

QUOTUMWET

5

MISVERSTANDEN OVER DE QUOTUMWET

De Quotumwet is een stok achter de deur van de overheid. Schept de marktsector niet voldoende banen voor mensen met een arbeidsbeperking, dan treedt een boeteregeling voor individuele bedrijven in werking. Hier de vijf meest voorkomende misverstanden op een rij.



Die Quotumwet komt er nooit

De Quotumwet is er al. Hij is snel na de banenafpraak aangenomen en geldt zowel voor de overheid als de marktsector. De wet ligt dus al klaar en treedt in werking als uit de jaarlijkse meting blijkt dat we niet op koers liggen met de realisatie van banen voor mensen met een beperking.



De Quotumwet heeft betrekking op alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

De quotumheffing richt zich op extra banen voor een specifieke doelgroep: mensen die onder de Participatiewet vallen en geen wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, mensen met een Wsw-indicatie, een Wiw- of ID-baan, VSO- en PRO-leerlingen en Wajongers met arbeidsvermogen en mensen met een medische beperking die vóór hun 18^{de} verjaardag is ontstaan en zonder ondersteuning geen WML kunnen verdienen.



De doelstelling van 100.000 banen geldt voor 2026. Wie dan leeft, wie dan zorgt

De voortgang van het banenplan wordt jaarlijks beoordeeld. Daarbij tellen alle nieuwe banen voor de doelgroep sinds 2013 mee. Sinds 2016 worden er voor het eerst wettelijke consequenties aan de feitelijk gerealiseerde banen verbonden. Indien het jaarlijkse target niet wordt gehaald, kan de Quotumwet in werking treden.



Het Quotumpercentage is vijf procent

Als de regeling wordt geactiveerd, geldt die alleen voor werkgevers met 25 of meer werknemers die meer dan 40.575 verlonde uren via de loonaangifte verantwoordt.



Een boete betalen is goedkoper dan het aannemen van iemand met een arbeidsbeperking

Als je de boeteheffing simpelweg afzet tegen de loonsom gaat deze stelling waarschijnlijk op. Tegelijkertijd is ondernemen vooruitzien. Misschien vergt het wat meer energie en tijd, maar mensen met een arbeidsbeperking kunnen zoals alle werknemers hun geld opbrengen. Bovendien zijn er allerlei financiële en fiscale regelingen die de kosten en risico's van werkgevers drukken. Daarnaast zijn er extra voordelen te behalen zoals een positieve sfeer, een sociaal gezicht, voorrang bij aanbestedingen en meer rendement door secundaire taken bij reguliere werknemers weg te halen.