

De fractie van
GroenLinks

Verzenddatum

Ons kenmerk

Uw kenmerk
TV-2201

Uw brief van
19 januari 2022

onderwerp
Principeverzoek Logies Arbeidsmigranten Wagenpad
Pagina
1/4

Contact
Paul Visser
T 088-321 5000

Geachte fractie,

Op 19 januari 2022 heeft u technische vragen (nummer TV-2201) gesteld over het principeverzoek Logies Arbeidsmigranten Wagenpad. In deze brief beantwoorden wij de door u gestelde vragen. U vindt de antwoorden direct onder de vragen.

Het principeverzoek betreft een verzoek tot huisvesten van 440 extra medewerkers in de glastuinbouw op Agriport, waarmee het totale aantal voor dit bedrijf op 640 medewerkers komt. Een dergelijke grootschalige accommodatie past niet binnen het bestemmingsplan en het reguliere beleid.

Reactie

1. Wat zijn de milieueffecten van een dergelijke grootschalige accommodatie op de omgeving, in het bijzonder de lichtuitstoot in de omgeving?

De milieueffecten voor dit verzoek zijn nog niet inzichtelijk gemaakt, het betreft immers een principeverzoek. Zoals u heeft kunnen lezen in het raadsvoorstel gaat het nu nog om een globaal verzoek dat nog niet helemaal is uitgewerkt. Na een positieve grondhouding van de gemeenteraad moet het verzoek verder uitgewerkt worden. Uitwerking van dit soort plannen is duur en het is verstandig om in een vroegtijdig stadium al een standpunt van de gemeente te kennen. Uiteraard moeten bouwplannen altijd voldoen aan de dan geldende wet- en regelgeving. Relevante milieuaspecten worden hierbij meegenomen.

2. Worden de milieueffecten onderzocht in het kader van de vergunningverlening?

Ja, zie ook het antwoord bij vraag 1.

3. Voor hoe lang zou de vergunning worden aangevraagd?

Het voorstel gaat over een ingediend principeverzoek en niet over een aanvraag voor een omgevingsvergunning. Er ligt dus geen vergunningsaanvraag en het is aan de initiatiefnemers wat aangevraagd gaat worden. Op het perceel zijn al vergunningen verleend voor de permanente huisvesting voor 200 arbeidsmigranten, wat volgens het bestemmingsplan onder voorwaarden is toegestaan. Net als de eerder verleende vergunningen gaat het in dit principeverzoek om permanente huisvesting en wordt dit in het raadsbesluit ook benoemd.

4. Wie exploiteert de beoogde logies- en verblijfsaccommodatie?

Zoals in het principeverzoek en in het raadsvoorstel opgenomen is, is het glastuinbouw (Royal Pride) dat gevestigd is op dit perceel voornemens de huisvesting voor het bedrijf zelf te realiseren en te exploiteren, net als bij de al vergunde 200 huisvestingsplaatsen het geval is of zal zijn.

5. Welke voorzieningen (bijv. winkels, sport, ontspanning, scholing, medische zorg) worden er aan de 620 medewerkers geboden? Wie verzorgt dit en wie houdt hier toezicht op?

Conform het door de raad vastgestelde beleid en het raadsvoorstel zal het plan moeten voldoen aan de algemene regels uit het beleid, waaronder een gezamenlijke recreatieruimte. Een goed te keuren beheerplan, waarin onder andere zaken als het beheer en toezicht wordt geregeld op de locatie, is hier ook een onderdeel van.

Hoewel de vraag welke voorzieningen worden aangeboden niet direct een onderdeel is voor de beoordeling van een principeverzoek, biedt Royal Pride nu ook al de mogelijkheid om werkgerelateerde en/of taalcursussen te volgen. De medewerkers worden verder gemotiveerd om gebruik te maken van sportfaciliteiten en activiteiten die ter beschikking worden gesteld. En voor medische zorg zijn de medewerkers, net als alle inwoners in Nederland, afhankelijk van het zorgsysteem dat in Nederland is opgebouwd. De medewerkers betalen hieraan mee via loonbelasting en sociale verzekeringspremies. Het bedrijf heeft een HR afdeling die optreden als vertrouwenspersoon voor mensen die daar behoefte aan hebben en medewerkers doorverwijzen.

