



PARTICULARITĂȚILE RAPORTURILOR JURIDICE DE MUNCĂ ALE MINORILOR

Tatiana MACOVEI,
magistru în drept, lector (USM)

REZUMAT

Termenul de „muncă a copilului”, de obicei, definește munca ce îl privează pe copil de copilărie și poate lăsa amprente asupra potențialului, demnității și dezvoltării sale mintale și fizice.

Munca copilului cuprinde orice muncă prestată de acesta și care poate atenta asupra frecventării regulate a școlii, iar din punct de vedere psihic și moral uneori poate prezenta pericol în dezvoltarea lor. Muncile îndeplinite de copii pot fi variate, unele pot fi periculoase pentru ei, pe când altele sunt utile în dezvoltarea minorului, respectiv nu toate muncile îndeplinite de copii pot fi considerate periculoase și destinate eliminării. Copiii care practică munci nedăunătoare sănătății lor și nu le afectează școlarizarea sunt, în general, privite ca ceva pozitiv.

Practic, toate statele lumii au adoptat legi de prevenire a muncii copiilor. Organizația Internațională a Muncii a adoptat setul internațional de legi în domeniul muncii copiilor orientate spre protecția acestora.

Cuvinte-cheie: copil, copilărie, muncă, muncă periculoasă, școală, protecție.

SUMMARY

The term „child labour” is often defined as work that deprives children of their childhood, their potential and their dignity, and that is harmful to physical and mental development.

Child labour refers to the employment of children in any work that deprives children of their childhood, interferes with their ability to attend regular school, and that is mentally, physically, socially or morally dangerous and harmful. Considerable differences exist between the many kinds of work children do. Some are difficult and demanding, others are more hazardous and even morally reprehensible. Children carry out a very wide range of tasks and activities when they work.

Not all work done by children should be classified as child labour that is to be targeted for elimination. Children’s or adolescents’ participation in work, that does not affect their health and personal development or interfere with their schooling, is generally regarded as being something positive.

Almost every country in the world has laws relating to and aimed at preventing child labour. International Labour Organisation has helped set international law, which most countries have signed on and ratified.

Key-words: child, childhood, labour, school, protection.

Constituția¹ Republicii Moldova în art. 50 alin.(4) prevede că exploatarea minorilor, folosirea lor în activități care le-ar dăuna sănătății, moralității sau care le-ar pune în primejdie viața ori dezvoltarea normală sunt interzise.

În articolul de față, ne propunem a analiza ce reprezintă munca copiilor, care este vârsta minimă de angajare în câmpul muncii, care munci sunt interzise minorilor, precum și garanțiile juridice de care beneficiază salariații minori.

Ce este munca copiilor?

Munca copiilor este un fenomen social specific tuturor țărilor, atât celor puternic dezvoltate, cât și celor în curs de dezvoltare sau slab dezvoltate. Munca copiilor este activitatea de muncă desfășurată de către o persoană cu vârsta de până la 18 ani. Potrivit Legii Republicii Moldova privind drepturile copilului², o persoană este considerată copil din momentul nașterii până la vârsta de 18 ani.

Munca copiilor în Republica Moldova, în cele mai dese cazuri, este motivată de sărăcie și inechitatea socială, care s-au amplificat în perioada de tranziție la economia de piață. Deseori părinții, fiind presați de grijile cotidiene, nu înțeleg beneficiile pe termen lung ale investițiilor în educația copiilor în raport cu venitul câștigat de pe urma implicării copiilor în activitățile

economice aducătoare de venit. Aceasta se întâmplă din motivul incapacității părinților de a privi dincolo de strategiile de supraviețuire în care sunt prinși, a lipsei de încredere în posibilitatea sistemului de educație de a crește șansele copiilor pentru o muncă decentă în viitor. Ideal ar fi dacă munca copiilor ar avea un caracter educațional și de formare profesională, dar nu ar fi concentrată pe activitățile economice.

Convenția Organizației Internaționale a Muncii (OIM – în continuare) nr. 138/1973 cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă³ definește *munca copilului* orice fel de muncă, care prin natura sau prin condițiile în care se exercită, este susceptibilă de a dăuna sănătății, securității sau moralității adolescenților.

