

# UNELE REPERE CU PRIVIRE LA MUNCA FORȚATĂ (reglementări naționale și internaționale)

## SOME GUIDELINES ON FORCED LABOR (national and international regulations)

*Nicolae ROMANDAȘ,*  
*doctor, profesor universitar,*  
*Academia de Administrare Publică*

### SUMMARY

*In this article, a comprehensive analysis of the subject of forced labor through national and international legislation was made. In particular, reference was made to the ILO Conventions, the European Convention on Human Rights, etc. An interpretation of the concept of forced labor has been made, which combines several elements and, as a result, the difference between the notion of compulsory labor and that of forced labor has been established to prove the existence of forced labor. Also, the reasons for the imposition of forced labor and the cases attributed by the labor legislation to the concept of forced labor, including the work of minors were commented on.*

**Keywords:** *ILO Convention, forced labor, working conditions, sanctioning procedure, disciplinary violations, coercive methods.*

Conform Convenției privind munca forțată și obligatorie [8] (art. 2), termenul „muncă forțată sau obligatorie” va însemna orice muncă sau serviciu pretins unui individ sub amenințarea unei pedepse oarecare și pentru care numitul individ nu s-a oferit de bună voie.

Codul Muncii al Republicii Moldova acordă următoarea definiție conceptului de muncă forțată stabilind (art.7), că este orice muncă forțată sau serviciu, impus unei persoane sub amenințare sau fără consimțământul acestuia.

Codul Muncii al României [5] menționează (art.4), că termenul muncă forțată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber. Comisia Europeană a Drepturilor Omului, ca organ executiv al Uniunii Europene, susține că elementele necesare pentru întregirea conceptului de muncă forțată sau obligatorie sunt: lucrul sau serviciul să fie exercitat de către cineva contra voinței proprii; condițiile/ cerințele de îndeplinire a acestui serviciu sau lucru sunt injuste sau opresive, sau lucrul ca atare implică greutatea insuportabile evitabile.

Curtea Europeană a Drepturilor Omului definește munca forțată pornind de la definiția dată de Convenția OIM nr. 29 privind munca forțată sau obligatorie, menționată mai sus. Ea distinge două elemente ale fenomenului: lipsa de consimțământ în exercitarea serviciului sau muncii date; refuzul îndeplinirii serviciului cerut implică aplicarea penalității (sanționării). Aceste două formulări sunt, în esență, echivalente. Comisia Europeană a Drepturilor Omului interpretează, însă cumulativ, aceste două elemente, cerând prezența simultană a acestora [1,p.44;2,p.84-87]. Potrivit unei alte păreri, Curtea Europeană a drepturilor omului stabilește pentru noțiunea de muncă forțată trei elemente care se aplică cumulativ. În primul rând, trebuie ca munca sau serviciul realizat de persoana în cauză să nu fi fost consimțit anterior de către aceasta. În al doilea rând, trebuie ca aceasta să fie amenințată cu o sancțiune în caz de nerespectare a obligației impuse. În fine, este necesar ca obligația de muncă impusă să fie injustă sau opresivă ori ca munca sau serviciul să fie inutil, penibil sau vexatoriu [12,p.180].

Conform unei alte interpretări a art.4 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, conceptul de muncă forțată ar trebui să cumuleze patru elemente. În primul rând, ea ar trebui să fie impusă și cel interesat trebuie să o execute împotriva voinței sale. Din momentul, în care există adeziune sau consimțământ din partea celui care a efectuat munca, aceasta nu mai poate fi reprehensive (blamată, sancționată). În al doilea rând, ea trebuie să conțină o obligație care trebuie să aibă un caracter injust sau opresiv. Munca nu trebuie să fie justificată obiectiv și trebuie să impună celui care o efectuează o obligație degradantă moral sau penibilă fizic. În al treilea rând, munca

