

Analyse van quotaregelingen ter
bevordering van de
arbeidsparticipatie van mensen
met een beperking in landen in de
Europese Unie

1 *Inleiding*

Mensen met een arbeidsbeperking komen moeilijk aan de slag. Hun arbeidsparticipatie staat al jaren op een laag niveau. Als mensen met een arbeidsbeperking meer kansen krijgen en vaker bij een reguliere werkgever aan de slag gaan, ontstaat er een meer inclusieve arbeidsmarkt. Om deze inclusieve arbeidsmarkt dichterbij te brengen, hebben werkgevers in het sociaal akkoord afgesproken om in de komende jaren 125.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking te realiseren. In totaal gaat het om 125.000 extra banen (ten opzichte van de peildatum 1 januari 2013) die in 2026 voor deze mensen gerealiseerd moeten zijn; 100.000 in de marktsector en 25.000 bij de overheid. Als werkgevers de aantallen banen van de banenafpraak in een jaar niet realiseren, kan er een quotumheffing komen. Als de werkgevers gezamenlijk de afgesproken aantallen extra banen elk jaar realiseren, blijft de banenafpraak gelden, en geldt de quotumheffing niet. De banenafpraak en de eventuele quotumheffing zijn vastgelegd in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (hierna: Wet banenafpraak).

In de toelichting bij de Wet banenafpraak is beschreven dat bij de vormgeving van deze wet met name gebruik is gemaakt van ervaringen met quotaregelingen uit Duitsland.¹ De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft op 24 maart 2015 in de Eerste Kamer toegezegd om te kijken naar de bredere context en naar de Europese context².

Voor deze analyse is eerst onderzocht wat in de internationale literatuur bekend is over de vormgeving en effectiviteit van quotaregelingen ter bevordering van arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten³ in de landen van de Europese Unie. De belangrijkste rapporten zijn de onderzoeken van de International Labour Office (2014) en de Organisation for Economic Cooperation and Development (2006-2010). Daaruit kwam het beeld welke onderdelen belangrijk zijn bij de vormgeving van een quotum ter bevordering van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking. Voor de effectiviteit van quotaregelingen zijn de onderzoeken in Oostenrijk van (Lalive.e.a., Wuellrich) belangrijke bronnen geweest. Om het beeld uit de literatuur te actualiseren en te verfijnen is vervolgens een korte vragenlijst uitgezet onder 21 Europese landen naar hun ervaringen met quotaregelingen. De vragenlijst is opgenomen in de bijlage. Zeventien landen hebben gereageerd, waarvan vier geen quotumregeling voor arbeidsgehandicapten hadden (Finland, Griekenland, Litouwen en Zwitserland). De mate van gedetailleerdheid van de antwoorden van de landen is behoorlijk verschillend. De enquête geeft een illustratie van de quotaregelingen in de Europese Unie, maar een uitgebreide vergelijking is op basis van de antwoorden niet te geven. Omwille van de leesbaarheid van deze analyse is ervoor gekozen om het literatuuronderzoek en de enquête niet los te beschrijven en als één verhaal te beschrijven.

Deze analyse bestaat uit vier hoofdstukken. Na de inleiding volgen de volgende hoofdstukken: In hoofdstuk 2 gaan we in op de variatie in vormgeving van quotaregelingen binnen de landen van de Europese Unie. In hoofdstuk 3 gaan we in op het empirisch bewijs voor de werking en de effecten van quota voor mensen met een arbeidsbeperking. In hoofdstuk 4 ronden we deze analyse af met een slotbeschouwing.

2 *Vormgeving van quota voor arbeidsgehandicapten in de Europese Unie*

Hoewel er sinds het einde van de Eerste Wereldoorlog quotaregelingen bestaan voor de bevordering van arbeidsparticipatie van gehandicapten (aanvankelijk voor oorlogsinvaliden en later uitgebreid naar andere groepen gehandicapten) bestaat er betrekkelijk weinig empirisch onderzoek naar het functioneren van deze quotaregelingen. Een quotum is een instrument dat gericht is op gedragsverandering van de werkgever. Bij een vrijwillig quotum wordt een beroep gedaan op

¹ Kamerstukken TK, 2014-2015, nr 33981. Nr 3 pag 27

² Handeling EK 2014/2015 nr 25, item 3 en 7

³ De termen *arbeidsehandicapten* en *arbeidsbeperkten* worden in deze analyse als synoniem gebruikt. In Nederland spreken we in het kader van de Wet banenafpraak over mensen met een arbeidsbeperking.

sociale motieven van de werkgever. Dit sluit aan op de ontwikkeling van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Een verplicht quotum met een sanctie doet meer een beroep op de rationele afweging van kosten en baten bij een werkgever. Het uiteindelijke doel is altijd om de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking te verhogen.

Een quotum is de wettelijke verplichting voor werkgevers (overheid en/of bedrijfsleven) om een gedeelte van het arbeidsbestand te reserveren voor mensen met een handicap. Van de 28 landen in de Europese Unie hebben Bulgarije, Denemarken, Estland, Griekenland, Finland, Letland, Litouwen, Verenigd Koninkrijk en Zweden geen verplicht quotum voor arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten bij bedrijven dan wel overheid. België en Ierland hebben alleen een verplicht quotum voor de overheid. De andere 17 landen hebben een verplicht quotum voor overheid en bedrijfsleven. In Nederland geldt eerst een vrijwillige afspraak die voor alle werkgevers geldt, maar er kan een quotumregeling geactiveerd worden als de aantallen van de extra banen die het kabinet met de sociale partners heeft afgesproken voor mensen met een arbeidsbeperking niet gerealiseerd worden. Uit de literatuur en de enquête blijkt dat er geen land is dat een met Nederland vergelijkbare quotumregeling heeft.

De Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) heeft het beleid van haar leden om werk en inkomenszekerheid voor gehandicapten te bevorderen in een aantal jaren geanalyseerd⁴. Daarnaast heeft de International Labour Organization (ILO) op basis van het beleid van haar leden richtlijnen opgesteld voor het inrichten van quotasystemen, die in 2014 zijn geactualiseerd. De hier volgende beschrijving van de inrichting van een quotumsysteem is voornamelijk gebaseerd op deze rapporten van Europese Commissie, OECD en ILO. De resultaten van de enquête zijn gebruikt om –waar het kon- het beeld te verfijnen en concrete voorbeelden te laten zien. De aangetroffen variatie binnen de Europese Unie is bijzonder groot, zo blijkt uit de literatuur en de enquête.

