

Aan de leden van de verenigde vergadering en raadsleden van de
Deelnemers van SVHW

uw kenmerk

–

uw brief van

–

ons kenmerk

2018/999

datum

6 december 2018

onderwerp

Toetreding werkgeversvereniging

bijlagen

1

Geachte leden van de verenigde vergadering en raadsleden,

Met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) per 1 januari 2020 wordt de eenzijdige aanstelling van de medewerkers van SVHW van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en SVHW. Het Burgerlijk Wetboek en het cao-recht komen in plaats van de Algemene wet bestuursrecht en de huidige rechtspositieregeling, de Sectorale Arbeidsvoorwaarden Waterschappen (SAW), die SVHW momenteel toepast. De medewerkers van SVHW hebben volgens de GR SVHW 2015 artikel 17 lid 4 dezelfde rechtspositie (SAW) als de medewerkers van het waterschap Hollandse Delta. Dit is sinds de oprichting van SVHW in 2001 het geval.

SVHW moet ten gevolge van het niet meer geldig zijn van de SAW de huidige set van arbeidsvoorwaarden omzetten in afspraken met de medewerkers. Hierbij ligt het in de lijn der rede, dat SVHW nauw aansluit bij de ontwikkelingen in de waterschapsector.

Ontwikkelingen waterschapsector

De leden van de Unie van Waterschappen hebben besloten om te komen tot één gezamenlijke cao voor de sector en per 1 januari 2019 een werkgeversvereniging op te richten. Immers een werkgeversvereniging is een vereiste om een cao te kunnen afsluiten. Tevens is besloten om de werkgeversvereniging open te stellen voor aan de sector gelieerde organisaties, waarbij de bestuurders van het waterschap verantwoordelijk zijn voor het werkgeverschap en de arbeidsvoorwaarden. Deze organisaties zijn geen lid van de Unie van Waterschappen, maar passen de SAW wel toe. SVHW is een dergelijke gelieerde organisatie. Na inwerkingtreding van de Wnra moeten zij om de cao integraal toe te kunnen toepassen, tot de werkgeversvereniging kunnen toetreden. Alleen als lid van de werkgeversvereniging is men gebonden aan de cao en is deze integraal van toepassing.

Principe besluit Algemeen Bestuur SVHW

Het Algemeen Bestuur van SVHW heeft in zijn vergadering op 15 november 2018 het principebesluit genomen om lid te worden van de Werkgeversvereniging voor de Waterschapsector om hiermee de nog af te sluiten waterschap cao bindend te laten zijn voor SVHW. In de bijlage treft u het betreffende vergaderstuk met nadere informatie aan.

Raadpleging gemeenteraden en algemeen besturen deelnemers

Alvorens het Algemeen Bestuur SVHW een definitief besluit neemt, dienen volgens Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) de gemeenteraden en algemeen besturen van de deelnemers in de gelegenheid te zijn gesteld om hun wensen en bedenkingen kenbaar te maken (Wgr art. 64 artikel 64 lid 1 en 2).

Door middel van deze brief verzoek ik u om uw eventuele wensen en bedenkingen uiterlijk 13 maart 2019 bij het secretariaat van SVHW (mevr. Jolanda Manse, j.manse@svhw.nl) kenbaar te maken. Ook als u geen wensen of bedenkingen heeft, dan vernemen wij dit graag. Alvast bedankt voor uw medewerking.

Ik vertrouw u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en zie uw gewaardeerde reactie met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R.S. Heij', is located below the closing 'Hoogachtend,'.

R.S. Heij MBA
Directeur SVHW

Bijlage bij brief 2018/999 d.d. 6 december 2018: Vergaderstuk Algemeen Bestuur

A.B. 18/85

Onderwerp: Invoering Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra)

Noot: Deze notitie betreft een update van de notitie zoals deze in de vergadering van het Dagelijks Bestuur op 12 september 2018 was geagendeerd en wordt nu ter bespreking aan het Algemeen Bestuur aangeboden. Tijdens de vergadering op 12 september 2018 heeft het Dagelijks Bestuur ingestemd met de voorgestelde aanpak. De update opgenomen bij de Toelichting onder het kopje Actualiteit.

Inleiding:

Met de inwerkingtreding van de Wnra per 1 januari 2020 wordt de eenzijdige aanstelling van de medewerkers van SVHW van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en SVHW. Het Burgerlijk Wetboek en het cao-recht komen in plaats van de Algemene wet bestuursrecht en de huidige rechtspositieregeling, de Sectorale Arbeidsvoorwaarden Waterschappen (SAW), die SVHW toepast.