trebuie să constituie o încercare pe care cel căruia îi este impusă nu o poate evita sau refuza. Și, în ultimul rând, munca nu trebuie să se refere la excepțiile stabilite de Convenție [123, p.123]. Așadar, în această ordine de idei, conchidem că pentru a exista muncii forțate este necesar de stabilit diferența dintre noțiunea de muncă obligatorie și cea de muncă forțată. Conform Dicționarului explicativ al limbii române, termenul obligatoriu desemnează o condiție care trebuie urmată întocmai, care trebuie îndeplinit, făcut, iar termenul de forțat desemnează o acțiune făcută sau impusă cu forța, prin aplicarea constrângerii. Deci, diferența dintre aceste două concepte constă în intervenția factorului uman. Munca obligatorie reprezintă acea acțiune sau activitate depusă de către o persoană care trebuie îndeplinită numaidecât în ordinea și în conformitatea stabilită, în caz contrar, persoana în cauză va suporta o anumită sancțiune. Pe când munca forțată reprezintă nemijlocit activitatea impusă de o persoană unei alte persoane sub influența unei constrângeri (de orice natură). Chiar și dacă în ambele cazuri este evident că impunerea la o anumită muncă inevitabil vine din partea unei persoane – în cazul conceptului de muncă forțată aceasta pare mai umanizată. Așadar, aceste două noțiuni sunt echivalente, deci pot fi considerate ca sinonime, din motivul că ambele presupun o activitate contra voinței subiectului și, respectiv, presupun o sancțiune în caz de neexecutare.

Toate trei definiții ale muncii forțate menționate stabilesc următoarele elemente fundamentale ale acestui concept: orice tip de muncă sau serviciu; acțiunea de impunere; impunerea se face prin două modalități - amenințare sau prin lipsa consimțământului. Astfel, munca forțată presupune orice tip de muncă sau și serviciu. Legiuitorul și Convențiile internaționale restricționează conceptul dat doar la câteva excepții, care vor fi studiate într-un subcapitol separat. În ceea ce privește modalitățile de impunere, stipulate mai sus, urmează a discuta despre distincția acestora. A amenința presupune a speria cu o pedeapsă printr-o vorbă sau printr-un gest (având ca scop intimidarea persoanei sau obținerea unui avantaj). Deci, este evidentă diferența dintre acești doi termeni, impunerea prin amenințare la o anumită muncă sau la efectuarea unui anumit serviciu presupune activitatea depusă de o anumită persoană prin constrângerea unei alte persoane, aici presupunându-se acțiunea directă depusă de o altă persoană. Pe când, o muncă sau un serviciu efectuat contra voinței proprii nu presupune obligatoriu acțiunea unei alte persoane – aici putând exista și alte circumstanțe care pot forța persoana în cauză la muncă sau serviciul dat. Totuși aceste două concepte se pot intercepta – întrucât o muncă săvârșită contra voinței proprii poate fi impulsivă și printr-o amenințare venită din partea unei terțe persoane.

Motivele de impunere la muncă forțată. Codul Muncii al Republicii Moldova stabilește în alin. (3) al art.7, motivele posibile de impunere la muncă forțată, inspirându-se din conținutul art.1 al Convenției OIM privind abolirea muncii forțate [9]. Astfel, se interzice folosirea sub orice formă a muncii forțate (obligatorii) și anume: ca mijloc de influență politică sau educațională, ori în calitate de pedeapsă pentru susținerea sau exprimarea unor opinii politice ori convingeri contrare sistemului politic, social, economic, existent; ca metodă de mobilizare și utilizare a forței de muncă în scopuri economice; ca mijloc de menținere a disciplinei muncii; ca mijloc de pedeapsă pentru participare la grevă; ca mijloc de discriminare pe criterii de apartenență socială, națională, religioasă sau rasială. Invocând aceste motive expres, legiuitorul nu face decât să evidențiere necesitatea unui caracter liber al muncii în societate.

