

Konkurrenceklausuler begrænser jobmobiliteten i den private sektor



Introduktion

Konkurrenceklausuler begrænser ansattes mulighed for at skifte job og bringe deres viden i spil på nye arbejdspladser. I et vidensbaseret arbejdsmarked, hvor mobilitet, innovation og adgang til kompetencer er afgørende, har brugen af konkurrenceklausuler betydning – både for den enkelte, for virksomhedernes konkurrenceevne og for dansk økonomi. Denne analyse indeholder resultater fra både Djøf og IDA og belyser, hvordan konkurrenceklausuler fortsat sætter rammer for mobiliteten blandt privatansatte medlemmer i de to organisationer.

Analysen viser, at andelen af privatansatte Djøf-medlemmer med en konkurrenceklausul er faldet over tid, men at næsten hvert tiende medlem fortsat er omfattet i 2025. Samtidig viser IDAs tal, at 14 procent af IDAs privatansatte medlemmer i 2025 er omfattet af en konkurrenceklausul, og at andelen har ligget relativt stabilt gennem de seneste år. På tværs af begge organisationers data ses det desuden, at brugen af klausuler varierer markant mellem brancher. Det peger på, at konkurrenceklausuler fortsat er et udbredt vilkår i dele af det private arbejdsmarked og kan være med til at bremse jobskifte, videndeling og opstart af nye virksomheder.

For Djøf og IDA rejser resultaterne derfor en fælles problemstilling: Hvordan sikrer vi en bedre balance mellem virksomhedernes legitime behov for beskyttelse og medlemmernes mulighed for at skifte job, starte virksomhed og bidrage til innovation og produktivitet? Den fælles analyse bidrager med viden om udbredelsen af konkurrenceklausuler, udviklingen over tid og forskelle på tværs af brancher og danner grundlag for den videre debat om regulering og praksis.

Analysen er baseret på besvarelser fra 7.148 medlemmer af Djøf Privat og 24.535 privatansatte medlemmer fra IDA. Djøfs data er indsamlet i perioden 30. september til 23. oktober 2025, mens IDAs tal stammer fra organisationens årlige lønstatistik i 2025.

Analysen viser

- Djøf-tal viser, at i 2025 har 9 procent af de privatansatte medlemmer en konkurrenceklausul, men andelen varierer på tværs af brancher.
 - Djøf-tal viser, at andelen af privatansatte Djøf-medlemmer med konkurrenceklausul er faldet fra 14 % i 2011 til 10 % i 2021, men i 2022, 2023, 2024 og 2025 svarer 9 %, at de er underlagt en konkurrenceklausul. Det viser, at udviklingen er stagneret over de seneste år.
 - Djøf-tal viser, at der er markante forskelle mellem brancher. Brugen af klausuler er højest i energi-, konsulent- og rådgivningsvirksomheder (15 procent), men ligger også højt i IT, biofarma/biotek/medicinal samt bygge og anlæg (14 procent). Anvendelsen af klausuler er lavest i forsikring og pension (4 procent) og interesseorganisationer m.v. (2 procent).
-
- IDA-tal viser, at 14 % af IDAs privatansatte medlemmer i 2025 var omfattet af en konkurrenceklausul. Andelen er relativ stabil mellem 11 og 14 % fra 2015 til 2025.
 - IDA-tal viser, at det i 2025 særligt er de ansatte inden for maskin-, jern- og metalindustrien der er omfattet af konkurrenceklausuler (20 pct.), mens kun 8 pct. er omfattet af konkurrenceklausuler inden for entreprenør og bygge-anlægsbranchen.

