



Inhoud

[Eerste Kamer is akkoord met modernisering van de Ziektewet](#)
[Hoofdlijnen plannen modernisering Ziektewet en voorlichtingstekst voor werkgevers](#)
[Begroting SZW 2013 bekend](#)
[AOW-leeftijd nog sneller omhoog](#)
[Vrijwillig langer doorwerken aantrekkelijker](#)
[Nieuw werkgeversportaal UWV](#)
[Verslag wijzigingen Wet sociale werkvoorziening 2008](#)
 - [UWV en gemeenten gaan samenwerken in 35 arbeidsmarktregio's](#)
 - [Regionale samenwerking](#)
[Digitale dienstverlening](#)
[SCP Trendrapportage 'Belemmerd aan het werk'](#)
[Beantwoording Kamervragen over het vernieuwde jobcoachprotocol](#)

Eerste Kamer is akkoord met modernisering van de Ziektewet

De ingrijpende 'Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters' gaat door. Wel worden de gevolgen voor werkgevers en werknemers pas zichtbaar in 2014! Het wetsvoorstel is op 2 oktober 2012 door de Eerste Kamer goedgekeurd. Het doel is om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van tijdelijke (flex) werknemers terug te dringen. Momenteel komen er onevenwichtig veel werknemers met een tijdelijk dienstverband vanuit de Ziektewet in de WIA. Dit wil het kabinet veranderen.

Even leek het erop dat het spannend zou worden in de Eerste Kamer. Er waren serieuze geluiden dat de Eerste Kamer de 'Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters', beter bekend als de modernisering van de Ziektewet zou verwerpen. Een weekje uitstel van de kamerbehandeling en goed overleg achter de schermen hebben de pijnpunten weggemasseerd. Die waren er vooral rond de aanpassing van de uitkeringsstructuur voor Ziektewetgerechtigden. Het feit dat flexwerkers er drastisch op achteruit zouden gaan, was voor de linkse partijen onoverkomelijk.

Een jaar uitstel

Op 2 oktober is het onderwerp besproken en bleek de PvdA uiteindelijk toch voor. Daarvoor was het wel nodig dat de maatregelen voor werknemers met één jaar zijn uitgesteld. Op verzoek van de Eerste Kamer gaan de maatregelen voor werknemers een jaar later in, dus vanaf 1 januari 2014.

In dat jaar wordt nog naar andere mogelijkheden gezocht om prikkels voor de werknemers te vinden die moeten leiden tot een drastische vermindering van de instroom van flexwerkers in de WGA. De Eerste Kamer had veel moeite met de aanpassing van 'zijn arbeid' in 'gangbare arbeid'. Daarnaast krijgen zieke vangnetters met een kort arbeidsverleden niet over de hele periode van 104 weken een Ziektewetuitkering gebaseerd op 70% van het dagloon. Zij kunnen al na drie maanden overgaan naar een uitkering gebaseerd op 70% van het minimumloon. Ook dit punt heeft veel discussie gegeven. Vanaf 2014 gaat de uitkeringsduur van de Ziektewet

gebaseerd op 70% van het dagloon afhankelijk worden van het arbeidsverleden.

Premiedifferentiatie voor werkgevers

De maatregelen voor werkgevers zoals de premiedifferentiatie en marktwerking gaan wel onverkort door (zie hoofdlijnen plannen modernisering Ziektewet). Voor alle werkgevers met flexkrachten is het nu dus zaak om de 'ziek-uit-dienst' administratie zo snel mogelijk op orde te krijgen. De huidige Ziektewet-instroom heeft immers gevolgen voor de premie die bedrijven vanaf 2014 gaan betalen.

