

# Centrul de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea Sanitară”

Federația „Solidaritatea Sanitară” din România

## RAPORT DE ANALIZĂ

### Evaluarea impactului proiectului legii salarizării (2026) asupra angajaților din sănătate

*Analiză a rezultatelor agregate ale Comparatorului de salarii*

*(41.592 de simulări efectuate de angajați)*

**Autor: prof. univ. dr. Roșilă Viorel**

*Versiune intermediară*

*20.06.2026*

|                           |                                                                                                                    |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Obiectul analizei</b>  | Estimarea impactului proiectului asupra veniturilor nete, pe baza simulărilor proprii ale angajaților din sănătate |
| <b>Sursa de date</b>      | Comparatorul de salarii (calculator.solidaritatea-sanitara.ro) — export iunie 2026                                 |
| <b>Volum</b>              | 41.592 de simulări individuale valide, fiecare cu peste 60 de variabile                                            |
| <b>Cadru de referință</b> | Proiectul MMFTSS din 25 mai 2026; OUG 19/2024 și OUG 53/2024; Legea-cadru 153/2017                                 |
| <b>Cadru de proiect</b>   | Proiect cofinanțat (SMIS 311262)                                                                                   |
| <b>Elaborare</b>          | Centrul de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea” / CCDSS                                                 |
| <b>Data</b>               | Iunie 2026 (versiune revizuită, 20 iunie 2026)                                                                     |

**Notă privind statutul documentului.** Prezentul raport are caracter tehnic și analitic. Rezultatele descriu evaluările exprimate de angajații care au utilizat Comparatorul de salarii și nu constituie, prin ele însele, poziții oficiale ale organizației. Cifrele provin din prelucrarea datelor primare exportate din aplicație și sunt prezentate împreună cu ipotezele și limitele metodologice aferente.

## Cuprins

|                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Rezumat executiv .....                                                              | 4  |
| 1. Context și obiectivele analizei .....                                            | 6  |
| 1.1. Momentul legislativ .....                                                      | 6  |
| 1.2. Comparatorul de salarii ca instrument de evaluare .....                        | 6  |
| 1.3. Propunerile FSSR în contextul scenariilor de analiză .....                     | 6  |
| a) Coeficienții de ierarhizare .....                                                | 7  |
| b) Recompensa pentru asigurarea continuității .....                                 | 7  |
| c) Sporurile pentru condițiile de muncă .....                                       | 8  |
| 1.4. Obiectivele raportului .....                                                   | 8  |
| 2. Cadrul normativ de referință .....                                               | 9  |
| 2.1. Reglementarea actuală .....                                                    | 9  |
| 2.2. Principalii parametri ai proiectului .....                                     | 9  |
| 2.3. Recomandările Băncii Mondiale și abaterile proiectului .....                   | 10 |
| 3. Metodologie .....                                                                | 10 |
| 3.1. Sursa și structura datelor .....                                               | 10 |
| 3.2. Ipotezele operative ale Comparatorului .....                                   | 10 |
| Ipoteza nivelului minim al sporurilor pentru condiții de muncă .....                | 11 |
| 3.3. Construcția scenariilor de analiză .....                                       | 11 |
| 3.4. Clasificarea pe categorii de personal .....                                    | 11 |
| 3.5. Ponderarea la structura națională .....                                        | 12 |
| 3.6. Limitele analizei .....                                                        | 12 |
| 3.7. Situația sumelor tranzitorii (compensărilor) .....                             | 12 |
| 4. Rezultate generale .....                                                         | 14 |
| 4.1. Distribuția impactului în scenariul maxim .....                                | 14 |
| 4.2. Sensibilitatea la ipoteza privind sporurile .....                              | 14 |
| 4.3. Impactul pe categorii de personal .....                                        | 15 |
| 5. Analize tematice .....                                                           | 16 |
| 5.1. Impactul pe tipuri de secții .....                                             | 16 |
| Impactul pe secțiile ATI/UPU, după nivelul actual al sporului .....                 | 17 |
| 5.2. Unități clinice și neclinice .....                                             | 18 |
| 5.3. Dispersia în interiorul categoriilor .....                                     | 19 |
| 5.4. Profiluri extreme: cine câștigă cel mai mult și cine pierde cel mai mult ..... | 20 |
| 5.5. Compresia coeficienților de bază .....                                         | 20 |
| 5.6. Situația locurilor de muncă cu sporuri mari .....                              | 20 |
| Cele două sub-categorii: spor minim vs. spor maxim .....                            | 21 |
| Situația actuală a sporului și scenariile din proiect .....                         | 22 |
| 5.7. Pachetul condiții de muncă plus continuitate: pierderea ascunsă .....          | 23 |
| 6. Ce indică datele angajaților .....                                               | 25 |
| 6.1. Triangularea cu sondajul de opinie .....                                       | 25 |
| 6.2. Preocupările exprimate de angajați .....                                       | 25 |
| 6.3. Riscul de retenție a personalului .....                                        | 26 |
| 6.4. Cele șase mesaje transmise de angajați .....                                   | 26 |
| 7. Impactul financiar asupra sistemului .....                                       | 27 |
| 7.1. Metadatele financiare ale eșantionului .....                                   | 27 |
| 7.2. Generalizarea la nivel național .....                                          | 27 |
| 7.3. Sumele tranzitorii (compensatorii) .....                                       | 27 |
| 7.4. Recompoziția venitului: baza crește, variabilul se reconfigurează .....        | 27 |
| 7.5. Scenariul de non-regres total: impactul asupra veniturilor angajaților .....   | 28 |
| Distribuția câștigului .....                                                        | 28 |
| Impactul pe categorii de personal .....                                             | 29 |

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Impactul asupra cheltuielilor salariale .....                       | 30 |
| 8. Analiza unor scenarii adiționale .....                           | 31 |
| 8.1 Diferențele de salarizare dintre specialități .....             | 31 |
| 8.1.1. Întrebarea și metoda .....                                   | 31 |
| 8.1.2. Rezultate: diferențele dintre specialități se comprimă ..... | 31 |
| Câteva comparații concrete între specialități .....                 | 32 |
| Interpretare .....                                                  | 32 |
| 8.2 Diferența recompensei pentru asigurarea continuității .....     | 32 |
| 8.2.1. Întrebarea și metoda .....                                   | 32 |
| 8.2.2. Variația generală .....                                      | 33 |
| 8.2.3. Pe categorii de personal .....                               | 33 |
| 8.2.4. Cazuri reprezentative .....                                  | 34 |
| 8.2.5. Interpretare .....                                           | 34 |
| 8.3 Modelul celor patru grile .....                                 | 34 |
| 8.4 Scenariul realist FSSR/MS al sporurilor .....                   | 34 |
| 8.5 Formula FSSR/MS pentru drepturile de continuitate .....         | 35 |
| 8.6 Tabel de reconciliere financiară a scenariilor .....            | 35 |
| 9. Raportarea la pozițiile FSSR .....                               | 36 |
| 9.1. Seturile de propuneri și poziționările publice .....           | 36 |
| 9.2. Firul istoric: continuitatea cu analizele din 2017 .....       | 36 |
| 9.3. Puncte critice de negociere tehnică .....                      | 36 |
| 10. Concluzii .....                                                 | 38 |

## Rezumat executiv

Proiectul Legii salarizării personalului plătit din fonduri publice, în versiunea MMFTSS din 25 mai 2026, reaşază integral mecanismul de stabilire a veniturilor din sectorul sanitar. Pentru a evalua efectul concret asupra angajaţilor, Federaţia „Solidaritatea Sanitară” a pus la dispoziţia acestora un [Comparator de salarii](#)<sup>1</sup> care, pornind de la datele proprii ale fiecărui utilizator, estimează venitul net în reglementarea actuală şi în proiect. Prezentul raport analizează rezultatele agregate a 41.592 de astfel de simulări individuale.<sup>2</sup>

Constatarea centrală este că impactul proiectului nu poate fi exprimat printr-o cifră unică, întrucât depinde decisiv de o ipoteză privind nivelul la care se vor situa sporurile în noua reglementare. Comparatorul raportează implicit „diferenţa” comparând venitul actual cu un venit-proiect în care sporurile sunt calculate la nivelul maxim admis. Această ipoteză este însă optimistă şi are probabilitate redusă de realizare, deoarece proiectul introduce un plafon global al sporurilor de 20% din suma salariilor de bază la nivel de ordonator de credite şi utilizează expresia „până la”, ceea ce face improbabilă acordarea simultană, tuturor angajaţilor, a sporurilor la nivel maxim. În absenţa unui nivel minim garantat al sporurilor pentru condiţii de muncă<sup>3</sup> nu pot fi efectuate analize de impact care să genereze un nivel garantat al veniturilor salariale. În consecinţă, Comparatorul a utilizat două ipoteze: acordarea sporurilor pentru condiţii de muncă la nivelul maxim prevăzut de lege şi la nivelul minim posibil, respectând prevederile legale (1%).

### Cele două repere ale analizei

| Ipoteză privind sporurile în proiect                            | Variaţia mediană a venitului net | Pondere angajaţi care pierd venit |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| Scenariul MAXIM (sporuri la nivel maxim — probabilitate redusă) | +12,1%                           | 22,1% (9.180)                     |
| Scenariul MINIM (sporuri la nivel minim — plauzibil sub plafon) | -8,9%                            | 78,0% (32.444)                    |

Astfel, în scenariul maxim marea majoritate a angajaţilor (circa 78%) ar înregistra creşteri, în timp ce aproximativ unul din cinci ar pierde venit; în scenariul minim raportul se inversează aproape complet, cu circa 78% dintre angajaţi aflaţi în pierdere. Răspunsul la întrebarea „cine câştigă şi cine pierde” nu este, prin urmare, o proprietate a datelor, ci o consecinţă directă a deciziei privind calibrarea sporurilor, decizie care, în proiect, este lăsată în sarcina actelor subsecvente.

Dincolo de această dependenţă, datele relevă tipare structurale stabile. Chiar şi în scenariul optimist, câştigurile sunt puternic inegale: personalul auxiliar sanitar şi profesiile tehnice subevaluate în prezent (fizicieni medicali, kinetoterapeuţi, psihologi) ar înregistrat cele mai mari creşteri, în timp ce personalul TESA/nemedical apare, median, în pierdere.

<sup>1</sup> <https://calculator.solidaritatea-sanitara.ro/>

<sup>2</sup> Prezentul studiu utilizează simulările efectuate de la lansarea Comparatorului până în data de 16 iunie 2026.

<sup>3</sup> La momentul realizării acestui studiu de impact nivelul minim garantat al sporurilor este prevăzut în HG nr. 153/2018 (care aprobă Regulamentul de sporuri din sănătate), fiind consolidat prin OUG nr. 42/2018.

Secțiile cu sporuri actuale ridicate (ATI, UPU) au, în medie, câștiguri pozitive, dar ascund un gradient intern: se confirmă regula potrivit căreia, **cu cât sporul actual este mai mare, cu atât riscul de pierdere este mai ridicat**. Angajații aflați la nivelul maxim al sporului (la ATI, 85% din baza martie 2018) câștigă semnificativ mai puțin și pierd mult mai des decât cei de la nivelul minim (55%), deoarece proiectul plafonează sporul la 50% indiferent de nivelul actual.

Majoritatea angajaților fără spor câștigă. O minoritate pierde, din cauza componentelor curente neacoperite.

**Un al doilea tipar privește recompoziția venitului.** Proiectul majorează salariul de bază, dar reconfigurează componentele variabile: sporul pentru condiții de muncă și recompensele pentru continuitate. Ca urmare, pierderea pe pachetul variabil este mult mai extinsă decât pierderea pe venitul total: pentru medici și asistenți, peste jumătate dintre simulări înregistrează o scădere a pachetului *condiții de muncă* plus *continuitate*, deși venitul total crește în medie. Reducerea componentelor de continuitate, prezentă în trei sferturi dintre simulări, vizează exact remunerarea muncii în ture, noapte, zile nelucrătoare și gărzi.

Aceste rezultate sunt convergente cu cele obținute prin sondajul de opinie derulat în paralel de FSSR (consultarea publică) (N = 3.290 de respondenți, 9–15 iunie 2026), în care 37,3% dintre cei care folosiseră Comparatorul declarau că proiectul le-ar reduce veniturile, valoare situată între cele două repere ale analizei. La nivel financiar, generalizarea la întregul sistem indică o creștere a cheltuielilor salariale anuale de ordinul a 3,4–3,9 miliarde lei în scenariul maxim. Dacă majorarea cheltuielilor salariale ar fi plafonată administrativ la 1,4 miliarde lei pe an, plafonul ar acoperi doar aproximativ 36–41% din necesar, amplificând numărul angajaților în pierdere, cu precădere în rândul personalului TESA și al medicilor. Aceste scenarii, alături de scenariul sigur al non-regresului și de un scenariu mediu al sporurilor, sunt detaliate în Anexa 1, iar verificarea robusteții rezultatelor prin ponderare la structura națională a personalului este prezentată în Anexa 2.

# 1. Context și obiectivele analizei

## 1.1. Momentul legislativ

Salarizarea personalului plătit din fonduri publice este reglementată, în prezent, de Legea-cadru nr. 153/2017, ale cărei grile au fost succesiv ajustate prin ordonanțe de urgență. În sectorul sanitar, nivelurile efective sunt stabilite prin OUG nr. 19/2024 (pentru personalul medical și auxiliar) și suplimentar (prin auto-aplicare), pentru personalul nemedical și TESA, prin OUG nr. 53/2024.<sup>4</sup> Pe acest fond, autoritățile au elaborat un proiect de lege a salarizării care urmărește reconstrucția integrală a arhitecturii salariale, în cadrul angajamentelor asumate prin Planul Național de Redresare și Reziliență (Reforma 4, Componenta 14, Jalonul 420) și cu asistența tehnică a Băncii Mondiale (acordul de servicii rambursabile RAS P178811).

Proiectul a parcurs mai multe versiuni succesive. Analiza de față utilizează ca reper versiunea pusă în dezbatere de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS) la 25 mai 2026, întrucât aceasta a constituit baza materialelor tehnice ale organizației. Inițiatorul a traversat în această perioadă o schimbare instituțională (demisia ministrului de resort la 27 aprilie 2026, urmată de asigurarea interimatului), context care a întreținut incertitudinea privind forma finală și calendarul de intrare în vigoare.

## 1.2. Comparatorul de salarii ca instrument de evaluare

Pentru a transforma o reglementare tehnică, greu lizibilă, într-o informație utilizabilă de fiecare angajat, Federația „Solidaritatea Sanitară” din România (FSSR) a dezvoltat, în cadrul CCDSS, un Comparator de salarii: o aplicație care solicită utilizatorului datele proprii (funcție, studii, vechime, tip de unitate și de secție, program de lucru, tip de spor) și calculează, după aceleași reguli, venitul net în reglementarea actuală și venitul net estimat în proiect. Instrumentul îndeplinește o dublă funcție:

- oferă fiecărui angajat o estimare personalizată
- și, prin agregarea simulărilor, generează un set de date care reflectă structura reală a personalului care l-a utilizat și percepția acestuia asupra propriei situații.

Spre deosebire de un sondaj de opinie clasic, care înregistrează percepții, Comparatorul produce estimări cantitative derivate din regulile de calcul aplicate datelor declarate de utilizator. Această proprietate îi conferă o valoare analitică distinctă, dar îi impune și limite specifice, discutate în secțiunea de metodologie.

## 1.3 Propunerile FSSR în contextul scenariilor de analiză

Prezentul raport analizează atât situația ce ar fi creată de aplicarea proiectului de lege în forma sa inițială, generând câteva variații asupra posibilităților de interpretare a unor prevederi, cât și unele dintre scenariile ce ar rezulta din aplicarea unor propuneri înainte de Federația „Solidaritatea Sanitară” din România pentru corectarea legii. Pentru a permite înțelegerea contextului prezentăm sintetic solicitările FSSR, împărțite pe cele trei dimensiuni esențiale ale legii salarizării.

---

<sup>4</sup> Deși personalul nemedical și TESA este prevăzut în mod expres în OUG nr. 19/2024, fiind astfel mutat – de facto – în aceeași anexă cu restul personalului din sănătate, la nivelul majorității unităților a fost explorată o lacună legală fiind aplicate aceste categorii de personal și prevederile OUG nr. 53/2024.

