

Argumente privind necesitatea menținerii garanțiilor sociale și de pensionare pentru militari și funcționarii publici cu statut special

În contextul inițierii de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale a proiectului de Lege cu privire la pensiile militarilor și funcționarilor publici cu statut special, se consideră necesară abordarea acestui subiect cu maximă prudență, printr-o analiză complexă, obiectivă și multilaterală a realităților sociale, profesionale, demografice și instituționale din Republica Moldova.

Potrivit informațiilor publice, proiectul este la etapa de inițiere, fiind promovat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale pe platforma particip.gov.md, cu obiect de reglementare în domeniul muncii și protecției sociale. Totodată, actualul cadru juridic privind dreptul la pensie al militarilor și al unor categorii de funcționari publici cu statut special este reglementat prin Legea nr. 1544/1993, care include expres militarii, persoanele din corpul de comandă și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare și alte structuri de forță.

În acest sens, orice intervenție legislativă care ar putea conduce la excluderea, diminuarea sau limitarea avantajelor și beneficiilor acordate angajaților structurilor de forță trebuie să fie fundamentată pe date statistice reale, pe studii de impact și pe o evaluare distinctă a specificului serviciului prestat de aceste categorii profesionale.

1. Specificul serviciului în structurile de forță justifică un regim distinct de protecție socială

Militarii și funcționarii publici cu statut special nu activează în condiții obișnuite de muncă. Activitatea acestora presupune un regim juridic special, disciplină strictă, subordonare ierarhică, restrângeri ale unor drepturi și libertăți, program de muncă neregulat, intervenții în situații de risc, expunere la stres profesional continuu, pericole pentru viață și sănătate, precum și responsabilități sporite față de securitatea statului, ordinea publică și siguranța persoanelor.

Prin urmare, pensia și celelalte garanții sociale nu trebuie privite ca privilegii nejustificate, ci ca forme de compensare pentru limitările, riscurile și constrângerile specifice serviciului. Aceste beneficii constituie o parte esențială a echilibrului dintre obligațiile impuse de stat și protecția oferită persoanelor care acceptă să activeze în condiții speciale.

2. Excluderea avantajelor poate afecta stabilitatea și atractivitatea serviciului public special

Diminuarea sau excluderea beneficiilor de pensionare poate genera efecte negative asupra capacității instituțiilor de forță de a atrage și menține personal calificat. În condițiile în care aceste funcții presupun riscuri sporite, restricții de drepturi și o presiune psihologică constantă, garanțiile sociale reprezintă un element esențial de motivare și retenție profesională.

O reformă care nu ține cont de aceste realități poate duce la demotivarea personalului, creșterea fluctuației de cadre, reducerea interesului pentru angajare în structurile de forță și, implicit, afectarea capacității instituțiilor de a-și exercita eficient atribuțiile legale.

3. Este necesară o analiză demografică reală a beneficiarilor actuali de pensii speciale

Înainte de promovarea unor modificări legislative, este indispensabilă prezentarea unei analize statistice detaliate privind speranța reală de viață și structura pe vârste a pensionarilor proveniți din rândul militarilor și funcționarilor publici cu statut special.

În mod special, urmează a fi analizat câți pensionari din aceste categorii se încadrează în următoarele grupe de vârstă:

50-55 ani;

55-60 ani;

60-65 ani;

65–70 ani;
70–75 ani;
75–80 ani;
80–85 ani;
peste 85 ani.

O asemenea analiză este necesară pentru a verifica dacă beneficiarii acestor pensii ajung, în realitate, să se bucure pe termen lung de drepturile obținute după ani de serviciu în condiții speciale. În lipsa acestor date, orice concluzie privind „privilegiile” sau „avantajele excesive” ale acestei categorii de pensionari riscă să fie incompletă și nefundamentată.

4. Condițiile nocive, stresul și riscurile profesionale pot influența durata vieții

Activitatea în structurile de forță presupune expunere permanentă la factori de stres, situații conflictuale, risc de agresiune, program imprevizibil, responsabilitate decizională ridicată și, în anumite cazuri, contact cu medii nocive sau periculoase.

În cazul sistemului administrației penitenciare, spre exemplu, funcționarii publici cu statut special activează într-un mediu închis, tensionat, cu risc de violență, automutilări, revolte, boli transmisibile, presiune psihologică continuă și responsabilitate permanentă pentru viața, sănătatea și securitatea persoanelor aflate în custodie. Aceste condiții nu pot fi comparate cu activitățile civile obișnuite.

