

Navigera genom konkurrensklausuler

Kartläggning, fallgropar och tips

September 2026



Sveriges
Ingenjörer

Innehåll

Sammanfattning	3
Summary in English	5
Inledning	7
Vad är en konkurrensklausul?	8
Hur många har en konkurrensklausul?	9
Hur ser klausulen ut?	11
Slutsatser	16
Tänk på detta:	17

Författare:

Torsten Kjellgren, Sveriges Ingenjörer

Sammanfattning

OECD har visat att konkurrensklausuler har blivit allt vanligare på svensk arbetsmarknad. Denna rapport visar att 17 procent av alla ingenjörer inom privat sektor har någon form av konkurrensklausul i sina anställningsavtal som hindrar dem från att börja jobba hos en konkurrent direkt efter att deras nuvarande anställning upphört. Uppgifterna kommer från en enkät som skickats till 2 000 av Sveriges Ingenjörers medlemmar, och har en svarsfrekvens på 52 procent. Om resultaten är representativa för alla ingenjörer innebär det att cirka 35 000 ingenjörer har en konkurrensklausul i sitt anställningskontrakt.

Hur lång tid efter anställningens slut som konkurrensklausulerna gäller varierar kraftigt, men för över 40 procent av dem med konkurrensklausul är tiden minst tio månader. Samtidigt är det många som inte är säkra på vad deras avtal innehåller. Det finns osäkerheter både vad gäller hur länge avtalet gäller och vilken ersättning de kan förvänta sig medan de förhindras att påbörja sitt nya jobb.

Det finns arbetsgivare som inte anser att det räcker med det skydd som sekretessregler och lagen om företagshemligheter ger. Så syftet med en konkurrensklausul är att skydda företagen från att anställda lämnar företaget och tar med sig affärskritisk kunskap till ett konkurrerande företag. En konkurrensklausul gäller typiskt sett endast om den anställda säger upp sig. Klausulen aktiveras normalt inte i de fall där en anställd blir uppsagd av arbetsgivaren.

För arbetstagaren försvårar konkurrensklausuler jobbyten. Att byta jobb som ingenjör är ofta attraktivt, för det är ofta i samband med jobbyten som de största löneökningarna sker. Samtidigt finns de flesta jobbmöjligheterna just hos företag med liknande verksamhet, det vill säga konkurrenter. För den enskilde ingenjören som vill byta jobb kan en konkurrensklausul ha en inläsande effekt. Rekryterande företag har dessutom ofta behov av att tillsätta tjänster snabbt. En ingenjör med tre månaders uppsägningstid och en efterföljande konkurrensklausul på nio månader kan därför börja först efter ett år. Det kan få potentiella arbetsgivare att avstå från att rekrytera, och i stället välja någon annan som kan börja det nya jobbet tidigare.

För arbetsgivaren finns alltså starka incitament att införa konkurrensklausuler i avtalen och att de ska gälla under en så lång period som möjligt. För arbetstagaren gäller det motsatta. För att reglera dessa förhållanden ingick PTK och Svenskt Näringsliv ett centralt avtal om användningen av konkurrensklausuler. Avtalet har antagits på de flesta avtalsområden inom privat sektor och gäller för kollektivavtalsbundna arbetsgivare. Enligt avtalet är det i regel inte skäligt att ha en konkurrensklausul som gäller mer än nio månader efter anställningens upphörande. Avtalet anger också att arbetsgivaren som huvudregel ska betala en ersättning på 60 procent av arbetstagarens lön under den tid klausulen gäller. Vid brott mot klausulen blir arbetstagaren skyldig att betala en halv årslön i vite till arbetsgivaren.

I den här rapporten kan vi visa att konkurrensklausuler är vanligare på arbetsplatser utan kollektivavtal. På dessa företag har nästan var tredje ingenjör en konkurrensklausul och ofta sträckte den sig längre än nio månader efter anställningens slut.

För den som redan har en konkurrensklausul i sitt anställningsavtal är det bra att kontakta sin fackförening för att få hjälp att tolka eventuella konsekvenser av klausulen. På arbetsplatser med kollektivavtal finns också möjligheter att pröva rimligheten i klausulen under anställningens gång.

För den som erbjuds ett jobb där anställningen innehåller en konkurrensklausul finns flera punkter att komma ihåg:

- ✓ En konkurrensklausul ska inte införas slentrianmässigt i ett anställningsavtal. Den bör alltid föregås av en dialog om den är lämplig och skälig. Utgångspunkten är att konkurrensklausuler ska användas restriktivt och att du som arbetstagare i normalfallet ska kunna använda ditt yrkeskunnande fritt efter anställningens slut.
- ✓ Avtal du ingår är i regel bindande. Det innebär att du är skyldig att följa konkurrensklausulen enligt dess ordalydelse, även om du i efterhand uppfattar den som alltför långtgående. Att bryta mot klausulen kan bli kostsamt.
- ✓ Bindningstiden bör hållas så kort som möjligt och normalt inte överstiga nio månader.
- ✓ Det kan vara lämpligt att begränsa konkurrensklausulens omfattning till ett viss geografiskt område eller till vissa särskilt utpekade konkurrenter.
- ✓ Arbetsgivaren ska ersätta dig för att du är förhindrad att arbeta under klausulens bindningstid. Ersättningen ska inte understiga 60 procent av din förutvarande månadsinkomst.
- ✓ Om du erbjuds en anställning med konkurrensklausul, kontakta Sveriges Ingenjörers rådgivning för att få stöd innan du skriver under.
- ✓ Acceptera aldrig avtalsvillkor som du inte själv förstår innebörden av.

