

Det här är Sten Kollberg. Han är påhittig, han är civilingenjör och sammantaget hade det kunnat göra honom till mångmiljonär. Men så blev det inte.

text **JENNY GRENSMAN**
foto **ANNA SIMONSSON**

BLÅSNINGEN

Sten Kollberg bor i ett villa-
område i utkanten Västerås.
Sedan tre år är han pensionär,
efter ett helt yrkesliv på det
företag som under hans kar-
riär bytte namn från Asea till
ABB. Där började han i Lud-
vika, fortsatte till den centrala
utvecklingsavdelningen i Väs-
terås, och arbetade sedan på
olika avdelningar som säljare.

Sten Kollberg tycker om att lösa problem,
speciellt om hans lösning tar bort något trist och
tidsödande arbetsmoment. Han säger att han alltid
har undvikit chefsjobb för att de verkar vara så
tråkiga. Han har hållit sig till den kreativa sidan, ja
faktiskt gjort mer än han egentligen hade behövt.
Han har haft sitt finger med i ett antal patent, men
ett speciellt står han som ensam uppfinnare bakom.
Det är patent 8003695-7, den elektromagnetiska
bromsen, som under cirka tjugo år inbringade cirka
1 500 miljoner kronor med ungefär hälften i ren
vinst. De flesta människor skulle nog tolka det som
att det var en betydelsefull uppfinning.

– Eftersom det var jag som både hade kommit på
och sålt bromsen så vet jag ju exakt vad den är värd,
säger Sten Kollberg. Jag trodde att jag skulle få en
skälig ersättning. Det står i både Uppfinnaravtalet
och i Lagen om anställdas uppfinningar att man har
rätt till det vid uppfinningar av särskilt stort värde.
Och när jag vid en löneförhandling fick som svar
att tekniska innovationer inte kunde påverka min
lön som säljare utan att det bara var försäljningen
som räknades så visade jag hur mycket vi hade sålt
uppfinningen för och vilka vinster den givit.

– Både det lokala facket och det centrala sa till
mig att jag inte fick bli besviken. De visste väl hur
det brukar gå, säger han och drar litet på orden.
Men varför säger inte facket upp Uppfinnaravtalet
när det uppenbarligen inte fungerar? Jag förstår det
inte. Jag tycker att det är omoraliskt.

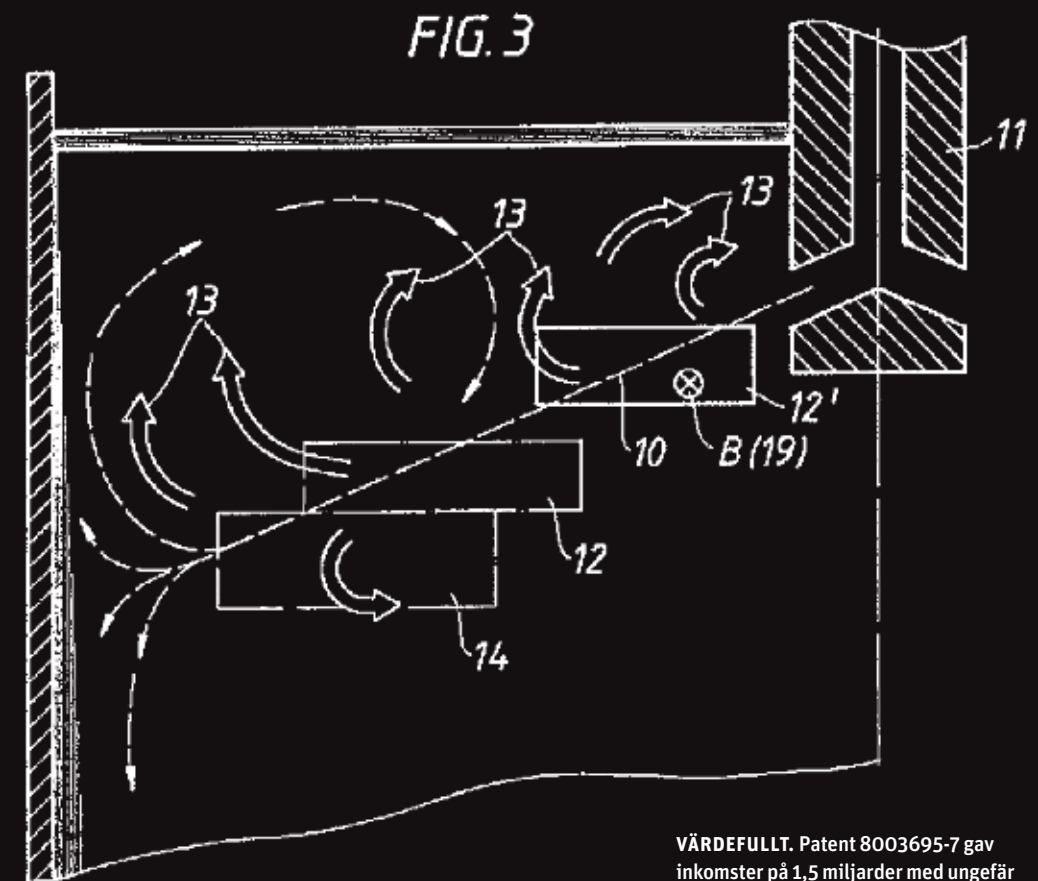
1976 började Sten Kollberg på det som i dag