[Terug naar boven](#)

Hoofdlijnen plannen modernisering Ziektewet en voorlichtingstekst voor werkgevers

Reden voor de nieuwe wet is onder meer de evaluatie van de WIA. Hieruit kwam naar voren dat werknemers met een Ziektewetuitkering onevenredig veel vertegenwoordigd zijn in de WGA. Het gaat dan vooral om de ZW-gerechtigden zonder werkgever (zieke uitzendkrachten, oproepkrachten en werklozen; zieke werknemers met een tijdelijk contract dat is beëindigd; zieke werknemers van wie de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd is beëindigd). De 'Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters' bevat de volgende maatregelen:

• Algemeen geaccepteerde arbeid

De Ziektewet moet meer gericht zijn op activering in arbeid. Daarom is het Ziektewet-criterium gewijzigd. Nu kan een werknemer aanspraak maken op een uitkering als hij 'zijn arbeid' niet kan uitvoeren. Dit wordt vanaf het tweede ziektejaar vervangen door het begrip 'algemeen geaccepteerde arbeid' zoals we deze kennen van de WIA-beoordeling. Deze aanpassing zorgt ervoor dat het recht op ziekengeld wordt aangescherpt na het eerste ziektejaar. De Eerste Kamer heeft ervoor gezorgd dat deze maatregel een jaar wordt uitgesteld en op zijn vroegst ingaat per 1 januari 2014. Het aankomende jaar wordt nog bekeken of het mogelijk is om alternatieven voor deze maatregel te vinden.

• Invoering van een arbeidsverledeneis

De hoogte van de ZW-uitkering wordt gekoppeld aan het arbeidsverleden. Dit lijkt op de systematiek zoals deze ook in de Werkloosheidswet geldt. Eerst ontvangt een werknemer een loongerelateerde uitkering. Daarna wordt het ziekengeld verlaagd naar 70% van het minimumloon. De totale duur is maximaal 104 weken ziekengeld.

• Financiële prikkels voor de werkgevers

Vanaf 2014 wordt een premiedifferentiatie voor middelgrote en grote werkgevers in de Ziektewet ingevoerd. Deze kijkt naar de gedane uitkeringen in het jaar 2012. Oftewel de bestaande Ziektewetinstroom heeft reeds gevolgen voor de premie die bedrijven vanaf 2014 betalen!

(Middel)grote werkgevers zijn financieel verantwoordelijk voor de WGA-lasten van de ZW-vangnetters indien zij na 104 weken ziekte in de WGA instromen. Ze kunnen overwegen om eigenrisicodragers voor de Ziektewet te worden per 1 januari of 1 juli van elk kalenderjaar. Dit dient drie maanden van te voren worden doorgegeven.

Belangrijke verandering is dat een werkgever vanaf 1 januari 2013 geen garantieverklaring meer hoeft mee te sturen met de aanvraag om eigenrisicodragers (ERD) te worden voor de Ziektewet. Hiermee is een belangrijke drempel weggenomen om eigenrisicodragers te gaan worden. Om per 1 januari 2013 eigenrisicodragers te worden, had voor 2 oktober de aanvraag reeds bij de Belastingdienst binnen moeten zijn. Wel kan deze aanvraag worden ingezonden voor 1 april, zodat het eigenrisicodragerschap ingaat per 1 juli 2013. Omdat middelgrote en grote bedrijven toch betalen voor de eigen vangnetinstroom is het relevant om te onderzoeken of het loont zelf de regie van de re-integratie van de vangnetter in eigen hand te nemen.

• Convenant uitzendbureaus en UWV

Uitzendbureaus moeten samen met het UWV werken aan het beperken van langdurig ziekteverzuim en aan een snelle plaatsing in passende arbeid.

• Maatregelen gericht op effectievere re-integratie

De re-integratie- en sollicitatieverplichtingen voor ZW-gerechtigden worden aangescherpt. Verder wordt de maximale periode van proefplaatsing verruimd tot zes maanden. Ook mag het UWV convenanten afsluiten met werkgevers en sectoren, die gericht zijn op werkhervatting van ZW-gerechtigden.

Handig: kant-en-klare brochuretekst

Wilt u werkgevers informeren over de modernisering van de Ziektewet? Dan kunnen de uitgebreide VeReFi

abonementhouders (met een dienstverlenersabonnement) gratis gebruik maken van de voorlichtingstekst ([staat in Word op de protocol pagina bij uw inloggedeelte](#))! Liever een brochure op maat? Stuur een mail naar dorith@cs-opleidingen.nl en vraag naar de mogelijkheden. Heeft u een werkgeversabonnement, dan kunt u binnen uw eigen organisatie deze voorlichtingstekst ook verspreiden naar de relevante betrokkenen.

