

26.januar 2022

Tilbakemelding på «Retningslinjer for håndtering av immaterielle rettigheter» datert januar 2022.

Dette et felles innspill fra Tekna, Forskerforbundet, Nito, NTL, Parat, Norsk psykologforening og Norsk Legeforening.

Overordnet om prosessen

Vi mener det er fornuftig å håndtere immaterielle rettigheter gjennom utfyllende retningslinjer, arbeidskontrakter er lite egnet for å løse disse spørsmålene.

Vi mener at disse retningslinjene utvilsomt faller innunder det særavtalen sier at vi skal drøfte og ha reell innflytelse over, jf. ordlyden i punkt 15 i særavtalen. Tanken bak dette er blant annet å sikre at vi utnytter hele kompetansebasen vi har i selskapet, samt unngå unødvendige konflikter. Vi mener derfor det er uheldig at retningslinjene ble presentert for fagforeningene som ferdig utarbeidet og noe man kun ble orientert om.

Under følger våre skriftlige tilbakemeldinger som grunnlag for drøfting. For å enklere kunne gi tilbakemelding har vi tilført linjenummer til retningslinjene og viser til disse (vedlagt).

Basert på erfaringene med muntlig drøfting av mal for arbeidskontrakt mener vi det vil være fornuftig at våre kommentarer svares ut skriftlig før en drøfting.

Vi mener at utformingene av retningslinjene må ta hensyn til at de ansatte per i dag har ulike arbeidskontrakter som blant annet gir dem ulike rettigheter til eget åndsverk. Som anført i drøftingene om mal for arbeidskontrakt mener vi at denne har en ordlyd som er skadelig for NORCE, som bryter med etablerte akademiske normer og prinsipper, som snur prinsippene i åndsverksloven (åvl.) på hodet, og som kan være ulovlig. Vi legger disse synspunktene til grunn for våre innspill.

Vi forstår retningslinjene slik at arbeidsgiver nå er på vei bort fra sitt standpunkt om at alt av rettigheter til åndsverk skal tilfelle arbeidsgiver. Vi er glade for dette, men det fører samtidig til manglende koherens mellom enkelte av arbeidskontraktene som er i bruk ved Norce i dag og disse retningslinjene.

Spesifikt om retningslinjenes innhold

1. **Linje 16 og generelt for del 1 - vi foreslår at man lager en definisjon for hva som menes med «prosjektresultat» og betegnelsene «økonomiske» og «ideelle» rettigheter.** Slik det nå er formulert vil det for mange ansatte være uklart hva «prosjektresultat» inkluderer, og bruken av «økonomisk» og «ideelle» rettigheter gjør det ytterligere åpent for tolkning for de ansatte. Det er generelt et stort problem at retningslinjene nå er utformet slik at de ansatte ikke vil forstå dem. Våre synspunkter på dette:
 - a. Alle definisjoner bør stå i starten av dokumentet. Vi savner en del standardbegreper som brukes av andre i sektoren (som NFR), eksempelvis forskningsdata, tilgjengeliggjøring av data, offentliggjøring etc. Vi legger ved en tabell med definisjoner som er i tråd med våre andre forslag.
 - b. Det vil være tjenlig (og tilstrekkelig for å tilfredsstille NFR/EU) å inkludere forskningsdata, analyseresultater, tekniske løsninger, oppfinnelser o.l. i det som menes med

prosjektresultat som Norce overtar eierskap til. Vi mener at det ikke er formålstjenlig å liste opp størrelser som det ikke er mulig å ha eierskap eller rettigheter til, eksempelvis «ideer», «kunnskap, «know-how» og lignende.