Summary in English

The OECD has shown that non-competition clauses have become increasingly common in the Swedish labor market. This report shows that 17 percent of all engineers in the private sector in Sweden have some form of non-competition clause in their employment contract. This prevents them from starting work for a competitor directly after their current employment has ceased. The data comes from a survey sent to 2,000 of Engineers of Sweden's members, with a response rate of 52 percent. If the results are representative of all engineers in the Swedish labor market, this means that approximately 35,000 engineers have a non-competition clause in their employment contract.

The duration after the end of employment during which the non-competition clauses apply varies greatly, but for over 40 percent of those with a non-competition clause the period is at least 10 months. At the same time, many employees are not sure what their contract implies. There are uncertainties both regarding how long the contract applies and what compensation they can expect while they are prevented from starting their new job.

The purpose of a non-competition clause is to protect companies from employees leaving the company and taking business-critical knowledge to a competing company. A non-competition clause usually only applies if the employee resigns. In most cases, the clause cannot be activated where an employee is terminated by the employer. There are employers who do not consider the protection provided by confidentiality rules and the Act on the Protection of Trade Secrets to be sufficient.

For the employee, non-competition clauses make it more difficult to change jobs. As an engineer, changing jobs is often attractive. It is often in connection with job changes that the largest pay increases occur. At the same time, most job opportunities are found at companies with similar operations, that is, competitors. For the individual engineer who wants to change jobs, a non-competition clause can have a locking-in effect. Recruiting companies often need to fill positions quickly. An engineer with three months' notice period and a subsequent non-competition clause of nine months can therefore only start after a year. This may cause potential employers to refrain from recruiting and instead choose someone else who can start the new job earlier.

For the employer, there are therefore strong incentives to introduce non-competition clauses in the contracts and for them to apply for as long as possible. For the employee, the opposite applies. To regulate these conditions, PTK and The Confederation of Swedish Enterprises (Svenskt Näringsliv) reached a central agreement on the use of non-competition clauses. The agreement has been adopted in most parts of the private sector and applies to employers bound by collective bargaining agreements. According to the agreement, it is generally not reasonable to have a non-competition clause that applies for more than nine months after the termination of employment. The agreement also states that, as a general rule, the employer must pay a compensation of 60 percent of the employee's salary during the period the clause applies. In the event of a breach of the clause, the employee is obliged to pay liquidated damages corresponding to half a year's salary to the employer.

In this report, we can show that non-competition clauses are more common in workplaces without collective bargaining agreements. At these companies, almost every third engineer has a non-competition clause, and it often extended beyond nine months after the end of employment. For those who already have a non-competition clause in their employment contract, it is advisable to contact their trade union to get help interpreting any consequences of the clause. In workplaces with collective bargaining agreements, there are also opportunities to test the reasonableness of the clause during the course of employment.

For those who are offered a job where the contract includes a non-competition clause, there are several aspects to remember:

- ✓ A non-competition clause should not be routinely included in an employment contract. It should always be preceded by a dialogue about whether it is appropriate and reasonable. The departure point is that non-competition clauses should be used restrictively and that you as an employee should normally be able to use your professional skills freely after the end of employment.
- ✓ Contracts you enter into are generally binding. This means that you are obliged to follow the non-competition clause according to its wording, even if you subsequently perceive it as too far-reaching. Breaching the clause can be costly.
- ✓ The binding period should be kept as short as possible and should normally not exceed nine months.
- ✓ It may be appropriate to limit the scope of the non-competition clause to a certain geographical area or to certain specifically defined competitors.
- ✓ The employer must compensate you for being prevented from working during the binding period of the clause. The compensation must not be less than 60 percent of your previous monthly income.
- ✓ If you are offered employment with a non-competition clause, contact Engineers of Sweden's Advisory Services for support before you sign.
- ✓ Never accept contractual terms whose implications you do not understand.

Inledning

OECD har kunnat konstatera att konkurrensklausuler blivit allt vanligare på svensk arbetsmarknad generellt.¹ Förtroendevalda i Sveriges Ingenjörer bekräftar denna bild då de vittnar om att konkurrensklausuler blir allt vanligare i anställningsavtal. En konkurrensklausul innebär att den anställda inte får ta en anställning hos en konkurrent under en viss tid efter att anställningen har upphört. Om klausulen bryts kan den anställda bli skyldig att betala vite till sin tidigare arbetsgivare.

Arbetsgivare använder konkurrensklausuler för att skydda affärskritisk kunskap. För ingenjörer kan det exempelvis handla om forskning och utveckling av ny teknik, nya produkter eller tjänster. Konkurrensklausuler kan dock försvåra jobbyten för arbetstagaren och ha en inlåsandande effekt. Bland Sveriges Ingenjörers medlemmar är det tydligt att de största löneökningarna ofta kommer i samband med byte av arbetsgivare.

