



# Konkurransense- klausuler 2016

TEKNA-RAPPORT 2/2017

Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening



# **Konkurransseklausuler i norsk næringsliv**

**Tekna-rapport 2/2017**



## Forord

Høsten 2015 vedtok Stortinget en ny lov om konkurranseklausuler. Den nye loven trådte i kraft 1.1.2016, men ga arbeidsgiverne fram til 1.1.2017 til å bringe alle arbeidskontrakter i tråd med loven. Medio desember 2016 gjennomførte Tekna derfor en spørreundersøkelse blant sine medlemmer i privat sektor for å sjekke hvor langt arbeidet med å få kontraktene i tråd med loven var kommet. Det er resultatene fra denne undersøkelsen som fremlegges i denne rapporten.

Tekna gjennomførte i juli og august 2015 en liknende spørreundersøkelse, med sammenliknbare spørsmål. Denne er publisert i Tekna-rapport 3/2015<sup>1</sup>. Bakgrunnen for den undersøkelsen var Stortingets pågående behandling av regjeringens forslag om å regulere bruken av konkurranseklausuler.

Tekna har rundt 37 500 medlemmer i privat sektor, alle med mastergrad eller høyere i teknologi eller realfag. Undersøkelsen er gjennomført av Cecilie Solberg Bråthen og Thor Egil Braadland i seksjon for samfunnspolitikk, som også er de som har skrevet denne rapporten.

Oslo, januar 2017

Terje Sletnes Direktør, Seksjon for Samfunnspolitikk

---

<sup>1</sup> [https://www.tekna.no/globalassets/filer/rapporter/arbeidsmarked/tekna-rapport-3\\_2015-konkurranseklausuler.pdf](https://www.tekna.no/globalassets/filer/rapporter/arbeidsmarked/tekna-rapport-3_2015-konkurranseklausuler.pdf)



## Innhold

Forord .....	1
Sammendrag .....	5
Innledning .....	7
Om undersøkelsen .....	7
Hva er en konkurranseklausul? .....	7
Politisk bakgrunn .....	7
Resultater .....	9
Omfanget av klausuler .....	9
Hvor lang er vanligvis en klausulperiode? .....	11
Har lovendringen hatt noen effekt? .....	12
Ble det tatt initiativ til å endre kontrakten i 2016? .....	13
Avslutning .....	15





## Sammendrag

- Hver sjuende Tekna-medlem i privat sektor oppgir at de har konkurranseklausuler, eller 14 prosent. Om man skalerer dette opp, med de usikkerhetene dette innebærer, dreier det seg om drøyt 5 000 medlemmer med en slik klausul.
- Mer enn hver tredje spurte, rundt 36 prosent, oppgir de nå har en avtale som er i tråd med den nye loven. Dette peker mot en klar forbedring fra 2015, forstått på den måten at flere har fått en kompensasjon de før ikke hadde. Tallene for 2015, før lovendringen, viste at rundt 23 prosent med klausul hadde avtalt en kompensasjon som lå nær det loven krever i dag (full lønn).
- To av tre av de med klausul vet enten ikke om deres arbeidsavtale er i tråd med lovens krav (41 prosent), eller de bekrefter at kontrakten ikke er i tråd med loven (24 prosent).
- Av de som har klausul er det 40 prosent som sier at det ikke er tatt noen som helst initiativ gjennom 2016 for å få arbeidsavtalen i tråd med loven. 44 prosent av de som har klausul oppgir at de ikke vet om klausulen er i tråd med loven eller ikke.
- I de tilfellene det er tatt initiativ for å få kontrakten i tråd med loven var det nesten alltid arbeidsgiver, ikke arbeidstaker / tillitsvalgt som tok initiativet.
- Det er en svakt økende bevissthet rundt bruken av klausuler. Det er ni prosent som nå svarer de ikke vet om de har klausuler i sin arbeidskontrakt eller ikke. I 2015 var andelen 14 prosent.