- c. Åndsverk av en karakter som arbeidsgiver etter åvl. uansett får råderett over kan muligens med fordel inkluderes som prosjektresultat, slik som databaser og programvare.
- d. Andre åndsverk, slik som faglitterære verk, bør ikke defineres som del av prosjektresultatene. Dette gjør dokumentet ryddigere siden arbeidsgiver etter åvl. ikke overtar økonomiske eller ideelle rettigheter til disse. Det bør imidlertid tydeliggjøres at i den grad slike bygger på prosjektresultater, så kan *offentliggjøringen* av slike åndsverk bli omfattet av retningslinjene for utsatt/hindret offentliggjøring. Selv om ikke arbeidsgiver har råderett har ikke ansatte nødvendigvis mulighet for å offentliggjøre åndsverk dersom man dermed offentliggjør resultater o.a. som bør være hemmelig. Se vårt konkrete forslag til løsning til tekst i vårt punkt 17. Det bør også presiseres at arbeidsgiver har rett til å også utnytte slike arbeidsresultater, ihht den ulovfestede arbeidsgiverregel. Eksplisitt: At ansatte beholder økonomiske og ideelle rettigheter til egne åndsverk er ikke til hindring for at Norce kan utnytte disse, slik at formålet med arbeidsforholdet kan oppnås.
- e. Når det gjelder forskningsdata, resultater og publikasjoner krever oppdragsgivere som NFR og EU at dette blir publisert åpent og gjøres fritt tilgjengelig. Datasett som skapes som del av slike prosjekter skal som hovedprinsipp alltid arkiveres etter FAIR prinsippene - så åpent som mulig, så lukket som nødvendig. Publikasjoner skal som regel publiseres med fri tilgang/open access. Dette omfatter også alt som helt eller delvis finansieres av grunnbevilgning og STIM-EU, samt mange prosjekter som kun delvis er finansiert av NFR/EU. En stor andel av aktiviteten ved Norce omfattes av dette regelverket, dette gjelder uansett om det måles i data produsert, resultater oppnådd, antall publikasjoner eller samlet omsetning. Dette bør tydeliggjøres i retningslinjene, og gjerne i del 1. Hensikten med at Norce overtar eierskap til prosjektresultat i slike prosjekter er således å sikre at disse faktisk blir gjort fritt tilgjengelig for offentligheten. Også for ansatte gir dette føringer, også for valg av publikasjonskanal (nevnt på linje 94-96).

2. Linje 17/20 – her forutsettes det at Norce skal kunne «videreoverdra» alt av rettigheter. Vi har to innspill til dette.

For det første mener vi at Norce som forskningsinstitutt som hovedregel alltid må sikre seg fulle rettigheter til prosjektresultater, hvis ikke vil vi underminere våre egne faglige utviklingsmuligheter. Overføring av *alle* rettigheter til prosjektresultater til oppdragsgiver bør derfor som hovedregel unngås av strategiske grunner. Det betyr at overføring av forskningsdata og resultater må bli klart avgrenset i oppdragsavtaler, og som hovedregel bør NORCE alltid sikre seg fri rett til å utnytte dette til videre forskning. Oppdragstagere bør gis en ikke eksklusiv bruksrett. Vi viser til kunnskapsdepartementets Standardavtale for forsknings- og utredningsoppdrag, del 5. Vi anerkjenner at det er variasjon mellom fagfelt på dette området, men dette handler om hva som er innarbeidet forventning blant oppdragstagere, ikke om hva som er fornuftig strategi fra vår side.

For det andre, rettigheter til *åndsverk* bør ikke kunne videreoverdras. Unntaket er når det er inngått en oppdragsavtale hvor produksjonen av et åndsverk er en del av den definerte leveransen, i slike tilfeller må opphavsrettighetene *alltid* være avklart ved kontraktsinngåelsen. Dette er forhold som må spesifiseres i retningslinjene.

3. Linje 26 – «Den ansattes ideelle rettigheter etter immaterialrettslovgivningen skal forbli hos den ansatte.» Åvl. sier altså at *både* økonomiske og ideelle rettigheter forblir hos den ansatte.

Formuleringen kan derfor oppleves som en misvisende lovfortolkning og bør endres. Særlig siden mange ansatte har arbeidskontrakter hvor råderett over egne åndsverk forblir hos dem. Dette er også forvirrende siden vi leser linje 73/77 slik at arbeidsgiver nå tenker at råderett over noen typer verk skal bli hos ansatte. Vi mener derfor at denne setningen vil være særdeles vanskelig å forstå for mange ansatte. Vi ber om at dette blir forklart og presisert i tråd med det vi har anført over. Vårt forslag til kort formulering om dette:

«Ansatte har råderett over egne åndsverk i tråd med åndsverksloven, NORCE har rett til å utnytte åndsverk i den grad det er nødvendig for at formålet med arbeidsforholdet skal oppnås, men heller ikke mer.»

