

Propuneri și argumente privind necesitatea protejării drepturilor și garanțiilor sociale ale militarilor și funcționarilor publici cu statut special

În contextul inițierii de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale a procesului de elaborare a proiectului de Lege pentru modificarea unor acte normative, având drept scop consolidarea cadrului normativ privind garanțiile sociale, considerăm necesară examinarea cu maximă prudență a oricăror modificări care vizează militarii și funcționarii publici cu statut special.

Apreciem intenția de uniformizare a regimului concediilor, de reglementare unitară a indemnizațiilor unice la eliberare, de corelare a drepturilor sociale cu politica salarială a statului și de consolidare a responsabilității bugetar-fiscale. Totodată, subliniem că aceste obiective nu trebuie realizate prin diminuarea, excluderea sau uniformizarea mecanică a garanțiilor sociale acordate militarilor și funcționarilor publici cu statut special.

Această categorie de personal se află într-o situație juridică și profesională distinctă față de personalul civil. Activitatea militarilor și a funcționarilor publici cu statut special presupune restrângeri ale unor drepturi, disciplină strictă, subordonare ierarhică, regim special de muncă, risc profesional sporit, program neregulat, disponibilitate permanentă, expunere la situații de pericol, stres psihologic continuu și responsabilități majore față de stat și societate.

Prin urmare, garanțiile sociale acordate acestor categorii nu trebuie tratate ca privilegii, ci ca forme de compensare pentru riscurile, restricțiile și obligațiile asumate în exercitarea serviciului.

1. Respectarea drepturilor dobândite și a așteptărilor legitime

Orice modificare legislativă trebuie să respecte drepturile deja dobândite de militari și funcționarii publici cu statut special, precum și așteptările legitime ale persoanelor aflate în serviciu.

Persoanele care au ales cariera militară sau serviciul public cu statut special au făcut această alegere în baza unui cadru juridic existent, care prevedea anumite drepturi, garanții și compensații sociale. Modificarea ulterioară a acestor garanții, fără perioade tranzitorii adecvate și fără protejarea persoanelor aflate deja în sistem, poate afecta grav încrederea în stat și stabilitatea raporturilor de serviciu.

Astfel, se propune ca eventualele modificări să nu afecteze:

- drepturile deja obținute;
- vechimea acumulată în condiții speciale;
- drepturile persoanelor aflate în prag de pensionare;
- indemnizație pentru eliberare;
- indemnizațiile și compensațiile stabilite pentru riscurile specifice serviciului;
- garanțiile acordate familiilor militarilor și funcționarilor decedați sau afectați în legătură cu serviciul.

2. Necesitatea unei analize de impact distincte pentru structurile de forță

Înainte de includerea oricăror modificări care vizează militarii și funcționarii publici cu statut special, este necesară elaborarea unei analize de impact separate pentru fiecare structură vizată.

Această analiză trebuie să includă cel puțin următoarele aspecte:

- specificul atribuțiilor de serviciu;
- riscurile profesionale;

- restrângerile de drepturi;
- condițiile de muncă;
- nivelul de stres profesional;
- programul de muncă și regimul de disponibilitate;
- numărul de funcții aprobate conform statelor de personal;
- numărul de funcții ocupate;
- numărul de funcții vacante;
- fluctuația de personal;
- cazurile de deces, accidente de muncă, invaliditate și îmbolnăviri profesionale;
- impactul asupra capacității instituțiilor de a recruta și menține personal calificat.

O reformă care urmărește doar uniformizarea formală a drepturilor, fără a ține cont de specificul serviciului, riscă să producă efecte negative asupra funcționalității instituțiilor de forță.

3. Uniformizarea nu trebuie să însemne diminuarea garanțiilor sociale

Uniformizarea cadrului normativ poate fi justificată atunci când urmărește claritate, coerență și aplicare unitară. Totuși, uniformizarea nu trebuie confundată cu reducerea garanțiilor sociale sau cu eliminarea diferențelor justificate obiectiv.