Referindu-ne la motivele stipulate mai sus, evidențiem că în primul motiv nu este admisibilă utilizarea forței de muncă ca mijloc de influență politică sau educațională. Ca exemplu, aici poate servi situația unei persoane care pentru a-și menține funcția proprie este impus la acceptarea și propulsarea unor alte idei și concepții politice. Supunerea la muncă forțată în calitate de pedeapsă pentru susținerea unei opinii politice contrare sistemului existent poate fi exemplificată prin următoarea situație: supunerea unui angajat oarecare, sau a unui funcționar de stat la lucrări suplimentare neindicate în cadrul contractului individual de munca, pe motivul participării acestuia la manifestațiile publice organizate de simpatizanții sau membrii partidelor de opoziție sau neachitarea salariului în timp de o lună a unui angajat din motivul că acesta nu a dorit să participe la o manifestație a partidului de guvernământ etc. În ceea ce privește al doilea motiv, e necesar să definim noțiunea de mobilizare. Astfel, conform Dicționarului explicativ al limbii române, a mobiliza presupune a chema sub arme, a convoca stare de urgență în cadrul unităților militare, a trece de la starea de pace la cea de război. Deci, nu este admisibil mobilizarea forțelor armate ale țării, în alte scopuri decât celea strict militare – pentru apărarea securității și integrității statului. Utilizarea forței de muncă a militarilor în scopuri de profit este interzisă. Al treilea motiv și, anume, cel ce presupune utilizarea muncii forțate ca mijloc de menținere a disciplinei muncii ne menține în fâgașul raporturilor juridice, exclusiv de munca. Deci, conform art. 201 din Codul

Muncii Republicii Moldova, disciplina muncii reprezintă obligația tuturor salariaților de a se subordona unor reguli de comportare stabilite în conformitate cu codul, cu alte acte normative, cu convențiile colective, cu contractele colective și cele individuale de muncă, precum și cu alte acte normative la nivel de unitate, inclusiv cu Regulamentul Intern al unității. Tipurile de sancțiuni, precum și procedura de sancționare este exhaustiv prevăzută de legislația muncii, astfel că, angajatorul nu este în drept, unilateral, să stabilească o oarecare altă metodă proprie de sancționare a salariaților săi. Menținerea disciplinei în muncă trebuie efectuată în strictă concordanță cu prevederile legale generale (Codul Muncii) precum și a celor speciale (în cazul funcționarilor publici [14] sau a militarilor [15] etc.).

Următorul motiv și anume acela de utilizare a muncii forțate ca mijloc de sancțiune pentru participarea la grevă ține, la fel, exclusiv de raporturile de muncă. Greva, în conformitate cu prevederile art. 362 din Codul Muncii reprezintă refuzul benevol al salariaților de a-și îndeplini, total sau parțial, obligațiile de muncă, în scopul soluționării conflictului colectiv de muncă, declanșat în conformitate cu legislația în vigoare. Deci, greva nu reprezintă altceva decât un protest, organizat în conformitate cu prevederile legale, al salariaților unei unități, teritoriu, ramură, sau stat declarat asupra existenței unei oarecare probleme în cadrul raporturilor de muncă. Codul Muncii stabilește expres, în cadrul art. 363(8) că „participarea la grevă sau organizarea ei cu respectarea prevederilor codului nu constituie o încălcare a obligațiilor de muncă și nu poate avea consecințe negative pentru salariații aflați în grevă”, ce presupune, de fapt, imposibilitatea de drept a angajatorului de a supune salariații la anumite pedepse (sub formă de muncă forțată, obligatorie etc.), pe motivul participării acestora la grevă.

Ultimul motiv, invocat în legislație, este cel ce se referă la utilizarea muncii forțate ca mijloc de discriminare pe motive de apartenență rasială, socială, națională sau religioasă. Acest motiv nu face decât să mai evidențieze o dată corelația dintre nediscriminarea și interzicerea muncii ca un principiu unitar. Despre conceptul de discriminare am vorbit un pic mai sus, acesta nefiind decât tratamentul diferențiat, aplicat unei persoane din motivul existenței, reale sau presupuse, a unui criteriu de discriminare stabilit de legislație. Ca exemplu, putem menționa aici situația în care un salariat este supus permanent unor lucrări suplimentare, în afara orelor de muncă normale, pe motiv că acesta este negru.

