

BILAG

UDENLANDSKE ERFARINGER MED **ANSÆTTELSESKLAUSULER**



Bilagsoversigt for Rapport om udenlandske erfaringer med ansættelsesklausuler

Opfølgning på Aftale om en vækstpakke fra juni 2014

<i>Bilag 1: Litteraturliste.....</i>	<i>2</i>
<i>Bilag 2: Spørgeskemaer fra Epinions interviewundersøgelse</i>	<i>6</i>
Spørgeskema af den 10/4-2015	6
<i>Bilag 3: Brev fra Beskæftigelsesministeriet til de adspurgte virksomheder</i>	<i>12</i>
<i>Bilag 4: Overblik over Brancher, som inddraget i undersøgelsen</i>	<i>13</i>
<i>Bilag 5: Metodenotat: Undersøgelse af ansættelseskontrakter i Danmark</i>	<i>14</i>

Bilag 1: Litteraturliste

ADVODAN (april 2013), Klausuler forsvinder fra ansættelseskontrakterne, Nyhed om undersøgelse gennemført af Epinion. [Link](#).

Aftale om en vækstpakke 2014. [Link](#).

Alexander & Alexander, Inc. v. Danahy. 21 Mass. App. Ct. 488, November 8, 1985 - January 23, 1986. [Link](#).

All Stainless, Inc. v. Colby, 364 Mass. P.778 (1974). [Link](#).

Almeida, P. & Kogut, B. (1999): Localization of knowledge and the mobility of engineers in regional networks, Management Science, Vol. 45, No. 7, s. 905-917.

An act adopting the Federal Uniform Trade Secrets Act, Bill H.1408 [Link](#).

Banks v. Unisys Corporation (Fed. Cir. 2000).

Bekendtgørelse af konkurrenceloven (konkurrenceloven), LBK nr. 869 af 8. juli 2015 [Link](#).

Bekendtgørelse af lov om aftaler og andre retshandler på formuerettens område (aftaleloven), LBK nr. 781 af 26. august 1996 med senere ændringer ved lov nr. 1376 af 28. december 2011 og lov nr. 1565 af 15. december 2015. [Link](#).

Bekendtgørelse af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), LBK nr. 240 af 17. marts 2010. [Link](#).

Bekendtgørelse af lov om arbejdstageres opfindelser (opfinderloven), LBK nr. 104 af 24. januar 2012. [Link](#).

Bekendtgørelse af lov om markedsføring (markedsføringsloven), LBK nr. 1216 af 25. september 2013 med senere ændringer ved lov nr. 1460 af 17. december 2013. [Link](#).

Bekendtgørelse af lov om opfindelser ved offentlige forskningsinstitutioner (forskerpatentloven), LBK nr. 210 af 17. marts 2009. [Link](#).

Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven), LBK nr. 81 af 3. februar 2009 med senere ændringer ved lov nr. 47 af 12. juni 2013 og lov nr. 52 af 27. januar 2015. [Link](#).

Beskæftigelsesministeriet (april 2007), Rapport fra Udvalget om brugen af hemmelige klausuler mv., der begrænser lønmodtagermobiliteten på arbejdsmarkedet. [Link](#).

Beskæftigelsesministeriet (september 2004), Redegørelse fra Udvalget om konkurrence- og kundeklausuler. [Link](#).

Beskæftigelsesministeriet, (maj 2010), Rapport om jobklausulloven. [Link](#).

California constitution, Business and Professions Code, Division 7, part 2, chapter 1, Section 16600-16607. [Link](#).

California Labor Code, Division 3, Chapter 2, Section 2870-2872. [Link](#).

California [Link](#). Trade Secret Law [Link](#).

Civil Code, Section 3426.1 [Link](#).

Court of Appeal, Fourth District, Division 3, California. VL SYSTEMS, INC., Plaintiff & Respondent, v. UNISEN, INC., Defendant and Appellant., No. G037334, Decided: June 25, 2007. [Link](#).

Craig Boulanger vs. Dunkin' Donuts Incorporated. 442 Mass. 635, May 4, 2004 - October 1, 2004. [Link](#).

Dahl, M. S., & Stamhus, J. (2013): Økonomiske effekter af konkurrenceklausuler, Institut for Økonomi og Ledelse, Aalborg Universitet.

Fallick, Fleischman & Rebitzer (2006): Job-Hopping in Silicon Valley: Some Evidence concerning the Microfoundations of a High-Technology Cluster, The Review of Economics and Statistics, Vol. 88, No. 3, s. 472-481.

Garmaise, Mark J. (2011): Ties that Truly Bind: Noncompetition Agreements, Executive Compensation, & Firm Investment, The Journal of Law, Economics, & Organization, Vol. 27, No. 2, s. 376-425.

Gilson, R. J. (1999): The Legal Infrastructure of High Technology Industrial Districts: Silicon Valley, Route 128, & Covenants Not to Compete, New York University Law Review, Vol. 74, No. 3, s. 575-629.

Højesterets dom af 16. april 2004, sag 257/1999, U.2004.1802H.

Kongelig resolution af 28. juni 2015. [Link](#).

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen, sagsnr. 13/13057. [Link](#).

Konkurrenslag, SFS 2008:579 af 30. juni 2008 sidst ændret 15. oktober 2014. [Link](#).

Lag om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, SFS 1915:218 af 11. juni 1995 sidst ændret 10. december 2009. [Link](#).

Lag om rätten till arbetstagares uppfinningar, SFS 1949:345 af 18. juni 1949 sidst ændret 16. juli 2009. [Link](#).

Lag om skydd för företagshemligheter, SFS 1990:409 af 31. maj 1990 sidst ændret 16. juli 2009. [Link](#).

Levin, R.C., A. K. Klevorick, R.R. Nielsen, & S. G. Winter (1987), Appropriating the returns from Industrial Research and Development, Brookings Papers on Economic Activity 3, s. 783-831.

Lov om ansættelsesklausuler, lov nr. 1565 af 15. december 2015. [Link](#).

Lov om arbejdsmarkedstjenkester (arbejdsmarkedssloven), LOV-2004-12-10-76 af 1. juli 2005 sidst ændret ved LOV-2013-06-14-33. [Link](#).

Lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern mv. (arbejdsmiljøloven), LOV-2005-06-17-62 af 17. juni 2005 sidst ændret ved LOV-2014-06-20-26 af 1. juli 2014. [Link](#).

Lov om arbejdsgivers brug af jobklausuler (jobklausuloven), LBK nr. 460 af 17. juni 2008. [Link](#).

Lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer (avtaleloven), LOV-1918-05-31-4 sidst ændret ved LOV-2014-02-28-2 af 1. november 2014. [Link](#).

Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold (aktieoptionsloven) LBK nr. 309 af . maj 2004. [Link](#).

Lov om handelsagenter og handelsreisende (agenturloven), LOV-1992-06-19-56 af 1. januar 1993 sidst ændret ved 2005-06-17-62 af 1. januar 2006. [Link](#).

Lov om konkurranse mellom foretak og kontroll med foretakssammenslutninger (konkurranseloven), LOV-2004-03-05-12 af 1. maj 2004 sidst ændret ved LOV-2013-06-14-35 af 1. januar 2014 . [Link](#).

Lov om kontroll med markedsføring og avtalevilkår mv. (markedsføringsloven), LOV-2009-01-09-2 af 1. juni 2009 sidst ændret ved LOV-2014-06-20-27. [Link](#).

Lov om medarbejderinvesteringsselskaber, LBK nr. 1284 af 9. december 2014. [Link](#).

Lov om retten til oppfinnelser som er gjort av arbeidstakere (arbeidstakeroppfinnelsesloven), LOV-1970-04-17-21 af 1. september 1970 sidst ændret LOV-2005-06-17-90 af 1. januar 2008. [Link](#).

Lov om vikarers retsstilling ved udsendelse fra et vikarbureau (vikarloven), LBK nr. 1369 af 16. december 2014. [Link](#).

Lovforslag L 196, Forslag til lov om ansættelsesklausuler. [Link](#).

Lovforslag L 25, Forslag til lov om ansættelsesklausuler. [Link](#).

Massachusetts Laws. [Link](#).

Marine Contractors Co., vs. Thomas F. Hurley., 365 Mass. 280, February 8, 1974 - May 8, 1974. [Link](#).

Marx, M. & Flemming, L. (2012), Non-compete Agreements: Barriers to Entry ... and Exit? Innovation Policy & the Economy, Vol 12, No 1.

Marx, Singh & Fleming (2015): Regional Disadvantage? Non-competes and Brain Drain, Oesearch Policy, Vol. 44, No. 2, s. 394–404.

Marx, Strumsky & Fleming (2009): Mobility, Skills & the Michigan Non-Compete Experiment, Management Science, Vol. 55, No. 6, s. 875-889.

McElmurry v. Arkansas Power & Light Co., 1581 (Fed. Cir. 1993). [Link](#).

Non-Hire Agreements as Antitrust Violations, as appeared in New York Law. [Link](#).

Novelty Bias Binding Co. v. Shervin, 342 Mass. 714, p. 716 (1961). [Link](#).

Produktivitetskommissionen (2014), Analyserapport 2: Konkurrence, internationalisering og regulering.

Prop. 85 L (2014-2015), Endringer i arbejdsmiljøloven og avtaleloven (konkurrensebegrensende avtaler i arbejdsforhold). [Link](#).

Saxenian, A. (1994): Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128, Cambridge: Harvard University Press.

Standard Parts Co. v. Peck, 264 U.S. 52 (1924); Houghton v. United States, 23 F.2d 386, 389-390 (4th Cir. 1928), cert. denied, 277 U.S. 592 (1928).

Starr, Bishara & Prescott (2015): Noncompetes in the U.S. Labor Force, Arbejdspapir.

Stuart, T., & Sorenson, O. (2003): Liquidity events and the geographical distribution of entrepreneurial activity, Administrative Science Quarterly, Vol. 48, No. 2, s. 175-201.

Sø- og Handelrettens dom af 28. juli 2006, sag H-66-05.

Trade Secret Laws: Massachusetts. [Link](#).

Trade Secret Policy [Link](#).

Trade Secrets Protection in the U.S. [Link](#).

Bilag 2: Spørgeskemaer fra Epinions interviewundersøgelse

Undersøgelsen er foretaget med henblik på at kortlægge udbredelsen af ansættelsesklausuler i Danmark med udgangspunkt i 14 brancher udvalgt af arbejdsgruppen, som er ansvarlig for undersøgelsen. Der er gennemført 1.200 telefoninterviews med udvalgte virksomheder inden for 14 identificerede brancher, jf. bilag 4.

Interviewene er gennemført med den HR-ansvarlige på den pågældende virksomhed for at opnå et retvisende billede af brugen og udbredelsen af ansættelsesklausuler. Interviewene er foretaget af et fast team, som forud for undersøgelsen er blevet instrueret i undersøgelsens formål og baggrund.

Arbejdsgruppen har udarbejdet et brev, som giver baggrundsviden om undersøgelsen og dens formål. Brevet er blevet sendt til de deltagende virksomheder i forbindelse med gennemførelsen af telefoninterviewene.

Efter endt dataindsamling er der opstået et behov for at gennemføre en opfølgende rundringning til en del af virksomhederne, der pga. et filterproblem ikke fik stillet de fire spørgsmål, som handler om brugen af kombinerede kunde- og konkurrenceklausuler.

Spørgeskema af den 10/4-2015

Indtroduktion – indledende spørgsmål

"Goddag mit navn er XX. Jeg ringer fra Epinion på vegne af Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med Erhvervs- og vækstministeriet, Finansministeriet og Økonomi- og Indenrigsministeriet. Jeg ringer, fordi de nævnte ministerier er i gang med at undersøge virksomheders brug af ansættelsesklausuler inden for udvalgte brancher. Jeg vil gerne have lov til at tale med den hos jer, som er ansvarlig for udarbejdelse af ansættelsesklausuler (fx HR afdelingen eller HR ansvarlige)."

[Når I er kommet frem til rette person]

"Goddag mit navn er XX. Jeg ringer fra Epinion på vegne af Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med Erhvervs- og vækstministeriet, Finansministeriet og Økonomi- og Indenrigsministeriet. Jeg ringer, fordi de nævnte ministerier er i gang med at undersøge virksomheders brug af ansættelsesklausuler inden for udvalgte brancher, og i den forbindelse vil vi gerne have lov til at stille jer nogle spørgsmål omkring jeres brug af ansættelsesklausuler. Besvarelsenerne vil blive behandlet anonymt og benyttes udelukkende til analytiske formål. Interviewet tager maks. 10 minutter."

[Hvis personen ønsker det, så send gerne brevet i en mail fra Beskæftigelsesministeriet] [Hvis vedkommende ikke har tid til interviewet nu, aftales et tidspunkt, hvor der kan ringe tilbage på].

