

INVESTEER IN DE **JOBS** VAN MORGEN

VEROVER
DE STAD



turnhout.pvda.be



PVDA

SOCIAAL

RECHTVAARDIG

ACTIEF

8. WERKENDE STAD

STANDPUNT

Er zijn honderden werkende handen nodig voor een stad op mensenmaat. We hebben bouwvakkers nodig om huizen te isoleren, chauffeurs voor een beter openbaar vervoer, meer leerkrachten voor kleinere klassen, meer zorgpersoneel... Er is zoveel te doen. Toch heeft Turnhout al jaren de hoogste werkloosheidscijfers van onze regio. Het stadsbestuur mist ambitie als het om tewerkstelling gaat. Wij willen hier een trendbreuk. De stad op mensenmaat is een werkende stad.

WAT WE WILLEN

ÉÉN. INVESTEER IN DE STAD

- We investeren in het stedelijk onderwijs, in de stadscrèches en in de herwaardering van andere stadsdiensten. Daar zijn tientallen jobs voor nodig.
- We gaan voor investeringen en banen in toekomstsectoren. We bouwen een Stedelijk Energiebedrijf uit, voor duurzame en goedkope energie.
- We willen een stedelijk investeringsbudget dat uitgaat van de sociale noden, maar ook zorgt voor volwaardige jobs. Dat is een andere koers dan het cadeaubeleid aan ondernemingen zonder tewerkstellingsvoorwaarden.
- Opleidingstrajecten, sociale tewerkstelling en het stelsel van 'artikel 60' moeten bijkomende tewerkstelling creëren. Ze mogen geen stabiele banen vernietigen.

TWEE. RESPECT VOOR HET STADSPERSONEEL

- Wij tonen respect voor de medewerkers van de stadsdiensten. Sterke publieke diensten zijn nodig. Ze staan of vallen bij gemotiveerde medewerkers. We zorgen voor een vast statuut op alle niveaus. De stad moet een sociale werkgever bij uitstek zijn.
- We streven ernaar weer meer ambtenaren te benoemen. Dat is de beste garantie voor een volwaardig pensioen voor het stadspersoneel.
- We luisteren naar het stadspersoneel en nemen de expertise qua dienstverlening ernstig. We verspillen daarom geen geld aan dure consultancybureaus.
- We nemen de hefboomen voor een samenhangend sociaal beleid weer in handen. We draaien de zelfstandigingen van het stadsbestuur terug. We openen laagdrempelige wijkkantoren, zodat de stadsmedewerkers hun dienstverlening kunnen verbeteren.
- Personeelsleden die door de digitalisering van de dienstverlening uitgespaard worden, zetten we in om klanten te helpen die niet met computers overweg kunnen.

DRIE. SOCIALE INNOVATIE MET DE 30-URENWEEK

- We testen de 30-urenweek uit bij een aantal stadsdiensten. Een experiment met de 30-urenweek in Göteborg leverde beloftevolle resultaten op inzake ziekteverzuim en burn-outs.
- De 30-urenweek biedt mogelijkheden bij verminderde tewerkstelling door digitalisering en technologische vernieuwing.

VISIE

Turnhout heeft een groot tewerkstellingsprobleem. Het aantal werkenden van onze beroepsactieve bevolking (18-65 jaar) geraakt niet boven 70 procent. Het aantal werkzoekende Turnhoutenaren steeg van 1800 mensen tien jaar geleden naar meer dan 2600 mensen nu. De cijfers zijn nog slechter voor de 'doelgroepen': jongeren, ouderen, laaggeschoolden of mensen met een migratieachtergrond. Nochtans zijn er duizenden mogelijkheden voor degelijke, waardige banen: in de industrie, in het stadscentrum, in toekomstsectoren gericht op de behoeften van mens en planeet.

Wij zijn van oordeel dat het werkbeleid van de stad volledig verlamd is: enerzijds door het liberale idee dat je privébedrijven geen strobreed in de weg mag leggen en anderzijds door het liberale taboe rond publieke tewerkstelling. Om de huidige jobs te beschermen en meer Turnhoutenaren aan de slag te krijgen, moeten we breken met deze liberale visie.