Djøf mener

- Konkurrenceklausuler bør forbydes, da de hæmmer jobmobilitet, innovation og iværksætteri.
- Konkurrenceklausuler begrænser den enkelte lønmodtagers mulighed for at skifte job, udvikle sin karriere og bringe sine kompetencer i spil dér, hvor de skaber mest værdi. I et videns- og kompetencedrevet arbejdsmarked er høj jobmobilitet en forudsætning for innovation, produktivitet og vækst – både for den enkelte virksomhed og samfundet som helhed.
- Selvom virksomhedernes brug af konkurrenceklausuler er faldet siden ændringen af Lov om ansættelsesklausuler i 2016, er næsten hvert tiende privatansatte Djøf-medlem fortsat omfattet i 2025. Det 10 år gamle politiske ønske om at begrænse brugen af klausuler er dermed ikke opfyldt.
- Virksomheder har legitime interesser i at beskytte kunderelationer og forretningshemmeligheder, men det kan imødekommes uden at begrænse arbejdskraftens frie bevægelighed og innovationskraften i økonomien. Markedsføringsloven sætter således klare rammer for illoyal adfærd, mens Lov om forretningshemmeligheder giver mulighed for forbud, påbud og erstatning ved misbrug.
- Derfor anbefaler Djøf en ændring af Lov om ansættelsesklausuler, så der indføres (i) et forbud mod konkurrenceklausuler, (ii) en klar sanktion ved overtrædelse såsom en godtgørelse til lønmodtageren og (iii) en udløbsdato for eksisterende klausuler, så virksomhederne får mulighed for at tilpasse sig ny lovgivning.

Indhold

Introduktion	2
Analysen viser	3
Djøf mener	4
Resultater fra Djøf om konkurrenceklausuler	6
Hvert tiende Djøf-medlem i den private sektor har en konkurrenceklausul	6
Særligt i energi-, konsulent-, IT-, og medicinalvirksomheder er konkurrenceklausuler udbredte blandt Djøf medlemmer	7
Resultater fra IDA om konkurrenceklausuler	8
14 % af IDA-medlemmer i den private sektor har en konkurrenceklausul	8
Særligt i maskin-, jern- og metalindustrien er konkurrenceklausuler udbredte blandt IDA-medlemmer	9
Metode	10

Resultater fra Djøf om konkurrenceklausuler

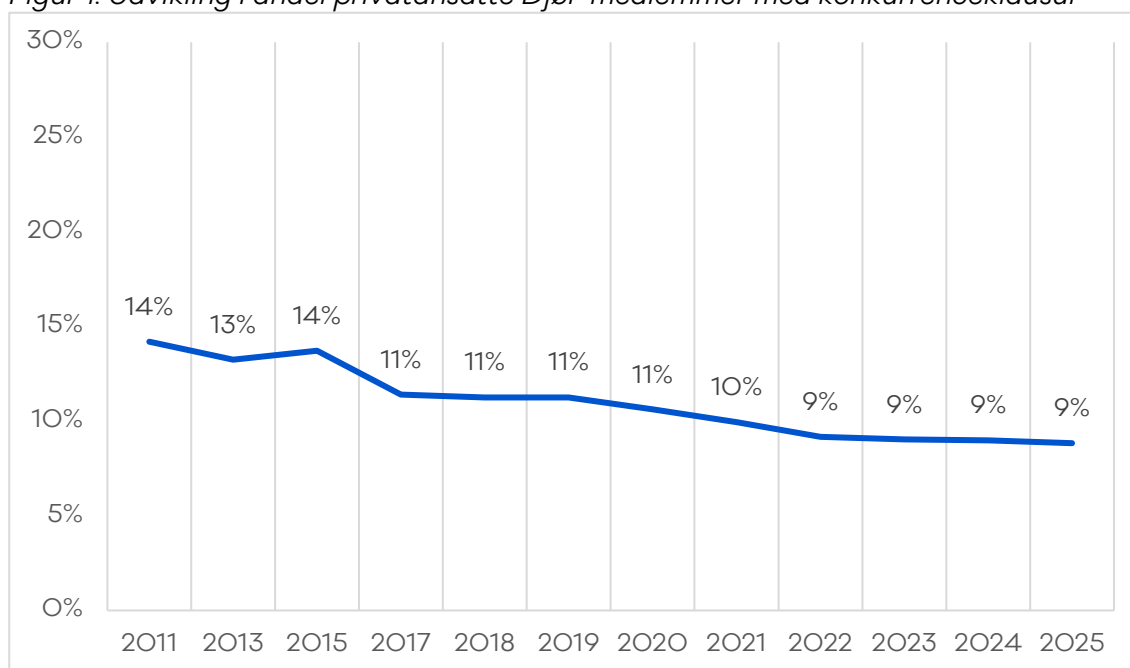
Hvert tiende Djøf-medlem i den private sektor har en konkurrenceklausul

Figuren viser udviklingen i andelen af privatansatte medlemmer med konkurrenceklausul fra 2011 til 2025.

Andelen ligger på 14 % i 2011, falder til 13 % i 2013 og stiger igen til 14 % i 2015. Herefter falder den til 11 % i 2017 og ligger stabilt på 11 % i 2018–2020, før den går ned til 10 % i 2021. I 2022 falder andelen til 9 % og forbliver på 9 % i 2023, 2024 og 2025.

