

FEDERAȚIA „SOLIDARITATEA SANITARĂ” DIN ROMÂNIA
Centrul de Cercetare și Dezvoltarea Socială „Solidaritatea”

EVOLUȚIA RECOMPENSEI SUPLIMENTARE A ANGAJAȚILOR DIN SISTEMUL PUBLIC DE SĂNĂTATE

Plățile pentru condițiile de muncă și pentru asigurarea continuității activității

Analiză pe execuția bugetară a 451 de unități sanitare, aprilie 2016 – iunie 2026

Studiu elaborat în cadrul programului de analiză a proiectului legii salarizării

Coordonare științifică: prof. univ. dr. Viorel Rotilă

August 2026

Rezumat executiv

Studiul măsoară, pe o serie continuă de zece ani, evoluția componentei salariale prin care sistemul public de sănătate din România recompensează două realități distincte ale muncii: condițiile în care aceasta se desfășoară și obligația de a asigura continuitatea asistenței medicale în afara programului obișnuit. Sursa principală este execuția bugetară lunară a 451 de unități sanitare, aprilie 2016 – iunie 2026, cuplată cu baza de contractare CNAS și cu 57.333 de simulări individuale din Comparatorul de salarii al Federației.

Ponderea recompensei suplimentare în salariul de bază s-a comprimat puternic, coborând de la 55,5% la 31,2% din salariul de bază. Datele individuale confirmă că aceeași cotă nominală nu produce aceeași recompensă reală între profesii, deoarece părți importante ale sporurilor au rămas legate de baze istorice.

Analiza nu confirmă o teză simplă potrivit căreia sporurile ar fi distribuite sectorial în sens invers complexității. Relațiile cu ICM și ocuparea sunt pozitive, dar modeste, iar modelele explică puțin din variația între spitale. Aceasta susține nevoia unor reguli mai standardizate, nu concluzia că activitatea ar fi irelevantă. Scenariile proiectului de lege arată un risc de pierdere la pragul minim pentru 27,7% dintre observațiile sanitare evaluabile, cu expunere deosebită a medicilor. Scenariile sunt parțiale, deoarece nu includ gărzile și nu permit evaluarea TESA. De asemenea, scenariile iau în considerare doar varianta din 16 iulie 2026 a proiectului de lege.

Constatarea centrală

Raportul dintre recompensa suplimentară și salariile de bază a venit, în 2025, sub nivelul anului 2016. Sporul pentru condiții de muncă reprezenta 17,3% din salariile de bază în 2016, a urcat la 28,5% în 2017 după intrarea în vigoare a Legii nr. 250/2016, a atins un maximum de 30,5% în 2021, iar în 2025 a coborât la 18,5%. Plățile pentru asigurarea continuității au parcurs un traseu mai sever: de la 17,5% în 2016 și 27,4% în 2017, la 12,7% în 2025, cu aproape cinci puncte procentuale sub punctul de plecare.

Câștigul normativ obținut prin Legea nr. 250/2016 (care a dispus, începând cu luna decembrie 2016, calculul sporurilor prin raportare la salariul de bază în plată) a fost, prin urmare, anulat integral în opt ani. Nu printr-o abrogare, ci prin acumularea efectului unui mecanism tehnic, respectiv **majorarea repetată a salariilor de bază, însoțită de menținerea în quantum fix a celorlalte drepturi salariale.**

Rezultatele principale

Dimensiunea măsurată	Rezultat	Sursă și verificare
Valoarea reală a sporului pentru condiții de muncă, per post ocupat	2.496 lei/lună în 2021 1.483 lei în 2025 1.377 lei în S1 2026 (prețuri 2025)	Execuție bugetară, ajustare cu IPC medie anuală INS
Valoarea reală a plăților pentru continuitate, per post ocupat	1.469 lei/lună în 2018 1.022 lei în 2025 951 lei în S1 2026	Idem
Efectul OUG nr. 19/2024 (iulie 2024)	Salarii de bază 18,4%; spor pentru condiții de muncă - 2,5%; plăți pentru continuitate -4,4%	Medii lunare, ferestre de 6 luni înainte și după
Eroziunea agregată, anul 2025	208 mil. lei/lună, respectiv 960 lei/post/lună	Confirmată independent de micro-simulările Comparatorului (~208,4 mil. lei/lună)
Inechitatea între unități, 2025	Salariul de bază: raport p90/p10 = 1,24; spor pentru condiții de muncă: 3,33; plățile pentru continuitate: 3,45	Distribuția între cele 358 de unități din eșantion
Persistența pozițiilor	Corelația rangurilor între 2018 și 2025: $\rho = 0,838$	Aceleași unități rămân la coada distribuției timp de opt ani
Corelația cu complexitatea reală a activității	Sporul pentru condiții de muncă: $\rho = 0,307$; plățile pentru continuitate: $\rho = 0,026$ ($p = 0,67$)	Cuplare cu indicele de case-mix CNAS, 274 de unități
Compresia diferențierii între categorii	Raportul medici / personal auxiliar sanitar: 2,75 (2016) 4,90 (2018) 2,99 (2025)	Mediana câștigurilor brute între unități

Sinteza rezultatelor principale

Ce arată datele despre inechitate

Inechitatea din sistemul de salarizare al sănătății nu se află în salariul de bază. Distribuția salariilor de bază între unități este remarcabil de omogenă, în condițiile în care raportul dintre decila superioară și cea inferioară este de 1,24, iar coeficientul Gini a scăzut constant, de la 0,081 în 2016 la 0,053 în 2025. Inechitatea se află, în întregime, în componenta suplimentară, deoarece la același indicator, sporul pentru condiții de muncă are un Gini de 0,263, iar plățile pentru continuitate 0,260 adică de aproximativ cinci ori mai mult.

Această inechitate nu este aleatorie și nu se corectează în timp. Corelația rangurilor între 2018 și 2025 ($p = 0,838$) arată că aceleași unități se află an de an în aceeași poziție. Ea nu este justificată nici de complexitatea reală a activității, deoarece plățile pentru asigurarea continuității (cele care remunerează tocmai acoperirea permanentă) nu prezintă nicio corelație cu indicii de case-mix al unității ($p = 0,026$, $p = 0,67$).

Ce ar schimba proiectul legii salarizării

Analiza versiunii din 17 iulie 2026, pe micro-simulări individuale, arată un tablou neomogen, care trebuie prezentat ca atare. Sporul de tură revine de la 7,6% la 15,0% din salariul de bază, prin simpla dezghețare a bazei de calcul, aceasta reprezentând o corecție reală a unei distorsiuni semnalată încă din 2017. În sens invers, sporul pentru zilele de repaus și sărbătorile legale scade cu circa 20,6% în mediană, iar sporul pentru condiții de muncă trece de la un procent nominal maxim de 85% la o bandă de 0–50%, în interiorul căreia poziționarea efectivă depinde integral de ordonatorul de credite, sub un plafon global de 20%.

Testul de fezabilitate al plafonului arată că 112 din cele 358 de unități ale eșantionului (31,3%) depășesc pragul de 20% numai din sporul pentru condiții de muncă, înainte de a adăuga sporul de tură.

Concluzia de politică salarială

Timp de zece ani, sistemul a folosit recompensa suplimentară ca variabilă de ajustare bugetară. Fiecare majorare a salariilor de bază a fost însoțită de menținerea în quantum fix a sporurilor, iar rezultatul cumulat este dublu: erodarea valorii lor reale și dispariția funcției de diferențiere între locuri de muncă cu expunere și solicitare inegale, pe care o îndeplineau. Raportul dintre câștigul median al medicilor și cel al personalului auxiliar sanitar a urcat de la 2,75 în 2016 la 4,90 în 2018, odată cu aplicarea Legii nr. 153/2017, pentru a reveni la 2,99 în 2025. Diferențierea pe care legea din 2017 a construit-o a fost consumată în opt ani.

Orice reformă care redefineste plafonul componentei variabile fără a rezolva mai întâi problema bazei de calcul riscă, prin urmare, să transpună în noul sistem exact distorsiunile acumulate în cel vechi.

1. Obiectul studiului și întrebările de cercetare

Discuția publică despre salarizarea din sănătate se poartă aproape exclusiv în termenii salariului de bază: grile, coeficienți, valoare de referință, raport între minim și maxim. Componenta suplimentară a salariului (sporurile) apare de regulă ca un apendice tehnic, tratat fie ca privilegiu care trebuie limitat, fie ca drept care trebuie apărat. Ambele abordări ratează funcția pe care această componentă o îndeplinește efectiv într-un sistem sanitar: ea cel mai important instrument prin care salarizarea recunoaște că munca aceleiași profesii nu este identică în toate locurile și în toate momentele.

Un asistent medical din secția de anestezie și terapie intensivă și un asistent medical dintr-un cabinet de ambulatoriu au aceeași funcție, aceeași încadrare și, în consecință, același salariu de bază. Ceea ce îi deosebește (expunerea, ritmul, responsabilitatea imediată, obligația de a lucra noaptea, în weekend și în sărbători legale) se traduce în plată exclusiv prin componenta suplimentară. Dacă această componentă își pierde valoarea, sistemul de salarizare încetează să mai facă distincția pe care pretinde că o face.

Studiul verifică empiric dacă acest lucru s-a întâmplat și în ce măsură. Întrebările de cercetare sunt următoarele.

Î1. Cum a evoluat, între 2016 și 2026, valoarea recompensei suplimentare — în termeni absoluți, în termeni reali și, mai ales, raportat la salariul de bază?

Î2. Care sunt momentele normative în care traiectoria s-a modificat și ce magnitudine a avut fiecare modificare?

Î3. Există inechități în acordarea acestor drepturi între unități, între județe și între categorii profesionale? Sunt ele persistente sau tranzitorii?

Î4. Recompensa suplimentară este corelată cu complexitatea și cu volumul real al activității unității, așa cum ar impune logica ei declarată?

Î5. Ce schimbă proiectul legii salarizării, în forma completată la negocierile din iulie 2026, în raport cu situația măsurată?

1.1. Contribuția specifică a acestui studiu

Analizele anterioare asupra sporurilor s-au întemeiat pe simulări individuale, respectiv reconstituirea drepturilor salariale ale unor persoane concrete, pe baza grilelor și a regulamentelor în vigoare. Acest studiu folosește o sursă diferită și independentă: execuția bugetară efectivă, adică sumele plătite în realitate, lună de lună, de fiecare unitate sanitară. Cele două metode nu comunică între ele și pot fi comparate. Faptul că ele converg (pentru anul 2025, execuția bugetară indică o eroziune de 165,9 milioane de lei pe lună, iar micro-simulările indicau anterior aproximativ 208,4 milioane) constituie o validare încrucișată rar disponibilă în analizele de politică salarială.

A doua contribuție este întinderea temporală. Seria acoperă zece ani și trei regimuri normative succesive, ceea ce permite măsurarea efectului fiecărei intervenții legislative pe date reale, nu pe estimări ex ante.

2. Cadrul conceptual: două categorii de recompensă suplimentară

Termenul „sporuri” acoperă, în legislația română, realități eterogene. Pentru o analiză coerentă este necesară o distincție operațională, pe care o preluăm din cadrul conceptual utilizat în analiza comparativă internațională și care corespunde practicii curente din literatura de specialitate.

Categorie	Definiție operațională	Correspondent în execuția bugetară
Plăți pentru condiții de muncă	Drepturi salariale suplimentare acordate în considerarea caracteristicilor permanente ale locului de muncă: risc biologic, chimic sau radiologic, penibilitate, periculozitate, contact cu pacientul, specificitate profesională. Se datorează atât timp cât persoana ocupă postul respectiv.	Cod economic 10.01.05 — „Sporuri pentru condiții de muncă”
Plăți pentru asigurarea continuității	Drepturi salariale suplimentare acordate în considerarea momentului sau a regimului în care activitatea se desfășoară: muncă în ture, muncă de noapte, muncă sâmbăta, duminica și în sărbătorile legale, gardă, muncă suplimentară. Se datorează numai pentru prestația efectivă.	Codurile 10.01.06 „Alte sporuri”, 10.01.07 „Ore suplimentare”, 10.01.10 „Fond pentru posturi ocupate prin cumul”, 10.01.11 „Fond aferent plății cu ora”
Recompensă suplimentară	Suma celor două categorii de mai sus. Nu include indemnizația de hrană, voucherele de vacanță, premiile sau drepturile în natură.	Suma codurilor de mai sus

Definițiile operaționale utilizate în studiu

Distincția are consecințe practice. Plățile pentru condiții de muncă sunt, prin natura lor, atașate postului și previzibile; ele diferențiază între locuri de muncă. Plățile pentru continuitate sunt atașate prestației și variabile; ele diferențiază între regimuri de lucru. Un sistem de salarizare care le tratează identic (de pildă, plafonându-le împreună la un procent unic) presupune implicit că cele două fenomene au aceeași dinamică bugetară, ceea ce nu este cazul, deoarece, spre exemplu, numărul de gărzi și de ture efectuate de o persoană crește odată cu deficitul de personal, în timp ce structura locurilor de muncă rămâne stabilă.