Cazuri atribuite de legislația muncii la conceptul de muncă forțată. Codul Muncii mai prevede, în cadrul alin. 4 al art.7 cazurile care, la fel, sunt atribuite ca muncă forțată, dar care, la prima vedere, nu sunt considerate ca atare. Astfel, la muncă forțată se atribuie: încălcarea termenelor stabilite de plată a salariului sau achitarea parțială a acestuia și cerința față de salariat de a-și îndeplini obligațiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecție colectivă sau individuală ori în cazul în care îndeplinirea lucrării cerute pune în pericol viața sau sănătatea salariatului. Aceleași cazuri sunt calificate ca fiind muncă forțată și în Codul Muncii al Rusiei (art.4) [6].

În ceea ce privește primul caz, vom încerca să stipulăm garanțiile stabilite de legislația de muncă într-o respectare a unuiu din drepturile de bază ale salariatului, și anume acela de primire a unei remunerații negociate pentru munca prestată. Conform art. 5 din Codul Muncii al R. Moldova, unul din principiile de bază, care stau la căpătâiul dreptului muncii, este acela ce garantează dreptul fiecărui salariat la achitarea la timp, integrală și echitabilă, a salariului care ar asigura o existență decentă salariatului și familiei lui.

Art.147 din Codul Muncii interzice limitarea salariului în dispunerea liberă de mijloacele câștigate, cu excepția cazurilor de reținerile din salariu, stabilite în art.148. De astfel, este interzisă reducerea salariului din motivul comiterii de către salariat a unei abateri disciplinare, conform prevederilor art. 206 care menționează la alin.(3) că se interzice aplicarea amenzilor și altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Acest caz implică două situații distincte: încălcarea de către angajator a termenelor de plată a salariului și achitarea parțială a salariului. În ceea ce privește termenele de plată a salariului, art.142 din Codul Muncii stabilește că salariul se plătește periodic, în zilele de lucru stabilite în contractul colectiv sau individual de muncă, dar: nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord; și nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției. Deci, în cazul în care, în conformitate cu prevederile contractului individual de muncă încheiat cu un salariat, este stipulat expres că salariul va fi achitat de către angajator până la data de zece a fiecărei luni și salariatul în cauză primește pentru luna iunie salariul pe data de 25 a lunii, atunci se va considera că, în perioada 10 - 25 a lunii iunie, acesta a prestat o muncă forțată.

În acest context, menționăm că reținerea plății salariului reprezintă un temei legal de tragere a angajatorului la răspundere materială, în conformitate cu art. 330 (1) lit. e din Codul Muncii al

R. Moldova. Alineatul 2 al aceluiași articol stipulează că în caz de reținere, din vina angajatorului, a salariului, precum și a altor plăți expres stipulate, salariatului i se plătesc suplimentar, pentru fiecare zi de întârziere 0.3% la sută din suma neplătită la termen.

Codul Muncii al Federației Ruse stabilește garanții mai evidențiate pentru salariat în situația în care angajatorul nu își onorează obligația sa de bază – și anume plata salariului. Astfel, conform art. 142 din codul menționat, în cazul reținerii plății salariului de către angajator pe un termen mai mare de 15 zile, salariatul este în drept să refuze în prestarea muncii sale, anunțând în scris angajatorul despre acest fapt. Salariatul este în drept să nu presteze munca până la momentul în care salariul nu îi va fi achitat în cuantumul stabilit de contractul de muncă. Însă conform aceluiași articol, refuzul de a presta munca este interzis în anumite situații, ca: situații de război, revoluții, forță majoră, în cazul funcționarilor publici, militarilor, și salariaților care prestează munci cu caracter deosebit de periculos etc.