## Innledning

### Om undersøkelsen

Spørreundersøkelsen ble gjennomført i desember 2016, og gikk til 3000 medlemmer i Tekna i privat sektor. Uttrekket av disse medlemmene ble gjort fra Teknas medlemsregister, blant medlemmer som hadde valgte å svare på Teknas lønnsundersøkelse i november samme år.

Det er 852 personer som valgte å svare på undersøkelsen om klausuler. Det gir en svarprosent på 29 prosent. 25 prosent av disse, eller 172 personer av disse, var kvinner.

### Hva er en konkurranseklausul?

En konkurranseklausul er en avtale mellom en ansatt og en arbeidsgiver. Klausulen er mest vanlig nedfelt som en del av den ansattes arbeidsavtale. I avtalen gis arbeidsgiver en rett til å kreve at det går en viss tid fra man har sluttet hos sin nåværende arbeidsgiver til man kan begynne hos en konkurrent. Det er i praksis arbeidsgiver som definerer hva som er å oppfatte som en konkurrent. Årsaken til at arbeidsgiver ønsker å inngå slike klausuler, er at arbeidsgiver ikke vil at den ansatte skal ta med seg kunnskap og hemmeligheter fra sin nåværende arbeidsplass til en konkurrerende virksomhet. De mest vanlige klausulperiodene er 6 eller 12 måneder, men det finnes eksempler på opptil 36 måneders klausuler. Fram til det siste har det mest vanlige vært at slike klausulavtaler er inngått uten at den ansatte har noen rett på lønn i perioden.

### Politisk bakgrunn

Reguleringen av konkurranseklausuler lå opprinnelig i Avtalelovens §38. Loven sier i korte trekk at arbeidsgiver og arbeidstaker gyldig kan inngå konkurranseklausuler, men at det skal være en rimelighetskontroll, på den måten at beskyttelsen av arbeidsgiver skal veies opp mot hensynet til den ansatte («*forsaavidt den [ikke] urimelig innskærner hans adgang til erhverv eller maa anses for at strække sig længer end paakrævet for at verne mot konkurranse*»).

Utover denne rimelighetskontrollen, som det var lite rettspraksis på, var det ingen øvre grense på hvor lang en slik klausulperiode kan være. Det er heller ingen lovfestede eller tariffestede krav om kompensasjon for den ansatte som må undertegne slike klausuler.

Mars 2015 foreslo regjeringen en oppdatering av lovreguleringen rundt konkurranseklausulene<sup>2</sup>, som innebærer en flytting av lovhjemmelen over til Arbeidsmiljøloven, og samtidig a) lovfeste en maksimal klausulperiode på 12 måneder, og b) lovfeste arbeidsgivers fulle lønnsplikt overfor den ansatte i hele klausulperioden.

Stortingets arbeids- og sosialkomité behandlet saken, og avleverte en enstemmig innstillingen om konkurranseklausulene november 2015<sup>3</sup>. Stortinget behandlet lovsaken 7.12.2015 og 11.12.2015. Regjeringen sanksjonerte loven 18. desember 2015. Loven trådte i kraft fra 1.1.2016, men arbeidsgiverne fikk fram til 1.1.2017 på seg til å bringe inngåtte kontrakter i tråd med den nye loven.

---

<sup>2</sup> [St.prp.85 L \(2014-2015\) Endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven \(konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold\)](#)

<sup>3</sup> [Innst. 75 L \(2015-2016\) Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven og avtaleloven \(konkurransebegrensende avtaler i arbeidsforhold\)](#)

Hovedpunktene i det nye kapitlet i arbeidsmiljøloven<sup>4</sup> sier:

- *Maksimalt ett år:* Klausuler kan ikke i noe tilfelle gjøres gjeldende lenger enn ett år fra opphør av arbeidsforholdet.
- *Lønnskompensasjon:* Dersom en konkurranseklausul gjøres gjeldende, skal arbeidsgiver betale arbeidstakeren kompensasjon tilsvarende 100 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag opp til 8 G, og deretter minst 70 prosent av arbeidstakerens arbeidsvederlag over 8 G. Kompensasjonen beregnes på grunnlag av opptjent arbeidsvederlag de siste 12 månedene før oppsigelses- eller avskjedstidspunktet. Kompensasjonen kan begrenses til 12 ganger folketrygdens grunnbeløp.

