

Finansdepartementet

103 33 Stockholm

## **Framställning om ändringar i lagen (2024:1300) om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn m.m.**

### **Sammanfattning**

Försäkringskassan föreslår att de frånvarouppgifter som enligt lagen (2024:1300) om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn som ska lämnas till Skatteverket i samband med arbetsgivardeklarationen i stället ska lämnas till Försäkringskassan. Försäkringskassan föreslår vidare att frånvarouppgifterna ska lämnas senast den sista dagen i den månad som löneavdraget för frånvaron har gjorts och att de ska lämnas för fler arbetstagare än vad som är fallet idag. Det föreslås också att arbetsgivare ska vara skyldiga att ändra felaktiga uppgifter och komplettera uppgifter som saknas.

Syftet med förslaget är att Försäkringskassan ska kunna använda frånvarouppgifterna för att, innan utbetalning, kontrollera om personer som ansöker om tillfällig föräldrapenning eller föräldrapenning har varit frånvarande från sitt arbete för samma tid som hen ansöker om förmån. Om en sådan kontroll görs innan utbetalning bedöms antalet felaktiga utbetalningar inom dessa förmåner kunna minska avsevärt.

## **1. Bakgrund**

### **1.1. Felaktiga utbetalningar inom den tillfälliga föräldrapenningen och föräldrapenningen**

Felaktiga utbetalningar av framför allt tillfällig föräldrapenning, men också föräldrapenning, har under många år varit ett stort problem. Redan år 2006 uppskattade exempelvis Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering att cirka 22,5 procent av all utbetald tillfällig föräldrapenning härrör från överutnyttjande, dvs. att förmånstagaren orsakat uttag av förmånen som inte ligger i linje med försäkringens intentioner.<sup>1</sup> Försäkringskassans slumpmässiga kontroller innan utbetalning i ärenden om tillfällig föräldrapenning där kontakt har tagits med arbetsgivare respektive barnomsorg för att kontrollera frånvaro från arbete och förskola/ skola har under ett flertal år visat på felaktigheter i ungefär 20 procent eller närmare en miljon av totalt fem miljoner ärenden per år. År 2025 minskade antalet ärenden som innehöll felaktigheter i slumpkontrollerna till ungefär 13 procent av det totala antalet ärenden. Minskningen var högst sannolikt en följd av två stora kommunikationsinsatser under året som informerade om extra kontroller inom den tillfälliga föräldrapenningen. Den senaste uppskattningen som avser år 2021 av den totala omfattningen av tillfällig föräldrapenning som betalas ut felaktigt indikerar att det rör sig om knappt 1,4 miljarder kronor per år, vilket motsvarar ungefär 15 procent av de totala försäkringsutgifterna.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (2006), *Överutnyttjande i tillfällig föräldrapenning för vård av barn*, s. 8 och 10.

<sup>2</sup> Försäkringskassan, *Omfattningen av felaktiga utbetalningar inom Försäkringskassans förmåner (PM 2023:8)*, s. 18.

Försäkringskassans kontroller visar att den absoluta merparten av dessa felaktiga utbetalningar beror på arbete trots förmån, dvs. att den försäkrade arbetar och får lön under tid med förmån.

Även inom föräldrapenningen betalas stora belopp ut felaktigt varje år. Den senaste omfattningsstudien som avser år 2021 pekade på att knappt 1,2 miljarder kronor betalas ut felaktigt, motsvarande drygt tre procent av försäkringsutgifterna för förmånen.<sup>3</sup> I likhet med den tillfälliga föräldrapenningen är arbete trots förmån, utifrån vad Försäkringskassans kontroller visar, den dominerande orsaken till felaktiga utbetalningar inom förmånen.

Försäkringskassans kontrollsystem inom dessa förmåner är väl utvecklade. Förutom ett stort antal kontroller av försäkringsvillkor som sker inom ramen för den till stor del maskinella handläggningen, används inom den tillfälliga föräldrapenningen flera datadrivna riskbaserade urvalsprofiler. Dessa så kallade smarta kontroller används för att identifiera ärenden som väljs ut för kontroll innan utbetalning. Även inom föräldrapenningen nyttjas riskbaserade kontroller av ärenden. Det genomförs också årligen cirka 5 000–6 000 kontrollutredningar efter utbetalning av misstänkta bidragsbrott inom respektive förmån. Bedömningen är dock att kontrollsystemen i sin helhet endast har kapacitet att motverka en begränsad andel av de felaktiga utbetalningarna.<sup>4</sup> När det gäller både föräldrapenningen och den tillfälliga föräldrapenningen är uppskattningen att kontrollsystemen inte har kapacitet att motverka mer än cirka tio procent av de belopp som uppskattas betalas ut felaktigt, vilket till stor del beror på att antalet felaktiga ärenden är så stort och att de tillgängliga kontrollresurserna inte räcker till.

## **1.2.Lagen (2024:1300) om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn**

Den 1 januari 2025 trädde lagen (2024:1300) om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn i kraft. Den innebär bl.a. att den som är skyldig att lämna en arbetsgivardeklaration i samband med deklarationen ska uppge per betalningsmottagare om redovisad ersättning har påverkats av frånvaro från arbetet av skäl som kan ge rätt till föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning.<sup>5</sup> Den föreskriver vidare att Skatteverket till Försäkringskassan ska lämna de frånvarouppgifter som lämnas i samband med arbetsgivardeklarationen. Skatteverket ska även lämna identifikationsuppgifter för den uppgiftsskyldige och betalningsmottagaren samt uppgift om den redovisningsperiod som deklarationen avser.<sup>6</sup> I lagens förarbeten gjordes bedömningen att Försäkringskassan har behov av uppgifter om frånvaro av skäl som kan ge rätt till tillfällig föräldrapenning eller föräldrapenning och att kontrollen av att mottagaren inte har arbetat under ersättningsperioden är central för att motverka felaktiga utbetalningar.<sup>7</sup>

En arbetsgivardeklaration ska normalt ha kommit in till Skatteverket senaste den 12:e i månaden eller, för företag vars omsättning överstiger 40 miljoner kronor, senast den 26:e i månaden efter den månad som utgör redovisningsperiod.<sup>8</sup> En uppgift om frånvaro för en viss dag ska lämnas i samband med arbetsgivardeklarationen för den redovisningsperiod i vilken arbetsgivaravgifter och skatteavdrag avseende den ersättning som påverkats av frånvaron ska redovisas. Detta innebär exempelvis att en frånvarodag i januari, om den påverkar den lön som betalas ut i februari, ska redovisas i

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Med *motverka* avses i detta sammanhang att förhindra att en felaktig utbetalning görs från första början eller att i efterhand upptäcka en felaktig utbetalning och återkräva den.

<sup>5</sup> 2 § lagen om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn.

<sup>6</sup> 5 § lagen om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn.

<sup>7</sup> Prop. 2024/25:36, s. 17.

<sup>8</sup> Se 26 kap. skatteförfarandelagen (2011:1244).

samband med arbetsgivardeklarationen för redovisningsperioden februari, dvs. den deklARATION som lämnas i mars. Vilken månad som ett löneavdrag till följd av frånvaro för vård av barn görs påverkas bl.a. av vad den försäkrade har för anställning. En uppgift om frånvaro som har inträffat i januari är dock normalt tillgänglig för Försäkringskassan i mars.

### **1.3. Användning av frånvarouppgifterna**

Försäkringskassan har börjat använda frånvarouppgifterna i kontrollarbetet inom framför allt den tillfälliga föräldrapenningen genom att uppgifterna har utgjort en central komponent i en ny riskbaserad urvalsprofil. Bedömningen är att denna urvalsprofil kommer att effektivisera kontrollarbetet på sätt att det blir mer träffsäkert. Det är dock för tidigt att säga om så kommer att bli fallet. Samtidigt bedöms att effekten på de felaktiga utbetalningarna inom den tillfälliga föräldrapenningen i relation till de cirka 1,4 miljarder kronor som varje år betalas ut felaktigt kommer att vara begränsad. Detta beror i grunden på att antalet ärenden som innehåller felaktigheter är så stort. De ärenden som faller ut i urvalsprofilen kräver manuell hantering och Försäkringskassan saknar resurser att hantera ett större antal ärenden än de som faller ut i urvalsprofilen idag.