2.1. De ce raportul la salariul de bază este indicatorul relevant

Valoarea absolută a unui spor spune puțin. Un spor de 400 de lei pe lună înseamnă altceva pe un salariu de bază de 2.000 de lei decât pe unul de 8.000. Indicatorul care măsoară efectiv capacitatea de diferențiere a componentei suplimentare este raportul dintre aceasta și salariul de bază, pentru că el exprimă cât din venitul unei persoane

depinde de condițiile și de regimul concret al muncii sale, și cât depinde exclusiv de funcția pe care o ocupă.

Acest raport este, totodată, obiectul direct al reglementării, deoarece atât plafonul actual de 30% din Legea-cadru nr. 153/2017, cât și plafonul de 20% propus prin proiectul de lege se exprimă ca procent din suma salariilor de bază, la nivelul ordonatorului principal de credite. Măsurarea evoluției lui istorice este, prin urmare, măsurarea directă a spațiului pe care noua reglementare urmează să îl restrângă.

3. Cadrul normativ al perioadei analizate

Intervalul 2016–2026 cuprinde trei regimuri de salarizare succesive și cel puțin șase intervenții normative cu efect direct asupra recompensei suplimentare. Le prezentăm în ordine cronologică, urmând ca fiecare să fie pusă în relație cu efectul observat în date.

3.1. Regimul legii nr. 284/2010 (până în decembrie 2016)

În regimul anterior, sporurile din sănătate se acordau în quantumuri stabilite prin acte normative succesive de amânare a aplicării legii-cadru, fără recalculare la salariul de bază în plată. Consecința era o disociere structurală: procentele erau prevăzute de lege, dar sumele efectiv plătite corespundeau unei baze de calcul anterioare.

3.2. Legea nr. 250/2016 — momentul corecției

Legea nr. 250/2016, a aprobat cu modificări Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2016. Prin ea a fost introdus, la art. 32, alineatul (6³), potrivit căruia, începând cu luna decembrie 2016, sporurile și celelalte drepturi salariale specifice activității se calculează prin raportare la salariul de bază. În același timp, salariile de bază ale personalului din familia ocupațională „Sănătate” au fost majorate potrivit anexei nr. 1.

Această intervenție este, din perspectiva prezentului studiu, momentul de referință al întregii perioade deoarece pentru prima dată, componenta suplimentară a fost cuplată la baza de calcul curentă. Capitolul 5 arată că efectul ei se citește imediat și fără ambiguitate în execuția bugetară.

3.3. Legea-cadru nr. 153/2017

Legea-cadru nr. 153/2017 a stabilit, la art. 38 alin. (3) lit. a), că salariile de bază ale medicilor și asistentelor medicale se aduc, începând cu 1 martie 2018, la nivelul prevăzut de lege pentru anul 2022, o majorare de amploare, aplicată într-un singur pas. Regulamentele de sporuri au fost aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 153/2018, pentru personalul medical și auxiliar sanitar, respectiv prin Hotărârea Guvernului nr. 917/2017, pentru personalul din celelalte categorii, inclusiv cel nemedical din unitățile sanitare. Art. 25 din lege a instituit plafonul de 30% pentru suma sporurilor, calculat la nivelul fiecărui ordonator principal de credite.

Coexistența a două regulamente distincte pentru același loc de muncă, cu procente diferite pentru medici și asistentele medicale față de personalul auxiliar și cel nemedical

care lucrează în aceeași secție, este sursa unei încheități structurale documentate în analizele noastre anterioare și confirmată în capitolul 8.

3.4. Mecanismul înghețării: art. 34 alin. (2) din OUG nr. 114/2018

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 a prevăzut, la art. 34 alin. (2), că începând cu 1 ianuarie 2019 quantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte din salariul brut lunar se menține cel mult la nivelul quantumului acordat pentru luna decembrie 2018, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții. Prevederea a fost reînnoită, prin acte normative succesive, în fiecare exercițiu bugetar ulterior.

Aceasta este prima cauza tehnică directă a întregului fenomen măsurat în studiu. Formularea „cel mult la nivelul quantumului acordat” transformă un procent într-o sumă fixă. Din acel moment, orice majorare a salariului de bază reduce automat ponderea relativă a componentei suplimentare, fără nicio decizie explicită în acest sens. Efectul nu este vizibil în niciun act normativ, ci el se produce prin aritmetică.

3.5. OUG nr. 19/2024 și OUG nr. 53/2024

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 19/2024 a majorat salariile de bază ale personalului din sănătate, fără recalcularea simetrică a sporurilor. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2024 a fost utilizată pentru a opera majorări pentru personalul nemedical din unitățile sanitare, modificând poziția relativă a acestei categorii. Capitolul 5 măsoară efectul primei dintre ele, care se citește în date cu o claritate neobișnuită.

3.6. Proiectul legii salarizării (versiunea 17 iulie 2026)

Proiectul reia, la art. 21 alin. (2), mecanismul plafonării, coborând pragul de la 30% la 20% din suma salariilor de bază, pe ordonator principal de credite, adăugând și o condiție suplimentară „pe surse de finanțare”.

Consecința tehnică a listei de excepții este că plafonul se aplică, în practică, aproape exclusiv sporului pentru condiții de muncă. Anexa II Capitolul II reduce, în paralel, procentul maxim al sporului pentru condiții de muncă de la 85% la 50%, introduce o bandă de ajustare de -5%/+15%, distinge între garda de urgență și garda de monitorizare și stabilește plata gării la tariful orar majorat cu 10%.

4. Metodologie

4.1. Sursele de date

Sursă	Conținut	Acoperire și încredere
S1 — Exanalitica	Rapoartele financiare și de resurse umane ale ordonatorilor, agregate la nivel de unitate × lună × indicator. 186 de indicatori financiari pe coduri economice și 26 de indicatori de resurse umane.	55.130 rânduri unitate–lună; 451 de unități cu raport financiar, 361 și cu raport de resurse umane; aprilie 2016 – iunie 2026. Încredere: A
S2 — CNAS / MS	„Macheta SPITALE AN 2025”: indicatori de activitate (indice de case-mix, tarif pe caz ponderat, durata medie de spitalizare, ocuparea paturilor), normativ de personal, date financiare de contractare.	372 de unități; prelucrare proprie anterioară. Încredere: A
S3 — Comparatorul FSSR	Simulări individuale ale drepturilor salariale, în regimul actual și în cele două versiuni ale proiectului de lege (25 mai și 17 iulie 2026).	57.333 de simulări validate (54.347 sănătate, 2.986 administrație), 489 de unități, 33 de erori excluse. Încredere: A
S4 — Proiectul de lege	Textul proiectului (16.07.2026, versiunea 17.07.2026), Anexa II Capitolul II și caietul de coeficienți.	Documente oficiale. Încredere: A
S5 — Banca Mondială	Livrabilele 1a, 2, 3 și 4 din Acordul de servicii de asistență tehnică RAS P178811.	Documente publice. Încredere: A
S6 — INS	Rata medie anuală a inflației (indicele prețurilor de consum), 2016–2025; rata anuală iunie 2026.	Încredere: A pentru 2016–2025; B pentru estimarea aferentă anului 2026

Sursele de date și nivelul de încredere

4.2. Eșantionul

Universul îl constituie unitățile sanitare publice prezente în platforma Exanalitica. Pentru analizele normalizate per post ocupat a fost reținut subsetul unităților care dispun simultan, în luna respectivă, de raport financiar și de raport de resurse umane cu posturi ocupate mai mari decât zero. Eșantionul de lucru pentru anul 2025 cuprinde 358 de unități din 41 de județe + București, cu 217.309 de posturi ocupate și 122.400 de paturi.

Categorie de personal	Posturi ocupate	Pondere din total	Observație
Medici	24.039	11,1%	12.108 incluși în liniile de gardă
Medici rezidenți	27.275	12,6%	Rezidenți pe loc și pe post
Personal medical superior (altul decât medici)	5.386	2,5%	Biologi, chimiști, farmaciști, psihologi
Personal sanitar mediu	89.754	41,3%	Asistenți medicali
Personal auxiliar sanitar	47.751	22,0%	Infirmieri, îngrijitori, brancardieri
Personal TESA	10.788	5,0%	Tehnic, economic, administrativ
Muncitori și personal de deservire	12.316	5,7%	
TOTAL posturi ocupate	217.309	100,0%	358 unități, 42 județe

Structura eșantionului pe categorii de personal, medie lunară 2025

274 dintre unități (76,5%) au fost cuplate cu baza CNAS, iar 357 (99,7%) au simulări în Comparatorul de salarii. Suma pe categorii poate depăși ușor totalul posturilor ocupate, categoriile fiind raportate independent de unități.

Nu s-a extras un eșantion probabilistic, ci s-a construit un recensământ analitic al unităților disponibile. Pentru serii au fost păstrate spitalele legate și lunile cu salariu de bază pozitiv. Pentru comparațiile individuale au fost construite celule stricte după anexă, categorie, subcategorie, tip de unitate, funcție, studii, gradație, program, loc de muncă, tip de spor, ore de noapte, ore de zile nelucrătoare și localitate izolată. Exemplele între spitale provin numai din celule multi-unitate.

4.3. Decizii metodologice

Cinci decizii au fost necesare pentru asigurarea comparabilității seriei.

D1. Luna aprilie 2016 conține, în sursă, execuția cumulată ianuarie–aprilie 2016 (1.685 milioane de lei la salarii de bază, față de circa 428 de milioane în lunile următoare). Ea a fost exclusă din toate seriile lunare și din normalizările per post. Anul 2016 acoperă, în serie, intervalul mai–decembrie.

D2. Execuția bugetară este contabilizată pe bază de casă: drepturile lunii M se plătesc, de regulă, în luna M+1. Rupturile normative apar, prin urmare, în serie cu un decalaj de o lună față de data intrării în vigoare a actului.

D3. Deflatarea se face cu indicii prețurilor de consum, medie anuală, publicat de Institutul Național de Statistică, cu bază 2016 = 100. Toate valorile denumite „reale” sunt exprimate în prețuri medii ale anului 2025. Pentru anul 2026, în absența unei medii anuale definitive, s-a utilizat o valoare estimată de 10,0%, marcată ca atare (rata anuală în iunie 2026 a fost de 10,42%).

D4. Datele de câștig mediu brut pe categorii profesionale prezintă, la nivel de unitate, valori atipice de raportare. Seriile pe categorii sunt calculate ca mediană între unități, cu filtrarea valorilor sub 1.000 și peste 80.000 de lei pe lună.

D5. Se aplică principiul non-fabricării: valorile indisponibile sunt marcate „n.d.”, nu se estimează. Se aplică, de asemenea, principiul non-regresiei: ancorele analitice validate anterior nu se modifică decât prin re-prelucrare din sursa primară.

4.4. Testul de continuitate a clasificăției bugetare

Trecerea de la Legea nr. 284/2010 la Legea-cadru nr. 153/2017 a modificat statutul sporului de vechime, care a fost încorporat în salariul de bază sub forma gradațiilor. Dacă acest element ar fi fost raportat anterior la codul 10.01.06 „Alte sporuri”, migrarea lui ar fi produs o discontinuitate artificială în serie, invalidând comparațiile dintre perioade.

Testul respinge această ipoteză. Raportul dintre codul 10.01.06 și salariile de bază evoluează fără ruptură în jurul tranziției: 16,7% în decembrie 2017, 18,1% în ianuarie 2018, 16,5% în februarie 2018 și 15,0% în martie 2018. O migrare a sporului de vechime, care reprezenta între 5% și 25% din salariul de bază, ar fi produs o prăbușire imediată a acestui raport. Ea nu se observă. Seria este, prin urmare, comparabilă pe întregul interval.

4.5. Limite

L1. Codul 10.01.11 „Fond aferent plății cu ora” nu acoperă integral gărzile. Gărzile prestate în limita a 20 de ore pe lună sunt plătite prin contract individual de muncă la norma de bază.

L2. Clasificarea bugetară între codurile 10.01.05 și 10.01.06 nu este uniformă între ordonatori. Unele unități raportează integral pe 10.01.06 (identificate în foaia de control al calității a bazei de date). Analizele pe componente individuale sunt, de aceea, dublate de agregate combinate.

L3. Execuția bugetară măsoară mase salariale, nu drepturi individuale. Ea nu permite identificarea persoanelor care primesc sau nu primesc un anumit spor. Această dimensiune este acoperită prin cuplarea cu micro-simulările Comparatorului.