En ingenjörers kompetens är i regel mest efterfrågad hos företag vars verksamhet ligger nära det nuvarande jobbet, ofta hos direkta konkurrenter. Samtidigt vill rekryterande företag i regel täcka ett behov i närtid. En ingenjör med tre månaders uppsägningstid och därefter en konkurrensklausul på nio månader kan därför börja först efter ett år. Det kan få potentiella arbetsgivare att avstå från att rekrytera personer som inte kan börja inom en rimlig tid.

I den här rapporten undersöker vi hur vanligt det är med konkurrensklausuler för ingenjörer, hur länge de gäller och vilken ersättning den anställda får under den tid konkurrensklausulen gäller. År 2015 ingick PTK och Svenskt Näringsliv ett centralt avtal om användningen av konkurrensklausuler. Avtalet har antagits inom de flesta avtalsområden i privat sektor och gäller för kollektivavtalsbundna arbetsgivare. I rapporten analyserar vi därför också om det finns skillnader mellan ingenjörer på arbetsplatser med respektive utan kollektivavtal.

Dataunderlaget i rapporten bygger på en enkät som skickades ut i mars 2026 till 2 000 av Sveriges Ingenjörers medlemmar. Urvalet bestod av ingenjörer som har besvarat förbundets löneenkät och tackat ja till att delta i medlemspaneler. Eftersom konkurrensklausuler i praktiken inte förekommer i offentlig sektor skickades enkäten endast till medlemmar i privat sektor. Totalt inkom 1 046 svar, vilket motsvarar en svarsfrekvens på drygt 52 procent. Fyra uppföljande intervjuer genomfördes sedan över telefon för att få en fördjupad bild. Intervjupersonerna utgjordes av ingenjörer som i enkäten angett att de har en konkurrensklausul, där de också gav sitt samtycke att bli kontaktade för uppföljande frågor. Samtliga intervjupersoner valde att förbli anonyma.

¹ [OECD \(2026\)](#)

Vad är en konkurrensklausul?

En konkurrensklausul är ett villkor i anställningsavtalet som innebär att arbetstagaren under en viss tid efter anställningens slut inte får ta anställning hos en konkurrent eller på annat sätt bedriva eller ta befattning i konkurrerande verksamhet. Vad som räknas som konkurrerande verksamhet kan variera, liksom hur länge klausulen gäller. En förutsättning för att konkurrensklausulen aktiveras är oftast att den anställde har sagt upp sig. Om den anställde har blivit uppsagd av arbetsgivaren så gäller normalt inte klausulen.

Av konkurrensklausulen framgår bland annat hur lång bindningstiden är och hur begreppet konkurrent definieras. Definitionen kan vara bred och otydlig, till exempel att den omfattar alla företag som direkt eller indirekt bedriver verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens. I andra fall är den mer avgränsad, exempelvis till ett visst geografiskt område eller till ett antal särskilt angivna konkurrerande företag.

Ett avtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv från 2015 reglerar vilka rättigheter och skyldigheter som gäller i kollektivavtalsreglerade anställningar. Avtalet, som får anses vara normerande även för arbetsgivare som inte är bundna av avtalet, innehåller vägledning kring hur en konkurrensklausul ska vara utformad för att vara skälig och därmed bindande för arbetstagaren. Syftet för arbetsgivaren att använda en konkurrensklausul är att skydda särskilt känsliga affärsintressen i situationer där det skydd som redan finns genom lojalitetsplikt, sekretessregler och lagen om företagshemligheter inte bedöms vara tillräckligt. Många ingenjörer får i sin yrkesutövning tillgång till denna typ av information, inte minst inom forskning och utveckling.

Enligt avtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv ska arbetsgivaren som huvudregel betala ersättning till arbetstagaren under den tid konkurrensklausulen gäller. Ersättningen ska normalt uppgå till 60 procent av lönen, som en kompensation för att arbetstagaren under denna period inte kan använda sitt yrkeskunnande fullt ut. Bindningstiden ska inte vara längre än vad som krävs för att tillgodose arbetsgivarens behov och bör normalt inte överstiga nio månader. I särskilda fall kan bindningstiden vara längre, men som längst 18 månader. Om arbetstagaren bryter mot konkurrensklausulen kan den bli skyldig att betala en halv årslön i vite till arbetsgivaren.