Myndigheten har parallellt med implementeringen av den nya riskprofilen identifierat och noggrant analyserat ett alternativt sätt att använda frånvarouppgifterna i handläggningen av den tillfälliga föräldrapenningen. Detta alternativa sätt bedöms ha mycket stor potential att förhindra felaktiga utbetalningar, uppskattningsvis kan det förhindra att uppemot en miljard kronor årligen betalas ut felaktigt. I korthet innebär detta alternativa sätt att det byggs in en kontroll i den maskinella handläggningen av den tillfälliga föräldrapenningen där alla ansökningar kontrolleras mot tillgängliga frånvarouppgifter från arbetsgivarna innan utbetalning. I det fall anspråket i ansökan kan verifieras mot frånvarouppgifterna kan beslut om rätt till förmån fattas och utbetalning ske förutsatt att övriga kontroller i den maskinella handläggningen uppfylls. I det fall anspråket inte stämmer överens med lämnade frånvarouppgifter, exempelvis genom att en frånvarouppgift saknas för den dag som anspråket avser, kommer detta upptäckas i kontrollen och fortsatt utredning av rätt till förmånen kommer att ske. För att detta sätt att använda frånvarouppgifterna ska vara möjligt behöver Försäkringskassan emellertid få tillgång till frånvarouppgifterna tidigare än idag. Ett sådant förslag läggs fram i denna framställan.

Försäkringskassan ser potential att använda samma kontroll i ärenden om föräldrapenning, dvs. att kontrollera alla ansökningar om föräldrapenning mot frånvarouppgifterna innan utbetalning. Myndighetens analys avseende denna potential har emellertid inte kommit lika långt som analysen kring användning av frånvarouppgifterna i förhållande till den tillfälliga föräldrapenningen. Beskrivningen av behovet av föreslagna lagändringar, hur frånvarouppgifterna kan komma att användas och förslagets konsekvenser i denna framställan tar därför främst sikte på att komma tillrätta med de felaktiga utbetalningarna inom den tillfälliga föräldrapenningen.

## **2. Gällande rätt**

### **2.1. Socialförsäkringsbalken (2010:110) och föräldraledighetslagen (1995:584)**

Av 13 kap. 2 § socialförsäkringsbalken, SFB, framgår att en försäkrad förälder som avstår från att utföra förvärvsarbete i samband med ett barns födelse eller behov av vård eller i samband med att ett barn har avlidit har rätt till tillfällig föräldrapenning.

Enligt 13 kap. 5 § SFB kan ersättning beviljas som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels tillfällig föräldrapenning beroende på om föräldern har avstått från förvärvsarbete under en hel dag eller del av dag.

En arbetstagare har som förälder rätt till ledighet från sin anställning för tid med tillfällig föräldrapenning vid vård av barn m.m. (1 och 8 §§ föräldraledighetslagen). Rätten till ledighet grundar sig på rätten till ersättning vilket innebär att den anställde ska ansöka om tillfällig föräldrapenning hos Försäkringskassan för motsvarande tid.

Av 12 kap. 2 § första stycket SFB framgår att en försäkrad förälder som vårdar barn under tid när han eller hon inte förvärvsarbetar eller avstår från förvärvsarbete har rätt till föräldrapenning. Rätt till föräldrapenning finns under vissa förutsättningar även före den beräknade tidpunkten för barnets födelse samt därefter utan att föräldern har barnet i sin vård (12 kap. 5–8 §§ SFB).

Enligt 12 kap. 9 § SFB beviljas ersättning som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels föräldrapenning beroende på om den tid som föräldern inte har arbetat avser en hel dag eller en del av den normala arbetstiden för en dag. För att ha rätt till föräldrapenning för en hel eller del av en dag krävs det alltså att föräldern inte har arbetat den tiden.

En arbetstagare har som förälder till ett barn som är över 18 månader rätt till ledighet från sitt arbete i den omfattning som han eller hon tar ut föräldrapenning (1, 5 och 6 §§ föräldraledighetslagen).

## **2.2.Lagen (2024:1300) om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn**

Av 1 § framgår att lagen innehåller bestämmelser om skyldighet för den som är skyldig att lämna en arbetsgivardeklaration att lämna uppgifter om frånvaro från arbetet på grund av vård av barn. Syftet med uppgiftslämnandet är att effektivisera Försäkringskassans kontroll av föräldrapenningförmåner.

Enligt 2 § ska den som är skyldig att lämna en sådan arbetsgivardeklaration som avses i 26 kap. 3 § skatteförfarandelagen (2011:1244), SFL, i samband med deklarationen uppge per betalningsmottagare om redovisad ersättning har påverkats av frånvaro från arbetet av skäl som kan ge rätt till föräldrapenning enligt 12 kap. SFB, eller tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. SFB. Uppgifter behöver inte lämnas i fråga om ersättning som avses i 26 kap. 19 a § första stycket 5 SFL.

Enligt 3 § ska den deklarationsskyldige, om den redovisade ersättningen har påverkats av sådan frånvaro som anges i 2 §, också uppge datum för respektive slag av frånvaro och frånvarons omfattning för varje datum.

Enligt 4 § ska den som är skyldig att lämna uppgifter enligt 2 § senast den dag då arbetsgivardeklarationen ska ha kommit in till Skatteverket informera den som uppgifterna avser om de uppgifter om denne som lämnas i samband med arbetsgivardeklarationen.

Enligt 5 § ska Skatteverket till Försäkringskassan lämna ut de uppgifter som enligt lagen lämnas i samband med arbetsgivardeklarationen. Skatteverket ska även lämna ut identifikationsuppgifter för den uppgiftsskyldige och betalningsmottagaren samt uppgift om den redovisningsperiod som deklarationen avser.

## **2.3.Skatteförfarandelagen (2011:1244)**

Tidpunkten för att lämna arbetsgivardeklaration för en kalendermånad styrs av om den deklarationsskyldige är skyldig att lämna mervärdesskattedeklaration, samt för vilket beskattningsunderlag den ska lämnas.

Enligt 26 kap. 2 § SFL ska en skattedeklaration lämnas av

1. den som är skyldig att göra skatteavdrag eller betala arbetsgivaravgifter eller som har gjort ett skatteavdrag utan att vara skyldig att göra det,
2. den som är betalningsskyldig enligt mervärdesskattelagen (2023:200),
3. den som ska registreras enligt 7 kap. 1 § första stycket 4 eller 5,
4. den som är skyldig att justera ingående mervärdesskatt enligt 12 kap. 27–31 §§ eller 15 kap. mervärdesskattelagen,
5. den som är skattskyldig för punktskatt enligt någon av de lagar som anges i 3 kap. 15 §,
6. den som är skattskyldig enligt lagen (1991:586) om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta eller lagen (1991:591) om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta artister m.fl. och som ska redovisa och betala skatt enligt 13 kap. 6 och 7 §§,
7. den som begär avdrag för ingående mervärdesskatt enligt 13 kap. 7 § mervärdesskattelagen, och
8. den som betalar ut ersättning som är underlag för statlig ålderspensionsavgift enligt lagen (1998:676) om statlig ålderspensionsavgift.

Enligt 26 kap. 3 § SFL ska en arbetsgivardeklaration lämnas per redovisningsperiod. Av 26 kap. 10 § SFL framgår att en redovisningsperiod som huvudregel är detsamma som en kalendermånad.

Av 26 kap. 30 § SFL framgår att den som är skyldig att redovisa mervärdesskatt på beskattningsunderlag som exklusive unionsinterna förvärv och import beräknas sammanlagt överstiga 40 miljoner kronor för beskattningsåret ska, om inte Skatteverket har beslutat något annat enligt 31 §, lämna skattedeklaration den 26:e i månaden efter utgången av redovisningsperioden (med undantag för deklaration som ska lämnas i december).

Av 26 kap. 32 § SFL framgår att om den deklarationsskyldige inte är skyldig att redovisa mervärdesskatt ska arbetsgivardeklarationen ha kommit in senast den 12:e månaden efter utgången av redovisningsperioden, dock senast den 17:e i januari och augusti.

### 3. Överväganden och förslag

I bilaga till denna framställning finns förslag till ändring i 1, 2, 3, 4 och 5 §§ lagen (2014:1300) om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn.

I samma bilaga finns förslag till ändring i 2 § beskattningsdatalagen (2026:125).

#### 3.1. Uppgifter om frånvaro ska lämnas till Försäkringskassan

**Försäkringskassans förslag:** Uppgift om frånvaro från arbetet på grund av vård av barn ska lämnas till Försäkringskassan senast den sista dagen i den månad som löneavdraget för frånvaron har gjorts.

#### Skälen för förslaget

*Uppgifter om frånvaro ska lämnas senast den sista dagen i den månad som löneavdraget för frånvaron har gjorts*

Som har beskrivits ovan är felaktiga utbetalningar inom den tillfälliga föräldrapenningen och föräldrapenningen ett omfattande problem och har varit så under lång tid. Vidare är det klart att kontrollen av att den försäkrade har avstått från arbete under en förmånsperiod är central för att motverka dessa.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Prop. 2024/25:36, s. 17.

För att kontrollerna av om en försäkrad har arbetat eller inte under en förmånsperiod ska få full effekt är Försäkringskassan av uppfattningen att kontrollen måste göras *innan* utbetalning av förmån. Det finns flera skäl till detta. Det främsta skälet är att det är önskvärt att stoppa en felaktig utbetalning innan den har skett. Det är väsentligt mer komplicerat och mer kostsamt att i efterhand upptäcka en felaktigt gjord utbetalning och återkräva förmånsersättningen. Det är inte heller säkert att återkravet resulterar i att den felaktigt utbetalda förmånen faktiskt betalas tillbaka i det fall betalningsförmåga hos den försäkrade saknas. Därtill kommer att den försäkrade riskerar att hamna i en långvarig skuldproblematik till följd av ett återkrav, vilket kan vara särskilt svårt för barnfamiljer. Ett ytterligare skäl är att de felaktiga utbetalningarna, inom framförallt den tillfälliga föräldrapenningen, är så många att myndigheten inte har kapacitet att hantera den stora omfattningen återkrav som skulle kunna upptäckas om alla ärenden om tillfällig föräldrapenning och föräldrapenning skulle kontrolleras med hjälp av frånvarouppgifterna i efterhand.

Att Försäkringskassan sedan den 1 januari 2025 har tillgång till frånvarouppgifterna har visserligen inneburit en möjlighet att på ett enklare sätt än vad som tidigare var möjligt göra kontroller av om den försäkrade faktiskt har varit frånvarande från arbetet för att vårda barn. Tillgången till uppgifterna har sannolikt också en preventiv effekt på så sätt att den ökade risken för att bli upptäckt kan tänkas minska antalet medvetet felaktigt gjorda ansökningar. Lagstiftningens utformning skapar emellertid inte förutsättningar för att kontrollera frånvaro från arbetet *innan* utbetalning och därmed uppnå maximal effekt för att förhindra felaktiga utbetalningar.

Om Försäkringskassan, med stöd av nuvarande lagstiftning, skulle använda frånvarouppgifterna för kontroll av frånvaro från arbetet innan utbetalning kommer såväl beslut fattas som förmån betalas ut senare än idag. Vad gäller den tillfälliga föräldrapenningen fattas idag oftast beslut om rätt till förmån samma månad som ansökan lämnas in och utbetalning sker samma månad eller månaden efter, beroende på när i månaden ansökan kommer in. Detta innebär att förmånen, om ansökan görs i anslutning till frånvaron, oftast betalas ut antingen månaden innan eller samma månad som löneavdraget görs. Om frånvarouppgifterna, med stöd av nuvarande lagstiftning, skulle användas för kontroll innan utbetalning av förmån, kommer utbetalningen i de allra flesta fall göras först månaden efter löneavdraget har gjorts och i vissa fall ännu senare. Fördröjningen skulle träffa även den majoritet av de försäkrade som ansöker om förmån i samma omfattning som hen har varit frånvarande från arbetet. Det kan därför ifrågasättas om det är proportionerligt att använda frånvarouppgifterna på det föreslagna sättet utan att lagstiftningen ändras. Detta även med beaktande av den stora effekten på de felaktiga utbetalningarna som en sådan kontroll skulle innebära.

Försäkringskassan föreslår att frånvarouppgifterna, istället för att lämnas i samband med arbetsgivardeklarationen, ska lämnas senast den sista dagen i den månad som löneavdraget för frånvaron har gjorts. På detta sätt skulle en kontroll av om den försäkrade har varit frånvarande från arbetet kunna göras innan utbetalning samtidigt som den tillfälliga föräldrapenningen kan betalas ut i nära anslutning till att löneavdraget görs, närmare bestämt maximalt tre dagar efter att frånvarouppgiften har kommit in och kontrollen har gjorts. Kontrollen innan utbetalning skulle således inte innebära någon nämnvärd fördröjning av utbetalning i förhållande till löneavdraget för de personer som har ansökt om tillfällig föräldrapenning i samma omfattning som de varit frånvarande från arbetet, vilket är majoriteten av de som ansöker om förmånen.

Försäkringskassan bedömer att den nya kontrollen skulle innebära ett paradigmskifte i arbetet mot felaktiga utbetalningar och bidragsbrott genom att ett av de mest centrala villkoren för rätt till förmån, att den försäkrade har avstått arbete för vård av barn, för första gången storskaligt kan kontrolleras innan utbetalning av tillfällig föräldrapenning. Som har nämnts i avsnitt 1.3 kan Försäkringskassan av samma skäl se potential att förhindra felaktiga utbetalningar av föräldrapenning. Myndighetens analys avseende

användning av frånvarouppgifterna inom föräldrapenningen har emellertid inte kommit lika långt som analysen i förhållande till den tillfälliga föräldrapenningen.

Försäkringskassan är av uppfattningen att vägen mot att kunna förhindra felaktiga utbetalningar och bidragsbrott på ett effektivt sätt och ändå kunna upprätthålla en god service ligger i att kunna bygga in denna typ av kontroll av centrala förmånsvillkor innan utbetalning. Detta är en förutsättning för att skapa en mer robust socialförsäkringsadministration.

#### *Uppgifter om frånvaro ska lämnas till Försäkringskassan*

I förarbetena till lagen om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn övervägdes om uppgifterna skulle lämnas direkt till Försäkringskassan eftersom det skulle innebära att uppgifterna samlas in av den myndighet inom vars verksamhet de behövs. Det bedömdes dock som det mest samhällsekonomiskt effektiva att använda arbetsgivardeklarationerna för att samla in uppgifter om frånvaro. Det framfördes att kostnaderna för uppbyggnad och drift av ett separat it-system bedömdes vara svårmotiverade för hantering av enbart uppgifterna om frånvaro, även om behovet av uppgifterna är tydligt. Av hänsyn till den administrativa bördan för arbetsgivare och andra utbetalare av ersättning ansågs det vidare olämpligt att uppgifter om anställda skulle lämnas i ett nytt sammanhang, dvs. utöver den återkommande rapportering som görs till Skatteverket i arbetsgivardeklarationerna.<sup>10</sup>

Försäkringskassan har behov av att så snabbt som möjligt få tillgång till frånvarouppgifterna för att säkerställa korrekta utbetalningar. Försäkringskassan har därtill under arbetet med framtagande av denna framställan samrått med Skatteverket som har bekräftat att myndigheten inte har något nytta av frånvarouppgifterna. Mot denna bakgrund föreslår Försäkringskassan att uppgifterna ska lämnas till Försäkringskassan istället för till Skatteverket.

Försäkringskassan redogör nedan i detalj för vilka konsekvenser förslaget i denna framställan bedöms ha för arbetsgivare. Förfarandemässigt är tanken att arbetsgivarnas lönesystem varje månad i samband med eller tidigare i färdigställandet av den slutliga lönespecifikationen för respektive anställd automatiskt skickar frånvarouppgifterna till Försäkringskassan. Detta kan ske på olika sätt, men är i grunden tänkt att fungera på samma sätt som idag. För majoriteten av arbetsgivarna sker sammanställningen av löneunderlaget kring den 20–22:e varje månad. Många arbetsgivare gör sammanställningen tidigare än så. Uppgifterna skulle kunna lämnas till Försäkringskassan så fort lönespecifikationen är färdigställd, senast den sista dagen i den månad som löneavdraget för frånvaron har gjorts, och omedelbart kunna användas för att kontrollera inkomna ansökningar. Försäkringskassan har också samrått med en branschsamverkansorganisation som samlar en stor majoritet av alla löneadministrationsleverantörerna på marknaden (Srf konsulterna) och efter denna dialog bedöms att uppgiftslämnande till Försäkringskassan skulle kunna fungera utan att medföra någon större ökning av den administrativa bördan för arbetsgivarna.

Förslaget kommer vidare att innebära it-utveckling för Försäkringskassan som medför vissa kostnader. Kostnaderna för utvecklingen redogörs för nedan. Mot bakgrund av den stora effekt som förslaget i denna framställan bedöms få på de felaktiga utbetalningarna inom den tillfälliga föräldrapenningen bedömer Försäkringskassan att den något ökade arbetsbördan för arbetsgivare som det innebär att lämna uppgifter om anställda dels till Skatteverket i arbetsgivardeklarationen, dels till Försäkringskassan och kostnaderna för utveckling av it-stöd anses motiverat.

---

<sup>10</sup> Ibid, s. 22.

### 3.2. Frånvarouppgifter ska lämnas även för anställda som inte får lön

**Försäkringskassans förslag:** Frånvarouppgifterna ska lämnas av arbetsgivare per arbetstagare och även för arbetstagare som har en sådan frånvaro som innebär att de inte får lön en viss månad.

#### Skälen för förslaget

Enligt nuvarande lagstiftning ska den som är skyldig att lämna en sådan arbetsgivardeklaration som avses i 26 kap. 3 § skatteförfarandelagen (2011:1244), SFL, i samband med deklarationen uppgge per betalningsmottagare om redovisad ersättning har påverkats av frånvaro från arbetet av skäl som kan ge rätt till föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning. Förslaget i denna framställan innebär att frånvarouppgifterna inte längre ska lämnas till Skatteverket i samband med arbetsgivardeklarationen. Försäkringskassan anser därför att skyldigheten att lämna uppgifter inte längre ska vara knuten till *den som är skyldig att lämna en arbetsgivardeklaration* och att den som uppgiften ska lämnas avseende inte längre ska vara den som är *betalningsmottagare*.

