

Vergaderjaar 2004–2005

29 861

Arbeidsmigratie en sociale zekerheid

Nr. 1

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 1 november 2004

In februari 2004 heeft mijn ambtsvoorganger de Tweede Kamer toegezegd een notitie toe te zenden over migratie en rechten op sociale zekerheid. Begin september verzocht de vaste kamercommissie van SZW mij om toezending van een notitie over de ontwikkeling van de arbeidsmarkt en arbeidsmigratie.

Hierbij zend ik u toe de notitie Arbeidsmigratie en sociale zekerheid. Deze beschrijvende notitie combineert beide zaken. Zij bevat feiten en cijfers over arbeidsmarkt en arbeidsmigratie, het huidige arbeidsmigratiebeleid en de rechten van arbeidsmigranten op sociale zekerheid.

De toezegging van het kabinet – gedaan tijdens het debat eind augustus jl. met de Tweede Kamer over het rapport van de Commissie-Blok – om de Kamer te informeren over mogelijkheden om de toegang van immigranten tot de sociale zekerheid te beperken, zal voor het eind van dit jaar worden nagekomen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. A. L. van Hoof

1 Inleiding

In februari 2004 heeft de toenmalige staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer toegezegd een notitie toe te zenden over migratie en rechten op sociale zekerheid. Begin september verzocht de vaste kamercommissie van SZW om toezending van een notitie over de ontwikkeling van de arbeidsmarkt en arbeidsmigratie.

Deze notitie combineert beide zaken. Zij bevat feiten en cijfers over de arbeidsmarkt en arbeidsmigratie, geeft een samenvatting van het huidige arbeidsmigratiebeleid en van de eerder aan uw Kamer gemelde beleidsontwikkelingen. Tenslotte wordt een beschrijving gegeven van de rechten van arbeidsmigranten op sociale zekerheid.

2 Arbeidsmigratie: feiten en cijfers

2.1 Trends op de arbeidsmarkt

De Nederlandse economie en de arbeidsmarkt zijn continu in beweging. Niet alleen conjuncturele maar ook structurele veranderingen treden op door factoren als vergrijzing, individualisering, internationalisering en informatisering. In deze paragraaf wordt een korte schets gegeven van de trends die tussen nu en de komende vijf á tien jaar op Nederland af komen. Deze trends vormen de context waarbinnen het arbeidsmarktbeleid vormgegeven wordt.

Vergrijzing

Vergrijzing is een trend die gevolgen heeft voor zowel het arbeidsaanbod als de -vraag. De vergrijzing zal haar piek bereiken tussen 2010 en 2020 en zal, bij gelijkblijvende omstandigheden, leiden tot een ouder wordende beroepsbevolking en een uitstroom van werkenden. Dat vraagt in het beleid extra aandacht voor het inzetbaar houden van de oudere beroepsbevolking. De uitstroom zal de meeste sectoren treffen en leiden tot vervangingsvraag. Verdere benutting van de binnenlandse arbeidsreserve is hier de eerste beleidsopgave, arbeidsmigratiebeleid is daarop aanvullend. Daarnaast zal er een steeds groter wordende vraag naar producten en diensten gericht op ouderen ontstaan, met als gevolg dat de werkgelegenheid in de zorg en persoonlijke dienstverlening vermoedelijk zal toenemen. Het gaat dan om zowel hooggeschoolde als laaggeschoolde arbeid.

Internationalisering

Internationalisering betekent enerzijds een toenemende concurrentiedruk op Nederlandse bedrijven en leidt anderzijds tot nieuwe kansen en afzetmarkten. Productie en afzetmarkten zijn steeds minder plaatsgebonden. Dit leidt tot productieverplaatsing. Ging dit in het verleden nog om laaggeschoolde arbeid die vertrok naar lage lonen landen, tegenwoordig leiden ontwikkelingen in met name China en India ertoe dat ook bij hooggeschoolde arbeid sprake is van productieverplaatsing. Hierdoor kan ook hoogwaardige (kennis)arbeid verdwijnen naar lagelonenlanden. Dit laat onverlet dat de komende jaren een structureel tekort aan kenniswerkers zal ontstaan. Tegelijkertijd is het waarschijnlijk dat door de uitgebreide EU in de toekomst meer laaggeschoold arbeidsaanbod naar ons land komt dat zorgt voor grotere concurrentie aan de onderkant van de arbeidsmarkt. De voortgaande internationalisering en de toenemende concurrentiedruk laten de noodzaak zien van verdere vergroting van het aanpassingsvermogen (flexibilisering) van de arbeidsmarkt.

Informatisering/technologische ontwikkeling

Technologische ontwikkeling maakt het mogelijk om productieprocessen efficiënter in te richten. Dit biedt kansen voor bedrijven die juist door technologische ontwikkelingen kunnen blijven concurreren. Voor een deel zal dit werkgelegenheid kosten in de arbeidsintensieve sectoren met voornamelijk laaggeschoolde arbeid. Aan de andere kant zal technologische ontwikkeling een arbeidsvraag creëren die qua opleiding op een hoger niveau ligt. De vraag naar kenniswerkers neemt toe, ten koste van de vraag naar laagopgeleiden. Het arbeidsmarktbeleid zal tijdig moeten inspelen op toenemende tekorten aan de bovenkant en overschotten aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Scholing als arbeidsmarktinstrument zal daarom meer centraal komen te staan. Arbeidsmigratiebeleid is daarop aanvullend.

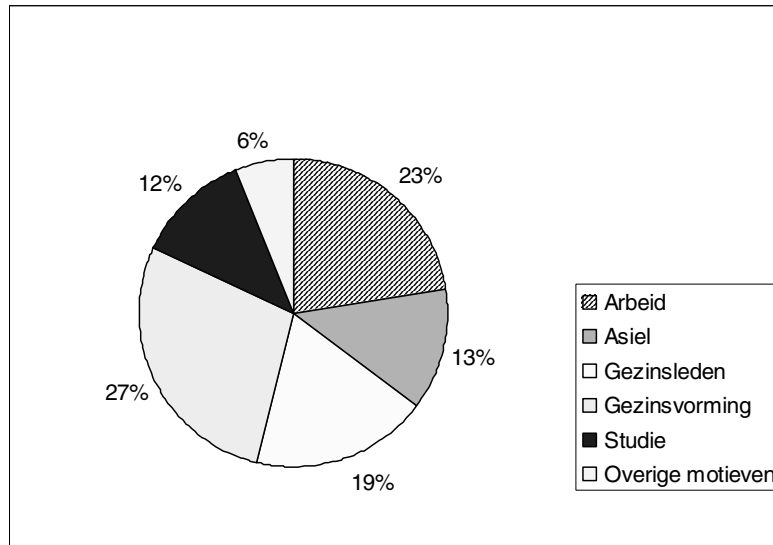
Individualisering

De welvaartsgroei en de emancipatie van de laatste decennia heeft een toenemende *individualisering* te zien gegeven. In het arbeidsmarktbeleid betekent dit dat aanhoudend aandacht moet zijn voor de wenselijkheid van maatwerk in verband met de individualiseringstenden.

2.2 Arbeidsmigratie

In 2003 kwam ruim één op de vijf immigranten naar Nederland voor werk (zie figuur 1). Arbeidsmigranten zijn meestal afkomstig uit andere EU- en geïndustrialiseerde landen zoals de VS, Canada, Japan en Australië. Het grootste deel van de arbeidsmigranten komt uit de huidige 25 EU-lidstaten (zie tabel 1). In 2003 kwam ongeveer 65% uit deze regio.

Figuur 1: Migratiemotieven van niet-Nederlandse immigranten, 2003



Bron: CBS, 2004

Tabel 1: Arbeidsmigratie naar Nederland in aantallen personen.

Arbeidsmigratie	1998	2000	2002	2003
– Vanuit huidige 25 EU-lidstaten	10 100	13 100	12 400	10 800
– Niet-EU landen	5 300	6 000	6 100	5 900
Totaal arbeidsmigratie	15 400	19 000	18 500	16 700
<i>Totaal immigratie</i>	<i>81 600</i>	<i>91 400</i>	<i>86 600</i>	<i>73 600</i>

Bron: CBS, 2004; geteld worden de bij de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA) ingeschreven immigranten die op moment van inschrijving verwachten in de daarop volgende 6 maanden tenminste vier maanden in ons land te verblijven.

De omvang van de stroom arbeidsmigranten varieert met de conjunctuur. Het merendeel van de arbeidsmigranten verlaat Nederland binnen vier jaar.¹ Dit wordt gestimuleerd door het beleid. Door de focus te leggen op tijdelijke arbeidsmigratie gericht op knelpunten op de arbeidsmarkt ondersteunt dit een goede werking van de arbeidsmarkt, zonder dat arbeidsmigratie per definitie uitmondt in permanent verblijf met alle rechten die daarbij horen. In de volgende paragraaf wordt ingegaan op het arbeidsmigratiebeleid.

3 Huidig arbeidsmigratiebeleid

3.1 Algemeen kader

Onderdanen uit de EU/EER² hebben vrije toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Voor de 8 MOE-landen die per 1 mei 2004 tot de EU zijn toegetreden geldt voorsnog een overgangsregeling. Ingezetenen van landen daarbuiten (zg. derde landers) hebben geen vrije toegang tot Nederland en vallen onder de *Vreemdelingenwet 2000* en de *Wet arbeid vreemdelingen (Wav)*. Voor vreemdelingen van buiten de EU/EER is het op basis van de Wav mogelijk (tijdelijk) in Nederland werkzaam te zijn. Nederland voert voor arbeidsmigranten met de Wav een *selectief, vraaggestuurd arbeidsmigratiebeleid*, gebaseerd op economische motieven. Werknemers uit derde landen komen pas in aanmerking voor toelating wanneer er een binnenlandse werkgever is die hen wil aannemen en er onvoldoende EU/EER-aanbod beschikbaar is om aan de vraag te voldoen. In de praktijk betekent dit dat de arbeidsmigratie in beginsel mee-ademt met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. In een krappe arbeidsmarkt worden meer tewerkstellingsvergunningen (twv's) afgegeven, in een ruime arbeidsmarkt minder. Er wordt alleen arbeidsaanbod toegelaten met kwaliteiten die niet binnen de EU/EER zijn te vinden. Hiermee kunnen arbeidsmarkt knelpunten worden opgelost en vindt geen verdringing plaats. Het merendeel van de verleende twv's is voor tijdelijke seizoenswerkzaamheden. Tegenwoordig zien we dat (met uitzondering van de seizoenswerkers) de knelpunten op de arbeidsmarkt in de hogere marktsegmenten zitten.