Bij het inrichten van een quotumsysteem worden keuzes gemaakt ten aanzien van:

- a. het invaliditeitsconcept en de afbakening van de doelgroep;
- b. de afbakening van betrokken werkgevers;
- c. wel/niet verplichtend karakter en sancties;
- d. de vormgeving van het quotum;
- e. de vormgeving van de uitvoering en
- f. de bestemming van de heffing.

a. het invaliditeitsconcept en afbakening van de doelgroep

Twee aspecten die veel met elkaar te maken hebben, maar vaak lastig te onderscheiden zijn, betreffen het invaliditeitsconcept en de afbakening van de doelgroep voor een quotumregeling. Binnen de Europese Unie bestaan aanzienlijke verschillen in de definities. Het Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) onderscheidt in zijn onderzoeksrapport 'The mobility and Integration of People with Disabilities into the Labourmarket (2009)', twee ideaaltypische vormen, namelijk een zuiver medische definitie voor het gehandicapt zijn en een definitie waarin een sociale benadering volledig in het invaliditeitsconcept is inbegrepen. In de praktijk komen naast deze ideaaltypische vormen ook mengvormen voor.

De informatie hieronder is gebaseerd op landenonderzoeken in opdracht van de Europese Commissie en de ILO en uit de beschrijvingen van de doelgroep in de enquête.

Malta is een voorbeeld van een land dat een ideaaltypische sociale benadering hanteert. Iemand telt daar meer voor het quotum mee indien er sprake is van langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die iemands functioneren in de maatschappij op gelijke basis met anderen in de weg staat. Oostenrijk is een land dat een definitie hanteert die dicht tegen deze ideaaltypische vorm aanligt. Oostenrijk maakt een koppeling met het verdienvermogen van de gehandicapte. Iemand is arbeidsbeperkt als hij niet in staat is om sociale relaties te onderhouden en om winstgevendende arbeid te verwerven en te behouden. Hetzelfde geldt voor

⁴ OECD, *Sickness, Disability and Work, Breaking the Barriers, 2006-2010*

personen die zonder ondersteuning niet in staat zijn een redelijk en adequaat inkomen te realiseren.

Polen hanteert een medische definitie. In de medische definitie is arbeidsongeschiktheid het gevolg van handicaps ten gevolge van het ongewoon functioneren van lichaam en/of geest, hetzij vanaf de geboorte, of ten gevolge van ziekte of ongeval. Een bepaalde medische handicap leidt automatisch tot een bepaalde mate van arbeidsongeschiktheid.

Vaak richten quotaregelingen zich op mensen met een breed scala aan medische problemen (fysiek, mentaal, psychisch, zintuiglijk). Daarbij moeten deze problemen veelal:

- van langdurige aard zijn,
- zich in zekere mate (ernst) voordoen, en
- tot bepaalde gevolgen leiden, zoals:
 - o participeren in de samenleving bemoeilijken (Roemenie, Duitsland);
 - o zekere mate van reductie/beperking werkvermogen-deelname aan beroepsleven (Tsjechië en Slowakije);
 - o niet kunnen voortzetten bestaande baan (Tsjechië);
 - o niet kunnen volgen of benutten beroepsopleiding (Tsjechië);
 - o niet passend werk kunnen vinden of behouden (Duitsland).

Nederland neemt een tussenpositie in, omdat de mate van arbeidsongeschiktheid gekoppeld is aan het verdienvermogen. Arbeidsongeschikt in de zin van de WAO, WIA en Wajong is hij die als een rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk niet in staat is om met arbeid te verdienen, hetgeen gezonde personen, met soortgelijke opleiding en ervaring gewoonlijk met arbeid verdienen. In de Wsw wordt onder arbeidshandicap verstaan het vanwege lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen verminderd vermogen om arbeid te verrichten.

Om een quotumsysteem voor mensen met een beperking te laten werken, is registratie van de mensen die tot de doelgroep van dit systeem horen noodzakelijk. Deze status wordt door een (medisch) deskundige bij een publiek orgaan vastgesteld. De kernvragen bij een quotumregeling voor mensen met een beperking zijn welke beperkingen tellen mee voor het quotum en bij welke mate van beperking telt iemand mee voor het quotum.

Een belangrijk verschil in de quotasystemen is of alleen mensen meetellen met een erkenning als arbeidsgehandicapte of ook mensen met een bredere erkenning als gehandicapt op ook andere leefgebieden dan werk, bijvoorbeeld wonen, vervoer, algemeen dagelijkse levensverrichtingen en sociale participatie. Tot de eerste categorie horen landen zoals Kroatië en Portugal. In Kroatië is de doelgroep beperkt tot werknemers, zelfstandigen, oorlogsveteranen en oorlogsinvaliden. In Portugal tellen alleen werknemers die een bedrijfsongeval of beroepsziekte hebben mee voor het quotum.

Tot de tweede categorie behoren landen als Duitsland en Italië. In Duitsland heeft het quotum betrekking op mensen met een beperking wat betreft de algemeen dagelijkse levensverrichtingen. Registratie als gehandicapte geeft niet alleen recht op werkvoorzieningen en aanvullende arbeidsvoorwaarden, zoals extra vakantiedagen en vervroegd pensioen, maar ook op voorzieningen in andere levenssferen (subsidie woonkosten en vervoerskosten).

In Italië geldt het quotum niet alleen voor arbeidsongeschikten maar ook voor bepaalde kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zoals daklozen en Roma. In Italië tellen ook partners en kinderen mee van personen die erkend oorlogsinvalide of oorlogsslachtoffer zijn, dan wel die overleden zijn ten gevolge van een werkgerelateerde oorzaak.

Verder speelt de mate van beperking een rol. Binnen de Europese Unie bestaat hierin een grote variatie. In Spanje telt iemand al mee voor het quotum bij een arbeidsongeschiktheid van 25 procent. In Oostenrijk ligt de norm op 50 procent. In Duitsland ben je een 'Behinderter' bij een verlies van arbeidscapaciteit van 30 procent en een 'Schwerbehinderter' bij een verlies aan arbeidscapaciteit van 50 procent.