Försäkringskassan föreslår att uppgifterna om frånvaro ska lämnas av *arbetsgivare* per *arbetstagare*. Med arbetsgivare avses den fysiska eller juridiska person som är en motpart i ett anställningsavtal, dvs. den som träffat avtal med annan om arbete under sådana förhållanden att ett anställningsförhållande föreligger. Arbetstagaren är den andra parten i anställningsavtalet.

Det är inte bara arbetsgivare som idag är skyldiga att lämna en arbetsgivardeklaration, utan även andra som betalar ut ersättning där det finns en skyldighet att betala arbetsgivaravgifter eller statlig ålderspensionsavgift eller ersättning som ska utgöra underlag för skatteavdrag. Vid införandet av lagstiftningen om frånvarouppgifter ansåg regeringen att skyldigheten att lämna uppgifter om frånvaro inte skulle begränsas till arbetsgivare utan gälla för alla som omfattas av skyldigheten att lämna arbetsgivardeklarationer, även om det i praktiken framför allt skulle komma att vara en skyldighet för arbetsgivare i förhållande till anställda.<sup>11</sup>

Den grupp som enligt nuvarande lagstiftning är skyldig att lämna frånvarouppgifter är således något vidare än den grupp som Försäkringskassan nu föreslår ska åläggas en skyldighet att rapportera in sådana uppgifter. Försäkringskassan bedömer att förekomsten av frånvaro av skäl som kan ge rätt till föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning för någon annan än en arbetstagare vid arbete hos en arbetsgivare är ytterst sällsynt. Att frånvarouppgifter ska lämnas av arbetsgivare är därför enligt Försäkringskassans bedömning tillräckligt för att det beskrivna syftet med att använda frånvarouppgifterna för kontroll innan utbetalning ska kunna uppnås. Därtill framstår det som lämpligt att i lagstiftningen inte använda begrepp kopplade till skattelagstiftningen när frånvarouppgifterna inte längre ska lämnas till Skatteverket.

Nuvarande lagstiftning innebär också att frånvarouppgifter ska lämnas *per betalningsmottagare* om redovisad ersättning har påverkats av frånvaro från arbetet av skäl som kan ge rätt till föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning. I förarbetena konstaterades att det kan förekomma att en anställds frånvaro från arbetet av skäl som kan ge rätt till tillfällig föräldrapenning eller föräldrapenning har haft en sådan omfattning att arbetsgivaren för en viss månad gör ett så stort löneavdrag att någon lön inte betalas ut alls. Om lön inte alls betalas ut för en månad är den anställda inte

---

<sup>11</sup> Ibid, s. 28.

betalningsmottagare för den aktuella månaden.<sup>12</sup> Arbetsgivaren är därmed inte skyldig att lämna frånvarouppgifter avseende den anställde i en sådan situation.

Den lagtekniska konstruktion som Försäkringskassan föreslår, dvs. att en arbetsgivare ska lämna frånvarouppgifter avseende sina arbetstagare, innebär att arbetsgivaren kommer att vara skyldig att lämna frånvarouppgifter även i de situationer när en arbetstagare är frånvarande i sådan omfattning att någon lön inte betalas ut alls en viss månad. I förarbetena bedömdes att det inte fanns skäl att utvidga kretsen till andra än betalningsmottagare eftersom skyldigheten att redovisa frånvarouppgifter i dessa situationer skulle ha en begränsad betydelse för att motverka felaktiga utbetalningar.<sup>13</sup> Försäkringskassan anser dock att det finns skäl som talar för en skyldighet för arbetsgivare att lämna frånvarouppgifter avseende all frånvaro till följd av vård av barn.

Det främsta skälet är att utbetalningarna av förmån till försäkrade som har en så omfattande frånvaro att de inte får någon lön en viss månad kommer att försenas och därmed inte sammanfalla med löneavdraget. Detta skulle exempelvis träffa de som är föräldralediga på heltid. Som har beskrivits ovan har Försäkringskassan för avsikt att kontrollera alla ärenden om tillfällig föräldrapenning, och på sikt även alla ärenden om föräldrapenning, innan utbetalning av förmån. När Försäkringskassan får in en ansökan om förmån från en person som inte har fått någon löneutbetalning den månad som ansökan avser har myndigheten inte kännedom om omfattningen av frånvaron är sådan att arbetsgivaren inte kommer att ge in en frånvarouppgift. När det vid kontroll av ansökan upptäcks att en frånvarouppgift saknas kommer den försäkrade behöva föreläggas att komma in med underlag som styrker frånvaron och utbetalningen kommer att bli fördröjd. Denna hantering kommer att vara nödvändig i samtliga ärenden där frånvarouppgift saknas till följd av längre frånvaro, trots att den försäkrade faktiskt har varit frånvarande från arbetet. Detta kommer också att inträffa varje månad exempelvis för de föräldrar som är föräldralediga på heltid, vilket inte är önskvärt. För att den tänkta hanteringen ska fungera bedömer Försäkringskassan alltså att det finns behov av tillgång till frånvarouppgifter även för de föräldrar som varit frånvarande i sådan omfattning att de inte får lön den aktuella månaden.

Att skyldigheten att lämna frånvarouppgifter föreslås inte längre vara kopplad till betalningsmottagare om redovisad ersättning har påverkats av viss frånvaro får också till följd att regleringen om att uppgifter inte behöver lämnas i fråga om ersättning som avses i 26 kap. 19 a § första stycket 5 SFL inte längre behövs.

### 3.3. Datum för frånvaron och frånvarons omfattning

**Försäkringskassans förslag:** När uppgifter om frånvaro lämnas ska den uppgiftsskyldige också uppge

- datum för respektive slag av frånvaro, och
- frånvarons omfattning för varje datum.

#### Skälen för förslaget

Enligt nuvarande lagstiftning ska den deklarationsskyldige uppge datum för respektive slag av frånvaro och frånvarons omfattning för varje datum.<sup>14</sup> Dessa uppgifter lämnas sedan från Skatteverket till Försäkringskassan. Försäkringskassan bedömer att detaljnivån på uppgifterna är ändamålsenlig för att myndigheten ska kunna göra de kontroller som beskrivs i denna framställan. Försäkringskassan anser därför att

<sup>12</sup> Ibid, s. 29 f.

<sup>13</sup> Ibid, s. 30 f.

<sup>14</sup> 3 § lagen (2024:1300) om frånvarouppgifter.

skyldigheten för den som är skyldig att lämna frånvarouppgifter att också uppge datum för respektive slag av frånvaro och frånvarons omfattning fortfarande ska gälla.

Bestämmelsen föreslås dock ändras på sådant sätt att skyldigheten att uppge datum för respektive slag av frånvaro och frånvarons omfattning för varje datum inte längre ska vara knuten till om den i arbetsgivardeklarationen redovisade ersättningen har påverkats av frånvaron. Uppgifterna om datum och omfattning föreslås lämnas till Försäkringskassan när en frånvarouppgift lämnas. Ändringen är en naturlig följd av att förslaget i denna framställan innebär att frånvarouppgifterna ska lämnas till Försäkringskassan istället för till Skatteverket.

### 3.4. Informationsskyldighet

**Försäkringskassans förslag:** Den uppgiftsskyldige ska senast den dag då uppgifterna lämnas till Försäkringskassan informera den som uppgifterna avser om de uppgifter om denne som lämnas.

#### Skälen för förslaget

Enligt nuvarande lagstiftning ska den som är skyldig att lämna frånvarouppgifter senast den dag då arbetsgivardeklarationen ska ha kommit in till Skatteverket informera den som uppgifterna avser om de uppgifter om denne som lämnas i samband med arbetsgivardeklarationen. Information ska också lämnats om för vilket eller vilka datum och vilka uppgifter om frånvarons omfattning som arbetsgivaren har lämnat.<sup>15</sup> Bestämmelsens införande motiverades med att en betalningsmottagare, precis som vad gäller uppgifter som har lämnats i en arbetsgivardeklaration, har ett berättigat intresse av att få information om de uppgifter som arbetsgivaren har lämnat om denne till Skatteverket.<sup>16</sup>

Försäkringskassan anser att intresset för den enskilde att få information om frånvarouppgifter som har lämnats om denne är lika starkt om frånvarouppgifterna lämnas till Försäkringskassan som när de lämnas till Skatteverket. Försäkringskassan anser därför att informationsskyldigheten för uppgiftslämnaren ska kvarstå. Bestämmelsen föreslås dock ändras på sådant sätt att informationen ska lämnas senast den dag då uppgifterna ska lämnas till Försäkringskassan istället för senast den dag då arbetsgivardeklarationen ska ha kommit in till Skatteverket. Ändringen är en naturlig följd av att förslaget i denna framställan innebär att frånvarouppgifterna ska lämnas till Försäkringskassan istället för till Skatteverket och att de ska lämnas den sista dagen i den månad som löneavdraget för frånvaron har gjorts.