heter Metallurgies på ABB. Då hette det Ugnsbyrå
eftersom man byggde ugnar och gjorde elektro-
magnetiska omrörare till ugnar. Sten Kollberg hade
tidigare jobbat med utveckling men när han bytte
avdelning var det för att bli säljare. Så fort han kom
till sin nya arbetsplats började han fundera på vilka
utmaningar som fanns där och vad han skulle hitta
på för att göra jobbet mer spännande och effektivt.
Bland annat försökte han få göra ett datorprogram
som skulle förenkla arbetet med att prisberäkna
offerter. Men han var för tidigt ute. Prisberäkningar
betraktades som komplicerade saker som måste
utföras manuellt.

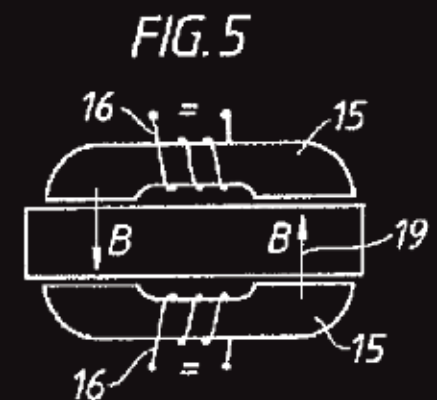
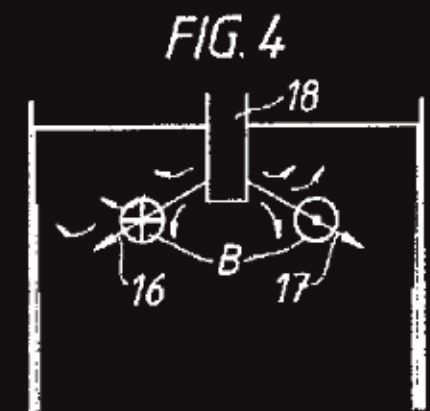
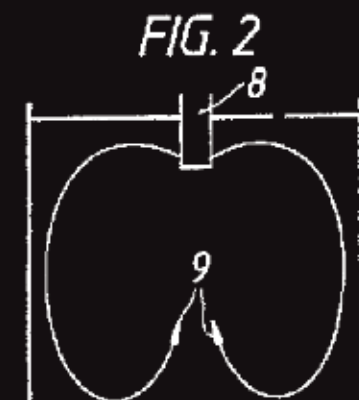
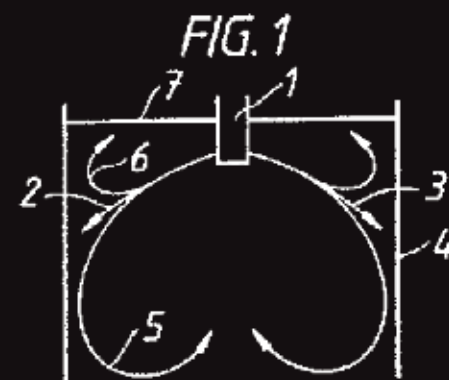
Något datoriserat offertsystem blev det inte men
hos en av kunderna fick han korn på ett bekymmer
som man hade funderat över i flera år. Det var utveck-
lingschefen för stränggjutningen på japanska ståljät-
ten Kawasaki Steel som gjorde honom uppmärksam
på problemet med slaggen som man får med i gjut-
strängen om man gjuter för fort. Företagen kan gjuta
mer om det går fort, men går det för fort riskerar man
att slaggen inte flyter upp och då blir strängen sämre.
Att slaggen finns kvar i metallen påverkar kvaliteten.
Slagg var till exempel en del av problemet när bilarna
ett tag fick rostfläckar mitt på dörren.

