

---

Manifest!

# Werken aan wendbaarheid en weerbaarheid.

Duidelijk voor iedereen en op basis van  
wederkerige solidariteit.

Dat kan!

**WW**

*DeWerkgever*

---

# Inhoud

<b>Het doolhof</b>	<b>3</b>
Een zeker bestaan raakt uit zicht	3
Werken met toekomst	3
Het vaste contract: schijnzekerheid	3
Werkgevers van goede wil	4
Kappen, die jungle	4
Wat wel weg mag	5
<b>Het wenkend perspectief</b>	<b>6</b>
Vertrouwen 'terug' organiseren	6
Werken via een coöperatie	6
Inkomenszekerheid staat centraal	6
Zonder arbeidscontract dus?	7
De weg naar vrijheid	7
Aan de oplader is iedereen beter af	7
Meer regie over de eigen levensloop(baan)	8
<b>Doe jij mee?</b>	<b>9</b>

Roos Wouters  
Edward Belgraver

Juli 2022

---

# Het doolhof

## Een zeker bestaan raakt uit zicht

Leuk werk, genoeg geld en een zeker bestaan. Altijd en voor iedereen. Bestaanszekerheid die de werkenden vergezelt als een vertrouwde kameraad. Een loopbaan die verantwoordelijk wordt doorlopen dankzij voldoende eigen regie. Een levensloopbaan die een keer afloopt omdat iemand daar dan de leeftijd voor heeft, met ook dan een fatsoenlijk inkomen. En onderweg inkomenszekerheid, zonder angst voor ontslag. Vrij om werk, studie en thuis met elkaar te combineren. Zonder stress. Kan dat wel? Ja, dat kan. Hoe komen we daar? Dit manifest biedt een uitweg. Weg uit de jungle van arbeidswet- en regelgeving die ons zo langzamerhand verstikt. We geven hier een eerste schets van een alternatief systeem. Plus een paar eenvoudige stappen op weg er naar toe. We zijn er nog niet. Het is werk in uitvoering. Denk en doe mee!

## Werken met toekomst

Wil of kan iemand nog veertig jaar voor dezelfde baas werken? Steeds meer mensen wisselen geregeld van baan. We combineren verschillende werkvormen en arbeidsrelaties. Logisch ook. Al was het maar omdat veel functies fysiek geen veertig jaar zijn vol te houden. Of doordat de gemiddelde levensduur van een bedrijf de afgelopen jaren van veertig naar negen jaar gedaald is. Al zou je nog zo graag willen dat alles bleef zoals het is, de kans is groot dat 'je' organisatie of functie gewoon ophouden te bestaan. Maar ons sociaal stelsel is nog wel op deze traditionele arbeidsrelatie gebouwd. Gevolg: een zeker werkend bestaan plus een gegarandeerd goede pensioenopbouw zijn steeds minder mensen gegeven. Opeens blijkt ons stelsel niet meer zo sociaal.

Maar de behoefte aan een zeker bestaan is bij alle, steeds sneller opeenvolgende veranderingen, alleen maar toegenomen. Vanuit de politiek en de vakbeweging wordt dan ook krampachtig geprobeerd om bestaanszekerheid weer toegankelijk voor iedereen te maken. Daarvoor worden bewezen oplossingen uit de kast gehaald. Zo moet bijvoorbeeld het dienstverband voor onbepaalde tijd weer de norm worden, vinden vakbonden en politiek. Eerder had dat immers goed gewerkt, solidair en betrouwbaar. De keerzijde van deze poging tot terugkeer naar die goeie ouwe tijd van de vaste contracten is doorgeschoten gelddrift en controledwang. Regels die ons - natuurlijk steeds met de beste bedoelingen - een doolhof insturen, waar geen werknemer, werkgever of zelfstandig ondernemer nog wijs uit wordt. Dit is er van die opeengestapelde beste bedoelingen en bedoelinkjes geworden: een zogenaamde 'sociale' zekerheid, die tegenstrijdig en onuitvoerbaar is. Daar zitten we nu in vast.

## Het vaste contract: schijnzekerheid

Een arbeidscontract legt rechten en plichten vast, wederzijds, voor werkgever en werknemer. Dat is mooi. Een vast contract als garantie dat een werkende de zekerheid heeft van inkomen, perspectief op vermogen en een levensstandaard om zichzelf en het gezin te onderhouden. Zo'n vaste baan wordt een schaars goed, meer uitzondering dan regel. Maar ja, hoe schaarser, hoe meer in trek.

