

Besluit van de gemeenteraad van de gemeente Tholen houdende regels omtrent het beleid huisvesting internationale werknemers Gemeente Tholen

De raad van de gemeente Tholen;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders d.d. 3 maart 2020:

b e s l u i t :

het beleid huisvesting internationale werknemers zoals geamendeerd op voorstel van de SGP-, PvdA/GL en CU-fractie, vast te stellen.

Aanleiding

Zoals in vrijwel elke gemeente zijn in gemeente Tholen internationale werknemers werkzaam, met name in de agrarische sector en in de industrie. Deze werknemers leveren een belangrijke bijdrage aan de economie en zijn daarom nauwelijks nog weg te denken uit de Nederlandse samenleving. Door economische en demografische ontwikkelingen is landelijk een toenemende vraag te zien naar internationale werknemers met hieruit volgend ook een toenemende vraag naar huisvesting. Ook gemeente Tholen krijgt vanuit bedrijven een toenemende vraag naar het faciliteren van huisvesting.

De toenemende vraag naar huisvesting zorgt ervoor dat het nodig is om kaders voor huisvesting vast te stellen, het beleid. Voor het opstellen van het beleid hebben we onder andere een bijeenkomst georganiseerd waarbij we huisvesters, werkgevers en ontwikkelaars om input voor het beleid hebben gevraagd.[1] Thoolse werkgevers gaven aan dat het inhuren van internationale werknemers noodzakelijk is om hun bedrijf te laten functioneren. Daarbij gaven ze ook aan dat internationale werknemers in de positie komen dat ze zoeken waar de beste faciliteiten en/of lonen aangeboden worden. Daarvoor is het noodzakelijk om te kunnen concurreren met landen als Denemarken en Duitsland, waar inmiddels ook dringend vraag is naar goede arbeidskrachten. Dit geeft aan dat het voorzien in kwalitatieve huisvesting noodzakelijk is.

Internationale werknemers noodzakelijk voor de bedrijfsvoering van Thoolse bedrijven

Ook de inwoners van gemeente Tholen hebben zich kunnen uitspreken over huisvesting van internationale werknemers. Onder alle huishoudens is een enquête verspreid, waarbij vragen werden gesteld met betrekking tot het op te stellen beleid.[2] Een deel van de respondenten van de enquête onder de inwoners vindt het inschakelen van internationale werknemers een positieve zaak. De belangrijkste reden die hiervoor genoemd wordt zijn de positieve effecten op de economie. Daarnaast worden de werknemers als harde werkers gezien. Internationale werknemers vervullen arbeidsplaatsen die niet door Nederlanders ingevuld (kunnen) worden.

Negatieve ervaringen met internationale werknemers zijn vooral gerelateerd aan de woonomgeving. Men ervaart op verschillende vlakken overlast, waardoor men negatief tegenover het huisvesten van internationale werknemers in de eigen kern staat. Dit onderschrijft weer de noodzaak tot het opstellen van kaders en uitgangspunten voor huisvesting van internationale werknemers.

Aandacht voor voldoende kwalitatieve huisvesting

Internationale werknemers worden niet benaderd als speciale doelgroep, maar er wordt zoveel mogelijk uitgegaan van bestaand beleid en wetgeving. Voor internationale werknemers die de intentie hebben om zich in gemeente Tholen te vestigen en zich inschrijven in de gemeente geldt dan ook dat ze gebruikmaken van de reguliere voorzieningen, zoals de (sociale) huurwoningen of koopwoningen. Voor internationale werknemers die hier kortere tijd verblijven en (nog) niet de intentie hebben om zich permanent in de gemeente te vestigen geldt dat huisvesting moet worden gefaciliteerd. Hierbij ligt de aandacht op voldoende en kwalitatieve huisvesting. Onder internationale werknemers verstaan wij: *'Uit het buitenland afkomstige werknemers die hier komen om tijdelijk te werken en te verblijven, maar (nog) niet de intentie hebben zich permanent te vestigen'.*

Het beleid huisvesting internationale werknemers gaat over de werknemers zoals hierboven gedefinieerd.

Doel

Hoofddoelstelling van het beleid is het toezien op passende huisvesting waarbij leefbaarheid en kwaliteit, ook voor de omgeving, gewaarborgd is.

Het hoofddoel wordt onderverdeeld in vier beleidsdoelen:

1. Realiseren van voldoende kwalitatieve huisvesting op juiste locaties;

2. Juiste registratie;
3. Beheersbare en veilige huisvesting;
4. Draagvlak en communicatie

De gemeente biedt hiervoor de ruimtelijke en juridische kaders, waarin huisvesting van internationale werknemers als legaal en passend kan worden aangemerkt. Anderzijds stelt het beleid de gemeente in staat om te handhaven bij huisvesting die niet correspondeert met de voorgestelde beleidsrichting.

Belanghebbenden

In het kader van het beleid zijn er verschillende belanghebbenden:

1. *Internationale werknemers*

Internationale werknemers hebben een verschillende verblijftijd. Sommige werknemers verblijven slechts een aantal weken of maanden in Nederland. Hierbij kan gedacht worden aan de seizoenarbeider die gedurende een beperkt aantal maanden in verband met tijdelijk toegenomen werkdruk bij een bedrijf zijn werkzaamheden verricht. Andere werknemers verblijven hier langere tijd en hebben structureel huisvesting nodig.

Tijdens het verblijf in Nederland moet de internationale werknemer gebruik kunnen maken van voldoende kwalitatieve huisvesting. Voor de omgeving van de verblijfslocaties van internationale werknemers is het van belang dat de huisvesting goed geregeld is.

Internationale werknemers in gemeente Tholen

Thoolse bedrijven geven aan dat ze internationale werknemers nodig hebben voor de bedrijfsvoering. Vanuit de stakeholders werden verschillende schattingen van aantallen werkzame werknemers gegeven, uiteenlopend van 400-1000 internationale werknemers. Naar het aantal internationale werknemers wat in Tholen werkzaam is zijn ook een aantal onderzoeken gedaan.

