



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Program: „Programul Educație și Ocupare” 2021-2027

Prioritate: PO1 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Apel de proiecte: „Consolidarea dialogului social și a parteneriatelor pentru ocupare și formare II – Federații”

Cod SMIS: 305588

Titlul proiectului: Dezvoltarea Capacității Administrative și de Dialog Social a Organizațiilor Sindicale din Sănătate

Sinteza studiului

„Satisfacția salarială a angajaților din sistemul public de sănătate din România”

Între normă și percepție

Rezultatele cercetării privind satisfacția salarială,
echitatea și compensațiile în sistemul sanitar public

5.192

completări
înregistrate

1.955

eșantion
reprezentativ

42

județe
acoperite

353

unități
sanitare

10

dimensiuni
analizate

Centrul de Cercetare și Dezvoltare Socială „Solidaritatea” (CCDSS)
Federația „Solidaritatea Sanitară” din România (FSSR)



Federația „Solidaritatea Sanitară” din România
Membră a CNS “Cartel ALFA”, afiliată la EUROFEDOP
București, Sector 3, Str. Lipsani nr. 53, et.III

Sindicatul „Solidaritatea Sanitară”
Membru al Federației “Solidaritatea Sanitară” din România
Galați, Str. Col. N. Holban nr. 10



- Titlul proiectului: „Dezvoltarea Capacității Administrative și de Dialog Social a Organizațiilor Sindicale din Sănătate”, proiect cofinanțat din Fondul Social European+, cod SMIS 305588.
- Editorul materialului: Federația „Solidaritatea Sanitară” din România;
- Data publicării: februarie 2026
- Material pregătit de Prof. univ. dr. Rotilă Viorel și scris de Prof. univ. dr. Rotilă Viorel

Acest document a fost pregătit pentru Federația „Solidaritatea Sanitară” din România și reflectă opinia autorilor. Acest material nu reprezintă poziția CE sau a Guvernului României, care nu poartă răspunderea modului în care informația conținută în acest material ar putea fi utilizată.

Contextul cercetării

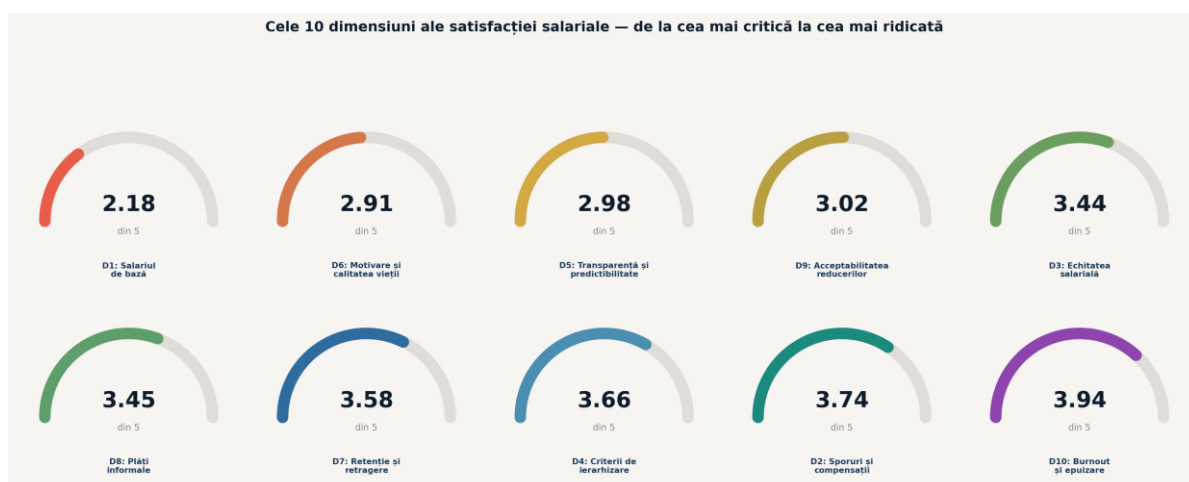
Studiul privind satisfacția salarială a angajaților din sistemul public de sănătate constituie prima dimensiune a unei cercetări mai ample privind calitatea vieții profesionale (CVP), realizată de către CCDSS în cadrul unui proiect cofinanțat din Fondul Social European+. Cercetarea a colectat 5.192 de completări inițiate și 3.227 completate integral, acoperind 42 de județe și 353 de unități sanitare, dintr-o populație de referință de 216.313 angajați din 362 de unități sanitare publice.

Instrumentul de cercetare cuprinde 87 de itemi structurați în 10 dimensiuni tematice, de la satisfacția cu salariul de bază până la burnout și calitatea serviciilor. Eșantionul reprezentativ (Nivel 1, N = 1.955) a fost construit prin selecție aleatorie și reducere controlată, fiind reprezentativ pe cele 5 categorii profesionale și pe mărimea unității sanitare.