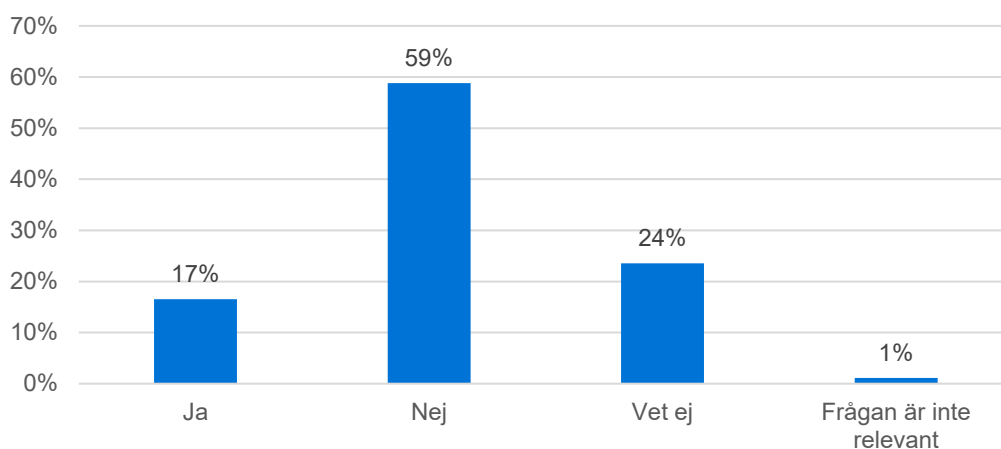
Arbetsgivaren kan välja att inte göra konkurrensklausulen gällande, till exempel om den nya arbetsgivaren inte bedöms utgöra ett hot. Arbetstagaren har inte samma möjlighet att ensidigt frigöra sig från klausulen, utan är bunden av den så länge arbetsgivaren inte avstår från att tillämpa den. Om anställningen omfattas av avtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv finns dock möjlighet att under pågående anställning pröva klausulens skälighet genom förhandling och i sista hand i den partsgemensamma skiljenämnden.

I samband med att arbetstagaren söker nytt arbete kan denne också begära besked från sin nuvarande arbetsgivare om konkurrensklausulen kommer att tillämpas eller inte. Ett sådant besked kan inte ändras ensidigt i efterhand. Samtidigt kan detta innebära en risk om arbetstagaren blir kvar i sin nuvarande anställning, eftersom arbetsgivaren då får kännedom om att arbetstagaren söker andra jobb.

Hur många har en konkurrensklausul?

Konkurrensklausuler är relativt vanliga bland ingenjörer, samtidigt som många inte ens vet om de har en. Med hjälp av några rimliga antaganden går det att uppskatta hur utbredd användningen är på den svenska arbetsmarknaden.

Diagram 1. Har du en konkurrensklausul i din nuvarande anställning?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel (2026)

Konkurrensklausuler är utbredda. Diagram 1 visar att mer än var sjätte ingenjör, 17 procent, uppgav att de har en konkurrensklausul. Andelen är snarlik den OECD uppvisade i sin undersökning av svensk arbetsmarknad generellt. Även om de fick fram ett högre intervall när de frågade storföretag, så fick de fram att 16 procent av arbetstagarna hade en konkurrensklausul när de skickade ut en enkät till just arbetstagare².

Nästan en fjärdedel av de tillfrågade ingenjörerna uppgav att de inte vet om de har en konkurrensklausul eller ej. Denna grupp kan bestå av både ingenjörer som omfattas av en konkurrensklausul utan att känna till det och ingenjörer som inte omfattas av någon sådan. Även i OECD:s undersökning av konkurrensklausulers utbredning i Sverige fanns en stor andel som inte visste om de hade det eller inte. OECD gjorde analysen att det kan finnas ett mörkertal här där många arbetstagare har en konkurrensklausul utan att själva känna till det. Det är en analys som också kan appliceras på ingenjörerna som ingår i vår undersökning.

För att göra en prognos av hur många ingenjörer som har konkurrensklausul totalt på svensk arbetsmarknad behöver först två antaganden göras. För det första, antas Sveriges Ingenjörers medlemmar och svaren i denna enkät vara representativa för ingenjörs kåren i

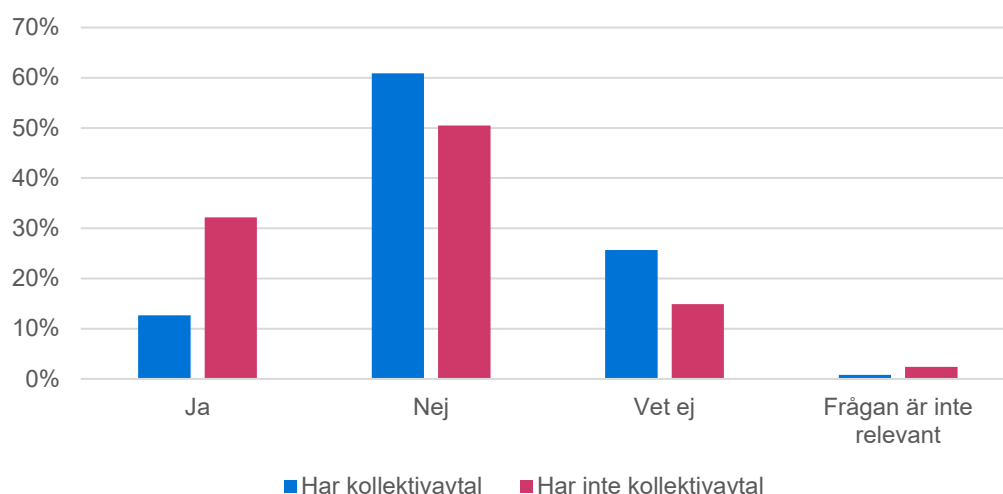
² [OECD \(2026\)](#)

stort. För det andra, antas förbundets andel av medlemsstocken i privat sektor, 85 procent, vara representativ för ingenjörer på svensk arbetsmarknad.