## a) Coeficienții de ierarhizare

FSSR a solicitat:

### a.1. Corectarea unor coeficienți de ierarhizare

Exemplele de solicitări punctuale pot fi găsite în propunerile FSSR.

### a.2 Introducerea celor patru categorii de grile de salarizare

Această măsură este bazată pe constituirea unei grile de referință bazale (corespunzătoare coeficienților de ierarhizare din proiectul legii, corecți) urmată de adăugarea a trei grile suplimentare. Această variantă reproduce în bună măsură modelul actual.

|                                                           | <b>Raportarea la coeficienții de ierarhizare din grila bazală</b> |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Unități neclinice                                         | Grila bazală                                                      |
| Unități clinice                                           | + 5%                                                              |
| ATI/UPU/Ambulanță                                         | + 10% (mai exact + 5% per categorie de unități) <sup>5</sup>      |
| Anatomie patologică/medicină legală și spitale strategice | +15%                                                              |

### a.3. Introducerea unor sporuri/unei părți din sporuri în salariile de bază prin constituirea a patru categorii de locuri de muncă diferite.

Această măsură este bazată pe constituirea unei grile de referință bazale (corespunzătoare coeficienților de ierarhizare din proiectul legii, corecți) urmată de adăugarea a patru categorii de locuri de muncă cu coeficienți diferiți de ierarhizare, raportat la referința bazală. Situația pe una dintre cele 4 categorii de locuri de muncă este dependentă de situația aplicabilă sporurilor pentru condiții de muncă, scăderea acestuia sau dispariția față de nivelul actual determinând o creștere a coeficienților salariului de bază (pe tipuri de spitale) în limita maximă a cca. 15%. Acest model determină o mutare efectivă a unei părți din sporuri în salariile de bază, participând totodată la asigurarea diferențierii între categorii de specialități/locuri de muncă. Suplimentar, această diferențiere generează și un tratament diferit aplicabil turelor și gărziilor.

### a. 4. Introducerea unor dimensiuni adiționale

Este vorba de introducerea posibilității creșterii coeficienților de ierarhizare:

- Cu maxim 8% pentru fidelitate
- Cu maxim 20% pentru salarizarea suplimentară în funcție de performanță
- Cu maxim 30% pentru contribuția la realizarea unor venituri suplimentare.

## b) Recompensa pentru asigurarea continuității

Sporul de tură: 15% raportat la salariul de bază lunar.

Sporul de noapte (aplicabil gărziilor): 25% din tariful orar pentru orele lucrate în timpul nopții.

Tarif orar crescut cu 100% pentru lucrul în timpul zilelor libere și de sărbători legale.

Garda la domiciliu: 40% din tariful orar al normei de bază.

<sup>5</sup> Creșterea coeficienților de ierarhizare cu 5% aplicabilă per categorii de unități (neclinice, clinice, spitale strategice), prin raportare la coeficienții corespunzători acestora (crescuți). Ambulanța asimilată cu situația aplicabilă ATI clinic.

### c) Sporurile pentru condițiile de muncă

- Introducerea nivelului minim garantat al sporurilor pentru condiții de muncă. În prezentul studiu el echivalează cu scenariul mediu – 60% din nivelul maxim. Scenariul propus de FSSR și având acordul MS:<sup>6</sup> minime de 35/25/15/10/5%, maxime noi de 60/50/25/20/10/20/15%.
- Creșterea nivelului maxim cu cca. 10%, intervalul suplimentar putând fi acordat în funcțiile de posibilitățile de finanțare ale unităților sanitare.

## 1.4. Obiectivele raportului

Raportul urmărește patru obiective:

- 1. Reconstituirea „vocii” angajaților:** extragerea, din cele 41.592 de simulări, a ceea ce indică datele despre efectul anticipat al proiectului asupra veniturilor, pe categorii de personal, tipuri de unități și secții.
- 2. Explicitarea ipotezelor de analiză:** clarificarea ipotezelor operative ale Comparatorului, în special a ipotezei privind nivelul sporurilor, și evaluarea efectului acestora asupra concluziilor.
- 3. Cuantificarea impactului financiar:** extragerea metadatelor financiare, inclusiv a sumelor tranzitorii (compensatorii) și a efectului la nivelul întregului sistem sanitar.
- 4. Raportarea la pozițiile organizației:** integrarea analitică a seturilor de propuneri și a poziționărilor publice ale FSSR pe marginea proiectului, precum și a firului istoric al analizelor din 2017.

---

<sup>6</sup> <https://solidaritatea-sanitara.ro/al-doilea-set-de-propuneri-al-federatiei-solidaritatea-sanitara-pentru-noua-lege-salarizarii-comunicat-astazi-ministerului-sanatatii-si-ministerului-muncii/>



## 2. Cadrul normativ de referință

### 2.1. Reglementarea actuală

Structura de venituri în vigoare combină un salariu de bază, stabilit prin coeficienți de ierarhizare raportați la un salariu de bază minim brut, cu un sistem de sporuri și indemnizații. Coeficienții provin din Legea 153/2017, iar nivelurile efective au fost actualizate prin OUG 19/2024 și, pentru anumite categorii de personal (și prin auto-încadrare) prin OUG 53/2024. Sporurile pentru condiții de muncă se calculează, în practica actuală, prin raportare la salariul de bază aflat în plată în martie 2018, mecanism care produce o erodare inegală a valorii lor reale în timp. Unele sporuri pentru continuitate au cunoscut, ulterior, ajustări în anul 2023, dar baza generală de raportare a sporurilor rămâne salariul din martie 2018.

### 2.2. Principalii parametri ai proiectului

Proiectul din 25 mai 2026 modifică simultan mai mulți parametri structurali. Tabelul de mai jos sintetizează schimbările cu impact direct asupra veniturilor din sănătate, prin comparație cu reglementarea actuală.

| Parametru                                    | Reglementarea actuală                                                                                                        | Proiectul 2026                                                                                                               |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Valoare de referință                         | Salariu de bază minim brut (teoretic; nu a fost aplicat niciodată)                                                           | 4.100 lei (valoare de referință unică)                                                                                       |
| Raport de ierarhizare (min : max)            | 1:12. Comprimat administrativ prin OUG                                                                                       | 1 : 8                                                                                                                        |
| Număr de grade salariale                     | Greu de cuantificat din cauza unor grile multiple pe sectoare                                                                | 11 grade                                                                                                                     |
| Plafon global al sporurilor                  | Până la 30% din salariile de bază pe ordonator principal de credite                                                          | 20% din salariile de bază / ordonator                                                                                        |
| Spor pentru condiții de muncă (max.)         | Până la 85%                                                                                                                  | Până la 50%. Unele sporuri eliminate                                                                                         |
| Flexibilitate grilă sănătate                 | Diferențieri:<br>(1) 4 grile diferite<br>(2) Diferențieri privind sporurile pentru condiții de muncă prin hotărâri de guvern | ± 10% prin ordin al ministrului sănătății<br>Diferențieri privind sporurile pentru condiții de muncă prin hotărâri de guvern |
| Plata turelor și gărzilor / continuității    | Tarif orar majorat (75% / 100%). Însă aplicat la salariul de bază din ianuarie 2018                                          | Tarif orar + 10% în zilele libere                                                                                            |
| Indemnizația de hrană și vouchere de vacanță | Acordate                                                                                                                     | Eliminate                                                                                                                    |
| Diferențierea specialităților medicale       | Parțial, prin cele 4 grile (doar pentru anumite specialități) și sporuri                                                     | Absență din mecanismul de bază. Posibil la un nivel mult mai redus prin sporuri, a cărora aplicarea este incertă.            |

Sursă: Proiectul MMFTSS din 25 mai 2026 și anexele aferente; comparație cu Legea 153/2017, OUG 19/2024 și OUG 53/2024. Rândurile evidențiate marchează parametrii cu efect potențial de reducere a veniturilor.

## 2.3. Recomandările Băncii Mondiale și abaterile proiectului

Fundamentarea tehnică a reformei a fost asistată de Banca Mondială, prin livrabile care au propus, între altele, un raport de ierarhizare de 1:12 și diferențierea explicită a specialităților medicale în componenta variabilă a salarizării. Proiectul preia o parte dintre recomandări (plafonul sporurilor, flexibilitatea controlată a grilei, premiul de performanță), dar se abate de la altele: adoptă un raport de 1:8 în locul celui de 1:12 și nu operaționalizează diferențierea specialităților medicale. Aceste abateri sunt relevante pentru interpretarea tiparelor observate în date, în special pentru compresia veniturilor medicilor.

## 3. Metodologie

### 3.1. Sursa și structura datelor

Setul de date analizat provine din exportul [Comparatorului de salarii](#)<sup>7</sup> și conține 41.592 de simulări individuale valide.<sup>8</sup> Fiecare înregistrare corespunde unei utilizări a aplicației de către un angajat și cuprinde peste 60 de variabile: datele de identificare a postului (funcție, categorie, subcategorie, nivel de studii, gradație de vechime), caracteristicile locului de muncă (tip de unitate: clinic/neclinic, tip de secție), programul de lucru și tipul de spor selectat, precum și defalcarea completă a venitului în reglementarea actuală și în proiect (salariu de bază, sporuri, venit brut, contribuții, venit net).

Înregistrările au fost supuse unei curățări prealabile: au fost eliminate liniile fără date salariale complete și valorile aberante rezultate din introduceri eronate. Variabila-țintă a analizei este diferența procentuală a venitului net între proiect și reglementarea actuală.

### 3.2. Ipotezele operative ale Comparatorului

Întrucât proiectul lasă o serie de elemente în sarcina actelor subsecvente, Comparatorul operaționalizează un set de ipoteze pentru a putea produce o estimare. Acestea trebuie explicitate, deoarece condiționează rezultatele:

- **Valoarea de referință.** Calculul în proiect folosește valoarea de referință de 4.100 lei, prevăzută în versiunea analizată.
- **Baza de calcul a sporurilor pentru condiții de muncă.** În reglementarea actuală, toate aceste sporuri sunt raportate la salariul de bază din martie 2018 (unele sporuri pentru continuitate au cunoscut ajustări în 2023). Comparatorul reproduce acest mecanism pentru componenta actuală.
- **Nivelul sporurilor în proiect.** Aceasta este ipoteza decisivă. Valoarea „diferenței” raportată implicit de aplicație rezultă din compararea venitului actual cu un venit-proiect în care sporurile pentru condiții de muncă sunt calculate la nivelul maxim admis. Această ipoteză este însă optimistă și are probabilitate redusă de realizare, deoarece proiectul introduce un plafon global al sporurilor de 20% din suma salariilor de bază la nivel de ordonator de credite și utilizează expresia „până la”, ceea ce face improbabilă acordarea simultană, tuturor angajaților, a sporurilor la nivel maxim. În absența unui nivel minim garantat al sporurilor pentru condiții de muncă nu pot fi efectuate analize de impact care să genereze un nivel garantat al veniturilor salariale. În consecință, Comparatorul a utilizat două ipoteze: acordarea sporurilor pentru condiții de muncă la

<sup>7</sup> <https://calculator.solidaritatea-sanitara.ro/>

<sup>8</sup> Prezentul studiu utilizează simulările efectuate de la lansarea Comparatorului până în data de 16 iunie 2026.

nivelul maxim prevăzut de lege și la nivelul minim posibil, respectând prevederile legale (1%).

### Ipoteza nivelului minim al sporurilor pentru condiții de muncă

Această ipoteză este utilizată în studiu în două modalități diferite:

- a) Atunci când apar doar variantele minim și maxim, varianta minim utilizează ca reper procentul de 1%.  
Studiul prezintă scenariul minim (sporuri la 1%) ca „limită inferioară plauzibilă sub plafon”, cu 78,0% perdanți. Această formulare poate induce în eroare: 1% este minimul tehnic legal absolut, util doar ca test de stres, nu nivelul pe care FSSR îl consideră realist. Pragul probabil ar putea fi cel convenit în grupul de lucru MS/FSSR la 2 iunie 2026 — minime explicite de 35%, 25%, 15%, 10% și 5% pe categorii de risc (Anexa IV).  
Utilizând pragul realist FSSR/MS și modelul celor patru grile, ponderea perdanților scade la 15,9% (toate răspunsurile), iar cu maximele noi la 9,2%, adică sub nivelul de perdanți din scenariul maxim al proiectului (22,1%).
- b) Acolo unde utilizăm trei variante, minimul sporului pentru condiții de muncă care două accepțiuni diferite:
  - i. Minimul garantat, acesta reprezentând un procent situat la cca. 66% din maxim
  - ii. Minimul în sensul precizat la lit. a).

### 3.3. Construcția scenariilor de analiză

Pentru a evita dependența concluziilor de o singură ipoteză, analiza definește trei scenarii care acoperă plaja plauzibilă de calibrare a sporurilor în proiect:

| Scenariu                  | Ipoteză privind sporurile în proiect                                      | Statut                                   |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| MAXIM                     | Sporuri pentru condiții de muncă la nivel maxim admis                     | Limită superioară; probabilitate redusă  |
| MINIM                     | Sporuri pentru condiții de muncă la nivel minim                           | Limită inferioară plauzibilă sub plafon  |
| INTERMEDIAR ( $\lambda$ ) | Sporuri realizate parțial, la un grad calibrat ( $\lambda \approx 0,66$ ) | Derivat din plafonul financiar (Anexa 1) |

Scenariile maxim și minim delimitează intervalul în interiorul căruia se va situa, cu mare probabilitate, efectul real. Scenariul intermediar este construit în Anexa 1, prin calibrarea gradului de acordare a sporurilor raportându-se la un nivel general al prevederilor legale actuale (considerând că minimul sporurilor pentru condiții de muncă este situat la cca. 66% din nivel maxim) și astfel încât majorarea totală a cheltuielilor salariale să respecte un plafon financiar dat. Pe parcursul raportului, rezultatele sunt prezentate, de regulă, în ambele scenarii-limită, pentru a face transparentă sensibilitatea concluziilor la această ipoteză. Pe baza datelor actuale estimăm că are însă probabilitatea cea mai mare al treilea scenariu.

### 3.4. Clasificarea pe categorii de personal

Pentru analiza pe grupuri, funcțiile au fost încadrate în cinci categorii profesionale relevante pentru sistemul sanitar: medici; asistenți medicali și moașe; personal auxiliar sanitar (infermiere, îngrijitoare, brancardieri); alți specialiști și personal paraclinic (biologi, chimiști, fizicieni medicali, psihologi, kinetoterapeuți, farmaciști); personal TESA și nemedical.

Încadrarea a fost realizată pe baza denumirii funcției, cu reguli de dezambiguizare pentru cazurile în care un termen este conținut în altul (de exemplu, „asistent medical” a fost separat de categoria medicilor înaintea aplicării regulii generale). Această încadrare a fost determinată de modul de structurare a datelor oficiale,<sup>9</sup> utilizate ca referință pentru ponderare.

### 3.5. Ponderarea la structura națională

Întrucât utilizarea Comparatorului a fost voluntară, structura eșantionului nu coincide neapărat cu structura reală a personalului. Pentru a verifica robustețea concluziilor, rezultatele au fost reponderate prin post-stratificare, folosind ca referință distribuția națională a posturilor ocupate, extrasă din baza Exanalitica. Procedura și rezultatele complete sunt prezentate în Anexa 2. Concluzia este că ponderarea modifică indicatorii agregați cu mai puțin de un punct procentual, ceea ce confirmă stabilitatea tiparelor observate.<sup>10</sup>

### 3.6. Limitele analizei

Interpretarea rezultatelor trebuie să țină seama de următoarele limite:

- **Eșantion auto-selectat.** Datele provin de la angajații care au ales să folosească aplicația. Acesta nu este un eșantion probabilistic, iar utilizatorii pot fi, în medie, mai interesați sau mai afectați de reformă decât populația generală. Ponderarea din Anexa 2 corectează parțial, dar nu integral, această limită.
- **Caracter transversal.** Analiza surprinde o estimare la un moment dat, pe baza versiunii proiectului din 25 mai 2026 și a datelor colectate până în 16 iunie 2026. Modificările ulterioare ale textului pot schimba rezultatele.
- **Dependență de date declarate.** Acuratețea fiecărei simulări depinde de corectitudinea datelor introduse de utilizator.<sup>11</sup>
- **Ipoteza maximă este optimistă.** Indicatorul implicit al aplicației supraestimează, prin construcție, efectul favorabil. De aceea raportul prezintă consecvent și scenariul minim, alături de cel mediu.
- **Granularitatea sporurilor.** Mecanismul real de alocare a sporurilor sub plafon nu poate fi cunoscut pe baza actualelor prevederi legale. Scenariile delimitează plaja, fără a putea prezice repartiția exactă pe persoane.