Under Stortingets høringer i saken juni 2015 kom det fram at det fantes lite fakta rundt omfanget av bruken av konkurranseklausuler i norsk næringsliv. Tekna er sannsynligvis en av de fagforeningene med flest medlemmer som omfattes av slike klausuler, med rundt 37 500 medlemmer i privat sektor, alle med mastergrad eller høyere i teknologi- eller realfag. På denne bakgrunn bestemte Tekna seg for å gjennomføre en medlemsundersøkelse august 2015, for å finne ut mer nøyaktig om omfanget, om hva slags medlemmer dette angår mest. Resultatene er gjengitt i Tekna-rapport 3/2015<sup>5</sup>.

Etter at komiteen hadde avgitt sin innstilling var det et ønske fra sakens ordfører i arbeids- og sosialkomiteen at Tekna etter et års tid ga tilbakemeldinger på hvordan loven virket. Vi gjennomførte derfor en ny medlemsundersøkelse om konkurranseklausuler i desember 2016. Det er resultatene fra den undersøkelsen som er grunnlaget for denne rapporten (Tekna-rapport 2/2017).

---

<sup>4</sup> [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_15#KAPITTEL\\_15](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_15#KAPITTEL_15)

<sup>5</sup> [https://www.tekna.no/globalassets/filer/rapporter/arbeidsmarked/tekna-rapport-3\\_2015-konkurranseklausuler.pdf](https://www.tekna.no/globalassets/filer/rapporter/arbeidsmarked/tekna-rapport-3_2015-konkurranseklausuler.pdf)

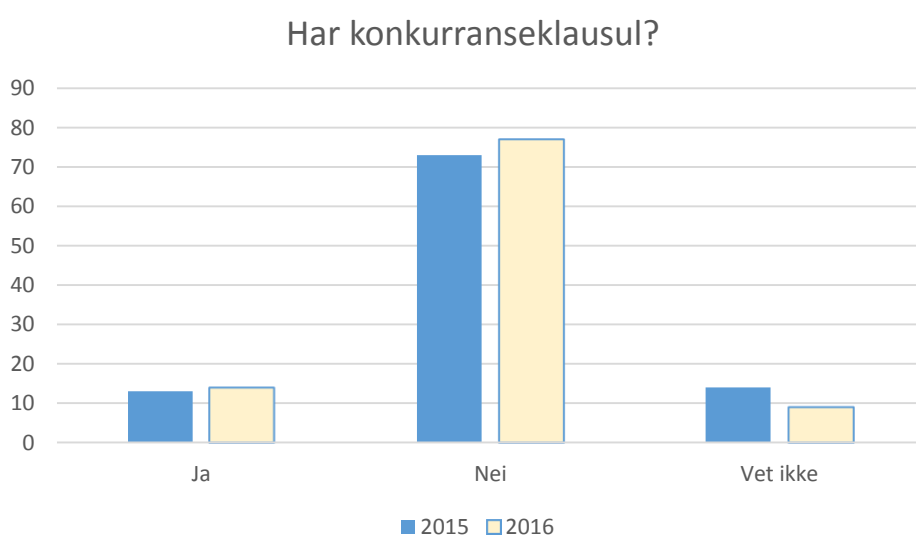
## Resultater

### Omfanget av klausuler

Om lag hver sjuende Tekna-medlem i privat sektor har en konkurranseklausul. Rundt 14 prosent av respondentene (123 av 852) oppgir at de har konkurranseklausuler. Det er om lag på samme nivå som vi målte i 2015 (13 prosent).

Andelen som svarer «nei» har økt noe, fra 72 til 77 prosent, og andelen som svarer «vet ikke» har gått tilsvarende ned, fra 14 til ni prosent.

