CZU: 342.734:349.2-053.2(478) https://doi.org/10.5281/zenodo.7657107

PROBLEMATICA ÎNCADRĂRII ÎN MUNCĂ A MINORILOR

MACOVEI Tatiana

doctor în drept, lector universitar,
Departamentul Drept privat, Facultatea de Drept, USM
ORCID ID: 0000-0002-4458-0567

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. Not all work done by children is classed as child labour. There is not an issue when a child is working to progress their life skills without compromising their health, their well-being or their education. Often older children may do chores for their parents or small jobs to earn pocket money or gain work experience. This work prepares them for their adult working life.*

Keywords. *child, childhood, labour, school, protection.*

Munca copiilor este un fenomen social specific tuturor ţărilor, atât celor puternic dezvoltate, cât şi celor în curs de dezvoltare sau slab dezvoltate. Munca copiilor în Republica Moldova, în cele mai dese cazuri, este motivată de sărăcie şi inechitatea socială, care s-au amplificat în perioada de tranziţie la economia de piaţă. Deseori părinţii, fiind presaţi de grijile cotidiene, nu înţeleg beneficiile pe termen lung ale investiţiilor în educaţia copiilor în raport cu venitul câştigat de pe urma implicării copiilor în activităţile economice aducătoare de venit. Aceasta se întâmplă din motivul incapacităţii părinţilor de a privi dincolo de strategiile de supravieţuire în care sunt prinşi, a lipsei de încredere în posibilitatea sistemului de educaţie de a creşte şansele copiilor pentru o muncă decentă în viitor. Ideal ar fi dacă munca copiilor ar avea un caracter educaţional şi de formare profesională, dar nu ar fi concentrată pe activităţile economice.

Comunitatea internaţională, cât şi cea naţională, au fost şi sunt preocupate de munca infantilă şi în această direcţie s-a adoptat cadrul normativ necesar reglementării condiţiilor în care minorii pot să muncească în baza unui contract de muncă. Implicarea copiilor în muncă însă poate avea consecinţe grave asupra dezvoltării lor cum ar fi spre exemplu:

• consecinţe negative asupra dezvoltării fizice şi psihice a acestora, punând în pericol respectarea drepturilor lor;

• munca pe care o desfăşoară poate avea consecinţe grave asupra dezvoltării şi sănătăţii copiilor, adesea aceştia lucrând în condiţii periculoase, ceea ce în timp poate duce la afectarea dezvoltării normale (deformarea scheletului, înălţime şi greutate redusă etc.);

• copiii care muncesc sunt adesea abuzaţi, atât fizic, cât şi psihic de către angajatori sau de către salariaţii majori ai angajatorului;

• munca copiilor constituie un impediment pentru educaţia şcolară, ducând adesea la performanţe scăzute şi uneori chiar la abandon şcolar.

Potrivit Legii Republicii Moldova privind drepturile copilului [1], o persoană este considerată copil din momentul naşterii până la vârsta de 18 ani. Deci orice muncă prestată de o persoană care nu are împlinită vârsta de 18 va fi catalogată drept muncă prestată de un minor, chiar şi în ipoteza în care acesta a fost emancipat.

Statul manifestă o grijă deosebită faţă de munca copiilor, reieşind din necesitatea de a proteja această categorie de salariaţi consideraţi sensibili din punct de vedere al legislaţiei muncii. Astfel în Codul muncii al Republicii Moldova, regăsim o serie de norme juridice care reglementează particularităţile de prestare a muncii de către minori.

Organizaţia Internaţională a Muncii, de asemenea este preocupată de problematica încadrării în muncă a minorilor, precum şi asigurarea unei protecţii juridice eficace minorilor care au calitatea de salariat. Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii (OIM – în continuare) nr.138/1973 cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă [2] defineşte munca copilului orice fel de muncă, care prin natura sau prin condiţiile în care se exercită, este susceptibilă de a dăuna sănătăţii, securităţii sau moralităţii adolescenţilor. O altă convenţie a Organizaţiei Naţiunilor Unite cu privire la Drepturile Copilului [3] stipulează în art.32 că statele părţi la Convenţie recunosc dreptul copilului de a fi protejat împotriva exploatării economice şi de a nu fi constrâns la vreo muncă ce comportă riscuri sau este susceptibilă să-i compromită educaţia sau să-i dăuneze sănătăţii sau dezvoltării sale.