RIGO

Ten behoeve van het maken van demografische prognoses heeft Provincie Zeeland het onderzoeksbureau RIGO gevraagd om een schatting te maken van het aantal verblijvende internationale werknemers. RIGO schatte in dat er in gemeente Tholen medio 2018 zo'n 700 internationale werknemers werkzaam waren. Dit betreft een heel grove schatting, gebaseerd op een doorberekening van het in totaal werkzame internationale werknemers in Nederland.

Stec groep

Adviesbureau Stec groep heeft, in opdracht van de Zeeuwse gemeenten en Provincie Zeeland in 2019 onderzocht hoeveel internationale werknemers er in Zeeland werkzaam zijn. Dit heeft ze gedaan met behulp van een enquête onder bedrijven in combinatie met dataonderzoek. Voor gemeente Tholen schat men in dat er eind 2018 zo'n 430 internationale werknemers werkzaam waren. Afhankelijk van (het uitblijven van) economische groei zal het aantal internationale werknemers in de periode 2019-2029 toenemen tot circa 610 tot 960 internationale werknemers begin 2029.

Het Pon/Telos

Provincie Noord-Brabant heeft in 2019 het onderzoeksbureau Het Pon opdracht gegeven om het aantal verblijvende en werkzame internationale werknemers per gemeente te onderzoeken. Omdat gemeente Tholen onderdeel uitmaakt van woningmarktregio West-Brabant West, is gemeente Tholen ook meegenomen in het onderzoek. Er is voor dit onderzoek gebruik gemaakt van data uit de Basisregistratie Personen en werkgeversinformatie.

Voor gemeente Tholen schat men in dat er eind 2018 in totaal 395 internationale werknemers bij Thoolse werkgevers werkzaam waren. In de Basisregistratie Personen waren in 2018 in totaal 303 internationale werknemers ingeschreven. Hiervan waren er 98 internationale werknemers die wonen én werken in Tholen. Het merendeel van het aantal werkzame internationale werknemers is werkzaam binnen de sector landbouw.

Hoewel het lastig is om een inschatting te maken van het aantal werkzame internationale werknemers, geven de uitkomsten van de onderzoeken toch een indicatie. Gemiddeld genomen lijken er eind 2018 zo'n 400 internationale werknemers werkzaam te zijn geweest binnen gemeente Tholen. Verschillende bureaus geven aan dat het aantal internationale werknemers inmiddels toegenomen zal zijn. Als indicatie voor het aantal in Tholen werkzame internationale werknemers houden we daarom ook een aantal van 500 werknemers aan.

In gemeente Tholen zijn naar verwachting circa 500 internationale werknemers werkzaam

2. *Werkgevers*

Sommige werkgevers, ook binnen de gemeente Tholen, bieden naast werk ook onderdak aan hun werknemers. Het beleidskader is ook voor hen van belang, omdat het richting geeft aan de eisen die worden gesteld aan de betreffende huisvesting. Volgens het ministerie van Infrastructuur en Milieu mag aan werkgevers en uitzendbureaus een 'morele' verantwoordelijkheid worden toegerekend voor het welzijn van hun medewerkers. Huisvesting valt hieronder.

Wanneer een werkgever of uitzendbureau een tewerkstellingsvergunning moet aanvragen voor de werknemer, dan verplicht de Wet arbeid vreemdelingen de werkgever om te voorzien in goede huisvesting. Een tewerkstellingsvergunning is echter alleen noodzakelijk voor werknemers van buiten de EU. Voor het in dienst nemen van internationale werknemers uit een EU-lidstaat geldt in beginsel deze wettelijke verplichting niet.

Werkgevers zijn gebaat bij de aanwezigheid van internationale werknemers. Voor sommige bedrijven zijn werkgevers voor de continuïteit van hun bedrijfsvoering zelfs afhankelijk van deze werknemers. Het bieden van goede huisvesting kan mogelijk bijdragen aan de tevredenheid en daarmee de productiviteit van de werknemer. Er ligt dus een belang voor de werkgevers om in degelijke huisvesting te voorzien.

- Als huisvesting niet aan de wensen van de internationale werknemers voldoet, lopen de werkgevers het risico dat de werknemers alsnog bij een andere werkgever gaan werken;
- De werkgevers lopen het risico dat de gemeente de betreffende woonruimte sluit wegens strijd met geldende wet- en regelgeving.

Door in het beleid vast te stellen waar de huisvesting minimaal aan moet voldoen is het voor werkgevers duidelijk welke eisen er worden gesteld aan hun huisvesting.

3. *Huisvesters*

Naast werkgevers zijn er huisvesters die zelf geen internationale werknemers in dienst hebben, maar tegen betaling woonruimte aanbieden. Binnen deze groep kan onderscheid gemaakt worden tussen:

- Het bedrijfsmatig aanbieden van tijdelijke woonruimte voor zowel korte als lange duur;
- Particulieren die (een gedeelte van) hun woning of erf verhuren;

Deze twee categorieën hebben vaak commerciële motieven om de woonruimte beschikbaar te stellen. Daarin is weer onderscheid te maken. Particulieren zullen het beschikbaar stellen van woonruimte vooral gebruiken als bijverdienste, terwijl voor commerciële bedrijven het verhuren van woonruimte vaak de hoofdactiviteit zal zijn, met winst als doel.

4. *Omwonenden*

Naast de woonruimte van internationale werknemers wonen derden die geen zakelijke relatie met deze werknemers hebben. Dat zijn de burgers uit de wijk, de omwonenden. In het dagelijks verkeer zijn zij degenen die de eerste contacten met de internationale werknemers hebben, zowel op straat als in lokale winkels. Door regels te stellen aan de huisvesting kunnen mogelijke vragen van burgers hierover makkelijker beantwoord worden en eventueel overlast worden ingeperkt. Daarnaast is, om draagvlak te creëren, goede communicatie tussen initiatiefnemers en de omwonenden van belang.