Samlet set er andelen gået fra 14 procent i 2011 til 9 procent i 2025.

Figur 1: Udvikling i andel privatansatte Djøf-medlemmer med konkurrenceklausul



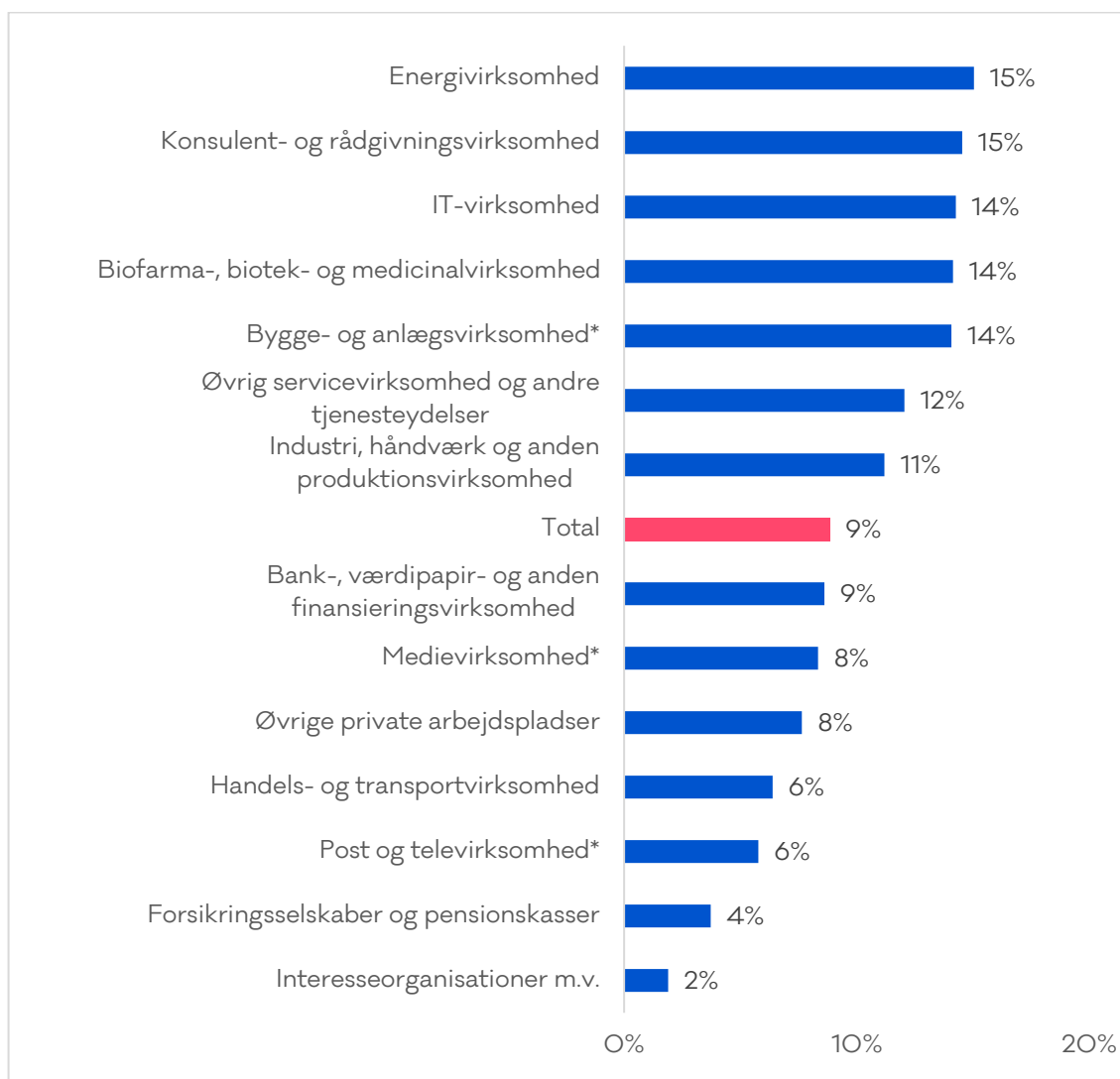
Særligt i energi-, konsulent-, IT-, og medicinalvirksomheder er konkurrenceklausuler udbredte blandt Djøf medlemmer

Figuren viser andelen af privatansatte medlemmer, der i 2025 har en konkurrenceklausul, fordelt på brancher. Samlet set har 9 % en konkurrenceklausul.