4. **Linje 30-32, om videreoverdragelse:** Vi vil påpeke at dersom Norce videreoverdrar åndsverk skapt av ansatte – og NORCE har sikret seg endringsrett etter mal for arbeidskontrakten - så vil i realiteten både Norce og den ansatte stå uten mulighet for å sikre at det som loves her faktisk blir oppfylt. Det virker derfor ikke klokt å ha slike lovnader som del av retningslinjene. Vårt synspunkt fremgår av vårt punkt 2 og 3. Vi foreslår følgende løsning:

«Opphavsrett til åndsverk kan normalt ikke videreoverdras. Unntaket er når det er inngått en oppdragsavtale hvor produksjonen av et åndsverk er en del av den definerte leveransen til en oppdragsgiver og oppdragsgiver krever å overta full råderett over verket. I slike tilfeller skal videreoverdragelse til opphavsrettighetene være avklart ved kontraktsinngåelsen. Arbeidsplikten for ansatte ved NORCE omfatter også slike prosjekter, men før prosjektstart skal den ansatte alltid gjøres særskilt oppmerksom på at opphavsretten til det som skal leveres vil bli videreoverdratt til oppdragsgiver.»

5. **Linje 32 – det vises her til «formidle» resultatene av sitt forskningsarbeid.** Formuleringen er noe vag, vi foreslår at det gjennomgående brukes «*offentliggjøre*» istedenfor.
6. **Linje 32 – forslag om å ta inn formuleringer fra kriterier for statlig grunnbevilgning:** Vi foreslår at man her, eller på annet passende punkt i del 1, baserer seg på hva retningslinjene for statlig grunnbevilgning sier om offentliggjøring av forskningsresultater. Norce er *uansett forpliktet til å følge disse*, de er godt formulert og klargjørende. Alle endringer fra originalteksten¹ er understreket, resterende tekst er lik dagens retningslinjer som Norce er underlagt:

«Ansatte ved Norce skal som hovedregel ha rett til å offentliggjøre sine resultater, og skal sørge for at offentliggjøring skjer når oppdraget er offentlig finansiert. Når oppdragets finansiering er helt eller dels privat, skal prosedyrer for offentliggjøring avklares før kontraktsinngåelse og inngå i oppdragsavtalen. Dersom offentliggjøring er til hinder for beskyttelse eller kommersiell utnyttelse av resultatene, kan offentliggjøring utsettes.»

7. **Linje 40 – om retningslinjene gjelder «andre som har inngått avtale med NORCE om utførelse av arbeid eller oppdrag».** Er dette tenkt å også omfatte alt av prosjektsamarbeid? Eksempelvis forskere ved samarbeidsinstitusjoner som er partner på prosjekter som er koordinert av NORCE samt der Norce er partner på slike? Som hovedregel reguleres jo eierskap til prosjektresultater i samarbeidsavtalen med disse. Typisk vil disse si at eierskapet forblir hos den institusjon som har skapt resultatet, eller i felleskap når begge har bidratt. Vi mener at det verken er naturlig, mulig

¹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/retningslinjer-for-statlig-grunnbevilgning-til-forskningsinstitutter-og-forskningskonsern/id2895296/>

eller klokt å utforme retningslinjer som skal gjøres gjeldende for personer som ikke har et ansettelsesforhold til Norge. Vi foreslår at dette slettes eller blir betydelig mer presist.

8. **Linje 41/42 – «i samband med tjenesten, uavhengig av om de er gjort på fritiden eller i arbeidstiden.»** Arbeidsgiver har ikke mulighet til å uten forbehold å kreve rett til alt det ansatte skaper på egen fritid. Vi mener at det etter punktum må strykes, slik at det kun vises til «i samband med tjenesten». Litt mer utfyllende så vil dette klart være avhengig av om det som er skapt på fritiden er en naturlig del av den ansattes stilling og eksempelvis om det er brukt arbeidsgivers ressurser. Det er altså mulig at oppfinnelser skapt på fritid kan være omfattet, men dette må bero på en konkret vurdering. Vi mener at «i samband med tjenesten» er tilstrekkelig for å sikre interessene til Norge, alternativt kan man ta med en forklaring på hvilke faktorer som er relevante å vurdere. Forslag til ordlyd:

«Resultater skapt på fritiden og som er klart relatert til den ansattes oppgaver ved NORCE eller som er skapt ved bruk av ressurser som tilhører NORCE vil også være omfattet av disse bestemmelsene.»

9. **Linje 46/47 – om at patentbare oppfinnelser er «tekniske løsninger på tekniske problem».** Gitt at retningslinjene skal kommunisere godt til alle ansatte ved Norge foreslår vi at man heller bruker patentlovens formulering om at «*alle oppfinnelser som kan utnyttes industrielt*» kan være patentbare. Særlig formuleringene «teknisk» vil gjerne bli lest for snevert, eksempelvis kan et enzym være mulig å patentere, osv.

