

## Over de grenzen van het overleg

# DE Bank, het nieuwe wapen van Nederland

Het Europa van 1992 is voor veel bedrijven, waaronder ook de banken, kennelijk een maatje te groot. Voor de ABN en de AMRO-bank was het in ieder geval een reden om te fuseren. Een 'monster-fusie'. In de geschiedenis van het nederlandse bankwezen de grootste. Misschien wel de grootste fusie die het nederlandse bedrijfsleven ooit gekend heeft. Als we de niet geringe reclamecampagne mogen geloven, is het allemaal geweldig. Er wordt zelfs gesproken over 'DE Bank'. Of het voor de werknem(st)ers ook allemaal zo geweldig is... Daarover een gesprek met de Raadt, groepsleider interne controle kantoren, en Herman de Brave, ambtelijk sekretaris Onderdeel Commissie (OC) Amsterdam (ex-ABN). Beiden zijn kaderlid van de Dienstenbond FNV en actief in de Bedrijfsledengroep (BLG) ABN-AMRO.

Wanneer hoorden jullie van de fusie?

**Jan:** Daar zit een bijzonder verhaal aan vast. Op 12 en 13 februari 1990 was de OC van de ABN op cursus. Doelstelling van die cursus was om als OC te discussiëren over de toekomst van de ABN. De konklusie was dat de OC sterk dacht aan een fusie met een andere grote bank. Namen werden er niet genoemd, maar de verwachting was dat, wanneer er gefuseerd zou worden, dit met een buitenlandse bank zou gebeuren.

**Herman:** Op vrijdag 23 maart 1990 heeft de OC de uitkomst van haar discussie gepubliceerd in een rapport "De ABN in de Toekomst, een visie van de OC-Amsterdam". Bij het rapport werden aanvankelijk als bijlage de jaarcijfers van de ABN en de AMRO-bank geleverd. Die van de AMRO, om zo maar eens een vergelijking met een andere grote bank te maken. Het rapport werd met de distriktsdirectie besproken. De OC kreeg een verspreidingsverbod, omdat met name de cijfers niet mochten uitlekken volgens de directie. De OC heeft vervolgens besloten om toch te verspreiden, maar heeft de cijfers er niet bijgevoegd.

**Jan:** Maandag 26 maart 1990 werd door mr R. Hazelhoff en mr R. Nelissen (voorzitters van de Raad van Bestuur van respectievelijk ABN en AMRO) bekend gemaakt dat zij wilden fuseren op basis van gelijkheid. Een en ander was puur toeval, maar wel opmerkelijk.

### Redelijk sociaal

Wat was de reactie van de Onderdeel Commissie en de Bedrijfsledengroep?

**Herman:** Beide reageerden enigszins verbaasd dat het de AMRO was gewor-

Onrust in een andere bank - foto Chris Pennarts



den, maar zowel de bond als het interne overleg waren positief. Natuurlijk was nu alertheid geboden waar het ging om het fusieproces. De gevolgen voor de werkgelegenheid, alsmede de arbeidsvoorwaardelijke kant krijgen vanaf dat moment alle aandacht.

**Jan:** Overigens was de eerste reactie van de bestuurders van de Dienstenbond FNV dat dit duizenden banen zou gaan kosten.

**Herman:** De Raad van Bestuur had in ieder geval verzekerd dat er geen gedwongen ontslagen zouden komen en dat er voor iedereen een inkomensgarantie zou zijn.

Nelissen antwoordde op een vraag van Paul Witteveen (Vara-televisie) dat wanneer er gesproken wordt over formatieplaatsenverlies, het er minder zouden zijn dan zesduizend.

Hoe pakt de Dienstenbond FNV en de medezeggenschap het fusieproces aan, vond er afstemming plaats?

**Jan:** Voor wat betreft de medezeggenschap was het probleem dat de Centrale Ondernemingsraad (COR) plotseling een belangrijke rol kreeg. Die positie had hij nooit gehad. Je moet je voorstellen dat bij zulke grote ondernemingen vrijwel alles decentraal wordt geregeld.

**Herman:** Wel werden we goed geïnformeerd door de FNV-leden van de COR. Tussen de COR-en van beide banken bestond echter in het begin een slechte afstemming. Later werd een fusie-begeleidingsgroep in het leven geroepen, bestaande uit COR-leden van de afzonderlijke raden.

En de lijn van de vakbeweging?

**Jan:** De vier bonden die de bank telt, FNV, CNV, Unie BLHP en de VKBV, stelden uit hun kader drie werkgroepen samen. Die hadden als taak de bezoldigde bestuurders te ondersteunen bij de onderhandelingen. Zo was er een werkgroep Organisatie, een werkgroep Harmonisatie Arbeidsvoorwaarden en

een werkgroep Medezeggenschap. Deze werkgroepen deden eigenlijk het besluit-voorbereidende werk voor de bezoldigden.

**Herman:** In juni 1990 kwam er een positief advies, onder voorwaarden, van de beide COR- en. Maar het zwaartepunt van de onderhandelingen lag bij de bonden. De bezoldigde bestuurders hadden wel contacten met de leden van de COR. Je kunt wel stellen dat de primaire arbeidsvoorwaarden allemaal door de bonden werden uitonderhandeld. Voor de uitvoering zal de COR een belangrijke rol krijgen.

**Jan:** In diezelfde periode kwam er een sociaal plan, dat na veel amendementen van de BLG op 14 juni 1990 door de Raad van Bestuur werd aangenomen.

*Hebben die vele amendementen van de BLG tot een goed sociaal plan geleid?*

**Jan:** Wat heet goed, het kan natuurlijk altijd beter. Toch zou ik het de omschrijving 'redelijk sociaal' mee willen geven. In grote lijnen komt het neer op: geen gedwongen ontslagen, een inkomensgarantie, scholing waar nodig, verhuiskostenvergoeding, een 55-jarigen-regeling en - niet onbelangrijk - iedere werknemer een passende aanbieding op gelijkwaardig nivo. Nogmaals, redelijk sociaal.

## Niet zo slecht

*Jullie zijn nu ruim een jaar verder. Hoe verloopt het fusieproces?*

**Herman:** De integratie vindt nu pas echt plaats. Op het hoofdkantoor is begonnen, de kantoren volgen later. De eerste knelpunten gaan zich aftekenen. Het intern overleg heeft de eerste dertig adviesaanvragen al liggen en niet alles gaat konform het sociaal plan.

**Jan:** Vooral bij het (ex-)ABN-personeel komen veel problemen op ons af. Nog vóór de fusie had er bij de AMRO al een reorganisatie plaatsgevonden. Grote delen van het personeel zaten al op de juiste plaats; mensen die disfunctioneerden, waren al grotendeels verdwenen enzovoort.

Bij de ABN ligt dit nu wat ingewikkelder. Wij als kaderleden vinden de huidige knelpunten die bij afdelingen en personeel ontstaan, het gevolg van de fusie. Terwijl de bank nu gaat beweren dat dit niet het gevolg van de fusie is, maar al eerder knelpunten waren en zodoende niet onder het sociaal plan vallen.

**Herman:** Het is natuurlijk te gek voor woorden dat we nu moeten gaan onderhandelen over de vraag of iemand nou wel of niet slachtoffer is van de reorganisatie. Kortom, in de persoonlijke belangenbehartiging krijgen we het momenteel als kaderleden behoorlijk druk. Overigens heeft de bank zich nu wel uitgesproken om ook 'die' mensen binnen te houden. Eerlijkheidshalve moet ik zeggen dat het sociaal beleid bij de bank niet zo slecht is.

## Toch wel zorgen

*Is er veel onrust op de werkvloer?*

**Jan:** Ja en nee. Nee, omdat bankmensen per definitie een soort uitstraling hebben van 'oh, dat zal mij toch niet gebeuren'. De witte boorden-mentaliteit. Maar toch ook weer ja, met name op die momenten dat het hen dus wel overkomt. Vooral bij de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden kwam die onrust naar de oppervlakte.

**Herman:** Ik denk dat die onrust gaat toenemen, wanneer straks de kantoren aan de beurt zijn. Je krijgt dan de discussie van 'waar kom ik te zitten'. Bij de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden hebben we trouwens een aantal problemen waarbij de inkomensgarantie, waar de bank zo prat op gaat, toch in de knel komt. Het blijkt namelijk dat het functiewaarderingssysteem, dat bij beide banken gelijk is, op een andere manier gehanteerd wordt. Het wegen van de functies is kennelijk anders gebeurd. We merken dat het middenkader bij de AMRO hoger is ingeschaald en dat bij de ABN delen van het lager personeel met dezelfde functie hoger is ingeschaald dan bij de AMRO.

