

Leeswijzer

Het convenant is een publiek – private samenwerkingsovereenkomst tussen de individuele gemeenten van de regio Rivierenland en marktpartijen zoals werkgevers, verblijfsbieders en uitzenders die internationale werknemers in dienst hebben, detacheren dan wel huisvesting voor internationale werknemers in de regio hebben gerealiseerd of deze intentie hebben.

Internationale werknemers (arbeidsmigranten) zijn de onmisbare kracht van de economie. Helaas worden zij niet altijd goed gehuisvest, ook in de regio Rivierenland niet. Met dit convenant committeren marktpartijen en gemeenten zich om samen de kwaliteit van huisvesting en leven van internationale werknemers in de regio Rivierenland te verbeteren. Dit doen de partijen samen, vanuit een gedeeld verantwoordelijkheidsbesef en het besef dat partijen elkaar nodig hebben. Voldoende huisvesting van goede kwaliteit komt immers alleen van de grond als marktpartijen dit realiseren en gemeenten faciliteren.

Het convenant heeft als doel om 'een bodem in de markt' te leggen en duidelijke spelregels op te stellen waaronder marktpartijen huisvesting voor internationale werknemers in de regio mogen realiseren en exploiteren. Het convenant verschaft daarmee duidelijkheid tussen marktpartijen en gemeenten over de regels waaraan huisvesting van internationale werknemers moet voldoen en de wederzijdse verwachtingen en verplichtingen.

Het is daarbij belangrijk om te vermelden dat er voor gemeenten geen directe extra verplichtingen uit het convenant volgen, omdat deze zijn gebaseerd op inspanningsplichten of bevoegdheden die gemeenten al hebben. Voor marktpartijen ontstaat er een gelijk speelveld. Een gelijk speelveld waar de marktpartijen die het convenant ondertekenen en zich zo certificeren samen met de overheid bijdragen aan een goed vestigingsklimaat voor internationale werknemers vanuit een welbegrepen eigenbelang. Tegelijkertijd ook een speelveld waarin de marktpartijen die zich niet aan het regionale beleidskader willen committeren met een uniforme handhaving te maken krijgen. Hierdoor komt er binnen de regio ook een einde aan het zogenaamde waterbedeffect waarbij sommige marktpartijen bewust gemeenten opzoeken met de minst strenge regels voor huisvesting.

In het convenant zijn afspraken belegd over de volgende onderwerpen:

- De wijze waarop inschrijving georganiseerd wordt;
- De kwaliteit van nieuwe huisvestingsinitiatieven in de regio;
- De kwaliteit van de wijze waarop het beheer van nieuwe huisvestingsinitiatieven georganiseerd wordt;
- De wijze waarop werkloosheid onder internationale werknemers voorkomen en opgelost wordt;
- De wijze waarop er invulling wordt gegeven aan de beschikbare verblijfplaatsen in relatie tot het aantal internationale werknemers dat in de regio werkzaam is.
- De wijze waarop de zelfredzaamheid van internationale werknemers in de regio wordt bevorderd.

CONVENANT HUISVESTING INTERNATIONALE WERKNEMERS REGIO RIVIERENLAND

mei 2023

DE ONDERGETEKENDEN

1. De gemeenten van de regio Rivierenland

De acht gemeenten in de regio Rivierenland, vertegenwoordigd door de burgemeesters van Buren, Culemborg, Tiel, Neder-Betuwe, West Betuwe, Maasdriel, West Maas en Waal en Zaltbommel;

Hierna te noemen: **de regiogemeenten**

2. De uitzendorganisaties / uitleners

De uitzendorganisaties of uitleners waarvan internationale medewerkers werkzaam zijn in de regio Rivierenland. Het actuele register is te raadplegen op <https://www.fruitedelta.nl/huisvesting-internationale-werknemers/>

Hierna te noemen: **de uitzendorganisaties**

3. De werkgevers / inleners

De (agrarische) werkgevers, brancheorganisaties die de gezamenlijke belangen van (agrarische) werkgevers in de regio Rivierenland vertegenwoordigen¹ en/of inleners van internationale werknemers die (gedeeltelijk) gevestigd zijn in de regio Rivierenland. Het actuele register is te raadplegen op <https://www.fruitedelta.nl/huisvesting-internationale-werknemers/>

Hierna te noemen: **de werkgevers**

4. De verblijfsbieder²

De partijen die, met een onafhankelijk huurcontract, op basis van logies verblijfsruimte bieden aan internationale werknemers, waarvan medewerkers werkzaam zijn in de regio Rivierenland. Het actuele register is te raadplegen op <https://www.fruitedelta.nl/huisvesting-internationale-werknemers/>