10. **Linje 53/54 – om overdragelse til Norge.** Det blir her vist til standard arbeidsavtale. Siden ikke alle har en slik arbeidsavtale vil det være formålstjenlig å formulere dette annerledes og presisere. Vi mener som tidligere at det er fornuftig å vise til arbeidstakeroppfinnelsesloven, og dens formuleringer om meldeplikt og arbeidsgivers rett til å overta. For de med eldre arbeidskontrakter vil det kunne være slik at de beholder rett til egne oppfinnelser dersom ikke arbeidsgiver ønsker å overta disse. Formuleringene om «alle rettigheter» og det som står på linje 55/56 om at Norge kan velge å gi den ansatte tilbake noen rettigheter er også egnet til å skape forvirring, siden dette kun vil gjelde de som har inngått en arbeidskontrakt med disse vilkårene. Vi foreslår at dette slettes og at følgende formulering brukes:

«NORCE har etter arbeidstakeroppfinnelsesloven rett til å overta oppfinnelsen du har gjort. Arbeidstagers rettigheter er regulert i arbeidstakeroppfinnelsesloven, <https://lovdata.no/lov/1970-04-17-21/§1>»

11. **Linje 60 (samt 81) om bruken av begrepet «forretningshemmeligheter».** De færreste ansatte vil kjenne til denne loven eller umiddelbart forstå definisjonen den gir. Vi har ikke innvending mot det substansielle, men primært mener vi at man er godt dekket uten å trekke inn denne loven. Hva er det den konkret tilfører? Alternativt mener vi at det vil være klokt å gi en god definisjon og sette inn lenke til lovtekster det vises til. Et forslag:

«Forretningshemmeligheter er opplysninger som ikke er allment kjent, og som har en kommersiell verdi fordi de er hemmelige (eksempelvis fordi de kan gi grunnlag for patentsøknad) og som det er rimelig å anta at Norge eller våre oppdragsgivere eller samarbeidspartnere ønsker å holde hemmelig. Noen oppdragsavtaler kan for eksempel inneholde klausul for å sikre at hemmelighold av opplysninger og oppdagelser. Se <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-03-27-15/%C2%A72#%C2%A72>»

12. Linje 61 om at Norce har krav på oppfinnelser «gjort eller patentsøkt innen ett år etter arbeidsforholdets avslutning». Loven definerer denne grensen som 6 måneder, jf § 8 og §9 sier at det ikke kan avtales slik overføring mer enn ett år etter arbeidsforholdet er avsluttet. Foreslått retningslinje strekker seg altså så langt som loven tillater. Vi foreslår at teksten her får et tillegg som gjør det klart at dette omfatter oppfinnelser som er innunder virksomhetsområdet til NORCE. På den måten sikres rettigheten til Norce så langt som det er naturlig, uten at dette i realiteten setter begrensinger til den ansattes yrkesutøvelse:

«Oppfinnelser som er gjort eller patentsøkt innen ett år etter arbeidsforholdets avslutning og som er innen virksomhetsområdet til NORCE, skal anses som et meldepliktig resultat som NORCE har krav på å få overdratt rettighetene til.»

13. Linje 72, tittel på punkt 5 – vi anbefaler at man bruker «*offentliggjøring*» istedenfor «*publisering*». Se begrunnelse under punkt 16 og 18.

14. Avsnittet med linje 73/77. Vi leser dette som at arbeidsgiver sier at opphavsretten til faglitterære verk blir hos arbeidstager. Denne tolkningen virker rimelig særlig fordi det på linje 76 vises til at man etter søknad også kan få beholde «*andre*» arbeidsresultater. Skal dette tolkes som at arbeidsgiver nå mener at opphavsrett (jf. åvl § 3) til slike verk blir hos arbeidstager? Hvis ikke, hvordan skal det tolkes? Slik vi tolker dette så er det en endring ifht standard arbeidskontrakt. Utfordringen er at Norce har laget en standard arbeidskontrakt som overfører råderetten til slike verk til NORCE – dette gir blant annet Norce rett til å endre slike verk og det hindrer blant annet offentliggjøring uten aksept fra NORCE (jf. åvl § 3). Sett i lys av andre deler av retningslinjene blir det vanskelig å forstå hva som menes med dette avsnittet. Det er også forvirrende at man på linje 16-17 (og andre steder) synes å fremdeles si at opphavsretten overføres i sin helhet til arbeidsgiver. Vi understreker særlig at åvl. §3 omfatter råderettens økonomiske aspekter (å fremstille eksemplarer og å offentliggjøre). Vi foreslår at dette klargjøres i del 1, se vårt punkt 1 d, og 3.