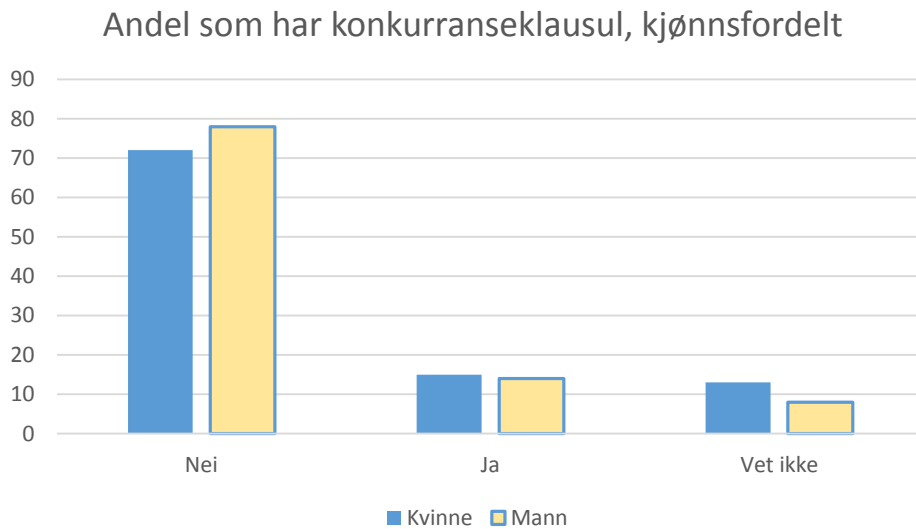
Figur 1. Har arbeidstakeren konkurranseklausul? (N=852)



Det er rimelig å lese nedgangen i andel «vet ikke» som en konsekvens av medieoppmerksomheten rundt saken, den politiske oppmerksomheten og det engasjementet Tekna har vist for saken i sin internkommunikasjon med sine medlemmer.

Vi måler ingen store forskjeller mellom kjønn mht. hvem som har klausul. Andelen er 15 prosent kvinner (26 av 124 personer) og 14 prosent menn (97 av 539). Tallet avviker imidlertid noe fra undersøkelsen i 2015. Da fant vi at nesten dobbelt så høy andel menn som kvinner oppga å ha konkurranseklausuler (15 prosent vs. åtte prosent).

Figur 2. Konkurransesklausuler, kjønnsfordelt (N=867).



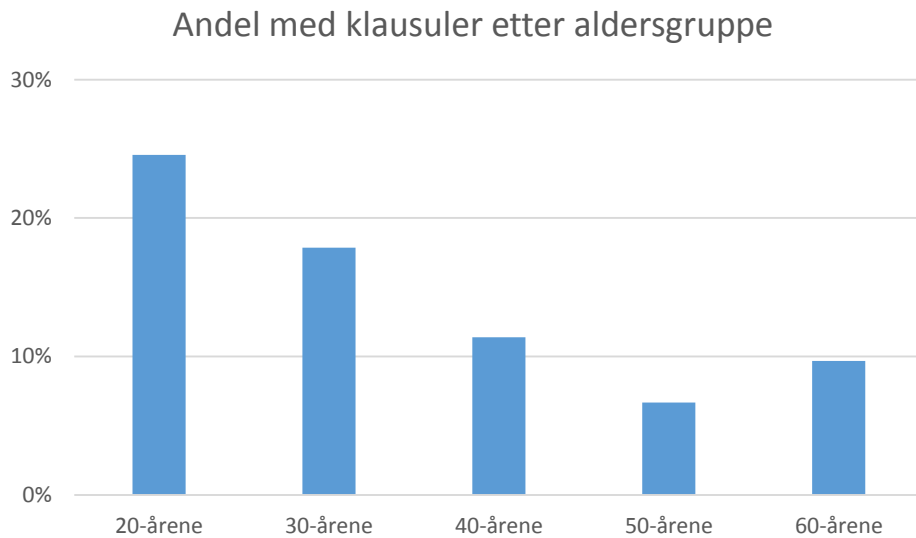
Det er små tall her, men om vi velger å lese disse tallene som uttrykk for en endring fra 2015 til 2016 så betyr at det at kvinnene kan ha blitt mer bevisst om de har en slik klausul enn tidligere. Samtidig er usikkerhetstallet for kvinner fortsatt høyt; 13 prosent sier de ikke vet om de har klausul, mot åtte prosent for menn.