Încălcarea intenționată, pe un termen de două luni, a plății salariului, reprezintă, în conformitate cu Codul Contravențional [7], o contravenție administrativă care se sancționează cu amendă. De asemenea, în art. 78, lit. d) al Codului Muncii al R. Moldova se stipulează, că salariatul are dreptul să-și suspende contractul individual de muncă din inițiativa sa (în baza cererii înaintate) în caz de neachitare sau achitare parțială, cel puțin 2 luni calendaristice, a salariului sau a altor plăți obligatorii, de către angajator. Astfel, plata salariilor este efectuată de către angajator, în mod prioritar față de alte plăți, inclusiv, în caz de insolvență a unității. Deci, angajatorul nu va putea invoca inexistența mijloacelor financiare în calitate de scuză pentru neachitarea salariului integral sau parțial. Și este de la sine înțeles că părțile contractului de muncă se află pe picior de egalitate – așa că pentru o muncă în limitele și condițiile stabilite de contract, prestată de către salariat, se presupune și o remunerație echivalentă.

Al doilea caz, pe care legiuitorul îl consideră ca muncă forțată este cerința angajatorului față de salariat de a-și îndeplini obligațiile de muncă în lipsa unor sisteme de protecție colectivă sau individuală ori în cazul în care, îndeplinirea lucrării cerute poate pune în pericol viața sau sănătatea salariatului. În acest caz, facem referință la un alt principiu, stipulat în cadrul art.5 al Codului Muncii, cel ce garantează fiecărui salariat dreptul la condiții echitabile de muncă care corespund cerințelor protecției și igienei muncii. Legiuitorul acordă domeniului de protecție a muncii o importanță deosebită, rezervând un Titlu (IX) aparte în cadrul Codului Muncii.

Conform art. 228 (7) refuzul salariatului de a presta munca în caz de apariție a unui pericol pentru viața sau sănătatea sa din cauza nerespectării cerințelor de protecție a muncii ori de a presta munca în condiții grele, vătămătoare și/sau periculoase, care nu sunt prevăzute în contractul individual de muncă, nu atrage răspunderea disciplinară.

De astfel, legiuitorul instituie un șir de obligații și cerințe pentru angajator, de a organiza și stabili condiții optime din punct de vedere al igienei și securității muncii pentru salariații săi. Salariatul, în nici un caz, nu trebuie să accepte prestarea unei munci în cazul în care condițiile de muncă sunt inferioare celor stabilite în contractul de muncă și pun în pericol viața și sănătatea acestuia. În plus, ținem să menționăm că unul din temeiurile de suspendare a contractului individual de muncă din inițiativa salariatului este anume acela în care condițiile de muncă sunt nesatisfăcătoare pentru salariat, din punct de vedere al protecției muncii. Deci, salariatul este în drept să refuze în prestarea muncii sale, în cazul existenței unor pericole obiective pentru viața și sănătatea sa – neputând fi sancționat pentru aceasta de către angajator [18, ct.32].

Deci, interdicția de a cere prestarea de către salariat a unei muncii fără asigurarea pentru acesta a condițiilor necesare de securitate și igienă în muncă poartă un caracter internațional, fiind reglementată expres în Convenția OIM privind mediul de lucru (poluarea aerului, zgomotul și vibrațiile) [10].

Munca minorului – muncă forțată. În conformitate cu prevederile art.1 din Legea privind drepturile copilului [16], copil este considerată orice persoană cu vârsta până la 18 ani. Munca copilului reprezintă orice activitate economică, desfășurată de copil, care-l privează de copilărie, de potențialul și demnitatea sa și care dăunează dezvoltării fizice și mintale. Munca copilului implică unul sau mai multe din următoarele elemente: munci prestate de copii sub vârsta minimă (în Republica Moldova, conform art.46 din Codul Muncii, persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani, dar persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților dacă, în consecință, nu îi vor fi periclitată sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională), condiții de muncă periculoase, care pot avea consecințe imediate sau de lungă durată asupra sănătății copilului; număr de ore de lucru care depășește numărul de ore maxim admisibil de legislație (conform art.100 din Codul Muncii al R. Moldova, pentru salariații în vârstă de până la 16 ani, durata zilnică de muncă

nu poate depăși 5 ore, iar pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani, durata zilnică a timpului de lucru nu poate depăși 7 ore); folosire a copiilor pentru activități ilegale (cerșetorie, trafic de droguri, prostituție etc.); folosirea copiilor în conflicte armate; tratament abuziv al angajatorului și utilizarea metodelor de constrângere.

