

Medlemmerne af Folketingets  
Arbejdsmarkedsudvalg

14. september 2004

### **100.000 danskere er ramt af klausuler, som ødelægger jobmobiliteten**

Beskæftigelsesministeriet har netop færdiggjort et udvalgsarbejde og udarbejdet en betænkning om behovet for at revidere de gældende regler i funktionærlovens § 18 og § 18a om konkurrence- og kundeklausuler.

LO, FTF, AC, Ledernes Hovedorganisation og Danske Sælgere har været involveret i dette udvalgsarbejde, men må med stor beklagelse konstatere, at der i Beskæftigelsesministeriet samt på arbejdsgiversiden ikke er vilje til at ændre reglerne og dermed rette op på de meget tydelige uhensigtsmæssigheder, som konkurrence- og kundeklausuler medfører.

Reelt har klausulerede lønmodtagere forbud mod at blive ansat i konkurrerende virksomheder (en konkurrenceklausul), og/eller de må ikke betjene tidligere kunder ved ansættelse i en ny virksomhed (kundeklausul). De mest vidtgående (de indirekte klausuler) indebærer faktisk, at en lønmodtager overtræder klausulen, hvis en kollega i den nye virksomhed betjener en kunde, som man havde i den gamle virksomhed.

Konkret betyder det, at være omfattet af en klausul, at man i større eller mindre grad er stavnsbundet til den virksomhed, man p.t. er ansat i.

Det er ikke kun blandt ledere, at brugen af klausuler er et væsentligt problem. De klausulramte er i vidt omfang helt almindelige lønmodtagere - spændende fra salgs- og IT-medarbejdere til rengøringspersonale - uden ledelsesmæssigt ansvar eller specialviden om virksomheden. Det er meget beklageligt, at flere end 20 procent af

medlemmerne af ovennævnte organisationers privatansatte medlemmer er omfattet af en klausul – det skal dog bemærkes, at blandt LO's medlemmer er procentandelen dog noget mindre.

Dette vidner om, at en del virksomheder blot pr. refleks pålægger almindelige lønmodtagere klausuler uden at vurdere, om dette nu også er nødvendigt.

Undersøgelser blandt organisationerne i 2004 viser, at omkring 100.000 privatansatte lønmodtagere er ramt af konkurrence- og/eller kundeklausuler i forbindelse med deres ansættelse.

Klausulerne betyder, at ansatte i private virksomheder i betydeligt omfang har begrænsede muligheder for at skifte job og udnytte deres kvalifikationer fuldt ud til gavn arbejdsmarkedet og virksomhederne. Klausuler hindrer således arbejdsmarkedet i at fungere bedst muligt.

Det er desværre lønmodtagerorganisationernes erfaringer, at klausuler i meget stor udstrækning i dag anvendes af virksomhederne som et værktøj til at fastholde medarbejdere mod deres vilje, og at dette sker uden, at det egentligt er nødvendigt af hensyn til beskyttelse af virksomhedernes interesser.

Funktionærlovens bestemmelser om klausuler blev sidst revideret i 1999 netop med henblik på at reducere dette alt for store omfang af klausuler. Det har imidlertid vist sig, at loven ikke har virket efter hensigten, idet omfanget af klausuler ikke er faldet nævneværdigt.

LO har fået udarbejdet en Gallup-undersøgelse blandt 994 privatansatte medlemmer, der viser, at andelen, der har en klausul, er steget fra 5 procent i 1999 til 7 procent i 2003 – altså en stigning på 40 procent.

De øvrige organisationer (FTF, AC, Ledernes Hovedorganisation og Danske Sælgere) har til brug for udvalgsarbejdet udarbejdet den hidtil største undersøgelse, hvor omfanget af og problemerne med klausuler afdækkes. Undersøgelsen er baseret på flere end 6.600 svar fra medlemmer og giver et meget klart billede af, at klausulerne hæmmer mobiliteten på arbejdsmarkedet samt at det er et stort problem for mange lønmodtagere. Denne undersøgelse er vedlagt.

Hovedproblemerne i de nugældende regler set fra organisationernes side, er følgende:

- Klausuler medfører manglende mobilitet på arbejdsmarkedet, og er et problem for lønmodtagere, virksomheder og for samfundsøkonomien. Det er organisationernes opfattelse, at jo mere smidigt og frit arbejdsmarkedet er, jo bedre fungerer arbejdsmarkedet.
- Højtuddannede stavnsbindes til virksomhederne på grund af klausuler til ugunst for ideudvikling, kreativitet og produktudvikling – ting som Danmark skal leve af i fremtiden.
- Klausulerne formuleres ofte meget bredt, hvilket gør det vanskeligt for lønmodtageren at gennemskue klausulernes rækkevidde.
- Det er gratis for virksomheden at pålægge en ansat en kundeklausul, hvis denne i forvejen har en konkurrenceklausul. Disse såkaldte kombinationsklausuler har gennem de seneste 4-5 år været i kraftig vækst.
- Konkurrenceklausuler gælder kun, hvis man selv siger op. Kundeklausuler gælder derimod også, hvis man bliver afskediget uden selv at have givet anledning hertil. En sådan "ekstrastraf" er ikke rimelig.
- Timelønnede er ikke omfattet af de gældende regler om klausuler og har således ikke engang den begrænsede beskyttelse, som funktionærer har i dag.

Det er vores håb, at Arbejdsmarkedsudvalget vil kigge nærmere på dette ganske alvorlige problem og anmoder beskæftigelsesministeren om at tage problemstillingen op på ny med henblik på at ændre de mobilitetshæmmende og dermed for arbejdsmarkedet skadelige regler. Der henvises i øvrigt til vedlagte notat, der uddybende beskriver problemerne med klausuler.

Organisationerne står naturligvis gerne til rådighed med yderligere information og uddybende redegørelse for de store problemer, som klausuler skaber for lønmodtagerne - og samfundsudviklingen. Organisationerne vil vende tilbage og anmode om foretræde for udvalget for at uddybe synspunkterne.

Venlig hilsen

Martin Teilmann  
direktør, AC

Jens Neustrup Simonsen  
landsformand, Danske Sælgere

Bente Sorgenfrey  
formand, FTF

Svend Askær  
formand, Ledernes Hovedorganisation

Hans Jensen  
formand, LO

Bilag:

- 1) Notat "Klausuler – omfang og problemer"
- 2) Resultat af undersøgelse om virkningerne af kunde- konkurrence- og kombinationsklausuler

# NOTAT

**TIL:** Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg  
**FRA:** FTF, LO, AC, Ledernes Hovedorganisation og Danske Sælgere  
**KOPI:**  
**EMNE:** Klausuler – omfang og problemer  
**DATO:** 14. september 2004

---

## 1. Indledning

Det vurderes, at mindst 100.000 lønmodtagere reelt har forbud mod at bruge deres kernekompetencer på en ny arbejdsplads som en konsekvens af en konkurrence- og/eller kundeklausul. De er stavnsbundet til deres nuværende job og må i stedet søge helt nye jobmæssige græsgange, hvor de ikke kan udnytte deres kvalifikationer og muligheder optimalt.

Mere end 30.000 privatansatte medarbejdere er bundet til deres arbejdsplads af kunde- og konkurrenceklausuler. Det dokumenterer en omfattende undersøgelse blandt medlemmer af Dansk Magisterforening, Danske Sælgere, DJØF, IDA (Ingeniørforeningen i Danmark), Forbundet Kommunikation og Sprog, Ledernes Hovedorganisation, KARRYERE (Merkantilt forum, Dansk Merkonomforening) og Prosa. I alt 6622 af organisationernes 161.641 privatansatte medlemmer deltog i den mest omfattende undersøgelse af omfanget af klausuler til dato.

