

Forskerforbundets lokallag ved NORCE  
Teknas lokallag ved NORCE  
Norsk Psykologforening lokallag ved NORCE  
Den Norske Legeforenings lokallag ved NORCE

Bergen 16.september 2021

De nasjonale forskningsetiske komiteene  
[post@forskningsetikk.no](mailto:post@forskningsetikk.no)

### **Anmodning om vurdering fra De nasjonale forskningsetiske komiteene**

Flere norske forskningsinstitutt tar nå i bruk en mal for arbeidskontrakter hvor rettighetene til ansatte forskeres frembringelser blir overført til det aktuelle instituttet. Vi gjengir fra punkt 16 i siste avtaleutkast (2021) fra NORCE (vår kursivering):

*Arbeidsgiver overtar rettighetene til alle resultater, frembringelser og immaterielle rettigheter som Arbeidstaker skaper i samband med tjenesten. Rettighetsoverdragelsen inkluderer retten til å endre og videreoverdra åndsverk som inngår i resultatene og frembringelsene, jf. åndsverkloven § 68. Rettighetsoverdragelsen gjelder ikke opphavers ideelle rettigheter, jf. åndsverkloven § 5. Arbeidsgivers bruk skal være i samsvar med de til enhver tid gjeldende forskningsetiske regler.*

*Med immaterielle rettigheter menes rettigheter til åndsverk og databaser, design, varemerker og andre kjennetegn, oppfinnerrettigheter, patenter, og alle andre rettigheter som er beskyttet med eller uten registrering etter lovgivning i Norge eller andre land.*

Vi ber om at De nasjonale forskningsetiske komiteer (FEK) vurderer om en slik avtalepraksis ivaretar gjeldende regler for forskningsetikk. Vi mener at dette ikke er tilfelle. Som det fremgår nedenfor, mener vi at ordningen heller ikke er forenlig med gjeldende regler om forskeres akademiske frihet, yringsfrihet og rett til å råde over egne verk.

Bakgrunnen for henvendelsen er diskusjoner vi har hatt med NORCE i kraft av å være tillitsvalgte. I våre interne prosesser har det kommet frem at tre av de største norske forskningsinstituttene som standard tilbyr sine vitenskapelige ansatte tilsvarende type arbeidsavtaler. Dette er Institutt for energiteknikk (IFE), SINTEF og NORCE. Vi har grunn til å anta at lignende ordlyd er/blir tatt inn i arbeidskontraktene ved andre norske forskningsinstitutter. Vi går ikke inn i ordlyden i hver enkelt kontraktmal, men gir nedenfor en generell gjennomgang av hva vi anser som forskningsetisk problematisk.

Vi legger ved standardkontraktene fra NORCE og SINTEF. Kontraktsmalen fra NORCE finnes i to varianter, en som har vært i bruk siden 2018 og en som er planlagt brukt fra høsten 2021. Begge malene fra NORCE innebærer det vi i seksjon 3 omtaler som en allmenn og ubegrenset rettighetsovergang (se punkt 16 i kontraktene). Vi legger også ved en kontraktmal fra SINTEF (se særlig punkt G og I).

Henvendelsen er bygget opp på følgende måte:

1. Vi gjør rede for ansvaret forskningsinstituttene har for å ivareta akademisk frihet.
2. Vi forklarer reglene om opphavsrett og hvorfor vi også anser disse relevante for problemstillingen vi reiser.
3. Vi forklarer hvordan den nye typen arbeidskontrakter utfordrer den akademiske friheten.
4. Vi gjennomgår noen særskilte utfordringer som forskningsinstituttene står overfor når det gjelder ivaretagelse av akademisk frihet.
5. Vi oppsummerer noen av de forskningsetiske problemstillingene som de nye arbeidsavtalene reiser samt hvilke konsekvenser avtalene kan få for forskningsetikken.