Convenția Organizației Națiunilor Unite cu privire la Drepturile Copilului⁴ stipulează în art.32 că statele-părți la Convenție recunosc dreptul copilului de a fi protejat împotriva exploatării economice și de a nu fi constrâns la vreo muncă ce comportă riscuri sau este susceptibilă să-i compromită educația sau să-i dăuneze sănătății sau dezvoltării sale.

Art.23 din Convenția ONU privind Drepturile Copilului prevede: „Statele-părți recunosc dreptul copilului de a fi protejat împotriva exploatării economice și de a nu fi constrâns la vreo muncă ce comportă vreun risc potențial sau care este susceptibilă să îi compro-



mită educația ori să îi dăuneze sănătății sau dezvoltării sale fizice, mentale, spirituale, morale ori sociale”.

Statul protejează copilul de exploatare economică și de executarea oricărei munci, ce prezintă pericol pentru sănătatea lui ori servește drept piedică în procesul de instruire, sau prejudiciază dezvoltarea lui fizică, intelectuală, spirituală și socială.

Republica Moldova a ratificat convențiile OIM cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă nr. 138/1973, precum și Convenția privind combaterea celor mai grave forme de muncă a copilului nr. 182/1999⁵, prin aceasta s-a angajat în efortul general pe care Programul Internațional pentru Eliminarea Muncii Copiilor al Biroului Internațional al Muncii îl întreprinde la nivel internațional pentru eliminarea celor mai grave forme de muncă ale copiilor.

În 2002, OIM a creat Ziua internațională pentru combaterea muncii printre copii, iar data aleasă a fost 12 august. Este vorba de 250 mil. de copii, în lumea întreagă, care sunt puși să lucreze. Iar dintre acești copii, între 5 și 14 ani, jumătate lucrează toată ziua, și patru din cinci fără plată.

În Republica Moldova, în 2010 au fost stabiliți 440 de minori care activau ilegal în câmpul muncii, dintre care 310 minori activau în ramura agriculturii. În majoritatea cazurilor, aceștia erau angajați contrar prevederilor legii, adică erau angajați la lucrări periculoase, timpul de muncă nu se respecta, erau angajați fără acordul părinților, fără examenul medical, dar, în cele mai multe cazuri, erau munci nelegale, adică nu se încheia un contract individual de muncă cu minorii, era muncă la negru⁶.

Munca copiilor deseori se desfășoară cu abateri de la prevederile legale, din acest motiv, în continuare ne propunem să analizăm condițiile în care un minor poate fi angajat în câmpul muncii.

Condiții privind criteriul de vârstă

Atât legislația națională, cât și cea internațională stabilesc o limită minimă a vârstei de la care un minor poate fi încadrat în câmpul muncii în baza unui contract individual de muncă.

Codul muncii⁷ (CM – în continuare) stabilește că capacitatea juridică de muncă se dobândește la vârsta de 16 ani. Excepția de la regula generală, ce vizează vârsta de 16 ani, o constituie vârsta de 15 ani. Potrivit art.46 alin.(3) Codul muncii, persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională.

Încadrarea în câmpul muncii a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

Minorii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani au capacitatea de muncă limitată și încadrarea lor în muncă pe calea încheierii unui contract individual de muncă este condiționată de obținerea acordului părinților sau a reprezentanților legali. Acordul părinților sau al

reprezentanților legali trebuie să fie dat în formă scrisă, în prealabil sau cel târziu concomitent încheierii contractului de muncă.

Lipsa acordului părinților sau a reprezentanților legali la încheierea contractului individual de muncă de către minorul cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani antrenează nulitatea contractului de muncă, deoarece art.84 alin.(1) CM dispune că nerespectarea oricăreia dintre condițiile stabilite de prezentul cod la încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

Reglementările naționale privind vârsta minimă de încadrare în muncă sunt în concordanță cu prevederile instrumentelor internaționale din domeniu. Astfel, menționăm că Convenția OIM nr.138/1973 cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă, prin reglementările sale, instituie interdicția încadrării în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani.