Samlet sett er usikkerheten om man har en slik klausul i arbeidskontrakten eller ikke gått ned fra 2015 til 2016. I 2015-undersøkelsen var det 14 prosent som visste om de hadde klausul eller ikke. I 2016-undersøkelsen var dette tallet redusert til ni prosent.

Som i forrige undersøkelse viser tallene klart at det er høyest andel med klausuler blant de yngste årsklassene. For personer i tyveårene<sup>6</sup> er andelen på 25 prosent. For personer i femtiårene er andelen til sammenlikning under sju prosent. At dette avtar med alderen bekrefter det tydelige funnet som vi også gjorde i 2015-undersøkelsen.

<sup>6</sup> Personer som er 25-29 år i 2016.

Figur 3. Andelen som har konkurranseklausul, etter aldersgruppe

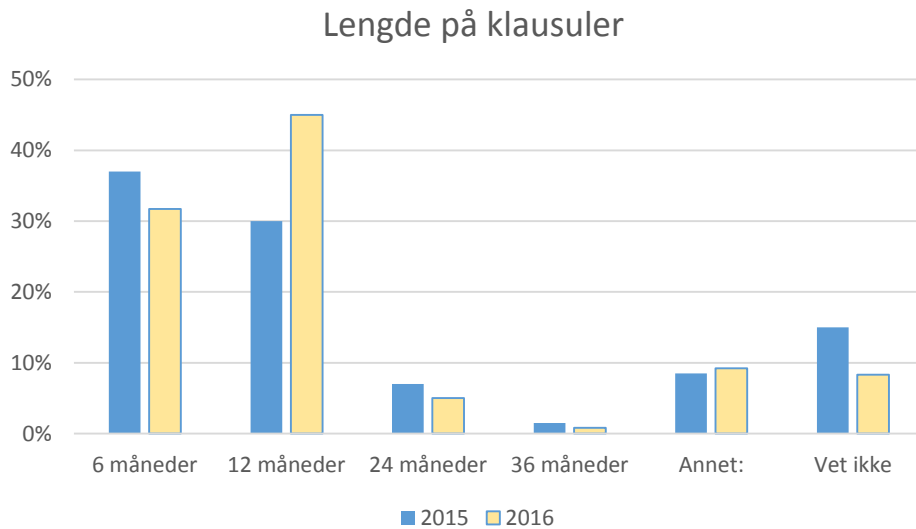


Tallene for årsgruppene støtter sterkt opp under inntrykket til Tekna om at klausuler er i ferd med å bli en del av standardkontrakten for de som ansettes rett fra utdanningen. Dette er i så fall en praksis som må sies å bryte med selve begrunnelsen bak klausulene. Tanken har vært at de skal beskytte arbeidsgiver fra at noen ansatte med lang erfaring og innsikt fra én arbeidsgiver skal gå videre med denne innsikten til en annen arbeidsgiver. Tallene her indikerer at praksis er omvendt – at de som har potensialet til å ha vært lenge i en virksomhet i liten grad har klausuler, mens de yngste, nyansatte har det.

#### Hvor lang er vanligvis en klausulperiode?

Vi har spurt de som har klausul om hvor lang klausulperiode de har. Resultatene viser at andelen som er usikre på hvor lang klausulperiode de har, er gått ned fra forrige undersøkelse, og andelen som angir ett år (12 måneder) har økt. 12 måneders klausul er nå den mest hyppigst oppgitte klausulperioden. Nærmere halvparten av de som har klausul, sier nå at de har 12 måneder. Økningen er merkbar, fra 30 prosent i 2015 til 45 prosent i 2016.

