

# COLAPSUL SISTEMULUI DE PROBAȚIUNE DIN ROMÂNIA

---



# SINDICATUL NAȚIONAL AL CONSILIERILOR DIN SERVICIILE DE PROBAȚIUNE

## I. Situația resurselor umane

La nivelul sistemului de probațiune nu există o politică de personal coerentă, iar acest neajuns a condus în ultimii ani la un volum de muncă exacerbă care a determinat în rândul consilierilor de probațiune o uzură fizică și psihică greu de imaginat și imposibil de acceptat în continuare.

La sfârșitul anului 2018, serviciile de probațiune din întreaga țară aveau în evidență peste **100.000 de persoane** condamnate de instanțele de judecată pentru comiterea a diverse infracțiuni și care își execută pedeapsa nu în închisoare, ci în libertate, îndeplinind sau respectând anumite măsuri și obligații stabilite de judecători sub supravegherea consilierilor de probațiune, obiectivul fiind reintegrarea lor în societate. Numărul acestora a crescut constant, ajungând să fie de 4 ori mai mare față de anul 2014, când în evidența serviciilor de probațiune se regăseau aproximativ 27.000 de persoane.

Comparativ, numărul celor care își execută pedepsele în detenție, în penitenciar, a coborât în ultimii ani sub 25.000 de persoane, ceea ce înseamnă că, în prezent, aproximativ 4 din 5 infractori condamnați în România se află în supravegherea serviciilor de probațiune. Acest raport de forțe oglindește schimbarea de optică adusă de noua legislație penală, intrată în vigoare în anul 2014, care, spre deosebire de trecut, a început să pună accentul mai mult pe reintegrarea socială a persoanelor care au comis infracțiuni și mai puțin pe izolarea acestora de restul societății. Această nouă filozofie a regimului de sancțiuni penale urma să antreneze schimbări profunde la nivelul serviciilor de probațiune, Guvernul estimând în 2012 că era nevoie de o creștere graduală a personalului din sistem, astfel încât la nivelul anului 2016 ar fi trebuit să existe în activitate cel puțin 1.200 de consilieri de probațiune pentru a face față valorilor de condamnați și liberați condiționat intrați în evidența serviciilor (astăzi aceste estimări au fost deja depășite). În contrast flagrant cu aceste angajamente, în ultimii patru ani numărul consilierilor de probațiune a crescut doar foarte puțin: de la 330 (în 2014) la numai 550 (în 2018), majoritatea angajaților noi fiind admiși în sistem abia în vara anului 2017, când creșterea accelerată a volumului de muncă dăduse deja peste cap întregul sistem.

	2014	2016	2017	2018
<b>PERSOANE SUPRAVEGHEATE</b>	<b>26749</b>	<b>70781</b>	<b>90546</b> <b>19% cu antecedente penale</b>	<b>peste 100.000 de cazuri (cifra exactă nu a fost făcută încă publică de DNP)</b>
<b>CONSILIERI ÎN ACTIVITATE</b>	<b>330</b>	<b>330</b>	<b>330 (iar din august 2017 - 550)</b>	<b>550</b>

				(necesarul estimat – aproximativ 1200)
--	--	--	--	--

Din acest motiv s-a ajuns ca în prezent, un singur consilier de probațiune să se ocupe de reintegrarea socială a unui număr de 200 - 400 de persoane condamnate, o misiune ce frizează imposibilul (spre comparație, în alte țări europene, un consilier de probațiune are în grijă între 20 și 50 de persoane condamnate).

Creșterea progresivă și abruptă a volumului de muncă, mult peste capacitatea de asimilare a sistemului, precum și lipsa unor strategii coerente și eficiente din partea Ministerului Justiției și a Direcției Naționale de Probațiune în ceea ce privește resursele umane a generat consecințe negative:

- A condus în timp la întâzieri în punerea în executare a hotărârilor judecătorești. Astfel, după ce o persoană este condamnată definitiv de o instanță de judecată, pot să treacă luni de zile până când aceasta este contactată prima oară de un consilier de probațiune, timp în care nu se poate vorbi de o supraveghere în termeni reali a respectivelor persoane.
- Consilierii de probațiune s-au văzut puși în situația de a neglija calitatea muncii lor în numele cantității, situație care generează frustrări și senzația de îndepărtare de la standardele profesionale.
- A generat un grad intens de uzură fizică și psihică în rândul personalului din sistemul de probațiune. Volumul imens de activitate generează o presiune enormă asupra consilierilor de probațiune și conduce în timp la scăderea randamentului profesional și la degradarea stării de sănătate a acestora pe fondul surmenajului.
- Activitatea de supraveghere și reintegrare socială a delicvenților amenintă să-și piardă complet substanța și să capete un aspect pur formal, ceea ce intră în contradicție cu toate recomandările europene în materie.