### 3.7 Situația sumelor tranzitorii (compensărilor)

În aplicarea principiului „nici un salariu redus (nominal)” proiectul de lege propune utilizarea mecanismului sumelor tranzitorii (compensărilor), care ar fi acordate tuturor angajaților în cazul cărora noile mecanisme de calcul ar genera pierderi salariale. Între intenția anunțată a legiuitorului și realitate există o diferență dată de mai multe variabile. În consecință, în forma actuală sumele tranzitorii nu compensează o serie de situații, acestea riscând să fie pe pierderi. Indicăm în continuare cele mai importante exemple:

---

<sup>9</sup> Datele oficiale sunt prelucrate de CCDSS în Exanalitica (<https://exanalitica.solidaritatea-sanitara.ro/>), o platformă dedicată colectării și prezentării datelor financiare și de resurse umane ale spitalelor publice. Exanalitica centralizează și prelucrează doar date accesibile în mod public, având ca sursă autoritățile statului. În privința datelor privitoare la categoriile de personal, Exanalitica utilizează raportările spitalelor către Ministerul Sănătății.

<sup>10</sup> Explicația acestei diferențe reduse ar putea fi dată de „legea numerelor mari”, raportat la numărul mare de date colectate.

<sup>11</sup> Se aplică regula: *Garbage in, garbage out* (GIGO).

- a) Așa numitele sporuri cu caracter nepermanent<sup>12</sup>: drepturile (sporurile) pentru asigurarea continuității. Dat fiind faptul că proiectul de lege propune ca referință pentru acordarea sumelor tranzitorii luna decembrie 2026 (o lună cu un număr mare de zile libere și de sărbători legale), soluția propusă de legiuitor generează riscul unor pierderi salariale efective.
- b) Drepturile salariale aferente indemnizației de hrană și voucherelor de vacanță, deoarece aceste categorii de drepturi nu mai figurează în proiectul de lege.
- c) Drepturile aferente personalului nemedical/TESA acordate în baza OUG nr. 53/2024 (situația este prezentată în studiu).
- d) Drepturile care sunt tratate la ora actuală ca fiind compensări („cuanțumuri”) acordate în baza OUG nr. 41/2018.<sup>13</sup>

Un aspect adițional este dat de faptul că sumele tranzitorii compensează doar salariul nominal, mecanismul aferent utilizării lor generând o pierdere a salariului real pe termen lung din cauză că ele nu sunt influențate de actualizarea coeficienților de referință.

În consecință, în cadrul prezentei analize utilizăm termenul pierderi în două sensuri diferite:

- Pierderi salariale ce ar fi compensate prin intermediul sumelor tranzitorii. Ele constituie pierderi ale salariului real pe termen lung, chiar dacă ele compensează salariul nominal.
- Pierderi salariale ce nu pot fi compensate prin intermediul sumelor tranzitorii.

Abordarea problemei salariului real vs. salariul nominal modifică în același timp semnificația termenului *câștig* din prezentul studiu. Utilizăm termenul câștig raportat doar la salariul nominal. Utilizarea adecvată este însă cea raportată la salariul real, câștigul real fiind dat de formula: creșterea nominală – rata inflației. Dat fiind faptul că din momentul ultimelor creșteri salariale (OUG nr. 19/2024, iunie 2024) până în prezent rata inflației este de cca. 16% (15,89%), câștigul real intervine doar în cazul unei creșteri nominale mai mari de 16%. Este evident că o crește medie a salariilor de bază cu cca. 19% este situată în zona unei creșteri reale a acestora cu doar cca. 2,68%. În condițiile în care creșterea salariilor de bază este dublată de scăderea sporurilor, este cu atât mai evident faptul că proiectul legii salarizării nu generează creșteri ale salariilor reale.

Date fiind aceste abordări, în acest punct analiza poate fi considerată ca una subiectivă, reflectând perspectiva interesului angajaților.

---

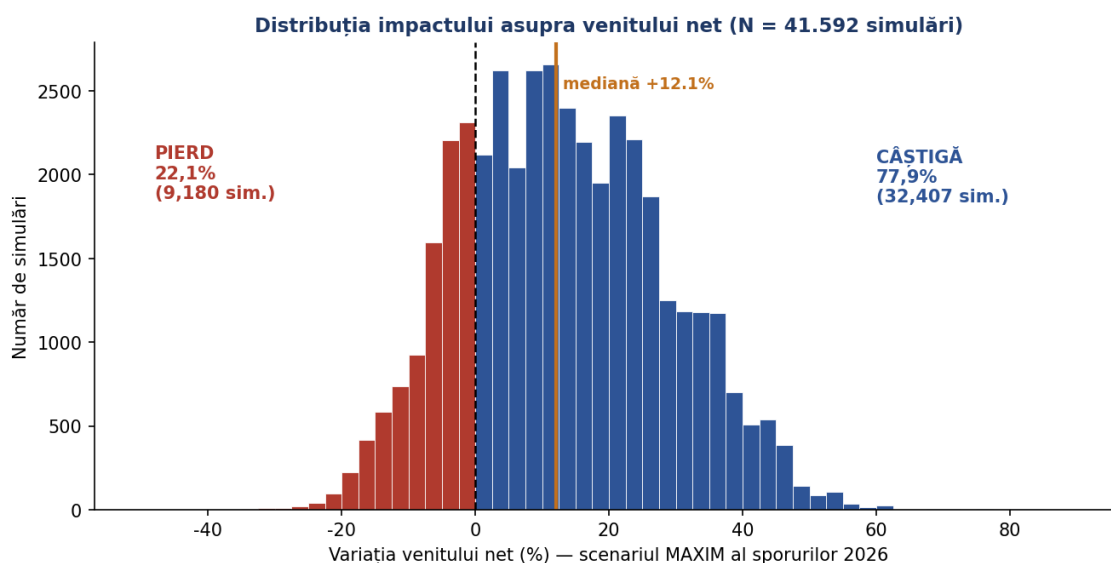
<sup>12</sup> Aici avem o opinie diferită față de inițiatorii proiectului de lege deoarece efectuarea turelor/gărzilor ține de esența CIM/fișei postului, drepturile aferente asigurării continuității având caracter permanent, asemenea obligațiilor contractuale. În discuție este însă riscul ca ele să fie considerate ca neavând caracter permanent.

<sup>13</sup> Termenul „cuanțum”, utilizat în cazul personalului nemedical din unitățile sanitare în care toți angajații erau încadrați în condiții deosebit de periculoase, constituie o interpretare greșită a prevederilor legale. În discuție sunt compensațiile acordate în baza OUG nr. 41/2018, prevederea legală stabilind faptul că acestea trebuiau reduse proporțional cu creșterea salariului de bază. În realitate, în foarte multe unități sanitare aceste drepturi au fost păstrate, în acest moment ridicându-se problema „compensării compensărilor”.

## 4. Rezultate generale

### 4.1. Distribuția impactului în scenariul maxim

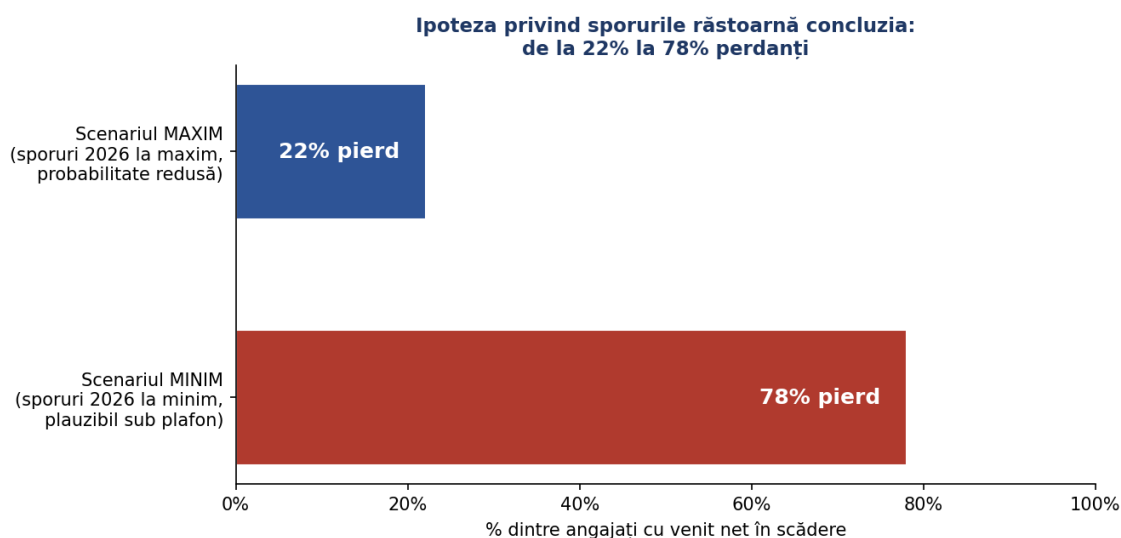
În scenariul maxim (cel raportat implicit de Comparator) variația mediană a venitului net este de +12,1%, iar media de +13,1%. Distribuția este însă amplă și asimetrică: sfertul inferior al angajaților se situează sub +1,5%, iar sfertul superior peste +23,8%, cu valori individuale care merg de la -43,6% până la +85,8%. **Chiar și în această ipoteză favorabilă, 22,1% dintre angajați (9.180 de simulări) înregistrează o scădere a venitului net**, în timp ce 77,9% înregistrează o creștere. **Existența unui segment consistent de „perdanți” chiar în scenariul cel mai optimist este primul rezultat important al analizei.**



*Figură 1 Distribuția variației procentuale a venitului net în scenariul maxim. Linia verticală marchează pragul de zero (fără modificare); aria din stânga reprezintă angajații cu pierdere de venit.*

### 4.2. Sensibilitatea la ipoteza privind sporurile

Trecerea de la scenariul maxim la cel minim modifică radical tabloul. În scenariul minim, în care sporurile pentru condiții de muncă sunt calculate la nivel minim, variația mediană devine negativă (-8,9%), iar ponderea angajaților în pierdere urcă la 78,0% (32.444 de simulări). Cu alte cuvinte, aceeași reformă, aplicată aceluiași angajați, poate apărea fie ca o majorare generalizată, fie ca o reducere generalizată, în funcție exclusiv de nivelul la care vor fi efectiv acordate sporurile.



*Figură 2 Ponderea angajaților care pierd venit, în funcție de ipoteza privind sporurile. Diferența dintre cele două scenarii ilustrează gradul de incertitudine indus de plafonarea sporurilor*

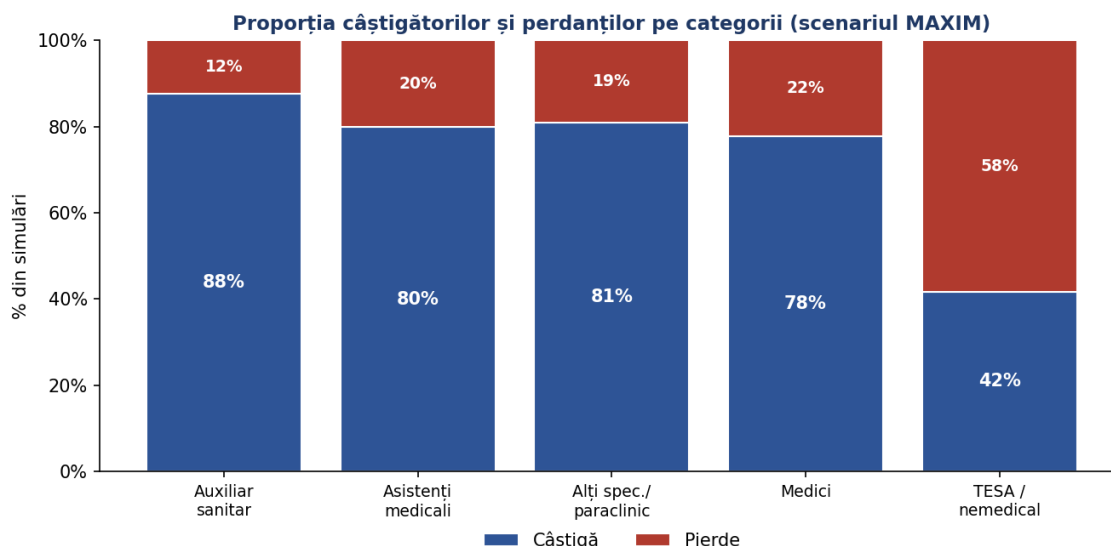
Acest rezultat justifică una dintre principalele preocupări exprimate public de FSSR: în absența unor niveluri minime garantate ale sporurilor, plafonul global transferă asupra angajatului riscul ca venitul efectiv să se apropie de limita inferioară a intervalului.

### 4.3. Impactul pe categorii de personal

Defalcarea pe cele cinci categorii profesionale arată că efectul proiectului este profund inegal între grupuri. Tabelul de mai jos prezintă, pentru fiecare categorie, variația mediană și ponderea celor în pierdere, în ambele scenarii-limită.

| Categorie de personal         | N      | Mediană (MAX) | Pierd (MAX) | Mediană (MIN) | Pierd (MIN) |
|-------------------------------|--------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| Medici                        | 8.487  | +7,8%         | 22,3%       | -12,4%        | 74,1%       |
| Asistenți medicali / moașe    | 22.798 | +12,7%        | 20,0%       | -12,2%        | 84,1%       |
| Auxiliar sanitar              | 4.649  | +32,3%        | 12,3%       | -2,8%         | 65,1%       |
| Alți specialiști / paraclinic | 2.923  | +13,1%        | 19,1%       | -3,6%         | 62,6%       |
| TESA / nemedical              | 2.735  | -4,0%         | 58,3%       | -6,7%         | 78,0%       |

Personalul auxiliar sanitar apare drept principalul beneficiar al reformei, cu cea mai ridicată creștere mediană și cea mai mică pondere de perdanti în ambele scenarii, acesta fiind un efect explicabil prin ridicarea relativă a coeficienților de la baza grilei. La polul opus, personalul TESA/nemedical înregistrează o variație mediană negativă chiar în scenariul maxim, fiind singura categorie aflată, median, în pierdere indiferent de ipoteză. Medicii prezintă o creștere mediană modestă în scenariul maxim, dar și cea mai mare pondere de perdanti dintre categoriile medicale, iar în scenariul minim ajung la o variație mediană puternic negativă. Asistentele medicale ar avea ponderea cea mai mare a pierderilor în scenariul minim.



Figură 3 Ponderea angajaților care câștigă, respectiv pierd venit, pe categorii de personal (scenariul maxim). Personalul TESA/nemedical este singura categorie cu majoritate în pierdere.