Näväl, Sten Kollberg började fundera och kom
fram till något som var både enkelt och genialiskt.
Om man utsatte gjutstrålen för ett statiskt magne-
tiskt fält just när den lämnat gjutröret så bromsas
och sprids flödet och slaggen pressas inte ned i bot-
ten utan stannar på ytan som önskat. För de kunder
som var beroende av hög kvalitet på gjutgodset var
det här en viktig förbättring som gjorde att man
kunde producera fortare. Två av varandra obero-
ende beräkningsingenjörer på ABB räknade på
idén och fann att allt stämde. Så var det problemet
löst och ABB skulle kunna erbjuda sina kunder ett
viktigt redskap, den elektromagnetiska bromsen,
för att gjuta snabbare. Trodde Sten Kollberg.

INGENJÖRSFÖRETAG HAR LAGT grunden till den svenska
välfärden. Lars Magnus Ericsson började göra tele-



VÄRDEFULLT. Patent 8003695-7 gav
inkomster på 1,5 miljarder med ungefär
hälften i vinst.



Så säger lagen och avtalet

UPPFINNARAVTALET är ett kollektivavtal som i första hand gäller dem som är anslutna till facket. Men, som många kollektivavtal, omfattar det på de flesta arbetsplatser även övriga anställda. Tvister om hur Uppfinnaravtalet ska tillämpas avgörs i en skiljenämnd där i princip alla beslut är hemliga.

Om PTK eller Svenskt Näringsliv skulle säga upp Uppfinnaravtalet blir det LAU, Lagen om anställdas uppfinningar, som gäller. Den omfattar arbetstagares patenterbara uppfinningar som tagits fram inom anställningens ram. Tvister avgörs i Stockholms tingsrätt.

I LAU delas anställdas uppfinningar in i forskningsuppfinningar, andra tjänsteuppfinningar och övriga uppfinningar.

En forskningsuppfinning är när arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift består av forsknings- eller uppfinnarverksamhet och uppfinningen har kommit till vid utförandet av arbetsuppgifterna. Vid

forskningsuppfinning kan arbetsgivaren förvärva hela rätten till uppfinningen, som innebär att arbetsgivaren får ensamrätt att använda uppfinningen i sin verksamhet eller sälja den till någon annan. För forskningsuppfinningar har arbetstagaren rätt till extra ersättning om värdet överstiger vad den anställda med hänsyn till lön och andra anställningsförmåner kan förutsättas presteras.

Annan tjänsteuppfinning är när uppfinningen kommit till genom något annat samband med anställningen och faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Arbetsgivaren får en begränsad rätt. Det är en enkel licens som innebär att arbetsgivaren får använda den i sin verksamhet. Arbetstagaren får sälja uppfinningen eller licensiera uppfinningen till andra företag.

Slutligen är det fråga om en övrig uppfinning när den har tillkommit utan samband med anställningen men faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde. Här har

arbetsgivaren bara en optionsrätt att träffa avtal om förvärv av uppfinning.

Enligt Uppfinnaravtalet har arbetsgivaren övillkorlig rätt till två sorters uppfinningar: A-uppfinningar som faller inom ramen för anställds tjänst eller särskilda uppdrag och B-uppfinningar vars utnyttjande faller inom arbetsgivarens verksamhetsområde men som inte är A-uppfinning. Sedan finns det också C-uppfinningar som är en fri uppfinning som arbetstagaren fritt kan förfoga över.

De flesta företag betalar ut mindre schablonbelopp i samband med uppfinningar. Till exempel kan man få några tusen när man anmäler en uppfinning till företaget och ytterligare någon summa när patentet söks eller går igenom. Både lagen och avtalet säger dock att uppfinnaren har rätt till skälig ersättning i förhållande till uppfinningens ekonomiska värde.