Câteva prevederi importante ale acestei Convenții OIM sunt:

a) art.2 specifică faptul că nu pot fi încadrați într-o funcție sau profesie minorii cu o vârstă inferioară vârstei la care încetează școlarizarea și, în nici un caz, sub vârsta de 15 ani;

b) art.6 dispune că dispozițiile respectivei Convenții a OIM nu au în vedere copiii sau adolescenții care desfășoară munca în instituții de învățământ general, școli profesionale sau tehnice, precum și în alte instituții de formare profesională și nici munca efectuată de minorii sub 14 ani în întreprinderi, dacă munca se îndeplinește conform condițiilor stabilite de autoritatea competentă în urma consultării organizațiilor angajatoare și ale lucrătorilor, dacă aceste organizații fac parte dintr-o școală sau curs de formare profesională, reprezintă un program de formare profesională dintr-o întreprindere sau un program de orientare destinat să faciliteze desfășurarea unei profesii sau a unui tip de formare profesională;

c) art.7 al Convenției OIM nr.138/1973 acordă statelor posibilitatea autorizării încadrării în munci ușoare a persoanelor între 13 și 15 ani sau a executării de către aceste persoane a unor astfel de munci, în condițiile în care muncile respective: să nu fie susceptibile de a le prejudicia sănătatea sau dezvoltarea, să nu fie de natură a le prejudicia interesul pentru școală, participarea la programele de orientare sau formare profesională aprobate de autoritatea competentă, posibilitatea de a beneficia de instruirea primită. Menționăm că Republica Moldova nu a făcut uz de prevederile art.7 al Convenției OIM nr.138/1973, iar vârsta minimă de angajare în muncă potrivit legislației Republicii Moldova este de 15 ani.

În afară de criteriile privind vârsta de 15 și, respectiv, 16 ani, legea face referire la vârsta de 18 ani, indicând muncile la care persoanele date nu sunt admise.

Condiții privind criteriul volitiv

Criteriul volitiv la încheierea contractului de muncă presupune realizarea acordului de voință dintre salariat și angajator cu privire la contractul dat. Salariatul mi-



nor urmează a-și da consimțământul în mod liber, fără a fi influențat sau constrâns de cineva de a încheia un contract de muncă.

Cu privire la minorii în vârstă de la 15 la 16 ani, trebuie să menționăm că aceștia își vor da consimțământul la încheierea contractului de muncă în mod independent de voința părinților, doar dacă în prealabil au obținut acordul părinților sau al reprezentanților legali pentru încadrarea în câmpul muncii.

Minorii cu vârsta cuprinsă între 16 și 18 ani nu au nevoie de acordul părinților pentru încadrarea în câmpul muncii.

Acordul pentru încheierea contractului de muncă urmează să provină de la o persoană cu discernământ, să fie exprimat cu intenția de a produce efecte juridice și să nu fie afectat de vreun viciu de consimțământ.

Examenul medical

Art. 253 Codul muncii prevede că salariații în vârstă de până la 18 ani sunt angajați numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv. Scopul acestui examen este de a verifica și a certifica faptul că copilul este apt, din punct de vedere fizic, pentru a se încadra în câmpul muncii. Ulterior, până la atingerea vârstei de 18 ani, aceștia vor fi supuși examenului medical obligatoriu în fiecare an. Toate cheltuielile aferente efectuării examenelor medicale sunt suportate de angajator. Pe perioada trecerii examenelor medicale, salariații minori sunt eliberați de la îndeplinirea muncii cu menținerea salariului.

Muncile interzise minorilor

CM conține o serie de articole care interzic atragerea minorilor la anumite categorii de munci, cum ar fi, spre exemplu, munca de noapte, munca suplimentară, munca în zilele de repaus etc.

Un articol cu caracter general din CM este cel sub numărul 255, care la alin.(1) prevede: este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase, la lucrări subterane, precum și la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a preparatelor narcotice și toxice). Nu se admite ridicarea și transportarea manuală de către minori a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ei.