Spørgsmål 1

1. Hvilken branche tilhører virksomheden?
 - a. Fremstilling af fødevarer
 - b. Fremstilling af drikkevarer
 - c. Fremstilling af beklædningsartikler

- d. Fremstilling af kemiske produkter
- e. Fremstilling af farmaceutiske råvarer og farmaceutiske præparater
- f. Fremstilling af motorer, vindmøller og pumper
- g. Telekommunikation
- h. Computerprogrammering, konsulentbistand vedrørende informationsteknologi og lignende aktiviteter
- i. Bank
- j. Forsikring
- k. Realkredit
- l. Juridisk bistand, bogføring og revision
- m. Hovedsæders virksomhed; virksomhedsrådgivning
- n. Arkitekt- og ingeniørvirksomhed; teknisk afprøvning og Analyse
- o. Andre:

Spørgsmål 2

Hvor mange ansatte har virksomheden ud over ejer og eventuel medhjælpende ægtefælle?

- 1. 0
- 2. 1 - 10
- 3. 11 - 50
- 4. 51 - 100
- 5. Mere end 100

Hvis der svares (1) afsluttes interviewet

Indtrodktion – ansættelsesklausuler

”Nu følger der en række spørgsmål, som handler om ansættelsesklausuler. Inden da vil jeg gerne præcisere for dig, hvad der forstås ved ansættelsesklausuler i undersøgelsen: Konkurrenceklausuler, hvor medarbejderen forpligter sig til over for sin arbejdsgiver ikke at drive konkurrerende virksomhed eller tage ansættelse i en sådan i klausulens løbetid. Kunde-klausuler, hvor medarbejderen forpligter sig til over for sin arbejdsgiver ikke at betjene arbejdsgiverens kunder eller evt. andre forretningsforbindelser i klausulens løbetid. Kombineret konkurrence- og kunde-klausuler, hvor medarbejderen forpligter sig til over for sin arbejdsgiver til at overholde både en konkurrenceklausul og en kunde-klausul.”

”De følgende spørgsmål handler om, hvordan jeres virksomhed anvender ansættelsesklausuler i gældende og nye ansættelsesforhold.”

Spørgsmål 3

Benytter virksomheden kunde-klausuler?

- 1. Ja
- 2. Nej
- 3. Ved ikke

Hvis der svares (2) eller (3) gåes der til spørgsmål 7

Spørgsmål 4

For hvilke medarbejdergrupper bruger I kundeklausuler?

1. Ledere
2. Specialister og højtuddannede
3. Øvrige funktionærer
4. Faglærte
5. Ufaglærte

Spørgsmål 5

Hvor stor en andel af jeres ansatte, vurderer du, er omfattet af en kundeklausul?

1. Under 2 pct.
2. 2-5 pct.
3. 5-10 pct.
4. 10-20 pct.
5. 20-30 pct.
6. 30-50 pct.
7. Mere end 50 pct.

Spørgsmål 6

Har I inden for det seneste år indgået aftale om en kundeklausul med en medarbejder?

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Spørgsmål 7

Benytter I konkurrenceklausuler?

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Hvis der svares (2) eller (3) gåes der til spørgsmål 11

Spørgsmål 8

For hvilke medarbejdergrupper bruger I konkurrenceklausuler?

1. Ledere
2. Specialister og højtuddannede
3. Øvrige funktionærer
4. Faglærte
5. Ufaglærte

Spørgsmål 9

Hvor stor en andel af jeres ansatte, vurderer du, er omfattet af en konkurrenceklausul?

1. Under 2 pct.
2. 2-5 pct.
3. 5-10 pct.
4. 10-20 pct.
5. 20-30 pct.
6. 30-50 pct.
7. Mere end 50 pct.

Spørgsmål 10

Har I inden for det seneste år indgået aftale om en konkurrenceklausul med en medarbejder?

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Spørgsmål 11A

Benytter I kombineret konkurrence- og kundeklausul?

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Hvis der svares (2) eller (3) gåes der til spørgsmål 11

Spørgsmål 12A

For hvilke medarbejdergrupper bruger I kombineret konkurrence- og kundeklausuler?

1. ledere
2. specialister og højtuddannede
3. funktionærer
4. faglærte
5. ufaglærte

Spørgsmål 13A

Hvor stor en andel af jeres ansatte vurderer du, er omfattet af en kombineret konkurrence- og kundeklausul?

1. Under 2 pct.
2. 2-5 pct.
3. 5-10 pct.
4. 10-20 pct.
5. 20-30 pct.
6. 30-50 pct.
7. Mere end 50 pct.

Spørgsmål 14A

Har I inden for det seneste år indgået aftale om en kombineret konkurrence- og kundeklausul med en medarbejder?

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

De næste spørgsmål omhandler brugen af andre kontraktmæssige redskaber til at fastholde medarbejdere.

Spørgsmål 11

Hvilke andre kontraktmæssige muligheder end kunde- og/eller konkurrenceklausuler bruger virksomheden?

1. Medarbejderaktier
2. Uddannelsesklausuler
3. Bonusordninger
4. Andet

De følgende spørgsmål handler om, hvordan I opfatter anvendelsen af ansættelsesklausuler blandt andre virksomheder i branchen. Dvs. at spørgsmålene omhandler ansættelsesklausuler, som potentielt nye medarbejdere måtte have i det ansættelsesforhold, de forlader, for at tage arbejde hos jer.

Spørgsmål 12

Har I inden for det seneste år oplevet, at en potentiel ny medarbejder var omfattet af en ansættelsesklausul, som I måtte tage hensyn til i forbindelse med ansættelse?

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Spørgsmål 13

Hvor hyppigt oplever I, at potentielle nye medarbejdere er omfattet af ansættelsesklausuler, som I må tage hensyn til?

1. Det sker ofte
2. Det sker indimellem
3. Det sker sjældent
4. Det sker aldrig
5. Ved ikke

Spørgsmål 14

Har I inden for det seneste år undladt at ansætte en potentiel ny medarbejder på grund af en ansættelsesklausul?

1. Ja
2. Nej

3. Ved ikke

Spørgsmål 15

Oplever I generelt en begrænsning ved rekruttering på grund af ansættelsesklausuler?

1. Ja
2. Nej
3. Ved ikke

Hvis der svares (2) eller (3) afsluttes interviewet

Spørgsmål 16

For hvilke medarbejdergrupper oplever I ved rekruttering, at der kan være begrænsninger på grund af ansættelsesklausuler?