Studiul integrează și datele colectate de la 109 participanți la Conferința dedicată salarizării (lideri sindicali), cu 462 de itemi suplimentari de profunzime, care confirmă și aprofundează constatările naționale.

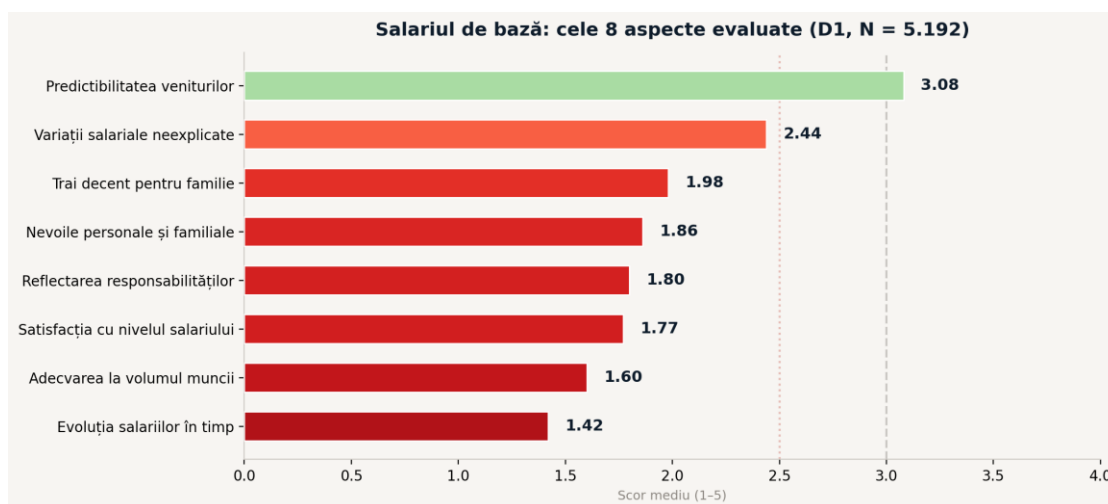
Constatarea principală

Satisfacția salarială a angajaților din sănătate este de 2,18 din 5 – în zona de „nemulțumire mare”. 71,2% dintre respondenți se află sub pragul critic de 2,50. Evoluția salariilor în timp primește cel mai scăzut scor din întregul studiu: 1,42 din 5.



Cele 10 dimensiuni evaluate arată un tablou nuanțat: dimensiunea salariului de bază (D1) se află profund în zona critică (2,18), în timp ce burnout-ul (D10, $M = 3,94$) și sporurile (D2, $M = 3,74$) înregistrează scoruri ridicate, indicând un acord puternic cu afirmațiile critice privind impactul negativ al compensării insuficiente.

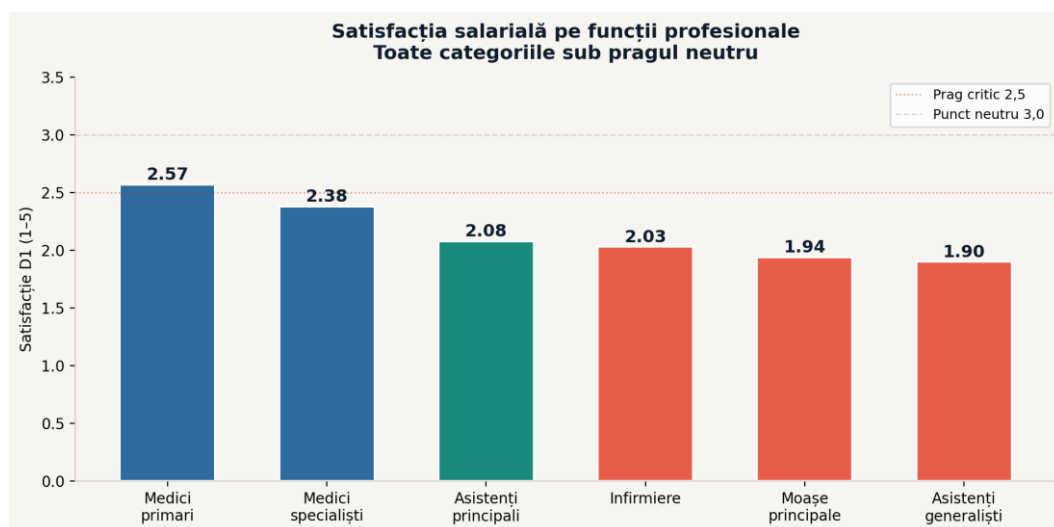
Salariul de bază: nucleul insatisfacției



Itemul cu cel mai scăzut scor din întregul studiu – evoluția salariilor în timp ($M = 1,42$) – indică o nemulțumire aproape unanimă: peste 70% dintre respondenți au selectat „total în dezacord”. Această polarizare semnalează o nemulțumire structurală, nu una marginală.

