



- ✓ Ce le oferiți angajaților de Paște: cadouri sau prime?
Diferențierea e importantă pentru Fisc!
- ✓ Ce obligații are angajatorul în cazul muncii de noapte?
- ✓ Diferența dintre salariații mobili
și salariații trimiși în delegație

Revista Română de **Legislația Muncii** **Salarizare și ReviSal**

Coordonator colectiv autori:
consilier juridic Gabriela Diță

Redactor-șef:
consilier juridic Gabriela Diță

Autori:
consilier juridic Rodica Măntescu,
prof. univ. dr. Raluca Dimitriu,
Mihai Bălescu, Andreea Peștișan,
av. Marcel Vasile,
consilier juridic Ana Bontea,
av. Alexei Delimart,
lector univ. dr. Radu Pătru

Manager proiect:
Alexandra Dumitrache
Manager Centru de Profit:
Georgiana Bălașa

Director Creație-Producție:
Cristina Straton
DTP: Mirela Vasilescu
Corectură: Anca Totoescu

Fotografii: Freepik

Redacția: Bdul Națiunile Unite
nr. 4, sector 5, București;
Telefon: 021.317.25.87,
E-mail: info@rs.ro;
Internet: www.rs.ro

Corespondență:
Ghișeul ext. 3 – O.P. 39, sector 3,
București

Publicație editată de:
RENTROP & STRATON
Senior Editor: George Straton
Director General: Octavian Breban

© 2024 – RENTROP & STRATON
ISSN 2668-7283
ISSN-L 2668-7283

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.

În această ediție:

Editorial

Atenție! Orice interviu de angajare presupune acest risc 2

Noutăți legislative 3

Din practică

Care este procedura de angajare a unui cetățean moldovean care are și cetățenie română? 9

Fondul de handicap în cazul societăților din domeniul construcțiilor. Ce salariu minim se ia în calcul? 9

Diferența dintre salariații mobili și salariații trimiși în delegație 10

Prestațiile pentru mobilitate nu pot fi înregistrate în ReviSal dacă se acordă în funcție de deplasări 12

Ce le oferiți angajaților de Paște: cadouri sau prime? Diferențierea e importantă pentru Fisc! 13

Ce venituri ale salariatului se iau în considerare la calculul indemnizației de concediu de odihnă? 14

Care este definiția salariatului detașat transnațional? Obligații privind documentul portabil A1.

Regimul diurnei 15
Ce obligații are angajatorul în cazul muncii de noapte? 16

Un salariat își schimbă funcția de bază în cursul lunii. Implicații 17

Indemnizațiile medicale plătite de CAS cu întârziere. Dobândă 18

Instanța a decis

Sporul pentru munca de noapte 19

Articole de specialitate

Cât de tânăr poate fi un salariat? Care este vârsta minimă la care o persoană poate semna un contract de muncă? 20

De ce este vitală monitorizarea timpului de lucru al salariaților? 21

Codul muncii spune că salariată gravidă nu poate fi concediată. Asta înseamnă că poate face orice în firmă fără teama că va fi dată afară? 22

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Angajații, tot mai stresați și îngrijorați de sănătate 23

Atenție! Orice interviu de angajare presupune acest risc

de [Gabriela Diță](#)



Intervievați un candidat pentru un post în firma dvs., persoana este OK, vă place, decideți să o angajați. Dar până să ajungeți să semnați efectiv contractul de muncă, evident, trebuie să îi furnizați persoanei în cauză niște informații foarte concrete (mai ales dacă postul este unul de conducere): cât e salariul, dacă există anumite avantaje în natură, ce criterii de evaluare a activității vor fi luate în calcul, care este modalitatea de bonusare etc. Și aici poate apărea o problemă.

Problema constă în faptul că respectivele informații țin de politica firmei dvs. și, cum e și normal, ele trebuie să rămână în interiorul firmei.

