

Reorganisatie openbare watervoorziening in Zeeland

Op 17 maart 1971 opende de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Volksgezondheid het nieuwe hoofdkantoor annex magazijnen en werkplaatsen van de NV Watermaatschappij „Zeeland”. Deze opening is de symbolische afsluiting van de in Zeeland tot stand gekomen reorganisatie van de openbare streekwatervoorziening.

Een korte terugblik naar hetgeen was, naar de vorm van de reorganisatie kan leerzaam zijn. Leerzaam ook nu de reorganisatie van de openbare watervoorziening in het middelpunt van de belangstelling staat. Mogelijk kan de in Zeeland gevolgde methode een vingerwijzing zijn voor anderen, zoals die anderen ook hun voordeel kunnen hebben van de in Zeeland ongetwijfeld gemaakte vergissingen.

Hoe was het

Sedert de vijftiger jaren kende Zeeland de volgende streekbedrijven:

1. NV Waterleiding Maatschappij „Midden-Zeeland” met als voorzieningsgebied het eiland Walcheren, uitgezonderd Middelburg;
2. NV Waterleiding-Maatschappij „Zuid-Beveland” met als voorzieningsgebied Noord- en Zuid-Beveland alsmede in de provincie Noord-Brabant de gemeente Huijbergen, Ossendrecht, Putte en Woensdrecht;
3. NV Waterleiding Maatschappij „Tholen” met als voorzieningsgebied het eiland Tholen en de Noord-Brabantse gemeente Halsteren;
4. NV Waterleiding Maatschappij „Schouwen-Duiveland” met als voorzieningsgebied het eiland Schouwen-Duiveland;
5. NV Waterleiding Maatschappij „Zeeuwsch-Vlaanderen” met als voorzieningsgebied Zeeuwsch-Vlaanderen, welke maatschappij in later jaren als dochteronderneming kende de NV Industrierwatervoorziening „Zeeuwsch-Vlaanderen”.

Al deze streekbedrijven hadden dezelfde rechtsvorm: naamloze vennootschap.

Daarnaast gaf de waterleidingkaart van Zeeland twee gemeentelijke bedrijven aan, te weten

6. Middelburg;
7. Borssele.

Waarom vrijwillig

De vraag waarom in Zeeland de samenvoeging tot een gehele provincie omvattende organisatie juist op vrijwillige basis tot stand kon komen, verlangt plaatsing van de watervoorzieningen in het algemene beeld van Zeeland.

Zeeland rond 1950 was de provincie van eilanden, van sterk lokaal gebonden gemeenschappen, van rust. Het Deltaplan bracht hierin drastisch verandering en opende tot voordien ongekende perspectieven. De historisch bepaalde eilanden-gemeenschappen werden opgebroken.

Tegelijk met de technische openlegging van Zeeland werd een bestuurlijke herstructurering ter hand genomen. Gemeentelijke herindelingen kwamen aan de orde. Geen provincie is wat dit betreft zo grondig onder handen genomen. Het aantal waterschappen werd beperkt tot 9.

Na enige jaren van bezinning hebben de Zeeuwen hun uitdaging aanvaard. Waar anderen geen voorzieningen troffen, deden zij het zelf. Een goed voorbeeld van dit eigen initiatief

is de bouw van de Zeelandbrug. Aanvaarding van de uitdaging ook in bestuurlijk opzicht, met name op het gebied van de nutsvoorzieningen. De locale en regionale gasvoorzieningen werden ondergebracht in één maatschappij, de NV „Zegam”, die inmiddels met de NV PZEM (elektriciteitsmaatschappij) samenging in de NV Provinciale Zeeuwse Energie Maatschappij.

Het behoeft geen verwondering te wekken, dat de Zeeuwen eigener beweging de watervoorziening zouden aanpakken en aanpassen aan de gewijzigde omstandigheden.