3.2 Uitgangspunten

Voor het arbeidsmigratiebeleid gelden de volgende uitgangspunten:

1. *Arbeidsmigratiebeleid dient zodanig vormgegeven dat maximaal economisch profijt voor de Nederlandse economie resulteert.*
2. *Arbeidsmigratiebeleid dient aanvullend te zijn op algemeen arbeidsmarktbeleid.*
3. *Arbeidsmigratie moet bij voorkeur complementair zijn aan het bestaande arbeidsaanbod.*

¹ Hartog, J. en A. Zorlu, *Economische effecten van immigratie*, ALIAS working paper 04/26, UvA, Amsterdam 2004.

² Europese Unie en de Europese Economische Ruimte (EER): de EU-lidstaten (met uitzondering van de Midden- en Oost-Europese landen) plus Noorwegen, IJsland en Liechtenstein.

Ad.1. *Maximaal economisch profijt*

Primair gaat het dan om toerekenbare effecten op de arbeidsmarkt, belastingopbrengsten, opbrengsten en kosten in de sociale zekerheid in de vorm van premies en uitkeringen en kosten voor onderwijs. Externe effecten zoals congestie moeten worden meegewogen maar zijn lastiger te meten. Voor het profijt is het belangrijk om in de beschouwing te betrekken dat arbeidsmigratie kan leiden tot volgmigratie. De effecten daarvan moeten meegenomen worden in de kosten-batenanalyse. Daarnaast moet illegale arbeid worden bestreden vanuit het oogpunt dat dit de bestaande arbeidsreserve verdringt, waardoor een groter beroep wordt gedaan op sociale voorzieningen en minder afdracht van belasting en premies plaatsvindt.

Ad. 2. *Aanvullend op algemeen arbeidsmarktbeleid: knelpunten oplossen*

Er bestaat nog steeds een substantiële arbeidsreserve, zowel in Nederland als in de rest van Europa. Van groot belang is dat dit onbenut arbeidspotentieel zoveel mogelijk wordt ingeschakeld. Het arbeidsmigratiebeleid dient daarop aanvullend te zijn. Arbeidsmigratie kan bestaande en toekomstige arbeidsmarktknelpunten oplossen. Naarmate een arbeidsmarkt flexibeler is zal ook het risico van werkloosheid als gevolg van migratie minder zijn.

Ad 3. *Complementair arbeidsaanbod: verdringing tegengaan en ondersteunend aan kenniseconomie*

Arbeidsmigranten leveren het meeste op voor de arbeidsmarkt en zijn het minst bedreigend voor het bestaande arbeidsaanbod wanneer hun kennis en vaardigheden *complementair* zijn aan het bestaande aanbod en daarmee helpen om knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen.¹ Dit voorkomt verdringing en het eventuele beroep op sociale zekerheid als gevolg daarvan. Als gevolg van de structurele veranderingen in de economie zoals globalisering en het opkomen van de *kenniseconomie* in Europa, verschuift de behoefte aan kwaliteiten van het personeel. Zowel op de korte termijn als in de toekomst is er vooral vraag aan de bovenkant van de arbeidsmarkt. Het beleid zal daarop in moeten spelen door meer kennismigranten naar Nederland te halen en aan de onderkant van de arbeidsmarkt voortdurend een selectief toelatingsbeleid voor arbeidsmigranten te voeren.

3.3 *Beleid*

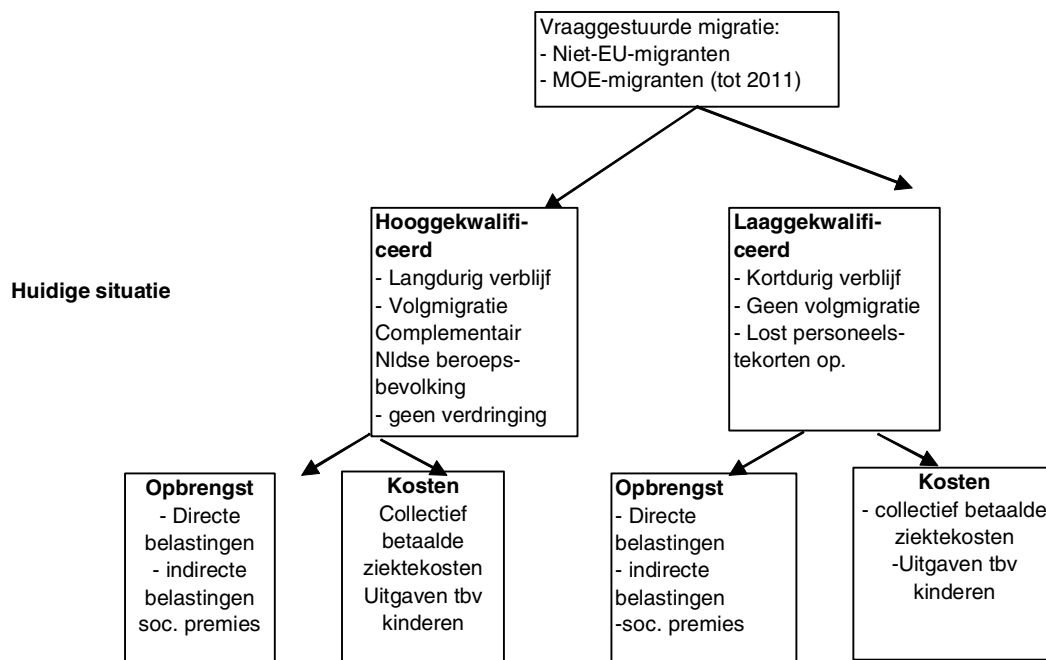
De afwegingen zijn toegepast op de huidige situatie (schema 1). De selectie is in de praktijk gericht op arbeidsmigranten van buiten de EU/EER. Onderscheid kan gemaakt worden in de toelating van hooggekwalficeerden en de toelating van laaggekwalficeerden. Momenteel gebeurt allebei: toelating van zowel hoog- als laaggekwalficeerden. Beiden voldoen aan andere voorwaarden. Hooggekwalficeerden worden makkelijker toegelaten op basis van de overweging dat zij maximaal economisch profijt zullen opleveren (zie afweging 1), knelpunten oplossen (afweging 2) en complementair zijn aan het huidige arbeidsaanbod en de kenniseconomie ondersteunen (afweging 3). Jonge hooggekwalficeerde arbeidsmigranten met een goede verdien capaciteit leveren de overheid een batig saldo op in de vorm van belastingafdrachten en bijdragen voor sociale premies. Hooggekwalficeerden lopen minder risico op langdurige inactiviteit dan laagopgeleiden. In combinatie met de ontwikkeling naar de kenniseconomie en het grote onbenutte arbeidspotentieel is het belang duidelijk van *selectieve* arbeidsmigratie, gericht op het binnenhalen van vooral hooggekwalficeerd arbeidsaanbod.

¹ Roodenburg, H. R. Euwals en H. ter Rele, *Immigration and the Dutch economy*, CPB SDU Den Haag 2003.

Voor laaggekwalficeerden ligt het iets anders. Zij worden voornamelijk toegelaten op basis van knelpunten op de arbeidsmarkt (afweging 2). Voor

laaggekwalificeerde arbeidsmigranten is het effect op de collectieve sector onzeker. Het verleden heeft laten zien dat (veelal laaggekwalificeerde) migranten bovengemiddeld in de WAO en de WW en later in de bijstand terechtkwamen. Dit is dus een risicogroep voor de sociale zekerheid. Omdat met laaggekwalificeerde arbeidsmigranten vaak ook laaggekwalificeerde volgmigranten meekomen, wordt de risicogroep hiermee groter. Verklaring hiervoor is in het algemeen dat hun taalvaardigheid beperkt is en dat hun vaardigheden concurrerend zijn ten opzichte van het zittende arbeidsaanbod. Daarom worden de meeste laaggekwalificeerden slechts op tijdelijke basis toegelaten (seizoensarbeid) waardoor het beroep op sociale zekerheid en ook het optreden van volgmigratie geminimaliseerd wordt.

Figuur 2: Vraaggestuurde arbeidsmigratie.



De gewenste situatie is een situatie waarbij de opbrengsten van zowel de hoog- als laaggekwalificeerde arbeidsmigranten gemaximaliseerd worden, en de kosten beperkt blijven. Idealiter zou je als land met name hooggekwalificeerde arbeidsmigranten willen binnenlaten, zowel in het kader van de kenniseconomie als in het kader van de opbrengsten: er kan vanuit gegaan worden dat hooggekwalificeerden qua belasting- en premieafdrachten meer bijdragen aan het stelsel van sociale zekerheid dan laaggekwalificeerden. Echter, er blijven ook aan de onderkant arbeidsmarktknelpunten bestaan die opgelost kunnen worden door laaggekwalificeerde, tijdelijke arbeidskrachten.

De toegang van vreemdelingen tot de Nederlandse arbeidsmarkt moet dus selectief zijn ten aanzien van deze kenmerken. Het huidige arbeidsmigratiebeleid op basis van de Wav en de nieuwe Kennismigrantenregeling van het kabinet voldoen aan dit uitgangspunt.