Republica Moldova a ratificat convenţiile OIM cu privire la vârsta minimă de încadrare în muncă nr.138/1973, precum şi Convenţia privind combaterea celor mai grave forme de muncă a copilului nr.182/19995 , prin aceasta s-a angajat în efortul general pe care Programul Internaţional pentru Eliminarea Muncii Copiilor al Biroului Internaţional al Muncii îl întreprinde la nivel internaţional pentru eliminarea celor mai grave forme de muncă ale copiilor. În 2002, OIM a creat Ziua internaţională pentru combaterea muncii printre copii, iar data aleasă a fost 12 august.

Părerile vizavi de munca copiilor sunt împărțite în două categorii: cei care sunt contra muncii copiilor și cei care susțin munca minorilor. Cei care se pronunță împotriva admiterii minorilor la muncă susțin că aceștia sunt privați de copilărie, iar mai grav, în cele mai dese cazuri, se afectează și rezultatele școlare drept rezultat al admiterii minorilor în câmpul muncii. Pe de altă parte cei care susțin admiterea minorilor în câmpul muncii afirmă că munca acestora poate fi utilă în dezvoltarea acestora, atât timp cât este respectat cadrul legal. Cert este faptul că legislația muncii admite încadrarea în muncă a minorilor, iar pentru ca această să fie legală urmează și a fi respectate condițiile de angajare în câmpul muncii a minorilor, precum și respectarea legislației muncii pe parcursul derulării raportului juridic de muncă.

În continuare ne propunem să analizăm condițiile în care un minor poate fi admis la muncă. La general pentru a obține calitatea de salariat sunt necesare două criterii obligatorii: criteriul de vârstă și cel volitiv.

Criteriul de vârstă

Criteriul de vârstă reprezintă acea cerință legală care se referă la vârsta de la care o persoană se poate încadra în câmpul muncii. Potrivit Codului muncii al Republicii Moldova vârsta generală la care o persoană se poate angaja în câmpul muncii este de 16 ani. Iar art.46 alin.(3) Codul muncii prevede că că 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 periclitate sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională. În același timp legislația națională interzice încadrarea în câmpul muncii a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

Reglementările naționale privind vârsta minimă de încadrare în muncă sunt în concordanță cu reglementările internaționale din domeniu. Astfel 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 vârsta 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 şcoală sau curs de formare profesională, reprezintă un program de formare profesională dintr-o întreprindere sau un program de orientare destinat să faciliteze desfăşurarea unei profesii sau a unui tip de formare profesională;

c) art.7 al Convenţiei OIM nr.138/1973 acordă statelor posibilitatea autorizării încadrării în munci uşoare a persoanelor între 13 şi 15 ani sau a executării de către aceste persoane a unor astfel de munci, în condiţiile 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 şcoală, participarea la programele de orientare sau formare profesională aprobate de autoritatea competentă, posibilitatea de a beneficia de instruirea primită. Menţionăm că Republica Moldova nu a făcut uz de prevederile art.7 al Convenţiei OIM nr.138/1973, iar vârsta minimă de angajare în muncă potrivit legislaţiei Republicii Moldova este de 15 ani.

Criteriul volitiv.

Al doilea criteriu obligatoriu pentru obţinerea calităţii de salariat este criteriul volitiv. Criteriu volitiv reprezintă acordul salariatului pentru a încheia un contract individual de muncă. Faţă de acordul salariatului legislaţia prevede câteva condiţii: să nu fie viciat, să provină de la o persoană cu discernământ şi să fie exprimat cu intenţia de a produce efecte juridice. Aceste condiţii sunt aplicabile oricărei persoane care doreşte să se angajeze în câmpul muncii, însă faţă de munca minorului cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani legea solicită şi acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali.

Minorii cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani au capacitatea de muncă limitată şi încadrarea lor în muncă pe calea încheierii unui contract individual de muncă este condiţionată de obţinerea acordului părinţilor sau a reprezentanţilor legali.

Faţă de acordul părinţilor legislaţia muncii impune câteva condiţii:

a) acordul trebuie să aibă formă scrisă;

b) acordul trebuie exprimat prealabil sau cel târziu concomitent cu momentul încheierii contractului individual de muncă;

c) este necesar acordul ambilor părinţi.