Nu orice implicare a copiilor în activitățile economice are un caracter negativ. Există munci ușoare, considerate acceptabile, care îi responsabilizează pe copiii în vârsta legală de angajare și îi pregătesc pentru viața de adult. Muncile ușoare nu sunt susceptibile de a dăuna sănătatea, securitatea fizică și psihologică a copilului sau dezvoltarea lui; frecvența școlară și nici participarea la programe de formare profesională [3, p.8].

Problema muncii copilului a fost prioritară pe agenda organizațiilor și conferințelor internaționale în ultimul deceniu. În secolul XIX, ca răspuns la sporirea pericolelor datorate industrializării și urbanizării în domeniul relațiilor de muncă, guvernele mai multor țări au votat legislația referitoare la protecția copilului. Această evoluție a legislației, alături de adoptarea celei privind învățământul obligatoriu, a generat ideea că locul copilului este la școală și nu în câmpul muncii [17].

Constituția Republicii Moldova, în conținutul art. 50, interzice, în mod exhaustiv, exploatarea minorilor și folosirea lor în activități care le-ar dăuna sănătății, moralității sau care le-ar pune în primejdie sănătatea sau viața.

Legea Republicii Moldova privind drepturile copilului specifică, în art. 11, că 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. Și, în plus, antrenarea forțată sub orice formă a copilului atrage răspundere juridică. În acest caz, poate surveni răspundere contravențională, conform prevederilor art. 58 din Codul Contravențional al Republicii Moldova, care sancționează antrenarea minorului la munci interzise de legislație sau răspundere penală, în conformitate cu art. 168 și 206 din Codul Penal al R. Moldova, care sancționează munca forțată și traficul de copii.

Cele mai grave forme ale muncii copiilor, care trebuie eliminate în ordine de prioritate, sunt specificate în art.3 din Convenția OIM privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor și acțiunea imediată în vederea eliminării lor [11], acestea fiind următoarele: 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; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul prostituției, producției de material pornografic sau de spectacole pornografice; utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unei activități ilicite, mai ales, pentru producția și traficul de stupefiante; muncile care, prin natura lor sau prin condițiile în care se exercită, sunt susceptibile să dăuneze sănătății, securității și moralității copilului.

În Republica Moldova, munca copilului include, mai ales: utilizarea copiilor în munci agricole, cu echipament periculos, pesticide dăunătoare, greutăți mari etc.; utilizarea copiilor în industria de construcții, la lucrări de înălțime, cu încărcături mari; utilizarea copiilor la munci în stradă, cerșit, vânzarea de bunuri de mică valoare, la prostituție și activități criminale; vânzarea și traficul de copii atât pe teritoriul țării cât și în afară [4,p.2].

Este de la sine înțeles că munca prestată de copii în condițiile neadmisibile de legislația muncii, precum și de prevederile constituționale și internaționale, constituie o muncă forțată. Art. 255 din Codul Muncii al R. Moldova interzice utilizarea muncii copiilor în 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 (jocuri de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor de 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. De altfel, în cazul copilului este cu mult mai greu să depistezi elementele indispensabile ale existenței unei munci forțate, și anume ne referim la lipsa consimțământului persoanei. Întrucât, în conformitate cu prevederile art. 20 din Codul Civil al R. Moldova, care prevede că capacitatea de exercițiu începe de la data când persoana fizică devine majoră, adică la atingerea vârstei de 18 ani. Capacitatea deplină de exercițiu reprezintă aptitudinea persoanei de a-și exercita pe deplin drepturile și de a-și executa obligațiile.