Adekvarea salariului la volumul muncii ($M = 1,60$) și la responsabilități ($M = 1,80$) sunt evaluate extrem de critic. Singurul item cu scor peste pragul neutru este predictibilitatea veniturilor ($M = 3,08$), sugerând că angajații știu cât câștigă, dar consideră că ceea ce câștigă este complet inadecvat.

Diferențele pe categorii profesionale

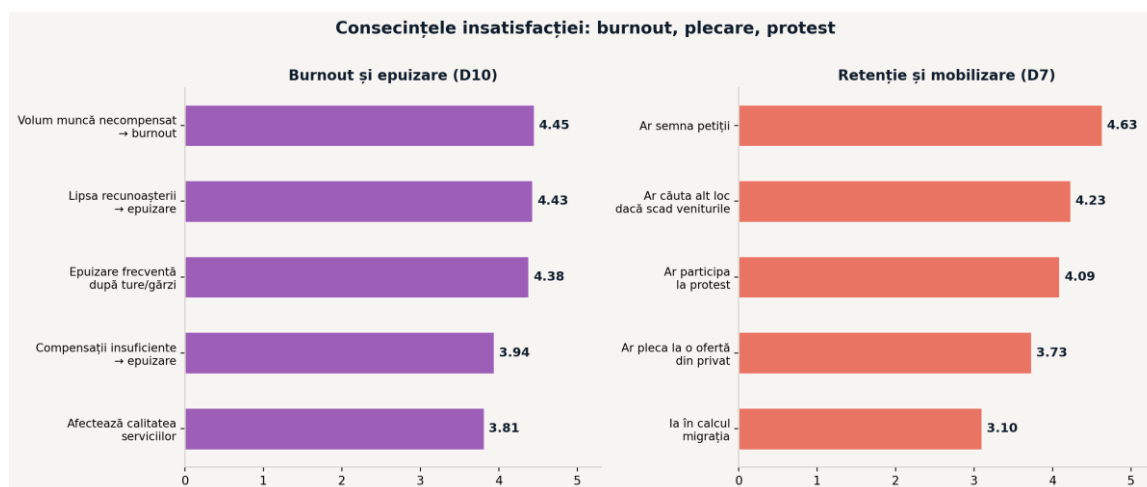


Toate categoriile profesionale se află sub pragul neutru de 3,0, dar diferențele sunt semnificative: medicii primari (2,57) au scoruri cu 35% mai mari decât asistenții generaliști (1,90). Insatisfacția este universală, dar intensitatea ei variază substanțial.

Comparația pe categorii de personal arată un gradient consistent: medicii sunt cei mai puțin nemulțumiți (dar tot sub pragul neutru!), urmați de asistenții principali, infirmiere și asistenții generaliști. Acest tipar reflectă diferențele reale de salarizare, dar intensitatea universală a insatisfacției indică o problemă sistemică, nu doar una a unei singure categorii.

Variațiile teritoriale sunt relativ mici (1,97–2,40 pe județe), confirmând caracterul național al insatisfacției. Nici vechimea în muncă nu produce diferențe semnificative, ceea ce arată că problema afectează transversal întreaga forță de muncă din sănătate.

Consecințele: burnout, plecare, protest

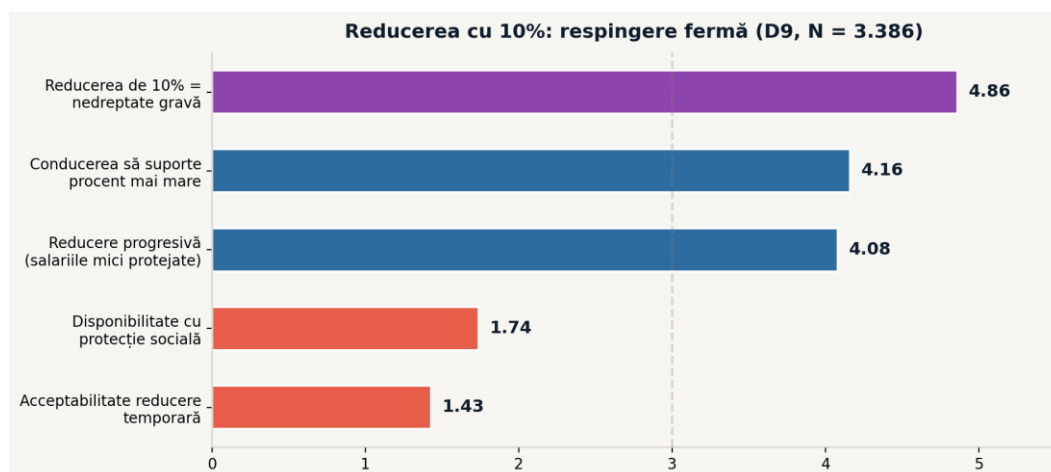


Volumul mare de muncă necompensat adecvat este puternic asociat cu burnout-ul (4,45 din 5). Peste 85% dintre respondenți ar semna petiții pentru îmbunătățirea salarizării (4,63). Migrarea în străinătate este luată în calcul de o proporție semnificativă (3,10).