Hierna te noemen: **de verblijfsbieders**

5. De maatschappelijke organisaties

De maatschappelijke organisaties die zich inzetten voor het welzijn en de gezondheid van de internationale werknemers die werken en/of wonen in de regio Rivierenland. Het actuele register is te raadplegen op <https://www.fruitedelta.nl/huisvesting-internationale-werknemers/>

Hierna te noemen: **de maatschappelijke organisaties**

Tezamen te noemen: **de partijen.**

¹ Het betreft hier onder meer partijen als LTO Noord, ZLTO, Nederlandse Fruittelers Organisatie (NFO) en Glastuinbouw Nederland

² In sommige gevallen is de verblijfsbieder ook de werkgever of vice versa, in dat geval zijn de verplichtingen die in dit convenant worden gesteld aan zowel werkgevers als verblijfsbieders op deze partij van toepassing.

OVERWEGENDE DAT

- a. Arbeidsmigratie een niet meer weg te denken verschijnsel is in onze samenleving, veroorzaakt door een structureel tekort aan arbeidskrachten met Nederlandse nationaliteit en mede als gevolg van het vrij verkeer van mensen en goederen binnen de Europese Unie;
- b. Rekening houdend met foutmarges, er op dit moment circa 12.000 internationale werknemers in de regio Rivierenland werken;
- c. Er onvoldoende woon- en verblijfsruimte is voor de huidige werkzame internationale werknemers in de regio Rivierenland en de kwaliteit van beschikbare huisvesting regelmatig ondermaats is;
- d. De behoefte aan internationale werknemers in de regio Rivierenland van structurele aard is;
- e. De werkgevers de komende tien jaar, vanwege vergrijzing en ontgroening, behoefte hebben aan de inzet van circa 3.000 tot 10.000 extra internationale werknemers (groeiambitie)³;
- f. De regiogemeenten de ambitie hebben om voldoende goede en veilige huisvesting van internationale werknemers te faciliteren, zoveel mogelijk dicht in de buurt van het werk;
- g. De regiogemeenten op 15 september 2021 het uitvoeringsprogramma huisvesting arbeidsmigranten bestuurlijk hebben vastgesteld. Hierin is opgenomen dat de regiogemeenten samen met de marktpartijen aan de slag gaan om voldoende goede huisvesting te realiseren door marktpartijen te faciliteren om te komen tot voldoende goede huisvesting en initiatieven daartoe met positieve grondhouding benaderen;
- h. Regiogemeenten te allen tijde hun publiekrechtelijke bevoegdheden behouden en medewerking aan huisvestingsinitiatieven worden afgewogen tegenover andere belangen en het algemeen belang;
- i. Partijen hierbij het belang onderschrijven van de zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van internationale werknemers om deel uit te maken van de Nederlandse samenleving, maar daarbij ook onderkennen dat zij een rol hebben om de internationale werknemers daartoe in staat te stellen en te faciliteren;
- j. Ondersteuning door de provincie Gelderland en de Regio Rivierenland een belangrijke voorwaarde is voor een succesvol gemeentelijk beleid ten aanzien van de huisvesting van internationale werknemers;
- k. Partijen de noodzaak zien van een goede samenwerking om zorg te dragen voor de inschrijving, huisvesting, begeleiding en integratie in de samenleving van internationale werknemers en dit willen vastleggen in een samenwerkingsovereenkomst;
- l. Partijen ernaar streven om bestaande of lopende afspraken, gesprekken, procedures en/of dossiers tussen individuele regiogemeente en individuele partijen zoveel mogelijk in overeenstemming te brengen met de inhoud van dit convenant.

KOMEN DE PARTIJEN HET VOLGENDE OVEREEN

A. DOEL

Het doel van het convenant is het creëren van een gelijk speelveld waarin de partijen gezamenlijk voldoende goede huisvesting voor internationale werknemers kunnen realiseren.

³ Decisio (2017) prognoses aantal werkende en wonende arbeidsmigranten in regio Rivierenland.