ÉÉN. INVESTEER IN DE STAD

Wij hebben een echte visie op investeren in de stad. Wij geloven niet in de cadeaupolitiek aan de grote bedrijven waar geen enkele tewerkstellingsvoorwaarde tegenover staat. Dan kunnen we al dat geld beter nuttig besteden. Daarom richten wij ons investeringsbudget naar de noden van de inwoners en naar jobcreatie voor de Turnhoutenaren. We verhogen de belastingen op de grote bedrijven, zoals de belasting op drijfkracht en de belasting op bedrijfsvestiging (zie hoofdstuk 14, *Financieel gezonde stad*). Met dat geld creëren we nieuwe publieke jobs. Bijzondere aandacht gaat daarbij naar banen en opleidingen voor laaggeschoolden.

We investeren in het stedelijk onderwijs, in de stadscreches en in de herwaardering van andere stadsdiensten. We openen een stedelijke kleuter- en basisschool in elke wijk van de stad, in plaats van een goed draaiend schooltje als de Paddenstoel af te breken. We breiden de flexibele kinderopvang, naar het voorbeeld van Het Lindeke, uit naar alle wijken van de stad. We openen in elke wijk een stadskantoor, zodat je niet voor elke dienstverlening naar Campus Blairon moet gaan.

We investeren in duurzame en goedkope energie door de oprichting van een Stedelijk Energiebedrijf (zie hoofdstuk 3, *Groene stad*). Zo zorgen we voor banen in deze toekomstsector.

Opleidingstrajecten, sociale tewerkstelling en het stelsel van 'artikel 60' moeten bijkomende tewerkstelling creëren, maar ze mogen geen stabiele banen vernietigen. Het blijft namelijk heel dikwijls een tijdelijke en laag verlonde tewerkstelling. Er moet hier doorgroeimogelijkheid zijn zodat mensen nadien niet opnieuw zonder werk vallen.

TWEE. RESPECT VOOR HET STADSPERSONEEL

Vandaag zet het stadsbestuur meer en meer in op vrijwilligers. Het gaat vaak om mooie projecten, zoals het inschakelen van 'brugfiguren' om kwetsbare leerlingen uit het kleuter- en lager onderwijs en hun ouders te ondersteunen bij het huiswerk. Of over de peters en meters die hebben geholpen bij de begeleiding van vluchtelingen. Maar het vrijwilligerswerk vervangt betaalde jobs van het stadspersoneel. Wij willen dat ongedaan maken: deze vrijwilligerstaken moeten volwaardige jobs worden. Zo komen er weer meer banen vrij, ook voor mensen in een kwetsbare positie. Ze krijgen vast werk en zijn beschermd tegen armoede.

We benoemen meer statutaire ambtenaren. Dat is de beste garantie voor een volwaardig pensioen voor het stadspersoneel. Voor de inwoners van Turnhout is de dienstverlening door het stadspersoneel heel waardevol. Dat blijkt ook uit de resultaten van onze Grote Bevraging bij meer dan duizend Turnhoutenaren. Wie zorgt er anders voor onze kinderen en ouderen? Wie houdt de straten anders proper? Wie helpt ons

anders met allerlei administratie? Wie organiseert anders sport, cultuur en ontspanning? Het stadsbestuur moet opnieuw personeel aanwerven. En met een goed statuut.

Onze stedelijke ambtenaren zijn de experts bij uitstek op vlak van dienstverlening. We luisteren naar het stadspersoneel en nemen hun expertise ernstig. We verspillen daarom geen geld aan dure consultancy-bureaus.

De krappe financiële ruimte wordt vandaag ingeroepen om PPS-projecten op te zetten of om publieke taken uit te besteden aan privébedrijven. PPS of Publiek-Private Samenwerking lijkt ogenschijnlijk heel aantrekkelijk. Voorstanders beweren dat de stad op die manier bijvoorbeeld een nieuw ziekenhuis kan realiseren zonder dat het de stad wat kost. 'De privé neemt het ontwerp, de bouw, de financiering, het onderhoud en de uitbating op zich; de stad moet een kleine jaarlijkse vergoeding betalen.' De werkelijkheid is anders. Studies hebben uitgewezen dat PPS gemiddeld 3 procent duurder is dan de klassieke publieke financiering. Logisch, want de privé wil er ook aan verdienen! Dat werd zeer duidelijk bij de heropening van zwembad 't Stadspark, dat werd uitbesteed aan Nederlands privébedrijf Optisport. We betalen hoge tarieven voor een zwembeurt en we betalen een hoge kost als belastingbetaler.