[Terug naar boven](#)

Begroting SZW 2013 bekend

De begroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is vastgesteld. Het kabinet neemt maatregelen om de overheidsfinanciën op orde te krijgen en de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. De maatregelen uit de [begroting](#) op een rij:

- **AOW-leeftijd per 2013 verhoogd**

De AOW-leeftijd wordt op 1 januari 2013 met een maand verhoogd. In de jaren daarna wordt de pensioengerechtigde leeftijd in stapjes verder verhoogd, totdat die in 2019 66 jaar is en vervolgens in 2023 67 jaar. Vanaf 2024 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting.

- **Arbeidsmigratie**

Het kabinet vindt het onacceptabel om arbeidsmigranten van buiten de EU naar Nederland te halen voor werk dat ook gedaan kan worden door Nederlanders met een uitkering of mensen uit de Europese Unie (tot januari 2014 nog met uitzondering van Bulgarije en Roemenië). De regels voor het verlenen van tewerkstellingsvergunningen worden daarom aangescherpt.

- **Aanpassing van ontslag/WW nodig**

In Nederland is de arbeidsmobiliteit van met name oudere werknemers laag. Het kabinet wil daarom het ontslagrecht veranderen. Dit moet leiden tot meer mobiliteit, minder tweedeling tussen tijdelijke en vaste contracten en meer scholing.

- **Vrijwillig langer doorwerken aantrekkelijker**

Het wordt voor werkgevers aantrekkelijker om AOW'ers in dienst te nemen of te houden (zie het artikel verderop).

- **E-dienstverlening**

Het UWV kan door digitale dienstverlening werkgevers en werkzoekenden in de toekomst voldoende blijven ondersteunen. Om werkzoekenden meer tijd te geven en te wennen aan digitale dienstverlening heeft het kabinet € 30 miljoen aan UWV beschikbaar gesteld.

- **Meer mensen met een beperking aan de slag**

Teveel mensen staan onnodig langs de kant. Sociale diensten worden via het programma 'Impuls Vakmanschap' gestimuleerd om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt effectief aan de slag te helpen.

- **Fraude mag niet lonen**

De straffen voor mensen die frauderen met uitkeringen of frauderen met kinderopvangtoeslag worden vanaf 2013 verhoogd. Uitvoerders van de sociale zekerheid krijgen nieuwe mogelijkheden om fraude aan te pakken en kunnen efficiënter gebruik gaan maken van gegevens die bij de overheid beschikbaar zijn.

- **Kinderopvangtoeslag**

Om de kosten van kinderopvang beheersbaar te houden, neemt het kabinet maatregelen. De toeslag voor het eerste kind wordt verlaagd en mensen met een gezamenlijk inkomen vanaf €118.000 ontvangen vanaf 2013 geen kinderopvangtoeslag meer voor hun eerste kind.

[Terug naar boven](#)

AOW-leeftijd nog sneller omhoog

De AOW-leeftijd gaat nog iets sneller omhoog dan aanvankelijk gepland. VVD en PvdA hebben in hun deelakkoord voor volgend jaar afgesproken dat in 2018 de AOW-leeftijd op 66 jaar staat, een jaar eerder dan tot nu toe de bedoeling was.

Zoals afgesproken stijgt de AOW-leeftijd vanaf volgend jaar met 1 maand, en loopt die in de jaren daarna op naar 67 jaar. In het nieuwe tijdpad komt de AOW-leeftijd in 2021 op 67 jaar uit. Vanaf 2016 loopt de leeftijd sneller op dan in de huidige kabinetsplannen.

[Terug naar boven](#)

Vrijwillig langer doorwerken aantrekkelijker

Volgens de [Beleidsagenda 2013](#) van het ministerie van SZW geven werkgevers aan dat het huidige arbeidsrecht het aannemen en in dienst houden van AOW'ers bemoeilijkt. Per 1 juli 2013 wordt het arbeidsrecht daarom op een aantal punten aangepast. Hierdoor wordt het voor AOW'ers makkelijker om vrijwillig langer door te werken. Ook wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om AOW'ers in dienst te nemen of te houden:

- Het loon bij ziekte hoeft maar zes weken doorbetaald te worden in plaats van twee jaar.
- De werkgever heeft minder re-integratieverplichtingen voor zieke AOW'ers.
- De werkgever mag een werknemer die de pensioenleeftijd al heeft bereikt opeenvolgende contracten aanbieden zonder dat dit tot een vaste arbeidsovereenkomst leidt.
- de opzegtermijn voor een AOW'er wordt verkort.