1. Ledere
2. Specialister og højtuddannede
3. Øvrige funktionærer
4. Faglærte
5. Ufaglærte

Spørgsmål 17

Har de oplevede begrænsninger ved rekruttering overvejende været i forbindelse med:

1. Kundeklausuler
2. Konkurrenceklausuler
3. Både kundeklausuler og konkurrenceklausuler
4. Andre kontraktmæssige redskaber
5. Ved ikke

Bilag 3: Brev fra Beskæftigelsesministeriet til de adspurgte virksomheder

Brevet som Beskæftigelsesministeriet udsendte til de adspurgte HR-ansatte i de pågældende virksomheder. Brevet beskriver kort baggrunden for undersøgelsen samt hvordan den forventes udført, og hvornår den forventes offentliggjort. Derudover giver brevet den fornødne information, så den interviewede har mulighed for at forberede sig på interviewet.



Til rette vedkommende

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Undersøgelse af udbredelse af ansættelsesklausuler

Som opfølgning på regeringens aftale med et bredt flertal i Folketinget om en vækstpakke fra juni 2014, har Beskæftigelsesministeriet besluttet at gennemføre en undersøgelse af udbredelsen af ansættelsesklausuler på det danske arbejdsmarked.

April 2015

J.nr. 2015-1351

Undersøgelsen gennemføres af Beskæftigelsesministeriet i samarbejde med Finansministeriet, Erhvervs- og Vækstministeriet, Økonomi- og Indenrigsministeriet og Justitsministeriet.

Det forventes, at Beskæftigelsesministeriet med undersøgelsen kan afdække udbredelsen af konkurrence-, kunde- og kombinerede ansættelsesklausuler på det danske arbejdsmarked inden for udvalgte brancher.

Med udtrykket "ansættelsesklausuler" menes der i denne sammenhæng:

- *Konkurrenceklausuler*, hvor medarbejderen forpligter sig til over for sin arbejdsgiver ikke at drive konkurrerende virksomhed eller tage ansættelse i en sådan i klausulens løbetid.
- *Kundeklausuler*, hvor medarbejderen forpligter sig til over for sin arbejdsgiver ikke at betjene arbejdsgiverens kunder eller evt. andre forretningsforbindelser i klausulens løbetid.
- *Kombineret konkurrence- og kundeklausuler*, hvor medarbejderen forpligter sig til over for sin arbejdsgiver at overholde både en konkurrenceklausul og en kundeklausul.

Besvarelsene vil blive behandlet anonymt. Det er forventningen, at Beskæftigelsesministeriet vil offentliggøre resultatet af undersøgelsen i sommeren 2015 på hjemmesiden www.bm.dk.

Det vil på den baggrund blive påskønnet, hvis du kan afse tid til at svare på spørgsmålene i undersøgelsen. Det er forventningen, at det vil tage 10-12 minutter at besvare spørgsmålene.

På forhånd tak for hjælpen.

Venlig hilsen

Center for Arbejdsliv
Beskæftigelsesministeriet

Bilag 4: Overblik over Brancher, som inddraget i undersøgelsen

1. Fremstilling af fødevarer
2. Fremstilling af drikkevarer
3. Fremstilling af beklædningsartikler
4. Fremstilling af kemiske produkter
5. Fremstilling af farmaceutiske råvarer og farmaceutiske præparater
6. Fremstilling af motorer, vindmøller og pumper
7. Telekommunikation
8. Computerprogrammering, konsulentbistand vedrørende Informationsteknologi og lignende aktiviteter
9. Bank
10. Forsikring
11. Realkredit
12. Juridisk bistand, bogføring og revision
13. Hovedsæders virksomhed; virksomhedsrådgivning
14. Arkitekt- og ingeniørvirksomhed; teknisk afprøvning og analyse

**Undersøgelse af
ansættelseskontrakter i Danmark
blandt udvalgte virksomheder**

Metodenotat

**Beskæftigelses-
ministeriet**

12.05.2015

INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	BAGGRUND	2
2.	FORBEREDELSE	2
2.1	Opstartsmøde	2
2.2	Spørgeskema	3
2.3	Stikprøve og Kvoter	3
2.4	Pilottest	5
3.	GENNEMFØRELSE	5
3.1	Målgruppe	5
3.2	Dataindsamling	6
3.3	Statusudtræk	8
4.	VÆGTNING OG DATARENS	8
4.1	Datarens	8
4.2	Usikkerhedsintervaller	9
4.3	Vægtning	10
4.4	Repræsentivitet	10
5.	STATISTIK	11
5.1	Svarprocent	11
6.	UPLOAD DATA TIL DST OG STAR	13

1. BAGGRUND

Formålet med undersøgelsen har været at indsamle viden om udbredelsen af ansættelsesklausuler i Danmark med udgangspunkt i udvalgte brancher. Der er tale om brancher, hvor der har været en forventning om en vis brug af ansættelsesklausuler.

Brancherne er udvalgt af arbejdsgruppen bag undersøgelsen som består af repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet, Finansministeriet, Økonomi- og Indenrigsministeriet samt Erhvervs- og Vækstministeriet.

For at undersøge udbredelsen af ansættelsesklausuler er der gennemført 1.200 telefoninterview med udvalgte virksomheder indenfor for de 14 identificerede brancher. Et interview har i gennemsnittet taget lidt mere end 4 minutter at gennemføre.

Notatet her beskriver de overvejelser, der metodisk har ligget til grund for undersøgelsen. Undersøgelsen er gennemført i perioden 25. marts til den 27. april 2015.

Notatet er, ud over afsnittet her, delt op i 5 afsnit, der i grove træk følger projektets faser:

1. Forberedelse
2. Gennemførelse
3. Vægtning og evt. datarens
4. Statistik
5. Upload til DST og STAR

2. FORBEREDELSE

2.1 OPSTARTSMØDE

Der blev afholdt et opstartsmøde den 25. marts hos Beskæftigelsesministeriet og i forbindelse med opstartsmødet blev selve spørgeskemaet gennemgået og diskuteret og det samme gjorde sig gældende med valg af brancher, valg af screeningskriterium i form af antal ansatte, udformning af brev til medvirkende virksomheder og udformning af sample.

2.2 SPØRGESKEMA

Epinion kommenterede efter opstartsmødet på spørgeskemaet og efterfølgende er skemaet blevet sat op i Epinions CATI-system. Arbejdsgruppen har efterfølgende haft opsætningen til gennemsyn og test.

Epinions kommentering og kvalitetskontrol af spørgeskemaet har først og fremmest haft til opgave at sikre:

- At spørgeteknikken er på plads med henblik på at sikre valide svar. Vi sikrer, at formuleringer af spørgsmål og svar er forståelige for deltagerne, at svarkategorier er "ligevægtige", at spørgsmål ikke er ledende, og at instrukser til interviewerne er grundige og tydelige.
- Dels skal sikres, at spørgsmålsformuleringer, skalaer osv. er nyttige med henblik på den efterfølgende analyse. Dels skal sikres, at rækkefølgen i skemaet er hensigtsmæssig.
- At det fremgår klart, at besvarelsesne behandles anonymt.