Tot het aanpakken van de watervoorziening waren nog speciale redenen aanwezig: de situering van de productiecentra, de capaciteit van die centra en de onderlinge afhankelijkheid van verschillende bedrijven:

bedrijf	bron	capaciteit	aanvulling door
Midden-Zeeland	Biggekerke	250.000 m ³ /jr.	Zuid-Beveland
Zuid-Beveland	Ossendrecht	6.000.000 m ³ /jr.	
	Huijbergen	8.000.000 m ³ /jr.	
Tholen	Halsteren	1.100.000 m ³ /jr.	
Schouwen-Duiveland	Haamstede	1.900.000 m ³ /jr.	
Zeeuwsch-Vlaanderen	St. Jansteen ¹⁾	3.000.000 m ³ /jr.	
	Braakman ²⁾	8.000.000 m ³ /jr.	
Borssele	—	—	Zuid-Beveland
Middelburg	Oranjezon	1.000.000 m ³ /jr.	

1) Met infiltratie met oppervlaktewater uit België.

2) Gevoed met oppervlaktewater uit België.

Deze situatie, gevoegd bij het opkomen van industriecentra in de periferie van het voorzieningsgebied en dan bovendien nog op de grens van twee maatschappijen — Vlissingen-Oost deels binnen het gebied van de NV „Zuid-Beveland”, deels binnen dat van de NV „Midden-Zeeland” — moest tot bundeling van krachten leiden.

Vrijwillige reorganisatie derhalve tegen de achtergrond van:

- de algehele herstructurering in bestuurlijk opzicht;
- de openlegging van Zeeland;
- de opkomende industrialisatie;
- de onderlinge afhankelijkheid en de gezamenlijke afhankelijkheid van bronnen, deels buiten de eigen provincie en deels zelfs buiten de eigen voorzieningsgebieden.

Volgorde van de reorganisatie

De volgorde, waarin de reorganisatie zich voltrok, ligt in zeker opzicht besloten in de zojuist geschetste omstandigheden. Het ligt voor de hand, dat eerst samengingen de bedrijven, die qua productie op elkaar waren aangewezen.

1 januari 1965: het gemeentebedrijf Borssele gaat op in de NV „Zuid-Beveland”.

1 januari 1966: samengaan tussen de streekbedrijven van Walcheren en de Bevelanden.

De volgende stap was de fusie tussen maatschappijen, die als gemeenschappelijk kenmerk hadden de winning in een andere provincie:

1 september 1966: technische en administratieve samenwerking tussen de in midden-Zeeland aanwezige maatschappij en de NV Waterleiding Maatschappij „Tholen” gevolgd door 1 januari 1967: fusie.

Daarna een intermezzo, althans in die zin dat de betreffende maatschappij geen accuut produktietekort had en evenmin een gemeenschappelijk belang met de fusiepartner. Zo ergens, dan manifesteerde zich bij deze fusie het nieuwe Zeeland. Aan de omstandigheid, dat tussen de eerste contacten en de fusie slechts twee jaar verstreken, is ongetwijfeld — maar wie zal het bewijzen — niet vreemd de totstandkoming van de Zeelandbrug, die Schouwen-Duiveland werkelijk met Zeeland één maakte.

Wat hiervan zij, per

1 januari 1968: fusie met de NV Waterleiding Maatschappij „Schouwen-Duiveland”, waaraan ook nu een technische en administratieve samenwerking voorafgegaan was.

De gedachten over krachtenbundeling tussen de bedrijven ten noorden en ten zuiden van de Westerschelde gingen niet van meet af aan in de richting van een fusie. Dit neemt niet weg, dat de gemeenschappelijke belangen terdege werden onderkend en dat de wil tot samenwerking in eigen kring diep leefde. Het is nodig dit te beseffen omdat de naar voren gekomen consequenties van de industrialisatie weliswaar versnellend werkten, maar het uiteindelijke samengaan een zaak van vrijwilligheid is geweest, resulterend in:

26/27 juni 1968: beginsel-uitspraken tot fusie tussen de bedrijven ten noorden en ten zuiden van de Westerschelde.

1 februari 1969: technische en administratieve integratie.

1 januari 1970: fusie, uitmondend in de NV Watermaatschappij „Zeeland”.