Ugebrevet A4 offentliggjorde i februar 2004 tillige en undersøgelse, der viste, at 55.000 LO-medlemmer har en klausul.

Derudover vil en meget stor gruppe personer, der er organiseret uden for de nævnte forbund eller slet ikke organiseret, være ramt af klausuler.

Klausuler er således ikke blot et lille problem i et hjørne af arbejdsmarkedet, men noget der markant påvirker arbejdsmarkeds funktionsmåde negativt, og klausuler bliver af rigtig mange betragtet som en forældet fastholdelsesmetode i et moderne vidensamfund.

## 2. Konklusioner - hovedproblemer

Neden for skitseres kort hovedproblemerne med klausulerne.

- a) Klausuler giver desværre manglende mobilitet på arbejdsmarkedet, og er et problem for lønmodtagere, virksomhederne og for samfundsøko-

nomien. Jo mere smidigt og frit arbejdsmarkedet er, jo bedre fungerer det. Et arbejdsmarked, der ikke fungerer godt nok, giver et samfundsøkonomisk tab.

- b) Højtuddannede stavnsbindes til virksomhederne på grund af klausuler til ugunst for ideudvikling, kreativitet og produktudvikling – noget Danmark skal leve af i fremtiden.
- c) Arbejdsgivernes brug af klausuler er gået for vidt. Klausuler bør være undtagelsen fra reglen og ikke omvendt. Virksomhederne bruger i alt for stort omfang klausuler og blot pr. refleks eller for en sikkerheds skyld pålægger en klausul. Klausuler kan bruges i helt særlige tilfælde. Men fakta er, at på nogle fagområder er tre ud af ti almindelige lønmodtagere underlagt en klausul. Det er ganske unødvendigt.
- d) Markedsføringsloven skaber den fornødne beskyttelse af virksomhederne. Derfor er der ikke behov for at pålægge medarbejderne klausuler i det omfang, det er tilfældet i dag.

### 3. Hvad er en klausul ?

I korte træk er en klausul en del af ansættelseskontrakten, hvori der står, at man ikke må tage ansættelse hos konkurrerende virksomheder, eller at man i et nyt job direkte eller indirekte ikke må betjene den tidligere virksomheds kunder.

Med den specialisering, der kendetegner arbejdsmarkedet i dag og de fleste jobfunktioner, betyder det i praksis, at man med en klausul ofte vil være afskåret fra at få et nyt job, hvor man kan gøre brug af sine kvalifikationer og sin viden. Det betyder, at klausuler i mange situationer medfører, at viden går tabt.

Klausuler påvirker altså mobiliteten på arbejdsmarkedet – en mobilitet som eksperter og politikere mener er absolut nødvendig for at få et vel-fungerende arbejdsmarked og en arbejdsstyrke, der gennem jobskifte får nye kvalifikationer og dygtiggør sig arbejdslivet igennem.

Det skal dog lige nævnes, at klausuler eller tilsvarende i nogle situationer kan være nødvendige for at en virksomhed kan beskytte sig mod, at tidligere medarbejdere misbruger viden om dets tidligere arbejdsplads. Denne beskyttelse har virksomhederne faktisk gennem markedsføringsloven, der beskytter virksomhederne mod misbrug af viden m.v. Virksomhederne kan efter markedsføringsloven sørge for, at der bliver nedlagt fogedforbud og krævet erstatning. Derfor er der kun i meget begrænset omfang grund til at sikre virksomhederne yderligere med specificerede regler om kunde- og konkurrenceklausuler, som det i dag sker efter funktionærloven.

Som det senere vil fremgå mere præcist, er det nuværende omfang af klausuler meget stort og rækker langt ud over hensynet til beskyttelse af virksomhederne.

Den nugældende lov om klausuler er fra 1999. For at reducere antallet af klausuler strammede Folketinget i 1999 funktionærlovens regler om konkurrence- og kundeklausuler, så det ikke længere er gratis for arbejdsgivere at pålægge deres ansatte klausuler. Der blev indført et krav om minimum halv lønkomensation i perioden, hvor klausulen gælder, efter man har sagt op (konkurrenceklausul og kundeklausul) eller er blevet sagt op (kundeklausul) for at påtage sig en kunde- og/eller konkurrenceklausul.

Beskæftigelsesministeriet har netop afsluttet et udvalgsarbejde, der skulle klarlægge, om der er behov for at ændre de gældende regler. Resultatet er imidlertid, at Beskæftigelsesministeriet og dermed beskæftigelsesministeren ikke er indstillet på at ændre reglerne, hvilket er beklageligt.

#### **4. Nuværende regler**

For både konkurrenceklausuler og kundeklausuler gælder, at det er virksomheden, der definerer hvor bredt klausulen skal dække og dermed hvor hæmmet, den ansatte er i at få anden beskæftigelse.

**En konkurrenceklausul** er en formulering i ansættelseskontrakten, der fastslår, at man som ansat ikke må sige op og søge ansættelse i en virksomhed, der er konkurrent til ens nuværende virksomhed. Klausulen gælder også, selvom man ikke kommer til at arbejde med noget der eventuelt kunne påvirke eller skade den tidligere virksomhed økonomisk. Konkurrenceklausulen forbyder ligeledes den tidligere medarbejder at starte egen konkurrerende virksomhed. En konkurrenceklausul gælder således kun, hvis man selv siger op, men ikke hvis man bliver sagt op, og ikke selv har givet rimelig anledning til opsigelsen.

Hvis man siger op, og virksomheden gør klausulen gældende - altså holder øje med om man tager ansættelse i en konkurrerende virksomhed - er virksomheden forpligtet til at betale mindst 50 procent af den tidligere løn i den periode, klausulen gælder, hvilket oftest er 12 måneder.

Efter de 12 måneder vil den ansattes værdi på arbejdsmarkedet være faldet dramatisk - tænk blot på hvad 12 måneders arbejdsløshed kan betyde for karriereudvikling m.v.

En meget vigtig ting er, at det er den tidligere virksomhed, der definerer, om et eventuel nyt ansættelsessted er en konkurrerende virksomhed, hvilket giver den ansatte meget dårlige muligheder for at komme videre på arbejdsmarkedet. Det kan dog i sidste ende blive en domstol, der afgør fortolkningen af en given klausul, men det er en meget langsom og vej at gå for lønmodtageren og ofte vil klausulen være udløbet, inden en sag er afgjort ved domstolene.

Virksomhederne har mulighed for at pålægge ansatte en konkurrenceklausul gennem en lang ansættelse og dermed forhindre, at den ansatte skifter job. Her er således tale om ren fastholdelse og ikke nødvendigvis beskyttelse af virksomheden. Men virksomheden har også mulighed for at opsigse klausulen og slippe med at betale minimumskompensationen (mindst 50 procent af lønnen i tre måneder). Virksomhederne har altså mulighed for at stavnsbinde medarbejderne gennem en længere ansættelse og ved opsigelse af klausulen slippe med 1½ måneds løn (svarende til minimumskompensationen). Klausulen har dermed bevirket, at den ansatte i det løbende ansættelsesforhold ikke har kunnet søge anden beskæftigelse inden for egen branche.

En anden mulighed er, at virksomheden har mulighed for at pålægge en medarbejder en konkurrenceklausul i en årrække, derefter sige klausulen op og undgå at betale kompensation, hvis medarbejderen ikke skifter job inden 6 måneder efter klausulen er sagt op. Dermed er det fuldstændig gratis for virksomheden at stavnsbinde en medarbejder i en årrække.