Lipsa acordului părinţilor sau a reprezentanţilor legali la încheierea contractului individual de muncă de către minorul cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani antrenează nulitatea contractului de muncă, deoarece art.84 alin.(1) Codul muncii [4] al Republicii Moldova dispune că nerespectarea oricăreia dintre condiţiile stabilite de prezentul cod la încheierea contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

O problemă apărută în practica şi care la moment nu are soluţionare juridică se referă la situaţiile în care părinţii minorului salariat cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani ar dori să îşi retragă acordul dat la încheierea contractului

individual de muncă pe motiv că munca desfăşurată de minor ar afecta şcolarizarea sau sănătatea monorului, iar minorul nu doreşte să înceteze prestarea muncii. Din păcate legislația Republicii Moldova nu oferă o soluție juridică pentru acest caz. spre deosebire de Codul muncii al României, care prevede pentru aceste situații un temei legal de încetare a contractului individual de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor. Astfel de lege ferenda propunem completarea art.82 Codul muncii al Republicii Moldova cu următorul temei de încetare a contractului individual de muncă în circumstanţe ce nu depind de voinţa părţilor: lit.l) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

Munca pe care o îndeplinește minorul

La general față de obiectul oricărui contract de muncă legislația stabilește două condiții: acesta sa fie legal şi moral. Însă, pentru minori, legislația muncii stabilește o serie de munci la care minorii nu pot fi admişi.

O primă condiție cu caracter general care privește munca minorilor este că această nu trebuie să pericliteze sănătatea, dezvoltarea, instruirea şi pregătirea profesională a minorului.

Alte condiții vizează muncile la care nu sunt admişi minorii. Astfel potrivit art.256 Codul muncii este interzisă utilizarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare şi/sau periculoase, la lucrări subterane, precum şi la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea şi comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a substanţelor stupefiante şi toxice). Nu se admite ridicarea şi transportarea manuală de către minori a greutăților care depăşesc normele maxime stabilite pentru ei.

Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare şi/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani, precum şi normele de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea şi transportarea manuală a greutăților, se aprobă de Guvern după consultarea patronatelor şi sindicatelor. Astfel la data de 07.07.2014 Guvernul Republicii Moldova a adoptat Hotărârea nr.541 cu privire la aprobarea Nomenclatorului lucrărilor cu condiții de muncă grele, vătămătoare şi/sau periculoase la care este interzisă aplicarea muncii persoanelor în vârstă de până la 18 ani şi a Normelor de solicitare maximă admise pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani la ridicarea şi transportarea manuală a greutăților

Persoanelor mai tinere de 18 ani le sunt proscrise lucrările:

a) care ţin de ridicarea şi transportarea manuală a greutăților:

- pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 15 până la 16 ani – orice greutate;

- pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 16 până la 18 ani – greutăţi de 2 kg (masa totală a greutăţilor transportate în timpul unui schimb de lucru nu trebuie să depăşească 700 kg);

b) la executarea cărora, de rând cu lucrul de bază, sunt ridicate şi transportate manual greutăţi:

- pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 15 până la 16 ani – greutăţi mai mari de 2 kg;
- pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 16 până la 18 ani – greutăţi mai mari de 4 kg.

Durata lucrărilor de transportare manuală a greutăţilor nu trebuie să depăşească o treime din durata schimbului de lucru, iar masa totală a greutăţilor transportate în timpul schimbului nu trebuie să depăşească:

- pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 15 până la 16 ani – 175 kg;
- pentru persoanele de ambele sexe în vârstă de la 16 până la 18 ani – 350 kg.

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

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

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

c) utilizarea, recrutarea sau oferirea unui copil în scopul unor activităţi ilicite, mai ales pentru producţia şi traficul de stupefiante, aşa cum le definesc convenţiile internaţionale pertinente;

d) muncile care, prin natura lor sau prin condiţiile în care se exercită, sunt susceptibile să dăuneze sănătăţii, securităţii sau moralităţii copilului.

Art.7 al Convenţiei 182/1999 impune statelor-membre să ia toate măsurile necesare pentru a asigura punerea efectivă în practică şi respectarea dispoziţiilor care dau efect prezentei convenţii, inclusiv prin stabilirea şi aplicarea de sancţiuni penale sau, dacă este cazul, de alte sancţiuni. Alin.(2) art.7 reiterează asupra ideii că orice stat-membru trebuie, ţinând seama de importanţa educaţiei 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 şi adecvat pentru a-i sustrage pe copii de la cele mai grave forme ale muncii copiilor şi a asigura readaptarea lor şi integrarea lor socială;

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

d) a identifica copii expuşi în mod particular riscurilor şi a intra în contact direct cu ei; e) a ţine seama de situaţia particulară a fetelor.

De asemenea monorii nu pot fi admişi la munca de noapte. Munca de noapte este munca desfăşurată în intervalul dintre orele 22.00 şi 06.00.