Alin.(2) art.255 CM indică că nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani, precum și normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor și sindicatelor. Lista exhaustivă a locurilor de muncă, la care nu sunt admiși minorii cu vârsta sub 18 ani, este stabilită prin Hotărârea Guvernului nr.562 din 07.09.1993 privind aprobarea nomenclatorului de

industrii, profesii și lucrări cu condiții grele și nocive proscrie persoanelor mai tinere de 18 ani⁸.

Cu titlu de exemplu aducem câteva categorii de munci la care nu sunt admise persoanele cu vârsta sub 18 ani: construcții subterane cu destinație specială (muncitori cu diverse profesii, angajați la lucrări subterane); producerea și transmisiunea energiei electrice și termice (gospodăria energetică); industria petrochimică (recondiționarea și repararea pneurilor); producția de medicamente, preparate și material medicamentoase bacteriologice și biologice; construcția de mașini și prelucrarea metalelor; industria materialelor de construcții; lucrări de exploatare forestieră; industria de prelucrare a lemnului etc.

De asemenea, sunt proscrie persoanelor mai tinere de la 18 ani profesiile și lucrările la executarea cărora conținutul de substanțe nocive (chimice și biologice) în aerul zonei de lucru, precum și existența unor factori de producție fizici periculoși și nocivi (zgomotul; vibrația; radiația electromagnetică, ultravioletă, infraroșie, radioactivă ș.a.) depășesc limita de concentrare sau nivelului-limită.

Prin această hotărâre, s-a aprobat și greutatea maximă ce ține de ridicarea și mutarea manuală a greutăților (ca muncă de bază) pe care o pot ridica în procesul muncii salariații în vârstă de până la 18 ani:

- pentru persoanele de ambele sexe cu vârsta de 14-16 ani – se interzic muncile care țin de ridicarea și mutarea oricăror greutăți;
- pentru persoanele de ambele sexe de 16-18 ani greutatea –2 kg (masa totală a greutăților mutate în timpul unui schimb de lucru nu trebuie să depășească 700 kg).

În ceea ce privește muncile la executarea cărora, odată cu lucrul de bază sunt ridicate și mutate manual greutăți:

- pentru persoanele de ambele sexe cu vârsta de 14-16 ani – greutatea mai mari de 2 kg;
- pentru persoanele de ambele sexe cu vârsta de 16-18 ani – mai mult de 4 kg.

Totodată, durata lucrărilor de mutare manuală a greutăților nu trebuie să depășească o treime din schimbul de lucru, iar masa totală a greutăților mutate în timpul schimbului nu trebuie să depășească pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de 14-16 ani – 175 kg; cu vârsta de 16-18 ani – 350 kg.

După cum putem constata, Hotărârea de Guvern nr.562/1993 face referință la minorii începând cu vârsta de 14 ani. Ținem să menționăm că prevederile din hotărârea dată ce vizează minorii de la vârsta de 14 ani sunt contrare CM RM și nu pot fi aplicate în practică deoarece contravin unei legi organice, iar o hotărâre de Guvern nu poate crea norme noi, ea doar aplică în practică normele stabilite prin legi. La aplicarea în practică a hotărârii date urmează să substituim vârsta de 14 ani cu cea de 15 ani, făcând astfel concordanță prevederilor CM ce țin de vârsta minimă de angajare în câmpul muncii.



Muncile copiilor prestate în anumite condiții pot lua forme grave, iar cele mai grave forme de muncă a copiilor în sensul Convenției OIM privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor nr. 182/1999 sunt:

a) toate formele de sclavie sau practicile similare, ca de exemplu: vânzarea de sau comerțul cu copii, servitutea pentru datorii și munca de servitor, precum și munca forțată sau obligatorie, inclusiv recrutarea forțată sau obligatorie a copiilor în vederea utilizării lor în conflictele armate;

b) utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul prostituției, producției de material pornografic sau de spectacole pornografice;

c) utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activități ilicite, mai ales pentru producția și traficul de stupefiante, așa cum le definesc convențiile internaționale pertinente;

d) muncile care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, sunt susceptibile să dăuneze sănătății, securității sau moralității copilului.