Enligt Statistiska Centralbyrån beräknas det finnas cirka 250 000 ingenjörer i yrkesverksam ålder på svensk arbetsmarknad³. 85 procent av dessa beräknas finnas i privat sektor. Alltså drygt 200 000 ingenjörer. Givet att 17 procent av respondenterna uppgav att de hade en konkurrensklausul tyder det på att cirka 35 000 ingenjörer har en sådan klausul i deras anställningsavtal. Utöver dessa finns det också andra yrkesgrupper med liknande klausuler som till exempel jurister, ekonomer, säljare och programmerare.

Förekomsten av konkurrensklausuler varierar inte bara mellan olika yrkesgrupper, utan även inom dem. Diagram 2 visar hur vanligt det är att ingenjörer har konkurrensklausul beroende på om arbetsgivaren har kollektivavtal eller inte. Resultaten visar att konkurrensklausuler är betydligt vanligare hos arbetsgivare utan kollektivavtal. Där uppgår nästan var tredje ingenjör att de omfattas av en sådan klausul, medan andelen är lägre på arbetsplatser med kollektivavtal.

Diagram 2. Har du en konkurrensklausul i din nuvarande anställning?



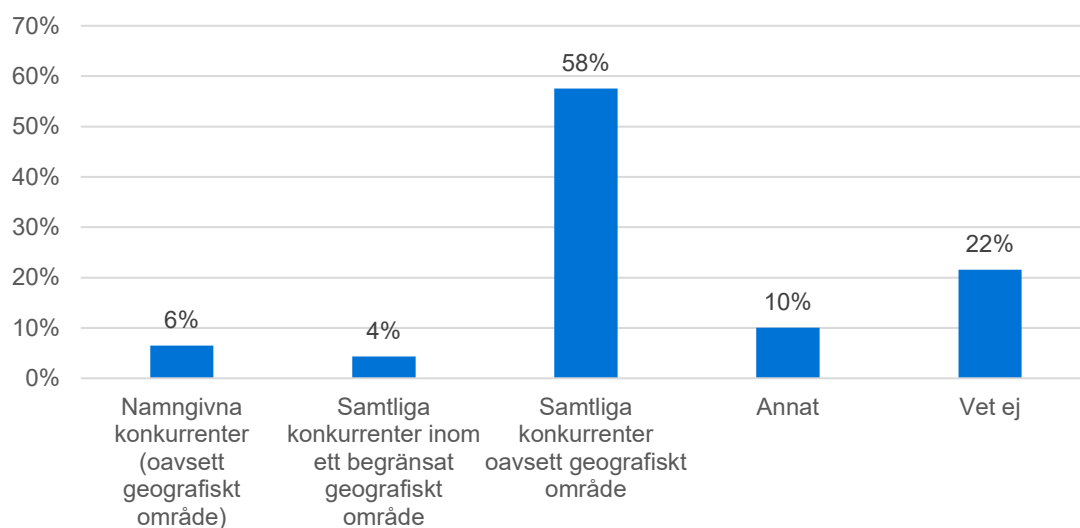
Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel (2026)

³ SCB (2025)

Hur ser klausulen ut?

I detta avsnitt utreder vi hur konkurrensklausulen vanligen utformas för ingenjörerna. Den inledande frågan består av hur en "konkurrent" definieras i klausulen. Diagram 3 visar att en klar majoritet, 58 procent, har en bred konkurrensklausul och är förbjudna att ta en anställning hos samtliga konkurrenter, oavsett geografiskt område, under klausulens giltighetsperiod.

Diagram 3. Vilka konkurrenter är du förbjuden att börja jobba hos enligt konkurrensklausulen?

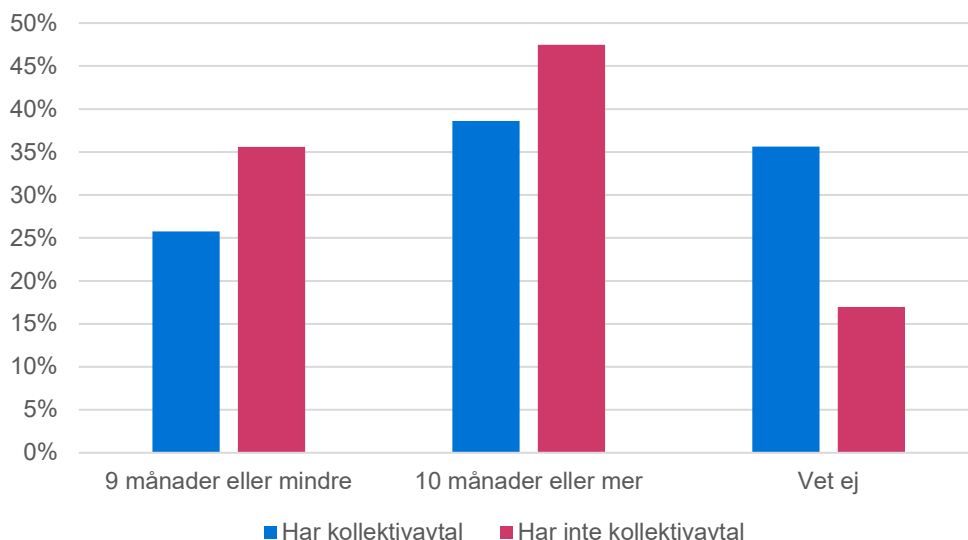


Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel (2026)

Bindningstiden

Bindningstidens längd är en central fråga. Diagram 4 visar att bara var fjärde ingenjör med konkurrensklausul hos en arbetsgivare med kollektivavtal har en klausul som gäller i högst nio månader.