Examenul medical

Art.253 Codul muncii prevede că salariaţii în vârstă de până la 18 ani sunt angajaţi numai după ce au fost supuşi unui examen medical preventiv. Scopul acestui examen este de a verifica şi 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, aceştia vor fi supuşi examenului medical obligatoriu în fiecare an. Toate cheltuielile aferente efectuării examenelor medicale sunt suportate de angajator. Pe perioada trecerii examenelor medicale, salariaţii minori sunt eliberaţi de la îndeplinirea muncii cu menţinerea salariului.

Norma de muncă a salariaţilor în vârstă de până la 18 ani

Pentru salariaţii în vârstă de până la 18 ani norma de muncă se stabileşte, pornindu-se de la normele generale de muncă, proporţional cu timpul de muncă redus stabilit pentru salariaţii respectivi.

Salariaţilor în vârstă de până la 18 ani, angajaţi după absolvirea instituţiilor de învăţământ secundar general şi profesional tehnic, angajatorul le stabileşte norme de muncă reduse, în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu convenţiile colective şi cu contractul colectiv de muncă.

Potrivit art.96 CM, pentru anumite categorii de salariaţi, în funcţie de vârstă, de starea sănătăţii, de condiţiile de muncă şi de alte circumstanţe, în conformitate cu legislaţia în vigoare şi contractul individual de muncă, se stabileşte durata redusă a timpului de muncă.

Pentru salariaţii minori, sunt prevăzute următoarele durate reduse ale timpului de muncă săptămânal:

a) 24 de ore pentru salariaţii cu vârsta de 15-16 ani;

b) 35 de ore pentru salariaţii în vârstă de la 16 la 18 ani.

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

Perioada de probă.

Perioada de probă reprezintă o durată de timp stabilită la încheierea contractului de muncă pe parcursul căreia angajatorul apreciază capacităţile profesionale ale salariatului. În cazul în care rezultatul perioadei de probă este

nesatisfăcător, angajatorul poate să-l concedieze pe salariat până la expirarea perioadei de probă. 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 dacă fostul salariat va contesta în instanța de judecată ordinul de concediere pe motiv de rezultat nesatisfăcător al perioadei de probă.

Interzicerea trimiterii în deplasare a salariaților în vârstă de până la 18 ani

Norma art.256 Codul muncii prevede că se interzice trimiterea în deplasare a salariaților în vârstă de până la 18 ani, cu excepția salariaților din instituțiile audiovizualului, din teatre, circuri, organizații cinematografice, teatrale și concertistice, precum și din cele ale sportivilor profesioniști.

Garanții suplimentare la concedierea salariaților în vârstă de până la 18 ani

Potrivit art.257 Codul muncii al Republicii Moldova 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 prezentul cod.

Articolul 58 a Codului contravențional [5] al Republicii Moldova sancționează admiterea minorului la locuri de muncă care prezintă pericol pentru viața și sănătatea lui sau atragerea minorului la executarea unei munci interzise de legislație. Astfel pentru această categorie de contravenție amenda este de la 60 la 90 de unități convenționale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 150 la 240 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 240 la 300 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, putem afirma că statul ar trebui să monitorizeze îndeaproape munca prestată de către copii, astfel încât în cazul în care aceasta afectează școlarizarea sau dezvoltarea fizică sau psihică a minorului, aceste raporturi de muncă să fie încetate. De asemenea, deși nu constituie raporturi juridice de muncă, statul trebuie să monitorizeze și munca prestată de minori în calitate de zilieri. De asemenea, încurajăm orice persoană care cunoaște despre exploatarea muncii minorilor să sesizeze autoritățile competente, astfel încât acești minori să nu presteze în continuare o muncă care le este dăunătoare.

Referințe:

1. Legea Republicii Moldova privind drepturile copilului nr.nr.338-XIII din 15.12.1994. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1995, nr.13/127.

2. Convenţia Organizaţiei Internaţionale 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 ediţia oficială Tratate Internaţionale, 2001, vol. 27, p. 121, în vigoare pentru RM din 21.09.2000.
3. Convenţia internaţională cu privire la drepturile copilului 20.11.1989, ratificată prin Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr.408-XII din 12.12.1990, în ediţia oficială Tratate Internaţionale, 1998, vol. I, p. 51.
4. Codul muncii al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr.154-XV din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, nr.159-162/648.
5. Codul contravenţional al Republicii Moldova adoptat prin Legea nr.218 din 24.10.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2018, nr.78-84.