En Middelburg? Het waterleidingbedrijf dier gemeente is met gas en elektriciteit nog steeds een gemeentelijke tak van dienst. De produktie van het pompstation Oranjezon is daarentegen geïntegreerd in de bedrijfsvoering van het streekbedrijf. Na de vestiging van een industriële grootverbruiker in Middelburg werd een contract gesloten, op basis waarvan: — de NV „Zeeland” de benodigde aanvulling levert; — het streekbedrijf de produktie van Oranjezon t.b.v. het eigen voorzieningsgebied afneemt en vervangend water levert.

Alleen de fusie tussen WMZ en WMZV/IWZV zal nader worden beschouwd, omdat de grondslagen in wezen gelijk waren aan die bij de voorgaande fusies. Deze grondslagen zijn:

- overeenstemming over de noodzaak;
- basispunten voor het na fusie aanwezige bedrijf;
- uniformiteitsbeginsel;
- het personeel;
- geldleningen;
- wijze van fuseren.

Overeenstemming over de noodzaak

Het is van belang niet te kijken naar de watervoorziening sec, maar deze te plaatsen in het kader van de algemene ontwikkeling van het betrokken gebied. Voor Zeeland sprak duidelijk de opkomende recreatie en de industrialisatie.

Ongetwijfeld was ieder in de vijftiger jaren aanwezig bedrijf in staat geweest de stijgende vraag op te vangen. Vraag echter niet ten koste van hoeveel overleg, hoeveel ingewikkelde voorzieningen, inkoopcontracten e.d.

Reorganisatie, op welk terrein ook, vraagt een open oog voor de zich wijzigende omstandigheden, een bereidheid niet alleen met woorden maar eerst en vooral met daden tot offering van een stukje eigen belang. Watervoorziening is een nutsvoorziening. Degene, die deze nutsvoorziening behartigt, heeft een dienende taak tegenover de gehele gemeenschap.

Dit inziende kan het niet moeilijk zijn overeenstemming over de noodzaak van reorganisatie te bereiken. Zeker niet voor bedrijven, die lid zijn van een vereniging, waarvan de

ledenvergadering reeds in juli 1963 een duidelijk positief standpunt innam ten aanzien van de reorganisatie van de drinkwatervoorziening. Dit naar aanleiding van een nota, waarin o.a. gesteld werd dat het scheppen van grotere eenheden tot gevolg zal hebben:

- een beter beheer en een doelmatiger bescherming van de snel schaarser wordende zoetwaterbronnen;
- grotere technische en economische slagvaardigheid voor het opvangen van structurele veranderingen in het voorzieningsgebied;
- beter toezicht en betere controle op de chemische en bacteriologische kwaliteit van het drinkwater;
- betere verdeling van de kosten van de drinkwatervoorziening als geheel over de totale bevolking;
- lagere investeringen in produktie- en distributie-activa door verlaging van de reserve-factor;
- verbetering van de hoedanigheid van de dienstverlening.

Basispunten voor het na de fusie aanwezige bedrijf

Overeenstemming over de noodzaak van reorganisatie aanwezig zijnde, moeten de basispunten voor de toekomst duidelijk vastgesteld worden. Geen verdere activiteiten zonder basispunten.

Deze basispunten betreffen zaken als rechtsvorm, directie, aandelenverdeling, samenstelling van het toezichthoudend orgaan, tarieven, personeel, vestigingsplaats van het hoofdkantoor.

Alle bij de Zeeuwse reorganisatie betrokken bedrijven hadden als rechtsvorm de naamloze vennootschap. Gezien de gunstige ervaringen daarmee, was het een uitgemaakte zaak dat dit zo zou blijven.

De aanwezige omstandigheden bepaalden dat uitgangspunt zou zijn een éénhoofdige directie. Hierbij moet wel in aanmerking worden genomen, dat het bedrijf ook na de reorganisatie nog een zodanige omvang zou hebben, dat een meerhoofdige directie niet nodig is uit een oogpunt van bedrijfsvoering.

Op de aandelenverdeling zal nader worden ingegaan in het kader van het uniformiteitsbeginsel.

De samenstelling van het toezichthoudend orgaan, in Zeeland een raad van commissarissen, vraagt zeker in de eerste jaren kennis van en begrip voor de historische achtergronden. Het ligt min of meer voor de hand, dat in eerste instantie de verschillende regio's, die in de nieuwe organisatie opgaan, in een dergelijk toezichthoudend orgaan hun vertegenwoordigers hebben. Dat dit orgaan omvangrijker wordt dan uit zakelijk oogpunt gewenst, is een tweede.