2.3 STIKPRØVE OG KVOTER

På opstartsmødet blev det besluttet at virksomheder der skulle deltage i undersøgelsen havde minimum 1 ansat. Hvis de kun havde præcis 1 ansat måtte denne ikke være ejeren eller medhjælpende ægtefælle. Ud fra dette kriterie udgjorde det totale antal af mulige deltagende virksomheder herefter 20.020 virksomheder indefor de 14 valgt brancher.

Herudover blev det på opstartsmødet besluttet at arbejde videre med en stratificeret stikprøve udvælgelse ud fra en teoretisk forventning om, at udbredelsen af ansættelsesklausuler varierer mellem brancher. Det har derfor været et mål, at der i alle brancher er et tilstrækkeligt antal til at kunne sige noget om udbredelsen. Ydermere blev det diskuteret om der også skulle stratificeres på baggrund af virksomhedsstørrelse, men på grund af de 14 valgte brancher blev dette fravalgt. Den valgte model er, efter Epinions vurdering, den mest velegnede til at sikre en undersøgelse med høj repræsentativitet og validitet.

Selve stikprøven er konstrueret ved hjælp af de 14 brancher arbejdsgruppen har fremsendt (se boksen nedenfor), som er udtrukket fra KOB-databasen (Købmandsstandens Oplysningsbureau / Experians database, som bygger på CVR-registret og rummer alle momsregistrerede virksomheder i Danmark).

C Fremstillingsvirksomhed

Herunder kun inden for:

- 10 Fremstilling af fødevarer; 11 Fremstilling af drikkevarer; 14 Fremstilling af beklædningsartikler
- 20 Fremstilling af kemiske produkter; 21 Fremstilling af farmaceutiske råvarer og farmaceutiske præparater
- 28 Fremstilling af motorer, vindmøller og pumper

J Information og kommunikation

Herunder kun inden for:

- 61 Telekommunikation;
- 62 Computerprogrammering, konsulentbistand vedrørende informationsteknologi og lignende aktiviteter

K Pengeinstitut- og finansvirksomhed mv

Herunder kun inden for:

- 64.1 Bank; 65.1 Forsikring; 64.92.10 Realkredit

M Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser

Herunder kun inden for:

- 69 Juridisk bistand, bogføring og revision; 70 Hovedsæders virksomhed; virksomhedsrådgivning
- 71 Arkitekt- og ingeniørvirksomhed; teknisk afprøvning og Analyse

Ydermere er udtrækket konstrueret så vi ikke har filialer med i udtrækket. Det sikrer, at vi ikke kommer til at ringe til en kædefilial, hvor alle relevante beslutninger håndteres af et hovedkontor.

I kraft af at stikprøven er udtrukket med henblik på, at sikre repræsentativitet i alle brancher, så er der trukket relativt flere fra små brancher end fra store brancher. Dette betyder, at vi for at få et retvisende billede af den samlede udbredelse af klausulerne vejer data på plads efterfølgende. Se mere om dette i afsnittet om vægtning.

For at sikre en fornuftig gennemringning af alle virksomheder er der trukket en mindre stikprøve bestående af i alt 5.665. Dette sikrer, at interviewererne ringer tilbage til den samme virksomhed flere gange for at få fat i den relevante person. På denne måde sikres det at alle virksomheder har lige stor sandsynlighed for at deltage i undersøgelsen uanset at de i første omgang var optaget af andre gøremål.

Udtrækket baserer sig på KOB-databasen og det skal i den henseende bemærkes, at der kun er tale om virksomhedernes egne indberetninger. Disse indberetninger kan være fejlbehæftede. Dette kan særligt være et problem for oplysninger, som kan variere. Det gælder for eksempel antal ansatte, mens det er et mindre problem med mere stabile oplysninger, som for eksempel branche og etableringsår.

2.4 PILOTTEST

Forud for undersøgelsen er der gennemført en pilottest med 10 interview. Pilottesten har til formål at sikre, at spørgeskemaet fungerer rent formuleringsmæssigt og i relation til de opstillede svarkategorier.

Prøveinterviewene er gennemført af to udvalgt interviewer, som undervejs i prøveinterviewet har instrueret pilotrespondenterne i at bedømme forståeligheden af spørgsmålene og de anvendte begreber.

Pilottestinterviewene gav ikke anledning til justeringer af spørgeskemaet eller målgruppe.

3. GENNEMFØRELSE

3.1 MÅLGRUPPE

Målgruppen for undersøgelsen er virksomheder med minimum 1 ansat. Hvis virksomheden kun har en ansat må denne ikke være ejeren eller en medhjælpende ægtefælle.

I selve virksomheden er interviewet gennemført med den HR-ansvarlige. Dette er gjort for at få et retvisende billede af situationen på et forholdsvist kompleks område. På den måde er der også skabt en entydighed i besvarelsen af undersøgelsens spørgsmål, således at problemområdet er blevet belyst fra samme synsvinkel og med personer der er vant til at beskæftige sig med genstandsfeltet – at ansætte medarbejdere.

3.2 DATAINDSAMLING

Dataindsamlingen er gennemført fra 10. april til den 24. april. Der er gennemført 1.200 interview og et interviewet har i gennemsnittet tager 4 minutter og 5 sekunder.

Interviewene er gennemført i dagtimer af Epinions "daginterviewere", som er de mest erfarne blandt Epinions stab af cirka 200 uddannede interviewere. Der har været et fast team af interviewere på opgaven som forud for undersøgelsens igangsættelse er blevet grundigt instrueret i undersøgelsens formål og baggrund.

Arbejdsgruppen har desuden udarbejdet et brev som er blevet sendt elektronisk til de deltagende virksomheder og interviewpersoner. I brevet uddybes undersøgelsens formål og omdrejningspunkt yderligere.

Efter endt dataindsamling er der blevet konstateret en fejl i skemaet, der har medført at en del af de deltagende virksomheder ikke har fået stillet 4 spørgsmål. Det drejer sig om nedenstående spørgsmål.

[Q11A – CATEGORICAL – single – Must answer]

Benytter I kombineret konkurrence- og kundeklausul?

- ☐ (_1) Ja
- ☐ (_2) Nej
- ☐ (_3) Ved ikke

HVIS Q11A = 1

[Q12A_ – CATEGORICAL – multiple – Must answer]

For hvilke medarbejdergrupper bruger I kombineret konkurrence- og kundeklausuler?