Art.7 al Convenției 182/1999 impune statelor-membre să ia toate măsurile necesare pentru a asigura punerea efectivă în practică și respectarea dispozițiilor care dau efect prezentei convenții, inclusiv prin stabilirea și aplicarea de sancțiuni penale sau, dacă este cazul, de alte sancțiuni. Alin.(2) art.7 reiterează asupra ideii că orice stat-membru trebuie, ținând seama de importanța educației pentru eliminarea muncii copiilor, să ia măsuri eficiente într-o perioadă determinată, pentru:

a) a preveni angajarea copiilor în cele mai grave forme ale muncii copiilor;

b) a prevedea ajutorul direct necesar și adecvat pentru a-i sustrage pe copii de la cele mai grave forme ale muncii copiilor și a asigura readaptarea lor și integrarea lor socială;

c) a asigura accesul lor la educația de bază gratuită și, ori de câte ori este posibil și potrivit, la formarea profesională a tuturor copiilor sustrași de la cele mai grave forme ale muncii copiilor;

d) a identifica copii expuși în mod particular riscurilor și a intra în contact direct cu ei;

e) a ține seama de situația particulară a fetelor.

Muncile la care pot fi admiși minorii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani

Condițiile impuse de lege cu privire la munca dată sunt:

a) *munca nu va periclita sănătatea minorului.* Un copil cu vârsta cuprinsă între 15 și 18 ani este în plină dezvoltare fizică, din aceste motive muncile pe care le va îndeplini salariatul minor nu trebuie să-i dăuneze sănătății (fizice sau mentale) minorului. Daunele asupra sănătății minorului pot rezulta din povara excesivă de muncă, îndeplinirea muncilor grele și periculoase. Potrivit unui raport analitic a Biroului Național de Statistică⁹ din anul 2009, se estimează că un număr total de 218.522 copii (sau 36,6% copii de 5-17 ani) au lucrat pe parcursul perioadei de 12 luni a anului 2008.

Din numărul dat de copii, circa 10% au suferit de cauza boli/traume timpul muncii îndeplinite. Majoritatea copiilor ocupați, care au avut de suferit, s-au plâns de extenuare/istovire (3,9%). Alte plângeri înregistrate au fost: entorse/luxații (2,4%), febră (1,9%) și afecțiuni ale organelor respiratorii (1,8%).

Potrivit aceluiași raport analitic al Biroului Național de Statistică, în comparație cu băieții, o proporție mai mică de fete suferă de boli/traume induse de muncă, deși diferența nu este una substanțială (8,5% vs 10,9%), mai cu seamă dacă luăm în considerație faptul că o proporție mai mare de băieți decât de fete sunt copii care lucrează în condiții de muncă a copilului. Deși extenuarea/istovirea este cea mai des întâlnită plângere reflectată de ambele grupuri de copii, totuși o proporție mai mare de băieți decât de fete suferă de traume fizice (tăieturi, fracturi, luxații etc.). Aceasta se datorează, probabil, faptului că o cotă mai mare de băieți decât de fete cară obiecte grele (24,8% de băieți ocupați, în comparație cu 13,3% de fete ocupate) și operează cu mașini sau echipamente grele la locul de muncă (12,3% de băieți ocupați, în comparație cu 9,4% de fete ocupate)¹⁰.

Peste trei pătrimi dintre copiii care au raportat precum că s-au confruntat cu anumite boli/traume din cauza muncii pe parcursul perioadei de 12 luni, au mai raportat și faptul că boala/trauma n-a fost prea serioasă, astfel încât cele mai serioase boli/traume de care au avut parte nu i-au oprit să meargă la lucru sau la școală. Totuși, în o cincime de cazuri, copiii au raportat faptul că au încetat să meargă la lucru sau la școală pentru scurt timp, iar în 3% de cazuri, copiii au părăsit lucrul sau școala. Consecințele bolilor/traumelor cauzate de muncă par a fi destul de similare atât pentru băieți cât și pentru fete, fără mari diferențe¹¹.