## 1. Generelt om forskningsinstituttene ansvar for å sikre akademisk frihet

Forskernes akademiske frihet er lovfestet i Universitets- og Høgskoleloven. UoH-loven 2021 uttaler i § 1-5 (1) at universiteter og høyskoler *skal* fremme og verne akademisk frihet. Institusjonene har etter bestemmelsen et ansvar for å sikre at forskning holder et høyt faglig nivå *og utøves i overensstemmelse med anerkjente vitenskapelige og etiske prinsipper*. Forarbeidene til UoH-loven legger vekt på at akademisk frihet er et grunnleggende etisk prinsipp og ideal som skal sikre at faglige kriterier legges til grunn i all forskningsaktivitet. Det refereres i forarbeidene til følgende definisjon av akademisk frihet:

“...the freedom to conduct research, teach, speak, and publish, subject to the norms and standards of scholarly inquiry, without interference or penalty, wherever the search for truth and understanding may lead” (Fra Global Colloquium of University Presidents (2005), sitert i NOU 2006: 19 side 12 og i NOU 2020: 3 side 129).

Prinsippet inneholder en henvisning til retten til å formidle forskningsresultater, som skal kunne skje *uten forstyrrelse eller straff, uavhengig av forskningens resultater*. Dette er tatt inn i UoH-loven. Institusjonene *plikter* etter § 1-5 (6) å sørge for åpenhet om resultatene fra forskning: Den som er ansatt i stilling hvor forskning inngår i arbeidsoppgaven *har rett til* å offentliggjøre sine resultater og *skal sørge for* at slik offentliggjøring skjer. Det relevante forskningsgrunnlaget skal etter bestemmelsen stilles til rådighet i overensstemmelse med god skikk på vedkommende fagområde. Institusjonenes styre kan kun samtykke til utsatt offentliggjøring *når legitime hensyn tilsier det*. Det kan ikke avtales eller fastsettes varige begrensninger i retten til å offentliggjøre resultater utover det som følger av lov eller i medhold av lov.

Norske forskningsinstitutter omfattes ikke av UoH-loven, men det er likevel ikke tvilsomt at de grunnleggende etiske prinsippene som skal sikre akademisk frihet også gjelder for dem. Vi viser til forarbeidene til UoH-loven, se særlig Ot.prop.nr 67 2006-2007 hvor det heter at man gjennom å formulere grunnleggende rettslige rammer for akademisk frihet ved universiteter og høyskoler, også synliggjør «etiske og faglige prinsipper som må respekteres av alle som vil bli oppfattet som legitime medlemmer av et større faglig fellesskap» (side 17).<sup>1</sup>

Basert på kjente tilfeller hvor oppdragsgivere har forsøkt å påvirke formidling og offentliggjøring av resultater ved forskningsinstitutter<sup>2</sup>, drøftet Stortinget i 2010 spørsmålet om akademisk frihet innenfor instituttsektoren. Dette førte til at Stortinget ba «Regjeringen fremme forslag som på egnet måte tydeliggjør den akademiske frihet for forskere ved institusjoner som ikke omfattes av universitets- og høyskoleloven».<sup>3</sup> Regjeringen la som en konsekvens av dette i 2014 inn en presisering i retningslinjene for forskningsinstitutter som mottar statlig grunnfinansiering. Her heter det blant annet at instituttene forplikter seg til å sikre at «prinsippene om akademisk frihet skal gjelde for all offentlig finansiert forskning som utføres av forskere ansatt ved instituttet, så fremt det ikke kommer i konflikt med arbeidsgivers styringsrett». Instituttene skal også legge til rette for at forskningsresultater normalt publiseres mv. Vi viser til punkt 4 i retningslinjene.<sup>4</sup>

Forannevnte institutter mottar statlig grunnbevilgning. De har også av den grunn plikt til å sikre ivaretagelse av akademisk frihet. Vi diskuterer problemstillinger knyttet til arbeidsgivers styringsrett i seksjon 4.

