

Zaterdag 11 april, vijf voor twaalf, duizenden bankemployeés zijn verzameld in de Jaarbeurshal op de aktievergadering van de vier samenwerkende bonden. De stemming is strijdlustig, de broodjes zijn gratis. Er waart een gerucht door de zaal. De vierdaagse werkweek is binnen. Er wordt gefluisterd dat alleen de formulering nog een probleem is. In geen geval mogen de werkgevers hun gezicht verliezen. Na een half uur van tergende spanning is het zo ver. De gladiatoren van de vier bonden trekken zegevierend de zaal binnen. Stormachtige toejuichingen zijn hun deel. Toejuichingen die zij soeverein vanaf het podium beantwoorden met een krachtig opsteken van de duim. Een historische doorbraak!

- Driejarige CAO, 2 procent loonsverhoging per 1 oktober 1997.
- Vergaande flexibilisering.
- Individuele atv van 38 uur naar 36 uur.

We gaan zes jaar terug in de tijd, naar het kongres van de Dienstenbond FNV in 1989. Kaderleden hebben grote moeite een motie ingediend te krijgen. Aanleiding voor de motie is het door de bondsvoorzitter uitgesproken uitgangspunt voor de CAO-onderhandelingen bij de banken. 'De bond stelt voor bankpersoneel de keuze tot individuele atv (36 uur) te geven.' De kaderleden zien hierin een breuk met het zojuist vastgestelde arbeidsvoorwaardenbeleid. De motie konstateert dat individuele atv het streven naar een kollektieve atv tot 32 uur per week verzwakt en de doelstellingen van herverdeling van arbeid doorkruist. Het kongres wordt opgeroepen de individuele atv, als onderdeel van het arbeidsvoorwaardenbeleid, af te wijzen. Het eerste obstakel is de kommissie van toezicht die de motie niet eens door het kongres behandeld wil hebben. Rond de kommissie speelt zich een verhitte discussie af. Bij de omstanders voegt zich de kersverse onderhandelaar voor de banken. Wars van alle democratische spelregels van de bond wijst hij op de inhoudelijke kant 'Waar maken jullie je druk om? Dit is de mogelijkheid tot een doorbraak. Dit is de manier om de werkgevers voor onze kar te spannen en verregaande atv binnen te halen.' De motie tegen individuele atv wordt, ondanks fel verzet van het bondsbestuur, met ruime meerderheid aangenomen. Statutair is het kongres het hoogste orgaan, dus lijkt de zaak geregeld.

In de nieuwe CAO is de atv individueel geregeld. De procedure is als volgt:

- Indien het bedrijfsbelang geen verhindering vormt voor de verkorting van de arbeidsduur, wordt de arbeidstijd van de

De flexibele vierdaagse bij de banken

Van Woerden tot

werkne(e)m(st)ers teruggebracht tot 36 uur.

- Het bedrijfsbelang en/of zwaarwegende belangen van de werknemer kunnen betekenen dat de arbeidsduur ongewijzigd blijft.

- De chefs bespreken met iedere werknemer diens voorkeuren bij de invulling van de 36-urige werkweek. Het rooster kan bijvoorbeeld zijn: vier keer negen uur of vier weken van vier keer acht en daarna vier weken van vijf keer acht enzovoort.

- Als de chef het niet eens is met de voorkeur van de werknemer, kan hij dit alleen op organisatorische gronden afwijzen. Hiertegen kan de werknemer via de bestaande interne regeling in beroep gaan. Dat betekent vaak eerst de gang naar een hogere chef en daarna naar de Raad van Bestuur.
- Als de chef er met een groep werknemers niet uit komt, kunnen beide partijen vragen om een overleg tussen ondernemingsraad en bank. Als die er ook niet uit komen, gaat het konflikt naar de CAO-partijen, dus bonden en werkgeversvereniging.

Drie jaar na dit kongres, het is 1992, haalt onze onderhandelaar de krant. "Jan met de Pet is een zeldzaam verschijnsel geworden. Maar de zoektocht naar de nieuwe werknemer heeft ook geen resultaat opgeleverd. Werknemers verkeren nog steeds in een afhankelijke positie. Daarin is weinig veranderd. Een goede opleiding is geen garantie voor een sterke positie op de arbeidsmarkt. Zelf onderhandelen valt tegen zodra het wat minder wordt op de arbeidsmarkt. Dat vraagt om collectieve afspraken en voorzieningen voor de belangenbehartiging van de individuele werknemer. Dat neemt niet weg dat de behoeften van mensen aan specifieke vormen van arbeidsvoorwaarden verschillen, afhankelijk van hun eigen voorkeuren, hun arbeidssituatie en privé-omstandigheden."

Het lijkt hem veel logieser om betrokken medewerkers zelf verantwoordelijk te maken voor de konkretisering van bepaalde arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Het is duidelijk dat dit niet kan binnen de huidige CAO-structuur. Daarom presenteert hij de ETAGE-CAO: een centraal akkoord voor een sektor, waarbij de arbeidsvoorwaarden op lagere niveaus worden gespecificeerd.

