

## **Svar på ISF-rapport**

**Rapport – 2024:10 Sjuk och (o)likabehandlad?**

**Försäkringskassan**

**Datum: 2024-11-29**

**Försäkringskassans svar på ISF-rapport 2024:10**

**Dnr: FK 2023/012816**

**Innehåll**

Sammanfattning av rapporten och Försäkringskassans arbete mot olikabehandling.....	3
Pågående arbete för att motarbeta olikabehandling i sjukpenninghandläggningen.....	3
Försäkringskassans kommentarer .....	4
Korrigerig för andra faktorer .....	4
Geografisk variation.....	4
Beskrivning av arbetsgivares förhållningssätt .....	5

## Sammanfattning av rapporten och Försäkringskassans arbete mot olikabehandling

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) har på uppdrag av regeringen granskat Försäkringskassans handläggning av sjukpenning utifrån ett likabehandlingsperspektiv. Genom att granska akter och registerdata har ISF undersökt om det finns tecken på olikabehandling i handläggningen, och i så fall inom vilka områden som risker för olikabehandling finns.

Granskningen identifierar att det finns tecken på olikabehandling i ett antal situationer i handläggningen kopplade till fyra huvudsakliga riskområden, men kan inte uttala sig om hur utbrett problemet potentiellt är. Riskområdena har gemensamt att de är områden där Försäkringskassans handläggare har ett större handlings- eller bedömningsutrymme.

De fyra riskområdena där ISF har funnit tecken på olikabehandling är

- bedömning av arbetsförmåga,
- den försäkrades roll i ärendet,
- arbetsgivarens roll i ärendet, samt
- planering och utredning.

Försäkringskassan är sedan tidigare väl medveten om risker för olikabehandling i handläggningen, och arbetar löpande med att minska och förebygga dessa risker. Ett antal särskilda åtgärder är planerade eller nyligen genomförda inom området.

Försäkringskassan delar ISF:s slutsatser i rapporten att risker för olikabehandling är en viktig fråga att arbeta med och vara vaksam på, särskilt i handläggningen av en förmån innebärande ett så stort handlings- och bedömningsutrymme som sjukpenningen. Vi instämmer fullt ut med generaldirektören för ISF:s bedömning i förordet att olikabehandling är ett utmanade problem som är mycket svårt att både studera och undvika, och vi arbetar därför löpande med att utveckla våra metoder och stärka våra handläggare i sin roll.

ISF lämnar inga rekommendationer i sin rapport, och uppmanar Försäkringskassan att fortsätta vårt pågående likabehandlingsarbete med deras identifierade riskområden i särskilt beaktande.

### Pågående arbete för att motarbeta olikabehandling i sjukpenninghandläggningen

Försäkringskassan har idag ett antal pågående aktiviteter inom ramen för arbetet mot olikabehandling specifikt inom sjukpenninghandläggningen. Utöver de riktade åtgärderna finns även likabehandlings- och objektivitetsperspektivet inkluderat i våra utbildningar och metodstöd, och ämnet diskuteras återkommande som en del av den statliga värdegrunden vid exempelvis arbetsplatsträffar (APT).

Under hösten 2023 testades en ny metod för att kartlägga risker för osakliga könsskillnader och annan olikabehandling<sup>1</sup> inom avdelningen för sjukförsäkring. Kartläggningen fann likt ISF:s granskning att risker för olikabehandling uppstår främst i de delar av handläggningen där det finns ett stort bedömningsutrymme. Kartläggningen resulterade bland annat i att grundutbildningen för våra nyanställda fick ett nytt avsnitt om den statliga värdegrunden och likabehandling, samt att ett utvecklat APT-material togs fram.

---

<sup>1</sup> Försäkringskassan (2023), *Metod för att kartlägga risker för osakliga könsskillnader och olika behandling i handläggningen*, dnr. FK 2023/015518

Inom avdelningen för sjukförsäkring pågår även ett kontinuerligt arbete i syfte att stärka våra försäkringsutredare i sin roll som rättstillämpare. I detta ingår diskussioner kring bland annat kraven på objektivitet och legalitet, men också olika typer av uppföljningar och diskussioner för att medvetandegöra risker för osakliga variationer i handläggningen.

Sammantaget bedömer Försäkringskassan att de åtgärder som idag pågår är ändamålsenliga och tillräckliga, och planerar att i enlighet med ISF:s slutsatser fortsätta det arbete som pågår med rapportens fynd som ytterligare underlag.

## Försäkringskassans kommentarer

I detta avsnitt redogörs för de kommentarer Försäkringskassan har avseende rapportens innehåll.

### Korrigerig för andra faktorer

När ISF granskat tecken på olikabehandling i handläggningen har de korrigerat sina resultat utifrån ett antal variabler<sup>2</sup>, för att kunna värdera om skillnader i handläggning är kopplade till tillhörigheten till en viss grupp.

Vi noterar dock att ISF inte har korrigerat för anställningsform, alltså om personen är anställd tillsvidare eller exempelvis har en så kallad behovsanställning. Just behovsanställningar och svagare förankring på arbetsmarknaden är bakgrundsfaktorer som Försäkringskassan i tidigare uppföljningar bedömt kunna vara delförklaringar till vissa skillnader mellan grupper.<sup>3</sup>

### Geografisk variation

I rapportens avsnitt 9.4.1 anger ISF att de ser större skillnader mellan exempelvis geografiskt län än mellan grupper baserade på ursprung, vilket de anger indikerar bristande likvärdighet i handläggningen.

Riskerna för geografisk variation är även dem väl kända för Försäkringskassan. Exempelvis så har de senaste årens omorganisation och inrättandet av ett rättsligt stöd inom avdelningen för sjukförsäkring varit en del av att stärka den nationella styrningen för att minska riskerna för geografiska variationer.

Försäkringskassan är dock även beroende av andra aktörers agerande. För att ytterligare kunna minska riskerna för osaklig geografisk variation krävs därför också att exempelvis hälso- och sjukvården och arbetsgivare förstår och utför sin del av rehabiliteringsuppdraget mer likformigt.

---

<sup>2</sup> Se tabell B4 i rapportens bilaga 2, s. 234ff

<sup>3</sup> Försäkringskassan (2022), *Skillnader i avslag för sjukpenning mellan olika grupper*, Socialförsäkringsrapport 2022:1

**Beskrivning av arbetsgivares förhållningssätt**

I avsnitt 6.5 av rapporten beskriver ISF hur arbetsgivares förhållningssätt påverkar omfattningen av involvering och ställda krav. Arbetsgivarnas förhållningssätt kategoriseras som *stöttande*, *passivt*, eller *motarbetande*.

En arbetsgivare klassificeras enligt rapporten som *motarbetande* om de inte skickar in en plan för återgång till Försäkringskassan, eller om det uppstår något problem i relationen mellan den försäkrade och arbetsgivaren. Vi ser inte att detta är en rättvisande klassificering. Det finns exempelvis inget lagkrav för arbetsgivare att skicka in plan för återgång om inte Försäkringskassan begär det. Vår uppfattning är att färre arbetsgivare är *motarbetande* än vad rapporten anger, och att det är mer rättvisande att klassificera agerandet som rapporten beskriver som passivt snarare än aktivt motarbetande.

Beslut i detta ärende har fattats av avdelningschef Ulrika Havossar i närvaro av verksamhetsutvecklare Albin Thildéus, den senare som föredragande.

Ulrika Havossar

Albin Thildéus