

# INVESTEREN IN PUBLIEKE JOBS

VEROVER  
DE STAD



[hasselt.pvda.be](http://hasselt.pvda.be)



**PVDA**

SOCIAAL

RECHTVAARDIG

ACTIEF

## 9. WERKENDE STAD

Hasselt telt momenteel 8,8 procent werklozen. Bij de jongeren is de situatie echt niet goed: 4 op 10 jongeren tussen 20 en 29 jaar hebben geen job. Nochtans zijn er vele werkende handen nodig. We hebben stadsarbeiders nodig om huizen te isoleren en zonnepanelen te plaatsen, leerkrachten voor goed onderwijs in kleinere klassen, zorgpersoneel voor goede rusthuizen, stadspersoneel voor een snelle en kwaliteitsvolle dienstverlening. Steeds meer van deze diensten worden vermarkt. Gevolg: de prijzen stijgen zowel voor de gemeenschap als voor de burger, tal van diensten worden geschrapt en het personeel wordt hoe langer hoe meer vervangen door sociale dumping uit Oost-Europa. Wij gooien het roer om. De stad op mensenmaat is een werkende stad.

### WAT WE WILLEN

#### ÉÉN. INVESTEER IN DE STAD

- Wij investeren in het stedelijk onderwijs, de openbare rusthuizen, de stadscrèches, de groendienst en de andere stadsdiensten. Daar zijn vele jobs voor nodig.
- We gaan voor investeringen en banen in toekomstsectoren. We bouwen een stadsbedrijf voor duurzame en goedkope energie uit: het Hasselts Energiebedrijf.
- 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.

#### TWEE. MULTOLERANTIE VOOR SOCIALE DUMPING

- Wij voeren een H-charter in tegen sociale dumping. Want op de bouwerven 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 werknemers.
- 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 bij gemotiveerde medewerkers. Zorg voor een vast statuut op alle niveaus. De stad moet een sociale werkgever zijn.
- We luisteren naar het stadspersoneel en nemen de expertise qua dienstverlening ernstig. We verspillen geen geld aan dure consultancybureaus.
- We draaien de privatiseringen van het stadsbestuur terug. We heropenen laagdrempelige wijkkantoren, zodat de stadsmedewerkers hun dienstverlening kunnen verbeteren.
- Er moet een structurele oplossing komen voor de financiering van de pensioenen van het stadspersoneel.

#### VIJF. 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 heel beloftevolle resultaten op inzake ziekteverzuim en burn-outs.
- De 30-urenweek biedt mogelijkheden bij verminderde tewerkstelling door digitalisering en technologische vernieuwing.

## VISIE

Hasselt telt bijna 3.000 werkzoekenden. Een groot probleem zit bij de twintigers. Maar liefst 4 op 10 heeft geen werk. Hasselt heeft geen tewerkstellingsbeleid. De voorbije zes jaar schrapte de stad 126 jobs. Tal van diensten zijn onderbemand. Het vertrouwen in de stad halveerde dan ook de laatste jaren, van 52,9 procent in 2008 naar 26,9 procent in 2017. Wij willen dit keren door opnieuw te investeren in het stadspersoneel. Dat is wél betaalbaar, indien we een aantal andere keuzes maken.

### ÉÉN. INVESTEER IN DE STAD

Het Hasselts stadsbestuur ging onlangs een krediet aan ter waarde van 54 miljoen euro voor de bouw van een grote parking onder het luxeproject in de Quartier Bleu. Als er geld is voor dergelijke projecten, dan is er ook geld om te investeren in sterke stadsdiensten en –bedrijven. Zoals de bouw van zestien windmolens. Deze zijn na tien jaar afbetaald en gaan minimaal twintig jaar mee. Zoals de aankoop en renovatie van leegstaande en verwaarloosde woningen, via de Hasseltse Wooncoöperatie die haar middelen haalt uit de hogere leegstandtaks en een bescheiden bijdrage op de luxeprojecten die als paddenstoelen uit de grond rijzen in onze stad. We richten ons investeringsbudget naar de noden van de inwoners. We creëren daarbij jobs om huizen te isoleren, zonnepanelen te plaatsen, zorgpersoneel op te leiden.

### TWEE. NULTOLERANTIE VOOR SOCIALE DUMPING

Bij de Hasseltse stadsdiensten waren er in 2011 nog 1.066 ambtenaren in dienst. Dit aantal daalde in 2017 tot 940 eenheden. Een vermindering van 12 procent, terwijl het aantal inwoners steeg met 10 procent. De hoofdoorzaak van deze daling is dat de stad Hasselt meer en meer bespaart en werken uitbesteedt aan (buitenlandse) privéfirma's. Wij willen minder werk uitbesteden. Hasselt heeft nu een groendienst waar zelfs geen grasmachine meer te vinden is. Wat staat het volgende op het programma? De uitbating van onze OCMW-rusthuizen uitbesteden? Er zijn vele werkende handen nodig voor een stad op mensenmaat. De stadsdiensten moeten een weerspiegeling zijn van de bevolking. Met extra aandacht voor 'fragiele' mensen en kwetsbare mensen die op de reguliere arbeidsmarkt geen kans krijgen.

Bij aanbestedingen moet de stad de regie veel beter in handen nemen om een einde te maken aan mistoestanden op bouwwerven en wegenwerken. De aanbestedende overheden moeten respect hebben voor de verloning, de werkuren en de arbeidsveiligheid. Bij de renovatiewerken in de Rode Rokwijk lijkt zaterdagwerk eerder de norm dan de uitzondering. Bij de werken aan Campus HOGEVIJF-Banneux "Iogeerden" de arbeiders lange tijd in het gebouw. Dat zijn wantoestanden. Wij willen een H-charter met afdwingbare maatregelen tegen sociale dumping en het behoud van volwaardige jobs.