Aangezien door reorganisatie o.a. een betere verdeling van de kosten van de drinkwatervoorziening over de totale bevolking wordt verkregen, is het reëel als uitgangspunt te nemen: uniformiteit in tarieven. Zo ook in Zeeland, zij het dat de uitwerking enige toelichting vraagt (zie hieronder).

Het personeel is bij iedere reorganisatie een element, waaraan nooit te veel aandacht kan worden geschonken. Verwijzend naar hetgeen elders wordt opgemerkt, moet hier gezezen worden op twee in Zeeland in alle consequenties aanwezige uitgangspunten:

- geen ontslagen ten gevolge van de fusies en de daarmee verband houdende wijzigingen in de bedrijfsorganisatie;
- handhaving voor ieder personeelslid van ten minste de bezoldigingsschaal, die ten tijde van de fusie werd genomen.

Geen ontslagen, aangezien de fusie niet door het personeel wordt begeerd. Daarnaast is het een niet te ontkennen feit, dat de reorganisatie gedurende een aantal jaren extra werkzaamheden veroorzaakt, zowel op administratief als op technisch gebied. Eén voorbeeld: voorafgaande aan de uniformering van werkmethode, op welk terrein ook, moet in-

ventarisatie, vergelijking en onderzoek plaatsvinden. Mogelijk dat de problematiek in Zeeland op dit punt groter dan gewoonlijk werd door de snelle opeenvolging van de fusies, maar dit doet aan de essentie niet af. De ervaring leert, dat de afnemering van die extra-werkzaamheden redelijk parallel loopt met een natuurlijke afvloeiing van personeel door pensioering en de gebruikelijke sollicitaties naar elders. Handhaving van de bezoldiging op ten minste het oude niveau, te verhogen met de gebruikelijke jaarlijkse trend. Ook dit omdat de fusie niet door het individuele personeelslid is begeerd en omdat de gevolgen van die fusie niet uitsluitend op hem afgewenteld mogen worden.

Tenslotte de vestigingsplaats van het hoofdkantoor. Ten minste het punt, waarbij de gevoelsargumenten een grote rol spelen. In Zeeland werden die dan getemperd door de eigen geografie van de provincie. Volstaan wordt met vermelding van de conclusie: Goes.

Uniformiteitsbeginsel

Uniformiteitsbeginsel in het kader van de reorganisatie is geen automatische gelijkshakeling, maar volwaardige erkenning van de verschillende aspecten op hun eigen merites. Dat die erkenning gelijkwaardigheid kan en op verschillend terrein moet inhouden, is een andere zaak. Enige aspecten, waarbij het uniformiteitsbeginsel speelt zijn: aandelenverdeling, tarieven, personeel.

Aandelenverdeling. De openbare watervoorziening was in Zeeland uitsluitend drinkwatervoorziening. Het volksgezondheidsaspect voerde de boventoon. Dat die drinkwatervoorziening door de gemeente werd behartigd is logisch, waaraan de bundeling van gemeentelijke krachten in streekvennootschappen niet afdeed. Ofschoon de provincie in de raad van commissarissen van alle eerdgenoemde streekbedrijven was vertegenwoordigd, participeerde zij van oorsprong slechts in één bedrijf, namelijk met een minderheidspositie van circa 10 % der aandelen in het Walcherse.

Met de industrialisatie van Zeeland kreeg de openbare watervoorziening een ander karakter. Niet langer een zaak van volksgezondheid primair, maar in steeds toenemende mate een infrastructuurle voorziening t.b.v. de industrialisatie. Op het gebied van de industrialisatie kent Zeeland één menner, namelijk het provinciaal bestuur en twee trekpaarden, zijnde de gemeenten Terneuzen en Vlissingen.