Militarii și funcționarii publici cu statut special nu se află în aceeași situație cu salariații civili. În consecință, aplicarea acelorași reguli tuturor categoriilor de personal, fără a ține cont de riscurile și obligațiile specifice, poate genera inechități.

Echitatea nu presupune tratarea identică a unor categorii aflate în situații diferite, ci aplicarea unor soluții proporționale și adaptate specificului fiecărei categorii profesionale.

4. Menținerea garanțiilor privind concediile

În cazul reglementării regimului concediilor, este necesar ca militarii și funcționarii publici cu statut special să beneficieze în continuare de un regim adaptat condițiilor specifice de serviciu.

Programul neregulat, activitatea în ture, serviciul de noapte, munca în zile de repaus și sărbători, intervențiile operative, imposibilitatea planificării previzibile a timpului liber și nivelul ridicat de stres justifică menținerea unor garanții suplimentare privind concediile.

Prin urmare, eventualele modificări nu trebuie să conducă la diminuarea:

- concediului anual;
- concediului suplimentar plătit;
- concediilor acordate pentru condiții speciale de muncă;
- dreptului la recuperarea timpului lucrat peste program;
- drepturilor aferente serviciului în condiții nocive, periculoase sau psihologic solicitante.

5. Menținerea indemnizațiilor unice la eliberare

Indemnizațiile unice acordate la eliberarea din serviciu au rolul de a compensa parțial perioada îndelungată de activitate în condiții speciale, riscurile asumate, restrângerile impuse și dificultățile de reintegrare profesională după încheierea raporturilor de serviciu.

Eliberarea dintr-o funcție militară sau cu statut special nu poate fi tratată similar cu încetarea obișnuită a unui raport civil de muncă. În multe cazuri, persoanele care părăsesc sistemul au o

specializare profesională strict legată de serviciul prestat și întâmpină dificultăți reale în reconversia profesională.

Prin urmare, se propune ca indemnizațiile unice la eliberare să nu fie excluse sau diminuate, ci reglementate clar, previzibil și echitabil, cu păstrarea caracterului compensatoriu al acestora.

6. Analiza funcțiilor vacante conform statelor de personal

Un element obligatoriu care trebuie inclus în analiza de impact îl constituie situația reală a încadrării cu personal în structurile vizate.

Înainte de promovarea proiectului, urmează a fi prezentate date concrete privind:

- câte funcții sunt aprobate conform statelor de personal;
- câte funcții sunt efectiv ocupate;
- câte funcții sunt vacante;
- care este procentul de neîncadrare;
- care sunt funcțiile 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 analiză este necesară deoarece existența unui număr semnificativ de funcții vacante demonstrează că serviciul în structurile de forță nu este suficient de atractiv nici în condițiile actuale. În aceste circumstanțe, diminuarea garanțiilor sociale poate accentua deficitul de personal, poate reduce interesul pentru angajare și poate afecta stabilitatea instituțională.

Funcțiile vacante nu reprezintă doar o problemă administrativă, ci una de siguranță instituțională și publică. Lipsa personalului suficient duce la suprasolicitarea angajaților existenți, creșterea volumului de muncă, acumularea stresului profesional, majorarea riscurilor operaționale și diminuarea calității serviciului public prestat.

7. Analiza duratei reale de viață a pensionarilor proveniți din structurile de forță

Înainte de orice modificare care ar putea afecta drepturile de pensionare sau garanțiile sociale, este necesară analiza duratei reale de viață a pensionarilor proveniți din rândul militarilor și funcționarilor publici cu statut special.

Se propune colectarea și prezentarea datelor privind numărul pensionarilor pe 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.

Această analiză este necesară pentru a stabili dacă persoanele care au activat în structurile de forță ajung efectiv să beneficieze pe termen lung de drepturile obținute după ani de serviciu în condiții speciale.

Totodată, se impune compararea acestor date cu speranța medie de viață a populației generale, întrucât stresul profesional, condițiile nocive, riscurile operative și uzura psihologică pot influența negativ starea de sănătate și durata vieții acestor categorii profesionale.

8. Analiza cazurilor de deces, accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale

Un element esențial al analizei de impact trebuie să fie evidența cazurilor de deces, accidentelor de muncă, traumelor, vătămarilor corporale, îmbolnăvirilor profesionale și invalidităților survenite în rândul militarilor și funcționarilor publici cu statut special.

Urmează a fi analizate cazurile de deces survenite:

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

Totodată, trebuie analizate accidentele de muncă soldate cu incapacitate temporară de muncă, invaliditate, pierderea capacității de muncă sau alte consecințe asupra sănătății angajaților.

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

Fără o asemenea evidență, nu poate fi evaluat corect gradul real de risc profesional, iar diminuarea garanțiilor sociale ar fi prematură și insuficient fundamentată.

9. Protecția familiilor persoanelor decedate sau afectate în legătură cu serviciul

Eventualele modificări legislative nu trebuie să diminueze protecția acordată familiilor militarilor și funcționarilor publici cu statut special decedați sau afectați în legătură cu exercitarea atribuțiilor de serviciu.

Statul are obligația morală și juridică de a asigura protecție efectivă familiilor persoanelor care au suportat consecințe grave în timpul exercitării serviciului. Aceste garanții trebuie menținute, iar, după caz, consolidate.

10. Necesitatea unor norme tranzitorii clare

În cazul în care proiectul va conține modificări care afectează regimul actual al garanțiilor sociale, este necesară includerea unor norme tranzitorii clare, care să protejeze persoanele aflate deja în serviciu.

Se propune ca modificările să nu se aplice retroactiv și să fie prevăzute mecanisme de protecție pentru:

- persoanele care au acumulat deja o anumită vechime în serviciu;
- persoanele aflate în apropierea vârstei sau vechimii necesare pentru pensionare;
- persoanele care au activat în condiții speciale, nocive sau cu risc sporit;
- familiile persoanelor decedate sau afectate în legătură cu serviciul.

Lipsa unor norme tranzitorii poate genera insecuritate juridică, demotivare, litigii și pierderea încrederii angajaților în stabilitatea garanțiilor oferite de stat.

11. Corelarea cu politica salarială nu poate substitui garanțiile sociale

Creșterea veniturilor salariale este un obiectiv necesar și binevenit, însă aceasta nu trebuie utilizată ca argument pentru excluderea sau diminuarea garanțiilor sociale.

Salariul, concediul suplimentar, indemnizațiile, compensațiile și drepturile de pensionare au natură juridică și scopuri diferite. Salariul remunerează munca prestată lunar, în timp ce garanțiile sociale compensează riscurile, uzura profesională, restrângerile de drepturi și consecințele pe termen lung ale serviciului în condiții speciale.

Prin urmare, majorarea sau ajustarea salariilor nu trebuie să conducă automat la eliminarea altor garanții sociale.

12. Propunere de abordare legislativă

Se propune ca, înainte de definitivarea proiectului de lege, autorii să instituie un mecanism de consultare distinctă cu autoritățile care au în subordine militari și funcționari publici cu statut special, precum și cu reprezentanții angajaților.

Totodată, proiectul trebuie să fie însoțit de:

- analiză de impact financiar;
- analiză de impact social;
- analiză de impact instituțional;
- date statistice privind funcțiile vacante;
- date privind fluctuația de personal;
- date privind decesele și accidente de muncă;
- date privind bolile profesionale și invaliditățile;
- analiza duratei reale de viață a pensionarilor din structurile de forță;
- propuneri de norme tranzitorii;
- evaluarea riscului de demotivare și plecare a personalului din sistem.