In Nederland bestaat de doelgroep uit mensen die onder de Participatiewet vallen en die geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, mensen met een Wsw-indicatie, Wajongers met

arbeidsvermogen en mensen met een Wiw-baan of ID-baan. De groep mensen die onder de Participatiewet valt en die geen wettelijk minimumloon (WML) kan verdienen, is afhankelijk van de nieuwe instroom. De quotumregeling voegt hier een vijfde categorie aan toe namelijk mensen met een medische beperking die is ontstaan voor hun 18e verjaardag of tijdens studie die zonder voorziening geen WML kunnen verdienen, maar met voorziening wel. De samenstelling van de doelgroep maakt de quotumregeling in Nederland bijzonder. Enerzijds tellen niet alle mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering mee, namelijk mensen met een WAO, WAZ of WIA(WGA)-uitkering, en anderzijds kunnen in de categorie mensen met een Wiw- of ID baan ook mensen zitten met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar zonder noodzakelijkerwijs lichamelijke of psychische beperking. Het gaat namelijk om langdurig werklozen en jongeren. Dit betreft echter een beperkte groep.

In Duitsland, Oostenrijk en Slowakije telt het in dienst hebben van in de wet aangewezen groepen met speciale beperkingen of andere kenmerken als een dubbele of zelfs driedubbele arbeidsplaats. Dit is een manier om werkgevers ertoe te brengen deze speciale groepen in dienst te nemen (APE, 2008). In Oostenrijk moet een werkgever met 25 of meer werknemers bijvoorbeeld één arbeidsplaats vervuld hebben met een arbeidsgehandicapte. Een werkgever met 50 werknemers moet twee arbeidsplaatsen vervuld hebben met arbeidsgehandicapten. Heeft deze werkgever met 50 werknemers of meer echter iemand in dienst die dubbel meetelt, dan hoeft hij slechts één arbeidsgehandicapte in dienst te hebben. Aangetroffen elementen die van invloed zijn op zwaarder meetellen zijn:

- aard van de handicap;
- leeftijd in combinatie met handicap (jongeren);
- niet in staat zijn tot het volgen van een beroepsopleiding;
- blijvend lage prestaties;
- mate van verlies arbeidscapaciteit;
- noodzaak van speciale begeleiding;
- permanent hoge kosten;
- afkomstig van sociale werkplaats.

In Oostenrijk tellen bijvoorbeeld blinden en jongeren onder de grens van 19 jaar dubbel mee.

b. afbakening werkgevers

De ILO adviseert om voor de invoering van een quotumsysteem de arbeidsmarktstructuur te analyseren om te bepalen of één quotum voor alle werkgevers ingevoerd moet worden of aparte quota voor specifieke sectoren of regio's. Voor de afbakening van werkgevers die wel/respectievelijk niet onder de quotumregeling vallen, spelen in de Europese Unie vooral de bedrijfsgrootte en sector een rol. Binnen de Europese Unie zijn geen voorbeelden bekend van verschillende quota voor verschillende regio's.

De ILO beveelt aan in de analyse van de arbeidsmarktstructuur vooral te kijken naar de verhouding van grote/kleine bedrijven en de werkgelegenheidsstructuur per sector. Ongeveer 90 procent van alle bedrijven in de Europese Unie heeft negen of minder werknemers. Zij zorgen voor ongeveer 30 procent van de werkgelegenheid in de Europese Unie, maar vallen onder geen enkel quotumsysteem. In de Europese Unie varieert de minimumomvang van werkgevers voor wie het quotum geldt tussen de 20 (Duitsland, Kroatië, Malta, Slowakije, Slovenië) en 50 werknemers (Spanje, Roemenie). Nederland zit met 25 werknemers er tussenin.

Zoals al eerder vermeld hebben België en Ierland alleen een quotum arbeidsgehandicapten voor overheidsorganisaties. In Frankrijk verschilt de norm van aantal arbeidsgehandicapten voor het bedrijfsleven en de overheid. Ook bestaan er in sommige landen uitzonderingen voor sectoren of bedrijven die niet hoeven te voldoen aan het quotum. Bijvoorbeeld in Italië geldt het quotum voor de overheid, maar niet voor de politie en defensie, niet voor politieke partijen, vakbonden en bedrijven zonder winstoogmerk, en ook niet voor bedrijven waar ontslagprocedures gaande zijn. In Slowakije geldt het quotum niet voor politie, brandweer, reddingsbrigade, beroepsmilitairen en veiligheidsdiensten. Werknemers die voor het bedrijf in het buitenland werken, tellen in Slowakije niet mee de omvang van het bedrijf.

c. wel/niet verplichtend karakter en sancties

Het verplichtend karakter blijkt uit het feit of er gecontroleerd wordt op realisatie per bedrijf en of er een sanctie zit op het niet nakomen van het quotum. Zowel de OECD als de ILO komen tot de conclusie dat een quotumsysteem zonder handhaving (sanctie bij niet naleving) weinig effect heeft op de werkgelegenheid van arbeidsgehandicapten.

In landen met een sanctie ligt in het algemeen het percentage bedrijven dat voldoet aan het quotum hoger dan in landen waar geen sanctie geldt. In de meeste landen geldt dat het percentage bedrijven dat voldoet aan het quotum tussen de 30 en 60 procent ligt. Landen met een relatief⁵ hoge graad van quotumnaleving zijn Duitsland, Oostenrijk en Frankrijk, alle drie landen met een sanctiemechanisme. Opgenschijnlijk lijkt Spanje een uitzondering op deze regel te zijn. In Spanje voldoet weliswaar 96 procent van de bedrijven aan het quotum zonder noemenswaardige handhaving, maar dat is het gevolg van in Europees verband zeer laag quotumpercentage (2 procent) en een zeer ruime definitie van arbeidsgehandicapte (vanaf 25 procent arbeidsongeschiktheid).

Slowakije stelt het halen van de quotumnorm alleen verplicht voor zover het lokale arbeidsbureau voldoende arbeidsgehandicapte beschikbaar heeft. Kan een bedrijf aantonen dat dit niet het geval is, dan hoeft het geen sanctie te betalen bij het niet halen van de norm.

Sancties zijn er in twee vormen. Ofwel een vast bedrag voor elke niet vervulde arbeidsplaats voor arbeidsbeperkte onder de norm, ofwel een percentage van het wettelijk minimumloon, sociaal minimumloon, bruto loonkosten. De vaste bedragen variëren van 1.600 euro per jaar (Malta 2016) tot boven de 18.000 euro in Italië. Oostenrijk hanteert een systeem waarbij de hoogte van de sanctie afhankelijk is van de bedrijfsomvang. Hoe groter het bedrijf, des te hoger de boete. Voor de tweede grondvorm (percentage van een loonbegrip) varieert de hoogte tussen 50 procent van het sociaal minimum (Roemenie) tot 90 procent van de bruto arbeidskosten van vorig jaar (Slowakije). In Nederland is de sanctie 5.000 euro per niet gerealiseerde baan (van 25,5 uur) ongeacht de grootte van het bedrijf (boven 25 werknemers).

d. de vormgeving van het quotum

Opgenschijnlijk lijkt de vormgeving van een quotum arbeidsgehandicapten eenvoudig. Bedrijven met een personeelsomvang van X worden verplicht een deel (Y) van hun arbeidsplaatsen te reserveren voor personen met een arbeidshandicap. De personeelsomvang van een bedrijf respectievelijk het aantal te reserveren arbeidsplaatsen is echter op drie manieren te meten. Ten eerste kan je kijken naar het aantal personen in loondienst. Ten tweede kan je kijken naar het aantal contracturen (dan houd je rekening met deel- en voltijd) en ten slotte kan je kijken naar de loonsom (dan houd je rekening met de verdiensten).