- ☐ (_1) ledere
- ☐ (_2) specialister og højtuddannede
- ☐ (_3) funktionærer
- ☐ (_4) faglærte
- ☐ (_5) ufaglærte

HVIS Q11A = 1

[Q13A – CATEGORICAL – single – Must answer]

Hvor stor en andel af jeres ansatte vurderer du, er omfattet af en kombineret konkurrence- og kundeklausul?

- ☐ (_1) Under 2 pct.

- o (_2) 2-5 pct.
- o (_3) 5-10 pct.
- o (_4) 10-20 pct.
- o (_5) 20-30 pct.
- o (_6) 30-50 pct.
- o (_7) Mere end 50 pct.

HVIS Q11A = 1

[Q14A – CATEGORICAL – single – Must answer]

Har I inden for det seneste år indgået aftale om en kombineret konkurrence- og kundeklausul med en medarbejder?

- o (_1) Ja
- o (_2) Nej
- o (_3) Ved ikke

I alt 936 har ikke fået stillet de 4 spørgsmål omkring brugen af kombinerede kunde- og konkurrenceklausuler. Disse virksomheder er karakteriseret ved at de har svaret ”nej” eller ”ved ikke” til, at de benytter konkurrenceklausuler i følgende spørgsmål.

[Q7 – CATEGORICAL – single – Must answer]

Benytter I konkurrenceklausuler?

- o (_1) Ja
- o (_2) Nej
- o (_3) Ved ikke

Epinion har derfor efterfølgende ringet alle 936 virksomheder op med henblik på at stille den HR-ansvarlige de 4 manglende spørgsmål.

Der er opnået kontakt med samtlige 936 virksomheder, men det har ikke været muligt at komme til at tale med den HR-ansvarlige i alle tilfælde. Det er lykkedes at få svar fra i alt 478 af de 936 virksomheder, der manglede svar.

Der er ikke tegn på nogen selektionsbias blandt de 478 virksomheder på følgende karakteristika:

- Brug af kundeklausuler
- Branche
- Virksomhedsstørrelse
- Region

Dette sikrer at opdragsgiver med sikkerhed kan udtale sig om udbredelsen af kombinerede klausuler på tværs af de 14 brancher.

Fejlen medfører dog en ulempe når data skal analyseres og i øvrigt skal efterbehandles. Epinion har i det medsendte tabelmateriale gennemregnet og sikret at tabellerne er retvisende i forhold til alle 1200 deltagende virksomheder.

I praksis gøres dette ved, at de 478 deltagende virksomheder via en simulering bliver vægtet med en faktor på 1,88, således at de i princippet udgør de 936 virksomheder der skulle have svaret på de fire spørgsmål. Dette er metodisk fuldt forsvarligt.

Derfor skal opdragsgiver huske at foretage en tilsvarende opregning når de arbejder med de fire specifikke spørgsmål om kombinerede klausuler.

3.3 STATUSUDTRÆK

Der er uploadet et statusudtræk på data den 15. april 2015 til DST og STAR. Dette er gjort for at imødekomme arbejdsgruppens ønske om at se data igennem og begynde på et analysedesign.

Dataudtrækket er leveret, efter aftale, i uvejet format og uden åbne svarkategorier.

4. VÆGTNING OG DATARENS

4.1 DATARENS

Efter end dataindsamling er datafilen blevet gennemgået med henblik på en udrensning af respondenter/virksomheder med åbenlyst afvigende eller ekstreme svar. På den måde er det sikret, at de data der videregives udelukkende indeholder valide besvarelser.

På grund af anonymitetshensyn er data desuden rensat for åbne besvarelser. Epinion har stået for oprensningen af "andet" kategorien i spørgsmålet om branchekategori. Mens arbejdsgruppen selv har stået for omkodningen af spørgsmålet om andre kontraktmæssige muligheder end kunde- og/eller konkurrenceklausuler? I den forbindelse er der tilføjet fire nye kategorier til data. Ud over en kategori, som hedder 'Intet' er det følgende kategorier:

5. Kompetenceudvikling

6. Tavshedsklausuler
7. Forlængede opsigelsesvarsler

4.2 USIKKERHEDSINTERVALLER

Der er en naturlig statistisk usikkerhed forbundet med anvendelsen af stikprøver (et udsnit af en større gruppe), som denne undersøgelse baserer sig på.

Den statistiske usikkerhed er påvirket af stikprøvens størrelse og spredningen på svarene. Desto større stikprøven er, desto mindre udsving vil der være i sandsynligheden og jo mindre stikprøven er, desto større udsving. Kort fortalt er der altså større statistisk usikkerhed om et tal, når der er færre der har besvaret spørgsmålet. Ligeledes er der også større statistisk sikkerhed om et tal, hvor 90 % har angivet et svar i en kategori end hvis svarene fordeler sig mere jævnt.

Den statistiske usikkerhed kan angives med et konfidensinterval. Denne beregnes efter følgende formel¹.

$$\hat{\pi} \pm z(se), \text{ hvor } se = \sqrt{\frac{\hat{\pi}(1 - \hat{\pi})}{n}}$$

$\hat{\pi}$ er den estimerede andel i populationen baseret på stikprøven, mens z er z -scoren for det valgte konfidensniveau – typisk arbejdes der med et 95 % konfidensniveau, hvor den tilhørende z -score er 1,96. SE er standardfejlen og denne afhænger af spredningen på svarene og antallet af svar n . Der er også mulighed for at finde hjælp til fortolkningen af statistisk usikkerhed på hjemmesiden her: <http://www.en-undersogelse-viser.dk/beregn-usikkerhed/>

¹ Agresti, Alan & Finley, Barbara Finlay. 2009. Statistical Methods for the Social Sciences.

