

Het Verdrag over het huispersoneel, 2011 (nr. 189)

Verdrag betreffende waardig werk voor het huispersoneel

Aanhef

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie bijeengeroepen te Genève door de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau en daar vergaderd op 1 juni 2011 in haar honderdste zitting;

Zich bewust van de verbintenis die werd aangegaan door de Internationale Arbeidsorganisatie om het waardige werk voor iedereen te bevorderen door de verwezenlijking van de doelstellingen van de Verklaring van de IAO betreffende de beginselen en de fundamentele rechten op het werk en de Verklaring van de IAO over de sociale rechtvaardigheid voor een eerlijke globalisering;

Zich bewust van de grote bijdrage van het huispersoneel tot de wereldeconomie, met inbegrip van de grotere mogelijkheden voor een betalende baan voor de werknemers en werkneemsters met gezinsverantwoordelijkheden, de ontwikkeling van persoonsgerichte diensten voor oudere bevolkingsgroepen, kinderen en personen met een handicap en de grote overdracht van inkomens binnen de landen of tussen de landen;

Overwegende dat het huishoudelijke werk nog steeds ondergewaardeerd wordt en onzichtbaar is en dat het voornamelijk wordt uitgevoerd door vrouwen en jonge meisjes onder wie vele migranten of personen die deel uitmaken van kansarme gemeenschappen en vooral worden blootgesteld aan discriminatie die te maken heeft met arbeidsomstandigheden en andere schendingen van de mensenrechten.

Overwegende ook dat in de ontwikkelingslanden, waar de mogelijkheden inzake formeel werk historisch laag liggen, het huispersoneel een groot deel van de actieve bevolking van deze landen uitmaakt en uit de meest marginale mensen bestaat.

Eraan herinnerend dat -behoudens andersluidende bepaling- de internationale verdragen en aanbevelingen inzake werk van toepassing zijn op alle werknemers, met inbegrip van het huispersoneel;

Wetende dat het (herziene) verdrag (nr 97) over de werkende migranten, 1949, het verdrag (nr 143) over de werkende migranten (bijkomende bepalingen), 1975, het verdrag (nr 156) over de werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, 1981, het verdrag (nr 181) over de privé-werkgelegenheidsagentschappen, 1997, de aanbeveling (nr 198) over de arbeidsrelatie, 2006, zijn bijzonder relevant voor het huispersoneel, net zoals het multilaterale kader van de IAO voor de arbeidsmigratie: niet-bindende beginselen en richtsnoeren voor een aanpak van de arbeidsmigratie gebaseerd op de rechten (2006);

Erkennend dat de bijzondere omstandigheden waarin het huishoudelijke werk wordt verricht, het wenselijk maken de algemene normen aan te vullen met specifieke normen voor het huispersoneel om deze personen de mogelijkheid te bieden hun rechten ten volle te genieten.

Herinnerend aan andere relevante internationale instrumenten zoals de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, het Internationaal Pact betreffende de burgerlijke en politieke rechten, het Internationaal Pact betreffende de economische, sociale en culturele rechten, het Internationale Verdrag over de uitroeiing van alle vormen van rassendiscriminatie, het verdrag over de uitroeiing van alle vormen van discriminatie tegenover vrouwen, het Verdrag van de Verenigde Naties tegen de georganiseerde internationale criminaliteit en meer bepaald het aanvullende Protocol ervan dat tot doel heeft de mensenhandel -vooral van vrouwen en kinderen- te voorkomen, te beteugelen en te bestraffen, evenals het Protocol tegen de verboden handel van migranten over het land, via de lucht of

over zee, het Verdrag betreffende de Rechten van het Kind en het Internationale Verdrag over de bescherming van de rechten van alle werkende migranten en hun familieleden.

Na beslist te hebben verscheidene voorstellen inzake waardig werk voor het huispersoneel te aanvaarden een probleem dat als het vierde agendapunt van de vergadering genoteerd staat;

Na beslist te hebben dat deze voorstellen in een internationaal verdrag zouden worden gegoten, keurt de Internationale Conferentie op zes juni tweeduizend en elf het Verdrag goed dat hierna het Verdrag over de het huispersoneel, 2011 zal worden genoemd.

