



Nr. 6378, 6379, 6380, 6381, 6383, 6384, 6385, 6386, 6387, 6388, 6389, 6399, 6400, 6401, 6402, 6403, 6404, 6370, 6375, 6376, 6377, 6395, 6396, 6397 /2026

29 -05- 2026

26 06 66 2/27 1
08

**Către: Doamna Oana MURARIU
Secretar al Camerei Deputaților**

Ref. la: Răspunsuri la întrebări/interpelări formulate de deputați

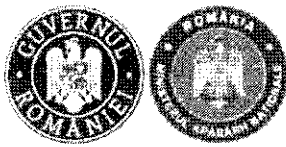
Stimată doamnă secretar,

Vă transmitem, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări/interpelări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

~~SECRETAR DE STAT~~



MINISTERUL APĂRĂRII NAȚIONALE

Nr. 6383 / DRP
DATA 27-05-2026

ANEXĂ
AP-1328
27. MAI 2026

STIMATE DOMNULE DEPUTAT,

Referitor la întrebarea dumneavoastră adresată ministrului apărării naționale, înregistrată la Camera Deputaților cu nr. 4995A/2026, având ca obiect „Situția reală privind deficitul de personal din armată”, vă comunic următoarele:

Printre direcțiile de acțiune pentru asigurarea securității naționale și apărării României prevăzute la paragraful 103 din *Strategia națională de apărare a țării pentru perioada 2025 - 2030*, aprobată prin *Hotărârea Parlamentului României nr. 48/2025*, denumită în continuare *Strategia națională de apărare a țării*, se numără atât consolidarea capacității operaționale a structurii de forțe a Armatei României prin creșterea etapizată a numărului de personal, respectiv instruirea, dotarea și finanțarea acesteia, în conformitate cu angajamentele asumate în cadrul Organizației Tratatului Atlanticului de Nord (NATO), cât și creșterea atractivității profesiei de militar și a retenției personalului din toate structurile sistemului național de apărare. Aceste aspecte ce privesc creșterea numărului de personal sunt în strânsă corelație cu posibilitățile de finanțare aferente și trebuie analizate în contextul general al evoluțiilor demografice și al cerințelor complexe privind pregătirea personalului militar. Măsurile de asigurare cu resurse umane, adoptate până în prezent, au vizat atât recrutarea și formarea, cât și retenția personalului, cu precizarea că aceste măsuri nu produc efecte imediate de amploare, ci se manifestă gradual întrucât vizează procese de fond, axate pe principii de ordin calitativ, cu impact pe termen mediu și lung și mai puțin pe corecții imediate, de natură cantitativă.

În vederea creșterii încadrării cu personal și atingerii țintelor de planificare a resurselor umane, printre măsurile luate pe termen scurt și mediu se numără:

- utilizarea la nivel maximal a capacității de școlarizare prin creșterea cifrei de școlarizare în ultimii 5 ani cu aproximativ 1.200 de locuri, rezultând pentru Planul de școlarizare 2025-2026 următoarele locuri: 914 locuri pentru ofițeri în academii și la cursurile de formare, 669 de locuri pentru maiștri militari, 1.443 de locuri pentru subofițeri în școlile militare și la cursurile de formare și 696 de locuri la colegiile naționale militare;

- Planul de școlarizare 2026-2027 a fost fundamentat în vederea alocării, pentru structura de forțe, a 1.081 de locuri pentru ofițeri, 729 de locuri pentru maiștri militari, 1.712 locuri pentru subofițeri și 816 locuri la învățământul liceal militar;

- utilizarea cursurilor de formare inițială a personalului militar la armele/serviciile ori specializările pentru care Ministerul Apărării Naționale nu are posibilități suficiente de școlarizare, având ca sursă personalul calificat în specializările respective prin studii civile;

- realizarea investițiilor în infrastructură necesare creșterii capacității de cazare/hrănire ale instituțiilor și unităților de învățământ din rețeaua instituției militare sau identificarea și adoptarea de soluții alternative (externalizare);

- extinderea utilizării școlarizării în instituții de învățământ superior, din afara rețelei instituției militare, pentru acele domenii de activitate care nu presupun o anumită pregătire militară de specialitate;

- planificarea la nivelul maximal a fondurilor bugetare asigurate pentru formarea soldaților și gradaților profesioniști prin Planurile de recrutare a candidaților pentru posturile de soldați și gradați profesioniști;

- elaborarea și transmiterea propunerilor pentru îmbunătățirea strategiilor, politicilor și reglementărilor din domeniul managementului resurselor umane;

- continuarea demersurilor de implementare atât a măsurilor financiare, cât și a celor non-financiare de retenție a personalului.

Pentru asigurarea resurselor umane pe timpul stărilor excepționale se constituie și se instruește, pe timp de pace, rezerva de mobilizare, care cuprinde rezerva operațională și rezerva generală, așa cum sunt reglementate prin *Legea nr. 446/2006 privind pregătirea populației pentru apărare*, cu modificările și completările ulterioare.

Rezerva operațională cuprinde rezerviștii voluntari încadrați în funcții din statele de organizare ale unităților și rezerviștii cuprinși în planurile de mobilizare ale unităților. Rezerva generală cuprinde cetățenii cu obligații militare care nu fac parte din rezerva operațională.

Începând cu anul 2026, prin modificările și completările aduse legii sus-menționate, a fost reglementată o nouă formă de îndeplinire a serviciului militar în activitate prin introducerea conceptului de „soldat/gradat voluntar în termen” în structurile Ministerului Apărării Naționale. Noul concept de îndeplinire a serviciului militar activ pe bază de voluntariat are ca obiectiv revigorarea din punct de vedere cantitativ și calitativ, a rezervei operaționale.