---

<sup>1</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-67-2006-2007-/id469076>

<sup>2</sup> Eksempelvis <https://forskning.no/forskningsetikk-forskingsformidling/i-klinsj-med-landbruksbyråkratiet/838952> og <https://www.aftenposten.no/meninger/i/0Koyo/samroerets-pris>

<sup>3</sup> <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Referater/Stortinget/2009-2010/100216/1>

<sup>4</sup> <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/retningslinjer-for-statlig-grunnfinansiering-av-forskningsinstitutter-og-forskningskonsern/id2690610/>

## 2. Åndsverkslovens bestemmelser og ivaretagelse av akademisk frihet

Reglene om akademisk frihet støttes av forskernes lovbestemte opphavsrett. Åndsverksloven definerer åndsverk som «litterære eller kunstneriske verk av enhver art, som er uttrykk for original og individuell skapende åndsinnsetning» (§ 2 andre ledd). Loven nevner som eksempler på åndsverk; «tekster av alle slag, blant annet av ... faglitterær art».

Forskernes opphavsrett bygger bl.a. på deres personlige og faglige tilknytning til måten de velger å kommunisere forskningen på. EU-domstolen uttalte i Infopaq-dommen at åndsverket er (må være) frembringerens «egen intellektuelle frembringelse».<sup>5</sup> Vilkårene for opphavsrettslig vern ble ytterligere klarlagt i Painer-dommen, som uttalte at verket må være originalt i den forstand at det «avspeiler hans personlighet» og er resultat av «frie og kreative valg».<sup>6</sup>

Åndsverkslovens utgangspunkt er at det er kun den eller de som konkret formgir åndsverket som (opprinnelig eller originært) får opphavsrett. Dette til forskjell fra f.eks. eneretten til databaser, som etter loven kan oppstå direkte hos frembringerens arbeids- eller oppdragsgiver. Den som skaper åndsverk har etter loven opphavsrett til verket, og betegnes i loven som verkets «opphaver» (§ 2 første ledd). Opphavsretten oppstår automatisk i det verket blir skapt. Det kreves ingen registrering eller formaliteter, som f.eks. bruk av copyright-notice. Opphavsretten (råderetten) har både økonomiske og ideelle aspekter. Blant annet sikrer den opphaver navngivelsesrett samt rett til å ferdigstille, bearbeide og offentliggjøre verket.

Opphavsrettens viktige samfunnsfunksjon presiseres i åndsverksloven § 1. Formålet er å gi rettigheter til de som skaper, fremfører eller investerer i åndsverk eller nærstående prestasjoner og arbeider, og slik også gi «insentiv til kulturell produksjon» (§ 1 første ledd). Men opphavsretten skal samtidig «ivareta en rimelig balanse mellom rettighetshavernes interesser på den ene siden og brukernes og allmennhetens interesser på den andre siden», slik at åndsverkene kan brukes der dette ut fra samfunnsmessige hensyn er rimelig, som bruk innen det private området «og av hensyn til informasjons- og ytringsfriheten» (§ 1 andre ledd). På denne måte ivaretar også opphavsretten noen av de samme hensynene som den akademiske friheten.

At forskernes opphavsrett går over til instituttene via de nye arbeidsavtalene, medfører ikke bare at forskerne mister råderetten over egne verk. Forskerne risikerer samtidig å kunne forholde seg til egne verk som kilder. Sistnevnte er viktig. Forskerne risikerer via de nye arbeidsavtalene å tape retten og muligheten til å kunne arbeide videre med sin egen forskning. Dette fordi de nye arbeidsavtalene overdrar alle overførbare rettigheter til arbeidsgiver, som deretter råder ubegrenset over forskernes resultater, frembringelser og immaterielle rettigheter mv.

Problemstillingen som vi tar opp har således stor praktisk betydning, også for forskernes åndsverk. Det meste av norsk forskning kommer nemlig til uttrykk via ulike typer verk, f.eks. i form av muntlige foredrag og ulike typer faglitterære verk, herunder kronikker, muntlige foredrag rettet mot allment eller faglig publikum, postere, fagfelleverderte artikler og bøker mv. Alle slike frembringelser vil som hovedregel tilfredsstillende åndsverkslovens krav til hva som er beskyttet (verkshøydekravet). Slik den reguleres i åndsverksloven, er opphavsretten også vesentlig for ivaretagelse av reglene om forskningsetikk og akademisk frihet. Vi gir her noen eksempler, og setter en henvisning til relevante generelle forskningsetiske prinsipper<sup>7</sup> fra FEK i parentes.

Opphavsretten:

- sikrer forskernes rett til å benytte seg av andre forskeres resultater, som inspirasjon og kilde (2, 3, 9, 11)

<sup>5</sup> Se <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=c-5/08>

<sup>6</sup> Se <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-145/10>

<sup>7</sup> <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/generelle/>

- sikrer forskernes yringsfrihet (2, 12)
- sikrer forskernes navngivelsesrett og respekt for seg selv og verket (6, 7, 8)
- sikrer forskernes råderett over egne faglitterære fremstillinger, og gir forskerne et rettslig vern mot ulike former for forskningsetiske plagiater og tyveri av ideer (1, 7, 8, 9).
- sikrer forskernes rett til å endre, bearbeide og arbeide videre med (videreutvikle) sine egne åndsverk samt (innenfor rammen av arbeidsgiverregelen, jf. nedenfor) retten til å bestemme hvor, når og hvordan åndsverkene skal gjøres tilgjengelig for allmennheten. Generelt er dette vesentlig for å ivareta forskningens frihet (2).
- legger grunnlaget for at forskerne skal kunne ivareta flere andre forskningsetiske forpliktelser. Dette gjelder blant annet mulighet til å ivareta formidlingsplikten som ligger i kravet om tilgjengeliggjøring (11) og samfunnsansvar (12). Retten til å endre egne åndsverk samt til å motsette seg at andre gjør endringer i åndsverkene er også avgjørende dersom feil oppdages og verket må korrigeres eller trekkes tilbake, eksempelvis for å ivareta sannhetsforpliktelsen (1) og kvalitetsforpliktelsen (3).
- gir en rettslig skranke for ivaretagelse av kollegiale forhold (9). Mange åndsverk blir skapt av flere forskere i felleskap, eksempelvis artikler med flere forfattere. Åndsverksloven (§ 8) gir blant annet bestemmelser som sikrer at alle medforfattere må samtykke før offentliggjøring av fellesverk finner sted.

Opphavsretten er dermed, sammen med yringsfriheten, vesentlig for forskernes akademiske frihet og deres mulighet til å ivareta sine forskningsetiske forpliktelser.

### 3. Hvordan denne typen arbeidskontrakter utfordrer akademisk frihet

Opphavsrettens utgangspunkt er som sagt at opphavsretten oppstår originært hos den eller de som skaper åndsverket. Dette er alltid en eller flere fysiske personer. Opphavsretten kan aldri oppstå originært hos opphavers arbeidsgiver. Den løsning som de nye arbeidsavtalene legger opp til, strider således med opphavsrettens utgangspunkt.