## 5. Analize tematiche

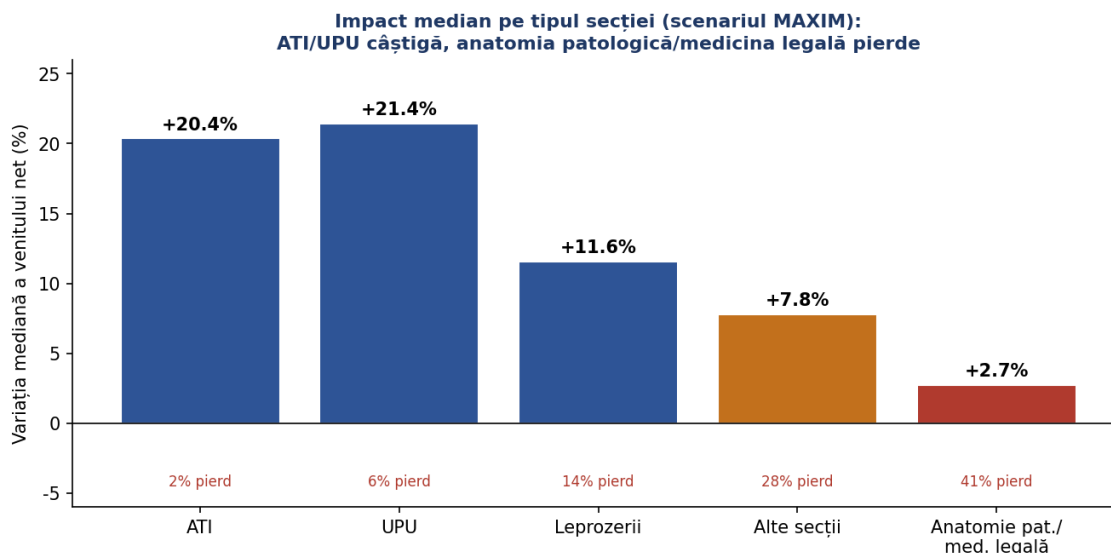
### 5.1. Impactul pe tipuri de secții

Tipul secției în care lucrează angajatul influențează puternic rezultatul, întrucât determină nivelul sporului pentru condiții de muncă din reglementarea actuală și, implicit, mărimea diferenței față de proiect. Secțiile cu sporuri actuale ridicate față de nivelul minim sunt protejate, în vreme ce structurile cu sporuri actuale mici (aproape de nivelul minim, la nivelul minim sau chiar sub nivelul minim) sau cu un profil de venit dominat de bază, în condițiile în care a fost desființat sporul pentru condiții de muncă, înregistrează cele mai frecvente pierderi.

| Tip de secție / structură   | N      | Mediană (MAX) | Pierd (MAX) | Minim individual |
|-----------------------------|--------|---------------|-------------|------------------|
| ATI                         | 5.515  | +20,4%        | 1,7%        | -19,1%           |
| UPU / CPU                   | 5.376  | +21,4%        | 5,9%        | -26,5%           |
| Leprozerii                  | 265    | +11,6%        | 14,0%       | -11,1%           |
| Alte secții / structuri     | 29.231 | +7,8%         | 28,2%       | -43,6%           |
| Anatomie pat. / med. legală | 1.205  | +2,7%         | 41,4%       | -24,4%           |

Compartimentele de anatomie patologică și medicină legală, deși au o creștere mediană ușor pozitivă, concentrează cea mai mare proporție de pierderi, cu valori individuale care coboară semnificativ, semn al unei sensibilități deosebite la reșezarea sporurilor.





Figură 4 Variația mediană a venitului net pe tipuri de secții (scenariul maxim). Secțiile cu sporuri actuale ridicate (ATI, UPU) sunt protejate, spre deosebire de structurile cu profil diferit.

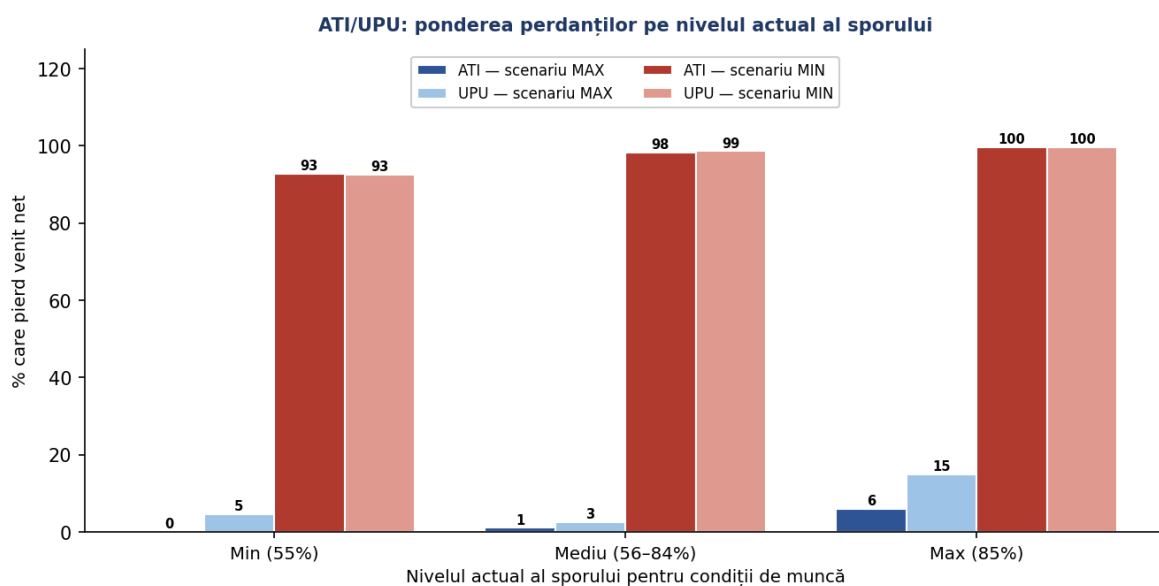
### Impactul pe secțiile ATI/UPU, după nivelul actual al sporului

La secțiile ATI și UPU, sporul pentru condiții de muncă acordat în prezent nu este uniform: el variază de la un spital la altul în interiorul intervalului legal actual, de 55–85% raportat la salariul de bază din martie 2018. Această anexă identifică trei tipuri de situații și rulează scenariul de câștig–pierdere separat pentru fiecare:

- Nivel maxim — sporul este acordat la 85% (referința martie 2018);
- Nivel minim — sporul este acordat la 55%;
- Nivel mediu — sporul este acordat undeva între 55% și 85%.

Tabelul prezintă, pentru fiecare situație, ponderea perdanților și variația mediană a venitului net, atât în scenariul în care sporurile din proiect se acordă la nivel maxim, cât și în scenariul minim.

| Secție | Nivel actual spor | N     | Pierd (proiect MAX) | Med. (MAX) | Pierd (proiect MIN) | Med. (MIN) |
|--------|-------------------|-------|---------------------|------------|---------------------|------------|
| ATI    | Maxim (85%)       | 1.110 | 6,0%                | +10,8%     | 99,7%               | -23,0%     |
| ATI    | Mediu (56–84%)    | 2.218 | 1,1%                | +16,4%     | 98,3%               | -19,3%     |
| ATI    | Minim (55%)       | 2.187 | 0,1%                | +24,9%     | 92,8%               | -13,0%     |
| UPU    | Maxim (85%)       | 409   | 14,9%               | +9,8%      | 99,8%               | -23,1%     |
| UPU    | Mediu (56–84%)    | 2.354 | 2,5%                | +15,1%     | 98,7%               | -19,7%     |
| UPU    | Minim (55%)       | 2.532 | 4,6%                | +24,9%     | 92,5%               | -12,8%     |



Figură 5 Ponderea perdanților la ATI și UPU, pe cele trei niveluri actuale ale sporului, în scenariile maxim și minim ale sporurilor din proiect. În scenariul maxim, riscul crește cu nivelul actual al sporului; în scenariul minim, aproape întregul personal pierde venit.

Concluzia este că nivelul actual al sporului determină direct expunerea la pierdere. În scenariul maxim al sporurilor din proiect, personalul aflat astăzi la nivelul maxim (85%) pierde cel mai des — 6,0% la ATI și 14,9% la UPU — deoarece proiectul plafonează sporul la 50%, iar diferența până la 85% nu mai are corespondent. Personalul aflat la nivelul minim (55%) este, dimpotrivă, aproape integral protejat în acest scenariu. În scenariul minim al sporurilor din proiect, distincția dispare: peste 92% din personal pierde venit indiferent de nivelul actual, ceea ce arată cât de decisivă este garantarea unui nivel efectiv al sporurilor.

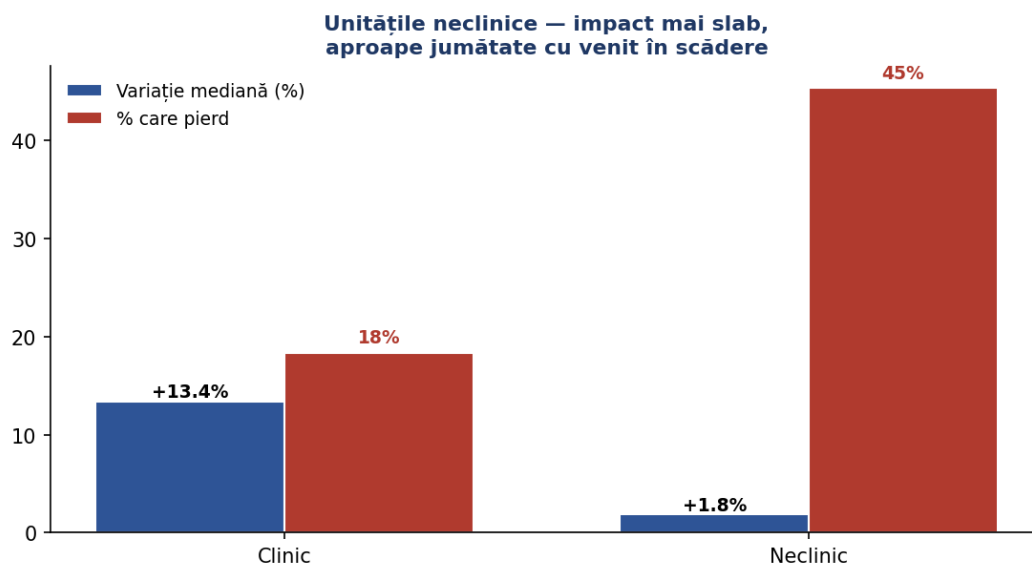
## 5.2. Unități clinice și neclinice

Comparatorul a utilizat ca ipoteză de lucru riscul maxim, reprezentat de scăderea coeficientului de salarizare cu 10% (-10% din proiectul de lege).

### **Ipoteza în care coeficienții de salarizare ar scădea pentru neclinic cu 10%**

Diferența dintre unitățile clinice și cele neclinice devine pronunțată în acest scenariu. În unitățile clinice, variația mediană este de +13,4%, cu 18,4% perdanți, în timp ce în unitățile neclinice variația mediană scade la +1,8%, iar ponderea perdanților urcă la 45,3% — aproape jumătate dintre angajați.

Este evident că această ipoteză ar genera reduceri foarte mari.



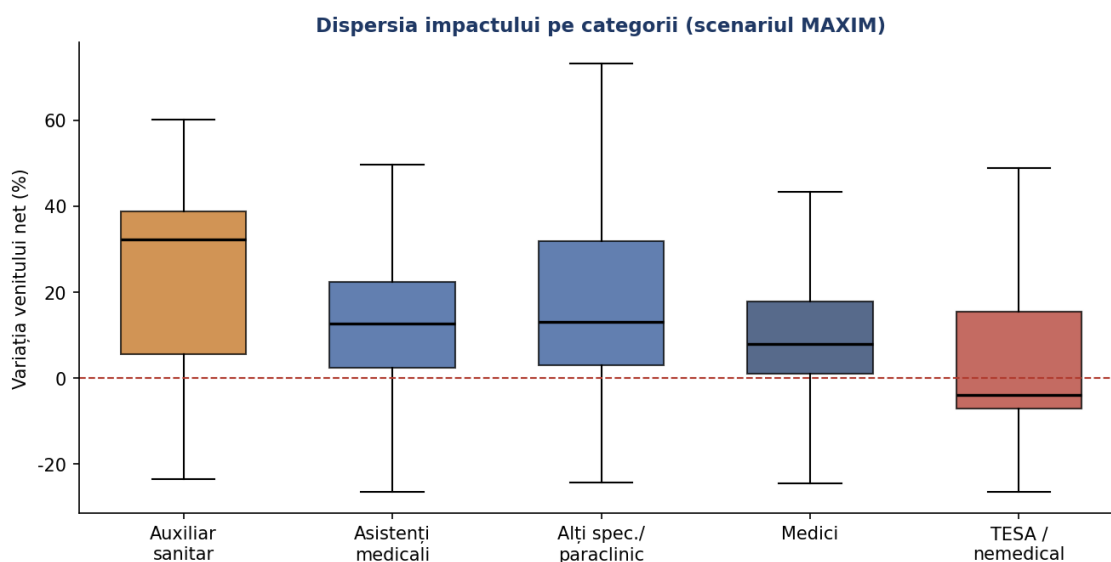
Figură 6 Comparatie între unitățile clinice și neclinice (scenariul maxim): variație mediană și pondere a angajaților în pierdere.

### Ipoteza în care neclinicul păstrează coeficienții actuali

În această ipoteză ponderea perdanților la neclinic scade de la 45,3% la 9,3% (toate răspunsurile) și de la 46,6% la 9,6% (eșantion ponderat).

## 5.3. Dispersia în interiorul categoriilor

Dincolo de tendințele mediane, dispersia în interiorul fiecărei categorii este considerabilă, ceea ce înseamnă că apartenența la un grup nu garantează un anumit rezultat. Figura următoare prezintă distribuția variației pe categorii sub forma unor diagrame de tip „cutie”, evidențiind atât poziția mediană, cât și întinderea valorilor extreme.



Figură 7 Distribuția variației venitului net pe categorii de personal (scenariul maxim). Lățimea fiecărei cutii indică eterogenitatea internă a categoriei.

## 5.4. Profiluri extreme: cine câștigă cel mai mult și cine pierde cel mai mult

Analiza pe funcții individuale (pentru funcțiile cu un număr suficient de simulări) conturează cele două extreme ale reformei. La polul câștigătorilor se află profesii tehnice și de suport clinic subevaluate în prezent — fizicieni medicali, kinetoterapeuți, psihologi, asistenți sociali, ambulanțieri și brancardieri — pentru care proiectul corectează în sus poziția relativă, cu creșteri mediane care depășesc frecvent 30–40%. La polul perdanților se regăsesc funcții din zona administrativă și de suport nemedical (magazineri, operatori, referenți, muncitori calificați), **dar și o parte dintre medicii și îngrijitorii din secțiile care pierd sporul de condiții deosebite, cu scăderi mediane care pot depăși 10–18%.**

**Acest tipar dublu — corectarea în sus a profesiilor tehnice subevaluate, simultan cu reducerea poziției relative a unei părți din personalul medical și administrativ — este o caracteristică structurală a proiectului, independentă de ipoteza privind sporurile.**

## 5.5. Compresia coeficienților de bază

Tiparele de mai sus își au originea în reșezarea coeficienților de ierarhizare. Adoptarea unui raport de 1:8 (față de 1:12 recomandat) comprimă vârful grilei: coeficientul de bază median al medicilor scade cu circa un sfert, în timp ce coeficientul personalului auxiliar rămâne aproape neschimbat, iar cel al asistenților crește ușor. Această compresie verticală explică de ce medicii apar la limita inferioară a câștigurilor, iar personalul de la baza grilei — printre principalii beneficiari. Reducerea coeficientului personalului TESA contribuie, la rândul ei, la poziția deficitară a acestei categorii.