Daarnaast willen we een ethisch convenant waarbij Hasselt een aantal principes vooropstelt, onder meer inzake de circulaire economie, een apartheidsvrije stad met boycot van Israëlische producten, verbod op samenwerking in de daklozenzorg met bewakingsfirma's zoals G4S, Hasselt als TTIP-vrije zone... Het toepassen van deze principes zal leiden tot een versterking van onze sociale fundamenten en zal het milieu ten goede komen.

### DRIE. RESPECT VOOR HET STADSPERSONEEL

Hasselt lijdt onder het liberale taboe rond publieke tewerkstelling. Het motto van het stadsbestuur is: 'We snijden in de publieke diensten en tewerkstelling om te investeren'. Maar voor de inwoners van Hasselt is die dienstverlening net een waardevolle investering. Wie anders zorgt voor onze kinderen en ouderen? Wie anders houdt de straten proper? Wie anders helpt ons met allerlei administratie? Wie anders organiseert sport, cultuur en ontspanning? Het stadsbestuur moet terug personeel aanwerven in goede statuten. Met goede publieke diensten en een volwaardige publieke tewerkstelling kan je mensen sneller op de sociale ladder vooruit helpen.

Sommigen beweren dat het niet uitmaakt of een dienst privé of publiek is, als ze maar bestaat. Voor de PVDA is het publieke wél een meerwaarde. Bij openbare stadsdiensten kan de dienstverlening werkelijk centraal staan, in plaats van de winst en de rendabiliteit. Daarom willen we niet dat de stad haar vaste publieke functies uitbesteedt. We zijn tegen het vermarkten van kerntaken van de overheid. We zijn tegen een beleid dat publieke diensten benadeelt of afbouwt omdat ze stoorzenders zouden zijn voor de privé. Want overal waar zo'n beleid gevolgd werd, zien we de dienstverlening aan de inwoners van de stad achteruitgaan.

De bedrijfslogica en de commerciële strategieën in de stadsdiensten mogen van ons op de schop. Ons vertrekpunt is: de diensten van de stad moeten toegankelijk zijn. Dat realiseer je niet alleen met apps en websites. De PVDA is voorstander van digitalisering, maar dan moet je wel als stadsbestuur actief zorgen dat iedereen mee is. Je hebt aanspreekbare stadsmedewerkers nodig, in toegankelijke wijkkantoren van de stadsloketten of de lokale politie. Ja, je kan nog wel een digitale afspraak maken. Maar een buurtagent tegen het lijf lopen, tijd hebben om met een vuilnisophaler te spreken, dat is allemaal veel minder geworden.

De werknemers bij de stad hechten veel belang aan de maatschappelijke relevantie van hun job. Ze willen iets voor anderen betekenen. Daar worden ze bij gehinderd door de logge procedures, de te hoge werkdruk en het tekort aan personeel. Het beeld van de ambtenaar die er de kantjes afloopt, is misplaatst. De maatschappelijke rol en het algemeen belang: daar doet het stadspersoneel het voor. Het verdient vertrouwen en respect. Een kritische houding mag niet afgestraft worden met zwijgplicht. Brandweermannen weten beter dan schepenen wat de beste brandweerpakken zijn, loketbedienden weten het best hoe je voor iedereen goede dienstverlening kan aanbieden. Daar heb je geen peperdure consultancybureaus voor nodig. Wij willen een structurele oplossing voor de financiering van de pensioenen bij de lokale besturen. De besparingen op het stadspersoneel hebben alleen maar geleid tot minder dienstverlening. Ze hebben de pensioenproblematiek niet opgelost. De studiedienst van de PVDA heeft daar de afgelopen zes jaar meermaals voor gewaarschuwd. De hogere overheden moeten hun verantwoordelijkheid opnemen rond de pensioenen van de lokale besturen en financieel tussenkomen.

## VIER. SOCIALE INNOVATIE MET DE 30-URENWEEK

De Zweedse havenstad Göteborg lanceerde in een stedelijk rusthuis een innovatief experiment. Het verplegend personeel ging er werken met een nieuwe fulltime: 30 uur per week. De output van dat experiment? Tevreden oudjes over de betere dienstverlening. En tevreden werknemers. Die 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. Ook voor veel stadsmedewerkers in Hasselt zou een 30-urenweek een grote opluchting zijn.

Mensen werken zich te pletter, het aantal burn-outs stijgt zienderogen. Een 30-urenweek met behoud van loon en bijkomende aanwervingen heeft uiteraard een kostenplaatje. De overheid kan deze uitgave 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 stemmen zich af op de 21<sup>ste</sup> eeuw. Minder werken per week biedt mogelijkheden om het werk te verdelen bij vermindering van de tewerkstelling door de digitalisering en de technologische vernieuwingen.

Wij willen de 30-urenweek bij een aantal stadsdiensten uittesten. We mikken hier op stadsdiensten met hoge werkdruk en ziekteverzuim en denken daarbij aan een testproject met de 30-urenweek in het Hasseltse woonzorgcentrum HOGEVIJF op de campus Banneux en de campus Stadspark. We willen daar een sociaal, productief en gendergelijk experiment voor een nieuw, korter voltijds opzetten.