Artikel 1

Ter fine van dit verdrag :

- a) betekent de uitdrukking huishoudelijk werk het werk dat wordt uitgevoerd binnen of voor één of meerdere gezinnen;
- b) geldt de uitdrukking huispersoneel voor elke mannelijke of vrouwelijke persoon die huishoudelijk werk verricht in het kader van een arbeidsrelatie;
- c) is een persoon die slechts bij gelegenheid of sporadisch huishoudelijk werk verricht zonder hiervan zijn of haar beroep te maken, geen huishoudelijk werker of werkster.

Artikel 2

1. Het verdrag is van toepassing op al het huispersoneel.

2. Een Lid dat dit verdrag ratificeert, kan, na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en, indien deze bestaan, met de representatieve organisaties van huispersoneel en van de werkgevers van huispersoneel, de volgende categorieën volledig of ten dele uitsluiten van het toepassingsveld van het verdrag :

- a) categorieën van werknemers die op een andere manier eenzelfde en minstens equivalente bescherming genieten;
- b) beperkte categorieën van werknemers voor wie zich bijzondere en zeer belangrijke problemen stellen.

3. Elk lid dat zich beroept op de mogelijkheid die wordt aangeboden in de vorige paragraaf, moet, in zijn eerste verslag over de toepassing van het verdrag krachtens artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, elke bijzondere categorie van werknemers aanduiden die zo wordt uitgesloten en de redenen van deze uitsluiting vermelden en moet in latere verslagen elke maatregel toelichten die kan worden genomen om de toepassing van het verdrag uit te breiden tot de betrokken werknemers.

Artikel 3

1. Elk Lid moet maatregelen nemen om de daadwerkelijke bevordering en bescherming van de menselijke rechten van al het huispersoneel te waarborgen zoals bepaald in dit verdrag.

2. Elk Lid moet ten aanzien van het huispersoneel de maatregelen nemen die zijn bepaald door dit verdrag om de beginselen en fundamentele rechten op werk te respecteren, te bevorderen en de verwezenlijken, namelijk :

- a) de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectief overleg;
- b) de uitroeiing van elke vorm van dwangarbeid of verplichte arbeid;
- c) de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid;
- d) de uitroeiing van de discriminatie inzake werk en beroep.

3. Wanneer de Leden maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat het huispersoneel en de werkgevers van het huispersoneel vakbondsvrijheid en daadwerkelijke erkenning van het recht op collectief overleg genieten, moeten ze het recht beschermen van het huispersoneel en de werkgevers van dienstboden om hun eigen organisaties, federaties en confederaties op te richten en om hen de mogelijkheid te bieden toe te treden tot de organisaties, federaties en confederaties van hun keuze, op voorwaarde dat ze zich schikken naar de statuten ervan.

Artikel 4

1. Elk Lid moet een minimum leeftijd bepalen voor het huispersoneel; deze leeftijd moet in overeenstemming zijn met de bepalingen van het verdrag (nr 138) over de minimumleeftijd, 1973, en met het verdrag (nr 182) betreffende het verbod van de ergste vormen van kinderarbeid, 1999, en mag niet lager liggen dan de leeftijd die is bepaald door de nationale wetgeving die van toepassing is op alle werknemers.

2. Elk Lid moet maatregelen nemen om erop toe te zien dat het werk dat wordt uitgevoerd door het huispersoneel dat jonger is dan 18 jaar en ouder dan de minimum leeftijd voor de toegang tot de werkgelegenheid, de leerplicht niet belemmert of de mogelijkheden om verder te studeren of een beroepsopleiding te volgen, niet in gevaar brengt.

Artikel 5

Elk Lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat het huispersoneel een daadwerkelijke bescherming geniet tegen alle vormen van misbruik, pesterijen en geweld.

Artikel 6

Elk Lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat het huispersoneel net als alle werknemers, gelijke voorwaarden inzake werkgelegenheid geniet en kan werken in waardige omstandigheden en dat deze personen, wanneer ze bij een gezin logeren, waardig kunnen leven met respect voor hun privé-leven.