B. DEFINITIES

In dit convenant wordt het volgende onder onderstaande begrippen verstaan:

1. Internationale werknemer: De persoon die vanuit een ander land dan Nederland, behorende tot de Europese Unie of behorende tot de zone waarvoor vrij verkeer van personen geldt, of die op grond van een tewerkstellingsvergunning in Nederland, legaal arbeid mag verrichten en naar Nederland komt met het oogmerk om (al dan niet tijdelijk) arbeid te verrichten. In spreektaal ook wel arbeidsmigrant genoemd.
2. BRP: Basisregistratie Personen. Bevat de persoonsgegevens van de inwoners van Nederland, waaronder personen vanuit het buitenland die langer dan vier maanden in Nederland komen wonen. Voor het verblijf worden de gebruikelijke gemeentelijke heffingen betaald.
3. RNI: Registratie Niet-Ingezetenen. Bevat de verblijfsgegevens van de persoon in het thuisland, bedoeld voor onder andere personen die korter dan vier maanden in Nederland komen wonen, dan wel verblijven. Bij inschrijving in het RNI ontvangt de internationaal werknemer een Burgerservicenummer (BSN).
4. Nachtregister: Bevat de persoons- en verblijfsgegevens van personen die korter dan vier maanden in een gemeente komen wonen, dan wel verblijven en is aanvullend op de registratie in het RNI. Voor het verblijf wordt de geldende verblijfs- of toeristenbelasting betaald.
5. Verblijfsbieder: Het bedrijf, de werkgever of het uitzendbureau of meervoud daarvan dat/die huisvesting verzorgt voor internationale werknemers⁴.
6. Huisvesting: De woon- of verblijfsruimte die door een verblijfsbieder specifiek voor internationale werknemers wordt ingezet of anderszins ter beschikking wordt gesteld.
7. Werkgever: De persoon of rechtspersoon (exclusief uitzendorganisaties) die overeenkomstig een arbeidsovereenkomst een internationale werknemer in dienst heeft⁵.
8. Uitzendorganisatie: Een rechtspersoon die aangesloten is bij branchevereniging ABU of NBBU en overeenkomstig een arbeidsovereenkomst een internationale werknemer in dienst heeft.

C. ALGEMENE AFSPRAKEN

1. Het convenant treedt in werking met ingang van de datum van ondertekening voor de duur van één jaar, met een stilzwijgende verlenging van telkens één jaar. Deze data zijn terug te vinden in het register op <https://www.fruitedelta.nl/huisvesting-internationale-werknemers/>
2. Het convenant gaat automatisch over op rechtsopvolgers van deelnemende partijen. Dit wordt bij de tweejaarlijkse evaluatie kenbaar gemaakt.
3. Brancheorganisaties die de gezamenlijke belangen van (agraris) werkgevers vertegenwoordigen verplichten zich om (de inhoud van) het convenant bekend te maken bij hun achterban.
4. Partijen evalueren tweejaarlijks de werking van dit convenant en kunnen zo nodig gezamenlijk besluiten tot bijstelling op onderdelen. De regiogemeenten dragen zorg voor een tweejaarlijkse evaluatie en stellen de andere partijen hiervan schriftelijk in kennis. Daarnaast wordt de voortgang van het convenant een vast onderdeel van de agenda van het Aanjaagteam huisvesting internationale werknemers regio Rivierenland en het regionaal portefeuillehouderoverleg internationale werknemers. Ontwikkelingen kunnen daarmee tijdig worden signaleerd.
5. Wijzigingen in dit convenant zijn alleen met schriftelijke instemming van alle partijen mogelijk. Mondelinge afspraken zonder schriftelijke vastlegging zijn niet geldig.

⁴ In sommige gevallen is de verblijfsbieder ook de werkgever of vice versa, in dat geval zijn de verplichtingen die in dit convenant worden gesteld aan zowel werkgevers als verblijfsbieders op deze partij van toepassing.

⁵ In sommige gevallen is de verblijfsbieder ook de werkgever of vice versa, in dat geval zijn de verplichtingen die in dit convenant worden gesteld aan zowel werkgevers als verblijfsbieders op deze partij van toepassing.

6. Partijen kunnen ieder afzonderlijk de overeenkomst schriftelijk eenzijdig beëindigen met een opzegtermijn van één maand.
7. Partijen die dit convenant ondertekenen, verkrijgen het regionaal keurmerk en staan bekend als 'preferente partners' die dezelfde kwaliteitstandaarden voorstaan als de regiogemeenten. Aan deze positie kunnen echter geen rechten worden ontleend.
8. Het staat de regiogemeenten vrij om aanvullende afspraken met partijen te maken, naast de afspraken uit dit convenant. De overige partijen worden hiervan schriftelijk door de betreffende gemeente in kennis gesteld en kunnen hierop reageren.
9. Genoemde wet- en regelgeving, beleidsplannen en -visies alsmede eventuele bedragen die van toepassing zijn, worden automatisch vervangen door actualisaties. Dit wordt bij de tweejaarlijkse evaluatie kenbaar gemaakt.