#### *Care este misiunea consilierului de probațiune*

*Profesia de consilier de probațiune presupune o activitate complexă, care vizează controlul modului în care persoanele respectă măsurile și obligațiile stabilite de instanță, precum și intervenții la nivel psiho-social, toate având ca obiectiv reintegrarea socială a infractorilor și prevenirea comiterii unor noi infracțiuni de către aceștia. Rolul consilierilor de probațiune este de a oferi beneficiarilor servicii complexe, fiecare dintre aceștia acționând ca manager de caz în relație cu persoanele care i-au fost repartizate. Intervenția în fiecare caz se întinde pe o perioadă de timp relativ lungă (între 2 și 4 ani în majoritatea cazurilor, în funcție de termenul de supraveghere stabilit de instanță pentru fiecare condamnat sau liberat condiționat din penitenciar) și implică obligația consilierului de probațiune de a realiza o evaluare a nevoilor pe care le întâmpină fiecare beneficiar (de a avea o locuință, de a ocupa un loc de muncă sau de a urma cursuri școlare sau de calificare profesională, de a urma ședințe de consiliere psihologică sau anumite tratamente medicale, de a urma programe de reintegrare socială prin care să-și dezvolte abilitățile de rezolvare a problemelor, abilitățile de comunicare sau capacitatea de a gestiona situațiile conflictuale sau chiar propriile emoții). Obiectivul fiecărei intervenții este de a acoperi nevoile și de a rezolva problemele cu care se confruntă beneficiarii, astfel încât să conducă la diminuarea riscului ca aceștia să comită și alte infracțiuni, scopul final fiind obținerea unui climat de siguranță mai mare în comunitate/societate. Consilierii de probațiune au la bază studii de drept sau științe sociale (psihologie, sociologie, asistență socială).*

**Fragment din [Recomandarea CM/Rec\(2010\)1](#) Comitetului de Miniștri către statele membre cu privire la Regulile de Probațiune ale Consiliului Europei:**

*“Personalul de probațiune va fi suficient de numeros pentru a-și realiza eficient activitatea. Anumiți lucrători vor avea un număr de cazuri, care le va permite să supravegheze, îndrume și asiste delicvenții în mod eficient și uman și, acolo unde va fi cazul, să lucreze cu familiile lor și, dacă va fi necesar, cu victimele. În cazurile în care cererea va fi excesivă, administrația va avea responsabilitatea de a căuta soluții și a instrui personalul referitor la prioritizarea sarcinilor”.*

Această situație nu pare că se va schimba nici în viitorul apropiat, întrucât la ora actuală, nici Direcția Națională de Probațiune și nici Ministerul Justiției nu pot spune când va avea loc un nou concurs de recrutare de personal și nici nu par să aibă vreo strategie în această direcție. Un proiect de **Strategie de dezvoltare a sistemului național de probațiune pentru perioada 2018-2020**, care prevedea ocuparea treptată a încă aproximativ 400 de posturi de consilier de probațiune, [a fost pus în dezbatere publică pe site-ul Ministerului Justiției](#) în februarie 2018, apoi abandonat în sertarele ministerului, nefiind niciodată pus în discuția Guvernului.

SNCSP dorește să tragă un semnal de alarmă public și să sublinieze faptul că, în condițiile actuale, orice întârziere în rezolvarea acestor grave probleme amenință să compromită total rolul și misiunea fundamentală a sistemului de probațiune din România și chiar pune în pericol siguranța publică, prin lipsa asigurării unor soluții eficiente cu privire la fenomenul infracțional. Prin urmare, solicităm tuturor instituțiilor responsabile (Direcția Națională de Probațiune, Ministerul Justiției, Guvernul României, etc.) să adopte măsuri urgente care să conducă în cel mai scurt timp posibil la **reducerea încărcăturii de dosare din sistemul de probațiune prin angajarea de personal nou și implicit, la reafirmarea misiunii sociale a consilierilor de probațiune: reintegrarea socială a delicvenților și creșterea gradului de siguranță în comunitate.**