Op het eerste oog is het aantal personen in loondienst een eenvoudig criterium. In een aantal landen (bijvoorbeeld Frankrijk en Tsjechië) mag het aantal arbeidsongeschikte werknemers verlaagd worden indien de werkgevers producten koopt van sociale werkplaatsen of arbeidsongeschikte zelfstandigen, of van bedrijven met meer dan 50 procent arbeidsbeperkten in dienst. Hoe dit precies is vormgegeven is geen onderdeel van de literatuur. In Nederland wordt gekeken naar het aantal verloonde uren dat door mensen uit de doelgroep wordt ingevuld. Daarbij zullen inleenverbanden (uitzendwerk en detacheringen) meetellen bij de bepaling of de inlenende werkgever aan het quotum voldoet. In bijvoorbeeld Duitsland is dat niet het geval.

In plaats van een boete of heffing komen in sommige landen positieve prikkels voor in de vorm van maatregelen die een bedrijf belonen, wanneer het bedrijf meer arbeidsongeschikten in dienst heeft dan vereist. Zo hoeft in Polen een werkgever geen werkgeverslasten te betalen indien het personeelsbestand van de werkgever voor meer dan 50 procent uit arbeidsongeschikten bestaat. Luxemburg geeft in de enquête aan dat werkgevers die meer arbeidsgehandicapte werknemers in dienst hebben dan de quotumnorm vrijgesteld worden van de werkgeverslasten voor deze

⁵ European Centre for Social Welfare Policy and Research, *Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity. Policy brief March 2014*

arbeidsgehandicapten boven de norm. In Kroatië kan een werkgever gedurende zes maanden een financiële beloning van 15 procent van het minimumloon ontvangen voor iedere arbeidsgehandicapte werknemer die hij in dienst heeft boven het wettelijk verplichte quotum. Slovenië belooft bedrijven met meer arbeidsongeschikten dan het quotum verlangt en kleine bedrijven die niet onder de quotumregeling vallen, maar die wel arbeidsbepikten in dienst hebben, met een subsidie van 20 procent van het minimumloon voor elke extra arbeidsbepikte.

De hoogte van de quotumnorm varieert tussen de twee en zes procent.

De invulling van het quotum in Portugal wijkt af van de rest van Europa. De noemer in het quotum is namelijk het aantal openstaande vacatures. Als er 1 of 2 vacatures zijn dan heeft de arbeidsbepikte kandidaat de voorkeur bij gelijke geschiktheid. Zijn er 3 tot 10 vacatures, dan is er een vacature gereserveerd voor een arbeidsbepikte. Zijn er meer dan 10 vacatures dan is er een quotum van 5 procent voor arbeidsgehandicapten.

e. de vormgeving van de uitvoering

De invoering van een quotum brengt werk met zich mee: erkenning als gehandicapte, registratie, inspectie, handhaving en inning van boetes. In de Europese Unie wordt dit werk in de regel door overheidsinstanties verricht.

De uitvoering van quotaregelingen is binnen de Europese Unie altijd belegd bij een bestaande overheidsinstanties. In Frankrijk zijn speciale organisaties opgericht. Het COTOREP (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel) dat de mate van handicap vaststelt en de noodzakelijke ondersteuning voor de gehandicapte en het fonds AGEFIPH (= *L'Association Nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapees*) dat de boetes int en de opbrengst verdeelt. Het fonds wordt beheerd door de overheid en de sociale partners samen.

f. de bestemming van de heffing

De ILO omschreef in 1998⁶ de beoogde werking van een quotum met een heffing (zoals in Duitsland) als een herverdelingsmechanisme tussen bedrijven die geen arbeidsongeschikten in dienst hadden naar bedrijven die wel een arbeidsongeschikten in dienst hadden: *"The precise function of the levy varies although the principle remains similar. In Germany it is neither a device for financing rehabilitation nor an instrument of coercion. Rather, it is an equalisation mechanism: the levy paid by employers who do not employ adequate numbers of disabled people is redistributed to those who do, to cover the extra costs they incur."*

De geïnde boetes worden meestal in een fonds gestort, waaruit diverse activiteiten ten bate van arbeidsre-integratie van gehandicapten worden gefinancierd. In landen zoals Duitsland, Frankrijk en Malta wordt het geld van de boetes gebruikt voor de bevordering van maatregelen om de arbeidsparticipatie van arbeidsongeschiktheid te stimuleren. Het gaat om zowel financiering van training en scholing van arbeidsbepikten, deeltijdwerk voor ernstig arbeidsbepikten, werkaanpassingen en loonkostensubsidie voor werkgevers en ondersteuning van organisaties die gehandicapten ondersteunen. In Nederland is de bestemming van de eventuele quotumheffing nog niet bepaald.

3 Werking/effectiviteit

Overheidsingrijpen door het opleggen van een wettelijk quotum arbeidsbepikten is gebaseerd op twee met elkaar samenhangende veronderstellingen, namelijk dat werkgevers niet op grote schaal arbeidsbepikten in dienst nemen tenzij gedwongen en dat veel arbeidsbepikten niet op gelijke basis met niet arbeidsbepikten kunnen concurreren, omdat zij door werkgevers gezien worden als

⁶ ILO, *Employment Quotas, Levies And National Rehabilitation Funds For Persons With Disabilities: Pointers For Policy And Practice, 1998*

minder productief⁷. Het opleggen van een quotum heeft een zeker risico om het stigma van minder productief zijn te versterken.