5. *Gemeente*

De gemeente heeft de taak om toe te zien op goede huisvesting van internationale werknemers. De belangen van alle betrokken partijen moeten dan ook worden afgewogen en samengebracht in een goede, werkbare oplossing. De gemeente kan regels opleggen aan de aanbieders van huisvesting. Deze regels moeten bijdragen aan het waarborgen van voldoende kwalitatieve huisvesting, waarbij de overlast voor de omgeving tot een minimum beperkt blijft. Vervolgens moet de gemeente er ook voor zorgen dat de opgelegde regels worden nageleefd zodat de gebruiksveiligheid wordt gegarandeerd en mogelijk overlast wordt ingeperkt. Andere zaken waar de gemeente op moet toezien zijn bijvoorbeeld de aantasting van de woningvoorraad en de leefomstandigheden van de internationale werknemers.

Participatie

Zoals eerder aangegeven is, om te komen tot het beleid, input opgehaald bij zowel inwoners als partijen als werkgevers, huisvesters en ontwikkelaars. Deze participatie bevond zich op het niveau van informeren en raadplegen. Deze input die hierbij is opgehaald is gebruikt voor het maken van de verschillende beleidskeuzes.

Uit de enquête bleek dat een aantal mensen interesse heeft om actief mee te denken over het onderwerp huisvesting internationale werknemers. Bij de uitwerking van de beleidsregels en mogelijke initiatieven zullen we hen benaderen om hierover mee te denken.

Wettelijke kaders

Met betrekking tot de huisvesting van internationale werknemers is een scala aan wettelijke kaders en regels van toepassing. Ruimtelijke ordening, volkshuisvesting en veiligheid zijn hierin met elkaar ver-

bonden. Bepalingen zijn te vinden in onder andere de Provinciale Ruimtelijke Verordening, Wet milieubeheer, Huisvestingswet, Wet aanpak woonoverlast, Bouwbesluit, Wet algemene bepalingen omgevingsrecht, de Bouwverordening, de Algemene Plaatselijke Verordening en regels uit de bestemmingsplannen.

Er zijn een aantal mogelijkheden binnen de relevante wetgeving op het gebied van huisvesting van internationale werknemers. Veel van deze wetgeving is rechtstreeks verordend. Ze legt beperkingen op aan huisvesters en stelt eisen op het gebied van veiligheid, overlast en locaties. Ten aanzien van het reguleren van de woningvoorraad en de aan de woningen te stellen eisen bieden bovenstaande regelingen geen directe oplossing.

In te zetten instrumenten:

Door het opstellen van beleid met daaropvolgend een paraplubestemmingsplan als planologisch kader reguleren we huisvesting van internationale werknemers en kunnen we eventuele misstanden aanpakken.

[1] Het verslag van de bijeenkomst kunt u vinden in bijlage 2

[2] Het rapport met de uitkomsten van de enquête kunt u vinden in bijlage 3

Beleidsdoel 1: Voldoende kwalitatieve huisvesting op de juiste locaties

De hoofdtaak van de gemeente is het toezien op passende huisvesting. De gemeente heeft geen taak om nieuwe huisvestingslocaties te ontwikkelen of te exploiteren. De gemeente is afhankelijk van initiatiefnemers zoals huisvesters, investeerders en ontwikkelaars voor het realiseren van voldoende huisvesting.

Algemene beleidsuitgangspunten

Om te zorgen voor voldoende kwalitatieve huisvesting gelden voor alle locaties waar internationale werknemers worden gehuisvest de volgende uitgangspunten:

- De kwaliteit van het woon- en leefklimaat moeten voor zowel de internationale werknemer als voor de omgeving van de huisvestingslocatie gewaarborgd zijn. Hiervoor worden onder andere de leefbaarheid van de directe woonomgeving, de stedenbouwkundige kwaliteit en de milieuhygiënische situatie beoordeeld.
- Goed beheer en toezicht moeten zijn gewaarborgd. Hiervoor dient de initiatiefnemer een beheerplan in, wat vervolgens goedgekeurd moet worden door de gemeente;
- De werkgever heeft een verplichting om de internationale werknemer tegen redelijke kosten te (doen) huisvesten overeenkomstig de geldende landelijke huisvestingsnormen. Hiervoor geldt onder andere de Wet aanpak schijnconstructies (Was);
- Huisvesting moet minimaal voldoen aan de wettelijke vereisten. Daarnaast moeten alle huisvestingslocaties in de gemeente Tholen minimaal voldoen aan het SNF (Stichting Normering Flexwonen) keurmerk of het AKF (Agrarisch Keurmerk Flexwonen) keurmerk.
- De verblijfsbieder wijst de bewoners op de verplichting om zich in het BRP in te schrijven bij een verwacht verblijf van meer dan 4 maanden;
- De verblijfsbieder is op grond van de APV verplicht een nachregister bij te houden met de gegevens van de personen die ter plaatse verblijven;
- Een werkgever mag de werknemer *niet verplichten* gebruik te maken van de eventuele huisvesting die de werkgever (op zijn eigen terrein) beschikbaar heeft;
- Wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt, mag de werknemer nog maximaal 4 weken op zijn (tijdelijke) woonadres verblijven. De werknemer krijgt zo voldoende gelegenheid om vervangende woonruimte te vinden.
- Huisvesting van internationale werknemers blijft te allen tijde maatwerk, waarbij voldoende draagvlak van belang is.

Locaties

Beoordeling locaties

In het algemeen heeft de ruimtelijke beoordeling van een initiatief betrekking tot drie aspecten. Wanneer deze aspecten goed geborgd zijn, zijn hiermee de bouwstenen voor een goede ruimtelijke onderbouwing voor de huisvesting van internationale werknemers aanwezig.