După cum vedem, datele statistice oficiale indică faptul că munca copiilor nu în toate cazurile se desfășoară în condiții de securitate a muncii, ceea ce poate aduce daune asupra sănătății minorilor.

b) *munca nu va periclita dezvoltarea și pregătirea profesională a minorului.* O altă „victimă” a implicării copiilor în câmpul muncii este educația lor. Cu toate că legitatea generală conform căreia cu cât implicarea în activitatea economică este mai ridicată, cu atât frecvența școlară este mai redusă se confirmă în general, totuși la această vârstă abandonul școlar este redus. Cu toate că Republica Moldova se află în plină tranziție economică, totuși părinții pun accent sporit pe educația copiilor considerând că școala are un rol important în dezvoltarea viitorului unui copil, încercând să limiteze pe cât posibil ca munca desfășurată de un minor să nu influențeze școlarizarea acestuia.

Particularitățile executării contractelor de muncă ale minorilor

1) *Perioada de probă.* Perioada de probă reprezintă o durată de timp stabilită la încheierea contractului de muncă pe parcursul căreia angajatorul apreciază capacitățile profesionale ale salariatului. În cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, angajatorul poate



să-l concedieze pe salariat. Însă aplicarea perioadei de probă în privința salariaților minori este interzisă de lege (art. 62 CM). Această normă are un caracter protecționist, ce rezultă din politica statului de protejare a tinerii generații. Dacă totuși angajatorul va stabili minorului la angajarea în câmpul muncii perioadă de probă și îl va concedia pentru rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă o asemenea concediere trebuie declarată ilegală de către instanța de judecată.

2) *Timpul de muncă.* Pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, norma de muncă se stabilește, pornindu-se de la normele generale de muncă, proporțional cu timpul de muncă redus stabilit pentru salariații respectivi. Salariaților cu vârsta de până la 18 ani angajați după absolvirea gimnaziilor, liceelor, a școlilor medii de cultură generală, a școlilor profesionale polivalente și a școlilor de meserii, angajatorul le stabilește norme de muncă reduse, în conformitate cu legislația în vigoare, cu convențiile colective și cu contractul colectiv de muncă.

Potrivit art.96 CM, pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă, se stabilește durata redusă a timpului de muncă. Pentru salariații minori, sunt prevăzute următoarele durate reduse ale timpului de muncă săptămânal:

- a) 24 de ore pentru salariații cu vârsta de 15-16 ani;
- b) 35 de ore pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani.

În același timp, potrivit art.100 CM, durata zilnică normală a timpului de muncă constituie 8 ore, însă pentru salariații cu vârsta de până la 16 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 5 ore, iar pentru salariații de 16-18 ani, durata zilnică a timpului de muncă nu poate depăși 7 ore.

3) *Munca de noapte.* Munca de noapte este munca desfășurată în intervalul dintre orele 22.00 și 06.00. Potrivit art.103 alin.(5) CM nu se admite atragerea la munca de noapte a salariaților cu vârsta de până la 18 ani.

4) *Munca suplimentară.* Munca suplimentară reprezintă desfășurarea unor munci peste programul prestabilit de muncă în contractul individual de muncă. Regula generală dispune atragerea la munca suplimentară doar cu acordul salariatului, iar în cazurile expres prevăzute de lege și fără acordul salariatului. Potrivit art.105 alin. (1) CM, nu se admite atragerea la munca suplimentară a salariaților în vârstă de până la 18 ani. Atragerea la munca suplimentară a minorilor este interzisă chiar și în situația în care aceștia și-ar da acordul.

5) *Munca în zilele de repaus.* Potrivit art.110 alin. (3) CM nu se admite atragerea la muncă în zilele de repaus a salariaților în vârstă de până la 18 ani.

6) *Munca în zilele de sărbătoare nelucrătoare.* Art.111 alin.(3) CM dispune că nu se admite atragerea la muncă în zilele de sărbătoare nelucrătoare a salariaților în vârstă de până la 18 ani.

7) *Munca în tură continuă.* Potrivit art.318 alin.(1) CM nu se admite atragerea la munca în tură continuă a salariaților cu vârsta de până la 18 ani.

8) *Concediile.* Potrivit regulii generale, concediul anual plătit pentru primul an de muncă se acordă după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă. Însă potrivit art.115 alin.(2) înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise de câteva categorii de salariați, printre care și salariații în vârstă de până la 18 ani.