Dar ce faceți dacă, după ce afla aceste informații interne, persoana se răzgândește și nu mai semnează contractul? Cum vă asigurați că ea nu va divulga altor potențiali angajatori, poate chiar concurenței dvs., ceea ce tocmai a aflat? Evident, nu v-ar conveni să știe și alții ce se întâmplă în firma dvs. și ce strategii aplicați în materie de personal.

Soluția o oferă art. 17 alin. (7) din Codul muncii care prevede că, prealabil încheierii CIM, între părți poate interveni **un contract de confidențialitate**. Prin acest contract, potențialul viitor salariat se obligă să păstreze confidențialitatea cu privire la informațiile ce i se vor furniza, în caz contrar urmând să vă plătească despăgubiri într-un anumit quantum (precizat exact).

De observat că acest **contract de confidențialitate** nu are legătură cu **clauza de confidențialitate** prevăzută la art. 26 din Codul muncii, prin care părțile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă și după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informații de care au luat cunoștință în timpul executării contractului de muncă.

Contractul de confidențialitate de mai sus este un act care se încheie **înainte** de semnarea CIM-ului și are în vedere informații mai soft (legate în principal de politica de salarizare a firmei), a căror divulgare e deranjantă pentru dvs., dar nu produce daune concrete.

Pe când clauza de confidențialitate este inclusă chiar în contract și se referă la protejarea unor informații sensibile, legate de tehnologii de construcție sau de fabricație, formule chimice, clientela firmei sau planurile de dezvoltare – informații care, evident, trebuie să rămână secrete.

Noutăți legislative

Încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României

Prin O.U.G. nr. 25/2024 se modifică O.G. nr. 25/2014 astfel:

Angajatorul are obligația de a încheia contractul individual de muncă în termen de 15 zile lucrătoare de la intrarea străinului pe teritoriul României ori, după caz, de la obținerea noului aviz de angajare, în cazul vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă.

Angajatorul desfășoară efectiv activitate în domeniul de activitate pentru care solicită avizul de angajare de minimum 1 an.

În cazul străinilor titulari ai vizelor de lungă ședere în scop de angajare în muncă valabile, avizul de angajare prevăzut la alin. (1) se eliberează o singură dată.

Angajatorul/Beneficiarul prestării de servicii are obligația de a comunica Inspectoratului General pentru Imigrări, în termen de 5 zile lucrătoare, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă încheiat cu străinul ori, după caz, încetarea detașării acestuia.

Neîncheierea contractului individual de muncă în termen de 15 zile lucrătoare de la intrarea străinului pe teritoriul României ori, după caz, de la obținerea noului aviz de angajare, în cazul vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă, se sancționează cu amendă de la 5.000 la 10.000 lei. Fapta nu constituie contravenție dacă neîncheierea contractului individual de muncă se datorează culpei străinului.

(Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 25 din 21 martie 2024 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor și al frontierei, publicată în Monitorul Oficial nr. 250 din 22 martie 2024)

Certificarea perioadelor de încadrare în grad de handicap necesare la pensie

Condiția de handicap prevăzută la art. 58 și 59 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ul-

terioare, va fi demonstrată prin depunerea la casele teritoriale de pensii a unei adeverințe eliberate de direcțiile generale de asistență socială și protecția copilului județene/locale ale sectoarelor municipiului București, prin serviciile de evaluare complexă a persoanelor adulte cu handicap.

