

Vergaderjaar 2016–2017

**25 883**

## **Arbeidsomstandigheden**

**Nr. 283**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN ECONOMISCHE ZAKEN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 november 2016

Hierbij informeer ik u, conform mijn toezegging bij brief van 5 oktober jongstleden (Kamerstuk 25 883, nr. 280), over de social study (social audit) en de financial study, die zien op de situatie bij het Europees octrooi-bureau (EOB). Beide studies zijn op 11 oktober jl. gepresenteerd op een voor deze gelegenheid georganiseerde «Sociale Conferentie». Aan deze conferentie werd door zo'n 350 deelnemers van binnen het bureau, leden van de Raad van Bestuur en stakeholders deelgenomen. Beide rapporten zullen nu verder worden besproken, zowel intern binnen het EOB als in de Raad van Bestuur van de Europese Octrooiorganisatie. Ik reageer hierbij ook op het verzoek van uw Kamer om daarbij in te gaan op de democratische structuur van de Europese octrooiorganisatie (EOO), waarvan het EOB onderdeel uitmaakt.

#### **De social study**

Door PricewaterhouseCoopers (hierna: PWC) is op verzoek van het EOB een social study uitgevoerd. PWC heeft het EOB vergeleken met andere internationale organisaties in zowel de publieke als private sector. De social study, waarvan Nederland fel pleitbezorger was, focust op 4 onderwerpen: sociaal beleid (arbeidsvoorwaarden), juridische structuur, hervormingsprogramma (arbeidsomstandigheden) en tenslotte cultuur en communicatie. De studie ziet op alle vestigingen van het EOB (München, Rijswijk, Berlijn, Wenen, Brussel). Uit deze studie komt, in grote lijnen, het volgende beeld naar voren.

De arbeidsvoorwaarden bij het EOB zijn meer dan concurrerend te noemen.

Het EOB heeft vanwege zijn status als internationale organisatie een eigen juridische structuur. De juridische structuur, het hele bouwwerk van (ook sociale) regels, wordt over het algemeen als goed gekwalificeerd. PWC merkt wel op dat de praktische toepassing van de regels, alsook de manier waarop die toepassing in de praktijk overkomt op de werkvloer en

de manier waarop erover wordt gecommuniceerd, duidelijk aandacht behoeven.

PWC wijst er verder op dat het interne beroepssysteem niet door iedereen als onafhankelijk en onpartijdig wordt ervaren. PWC geeft in overweging om het huidige systeem van management review (waarbij het bevoegd gezag beslist op basis van een advies van een paritair samengesteld disciplinair comité) te vervangen. Als eerste instantie zou er een interne beroepsgang bij onafhankelijke rechters moeten komen, in het bijzonder waar de oplegging van disciplinaire sancties aan de orde is. De beroepsgang naar het Administratieve Tribunaal van de International Labour Organisation (ILO-AT) blijft ook dan fungeren als tweede instantie.

De interne EOB-regelgeving is erg omvangrijk en gedetailleerd. Dat past in een cultuur waarin het conflictmodel de overhand heeft. De onderzoekers geven aan dat een meer op principes gebaseerde interne regelgeving voordelen zou kunnen hebben, maar zonder een voorafgaande cultuurwijziging niet kan werken.

Het EOB heeft de afgelopen jaren enkele belangrijke hervormingen doorgevoerd, zoals de introductie van parttime en thuiswerken, een hervorming van het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsbeleid, een meer prestatiegericht beloningsbeleid, modernisering van het pensioenstelsel, hervorming van de medezeggenschap en een regeling van het stakingsrecht. Hier is het beeld wisselend.

Een deel van de hervormingen is succesvol, zoals de regeling voor parttime en thuiswerken. Ook is er sprake van een forse daling van het ziekteverzuim. Tegelijkertijd is kritiek op het tempo waarin hervormingen zijn doorgevoerd en de wijze waarop daarover intern is gecommuniceerd. Het meest kritisch zijn de onderzoekers over de hervormingen in het kader van de medezeggenschap («social democracy») en de regeling m.b.t. het stakingsrecht. Deze hebben niet geleid tot een verbetering van de sociale dialoog. Ook is veel onduidelijkheid over de rol van de sociale partners en is er nog steeds geen sprake van dat het conflictmodel wordt verlaten. Hoewel de erkenning van het stakingsrecht op zich positief is, bestaat er over de uitwerking daarvan onder het personeel veel onvrede, ook al omdat het EOB als werkgever een relatief grote rol in gebruikmaking van dat recht heeft.

Het grootste probleem van de organisatie zit hem volgens de onderzoekers in de cultuur van de organisatie. Er is sprake van een wij-zij cultuur, gebrek aan wederzijds vertrouwen tussen management en personeel en een gebrek aan gedeelde waarden. Veel van de aanbevelingen voor verbetering in het rapport zien op deze aspecten.