<p><b>Categoriile de persoane aflate în evidența serviciilor de probațiune:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b><u>Persoane majore în cazul cărora instanța a amânat aplicarea pedepsei</u></b> - Acestea sunt în general persoane care au comis infracțiuni cu un grad de pericol social mai scăzut și se află la prima abatere de la legea penală;</li><li>- <b><u>Persoane majore în cazul cărora instanța a suspendat executarea pedepsei sub supraveghere</u></b>. Majoritatea beneficiarilor aflați în evidența consilierilor de probațiune se înscriu în această categorie, care acoperă o varietate largă de fapte penale: de la conducerea unui autovehicul sub influența alcoolului până la tâlhărie, trafic de droguri și tentativă de omor;</li><li>- <b><u>Minori condamnați la executarea unor măsuri educative neprivative de libertate</u></b> (stagiu de formare civică, supraveghere, consemnare la sfârșit de săptămână și asistare zilnică);</li><li>- <b><u>Minori liberați</u></b> din centrele educative/de detenție;</li><li>- <b><u>Persoane majore liberate condiționat din penitenciar</u></b>, care la data liberării mai aveau de executat un rest de pedeapsă egal cu cel puțin 2 ani.</li><li>- Nu în ultimul rând, consilierii de probațiune au și rolul de a sprijini actul de justiție, realizând <b><u>evaluări complexe psiho-sociale</u></b>, obligatoriu pentru toți tinerii cu vârsta de 14-18 ani judecați pentru comiterea de infracțiuni, precum și pentru inculpații majori pentru care sunt solicitate astfel de evaluări de către instanțele de judecată.</li></ul>	<p><b>Tipuri de infracțiuni comise de către persoanele aflate în supraveghere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>41% - infracțiuni contra siguranței circulației rutiere;</b></li><li>➤ <b>21% - infracțiuni contra patrimoniului (furt, înșelăciune, evaziune fiscală etc.);</b></li><li>➤ <b>14% - infracțiuni contra persoanei ( tâlhării, loviri, viol, omor etc.);</b></li><li>➤ <b>5% - infracțiuni de fals și uz de fals;</b></li><li>➤ <b>4% - infracțiuni la regimul drogurilor;</b></li><li>➤ <b>2%- infracțiuni de corupție și de serviciu;</b></li><li>➤ <b>2%- infracțiuni contra înfăpturii justiției.</b></li></ul>
---	---

## II. Lipsa resurselor materiale și financiare necesare pentru derularea activității de probațiune în condiții normale

Încă de la înființarea sa în anul 2001, sistemul de probațiune din România a suferit permanent din cauza unei subfinanțări cronicizate. În multe județe, serviciile de probațiune își desfășoară activitatea în condiții improprii, pe alocuri chiar insalubre, și în spații neadecvate pentru derularea activității atât pentru consilieri, cât și pentru beneficiari. Unii consilieri de probațiune își desfășoară activitatea în mai puțin de 4 metri pătrați, în spații fără lumină naturală și fără niciun sistem de ventilare, ca și când ar fi condamnați la locul de muncă.

- ✓ **Sedii vechi și insalubre, birouri mici și sufocate de beneficiari:** Multe servicii de probațiune funcționează în spații vechi, improprii, unele chiar insalubre. Spațiile de lucru - birourile consilierilor de probațiune și sălile de consiliere, acolo unde acestea există - nu sunt adecvate pentru activitățile specifice din sistemul de probațiune. Astfel, în majoritatea serviciilor de probațiune din țară, consilierii stau înghesuiți câte 4, 6 sau chiar 8 în birouri care oferă un spațiu restrâns, în alte servicii sălile de consiliere au fost improvizate chiar pe holul instituției.

**Consecințe: încălcarea principiului confidențialității; pierderea credibilității instituției și bagatelizarea rolului acesteia în comunitate; axarea pe latura de control, neglijarea laturii de asistare/consiliere.**





**Serviciul de Probațiune Iași:** *“Clădirea noastră este o casă naționalizată (la subsol avem locatari, persoane cu venituri reduse), iar în pod s-au aciuat persoane fără locuință, din acest motiv, am avut și un incendiu în pod (apa folosită la stingerea incendiului s-a infiltrat în camerele de la etaj), iar cei de la subsol fură apa din conducte, motiv pentru care avem mereu probleme cu asigurarea căldurii.”*



