

INVESTEREN IN PUBLIEKE JOBS

VEROVER
DE STAD



gent.pvda.be



PVDA

SOCIAAL

RECHTVAARDIG

ACTIEF

11. WERKENDE STAD

Er zijn véél handen nodig om een stad op mensenmaat te bouwen. We hebben bouwvakkers nodig om huizen te isoleren, chauffeurs voor een beter openbaar vervoer, leerkrachten voor kleinere klassen, brugfiguren in de scholen en jeugdwerkers. Er is zoveel te doen. Toch zien we hoe er op personeel bespaard wordt: bij de stad, het OCMW en de sociale huisvestingsmaatschappij. Wij willen een trendbreuk. We willen investeren in mensen. De stad op mensenmaat is een werkende stad.

WAT WE WILLEN:

EEN. INVESTEER IN DE STADSDIENSTEN

- We investeren in het stedelijk onderwijs, de stedelijke crèches en in de herwaardering van andere stadsdiensten.
- We gaan voor investeringen en banen in toekomstsectoren. We bouwen een stadsbedrijf voor duurzame en goedkope energie uit.
- We willen een stedelijk investeringsbudget dat uitgaat van de sociale noden, maar ook zorgt voor volwaardige jobs.
- We zetten in op meer toegankelijke wijkkantoren voor stadsdiensten. We draaien de tendens naar telefonische en digitale afspraken terug om. We zetten in op goed en persoonlijk contact met de burger. We doen beroep op de expertise van de loketbedienden om de dienstverlening aan de burger te verbeteren.
- We besteden bijzondere aandacht aan jobcreatie voor laaggeschoolden. We voorzien extra begeleiders, meer opleiding en voldoende kwalitatieve coaching. De sociale economie moet dienen als springplank naar een reguliere job.

TWEE. NULTOLERANTIE VOOR SOCIALE DUMPING

- Samen met de vakbonden voeren we een charter in met afdwingbare maatregelen tegen sociale dumping. Op de bouwvelden van de stad aanvaarden we alleen volwaardige jobs. Geen wirwar van constructies en onderaannemingen die een loopje nemen met de sociale rechten en de veiligheid van de werknemers.
- Het gemeentelijk havenbedrijf beslist welke bedrijven gebruikmaken van de terreinen in de haven. Daarbij moet respect voor arbeid, milieu en veiligheid het eerste criterium zijn.
- Het havenbedrijf moet optreden tegen sociale dumping, schijnzelfstandigen en tegen overtredingen van de wet-Major voor de havenarbeiders. Het Havenbedrijf ziet erop toe dat alle overslag in de Gentse haven door erkende dokwerkers gebeurt. Dus ook het laden en lossen van binnenschepen.
- In het kader van de fusie rond North Sea Port moet er een harmonisering van de arbeidsvoorwaarden komen naar het voorbeeld van het beste stelsel. Alleen zo kunnen we vermijden dat de Belgische en de Nederlandse havenarbeiders tegen elkaar worden uitgespeeld en de voorwaarden stelselmatig worden afgebouwd.
- Opleidingstrajecten, sociale tewerkstelling en het stelsel van 'artikel 60' moeten bijkomende tewerkstelling creëren. Ze mogen geen stabiele banen vernietigen.

DRIE. RESPECT VOOR HET STADSPERSONEEL

- Wij tonen respect voor de medewerkers van de stadsdiensten. Sterke publieke diensten zijn nodig. Ze staan of vallen met gemotiveerde medewerkers. Zorg voor een vast statuut op alle niveaus. De stad moet de sociale werkgever bij uitstek zijn.

- We verdedigen het statuut van onze ambtenaren, ook op Vlaams en Federaal niveau. We verzetten ons tegen de tendens naar steeds meer contractueel en interim personeel bij de openbare diensten.
- We luisteren naar het stadspersoneel en nemen hun expertise qua dienstverlening ernstig. We verspillen daarom geen geld aan dure consultancybureaus.
- Er moet een structurele oplossing komen voor de financiering van de pensioenen van het stadspersoneel.
- We zorgen dat de stadsdiensten onze superdiverse samenleving weerspiegelen. Racisme en discriminatie op de werkvloer worden niet getolereerd.