15. Parentes på linje 75 – «kursmateriell o.l. er ikke omfattet av dette punkt». Dette er etter vår mening unødvendig og «kursmateriell» er for vagt. Det er unødvendig fordi Norce uansett, på bakgrunn av den ulovfestede arbeidsgiverregel, har lov å utnytte slikt materiell når det er skapt av en ansatt i samband med tjenesten. Eksempelvis av en ansatt som har gjennomføring av kurs/undervisning som del av sin arbeidsoppgave. Vi er enig i at det er riktig og viktig at Norce sikrer seg at man kan fortsette å utnytte slikt materiell, også når den ansatte slutter ved Norce. Også dette er man sikret etter ulovfestet rett. Slikt materiell er derfor omfattet av vårt synspunkt på at opphavsrett til egne verk blir hos arbeidstager.

Selv om Norce ikke trenger å overta opphavsretten, mener vi det er en fordel at Norce er tydelig på at man også har rett til å bruke slikt materiell og kreditere opphaver selv om arbeidsforholdet til opphaver avsluttes. Vi foreslår at dette blir formulert slik:

«Norce har rett til å utnytte alt av undervisningsmateriell (kompendier, lysbilder o.l. med manus, kortere upubliserte læretekster o.l.) som ansatte har utviklet til bruk på kurs og i undervisning, o.l. som arrangeres av Norce. Norce har rett til å fortsette bruken også etter at arbeidsforholdet til den ansatte opphavsperson er avsluttet.»

Slikt denne parenteser nå er formulert vil vi påpeke at den ikke er lett å forstå. En lesning vil f.eks være at en arbeidstaker som på egen fritid (jf linje 41-42) lager undervisningsmateriell (jf. linje 75) løsrevet fra sin stilling vil kunne lure på om Norce overtar råderetten over verket. Eksempelvis en administrativt ansatt som skriver en lærebok til videregående skole på sin fritid.

16. **Linje 78/81 – her vises det til at hensynet til sikring av immaterielle rettigheter/avtaler med tredjeparter/taushetsplikt kan innebære at publisering må utsettes eller at resultater ikke kan publiseres.** Dette er etter vår mening feil. Det er offentliggjøring (å gjøre kjent for allmenheten) som man må utsette/unngå for å ivareta de hensyn som nevnes.

Med publisering vil de fleste (særlig forskere) tenke på den offentliggjøringen som skjer når en skriftlig tekst publiseres. Og noen vil kanskje også tenke at noe først er publisert når det skjer i en vitenskapelig kanal etter fagfelle vurdering. Slik det nå er formulert risikerer man derfor at ansatte ikke «publiserer», men likevel kommuniserer dette til allmenheten på annet vis (muntlig formidling, faglig foredrag på konferanse, twitter, etc.).

17. **Linje 82/83 – om andre vurderingsmomenter som tilsier tilbakehold av resultater.** Også her mener vi at begrepet offentliggjøring bør brukes. Det kan her med fordel også vises til forskningsetiske retningslinjer for det relevante fagfelt, eventuelt med lenke.

18. Linje 84 – 92, om kontrollordning for publisering.

Her har vi en rekke synspunkter:

- a. For det første vil vi påpeke at det er offentliggjøring og ikke publisering som må kontrolleres dersom hensikten med dette er å ivareta hensyn nevnt på linje 78-81.
- b. Å kontrollere offentliggjøring av ethvert forskningsresultat eller åndsverk skapt på grunnlag av disse er vesensforskjellig fra å «kun» kontrollere manus som skal publiseres. Eksempelvis vil da enhver form for muntlig eller skriftlig formidling av forskningen vi gjør måtte kontrolleres. Etter vår vurdering vil kontroll av enhver form for offentliggjøring være en omfattende sensurordning, den vil være administrativt svært krevende, svært skadelig for Norce som forskningsinstitusjon og er i praksis ikke gjennomførbar. Vi kan heller ikke se at en slik ordning er i tråd med kriteriene for statlig grunnbevilgning, her heter det blant annet at forskere skal ha “størst mulig frihet til å uttale seg offentlig om sin forskning”.
- c. En alternativ fortolkning er at arbeidsgiver fremdeles ser for seg at man skal overta råderett til alle åndsverk (på tross av formuleringen på linje 73/77!), og at kontrollordningen faktisk kun skal gjelde publiseringsprosessen. Selv om ikke en slik ordning vil kunne beskytte hensyn nevnt på linje 78-81, så må da Norce innføre en eller annen godkjenningsordning for publikasjoner. Dette blir nødvendig siden Norce etter åvl § 3 b. da må godkjenne offentliggjøring av verk man har overtatt råderetten over. Man kan selvfølgelig innføre en generell “blankofullmakt” men da forsvinner egentlig hensikten med å overta råderett til åndsverk i utgangspunktet. Vi ser blant annet følgende problemer med den ordningen som skisseres:
 - i. Dette vil etter vårt syn kun gjelde ansatte som har inngått en ny arbeidsavtale med Norce. Eksisterende arbeidsavtaler vil ikke nødvendigvis bli begrenset av en retningslinje arbeidsgiver innfører. Norce får dermed et «a» og «b» lag med ansatte, de som kontrolleres og de som ikke kontrolleres.
 - ii. Gitt at man tenker at alle ansatte skal omfattes så er volumet stort. I 2021 publiserte vi 461 tidsskriftpublikasjoner, 4 bøker og 81 bokkapitler. Retningslinjene er uklare – omfattes eksempelvis faglige foredrag, vitenskapelige postere, blogger, kronikker o.l. Inkluderes også ikke-vitenskapelige kanaler snakker vi samlet om rundt 1200 formidlede resultat for 2021 som er registrert i Cristin. Dette er imidlertid bare det som er innrapportert, og vi vet at det formidles betydelig mer enn det som rapporteres. I en kontrollordning vil volumet bli større enn dette siden ansatte vil måtte innrapportere også det som er planlagt publisert.
 - iii. Hvor ferdig skal manus være? Dersom vi snakker om idéstadiet så vil volumet øke betydelig. Snakker vi om ferdige manus risikerer man at verdifull arbeidstid går til spillet (ferdige manus må legges bort). Tidspunktet for kontroll er et

dilemma, det er ikke uvanlig at man i en fagfelle vurderingsprosess blir bedt om å underbygge påstander med ytterligere data, analyser o.l. Ved kontroll tidlig i manusfasen kan man derfor risikere at manuset som blir publisert likevel inneholder data, funn og lignende som bør holdes hemmelig. Løsningen for den ansatte kan da bli å sende revidert manus til ny kontroll (men da må den ansatte være i stand til å avgjøre noen endringene er store nok til at dette trengs...), med økning i tidsbruk for alle involverte. Kontroll sent i prosessen og særlig etter fagfelle vurdering vil gjøre det vanskeligere og ikke minst mer konfliktfylt å stoppe prosessen.

- iv. En stor andel av våre vitenskapelige publikasjoner er fellesverk etter åvl. § 8, de er skapt i felleskap med forskere ved andre institusjoner, våre samarbeidspartnere. Alle bidragsyttere til fellesverk må etter åvl. § 8 samtykke før første offentliggjøring, så Norce har sammen med overtagelse av opphavsrett overtatt en vetorett. For en forfattergruppe vil dette oppleves som problematisk. Det vil være svært uheldig om ansatte ved Norce blir kjent for å mangle akademisk frihet til å selv vurdere hvilke ideer og manus man vil forfølge, og at en forfattergruppe vil måtte vente på godkjenning fra Norce. Vi risikerer å ikke bli invitert inn i publikasjoner og dette vil gjøre oss mindre attraktive som samarbeidspartner på prosjekter.
- v. Fristen på en måned er i alle tilfeller for lang. For å redusere denne vil vi anta at man måtte ha dedikerte ressurser som kun har dette som arbeidsoppgave.
- vi. Systemet vil bli opplevd som en mistillitserklæring mot de ansatte. Systemet er jo kun nødvendig dersom man tenker seg at ansatte – som vitterlig er de som best forstå hva som faktisk er innholdet i forskningsresultater som formidles i egne publikasjoner – ikke er i stand til eller villig til å vurdere offentliggjøring & publisering opp mot hensyn nevnt på linje 78-81.

