MINORS' WORK REGISTRATION

Roxana Elena Topor
Assoc. Prof., PhD, „Spiru Haret" University

Abstract: The paper proposes an analysis of the employment of minors, investigating the specific legislation, the social implications and the associated psychological aspects. It explores how legal norms influence minors' access to the labor market and the potential impact of this phenomenon on their learning and development process. The paper also examines the safeguards needed to ensure a safe and healthy working environment for this vulnerable category, with the aim of balancing educational needs with professional requirements.

Keywords: minor, work, employment, salary, employment contract

Dreptul la muncă reprezintă un aspect fundamental al drepturilor omului, garantând posibilitatea indivizilor de a lucra în condiții demne și echitabile. Acest drept implică accesul la oportunități de angajare nediscriminatorii, condiții de muncă sigure și sănătoase, salarii corecte și protecții împotriva exploatarei. Organizațiile internaționale, precum și legislația națională, contribuie la definirea și protejarea acestui drept esențial, recunoscând că munca nu ar trebui să fie doar un mijloc de supraviețuire, ci și o cale de dezvoltare personală și profesională.

Munca minorilor implică aspecte cruciale pentru asigurarea unei dezvoltări sănătoase și sigure. Legislația stabilește limite clare privind vârsta minimă pentru angajare, precum și orele și condițiile de muncă adecvate. Protecția minorilor vizează prevenirea exploatării, asigurarea accesului la educație și menținerea unei stări de sănătate fizică și mentală adecvate. Este esențial ca societatea și angajatorii să respecte și să aplice aceste reglementări pentru a asigura un mediu în care tinerii pot crește în mod sănătos și pot obține abilitățile necesare pentru viitor.

Conform normelor europene, legislația din România impune condiții stricte pentru angajarea minorilor în muncă. Acest lucru este permis și, uneori, chiar încurajat, fiind considerat un beneficiu atât pentru adolescenți, cât și pentru piața muncii.

Reglementările din Codul Muncii, o serie de prevederi ale Guvernului, care se referă la situații ce privesc exclusiv angajarea minorilor, precum și dispozițiile Consiliului Europei, prin Directiva 94/33/CE[1], privind protecția tinerilor la locul de muncă alcătuiesc cadrul legal obligatoriu referitor la munca persoanelor care nu au împlinit 18 ani.

Dispozițiile generale comune și obligatorii în Uniunea Europeană, inclusiv România, care privesc încadrarea în muncă a minorilor, sunt:

- vârsta minimă de la care poate fi angajat minorul este de 16 ani;
- este permisă angajarea adolescenților cu vârsta de minim 15 ani, dar numai cu acordul părinților sau al tutorelui legal, conform articolului 49 din Constituția României;
- încadrarea în muncă a persoanelor cu vârsta de sub 15 ani este interzisă;
- retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali în cazul minorilor de 15 ani, până la împlinirea vârstei de 16 ani, are ca urmare încetarea de drept a contractului;

[1] DIRECTIVA 94/33/CE A CONSILIULUI din 22 iunie 1994, privind protecția tinerilor la locul de muncă

- minorii care au împlinit 16 ani nu au nevoie de acordul părinților sau al tutorelui;
- adolescenții sunt încadrați în baza unui contract de muncă individual;
- durata zilei de lucru este de maximum șase ore şi de cel mult 30 de ore pe săptămână;
- minorii nu pot face munci periculoase, improprii vârstei sau abilităților lor fizice, nu pot munci noaptea;
- salariul trebuie să fie cel puțin cel minim pe economie, în condițiile a maximum 30 de ore de muncă pe săptămână.

Salarizarea acordată pentru timpul de muncă este cel puțin la nivelul salariului minim pe economie.[2]

Ucenicia tinerii cu vârsta cuprinsă între 16-18 ani se pot forma profesional în baza unui contract de ucenicie, cu respectarea condițiilor de muncă pentru minori.