Den nye typen arbeidskontrakter snur opphavsrettens grunnprinsipp på hodet fordi utgangspunktet i dem er at alle overførbare rettigheter (opphavsrettigheter og andre) overføres til instituttene. Arbeidskontraktene innebærer derfor at forskerne mister råderetten over egne resultater og verk. Mer presist skyldes dette følgende forhold:

- Arbeidskontraktene legger opp til en allmenn og ubegrenset rettighetsovergang av alle overførbare rettigheter. Med dette menes bl.a. at arbeidsgiver overtar alle «økonomiske» rettigheter til åndsverk som forskerne skaper i arbeidsforhold. Rettighetsovergangen gjelder alle resultater og åndsverk som ansatte forskere skaper som ansatte, uavhengig av om frembringelsene er resultat av et prosjekt/oppdrag med finansiering (offentlig eller privat) eller bygger mer allment på forskerens virke i arbeidsforholdet. Det eneste unntaket er den ikke-overførbare retten til å bli navngitt etter åndsverkslovens § 5. Denne retten kan opphaver etter åndsverksloven ikke gi generelt avkall på.
- Rettighetsovergangen innebærer bl.a. at arbeidsgiver overtar retten til å avgjøre hvorvidt, når og hvor forskningen skal offentligjøres. Rettighetsovergangen gir også arbeidsgiver rett til å endre forskernes arbeider og/eller til å videreoverdra råderetten (inkludert endringsrett) til andre.
- Rettighetsovergangen medfører også at forskerne mister retten til å arbeide videre med egen forskning. Forskerne blir etter de nye arbeidsavtalene til «akademiske leilendinger». På samme måte som de nye arbeidsavtalene medfører en fullstendig tilsidesettelse av forskernes akademiske rettigheter, medfører de nye arbeidsavtalene også en fullstendig tilsidesettelse av forskernes rettigheter som vitenskapelig ansatte.
- Overføringen av rettighetene fra opphaver til arbeidsgiver skjer etter de nye arbeidsavtalene automatisk, i det forskningen blir skapt. I mange tilfeller, særlig for faglitterære åndsverk, går verket igjennom en rekke utkast før forfatteren anser arbeidet ferdigstilt og verket offentligjøres (vi tenker her bl.a. på endringer etter tilbakemeldinger fra kollegaer, etter fagfelleevaluering og i

publiseringsprosessen mv). Arbeidsgiver får etter de nye arbeidsavtalene også rett til å påvirke åndsverkens endelige innhold. I praksis kan dermed arbeidsgiver «legge en død hånd» på forskernes frembringelser og kompetanse.

- Også i tilfeller hvor forskningsresultatene blir skapt av flere i felleskap, kan arbeidsgiver stoppe publisering. Dette vil også gjelde i tilfeller hvor medforfattere er ansatt på andre forskningsinstitusjoner.

Det følger av gjennomgangen i seksjon 2 og 3 at opphavsretten verner den litterære eller kunstneriske *formgivningen* i åndsverkene. Det er altså ikke det som verkene inneholder av informasjon og kunnskap som vernes. Opphavsretten gir ikke forskerne enerett til åndsverkens forskningsresultater som sådanne. Opphavsretten beskytter særlig forskernes litterære eller kunstneriske formidling av denne kunnskapen. Resultatene av forskningen som sådan – kunnskapen – ligger etter åndsverkloven i det fri. At kunnskapen skal ligge i det fri er et viktig prinsipp for å verne om både akademisk frihet, men også forskningens allmenntytte. Kontrollen over rettighetene til verk er likevel viktig, fordi det er forskningsetisk uansvarlig at ikke forskerne har kontroll over (også) formgivingen.

Arbeidskontraktene overdrar imidlertid ikke bare opphavsretten til arbeidsgiver, men også rettighetene til alt annet som forskerne frembringer av resultater og kunnskap. Resultatet er således ikke bare at arbeidsgiver sikrer seg kontroll over den faglig produksjonen som resulterer i verk, men også en sterk og allmenn begrensning på deres virke som forskere, deres ytringsfrihet og akademiske frihet.

