

nemingsraad en heb je er duidelijke afspraken over wie bijvoorbeeld de notulen neemt. Een ondernemingsraad vergadert ook over essentiële zaken. Discussies over de kleur van de inkomhal of de lengte van de schoeten kan je dan verschuiven naar het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)."

"Bij Noble Age is het de wereld op zijn kop. Het kader is vragende partij voor een ondernemingsraad, terwijl er een vakbondsdelegatie is die de sociale verkiezingen liever afblokt."
(Caroline Fourez)

Het was Caroline Fourez zelf die na de sociale verkiezingen van 2008, waar Noble Age niet aan meedeelde, naar SD Worx stapte om zich te informeren over de aanpak van een – eventuele – deelname in 2012. "Eigenlijk vormde een waarschuwend vakbondsemailtje, begin 2008, daartoe de aanleiding. Daarin stond dat er in Parkside Residence een CPBW moest komen. Dat bleek uiteindelijk niet het geval, omdat we niet aan 50 voltijdse werkrachten kwamen. Om te vermijden dat we in 2012 nog eens voor zo'n verrassing komen te staan, heb ik toen SD Worx gecontacteerd. Het bureau helpt ons om de voor- en nadelen van sociale verkiezingen op een rij te zetten. En mochten die er komen, krijgen we van SD Worx een uitgebreide begeleiding."

Bij Noble Age is het de wereld op zijn kop. Het kader is vragende partij voor een ondernemingsraad, terwijl er een vakbondsdelegatie is die de sociale verkiezingen liever afblokt. Verrassend.



Caroline Fourez

Na haar graduaat Boekhouding te hebben behaald, begon Caroline Fourez (1970) als zelfstandige een kledingszaak in Brussel. Zij zou de winkel zeven jaar uitbaten. Daarna begon ze als werknemer in een compleet andere sector: rusthuizen. Fourez begon als secretaresse, en groeide al snel door tot adjunct-directrice van een rusthuis in Nijvel. In 2003 koos de Franse rusthuisgroep Noble Age haar als directrice voor een van haar vestigingen in België, de Parkside Residence in Brussel.

Caroline Fourez: "De liberale vakbond CGSLB (ACLUV in Vlaanderen) is in een van de rusthuizen zeer goed vertegenwoordigd, terwijl hij in de andere rusthuizen nauwelijks aanwezig is. Met sociale verkiezingen zou die vakbond aan zeggenschap moeten inboeten en daarom is hij gekant tegen de komst van een overkoepelende ondernemingsraad. Maar de andere vakbonden zijn wel vragende partij."

In de rusthuissector staan de vakbonden zeer sterk en dat heeft volgens Fourez zijn redenen. "In de jaren '80 werden rusthuizen zeer slecht gemanaged. De werknemers moesten aan de lopende band onbezoldigde overuren kloppen. Daartegen is in de jaren negentig een tegenbeweging op gang gekomen. Rusthuiswerknemers laten niet meer met zich sullen. Ze kennen zeer goed hun rechten. Als er een ondernemingsraad komt, zal het geen loze praatbarak worden."

Iedereen kaderlid

Op de vakbondsvergaderingen van Parkside Residence is de kleur van de muren een regelmatig terugkerend thema. Toegegeven, rusthuizen zijn doorgaans geen paleizen. Het statige hoofdkantoor van financiële regulator Swift in Terhulpen, is dat wel. Dit moet zowat het Louvre van de bedrijfsgebouwen zijn: een immense inkomhal, gangen als in een ruimteschip, met in de tuin een heus kasteel als trainingscentrum. Swift heeft alles om werknemers in de watten te leggen. Sociale verkiezingen zijn er bijgevolg geen broelhaarden van spanning, maar veeleer een complexe, op te volgen procedure. François Delcampe is HR-directeur bij Swift, een bedrijf waar sociale conflicten zeldzaam zijn als ongewenst in de winter. Swift beheert – als enige – het wereldwijde berichtenverkeer tussen financiële instellingen. François Delcampe legt uit: "Swift zit in een sterke positie. We hebben weinig last van concurrentie en zijn waarschijnlijk minder onderhevig aan druk dan beursgenoteerde bedrijven. Onze werknemers zijn verwend: ze hebben een sportcentrum, een crèche, maar vooral een zeer competitief sociaal statuut. Hier geen harde onderhandelingen over barema's, zich opstapelende overuren of frustraties over gevaarlijke werksituaties. Trouwens, het merendeel van de werknemers behoort tot het kader."

Swift stelt enkel bedienden tewerk. Het merendeel daarvan genoot hoger onderwijs op IT-gebied, in telecommunicatie of in financiën. "We hebben voor elke functie een classificatiesysteem ontwikkeld. Dat gebeurt op basis van ervaring, vereiste opleiding, de impact van de functie en de graad van verantwoordelijkheid binnen het bedrijf. Binnen de ondernemingsraad komt de verhouding bedienden-kader met dat systeem neer op 40-60. Volgens Delcampe heeft Swift de serene werksfeer te danken aan de verzorgde communicatie met de vakbonden, maar ook aan de