

Notitie:

Toetreden tot de werkgeversvereniging 'Vereniging werken voor waterschappen' per 01-01-2019

1. Inleiding

Met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) per 1 januari 2020 wordt de eenzijdige aanstelling van de medewerkers van BSR van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en BSR. 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 BSR toepast.

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

Gewenste behandeling

U wordt verzocht kennis te nemen van deze notitie en in te stemmen met de voorgestelde aanpak.

Leeswijzer

De eerste paragraaf schetst een aantal relevante 'Wnra' ontwikkelingen binnen de waterschapsector. Vervolgens worden de keuzes, die BSR 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.

2. Ontwikkelingen

De medewerkers van BSR hebben volgens de GR BSR 2018 artikel 29 lid 1 dezelfde rechtspositie (SAW) als de medewerkers van Waterschap Rivierenland. Dit is sinds de oprichting van BSR in 2008 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 BSR 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. 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. BSR is een dergelijke gelieerde organisatie.

BSR 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.

3. Welke keuzes heeft BSR?

BSR 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 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 BSR 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 BSR daaronder moet worden begrepen. Er zou dan geclaimd kunnen worden dat die cao onbedoeld toch op de arbeidsovereenkomsten van de werknemers van BSR 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:

- BSR 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;
- BSR 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 BSR bij vragen over de cao en de toepassing daarvan niet terugvallen op de expertise van de werkgeversvereniging. In de huidige praktijk blijkt dat BSR regelmatig 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 BSR ook zitting en een stem heeft, op centraal niveau een cao overeengekomen. Hierin staan de afspraken over de arbeidsvoorwaarden. BSR 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 BSR de minst belastende, aangezien alleen de niet arbeidsvoorwaardelijke afspraken vanuit de huidige rechtspositieregeling SAW voor zover van toepassing moeten worden omgezet naar BSR-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 BSR 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 BSR.

Aanbeveling

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

4. 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 werkgeversvereniging 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 (de werkgeversvereniging i.o. heeft hiermee rekening gehouden, derhalve in het mogelijk om tot medio 2019 formeel lid te worden);
- BSR is gebonden aan de af te sluiten cao-waterschappen;
- Het lidmaatschap kan in theorie worden opgezegd, maar kan in de praktijk leiden tot problemen. Bij een cao-wijziging geldt dat als BSR 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.
- BSR dient een jaarlijkse bijdrage aan de werkgeversvereniging te betalen. De hoogte van deze bijdrage wordt vooralsnog geraamd op 0,06% van de loonkosten (ca. € 2.500,-). Wanneer BSR geen lid wordt, moet BSR externe (periodieke) advieskosten maken, die naar verwachting dit bedrag overschrijden;

- BSR dient een vertegenwoordiger aan te aanwijzen voor de werkgeversvereniging. BSR kan hierbij zelf bepalen wie dat is. Het kan bijvoorbeeld een lid van het dagelijks bestuur zijn, de directeur BSR of de dijkgraaf van Waterschap Rivierenland. Dit laatste op voorwaarde, dat het waterschap lid wordt van de werkgeversvereniging. Indien het waterschap besluit om geen lid te worden en BSR besluit wel om lid te worden, dan dient artikel 29 lid 1 GR BSR 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.

5. Voorgestelde aanpak

Voorgesteld wordt om:

1. Lid te worden van de werkgeversvereniging waterschappen en de ambtelijke deelname aan de (opstart)vergaderingen te continueren.
2. Besluitvorming voor te bereiden, als volgt:
 - *17 januari 2019: behandeling stukken in het dagelijks bestuur*
Tijdens deze vergadering worden op basis van de laatste informatie de stukken behandeld voor het algemeen bestuur;
 - *21 maart 2019: behandeling in het algemeen bestuur*
Tijdens deze vergadering wordt het Algemeen bestuur verzocht om het principebesluit om lid te worden van de Vereniging werken voor waterschappen te nemen;
 - *Periode 21 maart – 21 mei 2019: reactie periode*
Tijdens deze periode kunnen de gemeenteraden en algemeen besturen van de deelnemers hun wensen en bedenkingen kenbaar maken;
 - *6 juni 2019: behandeling eventuele 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;
 - *20 juni 2019: besluitvorming door het algemeen bestuur*
Het eventuele besluit wordt met terugwerkende kracht (1-1-2019) genomen.
3. De directeur BSR aan te wijzen als beoogd vertegenwoordiger in de werkgeversvereniging. Deze wordt in het besluitvormings- en opstarttraject nauw betrokken.

6. Overig

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.

Tiel, 8 januari 2019
G.M. Scholtus