Behandelend ambtenaar: E.J.C. van Ravenstein Beleidsveldbeheerder: M. van Overveld Portefeuillehouder: C.J.G.M. de Vet Ambtenaar aanwezig bij het DT: Ja

Zaaknr. : 18.ZK04315/18.B0184
Kenmerk : 18IT039299
Barcode :

Lidmaatschap werkgeversvereniging

Doel van de notitie: Besluitvorming door Algemeen bestuur over toetreding van waterschap Brabantse Delta tot de Werkgeversvereniging voor de sector waterschappen.
Samenvatting: De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) bepaalt dat vanaf 1 januari 2020 onder andere de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wet cao) voor de waterschappen van kracht is. Deze wet biedt het kader voor cao onderhandelingen en stelt eisen aan de onderhandelende partijen. Om een gezamenlijke cao voor de sector af te kunnen sluiten, dienen waterschappen een werkgeversvereniging op te richten. Met deze nota wordt voorgesteld om toe te treden tot deze werkgeversvereniging.
Advies: Het algemeen bestuur stemt in met het per 1 januari 2019 lid worden van de werkgeversvereniging voor de sector waterschappen.

	Bespreking in:	**Vergaderdatum:**
☒	**Directieteam**	07 augustus 2018
☒	**Overlegvergadering** ☐ advies ☐ instemming ☒ kennisneming	06 september 2018 *Informeel overleg op 16 augustus 2018*
☒	**Dagelijks Bestuur**	21 augustus 2018
☒	**Georganiseerd Overleg** (met werknemersdelegatie)	*Informeel overleg op 16 augustus 2018*
☒	**Besluitvormend AB**	26 september 2018

☒	**Bijlage bij het besluit** AB-besluit tot toetreding als lid van de werkgeversvereniging voor de sector waterschappen Begeleidende brief aan werkgeversvereniging i.o.	 18IT039833 18UT009839
☒	**Achtergronddocument** Stemverhouding potentiele leden werkgeversvereniging Concept akte van oprichting (statuten)	 18IT041806 18IT041909

Aanleiding/context

De arbeidsrelaties tussen de waterschappen en hun medewerkers vallen op dit moment onder het publiekrecht.

Zoals het sectorale arbeidsvoorwaardenoverleg nu is ingericht, is het aan de Unie van Waterschappen om namens de Waterschappen een arbeidsvoorwaardenakkoord met vakbonden te sluiten. Waterschappen zijn op grond van hun lidmaatschap bij de Unie verplicht om die akkoorden na te leven.

De Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) bepaalt dat de arbeidsrelaties bij waterschappen vanaf 1 januari 2020 onder burgerlijk recht vallen. Dit betekent onder andere:

- de eenzijdige aanstelling wordt een tweezijdige arbeidsovereenkomst;
- de mogelijkheid van bezwaar maakt plaats voor een gang naar de kantonrechter;
- publiekrechtelijke arbeidsvoorwaardenregelingen maken plaats voor een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wet cao).

De Wet cao vormt het kader voor cao onderhandelingen en stelt onder andere eisen aan de onderhandelende partijen. Een van die wettelijke eisen is dat alleen een werkgeversvereniging een cao voor een hele sector kan afsluiten.

Een cao voorkomt dat met elke nieuwe medewerker telkens over alle arbeidsvoorwaarden onderhandeld moet worden.

De inrichting van de werkgeversvereniging in oprichting is als volgt:

- Ledenvergadering (LV)
  Ieder waterschap of gelieerde organisatie vaardigt één persoon af naar de LV. De LV bepaalt de ambitie/visie, de inzet van de cao-onderhandelingen inclusief financieel mandaat, besluit of zij akkoord gaat met het onderhandelingsresultaat, tekent een cao namens haar leden, besluit over het toelagen van nieuwe leden en besluit over de bemensing van het dagelijks bestuur, de onderhandelingsdelegatie en de adviescommissie arbeidsvoorwaarden en werkgeverschap.
- Dagelijks bestuur van de LV (DB)
  De LV kiest uit haar midden een bestuur, bestaande uit ten minste een voorzitter, een penningmeester en de voorzitter van de onderhandelingsdelegatie.
- Onderhandelingsdelegatie
  De onderhandelingsdelegatie voert namens de waterschapswerkgevers de onderhandelingen met de vakbonden over de Cao Waterschappen.
- Adviescommissie arbeidsvoorwaarden en werkgeverschap
  Deze commissie adviseert de LV en het DB over de ambitie en visie op werkgeverschap en de inzet voor de cao-onderhandelingen.

Een cao kan op verschillende niveaus afgesproken worden. Onderstaande tabel bevat een beknopte analyse.