Adeverințele vor fi eliberate la solicitarea persoanelor îndreptățite, în baza certificatelor/deciziilor de încadrare în grad și tip de handicap și a certificatelor/deciziilor de încadrare în grad de handicap, aflate în evidența direcțiilor generale de asistență socială și protecția copilului județene/locale ale sectoarelor municipiului București, începând cu documentul care atestă prima evaluare și încadrare în grad de handicap, împreună cu certificatul de încadrare în grad de handicap eliberat în vederea punerii în aplicare a prevederilor art. 58 și 59 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

Totodată, a fost aprobat modelul de adeverință pentru aplicarea prevederilor art. 58 și 59 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

(Ordin al președintelui Autorității Naționale pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și al președintelui Casei Naționale de Pensii Publice nr. 8.872/289 din 14 martie 2024 privind aprobarea modelului de adeverință în vederea certificării perioadelor de încadrare în grad de handicap, necesare aplicării prevederilor art. 58 și 59 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, publicat în Monitorul Oficial nr. 250 din 22 martie 2024)

Valoarea tichetelor de creșă pentru semestrul I al anului 2024

Pentru semestrul I al anului 2024, începând cu luna aprilie 2024, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin

Din practică

Care este procedura de angajare a unui cetățean moldovean care are și cetățenie română?

Dorim să angajăm pe perioadă nedeterminată un cetățean moldovean, dar care are pașaport românesc cu CNP, valabil 10 ani (scrie pe pașaport că are și cetățenie română), plus carte de identitate provizorie cu motivul eliberării „reședință CRDS”, valabilă 1 an. Este student în România. Cum putem trata angajarea: ca cetățean român sau ca cetățean moldovean, care poate fi angajat fără aviz doar pentru 9 luni într-un an?

Soluția specialistului:

Conform art. 20 din OUG nr. 97/2005 privind evidența, domiciliul, reședința și actele de identi-

tate ale cetățenilor români:

Art. 20

(1) Cartea de identitate provizorie se eliberează în următoarele cazuri:

b) în cazul cetățenilor români cu domiciliul în străinătate, care locuiesc temporar în România.

Astfel, persoana din situația expusă este cetățean român chiar dacă nu are domiciliul în România (o persoană poate avea un singur domiciliu, dar mai multe reședințe). În consecință, puteți angaja persoana în cauză ca pe orice alt cetățean român, întrucât aceasta are cetățenie română.

Fondul de handicap în cazul societăților din domeniul construcțiilor. Ce salariu minim se ia în calcul?

Cum se calculează taxa de handicap pentru o firmă de construcții care beneficiază de facilități? Ne raportăm la salariul minim brut pe țară (3.300 lei) sau la salariul minim brut pe ramură (4.582 lei)?

Soluția specialistului:

Conform art. 164 din Codul muncii:

Art. 164

(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de

muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(1²)Toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determina utilizând

nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1).

Astfel, obligația de a calcula fondul pentru persoane cu handicap neîncadrate se raportează la salariul de bază minim brut pe țară stabilit prin hotărâre a Guvernului. Pentru domeniul construc-

țiilor salariul de bază minim brut pe țară nu este stabilit prin hotărâre de Guvern. Prin urmare, pentru stabilirea obligațiilor la fondul de handicap se folosește salariul de bază minim brut pe țară stabilit prin hotărâre de Guvern, în prezent de 3.300 lei.

Diferența dintre salariații mobili și salariații trimiși în delegație

Suntem o firmă din București care execută instalații în construcții (instalații sanitare, termice, ventilație, montaj aer condiționat) și avem activitate pe șantiere în toată țara. Avem salariați cu domiciliul aici care pleacă în țară și primesc diurnă. Avem însă și salariați din Oltenița care fac naveta zilnic să muncească în București și pierd circa 4 ore (dus-întors) pe drum. Mi se pare normal să primească și ei diurnă, însă este legal? Sau, dacă angajăm câțiva oameni din Constanța/Iași și le oferim cazare în București și ei execută instalații tot aici (unde are și firma sediul), primesc și ei diurnă? Dar dacă îi trimitem în alte orașe din țară, beneficiază de diurnă?

Soluția specialistului:

Salariații beneficiază de diurnă în mod legal în perioada în care sunt delegați.