Als voor de toekomst duidelijk moet worden vastgelegd wat de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers zijn, met de huidige situatie als uitgangspunt, moet SVHW als werkgever de SAW omzetten in afspraken met de medewerkers. Deze notitie beschrijft hoe SVHW hier invulling aan kan geven.

Gewenste behandeling:

U wordt verzocht om:

1. Kennis te nemen van deze notitie;
2. In principe in te stemmen met het door SVHW lid worden van de Werkgeversvereniging voor de Waterschapsector.

Toelichting:

De eerste paragraaf schetst een aantal relevante 'Wnra' ontwikkelingen binnen de waterschapsector. Vervolgens worden de keuzes, die SVHW kan maken om de SAW om te zetten in afspraken met de medewerkers, en de aanbeveling hierover verwoord. Als laatste beschrijft de notitie de consequenties van de keuze en de voorgestelde aanpak.

Ontwikkelingen

De medewerkers van SVHW hebben volgens de GR SVHW 2015 artikel 17 lid 4 dezelfde rechtspositie (SAW) als de medewerkers van het waterschap Hollandse Delta. Dit is sinds de oprichting van SVHW in 2001 het geval. Het ligt dus in de lijn verwachting om de ontwikkelingen binnen de waterschapsector op het gebied van de Wnra nauwlettend te volgen om te bepalen of SVHW hierbij al of niet zou kunnen aansluiten.

De leden van de Unie van Waterschappen hebben in hun vergadering op 29 juni 2018 uitgesproken om te komen tot één gezamenlijke cao voor de sector en per 1 januari 2019 een werkgeversvereniging op te richten. Immers een werkgeversvereniging is een vereiste om een cao te kunnen afsluiten.

Tevens is besloten om de werkgeversvereniging open te stellen voor aan de sector gelieerde organisaties (circa 3000 medewerkers), waarbij de bestuurders van het waterschap verantwoordelijk zijn voor het werkgeverschap en de arbeidsvoorwaarden. Deze organisaties zijn geen lid van de Unie van Waterschappen, maar passen de SAW wel toe. SVHW is een dergelijke gelieerde organisatie. Na inwerkingtreding van de Wnra moeten zij om de cao integraal te kunnen toepassen, tot de werkgeversvereniging kunnen toetreden. Alleen als lid van de werkgeversvereniging is men gebonden aan de cao en is deze integraal van toepassing.

SVHW neemt nu op ambtelijk niveau al deel aan opstartvergaderingen van de werkgeversvereniging. Lid worden van de werkgeversvereniging is uiteindelijk de keuze van elk individueel waterschap en gelieerde organisatie.

Welke keuzes heeft SVHW?

SVHW kan de volgende keuzes maken om de huidige SAW om te zetten naar nieuwe afspraken:

1. Niet aansluiten bij de werkgeversvereniging en geen cao volgen;
2. Niet aansluiten bij de werkgeververeniging en de cao waterschappen volgen;
3. Aansluiten bij de werkgeversvereniging en hierdoor rechtstreekse binding met de cao waterschappen;
4. Een andere cao volgen of aansluiten bij een andere werkgeversvereniging.

Ad 1: Niet aansluiten bij de werkgeversvereniging en geen cao volgen;

In dit geval moeten alle afspraken worden vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst tussen SVHW en de medewerker. Al of niet in combinatie met overkoepelende afspraken die met de OR worden overeengekomen. Tenzij op individueel of OR niveau anders wordt overeengekomen, blijft de huidige SAW nog nawerken. Een dergelijke situatie is niet alleen erg arbeidsintensief, maar staat bovendien op gespannen voet met de transparantie die de overheid dient uit te stralen. Daarnaast brengt het voor de medewerkers erg veel onduidelijkheid en onrust. Men weet immers niet beter dat er een cao (SAW) is.

Een bijkomend nadeel is dat het onzeker is hoe de reikwijdtebepaling van de cao waterschappen gaat luiden. Als die breed wordt geformuleerd, zou het kunnen dat ook SVHW daaronder moet worden begrepen. Er zou dan geclaimd kunnen worden dat die cao onbedoeld toch op de arbeidsovereenkomsten van de werknemers van SVHW van toepassing is. Dit maakt duidelijkheid vooraf eens temeer wenselijk.

