



Minister

Directie
Arbeidsverhoudingen
 Afdeling Arbeidsrecht en
 Diversiteit

Contactpersoon
 10.2e
 T 070-10.2e
 10.2e @minszw.nl
 10.2e
 10.2e @minszw.nl

nota

Verlenging NOW

Datum
 24 april 2020

Onze referentie
 2020-0000059237

Akkoord SG/DG

1. Status nota

Ter beslissing / ter bespreking

2. Aanleiding

Met oog op het aflopen van de eerste periode van tegemoetkoming in de loonkosten voor drie maanden (31 mei 2020) van de NOW dient besluitvorming over verlenging zich aan: UWV moet uiterlijk de eerste week van mei weten hoe een mogelijke verlenging van de NOW eruit komt te zien als de wens is per 1 juni een nieuw aanvraagtijdstip te openen.

In alle communicatie over de NOW tot nu toe is de mogelijkheid om de noodmaatregel met drie maanden te verlengen nadrukkelijk opgehouden. Daarbij is ook in de regeling zelf aangegeven dat bij een verlenging nadere voorwaarden aan de regeling kunnen worden toegevoegd. Ook is aangegeven dat deze voorwaarden zullen worden gerelateerd aan de omstandigheden van dat moment en beperkend kunnen zijn voor de toegang tot de regeling of de hoogte van de subsidie.

In deze nota leggen we beslispunten voor over de datum van openstelling van de verlenging en de communicatie daarover en bespreekpunten over aard en opzet van de verlenging. Op 29 april bespreken wij deze nota met u.

3. Beslispunten/advies/beslistermijn

- Wij adviseren u een verlenging van de NOW niet al open te stellen per 1 juni, maar uiterlijk per 1 juli, waarbij omzetverlies vanaf 1 juni 2020 wordt meegenomen;
- Wij adviseren u zo kort mogelijk na 13 mei te communiceren over een eventuele verlenging van de NOW en de hoofdlijnen van de invulling van de verlengde regeling.

4. Kernpunten

- Openstelling tweede aanvraagtijdstip NOW, twee opties:
 1. *Openstelling per 1 juni*
Deze optie heeft als voordeel dat er geen gat ontstaat tussen het aflopen van het huidige aanvraagtijdstip (t/m 31 mei) en het openen van het tweede tijdstip. Werkgevers hoeven daardoor niet te wachten en weten

waar ze aan toe zijn. Daarnaast hoeven aanvragers die een eerste aanvraag in tijdvak 2 (indien hiertoe besloten wordt) doen niet lang op hun tegemoetkoming te wachten.

Nadeel is dat uitvoeringstechnisch weinig tijd is voor aanpassingen. Concreet betekent deze optie dat UWV eind volgende week al duidelijkheid moet hebben over de invulling van de verlenging. Deze planning is onhaalbaar indien aanvullende of aangescherpte voorwaarden gewenst zijn.

Directie
Arbeldsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
24 april 2020

Onze referentie
2020-0000059237

2. *Openstelling later, maar met terugwerkende kracht tot 1 juni*
Voordelen hiervan zijn dat we meer tijd hebben om tot goede beleidsmatige afwegingen te komen en er uitvoeringstechnisch meer mogelijkheden zijn tot aanpassing in de variabelen. Daarbij ontvangen de aanvragers uit tijdvak 1 de laatste betaling naar verwachting half juni. Een eerste uitbetaling van tijdvak 2 halverwege juli zou voor deze groep vroeg genoeg zijn. Er valt voor deze groep geen gat in de betalingen. Voor eerste aanvragers in tijdvak 2 betekent dit wel dat zij vanaf 1 juni ruim een maand op het eerste voorschot moeten wachten, zoals ook het geval was bij aanvragen in het eerste tijdvak.