Atunci când angajatorul programează concediile anuale, trebuie să țină cont de regula potrivit căreia salariaților în vârstă de până la 18 ani concediul anual plătit li se acordă vara, iar în baza unei cereri scrise a salariatului minor, concediul anual plătit poate fi acordat și în oricare altă perioadă a anului.

Art.118 al CM în alin.(4) dispune că este interzisă neacordarea concediului de odihnă anual salariaților în vârstă de până la 18 ani. De asemenea, salariații în vârstă de până la 18 ani beneficiază anual de un concediu suplimentar plătit cu o durată de cel puțin 4 zile calendaristice.

9) *Salarizarea.* Art.152 alin.(1) CM prevede că în cazul salarizării pe unitate de timp, salariaților în vârstă de până la 18 ani salariul li se plătește ținându-se cont de durata redusă a muncii zilnice, iar munca salariaților minori care lucrează în acord este retribuită în baza tarifelor pentru munca în acord stabilite salariaților adulți.

În același timp, munca elevilor și studenților din instituțiile de învățământ secundar general, secundar profesional și mediu de specialitate, care nu au atins vârsta de 18 ani, prestată în afara timpului de studii, se retribuește proporțional cu timpul lucrat sau în acord.

Angajatorul poate să stabilească, din contul mijloacelor proprii, un spor la salariul tarifar pentru timpul cu care durata muncii zilnice a salariaților minori se micșorează în comparație cu durata muncii zilnice a salariaților adulți.

10) *Răspunderea materială.* Cu salariații în vârstă de până la 18 ani nu poate fi încheiat contract de răspundere materială deplină. Potrivit art.337 alin.(3) CM salariații în vârstă de până la 18 ani poartă răspundere materială deplină doar pentru cauzarea intenționată a prejudiciului material, precum și pentru prejudiciul cauzat în stare de ebrietate alcoolică, narcotică ori toxică, stabilită în modul prevăzut la art.76 lit.k), sau în urma comiterii unei infracțiuni.

11) *Trimiterea în deplasare în interes de serviciu.* Se interzice trimiterea în deplasare a salariaților în vârstă de până la 18 ani. De la regula generală însă avem câteva excepții care admit trimiterea în deplasare în interes de serviciu a salariaților în vârstă de până la 18 ani, și anume: salariații din instituțiile audiovizualului, din teatre, circuri, organizații cinematografice, teatrale și concertistice, precum și din cele ale sportivilor profesioniști. Această excepție este motivată prin specificul muncii acestor categorii de salariați.



12) *Concedierea*. Concedierea salariaților în vârstă de până la 18 ani, cu excepția cazului de lichidare a unității, se permite numai cu acordul scris al agenției teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, respectându-se condițiile generale de concediere prevăzute de Codul muncii.

Comunitatea internațională, cât și cea națională, au fost și sunt preocupate de munca infantilă și în această direcție s-a adoptat cadrul normativ necesar reglementării condițiilor în care minorii pot să muncească în baza unui contract de muncă.

Implicarea copiilor în muncă însă poate avea consecințe grave asupra dezvoltării lor cum ar fi spre exemplu:

- consecințe negative asupra dezvoltării fizice și psihice a acestora, punând în pericol respectarea drepturilor lor;
- munca pe care o desfășoară poate avea consecințe grave asupra dezvoltării și sănătății copiilor, adesea aceștia lucrând în condiții periculoase, ceea ce în timp poate duce la afectarea dezvoltării normale (deformarea scheletului, înălțime și greutate redusă etc.);
- copiii care muncesc sunt adesea abuzați, atât fizic, cât și psihic de către angajatori sau de către salariații majori ai angajatorului;
- munca copiilor constituie un impediment pentru educația școlară, ducând adesea la performanțe scăzute și uneori chiar la abandon școlar.

Răspunderea juridică

Patronii poartă răspundere directă pentru respectarea legislației muncii. În cazul în care aceste prevederi sunt încălcate, patronul va fi penalizat conform legii. Obligația patronului este să cunoască legislația muncii mai bine decât părinții sau tutorii¹².

Antrenarea forțată sub orice formă a copilului în câmpul muncii atrage răspundere juridică.