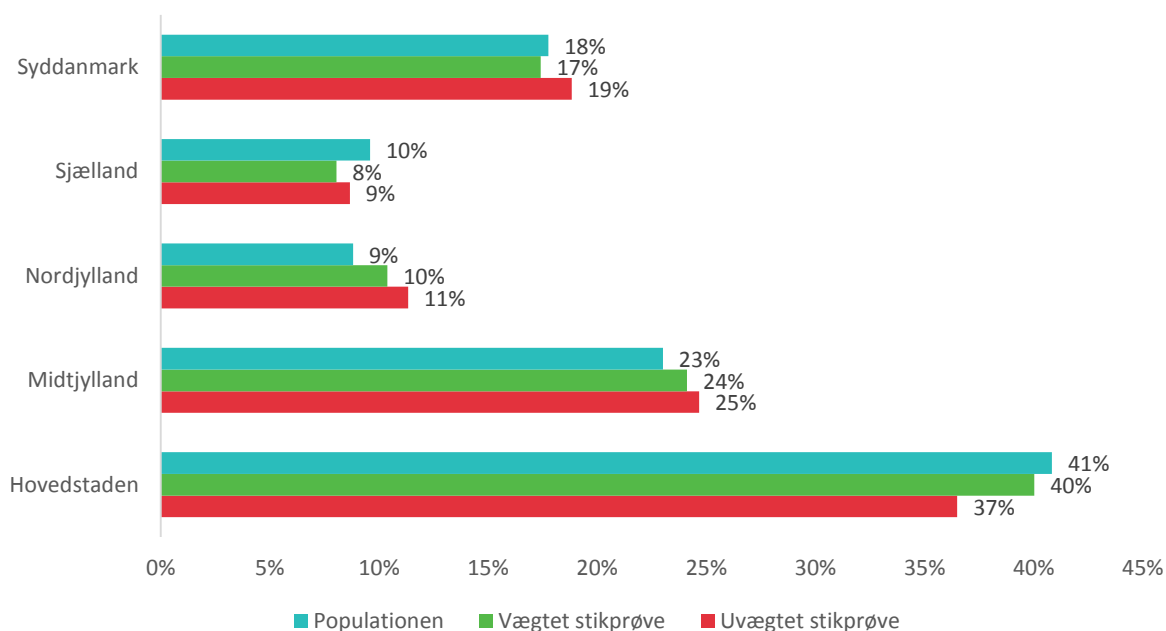
4.3 VÆGTNING

Stikprøven er udtrukket disproportionalt. Det betyder, at mindre brancher er overrepræsenteret i forhold til det faktiske antal. Dette er gjort for at opnå et større antal virksomheder for små branchegrupper. For at kunne arbejde med besvarelsene på tværs af branchegrupper, så er det nødvendigt at veje data. Dette gør, at virksomheder i overrepræsenterede branchegrupper vejes ned så branchegruppe kommer til at fylde mindre. Den vægtede fordeling mellem brancherne kommer på denne måde til at stemme overens med fordelingen blandt alle virksomheder, der har minimum 1 ansat og er i en af de 14 udvalgte brancher.

4.4 REPRÆSENTIVITET

Nedenfor er fordelingen i stikprøven beskrevet nærmere i forhold til fordelingen i blandt alle virksomhederne, som undersøgelsen er baseret på. Der er ikke den store forskel på den vægtede stikprøve og populationen. Den største forskel er for Nordjylland, hvor der er 1,6 %-point flere virksomheder i stikprøven end i blandt alle virksomheder. Dette viser, at den tilfældige udtrækning af virksomheder har fungeret og at der ikke er nogen selektionsbias.

Figur 1: Repræsentativitetstjek – Regionsfordeling.



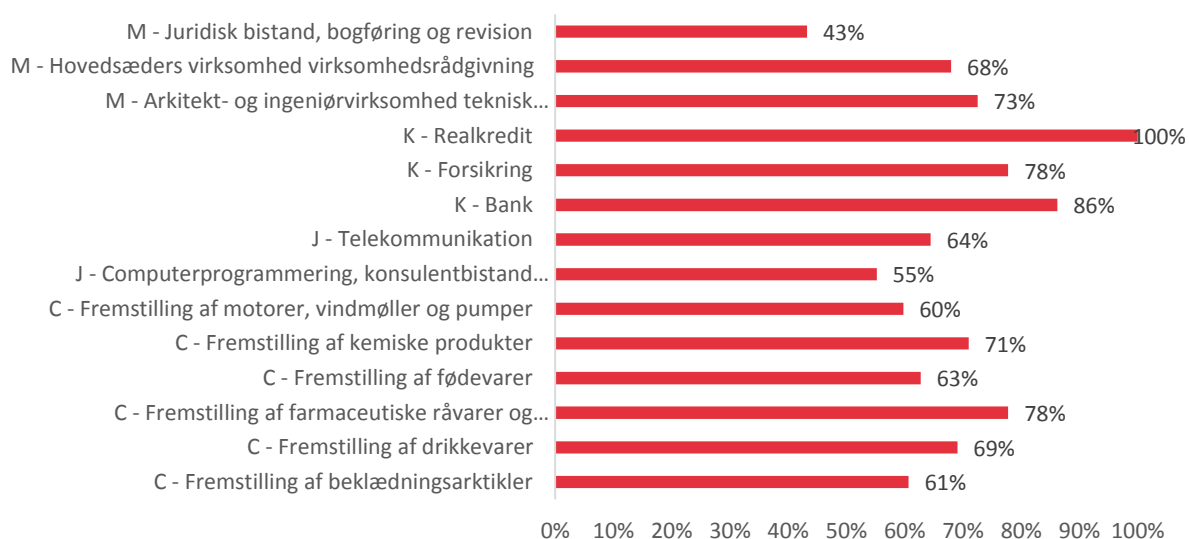
5. STATISTIK

5.1 SVARPROCENT

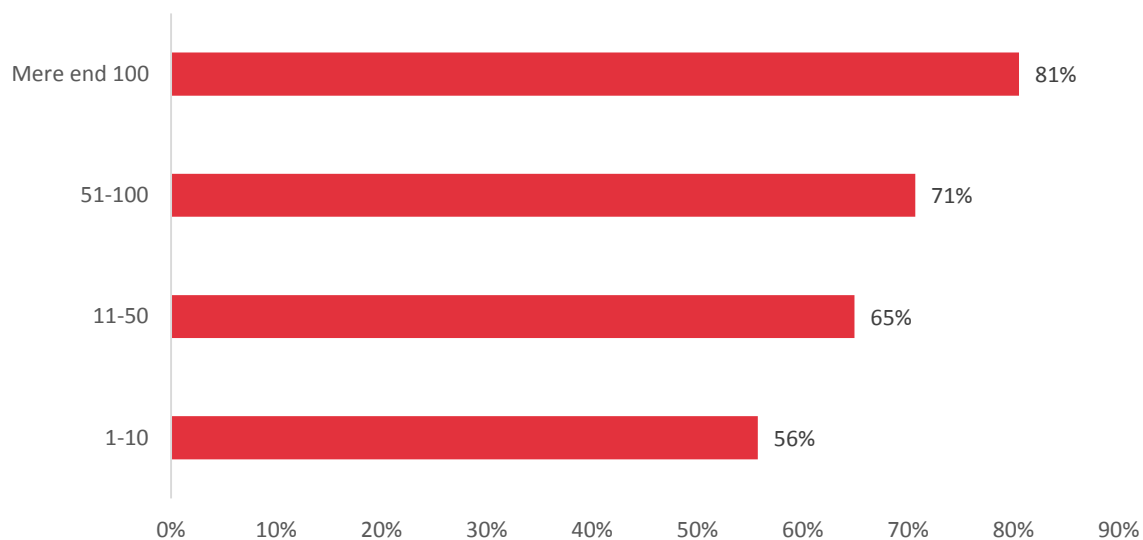
Direkte telefoniske interview giver for denne type undersøgelser normalt en svarprocent på mellem 40-55 % - afhængig af feltperiodens længde.