**En kundeklausul** er en formulering i ansættelseskontrakten, der forbyder ansatte at have erhvervmæssig kontakt med eller arbejde for de kunder og leverandører, som medarbejderen inden for de seneste 18 måneder har haft forretningsmæssig forbindelse med hos en tidligere arbejdsgiver. Arbejdsgiveren kan også udvide kundeklausulen til at gælde kunder og leverandører, man som ansat ikke selv har haft erhvervmæssig kontakt med. Dette kræver blot, at arbejdsgiveren skriftligt informerer om det, inden fyring eller opsigelse. En kundeklausul gælder både, hvis man bliver sagt op, og hvis man selv siger op.

En kundeklausul indeholder næsten altid ordet "indirekte". Dette kan være meget begrænsende for, i hvilke virksomheder man kan søge ansættelse. I yderste konsekvens betyder brug af ordet "indirekte" i en kundeklausul f.eks, at lønmodtageren i et nyt job ikke engang må have kolleger, der betjener kunder, som lønmodtageren tidligere havde kontakt til, men som lønmodtageren i det nye job ikke har eller vil få kontakt til.

### **Kombinationsklausuler**

En virksomhed kan vælge at pålægge en ansat både en konkurrenceklausul og en kundeklausul. Men virksomheden skal kun betale for konkurrenceklausulen (de mindst 50 procent af lønnen i den periode klausulen gælder). En kundeklausul kan således gratis for virksomheden pålægges den ansatte – hvis den pålægges sammen med en konkurrenceklausul – og dermed medvirke til yderligere at stavnsbinde den ansatte. Virksomheden vil derfor ofte pålægge den ansatte begge klausuler og kun skulle betale for den ene. Det forekommer urimeligt.



## 5. Hvorfor klausuler ?

Virksomhederne mener, at pålæggelse af klausuler giver dem en sikkerhed og benytter klausuler, fordi andre virksomheder også gør det. Jo flere nøgleansatte, der er pålagt en klausul i virksomhederne, jo sværere er det at få nye gode medarbejdere. Dette får virksomheder til at indføre klausuler for deres ansatte for at undgå, at de skifter job, da virksomhederne jo har vanskeligt ved at rekruttere nye medarbejdere, fordi de andre virksomheder har pålagt deres ansatte klausuler. Det er en ond cirkel, hvor virksomhederne af frygt for at mangle kvalificeret arbejdskraft pålægger de ansatte klausuler.

Denne udvikling giver et stift og dårligt fungerende arbejdsmarked, hvor arbejdsstyrken ikke kan skifte job og dermed udnytte og udvikle kvalifikationerne ordentligt til gavn for virksomhederne og samfundsøkonomien.

### *Markedsføringsloven dækker*

Virksomhederne har naturligvis behov for en eller anden form for beskyttelse. En sådan beskyttelse yder Markedsføringsloven (§1 om god markedsføringsskik, og §10 om erhvervshemmeligheder), der sikrer, at virksomhederne er beskyttet mod illoyal konkurrence - også fra tidligere ansatte. Markedsføringsloven gælder for alle, uden at det behøver at være aftalt særskilt.

Så vidt vides benytter andre lande, vi normalt sammenligner os med, ikke denne type klausuler. I de andre nordiske lande er brugen af klausuler slet ikke så udbredt som i Danmark. Så spørgsmålet er, hvorfor danske virksomheder har dette behov for at sikre sig mod, at ansatte skifter job.

## 6. Omfanget af klausuler

### 6.1. Organisationer uden for LO-området

Som tidligere nævnt har en række organisationer (Dansk Magisterforening, Danske Sælgere, DJØF, IDA (Ingeniørforeningen i Danmark), Forbundet Kommunikation og Sprog, Ledernes Hovedorganisation, KAR-RYERE (Merkantilt forum, Dansk Merkonomforening) og Prosa lavet en stor undersøgelse af omfanget og konsekvenserne af reglerne. Undersøgelsen er vedlagt dette notat og omfatter svar fra 6.622. medlemmer.

Undersøgelsens hovedkonklusioner er:

- 1) 19 procent blandt organisationernes medlemmer har mindst én klausul. (tabel 4.1.1. i rapporten).
- 2) 31 procent oplyser, at de har affholdt sig fra at søge andet arbejde eller i mindre omfang har skiftet job, end hvis de ikke havde haft en klausul. Over 50 procent af medlemmerne i nogle organisationer mener, at deres mobilitet er begrænset af klausulen (tabel 4.5.4. i rapporten).

- 3) 18 procent af dem, som tidligere har haft en klausul, har været nødsaget til helt at skifte branche for at kunne få et job. (tabel 5.3.1 i rapporten).
- 4) 29 procent af dem, der er pålagt en klausul, er omfattet af en kombineret konkurrence- og kundeklausul. (tabel 4.1.2 i rapporten).
- 5) Kun 8 procent af dem, der i en tidligere ansættelse har været pålagt en klausul, har fået økonomisk kompensation
- 6) Klausuler forhindrer normalt lønmodtagere i at tage job i branchen i 12 måneder efter en opsigelse
- 7) Klausuler er pålagt alle typer af ansatte. Det er slet ikke kun i chefstillinger, at klausuler er udbredt.

#### Ad 1

##### *For udbredt brug af klausuler*

Det generelle problem er, at for mange er ramt af en klausul. Lovrevisjonen i 1999 reducerede ikke i tilstrækkeligt omfang virksomhedernes brug af klausuler. Der er således kun sket et meget begrænset fald i virksomhedernes brug af klausuler i perioden 1999 til 2003. I 1999 havde 21,7 procent en klausul mod 20 procent i 2003.

Lovændringen har ikke haft den ønskede effekt, fordi det fortsat er for let og billigt at bruge klausuler. Organisationerne bag undersøgelsen har erfaringer med, at virksomhederne i stigende grad erstatter konkurrenceklausuler med de billigere kundeklausuler - hvor lønmodtageren ikke er sikret en minimumskompensation, og som også gælder, hvis den ansatte bliver sagt op - samt dobbeltklausuler, hvor arbejdsgiveren kan få to klausuler til én klausuls pris.

Lønmodtagerorganisationers hovedkrav til en lovændring er, at kundeklausuler underlægges de nuværende regler for konkurrenceklausuler.

Begge klausuler udelukker stort set den ansatte fra at finde et nyt job indenfor det område, hvor man har opnået erfaring og ekspertise. Derfor må reglerne være ens.

Organisationerne foreslår således, at regeringen ligestiller kundeklausuler med konkurrenceklausuler, så kundeklausuler fremover bortfalder, hvis man bliver fyret uden selv at have givet rimelig anledning til opsigelsen. Desuden bør kundeklausuler også udløse en minimumskompensation, hvis arbejdsgiveren annullerer klausulen efter opsigelsen. Endelig skal arbejdsgiveren betale for både konkurrenceklausulen og kundeklausulen, hvis en medarbejder pålægges begge typer klausuler.

Skærpede regler vurderes at ville forhindre lemfældig brug af klausuler og sikre lønmodtagerne en bedre beskyttelse.

#### Ad 2

##### *Hæmmet mobilitet*

31 procent oplyser, at de har afholdt sig fra at søge andet arbejde eller i mindre omfang har skiftet job, end hvis de ikke havde haft en klausul.

Således giver næsten 1/3 af lønmodtagerne med klausul udtryk for, at klausuler hæmmer deres mobilitet og karriereudvikling m.v.

#### *Ad 3*

##### *Hyppige brancheskift*

Hver femte har tilmed været tvunget til at skifte til en helt anden branche for at kunne få et job. Det er et unødigt spild af viden og menneskelige ressourcer. Mobilitet på arbejdsmarkedet giver nye kvalifikationer, nye udfordringer og udvikler arbejdskraften til gavn for virksomhederne og samfundsøkonomien. Tænk på situationen, hvor vi alle besad næsten samme job i den virksomhed hvor vi i sin tid startede vores erhvervskarriere – hvor meget ville det udvikle os og virksomheden ?

#### *Ad 4*

##### *For mange kombinationsklausuler*

Mest udbredt er konkurrenceklausulen, der forbyder ansatte at tage job i en konkurrerende virksomhed eller starte egen konkurrerende virksomhed. De mindre udbredte kundeklausuler forhindrer ansatte i at arbejde med tidligere kunder og leverandører. Det er meget bekymrende, at knap 30 procent af dem, der har en klausul, er bundet af en såkaldt dobbeltklausul, hvor de er underlagt en kombineret konkurrence- og kundeklausul. Dobbeltklausuler er i hastig vækst, viser erfaringen fra organisationerne. Årsagen er, at arbejdsgiverne misbruger et smuthul i loven til at pålægge ansatte to klausuler til én klausuls pris. Dette hul ønsker organisationerne lukket.

#### *Ad 5*

##### *Få får kompensation*

Kompensationen for at påtage en klausul udgør i dag mindst 50 procent af lønnen i den periode, klausulen løber. Finder lønmodtageren et nyt job (et passende arbejde – dvs. indenfor lønmodtagerens faglige område) modregnes imidlertid i kompensationen.

Hvis en lønmodtager med en kundeklausul fyres/siger op eller en medarbejder med en konkurrenceklausul siger op, har arbejdsgiveren pligt til at betale minimum halv lønkompensation, så længe klausulen varer, f. eks. et 1 år. Tjente lønmodtageren 30.000 kr. om måneden i sit tidligere job, udgør kompensationen mindst 15.000 kr. pr. måned. Hvad der lyder som en lukrativ forretning for lønmodtageren, er det sjældent. Får lønmodtageren et andet passende arbejde – altså et andet job i en ny branche - modregnes kompensationen fuldt ud i lønnen. Det vil sige, at han ikke får én eneste krone fra sin tidligere arbejdsgiver, hvis lønnen på den nye arbejdsplads blot er på 15.000 kr. om måneden.

Derfor foreslås det, at kompensationen skal udgøre 100 procent af lønnen på fratrædelsestidspunktet, men at der fortsat skal ske modregning ved andet passende arbejde. Dette dog med den modifikation, at der kun kan ske modregning i halvdelen af lønnen fra den nye arbejdsgiver for den del af klausulperioden, der overstiger 6 måneder.

Samtidig får den ansatte i mange tilfælde ikke engang økonomisk kompensation, fordi klausuler enten bortfalder, ophæves ved opsigelsen eller fordi den ansatte finder et andet arbejde – hvorved der modregnes i kompensationen. Klausulen har imidlertid virket og begrænset den ansattes muligheder for at søge et andet job inden for det fagområde, hvor man har ekspertise.

## **6.2. LO-området.**

LO gennemførte i januar og februar 2004 en undersøgelse blandt 994 privatansatte medlemmer. Undersøgelsen gav følgende hovedresultater:

- 1) 7 procent af de privatansatte medlemmer er omfattet af mindst én konkurrence eller kundeklausul i 2003.
- 2) I 1999 var det tilsvarende tal 5 procent. Der er altså tale om en væsentlig stigning.
- 3) 13 procent af funktionærerne på LO-området er dækket af mindst en klausul i 2003, mens det gælder for 4 procent af arbejderne. HK er et af de forbund, der er hårdest ramt af klausuler.

## **7. Organisationernes forslag til ændringer af de gældende regler om klausuler**

I forbindelse med udvalgsarbejdet i regi af Beskæftigelsesministeriet er organisationerne enige om følgende ændringsforslag til den nuværende lovgivning, som forgæves er søgt fremført i det ministerielle udvalg:

- 1) Klausulerne skal gøres meget mere præcise i deres dækningsområde og samtidig være mere begrænsede i deres dækning. Konkret skal arbejdsgiveren ved udformningen af en konkurrenceklausul skriftligt give lønmodtageren oplysninger om og begrundelser for klausulens dækningsområde (også geografisk) og løbetid. Samtidig skal det præciseres hvilke firmaer, der er omfattet af klausulen på det tidspunkt, hvor lønmodtageren tiltræder jobbet. Ved en kundeklausul skal arbejdsgiveren give oplysninger om arten af kundekontakt, der er afgørende for, at den enkelte kunde bliver omfattet af klausulen og begrundelsen herfor, arten af opgaver, som klausulen skal hindre medarbejderen i at udføre og endelig klausulens løbetid og begrundelsen herfor.
- 2) Pligt til at arbejdsgiveren inden for 5 dage tilkendegiver om en konkret ansættelse eller servicering af en konkret kunde vil blive betragtet som et brud på klausulen.
- 3) Minimumskompensationen skal sættes op fra de nuværende 50 procent af lønnen til 100 procent af lønnen. Minimumskompensationen skal sættes op til to månedslønninger.
- 4) Modregningsreglerne skal lempes, således at der kun kan ske modregning i halvdelen af lønnen fra den nye arbejdsgiver for den del af klausulperioden der overstiger 6 måneder.

- 5) Kunde klausuler skal – som konkurrence klausuler – bortfalde ved afskedigelse, som lønmodtageren ikke har givet anledning til. Det vil sige, at der skal være ligestilling mellem konkurrence klausuler og kunde klausuler.
- 6) Der skal også være engangsbetaling for kunde klausuler på samme måde, som der i dag er for konkurrence klausuler.
- 7) Kunde klausuler skal kun kunne gøres gældende, hvis der har været en væsentlig forretningsmæssig forbindelse med den pågældende kunde inden for de seneste 6 måneder før opsigelse tidspunktet. I dag må man hverken direkte eller indirekte betjene kunder, leverandører eller andre samarbejdspartnere, som den ansatte selv har haft forretningsmæssig forbindelse med.
- 8) Timelønnede skal også være omfattet af reglerne om klausuler. I dag gælder reguleringen kun ansatte i henhold til Funktionærloven.
- 9) Indførelse af et voldgiftsinstitut med meget snævre tidsfrister.
- 10) Konventionalbøder skal begrænses til maksimalt en måneds løn.

## **Resultat af undersøgelse om virkningerne af kunde-, konkurrence- og kombinations –klausuler**

**DJØF  
Danske Sælgere  
IDA, Ingeniørforeningen i Danmark  
Kommunikation og Sprog  
Ledernes Hovedorganisation  
Dansk Magisterforening  
Merkantilt Forum  
Dansk Merkonomforening  
Prosa**

**1. marts 2004**

## 1. Indledning

Danske Magisterforening, Danske Sælgere, DJØF, IDA (Ingeniørforeningen i Danmark), Kommunikation og Sprog, Ledernes Hovedorganisation, Merkantilt Forum, Dansk Merkonomforening og Prosa har foretaget en undersøgelse af kunde- og konkurrenceklausuler blandt medlemmer af de respektive forbund. Baggrunden for undersøgelsen er det igangværende udvalgsarbejde i regi af Beskæftigelsesministeriet, der har til formål at vurdere og eventuelt gennemføre en revision af de gældende bestemmelser om kunde- og konkurrenceklausuler i løbet af 2004.