Diagram 4. Hur lång tid efter anställningens upphörande (efter uppsägningstiden) gäller konkurrensklausulen?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel (2026)

Även om avtalet om användning av konkurrensklausuler mellan PTK och Svenskt Näringsliv är tänkt att vara normerande finns det inget som tyder på att det fått något större genomslag i praktiken. Enligt avtalet ska normal bindningstid vara högst nio månader efter avslutad anställning. Trots detta uppgav 39 procent av de ingenjörer som har konkurrensklausuler och är på en arbetsplats med kollektivavtal att deras bindningstid är tio månader eller längre. Bland ingenjörer utan kollektivavtal är andelen ännu högre. Där uppgav nästan varannan, 47 procent, att konkurrensklausulen gäller i tio månader eller mer.

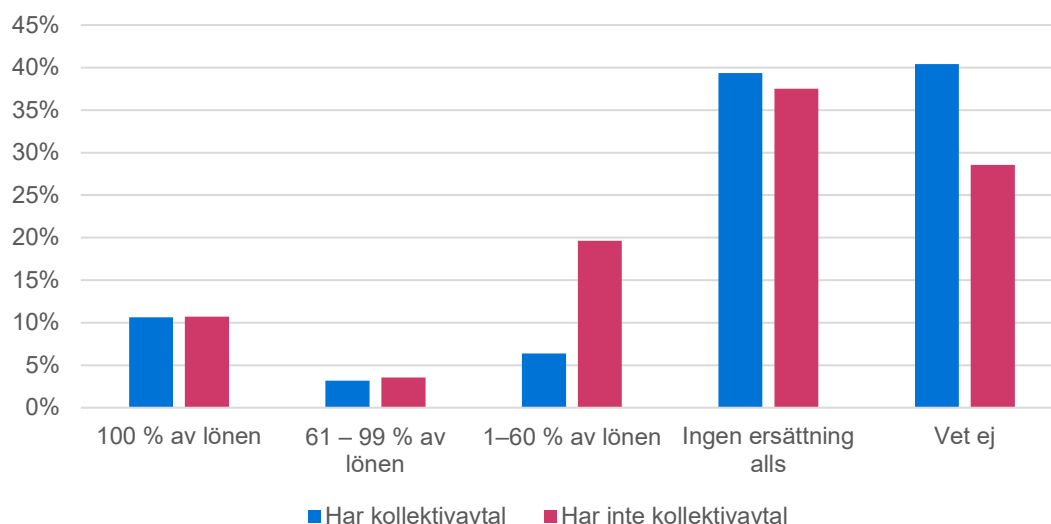
Även de djupintervjuer som genomförts pekar i samma riktning. En av de intervjuade ingenjörerna uppgav att konkurrensklausulen gällde i nio månader, medan tre av fyra hade konkurrensklausuler med en bindningstid på 12 månader.

Bland samtliga respondenter som uppgav att de har en konkurrensklausul svarade 29 procent att de inte vet hur länge klausulen gäller. Osäkerheten är större bland ingenjörer med kollektivavtal, där 36 procent uppgav att de inte känner till bindningstiden. Motsvarande andel bland ingenjörer utan kollektivavtal är 17 procent.

Kompensationen

En annan central del handlar om vilken kompensation arbetstagaren har rätt till under klausulens giltighetstid. Diagram 5 vittnar om att få kan räkna med någon större ersättning för den tid konkurrensklausulen gäller.

Diagram 5. Vilken kompensation har du rätt till från din arbetsgivare under perioden då klausulen gäller?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel (2026)

Avtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv anger att arbetsgivaren som huvudregel ska betala ersättning motsvarande 60 procent av arbetstagarens lön under konkurrensklausulens bindningstid. Trots detta uppger 39 procent av de ingenjörer som besvarat enkäten att de inte skulle få någon ersättning alls från sin arbetsgivare. Det är anmärkningsvärt att så många uppger att de omfattas av konkurrensklausuler utan rätt till ersättning under bindningstiden.

En möjlig förklaring är att avtalet anger att arbetsgivarens ersättningsskyldighet ska bedömas utifrån om det finns ett orsakssamband mellan konkurrensklausulen och den inkomstförlust arbetstagaren har under bindningstiden. Även om det är arbetsgivaren som ska visa att klausulen inte har haft en negativ inverkan på inkomsten, framstår det i praktiken ofta som oklart om någon ersättning alls ska betalas ut.

