

DANONE GROUP

28 июня 2021 года

Внеочередное заседание Информационно-консультационного комитета (ИКК)

Введение: новый план реорганизации

30 марта 2021 года на внеочередном заседании ИКК Danone Group представила план реорганизации компании под названием «Локальность прежде всего». Данный проект предполагает радикальные организационные изменения.

По предложению IUF, компании AXIA Consultants было поручено сформулировать свое мнение об этом проекте и помочь в информационно-консультационном плане.

После информационной встречи ИКК и получения экспертного отчета AXIA, а также в соответствии с положениями Директивы Производственного совета (2009/38/ЕС), мы, участники внеочередного заседания ИКК, собрались, чтобы высказать мнение о плане «Локальность прежде всего».

Менеджмент обосновывает необходимость принятия этого плана, ссылаясь на:

- Возросшую волатильность сегментов рынка и ускорение изменений в ожиданиях потребителей;
- Более низкие финансовые показатели в сравнении с конкурентами;
- Громоздкие и сложные методы работы в рамках Группы.

Цель данного проекта – внедрение привязанной к географическому расположению кросс-категорийной организационной структуры с участием страновых бизнес-единиц при поддержке наднациональной команды экспертов в рамках Общего функционирования.

Реализация данного проекта может привести к сокращению 4406 рабочих мест. В чистом виде, с учетом реорганизации, сокращены будут 2267 рабочих места, прежде всего – среди управленческого персонала.

Замечания

Несмотря на то, что работники компании понимают необходимость изменений, выдвигаемые финансовые обоснования проекта, его социальные последствия, сроки и условия осуществления вызывают следующие вопросы.

- 1. Несмотря на экономический кризис 2020 года, финансовые показатели Danone были лучше, чем в среднем по сопоставимым областям агропромышленного сектора.**

Проверка прогноза по увеличению объемов продаж в результате реализации проекта не представляется возможной.

Мы полагаем, что хотя идея проекта «Локальность прежде всего», возможно, вызвана значительными технологическими изменениями, но его основной мотивацией является ситуация на фондовом рынке.

В связи с этим, мы считаем принудительное сокращение и модификацию рабочих мест неприемлемыми.

- 2. Мы также должны заметить, что данный проект появился после осуществления ряда организационных изменений во вспомогательных подразделениях. Такая гонка реорганизаций ослабляет компанию и увеличивает риск стресса и психосоциальные риски для работников.** Хотя проведенные недавно компанией Danone опросы работников показали необходимость упрощения и автономии, они также выявили и трудности, испытываемые организацией в определении приоритетов, что затрудняет ее

работу.

Хотя проект «Локальность прежде всего» отчасти отвечает на критику, сокращая управленческий персонал, его реализация не помогает решить проблему определения приоритетных задач и усиливает негативное влияние на работников за счет сокращения значительного числа рабочих мест.

Как представляется, эти серьезные организационные изменения были сформулированы без должной подготовки. Кроме того, HR-отделы, особенно затронутые серией реорганизаций, кажутся неэффективными и слишком слабыми для того, чтобы возглавить подобную масштабную реорганизацию.

3. **Мы опасаемся того, что вынесение в рамках данного проекта ряда функций за пределы компании (например, информационных технологий), приведет к переносу рабочих мест в страны с низкой стоимостью рабочей силы.**
4. **Последнее дополнительное замечание:** По итогам анализа проекта, из 700 миллионов евро заявленной экономии, проект, представленный на рассмотрение ИКК, позволяет сэкономить приблизительно 380 миллионов евро. Остальное перекладывается на проекты по слиянию местных отделов продаж и на географические зоны, где проект будет реализовываться позднее.
5. **В контексте данных замечаний представители работников хотели бы выразить следующие опасения:**
 - Изменение общей структуры приведет к утрате компетенций по отдельным видам деятельности и географическим зонам (правовым и нормативным);
 - Опытные работники Danone, уставшие от бесконечных реорганизаций, примут решение покинуть компанию, что усилит проблему снижения компетенций;
 - Существующие сейчас команды HR недостаточно сильны для обеспечения эффективной реализации проекта за такое короткое время;
 - Вопросы прав человека и международных рамочных соглашений с IUF переходят в сферу ответственности местного менеджмента, однако только головной офис сможет гарантировать их соблюдение;
 - Проект предполагает значительное влияние на производственный персонал, однако не предусматривает консультации и поддержку рабочих в достаточных объемах.
 - Несмотря на объявление о данном проекте, цены на акции компании не выросли, что увеличивает вероятность проведения дальнейших реструктуризаций.
 - Учитывая, что из заявленных 700 миллионов евро экономии, проект, представленный ИКК, предусматривает экономию только 380 миллионов, мы выражаем серьезные опасения по поводу последствий для компании Danone и ее работников, если цель в 700 миллионов не будет достигнута. Эти опасения усиливаются в связи с тем, что оставшаяся сумма перекладывается на местные проекты, касающиеся продаж, и последующие реализации проекта в странах, где требование уважения к правам человека зачастую входит в противоречие с местными низкими стандартами.

Выводы

Таким образом, представители работников не поддерживают данный проект из-за степени его влияния на занятость, непонимания рисков, связанных с реализацией его отдельных частей, а также недостатка ресурсов, необходимых для его успеха.

В связи с вышеизложенным, наша обязанность призвать менеджеров:

- Продлить время для переговоров и реализации проекта;
- Усилить команды HR для обеспечения должного надзора за реализацией проекта;
- Обеспечить совместимость и эффективность новых технологий до того, как они будут внедрены;
- Обеспечить проведение качественной программы переобучения и тренингов для работников, а также выплаты компенсаций тем, кто не может пройти переобучение, в зависимости от степени понесенного ими ущерба;

- Уважать обязательства, принятые в рамках программы «Навыки будущего», на каждом предприятии, где будет реализовываться план «Локальность прежде всего»;
- Усилить механизмы мониторинга и реализации рамочных соглашений с IUF и соблюдения прав человека в целом;
- Создать национальные и международные мониторинговые комитеты для оценки влияния плана «Локальность прежде всего» на работников, в частности – в отношении стресса на рабочем месте.