

Pleidooi voor aanpassing Noodfonds Overbrugging

Werkgelegenheid seizoengebonden sectoren

De NOW regeling beoogt bedrijven de mogelijkheid te geven om tot 90% van hun loonkosten gecompenseerd te krijgen vanwege verloren omzetten als gevolg van de Corona-crisis. Het doel om met deze regeling zoveel mogelijk werknemers in dienst te houden is toegesneden op ondernemingen met een gelijkmatige spreiding van loonkosten over het hele jaar. Voor seizoengebonden sectoren, waartoe het op watersport en waterrecreatie gerichte bedrijfsleven pakt deze goedbedoelde regeling helaas veel minder goed uit.

Probleem

Voor de jachtservice - en watersportindustrie valt het hoogseizoen in het voorjaar en in de zomer. Omzet en loonkosten zijn dan het hoogst. De NOW regeling kent een compensatie in de loonkosten die gebaseerd is op het SV loon van de maand januari, de maand waarin de loonkosten in de sector relatief laag zijn. Dit betekent dat een oplopende loonsom in het voorjaar niet kan worden meegenomen in de hoogte van de compensatie. In de maanden maart tot en met mei is er een veel hogere SV-loonsom dan in de referentiemaand januari 2020. De loonsom loopt sterk op door vaste en tijdelijke seizoenkrachten. Deze zijn in januari 2020 nog niet in dienst of werken minder uren, maar zijn wel nodig om het voorbereidende werk dat er is uit te voeren en om ook in het laagseizoen nog enigszins omzet te kunnen behouden.

Werkgevers zijn daarnaast in een tot voor kort krappe arbeidsmarkt onherroepelijke verplichtingen aangegaan. Bovendien is er de verplichting voor het aanbod van vaste uren na 12 maanden (Wet Arbeidsmarkt in Balans). Die verplichtingen waren gericht op verwachte omzet (gebaseerd op ervaringsgegevens) die nu grotendeels wegvalt. Deze verplichtingen bestonden in januari niet en maken derhalve geen deel uit van de referentieloonsom.

Effecten in de praktijk

De toepassing van de NOW leidt er in de praktijk toe dat jachtservice en watersportondernemers veel minder compensatie in de loonkosten ontvangen dan de reële loonkosten die zij ondervinden als gevolg van aangegane verplichtingen en seizoeninstroom. Waar de ondernemer met een gelijkmatige spreiding van de loonkosten gedurende het jaar met maximaal 90% van het product van SV loonsom januari en omzetverlies maal 1,3 wordt gecompenseerd, is dat voor de seizoen gerichte ondernemer een veel lager netto percentage. De dekking voor de qua loonkosten dure seizoen maanden ligt veel lager. De ondernemer blijft zo toch zitten met een kostenpost die gegeven het vrijwel volledig wegvallen van omzet maar zeer kort is op te brengen is en de ondernemer blijft in weerwil van de oproep van de vakbeweging geen andere keuze dan zijn flexibele krachten zo snel mogelijk te laten afvloeien. Ook ons insziens is dat een onbeoogd en ongewenst! effect. Ook flexibele krachten hebben immers vaste financiële verplichtingen.

Oplossingsvoorstel

Minister Koolmees erkent de seizoensproblematiek en de nadelige effecten van de NOW, maar ziet geen mogelijkheid binnen de huidige NOW regeling aanpassingen te maken. De regeling moet eenvoudig en generiek in gebruik zijn. Op zich begrijpelijk, maar dat mag er niet toe leiden dat grote groepen ondernemers en werknemers deze noodzakelijke steun grotendeels mislopen. Er dient een alternatieve regeling voor de NOW te komen en gezien het feit dat de omzetten van genoemde bedrijven de komende maanden met tientallen procenten en zo niet meer dalen, is hier bovendien spoed bij.

De verenigde bedrijven doen daartoe de volgende voorstellen:

1. Maak op korte termijn een alternatieve NOW regeling voor watersport-, jachtverhuur- en jachtservicebedrijven (*zie bijlage 1 voor SBI-codes*) waarbij het voor ondernemers mogelijk wordt om een andere meer vergelijkbare maand qua loonkosten als referentie aan te wijzen voor zowel voorschot als afrekening. Te denken valt aan het loontijdvak dat past bij de loondoorbetalingsverplichting in de loontijdvakken met omzetsdaling.

Of:

2. Compensatie hogere loonsom: nu is het zo dat er bij de definitieve vaststelling van de compensatie geen hogere compensatie is wanneer de SV-loonsom in de gekozen 3-maands periode hoger is dan drie maal de loonsom van januari 2020. Werkgevers zouden ook compensatie moeten ontvangen voor een hogere verschuldigde loonsom, omdat werknemers zijn aangetrokken voor het werk wat er normaliter is of vanwege loondoorbetalingsverplichtingen van flexibele krachten. Een pragmatische benadering zou kunnen zijn. Bepaal de gemiddelde SV loonsom per FTE in januari 2020 en vermenigvuldig dit met het aantal FTE's aan wie in de gekozen maanden loon verschuldigd is.