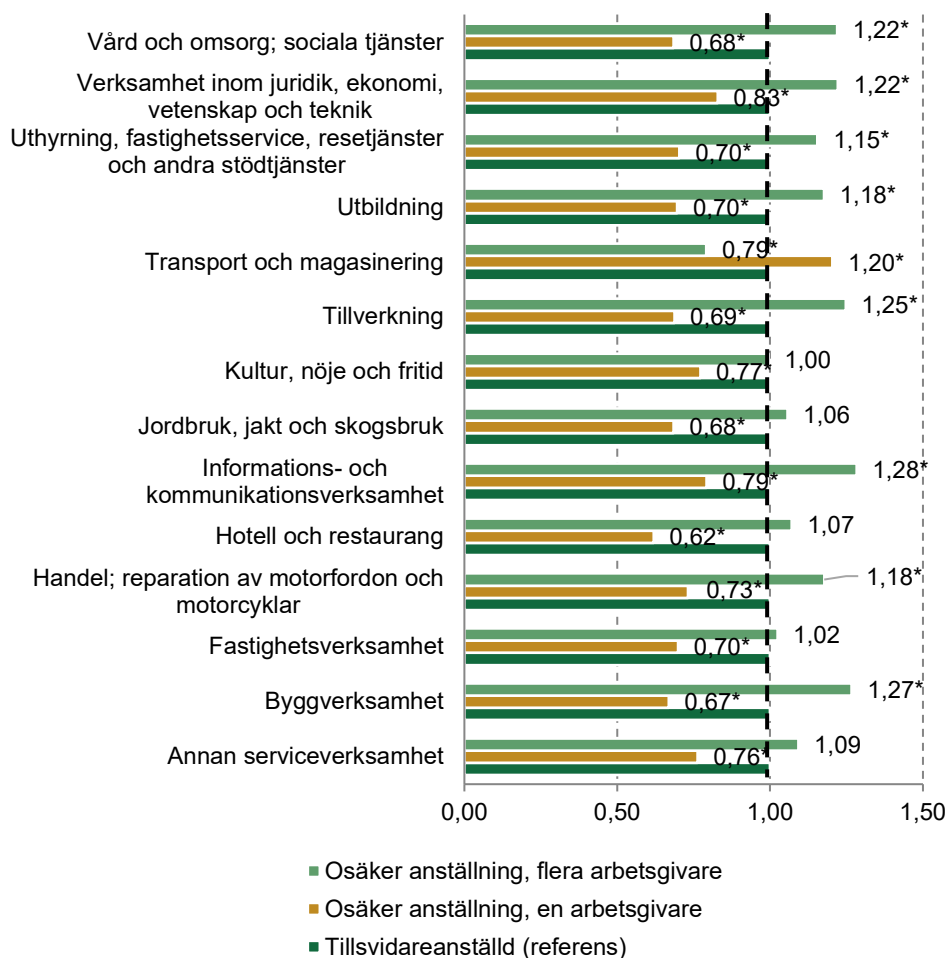
Sysselsättning	Gruppering ett år, relativ risk				Gruppering två år, relativ risk	
	2020	2021	2022	2023	2023 ⁷⁷	2024
Tillsvidareanställning (referensgrupp)	1,00	1,00	1,00	1,00	-	1,00
Osäker anställning, en arbetsgivare	1,03	1,07*	1,02	1,11*	-	1,10*
Osäker anställning, flera arbetsgivare	0,97*	0,93*	0,96*	1,01	-	1,05*
Flera arbetsgivare	0,89*	0,83*	0,89*	0,92*	-	0,91
Företagare i aktiebolag	1,19*	1,28*	1,34*	1,39*	-	1,42*
Egenföretagare	0,76*	0,70*	0,62*	0,62*	-	0,62*
Kombinatör	1,00	1,00	1,01	1,00	-	1,02

Skillnader som är signifikanta på minst 95% signifikansnivå är markerade med *.

Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS

⁷⁷ Det är inte relevant att titta på utfallet för risk för mer än 90 dagar då de med mer än 6 månaders ersättning från socialförsäkringen inte ingår i populationen 2023.

Figur 18 Relativ risk att starta ett sjukfall för osäkra anställningar med en eller flera anställningar där tillsvidareanställda är referens, uppdelat på bransch



Vi har kontrollerat för övriga variabler i huvudmodellen för startade sjukfall och skillnader som inte är signifikanta på 95% signifikansnivå är markerade inom parentes.

Källa: SCB:s datalager LISA samt Försäkringskassans datalager MiDAS

