

Op 31 december 2023 eindigt de arbeidsvoorwaarden-cao voor de Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (cao MITT). In het kader van vernieuwing van deze cao doen wij u onderstaand onze voorstellen toekomen. Ter bespreking in de met elkaar afgesproken onderhandelingsronden.

De Modint-onderhandelingsdelegatie bestaat dit jaar uit: de heer G. Lamers, de heer J. Bosman en de heer W. Mooiweer. Het kan zijn dat de onderhandelingsdelegatie nog wordt uitgebreid.

Kader

De cao MITT 2023 was een historische cao met ongekend hoge loonafspraken van 6% per 1 januari 2023 en 1% per 1 april 2023. Werkgevers in de MITT waren eensgezind in de wens goede loonafspraken te maken voor hun werknemers, in de wetenschap dat veel werknemers het financieel zwaar hadden maar ook wetende dat er nog wettelijke maatregelen zouden volgen, dan wel de effecten van reeds ingevoerde maatregelen nog zichtbaar moesten worden. Werkgevers maakten deze afspraken wetende dat velen van hen de nodige financiële uitdagingen kenden of te wachten stonden, o.a. als gevolg van de gestegen energiekosten en stijging van containerprijzen. Naast de stijgende energiekosten zien werkgevers ook de olieprijs stijgen en daarmee de grondstofkosten. Voeg daar de stijging van de loonkosten, het terugbetalen van de Covid-noodsteun, het stilvallen van de bouwsector en de huidige onrust in het Midden-Oosten aan toe en het zal een ieder duidelijk zijn dat de werkgevers in de MITT, de maakindustrie, er op dit moment minder florissant voor staan.

Zoals Ingrid Thijsen (voorzitter van VNO-NCW) recentelijk terecht aangaf staan de investeringen van de maakindustrie door een stapeling van beleidsmaatregelen en hoge energieprijzen in toenemende mate onder druk. De MITT-sectoren zijn daarin geen uitzondering. Daarnaast zorgen hogere financieringskosten (rentestijging) voor lagere investeringen.

Duur

Modint wil het liefst een tweejarige cao afspreken om zorg te dragen voor meer continuïteit en zekerheid in onze sector. Gezien het voorgaande is een eenjarige cao op dit moment het meest realistisch.

Loonindexatie

Modint doet hierover nog geen uitspraken, maar is van mening dat de combinatie van overheidsmaatregelen en de loonafspraken in de cao MITT 2023 voor de meeste werknemers goed heeft uitgepakt. Bij werkgevers zit nog zorg over de werknemers in de lagere loonschalen, waarbij veelal de complexiteit wordt vergroot door het effect van toeslagen.

De praktijk laat zien dat de rek er bij het grootste deel van de sector uit is. Alle maatregelen om kosten te besparen zijn uitgevoerd. Het is voor bedrijven niet altijd meer mogelijk om stijgende kosten door te berekenen, waardoor winstmarges onder druk komen te staan. Nieuwe investeringen



(088) 81 00 900



Arnhemse Bovenweg 100 | 3708 AG ZEIST

K.v.K. Utrecht 40534321



info@modint.nl



Postbus 762 | 3700 AT Zeist

IBAN NL46ABNA0433043040



www.modint.nl

BTW 0076.03.812.B.01



worden uitgesteld en bedrijven worden geconfronteerd met het moeten terugbetalen van de Covid-steunmaatregelen.

Modint wil dan ook afspraken maken die recht doen aan de financiële positie van de werknemers, maar ook voor de werkgevers.

Verdiende uurlonen

In de cao MITT worden bij loonindexaties de geldende minimum en maximum uurlonen van de loonschalen én de verdiende uurlonen verhoogd. Modint is van mening dat sociale partners met de definitie van 'verdiende uurlonen' bedoelen de uurlonen binnen de minimum en maximum van de loonschalen. In de praktijk wordt dit uitgelegd als dé verdiende uurlonen, binnen het minimum en maximum van de loonschalen, maar ook daarboven. Met deze interpretatie wordt de vrijheid van werkgever én werknemer om zelf aanvullende afspraken te maken beperkt en lopen de beloningen boven de loonschalen steeds verder op vanwege de procentuele verhogingen.

Modint wil dat invulling wordt gegeven aan de studieafpraak uit de cao MITT 2023. Daarbij is de insteek van Modint dat de loonindexatie enkel en alleen geldt voor de verdiende uurlonen vanaf het minimum tot en met het maximum van de uurlonen van de loonschalen. Met andere woorden niet boven het maximum van de loonschalen én ook niet op werknemers die 'ingeschaald' zijn boven schaal 11.

Generatiepactregeling

De cao MITT 2023 was niet alleen vanwege de loonindexatie een historisch akkoord maar ook vanwege de invoering van een verplichte generatiepactregeling. De praktijk laat zien dat werkgevers én werknemers de meerwaarde van de regeling ervaren bij daadwerkelijk invoering, maar ook dat veel werkgevers en werknemer behoefte hebben aan meer informatie en ondersteuning bij de invoering.

Modint is van mening dat er geen reden is voor verdere aanpassing van de regeling. De ondersteuning komt meer en meer op gang, in de vorm van beschikbare expertise, informatie, bijeenkomsten en rekentools. De praktijk laat zien dat de basis voor goede afspraken ligt in het voeren van het gesprek tussen werkgever én werknemer, waarbij naast de generatiepactregeling meer mogelijkheden beschikbaar en mogelijk zijn om gezond en vitaal te (blijven) werken.

Loondoorbetaling bij ziekte

Modint wil een onderzoek naar de huidige afspraken inzake loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid (afbouwregeling en wachtdagenregeling), waarbij de effectiviteit en de betaalbaarheid onderzocht dienen te worden. Daarnaast wil Modint artikel 4.27 (doorbetaling na 104 weken van arbeidsongeschiktheid) afschaffen.

Sociaal Fonds

Modint vindt het tijd om de verhoging van de afdracht aan Sociaal Fonds MITT terug te brengen naar de oorspronkelijk hoogte van 0,2%. Daarnaast vindt Modint het wenselijk, nu de fusie van SF MITT, Vakraad MITT en SO MITT is afgerond, dat een aparte fonds-cao voor de afdracht van de werkgeversbijdrage wordt ingevoerd.

Bijdrage collectieve belangenbehartiging

De bijdrage collectieve belangenbehartiging wordt gecontinueerd.

Vervolg

We behouden ons het recht voor om tijdens de onderhandelingen met aanvullende voorstellen te komen.