**Serviciul de Probațiune Cluj:** "La Cluj, 18 consilieri de probațiune își desfășoară activitatea într-un spațiu de 77,59 mp, format din trei birouri și două săli de consiliere transformate în birouri. Dintre aceștia, 8 consilieri de probațiune petrec cel puțin 8 ore zilnic într-un birou de 21,24 mp, dispunând de circa 6 mc de aer/consilier (norma legală fiind de aprox. 12 mc/persoană). Cele 2172 de persoane care se află în evidența Serviciului de Probațiune Cluj sunt deservite, pentru derularea întrevederilor, de 4 birouri amenajate ad-hoc pe holul serviciului, comun de altfel, cu o parte din birourile Curții de Apel Cluj, ceea ce duce la blocarea activității pentru că nu avem efectiv unde să mai derulăm întrevederi. Astfel, deși persoanele sunt punctuale, nu pot fi preluate imediat, din cauza lipsei de spațiu. În cazuri urgente, se desfășoară întrevederi pe scările de la intrarea în instituție, unde e un loc pentru fumat."

**Serviciul de Probațiune Covasna:** "Nu se plătesc facturile aferente spațiului pe care îl ocupăm în sediul tribunalului; suntem în întârziere cu plata din luna octombrie, riscând să fim dați afară și astfel să rămânem fără spațiu; deși am comunicat în repetate rânduri acest lucru Direcției Naționale de Probațiune, răspunsul a fost unul singur: Nu avem bani!"

- ✓ **Lipsa unor servicii și resurse de bază pentru desfășurarea în condiții normale a activității serviciilor de probațiune:**
- **Servicii postale** - Acestea sunt necesare pentru a contacta și convoca persoanele condamnate să se prezinte la serviciul de probațiune. În lipsa acestora, consilierii sunt nevoiți să solicite sprijinul polițiștilor sau să se bazeze pe soluții mai puțin obișnuite: convocarea persoanelor pe e-mail, sau chiar pe Facebook sau WhatsApp.
  - **Servicii de secretariat** - Din cauza volumului uriaș de lucru, serviciile de probațiune transmit și primesc în fiecare zi un volum foarte mare de

documente. Numai desfacerea și organizarea corespondenței este o activitate care poate dura câteva ore. În organigrama serviciilor de probațiune nu sunt incluse în acest moment posturi pentru personal auxiliar. Deși la începutul anului 2018 Direcția Națională de Probațiune anunțase intenția de a scoate la concurs posturi de secretare și șoferi pentru sistemul de probațiune, planul a fost abandonat ulterior.

- **Transport**- Deși munca de teren este esențială în probațiune, iar de regulă, consilierii de probațiune își desfășoară activitatea la nivel județean, context în care deplasările în teritoriu sunt de neevitat, serviciile de probațiune nu dispun de autoturisme de serviciu și nici de șoferi care să le deservească. De regulă, consilierii de probațiune se deplasează pe cheltuielă proprie la locuința beneficiarilor, la instanțele de judecată sau la comisiile de liberare condiționată, uneori cu autoturismul propriu și deseori cu transportul în comun, în condițiile în care procedura de decontare a acestor cheltuieli este anevoioasă, iar de multe ori Direcția Națională de Probațiune nici nu dispune de fondurile necesare.
- **Rechizite și consumabile**- Dosarele, colile de hârtie, pixurile, tonerele pentru imprimantă sunt insuficiente raportat la volumul mare de muncă. Deseori, pentru a nu se bloca activitatea serviciilor, consilierii de probațiune ajung să cumpere aceste lucruri din propriile fonduri, așteptând apoi decontarea lor de către Direcția Națională de Probațiune.
- **Servicii de curățenie**-În prezent, în majoritatea serviciilor de probațiune, tot consilierii sunt cei care asigură curățenia spațiului de lucru și a toaletelor (atât pentru personal, cât și pentru beneficiari), întrucât nu există agenți de curățenie angajați. Direcția Națională de Probațiune a lansat recent o procedură de achiziție publică privind asigurarea serviciilor de curățenie în 10 servicii de probațiune din cele 42 existente, însă nu este clar când va fi finalizată.
- **Servicii de mentenanță pentru echipamentele IT (computere, imprimante etc.)** - Multe dintre echipamentele electronice din cadrul serviciilor de probațiune sunt uzate atât fizic, cât și moral și nu mai funcționează de mult în parametri optimi.