Niveau	**Concurrentie op arbeidsvoorwaarden binnen de sector**	**Beschikbare kennis**	**Mate van zeggenschap**	**Slagkracht als onderhandel-partij**	**Arbeids-intensiteit**
Organisatie	Veel concurrentie	Beperkt	Hoog	Klein	Hoog
Winnend Samenwerken	Veel concurrentie	Beperkt	Middel	Matig	Hoog
Sectorniveau	Geen concurrentie	Groot	Laag	Groot	Laag

Met name om onderlinge concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen, heeft een cao op sectorniveau de voorkeur. De waterschappen willen immers eenzelfde arbeidsprestatie gelijk belonen en ook financiële vergoedingen sectoraal gelijk regelen.

LV van de Unie van Waterschappen op 29 juni 2018 besloten om per 1 januari 2019 een werkgeversvereniging op te richten voor de waterschappen en de aan waterschappen verbonden partijen in het publieke domein. Het lidmaatschap van de werkgeversvereniging is niet alleen voor waterschappen mogelijk, maar ook voor verbonden partijen. Dit is een wijziging ten opzichte van de huidige situatie omdat het lidmaatschap van de Unie van Waterschappen uitsluitend voor waterschappen mogelijk is.
Bij de verbonden partijen werkt ca. een kwart van de medewerkers die nu onder de sectorale arbeidsvoorwaardenregelingen vallen. Na inwerkingtreding van de Wnra, moeten die organisaties lid van de werkgeversvereniging zijn om de cao integraal te kunnen toepassen, terwijl Unie-lidmaatschap voor hen niet mogelijk is. Weliswaar kunnen de verbonden partijen de cao wel ‘volgen’, maar onder het civiele recht kleven daar juridische beperkingen aan. Zo is het voor organisaties die lid zijn een werkgeversvereniging mogelijk om bij cao af te wijken van sommige wettelijke bepalingen, maar voor de cao-volgers niet.

Op 11 oktober 2018 vindt de eerste bijeenkomst plaats van de LV van de werkgeversvereniging (LVwgv), waarin onder andere de vaststelling van de Akte van oprichting (ofwel statuten) op de agenda staat. De concept akte van oprichting bij dit voorstel bijgevoegd. Ten aanzien van de stemverhouding gelden hierin de volgende uitgangspunten:

1) Het primaat ligt en zwaartepunt in zeggenschap in de vereniging blijft bij de waterschappen.
2) Ca. 75% van de medewerkers is in dienst bij een waterschap.
3) De werkgeversvereniging zal slagvaardig en daadkrachtig besluiten moeten kunnen nemen.

Deze uitgangspunten worden met de volgende stemverhouding gerealiseerd:

Organisaties tot 250 medewerkers	1 stem
Organisaties tussen 250 en 500 medewerkers	2 stemmen
Organisaties vanaf 500 medewerkers	3 stemmen

De LVwgv neemt een besluit bij meerderheid van stemmen. Uit bijgevoegd Overzicht stemverhouding potentiele leden staat blijkt dat deze uitgangspunten leiden tot 47 stemmen (73%) voor de waterschappen en 17 stemmen (27%) voor de verbonden partijen.

Lid worden van de werkgeversvereniging is een keuze van elk individueel waterschap en gelieerde organisatie.

Beoogd effect

Beoogd wordt dat waterschap Brabantse Delta deelneemt aan de gezamenlijke cao voor de sector waterschappen. Het lid worden van de werkgeversvereniging heeft de volgende consequenties:

- De werkgeversvereniging heeft bevoegdheid om namens en ten behoeve van Brabantse Delta onderhandelingen te voeren en collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten betreffende de arbeidsvoorwaarden van het personeel dat bij het waterschap in dienst is.
- Als lid van de werkgeversvereniging is Brabantse Delta gebonden aan de cao en is deze integraal van toepassing.

In artikel 95 van de Waterschapswet is bepaald dat de dijkgraaf het waterschap in en buiten rechte vertegenwoordigt. Dit maakt dat van rechtswege de dijkgraaf bevoegd is om namens het waterschap deel te nemen aan de ledenvergadering van de werkgeversvereniging. De dijkgraaf heeft de mogelijkheid om hiervoor, met instemming van het dagelijks bestuur, een ander te machtigen.

