

## Begrundelse

Konkurrencelovens § 3 lyder således: »Loven omfatter ikke løn- og arbejdsforhold. Konkurrencerådet kan dog til brug for sit arbejde kræve oplysninger af organisationer og virksomheder om løn- og arbejdsforhold.

## Svar (22/5 2000)

### Erhvervsministeren (Pia Gjellerup):

Ifølge konkurrencelovens § 3 er »løn- og arbejdsforhold« undtaget fra lovens anvendelsesområde.

Undtagelsen har bestået uændret siden vedtagelsen af den første egentlige danske konkurrencelov - prisaftaleloven af 1937.

Begrundelsen for undtagelsen er primært, at organiseringen af arbejdsmarkedet i Danmark i høj grad bygger på, at reguleringen af løn- og arbejdsforhold finder sted ved forhandlinger og indgåelsen af kollektive overenskomster mellem arbejdsmarkedets to parter, hvis modstående interesser afbalancerer hinanden. Undtagelsen omfatter dog såvel forhold, der er reguleret ved kollektive overenskomster, som forhold, der er reguleret ved individuelle aftaler mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.

En fuldstændig ophævelse af undtagelsen vil i givet fald indebære, at løn- og arbejdsforhold vil blive underlagt en konkurrenceretlig regulering, navnlig konkurrencelovens forbud mod konkurrencebegrænsende aftaler og forbud mod misbrug af en dominerende stilling.

Dette ville betyde en grundlæggende ændring af den måde, som arbejdsmarkedet fungerer på i dag. Som et illustrativt eksempel kan jeg nævne, at centrale vilkår i kollektive overenskomster, eksempelvis vilkår om en fastsættelse af prisen på arbejde, konkurrenceretligt set som udgangspunkt vil blive anset for at være i strid med forbudet mod konkurrencebegrænsende aftaler. En følge af en fuldstændig ophævelse af undtagelsen vil derfor være, at kollektive overenskomster som hovedregel vil skulle anmeldes til Konkurrencerådet med henblik på, at rådet enten »godkender«, »godkender på vilkår« eller »forkaster« overenskomsten. Konkurrencerådet vil med andre ord komme til at kontrollere resultatet af afbalancerede, og ofte meget langvarige, forhandlinger. En ophævelse af § 3 ville betyde en fundamental ændring af og et direkte

angreb på den danske model, som et flertal i Folketinget er med til at værne om.

En delvis ophævelse af undtagelsen, således at eksklusivaftaler ikke undtages, er ikke aktuel og kan ikke anbefales.

En eksklusivaftale går typisk ud på, at en arbejdsgiver ved aftale har forpligtet sig til alene eller fortrinsvis at beskæftige personer, som er medlemmer af den organisation, der er part i overenskomsten med arbejdsgiveren. Muligheden for at indgå eksklusivbestemmelser er en del af aftalefriheden, som det danske arbejdsmarked bygger på.

Eksklusivaftaler indgås i dag med uorganiserede arbejdsgivere og har derfor betydning for organiseringen af arbejdsmarkedet, som er en vigtig del af det arbejdsretlige system.

Hertil kommer, at foreningsfrihedsloven regulerer spørgsmålet om eksklusivaftaler.

## Spm. nr. S 2684

Til erhvervsministeren (12/5 2000) af:

**Kristian Jensen (V):**

»Vil ministeren udarbejde en udtømmende liste over, hvilke erhverv der kræver en anden alder end myndighedsalderen samt en begrundelse for hvert enkelt erhverv?«

## Begrundelse

Spørgeren finder, at krav om højere alder end myndighedsalderen er et udtryk for undergravning af myndighedsalderen og ønsker derfor en begrundelse for hver enkelt fravigelse af myndighedsalderen.

## Svar (22/5 2000)

**Erhvervsministeren (Pia Gjellerup):**

For at kunne besvare det stillede spørgsmål fyldestgørende er det nødvendigt at indhente oplysninger fra såvel Erhvervsministeriets øvrige styrelser som øvrige ministerområder.

Jeg vil derfor vende tilbage med en endelig besvarelse, så snart disse oplysninger foreligger.