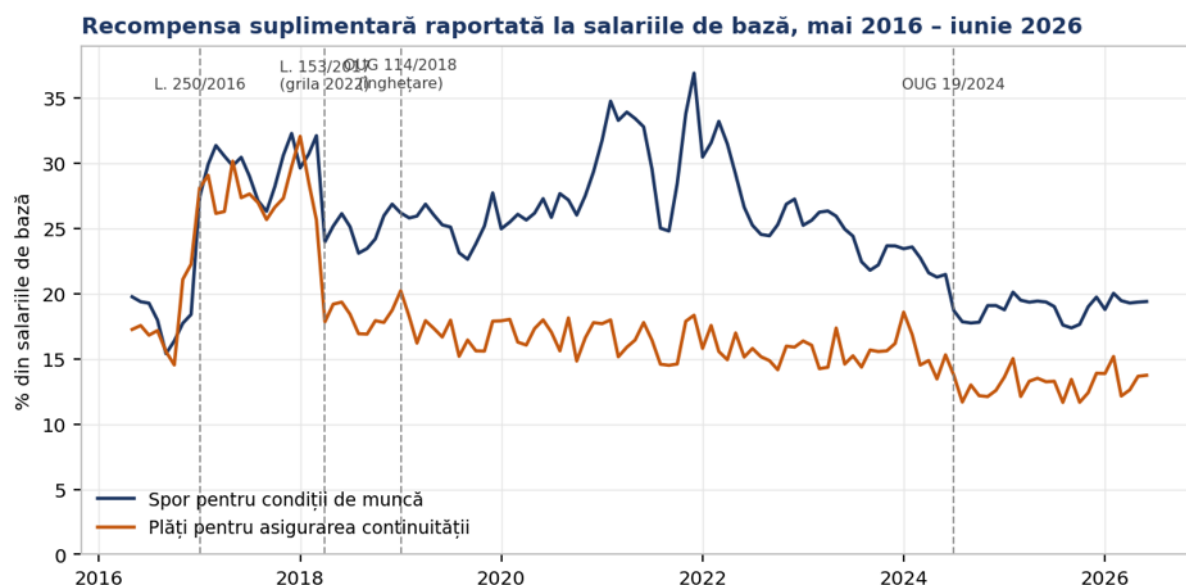
L4. Eșantionul acoperă unitățile prezente în platforma Exanalitica și nu include totalitatea furnizorilor publici de servicii medicale.

L5. Corelațiile prezentate sunt asocieri statistice, nu relații cauzale demonstrate. Afirmațiile cu caracter cauzal sunt formulate explicit ca ipoteze.

5. Evoluția recompensei suplimentare, 2016–2026

5.1. Tabloul de ansamblu

Figura următoare prezintă seria lunară a celor doi indicatori centrali, respectiv sporul pentru condiții de muncă și plățile pentru asigurarea continuității, ambele raportate la salariile de bază plătite în aceeași lună. Liniile verticale marchează momentele normative.

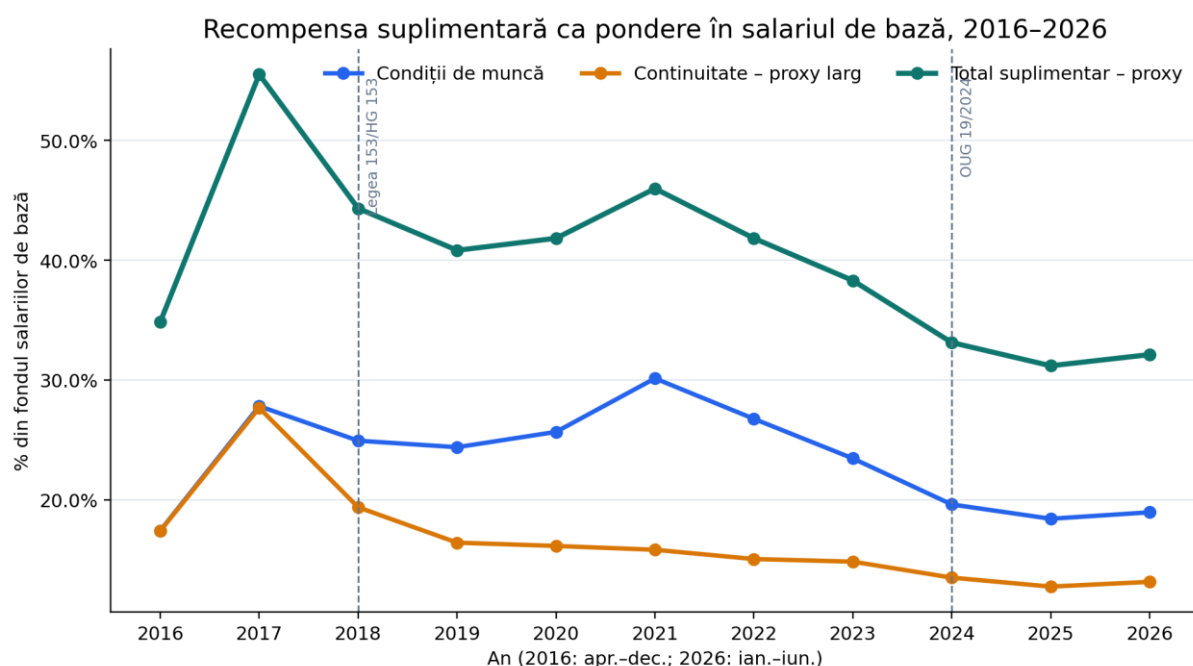


Figură 1 Recompensa suplimentară raportată la salariile de bază, mai 2016 – iunie 2026. Sursa: execuția bugetară a 449 de unități sanitare (Exanalitica).

Traectoria are patru faze distincte.

Prima, până în decembrie 2016, este un platou jos, în care sporul pentru condiții de muncă oscilează în jurul a 18% din salariile de bază, iar plățile pentru continuitate în jurul a 17%. A doua, care începe cu plata drepturilor lunii decembrie 2016, este o ascensiune abruptă la circa 30%, respectiv 27-28%, efectul imediat al Legii nr. 250/2016. A treia, care începe cu plata drepturilor lunii martie 2018, este o cădere, determinată de faptul că salariile de bază urcă la nivelul prevăzut pentru anul 2022, iar componenta suplimentară nu le urmează pe fiecare dintre dimensiuni (vizibil mai ales la asigurarea continuității). A patra, după iulie 2024, este o a doua cădere, de aceeași natură.

Vârful din 2021 nu contrazice această citire deoarece el corespunde sporurilor excepționale acordate în contextul pandemiei, care au fost, prin natura lor, temporare. Îndepărtarea lor lasă la vedere tendința de fond.



Figură 2 Recompensa suplimentară raportată la salariul de bază, 2016–2026. 2016 = aprilie–decembrie; 2026 = ianuarie–iunie

5.2. Seria anuală

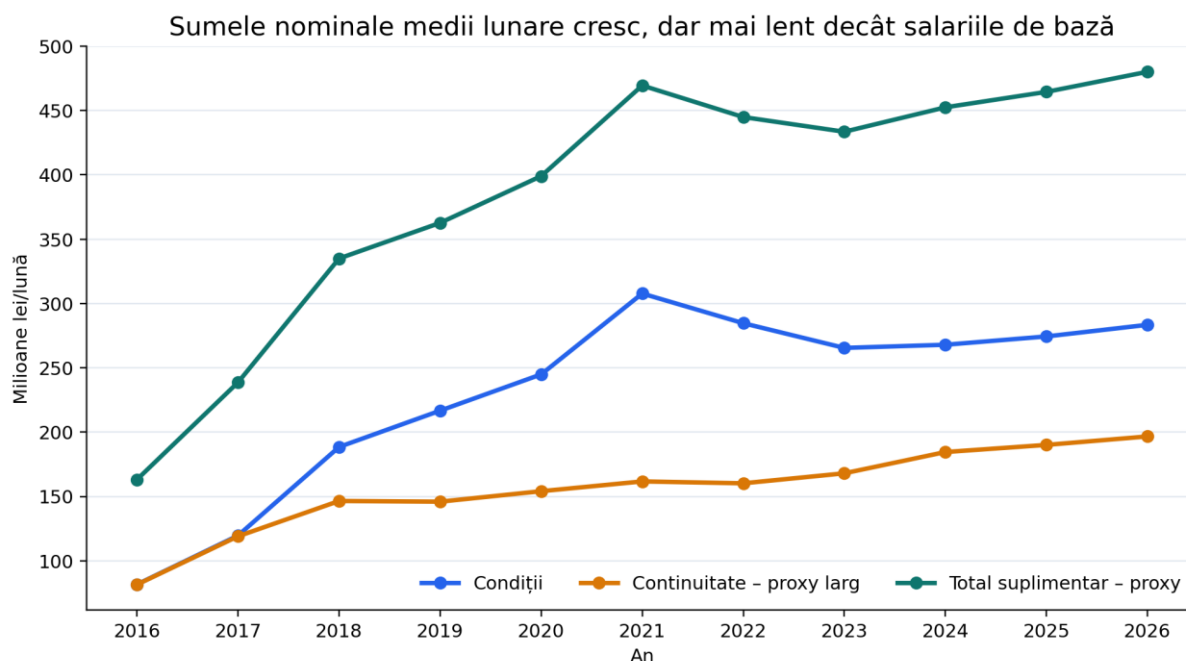
Tabelul următor prezintă seria anuală completă, normalizată per post ocupat, în valori nominale și reale.

An	Salariu de bază lei/post/lună	Spor condiții de muncă	Plăți pentru continuitate	Spor CM % din bază	Continuitate % din bază	Spor CM real (prețuri 2025)	Continuitate reală
2016 *	2.373	412	416	17,3	17,5	695	702
2017	2.732	777	749	28,5	27,4	1.296	1.248
2018	4.683	1.181	922	25,2	19,7	1.881	1.469
2019	5.213	1.279	874	24,5	16,8	1.964	1.341
2020	5.595	1.447	915	25,9	16,4	2.165	1.369
2021	5.750	1.753	916	30,5	15,9	2.496	1.304
2022	5.809	1.577	883	27,2	15,2	1.974	1.104
2023	6.135	1.455	919	23,7	15,0	1.649	1.041
2024	7.444	1.459	1.005	19,6	13,5	1.566	1.079
2025	8.026	1.483	1.022	18,5	12,7	1.483	1.022
2026 **	8.001	1.515	1.046	18,9	13,1	1.377	951

Evoluția anuală a componentelor salariale, per post ocupat

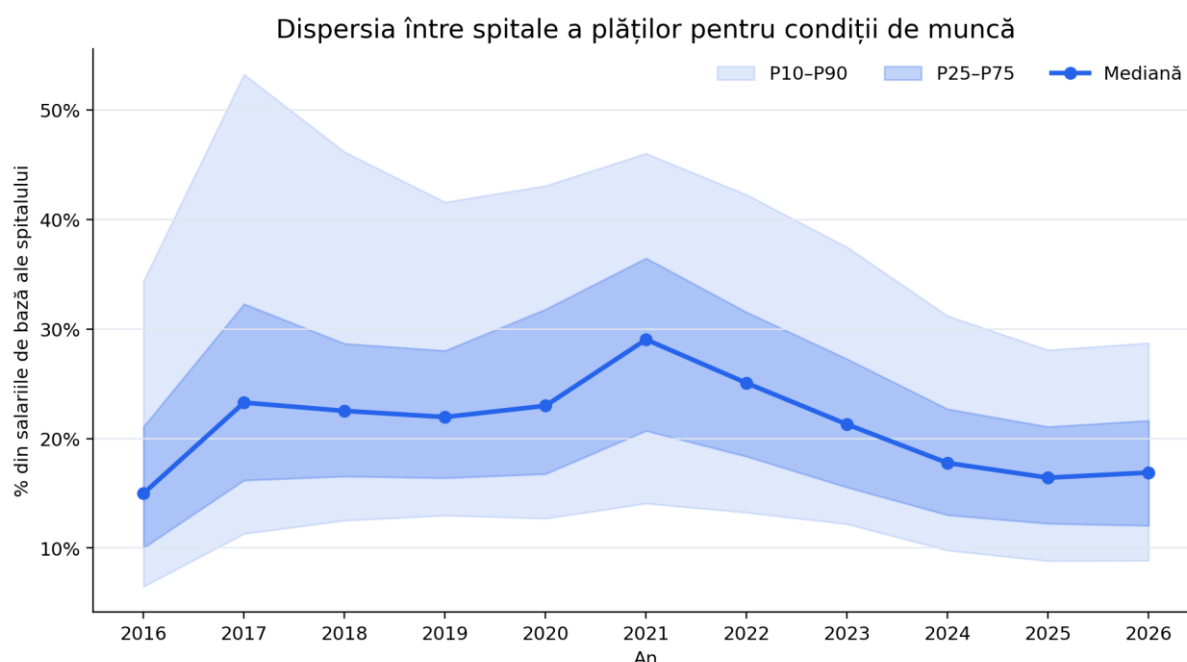
* 2016 acoperă mai–decembrie. ** 2026 acoperă ianuarie–iunie. Valorile reale sunt exprimate în prețuri medii ale anului 2025, ajustate cu indicele prețurilor de consum, medie anuală (INS).