## 5.6. Situația locurilor de muncă cu sporuri mari

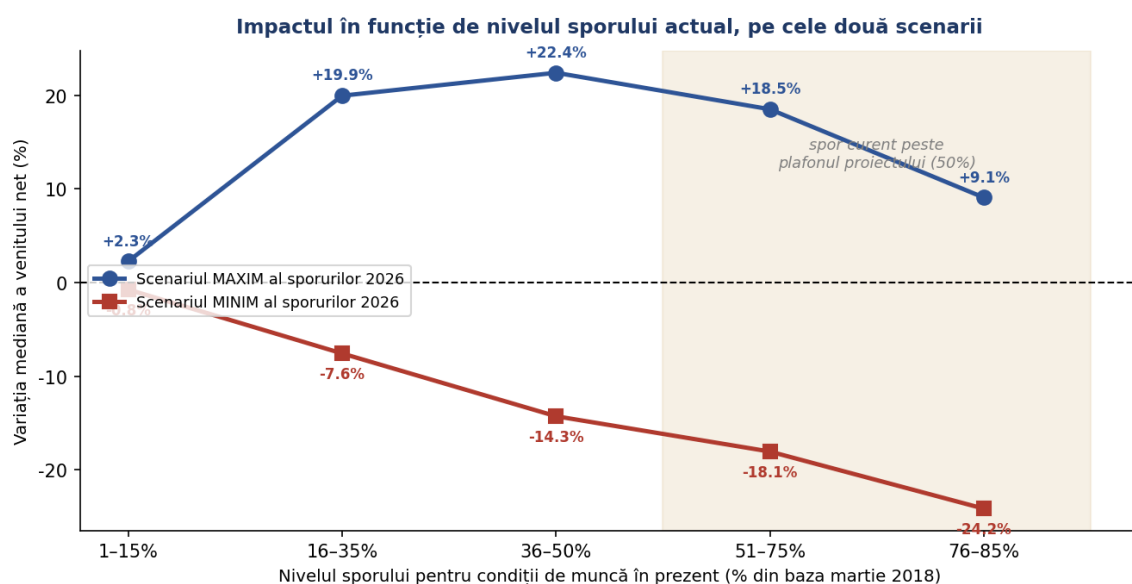
O întrebare distinctă privește angajații care lucrează în prezent la locuri de muncă cu sporuri mari pentru condiții de muncă — secțiile cu risc și solicitare ridicate, precum ATI, UPU sau ambulanța. Ipoteza testată este următoarea: cu cât sporul pentru condiții de muncă acordat în prezent este mai mare (pe intervalul minim-maxim), cu atât riscul de pierdere generat de proiect este mai mare. Datele confirmă această regulă, dar numai după ce se înțelege mecanismul care o produce.

Toate sporurile pentru condiții de muncă se raportează la salariul de bază din martie 2018, nu la o bază actualizată. Pe acest reper, fiecare categorie de risc are un interval propriu: la ATI, de exemplu, sporul curent se situează între 55% (nivelul minim) și 85% (nivelul maxim) din baza 2018. Proiectul reduce plafonul sporului pentru condiții de muncă de la maximum 85% la maximum 50% și îl aplică tuturor, indiferent de nivelul curent. Consecința mecanică este că partea de spor care depășește pragul de 50% nu mai poate fi acordată ca spor: cu cât sporul actual este mai apropiat de 85%, cu atât este mai mare partea pierdută.

La nivelul întregii baze, corelația dintre nivelul sporului actual și impact confirmă regula în scenariul minim al sporurilor (coeficient Spearman  $\rho = -0,75$ , monoton: cu cât sporul este mai mare, cu atât pierderea este mai mare). În scenariul maxim, relația este în formă de U ( $\rho = 0,35$ ): **pierd atât cei cu sporuri foarte mici, cât și cei cu sporuri foarte mari, optimul aflându-se în jurul pragului de 50% prevăzut de proiect.** Tabelul de mai jos prezintă, pe benzi de spor actual, variația mediană și ponderea perdanților în ambele scenarii.

| Spor actual (% bază 2018) | N      | Mediană (MAX) | Pierd (MAX) | Mediană (MIN) | Pierd (MIN) |
|---------------------------|--------|---------------|-------------|---------------|-------------|
| 1–15%                     | 16.325 | +2,3%         | 42,2%       | -0,8%         | 53,9%       |

|        |        |        |       |        |       |
|--------|--------|--------|-------|--------|-------|
| 16–35% | 3.937  | +19,9% | 9,9%  | -7,6%  | 85,2% |
| 36–50% | 5.731  | +22,4% | 5,1%  | -14,3% | 95,7% |
| 51–75% | 12.304 | +18,5% | 4,6%  | -18,1% | 97,4% |
| 76–85% | 2.310  | +9,1%  | 23,5% | -24,2% | 99,8% |

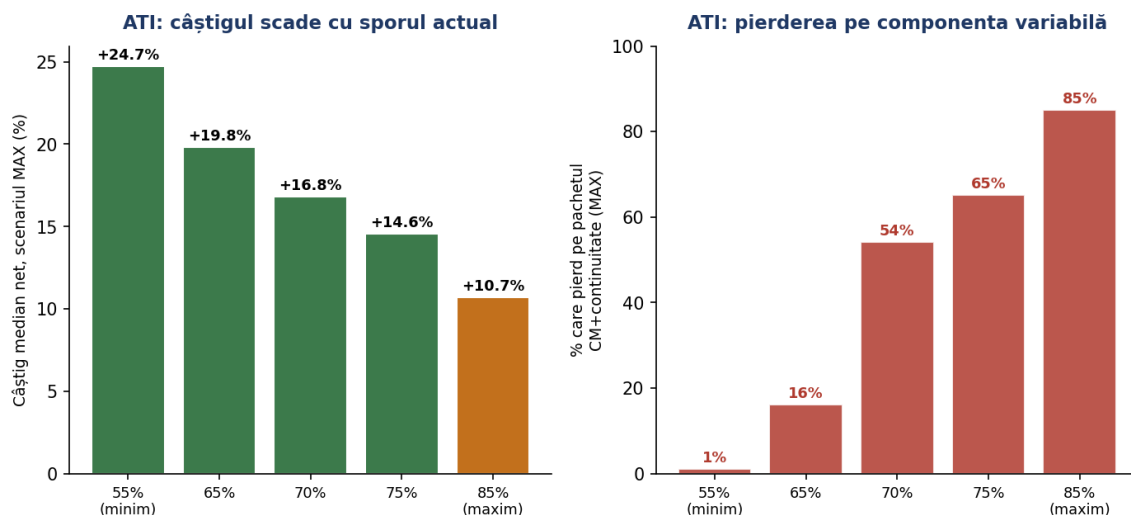


**Figură 8** Variația mediană a venitului net în funcție de nivelul sporului actual, pe cele două scenarii. În scenariul maxim, segmentul cu spor peste pragul de 50% (zona umbrată) revine la câștiguri mici; în scenariul minim, pierderea crește monoton cu nivelul sporului.

## Cele două sub-categorii: spor minim vs. spor maxim

Angajații din aceste secții se împart, în prezent, în două situații care necesită analiză separată: cei care au sporul pentru condiții de muncă la nivelul minim al intervalului (la ATI, 55%) și cei care îl au la nivelul maxim (la ATI, 85%). Diferența de rezultat între cele două este substanțială și ilustrează direct regula testată.

| Sub-categorie           | N     | Med. (MAX) | Pierd (MAX) | Med. (MIN) | Pierd (MIN) | Pierd pachet |
|-------------------------|-------|------------|-------------|------------|-------------|--------------|
| ATI — spor minim (55%)  | 2.138 | +24,7%     | 0,1%        | -13,1%     | 92,9%       | 1,1%         |
| ATI — spor maxim (85%)  | 1.035 | +10,7%     | 6,4%        | -23,1%     | 99,8%       | 85,0%        |
| UPU — spor minim (~50%) | 2.532 | +24,9%     | 4,6%        | -12,8%     | 92,5%       | 4,5%         |
| UPU — spor maxim (85%)  | 376   | +9,8%      | 15,2%       | -23,1%     | 99,7%       | 76,9%        |



**Figură 9** Gradientul în interiorul secției ATI, pe niveluri de spor actual (scenariul maxim). Câștigul median scade pe măsură ce sporul actual crește (panoul stâng), iar ponderea celor care pierd pe pachetul variabil crește abrupt la nivelul maxim de 85% (panoul drept).

La nivelul minim (ATI 55%), sporul actual este sub pragul proiectului, astfel încât proiectul îl poate chiar majora: câștigul median este de +24,7% în scenariul maxim, iar ponderea perdanților este aproape nulă (0,1%). La nivelul maxim (ATI 85%), sporul actual depășește pragul, astfel încât în proiect rămâne plafonat: câștigul median scade la +10,7%, iar ponderea perdanților urcă la 6,4%. Diferența devine dramatică pe componenta variabilă: la nivelul de 85%, 85,0% dintre angajați pierd pe pachetul condiții de muncă plus continuitate, față de 1,1% la nivelul de 55%. În scenariul minim al sporurilor, ambele sub-categorii pierd, dar cei de la nivelul maxim pierd mai mult (-23,1% față de -13,1%).

Concluzia practică este că secțiile cu sporuri mari nu formează un grup omogen. Media favorabilă a acestor secții, observată la nivel agregat, ascunde un gradient intern: angajații aflați la vârful intervalului de spor sunt cei mai expuși, atât prin câștigul mai mic în scenariul optimist, cât și prin pierderea aproape generalizată a componentei variabile. Tocmai aceștia sunt angajații care asigură continuitatea în cele mai solicitante locuri de muncă.

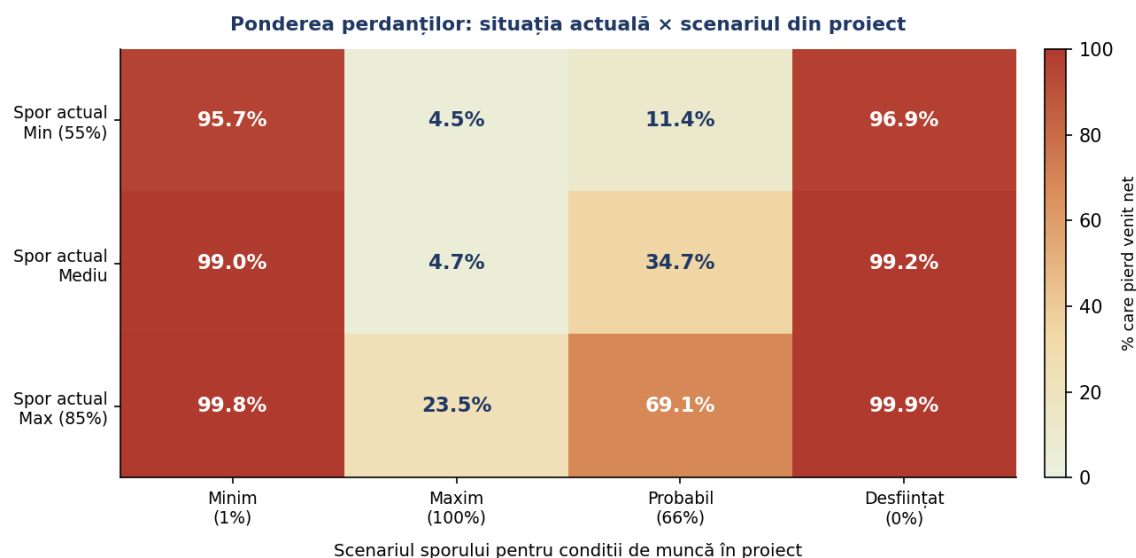
### Situația actuală a sporului și scenariile din proiect

Nivelul actual al sporului pentru condiții de muncă diferă de la un spital la altul pentru întreaga categorie de personal aflată în intervalul legal de 55–85% (categoria condițiilor deosebit de periculoase, nivelul II). Această anexă structurează personalul în trei situații actuale — nivel minim, mediu și maxim — și reface analiza câștigului și pierderii pentru fiecare, sub patru scenarii de acordare a sporului pentru condiții de muncă în proiect:

- Scenariul minim — sporul se acordă la 1%;
- Scenariul maxim — sporul se acordă la nivel maxim (100% din plafonul agreed, respectiv 50%);
- Scenariul cel mai probabil — sporul se acordă la 66% din ce prevede legea;
- Scenariul sporurilor desființate — unele categorii de sporuri sunt eliminate în noua lege; aceste situații sunt tratate distinct, cu valoarea 0 pentru sporul pentru condiții de muncă.

Cele trei situații cuprind 19.581 de simulări, distribuite astfel: nivel minim 10.007, nivel mediu 7.267, nivel maxim 2.307. Tabelul prezintă ponderea perdanților pentru fiecare combinație.

| Situația actuală a sporului | N      | Minim (1%) | Maxim (100%) | Probabil (66%) | Desființat (0%) |
|-----------------------------|--------|------------|--------------|----------------|-----------------|
| Nivel minim (55%)           | 10.007 | 95,7%      | 4,5%         | 11,4%          | 96,9%           |
| Nivel mediu (56–84%)        | 7.267  | 99,0%      | 4,7%         | 34,7%          | 99,2%           |
| Nivel maxim (85%)           | 2.307  | 99,8%      | 23,5%        | 69,1%          | 99,9%           |



Figură 10 Ponderea perdanților pentru fiecare nivel actual al sporului (rânduri) și fiecare scenariu de acordare în proiect (coloane). Zonele roșii indică pierderi generalizate; zonele deschise indică protecție. Riscul crește pe diagonală, dinspre nivelul minim acordat la maxim spre nivelul maxim acordat la 1% sau desființat.

**Matricea oferă imaginea completă a vulnerabilității.** În scenariul maxim al sporurilor din proiect, doar personalul aflat astăzi la nivelul maxim (85%) pierde semnificativ (23,5%); restul este protejat. În scenariul cel mai probabil (66%), însă, pierderile cresc abrupt cu nivelul actual al sporului: de la 11,4% la nivel minim, la 34,7% la nivel mediu și 69,1% la nivel maxim. Cu alte cuvinte, personalul care beneficiază astăzi de cel mai mare spor, tocmai pentru că lucrează în cele mai dificile condiții, este cel mai expus la pierdere în scenariul realist.

**Cele două scenarii extreme delimitează un interval larg.** În scenariul minim (1%) și în cel al sporurilor desființate (0%), pierderile sunt cvasigeneralizate pentru toate cele trei situații (peste 95%), indiferent de nivelul actual. Diferența dintre un sistem care protejează veniturile și unul care le erodează masiv nu ține, prin urmare, de arhitectura coeficienților, ci de decizia (lăsată în proiect actelor subsecvente) privind nivelul efectiv la care vor fi acordate sporurile pentru condiții de muncă. Tratarea distinctă a sporurilor desființate confirmă că eliminarea unei categorii de spor produce, pentru personalul vizat, un efect practic identic cu acordarea sporului la nivel simbolic.

## 5.7. Pachetul condiții de muncă plus continuitate: pierderea ascunsă

Analiza venitului net total surprinde rezultatul final, dar nu și recompoziția internă a venitului. Pentru personalul din sănătate, o parte importantă a remunerației provine din componente variabile: sporul pentru condiții de muncă și recompensele pentru continuitate (tură, ore de

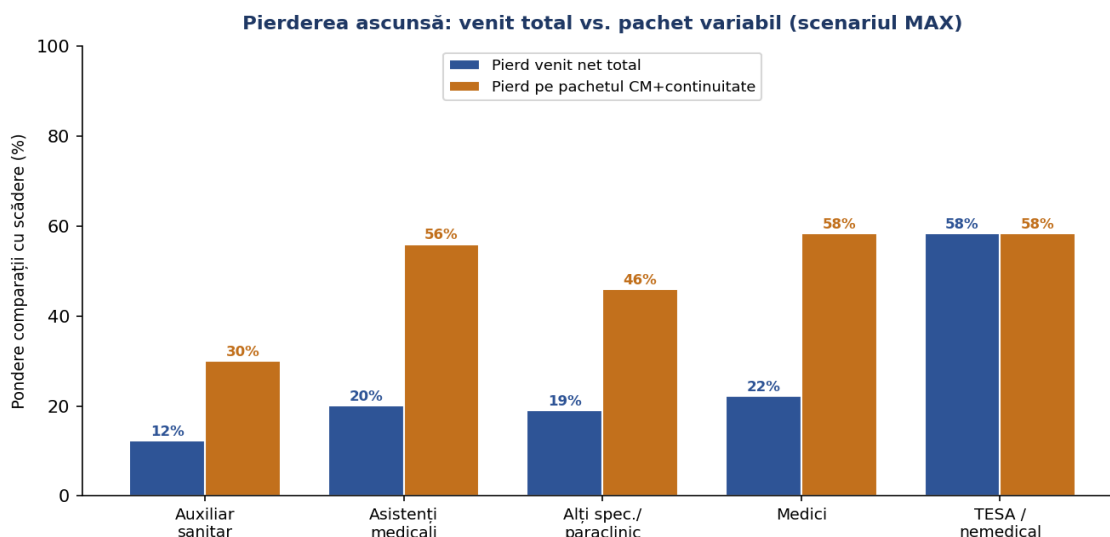
noapte, zile nelucrătoare, gărzi). Aceste componente nu sunt un adaos arbitrar, ci mecanismul prin care sistemul remunerează riscul, efortul și asigurarea funcționării neîntrerupte a serviciilor. Examinarea lor separată arată o pierdere care nu este vizibilă în media venitului total.