Argumenten

1. Eén gezamenlijke cao voor de sector
   Toetreding tot de werkgeversvereniging draagt bij aan het binnen de sector gelijk belonen van eenzelfde arbeidsprestatie en aan het sectoraal gelijk regelen van financiële vergoedingen. Er is immers één onderhandelingstafel, waar voor alle organisaties/werkgevers in de sector bindende afspraken worden gemaakt en de werkgevers (inclusief de verbonden partijen) gebonden zijn aan de cao. Gelijke arbeidsvoorwaarden bevorderen samenwerking en mobiliteit binnen de sector en voorkomt onderlinge concurrentie op arbeidsvoorwaarden.
2. Invulling geven aan visie op werken en werkgeverschap
   De nieuwe werkgeversvereniging bouwt verder aan de ambities van de sector waterschappen op werken en werkgeven. Het lidmaatschap biedt Brabantse Delta een stem bij het vormen die ambities en een bijdrage te leveren aan het gezamenlijk realiseren van die ambities.

Kanttekeningen en risico's

1. Kanttekening: verbonden partijen
   De waterschappen zullen binnen de werkgeversvereniging hun zeggenschap over de visie op arbeidsvoorwaarden en de inzet van de onderhandelingen delen met de verbonden partijen. Beide type organisaties worden in de LVwgv doorgaans vertegenwoordigd door DB-leden van waterschappen. Het is daardoor mogelijk dat vanuit één en hetzelfde dagelijks bestuur, er twee afgevaardigden zitting hebben in de LV, één namens het waterschap en één namens een verbonden partij. Indien beide niet dezelfde visie/standpunten hebben, ontstaan er mogelijk bestuurlijke spanningen. Brabantse Delta zal hiervoor in de eerste bijeenkomst van de LVwgv in oprichting (11 oktober 2018) aandacht vragen.
2. In de basis blijft de situatie gelijk
   Na de Wnra voert de werkgeversvereniging het sectorale arbeidsvoorwaardenoverleg namens de waterschappen. Op dit moment doet dat de Unie van Waterschappen. Ook nu is dus een andere partij bevoegd om namens Brabantse Delta onderhandelingen te voeren. En ook nu is Brabantse Delta gebonden aan de sectoraal afgesproken arbeidsvoorwaarden.
3. Geen automatische binding voor alle werknemers
   Het lidmaatschap van een werkgeversvereniging bindt wél Brabantse Delta van rechtswege aan de cao, maar níet al zijn medewerkers. Alleen de medewerkers die lid zijn van een vakbond zijn van rechtswege gebonden aan de cao. De niet-vakbondsleden zijn gebonden als zij expliciet op of stilzwijgend instemmen met de toepassing ervan of als dit in hun arbeidsovereenkomst is geregeld.
   Om ervoor te zorgen dat álle medewerkers aan de cao gebonden zijn, zullen de arbeidsovereenkomsten[1] een incorporatiebeding bevatten. Daarmee wordt overeengekomen dat de cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

[1] Ter uitvoering van de Wnra zal in januari 2020 met elke medewerker in dienst bij het waterschap een arbeidsovereenkomst gesloten worden.

Financiële dekking
Een groot deel van de kosten maken de 21 waterschappen nu ook al. Deze zijn verwerkt in de contributie van de Unie van Waterschappen, die op dit moment de onderhandelingen met de vakbonden voert. Hoewel de hoogte van de contributie van de werknemersvereniging nog niet bekend is, is het redelijk te verwachten dat de financiële consequenties beperkt blijven.

Uitvoering
Op 11 oktober 2018 vindt de eerste Ledenvergadering van werkgeversvereniging in oprichting plaats, waarbij onder andere de taken, plannen en ambities van de werkgeversvereniging behandeld worden. Brabantse Delta zal hierbij aandacht vragen voor het risico van bestuurlijke spanningen, zoals genoemd bij de eerste kanttekening.

Communicatie
De Werkgeversvereniging zal schriftelijk geïnformeerd worden over het besluit tot toetreding.

Het Reglement voor het Waterschap Brabantse Delta 2008 verplicht het dagelijks bestuur een besluit tot oprichting of deelneming in een rechtspersoon ter kennisneming toe te zenden aan gedeputeerde staten. GS zullen geïnformeerd worden over het besluit tot toetreding tot de werkgeversvereniging.

Ook zal dit besluit via SpraakWater aan de medewerkers van het waterschap worden bekend gemaakt.

Relatie met beleidsvelden
- **Winnend Samenwerken in Brabant**
  Ook de AB's van de waterschappen Aa en Maas en De Dommel wordt voorgesteld om toe te treden tot de werkgeversvereniging.
- **Bijdrage aan doelen voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen**
  Gelijke arbeidsvoorwaarden binnen de sector bevorderen samenwerking en mobiliteit en voorkomt onderlinge concurrentie op arbeidsvoorwaarden. In die zin draagt het bij aan maatschappelijk verantwoord ondernemen.