1. Stedenbouwkundige uitgangspunten: Het bouwwerk moet, mede gezien het gebruik, passen op de locatie en in de omgeving daarvan.

2. Welstand en landschappelijke inpassing: Wanneer het om nieuwe gebouwen gaat, moet het gebouw goed passen in de omgeving. In het buitengebied gaat het dan ook om de landschappelijke inpassing.
3. Waarborgen goed woon- en leefklimaat: De nieuwe functie mag niet tot overlast leiden voor omliggende functies. Te denken valt aan overlast met betrekking tot toename van verkeer, grotere parkeerdruk, geluidsoverlast en vervuiling. Overlast kan vaak op voorhand voorkomen worden door goede voorzieningen te treffen.

In het beleid maken we onderscheid tussen huisvestingslocaties binnen en buiten de bebouwde kom.

Binnen bebouwde kom

1. Huisvesting in bestaande (leegstaande) gebouwen geschikt gemaakt voor bewoning

Het transformeren van bestaand vastgoed ten behoeve van de huisvesting van internationale werknemers kan nieuw perspectief bieden voor leegstaand en/of verpauperd vastgoed. Voor huisvesting binnen de bebouwde kom moet dan ook eerst getoetst worden of dit in bestaande (leegstaande) bebouwing kan plaatsvinden. Gedoeld wordt op bestaande complexen met een bestemming anders dan wonen of horeca, mits de bebouwingsstructuur en de locatie zich daartoe leent.

~ Dit sluit aan bij wat onze inwoners aangegeven hebben in de enquête. Zij gaven aan dat ze bij huisvesting binnen de kern voorkeur hadden voor huisvesting in bestaande (leegstaande) gebouwen, geschikt gemaakt voor bewoning.~

Huisvesting moet zo gewoon mogelijk worden ingepast. Uit het oogpunt van belasting voor de buurt horen gebouwen waarin op grote schaal personen in niet-huishoudelijk verband verblijven, niet midden in een woonwijk te staan. Huisvesting aan de rand van een woonwijk of kern is minder belastend. Zo'n locatie voldoet daarom, mits goed ingepast, aan het criterium 'zo gewoon mogelijk'. Hiervoor geldt, aanvullend op de algemene beleidsuitgangspunten, het volgende:

- a. Voor alle locaties geldt dat een bestemmingsplanprocedure moet worden gevoerd;
- b. Het veranderend gebruik van gebouw(en) en het aantal te huisvesten personen moet voorzien zijn van een goede ruimtelijke onderbouwing en mag geen belemmeringen opleveren voor omliggende functies, zoals externe veiligheid, ruimtelijke inpassing en bedrijfsvoering;
- c. De initiatiefnemer heeft de noodzaak en lokale behoefte voor het initiatief aangetoond;
- d. De initiatiefnemer heeft voorzien in een beheerplan, wat is goedgekeurd door de gemeente;
- e. De initiatiefnemer heeft aangetoond dat er voldoende draagvlak is voor het initiatief;
- f. Er wordt in voldoende parkeerruimte voorzien, volgens de geldende parkeernormen;
- g. Als richtlijn voor de grootte van de huisvesting geldt, gelet op het dorpse karakter van onze kernen een maximum van 20 personen.

1.1 Nieuwbouwmogelijkheden c.q. vervangende nieuwbouw

De huisvesting van internationale werknemers vindt zoveel mogelijk plaats in bestaande bebouwing. Wanneer aangetoond en onderbouwd is dat de vraag naar huisvesting niet in bestaande bebouwing gerealiseerd kan worden, is nieuwbouw mogelijk. Hiervoor gelden dezelfde uitgangspunten als voor huisvesting in bestaande bebouwing. Aanvullend geldt:

- Er is sprake van een goede stedenbouwkundige en landschappelijke inpassing.

2. Huisvesting in bestaande horecabestemmingen

Versillende gebouwen met een horecabestemming zijn bedoeld en in gebruik als hotel of logiesfunctie. Deze functies zijn in principe bedoeld voor het bieden van kortdurend verblijf, daarnaast wordt een bepaalde service geboden. Iedereen, waaronder internationale werknemers, kunnen van dit verblijf en deze service gebruikmaken. Gemeente Tholen ziet het gebruik als hotel of logiesfunctie nadrukkelijk anders dan het 'wonen' of kamergewijze verhuur.

Voor een rendabele bedrijfsvoering kan een deel van het hotel wel gebruikt worden voor het langduriger huisvesten van internationale werknemers, waarbij de gebruikelijke service niet noodzakelijk is. De initiatiefnemer kan hiervoor een omgevingsvergunning aanvragen. Hiervoor geldt dat tenminste 60% van het aantal kamers in gebruik blijft als hotel of logiesfunctie met de gebruikelijke service. Daarnaast geldt, naast de algemene beleidsuitgangspunten, het volgende:

- a. Daar waar sprake is van een bestaand gebouw wat in gebruik is als hotel of logiesfunctie, geldt voor het huisvesten van internationale werknemers een maximum van 10 personen.
- b. Er wordt in voldoende parkeerruimte voorzien, volgens de geldende parkeernormen;
- c. De initiatiefnemer heeft voorzien in een beheerplan, wat is goedgekeurd door de gemeente;
- d. Het aanvullende gebruik van het gebouw mag geen belemmeringen opleveren voor omliggende functies, zoals externe veiligheid, ruimtelijke inpassing en bedrijfsvoering;

- e. Het bevoegd gezag kan afwijken van het maximum van 10 personen, zoals bepaald in 2.a met inachtneming van het volgende:
 - Op basis van de gemiddelde grootte van de Thoolse hotels geldt een maximum van 20 personen;
 - De initiatiefnemer heeft aangetoond te kunnen voldoen aan de voorwaarden 2 b,c en d;
 - De initiatiefnemer heeft de noodzaak en *lokale* behoefte voor het initiatief aangetoond;
 - De initiatiefnemer heeft aangetoond dat er voldoende draagvlak is voor het initiatief.
- f. Van het maximum van 20 personen kan worden afgeweken door middel van een bestemmingsplanwijziging.