Exploatarea economică a minorilor este o încălcare a dreptului la șanse egale și la educație și dacă este tolerată va aduce după sine mizerie, adâncirea inechității economice și anomiei sociale.

Potrivit art.58 din Codul contravențional¹³ al Republicii Moldova, admiterea minorului la locuri de muncă care prezintă pericol pentru viața și sănătatea lui, sau atragerea minorului la executarea unei munci interzise de legislație, se sancționează cu amendă de la 100 la 150 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 250 la 400 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 400 la 500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice cu sau fără privarea, în toate cazurile, de dreptul de a desfășura o anumită activitate pe un termen de la 6 luni la un an.

În concluzie, trebuie de reținut următoarele momente-cheie:

1. Atragerea în câmpul muncii a persoanelor în vârstă de până la 15 ani este interzisă.

2. Minorii cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani se pot angaja în câmpul muncii doar cu acordul părinților sau

al reprezentanților legali, cu condiția că munca nu le va afecta sănătatea sau școlarizarea.

3. Legea prevede categoriile de munci la care nu pot fi admiși minorii.

4. Încadrarea în munci grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani.

5. Timpul de muncă zilnic este redus.

6. Salariații minori beneficiază de concedii suplimentare etc.

În concluzie, putem afirma, fără nici o îndoială, că, în Republica Moldova, munca copiilor și în genere implicarea acestora în activități economice constituie o problemă socială cu rădăcini economice. Statul ar trebui să monitorizeze îndeaproape munca copiilor, condițiile în care ea se desfășoară, astfel încât munca acestora să fie orientată mai mult spre educarea și dezvoltarea lor spirituală decât spre obținerea de venituri materiale. Societatea trebuie educată în spiritul protecției copiilor de exercitarea muncilor dăunătoare dezvoltării fizice și psihice a acestora, iar în cazul cunoașterii că copiii sunt antrenați în munci cu abateri de la legislația în vigoare să sesizeze organele de resort ale statului competente în protecția drepturilor copiilor.

Note:

¹ Constituția Republicii Moldova din 209.07.1994, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr. 1 din 12.08.1994.

² Legea Republicii Moldova privind drepturile copilului nr. 338-XIII din 15.12.1994, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.13/127 din 02.03.1995.

³ Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr.138 din 26.06.1973 cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr.519-XIV din 15.07.1999, în ediția oficială *Tratate Internaționale*, 2001, vol. 27, p. 121, în vigoare pentru RM din 21.09.2000.

⁴ Convenția internațională cu privire la drepturile copilului 20.11.1989, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 408-XII din 12.12.1990, în ediția oficială *Tratate Internaționale*, 1998, vol. I, p. 51.

⁵ Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind combaterea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor nr. 182/1999 din 17.06.1999, ratificată prin Legea Republicii Moldova nr. 849-XV din 14.02.2002, în ediția oficială *Tratate Internaționale*, 2006, vol. 35, p. 239.

⁶ <http://www.europalibera.org/content/article/24612073.html>, accesat 23.02.2013.

⁷ Codul muncii adoptat prin Legea nr.154-XV din 28.03.2003, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.159-162/648 din 29.07.2003.

⁸ Hotărârea Guvernului privind aprobarea Nomenclatorului de industrii, profesii și lucrări cu condiții grele și nocive, proscrie persoanelor mai tinere de 18 ani nr. 562 din 07.09.1993, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.009 din 30.09.1993.

⁹ <http://www.statistica.md/pageview.php?l=ro&idc=350&id=3117>, accesat: 22.02.2013.

¹⁰ <http://www.statistica.md/pageview.php?l=ro&idc=350&id=3117>, accesat: 22.02.2013.

¹¹ <http://www.statistica.md/pageview.php?l=ro&idc=350&id=3117>, accesat: 22.02.2013.

¹² Nicolae Sadovei, *Un viitor demn pentru copiii noștri, material informativ despre munca copiilor în agricultură destinat părinților*, Chișinău, 2006, p. 14.

¹³ Codul contravențional al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 218-XVI din 24.10.2008, în *Monitorul Oficial al Republicii Moldova*, nr.3-6/15 din 16.01.2009.