Ad 2: Niet aansluiten bij de werkgeversvereniging en de cao waterschappen volgen;

Dit is denkbaar en kan op twee manieren:

- SVHW sluit met iedere medewerker een arbeidsovereenkomst af met daarin alle geldende afspraken en regelingen. Daarbij inbegrepen dat ook de salarisverhogingen uit de cao waterschappen worden gevolgd. Nieuwe andere afspraken in de cao, anders dan het salaris, moeten iedere keer met iedere medewerker apart worden overeengekomen. Er zou ook uit kunnen worden gegaan van een incorporatiebeding om de cao te volgen in de contracten, maar de cao kan nooit op een integrale manier worden gevolgd;
- SVHW spreekt met de OR af dat de cao waterschappen de personeelsregeling is en dat veranderingen in de cao waterschappen in principe gevolgd worden. Dit volgen gaat niet automatisch. Er is voor iedere aanpassing opnieuw overleg met de OR noodzakelijk.

Afwijking van de wettelijke regels ten nadele van de werknemer (proeftijd, opzegtermijn, transitievergoeding et cetera) is onder het civiele arbeidsrecht alleen toegestaan bij een toegepaste cao (driekwartdwingend recht). Bij het alleen volgen gelden deze cao-afspraken niet. Deze kunnen niet worden afgedwongen. Er is nog steeds geen sprake van een cao, wat de onduidelijkheid voor de werknemers in stand houdt. Daarnaast is ook deze uitvoering erg arbeidsintensief en bovendien kan SVHW bij vragen over de cao en de toepassing daarvan niet terugvallen op de expertise van de werkgeversvereniging. In de huidige praktijk blijkt dat SVHW op zeer regelmatige basis contact heeft de Unie van Waterschappen over de SAW.

Ad 3: Aansluiten bij de werkgeversvereniging en hiermee de cao toepassen;

In dit geval wordt door de werkgeversvereniging, waarin SVHW ook zitting en een stem heeft, op centraal niveau een cao overeengekomen. Hierin staan de afspraken over de arbeidsvoorwaarden. SVHW is gebonden aan de cao, en hoeft deze niet om te zetten naar eigen regelingen. Met deze constructie wordt zo dicht

mogelijk bij de huidige arbeidsverhoudingen en voorzieningen (A&O-fonds) gebleven. Bovendien zal de werkgeversvereniging voortborduren op de huidige arbeidsvoorwaarden. Dit geeft voor de medewerkers duidelijkheid en minder onrust. In de uitvoering is deze keuze voor SVHW de minst belastende, aangezien alleen de niet arbeidsvoorwaardelijke afspraken vanuit de huidige rechtspositieregeling SAW voor zover van toepassing moeten worden omgezet naar SVHW regelingen. Dit dient overigens ook bij de keuzes 2 en 3 plaats te vinden. Samenwerken in een werkgeversvereniging biedt hierbij tevens de mogelijkheid om ideeën en inzichten uit te wisselen.

Ad 4. Een andere cao volgen of zich aansluiten bij een andere werkgeversvereniging;

Het onder ad 2 respectievelijk ad 3 beschrevene is hierbij van toepassing, met dien verstande dat er een voor SVHW en medewerkers 'vreemde' cao wordt gevolgd dan wel toegepast. De enige denkbare cao in dit verband is die van de gemeenten of de belastingkantoren zouden moeten overwegen om een eigen werkgeversvereniging op te richten. Het volgen/toepassen van een 'vreemde' cao zal vooral bij het omzetten van de huidige arbeidsvoorwaarden naar de nieuwe cao leiden tot onrust bij de medewerkers. Bovendien bestaat het risico dat er twee cao's (en mogelijk twee pensioenfondsen) van toepassing zijn, afhankelijk van de reikwijdte van de waterschap cao (zie ad 1). Daarnaast vraagt de omzetting een eenmalige inspanning van SVHW.

Aanbeveling

Op basis van het bovenstaande is het lid worden van de werkgeververeniging waterschappen de meest voor hand liggende keuze voor SVHW.

Consequenties

Lid worden van de werkgeversvereniging waterschappen heeft de volgende consequenties:

- Het Algemeen bestuur dient volgens Wet gemeenschappelijke regelingen (Wgr) het besluit te nemen, waarbij de gemeenteraden en algemeen besturen van de deelnemers in de gelegenheid zijn gesteld om hun wensen en bedenkingen kenbaar te maken (Wgr art. 64 artikel 64 lid 1 en 2);
- Het lid worden van de werkgeververeniging is vrijwillig en vindt bij voorkeur plaats voordat de cao onderhandelingen starten (lees 1 januari 2019). Het tussentijds lid worden kan juridisch wel, maar kan een bron van problemen zijn;
- SVHW is gebonden aan de af te sluiten cao;
- Het lidmaatschap kan in theorie worden opgezegd, maar kan in de praktijk leiden tot problemen. Bij een cao wijziging geldt dat als SVHW geen lid meer is, binding aan de cao en de verplichting deze toe te passen op de arbeidsovereenkomsten van de medewerkers ook niet meer aan de orde is. Dan ontstaat de situatie dat als sommige medewerkers lid zijn van de vakbond via die weg voor hen wel de cao geldt en voor anderen niet.
- SVHW dient een jaarlijkse bijdrage aan de werkgeversvereniging te betalen. De hoogte van deze bijdrage is nog niet bekend. Als grove indicatie kunnen de huidige werkgeverskosten van de Unie Waterschappen worden gehanteerd van 35 euro per medewerker (voor SVHW circa 3.000 euro). Wanneer SVHW geen lid wordt, moet SVHW externe (periodieke) advieskosten maken, die naar verwachting dit bedrag overschrijden;
- SVHW dient een vertegenwoordiger aan te aanwijzen voor de werkgeversvereniging. SVHW kan hierbij zelf bepalen wie dat is. Het kan bijvoorbeeld een lid van het Dagelijks bestuur zijn, de directeur SVHW of de dijkgraaf van het waterschap Hollandse Delta. Dit laatste op voorwaarde, dat het waterschap lid wordt van de werkgeversvereniging. Indien het waterschap besluit om geen lid te worden en SVHW besluit wel om lid te worden, dan dient artikel 17 lid 4 GR SVHW 2015 te worden verwijderd. Het is overigens de vraag of het vanwege het wegvallen van de rechtspositionele regelingen sowieso niet wenselijk is om dit artikel te laten vervallen.

Voorgestelde aanpak

Voorgesteld wordt om:

- Lid te worden van de werkgeversvereniging waterschappen en de ambtelijke deelname aan de opstartvergaderingen te continueren (eerstvolgende vergadering 11 oktober 2018);
- Besluitvorming voor te bereiden, als volgt:
 - *24 oktober 2018: Behandeling stukken in het Dagelijks bestuur*
Tijdens deze vergadering worden op basis van de laatste informatie de stukken behandeld voor het Algemeen bestuur;
 - *15 november 2018: Behandeling in het Algemeen bestuur*
Tijdens deze vergadering wordt het Algemeen bestuur verzocht om het principebesluit om lid te worden van de werkgeversvereniging Waterschappen te nemen;
 - *Periode 7 december 2018 – 13 maart 2019: reactie periode*
Tijdens deze periode kunnen de gemeenteraden en verenigde vergadering van de deelnemers hun wensen en bedenkingen kenbaar te maken;
 - *20 maart 2019: Behandeling wensen en bedenkingen in het Dagelijks Bestuur*
Tijdens deze vergadering wordt beoordeeld of de ontvangen wensen en bedenkingen nog aanleiding vormen om de besluitvorming aan te passen;
 - *10 april 2019 Besluitvorming door het Algemeen Bestuur*
Het eventuele besluit wordt met terugwerkende kracht (1-1-2019) genomen.
- De portefeuillehouder personeel van het Dagelijks Bestuur aan te wijzen als beoogd vertegenwoordiger in de werkgeversvereniging. De portefeuillehouder wordt in het besluitvormings- en opstarttraject nauw betrokken.

Actualiteit

Op 11 oktober 2018 heeft de eerste vergadering van de werkgeversvereniging waterschapsector in oprichting plaatsgevonden. Tijdens deze vergadering zijn onder andere volgende zaken ter tafel gekomen:

- De vaststelling van de naam van de werkgeversvereniging: Werkgeversvereniging voor de Waterschapsector (WvW)
- Het conceptbesluit ter vaststelling van de statuten en het huishoudelijk reglement. De definitieve besluiten worden tijdens de oprichtingsvergadering op 6 december 2018 genomen;
- De contouren van de begroting en de contributie van de werkgeversvereniging. De contributie bedraagt voor SVHW circa 3.000 euro per jaar. Het eenmalige verschuldigde inschrijfgeld is nog onbekend. De conceptbegroting wordt tijdens de oprichtingsvergadering behandeld en de hoogte van de inschrijvingskosten en jaarlijkse contributie worden in het eerste kwartaal van 2019 vastgesteld.

Overig

1. De OR heeft geen instemmings- of adviesrecht met betrekking tot het lid worden van een werkgeversvereniging. De OR wordt echter bij het gehele traject betrokken door het verstrekken van informatie en deelname aan de voorbereidingsvergaderingen.
2. Nadat u heeft ingestemd met de voorgestelde aanpak (lees lid worden van de werkgeversvereniging) zal vanuit SVHW de correspondentie naar de raden resp. verenigde vergadering worden verzorgd op de wijze zoals dat ook gebeurt bij het kenbaar maken van zienswijzen bij de begroting.

Klaaswaal, 15 november 2018