Conform art. 43 din Codul muncii:

Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Astfel, în perioada de delegare, salariații nu se află la locul de muncă. Ei se află, ca urmare a măsurii de delegare dispuse de angajator, la alt loc de muncă decât cel la care muncesc în fapt și care este prevăzut în contractul de muncă.

Prin urmare, diurna nu se acordă salariaților care vin din altă localitate la locul de muncă trecut în contract. Faptul că locul de muncă este în altă

localitate decât localitatea în care salariații își au domiciliul nu le dă dreptul la diurnă.

Salariații din situația expusă sunt mai degrabă salariați mobili. Conform art. 25 din Codul muncii:

Art. 25

(1) Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

(2) Cuantumul prestațiilor suplimentare în bani sau modalitățile prestațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.

Astfel, salariații au locul de muncă mobil dacă executarea sarcinilor de serviciu nu se realizează într-un loc stabil de muncă.

Dacă salariații au loc de muncă mobil, conform alin. (2) de mai sus, angajatorul are obligația să le ofere prestații în bani sau în natură pentru mobilitate și să suporte transportul salariaților fie prin asigurarea acestuia, fie prin decontare.

Conform modelului cadru al contractului individual de muncă aprobat prin Ordinul 2.171/2022:

(E) Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la
..... (domiciliu/secție/atelier/birou/ser-

Dar, atenție, ținerea evidenței orelor de muncă are relevanță doar raportată la dispozițiile art. 119 și la un eventual control din partea inspectorului de muncă.

Și spunem asta deoarece salariații care stau în firmă după program ar putea invoca această evidență pentru a solicita **plata de ore suplimentare** – un demers lipsit se sorți de izbândă, deoarece, conform art. 121 din Codul muncii, orele suplimentare sunt doar cele prestate **la cererea angajatorului**.

Ca urmare, dacă vin în instanță cu o asemenea solicitare, salariații trebuie să dovedească faptul că prestarea de ore suplimentare le-a fost efectiv

cerută de angajator. Nu este suficient să probeze faptul că au venit mai devreme sau au plecat mai târziu din firmă. Această probă, de una singură, nu are nicio legătură cu orele suplimentare.

Da, angajatorul este obligat, potrivit legii, să realizeze monitorizarea orelor de muncă, dar asta nu atrage și obligația de a plăti suplimentar fiecare minut petrecut în plus de un salariat la job. Trebuie să existe o solicitare a sa, a angajatorului, în acest sens.

Mai ales că, așa cum se întâmplă de foarte multe ori, salariatul rămâne în firmă după program **în mod voluntar**, de exemplu pentru că i s-a stricat calculatorul de acasă și dorește să își termine un proiect personal.

Codul muncii spune că salariața gravidă nu poate fi concediată. Asta înseamnă că poate face orice în firmă fără teama că va fi dată afară?

În rândul angajatorilor e încetățenită ideea că salariața gravidă nu poate fi concediată, indiferent de circumstanțe. E o idee susținută (aparent fără nicio excepție) de art. 60 lit. c) din Codul muncii: concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care femeia salariată este gravidă. Totuși, ce se întâmplă dacă respectiva salariată comite o abatere disciplinară foarte gravă, când chiar se impune măsura concedierii? Salariața gravidă chiar poate fura bani din firmă sau poate lipsi nemotivat cu săptămânile sub protecția oferită de art. 60?

Interzicerea concedierii salariaței gravide este reglementată, de fapt, pe trei fronturi.

În primul rând, vorbim despre sus-menționatul art. 60 lit. c) din Codul muncii, care interzice concedierea „pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere”.

Avem apoi Legea nr. 202/2002, art. 10 alin. (6): „Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care: a) salariața este gravidă sau se află în concediu de maternitate”.