UR UPPFINNARAVTALET:

”Arbetstagaren är berättigad till skälig ersättning [...] i synnerhet när uppfinningen har tillkommit vid sidan av den anställdes normala arbetsuppgifter och/eller har ett med hänsyn till den arbetstagarens ställning och anställningsförmåner särskilt högt värde.”

”Ehuru ersättningsfrågan ofta är svårbedömbär är det av vikt att prövningen därav sker i en positiv anda.”

”Särskild ersättning för uppfinningar stimulerar innovationsviljan hos anställda.”

tioner och grundade Sveriges största exportföretag. Bröderna Rausing kom på hur man gör trekantiga kartonger och så vidare. Jonas Wennström uppfann trefasssystemet som kom att bli ett av det nybildade Aseas huvudspår.

Kampen om marknadsandelarna är hård på den globala arenan. Den som har den mest kreativa personalen och kan omsätta idéerna i affärer vinner. Ja alltså, företagen vinner. Den anställda ingenjören som kommer på den där bra idén, vinner för det mesta inte. Det är en paradox. Företagen vill att de anställda ska vara kreativa, men de som är det kan först få gratulationer från patentavdelningen för att sedan få reda på att det de gjort inte var så mycket värt och att företaget nog skulle ha kommit på någon annan bra lösning av sig självt med tiden. När uppfinnaren försöker hävda sin rätt till skälig ersättning tystnar gratulationerna.

När det gäller anställda som får väldigt lönsamma idéer krockar två intressen: uppfinnarens rätt till sin uppfinning och företagets rätt till de anställdas arbete.

I Uppfinnarlagen från 1949 har uppfinnaren

en stark rätt till sin uppfinning och arbetsgivaren kan bara räkna med att få använda den för egen räkning – inte att kommersialisera den – om man inte avtalar särskilt om det. När arbetsgivarsidan insåg hur liten rätt lagen gav företagen inledde man förhandlingar om ett kollektivavtal om anställdas uppfinningar.

– Meningen var att företagen skulle betala en utökad rätt till uppfinningarna genom att vara generösa mot uppfinnarna. Men det blev nästan tvärtom, säger advokat Toivo Öhman, före detta chefsjurist på Sif som har företrätt många medlemmar som har velat få ut den skäliga ersättning som avtalet föreskriver.

I slutet av 60-talet deltog Toivo Öhman i ett ambitiöst samarbete mellan dåvarande Saf och fackförbunden för att ta fram underlag till ett tydligt, lättolkat kollektivavtal som på samma gång tillvartog företagets och uppfinnarnas rättigheter. Gruppen åkte bland annat runt till uppfinningsrika företag och försökte göra sig en så heltäckande bild som möjligt av området.

– Sedan förhandlade vi i två år och körde fast på

vad som skulle vara A-, B- och C- uppfinningar. Det vill säga vilka uppfinningar som skulle falla inom arbetsuppgifterna och alltså ge mindre ersättning, och vilka som var utanför jobbet och därför i högre grad uppfinnarens egen egendom.

– Jag tänkte på det när jag hörde historien om Sten Kollberg på ABB här för jag tog precis det exemplet: en säljare som ute hos en kund får höra klagomål på kopieringsmaskinerna han säljer och går hem och funderar ut en lösning på hur man ändrar maskinen så att kunden blir nöjd. Han löser problemet.

– Vi hade två jurister från Saf och två patentchefer från industrin, den ena från Asea, som skulle bedöma vilken sorts uppfinning det var. För Safs jurister var det här solklart en B-uppfinning medan Asea-folket tyckte att det var en A-uppfinning.

Men ambitionen om det tydliga och heltäckande kollektivavtalet strandade.

– Ingvar Seregard, som bildade PTK, körde över oss totalt, säger Toivo Öhman. Det sätt det gick till på blev stilbildande. Seregard behövde få igenom avtalet om löner och allmänna villkor och

så kopplades en massa olika avtal ihop. Skulle man få igenom det viktigaste av dem fick man acceptera att det blev litet halvdant i några av de andra. Uppfinnaravtalet var ett av de andra. Och så har det fortsatt. Arbetsgivarsidan har lyckats koppla avtalsperioderna på ett sådant sätt att det inte har blivit några förbättringar för anställda uppfinnare trots att intentionerna från början var att de skulle behandlas med generositet.