### **De financiële studie**

Door Deloitte is op verzoek van het EOB ook een studie gedaan naar de financiële situatie van het EOB en de financiële houdbaarheid van zijn toekomstige verplichtingen.

Daarbij is de huidige situatie vergeleken met de uitkomsten van een financiële studie uit 2010, is de impact van nadien getroffen maatregelen beoordeeld en wordt de financiële houdbaarheid onder verschillende scenario's beoordeeld.

De onderzoekers concluderen dat een aantal van de in gang gezette hervormingen (met name op het terrein van beloningen en pensioenen) bijdragen aan de financiële houdbaarheid van de organisatie. De studie maakt duidelijk dat er in financiële termen grote resultaten door het EOB

zijn geboekt in de afgelopen vijf jaar. Het EOB heeft in termen van productie, productiviteit en inkomsten ongekende groeicijfers gerealiseerd en kan deze groei naar verwachting ook in de toekomst volhouden. Hierdoor is het EOB «fit for the future».

### **Appreciatie**

Het is positief dat de rapportage over de sociale situatie waarom door de Raad van Bestuur van het EOB was verzocht en waarvan Nederland groot pleitbezorger was, nu beschikbaar is. De studie geeft op een groot aantal punten een duidelijk inzicht in de situatie bij het EOB en verschaft helderheid over wat goed gaat en wat niet. Positief is voorts dat een aantal van de ook door Nederland gewenste hervormingen (met name met betrekking tot beloningen en pensioenen, ziekte en invaliditeitsregeling) tot positieve resultaten leidden.

Ook bevat het rapport waardevolle aanbevelingen voor verbetering, die deels aansluiten bij de richting die de lidstaten hebben aangegeven in de door de Raad van Bestuur aangenomen resolutie (van 16 maart jongstleden) over het sociaal klimaat. De aanbeveling om de interne beroepsprocedures, met name t.a.v. disciplinaire maatregelen, onafhankelijker te maken door de inschakeling van onpartijdige rechters, spreekt mij aan. Het is zaak dat deze aanbevelingen nu ook met kracht worden opgepakt. Het debat daarover in de Raad van Bestuur is gaande.

Het rapport legt op een belangrijk aantal punten de vinger op de zere plek. Zo is het gebrek aan vertrouwen tussen personeel en management geen goede voedingsbodem voor acceptatie van de hervormingen en een goed sociaal klimaat. Terecht constateren de onderzoekers dat een echte sociale dialoog nog niet van de grond is gekomen. Hier ligt een gezamenlijke opdracht voor management, personeel en personeelsvertegenwoordigers. Het is geen eenvoudige, maar wel een essentiële uitdaging voor het (top)management om samen met het personeel en vakbonden hierin vooruitgang te boeken. Nederland zal de president, als verantwoordelijke voor de leiding van het bureau, erop aan blijven spreken dat hierin daadwerkelijke stappen worden gezet.

In het rapport wordt nauwelijks ingegaan op de moeizame relatie tussen vakbonden en het topmanagement en de positie van vakbondsvertegenwoordigers. Illustratief is dat de grootste vakbond niet was uitgenodigd voor de sociale conferentie.

Ook lopen er nog disciplinaire procedures tegen vakbondsbestuurders, wat in één recent geval ertoe heeft geleid dat opnieuw een vakbondsbestuurder is ontslagen, ditmaal in Rijswijk. Ik kan mij niet uitspreken over deze specifieke casus, maar ben wel van mening dat dit geen gezonde voedingsbodem is voor het herstel van de sociale verhoudingen. Bovendien heeft de Raad van Bestuur in zijn resolutie van 16 maart jongstleden de president verzocht om -hangende een hervorming van het stelsel van interne sociale normen en daarop van toepassing zijnde disciplinaire procedures- een pas op de plaats te maken in lopende procedures.

Ik betreurt het dat dit niet is gebeurd.

## De democratische structuur van de Europese Octrooiorganisatie

Door het lid Ouwehand van uw Kamer is gevraagd in te gaan op de democratische structuur van de Europese Octrooiorganisatie<sup>1</sup>.

Voor zover met deze vraag wordt bedoeld op de verlening door het EOB van octrooien op plant- of diergereleerde uitvindingen, merk ik hierover het volgende op. Het EOB verleent octrooien op basis van het door de lidstaten van de EOO overeengekomen Europees octrooiverdrag (EOV). In de artikelen 52 en 53 zijn de regels met betrekking tot octrooieerbaarheid vastgelegd. In het zogeheten uitvoeringsreglement worden deze eisen verder uitgewerkt. Met betrekking tot biotechnologische uitvindingen is daarin bepaald hoe de EU-biotechrichtlijn wordt gebruikt voor de uitleg van de bepalingen van het verdrag.