3. Huisvesting in reguliere woningen

Woningen moeten worden bewoond door een huishouden

Gemeente Tholen wil overlast beperken en voldoende goedkope woningen beschikbaar houden voor starters en doorstromers. Daarom willen we niet dat kamerverhuur in reguliere woningen plaatsvindt. Bestaande en nieuwe woningen mogen alleen worden bewoond door een huishouden.

~ Tijdens de bijeenkomst met stakeholders gaf men aan dat huisvesting in reguliere woningen vooral geschikt is voor internationale werknemers die hier langere tijd verblijven. ~

Woningen mogen wel verhuurd worden aan internationale werknemers die een huishouden vormen, zich inschrijven in de gemeente en daarmee inwoner worden van de gemeente.

~ Uit de enquête die gehouden is onder inwoners bleek dat een groot deel van de negatieve ervaringen die men met internationale werknemers had, voortkwam uit overlast in situaties waarin internationale werknemers in reguliere woningen zijn gehuisvest. De helft van de respondenten gaf aan het (zeer) oneens te zijn met het huisvesten van deze werknemers in de woonplaats. Ook hier was de meest genoemde reden hiervoor overlast. Deze overlast is gerelateerd aan parkeerdruk, geluidsoverlast, te veel internationale werknemers in een woning of bijvoorbeeld afval. Een andere veelgenoemde reden waarom men tegen het huisvesten van internationale werknemers in de woonplaats is, is de invloed op het aantal beschikbare woningen voor de eigen inwoners. ~

- a. *Huisvesting in bestaande woningen*
 - Woningen mogen zowel in het buitengebied als in de kernen alleen verhuurd worden aan internationale werknemers wanneer ze een huishouden vormen en zich inschrijven in de gemeente.
 - Bestaande situaties waarbij al voor het voorbereidingsbesluit van 4 juli 2019 internationale werknemers gehuisvest werden, zijn legaal en blijven gehandhaafd. Hierbij moet wel voldaan worden aan de wet- en regelgeving vanuit onder andere het Bouwbesluit.

Buiten bebouwde kom

Het buitengebied is primair bedoeld voor agrarische bedrijvigheid. Huisvesting van internationale werknemers in het buitengebied is alleen wenselijk wanneer dit direct verband houdt met de lokale agrarische activiteiten. Omdat in de agrarische sector niet het gehele jaar behoefte is aan internationale werknemers, heeft het huisvesten van deze werknemers in het buitengebied een tijdelijk karakter. Het betreft altijd een niet-zelfstandige woonfunctie voor tijdelijke internationale werknemers.

Voor horeca- en woonbestemmingen buiten de bebouwde kom gelden dezelfde uitgangspunten als binnen de bebouwde kom.

1. Huisvesting op agrarische percelen

De agrariër levert een bedrijfsplan aan waarin het verzoek wordt gemotiveerd

Huisvesting bij agrarische bedrijven is primair bedoeld voor internationale werknemers die werkzaam zijn voor het bedrijf van de agrariër die de huisvesting aanbiedt. Het huisvesten blijft altijd een ondergeschikte nevenactiviteit van de bedrijfsvoering. Het aantal personen dat per bedrijf gehuisvest mag worden, is gekoppeld aan het maximaal aantal (tijdelijke) werknemers dat maximaal tegelijkertijd werkzaam is bij de onderneming. Per verzoek moet een bedrijfsplan worden aangeleverd. In het bedrijfsplan staat de motivatie van het verzoek beschreven. Dit plan bevat onder andere de omvang van het bedrijf, het aantal benodigde medewerkers, het productieproces, de tijdsduur van het productieproces en het benodigde aantal bedden. Daarnaast zal een ruimtelijke afweging worden gemaakt. Bij (tijdelijke)

leegstand is onderverhuur aan collega-agrariërs mogelijk, mits sprake blijft van een ondergeschikte nevenfunctie. De huisvesting blijft primair bedoeld voor internationale werknemers die werkzaam zijn voor de huisvestende agrariër.

Binnen deze mogelijkheden moeten de eisen die voortkomen uit milieuwetgeving goed in acht worden genomen. Omliggende bedrijven mogen niet gehinderd worden in hun bedrijfsvoering ten gevolge van de huisvesting. Denk hierbij aan geur- en milieucirkels, geluid, externe veiligheid en luchtkwaliteit. Voor huisvesting bij agrarische bedrijven in het buitengebied moet allereerst getoetst worden of dit in bestaande bedrijfsbebouwing kan plaatsvinden. Hiervoor geldt, aanvullend aan de algemene beleidsuitgangspunten het volgende:

- a. Het betreft huisvesting voor primair eigen werknemers als nevenactiviteit naast de agrarische bedrijfsvoering. Het aantal te huisvesten werknemers is afhankelijk van de bedrijfsvoering.
- b. De huisvesting is uitsluitend bedoeld voor tijdelijk verblijvende internationale werknemers. De tijdelijkheid is afhankelijk van de bedrijfsvoering. Permanente bewoning is niet toegestaan.
- c. Er wordt in voldoende parkeerruimte voorzien op eigen terrein, binnen of aansluitend op het bouwvlak;
- d. Als een werkgever internationale werknemers bij zijn eigen bedrijf wil huisvesten, dient hij aan te tonen dat eventuele woningen in kernen waar hij bij zijn bedrijf werkzame werknemers tot dan toe huisvest of laat huisvesten, ter beschikking komen en blijven voor de reguliere woningmarkt.
- e. Er mogen geen belemmeringen ontstaan voor omliggende bedrijven.
- f. De initiatiefnemer levert een bedrijfsplan aan waarin het verzoek wordt gemotiveerd. Dit wordt vervolgens getoetst door de Agrarische Adviescommissie.