Lectura tabelului confirmă și nuanțează citirea grafică. Salariul de bază nominal per post a crescut de 3,38 ori între 2016 și 2025, în timp ce sporul pentru condiții de muncă a crescut de 3,60 ori, iar plățile pentru continuitate de 2,46 ori. Divergența nu este marginală: componenta fixă a crescut cu aproape o treime mai repede decât cea variabilă.



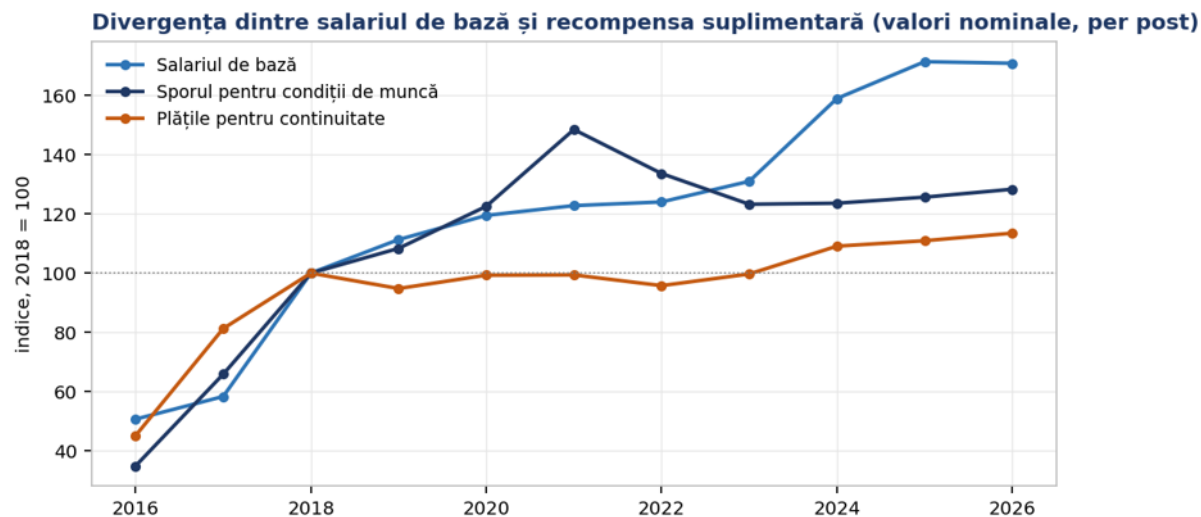
Figură 3 Medii lunare nominale ale salariilor de bază, condițiilor și continuității, milioane lei.

Comparația 2017–2025 izolează doi ani compleți și arată asimetria: salariile de bază lunare cresc de la 430,0 la 1.488,8 milioane lei (+246,2%); condițiile de la 119,7 la 274,4 milioane lei (+129,3%); continuitatea largă de la 119,1 la 190,1 milioane lei (+59,7%); totalul suplimentar de la 238,7 la 464,5 milioane lei (+94,6%). Prin urmare, o creștere nominală poate coexista cu o pierdere a ponderii și a funcției de diferențiere.



Figură 4 Distribuția ratelor la nivel de spital; mediană și interval interdecilii.

În 2025, jumătatea centrală a spitalelor se situează între 23,9% și 34,8% pentru recompensa totală; intervalul P10–P90 este 17,9%–40,0%. Persistența dispersiei arată că o regulă națională nu produce automat rezultate instituționale uniforme. Diferențele pot fi legitime dacă reflectă expuneri și programe distincte; devin problematice când nu sunt explicabile prin acești factori.

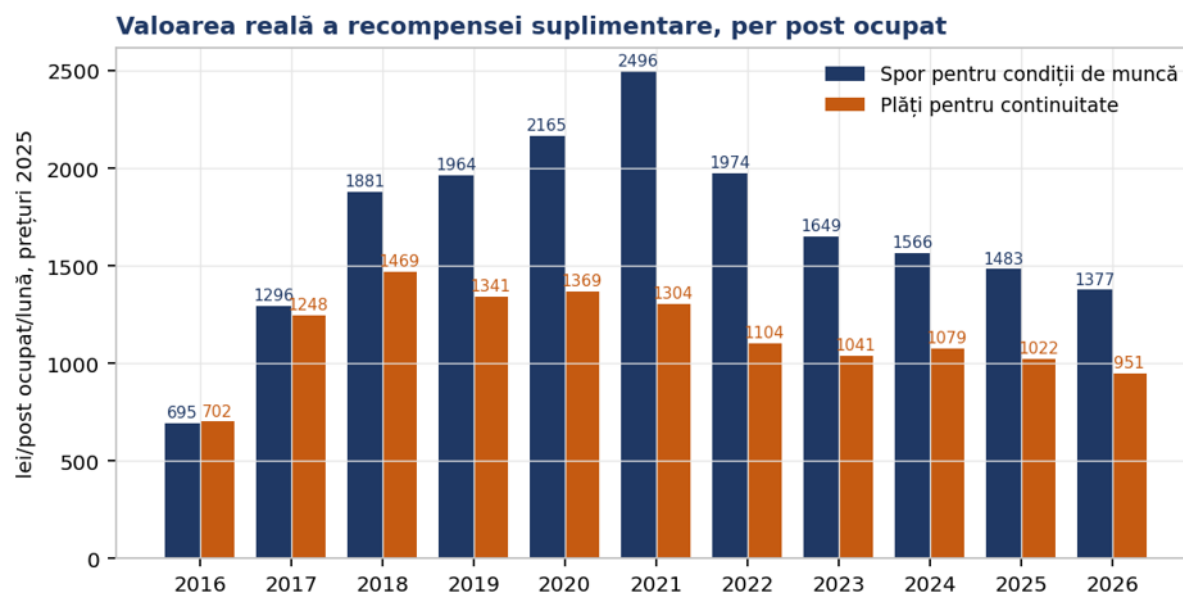


Figură 5 Divergența dintre salariul de bază și recompensa suplimentară, valori nominale per post, indice 2018 = 100.

Raportarea la anul 2018 (primul an complet în regimul Legii nr. 153/2017) face divergența vizibilă în forma ei cea mai clară. Salariul de bază per post ajunge, în 2025, la 171% din nivelul din 2018. Sporul pentru condiții de muncă ajunge la 126%, iar plățile pentru continuitate la 111%. În șapte ani, componenta suplimentară a crescut nominal cu aproximativ o zecime, în timp ce baza a crescut cu peste 70%.

5.3. Valoarea reală

Divergența nominală se transformă, sub efectul inflației, într-o pierdere absolută.



Figură 6 Valoarea reală a recompensei suplimentare, per post ocupat, în prețuri 2025.

Dacă am lua în considerare prețuri constante, sporul pentru condiții de muncă a atins un maximum de 2.496 lei per post și lună în 2021 și a coborât la 1.483 lei în 2025, o pierdere de 40,6% în patru ani. Față de nivelul din 2018, pierderea este de 21,2%. Plățile pentru continuitate au atins maximumul în 2018, la 1.469 lei, și au coborât la 1.022 lei în 2025, respectiv 951 lei în primul semestru din 2026, o pierdere cumulată de 35,3%.

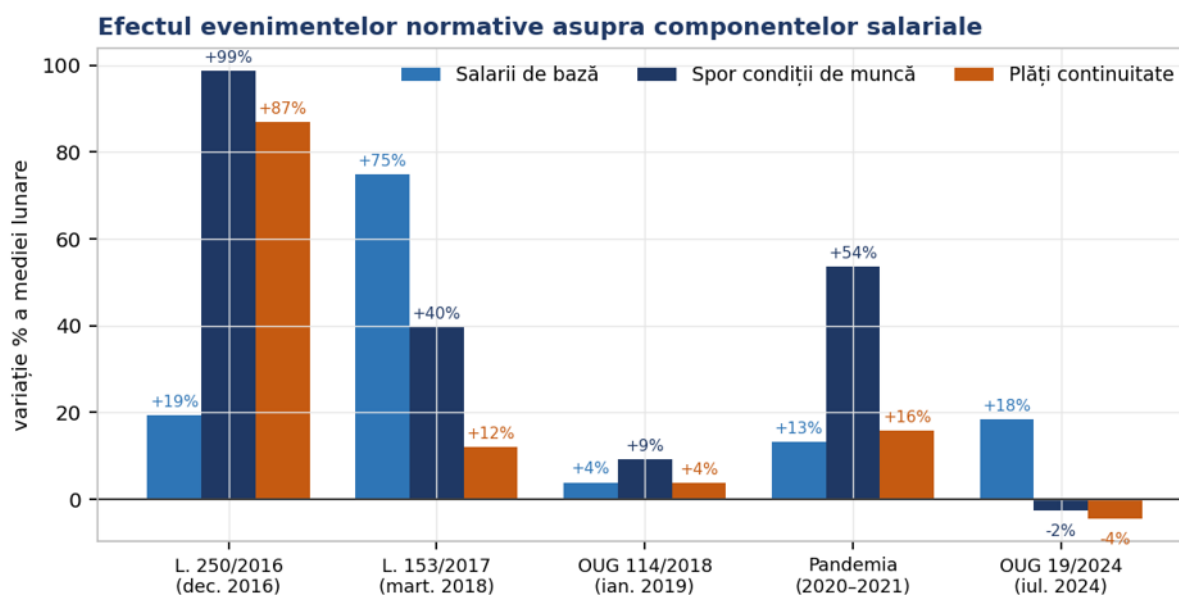
Un rezultat merită subliniat separat: salariul de bază real per post a stagnat. El era de 7.463 lei în 2018 și de 8.026 lei în 2025, o creștere reală de 7,5% în șapte ani. În primul semestru din 2026, sub presiunea unei inflații anuale de peste 10%, el a coborât la 7.273 lei, adică sub nivelul anului 2019. Erodarea recompensei suplimentare nu s-a produs, așadar, în schimbul unei creșteri reale a componentei fixe, ci ea s-a produs în paralel cu stagnarea acesteia.

6. Efectul intervențiilor normative

Pentru fiecare eveniment normative major am comparat media lunară a componentelor salariale pe o fereastră de șase luni anterioare cu media pe șase luni ulterioare, ținând cont de decalajul de plată. Rezultatele sunt prezentate în tabelul 6 și în figura 4.

Eveniment	Salarii de bază	Spor pentru condiții de muncă	Plăți pentru continuitate	Raportul spor CM / salarii de bază
Legea nr. 250/2016 (dec. 2016)	19,4%	98,7%	86,9%	18,0% → 29,9%
Legea-cadru nr. 153/2017 — grila 2022 (mart. 2018)	74,9%	39,7%	12,1%	30,6% → 24,5%
OUG nr. 114/2018 — înghețarea cuantumurilor (ian. 2019; reluată în fiecare an)	3,9%	9,2%	3,8%	24,8% → 26,0%
Pandemia — sporuri excepționale (2020–2021)	13,2%	53,6%	15,9%	24,6% → 33,3%
OUG nr. 19/2024 (iul. 2024)	18,4%	-2,5%	-4,4%	22,3% → 18,4%

Variația mediilor lunare pe ferestre de șase luni în jurul evenimentelor normative



Figură 7 Efectul evenimentelor normative asupra componentelor salariale

6.1. Legea nr. 250/2016: dovada că mecanismul funcționează

Cuplarea sporurilor la salariul de bază a produs, în șase luni, o creștere de 98,7% a sporului pentru condiții de muncă și de 86,9% a plăților pentru continuitate, în condițiile în care salariile de bază au crescut cu doar 19,4%. Raportul dintre spor și bază a urcat de la 18,0% la 29,9%.

Această observație are o valoare demonstrativă care depășește contextul din 2016, deoarece ea arată că problema recompensei suplimentare nu este una de resurse, ci una

de mecanism de calcul. Aceleași procente, aplicate la o bază actualizată, produc automat o valoare corectă. Aplicate la o bază înghețată, produc, în mod automat, o valoare erodată.

6.2. Martie 2018 este primul moment al decuplării

Aducerea salariilor de bază la nivelul prevăzut pentru anul 2022 (doar) pentru medici și asistentele medicale a însemnat o creștere de 74,9% a masei salariilor de bază. Sporul pentru condiții de muncă a crescut cu 39,7%, iar plățile pentru continuitate cu doar 12,1%. Raportul spor / bază a scăzut de la 30,6% la 24,5%, iar raportul continuitate / bază de la 28,3% la 18,1%.

Aceasta este ilustrarea empirică cea mai directă a dinamicii pe care analizele din 2017 o anticipaseră: majorarea salariilor de bază fără majorarea simetrică a celorlalte drepturi salariale nu este o creștere neutră, ci o redistribuire în defavoarea locurilor de muncă cu expunere și solicitare ridicate.