VIER. EEN PUBLIEK AFVALBEDRIJF VAN EN VOOR DE GENTENAARS

- We gaan voor een 100% publiek afvalbedrijf. We verzetten ons tegen de mogelijke privatisering van IVAGO. Afvalophaling- en verwerking is een taak van de overheid: een publieke dienstverlening en geen winstmachine.
- We investeren in meer personeel met volwaardige statuten.
- We zetten in op werkbaar werk en zorgen voor kwaliteitsvol, modern en veilig materiaal om mee te werken.
- Naarmate er meer personeel bijkomt en in overleg met het personeel breiden we de dienstverlening terug uit: ruimere toegang tot containerparken, herinvoeren van vier gratis ophaalrondes van grofvuil per jaar, meer afvalkorven en parkwachters. Zo gaan we samen voor een propere stad.
- We doen beroep op de expertise van het personeel om oplossingen te zoeken voor problemen zoals sluikestort en zwerfvuil.
- Sensibiliseren begint in de kleuterklas. IVAGO en de groendienst worden ingezet bij sensibiliseringscampagnes in de scholen.
- We gebruiken de afvalstromen van IVAGO voor recyclage en het opwekken van energie in ons eigen stedelijk energiebedrijf.

VIJF. EEN EXPERIMENT MET DE 30-URENWEEK

- We willen in Gent een experiment met de 30-urenweek op poten zetten in een stedelijke kindercrèche. De kortere werkweek is dé oplossing voor heel wat maatschappelijke problemen, gaande van ziekteverzuim, genderongelijkheid tot werkloosheid.
- We willen zowel de dienstverlening als de arbeidsvoorwaarden in de stedelijke kindercrèches verbeteren. We koppelen een langere openingstijd aan een kortere werkweek mét loonbehoud voor de kinderverzorgers. We laten het personeel zelf beslissen over de uurroosters. Om de weggevallen uren op te vangen, voorzien we compenserende aanwervingen.
- Gedurende één jaar wordt het project wetenschappelijk opgevolgd door de UGent. Bij een positieve evaluatie breiden we de 30-urenweek uit naar alle stedelijke kindercrèches. Op die manier kunnen in Gent een vijftigtal nieuwe jobs gecreëerd worden.

VISIE

Als we kijken naar de Gentse stadsbegroting, dan valt de afname van het personeelsbestand van de Stad Gent op. Dat daalt van 4.500,6 voltijdse equivalenten in 2017 naar 4.303,5 VTE in 2020. Het zullen vooral oudere werknemers zijn die niet vervangen zullen worden door jongeren. Aangezien 200 voltijdse arbeidsplaatsen verloren zullen gaan, zou dat weleens een negatief effect op de jongerenwerkloosheid in Gent kunnen hebben.

Heel wat stadsdiensten zitten nu al op hun tandvlees. De vakbonden voerden eerder al actie in gemeenschappelijk front rond het personeelstekort bij de Gentse stadsdiensten. We zien een tendens waarbij

steeds meer kerntaken van de Stad Gent worden uitbesteed aan 'satellietorganisaties' van de Stad Gent en private partners. We willen die tendens omkeren en opnieuw investeren in sterke stadsdiensten met volwaardige statuten.

In dit hoofdstuk lijsten we onze voorstellen op rond een 100% publiek afvalbedrijf. De visie van de PVDA rond afvalbeleid wordt verder uitgewerkt in het hoofdstuk 'groene en leefbare stad'.

MULTOLERANTIE VOOR SOCIALE DUMPING IN DE HAVEN VAN GENT

De Stad Gent is één van de belangrijkste aandeelhouders van 'North Sea Ports', de nieuwe fusie van de haven van Gent met de havens van Terneuzen en Vlissingen in Zeeland. De arbeidsvoorwaarden van de havenarbeiders in Gent en in de Nederlandse havens verschillen sterk, door verschillen in de wetgeving en een andere syndicale traditie.

De Stad Gent moet haar invloedrijke rol in het nieuwe havenbedrijf aanwenden om een harmonisering van de arbeidsvoorwaarden van de havenarbeiders te harmoniseren naar het voorbeeld van het beste stelsel. Alleen zo kunnen we vermijden dat de Belgische en de Nederlandse havenarbeiders tegen elkaar worden uitgespeeld en de voorwaarden stelselmatig worden afgebouwd in een neerwaartse spiraal. Geen toestanden zoals in de e-commerce waar de Nederlandse hyperflexibiliteit de Belgische arbeidsvoorwaarden in vraag stelt. Geen excuses ook: de Stad Gent heeft in het nieuwe havenbedrijf een aanzienlijke invloed.

Tegelijk moet de Stad Gent er via het havenbedrijf op toezien dat alle overslag in de Gentse haven door erkende dokwerkers gebeurt. Dus ook het laden en lossen van binnenschepen. Steeds vaker worden zelfstandige kraanmannen ingezet bij het laden en lossen van binnenschepen, wat ingaat tegen de geest van de wet-Major. De stad kan en moet deze praktijken bannen uit haar haven, in de eerste plaats om de werkgelegenheid en de arbeidsveiligheid te beschermen.

30-URENWEEK & LANGERE OPENINGSTIJDEN VOOR KINDERCRÈCHES

De Zweedse havenstad Göteborg is dé sociale trendsetter. Sinds 2015 experimenteert de stad volop met een 30-urenweek voor het stadspersoneel en dat mét loonbehoud. Gedurende 23 maanden liep een experiment in een lokaal woonzorgcentrum. De eindbalans oogt fraai. De arbeidsvoorwaarden voor de verpleegkundigen verbeterden sterk, terwijl ook de kwaliteit van de zorg erop vooruit ging. Het stadsbestuur van Göteborg evalueerde het experiment positief en startte begin dit jaar nieuwe 30-urenweken op in een kindercrèche en voor sociaal assistenten. Gent kan als progressieve trendsetter in Vlaanderen niet achterblijven en moet resoluut het voortouw nemen.

De 30-urenweek met loonbehoud is dé oplossing voor heel wat maatschappelijke uitdagingen. Sinds kort zijn er in ons land meer zieken dan werklozen, zowat 400.000. Het helse werkritme en de moeilijke combinatie tussen arbeid en gezin maken ontelbare slachtoffers. Ziek, opgewerkt, tot de burn-out volgt. We moeten dringend het geweer van schouder veranderen. De 30-urenweek brengt de loopbaan weer in balans. Ten tweede bevordert het de gendergelijkheid. Nu kiezen heel wat vrouwen noodgedwongen voor deeltijds werk met loonverlies. Ze betalen die arbeidsduurvermindering cash in termen van loon, carrière en pensioen. De 30-urenweek mét loonbehoud bindt radicaal de strijd aan met de loonkloof door werk en gezin structureel in evenwicht te brengen. Ten derde groeit er in ons land een onhoudbare tegenstelling tussen werkenden die het begeven onder de tijdsdruk en een leger van bijna 400.000 werklozen. In een stad als Gent is bijna tien procent van de actieve bevolking werkloos, de helft onder hen langdurig. Met de 30-urenweek geven we de lokale jobcreatie een stevige duw in de rug.

Concreet willen we een experiment met de 30-urenweek opstarten in één van de stedelijke kindercrèches.

We verruimen daarbij de standaard openingsuren van elf tot twaalf uur en koppelen dat aan de invoering van een kortere werkweek, door bijvoorbeeld vijf dagen van zes uur of een extra vrije dag. We geven het personeel het recht om over de uurroosters te beslissen. Door de invoering van de 30-urenweek verbeteren we de dienstverlening, terwijl we de kinderverzorgers meer werkbaar werk verschaffen. Voor de weggevallen uren voorzien we extra aanwervingen. Indien het project na één jaar positief wordt geëvalueerd op het vlak van dienstverlening en arbeidsvoorwaarden breiden we het systeem uit naar alle stedelijke kindercrèches. We bekijken ook of het proefproject naar andere stadsdiensten kan uitgebreid worden en overleggen daarover met de vakbonden en het personeel.