Vår vurdering er derfor at det er klart best å lage et system som bygger på – og setter de ansatte i stand til – å gjøre løpende vurderinger av om offentliggjøring og publisering er riktig. Da bør man bygge en kultur hvor de ansatte blir ansvarliggjort, hvor de føler lojalitet til Norce, og hvor det er en naturlig del av ordinær aktivitet å ha løpende diskusjoner om slike vurderinger, også sammen med prosjektleder og eventuelt gruppeleder. Det kan også lages prosedyrer som ved prosjektoppstart sikrer at prosjektleder og involverte blir gjort særskilt oppmerksom på mulige begrensinger av offentliggjøring. Systemet som er skissert underbygger ikke en slik tillitsbasert kultur, systemet vil etter vår vurdering motvirke utviklingen av den.

Vi mener at det skisserte systemet utvilsomt vil skade Norce. Dette passer ikke inn med vår brede profil som dekker de fleste fagfelt og hvor vi er relativt sett forskningsintensivt på mange fagfelt. Vi blir en mindre attraktiv arbeidsplass for forskere. Et slikt brudd med grunnleggende akademiske normer og praksis vil også skade vårt renommé som forskningsinstitusjon.

Vi ser heller ikke hvilke formål denne utformingen av systemet skal tjene. Det sikrer altså ikke hensyn nevnt på linje 78-81, for å gjøre dette må systemet bli enda mer omfattende siden enhver *offentliggjøring* skal kontrolleres. Dersom det kun er publisering man ønsker å kontrollere, så er det viktig å huske på at mye av det vi gjør helt eller delvis har offentlig finansiering, alt fra slike kilder er vi uansett i utgangspunktet forpliktet til å offentliggjøre og publisere open access. Selv om det også fra slike prosjekter kan komme patentable oppfinnelser o.l. er det særlig på prosjekter med privat finansiering av det er taushetsbelagte opplysninger og at vi ikke har rett til å offentliggjøre funn, o.l.

Hvor stor andel av våre vitenskapelige publikasjoner fra 2021 hadde grunnlag i offentlig finansiering og hvor mye var resultat av privatfinansierte oppdrag? All erfaring tilsier at prosjekter med offentlig finansiering i større grad har publisering som formål enn prosjekter med privat finansiering. Med

andre ord kan det se ut til at man forsøker å løse et lite, men fullt ut reelt behov for å vurdere om offentliggjøring ikke bør skje, på en svært lite formålstjenlig måte.

Dette er synspunkter som siden oktober 2019 har blitt fremført og protokollert som begrunnelse for hvorfor ansatte bør beholde råderett over åndsverk i malen for arbeidskontrakt. Vi foreslår at man legger opp å la ansatte beholde råderetten over egne åndsverk, at man endrer malen for arbeidskontrakt og bruker følgende formulering for å sikre de hensyn som er angitt på linje 78-81:

«Den ansatte har alltid en plikt til å vurdere om det er hensyn som tilsier at et forskningsfunn ikke bør offentliggjøres eller om offentliggjøring bør utsettes. Med offentliggjøres menes enhver form for muntlig og skriftlig formidling, samt ordinær publisering. Før offentliggjøring skal derfor den ansatte vurdere om det er forskningsetiske, kommersielle, kontraktsmessige eller andre hensyn som tilsier at offentliggjøring ikke bør skje, eller utsettes. Slike vurderinger ansees som en viktig del av den ansattes lojalitetsplikt til Norge.

Resultater fra offentlig finansierte bidragsprosjekter skal normalt alltid offentliggjøres, jf. de statlige retningslinjene for grunnbevilgning. På slike prosjekter kan imidlertid offentliggjøring utsettes når kommersielle hensyn tilsier dette.

For prosjekter som helt eller delvis er finansiert av private oppdragsgivere og når det er begrensninger på offentliggjøring av resultater skal prosedyre for offentliggjøring alltid fremgå av kontrakten til det aktuelle prosjektet. Slike prosedyrer skal alltid følges og vil typisk innebære skriftlig melding til berørte parter før offentliggjøring av resultater.

Prosjektleder har et særlig ansvar for å formidle relevante forhold som kan tilsa tilbakehold av offentliggjøring av resultater til alle involverte forskere. Dette omfatter forskningsetiske, kommersielle, kontraktsmessige eller andre hensyn.

Dersom den ansatte er i tvil om det er forhold som innebærer at offentliggjøring ikke bør skje eller bør utsettes, skal man ta dette opp, helst skriftlig, med prosjektleder, eventuelt med nærmeste leder. Terskelen for å ta opp slike spørsmål skal være lav.»