Și, în fine, mai este și OUG nr. 96/2003, care prevede că „salariața gravidă care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare nu poate fi concediată **din motive care au legătură directă cu starea sa.**”

Se observă că cele trei texte au un conținut diferit. Dacă în Codul muncii și în Legea nr. 202/2002 interdicția este generală, indiferent de motiv, în OUG nr. 96/2003 se interzice numai concedierea din motive care au legătură cu starea de graviditate. Deci salariața gravidă ar putea fi concediată pentru alte motive.

Până relativ de curând, în mod constant, instanțele de judecată au aplicat norma juridică cea mai avantajoasă salariații: au anulat concedierile salariaților gravide, indiferent de motivul pentru care au fost dispuse.

Totuși, Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 1/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 232 din 21 martie 2020, a statuat că „interdicția de concediere a salariații gravide este strict circumscrisă la motive care au legătură directă cu starea sa, iar nu în ceea ce privește celelalte cazuri în care desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă este urmarea unor abateri disciplinare, abateri grave, absenței nemotivate de la locul de muncă o perioadă îndelungată, nerespectării disciplinei muncii în general, desființării locului de muncă pe motive economice sau a unor concedieri colective.”

Și, având în vedere că deciziile Curții Constituționale au caracter obligatoriu, asemeni unei legi, este posibil ca pe viitor, pe baza acestei decizii, instanțele să își modifice practica și să valideze concedierile disciplinare ale salariații gravide, în măsura în care abaterea săvârșită nu are legătură cu starea de graviditate.

Modificarea aceasta a practicii judecătorești ar elimina, totodată, și o injustețe, pentru că nu e normal ca un salariat care a comis o abatere disciplinară gravă (să zicem furt) să fie concediat, în timp ce o salariată gravidă, care a comis fix aceeași abatere, să scape cu o sancțiune mai ușoară, doar pentru că e gravidă. Carevasăzică, graviditatea n-a împiedicat-o să fure, în schimb o împiedică, iată, să își caute un alt loc de muncă.

Adevărul e că este complet illogic ca un angajator să fie forțat să păstreze în colectiv o persoană care i-a adus prejudicii grave și care poate repeta oricând figura, știind că nu poate fi dată afară.

Sigur, se poate ridica întrebarea dacă măsura concedierii disciplinare nu poate fi înlocuită cu o măsură mai blândă (reducerea salariului pe 1-3 luni cu 5-10%, de exemplu), doar că și aici trebuie să existe un temei legal. Iar singurul temei legal care se poate aplica, anume art. 250 din Codul muncii, nu face nicio referire la starea de graviditate:

Art. 250

Angajatorul stabilește sancțiunea disciplinară aplicabilă în raport cu **gravitatea abaterii disciplinare** săvârșite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

- împrejurările în care fapta a fost săvârșită;
- gradul de vinovăție a salariatului;
- consecințele abaterii disciplinare;
- comportarea generală în serviciu a salariatului;
- eventualele sancțiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Deci salariată gravidă chiar ar putea fi concediată, cu precizarea că vorbim totuși despre o situație extrem de improbabilă, mai mult teoretică: o salariată care așteaptă un copil nu va comite abateri disciplinare grave, pentru că are tot interesul să păstreze o relație foarte bună cu angajatorul și să beneficieze de un loc de muncă (și implicit de venituri) cât mai mult timp.

Rapoarte ITM, bilanțuri, statistici

Angajații, tot mai stresați și îngrijorați de sănătate

Creșterea nivelului de stres la locul de muncă este principala preocupare a mai mult de jumătate din angajați la nivel global (53%), urmată de impactul dezvoltării tehnologice. Astfel, 28% dintre

salariați se simt amenințați de schimbările semnificative pe care le aduc transformările tehnologice, considerând că locurile de muncă le-ar putea fi înlocuite, iar 25% sunt îngrijorați de creșterea

numărului de noi abilități care le sunt necesare, ca rezultat al avansului tehnologic sau al schimbării modelului de afaceri.