Undersøgelsens konkrete formål er at afdække omfanget af og indholdet i de aftaler/kontrakter om klausuler, som medlemmer af de respektive forbund kan være omfattet af. Forbundene fandt særlig interesse i at afdække konsekvenserne af klausuler, herunder de negative virkninger for lønmodtagerne.

I rapportens afsnit 2 præsenteres konklusionerne på undersøgelsen, og i afsnit 3 præsenteres undersøgelsens metode og en række baggrundsoplysninger.

I Afsnit 4 gennemgås resultaterne for de deltagere i undersøgelsen, der i deres nuværende ansættelsesforhold har en klausul. I afsnit 5 gennemgås resultaterne for de medlemmer, der i et tidligere ansættelsesforhold har haft en klausul.

## **2. Undersøgelsens hovedresultater**

### **2.1 klausul i nuværende ansættelsesforhold**

- 6.622 medlemmer af 9 faglige organisationer har medvirket i undersøgelsen. De 9 faglige organisationer repræsenterer 161.641 privatansatte medlemmer.
- 19 pct. af deltagerne i undersøgelsen har en klausul.
- Der er betydelige forskelle på, hvor mange af medlemmer i de enkelte forbund, der har en klausul. Sammenholdes undersøgelsens resultater med forbundenes viden om udbredelsen af klausuler, er undersøgelsens opgørelse af, hvor mange der har en klausul retvisende.
- Blandt de 19 pct. med klausuler er konkurrenceklausuler mest udbredt, idet de udgør halvdelen af alle klausuler. Næstmest benyttet er en kombination af kunde- og konkurrenceklausuler, mens kundeklausuler er den mindst benyttede klausulform.
- Oftest er løbetiden for klausulerne 12 måneder.
- Næsten halvdelen af de deltagere, der har en klausul, har i klausulen fået indføjet en bestemmelse om en konventionalbod i forbindelse med brud på klausulen. Det typiske beløb for konventionalbodens størrelse er 100.000 kr.
- 25 pct. af de deltagere, der har en klausul har forhandlet denne med deres arbejdsgiver. 40 pct. har ikke fået mulighed for en forhandling på grund af arbejdsgivers modstand.
- De deltagere med klausul, der havde mulighed for at forhandle denne (25 pct. af dem med klausul), fik for halvdelens vedkommende ændret klausulen efter forhandling.
- Mellem 20 og 25 pct. af de deltagere, der har en klausul, opfatter klausulen som hæmmende for deres mobilitet på arbejdsmarkedet, og disse personer afholder sig blandt andet fra at søge eller skifte arbejde som konsekvens af deres klausul. 31 pct. har svaret, at klausulen har påvirket deres mobilitet på den ene eller anden måde. Det betyder altså, at knap 1/3 mener, at deres konkrete klausul har en mobilitetshæmmende effekt.

### **2.2. Klausul i tidligere ansættelsesforhold**

- 25 pct. af deltagerne har i et tidligere ansættelsesforhold haft en klausul. Af disse 25 pct. har 8 pct. - altså ca. hver 12. af dem der har haft en klausul – modtaget kompensation.



- 31 pct. af dem der modtog kompensation fik mere end engangsbeløbet. 69 pct. modtog kun engangsbeløbet.
- 32 pct. skulle selv stille krav om at få kompensationen udbetalt, selvom de var berettiget til at modtage kompensationen.
- 18 pct. af de deltagere, der har haft en klausul, svarer bekræftende til, at de har været nødsaget til at skifte job til en anden branche/andet område for at undgå at blive omfattet af klausulen.
- 17 pct. har - på grund af klausulen - i mindre omfang skiftet job, end de ville have gjort, hvis de ikke havde haft klausulen.

### 3. Metode

Et repræsentativt udvalg af privatansatte medlemmer fra de nævnte forbund blev kontaktet via e-mail med mulighed for via et link at deltage i en internetbaseret undersøgelse om klausuler. Undersøgelsen er gennemført i perioden medio januar 2004 til primo februar 2004. Undersøgelsen er ikke foretaget som en simpel og tilfældig undersøgelse, da kun medlemmer med e-mail-adresser er blevet spurgt. Desuden forudsætter besvarelse af undersøgelsen adgang til Internettet.

Undersøgellesdata er bearbejdet i SPSS, og de præsenterede resultater stammer fra beregninger fra det samlede datasæt.

Danske Sælgere har forestået indsamling af resultater og koordineret udarbejdelsen af rapporten.

I tabel 3.1 nedenfor er oplysninger om de enkelte forbund opført, herunder antal udsendte e-mail, antal modtagne besvarelser og antal privatansatte medlemmer i forbundene.

**Tabel 3.1. Baggrundsoplysninger**

Forbund	Antal udsendte e-mail	Antal besvarelser	Antal privatansatte medlemmer
DJØF	3.006	948	7.600
Danske Sælgere	6.000	909	27.000
IDA	3.005	733	30.000
Kommunikation og Sprog	2.667	713	5.500
Ledernes Hovedorg.	7.523	2.530	77.000
Dansk Magisterforening	2.464	320	4.267
Merkantilt Forum	2.272	407	2.030
Dansk Merkonomforening			1.479
Prosa	300	62	6.765
I Alt	27.237	6.622	161.641

Note: Merkantilt Forum og Dansk Merkonomforening har i fællesskab udsendt e-mail, hvorfor der kun er et tal for de to foreninger f.s.v.a. udsendte e-mail.

Af de udsendte 27.237 e-mail er 6.622 blevet besvaret, hvilket giver en svarprocent på 24.

Undersøgelsens resultater baserer sig således på 6.622 besvarelser fra forbund med tilsammen 161.641 privatansatte medlemmer.

I rapporten er tallene for "Alle forbund" – dvs. tal for alle forbund under ét - vægtet i forhold til, hvor stor en andel det enkelte forbunds medlemmer udgør af samtlige privatansatte medlemmer i de 9 forbund. Det betyder eksempelvis, at DJØF, der har et relativt stort antal besvarelser i forhold til det samlede antal besvarelser, indgår med en mindre vægt, da DJØF kun har 7.600 medlemmer ud af 161.641 medlemmer.

## 4. Resultater fra medlemmer der har en klausul i deres nuværende ansættelse

### 4.1. Andel med og type af klausul

Tabel 4.1.1 viser, at 18,9 pct. af deltagerne i undersøgelsen har underskrevet en konkurrence- og/eller kundeklausul.

Forekomsten af klausuler er i tabel 4.1.1 fordelt på forbund. Af tabellen ses det, at udbredelsen af klausuler er ulige fordelt på det danske arbejdsmarked, således at nogle faggrupper/forbund i højere grad er underlagt klausuler end andre.

Tabel 4.1.1. Andel med klausul fordelt på forbund

	Har du underskrevet en konkurrence- og/eller kundeklausul i din nuværende ansættelseskontrakt?		Andel med klausul ifølge de enkelte forbunds lønstatistik	
	Ja	Nej	Ja	Nej
Djøf	15,0%	85,0%	15,3%	84,7%
Danske Sælgere	28,7%	71,3%	27,9%	72,1%
IDA	17,0%	83,0%	15,1%	84,9%
Kommunikation og Sprog	6,3%	93,7%	5,0%	95,0%
Ledernes Hovedorg.	16,9%	83,1%	22,5%	77,5%
Dansk Magisterforening	29,0%	71,0%	11,0%	89,0%
Merkantilt Forum	8,4%	91,6%	19,5%	80,5%
Dansk Merkonomforening	15,2%	84,8%	-	-
Prosa	21,7%	78,3%	20,5%	79,5%
Alle forbund	18,9%	81,1%		

Ud fra tabel 4.1.1. kan det konstateres, at omfanget af klausuler varierer alt efter forbund og dermed faggruppe/arbejdsmarked. Samtidig kan det konstateres, at andelen af undersøgelsens deltagere, der er omfattet af en klausul, ikke i særlig udstrækning afviger fra de oplysninger, der er indhentet i forbindelse med udarbejdelse af forbundenes lønstatistikker. Undtagelsen herfra er Dansk Magisterforening, der afviger med 18 procentpoint, og Merkantilt Forum, der afgiver med godt 11 procentpoint.