Wanneer aangetoond en onderbouwd is dat huisvesting niet in bestaande bebouwing gerealiseerd kan worden, gelden voor nieuwbouw de volgende aanvullende uitgangspunten:

- De huisvesting vindt plaats op het agrarisch bouwperceel;
- Er is sprake van goede landschappelijke inpassing.

2. Kampeermiddelen en woonunits op agrarische percelen

Bestemmingsplanmatig is het voorzien in tijdelijke huisvesting voor seizoensgebonden werknemers toegestaan. Onderstaande blijft gehandhaafd:

- Maximaal 8 kampeermiddelen of maximaal 100m² woonunits of een evenredige combinatie van beiden, gedurende een periode van maximaal 10 weken.
- De kampeermiddelen en woonunits mogen alleen gebruikt worden voor de huisvesting van seizoenarbeiders die gedurende het oogstseizoen werkzaam zijn op hetzelfde agrarische bedrijf als waar de kampeermiddelen en woonunits zijn geplaatst.

Bestaande tijdelijke huisvestingsmogelijkheden op agrarische percelen blijven gehandhaafd

Uitsluiten van gebieden

In bepaalde gebieden is het huisvesten van internationale werknemers niet wenselijk. Het huisvesten van personen op een bedrijventerrein is per definitie onwenselijk. Bedrijventerreinen zijn niet voor wonen bedoeld en bestemd. Bewoning beperkt vaak de bedrijfsvoering van bedrijven. Verder is er op bedrijventerreinen over het algemeen geen goed woon- en verblijfsklimaat. Huisvesting van internationale werknemers op bedrijventerreinen is dus in beginsel niet toegestaan.

De huisvesting van internationale werknemers op kampeerterreinen en recreatieparken is in strijd met het toeristisch beleid van de gemeente. De huisvesting van internationale werknemers op kampeerterreinen of recreatieparken maakt het kampeerterrein of recreatiepark onaantrekkelijk voor toeristen. De huisvesting van internationale werknemers binnen de bestemming recreatie is ook in strijd met het bestemmingsplan. Dit geldt ook voor mini-campings of boerencampings in het kader van kleinschalig kamperen bij de boer. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat er vermenging plaatsvindt tussen recreatieve functies en het binnen de agrarische functie behorende huisvesten van internationale werknemers ten behoeve van de agrarische bedrijfsvoering.

Bedrijventerreinen zijn niet voor wonen bedoeld en bestemd

Hardheidsclausule

Indien vanwege bijzondere omstandigheden een strikte toepassing van dit beleid naar het oordeel van het college zou leiden tot een onredelijke beslissing, kan het college afwijken van het bepaalde in dit beleid.

Actie beleidsdoel 1: De verschillende huisvestingsmogelijkheden moeten worden geregeld in een paraplubestemmingsplan.

Beleidsdoel 2: Juiste registratie van internationale werknemers

Door juiste registratie wordt meer duidelijkheid verkregen over de verblijfplaatsen en is het mogelijk om toezicht te houden op de huisvesting, zowel in kwantiteit als kwaliteit. Bij een verblijf langer dan 4 maanden is men verplicht zich in te schrijven in de Basisregistratie Personen (BRP). In de praktijk wordt dat lang niet altijd gedaan. Omdat de werknemers via de werkgever of huisvester in de gemeente komen, zijn de werknemers lang niet altijd bij de gemeente in beeld.

- De verblijfsbieder en/of werkgever is degene die het eerste contact heeft met de internationale werknemer. Deze groep werknemers kan dan ook via hen worden bereikt. De verblijfsbieder en/of werkgever wijst de bewoners op de verplichting om zich in het BRP in te schrijven bij een verwacht verblijf van meer dan 4 maanden.

Voor personen die korter dan 4 maanden in Nederland verblijven, geldt de verplichting tot inschrijving in het BRP niet. Zij kunnen zich inschrijven in het Register niet ingezetenen (Rni). Hierin worden personen geregistreerd die niet in Nederland wonen, maar die wel een relatie hebben met (meerdere) Nederlandse overheidsinstellingen. Er wordt dan een Burgerservicenummer (BSN) toegekend wat gebruikt kan worden voor contact met de overheid met betrekking tot bijvoorbeeld zorg of belastingen.

Als er bedrijfsmatig nachtverblijf wordt aangeboden is de verblijfsbieder verplicht een nachtregister bij te houden op grond van het wetboek van strafrecht artikel 438 lid 1 en artikel 2:37 van de Algemene Plaatselijke Verordening (APV). Dit nachtregister moet te allen tijde, indien gewenst, beschikbaar worden gesteld aan overheden.

Toeristenbelasting

Wanneer men als ingezetene staat ingeschreven in de BRP, dan worden de reguliere belastingen geheven zoals de afvalstoffenheffing en dergelijke. Wanneer men niet als ingezetene met een adres in de BRP staat ingeschreven, is dit niet het geval. Aan degene die verblijfsgelegenheid biedt kan dan ook belasting worden geïnd op basis van artikel 224 van de Gemeentewet en de Verordening toeristenbelasting 2020 gemeente Tholen. Onder de naam 'toeristenbelasting' wordt een directe belasting geheven voor het houden van verblijf met overnachting tegen een vergoeding, in welke vorm dan ook.

Acties beleidsdoel 2:

- Onderzoeken hoe de inschrijvingen in gemeente Tholen kunnen worden verbeterd. Hiervoor onder andere afspraken maken met werkgevers, huisvesters en uitzendbureaus
- Onderzoeken of het bijhouden van een nachtregister kan worden vereenvoudigd door de invoering van een digitaal nachtregister.
- Inregelen heffen toeristenbelasting.

