

Of toch niet omdat we aan de vooravond van een maatschappelijke omwenteling van ik-naar-wij staan?

Volgens de Tweede **AWVN-enquête** (Effecten van de coronacrisis op bedrijven, eindrapport 30 april 2020) heeft ruim 20 procent van de werkgevers inmiddels een beroep gedaan op de belangrijkste overheidsmaatregel, de Noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud – NOW. Nog eens 20 procent is van plan dat te gaan doen. Verder doet 57 procent van de werkgevers een moreel appel op het personeel om vakantiedagen op te nemen zodat ná de crisis niet massaal vakantie wordt opgenomen en daarmee samengaande bezettingsproblemen of vakantiestuwmeren ontstaan. 20 procent van de werkgevers is van plan dit appel alsnog te doen. Een kwart van de werkgevers wijst extra collectieve vakantiedagen toe of gaat dat doen. Twee-derde van de werkgevers past de dienstroosters aan om de klappen van de crisis op te vangen. Twee-derde gebruikt de ‘flexibele schil’ om zijn organisatie te verkleinen (48 procent) of overweegt het (17 procent).

Volkskrant 5 mei 2020: 'Moet werknemer ook offer brengen? Bedrijven zetten alle zeilen bij om de coronacrisis te overleven. Naast steun bij de overheid houden ze ook hun hand op bij hun werknemers. Maar hoe vanzelfsprekend is het eigenlijk dat werknemers een offer brengen?'

Impliceert deze krantenkop dat de economische gevolgen van de coronacrisis ten principale bij de werkgever thuishoren en dat ze die dan (deels) moet zien proberen te verhalen op de overheid en de werknemers indien de eigen draagkracht ontoereikend is? Mij lijkt het dat dit niet hét maar óók een werkgeversprobleem is. Is dit veroorzaakt door overmacht: een juridisch begrip dat een niet-toerekenbare onmogelijkheid aanduidt om een verplichting na te komen, een plotse onvoorzienbare gebeurtenis, volledig onafhankelijk van de wil van de partij die zich erop beroept, die de uitvoering van de overeenkomst volstrekt onmogelijk maakt? Van overmacht is sprake als de partij die moet presteren daartoe niet in staat is door factoren die niet zijn schuld zijn (dus buiten zijn macht liggen), en ook niet voor zijn risico komen. Het Burgerlijk Wetboek (artikel 6:75) geeft antwoord op de vraag wanneer een tekortkoming zoals bijvoorbeeld het niet uitbetalen van het vakantiegeld niet aan een schuldenaar (i.c. een werkgever) kan worden toegerekend: “... *indien zij niet is te wijten aan zijn schuld, noch krachtens wet, rechtshandeling of in het verkeer geldende opvattingen voor zijn rekening komt.*” Discussie gesloten, zou je denken: de werkgever kan e.e.a. in redelijkheid óók ‘voor rekening van de werknemers’ laten komen. Zo is het niet. In dit ‘corona geval’ kan de werkgever geen beroep doen op overmacht door zogenaamde verkeersopvattingen: opvattingen die in het algemeen gangbaar zijn. Denk bijvoorbeeld aan financiële problemen en stakingen. De gevolgen hiervan komen in beginsel voor rekening van de werkgever en kunnen dus geen overmacht opleveren. En zo blijft de werkgever zitten met de niet door hem/haar ‘gebakken peren’. Ben benieuwd of er een werkgever is die de stoute schoenen aantrekt en hier een gerechtelijke procedure over start. De omstandigheden van dit geval zijn wel zeer uitzonderlijk.

Wat te doen nu blijkt dat er geen economisch houdbare oplossing voorhanden is omdat de financiële gevolgen van de crisis juridisch bij de werkgevers liggen? Alleen de werkgevers laten opdraaien voor de economische consequenties is in deze crisis toch schier onmogelijk? En ook werknemers en de overheid hebben geen belang bij een langdurige economische crisis met de vallende dominostenen: koopkrachtverlies door mogelijk veel ontslagen medewerkers die een beroep gaan doen op WW en bijstand, de daarbij behorende daling van het consumentenvertrouwen en vraaguitval, teruglopende productie, nog meer ontslagen etc. De

overheid heeft overigens met dit in het achterhoofd, op macro niveau haar verantwoordelijkheid al snel genomen.

Dan blijft bij de huidige onthutsende economische gevolgen zoals de enorme (nu nog onder de deken van de NOW verborgen) werkloosheid, het resultaat van overleg tussen werkgevers en werknemers bepalend voor hoe nu verder. Helaas zoals tussen werkgevers en werknemers gebruikelijk bij een verdeelvraagstuk, een schaarste zie ik zowel individueel als collectief de ook nu weer traditionele afstand creërende Pavlov reacties. Er wordt een 'zero sum game' van gemaakt en het zoeken naar de gemeenschappelijke belangen lijkt een zeldzaamheid. Ik hoor wij-zij discussies en 'jij-bakken'. Zoals bijvoorbeeld te lezen valt in het hierboven aangehaalde artikel in de Volkskrant.

Als er ooit een klimaat voor veranderingen is om de stap uit de ideologische loopgraven te zetten, dan is het nu op een al veel besproken punt van mogelijke maatschappelijke omwentelingen door de corona crisis. Hoe? Werk aan het scheppen van een klimaat voor verandering, betrek alle belanghebbenden daarbij, stel hen in staat om te kunnen handelen en implementeer de veranderingen en houdt vol! Gebruik, voordat het te laat is en partijen weer in hun loopgraven zijn teruggekeerd, het huidige grote gevoel van saamhorigheid. We zitten allemaal samen in de puree. Met daaraan gekoppeld een grote bereidheid om elkaar te helpen vanuit het hernieuwde besef wat collectiviteit is en de wederkerigheid daarvan. Bijvoorbeeld dat het niet de markt maar de overheid en de sociale organisaties zijn geweest die het gezondheidssysteem waar we nu zo dankbaar voor zijn, hebben uitgebouwd.

Of is de periode van quarantaine te kort en de crisis nog niet erg genoeg om te denken dat er blijvende impact zal zijn op ons gedrag? Als we historisch kijken, welke gebeurtenissen hebben het leven van miljoenen mensen fundamenteel veranderd? De Franse Revolutie, de Industriële Revolutie, de twee wereldoorlogen, de jaren 60?

Ook al vallen er nu ruim 1,9 miljoen werknemers onder de noodmaatregel NOW, de facto een (gedeeltelijke) WW-uitkering, is in dat perspectief de corona crisis te 'kleinschalig' om onze maatschappij fundamenteel te veranderen? Zoals met de aanslagen van 9/11 en andere terreuraanslagen waar we wereldwijd mee geconfronteerd werden. Die gebeurtenissen hebben ons lang bezig gehouden en angstig gemaakt. Die angst was weer weg, we namen opnieuw het OV of het vliegtuig. De terreuraanslagen van de laatste decennia hebben onze (overleg-) structuren in de arbeidsmarkt ook niet omgegooid. Cao's zijn merendeels nog steeds gebaseerd op 'gestold wantrouwen'.

Als ik het nieuws volg, neig ik ernaar te denken dat het tweede scenario zich zal gaan voordoen: de periode van quarantaine is te kort en de crisis nog niet erg genoeg om te denken dat er blijvende impact zal zijn op ons gedrag. Ik hoop dat ik ongelijk krijg. En ook dat in ieder geval werkgevers en werknemers deze maand de uitbetaling van het vakantiegeld in goed overleg regelen. Dat zal waarschijnlijk geven en nemen worden waarbij het niet anders kan dan dat een individueel belang soms wijkt voor een algemener belang.

mr Rob J.F. Janse

www.arbeidsvraagstukken.nl