

BERICHT VAN DE ONDERNEMINGSRAAD AAN ALLE COLLEGA'S

JANUARI 2021

Beste collega's,

De leden van de Ondernemingsraad hopen dat jullie en je naasten ondanks de lockdown fijne feestdagen hebben gehad en wij wensen iedereen het allerbeste voor het komend jaar! Speciale aandacht voor de collega's die de afgelopen periode moesten doorwerken in een ongekend drukke en hectische tijd. Wij respecteren en waarderen jullie inzet enorm! Voor de collega's in de winkels: welkom terug en veel succes en sterkte met het hervatten van jullie werkzaamheden. Blijf vooral veilig en gezond. Laten we van 2021 een geweldig jaar maken, samen kunnen we het waarmaken!

Gisteren, op 4 januari 2021 is er door H&M intern via verschillende communicatiekanalen een bericht gedeeld waarin werd verteld over de volgende stappen in de transformatie van de H&M Groep en Omni-regionalisatie. Hierin is uitgelegd welke veranderingen er nu gaande zijn en nog zullen plaatsvinden binnen onze organisatie in de nabije toekomst. We kunnen ons voorstellen dat het lezen van begrippen als een *"concept sociaal plan"*, *"betrokkenheid van vakbonden"* in combinatie met *"winkeloptimalisatie"* en *"gevolgen voor functies in Nederland"* veel vragen opwerpt, zeker voor degenen die deze informatie voor het eerst horen. Wat wordt hiermee nu precies bedoeld? Wat is een sociaal plan? Hoe zijn vakbonden betrokken? Wat betekent dit nu voor mij en mijn collega's? Wij als OR erkennen jullie zorgen en leven intens mee met iedereen die getroffen wordt en gaat worden door de aangekondigde veranderingen. Zowel H&M als de OR beseffen dat extra onzekerheid iets is waar niemand om vraagt, zeker niet in tijden die voor velen van ons al een enorme uitdaging zijn. Middels dit bericht willen wij jullie informeren vanuit het perspectief van de OR en hopen dat met onze uitleg er meer duidelijkheid wordt geschepd en waar mogelijk een deel van de onzekerheid kan worden weggenomen.

Op 5 november 2020 heeft het Country Management de OR formeel om advies gevraagd m.b.t. twee (voorgenomen) besluiten. Ten eerste, de sluiting van DC Tiel en de verhuizing van werkzaamheden naar Hamburg. Ten tweede, het samenvoegen van afdelingen van het Support Office in Amsterdam met die van Duitsland. Het advies vragen aan de OR is volgens de wet verplicht bij alle belangrijke beslissingen van financieel-economische of bedrijfsorganisatorische aard. Het is de taak van de OR om beide adviesaanvragen grondig te onderzoeken en door middel van het stellen van kritische vragen, een duidelijke onderbouwing te krijgen over het hoe en het waarom van het besluit. De argumentatie vanuit het bedrijf moet accuraat en volledig zijn. Verandering is in feite de enige constante en biedt enerzijds carrière kansen voor collega's; anderzijds kunnen deze veranderingen ook invloed hebben op functies en banen, die mogelijk komen te vervallen. Daarom was het noodzakelijk dat wij als OR gelijktijdig werden betrokken bij de onderhandelingen over het opstellen van een zogenaamd sociaal plan. Een sociaal plan is een collectieve regeling waarin de gevolgen van een reorganisatie voor medewerkers geregeld zijn. Het sociaal plan vermeldt de belangrijkste achtergronden van de reorganisatie, hoe deze verloopt, op welke wijze medewerkers hierdoor geraakt kunnen worden en met welke voorzieningen dit opgevangen wordt. Indien je functie of baan komt te vervallen kan een sociaal plan je in die vervelende situatie duidelijkheid én zekerheid geven. Indien er 20 of meer medewerkers binnen 3 maanden hun ontslag krijgen dan spreekt de Rijksoverheid over *"collectief ontslag"*. Conform regelgeving heeft H&M dit vervolgens vooraf gemeld bij het UWV en de vakbonden geraadpleegd. Vanaf dat moment zijn de vakbonden de AVV en De Unie betrokken bij het proces en zijn aanwezig geweest bij ieder sociaal plan overleg met het Country Management en OR.