Andelen er højest i "Energivirksomhed" og "Konsulent- og rådgivningsvirksomhed" (15 %), efterfulgt af "IT-virksomhed", "Biofarma-, biotek- og medicinalvirksomhed" og "Bygge- og anlægsvirksomhed" (14 %). Dernæst følger "Øvrig servicevirksomhed og andre tjenesteydelser" (12 %), og "Industri, håndværk og anden produktionsvirksomhed" (11 %).

De laveste andele er i "Forsikringsselskaber og pensionskasser" (4 %) og "Interesseorganisationer m.v." (2 %).

Figur 2: Andel privatansatte Djøf-medlemmer med konkurrenceklausul i 2025

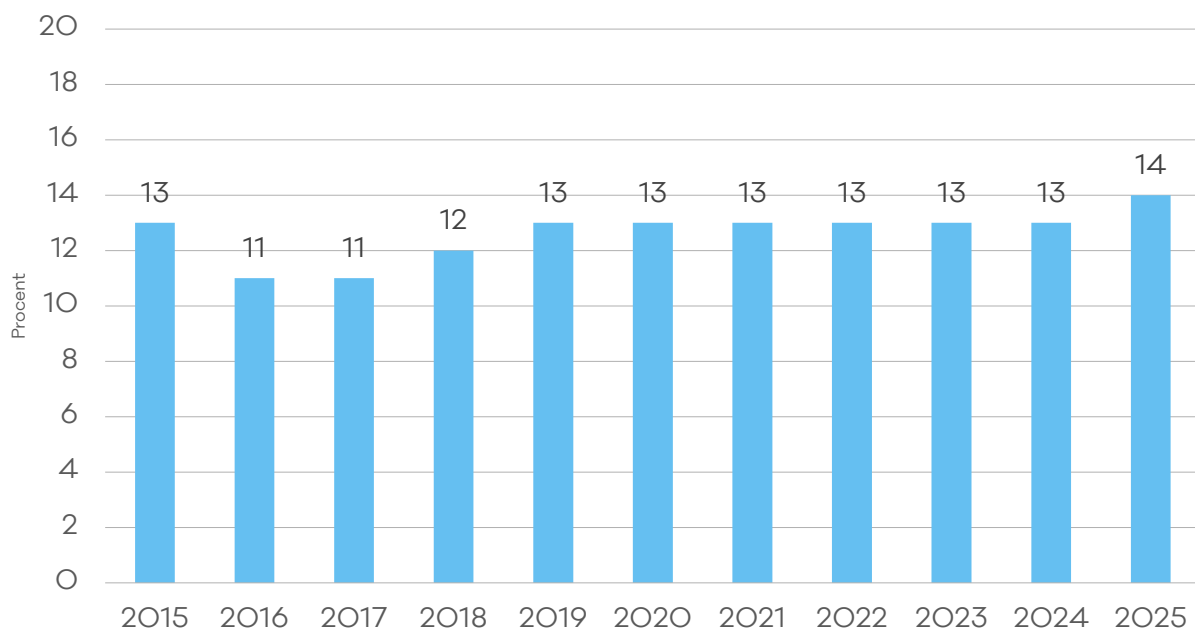


Resultater fra IDA om konkurrenceklausuler

14 % af IDA-medlemmer i den private sektor har en konkurrenceklausul

Det er 14 % af IDAs privatansatte, der i 2025 var omfattet af en konkurrenceklausul. Andelen er relativt stabil i de 11 år figuren viser data for, og den har ligget relativt stabilt mellem 11 og 14 %.