Wel geldt dat een werkgever vanaf 2013 het wettelijk minimumloon moet betalen voor een AOW'er, om verdringing van jongere werknemers te voorkomen.

[Terug naar boven](#)

Nieuw werkgeversportaal UWV

Sinds 18 september is er een nieuw en verbeterd werkgeversportaal UWV. In verband met de hoge beveiligingseisen moeten werkgevers hiervoor een nieuw account aanvragen. Tot 18 november blijven het oude en het nieuwe werkgeversportaal naast elkaar bestaan. Daarna kunnen werkgevers alleen nog het nieuwe werkgeversportaal gebruiken.

De aanvraag van een nieuw account wordt binnen een week afgehandeld. Tot dat moment kunnen werkgevers hun verzuimmeldingen via het oude portaal blijven doen met de Verzuimmelder. Wachten tot de nieuwe account is geregeld is af te raden, omdat men dan kans loopt op een boete.

[Terug naar boven](#)

Verslag wijzigingen Wet sociale werkvoorziening 2008

In 2008 is de Wet sociale werkvoorziening gewijzigd. Belangrijkste doel van de wijzigingen was:

1. *Reguliere werkgevers (meer) betrekken*
2. *Versterken van de gemeentelijke verantwoordelijkheid*
3. *Creëren van meer mogelijkheden voor de Wsw-geïndiceerden.*

In hoeverre zijn deze doelen bereikt? Dat staat in het [Verslag wijzigingen Wsw 2008](#).

Betrekken werkgevers

De resultaten van sw-bedrijven om meer mensen bij een reguliere werkgever te plaatsen variëren sterk. In regio's met een relatief hoog werkloosheidspercentage lukt dit soms beter dan in regio's met een laag werkloosheidspercentage. Sinds 2008 blijft het percentage Wsw'ers dat gedetacheerd werkt tussen de 24 en 25 procent hangen. In 2011 werkte 6 procent van de totale groep begeleid bij een reguliere werkgever, terwijl circa de helft van de mensen met een (nieuwe) Wsw-indicatie een advies begeleid werken krijgt. Belangrijke succesfactoren van een werkgeversbenadering zijn onder andere het creëren van een goede match tussen werkzaamheden en de kandidaten en het bieden van goede begeleiding.

Versterken gemeentelijke verantwoordelijkheid

Door de wetwijziging zijn gemeenten meer betrokken bij de uitvoering van de Wsw; 92 procent van de gemeenten heeft een ontwikkeltraject in gang gezet, 73 procent heeft aanpassingen gedaan van beleid en/of uitvoering. Het in gang gezette beleid moet echter nog wel vaak concreter gemaakt worden. Ook hebben veel gemeenten de informatievoorziening nog niet op orde. Daarnaast is het aantal mensen op de wachtlijst niet afgenomen en is de gemiddelde duur op de wachtlijst niet verminderd.

Creëren van meer mogelijkheden voor de Wsw-geïndiceerden

In de gewijzigde Wsw is het persoonsgebonden budget voor begeleid werken (pgb-bw) als recht opgenomen, met als doel om de regie van de klant en de gemeente te vergroten. Aanvragen voor een pgb-bw komen vooral van klanten op de wachtlijst. Voor werkenden in de Wsw lijkt de overstap naar begeleid werken nog (te) veel

onzekerheid met zich mee te brengen.

Gemeenten gebruiken het instrument vooral om betere uitstroomresultaten te realiseren. Uit de onderzoeken komt niet naar voren in hoeverre de stijging van het percentage begeleid werken is terug te voeren op de invoering van het pgb-bw.

[Terug naar boven](#)

UWV en gemeenten gaan samenwerken in 35 arbeidsmarktregio's

UWV en gemeenten gaan de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden organiseren vanuit 35 arbeidsmarktregio's. UWV en gemeenten richten zich hierbij met name op gezamenlijke dienstverlening aan werkgevers en op de bemiddeling van werkzoekenden met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt, zoals arbeidsgehandicapten, ouderen en bijstandsgerechtigden.