Angajatorii care nu respectă aceste reguli, precum și cea legată de vârsta minimă de angajare nu riscă doar amenzi, ci chiar pedepse cu închisoarea. "Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă", este prevăzut în Codul muncii, la art. 265 alin. (1).

Dincolo de aceste aspecte ce reprezintă limitări în cazul muncii minorilor, aceștia au aceleași drepturi și obligații ca orice alt salariat.

Pe partea de SSM, tinerii se află printre grupurile sensibile la riscuri specifice ce trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod specific. Angajatorii au obligaţia să amenajeze locurile de muncă ţinând seama de prezenţa grupurilor sensibile la riscuri specifice, potrivit Legii nr. 319/2006.

HG nr. 600/2007 actualizată[3], privind protecţia tinerilor reprezintă un act normativ foarte important la locul de muncă. Hotărârea definește noțiunea de muncă ușoară și obligă angajatorii să asigure tinerilor condiţii de muncă adaptate vârstei lor. Astfel, este interzisă angajarea tinerilor pentru activităţi care:

a) depăşesc în mod evident capacităţile lor fizice sau psihologice;

b) implică o expunere nocivă la agenţi toxici, cancerigeni, care determină modificări genetice ereditare, având efecte nocive pentru făt pe durata graviditǎţii sau având orice alt efect nociv cronic asupra fiinţei umane;

c) implică o expunere nocivă la radiaţii;

d) prezintă riscuri de accidentare, pe care se presupune că tinerii nu le pot identifica sau preveni, din cauza atenţiei insuficiente pe care o acordă securităţii în muncă, a lipsei lor de experienţă ori de pregătire;

e) pun în pericol sănătatea acestora din cauza frigului ori a căldurii extreme sau din cauza zgomotului ori a vibraţiilor.

Printre activităţile şi procedeele care sunt susceptibile să antreneze riscuri specifice pentru tineri figurează, în special activităţile care implică o expunere nocivă la agenţii fizici, biologici și chimici prevăzuţi la pct. I din anexa HG 600 și procedeele şi activităţile prevăzute la pct. II din anexă.

Sunt situații în care copiii cu vârsta mai mică de 15 ani au dreptul să primească o remunerație pentru activitatea prestată. Cadrul legal este stabilit prin Hotărârea de Guvern

[2] ttps://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/201782/conditii_munca+pentru+copii+si+tineri.pdf/56f49228-df65-4b7a-81f7-d7c625845f1a

[3] HG-600-2007-privind-protectia-tinerilor-la-locul-de-munca_78_0_0.php

75/2015[4], ce restrânge domeniile permise doar la cele culturale, artistice, sportive, publicitare și de modeling. Plata se face în baza unui contract care se încheie cu părinții sau cu reprezentanții legali ai minorului și trebuie să se respecte toate dispozițiile specifice pentru prestarea unor activități, așa cum sunt prevăzute în Codul Civil.

Încadrarea în muncă a unui minor cu nerespectarea condiţiilor legale de vârstă sau folosirea acestuia pentru prestarea unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

Încadrarea în muncă a minorilor ridică multiple **implicații sociale**. Pe de o parte, poate contribui la dobândirea abilităților practice și responsabilității, pregătindu-i pentru viitorul profesional. Totuși, există riscul ca această experiență să afecteze negativ educația lor și să genereze disfuncționalități sociale. Este necesară stabilirea unui echilibrul între dezvoltarea profesională și protecția drepturilor și bunăstării copiilor în cadrul comunității.

Încadrarea în muncă a minorilor nu este doar o experiență profesională; ea poartă cu sine implicații sociale semnificative. Pe de o parte, această practică poate fi percepută ca o oportunitate pentru tineri de a dobândi abilități practice, responsabilitate și autonomie, contribuind astfel la pregătirea lor pentru viitorul profesional.

Cu toate acestea, există riscuri sociale asociate, precum interferența cu educația lor formală. Munca intensivă poate compromite timpul alocat studiului, având potențialul de a afecta performanțele școlare și perspectivele academice. De asemenea, există preocupări cu privire la expunerea lor la condiții de muncă nepotrivite sau la riscul de a fi implicați în activități care pot afecta negativ dezvoltarea lor fizică și psihologică.