D. REGISTRATIE EN INFORMATIE

Stimuleren inschrijving

VERPLICHTINGEN VAN DE REGIOGEMEENTEN

1. De regiogemeenten faciliteren internationale werknemers om zich in te schrijven in de BRP (bij verblijf van langer dan vier maanden) en het RNI (bij verblijf korter dan vier maanden)⁶. Daarbij wordt aangesloten bij de landelijke initiatieven die ontstaan om inschrijving in BRP/RNI voor internationale werknemers te verbeteren.
2. De regiogemeenten werken toe naar een gezamenlijk (digitaal) nachtreghister waarin verblijfsbieders de internationale werknemers moeten registreren die korter dan vier maanden verblijven. In tijdsblokken van 24 uur wordt het verblijf geregistreerd. In het nachtreghister wordt het volgende vastgelegd:
 - Voor- en achternaam;
 - Adres waarop men tijdelijk verblijft en wanneer mogelijk gebouwletter en/of verdieping en/of kamernummer;
 - Aard/type legitimatiebewijs (paspoort, rijbewijs, ID) (niet verplicht);
 - Dag van aankomst;
 - Dag van vertrek;
 - Naam van werkgever (bedrijf).
3. De besturen van de regiogemeenten zijn wettelijk bevoegd een bestuurlijke boete op te leggen aan de internationale werknemer als hij/zij/x een van de volgende verplichtingen niet nakomt: aangifte van vestiging, aangifte van verhuizing en aangifte van vertrek naar het buitenland. De regiogemeenten stemmen deze bevoegdheden met elkaar af, zodat er binnen de regio -zoveel mogelijk- uniform beleid ontstaat. De hoogte van de boete wordt jaarlijks geïndexeerd met de inflatie.
4. De regiogemeenten treffen in overleg met verblijfsbieders zodanige voorzieningen dat inschrijving van internationale werknemers in de BRP (bij een verblijf van langer dan vier maanden gedurende een periode van een half jaar⁷) op efficiënte wijze kan plaatsvinden (met oog op het verlagen van de administratieve last die verblijfsbieders kunnen ervaren), *bijvoorbeeld* door het instellen van een vast inschrijfmoment of

⁶ Bijvoorbeeld door het verstrekken van informatie.

⁷ Registratie in de BRP is verplicht wanneer een persoon gedurende een half jaar, ten minste twee derde van de tijd verblijf in Nederland houdt. Deze periode hoeft niet aaneengesloten te zijn.

door inschrijving op locatie mogelijk te maken. De specifieke invulling is aan de individuele regiogemeente zelf.

5. De regiogemeenten zorgen voor een vast aanspreekpunt voor partijen en internationale werknemers ten aanzien van inschrijving in de BRP of nachtregister.
6. De regiogemeenten schrijven géén internationale werknemers in bij de BRP die voor een kortere periode dan vier maanden in Nederland verblijven.
7. De besturen van de regiogemeenten zijn wettelijk bevoegd verblijfsbelasting (in de vorm van 'toeristenbelasting') aan verblijfsbieders te heffen voor het verblijf van internationale werknemers geregistreerd in het nachtregister. Ieder individueel gemeentebestuur bepaalt zelf in hoeverre zij verblijfsbelasting wil heffen en wat de hoogte daarvan wordt.

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVERS EN UITZENDORGANISATIES

1. De werkgever of uitzendorganisatie verplicht zich om de regiogemeente(n) op verzoek te informeren over het aantal huidige en toekomstige internationale werknemers dat werkzaam is binnen het bedrijf of bij bedrijven gevestigd is in regio Rivierenland. De regiogemeenten gebruiken die informatie met het oog op een realistische planning van huisvestingsvoorzieningen in de gemeente en de regio.⁸ Daarbij is het zaak om te benadrukken dat het aantal werkende internationale werknemers bij een bedrijf per seizoen sterk kan wisselen.

VERPLICHTINGEN VAN DE VERBLIJFSBIEDER

1. De verblijfsbieder verplicht zich om het digitaal nachtregister bij te houden voor internationale werknemers die korter dan vier maanden verblijven
2. De verblijfsbieder verplicht zich om internationale werknemers te informeren over de volgende verplichtingen: aangifte van vestiging, aangifte van verhuizing en aangifte van vertrek naar het buitenland. Zij stimuleren internationale werknemers om zélf de daarvoor benodigde actie te ondernemen.
3. De verblijfsbieder stimuleert bij een (beoogd) verblijf van meer dan vier maanden ervoor dat de internationale werknemers zich inschrijven in de BRP en zich bij vertrek laten uitschrijven. Zij stellen ook de internationale werknemer op de hoogte van de jaarlijkse gemeentelijke heffingen.
4. Bij aangifte van vestiging moet de internationale werknemer zich altijd persoonlijk legitimeren. *Bijvoorbeeld:* de verblijfsbieder kan zich door de internationale werknemer laten machtigen om verhuizing naar een ander adres c.q. gemeente dan wel bij vertrek naar het buitenland door te geven aan de gemeente. De specifieke invulling is aan de individuele regiogemeente zelf.
5. De verblijfsbieder is voor degenen die korter dan vier maanden verblijven en daarmee niet in de BRP als ingezetene staan ingeschreven, een verblijfsbelasting (in de vorm van toeristenbelasting) aan de desbetreffende regiogemeente verschuldigd indien een regiogemeente verblijfsbelasting heft.

VERPLICHTINGEN VAN ALLE PARTIJEN

1. Alle partijen verplichten zich om bij de noodzakelijke informatieverzameling, -opslag en -uitwisseling zich volledig te houden aan de bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).
2. Partijen wijzen de internationale werknemers actief op de bepalingen van de AVG en de rechten die de internationale werknemers in dat verband hebben. Zij nemen dit op in het arbeidscontract, huurovereenkomst of huisreglement.

⁸ Er dienen aparte contracten gesloten te worden voor wonen en arbeid. Deze verantwoordelijkheid ligt bij de verblijfsbieder. Dit kan een werkgever of uitzendbureau zijn. Deze twee rollen dienen apart te worden geregistreerd bij ondertekening van het convenant.

E. VOLDOENDE AANBOD DICHTBIJ WERK

Opgave

VERPLICHTING VAN DE REGIOGEMEENTEN

De regiogemeenten streven binnen vigerende wet- en regelgeving en het geldende beleidskader om tenminste voldoende en kwalitatief goede huisvesting te faciliteren voor het daadwerkelijk aantal internationale werknemers dat in hun eigen gemeente binnen de regio werkzaam is. Hierbij streven de regiogemeenten naar een evenwichtige verdeling van huisvesting en een goede verdeling van de lusten en de lasten over de regiogemeenten. Elke regiogemeente committeert zich aan de huisvestingsopgave waar de regio voor staat en baseert binnen deze opgave het eigen aandeel op basis van het tekort aan plekken voor de werkende internationale werknemer in de desbetreffende regiogemeente.

VERPLICHTING VAN DE WERKGEVER

De werkgever is verplicht om bij bedrijfsuitbreiding of bij benodigde extra inzet van internationale werknemers eerst zorg te dragen voor beschikbare huisvesting.

VERPLICHTINGEN VAN DE VERBLIJFSBIEDER

Verblijfsbieders committeren zich aan het streven om internationale werknemers zo dicht mogelijk bij het werk te huisvesten. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de 80/10/10 regeling: minimaal 80% van de internationale werknemers die op een locatie wordt gehuisvest, werkt in de gemeente waar de locatie zich bevindt; maximaal 10% van de internationale werknemers die op een locatie wordt gehuisvest, werkt in de regio Rivierenland en maximaal 10% van de internationale werknemers die op een locatie wordt gehuisvest, werkt buiten de regio Rivierenland⁹.

VERPLICHTINGEN VAN ALLE PARTIJEN

1. Alle partijen committeren zich om voldoende en kwalitatief goede huisvesting voor het aantal internationale werknemers te realiseren dat binnen de regio Rivierenland werkzaam is.
2. Alle partijen committeren zich om gezamenlijk regionaal vóór 01-01-2025 tenminste 3.000 additionele verblijfplaatsen te realiseren en streven om vóór 01-01-2030 tenminste 10.000 additionele verblijfplaatsen te realiseren (groeiambitie).