Figur 4. Hvor lang periode er konkurranseklausulen (N=120 for 2016-tallene)



Denne økningen i andelen som oppgir 12 måneder er vanskelig å forklare. Teknas juridiske kontor sier at mange medlemmer ikke har vært klar over at de har hatt en slik klausul i sin kontrakt før de skulle bytte jobb. At andelen «vet ikke» har gått ned, kan bety at flere nå er bevisst og har sjekket hva de faktisk har i sin kontrakt. I tillegg spiller nok også inn tilfeldige variasjoner i og med at antall respondenter er så få.

Det er omlag sju prosent av respondentene som sier de har klausuler som er over ett år. Dette er altså ikke tillatt fra og med 1.1.2017.

### Har lovendringen hatt noen effekt?

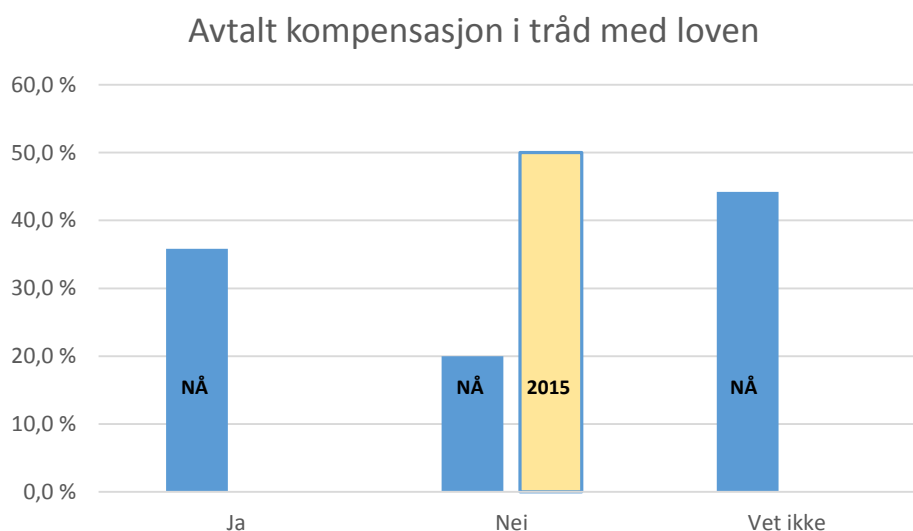
Vi spurte de ansatte om arbeidsgiverne har begynt å følge opp den nye loven. Spørsmålet vi stilte, var:

*«Etter en lovendring i 2016 har du nå krav på lønn/kompensasjon i en eventuell karanteneperiode. Du har blant annet krav på full lønn opp til 8 G – rundt 720 000 kroner per år – dersom arbeidsgiver gjør karantenebetingelsene gjeldende. For lønn fra 8 G og oppover har du krav på minst 70 prosent lønn. Beløpet kan begrenses oppad til 12 G per år, omlag 1 080 000 kroner. Er karantenebetingelsene dine i tråd med loven?»*

Figuren under viser svarene.



Figur 5. Er de avtalte betingelsene for konkurranseklausulen i tråd med den nye loven? Desember 2016. Tallene for 2015 er andelen som svarer at de har «ingen kompensasjon» eller «halv lønn» på spørsmålet de har noen form for kompensasjon (før lovendringen). (N=120).