Copiii deseori nu conștientizează gravitatea sau nivelul de risc al muncii pe care o prestează, fiind induși în eroare de către angajatori și uneori chiar fiind impuși la prestarea unor munci neadecvate vârstei lor.

Prin urmare, va putea fi considerată muncă forțată și cazurile în care copilul (minorul) este impus la munci în afara orelor de program, precum și la munci suplimentare și de noapte – întru-

cât Codul Muncii le interzice expres angajatorilor acest lucru (art. 96, art.103(5) și art.105). Deci, putem spune cu certitudine că munca copilului este un fenomen destul de răspândit și în continuă creștere. Conform datelor Organizației Internaționale a Muncii, 218 milioane de copii sunt antrenați în diverse forme de exploatare la nivel global, deseori fiind supuși abuzului, riscurilor pentru sănătate și violenței. Concomitent, constatările Centrului Național de Prevenire a Abuzului Copilului pun în evidență faptul că, în comunitățile rurale din R. Moldova, munca copiilor este un fenomen frecvent întâlnit, iar copiii din mediul rural exploatați prin muncă constituie un număr reprezentativ de copii aflați în situație de risc sau în dificultate. În decembrie 2003, R. Moldova a semnat un Memorandum de înțelegere cu OIM care constituie baza legală de colaborare în eliminarea celor mai grave forme ale muncii copilului (FGMC) în R. Moldova. În baza acestuia, în aprilie 2004, a fost instituit Comitetul Național Director pentru eliminarea muncii copilului în Republica Moldova.

### BIBLIOGRAFIE

1. Boișteanu Ed. "Dreptul Muncii. Partea Generală" Ed. Pontos, Chișinău, 2005.
2. Boișteanu Ed., Romandaș N. Dreptul Muncii. Manual. Chișinău: S.n., 2014. (Î.S.F.E.-P. „Ti-pografia Centrală”).
3. Centru Național de prevenire a abuzului față de copii „Ghid de monitorizare a muncii copilului”, Ed.Casa Imago, Chișinău, 2006.
4. Centrul Național de Prevenire a abuzului față de copii „Copii mici cu griji mari. Broșură pentru părinți despre munca copiilor în Republica Moldova”, Chișinău, 2007.
5. Codul Muncii al României, adoptat prin Legea nr. 53 din 24.01.2003.
6. Codul Muncii al Federației Ruse adoptat la data 21 decembrie 2001, cu modificări ulterioare.
7. Codul Contravențional al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr. 218 din 24.10.2008. Monitorul Oficial al R.Moldova nr. 3-6 din 16.01.2009.
8. Convenția OIM nr. 29 din 28.06.1930, ratificată de către R. Moldova prin Legea nr. 610 – XIV din 01.10.1999; Codul Muncii al României, adoptat prin Legea nr. 53 din 24.01.2003.
9. Convenția OIM nr. 105, din 25.06.1957, în vigoare pentru R. Moldova din 10.03.1994.
10. Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 148 din 20.06.1977.
11. Convenția OIM nr. 182 din 17.06.1999, ratificată de către Parlamentul R. Moldova la 14.02.2002.
12. Chiriță Radu. Convenția Europeană a drepturilor omului. Comentarii și explicații, vol. I. Editura C.H.Beck, București, 2007.
13. Jean-Loup Charrier, Andrei Chiriac. Codul Convenției Europene a drepturilor omului. Ed. Lexis – Nexis, 2005.
14. Legea R. Moldova nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 230-232 din 23.12.2008.
15. Legea R. Moldova nr. 162 din 22.07.2005 cu privire la statutul militarilor. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 129-130 din 30.09.2005.
16. Legea RM nr. 338 din 15.12.1994. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 13 din 02.03.1995.
17. Pritcan Valentina “Prevenirea și combaterea muncii copilului. Perspective asistențiale”, Ed. Pontos, Chisinau 2009.
18. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации, Москва 2005