- Communicatie over de verlenging
Ongeacht de datum van openstelling van het aanvraagtijdvak zal er half mei gecommuniceerd moeten worden over de mogelijke verlenging van de NOW en de hoofdlijnen van eventueel gewijzigde voorwaarden. Ook zal dan duidelijk moeten zijn of toepassing van de NOW in het tweede tijdvak ook mogelijk is voor werkgevers die geen aanvraag hebben gedaan in tijdvak 1. Communicatie vóór 13 mei lijkt niet opportuun. Dan wordt meer informatie verwacht over het verloop van de crisis en de getroffen maatregelen. Eerdere communicatie over mogelijke afschaling of aanpassing van de maatregel(en) zullen naar verwachting tot onduidelijkheid, zorgen en onrust leiden. Communicatie zo kort mogelijk na 13 mei sluit zo goed mogelijk aan bij de actualiteit en biedt werkgever tijd om te besluiten hoe zij verder gaan met de NOW.

Zie mail
aan oa.
DGW +
DAU

5. Ter bespreking: Invulling van de verlenging

Vooruitlopend op besluitvorming over de Coronamaatregelen na 13 mei kan nagedacht worden over een aangepaste doelstelling van de NOW waarbij de focus wellicht niet meer alleen ligt op het baanbehoud, maar bijvoorbeeld ook op het stimuleren van (om)scholing van werkenden. Ontslag wordt daarbij geaccepteerd als onderdeel van de realiteit. Daarbij zijn wij gehouden aan de mogelijkheden die de Kaderwet SZW-subsidies biedt.

In de bijlage wordt hier nader op ingegaan. Daarin worden allereerst twee CPB-scenario's over de ontwikkeling van de coronacrisis geschetst. Vervolgens worden variabelen en mogelijkheden genoemd om de verlengde NOW toe te spitsen op de te verwachten situatie na afloop van het eerste tijdvak op 31 mei a.s.

Graag bespreken wij dit met u op 29 april. Daarna werken wij de variabelen en mogelijkheden verder uit en toetsen wij dit op uitvoerbaarheid, controle mogelijkheden, juridische kaders en beperkingen en mogelijkheden die de Kaderwet SZW-subsidies biedt.

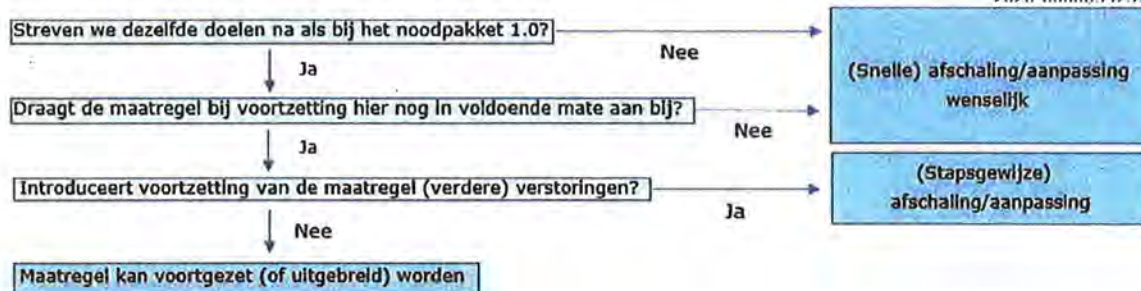
Bijlage 1. Algemeen kader

Om de keuze van verlenging, aanpassingen of afschaling in beeld te brengen, is het nuttig te vertrekken vanuit een algemeen denkkader waarin de kenmerken van de NOW-regeling kunnen worden meegenomen. Daarvoor gebruiken we onderstaand denkkader, dat interdepartementaal werd opgesteld met het oog op de potentiële afschaling van de verschillende coronamaatregelen:

Directie
Arbidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
24 april 2020

Onze referentie
2020-0000059237



Om het schema te doorlopen, is het belangrijk een duidelijk beeld te hebben van het oorspronkelijke doel van de maatregel: werkgevers mogelijk maken om in tijden van acute en zware terugval in de omzet (ten minste 20%) hun werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden voor de uren die zij werkten voordat sprake was van die zware terugval.