Kwaliteit huisvesting

VERPLICHTINGEN VAN DE REGIOGEMEENTEN

1. Regiogemeenten verplichten zich tot het opstellen van uniforme basiskwaliteitseisen, waarin tenminste de volgende voorwaarden worden opgenomen:
 - a. De huisvesting voldoet minimaal aan de meest actuele vereisten van het Keurmerk Stichting Normering Flexwonen (SNF) en waar mogelijk de eisen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Roemer norm);
 - b. De verblijfsbieder en de locatie dienen te zijn aangesloten bij en gecertificeerd door SNF;

⁹ Het uitgangspunt bij de 80/10/10 regeling is dat zoveel mogelijk internationale werknemers in de gemeente werken waar zij gehuisvest worden, maar biedt ook ruimte voor internationale werknemers die in de regio en daarbuiten werken om te voorkomen dat internationale werknemers direct hun huisvesting verliezen als zij van baan wisselen en het voor internationale werknemers die een duurzame relatie onderhouden mogelijk maken dat zij samen worden gehuisvest als één van de twee toch buiten de regio werkt.

- c. Huisvesting voldoet aan de eisen van Wabo en Bouwbesluit (met de inwerkingtreding van de Omgevingswet vervangt het Besluit Bouwwerken Leefomgeving het Bouwbesluit. Huisvesting moet voldoen aan de BBL);
 - d. Huisvesting moet beschikken over huis- en gedragsreglement inclusief veiligheid en belangrijke telefoonnummers of websites in de taal van de aanwezige bewoners en welke op een goed zichtbare plaats wordt opgehangen;
 - e. De huisvesting mag alleen worden gebruikt voor huisvesting van internationale werknemers op basis van logies. De huisvesting is daarbij qua aard en inrichting niet geschikt voor kinderen of gezinnen. Het is dan ook niet toegestaan personen onder de 18 jaar in de voorziening te huisvesten;
 - f. Verblijfplaatsen mogen niet per etmaal aan twee verschillende huurders worden aangeboden¹⁰;
 - g. Per complex zijn faciliteiten aanwezig afhankelijk van en passend bij de aard en omvang van de locatie, zoals voorziening in levensmiddelen, voldoende capaciteit voor berging (fietsen), opslag en verwerking van afval, voldoende gelegenheid voor ontspanning en sport en spel. Daarnaast is ook afhankelijk van en passend bij de aard en omvang van de locatie, voldoende buitenruimte beschikbaar;
 - h. Internationale werknemers krijgen wanneer de werkgever eigenaar is van de woning of verblijfsruimte, altijd een zelfstandig huurcontract op basis van logies, los van het arbeidscontract. Onderdeel van het huurcontract is een opzegtermijn voor de verhuurder van minimaal één maand. Indien de verwachting is dat het verblijf korter dan vier maanden zal zijn, volstaat een opzegtermijn van minimaal 2 weken.
 - i. De verblijfsbieder maakt sluitende afspraken met de gemeente over beheer (waaronder het opstellen van een beheer- en calamiteitenplan, digitaal toezicht op afstand, 24/7 fysiek beheer op locaties waar meer dan 100 internationale werknemers worden gehuisvest en het toezien op de veiligheid van de (tijdelijke) bewoners van het pand);
 - j. De verblijfsbieder maakt sluitende afspraken met de gemeente over inschrijving in BRP/RNI/Digitaal Nachtregister;
 - k. De verblijfsbieder maakt sluitende afspraken met de gemeente over het aanstellen van een contactpersoon voor omwonenden, gemeente, politie en andere hulpdiensten;
 - l. Uitzendorganisaties die gebruik maken van de huisvesting in de regio zijn aangesloten bij en gecertificeerd door de NBBU of ABU;
 - m. Uitzendorganisaties en werkgevers dragen zorg voor veilig en gezond vervoer van en naar het werk;
 - n. De verblijfsbieder is verantwoordelijk voor het bijhouden van een adequate financiële- c.q. huuradministratie.
2. Regiogemeenten committeren zich aan het (waar nodig) ondersteunen van verblijfsbieders wiens bestaande huisvesting nog niet voldoet aan de uniforme basiskwaliteitseisen zodat op termijn bestaande huisvestingssituaties gaan voldoen aan de nieuwe kwaliteitsstandaard.

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVERS EN UITZENDORGANISATIES

1. Werkgevers en uitzendorganisaties, die tevens de verblijfsbieder van de internationale werknemer zijn, bieden te allen tijde twee zelfstandige contracten aan: één huurcontract (met een opzegtermijn van één maand) en één arbeidscontract.
2. De werkgever of de uitzendorganisatie die zelf huisvesting biedt aan zijn werknemers, zal die werknemers nooit verplichten om van die huisvesting gebruik te maken; een eventuele wens van de werknemer om

¹⁰ Dit geldt uiteraard niet in gevallen waarin een internationale werknemer uitcheckt en de ruimte vervolgens op dezelfde dag aan een nieuwe internationale werknemer wordt verhuurd.

elders huisvesting te vinden of effectivering van die wens, zal geen gevolgen hebben voor de arbeidsrelatie.