De effectiviteit van dit overheidsingrijpen is echter lastig vast te stellen, omdat er in de regel vele andere interventies tegelijk lopen (antidiscriminatiewetbepalingen, re-integratieactiviteiten enz.) Internationaal vergelijkend onderzoek is niet de juiste methode om de effectiviteit van het instrument quotum arbeidsgehandicapten aan te tonen. De OECD vindt op macroniveau geen duidelijke correlatie tussen het bestaan van een quotum en de werkgelegenheid voor arbeidsgehandicapten (OECD 2010). Het European Centre for Social Welfare Policy and Research (2014) concludeert het volgende:

"From differences in employment rates, no clear recommendations for policy measures for disabled people can be derived empirically. Higher employment rates can be found in countries with employment quotas, other employer obligations and incentives, with widespread subsidized employment, etc., but also in countries where none of these measures are implemented."

Grote institutionele, sectorale en culturele verschillen tussen landen, die ook allemaal van belang zijn als verklaring voor de arbeidsmarkttuitkomsten van gehandicapten, liggen hieraan ten grondslag. Het causale effect van een quotum moet daarom worden geschat met behulp van microdata.

De ILO⁸ waarschuwde dat een quotum zonder aangepaste banen en (bij)geschoolde arbeidsgehandicapte geen zin heeft: *"But it does not make sense to regulate for compulsory employment of disabled people unless a number of conditions are met, notably availability of suitable and accessible jobs, and disabled workers who are trained and capable of performing the tasks expected of them."*

Uit analyses van de ILO en de OECD komen vier factoren naar voren die van belang zijn voor de effectiviteit van een quotumregeling op nationaal niveau, namelijk

1. de arbeidsmarktstructuur in een land (verdeling bedrijven naar bedrijfsgrootte, de werkgelegenheid per sector en regio, het aanbod van arbeidsbeperkten);
2. de inrichting van de quotumregeling (definitie van arbeidsgehandicapte, quotum norm, wel/geen boete, hoogte van boete, alternatieve invullingen);
3. de inhoud van andere maatregelen ter bevordering van arbeidsdeelname arbeidsbeperkten (antidiscriminatiebepaling, ondersteuning van de werkgever en de arbeidsbeperkte, financiële instrumenten);
4. de mate van handhaving.

Ad 1 De arbeidsmarktstructuur in een land

De prevalentie van kleine bedrijven verschilt per land en daarmee verschilt ook het effect van de uitsluiting van kleine bedrijven van het quotum. In Nederland zou het quotum gaan gelden voor bedrijven met 25 of meer werknemers. Slechts 1,9 procent van alle bedrijven in Nederland heeft 25 werknemers of meer⁹. Als in de noemer bedrijven met een of twee werknemers daarin niet worden meegenomen bedraagt dit percentage 15,6 procent. Bij bedrijven met 25 of meer werknemers werken wel 6 miljoen werknemers (in totaal 82 procent van alle werknemers). Het aantal werkende arbeidsgehandicapten is min of meer gelijk verdeeld over sectoren¹⁰. Edzes (2013)¹¹ constateert dat bedrijven met meer dan 25 werknemers ongelijk verdeeld zijn over sectoren en over regio's, omdat ook de verdeling van sectoren regionaal ongelijk is. Aan de vraagkant leidt dit mogelijk tot een scheve regionale verdeling van het aantal potentiële baanopeningen voor mensen uit de doelgroep. Aan de aanbodkant geldt dat het beroep op de Wsw en Wajong hoog is in regio's waar juist een geringe dichtheid is van grotere bedrijven.

⁷ Inesti, Radevich-Katsaroumpa en Sargeant, *Disability Quotas: Past or Future Policy?* 2016

⁸ ILO, *Employment Quotas, Levies And National Rehabilitation Funds For Persons With Disabilities: Pointers For Policy And Practice*, 1998

⁹ CBS, *Statline*

¹⁰ *Argumentenfabriek, Denkhulp Quotumregeling*, 2013

¹¹ *ESB, jrg 98, 8 februari 2013*

Deze combinatie van vraag en aanbod leidt er mogelijk toe dat in de centrum- en stedelijke regio's een tekort bestaat aan mensen uit de doelgroep die baanopeningen kunnen invullen. In de meer perifere regio's, vooral in het noorden van het land, zal dat mogelijk andersom zijn. Daar staat tegenover dat de nieuwe uitstroom van mensen uit de Participatiewet die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, naar verwachting gelijk is verdeeld over de regio's.

Ad 2 De inrichting van de quotumregeling

Oostenrijk heeft een relatief hoog percentage werkgevers dat voldoet aan het quotum en het quotum heeft een bescheiden positief effect op de werkgelegenheid van arbeidsgehandicapten.¹² Oostenrijk heeft een strenge definitie voor arbeidsgehandicapten (50 procent arbeidsverlies) en een gemiddelde quotumnorm met een gemiddelde sanctienorm. De Oostenrijkse quotumregeling werkt in stappen van 25 werknemers¹³: van iedere 25 werknemers diende er steeds minimaal één gehandicapt te zijn om te voldoen aan het quotum. Op basis van deze discontinuïteiten (zie figuur) is geschat wat het effect van de quotumregeling is op het aantal gehandicapte werknemers binnen een bedrijf. Daarbij is gecorrigeerd voor de endogene keuze van bedrijfsgrootte. Bij kleine werkgevers stijgt de werkgelegenheid voor gehandicapten met 12 procent (Lalive et al, 2013).

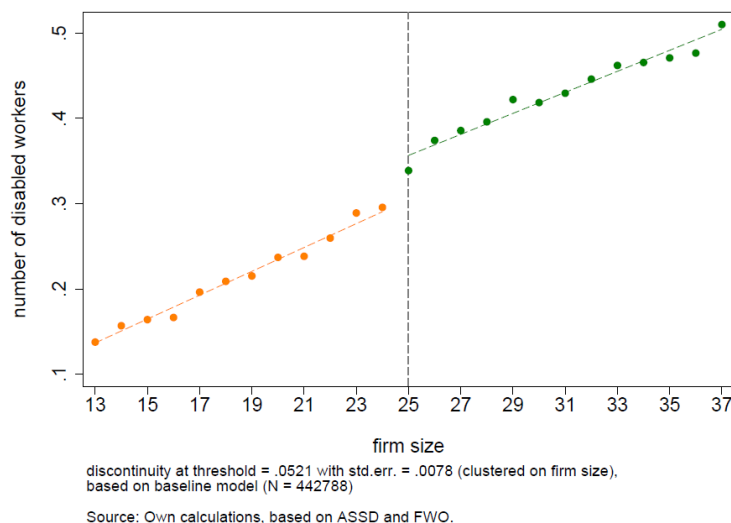


Figure 5: The Effect of the DPEA on the Number of Disabled Workers at Quota Threshold $T = 25$

Het gevonden werkgelegenheidseffect is voornamelijk het gevolg van langere baanduur van gehandicapten werknemers en minder van een hogere kans op een baan van werkzoekende gehandicapten. Een andere studie voor Oostenrijk kijkt specifiek naar het effect van een verhoging van de boete in 2001. Een eenvoudige vergelijking voor en na het verhogen van de boete leert dat de werkgelegenheidsstijging van gehandicapten op korte termijn ongeveer 2,5 procent bedroeg. Na achttien maanden steeg dit aantal zelfs tot ruim zes procent (Wuellrich, 2010). In deze studie was echter geen sprake van een duidelijke controlegroep, zodat het effect minder robuust geschat is dan de effecten in Lalive et al. (2013). De gelijktijdige versoepeling van het ontslagrecht met een verhoging van de boetebepaling in het quotum in 2011 in Oostenrijk had echter geen significant effect op de arbeidsmarktdeelneming van gehandicapten.¹⁴ Naar mate het relatieve aantal arbeidsbeperkten dat werkt in de beginsituatie hoger is, is het moeilijker om met een bijstelling van de quotumregeling een effect te sorteren. In Nederland zijn de afgesproken aantallen uit de

¹² Lalive R., Wuellrich J.-P., Zweimüller J., Do Financial Incentives for Firms Promote Employment of Disabled Workers? A Regression Discontinuity Approach, Labour & Welfare State Working Paper NO. 0911, July 2009.

¹³ Thans wordt er gewerkt met stappen van 20 werknemers.

¹⁴ Bron: de in de inleiding genoemde enquête onder 21 Europese landen.

banenafpraak verdeeld over de periode 2015 tot 2026. Procentueel gaat het om stijging van de werkgelegenheid voor mensen uit de doelgroep van 12,5 procent in 2015 ten opzichte van 2014. Dit percentage neemt geleidelijk af naar 5,4 procent in 2025 ten opzichte van 2024.

In Spanje voldoet 96 procent van de werkgevers aan het quotum. Dit is –zoals we al eerder aangaven- vooral het gevolg van een relatief ruime definitie van arbeidsgehandicapten (> 25 procent arbeidsongeschikt) en een relatief laag quotumpercentage (2 procent). Uit onderzoek van Malo en Pagan (2014) blijkt echter dat de Spaanse quotumregeling nauwelijks tot meer werkgelegenheid voor arbeidsgehandicapten leidt. Malo en Pagan (2014) hebben de Spaanse quotumregeling met behulp van discontinuïteiten¹⁵ geëvalueerd en vinden een effect van minder dan één procent.

In de Nederlandstalige literatuur worden twee hoofdmotieven onderscheiden waarom werkgevers mensen met een arbeidsbeperking zouden aannemen. Ten eerste zijn er sociale motieven. Hieronder vallen het kennen van mensen met een handicap in de eigen omgeving en de ambitie van sociaal verantwoord ondernemen. Ten tweede zijn er de economische motieven, de rationele afweging van kosten en baten. Er is geen literatuur gevonden in welke mate sociale en/of economische motieven een rol spelen bij werkgevers in de landen van de Europese Unie.

Het eerder aangehaalde Oostenrijks onderzoek van Wuellich (2010) is een aanwijzing dat een sanctie bij een quotum van invloed is op het aannameproces van werkgevers. Indien er sancties gelden bij het niet voldoen aan het quotum, wordt het voor werkgevers duurder om geen gehandicapten in dienst te nemen. In de praktijk zijn er redenen waarom de werkgelegenheidsstijging echter tegenvalt (Van Vuuren en Hoekstra, 2013). Werkgevers kunnen er bijvoorbeeld bewust voor kiezen om een boete of een heffing te betalen in plaats van extra gehandicapten in dienst te nemen. Zolang de boete of heffing laag is, kan dat financieel aantrekkelijk zijn.

Uit internationaal onderzoek van de Europese Commissie, uitgevoerd door Opti-Work,¹⁶ blijkt dat werkgevers in landen met een quotum weerstand ontwikkelen tegen het systeem om onder dreiging van een quotum mensen met een beperking aan te nemen en er alles aan doen om er onderuit te komen.¹⁷ De manier waarop werkgevers hier invulling aan geven kan verschillen. Een deel van de werkgevers kiest ervoor om de boete of heffing te betalen, dat levert geen extra werkgelegenheid op voor mensen een beperking. Andere werkgevers kiezen er bijvoorbeeld voor om producten in te kopen van sociale werkplaatsen, als zij daarmee aan het quotum kunnen voldoen. In het laatste geval komt dit indirect toch de werkgelegenheid van arbeidsgehandicapten ten goede.

In de enquête onder 21 Europese landen blijkt dat in Tsjechië iemand meetelt voor het quotum bij een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35 procent en hoe meer arbeidsongeschikt iemand is, des te zwaarder telt iemand mee. Bij de overheidswerkgevers kiest 57 procent in dat land voor de optie mensen met een beperking in dienst te nemen, 40 procent geeft opdrachten aan bedrijven met meer dan 50 procent mensen met een beperking in dienst, en slechts 3 procent kiest voor het betalen van de boete. Bij de particuliere werkgevers zijn de cijfers respectievelijk 57, 63 en 7 procent.

Ad 3 De inhoud van andere maatregelen ter bevordering van arbeidsdeelname arbeidsbeperkten

¹⁵ Zonder quotum neemt het aantal arbeidsongeschikten geleidelijk toe met het aantal werknemers in een bedrijf. In de discontinuïteiten methode wordt de percentage arbeidsongeschikten in een bedrijf vergeleken tussen de groep bedrijven die net niet en die net wel onder het quotum vallen.