Din perspectivă psihologică, încadrarea în muncă a minorilor poate influența dezvoltarea lor în mai multe moduri. Participarea la activități profesionale poate să le ofere oportunități de a-și dezvolta abilități sociale, de comunicare și de rezolvare a problemelor. De asemenea, aceasta le poate consolida încrederea în sine și sentimentul de autonomie.

Cu toate acestea, este important să se ia în considerare și potențialele efecte negative. Presiunea profesională și responsabilitățile crescute pot contribui la stresul emoțional și pot afecta echilibrul între școală și muncă. Încadrarea în muncă poate influența starea emoțională a minorilor, relațiile lor sociale și dezvoltarea identității, punând accent pe necesitatea unei abordări echilibrate și a sprijinului psihologic adecvat.

Aspectele psihologice ale încadrării în muncă a minorilor reprezintă un domeniu complex al cercetării, deoarece implică analiza interacțiunii dintre activitatea profesională a acestora și dezvoltarea lor psihologică. Participarea la muncă poate juca un rol semnificativ în formarea personalității și a abilităților sociale.

Pe de o parte, experiența profesională poate contribui la creșterea încrederii în sine și a autonomiei. Tinerii pot învăța să-și gestioneze responsabilitățile, să lucreze în echipă și să rezolve problemele, aspecte esențiale pentru dezvoltarea lor psihologică și socială. Această expunere timpurie la lumea muncii poate, de asemenea, să le ofere o perspectivă clară asupra intereselor și abilităților lor, ghidându-i în stabilirea unor obiective de carieră realiste.

Cu toate acestea, trebuie să fim conștienți și de riscurile asociate. Presiunea excesivă, lipsa timpului pentru relaxare și joacă, sau expunerea la medii de lucru nesănătoase pot avea impact negativ asupra sănătății mentale a minorilor. Efectele pot varia, inclusiv stresul emoțional sau scăderea motivației școlare.

Mediul profesional poate influența starea emoțională a minorilor, relațiile lor sociale și dezvoltarea generală. Se explorează, de asemenea, modalități de a susține aspectele psihologice

[4] HOTĂRÂRE Nr. 75 din 4 februarie 2015 privind reglementarea prestării de către copii de activităţi remunerate în domeniile cultural, artistic, sportiv, publicitar şi de modeling

pozitive și de a minimiza riscurile asociate încadrării lor în muncă, pentru a promova o dezvoltare echilibrată și sănătoasă.

Încadrarea în muncă a minorilor poate avea un impact semnificativ asupra **procesului lor educațional**. Pe de o parte, experiența profesională poate oferi o învățare practică valoroasă, completând cunoștințele teoretice din școală. Acest lucru poate contribui la dezvoltarea abilităților practice și a unei înțelegeri mai profunde a domeniului în care activează.

Cu toate acestea, există riscul ca munca să devină o prioritate în detrimentul educației formale[5]. Orele lungi de muncă pot duce la oboseală și reducerea timpului disponibil pentru studiu și odihnă. De asemenea, este posibil ca presiunea profesională să afecteze performanțele școlare și angajamentul în procesul de învățare.

O atenție deosebită este necesară și asupra modului în care încadrarea în muncă poate influența echilibrul dintre educație și muncă pentru minori.[6] Se analizează strategii pentru a maximiza avantajele educaționale ale muncii și pentru a minimiza impactul negativ asupra progresului lor școlar. De asemenea, se iau în considerare politici și practici care pot facilita integrarea armonioasă a muncii și educației în viața minorilor.

Măsurile de protecție în mediul profesional pentru minori sunt cruciale pentru asigurarea unui cadru sigur și sănătos în timpul încadrării lor în muncă. Acestea includ:

Limitări privind orele de muncă: Stabilirea unui program care să respecte limitele legale pentru minori, astfel încât aceștia să aibă suficient timp pentru odihnă și activități educaționale.