19. Linje 93/98 om publisering og «forskningsetiske retningslinjer og internasjonale konvensjoner om publisering og medforfatterskap, slik som Vancouverreglene.»

Vi opplever dette som unødvendig upresist. Hvilke andre internasjonale konvensjoner enn Vancouverreglene sikter man til her? Disse er jo spesifikt rettet mot medisin og helsefag, men det blir ofte vist til dem. De nasjonale forskningsetiske retningslinjene inneholder imidlertid utfyllende retningslinjer og normer, og de tre komiteene dekker alle fagfelt ved Norge. De viser også til internasjonale relevante standarder innenfor de ulike fagfelt. Vi mener at det er mer presist, og enklere for ansatte å forholde seg til, dersom man formulerer dette slik:

«De ansatte plikter å følge forskningsetiske retningslinjer om publisering og medforfatterskap. NORCE har rett til å lagre og tilgjengeliggjøre forskningspublikasjoner produsert av ansatte etter gitte kriterier i brukslisensen på en publikasjon.»

Eventuelt med lenke til relevante nettressurser.

- <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/medforfatterskap/medforfatterskap-i-matematikk-naturvitenskap-og-teknologi/>
- <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/medforfatterskap/medforfatterskap-i-medisin-og-helsefag/>

- <https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/medforfatterskap/medforfattarskap-i-humaniora-samfunnsfag-juss-og-teologi/>

20. Linje 99-101 om lagring av publikasjoner i institusjonelle arkiv.

Nok en gang er det forvirrende at man i retningslinjene skriver at de ansatte har opphavsrett til vitenskapelige artikler, samtidig som standard arbeidskontrakt overfører alle rettigheter til Norce. Dette bør klargjøres. Vi foreslår at man bruker begrepet «brukslisens».

Skal Norce ha eget arkiv for datasett? I så fall bør dette også omfattes. FAIR prinsippene må forklares og legges til grunn for prosjekter hvor dette kreves av oppdragsgiver.

21. Linje 105/106 i «alminnelighet vil lønnen anses for å utgjøre vederlag for overgang av rettigheter til oppfinnelser.»

Vi mener at formuleringen bør endres fordi arbeidstakeroppfinnelsesloven, § 7, eksplisitt sier at det må gjøres en konkret vurdering av dette forholdet. Her heter det blant annet at ved «fastsettelse av godtgjøringen skal det særlig tas hensyn til oppfinnelsens verdi, omfanget av den rett arbeidsgiveren har overtatt, arbeidstakerens ansettelsesvilkår og den betydning ansettelsen for øvrig kan ha hatt for oppfinnelsens tilkomst.».

Det er derfor vanskelig å se at begrepet «alminnelighet» gir mening slik det er brukt i retningslinjene. Dette er særlig siden en slik vurdering av retten den ansatte har til ytterligere vederlag skal vurderes «selv om annet måtte være avtalt før oppfinnelsen ble til». Retningslinjene veileder etter vår vurdering i liten grad arbeidstagerne om deres rettigheter etter arbeidstakeroppfinnelsesloven slik de nå er formulert. Vi foreslår at formuleringen strykes og at det vises til loven, med lenke: <https://lovdata.no/lov/1970-04-17-21/§7>

22. Avsnitt på linje 107/109.

Vi vil foreslå språklig forbedring av linje 107/108. Det er også ikke helt rett frem å forstå hva som menes med at man ikke skiller med ulike typer bidrag. Vi foreslår følgende formulering med samme substansiell ordlyd:

«NORCE har i tillegg etablert en incentivordning hvor både oppfinnere, opphavere og deres avdelinger/miljøer etter en konkret vurdering kan tilgodeses med andeler av gevinster fra kommersialisering. Ordningen gjelder alle ansatte og ethvert bidrag til kommersialisering.»

Linje 116-120 «Dersom den ansatte har erverv hos andre arbeidsgivere, plikter den ansatte å informere den andre arbeidsgiveren om NORCEs Retningslinjer for håndtering av immaterielle rettigheter.»

Skal dette omfatte alle med bistilling hos Norce? Vi mener at dette i utgangspunktet er løst ved at Norce har rettigheter med det som er skapt i samband med tjenesten ved Norce. Formuleringen som er brukt nå er problematisk fordi den er grenseløs og fordi den gjør at den ansatte får et ansvar for å forhandle mellom sine to arbeidsgivere.