Als Ondernemingsraad behartigen en beschermen wij altijd de belangen van alle collega's. Van Sales Advisor tot Store Manager, van DC Picker tot Group Leader, van Customer Service Agent tot Team Leader en van Support Office/Area Team medewerker tot Responsible. Elke collega is voor ons even waardevol! Om dit belangrijke traject met een zo sterk mogelijk team door te komen hebben wij vervolgens een commissie opgericht bestaande uit 14 toegewezen OR-leden met diverse achtergronden, die alle niveaus en afdelingen binnen onze organisatie vertegenwoordigen. Daarnaast hebben wij ook ondersteuning gekregen en zijn wij het hele proces professioneel begeleid door juridische adviseurs en vakbondsbestuurders en hierdoor is gewaarborgd dat de besluitvorming van zowel de adviesaanvragen als het concept sociaal plan voldoen aan alle relevante arbeidswetgeving. De afgelopen 2 maanden waren zeer intensief, en wij kunnen met jullie delen dat de commissieleden veel tijd, energie en moeite hebben geïnvesteerd. Ons doel was om te onderhandelen over een zo goed mogelijk resultaat voor het collectief, binnen de mogelijkheden én beperkingen die de wet ons biedt. De organisatorische veranderingen zijn een zakelijke beslissing, maar H&M mag niet vergeten dat dit invloed heeft op persoonlijke levens, gezinnen en hun financiële situaties! Empathie, transparantie, duidelijkheid én tijdige communicatie zijn cruciale aandachtspunten die wij als OR van H&M verwachten. Het resultaat dat er nu ligt is één gezamenlijk concept sociaal plan dat de komende twee jaar van toepassing zal zijn op alle collega's binnen de H&M Groep die geraakt worden door de transformatie. Van Winkel tot Support Office, van DC's tot Customer Service Center. Naar onze mening is dit een sociaal plan waarin H&M verantwoordelijkheid neemt als een goed werkgever en waarbij er (financiële) afspraken gemaakt zijn die in vergelijking met andere sociale plannen bovengemiddeld zijn. Bovendien zijn er verschillende regelingen in opgenomen gericht op werk-naar-werk begeleiding, ongeacht of dit intern of extern is. Concluderend zijn de voorwaarden in dit concept sociaal plan volgens ons eerlijk en acceptabel voor alle betrokken partijen. Op basis van onze bedrijfswaarde *"We Are One Team"* is het belangrijk dat dezelfde regels en voorzieningen nu gelden voor iedereen ongeacht je functie, werkplek en/of (portfolio) brand.

Tot slot willen wij aangeven dat we achter de schermen altijd betrokken zullen blijven en heel hard doorwerken om voor jullie belangen op lokaal, Europees en mondiaal niveau op te komen met betrekking tot alles wat er in de huidige situatie gebeurt en dingen die mogelijk in de toekomst nog volgen. Medio januari bijvoorbeeld zullen we aanwezig zijn aan de online onderhandelingstafel met het Country Management om aanvullende afspraken te bespreken bovenop de nieuwe CAO Retail non-food. Eén van de discussieonderwerpen is bijvoorbeeld dat tweemaal per jaar, in januari en juli, de lonen verhoogd worden met de stijging van het wettelijk minimum loon. Een aanvullende afspraak die door de inzet van de OR tot stand is gekomen is dat bij H&M de verhoging voor iedereen geldt en dus ook voor de lonen buiten de loonschalen!

Wij stellen jouw mening zeer op prijs! Onze mailbox is 24/7 voor jullie allemaal open. Alle input is welkom en wordt altijd anoniem en vertrouwelijk behandeld. Je kunt ons bereiken via: ondernemingsraad@hm.com

Namens ons team,

Met vriendelijke groet,

De Ondernemingsraad
H&M Hennes & Mauritz Netherlands en Services B.V.

P.S. Wat valt verder nog te verwachten? De OR zal de onderzoeksfase m.b.t. de adviesaanvragen verder voortzetten, per aanvraag een advies uitbrengen aan H&M en daarnaast met de gehele OR stemmen over het concept sociaal plan. Tegelijkertijd gaan de vakbonden hun leden en niet-leden (indien statutair is toegestaan) raadplegen over dit concept sociaal plan. Meer informatie hierover kun je uiterlijk vanaf morgen 6 januari vinden op de websites van de AVV (<https://avv.nu/hm>) en De Unie (<https://www.unie.nl/jouw-werkgever/hennes-mauritz>). Vervolgens als alle partijen (H&M, de AVV, De Unie en de OR) afzonderlijk akkoord zijn over het concept wordt het sociaal plan ondertekend. Ter info: de vakbonden CNV en FNV zijn conform regels ook geïnformeerd en uitgenodigd, maar hebben om verschillende redenen gekozen niet actief deel te nemen aan het overleg en zullen derhalve ook niet een van de tekenende vakbonden zijn. Tot slot het definitief sociaal plan kan alleen in werking treden op de voorwaarde dat de OR voor iedere adviesaanvraag een positief advies heeft uitgebracht. Zodra dit officieel is zal er verdere informatie over volgen.