6. Wie is er verantwoordelijk voor de medische en (psycho)sociale zorg voor de medewerkers?

De verantwoordelijkheid voor de medische en (psycho)sociale zorg voor medewerkers vormt geen direct onderdeel bij het beoordelen van een principeverzoek en/of is geen onderdeel van het vastgestelde beleid. Wel is dit van belang en zal bij verdere uitwerking onderdeel zijn van het gesprek met de initiatiefnemers. Vanuit planologisch en ruimtelijk oogpunt is dit geen punt waar rekening mee gehouden moet worden bij de vergunningverlening, maar er is wel degelijk oog voor dit aspect. Zie ook het antwoord op vraag 5.

7. Wie is verantwoordelijk voor de registratie van de tijdelijke medewerkers bij de gemeente? Hoe wordt dit door de gemeente gecontroleerd en bijgehouden?

Ook het onderdeel registratie en inschrijving is geen onderdeel bij het beoordelen van een principeverzoek. Wel is dit van belang en zal bij verdere uitwerking onderdeel zijn van het gesprek met de initiatiefnemers. Vanuit planologisch oogpunt is dit geen punt waar rekening mee gehouden moet worden bij de vergunningverlening, maar is er wel degelijk oog voor dit aspect. In hoofdzaak is de exploitant en de arbeidsmigrant verantwoordelijk om de inschrijving te regelen bij de gemeente. In de bijgevoegde link is meer te vinden: [Inschrijven van uw tijdelijke medewerkers | Hollands Kroon](#)

8. Wat gebeurt er met een medewerker als het arbeidscontract voortijdig wordt ontbonden door a) de werkgever/uitzendbureau of b) de werknemer?

Ook het onderdeel wat er gebeurt met een medewerker als het arbeidscontract voortijdig wordt ontbonden is geen onderdeel bij het beoordelen van een principeverzoek. Wel is dit van belang en zal bij verdere uitwerking onderdeel zijn van het gesprek met de initiatiefnemers. Vanuit planologisch en ruimtelijk oogpunt is dit geen punt waar rekening mee gehouden moet worden bij de vergunningverlening, maar is er wel degelijk oog voor dit aspect.

Royal Pride streeft ernaar medewerkers zo lang mogelijk aan het bedrijf te binden. Zo zijn verschillende uitzendkrachten na een bepaalde tijd vast in dienst gekomen om de opgedane kennis en ervaring binnen het bedrijf te behouden. Mensen die vast in dienst komen gaan dan ook eigenlijk altijd op zoek naar een eigen woning om zich hier voor langere tijd te vestigen. Helaas vertrekken er ook weleens medewerkers, soms eerder dan het bedrijf zou willen. Deze mensen vertrekken dan ook uit de huisvesting omdat zij voor een ander gaan werken of terug gaan naar het geboorteland.

9. Is er een maximum aan de verblijfsduur van een medewerker op de locatie? Zo ja, wat is dat en door wie wordt dit gecontroleerd?

Het gaat bij dit principeverzoek om logieshuisvesting en niet om wonen in juridische zin. Afhankelijk van het uiteindelijke plan, zal beoordeeld moeten worden of dit als logies kan worden

gezien of als wonen moet worden gezien, waarbij wonen niet zal worden toegestaan. De initiatiefnemers zal, als de plannen door kunnen gaan, aan moeten tonen dat sprake is van logieshuisvesting. Dit kan gecontroleerd worden door de gemeente en, indien nodig, kan handhavend tegen opgetreden worden tegen overtredingen.

Met vriendelijke groet,

Th.J. Meskers
wethouder Economische zaken

Deze brief is digitaal opgesteld en daarom niet ondertekend.