TOIVO ÖHMAN HAR företrätt ett antal arbetstagare som har velat ha ersättning enligt Uppfinnaravtalet. Han säger att den som driver ersättningskrav mot sin arbetsgivare måste räkna med att hans karriär tar skada av det. Det värsta Toivo Öhman har varit med om var en gång när han var tvungen att lägga in en klausul om att företaget inte fick säga upp uppfinnaren på tio år efter överenskommelsen om ersättning.

– När någon begär särskild ersättning leder det mycket ofta till att uppfinnaren blir ovän med arbetsgivaren, säger han. Det är en paradox, en extra god insats resulterar i svåra motsättningar. Företagen skriker efter innovationer men premie-



KREATIV. Sten Kollberg tycker att han har haft roligt på jobbet. Kanske var det därför han inte drev sitt fall hårdare.

”ATT ARBETSGIVAREN TYCKER ATT AVTALET FUNGERAR FÖRVÅNAR MIG INTE. DET SOM FÖRVÅNAR ÄR ATT FACKET INTE SÄGER UPP AVTALET.”

rar inte de medarbetare som verkligen är kreativa. Och det trots att det står både i lagen och i uppfinnaravtalet att de ska göra det.

– Företagen är mycket rädda för att erkänna att någon har gjort något extraordinärt. De tror att det smittar om de ger en uppfinnare betalt och att det kommer att leda till högar med krav på extra ersättning från andra. Även i fall där arbetsgivaren faktiskt erkänner att den anställda har gjort något helt enastående finns det en stor rädsla för vad som kan hända om andra anställda får reda på att företaget har betalat. Jag har varit med om fall där ersättningsfrågan löstes genom att arbetsgivaren köpte halvdan konst som uppfinnarens hustru hade målat. Och en gång fick uppfinnaren köpa loss sin tjänstebostad för taxeringspriset. Uppgörelserna är oftast hemliga och jag tror att ett viktigt skäl är att arbetsgivaren är så rädd att andra ska bli inspirerade. Man hade ju kunnat tänka sig att bra ersättning kunde inspirera till mer kreativitet annars.

– Att uppfinnare från andra avdelningar blir illa sedda av utvecklingsavdelningen är också vanligt. På något sätt verkar det vara en förolämpning mot dem som faktiskt är satta att utveckla om någon utanför avdelningen kommer på en bra idé.

”**SÅ HAR VI** aldrig gjort förut, vad ska det vara bra för?” Det var det mottagande Sten Kollbergs idé, den elektromagnetiska bromsen, fick till en början. Företagets kunder hade sagt att slaggen i stränggjutningen var ett problem. Säljaren och ingenjören Sten hade funderat och hittat en lösning men ingen var särskilt intresserad av att se till att det blev affär av.

– Vid den här tiden var jag inte ens medveten om att jag kunde få ersättning och jag ville bara att min idé skulle komma till nytta, säger Sten Kollberg. Vad man som uppfinnare ska tänka på hade jag ingen aning om och vem som borde ha givit mig den informationen vet jag inte.

1982 blev patent 8003695-7 klart och publicerat och den elektromagnetiska bromsen kunde börja

säljas. I branschen var problemet med slagg välkänt och det krävdes ingen större marknadsföringsinsats för att få igång försäljningen. För kunderna innebar det att produktionstakten kunde öka utan att kvaliteten blev lidande.

Men för civilingenjören och säljaren Kollberg blev det inte samma utdelning som för stålverken. Han försökte få upp sin lön med hänvisning till uppfinningen. Av den lönesättande chefen fick han veta att uppfinningar inte var något som påverkade hans lön som säljare utan ville han ha mer måste han begära särskild ersättning. Så han skickade in en begäran 1992. Två år senare betalade ABB ut 150 000 kronor till honom som särskild ersättning.

– De ville att jag skulle skiva på ett avtal om att det var slutgiltig ersättning men det avvisade jag, säger han. Jag höll ju på att utveckla bromsen vidare så jag ville se vad som skulle hända.

1997 började den förbättrade elektromagnetiska bromsen säljas. De förändringar Kollberg hade funderat ut gjorde resultaten mer pålitliga och försäljningen sköt fart. Sten Kollberg skickade in ytterligare en begäran om ersättning och fick ett erbjudande om ytterligare 100 000 kronor.

– Jag tyckte inte att 250 000 var en skälig ersättning med tanke på att vi hade en vinst på cirka 750 miljoner, säger han. I den här vevan gick det dåligt för företaget så jag tänkte att jag avvaktar litet och ser om jag inte kan förhandla mig till en bättre ersättning längre fram.

Det skulle han inte ha gjort. Nästa gång han tog upp frågan med företaget fick han veta att preskriptionstiden för kravet ju hade gått ut sedan länge och att de inte ville diskutera mer. Då bad han att få ut de 100 000 som de hade erbjudit honom i slutet av 90-talet och efter hjälp från Sveriges Ingenjörer fick han det.

DEN NORMALA GÅNGEN när en anställd begär extra ersättning för en uppfinning är att det blir en lokal förhandling. Om arbetsgivaren avvisar kraven går det sedan vidare till central förhandling. Kommer



man inte överens då heller går ärendet vidare till Industrins uppfinnarnämnd, som är en skiljenämnd där en representant för arbetstagarsidan, en för arbetsgivarsidan och en opartisk ordförande tar ställning till ersättningsfrågan och avgör.

– Ambitionen är en enig nämnd, säger advokat Toivo Öhman, som har suttit som arbetstagarens representant i nämnden flera gånger. Anledningen till att ett fall går till nämnden är ju för det mesta att arbetsgivaren inte vill betala något extra alls och då hamnar ersättningsförslaget oftast väldigt lågt, även när nämnden dömer till uppfinnarens fördel.

En gång de senaste 15 åren har en uppfinnare tilldömts miljonbelopp av Industrins Uppfinnarnämnd. Det var en av Sveriges Ingenjörers medlemmar som hade kommit på en processförbättring för sin arbetsgivare som gav en beräknad vinstökning på minst 800 miljoner kronor. Upphovsmannen fick fem miljoner.

– Jag blev mycket förvånad över den domen, säger Toivo Öhman.

Men det är faktiskt det enda exemplet. Betydligt vanligare är att nämnden inte tycker att uppfinningen är värd någon extra ersättning eller att den tilldömer uppfinnaren några hundra tusen fastän företaget har tjänat hundratals miljoner på uppfinningen.

Ett annat ganska vanligt scenario är att preskriptionstiden går ut innan ärendet ens når nämnden, som i Sten Kollbergs fall. Just nu har Sveriges Ingenjörer ett fall under förhandling där ett stort svenskt företag har uppmanat en ingenjör att

avvakta i fem år för att bättre kunna beräkna värdet av en uppfinning för att sedan meddela att preskriptionstiden tyvärr hade gått ut.

UPPFINNARAVTALET KOM TILL för att ge arbetsgivaren större rätt att använda anställdas uppfinningar. På den punkten har avtalet fyllt sitt syfte.

Frågan om dagens tillämpning verkligen kan betraktas som generös mot uppfinnarna och om det uppmuntrar medarbetare att anstränga sig besvaras olika beroende på vem man frågar.

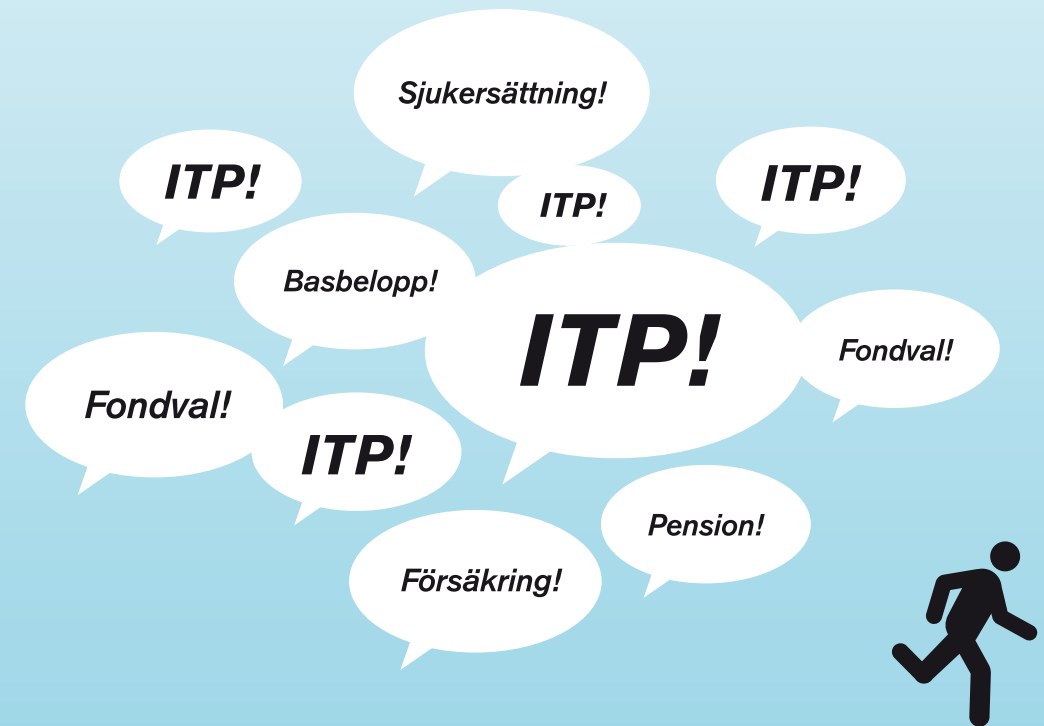
Lars Gellner, arbetsrättsjurist på Svenskt Näringsliv, tycker att avtalet fungerar bra:

– Jag ser ingen anledning att ändra något i det. På arbetsgivarsidan har vi inte fått några klagomål om avtalet och vi tycker att det uppmuntrar till uppfinningar. Ofta är inte uppfinningar så stora saker heller i dag, det kan ju vara rätt triviala saker.

Sten Kollbergs uppfinning drog in cirka 750 miljoner kronor i vinst åt ABB.

– Jag har aldrig fått någon respons på det jag gjorde och min lön låg aldrig över medel, säger han. Att arbetsgivaren tycker att avtalet fungerar förvånar mig inte. Det som förvånar är att facket inte säger upp avtalet. Om jag hade vetat vad jag vet i dag och kommit på något bra så skulle jag kanske ha lämnat ABB, gjort något annat i sex månader och sedan försökt sälja idén till en konkurrent. Men som anställd är man chanslös. ☹

Ingenjören har bett att få intervjua någon på svenska ABB om hur de uppmuntrar medarbetarnas kreativitet. Trots påståtningar har företaget inte svarat.



Trött på alla "goda råd" om pensioner och försäkringar?

Nu finns det en gratis webbtjänst för dig som har ITP. Vi ger dig oberoende råd om pensioner och försäkringar, anpassade för dig och din familjs situation. PTK Rådgivningstjänst ger dig en samlad bild över ditt försäkringsskydd idag – och hur det kan förbättras. Gå in på radgivningstjanst.se och kolla vad som gäller just för dig.

PTK Rådgivningstjänst

PERSONLIGA RÅD OM PENSIONER OCH FÖRSÄKRINGAR

Ett avtal på arbetsgivarens villkor

Senast 2008 var Uppfinnaravtalet uppe för diskussion i PTK efter att Sveriges Ingenjörer tagit upp frågan om de dåliga ersättningarna till uppfinnarna. Snart kan det vara dags igen. Enligt vad Ingenjören erfar finns det planer på nya diskussioner om avtalet.

Ulf Bengtsson är förbundsordförande i Sveriges Ingenjörer och lokal ordförande för akademikerklubben på Sony Mobile i Lund. Han tycker inte att avtalet uppmuntrar till kreativitet.

– Nej, det gör det inte så som det tillämpas nu. Men det är PTK som är avtalspart varför vi inte ensidigt kan säga upp det. Men vi utvärderar det hela tiden och vi ställer oss frågan om det fungerar. Sist det var uppe i PTK så ville en majoritet av förbunden att vi skulle låta det vara.

Om avtalet sades upp och lagen trädde in, skulle det vara sämre för medlemmarna?