Tabel 4.1.2 viser, at konkurrenceklausuler er den hyppigst benyttede type klausul med knap 55 pct., mod 17 pct. der har en kundeklausul og 29 pct. der har en kombination af de to typer klausuler.

#### 4.1.2. Type af klausul

		Hvilken type klausul er der tale om?		
		Kundeklausul	Konkurrence- klausul	En kombination af de to
	DJØF	33,6%	40,7%	25,7%
	Danske Sælgere	15,8%	52,8%	31,3%
	IDA	14,6%	60,2%	25,2%
	Kommunikation og Sprog	13,0%	56,3%	30,7%
	Ledernes Hovedorg.	13,3%	57,3%	29,4%
	Dansk Magisterforening	28,6%	47,2%	24,2%
	Merkantilt Forum	13,0%	53,4%	33,6%
	Dansk Merkonomforening	20,2%	39,9%	39,9%
	Prosa	38,5%	38,5%	23,0%
	Alle forbund	16,9%	54,5%	28,6%

Af tabel 4.1.3 fremgår det, at knap 2/3 af klausulerne er indgået efter 15. juni 1999, dvs. i henhold til det reviderede regelsæt.

#### 4.1.3. Hvornår klausulen er indgået

		Hvornår er din klausul indgået?	
		Før 15. juni 1999	15. juni 1999 eller senere
	DJØF	26,4%	73,6%
	Danske Sælgere	49,2%	50,8%
	IDA	39,0%	61,0%
	Kommunikation og Sprog	35,9%	64,1%
	Ledernes Hovedorg.	30,6%	69,4%
	Dansk Magisterforening	28,6%	71,4%
	Merkantilt Forum	6,9%	93,1%
	Dansk Merkonomforening	55,9%	44,1%
	Prosa	46,2%	53,8%
	Alle forbund	37,4%	62,6%

Som det fremgår af tabel 4.1.4., er andelen af klausuler ikke større blandt medlemmer med personaleansvar (personaleledelse) end blandt medlemmer, der ikke har personaleansvar.

**Tabel 4.1.4. Ledelsesansvar og klausul**

Ledelsesansvar (personaleledelse)		Har du underskrevet en konkurrence- og/eller kundeklausul i din nuværende ansættelseskontrakt?	
		Ja	Nej
Ja		19,1%	80,9%
Nej		18,8%	81,2%
Alle forbund		18,9%	81,1%

I tabel 4.1.5. ses det, at klausuler optræder i alle aldersgrupper, dog er aldersgruppen 18-24 markant mindre omfattet af klausuler. Der er en svag tendens til, at personer i aldersgruppen 30-39 år er hyppigst ramt af klausuler.

**Tabel 4.1.5. Alder og klausul**

Alder		Har du underskrevet en konkurrence- og/eller kundeklausul i din nuværende ansættelseskontrakt?	
		Ja	Nej
	18-24	4,4%	95,6%
	25-29	15,8%	84,2%
	30-34	20,6%	79,4%
	35-39	20,2%	79,8%
	40-44	18,8%	81,2%
	45-49	18,2%	81,8%
	50-54	19,6%	80,4%
	55-59	17,4%	82,6%
	60-64	14,8%	85,2%
	65-70	16,3%	83,7%
<b>Total</b>		<b>18,9%</b>	<b>81,1%</b>

#### 4.2. Klausulens løbetid

Hovedparten (62 pct.) af de deltagere der har en klausul, har aftalt en løbetid på 12 måneder. Dernæst følger en løbetid på 6 måneder (16 pct.).

**Tabel 4. 2.1. Klausulens løbetid**

Klausulens løbetid	Andel
24 måneder	11%
18 måneder	2%
12 måneder	62%
6 måneder	16 %
3 måneder	3 %
1 måned	4%
Andet antal måneder	2%
Sum	100%

#### 4.3. Konventionalbod

44 pct. af deltagere har fået fastsat en bestemmelse om konventionalbod i forbindelse med klausulen, mens 55 pct. svarer benægtende på spørgsmålet om konventionalbod.

En opgørelse over størrelsen af konventionalbøden viser følgende top seks liste over det samlede beløb, aftalt i forbindelse med konventionalbod. Det ses, at 100.000 kr. i

samlet sum er det hyppigst forekommende. Da langt fra alle, der har en konventionalbod, har angivet et beløb for konventionalbodens størrelse, er der blot vist, hvilke beløb der hyppigst forekommer i forbindelse med konventionalbod.

**Tabel 4.3.1. Størrelse af konventionalbod**

Samlet beløb rangordnet efter hyppighed
100.000 kr
50.000 kr
250.000 kr
200.000 kr
150.000 kr
60.000 kr

#### 4.4. Forhandling af klausul med arbejdsgiver

Af tabel 4.4.1 fremgår det, at 25 pct. af de deltagere, der har en klausul, har forhandlet denne med deres arbejdsgiver inden klausulens indgåelse. De resterende personer deler sig hovedsageligt i to grupper med hensyn til begrundelse for ikke at forhandle klausulen. Den ene gruppe tog ikke selvstændigt initiativ til forhandling (33 pct.), mens den anden gruppe (34 pct.) havde arbejdsgivere, der ikke ønskede at forhandle klausulen. De 7,8 pct. under "anden årsag" nævner som hyppig forklaring, at arbejdsgiveren ikke ønskede at forhandle klausulen.

For de 25 pct., der har forhandlet deres klausul, betød forhandlingen for halvdelen vedkommende, at der blev foretaget ændringer i klausulen. Ændringer vedrører typisk enten begrænsninger i omfanget af klausulen eller øget kompensation.

**Tabel 4.4.1. Forhandling af klausulen**

	Har klausulen været forhandlet med din arbejdsgiver i forbindelse med kontraktens indgåelse?			
	Ja	Nej, jeg tog ikke selv initiativ til en forhandling om...	Nej, arbejdsgiver ønskede ikke at forhandle om...	Nej, anden årsag (skriv selv)
DJØF	23,0%	43,2%	28,1%	5,8%
Danske Sælgere	26,0%	28,9%	41,9%	3,3%
IDA	22,0%	30,9%	37,4%	9,8%
Kommunikation og Sprog	7,7%	48,7%	33,3%	10,3%
Ledernes Hovedorg.	29,6%	30,9%	30,6%	8,9%
Dansk Magisterforening	22,0%	39,6%	27,5%	11,0%
Merkantilt Forum	13,3%	13,3%	66,7%	6,7%
Dansk Merkonomforening	16,0%	36,0%	24,0%	24,0%
Prosa	7,7%	69,2%	23,1%	
Alle forbund	25,3%	33,2%	34,2%	7,3%

#### 4.5. Mobilitet og klausuler

I undersøgelsen er der stillet en række spørgsmål for at afklare, om klausulen har påvirket mobiliteten for lønmodtagerne.

På spørgsmålet om klausulen/klausulerne har betydet, at deltageren har været forhindret i konkret at søge andet relevant arbejde, fordeler svarerne sig som vist i tabel 4.5.1. 20 pct. svarer bekræftende på spørgsmålet.

