

# **VRIJ VERKEER VAN WERKNEMERS NAAR EN UIT BULGARIJE EN ROEMENIË – HOE WERKT DIT IN DE PRAKTIJK?**

## **1. Inleiding**

Het vrije verkeer van personen is een van de fundamentele vrijheden die gegarandeerd worden door de Gemeenschapswetgeving en omvat het recht om in andere lidstaten te wonen en te werken. Het recht zich vrij in de Gemeenschap te verplaatsen geldt niet alleen voor werknemers, maar ook voor studenten, gepensioneerden en EU-burgers in het algemeen. Het is wellicht het belangrijkste recht van individuele burgers uit hoofde van de Gemeenschapswetgeving en maakt een wezenlijk deel uit van de interne markt en van het Europees burgerschap. Naar een ander land verhuizen is een belangrijke beslissing, en mensen die dat doen, hebben behoefte aan duidelijke informatie over hun rechten. Deze gids legt uit hoe het vrije verkeer van werknemers in de praktijk werkt voor onderdanen van Bulgarije en Roemenië na de toetreding van deze twee landen tot de Europese Unie in 2007, op basis van de in het toetredingsverdrag vastgelegde overgangsregelingen. Er wordt eveneens een overzicht gegeven van informatiebronnen op het gebied van het vrije verkeer van werknemers en de rechten van de burger. Let op: de overgangsregelingen zijn *uitsluitend* van toepassing op de toegang tot de arbeidsmarkt voor werknemers.

## **2. Overgangsregelingen**

### **a) Kan ik vanaf 1 januari 2007 in een andere lidstaat van de EU gaan werken?**

In de eerste twee jaar na de toetreding van Bulgarije en Roemenië is de toegang van Bulgaarse en Roemeense werknemers tot de arbeidsmarkten van de EU-25-lidstaten<sup>1</sup> afhankelijk van de nationale wetgeving en het nationale beleid van deze lidstaten, en van eventuele bilaterale overeenkomsten tussen die lidstaten en Bulgarije of Roemenië. Enkele lidstaten zijn van plan hun arbeidsmarkten volledig open te stellen voor Bulgaarse en Roemeense werknemers. Andere EU-25-lidstaten willen de toegang beperken; in de praktijk betekent dat dat u waarschijnlijk een werkvergunning zult moeten aanvragen voor de periode waarin de EU-25-lidstaten nationale maatregelen toepassen.

### **b) Wat gebeurt er aan het einde van 2008?**

Aan het einde van de eerste twee jaar na de toetreding stelt de Commissie een verslag op, aan de hand waarvan de Raad de werking van de overgangsregelingen zal bekijken. Daarnaast moeten alle EU-25-lidstaten officieel aan de Commissie mededelen of zij met de nationale maatregelen willen verdergaan voor maximaal nog eens drie jaar (zodat u nog steeds een werkvergunning nodig hebt) dan wel of zij de regeling uit de Gemeenschapswetgeving betreffende volledig vrij verkeer van werknemers willen toepassen (zodat u vrij bent om naar de betreffende landen te gaan om daar te werken).

### **c) Wanneer kan ik zonder beperkingen in de EU-25-lidstaten gaan werken?**

---

<sup>1</sup> De "EU-25-lidstaten" zijn alle lidstaten die vóór 1 januari 2007 deel uitmaakten van de EU: België, Tsjechië, Denemarken, Duitsland, Estland, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Ierland, Italië, Cyprus, Letland, Litouwen, Luxemburg, Hongarije, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Slovenië, Slowakije, Finland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk.

In principe lopen de overgangsmaatregelen vijf jaar na de toetreding af. De EU-25-lidstaten kunnen de Commissie echter om toestemming verzoeken voor verdere toepassing van de nationale maatregelen voor nog eens twee jaar, maar alleen als de desbetreffende lidstaat ernstige verstoringen van zijn arbeidsmarkt ondervindt (of als dergelijke verstoringen dreigen). De overgangsregelingen mogen echter in geen geval langer dan zeven jaar duren.