Printre factorii determinanți asupra atractivității profesiei militare atât în procesele de recrutare și selecție a viitorilor militari, cât și în retenția celor deja existenți, se numără contextul geopolitic actual și neaplicarea integrală a legislației privind salarizarea personalului din fonduri publice sau prorogarea repetată a aplicării unor prevederi în domeniu.

Astfel, pe de o parte, este de remarcat că profesia militară este una vocațională, iar potențialii candidați trebuie să dovedească aptitudini fizice, psihice și medicale necesare exercitării acesteia.

Principalele cauze identificate pentru rata de respingere la recrutare sunt slaba pregătire fizică a candidaților și neîndeplinirea baremelor medicale. Or, creșterea gradului de promovabilitate în cadrul procesului de selecție pentru accederea în sistemul militar nu poate fi realizată în mod artificial, prin ajustarea baremelor aplicabile, ci reprezintă un obiectiv complex, care implică adoptarea unor politici și programe extinse la nivel național, având în vedere că printre factorii cu influență directă asupra acestuia se regăsesc scăderea numerică, îmbătrânirea și precaritatea stării de sănătate a populației.

Pe de altă parte, este de amintit că, în anul 2022, la nivelul instituției militare, a fost aprobat *Planul de măsuri de retenție a personalului*, document ce se actualizează anual. Planul cuprinde atât măsuri salariale, precum actualizarea soldei de grad, acordarea unor indemnizații/bonificații pentru păstrarea angajaților, cât și măsuri extrasalariale, cum ar fi cele referitoare la oportunități de dezvoltare profesională și în carieră, decontarea cheltuielilor de transport, îmbunătățirea asistenței medicale, îmbunătățirea condițiilor de muncă sau a suportului familial etc. Unele dintre aceste măsuri sunt deja aprobate, altele se află în diferite etape de implementare, iar o parte dintre acestea implică modificarea/adoptarea unor acte normative.

În plus, este de amintit, cu caracter exemplificativ, că printre actele normative ce au avut impact asupra creșterii retenției personalului militar se numără *Hotărârea Guvernului nr. 28/2023 pentru actualizarea cuantumului soldei de grad/salariului gradului profesional deținut de personalul militar, respectiv de polițiștii și polițiștii de penitenciare și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/2024 privind stabilirea unor drepturi specifice personalului Ministerului Apărării Naționale și a unor cheltuieli determinate de pregătirea și executarea unor misiuni în afara teritoriului național, în vederea realizării și menținerii capabilității aferente achiziției sistemelor de aeronave fără echipaj uman la bord Bayraktar TB2 și a altor programe de înzestrare, pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul apărării, ordinii publice și securității naționale, precum și pentru adoptarea unor măsuri privind retenția și atragerea personalului în aceste domenii.*

Implementarea unor măsuri salariale, în anul 2024, a avut un impact major asupra retenției personalului, astfel că numărul ieșirilor a scăzut cu o treime în anul 2024 față de nivelul înregistrat în anul precedent, situație menținută și în cursul anului 2025.

În completarea aspectelor mai sus precizate, este de evidențiat că, în prezent, Armata României înregistrează cel mai mare număr de personal de după anii care au marcat reducerea efectivelor prin aplicarea principiului suficienței defensive.

În privința solicitării informațiilor privind deficitul de personal, este de evidențiat că aceste date sunt clasificate și, în conformitate cu prevederile art. 12 alin. (1) lit. a) din *Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public*, cu modificările și completările ulterioare, se exceptează de la liberul acces al cetățenilor. În exercitarea controlului parlamentar asupra forțelor armate, respectivele informații pot fi analizate în cadrul Comisiei pentru apărare, ordine publică și siguranță națională din Camera Deputaților, cu respectarea normelor privind protecția informațiilor clasificate.

În final, este de subliniat că rămânem în continuare angajați în îndeplinirea obligațiilor internaționale asumate de către România față de NATO, Uniunea Europeană (UE) sau față de diferitele formate de coalitie.

În acest context, este de observat că, potrivit paragrafului 119 din *Strategia națională de apărare a țării*, în gestionarea oricăror riscuri și amenințări la adresa securității și intereselor obiectivelor naționale de apărare și securitate, astfel cum sunt definite în Capitolul 4 din strategie, Armata României nu acționează unilateral, ci ca parte integrantă a unei abordări interinstituționale cuprinzătoare, conform unui set clar de direcționări stabilite la nivel politic și materializate în conținutul planurilor de apărare ale României, aprobate la nivelul Consiliului Suprem de Apărare a Țării (CSAT).

În consecință, una dintre direcțiile de acțiune esențiale pentru asigurarea securității și apărării naționale, conform celor prevăzute la paragraful 103 din *Strategia națională de apărare a țării*, este integrarea și coordonarea efectelor tuturor instrumentelor de putere ale statului.

Așa cum am informat și cu prilejul altor ocazii, Armata României în cooperare cu aliații și partenerii, aplică măsuri de vigilență întărită stabilite conform planurilor naționale și aliate, monitorizând permanent spațiul național terestru, maritim și aerian.

De asemenea, este de reiterat că Ministerul Apărării Naționale cooperează cu structurile NATO pentru consolidarea apărării și descurajarea oricăror agresiuni împotriva teritoriului aliat.

**P. VICEPRIM-MINISTRU,
MINISTRUL APĂRĂRII NAȚIONALE**

RADU-DINEL MIRUTĂ SECRETAR DE STAT

– Sorin-Dan MOLDOVAN

Contrasemnează:

**p. ȘEFUL DIRECȚIEI PENTRU RELAȚIA
CU PARLAMENTUL**

Colonel

DANIEL CRISTEA

**DOMNULUI DEPUTAT ȚINTĂ ȘTEFAN
PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR**