

# SUEPO-rapport 2022: EOB-management blijft personeel negeren bij grote hervormingen

[Kluwer Octrooiblogger/November 10, 2023 /Laat een reactie](#) achter

Het politieke klimaat bij het EOB blijft hobbelig. Hoewel er enige vooruitgang is geboekt met relatief kleine aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden, blijven de vakbonds- en personeelscomités van SUEPO grotendeels genegeerd bij grote hervormingen.

Dat schrijft SUEPO in haar Jaarverslag 2022, dat deze week is gepubliceerd: 'Er vinden talloze vergaderingen plaats tussen personeelsvertegenwoordigers en de administratie. Ze worden vaak georganiseerd door het EOB met weinig voorbereidingstijd voor de personeelsvertegenwoordigers en documenten die door de administratie op het laatste moment worden ingediend. De eigenlijke besluitvormers zijn meestal afwezig bij deze besprekingen. (...) Het overleg is dus slechts pro-forma.

De vakbond beschouwt de hervorming van het onderwijs en de kinderopvang, die "er midden in de pandemie doorgedrukt werd" ondanks een "unaniem negatief standpunt van de personeelscomités van alle vestigingen", als een "symbolisch voorbeeld van de manier waarop onze administratie zeer dogmatisch te werk gaat".

'Evenzo heeft (...) het EOB besloten de unanieme positieve adviezen van de beroepscommissie met betrekking tot de NPS/SSP [New Pension System, Salary Savings Plan, red.] niet te volgen (...). Beide zaken moeten daarom nog een lange strijd voeren voor ILOAT [ILO Administrative Tribunal].

In haar rapport bekritiseert de SUEPO de "recente "capaciteitsroes" waarbij managers met alle middelen de beschikbare capaciteit proberen te vergroten (...). Het optimisme van M&W [de financiële studie van Mercer & Wyman, red.] in termen van productiviteitswinst getuigt van een buitengewoon geloof in het potentieel van AI en/of een veronachtzaming van de gevolgen voor de gezondheid van het personeel en vermindering van de kwaliteit van het octrooi van een verder toenemende werkdruk.

Er is teleurstelling over [uitspraak 4711 van de ILOAT](#), waarin "de willekeur en de productiegerichte winner-take-all gevolgen" van het nieuwe loopbaansysteem (NCS) van de EOP "over het hoofd werden gezien". In feite accepteerde de ILO het minimale "pro forma" raadplegingsproces als "goed om te doen". (...) Nu het NCS bijna tien jaar van kracht is, zien we jaar na jaar de demotiverende effecten die het heeft op een grote maar meestal zwijgende meerderheid van het personeel. We kunnen ook het nadelige effect waarnemen dat het loopbaansysteem heeft gehad op de rechtszekerheid van toegekende octrooien, waarbij externe belanghebbenden steeds luider spreken over de afnemende kwaliteit van octrooien.

Deze opmerking lijkt onder andere te verwijzen naar het Industry Patent Quality Charter (IPQC), een groep die een reeks grote en kleinere internationale bedrijven [vertegenwoordigt](#), die [het EOB bekritiseert voor zijn vermeende gebrek aan aandacht voor de verslechterende octrooi-kwaliteit](#).

In het verslag wordt er ook op gewezen dat ondanks [ILOAT-uitspraak 4551](#) van juli 2022 de personeelsvertegenwoordiging en SUEPO nog steeds geen toegang hebben tot massamails. Inmiddels is een nieuwe SUEPO-app geïntroduceerd om de communicatie naar SUEPO-leden en EOB-personeel te moderniseren.