Artikel 7

Elk Lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de huishoudelijke werkers en werksters op een gepaste, controleerbare en makkelijk verstaanbare manier worden ingelicht over hun arbeidsvoorwaarden, bij voorkeur en indien mogelijk aan de hand van een schriftelijke overeenkomst conform de nationale wetgeving of de collectieve overeenkomsten, meer bepaald wat betreft :

- a) de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
- b) het adres van de gangbare arbeidsplaats(en);
- c) de startdatum van het werk en de duur ervan, indien het om een overeenkomst van bepaalde duur gaat;
- d) het soort werk dat moet worden uitgevoerd;
- e) het loon, de berekeningswijze ervan en de periodiciteit van de betalingen;
- f) de normale arbeidsduur;
- g) het jaarlijks betaald verlof en de dagelijkse en wekelijkse rustpauzes;
- h) de terbeschikkingstelling van voeding en een woonplaats, indien nodig;
- i) de proefperiode, indien nodig;
- j) de voorwaarden inzake repatriëring, indien nodig;
- k) de voorwaarden voor de beëindiging van de arbeidsrelatie met inbegrip van elke vooropzegging die door de werkgever of door de werknemer moet worden gerespecteerd.

Artikel 8

1. De nationale wetgeving moet bepalen dat het migrant-huispersoneel dat wordt aangeworven in het ene land om huishoudelijk werk te verrichten in een ander land, een schriftelijke werkaanbieding of een uitvoerende arbeidsovereenkomst moet ontvangen in het land waar het werk zal worden uitgevoerd; hierin worden de arbeidsvoorwaarden opgesomd bedoeld in artikel 7 voordat men zijn/haar land verlaat om het huishoudelijke werk te verrichten waarop de aanbieding of de overeenkomst betrekking heeft.
2. De voorgaande paragraaf is niet van toepassing op de werknemers die gebruik kunnen maken van het vrije verkeer om een functie te bekleden krachtens bilaterale, regionale of multilaterale akkoorden of in het kader van gewestelijke economische integratiezones.
3. De Leden moeten maatregelen nemen om onderling samen te werken om ervoor te zorgen dat de bepalingen van deze overeenkomst daadwerkelijk worden toegepast op het migrant-huispersoneel.
4. Elk Lid moet via zijn wetgeving of andere maatregelen de voorwaarden bepalen krachtens dewelke het huispersoneel recht heeft op een terugkeer naar hun land na afloop of beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarmee dit personeel werd aangeworven.

Artikel 9

Elk Lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat het huispersoneel :

- a) vrij is om tot een akkoord te komen met hun werkgever of hun potentiële werkgever over het feit of er al dan niet woongelegenheden worden aangeboden binnen het gezin;
- b) dat inwoont bij het gezin, niet verplicht is bij het gezin de gezinsleden te blijven tijdens de dagelijkse of wekelijkse rustpauzes of tijdens de jaarlijkse verloven;
- c) het recht heeft persoonlijke reisdocumenten en hun identiteitsdocumenten in hun bezit te houden.

Artikel 10

1. Elk Lid moet maatregelen nemen om de gelijke behandeling te waarborgen tussen het huispersoneel en alle werknemers wat betreft de normale arbeidsduur, de compensatie van de overuren, de dagelijkse en wekelijkse rustpauzes en het betaald jaarlijks verlof conform de nationale wetgeving of de collectieve overeenkomsten, rekening houdend met de bijzondere kenmerken van het huishoudelijke werk.
2. De wekelijkse rustpauze moet ten minste 24 opeenvolgende uren bedragen.
3. De periodes tijdens dewelke het huispersoneel niet vrij kan beschikken over zijn tijd en ter beschikking blijft van het gezin voor het geval dit beroep op hen zou doen, moeten worden beschouwd als arbeidstijd in de mate die wordt bepaald door de nationale wetgeving, door de collectieve overeenkomsten of door enig ander middel dat overeenstemt met de nationale praktijk.

Artikel 11

Elk Lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat het huispersoneel een minimumloon ontvangt daar waar een stelsel voor minimumlonen bestaat en dat het loon wordt bepaald zonder gegronde discriminatie op basis van het geslacht.

Artikel 12

1. Het huispersoneel moet in contant geld en op regelmatige tijdstippen worden betaald, ten minste één keer per maand. De betaling kan gebeuren via een overschrijving bij de bank of bij de post, met een bank- of postcheque, via een betalingsopdracht of een ander wettelijk middel voor een betaling,

wanneer de betrokken werknemers hiermee instemmen, tenzij de betalingswijze is bepaald door de nationale wetgeving of de collectieve overeenkomsten.

2. De nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de arbitrale uitspraken kunnen voorzien in de betaling van een beperkt percentage van het loon van het huispersoneel in de vorm van betalingen in natura die niet minder gunstig zijn dan diegene die over het algemeen van toepassing zijn op de andere categorieën van werknemers, op voorwaarde dat er maatregelen worden genomen om ervoor te zorgen dat deze betalingen in natura worden aanvaard door de werknemer, dat ze gericht zijn op zijn persoonlijk gebruik en belang en dat de geldwaarde ervan rechtvaardig en redelijk is.