4. Nieuwe beleidsontwikkelingen

Kennismigrantenregeling

Nederland kent een selectieve, vraaggestuurde arbeidsmigratie via de

Wav; daarnaast is per 1 oktober 2004 een regeling in werking getreden om kennismigranten met een eenvoudige en versnelde procedure zonder tewerkstellingsvergunning ons land binnen te laten. De regeling voorziet erin dat «kennismigranten» (in dit kader gedefinieerd als personen die meer dan € 45 000,= per jaar verdienen, voor personen onder de 30 € 32 600,= per jaar) worden vrijgesteld van het apart bij het CWI aanvragen van een tewerkstellingsvergunning. Men hoeft nu alleen bij de IND een verblijfsvergunning aan te vragen, de IND verleent die als sprake is van een arbeidsovereenkomst met daarin een overeengekomen inkomen boven genoemde grens. Hierdoor wordt het voor Nederlandse werkgevers eenvoudiger om buitenlandse kenniswerkers aan te trekken en wordt het aantrekkelijker voor hoogopgeleide arbeidsmigranten om naar Nederland te komen.

Zelfstandigen

In de notitie «Kiezen voor groei» heeft het kabinet al aangegeven dat het nieuw beleid zal formuleren ten aanzien van de toelating van zelfstandigen. Het zal zich daarbij in het bijzonder richten op de zelfstandige die een bijdrage levert aan de kenniseconomie. Het kabinet zal nog dit jaar bezien welke belemmeringen er zijn voor kennismigranten om zich als zelfstandige te vestigen in Nederland en op welke wijze die belemmeringen kunnen worden weggenomen.

Fraude en handhaving

De komende tijd investeert het kabinet actief in versterking van de handhaving van de toelatings- en tewerkstellingsregels door SIOD en Arbeidsinspectie. Allereerst wordt de beschikbare capaciteit bij de Arbeidsinspectie de komende twee jaar flink uitgebreid. Bovendien worden de effectiviteit en doelmatigheid van de handhaving vergroot door gericht inzet van de Arbeidsinspectie op risicobranche en -beroepen. Daartoe worden risicofactoren en -indicatoren omschreven en voor de inspectiepraktijk uitgewerkt. De introductie van de bestuurlijke boete per 1 januari 2005 is een extra instrument om naleving van de regelgeving te stimuleren. De opsporing en vervolging van malafide uitzend- en bemiddelingsbureaus wordt met kracht aangepakt. In dat verband wordt een verplichte exploitatievergunning voor uitzendbureaus ingevoerd.

Vereenvoudiging administratieve lasten

Het verlichten van de administratieve lasten voor werkgevers is een belangrijk aandachtspunt. Zo geldt voor sectoren of beroepsgroepen met een aantoonbaar tekort aan Nederlandse werknemers een versnelde procedure voor het aanvragen van tewerkstellingsvergunningen. Ook zijn goede ervaringen opgedaan met het gericht ondersteunen van werkgevers bij het aanvragen daarvan, zoals bij het LTO-project «Personeelsvoorziening Seizoenarbeid 2002–2003». Ook hier is sprake van het verkorten van de procedure.

5. Arbeidsmigranten en rechten op sociale zekerheid

5.1 Hoofdlijnen

Er zijn twee gronden op basis waarvan in Nederland verblijvende vreemdelingen voor de sociale zekerheid verzekerd kunnen zijn c.q. recht op sociale zekerheidsuitkeringen en verstrekkingen (medische zorg) kunnen verkrijgen:

1. Het verrichten van arbeid; dit is een grond voor zowel de werknemersverzekeringen (WAO, WW, ZW en ZFW) als voor de volksverzekeringen (AOW, ANW, AWBZ en AKW).

2. Verblijf of ingezetenschap; dit is een grond voor de volksverzekeringen (zie hierboven) en voor uit de openbare kas bekostigde voorzieningen (WWB, IOAW, IOAZ, WIK, TW). Bovendien vormt het ontvangen van een WWB-uitkering in beginsel grond voor verplichte Zfw-verzekering.

Een vreemdeling kan aanspraak maken op sociale verzekeringen en voorzieningen *mits* hij rechtmatig in Nederland verblijft.¹ Om rechtmatig in Nederland te verblijven dient een vreemdeling óf over een verblijfsvergunning te beschikken óf over een EU-verblijfsrecht.

Als hoofdregel voor de sociale verzekeringen geldt dat als de vreemdeling verzekerd was – en ook aan de overige wettelijke voorwaarden is voldaan – hij recht heeft op een uitkering. Als hoofdregel voor de uit de openbare kas bekostigde voorzieningen geldt dat de vreemdeling rechtmatig in Nederland moet verblijven. Het genieten van een bepaalde uitkering kan leiden tot intrekking van het verblijfsrecht of het niet verlengen van het verblijfsrecht. Daarmee vervalt in beginsel tegelijkertijd het recht op een uitkering. Werkende vreemdelingen die rechtmatig verblijven in Nederland zijn alleen verzekerd voor werknemers- of volksverzekeringen zolang zij arbeid verrichten, erkend in overeenstemming met de voorschriften van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav).²

5.2 Recht op bijstand

EU-onderdanen

Het recht op bijstand van overheidswege hangt direct samen met rechtmatig verblijf in Nederland. Immigranten uit de nieuw toegetreden MOE-lidstaten worden voor wat betreft het beroep op bijstand in relatie tot het verblijfsrecht op gelijke voet behandeld als overige EU-immigranten. Indien de EU-immigrant die beschikt over een EU-verblijfskaart, werkloos is geworden en een beroep op bijstand doet, heeft dat in beginsel geen gevolgen voor zijn verblijfsrecht. Er bestaat dan recht op bijstand waarbij gelijkstelling plaatsvindt met een Nederlander. Wanneer het recht op verblijf beëindigd wordt, kan de bijstandsverlening niet per direct gestopt worden. Op grond van het Besluit gelijkstelling³ behoudt de belanghebbende namelijk recht op bijstand in afwachting van de beslissing op bezwaar en beroep tegen de beëindiging van het verblijf, tenzij de uitzetting van de vreemdeling is gelast. Op grond van het bepaalde in de Wet werk en bijstand is het de verantwoordelijkheid van de gemeenten om er voor te zorgen dat de immigrant die recht op bijstand heeft, ook zo snel mogelijk weer uitstroomt.

Een gemeenschapsonderdaan uit een van de MOE-landen die in ons land werk vindt, moet gedurende de overgangstermijn voor het verkrijgen van een verblijfsvergunning beschikken over een tewerkstellingsvergunning. Indien een arbeidsovereenkomst van 12 maanden of langer wordt aangegaan, wordt een EU-verblijfskaart van 5 jaar afgegeven. Ten aanzien van het recht op bijstand is er geen onderscheid met overige gemeenschapsonderdanen.

Vrije termijn

Gemeenschapsonderdanen mogen gedurende een vrije termijn van zes maanden zonder verblijfsdocument in Nederland verblijven en, mits zij over voldoende middelen van bestaan en een ziektekostenverzekering die alle risico's in het gastland dekt beschikken, werk zoeken.⁴ In het paspoort wordt bij zijn melding bij de IND desgevraagd een sticker geplakt. Op het moment dat men ten laste komt van de staat of van andere openbare lichamen vervalt het verblijfsrecht.⁵

¹ Het koppelingsbeginsel is neergelegd in artikel 10 van de Vreemdelingenwet 2000: de vreemdeling die geen rechtmatig verblijf heeft, kan geen aanspraak maken op toekenning van verstrekkingen, voorzieningen en uitkeringen bij wege van een beschikking van een bestuursorgaan.

² De Wav is van toepassing op arbeidsmigranten van buiten de Europese Economische Ruimte. Indien in strijd met de Wav arbeid wordt verricht, is de vreemdeling niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen of de volksverzekeringen.

³ Voluit: Besluit gelijkstelling vreemdelingen WWB, loaw, loaz en Wvg.

⁴ cf. artikel 3.3, eerste lid, onderdeel d, van het Vreemdelingenbesluit: zes maanden.

⁵ Artikel. 3.3, tweede lid, van het Vreemdelingenbesluit.

Economisch niet-actieven

De EU/EER-onderdaan die hier verblijft als economisch niet-actief (buiten de vrije termijn, d.w.z. niet-werkenden zoals gepensioneerden of arbeidsongeschikten) moet beschikken over voldoende middelen van bestaan, dus ten minste gelijk aan de betreffende bijstandsnorm. Deze personen kunnen een verblijfskaart aanvragen die 5 jaar geldig is met de aantekening dat een beroep op de publieke middelen gevolgen kan hebben voor het verblijfsrecht.

Economisch actieven

De gemeenschapsonderdaan die in Nederland *werkt* moet het merendeel van zijn inkomsten verkrijgen uit reële en daadwerkelijke arbeid. In het algemeen moet meer dan 50 procent van de betreffende bijstandsnorm worden verkregen uit arbeid. Het overige mag aangevuld worden uit eigen middelen of uit middelen van de openbare kas. Een beroep op (aanvullende) bijstand door economisch actieve gemeenschapsonderdanen heeft in beginsel geen gevolgen voor de rechtmatigheid van het tijdelijk verblijfsrecht.

Niet EU-onderdanen

Vreemdelingen die op andere gronden dan asiel zijn toegelaten tot Nederland krijgen een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd. Deze vergunning kan worden ingetrokken indien de vreemdeling over onvoldoende middelen van bestaan beschikt. Deze beperking wordt op het document van de vreemdeling opgenomen met de vermelding: «beroep op publieke middelen kan gevolgen hebben voor het verblijfsrecht». Bij een beroep op bijstand wordt het recht van verblijf opnieuw getoetst en dat kan tot gevolg hebben dat de verblijfsvergunning wordt ingetrokken, waardoor het recht op bijstand vervalt. Na een verblijf van minimaal 5 jaar op basis van een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd kan de vreemdeling in aanmerking komen voor een vergunning voor onbepaalde tijd. Dan vervalt de beperking dat hij eigen middelen van bestaan moet hebben.