**Tabel 4.5.1. Klausulen og forhindret jobsøgning**

	Har klausulen/klausulerne betydet, at du har været forhindret i konkret at søge andet relevant arbejde?	
	Ja	Nej
DJØF	7,9%	92,1%
Danske Sælgere	38,4%	61,6%
IDA	8,9%	91,1%
Kommunikation og Sprog	15,4%	84,6%
Ledernes Hovedorg.	16,6%	83,4%
Magistrene	12,1%	87,9%
Merkantilt Forum	33,3%	66,7%
Dansk Merkonomforening	8,3%	91,7%
Prosa	15,4%	84,6%
Alle forbund	20,2%	79,8%

Derudover er der spurgt til, om påtagelsen af en klausul/klausuler har bevirket, at deltageren under sin nuværende ansættelse har afholdt sig fra at søge andet arbejde. Dette svarer 22,7 pct. af dem, der har en klausul, bekræftende på, jf. tabel 4.5.2. neden for.

**Tabel 4.5.2. Klausul og jobsøgning**

		Har påtagelsen af en klausul/klausuler bevirket, at du under din nuværende ansættelse har afholdt dig fra at søge andet arbejde?	
		Ja	Nej
	DJØF	12,2%	87,8%
	Danske Sælgere	42,9%	57,1%
	IDA	13,0%	87,0%
	Kommunikation og Sprog	15,4%	84,6%
	Ledernes Hovedorg.	17,3%	82,7%
	Magistrene	14,8%	85,2%
	Merkantilt Forum	40,0%	60,0%
	Dansk Merkonomforening	16,0%	84,0%
	Prosa	15,4%	84,6%
	Alle forbund	22,7%	77,3%

Endelig er der spurgt til, om klausulen har bevirket, at lønmodtageren i mindre omfang har skiftet job, end hvis lønmodtageren ikke havde haft en klausul. Svarene herpå fremgår af tabel 4.5.3.

**Tabel 4.5.3 Klausul og jobskift**

		Har påtagelsen af en klausul i dit nuværende ansættelsesforhold bevirket, at du i mindre omfang har skiftet job, end hvis du ikke havde haft en klausul?	
		Ja	Nej
	DJØF	16,7%	83,3%
	Danske Sælgere	40,4%	59,6%
	IDA	15,4%	84,6%
	Kommunikation og Sprog	15,4%	84,6%
	Ledernes Hovedorg.	18,8%	81,2%
	Magistrene	12,4%	87,6%
	Merkantilt Forum	46,7%	53,3%
	Dansk Merkonomforening	8,0%	92,0%
	Prosa	15,4%	84,6%
	Alle forbund	23,1%	76,9%

Spørgsmålene i tabel 4.5.1 til 4.5.3 afdækker på hver deres måde afdækker, om det at have en klausul påvirker mobiliteten. Derfor er der i tabel 4.5.4 opgjort, hvor stor en andel af medlemmer med klausuler, der har svaret ja til et eller flere af spørgsmålene i



tabel 4.5.1. – 4.5.3. Resultatet viser, at 31 pct. svarer, at klausulen har påvirket deres mobilitet. Det betyder altså, at knap 1/3 mener, at deres konkrete klausul har en mobilitetshæmmende effekt.

**Tablet 4.5.4. Andel af medlemmer, der har svaret ja til et eller flere af spørgsmålene i tabel 4.5.1., 4.5.2. og 4.5.3**

		Andel af medlemmer, der har svaret ja til et eller flere af spørgsmålene i tabel 4.5.1., 4.5.2. og 4.5.3.	
	DJØF	20,7%	
	Danske Sælgere	54,4%	
	IDA	18,7%	
	Kommunikation og Sprog	17,9%	
	Ledernes Hovedorg.	26,6%	
	Magistrene	17,0%	
	Merkantilt Forum	53,3%	
	Dansk Merkonomforening	20,8%	
	Prosa	15,4%	
	Alle forbund	30,9%	

## 5. Deltagere i undersøgelsen, der tidligere har haft en klausul

### 5.1. Andel med og type af klausul – i tidligere ansættelsesforhold

I undersøgelsen er der også spurgt til, om medlemmerne i et tidligere ansættelsesforhold har været omfattet af en klausul. Svaret fremgår af tabel 5.1.1, og det ses, at knap 25 pct. af de adspurgte i et tidligere ansættelsesforhold har været omfattet af en klausul.

**Tabel 5.1.1. Har i et tidligere ansættelsesforhold haft en konkurrence- og/eller kundeklausul**

		Har du i et tidligere ansættelsesforhold haft en konkurrence- og/eller kundeklausul?			
		Ja, en kundeklausul	Ja, en konkurrenceklausul	Ja, begge typer	Nej
	DJØF	4,9%	6,9%	5,9%	82,4%
	Danske Sælgere	4,2%	24,2%	10,2%	61,4%
	IDA	1,5%	13,6%	3,5%	81,4%
	Kommunikation og Sprog	1,0%	6,4%	1,4%	91,2%
	Ledernes Hovedorg.	3,2%	14,3%	6,6%	76,0%
	Dansk Magisterforening	2,5%	15,0%	5,3%	77,2%
	Merkantilt Forum	3,8%	12,0%	8,1%	76,0%
	Dansk Merkonomforening	2,9%	14,4%	10,3%	72,4%
	Prosa	8,1%	11,3%	4,8%	75,8%
	Alle forbund	3,2%	15,1%	6,4%	75,4%

Af tabel 5.1.2. fremgår det, at hovedparten af de tidligere klausuler er indgået før 15. juni 1999.

**Tabel 5.1.2. Hvornår klausulen er indgået**

		Hvornår blev din sidste klausul - (i dit sidst afsluttede job med en klausul) - indgået?	
		Før 15. juni 1999	15. juni 1999 eller senere
	DJØF	66,3%	33,7%
	Danske Sælgere	76,9%	23,1%
	IDA	78,8%	21,2%
	Kommunikation og Sprog	65,2%	34,8%
	Ledernes Hovedorg.	71,4%	28,6%
	Dansk Magisterforening	73,6%	26,4%
	Merkantilt Forum	41,8%	58,2%
	Dansk Merkonomforening	80,8%	19,3%
	Prosa	60,0%	40,0%
	Alle forbund	72,9%	27,1%

## 5.2. Kompensation for klausul

Af tabel 5.2.1 ses, at 8 pct. af de deltagere, der tidligere har haft en klausul, har modtaget kompensation for påtagelse af klausulen fra deres arbejdsgiver i forbindelse med fratrædelse, mens 92 pct. ikke har modtaget kompensation.

### 5.2.1. Modtagelse af kompensation for påtagelse af klausul

		Har du i forbindelse med fratrædelse fra en tidligere ansættelse, hvor du var underlagt en klausul, modtaget kompensation for påtagelse af klausulen?	
		Ja	Nej
<b>Indgået før 15. juni 1999</b>			
	DJØF	4,5%	95,5%
	Danske Sælgere	8,2%	91,8%
	IDA	,9%	99,1%
	Kommunikation og Sprog	7,3%	92,7%
	Ledernes Hovedorg.	9,3%	90,7%
	Dansk Magisterforening	1,8%	98,2%
	Merkantilt Forum	0,0	100,0%
	Dansk Merkonomforening	5,3%	94,7%
	Prosa	0,0%	100,0%
	<b>Alle forbund</b>	6,9%	93,1%
<b>Indgået efter 15. juni 1999</b>			
	DJØF	12,5%	87,5%
	Danske Sælgere	12,3%	87,7%
	IDA	17,3%	82,7%
	Kommunikation og Sprog	4,7%	95,3%
	Ledernes Hovedorg.	9,8%	90,2%
	Dansk Magisterforening	5,2%	94,8%
	Merkantilt Forum	9,4%	90,6%
	Dansk Merkonomforening	0,0%	100,0%
	Prosa	0,0%	100,0%
	<b>Alle forbund</b>	10,5%	89,5%
<b>Uanset dato for indgåelse</b>	<b>Alle forbund</b>	7,9%	92,1%

70 pct. af de der modtog kompensationen, modtog kompensationen uden selv at skulle bede om det.