Dit aspect is bij de reorganisatie in Zeeland volledig onderkend en het uniformiteitsbeginsel is aldus toegepast, dat

- het facet drinkwatervoorziening is erkend door toewijzing van 60 % der aandelen aan de in de maatschappij participerende gemeenten met de provincie Noord-Brabant, onderverdeeld als volgt:
 - 10 % in handen van de gemeente Terneuzen
 - 10 % in handen van de gemeente Vlissingen
 - 5 aandelen in handen van de provincie Noord-Brabant
 - 40 % minus 5 aandelen in handen van de overige gemeenten, verdeeld naar rato van het aantal inwoners;
- het facet watervoorziening van de industrie is erkend door toewijzing van 40 % der aandelen aan de provincie Zeeland (de menner) en 10 % zowel aan de gemeente Terneuzen als aan de gemeente Vlissingen (de trekpaarden).

Tarieven. In de verschillende fusie-besluiten is de tariefgelijkheid steeds uitdrukkelijk als voorwaarde genoemd, hetgeen niet betekent een directe toepassing van die gelijkheid. Dat immers zou en zal in vele gevallen tot ook en vooral in psychologisch opzicht onaanvaardbare directe tariefsverhogingen moeten leiden.

In de eerste plaats aandacht voor aanwezige exploitatie tekorten en geaccumuleerde verliezen. Zeeland heeft deze opgevangen door afkoop van aanwezige rijkssubsidies, aan-

wending van zgn. stille reserves en in één geval door een tijdelijke heffing. In dit laatste geval dus wel tariefgelijkheid, maar gedurende een exact afgesproken periode een toeslag. De redelijkheid van een en ander is duidelijk: het gaat niet aan het verleden van de ene groep in rekening te brengen bij de andere. Wanneer de tariefongelijkheid tussen de fusiepartners een gevolg is van verschil in kostenniveau ligt de situatie anders. Uiteindelijk zullen de totale kosten door de afnemers op uniforme wijze gedragen moeten worden. Dit dan langs wegen van geleidelijkheid. Overigens een lichte teleurstelling: wanneer de rijksoverheid de reorganisatie van de watervoorziening inderdaad voor ogen heeft, zou een reële bijdrage van die rijksoverheid ter overbrugging van het verschil in kostenniveau logisch zijn.

Personeel. De bovengenoemde fusie-uitgangspunten — geen ontslagen, garantie van bezoldigingsniveau — zijn in wezen uitvloeisel van het uniformiteitsbeginsel. Ter voorkoming van misverstanden: dit beginsel houdt niet in handhaving in de oude werkkring van ieder personeelslid. Uniformiteit tegenover het personeel ook op het gebied van rechtspositie, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden, waarbij het aantal garanties tot een minimum beperkt moet blijven.

Het personeel

In alle gevallen dat de principiële bereidheid tot samengaan was geconstateerd, is in Zeeland overgegaan tot technische en administratieve integratie. Eén onderdeel eist speciale aandacht: de integratie van het personeel en op het gebied van personeelsvoorzieningen.

Zeeland begon met inventarisatie van alle personeelsgegevens, vergelijking van de aanwezige krachten en inventarisatie, vergelijking en studie van de arbeidsvoorwaarden en bijkomende voorzieningen. Dit alles in nauw overleg met de bestuurders van de aan het georganiseerd overleg bij de fuserende bedrijven deelnemende vakorganisaties.

Na inventarisatie volgde als eerste stap de inpassing van het personeel. Inpassing dan op basis van een voor ogen staande organisatie. Achteraf rijst de vraag of bij die organisatie onwillekeurig niet te veel is gekeken naar de bij een der fusiepartners aanwezige situatie, of niet te veel waarde is gehecht aan feitelijkheden. Een voorbeeld: de scheiding van het totale voorzieningsgebied door de Westerschelde in noord en zuid, werd in eerste instantie gezien als een welhaast onoverkomelijke barrière. Na enige tijd bleek de barrière een handicap te zijn. Het is duidelijk dat bij de opbouw van de organisatie een barrière consequenties heeft, terwijl een handicap weggenomen kan worden. Een weloverwogen keus van de organisatie is van groot belang. De aan de daarvoor te verrichten studies gegeven tijd en het aan externe adviezen bestede geld worden later beslist terugverdiend. Daarbij echter een waarschuwing en wel deze dat de studie enige maanden, maar geen jaren mag vergen. Vóór alles moet het personeel op korte termijn zekerheid worden geboden.

