

Curtea de Conturi: Peste 65% dintre angajații CFR Marfă au peste 50 de ani

12 august 2021

CFR Marfă nu are o strategie de atragere și dezvoltare a resursei umane care să asigure protecție în cazul apariției unor disfuncționalități în domeniu.



Concluzia aparține Curții de Conturi a României care a realizat recent un control al societății pentru perioada începută cu 2014.

„În perioada auditată, personalul CFR Marfă a fost compus din personal angajat cu contract individual de muncă, drepturile și obligațiile salariaților stabilindu-se prin contractul colectiv de muncă. Atribuțiile și responsabilitățile personalului au fost

stabilite prin regulamentul de organizare și funcționare, regulamentul intern, statut și fișa postului. La CFR Marfă a fost elaborat și aprobat cadrul procedural intern privind evaluarea anuală a activității profesionale a personalului, care include criteriile de evaluare pentru toate funcțiile specifice din cadrul entității în ceea ce privește modul de exploatare a resurselor umane”, spune raportul.

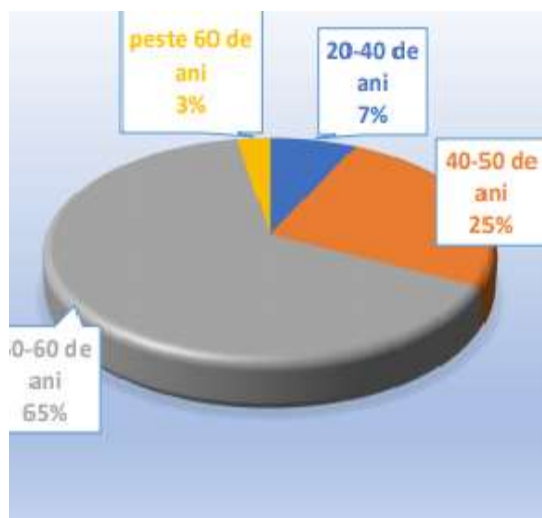
Auditul reține însă unele disfuncționalități privind eficiența utilizării acestora:

✓ în perioada auditată, corelația dintre creșterea cheltuielilor de personal și creșterea productivității muncii nu a fost respectată, cu impact negativ asupra performanței societății;

✓ productivitatea muncii, calculată în funcție de cifra de afaceri, s-a situat sub nivelul realizat de principalii competitori de pe piața transportului feroviar de marfă din România.

Proces accentuat de îmbătrânire

La CFR Marfă a existat un proces accentuat de îmbătrânire a personalului, îndeosebi a personalului implicat în activitatea de exploatare, generând un risc major privind asigurarea continuității activității și diminuând totodată capacitatea operatorului feroviar de a face față concurenței.



Sursa: CFR Marfă

numai informații succinte privind instruirea profesională realizată în perioada 2012 – 2017, fără a fi identificate riscurile în domeniul resurselor umane și fără a se stabili direcțiile prioritare și acțiunile necesare pentru atingerea obiectivelor societății.

65% dintre angajați au peste 50 de ani

Cea mai mare parte a personalului (65%) este cuprinsă în grupa de vârstă 50-60 de ani, în cadrul acesteia ponderea cea mai mare fiind deținută de personalul implicat în activitatea de exploatare (manevranți vagoane, șefi de tren, mecanici de locomotivă, revizori vagoane etc.) care reprezintă 47% din totalul salariaților. Procesul de îmbătrânire a forței de muncă, îndeosebi în ceea ce privește personalul implicat în activitatea de exploatare, generatoare de venituri în cadrul societății, implică un risc major pentru asigurarea continuității activității, diminuând totodată capacitatea operatorului feroviar de a face față concurenței. În condițiile aprobării statutului personalului feroviar, care prevede reducerea vârstei standard de pensionare a personalului implicat în activitatea de circulație a trenurilor, precum și în activitatea de exploatare, revizie și întreținere material rulant, acest risc s-a majorat semnificativ.

„În acest context, în opinia echipei de audit, elaborarea și implementarea unei strategii coerente în domeniul resurselor umane, care să asigure atragerea, selectarea, formarea, dezvoltarea și motivarea personalului necesar îndeplinirii obiectului de activitate al societății, în condițiile mediului concurențial existent, ar diminua considerabil riscurile în domeniul planificării forței de muncă. 57 Legea nr. 195/2020 privind statutul personalului feroviar”, mai spune raportul CCR.

Sursa: Club Feroviar