6.3. Iulie 2024 generează repetarea aceluiași tipar, în formă mai severă

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 19/2024 a produs, în șase luni, o creștere de 18,4% a masei salariilor de bază, însoțită de o scădere nominală de 2,5% a sporului pentru condiții de muncă și de 4,4% a plăților pentru continuitate. Raportul spor / bază a coborât de la 22,3% la 18,4%, iar raportul continuitate / bază de la 15,6% la 12,5%.

Spre deosebire de 2018, unde componenta suplimentară a crescut mai lent decât baza, în 2024 ea a scăzut în termeni nominali absoluți, într-un an cu inflație de peste 5%. Este singurul eveniment din serie în care recompensa suplimentară scade nominal simultan cu o majorare de amploare a salariilor de bază.

7. Măsurarea eroziunii

7.1. Perspectiva individuală bazată pe procent nominal și procent real

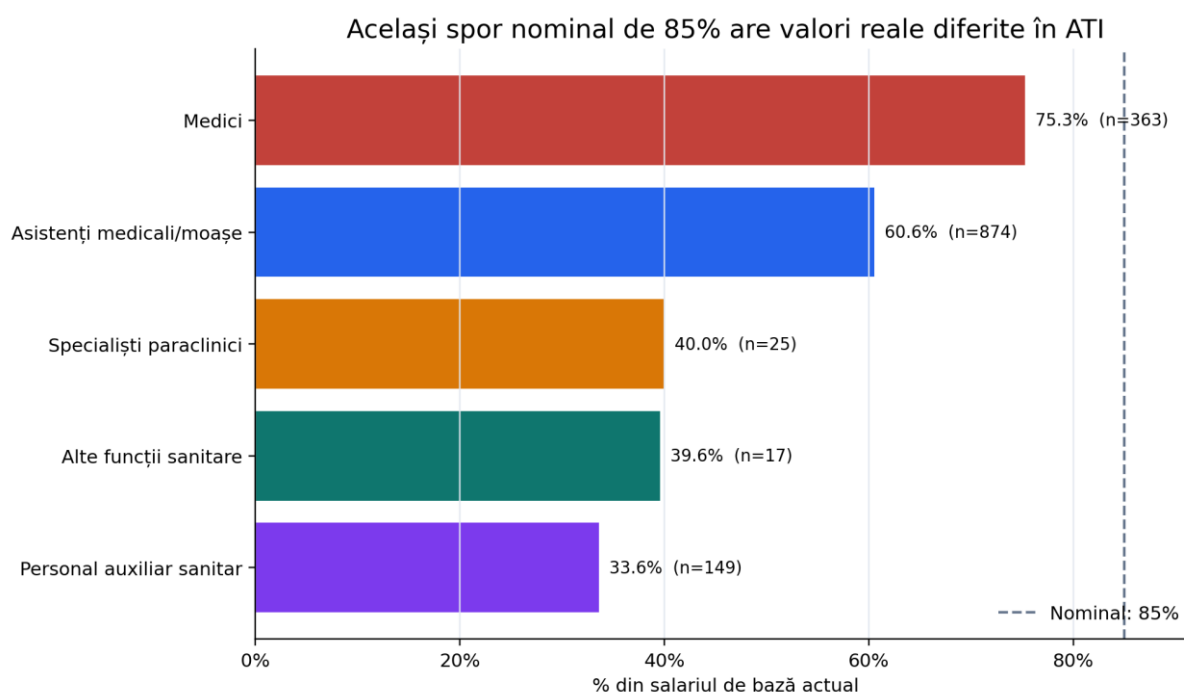
Execuția bugetară măsoară mase salariale. Pentru a stabili ce înseamnă acest lucru la nivelul unei persoane, folosim micro-simulările Comparatorului, în cadrul cărora pentru fiecare simulare, comparăm procentul nominal al sporului pentru condiții de muncă, prevăzut de regulament, cu procentul real rezultat din raportarea sumei efectiv plătite la salariul de bază în plată.

Categorie profesională	Simulări	Procent nominal (mediană)	Procent real (mediană)	Coeficient de erodare	Valoarea reală a sporului de 85%
Medici	13.506	35%	25,6%	11,5%	75,2%
Asistenți medicali	31.310	50%	35,6%	28,6%	60,6%
Alt personal superior/mediu	2.074	25%	12,1%	51,6%	41,2%

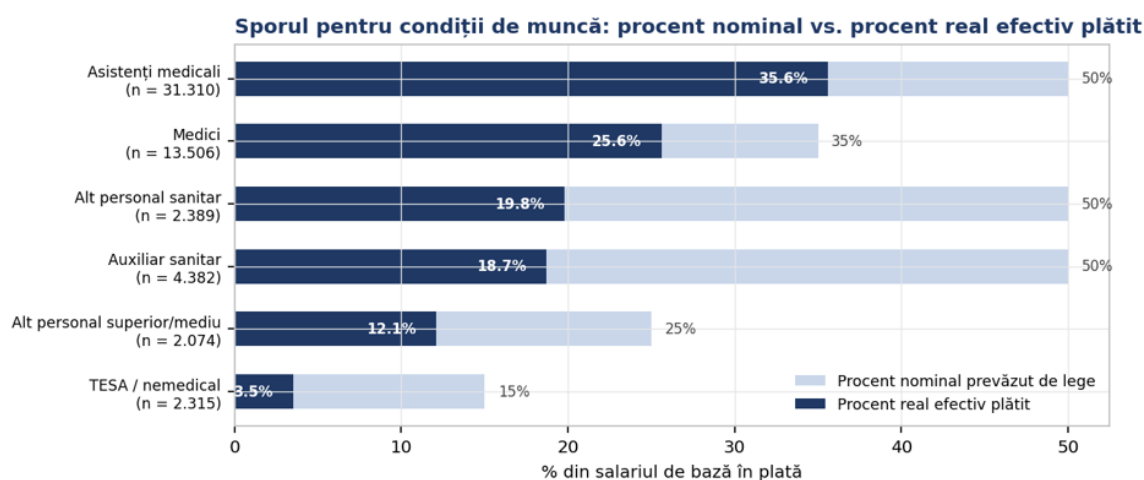
Categorie profesională	Simulări	Procent nominal (mediană)	Procent real (mediană)	Coeficient de erodare	Valoarea reală a sporului de 85%
Alt personal sanitar	2.389	50%	19,8%	57,4%	42,8%
Auxiliar sanitar	4.382	50%	18,7%	62,6%	33,6%
TESA / nemedical	2.315	15%	3,5%	76,4%	4,3%

Erodarea sporului pentru condiții de muncă, pe categorii profesionale

Sursa: Comparatorul de salarii FSSR, 57.333 de simulări validate. Coeficientul de erodare = $1 - (\text{procent real} / \text{procent nominal})$. Ultima coloană reproduce ancorele validate în analizele anterioare ale Federației.



Figură 8 Valoarea reală mediană a sporului ATI nominal de 85%, pe grupe profesionale.



Figură 9 Sporul pentru condiții de muncă: procent nominal prevăzut de lege și procent real efectiv plătit.

Rezultatul cel mai important nu este mărimea erodării, ci inegalitatea ei. Un medic care lucrează într-un loc de muncă încadrat la 85% primește efectiv 75,3% din salariul de bază. Un asistent medical, în același loc de muncă, primește 60,6%. Un infirmier sau un brancardier, în aceeași secție, primește 33,6%.

Cu alte cuvinte: același risc, evaluat identic de regulament, se traduce în plată prin patru valori diferite, într-un raport de aproximativ 1 la 2,2 între prima și ultima categorie medicală, și de peste 1 la 17 față de personalul nemedical. Această dispersie nu decurge din regulamentul de sporuri (care prevede același procent), ci exclusiv din faptul că fiecare categorie are o bază de calcul înghețată la un moment diferit și un salariu de bază curent care a evoluat diferit.

7.2. Perspectiva agregată: scenariul contrafactual

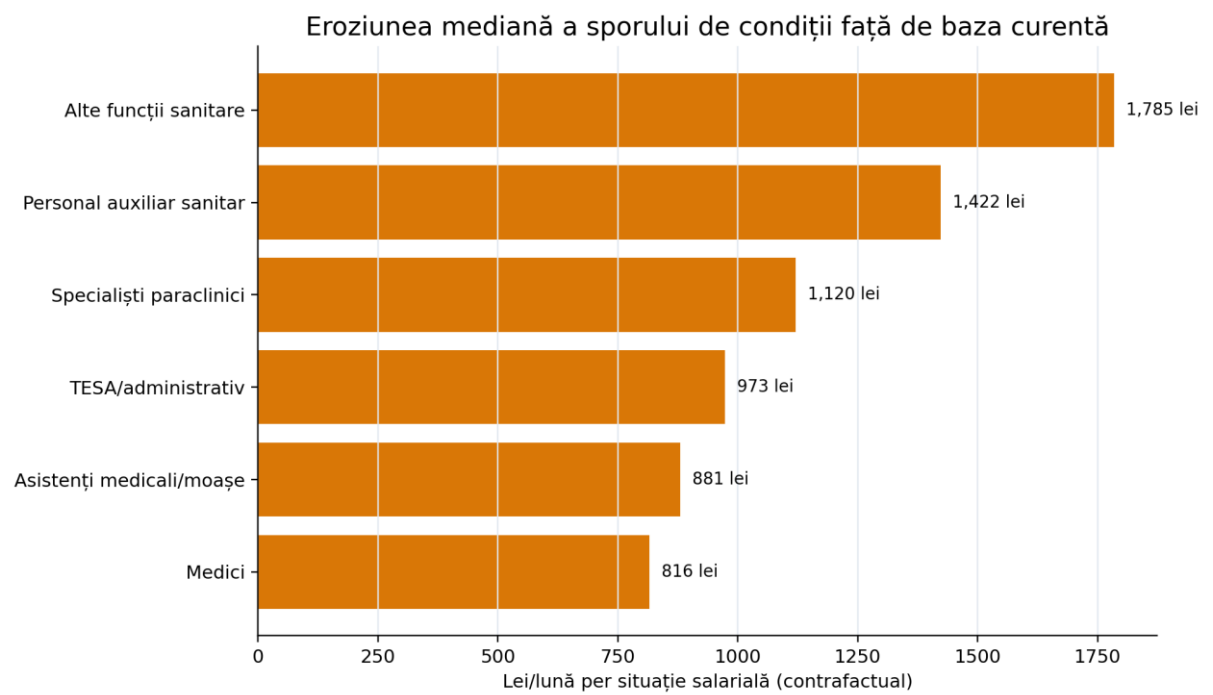
Pentru a cuantifica efectul cumulat al decuplării am construit un scenariu contrafactual. Ancora este raportul mediu observat în perioada aprilie–decembrie 2018, adică în primul regim complet al Legii-cadru nr. 153/2017, după aplicarea integrală a grilei prevăzute pentru anul 2022: 24,9% pentru sporul pentru condiții de muncă și 18,1% pentru plățile pentru continuitate. Scenariul calculează ce s-ar fi plătit dacă aceste raporturi ar fi fost menținute în fiecare lună ulterioară.

Perioadă	Diferență față de scenariu	Echivalent per post ocupat
Ianuarie 2019 – iunie 2026 (90 de luni)	-5,18 mld lei	-279 lei/lună
— din care: spor pentru condiții de muncă	-1,22 mld lei	
— din care: plăți pentru continuitate	-3,96 mld lei	
Anul 2025 izolat	-2,50 mld lei (-208 mil. lei/lună)	-960 lei/lună
Semestrul I 2026	-1,15 mld lei (-191 mil. lei/lună)	-1.048 lei/lună

Rezultatele scenariului contrafactual

Validare încrucișată. Rezultatul pentru anul 2025 (o eroziune de 165,9 milioane de lei pe lună) reproduce, dintr-o sursă complet independentă, ancora de aproximativ 208,4 milioane de lei pe lună obținută anterior prin agregarea micros-imulărilor individuale ale Comparatorului. Cele două metode nu comunică între ele, deoarece una pornește de la execuția bugetară a ordonatorilor, cealaltă de la reconstituirea drepturilor individuale pe baza grilelor și a regulamentelor. Convergența lor confirmă ordinul de mărime al fenomenului și constituie, din perspectivă metodologică, cel mai solid element de validare al întregului studiu.

Precizare: scenariul este contrafactual, nu o cuantificare a unui drept neacordat. El nu afirmă că sumele respective erau datorate în temeiul legii. El măsoară exclusiv efectul aritmetic al decuplării dintre evoluția salariilor de bază și evoluția celorlalte drepturi salariale, oferind un ordin de mărime pentru discuția de politică salarială.