¹⁶ [http://www.2020-horizon.com/OPTI-WORK-Optimising-strategies-for-integrating-people-with-disabilities-into-work\(OPTI-WORK\)-s31362.html](http://www.2020-horizon.com/OPTI-WORK-Optimising-strategies-for-integrating-people-with-disabilities-into-work(OPTI-WORK)-s31362.html)

¹⁷ Veen R. van der, Nijhuis F., Houwing H. ...et al, Het wassende weten: opvattingen over toekomstige arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking in een veranderende arbeidsmarkt vanuit verschillende disciplines en verschillende perspectieven, Kenniscentrum Crossover, Nieuwegein, 2011, pag 81

Uit Europees onderzoek (Diery et al 1997; Fietz et al 2011) blijkt dat werkgevers ondersteuning en vergoedingen van kosten voor aanpassing op de werkplek belangrijker vinden dan de kosten verbonden aan de sanctie bij niet voldoen van het quotum. Financiële compensatie in de vorm van loondispensatie en het verminderen van risico's door een no-riskpolis of proefplaatsing kunnen ervoor zorgen dat werkgevers positiever staan ten opzichte van het aannemen van (onder andere arbeidsgehandicapten (Siegert et al 2009). Financiële compensatie alleen is echter niet voldoende, zo blijkt uit onderzoek naar de arbeidstoeleiding van jonggehandicapten in zes Europese landen. Er moet ook praktische ondersteuning op de werkvloer worden geboden (Borghouts et al 2008)¹⁸

Ad 4 De mate van handhaving

De ILO (2014) en de OECD (2010) concluderen dat landen met een effectieve sanctie het beter doen qua arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten dan landen zonder sanctie, dan wel waar controle op naleving achterwege blijft.

4 Slotbeschouwing

In veel Europese landen bestaat een quotumregeling ten behoeve van de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten. De vormgeving en effectiviteit van een quotumregeling is afhankelijk van een groot aantal factoren, zo blijkt uit de onderzoeken van ILO en OECD. De infrastructuur voor sociale en medische zorg ten behoeve van mensen met een beperking, de structuur van de economie en de arbeidsmarkt, de beschikbare voorzieningen, de bestaande structuren voor werkgelegenheid voor arbeidsongeschikte werknemers, de aanwezigheid van fondsen voor re-integratie en sociale participatie en de capaciteit voor beoordeling van de mate van (arbeids)beperkingen en de capaciteit voor handhaving, spelen bijvoorbeeld een belangrijke rol. Daarnaast zijn er bij de vormgeving van het quotumsysteem veel vrijheidsgraden. Deze factoren maken dat de variatie van quotumregelingen in de Europese Unie groot is. Dit maakt een vergelijking van de verschillende regelingen ingewikkeld, zo concludeert OECD.

Hoewel veel landen een quotum voor arbeidsgehandicapten kennen, is er weinig empirisch onderzoek verricht naar de werking en effecten van deze systemen. De voorzichtige conclusie uit de internationale literatuur is dat van een quotumsysteem een bescheiden werkgelegenheidseffect verwacht mag worden. Dit blijkt vooral uit onderzoeken in Oostenrijk. Onder voorwaarde dat het systeem voorziet in een sanctie die hoog genoeg is om een kosten-baten afweging van werkgevers te beïnvloeden, dat er een effectieve controle is op naleving en dat er sprake is van ondersteunend beleid voor werkgevers en arbeidsgehandicapten.¹⁹

Het is belangrijk dat de hoogte van het quotum en de afbakening van de werkgevers die onder de regeling vallen aansluiten bij de arbeidsmarktstructuur van het land. Daarnaast komt uit de Oostenrijkse onderzoeken naar voren dat het te verwachten werkgelegenheidseffect voornamelijk veroorzaakt wordt doordat werkende arbeidsgehandicapten hun baan langer behouden, en in mindere mate door het ontstaan van extra banen voor werkzoekende arbeidsgehandicapten.

Gelet op bovenstaande zou de Wet banenafpraak zoals we die kennen in Nederland de kans op duurzame arbeid voor arbeidsgehandicapten kunnen verhogen.

¹⁸ Borghouts, Pas, I.W.C.M van der en Pennings, (F.J.L. , *Arbeidsparticipatie van jonggehandicapten , een onderzoek naar Europese systemen en praktijken*, Tilburg OSA, 2008

¹⁹ Tsiachritas, A.,P. de Jong en C. van Hout, *Wat werkt? Buitenlandse ervaringen met arbeidsvoorzieningen voor gehandicapten*, Den Haag, APE, 2008

Reactie van het Sociaal Cultureel Planbureau op de analyse

"Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het SCP verzocht het eindrapport 'analyse van quotaregelingen ter bevordering van de arbeidsparticipatie van mensen met een beperking in landen in de Europese Unie' te lezen en daarop een reflectie te geven, en ook om eventueel aanvullende literatuursuggesties te doen. Het SCP was niet betrokken bij de opzet, uitvoering of begeleiding van het onderzoek.

We hebben het eindrapport met belangstelling gelezen. Algemeen kan gesteld worden dat het goed is om te kijken naar de landen om ons heen en ons af te vragen hoe de quotaregelingen aldaar uitwerken. Nederland is niet uniek - in verschillende Europese landen worden quota opgelegd om de arbeidsdeelname van mensen met beperkingen te stimuleren, op diverse wijzen. In weinig landen zijn evenwel passende effectanalyses van die quotaregelingen uitgevoerd, waarvan Nederland zou kunnen leren. De resultaten in Oostenrijk laten zien dat onder voorwaarden kleine werkgelegenheidseffecten verwacht kunnen worden, vooral doordat mensen met een arbeidsbeperking vanwege het quotum langer hun baan houden. Deze uitkomst is belangrijk omdat als mensen met een arbeidsbeperking hun baan verliezen, en dus geen werkgever meer hebben, hun re-integratie- en baankansen zeer gering zijn (zie Belemmerd aan het werk, SCP, 2012). Kennelijk doorbreekt een quotum deze blokkade niet; werkgevers zijn niet meer geneigd mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Wel zorgt het er voor dat de duur van de arbeidsdeelname licht verlengd wordt doordat werkgevers mensen met een arbeidsbeperking langer in dienst houden. Keerzijde hiervan is dat de voordelen vooral terechtkomen bij de insiders (de mensen met een arbeidsbeperking die al een baan hadden) en minder bij de outsiders (de nieuwe toetreders). De komende jaren zullen duidelijk moeten maken hoe de regeling in Nederland uitwerkt en wat de gevolgen zijn voor de in- en outsiders. In Beperkt in functie (SCP, 2016) heeft het SCP laten zien dat de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking de afgelopen jaren een dalende ontwikkeling toont, zowel absoluut als ten opzichte van andere groepen. Hiermee raakt de doelstelling te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt eerder verder weg dan dichterbij, ondanks de focus op activering en re-integratie. Om deze tendens om te buigen is het aangewezen het inzicht in de uitwerking en effectiviteit van interventies te vergroten evenals de inzet op effectieve interventies voor deze groep."

Vragenlijst EU lidstaten

1) Do you have (a) quota system(s) in place in the private and/or public sector to integrate people with disabilities in the labour market? If yes, could you give a brief description of the system? If the answer is no, the questionnaire ends here.

2) How is the target group of your quota system(s) defined? What is the size of the target group in relation to the overall labour force in your country?

