



Bedrijfsprofielen

Norlandia en Colisée

Samenvattend verslag

Dit verslag wordt gepubliceerd in het kader van het project: "Opbouw van bedrijfsnetwerken en EOR's in de gezondheidszorg en de sociale dienstverlening II", gecoördineerd door de Europese Federatie van Overheidsvakbonden - EPSU

Inga Pavlovaite en Pablo Sanz de Miguel

Januari 2022

Met de financiële steun van de Europese Commissie



Inleiding

Het verslag bevat een samenvatting van de belangrijkste bevindingen van onderzoek naar de multinationale zorgbedrijven Norlandia en Colisée, dat werd uitgevoerd in het kader van het door de Europese Commissie gefinancierde project "Opbouw van bedrijfsnetwerken en EOR's in de gezondheidszorg en de sociale dienstverlening II", dat wordt gecoördineerd door de Europese Federatie van Overheidsvakbonden - EPSU.

Het verslag is gebaseerd op literatuuronderzoek van de openbaar beschikbare informatie over de twee bedrijven en op publicaties over de sectorale regelgeving en de arbeidsverhoudingen in de Europese landen waar de twee bedrijven actief zijn. Daarnaast werden online enquêtes gehouden onder de werknemers, vakbondsvertegenwoordigers en leden van de ondernemingsraden, en interviews afgenomen met leden van de ondernemingsraden en vakbondsvertegenwoordigers. Het voornaamste doel van de enquête en de interviews was informatie te verzamelen over de arbeidsomstandigheden bij Norlandia en Colisée.

De belangrijkste bevindingen worden hieronder samengevat en verdere informatie is beschikbaar in afzonderlijke diepgaande verslagen over elke onderneming.

Colisée

Colisée, opgericht in 1976, is een multinationaal bedrijf met hoofdkantoor in Frankrijk, dat gespecialiseerd is in ouderenzorg. Het heeft zich de laatste jaren aanzienlijk uitgebreid met overnames in Frankrijk, België, Spanje, Italië en China. In 2021 had de groep 19.000 werknemers in Frankrijk, België, Italië en Spanje, en was daarmee de op drie na grootste speler in Europa in de sector van de ouderenzorg¹.

In 2017 werd de participatiemaatschappij IK Investment Partners de belangrijkste aandeelhouder van de groep Colisée, wat een trend weerspiegelt van investeringsfondsen die zich richten op de sector van de ouderenzorg², aangetrokken door de toenemende vraag als gevolg van een snel vergrijzende bevolking en de mate waarin de sector openstond voor privémarktdeelnemers. IK had eerder geïnvesteerd in enkele van de grootste Scandinavische bedrijven die ouderenzorg aanbieden, zoals Attendo, maar veranderde in 2016 van strategie, waarschijnlijk als reactie op publieke debatten, met name in Zweden, waarin werd opgeroepen tot meer staatscontrole op privé-entiteiten die openbare diensten aanbieden³.

Dankzij de steun van IK kon Colisée zich internationaal uitbreiden met de overname van de Belgische groep Armonia (met inbegrip van La Saleta in Spanje), de Spaanse groepen STS en I senior in Italië. In 2020 heeft IK zijn belang in Colisée verkocht aan de Zweedse participatiemaatschappij EQT Infrastructure⁴, die een portefeuille heeft van ondernemingen over de hele wereld, met een gezamenlijke omzet van meer dan 27 miljard euro en meer dan 159.000 werknemers. In het najaar van 2020 wordt zij de hoofdaandeelhouder van Colisée⁵.

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN Eind 2020 werd een enquête gehouden onder werknemers en vakbondsvertegenwoordigers, naast interviews van vakbondsvertegenwoordigers en -functionarissen. De belangrijkste patronen op het gebied van arbeidsomstandigheden zijn moeilijk te vergelijken vanwege de uiteenlopende antwoorden in elk land op de enquête (25 in Spanje, slechts twee voor Frankrijk en telkens één voor Italië en België)

Wat de arbeidsomstandigheden betreft, hadden de voornaamste door de werknemers en de leden van de ondernemingsraad geuite zorgen betrekking op de lonen (die ofwel onder het nationale/sectorale gemiddelde lagen, ofwel te laag werden geacht gezien het soort werk en de vereiste kwalificaties), de arbeidstijd en de arbeidsintensiteit.

Er werden verscheidene gezondheids- en veiligheidsproblemen vastgesteld. Deze laatste omvatten psychosociale risico's in verband met de tijdsdruk, te lang moeten werken, onregelmatige uren en de

vrees voor baanverlies; en fysieke problemen, met een gebrek aan ergonomisch gecontroleerde werkplekken en de gevolgen van repetitieve bewegingen en het aannemen van schadelijke houdingen. Minder consequent meldden de werknemers ook het omgaan met moeilijke klanten als een probleem.

De gevolgen van de COVID-19-pandemie hebben geleid tot een toename van de werkactiviteit met bezorgdheid over extra werkuren en overwerk. Over het algemeen bleek uit de enquête dat de werknemers de reacties van de bedrijven adequaat of gedeeltelijk adequaat vonden en er waren enige aanwijzingen in België en Italië van betrokkenheid van de vakbonden bij de reactie op de COVID-19-crisis.

De vier Europese landen waar Colisée actief is, vertonen enige gelijkenissen wat het sectorale regelgevingskader betreft, waarbij regionale regeringen/instellingen een sleutelrol spelen in de regulering, de erkenning en het toezicht op privéaanbieders van ouderenzorg. Dit betekent echter wel dat er in elk land regionale verschillen bestaan op het gebied van werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden.

Wat de arbeidsverhoudingen betreft, is er een solide structuur voor collectieve onderhandelingen in België, Frankrijk en Spanje, waar uitgebreide nationale sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten de algemene werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden regelen, en België en Spanje ook regionale collectieve arbeidsovereenkomsten hebben. De situatie is echter veel complexer in Italië, waar de collectieve onderhandelingen meer versnipperd zijn, deels als gevolg van institutionele bijzonderheden (d.w.z. het ontbreken van wettelijke representativiteitscriteria voor vakbonden). Op bedrijfsniveau is er een geconsolideerde vakbondsvertegenwoordiging in België, Frankrijk en Spanje, maar een vertegenwoordiging op bedrijfsniveau is vooral in Italië een uitdaging vanwege de strategieën van de werkgevers die berusten op complexe onderaannemingsketens.

Norlandia

Norlandia is een multinational bedrijf in privéhanden met hoofdkantoor in Oslo, Noorwegen, dat ook actief is in Zweden, Finland, Nederland, Duitsland en Polen. Het werd opgericht in de jaren 1990 en evolueerde in verschillende fasen tot de groep NHC (opgericht in 2016). Het bedrijf biedt zorgdiensten aan, waaronder residentiële en niet-residentiële sociale zorg, verpleeghuizen, gezondheidszorg, kleuterscholen, integratiediensten, en individuele en familiediensten.

De meeste vestigingen bevinden zich in Noorwegen en Zweden, met een kleinere aanwezigheid in de andere landen. De activiteiten in Noorwegen bestrijken alle diensten, terwijl het in Zweden en Finland vooral gaat om kleuterscholen en zorg, en in Nederland en Polen alleen om kleuterscholen.

In 2020 telde de groep ongeveer 9.700 werknemers, waarmee het een van de grotere aanbieders van zorgdiensten in Noord-Europa is, met de meeste werknemers in het segment van de kleuterscholen.

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EIND 2021 WERD IN DE BELANGRIJKSTE LANDEN - NOORWEGEN, ZWEDEN EN FINLAND - een enquête gehouden onder de werknemers en vakbondsvertegenwoordigers, en werden kwalitatieve interviews afgenomen van vakbondsvertegenwoordigers. Hieruit bleek dat de arbeidsomstandigheden in de drie landen enigszins met elkaar overeenkomen. De voornaamste zorgen van de werknemers betroffen enigszins onder het gemiddelde liggende lonen, de werkdruk en personeelstekort, gebrek aan opleiding om het werk naar behoren uit te voeren en het ontbreken van goede vooruitzichten op loopbaanontwikkeling. De arbeidsvoorwaarden in het bedrijf worden in vergelijking met andere soortgelijke bedrijven als beneden het gemiddelde beschouwd - vooral wat de lonen betreft. Een aanzienlijk aantal werknemers in de enquête meldde dat het bedrijf in het afgelopen jaar kostenbesparende maatregelen had ingevoerd. Dit kwam ook naar voren in de interviews van vakbondsvertegenwoordigers - vooral de bezorgdheid over de lonen.

De resultaten van de enquête brachten enkele gezondheids- en veiligheidsproblemen aan het licht: ongeveer de helft van de werknemers gaf aan dat zij of hun collega's in het voorgaande jaar problemen

hadden ondervonden. De grootste bezorgdheid betrof fysieke gevaren, zoals het tillen of verplaatsen van personen of zware lasten en verhoogde risico's op uitglijden, struikelen en vallen. De meeste werknemers die reageerden op de enquête verklaarden goed of zeer goed geïnformeerd te zijn over veiligheidsrisico's, maar er bestond enige bezorgdheid over het feit dat problemen niet altijd doeltreffend werden aangepakt door het bedrijf.

De gevolgen van de COVID-19-pandemie waren vergelijkbaar voor de werknemers in de Scandinavische landen. Het meest gemelde effect had betrekking op de toegenomen verstrekking van persoonlijke beschermingsmiddelen en nieuwe veiligheids- en hygiëneprotocollen; wat werd bevestigd door de interviews. Daarentegen stelden de respondenten geen gevolgen voor de arbeidsintensiteit, de werktijden of de personeelsbezetting vast. De meningen over de kwaliteit van de respons van het bedrijf op de COVID-19-crisis zijn uiteenlopend: meer dan 40% van de respondenten vond dat het bedrijf adequaat had gereageerd, terwijl een groot aandeel een neutrale mening over deze kwestie had.

In de drie Scandinavische landen zijn vakbonden sterk vertegenwoordigd en spelen zij een belangrijke rol in de onderneming en onderhandelen zij over soortgelijke kwesties. Bijna 60% van de respondenten gaf aan dat het bedrijf regelmatige vergaderingen of andere methoden heeft waarop werknemers hun mening over het bedrijf kunnen geven en dat er actieve vakbonden zijn op de werkplek (in de meeste gevallen meer dan één vakbond). Op basis van de enquête kan de dichtheid van de vakbonden in de onderneming worden geschat op twee derde tot 80%.

Wat de collectieve onderhandelingen betreft, onderhandelen de vakbonden in de drie landen over zeer vergelijkbare kwesties, met sectorale collectieve onderhandelingsmechanismen. De meeste respondenten en ondervraagden bevestigden dat er ook op het niveau van de werkplek formele mechanismen voor collectieve onderhandelingen bestaan. De meeste respondenten van de enquête en alle ondervraagden meldden een aanzienlijke invloed van de vakbond op de lonen en arbeidsvoorwaarden in het bedrijf. De meeste respondenten gaven ook aan dat het belang van overleg met de vakbonden de afgelopen vijf jaar stabiel is gebleven.

¹ <https://www.colisee-group.com/en/key-datas-and-concrete-actions/>

² <https://www.knightfrank.com/research/european-healthcare-elderly-care-market-2020-6902.aspx>

³ <https://www.reuters.com/article/sweden-privateequity-idUSL5N0MP3A020140404>

⁴ <https://www.privateequitywire.co.uk/2020/08/31/289043/ik-investment-partners-sell-colisee-egt>

⁵ <https://www.colisee-group.com/en/team/>



De EPSU is de Europese Federatie van Overheidsvakbonden. Het is de grootste federatie van de ETUC en omvat 8 miljoen werknemers in de openbare diensten van meer dan 250 vakbonden in heel Europa. De EPSU organiseert werknemers in de energie-, water- en afvalsector, de gezondheidszorg, de sociale dienstverlening en de lokale, regionale en centrale overheidsdiensten in alle Europese landen, met inbegrip van de oostelijke buurlanden van de EU. Het is de erkende regionale organisatie van de Internationale der Overheidsdiensten (PSI).

www.epsu.org

De EPSU werkt met zijn leden in een aantal multinationals in de nutssector en de gezondheids- en sociale zorgsector. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Jakob Embacher, beleidsmedewerker nutsbedrijven (energie, afval, water), Europese ondernemingsraden en bedrijfsbeleid: jembacher@epsu.org +32 2 250 10 47