#### **4. Særskilte hensyn og utfordringer ved ivaretagelse av akademisk frihet ved forskningsinstitutter**

Det som er viktig å merke, er at instituttsektoren ikke har behov for den type arbeidsavtaler som nå innføres. Opphavsretten til verk som skapes i ansettelsesforhold går nemlig uansett (i mangel av annen avtale) over til arbeidsgiver i den utstrekning som er rimelig og nødvendig for at ansettelsesforholdet skal nå sitt formål (arbeidsgiverregelen). Synspunktet er at arbeidsgiver vinner den rett over åndsverkene som er nødvendig og rimelig for at arbeidsavtalen skal nå sitt formål, men heller ikke mer. Presumsjonen følger av ulovfestet rett.

KUD foreslo i Prop. 104 L (2016-2017) å lovfeste arbeidsgiverregelen. Departementet foreslo inntatt en generell bestemmelse om at opphavsretten går over til arbeidsgiver «i den utstrekning arbeidsforholdet forutsetter at det skapes åndsverk, og slik overgang er nødvendig og rimelig for at arbeidsforholdet skal nå sitt formål». Det samme skulle gjelde «adgang til endring av verket og videreoverdragelse».

Forslaget, som også skulle gjelde i tilknytningsforhold «hvor verket skapes på bestilling og opphaveren er uten økonomisk risiko for resultatet av det som skapes», voldt voldsom motstand (kunstneropprøret). Forslaget om endret arbeidsgiverregel ble derfor tatt ut under behandlingen i Stortinget.

Arbeidsgiverregelen medfører at instituttene – uansett – har rett til å bruke og utnytte de åndsverk som blir skapt av ansatte forskere. Men her er det *behovet* som er avgjørende. I motsetning til de nye arbeidsavtalene medfører ikke arbeidsgiverregelen noen ubegrenset råderett over forskernes åndsverk. Arbeidsgivers råderett er etter arbeidsgiverregelen begrenset til hva som er nødvendig, sett i lys av arbeidsforholdets formål. Arbeidsgiverregelen vokter på denne måten forskernes interesser mot instituttene.

Det kan ved forskningsinstitutter være legitime grunner for at offentliggjøringen av forskernes funn og arbeider i enkelttilfeller utsettes eller overlates til andre. Dette skyldes bl.a. at forskningsinstitutter, i tillegg til offentlig finansiering (gjennom basisbevilgning og offentlig finansierte prosjekter og oppdrag), også utfører forskning og oppdrag for kommersielle aktører. Forskningsinstituttene kan også selv ha

interesse av å kommersialisere forskningen. Slike hensyn medfører at forskningsinstitutter kan ha fullt ut legitime grunner til å begrense forskernes råderett.

Sistnevnte gjelder f.eks. når det er mulighet for kommersiell utnyttelse av forskernes frembringelser (som ved patentering) og der resultatene er solgt til tredjepart (eksempelvis via oppdrags- eller rammeavtale). Formuleringene i retningslinjene for basisbevilgning (se foran) åpner for ivaretagelse av denne typen hensyn gjennom henvisningen til arbeidsgivers styringsrett og ved å vise til at man primært stiller krav om formidling overfor prosjekter som helt eller delvis er offentlig finansiert. En tilsvarende unntakshjemmel finnes i arbeidsgiverregelen som bl.a. henviser til arbeidsforholdets formål.

I nevnte tilfeller vil det etter vårt syn påligge deltagende forskere en forskningsetisk og arbeidsrettslig forpliktelse til å overholde betingelsene på de prosjektene de arbeider på. I nevnte tilfeller kan også arbeidsgiver legitimt bruke sin ordinære styringsrett for å sikre sine interesser. Samtidig blir forskningsinstitutter som mottar statlig grunnbevilgning gitt et samfunnsmandat som tilsier at en viktig del av aktiviteten ved instituttet skal komme samfunnet til gode. Det påhviler derfor ledelsen ved instituttene å vurdere hvilke oppdrag hvor resultatene bør formidles til den brede offentlighet, og oppdrag hvor dette ikke er mulig.