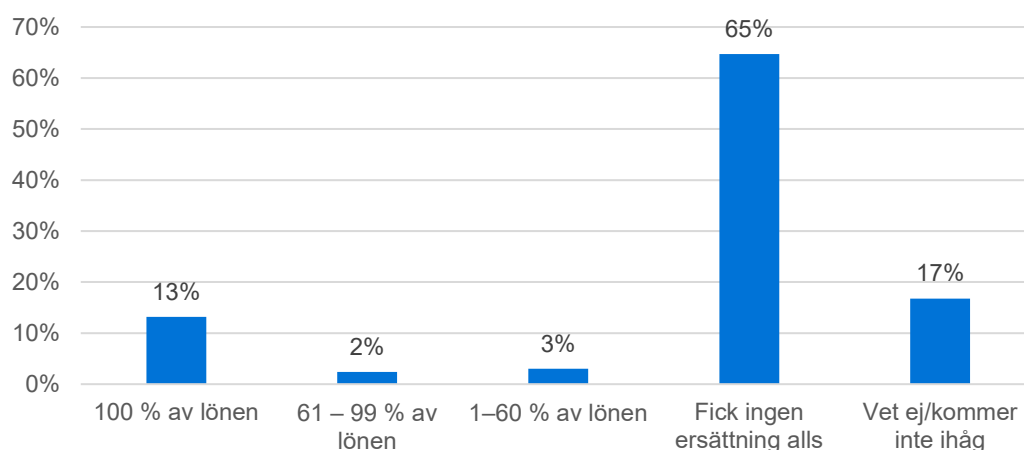
Det är dessutom anmärkningsvärt att 36 procent uppger att de inte vet vilken ersättning de har rätt till när klausulen träder i kraft.

Bilden från enkätsvaren bekräftades i uppföljande djupintervjuer. Två av fyra intervjuade ingenjörer med konkurrensklausul uppgav att de inte har någon rätt till ersättning från arbetsgivaren under klausulens giltighetsperiod.

Tidigare erfarenheter av konkurrensklausuler

Som komplement till ovan ställdes en fråga i enkäten om man haft en konkurrensklausul på tidigare jobb. 17 procent svarade Ja. För den gruppen ställdes sedan en följdfråga om vilken ersättning som arbetsgivaren då betalade ut under klausulens giltighetsperiod. Diagram 6 visar att en stor majoritet, 65 procent, inte fick någon ersättning alls från sin arbetsgivare under perioden då de var förhindrade att fullt ut nyttja sitt yrkeskunnande. Måhända beror detta på att avtalet anger att det vid bedömningen av arbetsgivarens ersättningsskyldighet ska beaktas om det finns ett orsakssamband mellan klausulen och den lägre inkomst arbetstagaren har under bindningstiden. Även om det är arbetsgivaren som ska visa att konkurrensklausulen inte har inverkat menligt på inkomsten under bindningstiden så framstår det många gånger som oklart om någon kompensation alls behöver utgå.

Diagram 6. Vad fick du för ersättning från din arbetsgivare efter att din anställning upphörde (under tiden då klausulen gällde)?

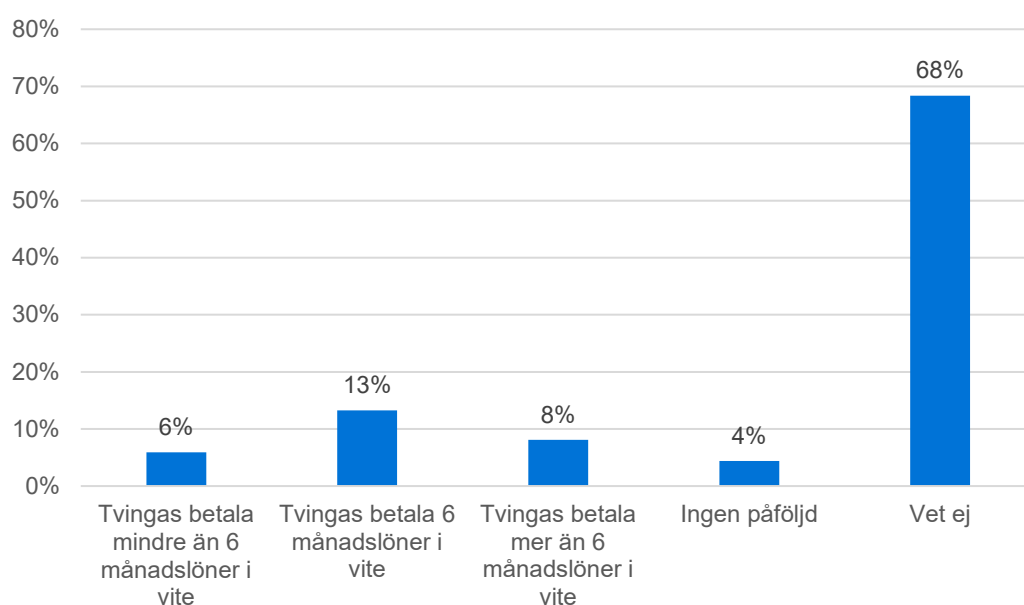


Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel (2026)

Påföljder vid brott mot konkurrensklausulen

En viktig sak att känna till för arbetstagaren är vilka påföljder det blir om man bryter mot konkurrensklausulen, det vill säga tar anställning hos en konkurrent under tiden då klausulen gäller. Enligt avtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv ska arbetstagaren i normalfallet betala ett vite motsvarande en halv årslön. Diagram 7 visar att en stor majoritet av de tillfrågade inte känner till vilka följder ett sådant avtalsbrott kan få. Endast 13 procent uppgav att de i så fall tvingas betala sex månadslöner i vite, vilket är den nivå som anges i avtalet.

