

Internationale ervaringen met quotum arbeidsongeschiktheid

Het kabinet voert vanaf 2015 een quotumregeling in voor arbeidsgehandicapten. Bedrijven en overheidsinstellingen vanaf 25 werknemers moeten ten minste 5% arbeidsgehandicapten in dienst hebben, op straffe van een boete van 5.000 euro per onbezette werkplaats. Vaak wordt gedacht dat de maatschappelijke baten van werk voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten groter zijn dan de lonen die werkgevers bereid zijn te betalen. Daardoor zou de werkgelegenheid voor arbeidsgehandicapten achterblijven, wat aanleiding geeft tot stimulerend beleid. De details van de regeling moeten nog worden uitgewerkt, zoals wie als arbeidsgehandicapte kwalificeert en hoe 5% precies wordt vastgesteld.

Binnen Europa hebben diverse landen ervaring met een quotum voor arbeidsgehandicapten, zie tabel 1. Twee voorbeelden van een quotum zijn te vinden in Duitsland (5%) en Oostenrijk (4%). Wanneer niet wordt voldaan aan het quotum moeten bedrijven een boete betalen oplopend tot 3.000 euro per jaar per onbezette arbeidsplaats in Duitsland en circa 2.500 euro in Oostenrijk. In beide landen geldt dat de opbrengst van de boetes in een fonds wordt gestort bestemd voor diverse re-integratiefaciliteiten voor arbeidsgehandicapten. Via de boetes dragen bedrijven die het quotum niet invullen dus wel bij aan de integratie van arbeidsgehandicapten. Naast subsidies om extra kosten voor werkgevers te compenseren, moeten voldoende gehandicapten willen en kunnen werken, eventueel gestimuleerd door aanbodversterkende voorzieningen zoals re-integratie en bemiddeling (Tsiachristas et al., 2008).

Nederland scoort binnen de OESO gemiddeld met een relatieve werkgelegenheid van arbeidsgehandicapten van 60%. Hoewel de prestatie van quotumlanden gemengd is, valt wel op dat de quotumlanden die het quotum ook daadwerkelijk sanctioneren met boetes, gelijk of beter presteren dan Nederland. Overigens wordt hiermee geen causaal verband aangetoond. Een hoge werkgelegenheid onder arbeidsgehandicapten kan diverse oorzaken hebben, zoals ander beleid gericht op het stimuleren van werken door arbeidsgehandicapten en de inrichting van de welvaartsstaat en arbeidsmarkt.

De OESO concludeert dat het effect van een quotum op de werkgelegenheid van arbeidsgehandicapten klein is en dat een quotum ertoe leidt dat bestaande arbeidsongeschikte werknemers hun baan behouden terwijl weinig werkzoekende gehandicapten worden aangenomen (OESO, 2003, 2009). Oostenrijks onderzoek laat zien dat een quotum leidt tot meer werkgelegenheid voor arbeidsgehandicapten, maar het bruto werkgelegenheidseffect wordt deels teniet gedaan doordat sprake is van 'labelling' (registreren van bestaande werknemers als arbeidsgehandicapte) en 'herallocatie' (aantrekken arbeidsgehandicapten uit andere bedrijven). Empirische studies zijn niet eenduidig over de grootte van de labelling- en herallocatie-effecten. Lalive et al. (2009) vinden dat het bruto werkgelegenheidseffect voor 92% teniet wordt gedaan, terwijl Wuellrich (2010) vindt dat de toename van arbeidsgehandicapten in bedrijven met een quotumverplichting niet ten koste gaat van het aantal gehandicapte werknemers in kleinere bedrijven. Op grond van de buitenlandse ervaringen kan daarom worden verwacht dat een quotum wel enig effect heeft op de werkgelegenheid van arbeidsgehandicapten, zij het dat de orde van grootte beperkt kan zijn.

Tabel 1 Quotaschema's en uitkomsten in diverse Europese landen

	Quotum (in procenten)	Boete per jaar (in euro's)	Relatieve werk- gelegenheid (a)
België (overheid)	2-2,5%	-	54%
Duitsland	5%	3.000	67%
Frankrijk	6%	2.400	72%
Italië	7%	13.000	60%
Nederland (exclusief quotum)	-	-	60%
Nederland (inclusief quotum)	5%	5.000	?
Oostenrijk	4%	2.500	60%
Portugal (overheid)	5%	-	59%
Spanje	2%	-	41%

(a) Relatieve werkgelegenheid is het werkgelegenheidspercentage van arbeidsgehandicapten ten opzichte van het werkgelegenheidspercentage van niet-arbeidsgehandicapten.

Bron: OESO, 2003, Transforming disability into ability: Policies to promote work and income security for disabled people.

Referenties: Lalive, R., J.P. Wuellrich en J. Zweimüller, 2009, Do financial incentives for firms promote employment of disabled workers? A regression discontinuity approach, *CEPR Discussion Paper*, nr. DP7373 .

OESO, 2009, Sickness, disability and work: Keeping on track in the economic downturn, [mei](#) .

Tsiachristas, A., P. de Jong en C. van Hout, 2008, Wat werkt? Buitenlandse ervaringen met arbeidsvoorzieningen voor gehandicapten, [mei](#).

Wuellrich, J.-P., 2010, The effects of increasing financial incentives for firms to promote employment of disabled workers, *Economic Letters*, 107: 171-176.