

Til Forskningsrådet
Att: [Navn]

Vår ref.:
BJ

Deres ref.:

Dato:
9. september 2026

Innspill til ekspertgruppen – Forskningsrådets policy for immaterielle rettigheter ved samarbeidsforskning

Tekna er glad for at det er igangsatt et slikt arbeid. Reguleringer og retningslinjer må passe med den bredden av aktører som skal bruke regelverket.

Målet om å utløse mer privat kapital og øke samarbeidet gjennom godt regelverk som ivaretar næringslivet, forskningsinstitusjonenes og den enkelte forskers interesser på en god måte, tiltredes.

Forskerens mulighet til eierskap til forskningen må legges til grunn som utgangspunkt. I dag ser vi en rekke avtaler som inngås mellom arbeidstaker og arbeidsgiver som gir åpning for andre ordninger.

Tekna vil derfor peke på enkelte sider av rettstilstanden og avtalepraksis vi erfarer, og påpeke sider som med fordel kan avtalereguleres innenfor en bedre standard enn praksis viser, men fortsatt godt innenfor gjeldende rett.

Reell og rettslig holdbar forutsigbarhet for hvem som har hvilke rettigheter er ett område hvor vi ser en lovanvendelse vi gjerne utdyper.

Tekna har gjennomgått over 4000 arbeidskontrakter med fokus på hvordan IR er regulert.

Formålet var bla å se på i hvilken grad bedriften benytter sin forhandlingsposisjon ved inngåelse av arbeidskontrakter til å betinge seg rettigheter lovgivningen ikke har ufravikelige regler til beskyttelse av arbeidstaker for.

Denne viser at bedrifter gjennomgående betinger seg rettigheter til innovasjon fra den ansatte, selv om innovasjonen ikke har noen nærmere til tilknytning til vedkommendes arbeidsforhold å gjøre. Dette vil kunne gi grunnlag for rettstvist om rettigheter utfra at slike avtaler vil kunne finnes urimelig defavoriserende for arbeidstaker og tilsidesettes ved domstolsbehandling.

Teknas enkle perspektiv springer ut av et balansert partsforhold mellom bedriftens og den ansattes interesser; bedriften skal vinne rett til alt det den ansatte måtte frembringe i lys av de arbeidsoppgavene hen mottar lønn for og blir satt til å jobbe med. På den andre siden; innovasjon som ikke har noen slik kvalifisert tilknytning til arbeidsforholdet og lønnsarbeidet, bør falle utenfor det bedriften kan kreve rett til.

NFR bør kunne forvente at bedrifter de gir støtte til respekterer lovgivers uttrykk for balanserte kontrakter, især der deres avtalte avvik fører til tap av samfunnsinteresser.

Teknas undersøkelse viser i tillegg at bedriftene også betinger seg rett til innovasjon som bekjentgjøres etter at arbeidstaker bak innovasjonen har sluttet; typisk i inntil 12 mnd etter opphør av arbeidsforhold. Her er det en rekke forhold ved praktiseringen av regelverket vi har solid innsikt i, men som plassen ikke tillater at vi redegjør for.

Avtalefriheten knyttet til etterfølgende innovasjon virker som en uthuling av arbeidsmiljølovens bestemmelser om konkurranseforbud i kap. § 14A.

En ansatt som ikke kan overføre rettigheter til det hen skaper i det nye arbeidsforholdet, fordi den gamle har betinget seg slike rettigheter, vil være lite interessant å ansette for en bedrift med innovasjonsambisjoner. Slik taper næringsliv og forskning, især instituttene, tilgang på de beste hodene og helt uten at det er noen rimelig grunn bak den gamle arbeidsgiverens kravsposisjon.

Gammel arbeidsgiver trenger heller ikke betale kompensasjon for restriksjonsperioden, slik man ellers må ved realisering av konkurranseforbud. Forholdet representerer et hull i lovverket; til skade for samfunnets tilgang på kompetanse (oftest tilegnet ved offentlige læreinstitusjoner) og til skade for den enkelte arbeidstaker.

Et annet forhold som bringer usikkerhet og som vil kunne reduseres, er der det oppstår eierkonflikter mellom student og bedrift knyttet til avtaler om «næringsmaster» eller nærings-PhD. I disse tilfellene har det akademiske lærestedet utformet en trepartsavtale som bla regulerer hvem som skal eie hva ved innovasjon og forvaltningen av slike rettigheter. Slike avtaler etablerer forventninger hos partene om at lærestedet bidrar til å løse interessekonflikter om innovasjon, som avtalen regulerer, i det minste som en innledende

konfliktløsningsmediator.

Unnlatelse fra lærestedet i å gripe inn der det oppstår uenigheter om IR mellom eks bedrift og student som skriver, svekker avtalenes troverdighet og gjør at man går glipp av konfliktløsningsmuligheter på et lavt eskaleringsnivå.

For øvrig viser vi til Forskerforbundets innspill. Tekna deler i hovedsak de prinsipper som der er skissert for det videre arbeidet.

Vi møter gjerne ekspertgruppen for videre dialog om disse forholdene.

Med vennlig hilsen

Marte Ramborg (sign.)
Generalsekretær