Datele relevă un cerc vicios: compensarea insuficientă generează burnout și epuizare, care la rândul lor afectează calitatea serviciilor medicale ($M = 3,81$). Intențiile de părăsire a sistemului sunt ridicate: 3 din 4 respondenți ar pleca la o ofertă mai bună în privat, iar răspunsul imediat la o scădere a veniturilor ar fi căutarea unui alt loc de muncă ($M = 4,23$).

Corelația negativă între satisfacția salarială și intențiile de retragere ($r = -0,266$) confirmă statistic legătura directă între compensare și pierderea de personal.

Reducerea cu 10%: respingere fermă



Scorul de 4,86 din 5 pe evaluarea reducerii de 10% ca „nedreptate gravă” este cel mai ridicat din întregul studiu. Acceptabilitatea unei reduceri temporare este aproape de zero (1,43).

Dacă reducerea ar deveni inevitabilă, angajații cer cu fermitate: protejarea salariilor mici ($M = 4,08$), funcțiile de conducere să suporte un procent mai mare ($M = 4,16$) și aplicarea egală tuturor sectoarelor bugetare. Aceste condiționalități ilustrează o poziție nuanțată: angajații din sănătate nu refuză orbește orice ajustare, dar cer echitate și proporționalitate.

Recomandări fundamentate pe date

Studiul formulează 18 recomandări ancorate în date, vizând trei paliere:

Cod	Palier	Recomandări
R1–R5	Legislativ	Indexarea periodică a salariilor cu inflația, recalibrarea grilelor salariale, actualizarea bazei de calcul a sporurilor, creșterea plății gărzilor și deblocarea orelor suplimentare.
R6–R9	Instituțional	Lege unitară a salarizării, audit național al diferențelor, publicarea criteriilor de sporuri, criterii explicite de ierarhizare.
R10–R15	Managerial	Programe de fidelizare și contracarare a migrației, prevenție burnout, gestionarea programului de lucru, reducere progresivă a eventualelor ajustări, creșterea veniturilor oficiale pentru reducerea plăților informale.
R16–R18	Strategic	Măsurarea periodică a satisfacției, dezvoltarea unui dashboard accesibil decidenților, aprofundare calitativă prin interviuri în unitățile cu cele mai scăzute scoruri.

Concluzii

1 Insatisfacția salarială este profundă, generalizată și structurală

Cu o medie de 2,18 din 5, rezultatele arată că majoritatea angajaților consideră salariile inadecvate. 71,2% se află sub pragul critic de 2,50.

2 Evoluția salariilor în timp este problema nr. 1

Cel mai scăzut scor din studiu (1,42) – cu peste 70% selectând „total în dezacord” – semnaleză o frustrare unanimă privind dinamica salarială.

3 Burnout-ul este direct legat de compensarea insuficientă

Scorul de 4,45 pe legătura burnout–compensare este alarma maximă. Sistemul actual afectează calitatea serviciilor medicale.

4 Riscul de pierdere a personalului este real

3 din 4 angajați ar pleca la o ofertă în privat. Migrarea în străinătate este luată activ în calcul. Disponibilitatea de acțiune colectivă este foarte ridicată.

5 Reducerea de 10% este ferm respinsă

Scorul de 4,86 – cel mai ridicat din studiu – arată că angajații o consideră o nedreptate gravă. Condițiile de acceptare: progresivitate și protecția salariilor mici.

Notă metodologică

Cercetarea a fost realizată de CCDSS în cadrul proiectului „Dezvoltarea Capacității Administrative și de Dialog Social a Organizațiilor Sindicale din Sănătate” (cod SMIS 305588). Date colectate: decembrie 2025. Eșantion reprezentativ N1 = 1.955 (pe 5 categorii profesionale și mărimea unității), construit prin selecție aleatorie și reducere controlată din 3.227 completări integrale. Populație de referință: 216.313 angajați, 362 unități sanitare, 41 județe (Exanalitica 2025). Instrument: 87 itemi Likert (1–5), 10 dimensiuni. Cercetare complementară: 109 lideri sindicali, 462 itemi suplimentari. Limitare principală: autoselecție a respondenților, acoperire incompletă a unităților.

Studiul integral poate fi consultat aici: https://sscj.solidaritatea-sanitara.ro/documente/Raportul_cercetare_Satisfactia_salariala.pdf