In bijlage 2 van deze notitie wordt uitvoerig stilgestaan bij de rechten op bijstand voor de verschillende migranten.

5.3 Recht op sociale verzekeringen

In principe geldt dat elke vreemdeling die in Nederland legaal in dienstverband werkt, verzekerd is tegen risico's als werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Migranten binnen de EU

De Verordening (EEG) 1408/71 verplicht tot gelijke behandeling van migranten wat betreft de sociale zekerheid. Dit betekent dat zij onder dezelfde voorwaarden recht hebben op een uitkering als eigen onderdanen en eveneens premieplichtig zijn. Omdat de nationale wetgeving ondergeschikt is aan de Europese regelgeving, kunnen lidstaten van de EU/EER, migranten uit andere EU/EER-landen met een geldige verblijfstitel niet uitsluiten van de volks- en werknemersverzekeringen. Dit geldt evenzeer voor migranten uit de MOE-landen. In de verordening is ook geregeld op welke wijze de uitwisseling van gegevens tussen de instanties van de verschillende lidstaten plaatsvindt op basis waarvan de rechtmatigheid van de uitkeringsverstrekking kan worden vastgesteld.

Werkloosheid: Samentellings- en dagloonbepalingen

Migranten binnen de EU kunnen na een betrekkelijk kort dienstverband in aanmerking komen voor WW omdat op grond van zg. samentellingsbepalingen ook tijdvakken van arbeid/verzekering in het land van herkomst worden meegenomen bij de beoordeling van de referentie-eis.

Deze bepalingen zijn in Verordening (EEG) 1408/71 hierna: de verordening vastgelegd en kunnen niet door nationale regelgeving opzij gezet worden. Dit betekent concreet dat een vreemdeling die bijvoorbeeld vier jaar gewerkt heeft in Frankrijk, vervolgens 2 maanden werkt in Nederland, waarna hij onvrijwillig werkloos wordt, in aanmerking kan komen voor WW, omdat zijn werkzame periode in Frankrijk wordt meegeteld voor de referte-eis. In bijlage 1 wordt gedetailleerd ingegaan op de mogelijkheden voor migranten binnen de EU op een beroep op sociale verzekeringen.

Uitgangspunt voor de bepaling van het dagloon waarop de hoogte van de ww-uitkering wordt gebaseerd, is het laatst verdiende loon in Nederland. Een uitzondering geldt indien iemand korter dan 4 weken werkzaamheden in Nederland heeft verricht. Dan wordt gekeken welke werkzaamheden betrokkene in de vorige lidstaat heeft verricht en wordt een Nederlands fictief dagloon vastgesteld op basis van hetgeen iemand in Nederland in ditzelfde beroep gewoonlijk zou verdienen. Er wordt dus niet teruggegrepen op het werkelijk verdiende loon in de vorige lidstaat.

Arbeidsongeschiktheid

Voor de WAO geldt dat indien iemand verzekerd is op het moment van intreden van het verzekerd risico, hij recht op uitkering heeft, ongeacht de duur van de verzekering. Dit wordt binnen de EU/EER gerelativeerd omdat de verordening regelt dat, indien de migrant op grond van zijn arbeidsverleden in een andere lidstaat tevens verzekerd is geweest voor arbeidsongeschiktheid, in de meeste gevallen elk land een uitkering verstrekkt naar rato van de in ieder land opgebouwde tijdvakken van verzekering/arbeid. Deze uitkeringen zijn exporteerbaar, ook bij beëindiging van het verblijfsrecht kan de uitkering doorlopen.

Medische zorg

Voor de Zfw geldt dat indien iemand verzekerd is op het moment van intreden van het verzekerd risico hij recht heeft op verstrekkingen, ongeacht de duur van de verzekering. De AWBZ kent in beginsel een wachttijd. Deze wachttijd bedraagt een maand voor elk jaar dat men niet in Nederland heeft gewoond, tot een maximum van 12 maanden. De wachttijd begint te tellen vanaf de datum van vestiging in Nederland. Voor migranten binnen de EU geldt evenwel dat bij de berekening van de AWBZ-wachttijd rekening wordt gehouden met tijdvakken van verzekering die in een andere EU/EER-lidstaat zijn vervuld. Dit betekent concreet dat voor een migrant die zich, na bijvoorbeeld vier jaar in Frankrijk verzekerd te zijn geweest tegen ziektekosten, in Nederland vestigt, geen AWBZ-wachttijd zal gelden. Deze zogenaamde samentellingsbepaling is vastgelegd in Verordening (EEG) 1408/71 en kunnen niet door nationale bepalingen opzij gezet worden.

Relatie arbeidscontract en verblijfsvergunning

Indien een arbeidsmigrant wordt aangenomen voor een contract van langer dan één jaar kan hij een EU-verblijfskaart met een geldingsduur van vijf jaar verkrijgen. Indien deze migrant voortijdig wordt ontslagen kan hij langdurig recht hebben op een WW-uitkering. Om hiervoor in aanmerking te komen gelden de Nederlandse WW-regels; er dient sprake te zijn van onvrijwillige werkloosheid en hij moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Beëindiging van het verblijfsrecht betekent dan ook beëindiging van de WW-uitkering, omdat deze niet exporteerbaar is.¹

Detacheringsconstructies

Het uitgangspunt bij het bepalen van de toepasselijke wetgeving is het «werklandbeginsel». Een uitzondering op het «werklandbeginsel» geldt o.m. voor gedetacheerde werknemers: Een werknemer die in het buitenland bij een onderneming werkzaam is en naar Nederland wordt uitge-

¹ Niettemin mag een uitkeringsgerechtigde maximaal 3 maanden werk zoeken in een andere lidstaat.

zonden blijft onder de sociale zekerheidswetgeving vallen van de lidstaat van waaruit de uitzending plaatsvindt. Het moet dan gaan om een beperkte periode van uitzending: een periode van twaalf maanden, met een verlengingsmogelijkheid van twaalf maanden. Zoals blijkt uit bijlage III verbindt de verordening aan detacheringen een aantal voorwaarden die concurrentievervalsing trachten te voorkomen. Verder is het mogelijk dat in bijzondere situaties lidstaten voor een periode van maximaal 5 jaar een overeenkomst sluiten waarbij een andere wetgeving dan de wetgeving van het werkland van toepassing wordt verklaard.

Migranten uit een land waarmee Nederland een bilateraal verdrag inzake sociale zekerheid heeft gesloten

Voor migranten uit landen waarmee Nederland een verdrag heeft gesloten kunnen tijdvakken van verzekering/arbeid/wonen worden samengeteld, mits dit in het betreffende verdrag geregeld is. De berekening van uitkeringen en wettelijke pensioenen is afhankelijk van hetgeen hierover bij verdrag is geregeld. Dit geldt tevens voor medische zorg. Met de inwerkingtreding van de Wet Beperking export uitkeringen (BEU) zijn in de bilaterale verdragen ook afspraken inzake handavings- en controle-mogelijkheden opgenomen ten behoeve van de rechtmatige uitkerings-verstrekking. Export van uitkeringen naar deze landen is alleen mogelijk als met betrekking tot de betreffende uitkering handavingsafspraken zijn gemaakt. Hierop wordt uitvoerig ingegaan in bijlage III.

Overige migranten

Voor migranten afkomstig uit landen waarmee géén verdragen inzake sociale zekerheid zijn gesloten, kunnen tijdvakken verzekering/arbeid en wonen *niet* worden samengeteld, alleen Nederlandse tijdvakken tellen mee voor wachtperiodes en referteperiodes. Er is geen juridische basis voor de export van uitkeringen. De berekening van een uitkering gebeurt op basis van de Nederlandse regels. Voor risicoverzekeringen geldt dat, indien iemand verzekerd is op het moment van intreden van het verzekerd risico, hij recht op uitkering en verstrekkingen heeft ongeacht de duur van de verzekering.

Werkloosheid en beroep op bijstand

Indien arbeidsmigranten werkloos worden hebben zij onder bepaalde voorwaarden recht op een WW-uitkering. De migrant dient te voldoen aan de referte-eisen van de WW. Dit betekent in de praktijk dat de buitenlandse werknemer tijdens zijn eerste vier jaar van verblijf geen aanspraak kan maken op een loongerelateerde uitkering.¹ Het enkele feit van werkloosheid leidt in de regel niet tot intrekking van een verblijfsvergunning. Buitenlandse werknemers met een verblijfsvergunning kunnen, als zij niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering, ook een beroep doen op de algemene bijstand, maar met dat beroep tonen zij aan niet te beschikken over zelfstandige en duurzame middelen van bestaan. In geval de buitenlandse werknemer nog slechts over een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd beschikt kan dit tot gevolg hebben dat de verblijfsvergunning wordt ingetrokken of verlenging daarvan wordt geweigerd. Nadat deze intrekking of weigering onherroepelijk is geworden zal dit tot gevolg hebben dat geen recht op bijstand meer bestaat.

Arbeidsongeschiktheid

Buitenlandse werknemers hebben recht op een WAO-uitkering na twee jaar² ziekte; gedurende die twee jaar ontvangen zij 70% van hun salaris. Een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd wordt niet ingetrokken op grond van arbeidsongeschiktheid. De verblijfsvergunning voor bepaalde tijd kan wel worden ingetrokken indien de werknemer over onvoldoende bestaansmiddelen beschikt. Bij arbeidsongeschiktheid kan de werknemer

¹ Als alleen aan de wekeneis wordt voldaan kan aanspraak worden gemaakt op een uitkering van maximaal een half jaar van 70% van het wettelijke minimumloon voor de leeftijd die de werknemer heeft.