Den rett som instituttene har til å begrense forskernes råderett over egne frembringelser etter arbeidsgiverregelen mv, er imidlertid vesensforskjellig fra den allmenne og ubegrensede rettighetsovergang som instituttene legger opp til via de nye arbeidskontraktene. En vesentlig forskjell er at kontraktene gir arbeidsgiver rett til å gripe inn (jf. vår seksjon 3) uten å begrunne pålegget overfor forskeren. Arbeidsgivers styringsrett over forskerne er imidlertid ikke ubegrenset. Styringsretten avgrenses innenfor instituttsektoren av ulike typer regelverk. Vi viser til prinsippene nedfelt i UoH-loven, arbeidsgiverregelen, retningslinjene for grunnbevilgning, opphavsretten og de forskningsetiske grunnprinsipper. Vi viser her også til forberedelsene til Forskningsetikkloven i Prop. 158 L (2015-2016) og hvordan denne legger vekt på enkeltforskeres ansvar for å ivareta sine etiske forpliktelser og forskningsinstitusjonenes plikt for å bygge en kultur som ivaretar slike hensyn.

Den typen nye arbeidskontrakter som vi viser til, innebærer etter vårt syn at arbeidsgiver utvider sin styringsrett på en måte som kommer i konflikt med disse viktige grunnprinsippene. Som forskere er vi bekymret for hvilke konsekvenser dette kan få for forskerne og forskningen innenfor instituttsektoren.

## **5. Oppsummering av de forskningsetiske problemstillingene denne typen arbeidsavtaler reiser**

Forskningsinstitutter har i dag et lovbestemt ansvar for å ivareta og sikre den akademiske friheten til sine ansatte. Vi mener at den nye typen arbeidsavtaler er i konflikt med denne forpliktelsen og skaper forskningsetiske utfordringer. Arbeidsgiver kan med den nye typen arbeidsavtaler legitimt:

- hindre videre bearbeiding av åndsverk
- hindre formidling, skriftlig og muntlig
- avgjøre om, hvor og når offentliggjøring og publisering skal skje
- endre åndsverk
- videreoverdra råderetten til andre, som igjen får mulighet til å endre verket

For samtlige punkter innebærer de nye arbeidskontraktene at arbeidsgiver ikke trenger å begrunne pålegget overfor forskeren. Instituttene forsikringer om at de vil forholde seg til forskningsetiske prinsipper og legge til rette for publisering, kan lett bli innholdsløse. Forsikringene endrer ikke på den vesentlige forskyvningen av «intellektuell kontroll» som de nye arbeidskontraktene medfører. De endrer forskernes rettsstilling, inkludert deres mulighet til å protestere mot at arbeidsgiver bruke de nye arbeidsavtalene til å råde over forskernes frembringelser på måter som forskeren selv anser å være faglig eller etisk uforsvarlig. Kontraktene begrenser derfor nettopp retten til å formidle forskningsresultater *uavhengig av forskningens resultater uten forstyrrelse eller straff*.

Vi er også bekymret for at arbeidsgivers mulighet til å gripe inn kan få konsekvenser for forskernes opplevde akademiske frihet samt hvordan andre samfunnsaktører vil vurdere forskningsinstituttens integritet. Arbeidskontraktene inneholder varianter av en kontrollordning hvor arbeidsgiver sikrer seg mulighet til å kontrollere åndsverkene før de offentliggjøres (sensur). Vi anerkjenner at forskere i instituttsektoren i enkelte tilfeller, kan være forpliktet til å forholde seg til særskilte restriksjoner på de oppdrag og prosjekter de arbeider med, og at dette også kan begrense forskernes rett til å publisere. Forarbeidene til Forskningsetikkloven legger i denne sammenheng vekt på at det er viktig å skille tydelig mellom konsulent-, utrednings-, og forskningsvirksomhet (se kap. 3.2). De omtalte arbeidskontraktene legger imidlertid opp til en institusjonalisert kontrollordning hvor *all* verksbruk skal godkjennes av arbeidsgiver, *uansett* finansieringskilde eller arbeidets karakter.

Vi er derfor bekymret for hvordan dette – erkjent og uerkjent – kan påvirke forskernes formidlingsaktivitet. La oss ta et konkret eksempel på nye problemstillinger den nye typen arbeidskontrakter reiser:

Det er ikke alltid et forskningsresultatene er i tråd med det oppdragsgiver ønsker. Dette er en velkjent problemstilling for forskere i instituttsektoren. Plikten til å likevel formidle de resultatene som frembringes, er en del av den grunnleggende sannhetsforpliktelsen. Arbeidskontraktene gir imidlertid arbeidsgiver mulighet til å påvirke hvordan resultatene formidles. Det er ikke gitt at administrativt ansatte i instituttens ledelse, kontraktavdeling eller økonomiavdeling har samme forståelse for de etiske forpliktelsene som forskerne selv. Det er også de ansvarlige forskerne som må avgjøre hvordan et forskningsfunn bør beskrives for å være faglig forsvarlig og i tråd med sannhetsforpliktelsen. Den nye typen arbeidsavtaler gir arbeidsgiver økt mulighet til å redigere og re-formulere funn. Forskerne vil stå maktesløse i en slik situasjon. De kan ikke unnlate å etterkomme arbeidsgivers pålegg uten at de handler i strid med rettslige forpliktelser i sin arbeidskontrakt og med arbeidsgivers opphavsrett. Dette gjelder selv om forskerne derved bryter med de viktige forskningsetiske forpliktelser de har som forskere. Siden forskerne i denne situasjonen står maktesløse, kan denne typen institusjonalisert kontroll også påvirke forskernes opplevde og utøvde akademiske frihet selv om arbeidsgiver ikke griper inn. En kontrollordning kan føre til at forskerne – erkjent eller uerkjent – sensurerer seg selv.

Lignende problemstillinger oppstår fordi forannevnte forskningsinstitutter favner om mange ulike fagdisipliner og tematiske felt. Det er ikke sjelden at forskere på en avdeling kan frembringe resultater og verk som oppdragsgivere til andre avdelinger/prosjekter ikke vil anse seg fornøyd med. Det er ikke gitt at forskerne har oversikt over alle slike konfliktlinjer, og dette er heller ikke noe de skal ta hensyn til når de formidler sine forskningsfunn. Selv om de forskningsetiske forpliktelsene er tydelige, anser vi det avgjørende at heller ikke arbeidsgiver tar stilling til om det kan oppstå denne typen debatter eller mulige interessekonflikter. Den nevnte kontrollordningen gjør at arbeidsgiver får en posisjon hvor de både har økt mulighet til å identifisere slike interessekonflikter, og øker sin makt til å løse disse gjennom å påvirke eller stanse formidlingsaktivitet. Og dette kan de gjøre uten at de involverte forskerne har mulighet til å overholde sine forskningsetiske forpliktelser. Som en konsekvens kan slike ordninger i kraft av sin eksistens svekke forskningsinstituttens integritet. Utenforstående kan legitimt betvile hvordan forskningsfunn formidles, uten at forskere ved forskningsinstitutter kan vise til at man har akademisk frihet, herunder frihet til å formidle.

Vi ønsker å løfte dette som en prinsipiell problemstilling, og ønsker at FEK gir råd om hvorvidt den nye typen arbeidskontrakter tilstrekkelig ivaretar forskernes akademiske frihet ved forskningsinstituttene.

Med vennlig hilsen

Atle Blomgren, Leder av Forskerforbundets lokallag ved NORCE

Yngvar Larsen, Leder av Teknas lokallag ved NORCE

Ingrid Kvestad, Leder av Norsk Psykologforening lokallag ved NORCE

Stein Nilssen, Leder av Den Norske Legeforenings lokallag ved NORCE