Figură 10 Eroziunea mediană a sporului de condiții și estimarea lunară calibrată pe posturi

8. Inechitățile în acordarea drepturilor

8.1. Unde se află inechitatea

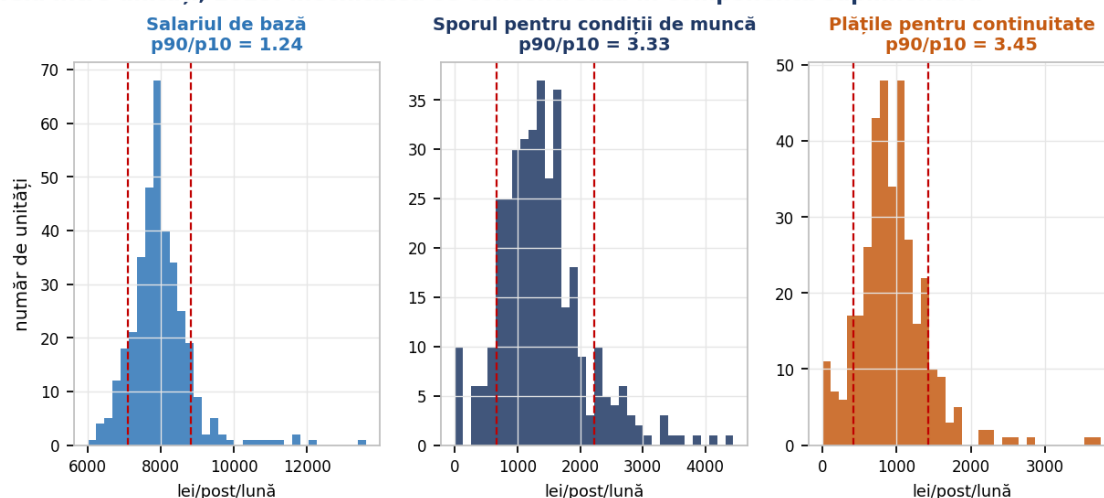
Analiza dispersiei între unități conduce la o constatare care contrazice percepția curentă. Salariile de bază sunt distribuite remarcabil de omogen, în timp ce componenta suplimentară este cea care generează inechitatea.

Componentă (lei/post/lună, 2025)	Decila 10	Mediana	Decila 90	Raport p90/p10	Coeficient de variație
Salariul de bază	7.099	7.894	8.825	1,24	0,107
Sporul pentru condiții de muncă	671	1.317	2.232	3,33	0,491

Plățile pentru continuitate	414	908	1.427	3,45	0,502
------------------------------------	-----	-----	-------	------	-------

Dispersia între cele 358 de unități ale eșantionului, 2025

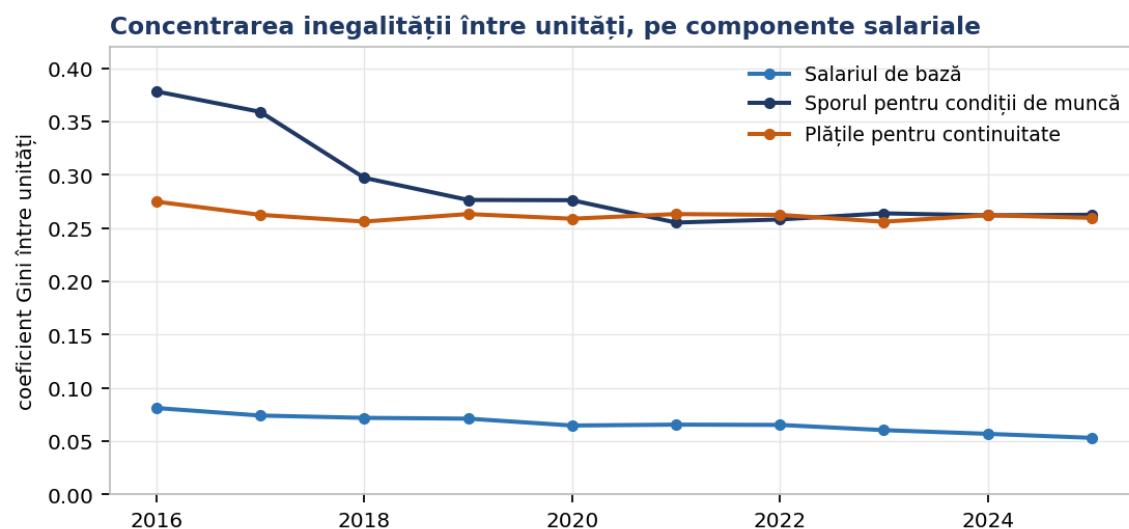
Dispersia între unități, 2025: inechitatea se concentrează în componenta suplimentară



Figură 11 Distribuția componentelor salariale între unități, 2025. Liniile punctate marchează decilele 10 și 90.

Un angajat aflat într-o unitate din decila superioară primește, pentru condiții de muncă, de 3,33 ori mai mult decât unul aflat într-o unitate din decila inferioară, la o diferență de salariu de bază de numai 1,24 ori. Pentru plățile de continuitate, raportul este de 3,45 ori.

8.2. Evoluția concentrării inegalității



Figură 12 Coeficientul Gini al distribuției componentelor salariale între unități, 2016–2025

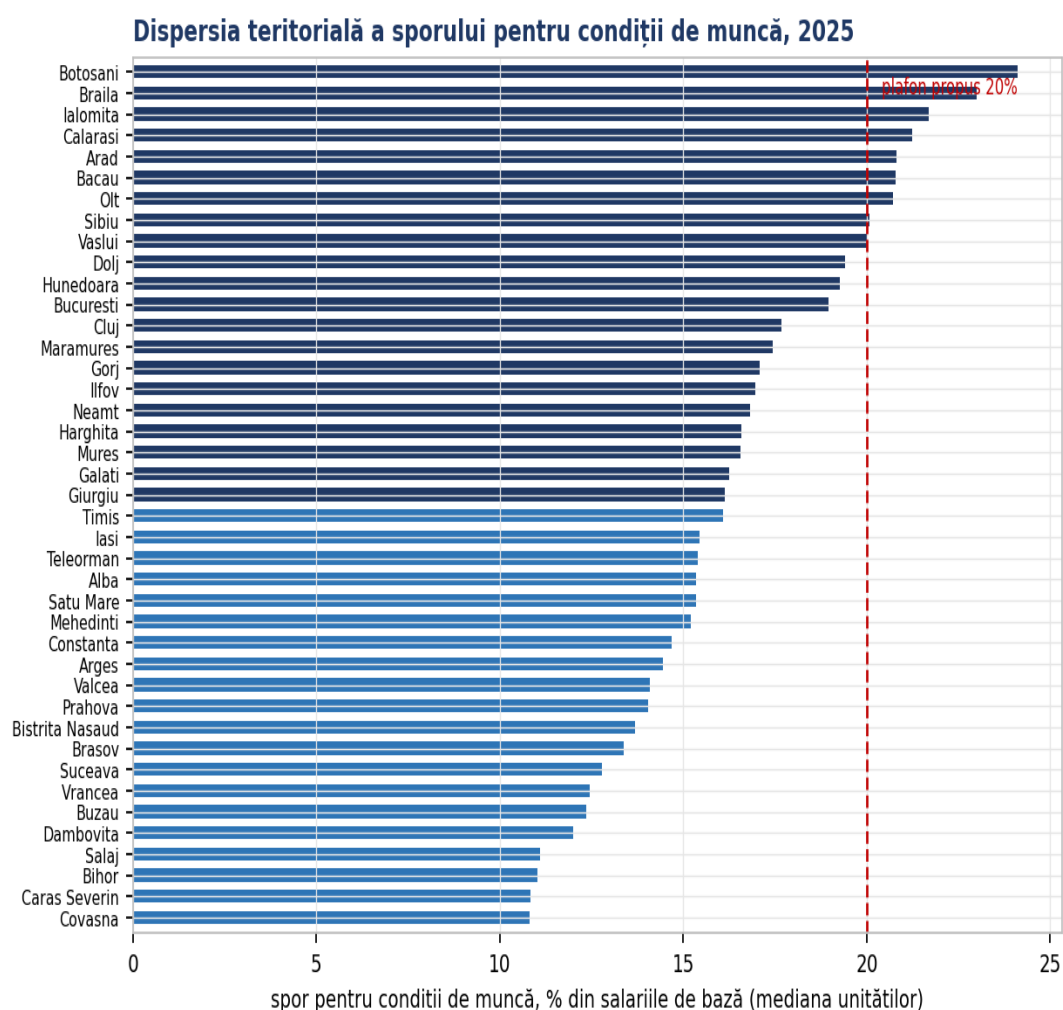
Coeficientul Gini al salariilor de bază a scăzut constant, de la 0,081 în 2016 la 0,053 în 2025, arătând că uniformizarea normativă a grilelor și-a produs efectul. În aceeași perioadă, Gini al sporului pentru condiții de muncă a scăzut de la 0,378 la 0,263, dar rămâne de aproape cinci ori mai mare, iar cel al plăților pentru continuitate a rămas practic neschimbat, în jurul valorii de 0,260.

Concluzia este că reforma din 2017 a uniformizat ceea ce era deja relativ uniform (salariul de bază) și a lăsat neatinsă zona în care inechitatea era și rămâne concentrată.

8.3. Persistența pozițiilor

Inechitatea nu este un zgomot statistic care se redistribuie de la un an la altul. Corelația rangurilor unităților între 2018 și 2025 este de $p = 0,838$ pentru raportul spor / bază și de $p = 0,861$ pentru suma per post ($n = 357$ unități). O unitate aflată în partea de jos a distribuției în 2018 se află, cu o probabilitate foarte ridicată, în aceeași poziție în 2025. Angajații acelei unități au fost dezavantajați sistematic timp de opt ani consecutivi, fără ca vreun mecanism corector să intervină.

8.4. Dispersia teritorială



Figură 13 Sporul pentru condiții de muncă pe județe, 2025 (mediana unităților, județe cu cel puțin trei unități).

Județe cu valorile cele mai mici	Spor CM / bază	Județe cu valorile cele mai mari	Spor CM / bază
Covasna	10,8%	Botosani	24,1%
Caras Severin	10,8%	Braila	23,0%

Județe cu valorile cele mai mici	Spor CM / bază	Județe cu valorile cele mai mari	Spor CM / bază
Bihor	11,0%	Ialomița	21,7%
Salaj	11,1%	Călărași	21,2%
Dâmbovița	12,0%	Arad	20,8%
Buzău	12,3%	Bacău	20,8%

Extremele distribuției județene, 2025

Distanța dintre extreme este de aproximativ 2,2 ori. Ea nu poate fi explicată prin structura activității, deoarece județele din partea de jos a distribuției includ atât județe cu spitale județene de urgență, cât și județe cu rețele preponderent locale, iar aceeași observație este valabilă pentru cele din partea de sus. Explicația se află în deciziile de încadrare în intervalul sporurilor la nivelul ordonatorului de credite, în limitele plafonului global.

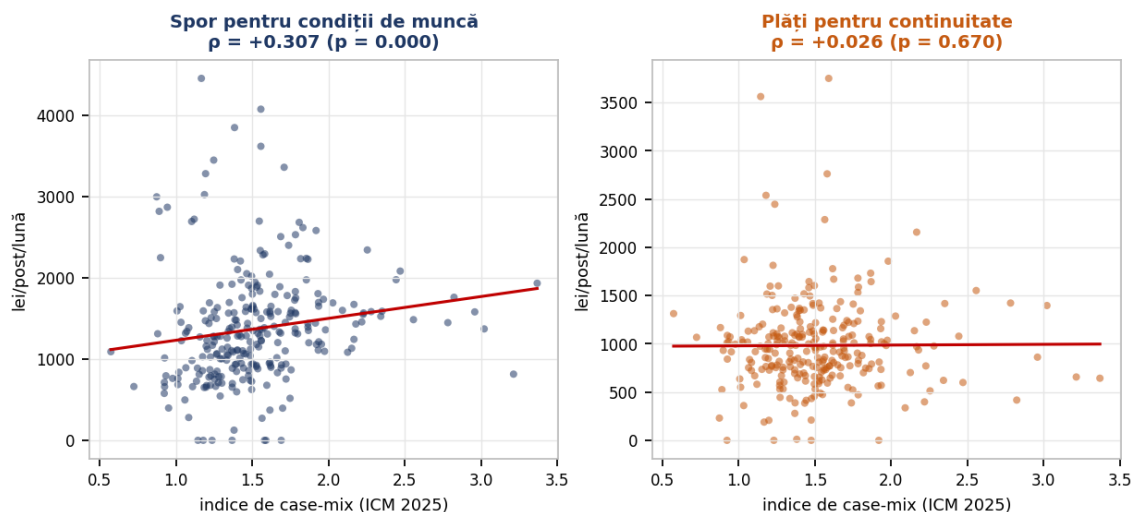
9. Recompensa suplimentară și complexitatea reală a activității

Logica declarată a sporului pentru condiții de muncă este recompensarea expunerii și a solicitării. Dacă această logică ar funcționa, sporul ar trebui să fie mai mare acolo unde activitatea este mai complexă și mai intensă. Cuplarea eșantionului cu baza de contractare CNAS (274 de unități) permite verificarea directă a acestei ipoteze.