Regionale samenwerking

De arbeidsmarktregio's krijgen één loket waar werkgevers terecht kunnen voor informatie, advies en expertise. Ook worden vacatures en gegevens van werkzoekenden in één systeem geregistreerd. Verder zal er nauwer worden samengewerkt op het gebied van regionale arbeidsmarktinformatie. De divisie Werkbedrijf van UWV gaat de 35 arbeidsmarktregio's bedienen vanuit dertig vestigingen. Met de gemeenten van de arbeidsmarktregio's waar geen vestiging is, wordt overlegd over de wijze waarop de gezamenlijke dienstverlening vorm zal krijgen.

Digitale dienstverlening

UWV verlaat de komende jaren een substantieel aantal Werkpleinen. Dit is het gevolg van bezuinigingen en omdat de dienstverlening van UWV in toenemende mate digitaal wordt aangeboden. In 2015 zal het merendeel van de klanten met een WW-uitkering zoveel mogelijk op eigen kracht het zoeken en vinden van werk regelen. UWV ondersteunt hen met digitale producten en diensten. Klanten die (nog) niet overweg kunnen met digitale dienstverlening krijgen ondersteuning op de vestigingen door cursussen en wekelijkse inloopmiddagen. Aan klanten met een arbeidsbeperking en aan ouderen blijft UWV op de Werkpleinen face-to-face dienstverlening aanbieden.

[Terug naar boven](#)

SCP Trendrapportage 'Belemmerd aan het werk'

In augustus jl. bracht het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP), in samenwerking met het CBS, TNO en UWV Kenniscentrum, het rapport 'Belemmerd aan het werk' uit. De centrale vraagstelling in dit rapport is: "Hoe hebben het ziekteverzuim, het arbeidsongeschiktheidsvolume en de arbeidsparticipatie van mensen met een gezondheidsbeperking zich de afgelopen jaren ontwikkeld en welke (beleids)ontwikkelingen hebben hierbij een rol gespeeld?". Een aantal geconstateerde ontwikkelingen:

Trends in ziekteverzuim

Het ziekteverzuim in Nederland is gedaald van 7% in 1990 naar 4,2% in 2010. Het verzuim verschilt tussen groepen werknemers:

- Ouderen verzuimen meer dan jongeren, doordat gezondheidsproblemen toenemen met de leeftijd.
- Het ziekteverzuim van vrouwen ligt in de jaren 2005-2010 gemiddeld 30% hoger dan dat van mannen. Verschillen in arbeidsomstandigheden, de aard van de klachten en de verzuimbegeleiding spelen hierbij een rol.
- het verzuim onder laagopgeleiden is relatief groot. Voor een groot deel valt dit te verklaren door hun slechtere gezondheid door slechtere werk- en woonomstandigheden.
- Werknemers met een vast contract verzuimen meer dan werknemers met een flexibel contract. Het feit dat flexwerkers over het algemeen jonger en minder zeker zijn van een baan, kan hierbij een rol spelen.

Verzuim met als oorzaak psychische klachten, overspannenheid en burn-out neemt af. Psychische klachten leiden daarentegen nog wel steeds tot het meest langdurige verzuim. Samen met klachten aan het bewegingsapparaat kunnen psychische klachten daarom als een van de grootste oorzaken van verzuim worden genoemd. Werkgerelateerd verzuim is de afgelopen jaren geleidelijk minder geworden. In 2010 is 23% van het ziekteverzuim geheel of gedeeltelijk werkgerelateerd.

Trends in arbeidsongeschiktheid

In 2000 hadden 950.000 (ex)werknemers recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In 2010 waren dit er 800.000. Deze gestage daling lijkt de laatste jaren weer wat af te zwakken. Dit komt onder andere door het stijgende volume van de WIA-uitkeringen en de sterke toename van Wajong-uitkeringen (van 127.000 in 2000 naar 205.000 in 2010). De financiële prikkel om het aantal bijstandsuitkeringen zo laag mogelijk te houden en mensen door te laten stromen naar de Wajong is één van de redenen van deze forse stijging geweest. Omdat in 2010 is besloten jonggehandicapten meer te stimuleren tot werken, was in 2011 weer een lichte daling van instroom in de Wajong te zien.