3. De werkgever of de uitzendorganisatie die zelf huisvesting biedt aan zijn werknemers, zal hiervoor niet meer dan een redelijke huur vragen en zich hierbij houden aan de bepalingen van de Wet aanpak schijnconstructies 2015. De werkgever of de uitzendorganisatie mag in dit geval de maandelijkse huur verrekenen met het salaris van de werknemer tot een maximum van maximaal 25% van het geldende bruto minimumloon. De werknemer dient in dat geval te beschikken over een zelfstandig huisvestingscontract zoals bedoeld in artikel 1h onder paragraaf E.

VERPLICHTINGEN VAN DE VERBLIJFSBIEDER

1. Verblifsbieders committeren zich aan een inspanningsplicht om bestaande huisvesting op termijn te laten voldoen aan de in het convenant opgenomen uniforme basiskwaliteitseisen. Hiervoor geldt de volgende overgangsregeling: Voor alle bestaande huisvestingssituaties waarbij op 1 januari 2023 al sprake was van huisvesting aan internationale werknemers en dat niet voldoet aan de kwaliteits- en beheereisen zoals opgenomen in dit convenant, krijgt de verblifsbieder tot 1 januari 2025 de tijd om huisvesting aan de nieuwe kwaliteitseisen te laten voldoen. Regiogemeenten vervullen hierin een faciliterende rol. De overgangsregeling doet recht aan het feit dat (voornamelijk agrarische werkgevers) hun internationale arbeidskrachten aan de hand van de AKF-standaard huisvesten: een norm die een goede basiskwaliteit waarborgt, maar gezien de huidige tijdsgeest niet meer voldoet aan de gewenste kwaliteit van morgen.
2. Verblifsbieders committeren zich aan de uniforme basiseisen voor het beheer van huisvesting internationale werknemers.
3. De verblifsbieder stelt per complex een beheerplan op. Het beheerplan voldoet minimaal aan de volgende eisen:
 - a. De wijze waarop beheer, toezicht en bereikbaarheid (ook voor omwonenden) wordt georganiseerd;
 - b. Per complex is een meertalig huisreglement aanwezig, inclusief maatregelen, in geval dat (niet uitputtend): bij huurders/gebruikers het gebruik van hard- en/of softdrugs wordt geconstateerd; bij huurders/gebruikers structureel overmatig alcohol gebruik wordt geconstateerd; voertuigen van huurders/gebruikers foutief worden geparkeerd in het openbaar gebied in de directe nabijheid van de huisvestingslocatie; de huurders/gebruikers zwerfafval veroorzaken; de huurders/gebruikers geluidsoverlast (o.a. muziek, BBQ'en en open vuur) veroorzaken;
 - c. Er wordt voorzien in informatie over de wijze van afvalscheiding, telefoonnummers hulpdiensten, informatievoorziening over de gemeente in het kader van wonen, zorg, onderwijs en integratiemogelijkheden in de gemeente;
4. Internationale werknemers hebben in alle gevallen recht op een mate van bescherming bij ontslag of het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. In die gevallen biedt de verblifsbieder een redelijke termijn aan om alternatieve huisvesting te vinden en spannen zij zich in om te voorkomen dat de ex-werknemer dakloos wordt.
5. Bij ontslag of het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst, biedt de verblifsbieder de internationale werknemer een redelijk termijn aan om alternatieve huisvesting te vinden en spannen zij zich in om te voorkomen dat de ex-werknemer dakloos wordt.
6. Verblifsbieders committeren zich aan de uniforme basiskwaliteits- en beheereisen voor nieuwe huisvestingsinitiatieven die de regiogemeenten stellen in de vorm van een regionaal keurmerk. Het ondertekenen van dit convenant is een voorwaarde voor het verkrijgen van het regionale keurmerk en het kunnen ontwikkelen van nieuwe huisvestingslocaties. Ook verblifsbieders wiens huisvesting nog niet

voldoet aan de nieuwe kwaliteitsstandaard, maar door ondertekening van dit convenant zich aan de realisatie hiervan wel committeren, worden opgenomen in het register en zullen bekend staat als Preferente Groeipartners. Zodra huisvesting voldoet aan de uniforme basiskwaliteits- en beheereisen, ontvangen zij het volwaardige regionale keurmerk.