Omdat er veel onzekerheid is over de duur van de gezondheids- en economische crisis, en de beantwoording van de vragen gevoelig is voor de diepte en duur van de crisis, lopen we het denkkader voor twee verschillende scenario's door¹:

- CPB Scenario 2, waarin de coronacrisis relatief snel bezworen wordt en de contactbeperkende maatregelen na zes maanden sterk verlicht of opgeheven kunnen worden, waarna de economie relatief snel weer op gang komt. Budgettaire kunnen de regelingen hierdoor makkelijk voortgezet worden.
- CPB Scenario 4, waarin de coronacrisis lange tijd doorwerkt en de contactbeperkingen tot 12 maanden kunnen aanhouden en de economie ook daarna maar moeizaam herstelt. Hierdoor gaan er op termijn budgettaire beperkingen spelen.

Op basis van deze twee scenario's kan het kader doorlopen worden voor de NOW.

Scenario 2

- Wat betreft de eerste vraag kunnen we stellen dat het doel van de NOW waarschijnlijk niet significant hoeft te veranderen. In een economie die relatief snel weer op gang komt, kan de prioriteit bij baanbehoud blijven liggen. Wel kunnen secundaire doelstellingen veranderen.
- Ook op de tweede vraag kan positief worden geantwoord: de NOW is de maatregel bij uitstek die bijdraagt aan baanbehoud.
- Wat betreft de derde vraag kan geopperd worden dat er sprake kan zijn van verstoringen. Hierbij is het nuttig te kijken naar wat we kunnen leren van noodpakket 1.0. Daaruit is gebleken dat bepaalde aanscherpingen en voorwaarden zouden kunnen bijdragen aan het draagvlak voor en de houdbaarheid van de maatregel.

¹ Het CPB heeft in maart 4 scenario's opgesteld, waarvan het eerste niet meer realistisch is. Om het scenario-denken overzichtelijk te houden, concentreren we op scenario 2 en 4. Scenario 3 ligt qua impact tussen de twee in, waarvan de scenario's 1 en 3 niet (meer) waarschijnlijk zijn.

Het schema leidt in dit geval tot (stapsgewijze) afschaling/aanpassing.

Scenario 4

- Wat betreft de vraag of we bij een langdurige crisis nog dezelfde doelen nastreven als bij noodpakket 1.0, is te verwachten dat dit niet het geval is: een te sterke focus op baanbehoud zou het aanpassingsvermogen van de economie in de weg kunnen staan.
- Of de NOW in de huidige vorm voldoende bijdraagt, hangt daarmee af van die vooropgestelde doelen. Bij een focus op aanpassingsvermogen van de economie, is dat waarschijnlijk niet het geval.
- Bij een langdurige crisis kan het ook verwacht worden dat voortzetting van de huidige regel samengaat met verdere verstoring, zoals het in stand houden van laagproductieve bedrijven (wat samenhangt met het aanpassingsvermogen van de economie in zijn geheel), of oneigenlijk gebruik van de regeling.

In dit scenario leidt het schema daarmee tot het advies om de regeling (snel) af te bouwen of aan te passen.

In het licht van de oorspronkelijke doelstelling (werkbehoud) zijn in de eerste openstelling van de NOW een aantal situatie-specifieke keuzes gemaakt. Het is echter goed denkbaar dat de crisis de komende tijd een volgende fase in gaat. Daar horen nieuwe omstandigheden bij. Over een langere termijn hangen deze omstandigheden samen met de vraag of we vanuit scenario 2 of 4 werken, op de kortere termijn ook met de besluitvorming op 13 mei over het directe vervolg van de maatregelen.

In de huidige context lijkt het waarschijnlijk dat scenario 2 nu leidend is, al moet rekening gehouden worden met de mogelijkheid van het slechtere scenario.

Daarmee leidt het denkkader naar stapsgewijze afschaling en aanpassing van de NOW. Bedrijven kunnen weer wat werkzaamheden oppakken en een omzetsdaling van 100% zal daardoor minder waarschijnlijk worden in bepaalde sectoren.

Afhankelijk van de situatie zullen ontslagen niet altijd voorkomen kunnen worden, maar in sommige gevallen noodzakelijk zijn voor ondernemers.

In de context van veranderende omstandigheden en met het risico op scenario 4 in het achterhoofd, kan de vraag gesteld worden of de strikte doelstelling van de regeling in Noodpakket 1.0, baanbehoud gepaard met ontmoediging van ontslag om bedrijfseconomische redenen, nog volledig opportuun is. Hierbij moet wel de kanttekening gemaakt worden dat de NOW in plaats is gekomen van de WTV en daardoor alleen kan voortgezet worden indien de doelen van de NOW aansluiten bij de doelen van de WTV. Een andere optie is om twee opties naast elkaar open te zetten: een vervanging voor de WTV en een (nieuwe) NOW-regeling.

Bijlage 2. Variabelen en mogelijkheden binnen de regeling

Het doel van de NOW is "om het in tijden van acute en zware terugval in de omzet van ten minste 20% werkgevers mogelijk te maken om hun werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden voor de uren die zij werkten voordat sprake was van die zware terugval."

In het licht van deze doelstelling is een aantal variabelen in de eerste openstelling van de NOW vastgesteld.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
24 april 2020

Onze referentie
2020-0000059237

I. Variabelen binnen de huidige regeling

- **Uitgangspunt van de loonsom referentieperiode januari 2020**
Vaststelling van een loonsom gebeurt 6 weken na het aflopen van de betreffende maand. Voor tijdvak 1 is gekozen voor januari 2020 als ijkmaand. Van de loonsom van deze maand is half maart een 'foto' gemaakt. Manipulatie is daardoor bemoeilijkt.
Er zijn verschillende redenen denkbaar om voor de verlenging een andere ijkmaand te kiezen. Zo worden nu bedrijven benadeeld die na januari 2020 nieuwe mensen in dienst heeft genomen (ook overgang van onderneming). Daarnaast is ook denkbaar dat er ontslagen gaan vallen en dat bedrijven in de periode juni-juli-augustus daardoor niet meer dezelfde loonsom als januari van dit jaar hebben. Dit zou leiden tot hoge terugvorderingen. Deze kunnen worden verminderd als voor een meer actuele referentieperiode wordt gekozen. Ontslagen in de periode juni-juli-augustus vallen wel buiten de referentieperiode en zijn hiermee niet ondervangen.
Echter, kies je bijvoorbeeld voor april als ijkmaand (de eerste volle crisismaand) dan kun je daar pas half juni, dus als de loonsom is vastgesteld, over communiceren (6 weken) na aflopen van de maand) om manipulatie te voorkomen.
Aandachtspunt hierbij is dat strategisch gedrag voorkomen moet worden bij het kiezen van een andere ijkmaand.
- **Omzetzaling van 100% / bovengrens aan omzetzaling**
Om overheidsmiddelen meer gericht in te zetten op bedrijven met overlevingskansen en die in staat zijn zich voorbereiden op de anderhalvemeter economie kan besloten worden om bedrijven met een hoge omzetzaling niet meer in aanmerking te laten komen, maar bijvoorbeeld de grens op 80% te zetten. Bedrijven met een lage overlevingskans vallen hierdoor uit de regeling.
Aandachtspunt hierbij: aanvragen gebeurt op basis van inschatting. Afrekening gebeurt op gerealiseerde inzet, maar die is gemakkelijk kunstmatig te verhogen.
- **Tegemoetkoming loonsom 90%**
Met het oog op het verhogen van de eigen bijdrage in de loonkosten door werkgevers kan de tegemoetkoming in de loonkosten omlaag worden bijgesteld.
- **30% toeslag op tegemoetkoming**
Een veelgehoord geluid is dat deze 30% niet toereikend is voor de kosten die werkgevers hebben. Er kan voor gekozen worden om tegemoet te komen aan deze kritiek en de 30% te verhogen.
- **Ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen mogelijk maken**
Indien het doel niet meer volledig gericht is op baanbehoud kan overwogen worden om ook de 'boete' (150% van de loonsom) voor het doen van een ontslag aanvraag op bedrijfseconomische gronden te verlagen of te laten vervallen.
- **Sectorale afschaling**
Bepaalde sectoren zullen beter uit de voeten kunnen met de

*De te begrip
- de met*

gedragsbeperkende maatregelen dan anderen. Het effect van de crisis op het omzetverlies kan daarom ook variëren. Nagegaan zal moeten worden of onderscheid kan worden gemaakt t.b.v. van de tegemoetkoming en of dat zinvol is. UWV heeft aangegeven dat dit uitvoeringstechnisch niet te realiseren is. Overigens is het ook kwetsbaar met het oog op staatssteun.

Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
24 april 2020

Onze referentie
2020-0000059237

II. Additionele voorwaarden

- Dividend- en bonusuitkeringen en inkoop eigen aandelen
Voorwaarde dat er geen dividend of bonus uitgekeerd mag worden over 2020. De MP heeft hier tijdens het coronadebat 22 april al instemmend op geantwoord.
- Betrokkenheid OR
Verplichte kennisneming of instemming van de OR met de NOW aanvraag. Daarmee kunnen andere mogelijke inspanningsverplichtingen, zoals scholing, ook geborgd worden. !
- Belastingconstructies buiten EU
Het uitsluiten van bedrijven die geregistreerd zijn in een land van de Europese lijst met 'niet meewerkende belastingjurisdicties'.
- Scholing
Het stellen van scholingsvereisten of inspanningsverplichtingen om in aanmerking te komen voor tegemoetkoming vanuit de NOW.
- Eerste aanvraag in tijdvak 2
Moet het mogelijk worden om een eerste aanvraag te doen in de tweede openstelling of kan dit alleen als je ook in de eerste openstelling hebt aangevraagd (en toegekend)?
- Duurzaamheidseisen
Deze optie wordt verzocht door o.a. GL en PvdA. Echter de MP heeft in het debat van 22 april deze optie afgehouden. Dergelijke eisen passen ook niet binnen de Kaderwet SZW-subsidies.

*hoe vaak
dit dan precies?*

*↳ loopt
niet door*

NB. UWV heeft aangegeven geen voorstander te zijn van extra voorwaarden voor NOW 2.0. Zo geven ze aan niet te kunnen controleren op aanvullende eisen zoals scholing, dividend of betrokkenheid van de OR. Daarnaast heeft UWV aangegeven voorstander te zijn van één vaststelling en afrekening over NOW 1 en 2 (voor aanvragers uit beide tijdvakken). Aanvullende of gewijzigde vereisten vermoedelijk dit.

11.1



Bijlage 3. Voorstel VNO NCW – eerste appreciatie

ander onderwerp

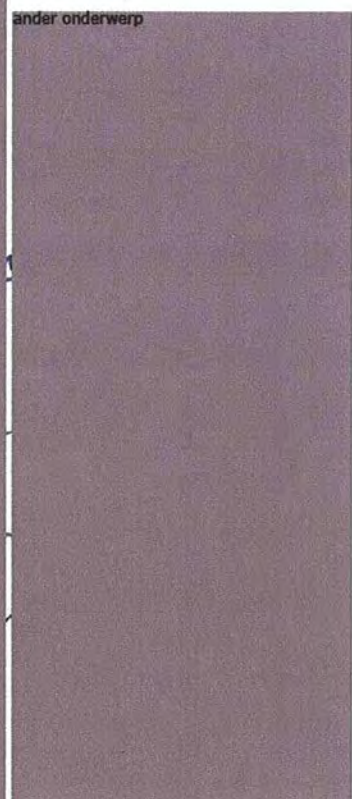


Directie
Arbeidsverhoudingen
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
24 april 2020

Onze referentie
2020-0000059237

ander onderwerp



ander onderwerp

5

**Directie
Arbeidsverhoudingen**
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
24 april 2020

Onze referentie
2020-0000059237