



Ase

Frederikskaj 4
2450 København SV

Tlf. 70 13 70 13
Fax 70 13 70 12

www.ase.dk

Den 5. oktober 2021

Til Beskæftigelsesudvalget

Kære medlem af beskæftigelsesudvalget

11 ugers barsel øremærket til både far og mor er indeholdt i den aftale, som FH og DA har forhandlet som oplæg til politisk beslutning for at implementere EU-direktivet fra 2019, der forpligter medlemslandene til at sikre arbejdstagere en ligelig fordeling af barsel¹.

Ase vil gerne pege på en løsning for så vidt angår implementeringen af direktivet for selvstændige erhvervsdrivende.

Allerførst vil vi slå fast, at Ase ikke mener, at det er statens rolle at planlægge private familiers barsel og tid sammen med deres børn. Her er vi helt på linje med et massivt flertal i befolkningen generelt og blandt selvstændige specifikt.

En ny undersøgelse af Kantar Gallup udarbejdet for Berlingske Tidende viser, at tre ud af fire danskere mener, at man ikke bør lovgive om fordeling af barsel².

Derudover har SMVdanmark også lavet en ny spørgeundersøgelse blandt selvstændige, som viser, at to tredjedele af de selvstændige ikke mener, at det nye udspil er en god idé, og at mere end halvdelen af danske selvstændige vurderer, at de ikke vil kunne holde de 11 ugers øremærkede barsel³.

Ase mener, at de nævnte undersøgelser udtrykker et mandat til, at Folketinget i videst muligt omfang bør begrænse EU's indflydelse på de danske barselsregler i forbindelse med en minimumsimplementering af direktivet.

For mange familier kan øremærket barsel få konsekvenser for børnenes mulighed for barsel sammen med deres forældre. Det gælder i særdeleshed iværksættere og selvstændige erhvervsdrivende, hvor øremærket barsel vil forringe deres muligheder for at finde en passende balance mellem deres familieliv og arbejdsliv. Uden fleksibilitet og frihed til selv at planlægge barsel

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

² <https://www.berlingske.dk/politik/tre-ud-af-fire-danskere-i-ny-gallup-man-boer-ikke-lovgive-om-fordeling-af>

³ <https://smvdanmark.dk/analyser/temaanalyser/selvst%C3%A6ndige-har-sv%C3%A6rt-ved-at-holde-11-ugers-barselsorlov>

er der risiko for, at de enten ikke vil kunne passe deres forretning og dermed miste deres indkomstgrundlag, eller også vil deres børn få mindre tid med deres forældre i det første leveår, fordi øremærket barsel bortfalder. Stik imod hensigten med barselslovgivningen.

Derfor mener Ase, at der bør skelnes mellem de barselsregler, der skal gælde for henholdsvis selvstændige og arbejdstagere i implementeringen af EU-direktivet i dansk lovgivning.

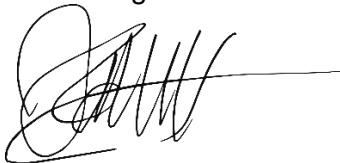
EU-direktivet for barselsregler omhandler alene arbejdstagere⁴. Derfor bør iværksættere og selvstændige erhvervsdrivende undtages for den øremærkede barsel, og de nuværende barselsregler for selvstændige bør videreføres, idet de netop rummer den nødvendige fleksibilitet for deres livsgrundlag og arbejdsliv.

Ase foreslår, at der i kriterierne for fastlæggelse af status som selvstændig erhvervsdrivende tages udgangspunkt i de regler, som i dag er gældende i dagpengesystemet.

Her defineres selvstændige som erhvervsdrivende med egen virksomhed som hovedbeskæftigelse. Drives virksomheden i selskabsform, er man anset for at være selvstændig, hvis man har bestemmende indflydelse i selskabet, hvilket betyder, at man alene eller sammen med nærmeste familie ejer mindst 50 procent af selskabskapitalen.

Selvstændige erhvervsdrivende er per definition vant til at tage ansvar for eget liv. Derfor vil det give god mening, at netop denne gruppe anerkendes for deres store ansvar og gives mulighed for at tilrettelægge og fordele barselsperioden mellem forældrene, så både barnets og virksomhedens tarv plejes bedst muligt.

Med venlig hilsen



Adm. direktør, Karsten Mølgaard Jensen

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>, Afsnit 17: "Dette direktiv finder anvendelse på alle arbejdstagere, som er omfattet af en ansættelseskontrakt eller et andet ansættelsesforhold, herunder kontrakter vedrørende ansættelse eller ansættelsesforhold for deltidsansatte, arbejdstagere i et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller personer, der har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau, som tidligere fastsat i direktiv 2010/18/EU. Det er op til medlemsstaterne at definere ansættelseskontrakter og ansættelsesforhold under hensyntagen til Den Europæiske Unions Domstols (EU-Domstolens) retspraksis for så vidt angår kriterierne for fastlæggelse af status som arbejdstager."