Ook hier valt op dat er een onderscheid is tussen groepen werknemers en de verschillende arbeidsongeschiktheidsregelingen. Vrouwen hebben een grotere kans om in te stromen in de WGA, terwijl mannen eerder instromen in de IVA. Tevens verschilt de kans op instroom per regio: deze is in het westen kleiner dan in de rest van het land.

Trends in arbeidsdeelname van personen met een gezondheidsbeperking

De arbeidsparticipatie van personen met een gezondheidsbeperking is in de periode 2002-2010 licht afgenomen. Oorzaak is onder andere de verandering van samenstelling van de groep.

Ongeveer een kwart van de gedeeltelijk arbeidsongeschikten die nu niet (of minder dan 12 uur) werken zou dat wel willen. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten verschillen hierin niet van personen zonder gezondheidsbeperking. Indien gedeeltelijk arbeidsongeschikten niet willen werken noemen zij vaak, naast ziekte en arbeidsongeschiktheid, hun hoge leeftijd en prepensioen als reden.

Gezondheidsbeleving en arbeidsdeelname

De eigen gezondheidsbeleving heeft een grote impact op de re-integratie naar werk. Personen met een negatieve gezondheidsbeleving blijken minder vaak het werk te hervatten dan mensen met een positieve gezondheidsbeleving. Bepalende factoren voor een negatieve gezondheidsbeleving kunnen bijvoorbeeld zijn een negatieve houding van de omgeving, stress, angst voor verandering of een ongezonde leefstijl. Interventies op de gezondheidsbeleving kunnen bijdragen de arbeidsdeelname te bevorderen. Interventies die de vicieuze cirkel van negatieve gezondheidsbeleving kunnen doorbreken zijn cognitief gedragstherapeutische interventies, werken als therapie, programma's voor gezondheidsbevordering en meer kennis over leefstijl.

Kans op werk van arbeidsbeperkten zonder uitkering

Uit de WIA-evaluatie kwam al naar voren de vangnetters een zorgelijke positie innemen. Ten opzichte van de reguliere werknemers blijft de werkhervatting van deze groep sterk achter. Gebleken is dat maar liefst 55% van de vangnetters een WIA-aanvraag doet; een fors verschil met de 28% van de langdurig zieke werknemers. De minder gunstige arbeidskenmerken van vangnetters en de afwezigheid van een werkgever verklaren dit verschil. Vangnetters hebben vaak een negatieve gezondheidsbeleving, hebben slechtere arbeidsmarktqualificaties, ontvangen minder begeleiding bij re-integratie en hebben geen werkgever waar ze op terug kunnen vallen. Dit geeft des te meer aan wat het belang is van de faciliteiten en inspanningen van een werkgever voor het succes van het participatiebeleid.

[Terug naar boven](#)

Beantwoording Kamervragen over het vernieuwde jobcoachprotocol

Staatssecretaris De Krom (SZW) heeft geantwoord op vragen van het Kamerlid Van Hijum (CDA) over de gevolgen van het vernieuwde jobcoachprotocol. Ook beantwoordt hij vragen van het Kamerlid Ortega-Martijn (CU) over de begeleiding van Wajongers door jobcoaches en van het Kamerlid Karabulut (SP) over werkgevers die jonggehandicapten ontslaan omdat er geen geld is voor de begeleiding.

Volgens De Krom blijkt uit onderzoek dat sinds de aanpassing van het Protocol mensen niet en masse ontslagen worden op het moment dat de maximale termijn voor de inzet van jobcoaching verstreken is. Hij stelt dat jonggehandicapten over het algemeen veelvuldig van baan wisselen, vooral omdat zij vaak op basis van tijdelijke contracten werkzaam zijn. Daarnaast speelt mee dat het moment waarop de voorziening jobcoach vervalt, vaak samenvalt met het moment waarop een werkgever moet beslissen of een reeks van tijdelijke aanstellingen wordt omgezet in een vast dienstverband.

[Terug naar boven](#)