**d) Heb ik een werkvergunning nodig zodra het vrije verkeer van werknemers geldt?**

Zodra de nationale wettelijke beperkingen afgelopen zijn en het vrije verkeer van werknemers van toepassing is, mogen de EU-25-lidstaten geen werkvergunning meer eisen *als voorwaarde voor toegang* tot de arbeidsmarkt. Zij mogen echter nog steeds een werkvergunning afgeven aan Bulgaarse en Roemeense werknemers, maar *alleen* voor toezicht en statistische doeleinden.

**e) Kunnen de EU-25-lidstaten opnieuw beperkingen opleggen ("vrijwaringsclausule")?**

Indien een EU-25-lidstaat geen nationale maatregelen meer hanteert en het volledig vrije verkeer van werknemers overeenkomstig het Gemeenschapsrecht van toepassing is, kan hij toestemming vragen om opnieuw beperkingen in te voeren, indien hij geconfronteerd wordt met ernstige problemen op haar arbeidsmarkt of indien het gevaar bestaat dat dergelijke problemen ontstaan. De Commissie moet dan besluiten welke beperkingen toelaatbaar zijn, en voor hoelang. De desbetreffende lidstaat kan de Raad verzoeken om de besluiten van de Commissie op te heffen of te wijzigen; daarvoor is een gekwalificeerde meerderheid vereist. Vrijwaringsclausules komen in elk toetredingsverdrag voor, maar er is nog nooit gebruik van gemaakt.

**f) Word ik op de arbeidsmarkt gediscrimineerd?**

Discriminatie op grond van nationaliteit is *verboden*. Wat de toegang tot de arbeidsmarkt betreft, moeten de lidstaten voorrang geven aan werknemers uit Bulgarije en Roemenië boven werknemers uit derde landen. Sommige banen in de overheidssector kunnen beperkt blijven tot onderdanen van het gastland.

**g) Indien ik geen werknemer ben, heb ik dan ook te maken met beperkingen?**

De overgangsregelingen gelden *alleen* voor *werknemers*, niet voor het vrij verrichten van diensten of de vrije vestiging van zelfstandigen, studenten, gepensioneerden, toeristen, enz. (met een beperkte uitzondering voor dienstverrichters, zoals hieronder toegelicht).

**3. Welke regels gelden als ik al in een van de EU-25-lidstaten werk?**

Als u in een van de EU-25-lidstaten werkt op de toetredingsdatum en een werkvergunning hebt van twaalf maanden of langer, hebt u rechtstreeks toegang tot de arbeidsmarkt van die lidstaat, maar niet automatisch ook tot de arbeidsmarkt van andere EU-25-lidstaten die tijdens de overgangsperiode nationale maatregelen toepassen. Als u naar een van de EU-25-lidstaten gaat na de toetredingsdatum en een werkvergunning voor die lidstaat hebt van twaalf maanden of langer, hebt u dezelfde rechten. Indien u echter vrijwillig de arbeidsmarkt van het gastland verlaat, verliest u het recht op toegang tot de arbeidsmarkt van dat land, althans zolang de overgangsregeling geldt.

**4. Welke regels gelden voor mijn gezinsleden?**

Gezinsleden van een werknemer uit Bulgarije of Roemenië die op de toetredingsdatum legaal toegang had tot de arbeidsmarkt van een EU-25-lidstaat, voor de duur van twaalf maanden of meer, hebben eveneens rechtstreeks toegang tot de arbeidsmarkt van die lidstaat. Indien de

gezinshereniging na de datum van toetreding plaatsvindt, hebben de gezinsleden toegang tot de arbeidsmarkt van die lidstaat zodra zij er achttien maanden wonen of vanaf het derde jaar na de toetreding, afhankelijk van wat zich het eerst voordoet. Onder "gezinsleden" wordt hier verstaan de echtgenoot of echtgenote van de werknemer en hun kinderen die nog geen 21 zijn of nog steeds ten laste van de werknemer zijn.