Artikel 13

1. Elke huishoudelijke werker heeft het recht op een veilige en gezonde werkomgeving. Elk Lid moet, conform de nationale wetgeving en de nationale praktijk, doeltreffende maatregelen nemen, terdege rekening houdend met de bijzondere kenmerken van het huishoudelijke werk om te zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de dienstboden op het werk.

2. De maatregelen bedoeld in de vorige paragraaf, kunnen geleidelijk worden toegepast na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en, indien deze bestaan, met de representatieve organisaties van huispersoneel en van de werkgevers van huispersoneel.

Artikel 14

1. Elk Lid moet, conform de nationale wetgeving en terdege rekening houdend met de specifieke eigenschappen van het huishoudelijke werk, geschikte maatregelen nemen, om ervoor te zorgen dat het huispersoneel inzake sociale zekerheid, met inbegrip van het moederschap, voorwaarden kan genieten die niet minder gunstig zijn dan diegene die worden toegepast op alle werknemers.

2. De maatregelen die worden bedoeld in de vorige paragraaf, kunnen geleidelijk worden toegepast na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en, indien deze bestaan, met de representatieve organisaties van huispersoneel en van de werkgevers van huispersoneel.

Artikel 15

1. Om ervoor te zorgen dat het huispersoneel, met inbegrip van het migrant-huispersoneel- dat werd aangeworven of geplaatst door privé-werkgelegenheidsagentschappen, daadwerkelijk wordt beschermd tegen onrechtmatige praktijken, moet elk Lid :

- a) de voorwaarden bepalen voor de uitoefening van hun activiteiten door privé-werkgelegenheidsagentschappen, wanneer ze huispersoneel aanwerven of plaatsen, conform de nationale wetgeving en de nationale praktijk;
- b) ervoor zorgen dat er geschikte mechanismen en procedures bestaan om klachten in te dienen en beschuldigingen van misbruik en frauduleuze praktijken te onderzoeken betreffende de activiteiten van de privé- werkgelegenheidsagentschappen in verband met het huispersoneel;
- c) alle noodzakelijke en geschikte maatregelen nemen binnen de grenzen van zijn rechtspraak en indien nodig, in samenwerking met andere Leden om erop toe te zien dat het huispersoneel dat op hun grondgebied wordt aangeworven of geplaatst door privé-werkgelegenheidsagentschappen, een passende bescherming geniet en om te vermijden dat ze het slachtoffer worden van misbruik. Deze maatregelen moeten wetten of reglementen omvatten die de respectieve verplichtingen toelichten van het privé-werkgelegenheidsagentschap en van het huisgezin tegenover het huispersoneel en die sancties bepalen met inbegrip van de uitsluiting van privé-werkgelegenheidsagentschappen die zich overgeven aan misbruiken en frauduleuze praktijken;

- d) overwegen om, wanneer het huispersoneel in het ene land wordt aangeworven om te werken in een ander land, bilaterale of multilaterale akkoorden te sluiten om misbruik en frauduleuze praktijken inzake aanwerving, plaatsing en werkgelegenheid te voorkomen;
- e) maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de erelonen die worden gefactureerd door de privé- werkgelegenheidsagentschappen niet worden afgetrokken van het loon van het huispersoneel.

2. Opdat de bepalingen van dit artikel effect zouden ressorteren, moet elk Lid de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties raadplegen, alsook de representatieve organisaties van huispersoneel en de representatieve organisaties van de werkgevers van huispersoneel.

Artikel 16

Elk Lid moet maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat al het huispersoneel, alleen of via een vertegenwoordiger en conform de nationale wetgeving en de nationale praktijk, daadwerkelijk toegang hebben tot de rechtbanken of andere mechanismen om geschillen te regelen, dit aan voorwaarden die niet minder gunstig zijn dat diegene die zijn bepaald voor alle werknemers.