Indicator de recompensă (2025)	Indice de case-mix (ICM 2025)	Ocuparea paturilor de acută	Durata medie de spitalizare
Spor pentru condiții de muncă, lei/post/lună	0,307	0,294	0,283
Spor pentru condiții de muncă, % din bază	0,278	0,317	0,302
Plăți pentru continuitate, lei/post/lună	0,026	0,127	-0,117
Plăți pentru continuitate, % din bază	-0,005	0,118	-0,097

Corelații Spearman între recompensa suplimentară și indicatorii de activitate (n = 274 de unități)

Recompensa suplimentară raportată la complexitatea reală a activității (n = 274 unități)



Figură 14 Recompensa suplimentară raportată la indicele de case-mix al unității, 2025

Sporul pentru condiții de muncă prezintă o corelație pozitivă, dar slabă, cu complexitatea ($\rho = 0,307$). Relația există, dar explică o fracțiune redusă din variație, arătând că unitățile cu cea mai complexă activitate primesc mai mult, însă nu proporțional.

Plățile pentru asigurarea continuității nu prezintă nicio corelație cu complexitatea activității ($\rho = 0,026$, $p = 0,67$). Constatarea este contraintuitivă și importantă, arătând că tocmai componenta care remunerează acoperirea permanentă (gărzile, turele, munca în zilele de repaus) este complet deconectată de intensitatea reală a activității pe care o acoperă. Un spital cu case-mix ridicat, care tratează cazuri grave, plătește pentru continuitate aproximativ la fel de mult per post ca unul cu activitate simplă.

9.1. Analiza pe quartile de complexitate

Cuartilă de complexitate	ICM median	Salariu de bază lei/post/lună	Spor CM lei/post/lună	Continuitate lei/post/lună	Spor CM % din bază
Q1 — complexitate mică	1,15	7.808	1.028	996	13,1%
Q2	1,38	7.814	1.108	877	14,8%
Q3	1,56	7.843	1.355	917	16,9%
Q4 — complexitate mare	1,91	8.042	1.547	977	19,0%

Recompensa suplimentară pe quartile de complexitate a activității

Între prima și ultima cuartilă, complexitatea crește cu 66,2%. Sporul pentru condiții de muncă crește cu 50,5%, deci sublinear. Plățile pentru continuitate variază cu -1,9%, adică practic deloc.

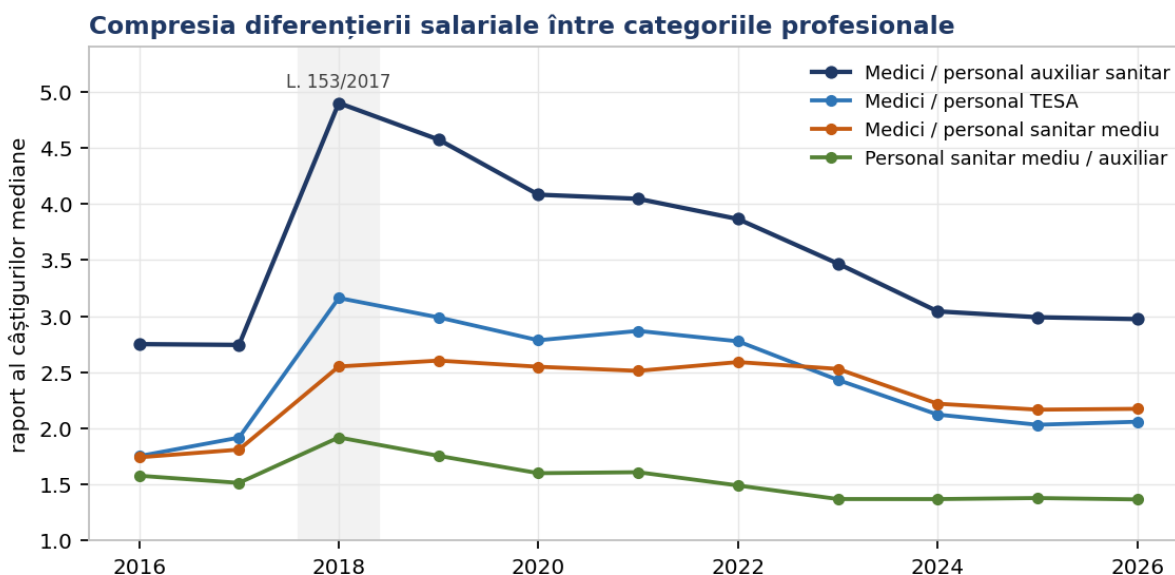
9.2. Anomalia unităților de nivel scăzut de competență

Analiza pe nivel de competență scoate la iveală un rezultat care confirmă natura normativă, nu funcțională, a diferențierii. Unitățile clasificate la nivelul de competență cel mai scăzut înregistrează cel mai ridicat raport spor / bază: 24,4% la nivelul V, față de 12,7% la nivelul IV.

Explicația este că această categorie cuprinde preponderent spitale mono-specialitate (pneumoftiziologie și psihiatrie) pentru care regulamentul prevede procente cele mai mari. Constatarea nu este o eroare de sistem, deoarece expunerea în aceste unități este reală. Ea arată însă că sporul urmărește eticheta normativă a locului de muncă, nu măsura efectivă a solicitării, ceea ce face ca aceleași procente să producă rezultate foarte diferite în raport cu efortul real depus.

10. Efectul asupra diferențierii pe categorii profesionale

Ultima verificare privește consecința sistemică a fenomenului, consideră că dacă recompensa suplimentară este principalul instrument de diferențiere, erodarea ei trebuie să se traducă într-o comprimare a distanțelor dintre categoriile profesionale. Testăm această ipoteză pe seria câștigurilor medii brute raportate de unități, calculate ca mediană între unități.



Figură 15 Compresia diferențierii salariale între categoriile profesionale, 2016–2026.

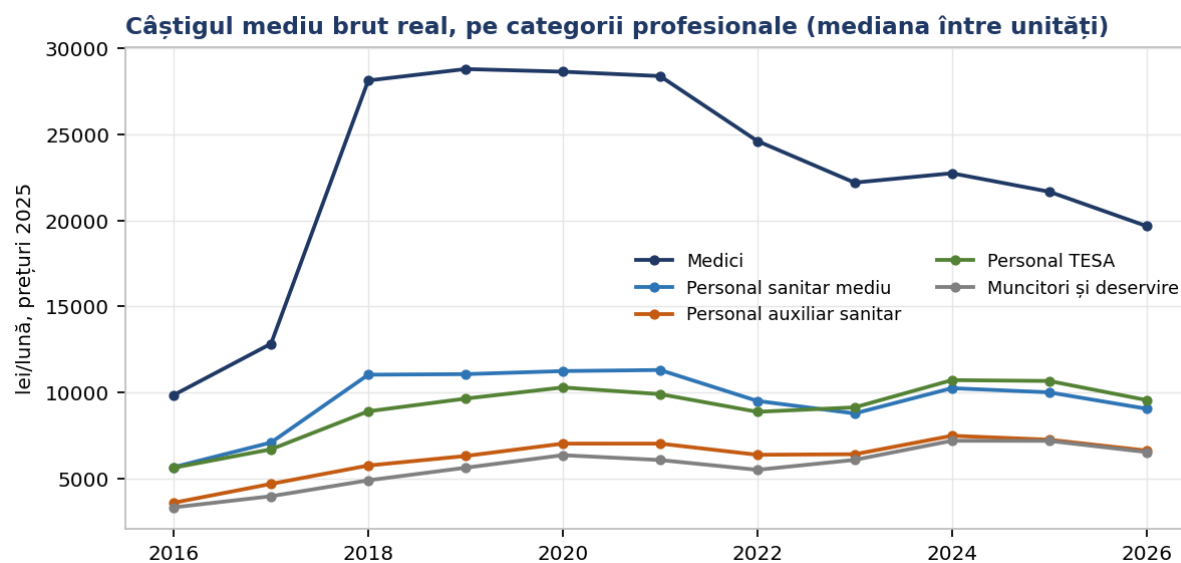
Raport între câștigurile mediane	2016	2018	2021	2024	2025	2026 (S1)
Medici / personal auxiliar sanitar	2,75	4,90	4,05	3,04	2,99	2,97
Medici / personal TESA	1,75	3,16	2,87	2,12	2,03	2,06
Medici / personal sanitar mediu	1,74	2,55	2,51	2,22	2,17	2,17
Personal sanitar mediu / auxiliar	1,58	1,92	1,61	1,37	1,38	1,37

Evoluția raporturilor între câștigurile mediane pe categorii profesionale

Raportul dintre câștigul median al medicilor și cel al personalului auxiliar sanitar era de 2,75 în 2016. Aplicarea Legii-cadru nr. 153/2017 l-a ridicat la 4,90 în 2018, cea mai amplă diferențiere a perioadei. În 2025 el revenise la 2,99, iar în primul semestru din 2026 la 2,97. Raportul dintre personalul sanitar mediu și cel auxiliar a coborât la 1,38, adică sub nivelul din 2016.

Ierarhia construită de Legea nr. 153/2017 a fost consumată în opt ani. Nu prin modificarea grilelor, care au rămas în vigoare, ci prin erodarea componentei care le dădea consistență practică.

10.1. Cine a câștigat și cine a pierdut în termeni reali



Figură 16 Câștigul mediu brut real pe categorii profesionale, prețuri 2025 (mediana între unități).

Categorie profesională	2016	2018	2025	2026 (S1)	Variație 2018 → 2025
Medici	9.845	28.141	21.672	19.675	-23,0%
Personal sanitar mediu	5.649	11.027	9.999	9.047	-9,3%
Personal auxiliar sanitar	3.578	5.743	7.246	6.615	26,2%
Personal TESA	5.614	8.898	10.661	9.552	19,8%
Muncitori și deservire	3.310	4.883	7.178	6.525	47,0%

Câștigul mediu brut real, în prețuri 2025 (lei/lună)

Comprimarea nu s-a produs prin nivelare în sus. Între 2018 și 2025, câștigul real median al medicilor a scăzut cu 23,0%, cel al personalului sanitar mediu cu 9,3%, în timp ce câștigul personalului auxiliar sanitar a crescut cu 26,2%, iar cel al muncitorilor și personalului de deservire cu 47,0%.

Această asimetrie are o explicație directă în structura veniturilor: categoriile cu pondere mare a componentei suplimentare în venitul total au suportat integral efectul erodării, în timp ce categoriile cu pondere mică au fost protejate de majorările succesive ale salariului de bază. Efectul agregat este o aplatizare care nu a fost decisă de nimeni și care nu figurează în niciun act normativ. Cu mențiunea că referința la personalul auxiliar sanitar și la personalul nemedical pentru anul 2018 nu include efectul de discriminare al acestora în materia raportării sporurilor pentru condițiile de muncă la salariile de bază în plată. Includerea acestora ar indica o scădere și pentru aceste categorii profesionale.

11. Ce schimbă proiectul legii salarizării

Analiza versiunii din 17 iulie 2026 se bazează pe simulările individuale ale Comparatorului, care aplică grilele și regulile fiecărei variante asupra acelorași situații de fapt. Rezultatul nu este uniform și trebuie prezentat ca atare.

11.1. Componentele de continuitate

Componentă	Simulări	Actual (mediană)	Proiect 17.07 (mediană)	Actual % din bază	Proiect % din bază	Variație
Spor de tură	23.292	533 lei	1.317 lei	7,6%	15,0%	146,9% ¹
Spor pentru zile de repaus și sărbători legale	35.801	780 lei	619 lei	11,3%	7,2%	-20,6%

Componentele de continuitate: situația actuală și proiectul din 17 iulie 2026

Sporul de tură se restaurează. El reprezintă în prezent 7,6% din salariul de bază (cca. 11% la asistentele medicale), față de 15% nominal, iar în proiect revine la 15,0%. Aceasta nu este o majorare a procentului, ci consecința aritmetică a raportării la salariul de bază curent, în locul unui cuantum înghețat.