Diagram 7. Vad händer om du bryter mot konkurrensklausulen?



Källa: Sveriges Ingenjörers medlemspanel (2026)

Slutsatser

OECD har visat att konkurrensklausuler blir allt vanligare på svensk arbetsmarknad. Denna rapport har kunnat konstatera att konkurrensklausuler är relativt vanliga bland ingenjörer. Att mer än var sjätte ingenjör i privat sektor omfattas innebär att uppskattningsvis cirka 35 000 ingenjörer på svensk arbetsmarknad berörs. Konkurrensklausuler framstår därmed som en relativt vanlig skrivning i anställningsavtal, men de medför tydliga konsekvenser för ingenjörernas rörlighet på arbetsmarknaden.

En central slutsats är att konkurrensklausuler gör det svårare för ingenjörer att byta jobb. Eftersom deras kompetens ofta efterfrågas hos företag som verkar inom samma område som den nuvarande arbetsgivaren, alltså hos konkurrenter, får klausulerna särskilt stor betydelse. I kombination med uppsägningstid kan det i många fall dröja upp till ett år innan en ingenjör kan tillträda en ny tjänst. Det riskerar att hämma både ingenjörens möjligheter att få ett nytt jobb och företagets kompetensförsörjning, samtidigt som det låser fast löneutvecklingen genom att försvåra de jobbyten som ofta är betydande för ingenjörers löneökningar.

Rapporten visar också att kunskapen om konkurrensklausuler är låg. Många vet inte om de omfattas, och en stor andel saknar kännedom om bindningstid, ersättning och påföljder. Det tyder på att klausuler ofta hanteras som standardvillkor utan att arbetstagaren riktigt förstår deras innebörd. I praktiken innebär det att individer kan vara bundna av långtgående begränsningar utan insikt om konsekvenserna.

Det finns också tydliga tecken på att det centrala avtalet mellan PTK och Svenskt Näringsliv inte efterlevs fullt ut. Avtalet anger att bindningstiden normalt inte bör överstiga nio månader och att ersättning ska utgå under perioden. Trots detta visar resultaten att många omfattas av längre klausuler och att en betydande andel inte får någon ersättning alls. Detta gäller även på arbetsplatser med kollektivavtal.

Skillnaderna mellan arbetsplatser med och utan kollektivavtal är ändå tydliga. Konkurrensklausuler är betydligt vanligare i företag utan kollektivavtal, vilket tyder på att kollektivavtal kan ha en återhållande effekt. Samtidigt visar resultaten att även kollektivavtalsbundna arbetsgivare i vissa fall avviker från avtalets intentioner.

Sammantaget visar rapporten att konkurrensklausuler kan få negativa effekter både för individen och för arbetsmarknaden. De minskar rörligheten, skapar osäkerhet och kan påverka ingenjörernas löneutveckling negativt. För att motverka detta behövs ökad tydlighet, bättre efterlevnad av befintliga regler och stärkt kunskap hos arbetstagare.

Tänk på detta som anställd:

- ✓ En konkurrensklausul ska inte införas slentrianmässigt i ett anställningsavtal. Den bör alltid föregås av en dialog om den är lämplig och skälig. Utgångspunkten är att konkurrensklausuler ska användas restriktivt och att du som arbetstagare i normalfallet ska kunna använda ditt yrkeskunnande fritt efter anställningens slut.
- ✓ Avtal du ingår är i regel bindande. Det innebär att du är skyldig att följa konkurrensklausulen enligt dess ordalydelse, även om du i efterhand uppfattar den som alltför långtgående. Att bryta mot klausulen kan bli kostsamt.
- ✓ Bindningstiden bör hållas så kort som möjligt och normalt inte överstiga nio månader.
- ✓ Det kan vara lämpligt att begränsa konkurrensklausulens omfattning till ett viss geografiskt område eller till vissa särskilt utpekade konkurrenter.
- ✓ Arbetsgivaren ska ersätta dig för att du är förhindrad att arbeta under klausulens bindningstid. Ersättningen ska inte understiga 60 procent av din förutvarande månadsinkomst.
- ✓ Om du erbjuds en anställning med konkurrensklausul, kontakta Sveriges Ingenjörers rådgivning för att få råd innan du skriver under.
- ✓ Om du ska avsluta en anställning som omfattas av en konkurrensklausul för att ta annan anställning eller starta egen verksamhet: kontakta Sveriges Ingenjörers rådgivning för att säkerställa att du inte bryter mot din konkurrensklausul.
- ✓ Acceptera aldrig avtalsvillkor som du inte själv förstår innebörden av.