Supervizare adecvată: Asigurarea unei supravegheri corespunzătoare în timpul orelor de lucru pentru a preveni riscuri și pentru a oferi sprijin în cazul unor situații neașteptate.

Formare și instruire: Furnizarea de instruire corespunzătoare pentru minori, adaptată vârstei și tipului de muncă desfășurat, pentru a-i familiariza cu sarcinile lor și pentru a-i educa în privința siguranței la locul de muncă.

Echipament de protecție: Asigurarea accesului la echipamentul de protecție necesar, precum și educația privind modul corect de utilizare pentru a minimiza riscurile de accidente sau expunere la substanțe periculoase.

Excluderea de la munci periculoase: Impunerea unor restricții legale privind implicarea minorilor în anumite activități periculoase sau nocive pentru sănătatea lor.

Consiliere și suport psihologic: Furnizarea de resurse pentru sprijinirea stării de bine psihologică a minorilor, acordând atenție la posibilele presiuni asociate muncii și educației.

În esență, măsurile de protecție trebuie să vizeze atât siguranța fizică, cât și bunăstarea generală a minorilor, creând un mediu propice dezvoltării lor sănătoase și echilibrate.

În contextul **dreptului comparat referitor la munca** minorilor, diferențele între jurisdictii pot fi semnificative. Vârsta minimă de angajare, orele de muncă permise și normele privind condițiile de muncă pot varia considerabil. De exemplu, în unele țări, vârsta minimă pentru a începe munca poate diferi, iar restricțiile privind orele de muncă pot varia în funcție de vârstă. Este important să se evalueze și să se înțeleagă aceste diferențe pentru a asigura o protecție corespunzătoare a drepturilor minorilor, indiferent de locul în care aceștia lucrează.

În concluzie, încadrarea în muncă a minorilor reprezintă o temă complexă, cu implicații legale, sociale și psihologice semnificative. Experiența profesională poate aduce beneficii valoroase, contribuind la dezvoltarea abilităților și a încrederii în sine a minorilor. Cu toate acestea, este esențial să se ia în considerare cu atenție impactul asupra educației și sănătății lor.

[5] Florin POSTOLACHE, Mihaela POSTOLACHE, Alin Constantin FILIP, Alina Beatrice RAILEANU, New technological trend in educational management, „The 6th International Conference European Integration-Realities and Perspectives" - EIRP Proceedings, Vol 6 (2011), p. 529

[6] Nicolau Ingrid Ileana, Lupu Raluca, The child's rights to education and culture in French legislation, Contemporary Readings in Law and Social Justice, vol.V, nr.2/2013, Addleton Academic Publishers, New York, ISSN 1948-9137

Măsurile de protecție, precum limitările privind orele de muncă, supervizarea adecvată și accesul la echipament de protecție, sunt fundamentale pentru asigurarea unui mediu profesional sigur. De asemenea, este important să se ofere sprijin psihologic și să se dezvolte strategii care să echilibreze munciile profesionale cu cerințele educaționale.

Prin explorarea atentă a acestor aspecte, lucrarea aduce în prim-plan complexitatea încadrării în muncă a minorilor și evidențiază necesitatea unor politici și practici care să promoveze dezvoltarea armonioasă a acestora într-un mediu profesional și educativ.

BIBLIOGRAPHY

[5] Florin Postolache, Mihaela Postolache, Alin Constantin Filip, Alina Beatrice Raileanu, *New technological trend in educational management*, „The 6th International Conference European Integration- Realities and Perspectives" - EIRP Proceedings 2011, Vol 6 of Danubius University of Galați, pp. 527-533

[6] Nicolau Ingrid Ileana, Lupu Raluca, *The child's rights to education and culture in French legislation,* Contemporary Readings in Law and Social Justice, vol.V, nr.2/2013, Addleton Academic Publishers, New York, **ISSN** 1948-9137