F. ARBEIDSMIGRANT CENTRAAL

Voorkomen dakloosheid

VERPLICHTINGEN VAN DE REGIOGEMEENTEN

1. De regiogemeenten gaan een structurele samenwerking aan met Stichting Barka.

VERPLICHTINGEN VAN DE VERBLIJFSBIEDER, WERKGEVERS EN UITZENDORGANISATIES

1. Werkgevers streven ernaar om dakloosheid onder internationale werknemers zoveel mogelijk te voorkomen. Dat doen zij door:
 - a. Wanneer zij naast verblijfsbieder ook werkgever zijn, het arbeidscontract los te koppelen van het huurcontract.
 - b. Huurcontracten op te stellen met een opzegtermijn van één maand.
 - c. Mee te zoeken naar oplossingen indien zij door of in opdracht van de regiogemeenten benaderd worden voor het tijdelijk huisvesting bieden aan dakloze internationale werknemers.

VERPLICHTING MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIES

1. Zij zetten zich binnen hun opdracht in om dakloosheid te voorkomen of op te lossen.
2. Zij betrekken partijen bij hun opdracht.

Bevorderen gezondheid en zelfredzaamheid

VERPLICHTINGEN VOOR DE REGIOGEMEENTEN

1. De regiogemeenten spannen zich in zodat internationale werknemers deel kunnen uitmaken van de lokale samenleving, daarin (afhankelijk van hun verblijfsduur en eigen wensen) voldoende kunnen integreren en de Nederlandse of Engelse taal kunnen leren. Zij doen dat door hiervoor zelf de benodigde faciliteiten aan te bieden, dan wel met derden afspraken te maken over het aanbieden van deze faciliteiten.
2. De regiogemeenten stellen voor internationale werknemers een regionale website op, waar zij in hun moedertaal terecht kunnen voor informatie over het wonen, werken, verblijven en hun (rechts)positie in de regio.

VERPLICHTINGEN VOOR DE WERKGEVER EN UITZENDORGANISATIES

1. Werkgevers spannen zich in om internationale werknemers waarvan het contract niet wordt verlengd in contact te brengen met andere werkgevers die personeel nodig hebben.
2. De werkgever ondersteunt internationale werknemers in het aanvragen van een activeringscode en een DigiD waarmee een zorgpas wordt aangevraagd. Daarbij wordt aangesloten bij de landelijke initiatieven die ontstaan om de aanvraagprocedure voor een DigiD voor internationale werknemers te vereenvoudigen.
3. De werkgever informeert internationale werknemers zo snel mogelijk over de mogelijkheden van eventuele taalcursussen en zelfstudiepakketten.

VERPLICHTINGEN VAN MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIES

1. De maatschappelijke organisaties verplichten naar vermogen zich in te spannen om op hun beleidsveld en binnen hun opdrachten de in de regiogemeenten wonende of werkende internationale werknemers te ondersteunen en waar nodig zorg te bieden.
2. De maatschappelijke organisaties richten zich op een goede integratie in de Nederlandse en lokale/regionale samenleving.

G. GESCHILLENREGELING

Partijen die afspraken uit dit convenant schenden of uit het convenant stappen, verliezen per direct hun regionale keurmerk en daarmee de mogelijkheid om nieuwe huisvesting voor internationale werknemers te ontwikkelen.

H. TOETREDING NIEUWE PARTIJEN

Het is mogelijk dat nieuwe partijen toetreden tot dit convenant. Nieuwe partijen worden alleen geweigerd, wanneer reeds bestaande partijen kunnen aantonen dat zij ernstig in hun belang worden geschaad door de toetreding¹¹. Het is daarbij aan de toetredende partij om desgevraagd aan te tonen dat zij in staat is de beleidsdoelen van het convenant volwaardig en compleet uit te voeren. Nieuw toetredende partijen zullen moeten instemmen met de doelstellingen en voorwaarden zoals opgenomen in dit convenant.

¹¹ Bedrijfseconomische belangen (concurrentiebeding) spelen geen rol in het weren van nieuwe partijen.

Gemeente Buren

Gemeente Culemborg

Gemeente Maasdriel

Gemeente Neder-Betuwe

Gemeente Tiel

Gemeente West Maas en Waal

Gemeente West-Betuwe

Gemeente Zaltbommel

Naam partij:

Zijnde :

- Werkgever
- Uitzendorganisatie
- Brancheorganisatie
- Verblijfsbieder
- Maatschappelijke organisatie

Vertegenwoordigd door persoon:

Datum:

Plaats:

Handtekening: