



Nr. 1368B/08.04.2026

**Parlamentul României
Camera Deputaților**

Grupul Parlamentar al Alianței pentru Unirea Românilor

INTERPELARE

Către: **Domnul Radu MIRUȚĂ, Ministrul Apărării Naționale**

De la: **Doamna Ramona Ioana BRUYNSEELS - Deputat AUR ales în
Circumscripția Electorală nr. 13, Cluj**

Subiectul interpelării: **Situația critică a resurselor umane din Armata
României și riscurile asupra capacității de apărare națională**

Stimate domnule Ministru,

În contextul actual de securitate regională profund deteriorat, generat de conflictul militar de la granița României, respectiv războiul din Ucraina, precum și pe fondul angajamentelor asumate de statul român în cadrul NATO și în relația strategică cu Statele Unite ale Americii, consider că situația deficitară a resurselor umane din cadrul Armatei României reprezintă o vulnerabilitate majoră de securitate națională.

Datele apărute în spațiul public, inclusiv cele publicate în presă, arată fără echivoc un eșec sistemic care a generat un deficit alarmant de personal, cu implicații și consecințe grave asupra capacității operaționale a structurilor militare. Conform acestor informații, deficitul ar ajunge până la 43% în rândul ofițerilor, 45% în rândul maiștrilor militari și subofițerilor, o situație fără precedent în ultimii ani și incompatibilă cu statutul de stat membru NATO.

Obiectivul declarat al conducerii Ministerului Apărării Naționale este o Armată de aproximativ 120.000 de militari, România se află în prezent la un nivel de 70.000–80.000 de cadre active, ceea ce demonstrează o incapacitate cronică de planificare și atragere a resursei umane necesare. Mai mult, Armata

României ar putea pierde aproximativ 350.000 de rezerviști în următorii ani. Deși în anii 2024 - 2025 au existat unele creșteri de personal, deficitul rămâne substanțial.

Cauzele principale ale deficitului de personal din Armata României sunt următoarele:

- Exodul militarilor și demisiile (48% din plecări): Un număr neașteptat de mare de militari au părăsit sistemul în ultimii ani (peste 13.000 numai în perioada 2022-2024), nemulțumiți de condițiile de muncă și salarizare.
- Pensionările Anticipate (39% din plecări): O parte mare a cadrelor militare au ales să iasă la pensie înainte de vârsta standard, profitând de reglementările legislative, fiind adesea profesioniști cu experiență.
- Salariile necompetitive: Deși salariile au crescut, totuși acestea sunt considerate prea mici în raport cu riscurile, solicitările fizice și programul intens de activitate (ex: un militar poate avea 3.000 de lei net, fiind plecat de acasă luni la rând).
- Clasările medicale (11% din plecări): Un procent semnificativ de personal a fost declarat inapt medical pentru continuarea serviciului militar.
- Lipsa de atractivitate a carierei militare: Tinerii români evită în general școlile și institutele militare, inclusiv pe fondul riscurilor percepute în contextul războiului din Ucraina.
- Dezinteresul manifestat pentru statutul de soldat sau gradat profesionist: Condițiile de muncă riguroase și cu restricții, precum și perspectivele limitate de avansare fac ca acest statut să fie mai puțin atractiv comparativ cu piața muncii din viața civilă.

Această situație este cu atât mai gravă cu cât:

- România are obligații de apărare colectivă în cadrul NATO;
- găzduiește baze militare strategice la Kogălniceanu și Deveselu;
- participă activ la eforturi de securitate regională și globală;
- proximitatea conflictului din Ucraina impune un nivel ridicat de pregătire și reacție.

În aceste condiții, deficitul de personal - atât militar, cât și civil - nu mai poate fi tratat ca o problemă administrativă, ci trebuie recunoscut ca o criză strategică.

Din analiza informațiilor disponibile, rezultă următoarele disfuncționalități majore:

- Subdimensionarea gravă a efectivelor la toate nivelurile - de la unități operative până la structuri de comandă.
- Scăderea atractivității carierei militare, în special în rândul tinerilor.
- Îmbătrânirea și diminuarea rezervei militare.
- Măsuri insuficiente și ineficiente de recrutare și retenție.
- Birocrație excesivă și lipsă de flexibilitate în politicile de resurse umane.
- Neconcordanțe între nevoile reale ale Armatei și politicile publice adoptate.

Având în vedere cele arătate mai sus, consider că situația actuală a resurselor umane din Armata României nu mai poate fi justificată prin context sau dificultăți obiective, ci reflectă în mod direct un eșec managerial grav al conducerii Ministerului Apărării Naționale, care nu a reușit nici să prevină, nici să corecteze acest dezechilibru critic.

Deficitul masiv de personal nu este o întâmplare, ci rezultatul unor ani de decizii greșite, lipsă de viziune și politici incoerente, asumate la nivel guvernamental, pentru care cineva trebuie să răspundă în mod concret.

Este legitim să ne întrebăm dacă actuala conducere a Ministerului Apărării mai deține capacitatea administrativă și strategică necesară pentru a gestiona una dintre cele mai importante instituții ale statului, în condițiile în care rezultatele indică un regres evident.

Având în vedere cele de mai sus, vă solicit să răspundeți punctual la următoarele întrebări:

1. Care este situația reală, actualizată, a deficitului de personal din Armata României, defalcat pe categorii (ofițeri, subofițeri, soldați profesioniști, personal civil)?
2. Care sunt cauzele principale identificate de minister pentru acest deficit major de personal și de ce măsurile implementate până în prezent nu au produs rezultate semnificative?
3. Ce procent din funcțiile esențiale operative sunt neocupate în acest moment și care este impactul direct asupra capacității de luptă?
4. Dacă, potrivit datelor oficiale, doar 57% din funcțiile de ofițeri sunt ocupate, vă rog să precizați concret care sunt unitățile operative unde deficitul depășește 50% și cum mai pot acestea îndeplini misiuni reale de luptă?

5. În condițiile în care peste 13.000 de militari au părăsit sistemul în ultimii doi ani, vă rog să prezentați exact câți dintre aceștia au fost înlocuiți efectiv pe funcții echivalente, nu doar numeric, și care este deficitul net rezultat?
6. Având în vedere că necesarul estimat este de aproximativ 120.000 de militari, iar efectivele reale sunt semnificativ mai mici, vă rog să indicați în câți ani estimați realist atingerea acestui prag și ce măsuri concrete, cuantificabile, susțin acest calendar?
7. În condițiile estimărilor privind pierderea unui număr semnificativ de rezerviști, ce plan de urgență există pentru compensarea acestui deficit?
8. Care este rata reală de respingere la recrutare (medical, psihologic, fizic), în condițiile în care există situații în care peste 50% dintre candidați nu sunt declarați admiși, și ce reforme ați inițiat pentru a corecta acest blocaj?
9. Ce rol joacă nivelul salarizării și al beneficiilor în decizia personalului de a părăsi sistemul și ce măsuri aveți în vedere pentru corectarea acestor dezechilibre?
10. În contextul în care România găzduiește baze militare strategice și participă la misiuni internaționale, cum poate Ministerul Apărării să garanteze îndeplinirea obligațiilor asumate, în condițiile actualului deficit de personal?
11. Ce reforme structurale aveți în vedere pentru modernizarea managementului resurselor umane din armată?
12. Cum evaluați riscurile asupra securității naționale generate de actuala situație a resurselor umane din armată?

Domnule Ministru, nu vorbim despre simple disfuncționalități, ci despre o criză profundă de securitate națională, generată de incapacitatea managerială de a asigura resursa umană minimă pentru funcționarea Armatei României. În aceste condiții, nu doar răspunsurile sunt obligatorii, ci și asumarea responsabilității pentru acest eșec. Situația descrisă nu mai poate fi ignorată sau tratată superficial. În actualul context geopolitic, orice slăbiciune structurală a Armatei României poate avea consecințe grave asupra securității statului și a cetățenilor săi.

Consider că este esențial ca Ministerul Apărării Naționale să treacă de la măsuri reactive și fragmentare la o strategie coerentă, pe termen mediu și lung, care să vizeze:

- creșterea efectivelor,
- profesionalizarea și stabilizarea personalului;
- modernizarea sistemului de recrutare,
- și reconstrucția rezervei militare.

Vă solicit, să prezentați nu doar o analiză a situației actuale, ci și un plan concret, cu termene și indicatori de performanță, care să monitorizeze progresul și responsabilizarea instituțională.

O armată fără oameni este o armată vulnerabilă, iar o armată vulnerabilă înseamnă un stat vulnerabil. Ceea ce vedem astăzi nu este doar rezultatul unor erori, ci lipsa de competență și de viziune în conducerea sistemului de apărare - consecința directă a unui eșec guvernamental major, care nu mai poate fi ignorat sau amânat.

Vă rog să îmi transmiteți răspunsul în scris, în termenul prevăzut de lege.

Vă mulțumesc,

**Ramona-Ioana Bruynseels,
Deputat în circumscripția electorală nr 13, Cluj**