### 3.5. En skyldighet att ändra felaktiga uppgifter

**Försäkringskassans förslag:** Det ska införas en skyldighet för uppgiftslämnaren att

- ändra en felaktig uppgift om frånvaro, och
- genom tillägg lämna en uppgift som saknas.

Den uppgiftsskyldige ska genast när denne får kännedom om en felaktig uppgift eller avsaknaden av en uppgift anmäla detta till Försäkringskassan.

#### Skälen för förslaget

<sup>15</sup> 4 § lagen (2024:1300) om frånvarouppgifter.

<sup>16</sup> Prop. 2024/25:36, s. 37.

I förarbetena till lagen om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn bedömdes att det inte skulle införas en skyldighet för uppgiftslämnaren att ändra en felaktig uppgift om frånvaro för en viss betalningsmottagare som har lämnats i samband med en arbetsgivardeklaration. Det bedömdes att det inte heller skulle införas en skyldighet att genom tillägg lämna en uppgift som saknas. De huvudsakliga skälen för bedömningen att inte föreslå en skyldighet att göra sådana ändringar och tillägg *till Försäkringskassan* var att det skulle krävas uppbyggnad av ett särskilt system för hanteringen av inkomna rättelser av frånvarouppgifter samtidigt som det kunde antas vara fråga om förhållandevis få uppgifter som skulle komma att ändras eller läggas till. Det framfördes också att det redan inom ramen för Försäkringskassans befintliga ärendehandläggning finns möjlighet att hantera de situationer där en lämnad uppgift behöver korrigeras.<sup>17</sup>

För att det beslutsunderlag som ligger till grund för ett beslut om tillfällig föräldrapenning eller föräldrapenning ska vara riktigt anser Försäkringskassan att det är av stor vikt att det införs en skyldighet för arbetsgivare att korrigera en uppgift som denne har lämnat och som därefter har visat sig vara felaktig samt att genom tillägg lämna en uppgift som saknas. Denna skyldighet föreslås inträda *genast* när den uppgiftsskyldige får kännedom om felaktigheten eller avsaknaden av uppgiften. Skyndsamhetskravet är nödvändigt eftersom Försäkringskassan så fort som möjligt behöver få vetskap om en felaktig uppgift för att kunna fatta korrekta beslut.

För att möjliggöra för arbetsgivare att korrigera eller komplettera en uppgift avser Försäkringskassan bygga upp ett system för hanteringen. Om en uppgift som har lämnats i en ansökan inte stämmer överens med en inkommen frånvarouppgift kommer en kommunikering med den enskilde att inledas. Om arbetsgivaren innan eller när kommunikeringen har inletts ändrar den felaktiga uppgiften kommer motsägelsen mellan den enskildes och arbetsgivarens uppgifter att "läkas" automatiskt och beslut om rätt till förmån kunna fattas. Detta förfarande innebär mindre manuell handläggning än om den enskilde lämnar in underlag till stöd för sina uppgifter och är därför att föredra.

### **3.6. Det behövs ingen bestämmelse om utlämnande av uppgifter från Skatteverket till Försäkringskassan**

**Försäkringskassans bedömning:** Det behövs ingen bestämmelse om utlämnande av uppgifter från Skatteverket till Försäkringskassan.

#### **Skälen för bedömningen**

Lagen om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn innehåller en sekretessbrytande bestämmelse som innebär att Skatteverket ska lämna ut uppgifter om frånvaro från beskattningsdatabasen till Försäkringskassan. Syftet med införandet av bestämmelsen var att möjliggöra ett sådant utlämnande.<sup>18</sup>

Eftersom förslaget i denna framställan innebär att uppgifterna om frånvaro ska lämnas direkt till Försäkringskassan finns det inte längre något behov av denna sekretessbrytande bestämmelse. Nuvarande sekretessbrytande bestämmelse i lagen föreslås få en annan lydelse om en skyldighet för uppgiftslämnaren att ändra en felaktig uppgift om frånvaro och en skyldighet att genom tillägg lämna en uppgift som saknas (se avsnitt 3.5).

---

<sup>17</sup> Ibid, s. 40 f.

<sup>18</sup> Ibid, s. 38 f.

### 3.7. Dataskyddsregelverket

**Försäkringskassans bedömning:** Det behövs inte några kompletterande bestämmelser för den personuppgiftsbehandling som kommer att ske hos Försäkringskassan med anledning av förslaget.

#### Skälen för bedömningen

I förarbetena till lagen om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn gjordes bedömningen att Försäkringskassan kommer att ha stöd för personuppgiftsbehandlingen då den befintliga reglering som finns på personuppgiftsområdet utgör tillräcklig reglering för den personuppgiftsbehandling som kan komma att ske vid Försäkringskassan med anledning av förslaget.<sup>19</sup>

Förslaget i denna framställan innebär, förutom den personuppgiftsbehandling som Försäkringskassan gör idag med anledning av lagen om frånvarouppgifter, ytterligare personuppgiftsbehandling till följd av att arbetsgivare föreslås ha en skyldighet att ändra en felaktig uppgift eller genom tillägg ändra en uppgift som saknas. Precis som vad gäller de uppgifter som Försäkringskassan redan behandlar bedömer myndigheten att den befintliga regleringen utgör tillräcklig reglering för behandling av personuppgifter med anledning av ändringar eller kompletteringar från arbetsgivare. Det saknas därför behov av kompletterande bestämmelser för den personuppgiftsbehandling som kommer att ske hos Försäkringskassan med anledning av förslaget.

**Försäkringskassans förslag:** Bestämmelsen i beskattningsdatalagen om att lagen gäller vid behandling av personuppgifter i Skatteverkets verksamhet enligt lagen om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn ska inte längre gälla.

#### Skälen för förslaget

I förarbetena till lagen om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn föreslogs att lagen om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet skulle kompletteras med bestämmelser om att behandling av uppgifter om frånvaro omfattas av lagens tillämpningsområde, att Skatteverket får behandla de uppgifter som behövs för hanteringen av uppgiftsskyldigheten och att behandlingen får ske i beskattningsdatabasen. Skatteverkets behandling av personuppgifter i myndighetens beskattningsverksamhet regleras numera i beskattningsdatalagen (2026:125).

Eftersom förslaget i denna framställan innebär att Skatteverket inte längre ska samla in frånvarouppgifter finns det inte något behov av en bestämmelse som reglerar Skatteverkets behandling av personuppgifter enligt lagen om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn. Försäkringskassan föreslår därför att denna bestämmelse i beskattningsdatalagen inte längre ska gälla.

### 3.8. Sekretessregelverket

**Försäkringskassans bedömning:** Det behövs inte några förändringar i det sekretessrättsliga regelverket.

---

<sup>19</sup> Ibid, s. 45 f.

## Skälen för bedömningen

Enligt 28 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), OSL, gäller sekretess hos Försäkringskassan om enskilda hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider men om uppgiften röjs och uppgiften förekommer i ärende enligt vissa uppräknade lagstiftningar.

När lagen om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn infördes, infördes också en ny sekretessbestämmelse i 28 kap. 1 a § OSL som avsåg att komplettera 28 kap. 1 § i fråga om sådana uppgifter som har lämnats med stöd av lagen om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn. Sekretess enligt bestämmelsen gäller i andra fall än som avses i 1 §, dvs. för uppgifter som inte förekommer i ett ärende.

Förslaget i denna framställan innebär ingen förändring avseende behovet av en sekretessbestämmelse som skyddar frånvarouppgifter som inte förekommer i ett ärende. Så kan vara fallet exempelvis när frånvarouppgiften kommer in innan den enskilde har ansökt om förmån. Bedömningen är därför att det inte behöver göras några förändringar i det sekretessrättsliga regelverket med anledning av förslaget.

## 4. Konsekvensutredning

### 4.1. Syftet med förslaget, alternativa lösningar och effekter av utebliven ändring

Syftet med förslaget är att i mycket större utsträckning än vad som idag är möjligt kunna förhindra felaktiga utbetalningar och bidragsbrott inom framför allt förmånen tillfällig föräldrapenning. Genom att en ny kontroll byggs in i den maskinella handläggningen av ärenden om tillfällig föräldrapenning skapas förutsättningar för att på ett kostnadseffektivt sätt kunna kontrollera alla ansökningar mot frånvarouppgifterna innan utbetalning av förmån. Därigenom kommer Försäkringskassan uppskattningsvis kunna förhindra felaktiga utbetalningar i storleksordningen knappt 700 miljoner–knappt 1 miljard kronor per år.<sup>20</sup> Potentialen bedöms också vara stor inom föräldrapenningen, men inom den förmånen återstår fortsatt analysarbete.