### **5. Wat is de "standstill-bepaling"?**

Deze bepaling houdt in dat de EU-25-lidstaten de toegang tot hun arbeidsmarkt voor werknemers uit Bulgarije en Roemenië niet restrictiever mogen maken dan op de dag van de ondertekening van het Toetredingsverdrag, d.i. 25 april 2005. Indien dus een van de EU-25-lidstaten een quotaregeling voor werknemers uit Bulgarije of Roemenië hanteert die is vastgelegd in een bilaterale overeenkomst uit 2005 of eerder, dan mag dat aantal nu niet verlaagd worden.

### **6. Kan ik in Bulgarije of Roemenië gaan werken?**

Indien u onderdaan van een van de EU-25 lidstaten bent, zijn er geen automatische beperkingen van uw recht naar Bulgarije of Roemenië te gaan om daar te werken. Als uw eigen land echter de toegang van werknemers uit Bulgarije of Roemenië beperkt, is het denkbaar dat Bulgarije of Roemenië overeenkomstige beperkingen invoeren voor werknemers uit uw lidstaat. Als een EU-25-lidstaat nationale maatregelen blijft toepassen en geen volledig vrij verkeer volgens het Gemeenschapsrecht toestaat, kan Bulgarije de "vrijwaringsclausule" toepassen om de toegang van werknemers uit Roemenië te beperken, en Roemenië kan op basis van de vrijwaringsclausule de toegang van werknemers uit Bulgarije beperken, wanneer zij verstoringen van hun arbeidsmarkt ondervinden (zie paragraaf 2 e) hierboven).

### **7. Welke regeling geldt indien ik voor een bedrijf werk dat diensten verricht in Oostenrijk of Duitsland?**

Voor Oostenrijk en Duitsland geldt een specifieke vrijwaringsclausule op grond waarvan zij de mogelijkheden van bedrijven uit Bulgarije en Roemenië om diensten te leveren waarvoor een tijdelijk verblijf van werknemers nodig is, kunnen beperken. Deze regeling geldt echter alleen voor een beperkt aantal sectoren, bijvoorbeeld de bouw en industriële reiniging, en mag alleen worden gebruikt als zich in de desbetreffende dienstensectoren ernstige verstoringen voordoen, en alleen in de periode dat Oostenrijk en Duitsland nationale maatregelen overeenkomstig de overgangsregelingen toepassen. De procedure is dezelfde als voor de algemene vrijwaringsclausule die in punt 2 e) hierboven is toegelicht.

### **8. Wat zijn mijn socialezekerheidsrechten?**

Vanaf de datum van toetreding geldt het communautaire systeem voor de coördinatie van de socialezekerheidsregelingen voor mensen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (Verordeningen 1408/71 en 574/72). U raakt geen bijdragen kwijt en u bent normaal gedekt door het socialezekerheidsstelsel van de lidstaat waar u werkt.

### **9. Conclusie**

De overgangsregelingen in het Toetredingsverdrag zijn ingewikkeld, maar dat is hoofdzakelijk om een flexibele toepassing mogelijk te maken. Dat maakt het echter moeilijk om exacte informatie te verstrekken, aangezien alle EU-25-lidstaten individueel een beslissing moeten nemen over de toegang van onderdanen van Bulgarije en Roemenië tot hun arbeidsmarkt. De

website van EURES van de Commissie, die informatie geeft over banen in de lidstaten, is een goed vertrekpunt.

#### **10. Informatiebronnen**

- <http://ec.europa.eu/eures> (banen zoeken)
- <http://ec.europa.eu/youreurope> (informatie over verhuizen naar een andere lidstaat)
- [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm) (coördinatie van socialezekerheidsstelsels)
- <http://ec.europa.eu/enlargement/index.htm> (algemene informatie over de uitbreiding)
- [http://ec.europa.eu/europedirect/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europedirect/index_en.htm) (algemene vragen over de EU)
- [http://ec.europa.eu/employment\\_social/legis\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/legis_en.html) (Gemeenschapswetgeving)
- [http://ec.europa.eu/enlargement/countries/acceding\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enlargement/countries/acceding_en.htm) (tekst van het toetredingsverdrag)
- [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2002/com2002\\_0694en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2002/com2002_0694en01.pdf) (Mededeling van de Commissie over vrij verkeer van 2002)