Drie verlangens

Nadat van bedrijfswege een voorlopige inpassing van het personeel had plaats gevonden, was het tijd voor gesprekken met alle betrokkenen. De geest van waaruit deze gesprekken worden gevoerd, is van doorslaggevende betekenis. Van de directies wordt verlangd:

- begrip voor de ingrijpende veranderingen, die uit de fusie voor het personeel voortvloeien, zoals verandering van werkplaats, dikwijls verandering van woonplaats, verandering van werkmethode, verandering in collegae en meerderen, verandering in toekomstmogelijkheden;
- overtuiging in het welslagen van de fusie, in de daardoor op lange termijn ook voor het personeel opkomende grotere mogelijkheden;

— bereidheid de eigen ideeën over organisatie en personeelsinpassing los te laten wanneer door dit loslaten een individueel personeelslid geholpen kan worden.

De ervaring heeft geleerd dat een directie, die aan deze drie verlangens voldoet, in staat is en ieder personeelslid te geven wat hem toekomt en het bedrijfsbelang, in casu de fusie, te dienen. Het is verrassend hoe dikwijls in dergelijke gesprekken met personeelsleden de bedrijfs- en persoonlijke belangen parallel kunnen lopen, hoeveel begrip het personeel kan opbrengen voor de gang van zaken.

Naast de inpassing van het personeel staat de uniformering van rechtspositie, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden. Juist op dit terrein heeft de integratie, vooruitlopende op de formele fusie, haar nut bewezen. Deze integratie immers houdt in, dat het gehele op tal van punten nieuwe complex arbeidsvoorwaarden wordt voorbereid en vastgesteld door de eigen vertrouwde organen: de eigen personeelsman, het eigen georganiseerd overleg en het eigen bestuur. Interessant is daarbij, dat in Zeeland de commissies voor georganiseerd overleg bij de fusie-partners reeds in een vroeg stadium gemeenschappelijk vergaderden, waardoor de overgang naar de nieuwe situatie langs wegen van geleidelijkheid kon plaats vinden.

Arbeidsvoorwaarden

Op het gebied van de arbeidsvoorwaarden behoort richtsnoer te zijn het zo mogelijk voorkomen en anders tot het uiterste beperken van garantiebepalingen. Voorts bij voorkeur het optrekken van die voorwaarden naar het bij de fusie-partners geldende hoogste niveau. Teruggang in arbeidsvoorwaarden is voor het personeel een onoverkomelijke zaak, voor handhaving van die voorwaarden op het hoogste niveau tot zij door de trendmatige ontwikkelingen elders zijn „ingeaald” wordt ongetwijfeld begrip gevonden.

Rest de honorering. Zeeland had het niet te ontkennen voordeel, dat alle streekbedrijven de salarissen ontleenden aan de rijksnormen. Uniformering van het bezoldigingssysteem leverde daardoor geen probleem op. Moeilijker ligt het, mede in het licht van het uitgangspunt van garantie van het bezoldigingsniveau, de bezoldiging per functie vast te stellen. Een goed samenspel met vakorganisaties, het gehele personeel en externe adviseurs is vereist om daartoe te geraken. Over samenspel gesproken. De rode draad bij het personeel als fusiefacet. Samenspel tot uitdrukking komend in uitgebreide voorlichting, gedragen door de overtuiging dat het een gemeenschappelijke zaak is vanaf de grondwerker tot en met de ingenieur en econoom. Voorlichting in individuele gesprekken, groepsgesprekken, frequente inschakeling van georganiseerd overleg en vakbonden, uitgifte van bedrijfsmededelingen en een zeer regelmatig verschijnend bedrijfsvoorlichtingsblad jegens het personeel.

Samenspel ook en vooral tot uitdrukking komend in begeleiding van ieder individueel personeelslid. De noodzaak daartoe ligt voor de hand, namelijk o.a.

- huisvestingsproblematiek
- aanpassingsmoeilijkheden
- afkappen van promotie-mogelijkheden, mede door de zwaardere eisen die in een groter geheel aan het leidinggevend middenkader gesteld moeten worden.