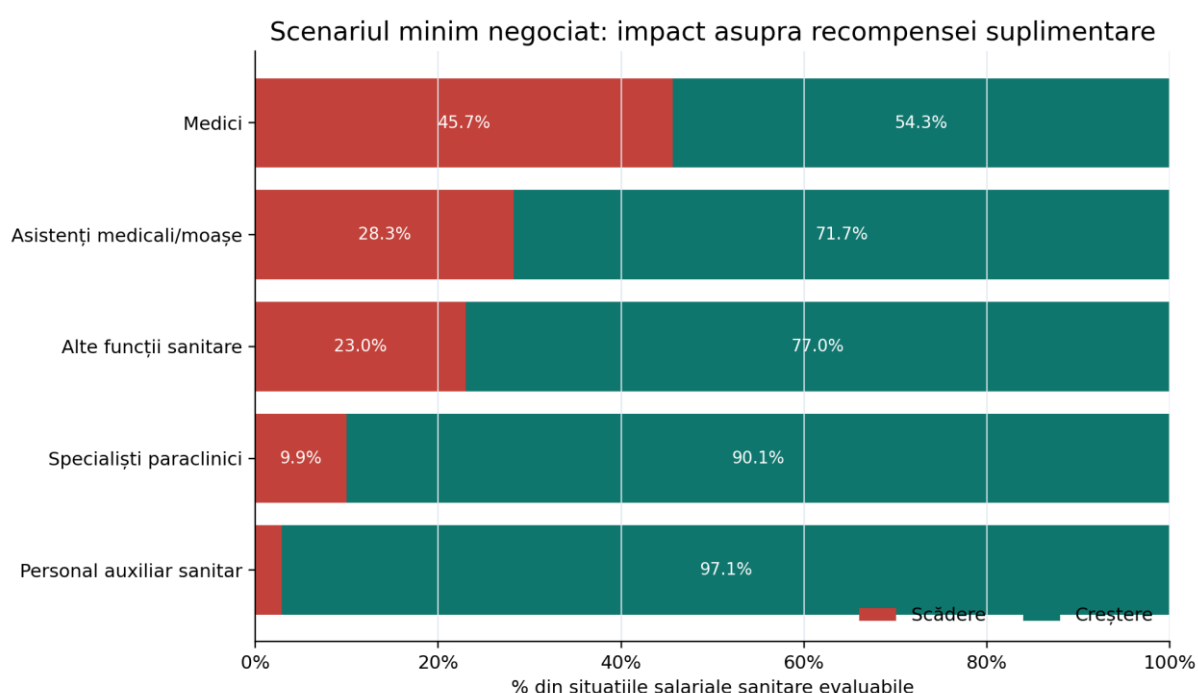
Sporul pentru zilele de repaus săptămânal și sărbătorile legale evoluează în sens opus: valoarea mediană scade cu 20,6%. Efectul este inegal pe categorii: Alt personal sanitar -5,2%; Alt personal superior/mediu -29,6%; Asistenți medicali -24,8%; Auxiliar sanitar -0,9%; Medici -11,2%; TESA / nemedical -18,0%.

¹ Evaluarea nu include cei 300 de lei acordați în anul 2023 pentru asistentele medicale și suplimentul pentru gărzi.

11.2. Sporul pentru condiții de muncă

Proiectul reduce procentul maxim de la 85% la 50% și introduce, pentru sănătate, o bandă de ajustare la nivelul unității și al secției. Compararea cu situația actuală nu poate fi făcută în termeni univoci, pentru că rezultatul depinde integral de poziționarea în interiorul benzii, decisă de ordonatorul de credite sub constrângerea plafonului global.

Compararea relevantă este între procentul real actual și cele două capete ale benzii propuse. În prezent, un medic primește efectiv 25,6% din salariul de bază, iar un asistent medical 35,6%. Dacă ordonatorul acordă maximum de 50% pe o bază de calcul actualizată, ambele categorii câștigă. Dacă acordă minimum, ambele pierd integral dreptul. Legea nu conține niciun mecanism care să determine unde, între aceste extreme, se va situa efectiv decizia.



Figură 17 Ponderea observațiilor cu pierdere față de situația curentă în scenariile minim și maxim ale proiectului.

11.3. Testul de fezabilitate al plafonului de 20%

Am verificat, pe execuția bugetară din 2025, câte unități se află deja peste pragul propus.

Test	Unități	Pondere
Unități cu sporul pentru condiții de muncă peste 20% din salariile de bază	112 din 358	31,3%

Fezabilitatea plafonului de 20%, testată pe execuția bugetară 2025

Prima linie constituie limita inferioară a estimării, ea arătând că 31,3% dintre unități depășesc pragul numai din sporul pentru condiții de muncă, înainte de a adăuga sporul de tură, care intră de asemenea sub plafon.. La nivelul ordonatorilor principali de credite, 48 din 198 depășesc pragul numai din sporul pentru condiții de muncă.

Consecința practică este că, în unitățile aflate deasupra pragului, aplicarea plafonului va impune reduceri, indiferent de banda prevăzută în anexă. Iar întrucât unitățile aflate deasupra pragului sunt, potrivit capitolului 9, cele cu complexitate mai ridicată a activității, reducerea va afecta preferențial personalul din locurile de muncă cu expunere mai mare.

12. Concluzii

12.1. Răspunsurile la întrebările de cercetare

Întrebare	Răspuns
Î1 — Evoluția	În seria agregată, recompensa suplimentară scade de la 55,5% din masa salariilor de bază în 2017 la 31,2% în 2025. Nivelul din 2025 este inferior celui din 2016 (34,9%). Sumele nominale au crescut, dar mai lent decât salariile de bază; prin urmare, s-a redus capacitatea relativă a componentei suplimentare de a diferenția locurile și regimurile de muncă.
Î2 — Momentele	Patru rupturi: Legea nr. 250/2016 (spor CM 98,7%), Legea nr. 153/2017 în martie 2018 (bază 74,9%, spor 39,7%), pandemia (spor 53,6%, temporar) și OUG nr. 19/2024 (bază 18,4%, spor -2,5%). Mecanismul comun este art. 34 alin. (2) din OUG nr. 114/2018.
Î3 — Inechitățile	Ele există, sunt de aproximativ trei ori mai mari în componenta suplimentară decât în salariul de bază ($p_{90}/p_{10} = 3,33$ față de 1,24) și sunt persistente ($p = 0,838$ între 2018 și 2025). Dispersia teritorială atinge un raport de 2,2 ori între extreme.
Î4 — Complexitatea	Sporul pentru condiții de muncă se corelează slab cu complexitatea ($p = 0,307$). Plățile pentru continuitate nu se corelează deloc ($p = 0,026$, $p = 0,67$), deși ele remunerează tocmai acoperirea permanentă.
Î5 — Proiectul	Efect neomogen: sporul de tură se restaurează de la 7,6% la 15,0% din salariul de bază, prin dezghețarea bazei de calcul; sporul pentru zile de repaus și sărbători scade cu 20,6%; sporul pentru condiții de muncă trece la o bandă 0–50%, sub un plafon pe care 31,3% dintre unități îl depășesc deja.

Sinteza răspunsurilor la întrebările de cercetare

12.2. Concluzia de fond

Zece ani de execuție bugetară arată un sistem care a folosit recompensa suplimentară ca variabilă de ajustare. Fiecare majorare a salariilor de bază a fost însoțită de menținerea în quantum fix a sporurilor, iar rezultatul cumulat este dublu, generând atât pierderea valorii lor reale cât și dispariția funcției pe care o îndeplineau.

Efectul nu a fost decis de nimeni în mod intenționat. El nu figurează în expunerea de motive a niciunui act normativ, ci s-a produs prin acumularea, timp de opt ani, a consecințelor aritmetice ale unei formulări tehnice („quantumul se menține cel mult la

nivelul acordat pentru luna decembrie 2018”), reînnoită anual fără dezbateri. Observația cea mai importantă a studiului: cea mai amplă redistribuire salarială din sănătatea românească a ultimului deceniu s-a realizat fără o decizie explicită de politică salarială.

Constatarea are o consecință directă asupra reformei în curs. O lege care redefinește plafonul componentei variabile, fără a rezolva mai întâi problema bazei de calcul și fără a introduce un mecanism de diferențiere după riscul real, transpune în noul sistem exact mecanismul care a produs distorsiunile din cel vechi. Proiectul rezolvă, prin dezghețarea bazei, una dintre cele două probleme. Pe cealaltă (diferențierea după risc, complexitate și intensitatea acoperirii permanente) o tratează incomplet și o lasă în seama deciziei administrative, sub un plafon, adică exact în cadrul care a generat dispersia documentată aici.

12.3. Criteriile care rezultă pentru noua lege

Problema documentată	Criteriul de corecție care rezultă din date
Baza de calcul înghețată produce erodare automată și inegală (coeficienți de la 11,5% la 76,4%)	Raportarea tuturor drepturilor salariale la salariul de bază în plată, cu actualizare automată. Proiectul realizează această corecție, însă ea trebuie consolidată și protejată împotriva reintroducerii unor mecanisme de menținere a cuantumului. Suplimentar, este o corecție în jos, generată prin scăderea plafonului sporurilor pentru condiții de muncă de la maxim 85% la maxim 50%. Această scădere trebuie compensată printr-o creștere diferențiată pe locuri de muncă a salariilor de bază.
Dispersia între unități este de trei ori mai mare decât cea a salariilor de bază și persistă opt ani	Stabilirea plafonului astfel încât încadrarea pe banda de negociere să nu fie distorsionată de limite bugetare, ci de condițiile reale (incluzând variația expunerii în funcție de numărul de cazuri).
Recompensa nu se corelează cu complexitatea și cu intensitatea acoperirii permanente	Introducerea criteriilor de diferențiere: gravitatea riscurilor pe specialități medicale, unități și categorii profesionale.
Aceleași condiții de muncă produc plăți diferite pentru categorii profesionale diferite (de la 4,3% la 75,2% pentru același procent nominal de 85%)	Un regulament unic de sporuri pentru toate categoriile de personal care lucrează în același loc de muncă, cu diferențiere pe expunere, nu pe statut profesional.

Perechile problemă–criteriu pentru noua lege a salarizării

12.4 Parametri recomandați pentru negociere

Componentă	Parametru recomandat	Justificare
Condiții	Intervale min–max cu minim garantat; 30–50% (40%–60% pentru ATI, UPU..), 15–30%, 5–15%, 5% pot fi păstrate numai cu matrice de expunere și bază curentă.	Reduce arbitrarul și eroziunea.
Tură	Cel puțin 15% la baza curentă pentru orele eligibile.	Aliniere cu forma publică din 17 iulie; vizibilitate a muncii în rotație.
Noapte	25% la tariful orar curent.	Comparabil instituțional cu reperele europene; se plătește pe ore.
Weekend/sărbători	Pragul de 30% din proiect este insuficient. Necesită test bugetar pentru 50% sau protejarea valorii reale curente mai mari.	Proiectul îmbunătățește 10%, dar rămâne sub multe sisteme europene.
Gărzi	Tarif orar curent și majorări de noapte/weekend; categoriile de gardă se bazează pe sarcină măsurabilă.	Evită plata unei ore medicale la bază istorică și dubla penalizare a timpului atipic.
Consemn	40% din tariful orar curent; definirea timpului de răspuns și a activării.	Clarifică disponibilitatea și munca efectivă.
TESA	Aceeași funcție/grad/vechime = aceeași bază, indiferent de anexa istorică; diferențe numai pentru responsabilități documentate.	Elimină traiectoriile provenite exclusiv din clasificare.

13. Limitele studiului

13.1. Ce nu demonstrează acest studiu

- Nu demonstrează că sumele calculate în scenariul contrafactual erau datorate în temeiul legii. Scenariul măsoară un efect aritmetic, nu un drept.
- Nu demonstrează o relație cauzală între nivelul recompensei suplimentare și fenomenele de retenție, migrație sau calitate a serviciilor. Aceste legături necesită date individuale longitudinale.

- Nu cuantifică impactul proiectului asupra gărzilor, dimensiune pentru care sursele disponibile sunt insuficiente.
- Nu permite identificarea persoanelor afectate. Execuția bugetară măsoară mase salariale; dimensiunea individuală este acoperită doar prin micro-simulări, cu limitele acestora.

13.2. Limite care schimbă interpretarea

Limită	Consecință	Remediu de date
Exanalitica nu separă toate drepturile	„Continuitatea largă” este proxy; nu poate cuantifica separat tura, weekendul și gărzile.	Coduri lunare distincte și ore.
Comparator neprobabilistic	Nu reprezintă automat toți angajații; ponderarea pe posturi rămâne aproximativă.	Extracție administrativă pseudonimizată din statele de plată.
Fără funcții de conducere	Inechitatea verticală nu poate fi testată.	Nivel ierarhic și indemnizație de conducere.
Fără gărzi individuale	Impactul proiectului asupra medicilor este incomplet.	Ore/gărzi și tip gardă pe lună.
CNAS agregat 2025	ICM și ocuparea nu măsoară expunerea directă și nu oferă variație temporală.	Indicatori secție-lună și matrice de risc.
Potrivire fuzzy (bazată pe identificarea asemănării)	Unele legări pot fi eronate; cazurile nelegate reduc acoperirea.	Identificator național unic comun tuturor surselor.
Proiect în negociere	Scenariile se pot schimba; nu sunt prognoze.	Refacerea calculelor la fiecare versiune a proiectului de lege.