Försäkringskassan har övervägt en alternativ lösning som innebär att gjorda utbetalningar av tillfällig föräldrapenning kontrolleras mot frånvarouppgifterna, dvs. en form av efterhandskontroll. Vid en sådan efterhandskontroll skulle Försäkringskassan, precis som vid en kontroll innan utbetalning, kunna upptäcka att en person som har ansökt om förmån har arbetat för samma tid. Ett sådant förfarande skulle emellertid generera ett mycket stort antal återkrav som myndigheten i dagsläget inte har resurser att hantera. Hur många är svårt att säga, men uppskattningsvis kan det röra sig om 70 000–80 000 felaktiga ärenden per månad som skulle kunna resultera i återkrav. Även om Försäkringskassan skulle få resurser för att kunna hantera det stora antalet återkrav så bedömer myndigheten, av de skäl som har redovisats i avsnitt 3.1, att denna lösning inte är att föredra framför den föreslagna.

Ett ytterligare alternativ som Försäkringskassan har övervägt är att kontrollera frånvaro från arbetet i alla ärenden innan utbetalning mot frånvarouppgifterna, men utan den förändring som föreslås i denna framställan, dvs. att uppgifterna lämnas direkt till Försäkringskassan och tidigare än idag. Som framgår i avsnitt 3.1 skulle detta innebära att utbetalning av tillfällig föräldrapenning i de allra flesta fall skulle ske månaden efter löneavdraget har gjorts och i vissa fall ännu senare. Eftersom fördröjningen skulle träffa även den majoritet som gör rätt kan det ifrågasättas om detta alternativ är lämpligt och proportionerligt.

---

<sup>20</sup> Uppskattningen är baserad på de senaste årens slumpmässiga kontroller av om den försäkrade har arbetat för samma tid som hen har ansökt om förmån för.

Försäkringskassan gör bedömningen att det utan den föreslagna lagändringen är svårt att åstadkomma stora effekter på de felaktiga utbetalningarna och bidragsbrotten inom framförallt den tillfälliga föräldrapenningen och samtidigt inte oproportionerligt fördröja utbetalningarna.

#### **4.2. Offentligfinansiella effekter**

Försäkringskassan bedömer att minskningen av den förmånsersättning som kommer att betalas ut felaktigt kraftigt kommer att överstiga ökningen av förvaltningskostnaderna, vilket utvecklas nedan. Förslaget kommer därmed få betydande offentligfinansiella effekter.

##### *Konsekvenser för försäkringsutgifterna*

År 2024 uppgick de totala försäkringsutgifterna för föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning till drygt 36 respektive 10 miljarder kronor. Bedömningen är att kontrollen mot frånvarouppgifter innan utbetalning kommer att kunna förhindra upp emot en miljard kronor årligen av felaktigt utbetald tillfällig föräldrapenning. Mot denna bakgrund är utgångspunkten att försäkringsutgifterna skulle kunna minska med motsvarande belopp. Det är dock troligt att den ändrade handläggningen kommer att medföra beteendeförändringar innebärande att fler försäkrade kommer att göra rätt från början när ansökan om förmån ges in. Antalet ansökningar som innehåller felaktigheter kommer därför sannolikt vara färre än idag när den nya kontrollen har börjat användas. Därför kommer försäkringsutgifterna troligen inte minska med motsvarande belopp. I vilken utsträckning beteendeförändringarna kommer att medföra ett minskat antal felaktiga ansökningar och hur detta kommer att påverka det belopp som idag betalas ut felaktigt samt vad det innebär för de totala försäkringsutgifterna är dock svårt att bedöma.

##### *Konsekvenser för Försäkringskassans förvaltningskostnader*

Det kommer att krävas it-utveckling av dagens handläggningssystem inom den tillfälliga föräldrapenningen för att bygga in den nya kontrollen. Införandekostnaden uppgår till cirka 30 miljoner kronor totalt för att bygga ett automatiserat handläggningssystem som i korta drag gör följande moment:

- tar emot frånvarouppgifter från arbetsgivarna (inklusive rättelser)
- maskinell jämförelse mellan ansökan och frånvarouppgifterna
- maskinell komplettering
- maskinell kommunikering
- maskinellt beslut
- maskinell utbetalning
- utveckling av kundkanal där den försäkrade kan följa status i sitt ärende m.m.

Förslaget bedöms vidare få vissa effekter på den manuella handläggningen inom tillfällig föräldrapenning. För närvarande faller cirka 30 procent av alla ansökningar ut för manuell handläggning till följd av regelutfall i den maskinella handläggningen. Den nya kontrollen kommer åtminstone initialt att öka antalet ärenden som behöver handläggas manuellt för att hantera de ärenden där ansökans anspråk inte verifieras av frånvarouppgifterna och där kommunikering måste ske med den försäkrade. Ett grovt estimat är att detta merarbete motsvarar knappt 15 årsarbetare, vilket motsvarar en ökad administrativ kostnad för förmånen på 11,5 miljoner kronor per år beräknat enligt 2024 års lönenivåer. Denna kostnad tror myndigheten kommer att minska med tiden då färre personer kommer att lämna felaktiga uppgifter i ansökan på grund av den nya kontrollen.

Den föreslagna kontrollen bedöms också kunna frigöra betydande resurser från det befintliga kontrollsystemet inom framför allt tillfällig föräldrapenning. Det handlar dels om

de slumpmässiga och riskbaserade kontroller med arbetsgivare som idag görs före utbetalning som inte längre kommer att behövas, dels om ett markant minskat antal kontrollutredningar. De frigjorda resurserna kan istället användas för att utvidga antalet kontroller som görs med skola och förskola med samma syfte. Samtidigt kan även kontrollerna inom föräldrapenningen stärkas och bli fler.

**Tabell Förvaltningskostnader i miljontals kronor<sup>1)</sup>**

	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Införande	3	3	0	0	0	0	0	0
Avskrivningar och nedskrivningar	0	0	5	5	5	5	4	0
Räntor	0	0	1	0	0	0	0	0
<b>S:a Införandekostnader</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
Handläggning	0	0	13	13	13	13	13	13
Övrigt	0	5	5	5	5	5	5	5
<b>S:a Löpande kostnader</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>
<b>Total summa</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>17</b>

<sup>1)</sup> 2024 års prisnivå

Tabellen är gjord utifrån en införandeplan under en tvåårsperiod där nämnda årtal är exempel. Differenser i summeringarna beror på att kostnaderna i kalkylen har avrundats.

#### 4.3. Risk för felaktiga utbetalningar och bidragsbrott

Försäkringskassan ser ingen risk att felaktiga utbetalningar och bidragsbrott inom den tillfälliga föräldrapenningen eller föräldrapenningen kommer att öka till följd av den nya kontrollen. Tvärtom är bedömningen att den kraftigt kommer att minska felaktiga utbetalningar och bidragsbrott inom den tillfälliga föräldrapenningen och med största sannolikhet även inom föräldrapenningen.

#### 4.4. Effekter för arbetsgivare

Den som är skyldig att lämna arbetsgivardeklaration är idag skyldig att lämna uppgifter om anställdas frånvaro som kan ge rätt till tillfällig föräldrapenning eller föräldrapenning. Frånvarouppgifterna kan likt arbetsgivardeklarationerna lämnas in på följande sätt:

- via fil i e-tjänsten Lämna arbetsgivardeklaration,
- via API (maskin-till-maskin),
- via manuell registrering i e-tjänsten Lämna arbetsgivardeklaration, eller
- via blankett SKV 4785.

Statistik från Skatteverket visar att avseende arbetsgivardeklarationer som innehåller individuppgifter så är fördelningen mellan dessa inkommande kanaler följande:

- cirka 27 procent via fil i e-tjänsten Lämna arbetsgivardeklaration,
- cirka 45 procent via API,
- cirka 27 procent via manuell registrering i e-tjänsten i Lämna arbetsgivardeklaration,
- cirka 1 procent via blankett.

Srf konsulterna är en branschorganisation för redovisningskonsulter och lönekonsulter. De stödjer cirka 300 000 företag och organisationens bedömning är att Srf Lönsam, deras samverkansgruppering av lönesystemleverantörer, täcker in över 90 procent av marknaden för privata arbetsgivare, stora som små. Detta innebär att de flesta företag idag har någon form av systemstöd för lönehantering.

En rapport från Tillväxtverket<sup>21</sup> som är baserad på 6 600 enkätsvar från små- och medelstora företag visar att nio av tio företag har digitaliserat sin administration. Rapporten är en av de större undersökningarna i Sverige inom området. Rapporten visar också att det är inom administration som företagen i störst utsträckning använder it och digitalisering samt att större företag i högre utsträckning är digitaliserade än mindre företag. Att de flesta arbetsgivare använder it-baserade lönesystem får även stöd av förarbetena till lagen om frånvarouppgifter.<sup>22</sup>

Statistiken från Skatteverket kring fördelning mellan de olika sätten att lämna in uppgifter förstärker bilden att de flesta arbetsgivarna idag har ett systemstöd för att dels hantera lönerelaterade uppgifter, dels lämna in frånvarouppgifterna till Skatteverket. Genom att leverantörerna av löneadministrativa system utvecklat stöd och funktionalitet för registrering och inskick av även frånvarouppgifter har det administrativa merarbetet för arbetsgivaren och ansvarig chef kunnat begränsas för de arbetsgivare som har ett systemstöd.

Förslaget i denna framställan som innebär att frånvarouppgifter ska lämnas senast den sista dagen i månaden till Försäkringskassan istället för till Skatteverket bedöms medföra ett begränsat administrativt merarbete för arbetsgivarna. Detta beror på att lösningsförslaget bygger på att i så stor utsträckning som möjligt bevara de framtagna specifikationer och gränssnitt som används för att lämna uppgifter digitalt till Skatteverket samt att blanketten för de som ändå vill lämna uppgifterna manuellt på blankett är så lik den blankett som finns idag för att lämna uppgifterna till Skatteverket som möjligt.

Detta innebär att lösningsförslaget huvudsakligen medför följande skillnader mot hur arbetsgivare lämnar frånvarouppgifter enligt nuvarande lagstiftning.

- Uppgifterna ska lämnas till Försäkringskassan istället (annan adress att skicka uppgifterna till såväl digitalt som manuellt).
- Frånvarouppgifterna behöver lämnas vid en tidigare tidpunkt jämfört med dagens inskick av frånvarouppgifterna i samband med lämnande av arbetsgivardeklarationerna.

Att uppgifterna ska lämnas till Försäkringskassan istället för till Skatteverket medför främst att adresseringen behöver anpassas, dvs. att den digitala inskicksadressen behöver ändras till Försäkringskassans digitala inlämningsställe. Detta kommer att kunna hanteras centralt av leverantörerna av löneadministrativa system. Att frånvarouppgifterna behöver lämnas vid en tidigare tidpunkt innebär att arbetsgivarna måste ha relevanta uppgifter registrerade i sina system i tid. Bedömningen är att detta medför ett begränsat administrativt merarbete eftersom uppgifterna redan bör vara registrerade i systemstödet eller motsvarande för att kunna hantera ett löneavdrag till följd av frånvaron. Att motsvarande uppgifter lämnas till Försäkringskassan bedöms inte medföra något större merarbete eftersom arbetsgivaren redan idag behöver fylla i, attestera och signera inskick av uppgifter till Skatteverket oavsett om det görs digitalt eller manuellt. Skillnaden blir att det behöver göras vid en annan tidpunkt som medför att man behöver hantera administrationen vid två tillfällen. Detta medför ett visst merarbete såsom att arbetsgivaren t.ex. behöver signera inskick två gånger, en gång vid inskicket av frånvarouppgifterna till Försäkringskassan och en gång vid inskicket av arbetsgivardeklarationerna till Skatteverket. Det innebär också krav på anpassning av administrativa processer som involverar berörda aktörer och funktioner såsom ansvariga chefer och eventuellt ekonomiadministrativ personal samt lönekonsulter om arbetet är utkontrakterat.

<sup>21</sup> Tillväxtverket, *Företagens villkor och verklighet*, 2023

<sup>22</sup> Prop. 2024/25:36, s. 23.

Försäkringskassan bedömer också att förslaget kommer att medföra utvecklings- och anpassningsbehov av de ekonomiadministrativa systemen som de flesta arbetsgivarna använder sig av. Utan en djupare analys är det svårt och bedöma exakt hur stort arbete detta innebär. Utifrån dialog med Srf konsulterna bedöms detta arbete kunna vara begränsat om Försäkringskassan behåller framtagna specifikationer och gränssnitt i de inlämningstjänster och i den blankett som ska ersätta den som Skatteverket har idag.

Förslaget i denna framställan innebär också en skyldighet för arbetsgivare att ändra en felaktig uppgift om frånvaro och en skyldighet att genom tillägg lämna en uppgift som saknas. Ändringen eller tillägget ska anmälas till Försäkringskassan genast när den uppgiftsskyldige får kännedom om felaktigheten eller avsaknaden av en uppgift. Denna skyldighet bedöms innebära en ökad arbetsbörda för arbetsgivarna. Försäkringskassan har för avsikt att bygga ett system i vilket arbetsgivare ska kunna gå in och ändra eller lägga till en uppgift. Intentionen är att det ska vara en automatiserad hantering som endast medför en begränsad utökad administration för arbetsgivarna. I förarbetena till den nuvarande lagstiftningen gjordes bedömningen att det är förhållandevis få uppgifter som skulle komma att ändras eller läggas till. Detta eftersom det inte finns anledning att tro att rättelser av frånvarouppgifter skulle göras i högre grad än vad som görs för de uppgifter per betalningsmottagare som i övrigt lämnas i arbetsgivardeklarationen.<sup>23</sup> Mot denna bakgrund gör Försäkringskassan bedömningen att den föreslagna regleringen om en skyldighet att ändra en felaktig uppgift och genom tillägg lämna en uppgift som saknas kommer att innebära förhållandevis en begränsad administration för arbetsgivarna.

#### **4.5. Effekter för enskilda**

Risken för att enskilda får felaktigt utbetald förmån som sedan måste återkrävas för att förmånen ska återgå minskar genom förslaget. Enskilda kommer alltså i större utsträckning kunna lita på att de får behålla den förmån som Försäkringskassan betalat ut. Det innebär en minskad risk för att den enskilde inte kan betala tillbaka felaktigt utbetald förmån och drabbas av skuldsättning. Den nya kontrollen kommer att göra det svårare att ta ut tillfällig föräldrapenning samtidigt som man går till arbetet och därmed får både förmån och lön.

I princip skulle Försäkringskassan kunna införa den nya kontrollen och uppnå effekterna i form av kraftigt minskat antal felaktiga utbetalningar av den tillfälliga föräldrapenningen redan idag. Men som nämntes i det föregående skulle det innebära en fördröjning av utbetalningarna till de försäkrade i förhållande till den tidpunkt då arbetsgivarna i regel gör avdrag på lönen till följd av frånvaron för vård av barn. Mot bakgrund av att de flesta uttag av tillfällig föräldrapenning är små, det handlar om några dagar, skulle sannolikt många försäkrade utan större problem klara av att vänta på förmånen från Försäkringskassan, det skulle dock upplevas som en försämring. För andra försäkrade som varit hemma en längre period för att ta hand om sina sjuka barn och därmed får ett större löneavdrag skulle fördröjningen vara kännbar, i synnerhet för försäkrade med låga inkomster. Det är för att undvika detta som Försäkringskassan i denna framställan föreslår att arbetsgivarna ska skicka frånvarouppgifterna direkt till Försäkringskassan senast den sista dagen i varje månad då löneavdraget görs. Därmed undviks fördröjningen av förmånen och de negativa effekterna av den nya kontrollen blir begränsade.

#### **4.6. Förenlighet med EU-rätten**

Försäkringskassan bedömer att förslaget inte strider mot EU-rätten.

---

<sup>23</sup> Ibid, s. 40.

## 5. Ikraftträdande

Försäkringskassan bedömer att införandet av förändringen behöver ske under en period på minst två år. Förutsatt att en utvecklingsbudget finns kan en utveckling påbörjas, och nyttor kan därefter börja levereras löpande redan innan ikraftträdande. På så sätt skapas frigjorda resurser som kan återinvesteras löpande för att öka omfattningen av ärenden där frånvarouppgifter används som bedömningsunderlag som beskrivs under avsnitt 4.2. *Offentligfinansiella effekter*. Denna successiva implementering reducerar utvecklingsrisker som möjliggör ett kontrollerat införande i verksamheten. Full effekt förutsätter dock ett kontinuerligt men fullständigt leveransarbete enligt lagförslagen.

## 6. Övergångsbestämmelser

Försäkringskassan bedömer att det inte behövs några övergångsbestämmelser gällande lagen (2024:1300) om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn.

Avsaknad av övergångsbestämmelser innebär visserligen att Försäkringskassan inte kommer att få frånvarouppgifter för viss period i anslutning till att de nya bestämmelserna träder i kraft. Att låta de äldre bestämmelserna vara tillämpliga för viss frånvaro som har inträffat innan de nya bestämmelserna träder ikraft skulle dock innebära att arbetsgivarnas behöver rapportera frånvaro för sina arbetstagare i två system parallellt, vid olika tillfällen och till olika myndigheter. Mot denna bakgrund och med beaktande av den begränsade möjlighet som Försäkringskassan har att använda frånvarouppgifterna med stöd av nuvarande lagstiftning för kontroll innan utbetalning anser myndigheten att det saknas skäl att föreskriva några övergångsbestämmelser.