Geldleningen

Bij de kleinere maatschappijen was het veelal gebruikelijk dat de geldleningen werden aangegaan onder zekerheidsstelling van de zijde van de in die maatschappij participerende overheidslichamen, veelal de gemeenten.

Fusie, althans bij de in Zeeland gekozen vorm, betekent liquidatie van de maatschappij, die de leningen aanging, waardoor deze ingevolge de leningsvoorwaarden terstond opeisbaar worden.

Reeds in een vroeg stadium is informatie van en overleg met de geldgevers nodig. Bij openheid in deze informatie en een duidelijke uiteenzetting van het hoe en waarom van de reorganisatie zal bereidheid tot continuering van de lening met de na fusie resterende maatschappij worden aangetroffen. Vaak zal dan tevens bereidheid worden gevonden van de historische overheidszekerheidsstellingen afstand te doen. Vaak, want op grond van interne factoren zijn een aantal geldgevers verplicht aan die zekerheidsstelling vast te houden.

Continuering van de zekerheidsstelling door de gemeenten, die haar reeds in het verleden verstrekten, levert geen problemen op. Weliswaar zijn ook de gemeentelijke garanties beperkt door de werking van de Wet kapitaaluitgaven publiekrechtelijke lichamen, doch continuering van „oude” garanties wordt geacht niet onder de werking van die wet te vallen. Terecht, omdat voor de gemeente geen wezenlijke verandering optreedt.

Denkbaar is, dat continuering van de zekerheidsstelling in redelijkheid niet van de oorspronkelijke gemeente(n) verlangd kan worden. Deze situatie deed zich in Zeeland voor toen de watervoorziening niet langer alleen drinkwatervoorziening maar tevens industriewatervoorziening werd. In die situatie ligt overneming van de zekerheidsstellingen door alle in de maatschappij participerende overheidslichamen meer voor de hand. Echter wanneer die lichamen gemeenten zijn, geeft eerder genoemde Wet kapitaaluitgaven een barrière.

Voor het merendeel der gemeenten is de zekerheidsstelling een nieuw gegeven, waardoor zij valt onder het toch reeds beperkte financieringsquotum van de gemeente. Zeeland kon de daardoor dreigende impasse doorbreken door de medewerking van het provinciaal bestuur: de gemeentelijke zekerheidsstellingen werden vervangen door provinciale garanties.

Wijze van fuseren

Zeeland wenste handhaving van de bekende rechtsvorm: naamloze vennootschap. Hiervan uitgaande stonden twee wegen open: liquidatie van alle bestaande bedrijven en oprichting van een nieuwe vennootschap danwel ombouw van één der vennootschappen en liquidatie van de andere.

De laatste weg is gekozen aangezien

- fiscaal geen voordelen verbonden waren aan oprichting van een nieuwe vennootschap;
- de administratieve verrichtingen bij ombouw van één der maatschappijen beperkt konden worden.

Steeds is gekozen voor ombouw van het in 1910 opgerichte eerste Nederlandse streekwaterleidingbedrijf, de NV Waterleiding-Maatschappij „Zuid-Beveland”. Haar statuten werden aangepast, waardoor de partners in de NV „Midden-Zeeland”, de NV „Tholen” en de NV „Schouwen-Duiveland” konden toetreden. Deze toetreding vond plaats door de uitgifte van aandelen om niet en wel naar rato van het aantal inwoners der toetredende gemeenten. Vervolgens werd de naam gewijzigd in NV Waterleidingmaatschappij „Midden-Zeeland”, waarop wederom een statutenwijziging moest plaats vinden teneinde de gemeenten in Zeeuwsch-Vlaanderen te kunnen doen participeren en teneinde de aandelenverdeling in overeenstemming te brengen met de gewijzigde omstandigheden. De NV Watermaatschappij „Zeeland”, die thans haar hoofdkantoor officieel geopend ziet, is in wezen de voortzetting van de NV Waterleiding-Maatschappij „Zuid-Beveland”.

Slotopmerking

Reorganisatie openbare watervoorziening in Zeeland luidt het opschrift van deze beschouwing. Beter was wellicht geweest als opschrift te kiezen: overleg, leidend tot daden.