² Voor werknemers die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden één jaar.

op termijn in aanmerking komen voor permanent verblijf terwijl hij of zij een WAO-uitkering geniet.

5.4 Verantwoordelijkheid van werkgevers

Werkloosheid

Een werkgever kan een contract met een migrant sluiten voor kortere tijd dan de periode waarvoor een verblijfsvergunning is verleend of een contract kan eindigen binnen kortere tijd dan voorzien, door ontslag. Indien de dienstbetrekking eindigt, kan de werknemer rechten op een werkloosheidsuitkering hebben opgebouwd. De werkloosheidslasten worden doorberekend aan de werkgevers gedurende de eerste periode van de werkloosheid. De uitkering komt de eerste 26 weken voor rekening van het wachtgeldfonds en komt daarmee ten laste van de sector. De uitkering over de periode daarna komt ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds, dus van alle werkgevers en werknemers. Werkgevers kunnen het risico van werkloosheid in geringe mate beperken. Zij kunnen trachten al voor het intreden van werkloosheid werk bij een andere (collega) werkgever al dan niet in dezelfde branche te vinden. Zeker als de werknemer kort gewerkt heeft is vrijwel alle arbeid passend voor hem.

Arbeidsongeschiktheid

Elke werknemer die op het moment van uitval verzekerd is voor arbeidsongeschiktheid, heeft in beginsel dezelfde aanspraken als een Nederlandse werknemer. Er geldt geen referte-eis zoals in de Werkloosheidswet. Dat wil zeggen dat de werkgever het loon moet doorbetalen zo lang de arbeidsongeschiktheid en de dienstbetrekking voortduurt en tot uiterlijk twee jaar na intreden van de arbeidsongeschiktheid. De werkgever moet zich inspannen de werknemer te herplaatsen in het eigen bedrijf, en als dat niet lukt, ook buiten het eigen bedrijf. De werknemer moet aan inspanningen op dit terrein meewerken. Bij onvoldoende inspanning van de werkgever kan deze geconfronteerd worden met verlenging van de loon- doorbetaling na twee jaar. Bij onvoldoende medewerking van de werknemer kan de loon- doorbetaling stopgezet worden. Indien de dienstbetrekking eindigt tijdens ziekte, krijgt de werknemer na einde van de dienstbetrekking ziekengeld van het UWV tot uiterlijk twee jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Ook ten opzichte van het UWV moet de zieke meewerken aan zijn reïntegratie.

Door middel van voorlichting kunnen werkgevers gewezen worden op de mogelijke gevolgen van eindigen van de dienstbetrekking dan wel van intreden van ongeschiktheid tot werken door ziekte.

5.5 Overige rechten op sociale zekerheid en huursubsidie

Inburgeringseisen en recht op sociale zekerheid

Met ingang van de nieuwe Wet inburgering in Nederland zullen meer eisen gesteld worden aan de inburgering van nieuw- en oudkomers, waardoor de risico's van langdurige inactiviteit verkleind worden. Hiervoor verwijs ik u naar de op 23 april jl. aan de Kamer toegezonden contourennota «Herziening van het inburgeringsstelsel». Deze nota schetst de hoofdlijnen van de nieuwe Wet inburgering onder verantwoordelijkheid van de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie.

Huursubsidie

Voor het recht op huursubsidie is – naast hoogte van het inkomen, het vermogen, de huurprijs en het vereiste van inschrijving in de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens- relevant of de huurder al dan niet vreemdeling in de zin van Vreemdelingenwet 2000 is. Op grond van

de Vreemdelingenwet 2000 is de aanspraak van vreemdelingen op verstrekkingen, voorzieningen, uitkeringen, ontheffingen en vergunningen immers gekoppeld aan het rechtmatig verblijf in Nederland. Voldoet de huurder niet aan de vereisten op het gebied van de rechtmatigheid van het verblijf, bestaat er geen recht op huursubsidie. Ook van eventuele medebewoners wordt vereist dat zij Nederlander zijn dan wel als vreemdeling rechtmatig verblijf houden in Nederland.

6. Conclusie

In deze notitie is ingegaan op het huidige arbeidsmigratiebeleid en op arbeidsmigratie en sociale zekerheid.

Het recht op sociale zekerheid vloeit voort uit het rechtmatig verblijf of ingezetenschap en/of het verrichten van (verzekerde) arbeid. Voor risico-verzekeringen geldt dat iedere werknemer, dus ook de arbeidsmigrant die legaal werkt, verzekerd is voor risico's als werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Indien het een arbeidsmigrant betreft uit een land waarmee geen verdragen inzake sociale zekerheid zijn gesloten, kunnen tijdvakken verzekering/arbeid en wonen *niet* worden samengeteld.

Arbeidsmigranten hebben in het algemeen vanaf het tijdstip van toelating dezelfde uitkeringsrechten als Nederlanders, zowel op het punt van de sociale verzekeringen, als op het punt van de sociale voorzieningen. Wel kan, gedurende de eerste 5 jaren van het verblijf, een beroep op bijstand gevolgen hebben voor het behoud van het verblijfsrecht, hetgeen op zich weer gevolgen heeft voor de sociale zekerheidsrechten voor de betrokken vreemdelingen. Deze gevolgen treden in nadat bij beschikking het verblijfsrecht is beëindigd, en de vreemdeling geen rechtsmiddelen meer heeft tegen deze beschikking.

Werkloosheidswet (WW)

- a. Voor wat betreft het *recht* op uitkering ingevolge de WW is het onderstaande van belang:
- Wat betreft het recht op WW gelden de volgende referentie-eisen. Wie werkloos wordt, kan aanspraak maken op een loongerelateerde uitkering als hij voldoet aan de wekeneis (tenminste 26 weken gewerkt hebben in de periode van 39 weken onmiddellijk voorafgaande aan werkloosheid) en aan de arbeidsverledeneis (ten minste in 4 van de 5 kalenderjaren voorafgaand aan de werkloosheid over meer dan 52 dagen loon ontvangen hebben). De werkloze die uitsluitend voldoet aan de wekeneis kan aanspraak maken op een kortdurende uitkering (een half jaar 70% van het minimumloon). In het parlement is een wetsvoorstel in behandeling waarmee de kortdurende uitkering wordt afgeschaft en de wekeneis wordt aangescherpt tot 39 weken uit 52 weken. Na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zal pas aanspraak op een (loongerelateerde) WW-uitkering bestaan indien zowel voldaan is aan de aangescherpte wekeneis, als aan de arbeidsverledeneis.
 - ingevolge de samentellingsbepalingen van de verordening moeten tijdvakken van arbeid/verzekering opgebouwd in een andere lidstaat meegenomen worden bij de beoordeling of voldaan wordt aan de referentie-eisen die de WW stelt. Indien bijvoorbeeld een Duitse werknemer tijdvakken van arbeid/verzekering in Duitsland heeft opgebouwd, tellen deze tijdvakken mee voor de Nederlandse referentie-eis WW. Ook degene die slechts kort werkzaam is geweest in Nederland kan derhalve een beroep doen op WW, na beëindiging van het dienstverband. Door deze zgn. samentellingsbepalingen vormen nationale referentie-eisen dan ook in veel gevallen geen drempel voor het recht op uitkering na migratie.
 - wanneer betrokkene tijdens het verrichten van zijn werkzaamheden in Nederland heeft gewoond, kan hij gedurende 3 maanden zijn uitkering behouden om naar werk te zoeken in een andere lidstaat (waaronder het land van herkomst).
 - indien betrokkene tijdelijk werkzaamheden in Nederland verricht en na afloop van deze werkzaamheden terugkeert naar het land van herkomst, heeft hij geen aanspraak op een Nederlandse WW-uitkering maar dient hij in het land van herkomst een werkloosheidsuitkering aan te vragen. Deze uitkering komt volledig ten laste van het land van herkomst.
- b. Voor wat betreft de *hoogte* van de WW-uitkering bepaalt de verordening de volgende berekeningswijze.
- Hoofddregel is dat Nederland uitsluitend rekening houdt met het loon dat de betrokken werknemer voor de laatste werkzaamheden heeft genoten in Nederland. Indien iemand 3 maanden in Nederland heeft gewerkt, dan wordt het loon van deze 3 maanden meegenomen voor de vaststelling van de uitkering. De rest van de referentieperiode, die in de nationale wet is bepaald op 26 weken, blijft buiten beschouwing.
 - Een uitzondering geldt indien een betrokkene korter dan 4 weken werkzaamheden in Nederland heeft verricht. Dan wordt gekeken welke werkzaamheden betrokkene in de vorige lidstaat heeft verricht en wordt een fictief dagloon vastgesteld op basis van hetgeen iemand in Nederland in dit beroep gewoonlijk zou verdienen. Er wordt derhalve niet teruggegrepen op het werkelijk verdiende loon in de vorige lidstaat.

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Algemene Nabestaandenwet (Anw)

- Voor wat betreft de WAO, en Anw, de zgn. risicoverzekeringen, geldt in

beginsel dat de hoogte van de uitkering onafhankelijk is van de duur van de verzekering. De enige eis die in de wet wordt gesteld, is dat iemand verzekerd is op het moment van intreden van de verzekerde gebeurtenis. Echter indien migranten in meerdere lidstaten verzekerd zijn geweest voor het risico van arbeidsongeschiktheid of overlijden betaalt Nederland niet de volledige uitkering. De verordening regelt dan dat elk land uitkering verstrekt na rato van de in ieder land opgebouwde tijdvakken van arbeid/verzekering.

Algemene Oudersomswet (AOW)

- De AOW is een opbouwverzekering, waardoor de hoogte evenredig is aan de verzekeringsduur.