Din aceste considerente, se impune analiza comparativă a speranței de viață a foștilor angajați din structurile de forță în raport cu alte categorii sociale și profesionale. Dacă datele confirmă o durată de viață mai redusă sau o incidență mai mare a bolilor profesionale, atunci menținerea unor garanții sociale distincte este nu doar justificată, ci necesară.

5. Necesitatea analizării cazurilor de deces, accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale survenite în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu

Un element esențial care trebuie inclus în analiza de impact a proiectului de lege îl constituie examinarea detaliată a cazurilor de deces, accidentelor de muncă, traumelor, vătămarilor corporale, îmbolnăvirilor profesionale și invalidităților survenite în rândul militarilor și funcționarilor publici cu statut special, în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu.

În acest sens, urmează a fi analizat numărul cazurilor de deces al militarilor și funcționarilor publici cu statut special survenite:

- a) în legătură directă cu exercitarea atribuțiilor de serviciu;
- b) ca urmare a unei maladii contractate în timpul sau în legătură cu serviciul;
- c) ca urmare a unei traume, vătămări corporale, leziuni sau afecțiuni suportate în timpul ori în legătură cu exercitarea atribuțiilor funcționale;
- d) ca urmare a expunerii îndelungate la factori de risc, stres profesional, condiții nocive, periculoase sau psihologic solicitante.

Totodată, analiza trebuie să includă și evidența accidentelor de muncă produse în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu, inclusiv cazurile soldate cu incapacitate temporară de muncă, pierderea capacității de muncă, invaliditate sau alte consecințe asupra sănătății angajaților.

Aceste date trebuie colectate și prezentate separat pe instituții și domenii de activitate, inclusiv: apărare, afaceri interne, sistem penitenciar, carabinieri, securitate, ordine publică, intervenții operative și alte structuri cu atribuții speciale.

De asemenea, se impune evidențierea distinctă a cazurilor produse în condiții de risc sporit, cum ar fi intervenții operative, misiuni de pază și escortare, menținerea ordinii publice, acțiuni de prevenire sau contracarare a unor incidente, activități desfășurate în medii închise, ostile, tensionate sau cu potențial de violență.

Fără o asemenea evidență, nu poate fi evaluat obiectiv gradul real de risc profesional la care sunt expuși militarii și funcționarii publici cu statut special. Or, specificul acestor funcții nu poate fi apreciat doar prin prisma vârstei de pensionare sau a cuantumului pensiei, ci trebuie analizat în raport cu riscurile asumate, uzura profesională, restrângerile de drepturi, stresul permanent și consecințele asupra vieții și sănătății angajaților.

6. Drepturile de pensionare fac parte din contractul moral dintre stat și angajat

Persoanele care aleg cariera militară sau serviciul public cu statut special își asumă un regim de viață și muncă diferit de cel civil. În schimbul acestor obligații, statul le oferă anumite garanții sociale, inclusiv drepturi speciale de pensionare.

Modificarea acestor garanții fără o perioadă rezonabilă de tranziție, fără protejarea drepturilor deja câștigate și fără o analiză amplă poate afecta încrederea legitimă a angajaților în stat. Or, stabilitatea raporturilor de serviciu și previzibilitatea drepturilor sociale sunt elemente fundamentale ale unui stat de drept.

7. Reforma trebuie să urmărească echitatea, nu uniformizarea mecanică

Echitatea socială nu înseamnă tratarea identică a unor categorii profesionale aflate în situații diferite. Militarii și funcționarii publici cu statut special se află într-o situație obiectiv diferită față de angajații civili, prin natura atribuțiilor, riscurilor, restricțiilor și responsabilităților asumate.

Prin urmare, o eventuală reformă a sistemului de pensii trebuie să țină cont de principiul proporționalității. Nu este justificată uniformizarea mecanică a tuturor categoriilor de pensionari, fără a lua în calcul condițiile speciale de serviciu și riscurile reale suportate.

8. Necesitatea evaluării deficitului de personal și a funcțiilor vacante existente

Un alt aspect esențial care trebuie analizat înainte de promovarea proiectului de lege îl constituie situația reală a încadrării cu personal în structurile de forță.