Van het EOB wordt verwacht dat het, met toepassing van dit regelgevend kader, in onafhankelijkheid octrooiaanvragen toe- dan wel afwijst. Een andere opvatting zou leiden tot willekeur. Tegen beslissingen van het EOB staat beroep bij de Kamers van Beroep. Voorts is het mogelijk dat, ter bevordering van de rechtseenheid of wanneer een kwestie van fundamenteel belang aan de orde is, een Kamer van Beroep een zaak doorverwijst naar de Grote Kamer van Beroep. Ik hecht zeer aan de onafhankelijkheid van de Kamers van Beroep.

In het geval van de uitspraak van de Grote Kamer van Beroep in de zogeheten Broccoli- en Tomaatzaken, waarin de Grote kamer van Beroep uitsprak dat producten van wezenlijk biologische processen octrooieerbaar zijn, heeft dat geleid tot een discussie of een dergelijke uitkomst al dan niet werd gewild door de opstellers van de EU-biotechrichtlijn. Op het door Nederland tijdens het EU-Raadsvoorzitterschap georganiseerde symposium «*Finding the balance*» bleek een grote mate van overeenstemming te bestaan dat een dergelijk resultaat nu juist niet werd beoogd met de EU-biotechrichtlijn. Ik verwijs hiervoor verder naar mijn brief van 9 november jl<sup>2</sup>. Deze interpretatie zal nu ook binnen het EOB moeten worden verankerd. Langs deze route zal de opvatting van de wetgever zijn weg moeten vinden binnen het EOB.

Met betrekking tot de immuniteit van de EOO verwijs ik naar de brieven van mijn voorgangster van 8 oktober 2015<sup>3</sup> en van de Minister van Veiligheid en Justitie van 23 april 2015<sup>4</sup>. Ik voeg daaraan toe dat in het cassatieberoep dat door de EOO was ingesteld tegen een arrest van het Gerechtshof Den Haag, waarbij de immuniteit van de EOO werd doorbroken, op 30 september jongstleden door de Advocaat-Generaal bij de Hoge Raad is geconcludeerd tot vernietiging van dit arrest. Het wachten is nu op de uitspraak van de Hoge Raad, begin volgend kalenderjaar.

Op Nederland rust een internationaalrechtelijke plicht om de immuniteit van hier gevestigde internationale organisaties te garanderen. Die immuniteit is van groot belang voor het functioneren van die organisaties. Dat neemt niet weg dat in het kader van ons lidmaatschap van de EOO Nederland volop deelneemt aan het debat over de inrichting van het interne juridische kader van de organisatie. In deze brief heb ik mijn inzet daarbij geschetst.

<sup>1</sup> Handelingen II 2016/17, nr. 22, Regeling van Werkzaamheden

<sup>2</sup> Kamerstuk 27 428, nr. 334

<sup>3</sup> Aangangsel Handelingen II 2014/15, nr. 232

<sup>4</sup> Aangangsel Handelingen II 2014/15, nr. 2053 en Aangangsel Handelingen II 2014/15, nr. 2054

## Vervolg

Het rapport zal zowel binnen het EOB als in de Raad van Bestuur een vervolg moeten krijgen. Daags na de presentatie van de social study heeft in de Raad van Bestuur een korte gedachtewisseling hierover plaatsgevonden. In december zal op strategisch niveau worden gediscussieerd over de follow-up en de prioriteiten naar aanleiding van de social study. Ook de beoogde herziening van het personeelsreglement en de regelgeving met betrekking tot disciplinaire procedures is onderdeel van dit strategiedebat in december. Besluitvorming over onderdelen van het totaalpakket aan mogelijke maatregelen is om die reden uitgesteld. Dat geeft de gelegenheid om (prioritaire) voorstellen aan te passen aan de uitkomsten van het strategiedebat.

Zoals hierboven reeds opgemerkt, ben ik er voorstander van dat interne disciplinaire procedures verder worden geobjectiveerd. Ik zal dat bepleiten. Ook blijf ik bepleiten dat concrete stappen worden gezet om tot een daadwerkelijke verbetering van de sociale situatie te komen. De social study biedt daarvoor goede aanknopingspunten.

De resolutie van de Raad van Bestuur van 16 maart jongstleden, waarin ook de erkenning van vakbonden en de positionering van de Afdelingen van Beroep worden geadresseerd en de president wordt opgeroepen om terughoudender te zijn met de toepassing van disciplinaire procedures, blijft voor Nederland een belangrijke toetssteen en dus onverminderd actueel.

Uiteraard zal ik de ontwikkelingen binnen het EOB kritisch volgen en mij, samen met andere landen blijven inzetten voor een verbetering van de sociale situatie. Daarmee geef ik ook uitvoering aan de gewijzigde motie Gesthuizen/Kerstens<sup>5</sup>.

De Staatssecretaris van Economische Zaken,  
M.H.P. van Dam

---

<sup>5</sup> Kamerstuk 21 501-30, nr. 366