Beleidsdoel 3: Beheersbare en veilige huisvesting

Voor de huisvesting van internationale werknemers is een beheersbare en veilige woonomgeving van belang. Werkgevers hebben een verplichting om de werknemers tegen redelijke kosten te (doen) huisvesten, overeenkomstig de geldende landelijke huisvestingsnormen. De geboden huisvesting en de wijze van gebruik moet dan ook de leefbaarheid voor de bewoners waarborgen. Goed beheer en toezicht is noodzakelijk in het belang van de bewoners zelf en de omwonenden. Voor de veiligheid van de internationale werknemer moeten huisvestingslocaties voldoen aan de constructieve veiligheid, brandveiligheid, hygiëne en gezondheidseisen. De rol van de gemeente is om hierop toezicht te houden. Uitgangspunten zijn dan ook:

- a. Zorgen dat de leefomstandigheden van de te huisvesten werknemers op een degelijk niveau zijn en de veiligheid voldoende wordt gewaarborgd;
- b. Overlast en aantasting van de leefbaarheid van de woonomgeving zoveel mogelijk voorkomen.

Naast bovenstaande uitgangspunten maakt de gemeente in het kader van beheersbare en veilige huisvesting, bij uitgifte van bedrijfskavels of bij uitbreiding van bedrijven, indien van toepassing, afspraken met de werkgevers over de invulling van personeel en huisvesting van de werknemers.

a. Leefomstandigheden internationale werknemers

De leefomstandigheden van de te huisvesten internationale werknemers moeten op een voldoende kwalitatief niveau zijn. Werkgevers geven aan dat internationale werknemers in de positie komen dat

ze zoeken waar de beste faciliteiten worden geboden met betrekking tot huisvesting. Vanuit dat oogpunt is het ook noodzakelijk om in kwalitatieve huisvesting te voorzien.

Instrumenten

In het kader van wooncomfort moet de woonruimte voldoen aan de wettelijke eisen zoals vastgelegd in het Bouwbesluit en de Woningwet. Naleving van het Bouwbesluit en de Bouwverordening is verplicht.

Keurmerk

Huisvesters kunnen de kwaliteit van hun huisvesting laten certificeren door middel van het Keurmerk Stichting Normering Flexwonen (SNF) of het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF). Met deze certificering onderscheidt de huisvester zich van niet-gecertificeerde huisvesters. De keurmerken zijn opgericht als antwoord op de vraag van lokale overheden om de kwaliteit van huisvesting op een eenduidige manier te certificeren. Een keurmerk beschermt de werknemer tegen ondermaatse huisvesting van derden en een lange reistijd.

Kwaliteitskader gemeente Tholen

Alle huisvestingslocaties in de gemeente Tholen moeten minimaal voldoen aan het SNF (Stichting Normering Flexwonen) keurmerk of het AKF (Agrarisch Keurmerk Flexwonen) keurmerk.

b. Leefbaarheid voor de woonomgeving

De geboden huisvesting voor internationale werknemers en de wijze van gebruik moet de leefbaarheid voor bewoners waarborgen. Goed beheer en toezicht is noodzakelijk in het belang van de bewoners zelf en de omwonenden.

~ Uit de enquête die gehouden is onder inwoners bleek dat men graag een beheerder en/of aanspreekpunt heeft bij huisvestingslocaties. 30% van de respondenten vond dat, ongeacht het aantal gehuisveste personen, een beheerder/huismeester altijd nodig is. ~

Uitgangspunten:

- De verhuurder zorgt ervoor dat op elke huisvestingslocatie, ongeacht het aantal personen dat gehuisvest is, er een vast aanspreekpunt is voor bewoners en omwonenden die 24 uur per dag, 7 dagen per week telefonisch bereikbaar is en binnen een uur ter plaatse kan zijn;
- De initiatiefnemer die internationale werknemers wenst te huisvesten maakt door middel van een beheerplan inzichtelijk hoe de huisvestingslocatie wordt beheerd. In het beheerplan wordt aangegeven hoe de leefbaarheid ter plekke en in de omgeving gegarandeerd wordt. Hierbij moet worden gedacht aan de wijze van beheer, voorzieningen op de locatie, communicatie met de omgeving, etc. Hierbij geldende in ieder geval de volgende aandachtspunten:
 - De initiatiefnemer zorgt voor voldoende capaciteit voor (het gescheiden aanbieden van) afval. De initiatiefnemer informeert de bewoners actief over het afvalinzamelingssysteem van gemeente Tholen. Voor bestaande woningen die kamergewijs verhuurd worden onderzoeken we of en hoe de afvalinzameling zo nodig kan worden verbeterd.
 - De initiatiefnemer toont aan dat in voldoende parkeer gelegenheid wordt voorzien, conform het geldende parkeerbeleid.
 - Het beheerplan moet worden goedgekeurd door de gemeente.

Actie beleidsdoel 3:

- Onderzoeken of en hoe de afvalinzameling bij bestaande kamergewijze verhuurde woningen kan worden verbeterd.

Beleidsdoel 4: Communicatie en draagvlak

Communicatie richting de internationale werknemers

De internationale werknemers die werkzaam zijn in gemeente Tholen zijn voornamelijk EU-burgers. Zij hebben daarom geen verplichting tot integratie in de vorm van inburgering. Integratie en participatie gebeurt dus op basis van vrijwilligheid. Internationale werknemers hebben bewust de keuze gemaakt om in Nederland te werken, zodat verwacht kan worden dat ze zich hierop hebben (kunnen) voorbereid(en) en zelfstandig eventuele benodigde informatie hebben kunnen zoeken.

~ Uit de enquête die gehouden is onder inwoners gaf 60% van de respondenten aan het (zeer) belangrijk te vinden dat internationale werknemers integreren in de gemeenschap. Het leren van de Nederlandse taal werd daarbij als belangrijkste tip genoemd. Inwoners houden vooral de internationale werknemer zelf verantwoordelijk voor het integreren in de gemeenschap, gevolgd door de gemeente en de instantie die de werknemer huisvest.~

De gemeente wil met betrekking tot integratie en communicatie samenwerken met huisvesters en werkgevers. De groep internationale werknemers die van plan is korter dan 4 maanden in onze gemeente te verblijven, kan namelijk het best bereikt worden door de huisvester of werkgever. Deze groep hoeft zich niet in te schrijven in de Basisregistratie Personen van de gemeenten en blijft daarom bij de gemeente buiten beeld. Het gaat hierbij om het informeren over basisaspecten met betrekking tot werken, wonen en leven in Nederland.