De Dienstenbond FNV is al jaren op zoek naar de Werknemer van de Toekomst. Deze is individualisties ingesteld en erg mondig, kan zijn eigen boontjes doppen en wenst niet betutteld te worden, al helemaal niet door de vakbond. Waarschijnlijk is deze nieuwe werknemer nu bij de banken gevonden en mag daar laten zien hoe je eigen atv regelt.

Niet onbelangrijk is echter, dat de Werknemer van de Toekomst, om zich optimaal te kunnen ontplooiën, een Werkgever van de Toekomst nodig heeft, en die zijn binnen het bankbedrijf erg dun gezaaid.

Het is 1993. We zitten midden in de CAO-onderhandelingen. Onze onderhandelaar zegt gefrustreerd te zijn door die verdomd arrogante bankdirectie. Idealisme en inventiviteit hebben niet mogen baten. Van de kant van de onderhandelaar de prachtige bedenkfels en de beste bedoelingen. Daartegenover miljardenwinsten, de weigering met loonsverhogingen te komen en zelfs dreigende ontslagen. De werkgevers buiten hun machtspositie op een ongekende manier uit. Niks kan, niks mag. Zelfs een fatsoenlijke oplossing voor het WAO-gat is onbespreekbaar.

Terwijl de bonden kunnen rekenen op een steeds grotere achterban (de Nieuwe Kerk stroomt bijvoorbeeld op een vrije zaterdagochtend vol met leden), elders het WAO-gat wel wordt gerepareerd en er sprake is van loonsverhogingen, komt onze onderhandelaar niet verder met de heren in driedelig pak. En wat merkt hij op? "Sinds ik hier ben, is er nog nooit zoveel actie gevoerd. Vreselijk. Denk je dat ik de 23-ste [aangekondigde stakingsdag] wil meemaken? Ik zit er echt niet op te wachten."

Naast die speurtocht naar de Nieuwe Werknemer, is de bond ook al jaren op zoek naar bescherming van de werkgelegenheid van haar leden. De angst voor het verlies van banen is groot. In de directiekamers van de banken staan allerlei plannen te borrelen over reorganisaties en verdere automatisering. Zo vinden ze daar bijvoorbeeld de kleine klant te duur; deze moet in de toekomst dan ook worden afgescheept met een automaat in plaats van een baliemedewerker. Het dreigende verlies van werkgelegenheid is bij de CAO-onderhandelingen konstant het verhaal op de achtergrond. Maar niet alleen daar, ook op de ledenvergaderingen is dit het thema waarmee iedere discussie doodgeslagen wordt.

Angst is echter een slechte raadgever. Dat blijkt ook hier. Bij ABN Amro bijvoorbeeld wordt al gepraat over een verlies van 20 procent arbeidsplaatsen in de komende jaren. Daar wordt maar iets meer dan 5 procent atv tegenover gezet. Verder wordt er in dit akkoord met geen woord gerept over herbezetting. Die ziet de Dienstenbond namelijk vanzelf verschijnen. Ze hanteert hiervoor een zeer kurieuze en erg platvloerse variant van de Verelendungstheorie. Het

foto Marcel van der Staf



komt erop neer dat als de werkdruk te hoog wordt, de werkgevers daar vanzelf iets aan zullen doen. Vroeger had de Dienstenbond een ander concept. Toen de werkweek verkort werd van 40 tot 38 uur en er gevraagd werd naar de herbezetting, was het antwoord dat partijen elkaar moesten vertrouwen.

Normaal zijn onderhandelaars gericht op onderhandelingen en het verkopen van het resultaat. Alle middelen zijn daarbij geoorloofd. Het bijzondere van onze onderhandelaar, Han Noten, is dat hij heeft willen inspelen op allerlei maatschappelijke ontwikkelingen, zoals individualisering en flexibilisering en het uitkleden van de CAO. Voor alle problemen is een creatieve oplossing. Als de werkgevers dat maar willen inzien, gaat alles goed.

Maar wat is het doel? De creatieve oplossingen in een vakbond? Voor mensen als Han geldt dat de maatschappij mooi moet worden en daaraan zal de bond uit alle macht meewerken. Niks geen maatschappijverandering, hooguit inspelen op, of gewoon spelen met trends.

Nu gaat Han bij een verzekeringsbedrijf werken. Het zal wel niet toevallig zijn dat dit Centraal Beheer is, dat al jaren experimenteert met een kafetaria-CAO. Dit is een flexibel systeem, hier CB select geheten, waarbij werknemers uit een aantal arbeidsvoorwaarden een keus kunnen maken.

Het is niet eens een grote overstap vanuit een bond die hard werkt aan ledenverzekeringen met bijvoorbeeld prachtige aanbiedingen voor een goede pensioenverzekering. Niet eens een grote overstap naar een verzekeringsbedrijf om hoofd te worden van een afdeling die flexibele oplossingen, in dit geval pensioenen, op maat moet gaan verkopen. Zijn creativiteit heeft dat doel altijd al gediend. Wij twijfelen er niet aan dat Han een aardige en geëngageerde baas van zijn afdeling zal zijn.