Printre preocupările angajaților se mai numără posibilitatea angajatorilor de a le monitoriza digital munca fără consimțământul lor (22%) și lipsa conexiunii și a sentimentului de apartenență, cauzate de munca la distanță sau în format hibrid (20%). Datele se regăsesc în raportul Deloitte „2024 Global Human Capital Trends”, efectuat în rândul a 14.000 de lideri de business și de resurse umane din diferite industrii și sectoare din 95 de țări, inclusiv România.

Pentru unul din doi români cheltuielile de bază sunt principala preocupare când vine vorba de situația personală. Iar nivelul salariilor (40%) și sănătatea fizică (38%) sunt următoarele cele mai mari îngrijorări, conform studiului „Romanian Consumer Sentiment”, realizat în decembrie 2023 de compania MKOR (Market Opportunity Research) în rândul a 2.486 de respondenți cu vârste cuprinse între 18 și 55 de ani.

Îngrijorările legate de stresul resimțit ca urmare a volumului de muncă, a unui program de lucru neregulat sau a incertitudinilor de la locul de muncă nu ne afectează doar pe termen scurt, ci pot avea urmări nedorite în timp. Consecințele unui program prea încărcat de muncă nu induc doar suprasolicitarea, o stare de oboseală sau pierderea unor momente importante alături de cei dragi, ci pot avea consecințe nedorite zeci de ani mai târziu.

Mai multe studii au arătat de-a lungul timpului că programele de lucru neregulate au efecte nefaste asupra sănătății. În cel mai recent studiu al dr. Wen-Jui Han, profesoară la Silver School of Social Work din cadrul Universității din New York, au fost analizate datele publice din cadrul „National Longitudinal Survey of Youth-1979 (NLSY79)”, care a colectat peste 30 de ani de informații, examinând modul în care programele de lucru începând cu vârsta de 22 de ani ar putea fi asociate cu orele și calitatea somnului, funcțiile fizice și mentale și probabilitatea de a raporta o sănătate precară și simptome depresive la 50 de ani.

Unul dintre indicatorii esențiali ai unui loc de muncă precar este lucrul în afara orelor tradiționale de program, de la 9:00 la 17:00, cum ar fi dimineața devreme, seara, nopțile sau orele neregulate (programe de lucru non-standard, programe de lucru inegale, munca în schimburi).

Analiza a constatat existența a 5 modele dominante de ocupare a forței de muncă cu vârste cuprinse între 22 și 49 de ani:

- în mare parte nu lucrează (10%),
- ore standard timpurii înainte de tranziția la ore în mare parte variabile (12%),
- ore standard timpurii înainte de trecerea la programele volatile (17%),
- în cea mai mare parte ore standard cu unele ore variabile (35%),
- ore standard stabile (26%).

Analizele de regresie multiplă indică faptul că existența unui model de program cu „ore standard timpurii înainte de trecerea la programele volatile” între 22 și 49 de ani a fost asociat semnificativ, în mod constant, cu cea mai proastă stare de sănătate, inclusiv cele mai puține ore de somn pe zi, cea mai scăzută calitate a somnului, cele mai scăzute funcții fizice și mentale și cea mai mare probabilitate de a raporta o sănătate precară și simptome depresive la vârsta de 50 de ani.

Pentru a evalua problemele legate de programul de lucru, autorul a folosit date de la peste 7.000 de participanți, dintre care aproximativ 50% erau albi, 33% negri și 19% hispanici.

Aceștia fac parte din National Longitudinal Survey of Youth 1979, un eșantion reprezentativ la nivel național de americani cu vârste de la 22 la 50 de ani, care au fost intervievați în diferite momente de-a lungul timpului.

Acest studiu a apărut în publicația americană „PLOS ONE” în aprilie 2024.

Această analiză atrage atenția asupra realității modului în care ocuparea forței de muncă ca sistem social poate genera și perpetua vulnerabilități și inegalități pentru anumite grupuri pe parcursul vieții.