I relation til undersøgelsen her ligger svarprocenten for den samlede undersøgelse på 62 %. Svarprocenterne er opgjort som antallet af deltagende i forhold til antallet nægttere og deltagere. I tabellen nedenfor fremgår svarprocenten opdelt på brancher og virksomhedsstørrelse. Der er forskel på svarprocenterne mellem brancherne, alle ligger dog over 40 %.

Figur 2: Svarprocenter opdelt på branchetyper.

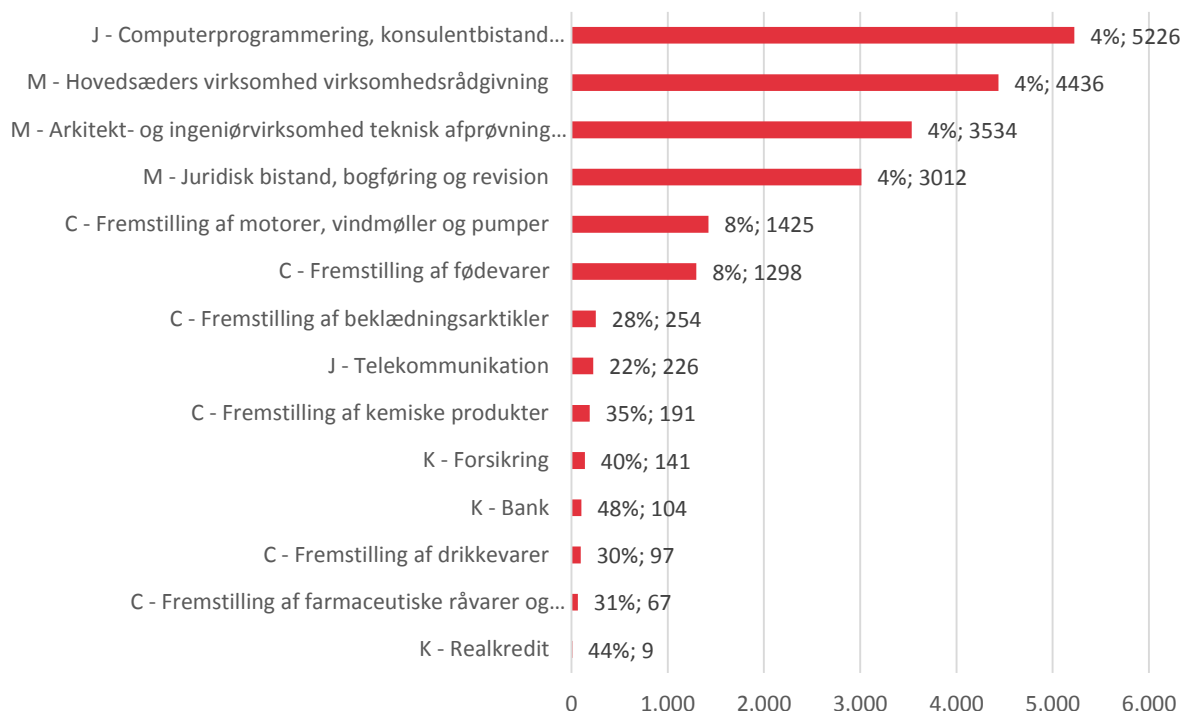


Ydermere er det muligt at kigge på svarprocenterne fordelt på virksomhedsstørrelser. Her er der en tendens til at svarprocenten stiger med virksomhedsstørrelsen. Det er et helt typisk træk, hvor de store virksomheder typisk har flere ressourcer til at deltage i undersøgelser af denne karakter.

Figur 3: Svarprocenter opdelt på virksomhedsstørrelser.

Nedenfor ses en opgørelse over hvor stor en andel af brancherne, som er blevet interviewet og hvor mange virksomheder der er i den pågældende branche. Som tidligere nævnt er stikprøve trukket disproportionalt, hvilket også fremgår her. Det er en relativt lav andel af virksomheder fra store brancher, som er blevet interviewet, mens det er en meget stor andel af virksomheder fra mindre brancher.

Figur 4: Andel af branche interviewet i forhold til faktisk branchestørrelse og antal virksomheder i populationen. Uvægtet.



*Det er ikke alle virksomheder, som har oplyst telefonnummer i KOB. Her har Epinion beriget numrene efterfølgende. Der er nogle af virksomhederne, som ikke har været mulige at komme i kontakt med på grund af teknisk bortfald. Teknisk bortfald dækker blandt andet over ugyldige telefonnumre og sproglige udfordringer.

6. UPLOAD DATA TIL DST OG STAR

Data er i anonymiseret form efterfølgende uploadede til DST og STAR. Alle deltagende virksomheder er forsynet med et CVR-nummer med henblik på identifikation i forbindelse med eventuel senere berigelse af data gennem DST. Uploadning er sket i overensstemmelse med DST's retningslinier.

For at få de åbne besvarelser, er der foretaget en omkodning af 2 åbne svarmuligheder.

EPINION

OM OS

Vi er et af Skandinaviens største konsulent- og analysefirmaer med kontorer i Danmark, Grønland, Norge, Storbritannien, Sverige, Tyskland, Vietnam og Østrig.

Vi er en mangfoldig arbejdsplads med internationalt perspektiv og samarbejdspartnere i hele verden og beskæftiger mere end 150 fastansatte medarbejdere og 500 interviewere.

Vi leverer skræddersyede undersøgelser, der sikrer et solidt grundlag for optimale beslutninger. Vores mål er altid at præsentere analyseresultater og yde rådgivning af højeste kvalitet.

EPINION KØBENHAVN

RYESGADE 3F
2200 KØBENHAVN N
T: +45 87 30 95 00
E: TYA@EPINION.DK
W: WWW.EPINION.DK

EPINION AARHUS

HACK KAMPMANNS PLADS 1-3
8000 AARHUS C
T: +45 87 30 95 00
E: TV@EPINION.DK
W: WWW.EPINION.DK

DANMARK GRØNLAND NORGE STORBRITANNIEN SVERIGE TYSKLAND VIETNAM ØSTRIG