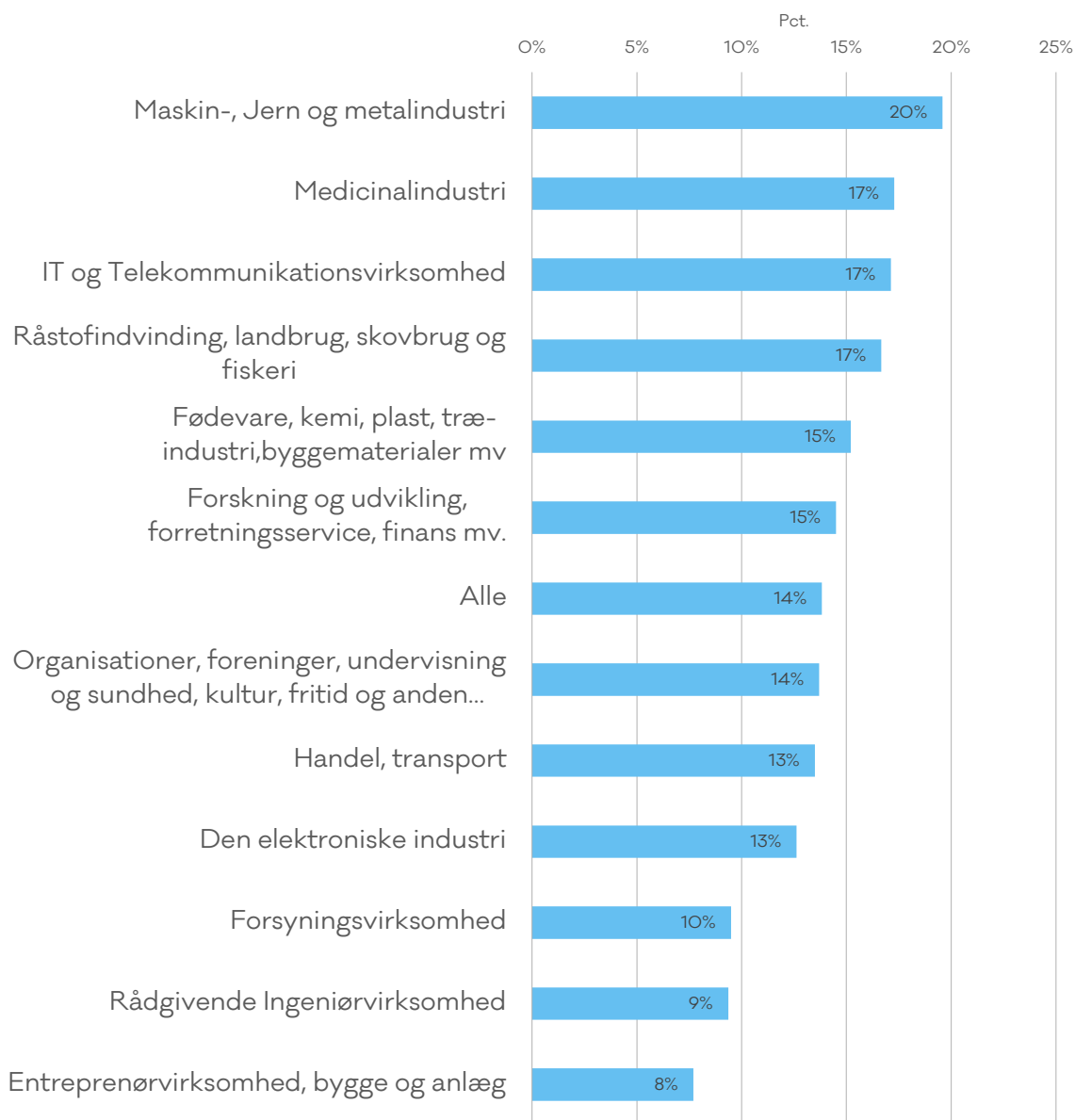
Figur 3: Andel med konkurrenceklausuler, 2015 til 2025, IDAs privatansatte



Særligt i maskin-, jern- og metalindustrien er konkurrenceklausuler udbredte blandt IDA-medlemmer

Det er i 2025 særligt de ansatte inden for maskin-, jern- og metalindustrien der er omfattet af konkurrenceklausuler (20 %) – mens kun 8 % er omfattet af konkurrenceklausuler inden for entreprenør og bygge-anlægsbranchen.

Figur 4: Andel med konkurrenceklausuler, 2025, IDAs privatansatte, branchefordelt



Metode

Djøfs analyse

Spørgeskemaundersøgelsen er baseret på besvarelser fra 7.148 medlemmer af Djøf Privat. Det er således alene medlemmer af Djøf, som er ansat i den private sektor. Undersøgelsen har en svarprocent på 26.

Data er indsamlet i perioden fra 30. september til 23. oktober 2025.

IDAs analyse

Alle tal er fra IDAs survey i forbindelse med den årlige lønstatistik. I 2025 er der svar fra 24.535 privatansatte medlemmer.