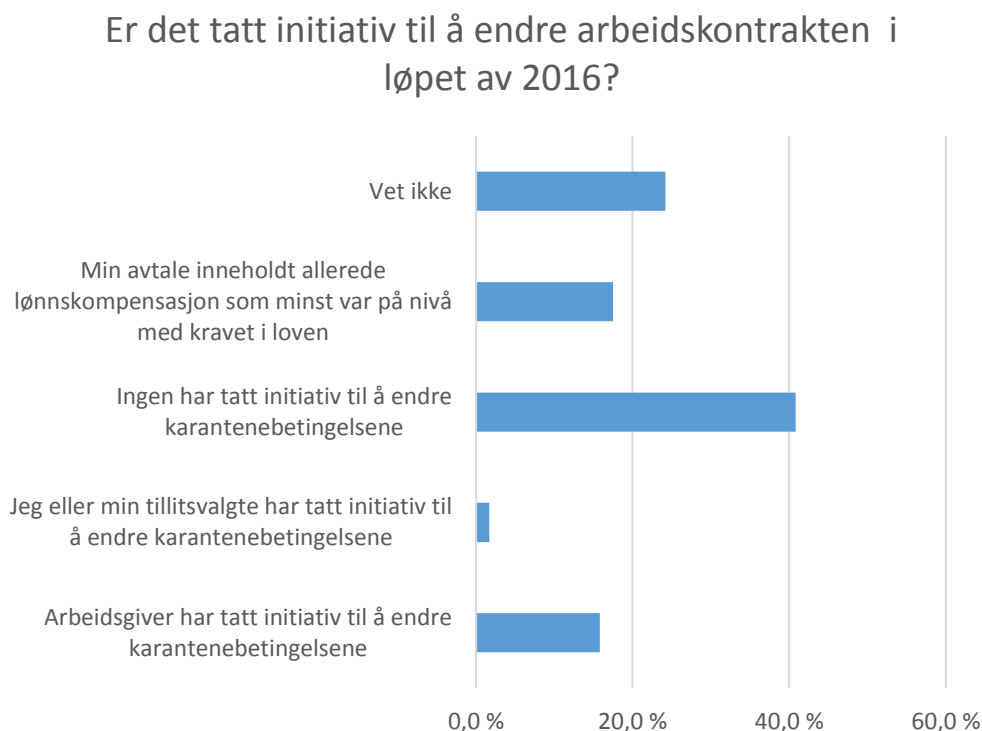
- Mer enn hver tredje spurte, rundt 36 prosent, oppgir de nå har en avtale som er i tråd med den nye loven. Dette peker mot en klar forbedring fra 2015, forstått på den måten at flere har fått en kompensasjon de før ikke hadde. Tallene for 2015, før lovendringen, viste at rundt 23 prosent med klausul hadde avtalt en kompensasjon med full lønn<sup>7</sup>. Samtidig kan ikke dette sies å være et svært høyt tall, all den tid undersøkelsen er tatt opp under en måned før alle skal ha avtaler som er i tråd med loven.
- Kun hver femte sier nå at de vet at de *ikke* har en avtale som er i tråd med loven. Sammenliknbart tall fra 2015 er 50 prosent, om man summerer de som den gang oppga «ingen kompensasjon» og «halv lønn». Dette er en klar forbedring.
- En svært stor gruppe – 44 prosent – sier de ikke vet om avtalen deres er i tråd med gjeldende lov. Dette tyder på at informasjon om hvilke regler som gjelder er fortsatt svært liten. Til sammenlikning: Da vi spurte i 2015 om hva slags kompensasjon de hadde for en eventuell klausulperiode, var det rundt 20 prosent som svarte at de ikke visste.

### Ble det tatt initiativ til å endre kontrakten i 2016?

En annen måte å måle i hvilken grad lovendringene har hatt effekt, er å spørre medlemmene om det i 2016 ble tatt initiativ til å endre karantenebetingelsene for å få dem i tråd med loven. Figuren under viser resultatene på dette spørsmålet.

<sup>7</sup> Tallene er ikke direkte sammenliknbare, fordi den nye loven gir kun rett til full lønn opp til 8G.

Figur 6. Er det i løpet av 2016 tatt initiativ til å endre karantenebetingelsene (for eksempel i din arbeidskontrakt) slik at de blir i tråd med loven? (N=120)



- Rundt 40 prosent sier at ingen initiativ er gjort fra verken arbeidsgiver eller arbeidstaker for å bringe arbeidskontrakten i orden. 16 prosent, eller én av seks, sier arbeidsgiver har tatt et slikt initiativ.
- Kontrakter om klausuler er individuelle, oftest nedfelt som en del av arbeidskontrakten. Derfor er det en urovekkende høy andel – om lag en av fire – som svarer «vet ikke» på spørsmål om det i løpet av 2016 er tatt initiativ til å endre karantenebetingelsene (for eksempel i arbeidskontrakten).
- Svært få ansatte har selv tatt initiativ til å få endret arbeidskontrakten. Kun 2 av 120, eller snaut to prosent, angir at de har tatt et slikt initiativ. Merk at loven angir ikke hvem sitt ansvar det er å ta initiativ til å endre kontrakten.
- Rundt 18 prosent av de som svarte (21 av 120) sier at deres avtalte kompensasjon allerede var minst på nivå med kravet i loven før loven ble innført. Dette stemmer noenlunde med tallene for 2015, før lovendringen, som viste at rundt 23 prosent med klausul hadde avtalt full lønn som kompensasjon ved en eventuell karanteneperiode<sup>8</sup>.
- Med de nye tallene er et rimelig anslag at rundt 20 prosent av de med klausul hadde kompensasjon som minst var på nivå med dagens loverk.

<sup>8</sup> Spørsmålene er ikke helt sammenliknbare, men i 2015 var det en fjerdedel som svarte at de hadde «full lønn» som kompensasjon.

- I forrige spørsmål så vi at omtrent 36 prosent sier de nå har kompensasjon i tråd med loven. Det betyr at reelt sett er det er rundt 16 prosent som har fysisk fått endret sine betingelser etter den nye loven. Riktig nivå skal være 80 prosent, om man altså antar at rundt 20 prosent hadde betingelsene på plass før loven trådte i kraft.
- Det betyr med andre ord at to av tre med klausul, eller 64 prosent, ikke har fått kontrakten endret i tråd med gjeldende lovverk<sup>9</sup>. Det kan peke mot at det er et stort informasjonsbehov, både overfor arbeidsgiver og de ansatte.

## Avslutning

Lovendringen i 2016 har hatt en effekt, men den er foreløpig for liten.

- For mange svarer at de ikke har fått presisert hva slags kompensasjon de har krav på i en eventuell karanteneperioden.
- Noen har fortsatt klausulperioder som går utover 12 måneder.

Framover bør derfor det jobbes med informasjon mot arbeidsgivere og arbeidstakere om de nye reglene, slik at arbeidskontraktene kan endres i tråd med loven.

Tallene for de ulike tiårsgruppene viser at klausuler er i ferd med å bli en del av standardkontrakten for de yngste arbeidstakerne. Dette er i så fall en praksis som må sies å bryte med selve begrunnelsen bak klausulene. Tanken har vært at de skal beskytte arbeidsgiver fra at en ansatt med lang erfaring og innsikt skal gå videre med denne innsikten til en annen arbeidsgiver. Tallene indikerer, som i 2015-tallene, at praksis er omvendt: Jo mer erfarne de er, jo sjeldnere har de klausuler. Dette er et område som det kan være interessant å se på videre politisk. For eksempel bør det diskuteres om det bør gå en viss tid som ansatt, for eksempel 3-4 år, før det er mulig for arbeidsgiver å kreve en slik klausul.

---

<sup>9</sup> Målt i desember 2016, loven gjelder fullt fra 1.1.2017.

## Tidligere utgivelser:

- 1/2015 Teknas teknologibarometer
- 2/2015 Situasjonen i norsk olje- og gassvirksomhet
- 3/2015 Konkurranseskousuler i norsk næringsliv  
U.n. Nye arbeidsplasser for fremtidig vekst
- 4/2015 Teknas studentundersøkelse 2015
- 5/2015 Situasjonen i norsk olje- og gassvirksomhet II (oktober)
- 6/2015 Arbeidsmarkedsundersøkelsen 2015
- 1/2016 Situasjonen i norsk olje- og gassvirksomhet
- 2/2016 Teknas digitaliseringsbarometer
- 1/2017 Arbeidsmarkedsundersøkelsen 2016
- 2/2017 Konkurranseskousuler 2016



Tekna

Tekna kjemper for deg og  
faget du brenner for