În baza analizată, componentele de continuitate scad în 75,3% dintre comparații (31.330 situații), cu o reducere brută cumulată de 28,78 milioane lei pe lună. Pachetul combinat condiții de muncă plus continuitate scade, chiar în scenariul maxim al sporurilor, în 53,0% dintre comparații (22.033 situații), cu o pierdere brută cumulată de 23,78 milioane lei pe lună. În scenariul minim, ponderea celor care pierd pe acest pachet ajunge la 98,2%.

Contrastul dintre pierderea pe venitul total și pierderea pe pachetul variabil este cel mai important rezultat al acestei secțiuni. Categoriile medicale au, în medie, venituri totale în creștere în scenariul maxim, dar majoritatea simulărilor lor înregistrează o scădere a pachetului variabil, diferența fiind acoperită de creșterea salariului de bază.

Creșterea salariului de bază este însă identică atât la cei care contribuie la asigurarea continuității cât și la cei care nu contribuie la acest tip de serviciu special. Consecința evidentă o constituie reducerea (suplimentară a) recompensei pentru asigurarea continuității.

| Categorie de personal         | N      | Pierd venit total | Pierd pachet variabil |
|-------------------------------|--------|-------------------|-----------------------|
| Medici                        | 8.487  | 22,3%             | 58,3%                 |
| Asistenți medicali / moașe    | 22.798 | 20,0%             | 56,0%                 |
| Auxiliar sanitar              | 4.649  | 12,3%             | 29,9%                 |
| Alți specialiști / paraclinic | 2.923  | 19,1%             | 45,9%                 |



**Figură 11** Ponderea comparațiilor cu scădere, pe venit net total față de pachetul condiții de muncă plus continuitate, în scenariul maxim. Pentru medici și asistenți, peste jumătate dintre simulări pierd pe componenta variabilă, deși pierderea pe venitul total este mult mai redusă.

Această pierdere ascunsă are o consecință de sistem. Munca în ture, noapte, zile nelucrătoare și gărzi este remunerată exact prin componentele care scad cel mai des. Reducerea stimulentele pentru programul atipic poate slăbi disponibilitatea personalului tocmai în zonele unde funcționarea neîntreruptă a spitalelor depinde de aceasta.



## 6. Ce indică datele angajaților

Dincolo de cifrele agregate, întrebarea de fond este ce „spun” angajații prin intermediul acestor simulări. Două surse independente conduc la o citire convergentă: datele Comparatorului, analizate mai sus, și un sondaj de opinie derulat în paralel de organizație.

### 6.1. Triangularea cu sondajul de opinie

În perioada 9–15 iunie 2026, organizația a derulat un sondaj în rândul angajaților din sănătate (N = 3.290 de respondenți din 41 de județe și municipiul București). Printre respondenții care declaraseră că au utilizat Comparatorul, percepția asupra efectului proiectului se distribuie astfel: 37,3% au perceput o scădere a venitului, 29,3% o creștere, 27,6% o situație neschimbată, iar 5,7% nu au putut interpreta rezultatul. Valoarea de 37,3% care percep o scădere se plasează între limita scenariului maxim (22,1% perdanți) și cea a scenariului minim (78,0% perdanți), oferind un reper empiric independent care confirmă că efectul real se situează în interiorul intervalului delimitat de analiză și, probabil, mai aproape de zona mediană decât de extrema optimistă.

Această convergență între o sursă cantitativă (simulări) și una perceptivă (sondaj) întărește încrederea în concluzia că proiectul, în forma analizată, produce un număr semnificativ de situații de pierdere, chiar dacă tendința centrală rămâne pozitivă în ipoteza favorabilă.

### 6.2. Preocupările exprimate de angajați

Sondajul a evidențiat un set de preocupări care se regăsesc, ca tipare, și în structura rezultatelor Comparatorului. Tabelul de mai jos le sintetizează, alături de elementul de date care le susține.

| Preocupare exprimată de angajați                               | Susținere în datele Comparatorului                                                         |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Garantarea nediminuării venitului total                        | Segment consistent de perdanți în toate scenariile; pierderi mediane pe TESA și medici     |
| Indexarea veniturilor cu inflația                              | Mecanismul bazei înghețate (martie 2018) și absența actualizărilor produce erodare în timp |
| Recompensarea corectă a muncii atipice (noapte, weekend, tură) | Reducerea recompenselor pentru continuitate afectează profilurile cu program atipic        |
| Diferențierea specialităților medicale                         | Compresia veniturilor medicilor; absența diferențierii în mecanismul de bază               |
| Corectarea efectului plafonului de 20%                         | Sensibilitatea majoră a rezultatelor la nivelul sporurilor sub plafon                      |
| Plata corectă a gărzilor și a continuității                    | Trecerea la tarif orar + 10% pentru zilele libere reduce veniturile profilurilor cu gardi  |
| Includerea personalului TESA în logica reformei                | TESA — singura categorie median în pierdere în scenariul maxim                             |

Se remarcă faptul că diferențierea specialităților medicale (absentă din mecanismul de bază al proiectului, deși recomandată în fundamentarea tehnică) este percepută de angajați drept

una dintre principalele lacune, iar datele oferă un corespondent obiectiv prin compresia accentuată a veniturilor medicilor.

### 6.3. Riscul de retenție a personalului

Sondajul indică, de asemenea, că o proporție majoritară a respondenților ia în calcul plecarea din sistem, cu un risc concentrat în rândul personalului tânăr. Deși datele Comparatorului nu măsoară direct intenția de plecare, ele documentează mecanismul care o poate alimenta: tinerii, aflați la începutul carierei și pe gradațiile inferioare de vechime, beneficiază în mai mică măsură de protecția conferită de sporurile actuale ridicate și sunt, prin urmare, mai expuși scenariilor de pierdere. Această conjuncție a unui venit comprimat la intrarea în profesie și incertitudinea privind sporurile constituie un factor de risc pentru capacitatea sistemului de a reține personal calificat.

### 6.4. Cele șase mesaje transmise de angajați

Comparatorul nu este un chestionar de opinie. Totuși, utilizarea sa în masă reprezintă o formă de exprimare: angajații au introdus date despre funcție, grad, secție, program, sporuri și unitate pentru a verifica dacă proiectul le protejează venitul. Din acest comportament colectiv se desprind, cu prudența impusă de o bază auto-selectată, șase mesaje convergente.

- **Mesajul 1: Angajații evaluează reforma prin venitul lunar total.** Dacă analiza s-ar opri la salariul de bază, proiectul ar părea mult mai favorabil; baza agregată crește, dar componentele variabile se reconfigurează. Faptul că o parte dintre comparații rămân negative chiar în scenariul maxim arată că angajații verifică exact riscul mutării sau reducerii sporurilor.
- **Mesajul 2: Sporurile pentru condiții de muncă nu sunt percepute ca privilegii.** Selecțiile și rezultatele arată că angajații înțeleg sporurile drept un reglaj fin al recompensei pentru risc, efort, secție și program, nu un adaos arbitrar.
- **Mesajul 3: Continuitatea este zona critică.** Reducerea componentelor pentru tură, noapte, zile nelucrătoare și gărzi este cea mai extinsă vulnerabilitate. Are importanță sistemică, întrucât spitalele funcționează permanent, iar slăbirea stimulentelelor poate conduce la refuzul programului atipic sau la migrație.
- **Mesajul 4: Personalul TESA și nemedical se vede în risc de invizibilitate.** Acest personal are cel mai nefavorabil profil (medie negativă și pondere mare de simulări în pierdere) ceea ce converge cu solicitarea de protecție explicită pentru personalul auxiliar, nemedical și TESA.
- **Mesajul 5: Nivelul maxim al sporurilor este o ipoteză de lucru, nu o garanție.** Diferența dintre scenariul maxim și cel minim este masivă. Promisiunea non-regresului nu poate fi asigurată printr-un interval legal larg; are nevoie de reguli de acordare, finanțare dedicată și monitorizare.
- **Mesajul 6: Plafonul minim garantat al sporurilor pentru condiții de muncă oferă o garanție privind protecția veniturilor salariale.**

## 7. Impactul financiar asupra sistemului

### 7.1. Metadatele financiare ale eșantionului

Pe lângă variațiile individuale, exportul permite agregarea sumelor brute și nete la nivelul eșantionului, în reglementarea actuală și în proiect. În scenariul maxim, suma veniturilor brute crește cu circa 12,5%, iar suma veniturilor nete cu un ordin de mărime comparabil. În scenariul minim, suma netă scade sub nivelul actual. Aceste agregate confirmă, la nivel financiar, dependența rezultatului de ipoteza privind sporurile.

### 7.2. Generalizarea la nivel național

Pentru a estima efectul la nivelul întregului sistem, eșantionul a fost reponderat la structura posturilor ocupate din baza de referință a spitalelor publice (216.037 de posturi). Două metode de ponderare conduc la rezultate convergente:

- o post-stratificare pe categorii de personal indică o creștere brută anuală de circa 3,89 miliarde lei;
- o calibrare mai fină pe celule unitate × categorie, aplicată independent, conduce la o estimare de aproximativ 3,44 miliarde lei.

Intervalul rezultat, de ordinul a 3,4–3,9 miliarde lei pe an în scenariul maxim, reprezintă estimarea de referință. O extrapolare națională mai largă plasează limita superioară în jurul a 4,16 miliarde lei.

Toate estimările indică același raport esențial cu un eventual plafon de 1,4 miliarde lei pe an: plafonul ar acoperi doar aproximativ 36,0–40,8% din necesarul brut, în funcție de metoda de ponderare. Ponderarea crește, totodată, estimarea perdanților față de analiza neponderată — de la 22,1% la aproximativ 22,9–26% — ceea ce sugerează că baza neponderată poate supra-reprezenta categoriile cu impact mediu mai favorabil. Toate aceste valori corespund ipotezei în care sporurile sunt acordate la nivel maxim, ipoteză pe care însuși plafonul global o face improbabilă.

### 7.3. Sumele tranzitorii (compensatorii)

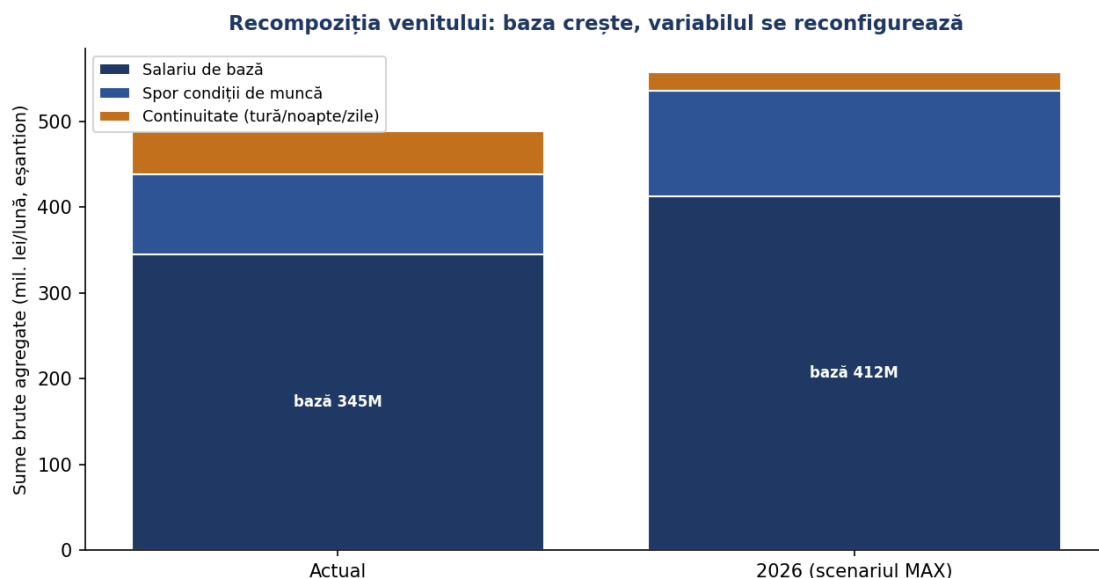
Proiectul prevede acordarea unor sume compensatorii tranzitorii, menite să atenueze pierderile în perioada de tranziție. La nivelul eșantionului, valoarea acestor sume, necesară pentru a acoperi integral pierderile din scenariul maxim, este estimată la circa 4.038.287 lei pe lună, corespunzând celor 9.180 de angajați aflați în pierdere în acest scenariu. Problema esențială, analizată în detaliu în Anexa 1, este că aceste sume sunt dimensionate pentru pierderile din scenariul optimist. Dacă sporurile se vor situa sub nivelul maxim, volumul real al pierderilor de acoperit crește substanțial, iar gradul de acoperire al sumelor tranzitorii scade corespunzător, dacă este păstrate același nivel al finanțării suplimentare.

**Notă metodologică.** Toate sumele de mai sus sunt exprimate la nivelul eșantionului sau prin extrapolare la structura națională, după caz, și au caracter de estimare. Ele depind de ipotezele privind nivelul sporurilor și de acuratețea datelor declarate, motiv pentru care sunt prezentate ca ordine de mărime, nu ca valori exacte.

### 7.4. Recompoziția venitului: baza crește, variabilul se reconfigurează

Proiectul nu reduce uniform veniturile, ci le restructurează. La nivel agregat, salariul de bază crește semnificativ, dar componentele variabile (sporul pentru condiții de muncă și continuitatea) scad sau se redistribuie. Tocmai această recompoziție explică de ce o reformă

care majorează baza poate produce, simultan, pierderi pe venitul lunar total: creșterea bazei nu compensează automat pierderea pe componenta variabilă, iar efectul net depinde de structura concretă a fiecărui loc de muncă.



*Figură 12 Recompoziția componentelor brute agregate, în baza analizată: salariul de bază crește, în timp ce sporul pentru condiții de muncă și continuitatea se reconfigurează. Reprezentarea explică de ce analiza nu poate fi redusă la salariul de bază.*

## 7.5 Scenariul de non-regres total: impactul asupra veniturilor angajaților

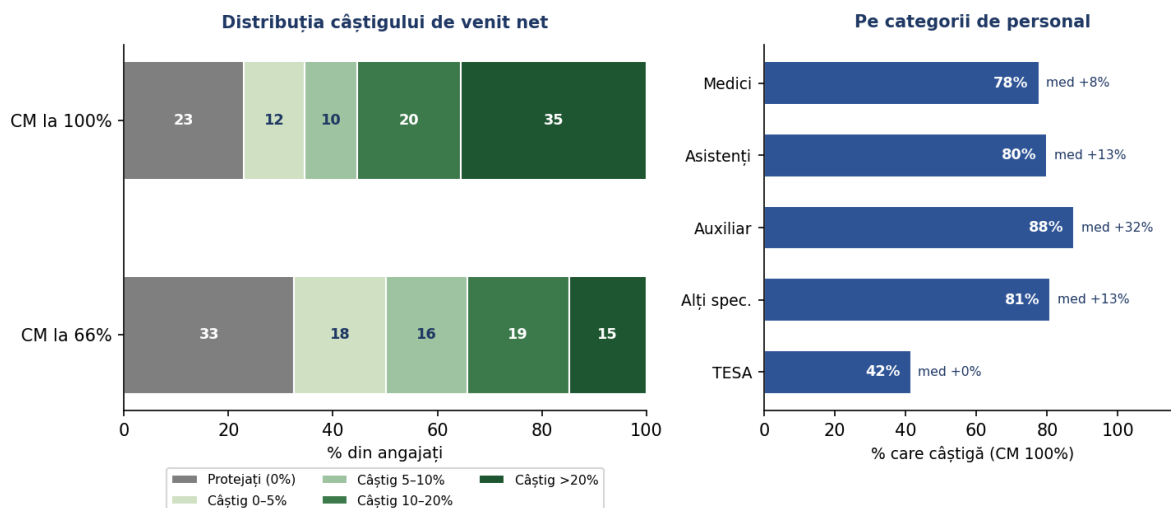
În scenariul de non-regres total, fiecare angajat primește maximum dintre venitul actual și venitul rezultat din proiect: cei care ar pierde sunt menținuți la nivelul actual (câștig zero), iar cei care ar câștiga își păstrează creșterea. Niciun angajat nu pierde. Tabelul prezintă rezultatul pentru cele două variante ale sporului pentru condiții de muncă.

| Indicator                             | CM la 100% | CM la 66% |
|---------------------------------------|------------|-----------|
| Angajați protejați (câștig zero)      | 22,9%      | 32,5%     |
| Angajați care câștigă                 | 77,1%      | 67,5%     |
| Câștig median (toți angajații)        | +12,4%     | +5,0%     |
| Câștig median (doar cei care câștigă) | +15,4%     | +8,3%     |
| Câștig mediu (lei/lună, toți)         | 983 lei    | 492 lei   |

### Distribuția câștigului

Distribuția arată cum se repartizează câștigurile pe intervale. În varianta cu sporul la 100%, 35,5% dintre angajați câștigă peste 20%, iar la 66% această pondere scade la 14,8%, în favoarea câștigurilor mai mici și a ponderii protejaților.

| Interval de câștig al venitului net | CM la 100% | CM la 66% |
|-------------------------------------|------------|-----------|
| Protejați (câștig 0%)               | 22,9%      | 32,5%     |
| Câștig 0–5%                         | 11,7%      | 17,7%     |
| Câștig 5–10%                        | 9,9%       | 15,5%     |
| Câștig 10–20%                       | 19,9%      | 19,5%     |
| Câștig peste 20%                    | 35,5%      | 14,8%     |



**Figura 28.** Distribuția câștigului de venit net pe intervale, pentru cele două variante ale sporului (stânga), și ponderea celor care câștigă pe categorii de personal (dreapta). În scenariul de non-regres, nimeni nu pierde; diferența între variante constă în mărimea câștigului.