Blandt de deltagere, der har modtaget kompensation, fik 31,4 pct. et beløb der var højere end engangsbeløbet (tabel 5.2.2), mens de resterende 68,6 pct. ikke fik yderligere kompensation udover engangsbeløbet.

**Tabel 5.2.2. Kompensationens størrelse**

	Dækkede kompensationen over mere end engangsbeløbet?	
	Ja	Nej
DJØF	18,2%	81,8%
Danske Sælgere	29,0%	71,0%
IDA	20,1%	79,9%
Kommunikation og Sprog	25,8%	74,2%
Ledernes Hovedorg.	35,2%	64,8%
Dansk Magisterforening	32,5%	67,5%
Merkantilt Forum	34,6%	65,4%
Dansk Merkonomforening		100,0%
Alle forbund	31,4%	68,6%

Det fremgår af tabel 5.2.3, at knap 1/3 selv skulle stille krav om at få kompensationen udbetalt, selvom de var berettiget til at modtage kompensationen.

**Tabel 5.2.3. Krav om kompensationen**

	Fik du kompensationen udbetalt uden selv at skulle stille krav om det?	
	Ja	Nej
DJØF	46,2%	53,8%
Danske Sælgere	78,1%	21,9%
IDA	83,3%	16,7%
Kommunikation og Sprog	74,2%	25,8%
Ledernes Hovedorg.	61,4%	38,6%
Dansk Magisterforening	100,0%	
Merkantilt Forum	65,4%	34,6%
Dansk Merkonomforening	100,0%	
Alle forbund	68,5%	31,5%

35,9 pct. svarer ja til, at de i deres tidligere ansættelse var pålagt en konventionalbod, mens 63 pct. svarer nej.

### 5.3. Mobilitet og klausuler

18 pct. af de deltagere, der har haft en klausul, svarer bekræftende til, at de har været nødsaget til at skifte job til en anden branche/andet område for at undgå at blive omfattet af klausulen. Dette fremgår af tabel 5.3.1.

Tabel 5.3.1. Om klausuler har betydet, at lønmodtageren har været nødsaget til at skifte job til en anden branche /andet område for at undgå at blive omfattet af klausulen

	Har din/dine tidligere klausuler betydet, at du har været nødsaget til at skifte job til en anden branche /andet område for at undgå at blive omfattet af klausulen?	
	Ja	Nej
DJØF	12,1%	87,9%
Danske Sælgere	28,7%	71,3%
IDA	9,5%	90,5%
Kommunikation og Sprog	8,0%	92,0%
Ledernes Hovedorg.	16,3%	83,7%
Dansk Magisterforening	15,0%	85,0%
Merkantilt Forum	19,7%	80,3%
Dansk Merkonomforening	27,1%	72,9%
Prosa	0,0%	100,0%
Alle forbund	17,8%	82,2%

Som det fremgår af tabel 5.3.2. svarer 17 pct. ja til, at de er blevet begrænset af deres klausul, således at de i mindre omfang end ellers har skiftet job.

### 5.3.2. Klausul og jobskift

		Har påtagelsen af en klausul i et eller flere af dine tidligere ansættelsesforhold bevirket, at du i mindre omfang har skiftet job, end hvis du ikke havde haft en klausul?	
		Ja, jeg har i mindre omfang skiftet job på grund af...	Nej, klausulen har ikke påvirket, hvor tit jeg har...
	DJØF	13,9%	86,1%
	Danske Sælgere	26,7%	73,3%
	IDA	10,3%	89,7%
	Kommunikation og Sprog	9,6%	90,4%
	Ledernes Hovedorg.	15,6%	84,4%
	Dansk Magisterforening	11,2%	88,8%
	Merkantilt Forum	12,5%	87,5%
	Dansk Merkonomforening	10,5%	89,5%
	Prosa	0,0%	100,0%
	Alle forbund	16,8%	83,2%

### 5.4. Opsigelse af klausuler

På spørgsmålet om den tidligere arbejdsgiver har opsagt en indgået klausul, svarer de, der tidligere har haft en klausul, følgende:

Tabel 5.4.1 Opsagte klausuler

		HAR DIN TIDLIGERE ARBEJDSGIVER OPSAGT EN INDGÅET KLAUSUL?				
		Ja, under ansættelsen	Ja, efter jeg selv havde sagt op	Ja, efter arbejdsgiveren havde sagt mig op	Ja, efter selve fratrædelsen (udløbet af...	Nej
	DJØF	10,2%	5,4%	6,6%	4,8%	72,9%
	Danske Sælgere	9,2%	5,7%	9,7%	6,3%	69,1%
	IDA	11,1%	4,4%	8,2%	5,2%	71,1%
	Kommunikation og Sprog	8,0%		11,1%	3,1%	77,7%
	Ledernes Hovedorg.	4,6%	6,8%	6,6%	7,5%	74,5%
	Dansk Magisterforening	19,4%	9,7%	7,0%	5,5%	58,4%
	Merkantilt Forum	3,5%	7,3%	14,6%	7,3%	67,2%
	Dansk Merkonomforening	4,2%	4,2%	4,2%	6,4%	81,2%
	Prosa	13,3%			20,0%	66,7%
	Alle forbund	7,7%	5,8%	7,5%	7,2%	71,9%

For at undersøge om der er blevet opsagt flere klausuler af de klausuler, der er indgået efter 15. juni 1999, er tidspunkt for indgåelse kombineret med type af klausul og eventuel opsigelse.

Tabellen viser, at andelen af opsagte klausuler er større for de klausuler, der er indgået efter 15. juni 1999.

#### 5.4.2. Type af klausul, tidspunkt for indgåelse og opsigelse

			Har du i et tidligere ansættelsesforhold haft en konkurrence- og/eller kundeklausul?			
			Ja, en kundeklausul	Ja, en konkurrenceklausul	Ja, begge typer	Sum
Før 15. juni 1999	Har din tidligere arbejdsgiver opsagt en indgået klausul?	Ja, under ansættelsen	5,4%	8,2%	8,3%	7,9%
		Ja, efter jeg selv havde sagt op	4,4%	4,6%	5,9%	4,9%
		Ja, efter arbejdsgiveren havde sagt mig op	4,7%	5,4%	7,1%	5,7%
		Ja, efter selve fratrædelsen (udløbet af...)	9,2%	5,9%	6,8%	6,5%
		Nej	76,4%	76,0%	71,9%	75,1%
15. juni 1999 eller senere	Har din tidligere arbejdsgiver opsagt en indgået klausul?	Ja, under ansættelsen	2,7%	6,3%	9,9%	7,0%
		Ja, efter jeg selv havde sagt op	12,9%	7,0%	8,6%	8,5%
		Ja, efter arbejdsgiveren havde sagt mig op	5,1%	13,6%	14,6%	12,6%
		Ja, efter selve fratrædelsen (udløbet af...)	6,8%	11,4%	6,8%	9,0%
		Nej	72,4%	61,8%	60,1%	62,9%