Uitgangspunten

- Omdat sommige internationale werknemers de taal niet (goed) spreken en de weg niet goed weten waar ze vragen kunnen stellen of hulp kunnen zoeken is het belangrijk hen hierin te ondersteunen. Uitgangspunt hierbij is dat de informatie voornamelijk beschikbaar moet zijn wanneer die nodig is/gezocht wordt. Hiervoor biedt de landelijke overheid een aantal handreikingen, die huisvesters kunnen opvragen bij de gemeente. Dit betreft bijvoorbeeld een folder als Nieuw in Nederland[3].
- Iedere inwoner van Tholen die behoefte heeft aan taalondersteuning kan gebruikmaken van het Taalhuis Tholen. Dit geldt dus ook voor internationale werknemers die zich hebben ingeschreven in de BRP.

Draagvlak en communicatie omwonenden

Voor het realiseren van huisvesting is communicatie met de directe omgeving van belang. De initiatiefnemer is de eerste verantwoordelijke voor een goede communicatie en goed beheer. Dit houdt in dat er in overleg met de gemeente, tijdig en transparant moet worden gecommuniceerd met de direct betrokken omwonenden. Zodoende wordt zorggedragen voor draagvlak voor een huisvestingsvoorziening. De rol van de gemeente is hierin beperkt. Met betrekking tot het communicatietraject blijft de belangrijkste verantwoordelijkheid bij de initiatiefnemer liggen, maar de gemeente is aan zet in het kader van de belangenafweging.

Per locatie wordt voor de specifieke communicatieaanpak een maatwerkopzet gemaakt. Onderdelen als klankbordgroepen voor de planperiode en verhuurperiode, goede digitale informatie en kennismaking met bewoners kunnen ingezet worden als onderdeel van de aanpak. In *bijlage 1* is het stappenplan te vinden waarin beschreven staat welk proces gevolgd moet worden met betrekking tot communicatie naar omwonenden.

[3] De folder is te vinden in bijlage 4 en is verkrijgbaar in verschillende talen

Actieschema beleid huisvesting internationale werknemers

Om het beleid ten uitvoering te brengen staan er een aantal acties open. Er moet onder andere een paraplubestemmingsplan worden opgesteld waarin de verschillende huisvestingsmogelijkheden planologisch worden geregeld. Voor de uitvoering van het beleid geldt dat te allen tijde maatwerk moet worden toegepast. Na 5 jaar wordt het beleid geëvalueerd en zo nodig herzien.

Activiteit	Looptijd	Opmerkingen
Opstellen paraplubestemmingsplan	2020	
Onderzoeken verbetering inschrijvingen, afspraken maken met huisvesters	2020 - 2021	
Inregelen heffen toeristenbelasting	2020 - 2021	In samenwerking met Toerisme en recreatie en het project handhaving permanente bewoning recreatiebedrijven.
Onderzoeken mogelijkheden digitaal nachtregister	2020-2021	
Onderzoeken of en hoe de afvalinzameling bij bestaande kamergewijze verhuurde woningen kan worden verbeterd.	2020	In samenwerking met beleid Afval en grondstoffen
Evaluatie beleid	2025	

Begrippenlijst

BRP: De Basisregistratie Personen (BRP) bevat persoonsgegevens van inwoners van Nederland (ingezetenen) en van personen die Nederland hebben verlaten (niet ingezetenen). Inschrijving is verplicht wanneer men langer dan 4 maanden in Nederland verblijft. Personen die korter dan 4 maanden in Nederland wonen kunnen ook als niet-ingezetenen in de BRP zijn opgenomen wanneer ze bijvoorbeeld tijdelijk werken of studeren in Nederland.

Nachtregister: Iedereen die tegen betaling nachtverblijf aan personen aanbiedt, moet een nachtregister bijhouden op basis van het Wetboek van Strafrecht (artikel 438 lid 1) en de Algemene Plaatselijke Verordening. In het nachtregister staan de naam en woonplaats van de gast, de dag van aankomst, dag van vertrek en een aantekening van het paspoort of identiteitsbewijs.

Nevenactiviteit: een verrichting die (qua inkomsten) niet de belangrijkste of hoofdactiviteit is van een persoon of organisatie.

Niet-zelfstandige woonruimte: Een niet-zelfstandige woonruimte betreft een woonruimte zonder eigen toegang en/of met een gedeelde keuken, badkamer en toilet.

SNF: Stichting Normering Flexwonen (SNF) beheert de registers van ondernemingen die aan de norm voor huisvesting van internationale werknemers voldoen en onderhoudt de normen. De normering komt voort uit de Nationale Verklaring Tijdelijke huisvesting arbeidsmigranten en is op 28 maart 2012 onder andere ondertekend door de minister van Binnenlandse Zaken en de VNG. De norm kent de onderdelen ruimte, privacy, sanitair, veiligheid en hygiëne, voorzieningen, informatievoorziening, brandveiligheid en goed werkgeverschap.

Rni: De Registratie Niet-Ingezetenen (Rni) is een register van personen die niet of slechts tijdelijk in Nederland wonen

Verdienmodel: De manier waarop een bedrijf haar omzet maakt.

Zelfstandige woonruimte Een zelfstandige woonruimte heeft een eigen toegang en een eigen keuken, badkamer en toilet. Kamergewijze verhuur valt hier niet onder.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Tholen in zijn openbare vergadering van 18 juni 2020.

w.g. G.J. van de Velde-de Wilde,

voorzitter

w.g. L. Vermeij, wvd.
griffier