## Impactul pe categorii de personal

Repartizarea câștigurilor pe categorii (în varianta cu sporul la 100%) confirmă că auxiliarul sanitar și asistenții medicali sunt principalii beneficiari, datorită creșterii salariului de bază și a ponderii mari a activității în ture și în zilele nelucrătoare.

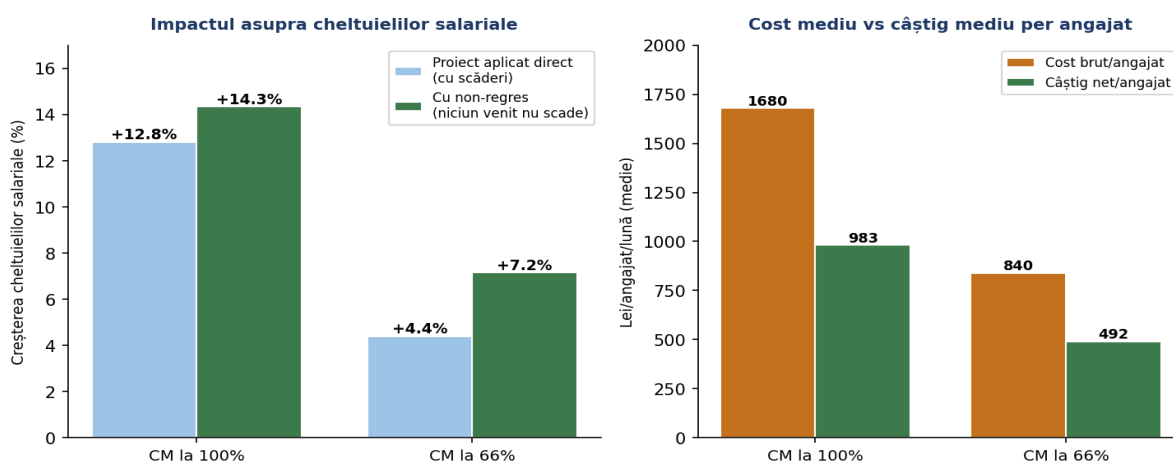
| Categorie de personal       | N      | % care câștigă | Câștig median |
|-----------------------------|--------|----------------|---------------|
| Medici                      | 8.487  | 77,7%          | +7,8%         |
| Asistenți medicali/moașe    | 22.798 | 80,0%          | +12,7%        |
| Auxiliar sanitar            | 4.649  | 87,7%          | +32,3%        |
| Alți specialiști/paraclinic | 2.923  | 80,8%          | +13,1%        |
| TESA/nemedical              | 2.735  | 41,6%          | +0,0%         |

Personalul TESA/nemedical face excepție: doar circa 42% câștigă, restul fiind protejat la nivelul actual. Aceasta reflectă nivelul ridicat de pornire al salariilor obținute prin OUG 53/2024 și eliminarea indemnizației de hrană, analizate separat — efecte pe care, în scenariul de non-regres, sumele tranzitorii le neutralizează integral.

## Impactul asupra cheltuielilor salariale

Protejarea integrală a veniturilor are un cost bugetar. Această anexă estimează creșterea cheltuielilor salariale (fondul de salarii brut) în scenariul de non-regres total, pentru cele două variante ale sporului. Estimarea este exprimată ca variație procentuală a fondului de salarii și ca sumă medie pe angajat.

| Indicator                                      | CM la 100% | CM la 66% |
|------------------------------------------------|------------|-----------|
| Creșterea fondului de salarii (non-regres)     | +14,3%     | +7,2%     |
| Cost mediu suplimentar (lei/angajat/lună)      | 1.680 lei  | 840 lei   |
| Proiect aplicat direct, cu scăderi (referință) | +12,8%     | +4,4%     |
| Cost suplimentar al protejării (non-regres)    | +1,3 pp    | +2,7 pp   |



**Figura 29.** Creșterea cheltuielilor salariale: proiectul aplicat direct (cu scăderi) față de scenariul cu non-regres, pentru cele două variante (stânga); costul brut mediu pe angajat față de câștigul net mediu (dreapta). Diferența dintre cele două reflectă contribuțiile și impozitele.

Două observații sunt relevante pentru decizie. Întâi, costul protejării integrale este moderat: în varianta cu sporul la 100%, fondul de salarii crește cu 14,3%, față de 12,8% în cazul aplicării directe a proiectului (cu scăderi). Garantarea că niciun angajat nu pierde adaugă, așadar, doar circa 1,3 puncte procentuale — pentru că majoritatea angajaților câștigă oricum, iar sumele tranzitorii acoperă doar diferența pentru minoritatea care ar fi pierdut.

Apoi, varianta cu sporul la 66% reduce costul la aproximativ jumătate (7,2% față de 14,3%), însă costul suplimentar al protejării crește la 2,7 puncte procentuale — fiindcă, la un spor mai mic, mai mulți angajați ar pierde și trebuie protejați. Diferența dintre costul brut pe angajat (1.680 lei la 100%) și câștigul net efectiv (983 lei) revine contribuțiilor și impozitelor — adică bugetului de stat și asigurărilor sociale.

Concluzia este că o aplicare a proiectului care protejează integral angajații — niciun venit în scădere — este realizabilă la un cost bugetar moderat, în special în varianta cu sporul pentru condiții de muncă la nivel maxim. Costul incremental al garanției de non-regres, peste cel al proiectului aplicat direct, este redus, ceea ce face din această garanție o măsură eficientă de protecție socială și de acceptabilitate a reformei.

## 8. Analiza unor scenarii adiționale

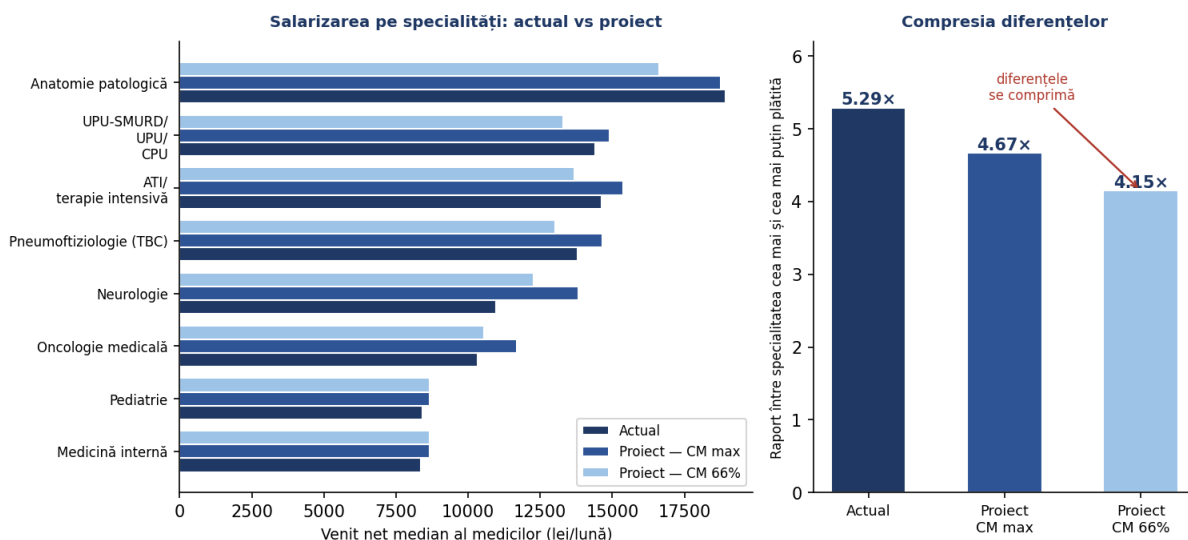
### 8.1 Diferențele de salarizare dintre specialități

#### 8.1.1. Întrebarea și metoda

FSSR susține că proiectul reduce diferențele de salarizare dintre specialitățile medicale, ceea ce ar face nestimulative recompensele pentru specialitățile cu cerințe ridicate. Pentru a evalua această ipoteză, am comparat venitul net median al medicilor pe locuri de muncă (proxy pentru specialități), în trei situații: în prezent (în plată), în proiect cu sporuri pentru condiții de muncă la nivel maxim și în proiect cu sporuri la nivel mediu (66% din maxim). În toate scenariile de proiect, recompensele pentru continuitate sunt cele din proiect. Am măsurat apoi dispersia dintre specialități — raportul dintre specialitatea cea mai și cea mai puțin plătită și coeficientul de variație.

#### 8.1.2. Rezultate: diferențele dintre specialități se comprimă

Dispersia dintre specialități scade la trecerea spre proiect, în special în scenariul mediu (66%). Raportul dintre specialitatea cea mai bine și cea mai slab plătită se reduce de la 5,29 în prezent la 4,67 în proiectul cu sporuri maxime și la 4,15 în scenariul mediu, iar coeficientul de variație coboară de la 31,1% la 27,2%. Compresia este produsă de plafonarea sporului pentru condiții de muncă la 50%: specialitățile cu spor actual ridicat (anatomie patologică, ATI, urgențe) își pierd din avansul relativ, în timp ce specialitățile standard rămân aproape neschimbate.



Figură 13 Stânga: venitul net median al medicilor pe specialități, în prezent și în proiect (sporuri la nivel maxim și mediu). Dreapta: raportul dintre specialitatea cea mai și cea mai puțin plătită — diferențele se comprimă la trecerea spre proiect.

| Specialitate / loc de muncă | Actual | Proiect CM max | Proiect CM 66% | Δ% (66%) |
|-----------------------------|--------|----------------|----------------|----------|
| Anatomie patologică         | 18.928 | 18.762         | 16.635         | -12,1%   |
| UPU-SMURD / UPU / CPU       | 14.420 | 14.907         | 13.308         | -7,7%    |
| ATI / terapie intensivă     | 14.642 | 15.390         | 13.673         | -6,6%    |

|                          |        |        |        |       |
|--------------------------|--------|--------|--------|-------|
| Pneumoftiziologie (TBC)  | 13.795 | 14.662 | 13.021 | -5,6% |
| Neurologie               | 10.976 | 13.820 | 12.274 | 11,8% |
| Oncologie medicală       | 10.329 | 11.688 | 10.565 | 2,3%  |
| Obstetrică-ginecologie   | 10.617 | 10.234 | 10.234 | -3,6% |
| Pediatrică               | 8.408  | 8.663  | 8.663  | 3,0%  |
| Medicină internă         | 8.368  | 8.660  | 8.660  | 3,5%  |
| Altă secție/compartiment | 8.161  | 9.097  | 9.097  | 11,5% |

Valorile sunt venituri nete mediane (lei/lună) ale medicilor din fiecare specialitate. Coloana Δ% arată variația în scenariul mediu (66%) față de prezent.

## Câteva comparații concrete între specialități

Compresia este vizibilă în raporturile dintre perechi de specialități. Raportate la o specialitate standard (medicină internă), diferențele se reduc astfel în scenariul mediu (66%):

| Pereche de specialități                      | Raport actual | Raport proiect 66% | Tendință |
|----------------------------------------------|---------------|--------------------|----------|
| Anatomie patologică vs. Medicină internă     | 2,26×         | 1,92×              | scade    |
| ATI / terapie intensivă vs. Medicină internă | 1,75×         | 1,58×              | scade    |
| UPU-SMURD / UPU / CPU vs. Medicină internă   | 1,72×         | 1,54×              | scade    |

## Interpretare

Datele confirmă ipoteza FSSR: proiectul comprimă diferențele de salarizare dintre specialități, mai accentuat în scenariul mediu, mai probabil decât cel maxim. Specialitățile cu cerințe și riscuri ridicate (anatomie patologică, ATI, urgențe), recompensate astăzi prin sporuri mari pentru condiții de muncă, își pierd o parte din avansul relativ, întrucât proiectul plafonează sporul la 50% indiferent de nivelul actual și nu operaționalizează o diferențiere explicită a specialităților în salariul de bază. Reducerea acestor diferențe poate slăbi caracterul stimulator al recompensei pentru specialitățile solicitante, exact riscul semnalat de FSSR. Modelul celor patru grile propus de FSSR (care reasază o parte din diferențiere în salariul de bază) răspunde direct acestei probleme.

## 8.2 Diferența recompensei pentru asigurarea continuității

### 8.2.1. Întrebarea și metoda

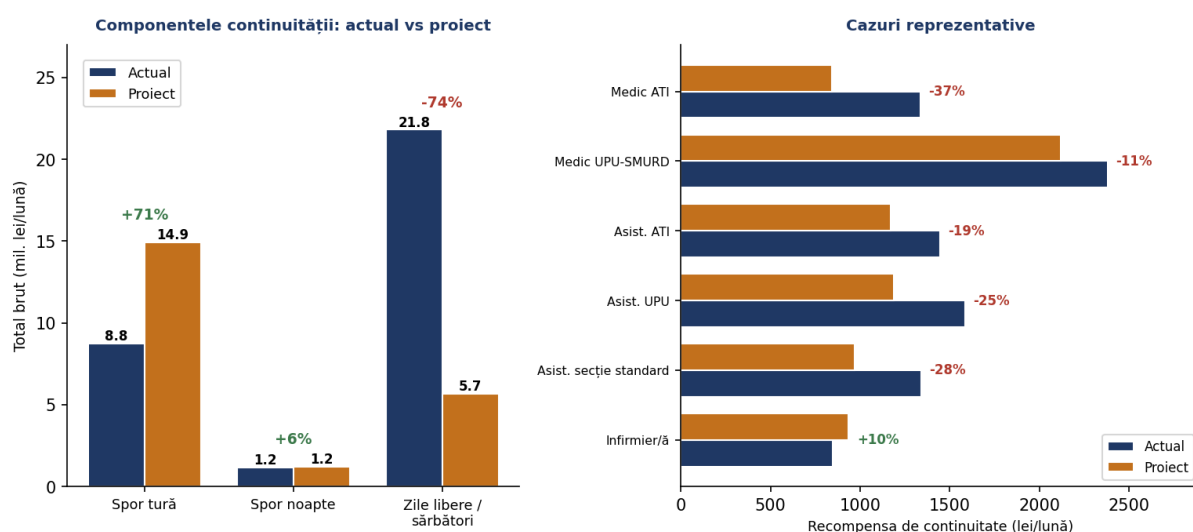
FSSR susține că proiectul reduce nivelul recompensei pentru participarea la asigurarea continuității: sporul de tură, plata gărziilor și sporul pentru lucrul în zilele libere și de sărbătoare. Am comparat nivelul actual al acestor componente (în plată) cu cel rezultat din proiect, în care sporul de tură este tratat la 10% din salariul de bază, gărziile se plătesc la tariful orar al normei de gardă, iar lucrul în zilele libere și de sărbătoare se plătește cu tariful orar majorat cu 10% (față de tarifele actuale de 75%/100%). Analiza este realizată general (sume totale) și pe cazuri reprezentative.