**Jan:** We hebben het nu voor elkaar gekregen dat het functiewaarderingverhaal losgekoppeld is van het harmonisatieverhaal. Dus eerst moeten alle functies worden geherwaardeerd. Met daaraan gekoppeld een inkomensgarantie voor die mensen die er op achteruitgaan. Op die manier is er voor al het zittend personeel in ieder geval een garantie.

**Herman:** De manier waarop sommige hogere échelons met het personeel omgaan, baart ons wel zorgen. Als je kijkt hoe mensen geïnformeerd worden over de uitkomsten van onderhandelingen, als je ziet hoe er bijvoorbeeld met oudere werknemers wordt omgesprongen. Er zijn ons gevallen bekend van mensen die gewoon thuis mogen blijven, omdat er vooralsnog geen baan voor hen is. Je moetje voorstellen, dat zijn mensen die al dertig of veertig jaar loyaal zijn aan de bank.

## Personeel als sluitstuk

*Heeft de fusie nog gevolgen voor het vakbondswerk bij de bank?*

**Jan:** We denken het wel, maar dan in positieve zin. Er is nog geen structureel bedrijvenwerk. Maar we discussiëren momenteel volop over de versterking van het bedrijvenwerk na de verkiezingen van de nieuwe ondernemingsraden ABN-AMRO.

**Herman:** De OR-leden van de FNV hadden onderling een soort platform; later kwamen daar kaderleden bij. Dit platform, het Vertegenwoordigend Overleg ABN FNV (VOAF), wordt steeds groter. Een keer per kwartaal komt het bij elkaar en worden themadiskussies gevoerd. Dat heeft twee functies: ten eerste om de bond te profileren, ten tweede om te praten over de te voeren strategie.

**Jan:** De bijeenkomsten vinden plaats in werktijd. Nu hebben we een bijeenkomst 'Wat hadden we, wat hebben we, en wat krijgen we' in voorbereiding. Ik verwacht daar weer een hoop mensen. We zijn zeer positief over dit soort bijeenkomsten. Ze zijn meningsvormend en soms zelfs besluitvoorbereidend van karakter. Voor wat betreft onze vakbondsfaciliteiten mogen we niet mopperen. In de CAO is dat redelijk geregeld; daarom zie ik de discussie over verbreding en versterking van het bedrijvenwerk positief tegemoet.

*Wat verwachten jullie van de directe toekomst?*

**Herman:** De bank heeft als taakstelling de komende vijfjaar 500 miljoen te bezuinigen. Stel dat dit niet gerealiseerd wordt binnen die vijf jaar, dan komt er een nieuw probleem.

Want in 1994 loopt het sociaal plan af. We moeten daar alert op zijn. Als ze namelijk maar de helft van die doelstelling hebben bereikt, betekent het dat de andere helft zonder de controle van het tijdens de fusie afgesproken sociaal beleid wordt uitgevoerd.

**Jan:** We zullen hier zeker alert op zijn, maar zijn niet van mening dat het daadwerkelijk zo zal lopen. Herman heeft gelijk, uitsluiten mag je het nooit. Overigens is het natuurlijk verloop bij de bank zo groot dat we ook dan gedwongen ontslagen tegen kunnen houden. Nee, de toekomst zien we niet echt somber in. Maar de manier waarop af en toe met het personeel wordt omgegaan, moet nog eens nadrukkelijk aan de orde komen.

**Herman:** Neem nou de reclamecampagne eens als voorbeeld, een campagne van vele miljoenen en veel lef. Die investering en dat lef hadden ze ook moeten hebben naar het personeel toe.

**Jan:** Inderdaad, er had veel meer aandacht aan besteed moeten worden. Het lijkt nu wel het sluitstuk van de fusie. Maar het had 'DE PRIORITEIT' van 'DE BANK' moeten zijn.

Lex Wobma

**Nederland kent heel wat eigenaardigheden. De hoge vlucht van de medezeggenschapsorganen is er één van. Ze zijn niet meer weg te denken en veel vakbondsleden zitten er tot hun oren in. De verhouding met het vakbondswerk, met name het 'bedrijvenwerk', is al jaren een terugkerend en problematisch discussiepunt. Te meer daar het vakbondswerk binnen bedrijf en instelling tot één van de zwakke schakels van de nederlandse vakbeweging behoort. De redactie van Solidariteit zal ook in de komende nummers aandacht besteden aan de medezeggenschapsorganen in relatie met het 'bedrijvenwerk'. Met als bedoeling tot een uitwisseling te komen van ervaringen en meningen over strategische kwesties in de praktijk. Reacties en bijdragen van lezers en lezeressen zijn daarbij zeer welkom.**