Dan vergeet de gretige sollicitant die het heeft gehaald, dat zijn handtekening onder het vaste contract ook afhankelijkheid van zo'n baan betekent. Ook daar teken je voor: de verwachting van een stabiel inkomen waarop je je uitgaven voor de langere termijn

---

kunt plannen. Alleen, de spoeling wordt steeds dunner. Wie zijn vaste baan verliest, kan er niet zomaar meer vanuit gaan dat de volgende werkgever ook wel weer een vast dienstverband verstrekt. Dus slikken veel werkenden meer dan ze lief is, schakelen uiteindelijk over op de automatische piloot en tellen de uren, dagen, maanden, jaren. Van die afhankelijkheid moeten we af. Want die maakt ons letterlijk ziek. Het percentage burnouts neemt al jaren toe.

Contractvormen functioneren voor bedrijven als economische instrumenten. Ze kopen er 'resources' mee in, tegen de laagste prijs en met de minste risico's. Ook 'human resources'. Steeds vaker wijken bedrijven daarom uit naar uitzendwerk, payroll, tijdelijke contracten en het inschakeling van zzp'ers. Bedrijven investeren in het optimaliseren van hun resources, dat heeft topprioriteit. Dat betekent niet persé dat ze in de loopbaan van de werkenden zelf investeren. Daarmee worden werkenden met een vast dienstverband steeds minder wendbaar en op termijn ook minder weerbaar.

Dus hoezo baanzekerheid, werkzekerheid, inkomenszekerheid? Als het puntje bij het paaltje komt, vechten we elkaar de tent uit met dure juridische procedures. Uiteindelijk worden werkenden, die deze ongelijke strijd vrijwel altijd verliezen, afhankelijk van de overheid die uitkeringen selectiever maakt. Die op sociale zekerheid bezuinigt onder het mom van zelfredzaamheid. In werkelijkheid worden werkenden dus steeds vaker aan hun lot overgelaten en met stress en angst het bos van contractvormen ingestuurd.

## **Werkgevers van goede wil**

Zijn werkgevers dan van kwade wil? Er zijn werkgevers die de randen van het betaalmelijke opzoeken, er zelfs overheen gaan. Dat is verschrikkelijk fout en moet worden tegengegaan. Maar de meeste ondernemers is het helemaal niet om het werkgeverschap begonnen. Ze wilden gewoon lekker brood bakken, fietsen repareren, specialist zijn in hun vak. Succesvol concurreren en doorgroeien leidt tot samenwerken, medewerkers aantrekken, personeel aannemen. De meeste ondernemers zijn geen werkgever als beroep of uit roeping, maar als bijkomstigheid. MKB'ers doen er alles aan om hun bedrijf overeind te houden, maar hebben daar ook nog de verantwoordelijkheden bovenop die in ons systeem bij het werkgeverschap, horen. Denk aan twee jaar doorbetaling bij een zieke werknemer. Ze moeten tegen een stootje kunnen, klappen kunnen opvangen. Dan moeten we niet vreemd opkijken dat ze winst willen - ja moeten - maken: hun product tegen de beste prijs verkopen en zo voordelig mogelijk inkopen om hun voortbestaan veilig te stellen. Maakt hun dat van kwade wil? We zijn eerder geneigd om te zeggen: petje af!

Politici en ambtenaren proberen werkgevers te stimuleren om vaste contracten aan te bieden, met een jungle aan wetten en regels tot gevolg. Regels om lagere overheidskosten en meer inkomenszekerheid te garanderen. Maar in de praktijk werkt het vooral averechts. Daarom is het ook voor werkgevers van groot belang dat er een heleboel van wat nu moet, achterwege blijft. Zo kan een werkgever werkgelegenheid creëren zonder zich in allerlei bochten te hoeven wringen om aan tal van wettelijke verplichtingen te moeten voldoen.

## **Kappen, die jungle**

Dus: mag het wat makkelijker allemaal? Waarom kappen we die jungle van regeltjes niet? We kunnen best zonder. Veel regelgeving is overbodig. Dat scheelt ook een hoop controle op naleving. Mensen willen werken, organisaties willen fatsoenlijk groeien. Alleen die baan voor het leven, die is zeldzaam geworden. Niet alleen omdat bedrijven

---

ze steeds minder vaak kunnen bieden, we willen dit zelf ook steeds minder. We willen van waarde zijn, deelnemen en participeren. We willen investeren in een duurzaam bestaan. We willen van baan veranderen als de motivatie weg is, niet ongemotiveerd, uit angst voor inkomensonzekerheid, blijven zitten.

Daarom horen zekerheden niet aan een contract vast te zitten, maar aan de werkende. Juist de onzekerheid of je een (vaste) baan krijgt of houdt, leidt tot onzekerheid over inkomen, vertrouwen in eigen kunnen en marktwaarde en dus over je levensloop(baan). Die onzekerheden maken dat steeds minder mensen belangrijke beslissingen durven te nemen, zoals een huis kopen of een gezin stichten. Het zijn die angst en stress, dat voortdurend op zoek moeten naar voldoende inkomen, die ons onzeker maken. Daar moeten we zo veel mogelijk van af. Het systeem moet anders.

## **Wat wel weg mag**

Laten we beginnen met het jargon op te schonen. Met een magweg-lijstje voor werknemer, werkgever en zelfstandig ondernemer. Wat mag wel weg, als we zekerheden aan de werkenden koppelen in plaats van aan hun contractvorm?

- Flex beprijzen
- Uitzendbeding, concurrentiebeding
- Kantonrechtersformule
- Van-werk-naar-werk (VWNNW), transitievergoeding
- Ketenregeling
- Gezagsverhouding
- 0-uren contract, flexcontract, uitzendcontract, detachering, payrolling, vast contract, onbepaalde tijd contract, bepaalde tijd contract, min-max contract, oproepcontract, fictief dienstverband, contracting
- Toeslag
- Ontslag
- Niet-verwijtbaar werkloos
- Referte periodes
- Lastige formulieren
- Hardheidsclausule
- Normerende regels
- Zelfstandigenaftrek
- AOV

Dit - en nog veel meer - moeten we begrijpen als werknemer en werkgever. We moeten weten wat deze afkortingen en dreigwoorden voor ons betekenen. Ook al hebben we er niet voor doorgeleerd. Als dat eens weg kon! Wat een rust en ruimte om creatief in te vullen.

---

# Het wenkend perspectief

## Vertrouwen ‘terug’ organiseren

Als het zo niet langer gaat, waarom proberen we het dan niet anders? Laten we een arbeidsmarkt creëren die gaat over de markt van arbeid, van en voor mensen. Weg met die contractueel vastgelegde gezagsverhouding tussen twee ongelijke partijen. Natuurlijk zal werken voor een inkomen niet verdwijnen. Er zullen bedrijven blijven die mensen met bepaalde skills zoeken. Laten we daarom kijken hoe de afspraken over werk dan moeten worden vastgelegd. Kunnen we die afspraken anders vormgeven dan als georganiseerd wantrouwen? Kunnen we bij het zoeken naar alternatieven proberen voor ogen te houden dat ook vertrouwen te organiseren valt? Zelfs op de arbeidsmarkt waar belangen (soms) botsen?

Gelukkig hoeft niet alles opnieuw te worden uitgevonden. We kunnen beproefde modellen inzetten om iets nieuws te bouwen: de coöperatie en de beroepsvereniging, bijvoorbeeld. De voornaamste verandering is dat we de werkenden als uitgangspunt nemen. Hoe moeilijk kan dat zijn?

## Werken via een coöperatie

Een coöperatie bestaat uit mensen met een gedeeld belang. In ons geval uit mensen die via de coöperatie inkomenszekerheid voor zichzelf en voor elkaar willen organiseren. Door te werken vanuit een coöperatie die als primaire taak heeft haar leden, gedurende hun loopbaan, duurzaam inzetbaar te houden en inkomensverlies proactief en waar nodig reactief te op te vangen. Met als belofte inkomenszekerheid, tot en met behoud van pensioen. Niet de werkgever bewaakt deze bestaanszekerheid via risicomijdende contractvormen. Dat doen de werkenden zelf, ondersteund door professionele partners zoals verzekeraars, opleiders en coaches. Iedereen binnen de coöperatie is gelijk en heeft een gelijke stem. Beslissingen nemen de leden gezamenlijk. Een coöperatie zonder autoritair gezag die gebouwd is om zekerheid van inkomen fatsoenlijk voor elkaar te organiseren. Werken vanuit een coöperatie dus, op eigen gezag. Is dat een optie?

## Inkomenszekerheid staat centraal

Wanneer werkenden lid van de coöperatie worden, dan garanderen ze elkaar inkomenszekerheid. Ze werken met elkaar, proactief, aan een duurzame loopbaan. Dat wil zeggen: iedereen met goede gezondheid en de juiste skills blijft altijd beschikbaar voor kansrijke beroepen. Dit doen coöperatielieden met elkaar, voor elkaar en zonder winstoogmerk. Hieraan is het recht op een uitkering gekoppeld bij ziekte of (tijdelijk) geen werk. Geen verrassingen achteraf, maar duidelijkheid vooraf. Alle afdrachten voor belastingen, zekerheden en het appeltje voor de dorst worden ook netjes vooraf geregeld.

Maar ook organisaties worden gefaciliteerd in fatsoenlijk werkgeverschap door een eenvoudige overeenkomst van opdracht met de coöperatie aan te gaan. De coöperatie sorteert die leden voor die het aangeboden werk aankunnen. En bij alle afwegingen staat het belang van het collectief in de vorm van de zekerheid van inkomen van de werkende voorop. Want alleen zo is en blijft dit betaalbaar. De bekwaamheid van werkenden om een inkomen te verwerven gedurende hun hele loopbaan staat dus centraal. Een stratenmaker moet niet werken tot hij arbeidsongeschikt wordt, maar

---

preventief omgeschoold worden. Net als al die mensen in banen zonder perspectief. Men helpt de coöperatie preventief aan de juiste skills, mocht het fout dreigen te gaan. Het lid is immers verzekerd van inkomen tot en met het pensioen. Onder deze voorwaarde: iedereen werkt mee aan het voorkomen van inkomensverlies. En precies daarvoor biedt de coöperatie de juiste handvatten. Preventief, proactief en mocht iemand pech hebben, een uitkering. Logisch, toch?

## **Zonder arbeidscontract dus?**

Ja, we kunnen best zonder het traditionele arbeidscontract met baanafhankelijkheid. Een lid van de coöperatie is langs deze weg continu bezig én verzekerd van een duurzame loopbaan, bevrijd van (onnodige) hiërarchie in baan en organisatie. Het lid kan namelijk overstappen naar ander werk, zonder zekerheden te verliezen. Dat scheelt alvast een paar burn-outs. Deze zekerheden zitten namelijk niet vast aan de organisatie, maar aan de werkende. Die heeft regie over de loopbaan door en vanuit de eigen coöperatie. Een leven zonder bukken voor bazig gezag. Want het coöperatielid is en blijft eigen baas over het loopbaanverloop. Onder deze éne samenwerkingsvorm worden alle arbeidscontracten, zoals we die nu nog kennen verleden tijd. Ze zijn domweg overbodig. En natuurlijk kan een samenwerking net als iedere relatie (werk, liefde, vriendschap, burens, etc.) eindigen. Dit betekent niks meer dan een transitie, waarin je zonder zorgen en met behoud van inkomen kan nadenken over jouw toekomst in ander werk. Een wenkend perspectief?

## **De weg naar vrijheid**

De toegang tot werknemersverzekeringen, voorzieningen en opleidingsgeld wordt in onze visie dus losgekoppeld van werkgevers en branche. In plaats daarvan wordt die toegang juist gekoppeld aan de werkende zelf. Elk coöperatie lid krijgt automatisch toegang tot zekerheid en voorzieningen. Je verdiensten en participatie om beschikbaar te blijven voor kansrijke beroepen worden (in tijd en geld) bijgehouden door de coöperatie en daaraan is je inkomenszekerheid gekoppeld. Arbeidsorganisaties die mensen fatsoenlijk willen behandelen, gunnen werkenden ook inkomenszekerheid. Ook zij laten de contractvorm los en dragen bij aan fatsoenlijk werkgeverschap. En dit kan allemaal binnen en naast de huidige wet- en regelgeving, simpelweg door werkenden en hun werk/inkomenszekerheid centraal te stellen. De wet heeft immers tot hoogste doel de burgers te beschermen. Alleen zijn we nu verstrikt geraakt in alle normen en regels die toegang zouden moeten bieden tot die bescherming.

En het mooiste: niets staat fatsoenlijk werkgeverschap dan nog in de weg, terwijl werkenden er ook voor kunnen kiezen om deze nieuwe weg niet in te slaan. Niemand hoeft zijn vaste baan te verliezen. Deze werkvorm kan zich prima ontwikkelen parallel aan het huidige systeem. Het is een ontsnappingsroute uit het huidige, vastlopende stelsel voor wie dat wil. Door middel van een coöperatie zonder winstoogmerk die de belangen van de leden echt behartigt. Dat is de ontsnappingsroute die we aan het ontwikkelen zijn. Die route is er nog niet, maar de schets ligt op de tekentafel.

## **Aan de oplader is iedereen beter af**

Elke werkende binnen het collectief heeft straks een eigen 'batterij' die, gewerkt uur na gewerkt uur, zekerheden 'oplaadt'. Zodra de samenwerking begint, gaat de stekker bij de opdrachtgever in het stopcontact en begint het opladen van individuele en collectieve fondsen. Fondsen van de coöperatie. Zit de samenwerking met de opdrachtgever erop, dan gaat de stekker er weer uit terwijl de opgeladen zekerheden bij de coöpe-

---

ratie blijven. Op naar de volgende opdracht. Zo kunnen mensen met een 'vast' contract mobieler worden. En de werkgevers/opdrachtgevers? Die zijn eindelijk verlost van de dure complexiteit waarmee het huidige systeem iedereen belast. Een last die hen belemmert in hun ondernemerschap. Ook zij worden vrijer. Hiervan, denken we, gaat menig MKB'er uit zijn dak!

### **Meer regie over de eigen levensloop(baan)**

Wat wij voorstellen is niets meer of minder dan een brede maatschappelijke omwenteling. Die begint vanuit de missie dat iedereen een rechtvaardig perspectief moet hebben op inkomenszekerheid. Een belangrijk onderdeel vormen verzekeringen en fondsen die levenslang bij je blijven en die periodiek worden aangevuld met stortingen ten behoeve van een loopbaan op gegarandeerde financiële grondslag. Om de verzekeringen betaalbaar te houden en de solidariteit te borgen, doen we collectieve investering zodat we elkaar beschermen. In een coöperatie die je niet dumpst als het tegen zit. De opgebouwde zekerheden bewegen met het individu mee, zonder de collectiviteit los te laten.

Stap je als werkende in de coöperatie of gun jij je medewerkers een zeker bestaan, dan levert een overstap direct voordelen op. De voordelen van inkomenszekerheid tot en met het pensioen mogen voor werkenden evident zijn, maar als organisatie trek en behoud je ook simpelweg de beste mensen. Dit terwijl je risico's en kosten in relatie staan tot fatsoenlijk werkgeverschap. Langdurige ziekte of een juridisch conflict worden dankzij de coöperatie beperkt tot slechts twee maanden eigen risico. Geen vastgestelde bonusregelingen meer, zoals de transitievergoeding of langlopende conflicten om economisch gewin. In plaats daarvan samen werken in en aan duurzame loopbanen waarlangs zich gaandeweg een fundamentele hervorming van zowel het arbeidsrecht als het sociale stelsel zal voltrekken.

We verwachten dat de coöperatie de slagkracht en de wendbaarheid vergroot, zowel van werkenden en werkgevers als van de economie als geheel. Iedereen wordt op deze manier wendbaar en weerbaar op basis van duidelijkheid en wederkerige solidariteit.



---

# Doe jij mee?

Neem voor meer informatie contact op met Roos Wouters of Edward Belgraver.

**Roos Wouters** is oprichter van de Werkvereniging, het belangenplatform voor Modern Werkenden; zij die niet langer veertig jaar voor dezelfde baas willen of kunnen werken. De Werkvereniging zet zich in voor een fundamentele hervorming van de arbeidsmarkt en het sociale stelsel. Missie: alle werkenden weten zich verzekerd van een basis aan zekerheden die meebewegen met hun leven, hun werk en de keuzes die ze daarin maken.

[roos@werkvereniging.nl](mailto:roos@werkvereniging.nl)

**Edward Belgraver** is initiatiefnemer van deze coöperatie die inkomenszekerheid garandeert aan alle werkenden. Als directeur van Verloning.nl faciliteert hij reeds werkenden die op een transparant en eerlijke wijze ondersteunt willen worden in de uitvoering van hun opdracht. Modern werkenden die zelf de regie nemen over hun inkomsten, maar het zonder gedoe altijd goed geregeld willen hebben voor zichzelf en de organisatie waarvoor ze werken. Ik maak me hard voor dit initiatief omdat de arbeidsmarkt behoefte heeft aan een beter, eerlijker en transparanter wereld van arbeid.

[belgraver@verloning.nl](mailto:belgraver@verloning.nl)

**WW**

**DeWerkgever**