Artikel 17

1. Elke Lid moet klachtenmechanismen oprichten, alsook doeltreffende en toegankelijke middelen om ervoor te zorgen dat de nationale wetgeving inzake de bescherming van het huispersoneel wordt nageleefd.
2. Elk Lid moet maatregelen inzake arbeidsinspectie en sancties opstellen en toepassen, terdege rekening houdend met de bijzondere kenmerken van het huishoudelijk werk, conform de nationale wetgeving.
3. In de mate waarin dit verenigbaar is met de nationale wetgeving moeten deze maatregelen de voorwaarden bepalen waaraan de toegang tot de woning van het gezin kan worden toegestaan, terdege rekening houdend met het respect voor de privé-levenssfeer.

Artikel 18

Elk Lid moet de bepalingen van deze overeenkomst uitvoeren in overleg met de meest representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties binnen het kader van de wetgeving en aan de hand van collectieve overeenkomsten of bijkomende maatregelen conform de nationale praktijk, waarbij de bestaande maatregelen worden uitgebreid naar of aangepast aan het huispersoneel of waarbij specifieke maatregelen voor hun plaats worden uitgewerkt, indien nodig.

Artikel 19

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de gunstigere bepalingen die van toepassing zijn op het huispersoneel krachtens andere internationale arbeidsovereenkomsten.

Artikel 20

De formele ratificaties van deze overeenkomst worden meegedeeld aan de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau zodat ze kunnen worden geregistreerd.

Artikel 21

1. Deze overeenkomst bindt alleen de leden van de Internationale Arbeidsorganisatie waarvan de ratificatie werd geregistreerd door de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau.
2. Ze treedt in werking twaalf maanden nadat de ratificaties van twee Leden werden geregistreerd door de Directeur-generaal.
3. Vervolgens treedt deze overeenkomst in werking voor elk Lid twaalf maanden na de registratie van de ratificatie ervan.

Artikel 22

1. Elk Lid dat deze overeenkomst goedgekeurd heeft, kan ze opzeggen na verloop van een periode van tien jaar na de eerste inwerkingtreding van het verdrag met een akte die wordt megedeeld aan de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau waar deze akte wordt geregistreerd. De opzegging treedt in werking één jaar nadat ze werd geregistreerd.

2. Elk Lid dat deze overeenkomst heeft goedgekeurd en dat na verloop van de periode van tien jaar die is vermeld in de vorige paragraaf, geen gebruik maakt van de opzeggingsmogelijkheid waarin wordt voorzien in dit artikel, zal gebonden zijn voor een nieuwe periode van tien jaar en zal deze overeenkomst bijgevolg pas kunnen opzeggen in het eerste jaar van elke nieuwe periode van tien jaar volgens de voorwaarden die zijn bepaald in dit artikel.

Artikel 23

1. De Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau betekent aan alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie de registratie van alle ratificaties en opzeggingen die hem werden megedeeld door de Leden van de Organisatie.

2. Bij de kennisgeving van de registratie van de tweede meegedeelde ratificatie aan de Leden van de Organisatie, vestigt de Directeur-generaal de aandacht van de Leden van de Organisatie op de datum waarop deze overeenkomst in werking zal treden.

Artikel 24

De Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau deelt de Secretaris-generaal van de Verenigde Naties met het oog op registratie en conform artikel 102 van het Handvest van de Verenigde Naties de volledige inlichtingen mee met betrekking tot alle geregistreerde ratificaties opzeggingen.

Artikel 25

Telkens wanneer de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau dit nodig acht, legt deze de Algemene Conferentie een verslag voor over de toepassing van deze overeenkomst en onderzoekt deze of het nodig is het probleem van de totale of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 26

1. Voor het geval de Conferentie een nieuwe overeenkomst houdende herziening van deze overeenkomst goedkeurt en tenzij de nieuwe overeenkomst dit anders bepaalt :

- a) houdt de ratificatie door een Lid van een nieuwe overeenkomst houdende herziening van rechtswege en in weerwil van Artikel 22 de onmiddellijke opzegging in van onhavige overeenkomst, onder voorbehoud dat de nieuwe overeenkomst houdende herziening in werking is getreden;
- b) kan onderhavige overeenkomst vanaf de datum van de inwerkingtreding van de nieuwe overeenkomst houdende herziening, niet meer worden goedgekeurd door de Leden.

2. Deze overeenkomst blijft in ieder geval als dusdanig geldig voor de Leden die ze zouden hebben goedgekeurd en die de overeenkomst houdende herziening niet zouden goedkeuren.

Artikel 27

De Franse en Engelse versies van de tekst van deze overeenkomst zijn ook rechtsgeldig.