### 8.2.2. Variația generală

La nivelul eșantionului, recompensa totală pentru continuitate scade de la 31,7 la 21,9 milioane lei pe lună, o reducere de 31,1%. Reducerea nu este însă uniformă pe componente: sporul de tură crește, dar plata pentru zilele libere și de sărbătoare se reduce drastic, iar aceasta din urmă este componenta dominantă.

| Componentă                | Actual (mil. lei/lună) | Proiect (mil. lei/lună) | Variație      |
|---------------------------|------------------------|-------------------------|---------------|
| Spor de tură              | 8,8                    | 14,9                    | 70,6%         |
| Spor de noapte            | 1,2                    | 1,2                     | 6,1%          |
| Zile libere / sărbători   | 21,8                   | 5,7                     | -73,9%        |
| <b>Total continuitate</b> | <b>31,7</b>            | <b>21,9</b>             | <b>-31,1%</b> |



Figură 14 Stânga: totalul fiecărei componente de continuitate, actual vs proiect — sporul de tură crește (+71%), dar plata zilelor libere/sărbătorilor scade cu 74%. Dreapta: recompensa de continuitate pentru cazuri reprezentative — pierderea depinde de tiparul de muncă.

### 8.2.3. Pe categorii de personal

Reducerea afectează inegal categoriile, în funcție de ponderea muncii în weekend, sărbători și gărzi. Medicii înregistrează cea mai mare scădere relativă, întrucât au cea mai mare pondere a activității de continuitate plătite astăzi la tarife majorate.

| Categorie                     | Total (mil./lună) | Variație | % care pierd | Cont. în net |
|-------------------------------|-------------------|----------|--------------|--------------|
| Medici                        | 4,2→2,1           | -48,4%   | 90,7%        | 11%          |
| Asistenți medicali / moașe    | 22,8→15,9         | -29,9%   | 94,6%        | 20%          |
| Auxiliar sanitar              | 3,1→2,7           | -13,6%   | 67,6%        | 17%          |
| Alți specialiști / paraclinic | 1,2→0,7           | -37,1%   | 92,5%        | 17%          |
| TESA / nemedical              | 0,6→0,4           | -35,8%   | 89,1%        | 16%          |

### 8.2.4. Cazuri reprezentative

Pe situații punctuale, reprezentative pentru tipare frecvente, se vede că efectul depinde de structura muncii de continuitate: profilurile dominate de lucrul în weekend și sărbători (medic ATI cu gărzi) pierd mult, cele cu pondere mare a turelor pierd puțin sau chiar câștigă (sporul de tură crește).

| Profil reprezentativ                | Tură      | Zile/sărb. | Total continuitate | Variație |
|-------------------------------------|-----------|------------|--------------------|----------|
| Medic ATI (gărzi: weekend + noapte) | 0→0       | 872→269    | 1.335→841          | -37,0%   |
| Medic UPU-SMURD (tură + weekend)    | 792→1.629 | 1.589→491  | 2.381→2.120        | -11,0%   |
| Asistent ATI (tură + weekend)       | 555→943   | 891→227    | 1.446→1.171        | -19,0%   |
| Asistent UPU (tură + weekend)       | 541→920   | 1.043→266  | 1.584→1.187        | -25,1%   |
| Asistent secție standard (tură)     | 458→753   | 883→218    | 1.342→971          | -27,6%   |
| Infirmier/ă (tură + weekend)        | 346→769   | 501→167    | 847→936            | 10,5%    |

Valori în lei/lună. Sumele sunt mediane pentru recordul reprezentativ al fiecărui profil; componenta de noapte este inclusă în total. Gărzile pe tipuri nu sunt monetizate distinct, deci pierderea reală a profilurilor cu gărzi numeroase poate fi mai mare.

### 8.2.5. Interpretare

Datele confirmă ipoteza FSSR: proiectul reduce, în ansamblu, recompensa pentru asigurarea continuității (circa o treime la nivel agregat), cu medicii cei mai afectați. Reducerea provine aproape integral din modul de plată a zilelor libere și de sărbătoare — trecerea de la tarifele de 75%/100% la un tarif orar majorat cu doar 10% —, parțial compensată de creșterea sporului de tură. Întrucât tocmai aceste componente remunerează munca de care depinde funcționarea neîntreruptă a spitalelor, reducerea lor poate afecta disponibilitatea personalului pentru programul atipic. Formula FSSR/MS pentru continuitate (tură 15%, tarif majorat cu 100% pentru zile libere și sărbători) răspunde direct acestei probleme.

## 8.3 Modelul celor patru grile

Modelul celor patru grile, propus de FSSR (ce continuă de fapt modelul actual) recunoaște o parte din diferențele de risc și specific direct în salariul de bază (nu doar în sporuri), prin patru grile: neclinic la nivelul legii ( $\times 1,00$ ); clinic +5% ( $\times 1,05$ ); ATI/UPU +10% ( $\times 1,10$ ); anatomie patologică și medicină legală +15% ( $\times 1,15$ ). Acest model rezolvă o parte din pierderile artificiale (în special la neclinic) nominale și reintroduce diferențierea pe tipuri de secții într-o formă stabilă, consolidată în bază.

## 8.4 Scenariul realist FSSR/MS al sporurilor

Din perspectiva negocierilor purtate cu MS, studiul ar trebui să înlocuiască rolul de „prag inferior” atribuit scenariului de 1% cu scenariul FSSR/MS<sup>14</sup>: minime de 35/25/15/10/5%, maxime noi de 60/50/25/20/10/20/15%. Tabelul de mai jos sintetizează impactul acestui scenariu, cu și fără cele patru grile.

<sup>14</sup> <https://solidaritatea-sanitara.ro/al-doilea-set-de-propuneri-al-federatiei-solidaritatea-sanitara-pentru-noua-lege-salarizarii-comunicat-astazi-ministerului-sanatatii-si-ministerului-muncii/>

| Univers            | Grile        | Nivel CM       | Impact brut (mld. lei/an) | % perdanți |
|--------------------|--------------|----------------|---------------------------|------------|
| Toate răspunsurile | fără 4 grile | minime FSSR/MS | +0,315                    | 30,3%      |
| Toate răspunsurile | cu 4 grile   | minime FSSR/MS | +0,618                    | 15,9%      |
| Toate răspunsurile | cu 4 grile   | maxime noi     | +1,437                    | 9,2%       |
| Eșantion ponderat  | cu 4 grile   | minime FSSR/MS | +3,064                    | 17,5%      |
| Eșantion ponderat  | cu 4 grile   | maxime noi     | +7,293                    | 9,9%       |

## 8.5 Formula FSSR/MS pentru drepturile de continuitate

Cuantificarea alternativei FSSR/MS la sporurile de continuitate:<sup>15</sup> spor de tură 15% (față de 10% în proiect), tarif majorat cu 100% pentru repaus săptămânal și sărbători legale (față de tarif orar +10% în proiect) și spor de noapte de 25% pentru medicii cu gardi. Costul suplimentar al acestei formule, peste proiect, este de 3,76 mld. lei/an în eșantionul ponderat, din care circa 87% provine din plata la +100% a zilelor libere și sărbătorilor.

## 8.6 Tabel de reconciliere financiară a scenariilor

| Scenariu (eșantion ponderat)              | Ipoteză                    | Impact brut (mld./an) | Tranzitorii (mld./an) |
|-------------------------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Proiect — scenariul maxim                 | spori la maximum           | +3,4–3,9              | —                     |
| FSSR/MS minime + 4 grile                  | 35/25/15/10/5%             | +3,064                | —                     |
| FSSR/MS maxime + 4 grile                  | 60/50/25/20/...%           | +7,293                | —                     |
| Continuitate FSSR/MS (peste proiect)      | tură 15% / +100% sărbători | +3,76                 | —                     |
| Non-regres CM 100% (4 grile + cont. FSSR) | protecție totală           | +9,21                 | 0,10                  |
| Non-regres CM 66% (4 grile + cont. FSSR)  | protecție totală           | +6,69                 | 0,27                  |

<sup>15</sup> <https://solidaritatea-sanitara.ro/al-doilea-set-de-propuneri-al-federatiei-solidaritatea-sanitara-pentru-noua-lege-salarizarii-comunicat-astazi-ministerului-sanatatii-si-ministerului-muncii/>

## 9. Raportarea la pozițiile FSSR

### 9.1. Seturile de propuneri și poziționările publice

Pe parcursul dezbaterii proiectului, FSSR a formulat mai multe seturi de propuneri și poziționări publice (între care propuneri transmise la 27 mai, 2 iunie și 8 iunie 2026, precum și un manifest al angajaților din sănătate). Analiza de față oferă un substrat empiric pentru o parte dintre aceste propuneri, fără a se substitui poziției organizației. Principalele puncte de convergență între propunerile formulate și rezultatele datelor sunt:

- **Niveluri minime garantate pentru sporuri.** Sensibilitatea majoră a rezultatelor la calibrarea sporurilor sub plafon (diferența dintre scenariul maxim și cel minim) susține necesitatea unor praguri minime, fără de care riscul se transferă integral asupra angajatului.
- **Clauza de nediminuare a venitului total.** Prezența unui segment consistent de perdanți chiar în scenariul optimist arată că o astfel de clauză nu este o cerință teoretică, ci una cu acoperire în date.
- **Diferențierea specialităților medicale.** Compresia veniturilor medicilor și concentrarea pierderilor în anumite secții susțin reintroducerea acestui criteriu, recomandat și în fundamentarea tehnică a reformei.
- **Tratamentul muncii atipice și al gărzilor.** Reducerea recompenselor pentru continuitate afectează tocmai profilurile care asigură funcționarea neîntreruptă a sistemului.
- **Includerea personalului TESA.** Poziția deficitară a acestei categorii în date justifică atenția specială solicitată pentru personalul nemedical.

### 9.2. Firul istoric: continuitatea cu analizele din 2017

Preocupările actuale se înscriu într-un fir analitic mai vechi. La momentul adoptării Legii 153/2017, analizele realizate în cadrul CCDSS/FSSR avertizau asupra unei dinamici în care salariile afișate cresc, în timp ce drepturile efective (prin mecanismul sporurilor raportate la baze înghețate) pot stagna sau scădea în valoare reală. Această dinamică s-a confirmat ulterior: în 2018, o proporție majoritară a personalului primea sporul pentru condiții de muncă sub minimul prevăzut, ca efect al raportării la baze de calcul anterioare, iar plafonul global limita suplimentar acordarea sporurilor în unitățile cu condiții deosebite.

Proiectul din 2026 reia o parte dintre aceste mecanisme — plafonul global al sporurilor, raportarea la baze de referință anterioare, absența unei indexări automate — ceea ce conferă avertismentelor din 2017 o relevanță reînnoită. Continuitatea acestui fir analitic constituie un argument de consecvență: tiparul „salarii sus, drepturi efective jos”, identificat acum un deceniu, se reactualizează în noua arhitectură, iar datele Comparatorului îi oferă o documentare cantitativă.

### 9.3. Puncte critice de negociere tehnică

Din ansamblul rezultatelor se desprind câteva puncte tehnice pe care datele le susțin ca priorități de clarificare, formulate ca propoziții verificabile, nu ca revendicări:

- Clarificarea formulei diferenței salariale tranzitorii și a includerii tuturor componentelor salariului lunar în baza de comparație.
- Garanții pentru nivelurile efective ale sporurilor, nu doar intervale teoretice largi, întrucât diferența dintre scenarii decide existența perdanților.

- Menținerea sau reconfigurarea corectă a recompenselor pentru tură, noapte, zile nelucrătoare și gărzi, zona cu cea mai extinsă scădere.
- Corectarea situației personalului TESA și nemedical, care apare drept principalul grup vulnerabil în simulare.
- Separarea impactului pe salariul de bază de impactul pe venitul lunar total și de impactul bugetar complet, în fiecare versiune de proiect.
- Publicarea datelor și formulelor oficiale de impact, astfel încât simulările partenerilor sociali să poată fi validate comparativ.

## 10. Concluzii

Analiza celor 41.592 de simulări individuale efectuate de angajați prin Comparatorul de salarii conduce la următoarele concluzii principale:

**1. Impactul depinde decisiv de nivelul sporurilor, dar intervalul real este mai îngust decât sugerează scenariul de 1%.** Scenariul maxim (mediană +12,1%, 22,1% perdanți) rămâne limita superioară. Limita inferioară relevantă nu este însă scenariul de stres de 1% (78% perdanți), ci pragul realist FSSR/MS, care — cu modelul celor patru grile — produce circa 16% perdanți pe zona salariului nominal. Riscul real se situează, așadar, în jurul valorilor mediane, nu la extrema pesimistă.

**2. Există perdanți chiar în scenariul favorabil.** Segmentul de perdanți din scenariul maxim (circa unul din cinci) este real și justifică o clauză de nediminuare. Pierderile foarte mari la neclinic (45,3%) și la angajații fără spor se reduc însă substanțial (la ~9%, respectiv ~28–30%) odată cu renunțarea la scenariul -10%.

**3. Câștigurile și pierderile rămân profund inegale, iar modelul celor patru grile corectează o parte din inechități.** Auxiliarul și profesiile tehnice subevaluate câștigă cel mai mult; medicii sunt comprimați de raportul 1:8; TESA/nemedical rămâne vulnerabil. Cele patru grile reașază diferențierea pe tipuri de secții și reduc pierderile artificiale, fără a renunța la diferențiere.

**4. Pierderea pe pachetul variabil rămâne mai extinsă decât pe venitul total, iar formula FSSR/MS pentru continuitate o poate corecta.** Componentele de continuitate scad în trei sferturi dintre simulări. Trecerea la formula FSSR/MS (tură 15%, +100% pentru sărbători) corectează direct această zonă, la un cost suplimentar de 3,76 mld. lei/an în eșantionul ponderat.

**5. Protecția integrală a venitului nominal este realizabilă la cost suplimentar mic.** Combinarea celor patru grile, a continuității FSSR/MS și a regulii „niciun venit nu scade” elimină complet pierderile individuale, cu sume tranzitorii de doar 0,10–0,27 mld. lei/an, finanțând însă suplimentar în mod adecvat creșterile salariale reale. Aceasta transformă clauza de nediminuare dintr-o revendicare costisitoare într-o măsură eficientă și ieftină.

**6. Datele converg cu percepția angajaților și cu firul analitic din 2017.** Proporția celor care percep o scădere (37,3%) se plasează între scenarii. Tiparul „salarii sus, drepturi efective jos”, semnalat în 2017, se reactualizează, iar datele Comparatorului îl documentează cantitativ.

Proiectul, în forma analizată, transferă asupra unei părți a personalului riscul unei reduceri de venit, în funcție de decizii lăsate actelor subsecvente. Acest risc este însă gestionabil și mai mic decât sugerează scenariul de stres: pragurile minime FSSR/MS, modelul celor patru grile, formula corectă pentru continuitate și o clauză de nediminuare — ieftină, conform datelor — constituie pachetul de ajustare cu cel mai mare efect asupra echității și a stabilității sistemului. Studiul ar trebui să prezinte acest pachet nu doar ca set de revendicări, ci ca scenariu de politică publică fundamentat pe propriile sale date.<sup>6</sup> Sumele tranzitorii sunt subdimensionate față de scenariile realiste. Calibrate pentru pierderile din scenariul maxim, ele lasă neacoperit un volum semnificativ de pierderi dacă sporurile se situează sub nivelul maxim (Anexa 1).

În ansamblu, datele angajaților indică un proiect cu un potențial real de ameliorare a poziției anumitor categorii subevaluate, dar care, în forma analizată, transferă asupra unei părți importante a personalului riscul unei reduceri de venit, în funcție de decizii lăsate în sarcina

actelor subsecvente. Reducerea acestui risc (prin niveluri minime garantate ale sporurilor, o clauză de nediminuare a venitului total, diferențierea specialităților și un tratament corect al muncii atipice) apare, din perspectiva datelor, ca direcția de ajustare cu cel mai mare efect asupra echității și a stabilității sistemului.