– Det är inte alls säkert. Det behöver det inte vara.

Sten Kollberg är långt ifrån ensam om att ha gjort uppfinningar som dragit in hundratal miljoner till arbetsgivaren. Han är långt ifrån ensam om att ha fått strida, och förlorat, för sin rätt till skälig ersättning trots att den finns inskriven både i lagen och i kollektivavtalet. Och fallgroparna på vägen är många för en uppfinnare som vill ha betalt för sin insats.



FOTO: AXEL VON MATERN

Men Niklas Hjert, förhandlingschef på Unionen och tillika chef för förhandlingschefgruppen på PTK, säger att för att säga upp avtalet måste man vara säker på att kunna få till förbättringar.

– Det är inte säkert att lagen skulle vara bättre för våra medlemmar.

Är du nöjd med hur avtalet fungerar i dag?

– Nej det är jag inte och jag tycker inte att arbetsgivar- sidans hållning i de här frågorna visar att de tar saken på allvar.

Den första är att man ofta kör fast redan när det gäller att bedöma vilken sorts uppfinning det är någon har gjort. Sten Kollberg var ju säljare när han tänkte ut den elektromagnetiska bromsen men det hindrade inte hans arbetsgivare från att bedöma den som en A-uppfinning, det vill säga en uppfinning som låg inom hans arbets- uppgifter. Arbetsgivaren har intresse av att så många som möjligt blir bedömda som A-uppfinningar, eftersom företaget då får större rätt till uppfinningarna.

Den andra fallgropen är preskriptionstiden på tio år från det att man har anmält uppfinningen till sin arbets-

givare. Många uppfinningar är komplicerade och för att få en teknisk innovation på banan och ut på marknaden krävs ofta år av utveckling. I det sammanhanget är tio år inte särskilt långt.

Det tredje problemet är hur man beräknar värdet av en uppfinning. Sten Kollberg var säljare. Det var han som sålde sin egen uppfinning och han visste exakt vad den hade inbringat. Men ofta ingår uppfinningen i en produkt – låt säga en bil – och då blir det mer komplicerat. Uppfinnaren befinner sig långt från försäljningen och slutprodukten. Bevisbördan här ligger också på uppfinnarsidan.

Och så har vi anställningsförhållandet. De flesta kreativa människor vill mest av allt att deras idéer ska bära frukt och tänker inte alls på det här med ersättning. Och de vill inte bråka.

Informationen och kunskapen om vad som gäller är också ganska dålig både hos arbetsgivar- sidan och hos facket. Det lokala facket har förmodligen fullt upp med andra tidskrävande saker som löneförhandlingar och omorganisationer. Att informera om hur man bör bete sig som uppfinnare för att inte bli lurad på sin ersättning är ingen prioriterad fråga. För att facket ska kunna ge stöd krävs också att uppfinnaren själv meddelar facket att han eller hon har gjort något speciellt som arbetsgivaren borde ge uppfinnaren ersättning för, om det blir en god affär.

Förbundsjurist Björn-Erik Björck är den på Sveriges Ingenjörer som under åren har haft flest uppfinnarärenden.

– Arbetsgivaren har ju all kunskap om ekonomi, organisation, produktion, med mera och har självfallet därmed ett informationsövertag. I skiljeförfarande gäller dessutom inte samma bevisregler som i allmän domstol vilket är till nackdel särskilt för en arbetstagare.

– När det uppkommer tvist om skälig ersättning betraktas uppfinnaren närmast som något ”som katten släpat in” och förhållandena blir minst sagt kyliga. Inställningen från arbetsgivar- sidan har i ett fall varit att det skulle medföra ”groteska konsekvenser” för bolaget att utge en mindre andel av vinsten till uppfinnaren.

– Endast i undantagsfall kommer resultatet från ett skiljeavgörande att nå allmän kännedom och får därmed ytterst liten gynnsam effekt på innovationsviljan, om den inte redan är dödad av alla andra hinder på vägen, säger Björn-Erik Björck.

JENNY GRENSMAN

ANVÄND DIN YTTTRANDEFRIHET TA STÄLLNING FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER.

Stöd Amnesty på PG 90 00 72-0.
Det leder till förändring!
www.amnesty.se

AMNESTY
INTERNATIONAL