În acest sens, se impune examinarea numărului de funcții prevăzute conform statelor de personal, comparativ cu numărul funcțiilor efectiv ocupate și al funcțiilor vacante existente la data promovării proiectului. Această analiză trebuie realizată separat pentru fiecare instituție vizată de proiect: apărare, afaceri interne, sistem penitenciar, carabinieri, securitate, ordine publică și alte autorități cu personal militar sau funcționari publici cu statut special.

Este necesar de stabilit:

câte funcții sunt aprobate conform statelor de personal;

câte funcții sunt efectiv ocupate;

câte funcții sunt vacante;

care este procentul real de neîncadrare;

care sunt funcțiile cu risc sporit sau cu deficit critic de personal;

care este fluctuația de cadre în ultimii ani;

câți angajați au demisionat sau s-au eliberat din serviciu înainte de atingerea dreptului la pensie;

care sunt cauzele principale ale plecărilor din sistem.

Această evaluare este indispensabilă, deoarece existența unui număr semnificativ de funcții vacante demonstrează că serviciul în structurile de forță nu este unul atractiv în condițiile actuale. Or, dacă în situația existenței garanțiilor sociale actuale instituțiile deja se confruntă cu dificultăți de recrutare și menținere a personalului, diminuarea sau excluderea beneficiilor de pensionare poate amplifica și mai mult criza de cadre.

Funcțiile vacante nu reprezintă doar o problemă administrativă, ci afectează direct capacitatea instituțiilor de a-și exercita atribuțiile legale. Lipsa personalului suficient conduce la suprasolicitarea

angajaților existenți, creșterea volumului de muncă, acumularea stresului profesional, majorarea riscurilor operaționale și diminuarea calității serviciului public prestat.

În special în structurile de forță, unde activitatea presupune continuitate, intervenție rapidă, disciplină, pază, escortare, supraveghere, menținerea ordinii publice, asigurarea securității statului și gestionarea situațiilor de risc, deficitul de personal poate genera consecințe grave asupra siguranței instituționale și publice.

Prin urmare, înainte de adoptarea oricăror modificări legislative care ar putea reduce atractivitatea serviciului, autorii proiectului trebuie să prezinte date clare privind nivelul de ocupare a funcțiilor. În lipsa unei asemenea analize, nu poate fi apreciat obiectiv impactul proiectului asupra capacității instituțiilor de forță de a recruta, menține și motiva personal calificat.

Astfel, proiectul de lege urmează să fie însoțit de o analiză comparativă privind statele de personal aprobate și situația reală a funcțiilor ocupate, inclusiv cu indicarea numărului total de funcții vacante și a impactului potențial al reformei asupra deficitului de personal existent.

9. Propuneri necesare înainte de promovarea proiectului

Pentru fundamentarea obiectivă a proiectului de lege, se consideră necesară solicitarea și publicarea următoarelor date:

1. Numărul total al pensionarilor militari și al funcționarilor publici cu statut special, defalcat pe instituții.
2. Numărul pensionarilor din aceste categorii pe grupe de vârstă: 50–55, 55–60, 60–65, 65–70, 70–75, 75–80, 80–85 și peste 85 ani.
3. Vârsta medie de deces a pensionarilor proveniți din structurile de forță.
4. Comparația dintre speranța de viață a acestor categorii și speranța medie de viață a populației generale.
5. Numărul cazurilor de deces în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu.
6. Numărul cazurilor de deces ca urmare a maladiilor contractate în legătură cu serviciul.
7. Numărul cazurilor de invaliditate, traumă sau boală profesională cauzată de exercitarea atribuțiilor de serviciu.
8. Este necesar de stabilit:
 - câte funcții sunt aprobate conform statelor de personal;
 - câte funcții sunt efectiv ocupate;
 - câte funcții sunt vacante;
 - care este procentul real de neîncadrare;
 - care sunt funcțiile cu risc sporit sau cu deficit critic de personal;
 - care este fluctuația de cadre în ultimii ani;
 - câți angajați au demisionat sau s-au eliberat din serviciu înainte de atingerea dreptului la pensie;
 - care sunt cauzele principale ale plecărilor din sistem.
9. Impactul reformei asupra atractivității funcțiilor din structurile de forță și asupra fluctuației de personal.
10. Impactul asupra familiilor angajaților decedați sau afectați în legătură cu serviciul.
11. Măsurile tranzitorii pentru protejarea drepturilor deja dobândite și a așteptărilor legitime ale personalului aflat în serviciu.