Algemene Kinderbijslagwet (AKW)

Verder hebben migranten onder dezelfde voorwaarden als andere verzekerden recht op een uitkering ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet (AKW). Ook indien de kinderen in een andere lidstaat wonen is Nederland verplicht tot het betalen van AKW. De aanvrager moet dan aantonen dat hij ten minste drie maanden per jaar bij het gezin in het buitenland verblijft. Is dit niet het geval, dan moet de aanvrager aantonen dat hij per kind € 386 per kwartaal bijdraagt.

Export van uitkeringen

- Wat betreft de export van uitkeringen geldt dat alle uitkeringen in beginsel geëxporteerd kunnen worden met uitzondering van de WW en de Wajong. Voor de WW geldt een speciale regeling: betrokkene kan met behoud van een Nederlandse WW-uitkering gedurende 3 maanden werk zoeken in een andere lidstaat (waaronder het land van herkomst).

Medische zorg

Migranten hebben op gelijke wijze als andere verzekerden toegang tot de ZFW en de AWBZ.

- Krachtens de ZFW zijn verplicht verzekerd werknemers, zelfstandigen, rechthebbenden op (sociale) uitkeringen en pensioen en rechthebbenden op een uitkering krachtens de WWB. Mensen die niet ingevolge de ZFW verzekerd zijn, zijn aangewezen op een particuliere ziektekostenverzekering. Voor degenen die voor het eerst een beroep op die markt moeten doen, zoals migranten, geldt op grond van de WTZ een acceptatieplicht ten aanzien van particuliere verzekeraars voor een particuliere verzekering waarvan het verstrekkingenpakket en de premie door de overheid is voorgeschreven. Vreemdelingen die niet rechtmatig in Nederland verblijven kunnen hier geen beroep op doen.
- Krachtens de AWBZ zijn alle ingezetenen met uitzondering van niet rechtmatig in Nederland verblijvende vreemdelingen, van rechtswege verzekerd tegen het risico van kosten van langdurige verpleging en verzorging.
- De AWBZ kent in beginsel een wachttijd. Deze wachttijd bedraagt een maand voor elk jaar dat men niet in Nederland heeft gewoond, tot een maximum van 12 maanden. Indien binnen deze termijn AWBZ-zorg wordt genoten, dan dienen de kosten ervan door de betrokkene zelf te worden gedragen. De wachttijd begint te tellen vanaf de datum van vestiging in Nederland. Voor migranten geldt evenwel dat bij de berekening van de AWBZ-wachttijd rekening wordt gehouden met tijdvakken van verzekering die in een andere EU-lidstaat zijn vervuld.
- Personen die rechtmatig in Nederland verblijven, kunnen, indien zij niet of ontoereikend verzekerd zijn voor ziektekosten en geen of onvoldoende middelen van bestaan hebben om deze kosten uit eigen middelen te betalen, in beginsel een beroep doen op de WWB. Niet

rechtmatig verblijvenden kunnen dat niet. Voor zorgaanbieders die te maken hebben met onverzekerde patiënten die niet zelf in staat zijn de kosten van medisch noodzakelijke hulp te betalen, bestaat de mogelijkheid een beroep te doen op de Beleidsregel afschrijvingskosten dubieuze debiteuren dan wel de Regeling Stichting Koppeling.

- Anders dan bij uitkeringen van de sociale zekerheid, is het bij medische zorg niet mogelijk om de verstrekkingen waarop de verzekerde aanspraak heeft, van het land waar hij verzekerd is te sturen naar het land waar hij woont of verblijft. Daarom garanderen de internationale coördinatie-regelingen (zie bijlage III) dat de verzekerde medische zorg ontvangt in het land waar hij woont of verblijft alsof hij verzekerd was volgens de aldaar geldende regels. Een buitenlandse verzekerde die in Nederland medische zorg nodig heeft, heeft in beginsel recht op zowel ziekenfonds- als AWBZ-verstrekkingen op dezelfde voet als een in Nederland wonende verzekerde. In geval van tijdelijk verblijf geldt evenwel dat uitsluitend in spoedgevallen – waaronder in beginsel wordt verstaan situaties waarin de verlening van medische zorg niet kan worden uitgesteld zonder het leven of de gezondheid van de verzekerde ernstig in gevaar te brengen – bestaat er aanspraak op medische zorg. De kosten van deze grensoverschrijdende zorg komen in beginsel ten laste van het land waar de betrokkene verzekerd is. Verrekening van de kosten geschiedt op basis van zogenaamde afrekeningsakkoorden.

In artikel 11 van de Wet werk en bijstand (WWB) is de kring van rechthebbenden aangegeven die recht heeft op bijstand van overheidswege. Het betreft iedere Nederlander die hier te lande in zodanige omstandigheden verkeert of dreigt te geraken dat hij niet over de middelen beschikt om in de noodzakelijke kosten van het bestaan te voorzien. In verband met de toepassing van de Koppelingswet hebben naast Nederlanders ook diegenen die aan een Nederlander gelijk zijn gesteld recht op bijstand. Dit zijn alle vreemdelingen die in Nederland rechtmatig verblijf houden zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000.¹ Daaronder vallen:

- Vreemdelingen met een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 14 of artikel 28 Vw 2000.
- Vreemdelingen met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd als bedoeld in artikel 20 of artikel 33 Vw 2000.
- Gemeenschapsonderdanen zolang deze onderdaan verblijf houdt op grond van een regeling krachtens het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap dan wel de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte.
- Vreemdelingen die het verblijfsrecht ontlenen associatiebesluit 1/80 van de Associatieraad EEG/Turkije.²

Deze groep kan bij algemene maatregel van bestuur worden uitgebreid met:³

- Vreemdelingen die bijstandsrechten kunnen ontlenen aan een verdrag of aan een besluit van een volkenrechtelijke organisatie.
- Vreemdelingen die na rechtmatig verblijf te hebben gehouden een voortgezet verblijf hebben aangevraagd, dan wel bezwaar of beroep hebben ingesteld en in afwachting van een uitspraak niet mogen worden uitgezet.

Het Europees Verdrag inzake sociale en medische bijstand (EVSMB)

Uit het EVSMB vloeit voort, dat de verdragsluitende partijen (waaronder Nederland) verplicht zijn vreemdelingen die onderdanen zijn van een verdragsluitende partij en die rechtmatig op hun grondgebied verblijven op het punt van de sociale en medische bijstand gelijk te behandelen als eigen onderdanen. M.a.w. als er een verblijfsrecht is, is er in het kader van het EVSMB een recht op bijstand als voor een Nederlander. Aan het recht op bijstand is in het algemeen een verplichte ZFW-verzekering gekoppeld. Door de schakelbepaling welke is neergelegd in artikel 13, vierde lid van het Europees Sociaal Handvest (ESH) gelden de verplichtingen van het EVSMB voor alle staten die het desbetreffende ESH-artikel hebben geratificeerd, ook wanneer zij het EVSMB niet zouden hebben geratificeerd.

A. Vreemdelingen met een verblijfsvergunning op asielgronden

De grond waarvoor de vreemdeling in aanmerking komt voor bescherming doet voor het recht op de WWB niet terzake. Op het moment dat de vreemdeling een positieve beslissing krijgt op zijn asielverzoek dan gaat zijn verblijfsvergunning in principe in op de datum dat het asielverzoek is ingediend. Zolang het Centraal orgaan opvang asielzoekers (COA) in de levensbehoeften van de vreemdeling voorziet, bestaat er geen recht op bijstand. Pas op het moment dat de toegelaten asielzoeker (statushouder) zich in een gemeente vestigt kan er sprake zijn van een recht op bijstand.

B. Reguliere vreemdelingen met een verblijfsvergunning

Vreemdelingen die op andere gronden dan asiel zijn toegelaten tot Nederland krijgen een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd regulier. Aan deze verblijfsvergunningen voor bepaalde tijd worden voorwaarden en beperkingen verbonden, die in het Vreemdelingenbesluit nader zijn bepaald. De verblijfsvergunning kan worden ingetrokken, of verlenging daarvan kan

¹ Artikel 1 en 8 lid a tot en met e van de Vreemdelingenwet 2000.

² Artikel 11 tweede lid WWB.

³ Zie voetnoot 14.

worden geweigerd, indien de vreemdeling over onvoldoende eigen middelen van het bestaan beschikt, en uit dien hoofde bijstand behoeft. Deze openbare kasbeperking wordt op het document van de vreemdeling opgenomen met de vermelding: «beroep op publieke middelen kan gevolgen hebben voor het verblijfsrecht». Bij een beroep op bijstand wordt het recht van verblijf opnieuw getoetst en kan tot gevolg hebben dat de verblijfsvergunning wordt ingetrokken, waardoor het recht op bijstand vervalt. Na een verblijf van minimaal 5 jaar op basis van een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd kan de vreemdeling in aanmerking komen voor een vergunning voor onbepaalde tijd. Dan vervalt de openbare kasbeperking.

C. EU/EER onderdanen

Onderdanen uit de landen die zijn aangesloten bij de Europese Unie (EU) en de Europese Economische Ruimte (EER) bezitten – indien zij aan bepaalde voorwaarden voldoen – van rechtswege een verblijfsrecht in Nederland en worden gemeenschapsonderdanen genoemd. Onderdanen van Zwitserland worden gelijkgesteld aan gemeenschapsonderdanen.

Vrije termijn

Voor een verblijf korter dan zes maanden is er geen bestaande Europese regelgeving. Er heeft zich wel jurisprudentie ontwikkeld op het gebied van werkzoekenden. Gemeenschapsonderdanen kunnen gedurende een aantal maanden werk zoeken. De gemeenschapsonderdaan die in Nederland verblijft gedurende de vrije periode¹ mag hier verblijven zonder document. Op het moment dat hij ten laste komt van de Staat of van andere openbare lichamen gaat zijn verblijfsrecht verloren (artikel. 3.3, tweede lid, van het Vreemdelingenbesluit).

Economisch actieven

Voor een periode van zes maanden tot vijf jaar kan een gemeenschapsonderdaan als economisch actief of economisch niet actief tijdelijk in Nederland verblijven. De EU/EER onderdaan die in Nederland economisch actief is moet het merendeel van zijn inkomsten verkrijgen uit reële en daadwerkelijke arbeid. In het algemeen moet meer dan 50% van de betreffende bijstandsnorm worden verkregen uit arbeid. Het overige mag aangevuld worden uit eigen middelen of uit middelen van de openbare kas.

Op het moment dat een beroep op een bijstandsuitkering wordt gedaan dient de vreemdeling een verblijfskaart te tonen – afgegeven door of namens de Vreemdelingendienst – waaruit blijkt dat hij rechtmatig in het land verblijft voor de duur van de werkzaamheden, of op andere manier aan te tonen dat hij over een EU-verblijfsrecht beschikt. Het is de Vreemdelingendienst (IND) die beoordeelt of een beroep op de openbare kas gevolgen heeft voor het recht op verblijf. Indien een beroep wordt gedaan op de bijstand in een situatie van onvrijwillige werkloosheid, heeft dat in beginsel geen gevolgen voor het verblijfsrecht. Pas na een daarop gerichte beschikking van de Vreemdelingendienst zal het verblijfsrecht vervallen en kan de verblijfskaart worden ingetrokken. In de tussentijd mag de bijstandsuitkering niet beëindigd worden.

De gemeenschapsonderdaan uit een van de MOE-landen die hier te lande werk vindt, moet gedurende de overgangstermijn voor het verkrijgen van een verblijfsvergunning beschikken over een tewerkstellingsvergunning. Indien een arbeidsovereenkomst van 12 maanden of langer wordt aangegaan, wordt een verblijfsvergunning van 5 jaar afgegeven. Ten aanzien van het recht op bestand is er geen onderscheid met overige gemeenschapsonderdanen.

¹ cf. artikel 3.3, eerste lid, onderdeel d, van het Vreemdelingenbesluit: zes maanden.

Economisch niet actieven

De EU/EER onderdaan die hier verblijft als economisch niet-actief (niet-werkenden zoals gepensioneerden of arbeidsongeschikten) moet beschikken over voldoende middelen van bestaan, dus ten minste gelijk aan de betreffende bijstandsnorm en over een ziektekostenverzekering die alle risico's in het gastland dekt. Deze personen kunnen een verblijfskaart aanvragen die 5 jaar geldig is met de aantekening dat bij een beroep op de publieke middelen gevolgen kan hebben voor het verblijfsrecht. De Immigratie en Naturalisatiedienst (IND) beoordeelt of een beroep op de bijstand als onredelijke last moet worden aangemerkt, en gevolgen moet hebben voor het verblijfsrecht. Uitgangspunt bij deze beoordeling is dat een (aanvullend) beroep van een economisch niet-actieve EU-burger op bijstand in het eerste jaar van verblijf als regel een onredelijke belasting voor Nederland vormt en dat verblijfsbeëindiging in het algemeen een evenredig middel is. Bij de in dit kader vereiste belangenafweging wordt betrokken, naast de duur van het verblijf, de frequentie en omvang van het beroep dat op de middelen van de lidstaat wordt gedaan, de reden waarom de betrokkene tijdelijk dan wel permanent niet in staat is in zijn levensonderhoud te voorzien, alsmede de banden die betrokkene nog heeft met zijn land van herkomst, diens gezinssituatie en diens medische situatie. Indien het verblijfsrecht wordt beëindigd bestaat er geen recht meer op bijstand.

Vreemdelingen in bezwaar en beroep

Alle hiervoor genoemde groepen vreemdelingen, behalve de vreemdelingen in de vrije termijn toch, kunnen tegen intrekking van zijn verblijf bezwaar/beroep aantekenen. Zolang niet onherroepelijk op zijn verblijfstitel, op grond van het Besluit gelijkstelling vreemdelingen Abw, loaw, loaz, Wvg en Wik, is beslist, bestaat recht op bijstand. Dit geldt ook voor de sociale verzekeringen, voorzover het recht op uitkeringen en verstrekkingen afhangt van rechtmatig verblijf.

De gelijkstelling van de vreemdeling met een Nederlander, eindigt zodra:

- onherroepelijk op de aanvraag, het bezwaar of het beroep is beslist, of
- de uitzetting van de vreemdeling is gelast, tenzij die uitzetting ingevolge de Vreemdelingenwet 2000 of op grond van een rechterlijke beslissing achterwege dient te blijven.

Migratie heeft veelal tot gevolg dat de migrant wat betreft de verzekeringen te maken krijgt met voor hem ongunstige bepalingen. Er kunnen bepalingen zijn die het recht op uitkering afhankelijk maken van de voorwaarde dat men gedurende zekere tijdvakken premie heeft betaald, arbeid heeft verricht of ingezetene is geweest in het land waar de uitkering is aangevraagd. Perioden die in het buitenland zijn vervuld tellen niet mee voor het voldoen aan deze eisen. De werknemer zou daardoor geen of een lagere uitkering verwerven dan wanneer hij in het land van herkomst was gebleven. Verder kunnen nationale sociale verzekeringswetgevingen bepalingen bevatten die het onmogelijk maken om verworven uitkeringsrechten naar het buitenland te exporteren. In Nederland zijn in de nationale wetgeving van bovengenoemde bepalingen ook voorbeelden te vinden. Om de nadelige effecten van deze bepalingen opzij te zetten heeft Nederland verdragen afgesloten met andere landen. Dit komt ook Nederlandse emigranten ten goede. Er zijn verschillende categorieën van verdragen.

In de volgende subparagrafen worden een aantal categorieën van verdragen besproken en de sociale verzekeringsrechten die migranten aan deze verdragen kunnen ontlenen. Ook worden de sociale zekerheidsrechten van migranten besproken, die afkomstig zijn uit landen waarmee géén verdrag is gesloten.

A. *Communautair recht*

Eén van de belangrijkste pijlers van het EG-verdrag is het vrij verkeer van werknemers. Vanuit deze gedachte neemt de bescherming van de sociale verzekeringsrechten van migrerende werknemers een expliciete plaats in binnen het communautaire recht. De sociale verzekeringspositie van migranten wordt primair geregeld door Verordening (EEG) 1408/71.¹ Deze verordening is sinds 1 mei 2003 ook van toepassing geworden op de onderdanen uit derde landen die binnen de EU migreren en is sinds 1 mei 2004 van toepassing op de tot de EU toetredende Midden en Oost-Europese landen (MOE-landen).²

De verordening gaat verder dan andere verdragen als gevolg van het uitgangspunt «het vrij verkeer van werknemers» dat hieraan ten grondslag ligt. Zij schrijft de gelijke behandeling voor op grond van nationaliteit, bevat regels over de aanwijzing van de toepasselijke wetgeving, regelt de export van uitkeringen en bevat regels inzake het in aanmerking nemen van periodes van verzekering, arbeid en wonen in het buitenland.

De verordening

- bevat de verplichting tot gelijke behandeling van migranten op grond van nationaliteit;
De onderdanen van een EU/EER-lidstaat, die in een andere lidstaat gaan werken hebben in beginsel op het gebied van de sociale verzekeringen dezelfde rechten en plichten als onderdanen van Nederland.
- regelt de vaststelling van de toepasselijke wetgeving;
Om te voorkomen dat een werknemer voor dezelfde werkzaamheden onder de sociale verzekeringswetgeving van twee landen, dan wel onder die van geen enkel land valt, is geregeld welke wetgeving in een bepaalde situatie van toepassing is.
Uitgangspunt van de verordening is het «werklandbeginsel». Dit betekent dat migranten afkomstig uit de EU/EER (waaronder de MOE-) landen onderworpen zijn aan de Nederlandse socialezekerheidswetgeving indien zij hier arbeid verrichten. Zonder werk geen verzekering. Indien de migranten Nederlands verzekerd zijn, zijn zij ook premieplichtig.

¹ De EU-lidstaten zijn België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Spanje, het Verenigd Koninkrijk en Zweden. Daarnaast is de verordening van toepassing op de EER-lidstaten zijn Liechtenstein, Noorwegen en IJsland, en verder op Zwitserland.

² Malta, Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Tsjechische Republiek, Slowakije, Slovenië.

- regelt de export van uitkeringen; Nederland heeft in de nationale wetgeving bepaald dat uitkeringen in beginsel alleen worden verleend bij verblijf op het eigen grondgebied. Dit zgn. territorialiteitsbeginsel is ingevoerd door de Wet BEU. De export van uitkeringen (WAO, WAZ, Anw, AOW, AKW) is alleen nog maar mogelijk naar een land waarmee Nederland een Verdrag heeft waarin de controle op de rechtmatigheid van die uitkering is gegarandeerd¹. Dat zijn in ieder geval de landen van de EU/EER.
- regelt het in aanmerking nemen van tijdvakken van verzekering/arbeid vervuld in de verschillende lidstaten; In veel landen worden uitkeringen pas toegekend nadat men gedurende een bepaalde tijd aldaar verzekerd is geweest, arbeid heeft verricht, of tijdvakken van wonen heeft vervuld. Als in het land waar dit geldt onvoldoende tijdvakken zijn vervuld komt men niet in aanmerking voor een uitkering. Om dit te voorkomen is in de verordening bepaald, dat ook tijdvakken vervuld in een ander land, meegeteld kunnen worden voor de vervulling van de vereiste referentieperiode of wachttijd.
- regelt de berekening van de uitkeringen of wettelijke pensioenen. Hiervoor zijn gedetailleerde regelingen in de verordening opgenomen.
- Regelt het verlenen van (grensoverschrijdende) medische zorg. Hiervoor zijn eveneens gedetailleerde regelingen in de verordening opgenomen.

Detachering

Het uitgangspunt bij het bepalen van de toepasselijke wetgeving is het «werklandbeginsel». Een uitzondering op het «werklandbeginsel» geldt o.m. voor gedetacheerde werknemers: Een werknemer die in het buitenland bij een onderneming werkzaam is en naar Nederland wordt uitgezonden blijft onder de sociale zekerheidswetgeving vallen van de lidstaat van waaruit de uitzending plaatsvindt. Het moet dan gaan om een beperkte periode van uitzending: een periode van twaalf maanden, met een verlengingsmogelijkheid van twaalf maanden. Voor deze verlenging is toestemming nodig van Nederlandse zijde. Aan de gebruikmaking van de detacheringsbepaling heeft Verordening 1408/71 EC een aantal voorwaarden gesteld. Dit omdat een te ruim gebruik van de detacheringsbepaling kan leiden tot concurrentievervalsing. Het gevaar dreigt dan dat ondernemingen projecten aannemen of op grote schaal personeel uitlenen aan die lidstaten waar de sociale en fiscale lasten hoger zijn, terwijl zij hun personeel onder de wetgeving van het uitzendende land houden, waar de sociale en fiscale lasten laag zijn. Voorwaarde is dat de arbeid in het buitenland voor rekening van de uitzendende onderneming wordt verricht en de uitzending niet gebeurt ter vervanging van een werknemer wiens detacheringsperiode is beëindigd. De werknemer moet voordat hij uitgezonden wordt, al onderworpen zijn aan de wetgeving van het uitzendende land. Tevens dient de werknemer een arbeidsovereenkomst te hebben met de onderneming waardoor hij wordt uitgezonden. Tenslotte is vereist dat de werkgever zijn activiteiten gewoonlijk in het uitzendende land moet hebben. De detacheringsregeling is ook van toepassing op zelfstandigen die hun beroepswerkzaamheden tijdelijk elders uitoefenen. Hieraan zijn twee voorwaarden gebonden. De ene voorwaarde betreft de termijn, die dezelfde is als bij werknemers. De andere is dat het moet gaan om iemand die in het uitzendende land zijn werkzaamheden anders dan in loondienst uitoefent. In feite kan de zelfstandige zichzelf detacheren. De arbeid die de zelfstandige in het andere land gaat verrichten kan zowel arbeid in loondienst als arbeid als zelfstandige zijn. Net als bij gedetacheerde werknemers speelt ook hier de dreiging van concurrentievervalsing. Indien in het uitzendende land lage premies moeten worden afgedragen zijn zij, wanneer zij in Nederland onder dezelfde omstandigheden als hun Nederlandse collega's hun werk-

¹ De werking van de Wet beu is opgeschort voor wat betreft de AOW, Anw, WAO en WAZ tot 24 april 2005. Dit heeft te maken met het opzeggen van het ILO-verdrag 118 per deze datum. Dit verdrag bevat een onvoorwaardelijke exportverplichting.

zaamheden verrichten, voor een werkgever veel goedkoper dan hun Nederlandse collega's waarvoor immers hogere premies moeten worden geheven. Deze nadelige consequenties worden gerelativeerd door het feit dat de betrokken zelfstandige in zijn lidstaat van vestiging activiteiten van betekenis moet verrichten om op de detacheringsovereenkomst een beroep te kunnen doen. Hij zal dus voordat hij zich laat detacheren al enige tijd als zelfstandige moeten hebben gewerkt. Bovendien moet hij gedurende de detacheringsovereenkomst de nodige middelen voor de uitoefening van zijn activiteit (infrastructuur) aanhouden om die activiteit bij terugkomst te kunnen voortzetten. Die infrastructuur kan bestaan in het gebruik van kantoren, de betaling van belastingen, het behoud van een beroepskaart of BTW-nummer of de inschrijving bij de Kamer van Koophandel. Bovendien wordt met arbeid in de andere lidstaat bedoeld een bepaalde taak waarvan de inhoud en de duur vooraf zijn bepaald en waarvan de echtelijkheid door middel van contracten moet kunnen worden aangetoond¹.

Recht op uitkeringen krachtens de werknemers- en volksverzekeringen
In bijlage I treft u een overzicht van het recht op, de hoogte van en de mogelijkheid tot export van uitkeringen en verstrekkingen binnen de EU/EER situatie. Duidelijk wordt wat de invloed van bovenbeschreven regels is op de nationale wetgeving.

B. Bilaterale verdragen

Naast de sociale zekerheidsregelingen betreffende de EU/EER landen zijn er andere bilaterale verdragen inzake sociale zekerheid, waar Nederland partij bij is. Deze hebben tot doel de verschillende sociale zekerheidsstelsels te coördineren.² Echter, deze verdragen gaan niet uit van het vrij verkeer van werknemers. De onderwerpen van de verdragen komen grotendeels overeen met hetgeen in de verordening is geregeld, t.w. gelijke behandeling van elkaars onderdanen, vaststelling toepasselijke wetgeving, de samentelling van tijdvakken van verzekering, arbeid of van wonen, de export van uitkeringen, berekening van uitkeringen of wettelijke pensioenen. In een aantal van deze verdragen zijn tevens regelingen opgenomen inzake (grensoverschrijdende) medische zorg.

Alle verdragen bevatten regels inzake de toepasselijke wetgeving, export- en handhavingsbepalingen. Wat betreft de berekening van uitkeringen en wettelijke pensioenen kan worden vastgesteld dat de regels in de meeste bilaterale verdragen veel minder ver gaan dan hetgeen in de Verordening (EEG)1408/71 is geregeld ten aanzien van de EU/EER landen. Wel zijn in een aantal verdragen regels opgenomen ter berekening pro-rata WAO, WAZ, Anw uitkeringen. Voor risicoverzekeringen zoals de WAO, Waz en de Anw geldt dat betrokken de verzekerd moet zijn op het tijdstip van het intreden van de verzekerde gebeurtenis, zoals aanvang arbeidsongeschiktheid en overlijden. In een aantal verdragen is geregeld dat de uitkeringen pro-rata, d.w.z. dat elk land waar iemand verzekerd is geweest, naar rato van de duur van de verzekering in dat land, meebetaalt.

Bovengenoemde punten zijn soms slechts gedeeltelijk in de bilaterale coördinatie verdragen neergelegd. De inhoud kan per verdrag variëren.

- Verdragen die zowel samentellings-, detacheringsovereenkomst-, en pro-rata bepalingen bevatten zijn de verdragen met Canada, Chili, Cyprus, Joegoslavië (Bosnië, FYROM (Macedonië) Servië-Montenegro), Kaapverdië, Malta en de Verenigde Staten.
- Verdragen met samentellings- en detacheringsovereenkomstbepalingen zijn Israël, Kroatië, Marokko, Tunesië en Turkije.
- Verdragen met alleen detacheringsovereenkomstbepalingen zijn Australië, Brazilië, Egypte, Nieuw-Zeeland en Zuid-Korea.

¹ Uit: Schets van het Europees sociaal-zekerheidsrecht, mr F.W.M. Keunen, 2001.

² Landen waarmee Nederland een verdrag inzake sociale zekerheid heeft gesloten zijn Australië, Brazilië, Canada, Chili, Cyprus, Egypte, Israël, Joegoslavië, Kaapverdië, Kroatië, Malta, Marokko, Tunesië, Turkije, Nieuw-Zeeland, Verenigde Staten en Zuid-Korea.

Recht op uitkeringen krachtens de werknemers- en volksverzekeringen
Of tijdvakken van verzekering/arbeid/wonen in andere landen waar deze migranten hebben gewoond worden samengeteld bij de vaststelling van hun rechten is afhankelijk of dit in en verdrag geregeld is. De berekening van uitkeringen en wettelijke pensioenen, evenals de mogelijkheid tot het exporteren van de uitkering is afhankelijk van hetgeen hierover bij verdrag is geregeld.

C. Handhavingsverdragen

Per 1 januari 2000 geldt in de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving het territorialiteitsbeginsel. Dit is neergelegd in de Wet BEU. In het buitenland wonen met een uitkering krachtens de ZW, WAO, WAZ, Anw, AOW, AKW of de Wet arbeid en zorg kan in beginsel alleen nog in een land waarmee Nederland een verdrag heeft gesloten waarin handhavingsbepalingen (controle op de rechtmatigheid van uitkeringen) zijn opgenomen met betrekking tot die uitkering. Met een groot aantal landen zijn aparte handhavingsovereenkomsten gesloten.¹ Naar deze landen worden uitkeringen geëxporteerd. Welke uitkeringen worden geëxporteerd kan per verdrag verschillen, dit is afhankelijk van het feit of in dit verdrag de controle op de rechtmatigheid van die uitkering is gegarandeerd. Het EU/EER verdrag voldoet aan de handhavingsvoorwaarden voor alle uitkeringen. Voor de coördinatieverdragen verschilt het per verdrag welke uitkeringen geëxporteerd kunnen worden.

D. Overige migranten

De vierde categorie betreft de categorie van migranten afkomstig uit landen waarmee géén verdragen inzake sociale zekerheid zijn gesloten.

Recht op uitkeringen krachtens de werknemers- en volksverzekeringen

Indien er geen verdrag inzake sociale zekerheid is gesloten met een land, dan kunnen tijdvakken verzekering/arbeid en wonen niet worden samengeteld, alleen Nederlandse tijdvakken tellen mee voor wachtperiodes en referentieperiodes. Er is geen juridische basis voor de export van uitkeringen. De berekening van een uitkering gebeurt op basis van de Nederlandse regels als er geen sprake is van een verdrag, voor risicoverzekeringen geldt derhalve geen pro rata berekening.

¹ Nederland heeft handhavingsverdragen gesloten met Argentinië, Aruba, Costa Rica, Egypte, Estland, Filippijnen, Hongarije, Indonesië, Jordanië, Monaco, Nederlandse Antillen, Thailand, Tsjechië, Zuid-Afrika.