Binnen PPS-constructies staat de stad bevoegdheden af aan de private partner. Ze geeft de sleutels uit handen voor het voeren van een samenhangend sociaal beleid. Wij wijzen elke privatisering van stadsdiensten daarom af. Respect voor het stadspersoneel betekent ook dat we de verzelfstandigingen terugdraaien.

We nemen de hefboomen voor een samenhangend sociaal beleid weer in handen. We openen nieuwe wijkkantoren zodat de stadsmedewerkers hun dienstverlening kunnen verbeteren. Onze visie op de stad op mensenmaat gaat uit van laagdrempelige hulp dicht bij de mensen. We spreken van 'integrale wijken' waar je op fiets- of wandelafstand alle nodige diensten kan bereiken. In elke wijk is een toegankelijk loket noodzakelijk. Iedereen kan er terecht met vragen.

Wij zijn een voorstander van digitalisering en E-dienstverlening, maar dan wel op voorwaarde dat iedereen mee is. Nu wordt een grote groep bewoners erdoor buitenspel gezet. Ook anderstaligen, ouderen die niet goed met computers kunnen werken of mensen die geen geld hebben voor een computer met internetverbinding, moeten bereikt en geholpen worden. De personeelsleden die men uitspaart door digitalisering moeten ingezet worden om iedereen mee te krijgen.

DRIE. SOCIALE INNOVATIE MET DE 30-URENWEEK

De Zweedse havenstad Göteborg lanceerde in een stedelijk rusthuis een vernieuwend experiment. Het verplegend personeel ging er werken met een nieuwe fulltime: 30 uur per week. Het resultaat van dat experiment waren tevreden ouderen en tevreden werknemers. De werknemers hadden een betere gezondheid, een betere levenskwaliteit en meer arbeidsvreugde. Er was dan ook beduidend minder ziekteverzuim dan in een langere arbeidsweek. Het werk was niet alleen gezonder, maar ook aangenamer. Met iets meer tijd en minder stress begon het personeel ook beter samen te werken. Ingewikkelde problemen oplossen en taken afwerken ging beter, nu er een grotere mate van persoonlijke ontwikkeling en gezamenlijke ondersteuning was op de werkvloer.

Arbeidsherverdeling en een kortere werkweek leiden tot een grotere persoonlijke ontwikkeling. Ook voor veel stadsmedewerkers in Turnhout zou een 30-urenweek een grote opluchting zijn. Mensen werken zich vandaag te pletter, het aantal burn-outs stijgt zienderogen. Wie noodgedwongen deeltijds gaat werken om bijvoorbeeld arbeid en gezin te combineren, betaalt dat cash. Met minder loon, minder carrièrekansen, minder sociale bescherming en minder pensioen. Een 30-urenweek met behoud van loon en bijkomende aanwervingen heeft uiteraard een kostenplaatje. De overheid kan deze uitgave al grotendeels terugverdienen doordat ze minder uitkeringen moet betalen voor ziekte en werkloosheid.

De 30-urenweek is het moderne antwoord op de technologische ontwikkelingen. Ook stadsdiensten moeten zich afstemmen op de eenentwintigste eeuw. Wij willen de 30-urenweek bij een aantal stadsdiensten uittesten. We mikken hier op stadsdiensten met hoge werkdruk en ziekteverzuim. We willen daar een sociaal, productief en gendergelijk experiment opzetten voor een kortere voltijdse werkweek.

Of het nu gaat om het werk, de gezondheid, het familieleven of de toenemende werkdruk, arbeidsduurvermindering biedt een oplossing. Dat is geen utopie. Nog nooit werd er zoveel rijkdom geproduceerd. De vraag die zoveel mensen zich stellen, is wat we met die rijkdom gaan doen. Gebruiken we ze om wat ademruimte te krijgen en een beter leven te leiden of om de winsten te doen groeien en om personeel af te danken? De 30-urenweek is een keuze voor de toekomst.