Background information:

The concept of disability can be defined as a social construction or in terms of a medical or functional assessment of impairment. Member states vary in their approach to the disability concept. Some countries adopted a so-called 'social approach' in which a person with disabilities is defined as someone who is not able to sustain regular social relationships, acquire and perform gainful employment and achieve a reasonable and adequate income without assistance. Other countries rely on a medical definition of disability. In the Netherlands the target group consists of people with an occupational disability who are not capable of earning the statutory minimum wage autonomously. In the Netherlands the size of the target group is approximately 275.000 relative to a labour force of approximately 9 million people.

3) Does everyone in the target group count proportionally for the quota, or are there special rules for specific groups?

Background information:

The literature review shows that in some countries specific groups count for two or three places to give an additional incentive for employers to hire these groups. For example people with a more limited labour capacity. In the Netherlands this is not the case. Everyone in the target group counts proportionally in relation to the number of hours they perform occupational activities.

4) To what extent is it possible for employers to fulfill the quota by hiring temporary workers or buying products from a sheltered work place? If this is possible, how is the system designed?

Background information:

The literature review shows that in some countries the number of workers in the target group for which quota apply can be reduced if the employers buys product or services from sheltered work places. In the Netherlands, for example, an employer can fulfill the quota by hiring people from the target group from a temporary work agency. This means that if a quota percentage of 2 percent is imposed, an employer with 100 employees has to employ two persons from the target group. If the employer employs 1 person from the target group from a temporary work agency this number is reduced to 1.

5) Is the quota system mandatory or is it an objective for which no sanctions exist? If a sanction can be imposed on employers, what type of sanction do you use? (E.g. an administrative fee and for which purpose will the revenues be used?)

Background information:

The Occupational Disability Act requires that employers with more than 25 employees recruit a certain percentage of people with an occupational disability. Employers are encouraged to voluntarily recruit people from the target groups. Quota will only be imposed if the targets for creating jobs (9000 for 2015, 20.500 for 2016) have not been realised. In that case, the aforementioned employers risk a fine of € 5000 for every non-fulfilled job intended for persons belonging to either one of the target groups.

6) Are there positive incentives for employers who hire more people from the target group than required by the quota?*Background information:*

Rather than imposing a fine, or applying a taxation measure, some countries provide positive incentives for employers to employ more people from the target group than the statutory quota require. For example, financial rewards or tax benefits can be awarded to the employer.

7) Have you evaluated the effects and effectiveness of your quota system or do you plan to carry out an evaluation? If yes, could you briefly summarise the results or aim of the evaluation?

Geraadpleegde literatuur

Applica & Cesep & European Centre, Study of Compliation of Disability Statistical Data from the Administrative Registers of The Member State, Final Report, 2007

Borghouts-Van der Pas IW.C.M en F.J.L. Pennings, arbeidsparticipatie van jonggehandicapte, een onderzoek naar Europese systemen en praktijken, Universiteit van Tilburg, september 2008

CPB, Internationale ervaringen met quotum arbeidsongeschiktheid, 2013

Edzes A., Rijnks R. en J. van Dijk, Quotumregeling arbeidsgehandicapten en regionale verschillen, Economisch Statistische Berichten jrg. 98 4653,8 februari 2013, pag 77-78

Eichhorst W., Kendzia M.J., Knudsen J.B., Hansen M.O., Vandeweghe B., Vanhoren I., Rückert E., Schulte B. (2010), The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market. Based on a study conducted for the European Parliament under contract IP/A/EMPL/FWC/2008-002/C1/SC4, IZA Research Report No. 29, October 2010.

European Centre for Social Welfare Policy and Research, The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU25, Policy brief February 2008.

European Centre for Social Welfare Policy and Research, Quota Systems for Disabled Persons: Parameters, Aspects, Effectivity. Policy brief March 2014

Greve B. (2009), The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies. Report prepared for the Academic Network of European Disability experts (ANED), Leeds April 2009.

Innesti, Alessandra, Radevich-Katsaroumpa, Elena and Sargeant, Malcolm, Disability Quotas: Past or Future Policy? Economic en Industrial Democracy 2016

International Labour Office, Achieving equal employment opportunities for people with disabilities through legislation:guidelines, Geneva 2014

Koehler S., Quotumverplichting arbeidsgehandicapten; Een kijkje over de grens : Succes niet verzekerd!

Lalive R., Wuellrich J.-P., Zweimüller J., Do Financial Incentives for Firms Promote Employment of Disabled Workers? A Regression Discontinuity Approach, Labour & Welfare State Working Paper NO. 0911, July 2009.

Malo, M. en R. Pagan, Hiring workers with disabilities when a quota requirement exists: the relevance of firm's size (2014) In: M. Malo en D. Sciulli (red.) Disadvantaged workers. New York: Springer, 49-63.

*Mulder A., Lednor S., Doude van Troostwijk I., en F. Kalshoven, Denkhulp Quotum Arbeidsgehandicapten, Argumentenfabriek, September 2013
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Transforming Disability into Ability: Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People, 2003*

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol. 1: Norway, Poland and Switzerland, 2006

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol. 2: Australia, Luxembourg, Spain and the United Kingdom, 2007

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands, 2008

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Sickness, Disability and Work: Keeping on Track in the Economic Downturn, 2009

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers, A Synthesis of Findings across OECD Countries (2010)

Prins R. en D. van Vuuren, Quotum voor gehandicapten heeft beperkt werkgelegenheidseffect, Economisch Statistische Berichten jrg.100 4716, 27 augustus 2015, pag 482-485

Thornton P., Employment Quotas, Levies And National Rehabilitation Funds For Persons With Disabilities: Pointers For Policy And Practice, International Labour Office, 1998.

Tsiachritas, A., P. de Jong en C. van Hout, Wat werkt? Buitenlandse ervaringen met arbeidsvoorzieningen voor gehandicapten, Den Haag, APE, 2008

UWV, monitor arbeidsparticipatie 2014

Veen R. van der, Nijhuis F., Houwing H. ...et al, Het wassende weten: opvattingen over toekomstige arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking in een veranderende arbeidsmarkt vanuit verschillende disciplines en verschillende perspectieven, Kenniscentrum Crossover, Nieuwegein, 2011

Wynne R. en D. McAnaney, Active inclusion of Young People with Disabilities or Health Problems, background paper, Loughlinstown: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010

Wuellrich, J., The effects of increasing financial incentives for firms to promote employment of disabled worker, Economic letters, 1007 (2010), pag 173-176