Zijn laatste creatieve oplossing heeft geleid tot het binnenhalen van atv. Maar tegen welke prijs? De tekst van het akkoord laat veel ruimte voor verslechtingen. De uren waarin je kan worden ingeroosterd, zijn verruimd. In de huidige CAO lopen deze uren door de week van acht tot zes uur 's avonds. In de nieuwe CAO wordt dat zeven tot negen uur 's avonds en daar komt ook nog de zaterdag van acht tot vijf uur bij (zaterdags nog wel 25 procent toeslag.) De overwerkvergoeding wordt gekort. Van nu gemiddeld 45 naar 25 procent. Wanneer de banken hier gebruik van willen maken, is nog een vraag. Ze roepen al jaren op zaterdag open te gaan als de concurrentie daartoe dwingt. Ook roepen ze al jaren dat het personeel flexibeler moet zijn. Dit akkoord geeft de mogelijkheid, maar banken zijn vanouds trage instellingen waar het geld toch wel binnenstroomt. Voorlopig maken de toppen van de banken nog ruzie over hoe er gereorganiseerd moet worden. Maar dit kan snel veranderen. Het verenigde Europa heeft al vaker ondernemers aangezet de personeelskosten te drukken of maar weer eens te fuseren. Het zal dan van de krachtsverhoudingen afhangen welke ruimte de werkgevers kunnen benutten. Die krachtsverhoudingen zijn nu niet geweldig. Weliswaar praat de bond steeds over de verdubbeling van het ledental bij de banken in de laatste vijftien jaar. Maar daar staat een halvering van het kaderbestand tegenover. Door het akkoord komt de werknemer alleen te staan. In Utrecht is ruimhartig toegezegd dat het hele bondsapparaat klaar staat om de individuele gevallen bij te staan bij de individuele beroepsregeling. Deze regeling is dezelfde die al bestaat, de praktijk leert dat hiervan zelden of nooit gebruik wordt gemaakt. Zou dat wel massaal gebeuren, dan moeten we nog zien of de bond de stroom aankan. Ondertussen laat de bond kollektieve zaken liever over aan de ondernemingsraad.

Had de Dienstenbond FNV de werkgevers nog wel iets te bieden, met de werknemers

Apeldoorn

ging het moeilijker. Vandaar waarschijnlijk dat de 'New Speak' van de bond grote hoogten heeft bereikt. Al een tijdje wordt geprobeerd de democratie in te ruilen voor de marketing, nu was het ook weer van dik hout zaagt men planken. Tijdens de onderhandelingen werd steeds de spanning tot grote hoogte opgevoerd. Er zouden enorme verschillen zijn tussen de partijen.

Na het totaaltheater in Utrecht, restten nog twee problemen: de kadervergadering en de leden. Op de bijeenkomst van het 'landelijk kaderberaad' (LKB) werd na veel gedram het akkoord met één stem verschil goedgekeurd (overigens valt één van de voorstemmers niet onder deze CAO). Nadat dit klusje geklaard was, moest er nog afgerekend worden met de leden. Om niets aan het toeval over te laten, werd de mogelijkheid gegeven schriftelijk te stemmen (onduidelijk is of het LKB hiermee akkoord is gegaan) en werd de uitnodiging om te stemmen opgesierd met: "Hoofdlijnen daarbij zijn: 1. Door herverdeling van werk de werkgelegenheid zo optimaal mogelijk overeind houden; 2. de behoefte van de werknemers om de werkweek op een door hen zelf zo optimaal mogelijke wijze in te vullen."

Over het akkoord is door 200 leden gestemd. Volgens de kranten was 85 procent voor. Het akkoord is dus een feit. Hoe nu verder? Belangrijk is dat de steeds verdere individualisering die de bond doorvoert, gestopt moet worden. Als dit niet lukt, wordt de Dienstenbond in feite opgeheven. Er zal dan nog wel een bondsapparaat bestaan, maar de aloude functie van de bond, 'Samen Sterk', is dan weg. Om tegen die individualisering te kunnen vechten, is het nodig informatie uit te wisselen. Elke zaak die door een werknemer wordt aangespannen, moet zo breed mogelijk bekend worden. Op die manier is het mogelijk van individuele zaken kollektieve te maken. Als er kollektieve conflicten optreden, zal daarnaast ook zo snel mogelijk de bond ingeschakeld moeten worden en zo op zijn verantwoordelijkheid gewezen. De bond heeft dit kontrakt gewild en zal er dan ook alles aan moeten doen het tot een succes te maken. In de uitwisseling van ervaringen tussen de verschillende banken kunnen de afdelingen van de Dienstenbond een rol spelen. Misschien is het mogelijk op plaatselijk niveau een bijeenkomst voor het bankpersoneel te organiseren.

*Ailko van der Veen en Maarten Hoogendam
(Dienstenbond FNV)*