Det behövs inte heller några övergångsbestämmelser gällande beskattningsdatalagen (2026:125).

## 7. Uppgiftsskyldighet i förhållande till arbetsgivare

Försäkringskassan har i samband med arbetet med denna framställan samrått med Arbetsgivarverket, Sveriges kommuner och regioner och Svenskt Näringsliv. De har i sammanhanget samtidigt lyft frågan om att det borde vara möjligt för arbetsgivare att få information från Försäkringskassan om förmån har betalats ut till en anställd eller inte. Det problem som har beskrivits är att arbetstagare är frånvarande från arbetet under förespeglning av att vårda sjukt barn, men inte ansöker om tillfällig föräldrapenning. Det innebär att frånvaron från arbetet är olovlig. Försäkringskassan ser positivt på en sådan uppgiftsskyldighet, och det är en fråga som behöver utredas grundligt vilket inte har varit möjligt inom ramen för denna framställan. Vi överlämnar därför till regeringen att ta ställning till om frågan bör utredas närmare. Arbetsgivarverket, Sveriges kommuner och regioner och Svenskt Näringsliv är övervägande positiva till förslaget i denna framställan, under förutsättning att det blir möjligt för arbetsgivare att få information från Försäkringskassan om förmån har betalats ut eller inte.

## Författningskommentar

### Förslaget till lagen om ändring i lagen (2024:1300) om uppgiftsskyldighet i fråga om frånvaro på grund av vård av barn

#### 1 §

*Denna lag innehåller bestämmelser om skyldighet för arbetsgivare att lämna uppgifter om frånvaro från arbetet på grund av vård av barn. Syftet med uppgiftslämnandet är att effektivisera Försäkringskassans kontroll av föräldrapenningförmåner.*

I paragrafen anges lagens innehåll och uppgiftsskyldighetens syfte.

Av paragrafen framgår att arbetsgivare ska lämna vissa uppgifter om frånvaro från arbetet på grund av vård av barn för att Försäkringskassan ska kunna effektivisera sin kontroll av föräldrapenningförmåner, dvs. föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning.

Med Försäkringskassans kontroll menas analyser och urval av ärenden för fördjupade kontroller, kontroller som sker innan ett beslut om utbetalning fattas och efterkontroller.

Övervägandena finns i avsnitt 3.1.

## **2 §**

*En arbetsgivare ska till Försäkringskassan lämna uppgift per arbetstagare om frånvaro från arbetet av skäl som kan ge rätt*

- 1. föräldrapenning enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken, eller*
- 2. tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. socialförsäkringsbalken.*

*Uppgifter enligt första stycket ska lämnas senast den sista dagen i den månad som löneavdraget för frånvaron har gjorts.*

Paragrafen innehåller en skyldighet för en arbetsgivare att lämna vissa uppgifter om en arbetstagares frånvaro till Försäkringskassan. Med arbetsgivare avses den fysiska eller juridiska person som är en motpart i ett anställningsavtal, dvs. den som träffat avtal med annan om arbete under sådana förhållanden att ett anställningsförhållande föreligger. Arbetstagaren är den andra parten i anställningsavtalet.

*Första stycket 1* innebär en skyldighet att lämna uppgift om att en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet av skäl som kan ge rätt till föräldrapenning enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken.

*Första stycket 2* innebär en skyldighet att lämna uppgift om att en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet av skäl som kan ge rätt till tillfällig föräldrapenning enligt 13 kap. socialförsäkringsbalken.

I paragrafens andra stycke föreskrivs att uppgifter enligt första stycket ska lämnas senast den sista dagen i den månad som löneavdraget för frånvaron har gjort.

Övervägandena finns i avsnitt 3.1. och 3.2.

## **3 §**

*När uppgifter om sådan frånvaro som anges i 2 § lämnas, ska den uppgiftsskyldige också uppge datum för respektive slag av frånvaro och frånvarons omfattning för varje datum.*

I paragrafen anges vilka ytterligare uppgifter som ska lämnas i de fall det finns en skyldighet att lämna uppgift enligt 2 § om frånvaro från arbetet av skäl som kan ge rätt till föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning.

Bestämmelsen innebär att respektive slag av frånvaro ska specificeras med datum. För varje datum ska även frånvarons omfattning anges. Om omfattningen ska anges i timmar eller i procent beror på i vilket format uppgifterna hanteras i lönesystemet. Om arbetsgivaren använder ett system där frånvaron registreras i timmar, får frånvaron rapporteras i timmar, och på motsvarande sätt får frånvaron anges i procent om den registreras i procent.

För arbetspass som sträcker sig över midnatt ska frånvaron anges till det datum som de flesta av passets arbetstimmar är hänförliga till. Om arbetstiden är lika lång före och efter midnatt ska frånvaron anges till det sista datumet.

Frånvaro av skäl som kan ge rätt till föräldrapenning ska redovisas för sig och frånvaro av skäl som kan ge rätt till tillfällig föräldrapenning för sig.

Övervägandena finns i avsnitt 3.3.

#### **4 §**

*Den som är skyldig att lämna uppgifter enligt 2 § ska senast den dag då uppgifterna ska lämnas till Försäkringskassan informera den som uppgifterna avser om de uppgifter om denne som lämnas.*

Paragrafen innehåller bestämmelser om informationsuppgifter till anställda.

Enligt bestämmelsen ska den som enligt 2 § är skyldig att lämna uppgift om frånvaro från arbetet på grund av vård av barn informera den som uppgifterna avser om de uppgifter som har lämnats om denne. Informationsskyldigheten ska fullgöras senast den dag då uppgifterna ska ha lämnats till Försäkringskassan, dvs. den sista dagen i den månad som löneavdraget för frånvaron har gjorts.

Informationsskyldigheten kan fullgöras genom en lönespecifikation som skickas ut i samband med löneutbetalningen. Informationsskyldigheten kan också fullgöras genom ett separat meddelande till den enskilde med information om vilka uppgifter som lämnas till Försäkringskassan.

Övervägandena finns i avsnitt 3.4.

#### **5 §**

*Den som är skyldig att lämna uppgifter enligt 2 § är skyldig att ändra en felaktig uppgift om frånvaro och att genom tillägg lämna en uppgift som saknas.*

*Ändringen eller tillägget ska genast när den uppgiftsskyldige får kännedom om felaktigheten eller avsaknaden av en uppgift anmälas till Försäkringskassan.*

Paragrafen innehåller bestämmelser om en skyldighet för den som är uppgiftsskyldig att ändra en felaktig uppgift om frånvaro och en skyldighet att genom tillägg lämna en uppgift som saknas.

Vem som är uppgiftsskyldig framgår av 2 §. För att Försäkringskassan ska kunna fatta ett korrekt beslut om rätt till tillfällig föräldrapenning eller föräldrapenning behöver myndigheten omedelbart få information om att en frånvarouppgift är felaktig eller få tillgång till en uppgift som saknas. Det framgår därför av regleringen att den uppgiftsskyldige genast när denne får kännedom om att en uppgift är felaktig eller saknas ska anmäla detta till Försäkringskassan.

Övervägandena finns i avsnitt 3.5.

### **Förslaget till lag om ändring i beskattningsdatalagen (2026:125)**

#### **2 §**

*Denna lag gäller vid behandling av personuppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet.*

*Lagen gäller även vid behandling av personuppgifter i Skatteverkets verksamhet enligt*

- 1. lagen (2007:324) om Skatteverkets hantering av vissa borgenärsuppgifter,*
- 2. lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete,*
- 3. lagen (2020:548) om omställningsstöd,*
- 4. lagen (2023:230) om förfarande för elstöd till företag,*



5. lagen (2024:404) om skattefrihet och förfarande för kompensation till personer födda 1957 på grund av höjd åldersgräns för förhöjt grundavdrag, och  
6. 5 kap. 3 § lagen (2024:782) om förfarandet vid förverkande av egendom och åläggande av företagsbot.

Lagen gäller endast om behandlingen är helt eller delvis automatiserad eller om personuppgifterna ingår eller kommer att ingå i ett register.

I paragrafen regleras lagens tillämpningsområde.

Paragrafens *andra stycke* 7 tas bort. Ändringen föranleds av att Skatteverket inte längre kommer att hantera uppgifter enligt lagen (2024:1300) om uppgiftsskyldighet om frånvaro på grund av vård av barn.

Övervägandena finns i avsnitt 3.7.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Nils Öberg i närvaro av stf. rättschef Sara Bratberg, stf. avdelningschef Jenny Cederborg och rättslig expert Martina Lindkvist, den senare som föredragande.

Försäkringskassan

Nils Öberg  
Generaldirektör

Martina Lindkvist  
Föredragande

Adress  
Försäkringskassan  
Box 42006  
126 12 Stockholm  
Webbplats  
forsakringskassan.se

Telefonnummer  
08-786 90 00

Organisationsnummer  
202100-5521