✓ **Lipsa pazei sediilor serviciilor de probațiune**

Potrivit Legii 252/2013 privind organizarea sistemului de probațiune, dat fiind specificul activității - lucrul cu persoanele care au comis infracțiuni - paza și ordinea publică în incinta sediilor serviciilor de probațiune ar trebui să fie asigurată de Jandarmeria Română. Această prevedere legală nu a fost niciodată aplicată, rezultatul fiind numeroasele situații în care consilierii de probațiune au fost ținta agresiunilor verbale și fizice venite din partea unora dintre delincvenții pe care îi supraveghează.

**III. Politici salariale discriminatorii și drepturi încălcate, precum și un statut depășit**

**Efectele descurajante și împovărătoare ale volumului excesiv de muncă, dublat de lipsa de resurse, sunt completate de salarizarea resimțită de consilierii de probațiune ca profund incorectă raportat la atribuțiile din ce în ce mai numeroase intrate în sarcina lor, precum și de discriminările salariale pe care le-au resimțit de-a lungul anilor în raport cu alte categorii de salariați din Familia ocupațională “Justiție”.**

În ultimii 10-12 ani, personalul din sistemul de probațiune a fost exclus sistematic și abuziv de la aproape toate majorările salariale acordate altor categorii de personal din aparatul justiției. Pentru a repara această nedreptate, mulți consilieri de probațiune s-au văzut siliți în cele din urmă să inițieze procese civile anevoioase împotriva Direcției Naționale de Probațiune și Ministerului Justiției, pe care în final le-au câștigat, instanțele obligând aceste două instituții să recalculeze retroactiv salariile angajaților din sistemul de probațiune și să le achite diferențele de bani din urmă.

Aceste diferențe nu au fost achitate nici până în prezent, iar recalcularea salariilor conform hotărârilor judecătorești a fost îndelung tergiversată, fiind făcută “strategic” de Ministerul Justiției abia în cursul anului trecut, la câteva luni după intrarea în vigoare a noii Legi privind salarizarea în sistemul public, care institua anumite plafoane salariale. Astfel, salariile personalului de probațiune, recalculate (doar pe hârtie) la nivelul corect au fost în același timp diminuate, astfel încât să nu depășească plafonul prevăzut de lege.

În timp, această situație a condus la acumularea de nemulțumiri și frustrări în rândul consilierilor de probațiune, care, odată cu schimbarea legislației penale din 2014, au căpătat un rol mai important în procesul penal, au primit numeroase sarcini și responsabilități în plus, iar în final au ajuns la epuizare din cauza volumului excesiv de muncă, fără să fie însă recompensați pe măsura muncii lor. Deși atât la nivelul DNP, cât și MJ s-au purtat discuții și au existat promisiuni privind salarizarea corespunzătoare a personalului de probațiune prin raportare la complexitatea atribuțiilor prevăzute în sarcina sa, aceste instituții nu au fost capabile, până în prezent, să facă pași concreți această direcție.

Starea generală de nemulțumire este accentuată și de faptul că în prezent, cariera, drepturile și obligațiile consilierilor de probațiune sunt guvernate de o lege privind statutul personalului de probațiune care datează din 2006, fiind de multă vreme depășit de rolul mult mai important pe care îl îndeplinește acesta începând din 2014. Adoptarea noului statut al consilierilor de probațiune este tergiversată și blocată în Ministerul Justiției de mai bine de patru ani, fără ca angajații din serviciile de probațiune să fie informați cu privire la motivele acestui blocaj. Noul statut ar oferi consilierilor de probațiune noi oportunități de avansare și dezvoltare a carierei profesionale, precum și anumite drepturi recunoscute deja tuturor categoriilor de personal din Justiție (cum ar fi decontarea cheltuielilor de transport și cazare efectuate în interes de serviciu).

La aceste probleme de fond legate de salarizarea corectă și statutul profesiei de consilier de probațiune s-au adăugat în ultimele luni și o serie de drepturi încălcate, salariale sau de altă natură:

- Consilierii de probațiune nu primesc în prezent indemnizația de hrană care, potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (cu modificările și completările ulterioare), se acordă obligatoriu tuturor categoriilor de personal din sistemul public începând cu luna decembrie 2018.
- La nivelul Ministerului Justiției, vechimea în muncă (anterioară intrării în probațiune) se calculează potrivit unui algoritm care încalcă prevederile Codului Muncii, situație care îi afectează și pe consilierii de probațiune.

**Materialul de față a fost realizat prin efortul membrilor Sindicatului Național al Consilierilor de Serviciile de Probațiune (SNCSP) din București, Arad, Argeș, Brașov, Covasna, Cluj, Iași, Mureș și Suceava.**