

Vlaams
Parlement

stuk **2249** (2013-2014) – Nr. 1
ingediend op 22 oktober 2013 (2013-2014)

Ontwerp van decreet

houdende instemming met het verdrag nr. 189
inzake waardig werk voor het huispersoneel,
aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie
in haar honderdste zitting in Genève op 16 juni 2011

INHOUD

Memorie van toelichting	3
Voorontwerp van decreet	11
Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen	15
Advies van de Strategische Adviesraad internationaal Vlaanderen	19
Advies van de Raad van State	29
Ontwerp van decreet	35
Bijlagen:	
– Nederlandse vertaling van het verdrag	41
– Engelse tekst van het verdrag	49

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMENE TOELICHTING**1. Achtergrond**

De vraag naar huishoudpersoneel stijgt wereldwijd. Wereldwijd zijn er naar schatting honderd miljoen mensen actief in deze sector. Dat maakt dat deze sector een belangrijke bron van werkgelegenheid vormt. De situatie van huispersoneel, vooral in het Midden-Oosten en heel wat derdewereldlanden, moet verbeterd worden.

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

In België besteden ook steeds meer tweeverdienersgezinnen hun huishoudelijke taken uit. In het verleden zijn er voor deze categorie van werknemers reeds heel wat inspanningen geleverd zoals het invoeren van het systeem van de dienstencheques. Hierdoor werd de huishoudelijke economie verder geformaliseerd en werden de naleving van de arbeidsvoorwaarden en het verlenen van sociale rechten aan dit huishoudpersoneel gegarandeerd. Op mondiaal niveau is dit echter nog een verre toekomstdroom.

Toch zijn er nog heel wat hiaten in de Belgische wetgeving. Huishoudpersoneel met het statuut van dienstbode, dat minder dan 24 uur per week werkt en minder dan 4 uur per dag werkt, draagt niet bij tot de sociale zekerheid en kan er dus ook geen beroep op doen. Deze mensen zijn met andere woorden sociaal niet beschermd. Ook voor huishoudpersoneel met het statuut van au pair is de Belgische wetgeving niet voldoende. Zo belanden au pairs vaak bij gezinnen met slechte bedoelingen, waar ze fulltime moeten werken en als goedkope huishoudhulp worden gebruikt.

De laatste vijf jaar werden volgende aantallen arbeidskaarten aangevraagd voor au pairs in Vlaanderen:

	2008	2009	2010	2011	2012
au pairs	295	311	333	316	283

2. Ontstaan en doelstellingen van het verdrag

Na jarenlange mobilisaties van organisaties van huispersoneel, ontwikkelde de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) een reeks internationale instrumenten die de rechten van het huishoudpersoneel beter moeten beschermen en waardig werk moeten garanderen. Bij de totstandkoming van het IAO-verdrag nr. 189 verdient het engagement van de stichting National Domestic Workers Movement van onder andere Jeanne Devos extra aandacht. Deze stichting komt op voor rechtvaardigheid en waardigheid voor het huishoudelijk personeel.

De Europese Unie (EU) was nauw betrokken bij de onderhandelingen van dit verdrag door middel van coördinatie op EU-niveau. In mei 2011 nam het Europees Parlement een resolutie aan die de EU en haar lidstaten vraagt de aanneming, ratificering en uitvoering van het nieuwe verdrag en de aanbeveling te steunen en hiervoor de nodige stappen te nemen. Door dit ontwerp van decreet geeft Vlaanderen uitvoering aan deze oproep. Ook verschillende ontwikkelingslanden kondigden tijdens de Internationale Arbeidsconferentie aan dat ze werk gingen maken van de ratificatie en uitvoering van de nieuwe instrumenten.

De bijzondere omstandigheden waarin huishoudelijk werk wordt verricht, maken het inderdaad wenselijk 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.

Dit verdrag heeft dan ook terecht als doel het huispersoneel behoorlijke arbeidsomstandigheden te waarborgen en het misbruik en de uitbuiting te bestrijden waarvan deze werknemers het slachtoffer kunnen zijn.

3. Belang en inhoud van het verdrag

Verdrag nr. 189 en aanbeveling nr. 201 erkennen de essentiële arbeidsrechten van de huishoudwerknemers. De nieuwe normen bepalen dat huispersoneel dezelfde basis arbeidsrechten moet hebben als andere werknemers, namelijk redelijke arbeidsuren, wekelijkse rust van minstens 24 opeenvolgende uren, een beperking van loon in natura, duidelijke informatie over arbeidsduur en arbeidsvoorwaarden en respect voor de fundamentele principes en rechten op het werk zoals vrijheid van vereniging en het recht op collectieve loononderhandelingen.

Dit verdrag is een uiterst krachtig signaal dat stelt welke minimumnormen in acht moeten worden genomen bij de tewerkstelling van huispersoneel. Het verdrag betekent voor het huispersoneel dus een volwaardige erkenning als werknemer met rechten.

België kan een betekenisvolle rol spelen op internationaal vlak. Zowel in bilaterale contracten als binnen de Europese Raad kan België een voortrekkersrol spelen, als een van de eerste Europese landen die het verdrag ratificeert. Het verdrag kan tevens een belangrijk sociaal beleidsinstrument zijn. Het is een belangrijke stap en stippelt een efficiënte weg uit naar het invoeren van een sociale dialoog.

Het verdrag is van toepassing op alle huishoudpersoneel. Hieronder vallen de werknemers die werk verrichten in het kader van of voor één of meerdere huishoudens. Personen die slechts occasioneel of sporadisch dit soort werk verrichten, zonder er hun beroep van te maken, vallen hier niet onder.

Dit is een ruim toepassingsgebied waarvan evenwel afgeweken kan worden en waarbij bepaalde werknemerscategorieën, zoals babysitters, au pairs, personeel van migrerende werknemers en ambassadepersoneel, kunnen uitgesloten worden, voor zover het nationale recht hen een bescherming toekent die minstens gelijkwaardig is aan deze van huispersoneel.

Het verdrag bestaat uit 27 artikelen en een preambule. De artikelen omvatten volgende onderwerpen: definities en toepassingsgebied, fundamentele rechten, de leeftijd om tot arbeid te worden toegelaten, arbeidsomstandigheden, arbeidsovereenkomst en informatie voor de werknemer, migrerende werknemers, huisvesting in het gezin, arbeidsduur, verloning van het huispersoneel, veiligheid en gezondheid, sociale zekerheid, particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, eerbied voor de voorschriften, tenuitvoerlegging en slotbepalingen. Het gaat om een specifieke toepassing op deze sector van algemene beginselen die ook in andere verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie vervat zitten.

Aanbeveling nr. 201 vult het IAO-verdrag nr. 189 aan. Deze aanbeveling biedt praktische richtlijnen en aanknopingspunten aan de lidstaten in het kader van de maatregelen die genomen worden om dit verdrag ten uitvoer te leggen. De bepalingen van deze aanbeveling hebben dan ook geen dwingend karakter.

4. Bevoegdheden van de Vlaamse overheid

Op grond van artikel 6, §1, IX, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen is arbeidsbemiddeling een gewestbevoegdheid. Op dat principe bestaan geen uitzonderingen. Ook arbeidsbemiddeling voor huishoudwerknemers is dus een exclusieve bevoegdheid van de drie gewesten, en op grond van een bevoegdheidsoverdracht door het Waalse Gewest, van de Duitstalige Gemeenschap.

De Vlaamse overheid is bevoegd voor het regelgevend kader inzake private arbeidsbemiddeling. De arbeidsrechtelijke aspecten in verband met uitzendarbeid behoren tot de bevoegdheid van de federale overheid. Aan de basis van de reglementering in het kader van private arbeidsbemiddeling ligt het IAO-verdrag nr. 181 van 19 juni 1997 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, door België geratificeerd op 8 juni 2004 en door het Vlaams Parlement goedgekeurd op 17 juli 2000.

Activiteiten van private arbeidsbemiddeling die verricht worden in het Vlaamse Gewest, zijn onderworpen aan de Vlaamse regelgeving (decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling en bijhorend uitvoeringsbesluit). Hieronder vallen zowel Belgische en buitenlandse bureaus, als natuurlijke personen, rechtspersonen en feitelijke verenigingen. Bureaus die gevestigd zijn in een ander Belgisch gewest, de Duitstalige Gemeenschap, of in het buitenland vallen dus ook onder de toepassing van de regelgeving indien ze activiteiten in het Vlaamse Gewest verrichten. De Vlaamse regelgeving voorziet in afdoende handavings- en klachtenmechanismen om uitvoering te geven aan de verplichtingen die voortvloeien uit dit verdrag.

II. SPECIFIEKE TOELICHTING VAN HET VERDRAG

Preambule

De Internationale Arbeidsconferentie is er zich van bewust dat het huispersoneel een grote bijdrage levert aan de wereldeconomie, maar dat deze sector nog steeds ondergewaardeerd wordt en onzichtbaar is, en dat het voornamelijk wordt uitgevoerd door vrouwen en jonge meisjes onder wie vele migranten en personen uit kansarme gemeenschappen. Ze beseft dat hier een problematiek aan vast hangt inzake discriminatie op vlak van arbeidsomstandigheden en andere schendingen van de mensenrechten.

Ze erkent dan ook 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.

Definities en toepassingsgebied (artikel 1 en 2)

In dit deel van het verdrag staan de begripsomschrijvingen van huishoudelijk werk en huispersoneel. Daarnaast wordt er ook bepaald dat het verdrag in principe van toepassing is op al het huispersoneel. Hiervan kan evenwel afgeweken worden door bepaalde categorieën uit te sluiten van het toepassingsveld van het verdrag, na ratificatie en overleg met de sociale partners.

Fundamentele rechten (artikel 3)

In dit artikel wordt het recht voor het huispersoneel om te genieten van de daadwerkelijke bescherming van de fundamentele mensenrechten bevestigd. Er wordt tevens verduidelijkt dat maatregelen moeten worden genomen om wat verder volgt in het verdrag te eerbiedigen, te bevorderen en te verwezenlijken.

De leeftijd om tot arbeid te worden toegelaten (artikel 4)

De lidstaten moeten ieder een minimumleeftijd bepalen voor het huispersoneel, die niet lager mag zijn dan de leeftijd die is bepaald door de nationale wetgeving die van toepassing is op alle werknemers. De lidstaten moeten hierbij rekening houden met de bepalingen uit het verdrag nr. 138 van 1973 over de minimumleeftijd en het verdrag nr. 182 van 1999 betreffende het verbod van de ergste vormen van kinderarbeid.

Deze bepaling legt aan de lidstaten tevens op dat ze de nodige maatregelen moeten nemen om erop toe te zien dat het werk dat verricht wordt door huispersoneel, jonger dan 18 jaar en ouder dan de minimum opgelegde leeftijd, noch de leerplicht in het gedrang brengt, noch het onderwijs en de vorming van jeugdig huispersoneel verhindert.

Arbeidsomstandigheden (artikel 5 en 6)

In artikel 5 wordt aangehaald dat huispersoneel een doeltreffende bescherming moet genieten tegen alle vormen van misbruik, ongewenst gedrag en geweld.

Artikel 6 waarborgt behoorlijke arbeidsomstandigheden aan het huispersoneel, inclusief behoorlijke levensomstandigheden met respect voor het privéleven wanneer zij gehuisvest zijn in de woning van de werkgever.

Arbeidsovereenkomst en informatie voor de werknemer (artikel 7)

De lidstaten moeten de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de huishoudelijke werkers op een gepaste, controleerbare en makkelijke verstaanbare manier worden ingelicht over hun arbeidsvoorwaarden. Dit gebeurt bij voorkeur en indien mogelijk aan de hand van een schriftelijke overeenkomst, conform de nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten.

In deze overeenkomst moeten volgende vermeldingen in het bijzonder worden vernoemd: de naam en het adres van de werkgever en werknemer, het adres van de gewoonlijke arbeidsplaats(en), de datum van de aanvang van de tewerkstelling en de eventuele duurtijd, de aard van de te verrichten arbeid, het loon met haar berekeningswijze en de periodiciteit van de betalingen, de normale arbeidsduur, de jaarlijkse vakantie en de rusttijden, de eventuele terbeschikkingstelling van voedsel en huisvesting, de eventuele proefperiode, de voorwaarden van de repatriëring en de voorwaarden voor de verbreking van de arbeidsrelatie, inclusief de opzeggingstermijnen.

Migrerende werknemers (artikel 8)

De nationale wetgever moet bepalen dat het (migrerende) huispersoneel dat wordt aangenomen in het ene land om te gaan werken in een ander land, een schriftelijke werkaanbieding of een uitvoerbare arbeidsovereenkomst moet ontvangen in het land waar het werk zal worden uitgevoerd. Deze moet de vermeldingen bevatten die voorzien zijn in artikel 7 van het verdrag.

Deze verplichting is echter niet van toepassing op de werknemers die onderworpen zijn aan het vrij verkeer krachtens bilaterale, regionale of multilaterale akkoorden of in het kader van regionale economische integratieruimtes, noch op de migrerende werknemers die zich reeds op het grondgebied bevinden.

De lidstaten moeten zich inspannen om onderling samen te werken om de daadwerkelijke toepassing van de bepalingen van het verdrag op het (migrerende) huispersoneel te verzekeren.

Huisvesting in het gezin (artikel 9)

Het huispersoneel moet de mogelijkheid krijgen om vrij met hun werkgever te onderhandelen over de eventuele huisvesting in het gezin van de werkgever. Daarnaast zijn ze niet verplicht om bij de werkgever te blijven tijdens hun rusttijd en verloven. Ze hebben tevens het recht om hun persoonlijke reisdocumenten en identiteitspapieren zelf bij te houden.

Arbeidsduur (artikel 10)

Artikel 10 legt de lidstaten op maatregelen te nemen om de gelijke behandeling te waarborgen inzake arbeidsduur, vergoeding van overuren, dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de jaarlijkse betaalde vakantie, rekening houdend met de specifieke kenmerken van huishoudelijk werk.

Dit artikel voorziet tevens dat het recht op wekelijkse rust minstens 24 opeenvolgende uren moet bedragen. Daarnaast moet de tijd gedurende welke de werknemer ter beschikking van zijn werkgever blijft om een oproep van deze laatste te kunnen beantwoorden, beschouwd worden als arbeidstijd, in de mate bepaald door de wetgeving, de collectieve overeenkomsten of elke andere wijze overeenstemmend met de nationale gebruiken.

Verloning van het huispersoneel (artikel 11 en 12)

Het minimumloon voor het huispersoneel moet bepaald worden in de mate waarin hiervoor een stelsel bestaat voor de andere werknemers. De verloning moet anderzijds vastgelegd worden zonder discriminatie op grond van geslacht.

De lonen moeten op regelmatige tijdstippen en minstens eenmaal per maand betaald worden. Deze betaling gebeurt in principe in geld. De mogelijkheid bestaat om andere betalingswijzen te gebruiken, zoals een cheque of een overschrijving enzovoort, mits akkoord van de werknemer, behalve wanneer een betalingswijze voorzien wordt in de nationale wetgeving of in collectieve arbeidsovereenkomsten.

Een beperkt percentage van de verloning mag in natura betaald worden, onder voorwaarden die niet minder gunstig mogen zijn dan deze voor de andere werknemers, en op voorwaarde dat de werknemer dit aanvaardt en de betaling in natura tot zijn persoonlijk gebruik dient en het voordeel en de eraan toegekende geldelijke waarde rechtvaardig en redelijk zijn.

Veiligheid en gezondheid (artikel 13)

Iedere huishoudelijke werker moet beschikken over een veilige en gezonde werkomgeving. Om dit te kunnen garanderen, moet iedere lidstaat derhalve daadwerkelijke maatregelen nemen, conform de nationale wetgeving en rekening houdend met de specificiteit van het huishoudelijk werk. Deze maatregelen kunnen op progressieve wijze worden toegepast na overleg met de sociale partners.

Sociale zekerheid (artikel 14)

De lidstaten moeten conform de nationale wetgeving en rekening houdend met de specifieke eigenschappen van het huishoudelijke werk, geschikte maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat het huispersoneel inzake sociale zekerheid, inclusief het moederschap, de voorwaarden kan genieten die niet minder gunstig zijn dan diegene die worden toegepast op alle werknemers. Deze maatregelen kunnen op progressieve wijze worden toegepast na overleg met de sociale partners.

Particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling (artikel 15)

Deze bepaling somt enkele verplichtingen op voor de lidstaten ter bescherming van het huispersoneel, inclusief migrerende werknemers, gerekruteerd of geplaatst door particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, tegen onrechtmatige praktijken. Om aan deze verplichtingen te voldoen, moeten de lidstaten de sociale partners raadplegen.

De verplichtingen betreffen o.a. het vaststellen van voorwaarden voor de uitoefening van activiteiten van particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling; het verzekeren van het bestaan van passende mechanismen om de klachten die worden ingediend door het huispersoneel te onderzoeken; het aannemen van maatregelen die ervoor zorgen dat het huispersoneel van adequate bescherming geniet en verhinderen dat hiertegen misbruiken gepleegd worden; het overwegen om bilaterale, regionale of multilaterale akkoorden te sluiten om misbruiken en frauduleuze praktijken te voorkomen wanneer huispersoneel aangenomen wordt in één land om te werken in een ander land; het nemen van maatregelen om te verzekeren dat de door de bureaus gefactureerde honoraria niet ingehouden worden op de verloning van het huispersoneel.

Eerbied voor de voorschriften (artikel 16 en 17)

De lidstaten moeten, volgens artikel 16, de nodige maatregelen treffen zodat het huispersoneel daadwerkelijk toegang heeft tot rechtbanken of andere mechanismen tot beslechting van geschillen onder voorwaarden die niet minder gunstig mogen zijn dan diegene die voorzien zijn voor de andere werknemers.

De lidstaten moeten tevens, volgens artikel 17, klachtenmechanismen installeren, evenals efficiënte middelen om de naleving van de nationale wetgeving met betrekking tot het huispersoneel te waarborgen. Zij moeten eveneens maatregelen opstellen en uitvoeren met betrekking tot arbeidsinspectie, afdwinging en bestraffing, rekening houdend met de specifieke kenmerken van huishoudelijk werk.

Tenuitvoerlegging (artikel 18 en 19)

De tenuitvoerlegging van de bepalingen van dit verdrag moet door iedere lidstaat gebeuren in overleg met de sociale partners, door middel van wetgeving en collectieve overeenkomsten conform de nationale praktijk te gebruiken.

Dit verdrag heeft geen invloed op de gunstigere bepalingen die van toepassing zijn op het huispersoneel krachtens andere internationale arbeidsverdragen.

Slotbepalingen (artikel 20 tot 27)

De formele ratificaties van dit verdrag moeten door de lidstaten meegedeeld worden aan de directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau ter registratie. De overeenkomst bindt enkel de lidstaten waarvan de ratificatie werd geregistreerd.

Het verdrag treedt in werking twaalf maanden nadat de ratificaties van twee lidstaten werden geregistreerd door de directeur-generaal. Vervolgens treedt het in werking voor iedere lidstaat twaalf maanden na de registratie van de ratificatie.

Iedere lidstaat dat dit verdrag goedgekeurd heeft, kan het opzeggen na verloop van een periode van tien jaar na de eerste inwerkingtreding. De opzegging treedt in werking één jaar nadat ze werd geregistreerd in de vorm van een akte door de directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau. Indien er geen gebruik gemaakt wordt van de opzeggingsmogelijkheid, zijn de lidstaten gebonden voor een nieuwe periode van tien jaar en

zal het verdrag bijgevolg pas opgezegd kunnen worden in het eerste jaar van elke nieuwe periode van tien jaar.

De directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau betekent de registratie van alle ratificaties en opzeggingen die hem werden meegedeeld door de leden van de Organisatie aan alle lidstaten. Hij deelt tevens de secretaris-generaal van de Verenigde Naties de volledige inlichtingen mee met betrekking tot alle geregistreerde ratificaties, met oog op registratie en conform artikel 102 van het Handvest van de Verenigde Naties.

De raad van bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau heeft de bevoegdheid, wanneer hij dit nodig acht, een verslag over de toepassing van dit verdrag voor te leggen aan de Algemene Conferentie en te onderzoeken of het nodig is het probleem op de agenda te plaatsen

De Algemene Conferentie kan een nieuw verdrag houdende herziening van dit verdrag goedkeuren. Doch blijft dit verdrag als dusdanig gelden voor de lidstaten die het hebben goedgekeurd en die het verdrag houdende herziening niet zouden goedkeuren.

Het verdrag is, zoals de andere verdragen van de IAO, opgesteld in het Frans en het Engels. De Nederlandse tekst die is bijgevoegd, is een vertaling.

III. PROCEDUREVERLOOP

1. Aanneming en gemengde aard van het verdrag

Tijdens zijn vergadering van 13 maart 2013 legde de Werkgroep Gemengde Verdragen (WGV), adviesorgaan van de Interministeriële Conferentie Buitenlands Beleid (ICBB), het gemengde karakter vast. Zowel de federale overheid als de gewesten en de Duitstalige Gemeenschap oefenen hun bevoegdheden uit.

Overeenkomstig de beslissing van de ICBB van 9 juli 2008 worden de leden van de ICBB geacht met de in de WGV bereikte consensus in te stemmen behoudens bezwaar binnen de 30 dagen na de notificatie van het verslag door het secretariaat van de WGV.

Het verdrag werd aangenomen op 16 juni 2011 tijdens de honderdste zitting van het Internationaal Arbeidsbureau. Die aanneming staat gelijk met een ondertekening. Verdragen van de IAO worden naderhand niet ondertekend, maar staten kunnen na beëindiging van hun interne procedures door bekrachtiging partij worden bij dit verdrag.

2. Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)

In zijn advies van 24 juni 2013 stelt de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) het een goede zaak te vinden dat de Vlaamse Regering instemt met het voorliggende verdrag omwille van de belangrijke signaalfunctie op internationaal vlak.

Er wordt verwezen naar het advies van de NAR van 18 december 2012 inzake de implicaties voor de federale bevoegdheden. De implicaties van de Vlaamse bevoegdheden beperken zich tot het regelgevend kader inzake private arbeidsbemiddeling. De SERV verwijst hierbij naar het decreet Private Arbeidsbemiddeling.

3. Advies van de Strategische Adviesraad internationaal Vlaanderen (SARiV)

In zijn advies van 10 juli 2013 (advies 2013/17) gaat de SARiV akkoord met het voorontwerp van instemmingsdecreet.

De adviesraad behandelt drie aandachtspunten, met name het gemengd karakter en de intern-Belgische instemmingsprocedure, het verband met het Vlaams internationaal beleid en mensenrechten, en de tenuitvoerlegging.

De SARiV wijst op de resolutie aangenomen door het Europees Parlement op 12 mei 2011 waarin de aanneming, ratificering en uitvoering van het IAO-verdrag aan de lidstaten gevraagd wordt. België engageerde zich tot een spoedige ratificatie. De adviesraad wijst erop dat de Vlaamse overheid zelf het IAO-verdrag agendeerde op de Werkgroep Gemengde Verdragen en dit terwijl het samenwerkingsakkoord Gemengde Verdragen stelt dat het de federale overheid is die de ICBB op de hoogte moet stellen.

De SARiV betreurt dan ook dat door deze onzorgvuldigheid en een gebrek aan loyale samenwerking in hoofde van de federale overheid de instemmingsprocedure bij de bevoegde deelstaten pas ongeveer twee jaar na het sluiten van het IAO-verdrag van start kon gaan.

Verder stelt de adviesraad dat de ratificatie van het voorliggende verdrag in de lijn ligt van het Vlaams beleid. Het sluit immers nauw aan bij één van de vier thematische prioriteiten uit het beleidsdocument ‘Mensenrechten en het Vlaams internationaal beleid’, meer bepaald het recht op behoorlijke arbeidsomstandigheden. De SARiV is dan ook van mening dat het de voorbeeldrol die Vlaanderen wil opnemen op het vlak van het recht op behoorlijke arbeidsomstandigheden, ondersteunt.

De adviesraad stelt dat de tenuitvoerlegging van het IAO-verdrag in overleg met de meest representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties moet gebeuren.

De SARiV vraagt ook dat aanbeveling nr. 201 inzake huispersoneel die het IAO-verdrag aanvult, in de memorie van toelichting wordt gekaderd. De memorie van toelichting werd in die zin aangepast.

Ten slotte merkt de SARiV op dat Vlaanderen waarschijnlijk een bijdrage zal moeten leveren aan de periodieke rapportage over het IAO-verdrag.

4. Advies van de Raad van State

De Raad van State, afdeling Wetgeving, bracht advies uit op 5 augustus 2013 met kenmerk 53.748/VR/V. De raad maakte daarin geen opmerkingen.

5. Inwerkingtreding van het verdrag

Volgens artikel 21 treedt het verdrag in werking twaalf maanden nadat de ratificaties van twee lidstaten van de IAO geregistreerd zijn. Dit gebeurde op 5 september 2013. Vervolgens treedt deze overeenkomst in werking voor iedere lidstaat van de IAO twaalf maanden na de registratie van de ratificatie ervan.

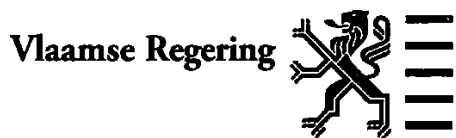
De minister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid,
Landbouw en Plattelandsbeleid,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk,
Ruimtelijke Ordening en Sport,

Philippe MUYTERS

VOORONTWERP VAN DECREET



**Voorontwerp van decreet houdende instemming met
het verdrag nr. 189 inzake waardig werk voor het
huispersoneel,
aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie
in haar honderdste zitting in Genève op 16 juni 2011**

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en
Plattelandsbeleid en de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke
Ordening en Sport;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport
is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het
ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid.

Art. 2. Het verdrag nr 189 inzake waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar honderdste zitting in Genève op 16 juni 2011, zal volkomen gevolg hebben.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid,
Landbouw en Plattelandsbeleid,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk,
Ruimtelijke Ordening en Sport,

Philippe MUYTERS

ADVIES VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN



Aan de heer Philippe Muyters
Vlaams minister van Financien, Begroting,
Werk, Ruimtelijke Ordening & Sport
Koning Albert II-laan 19 - Phoenixgebouw

1210 BRUSSEL

contactpersoon
Katrijn Vanderweyden
kvanderweyden@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20130624_huispersoneel_kvdlwit

Brussel
24 juni 2013

Adviesvraag ontwerp van decreet instemming verdrag huispersoneel

Mijnheer de minister,

Op 12 juni 2013 ontving de SERV een vraag tot advies met betrekking tot het ontwerp van decreet houdende instemming met het verdrag nr. 189 inzake waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar honderdste zitting in Genève op 16 juni 2011.

Met dit schrijven melden wij u dat de SERV het een goede zaak vindt dat de Vlaamse regering instemt met het verdrag. Het verdrag heeft een belangrijke signaalfunctie op internationaal vlak.

Inzake de implicaties voor de federale bevoegdheden kan verwezen worden naar het advies van de NAR van 18 december 2012. De NAR drukt daarin de wens uit dat de ratificatie van het verdrag onverwijld plaatsheeft, gezien de belangrijkheid van de problematiek, ook voor België.

De implicaties voor de Vlaamse bevoegdheden beperken zich vandaag tot het regelgevend kader inzake private arbeidsbemiddeling. Vlaanderen ratificeerde reeds (in 2000) het IAO-Verdrag nr. 181 betreffende de private bureaus voor arbeidsbemiddeling, dat voor alle werknemers – inclusief huispersoneel – de rechten en plichten bij private arbeidsbemiddeling vastlegt. De omzetting van dit verdrag gebeurde door het Decreet Private Arbeidsbemiddeling. Het nieuwe verdrag nr. 189 legt de Gewesten hier geen bijkomende verplichtingen op.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

Ann Vermorgen
voorzitter

ADVIES VAN DE STRATEGISCHE ADVIESRAAD
INTERNATIONAAL VLAANDEREN



**IAO-VERDRAG NR. 189 INZAKE WAARDIG WERK VOOR
HET HUISPERSONEEL**

Advies 2013/17

10 juli 2013

INHOUD

Inhoud	22
1. Inleiding	23
2. Achtergrond.....	23
3. Inhoud	24
4. Aandachtspunten voor Vlaanderen	25
5. Conclusie	27

1. INLEIDING

Tijdens haar vergadering van 7 juni 2013 hechtte de Vlaamse Regering haar principiële goedkeuring aan het voorontwerp van decreet houdende instemming met het verdrag nr. 189 inzake waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar honderdste zitting in Genève op 16 juni 2011 (hierna: “het IAO-verdrag”). Zij vroeg de Vlaamse minister, bevoegd voor werk, het advies in te winnen van de Strategische Adviesraad internationaal Vlaanderen (hierna: “de Raad”) en de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (hierna: “SERV”). De SERV publiceerde zijn advies op 24 juni 2013.¹ Na bespreking op zijn vergadering van 4 juli 2013 keurde de Raad onderhavig advies goed.

De Vrouwenraad en OR.C.A., de Organisatie voor Clandestiene Arbeidsmigranten, bezorgden op eigen initiatief de Raad een standpuntnota tijdens de voorbereiding van zijn advies.²

De Raad schetst hieronder eerst de achtergrond waarbinnen het IAO-verdrag zich situeert. Vervolgens bespreekt hij de inhoud en schetst hij aandachtspunten voor Vlaanderen. Ten slotte komt hij tot zijn conclusies.

2. ACHTERGROND

Wereldwijd zijn er volgens recente schattingen van de Internationale Arbeidsorganisatie (hierna: “IAO”) minstens 52,6 miljoen mensen actief als huispersoneel. Dit cijfer verwijst naar mannen en vrouwen op arbeidsgeschikte leeftijd (en sluit dus kinderen onder de leeftijd van 15 jaar uit) en bevat vaak, maar niet altijd, huispersoneel dat formeel tewerkgesteld wordt via agentschappen. De IAO geeft echter aan dat er verschillende oorzaken zijn die waarschijnlijk leiden tot een onderschatting van dit aantal. Hierdoor zou het wereldwijde aantal huispersoneel kunnen aanleunen bij eerdere schattingen van de IAO, nl. 100 miljoen.³ De sector bestaat naar schatting uit 83% vrouwen⁴, vaak uit migranten - of kansarme milieus. Wereldwijd stijgt de vraag naar huispersoneel.⁵ De grootste hoeveelheid huispersoneel vindt men in ontwikkelingslanden in Azië – in het bijzonder in India en China -, Latijns-Amerika en de Caraïben. Daar werken samengeteld 78% van alle huishoudwerk(st)ers.⁶ Ook in België besteden steeds meer tweeverdienersgezinnen hun huishoudelijke taken uit, zoals vooral in Vlaanderen het succes van de dienstencheques toont.

Het onderscheidende kenmerk van hun werk, nl. dat het wordt uitgevoerd in privé huishoudens, maakt dat zij weinig zichtbaar en daarom kwetsbaar zijn. Internationaal wordt huispersoneel vaak blootgesteld aan uitbuiting, fysieke en seksuele mishandeling. Elementaire arbeids- en mensenrechten zoals een correct loon, kunnen werken in veilige en gezonde omstandigheden, een redelijke maximale arbeidsduur, vrijheid en recht op privacy buiten de werktijd worden hen dikwijls onzegd. Huispersoneel werkt veelal lange uren en geniet vaak niet van een behoorlijke wekelijkse rust. Hun loon is laag en wordt vaak gedeeltelijk in natura uitbetaald. Huispersoneel heeft meer dan

¹ SERV, *Advies huispersoneel*, 24.06.2013. [<http://www.serv.be/serv/publicatie/advies-huispersoneel>]

² VROUWENRAAD, *Huishoudpersoneel. Achter gesloten deuren*, s.l., 2012.

³ INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE (IAO), *Domestic Workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Genève, 2013, 19.

⁴ *Ibid.*, 19.

⁵ *Ibid.*, 39.

⁶ *Ibid.*, 24; FOS, *Recht op waardig huishoudwerk. Campagnedossier 2013-2014*, Brussel, 2013, 10.

eens geen toegang tot sociale zekerheidssystemen en kan bijvoorbeeld geen aanspraak maken op pensioen, gezondheidszorg, moederschapsrust.⁷

Het heeft lang geduurd vooraleer een internationaal instrument voor het huispersoneel tot stand kwam. Een IAO-comité adviseerde in 1936 reeds om de werkomstandigheden van huispersoneel op de agenda te plaatsen van de Internationale Arbeidsconferentie.⁸ In 1965 nam de IAO een resolutie aan die aandrang op regulering voor deze sector.⁹ In 1970 publiceerde zij de eerste enquête over het statuut van huispersoneel wereldwijd, maar verdere stappen bleven lange tijd uit. Op 16 juni 2011 nam de Internationale Arbeidsconferentie het IAO-verdrag en aanbeveling nr. 201 aan. Vooral dankzij de inspanningen van de Indische *“National Domestic Workers Movement”* van onder andere zuster Jeanne Devos¹⁰, hierin ondersteund door Wereldsolidariteit en ACV Voeding en Diensten, kwam deze internationale standaard tot stand. Eens het IAO-verdrag aangenomen, voerden vakbonden en sociale bewegingen verder actie voor een spoedige ratificatie. Verschillende campagnes duiden op een breed draagvlak.¹¹

Acht landen hebben inmiddels het IAO-verdrag geratificeerd.¹² Colombië en Duitsland hebben hun nationale instemmingsprocedure afgerond, maar moeten hun ratificatie nog registreren bij de IAO.¹³ In overeenstemming met artikel 21 zal het in werking treden op 5 september 2013, twaalf maanden na de datum waarop het geratificeerd is door twee IAO-lidstaten. Vervolgens treedt het in werking voor iedere lidstaat van de IAO twaalf maanden na de registratie van de ratificatie ervan.

3. INHOUD

Het IAO-verdrag bestaat uit 27 artikelen en een preambule. Voor een gedetailleerde bespreking van de artikelen verwijst de Raad naar de memorie van toelichting bij het instemmingsdecreet.¹⁴

Het IAO-verdrag bepaalt minimum arbeidsstandaarden voor huispersoneel met het oog op waardig werk. Deze hebben betrekking op o.m. vrijheid van vereniging, uitroeiing van dwangarbeid of verplichte arbeid, bescherming tegen misbruik, informatieverstrekking over arbeidsvoorwaarden,

⁷ IAO, o.c., 95; FOS, o.c., 7; WSM, *Respect, droits et reconnaissance. Le travail domestique et le processus normatif de l'OIT en 2010-2011*, Rapport Thématique Mondial n°3, Brussel, 2010, 7-10.

⁸ IAO, o.c., 43.

⁹ Resolutie inzake de arbeidsvoorwaarden van huispersoneel, aangenomen op 23 juni 1965, Internationale Arbeidsconferentie, 49ste zitting, 1965.

¹⁰ De Belgische Jeanne Devos begon ongeveer 27 jaar geleden in India met het organiseren van meisjes en jonge vrouwen die als huisarbeidster aan de slag gingen in de stad, al te dikwijls in erbarmelijke omstandigheden. Vandaag is haar initiatief uitgegroeid tot een massabeweging die meer dan 2 miljoen leden telt, actief is in 23 staten in India en de grootste organisatie van en voor huispersoneel ter wereld is.

¹¹ In ons land voerden bijvoorbeeld fos en andere partners de campagne “Recht op Waardig Huishoudwerk”. Op 7 oktober 2011 voerde de Coalitie Waardig Werk een gezamenlijk actie voor waardig werk voor huispersoneel in het kader van de jaarlijkse internationale actiedag voor Waardig Werk. Deze acties kaderden in de wereldwijde campagne “12 by 12” van het Internationaal Vakverbond dat streefde naar een ratificatie van het IAO-verdrag nr. 189 door 12 landen tegen eind 2012.

¹² Bolivia, Italië, Mauritius, Nicaragua, Paraguay, Filippijnen, Uruguay en Zuid-Afrika. IAO, *Ratifications of C189 – Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 25.06.2013.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460]

¹³ INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, *ITUC's '12 by 12' Campaign keeps up the pressure on governments for the ratification of the Domestic Workers Convention*, 25.06.2013. [<http://www.ituc-csi.org/ituc-s-12-by-12-campaign-keeps-up?lang=en>]

¹⁴ VLAAMSE REGERING, *Voorontwerp van memorie van toelichting, VR/2013/0706/DOC.0550/3*, Brussel, 7 juni 2013.

arbeidsduur, verloning, veiligheid en gezondheid, sociale zekerheid, de leeftijd om tot huishoudelijk arbeid te worden toegelaten, huisvesting in het gezin, migrant-huispersoneel, particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling, geschillenbeslechting, enz.

Het is de eerste keer dat de IAO internationale arbeidsnormen heeft aangenomen voor de specifieke groep van huispersoneel. Dit komt volgens de Raad tegemoet aan de bijzondere en kwetsbare positie van huispersoneel. Het IAO-verdrag kan bovendien helpen bij de strijd tegen discriminatie op basis van geslacht en ras, gelet op de talrijke vrouwen, onder wie vele migranten, die actief zijn in de sector.¹⁵

Zoals aangegeven, nam de Internationale Arbeidsconferentie op 16 juni 2011 niet alleen het IAO-verdrag aan, maar ook de aanbeveling nr. 201 inzake huispersoneel. De memorie van toelichting laat na deze aanbeveling te kaderen. Aanbeveling nr. 201 is een aanvulling bij het IAO-verdrag en vormt een praktische leidraad voor de tenuitvoerlegging van het verdrag. De Raad vraagt om deze aanbeveling ook toe te lichten in de memorie van toelichting met het oog op de parlementaire behandeling van dit dossier.

4. AANDACHTSPUNTEN VOOR VLAANDEREN

De Raad gaat achtereenvolgens in op (i) het gemengd karakter en de intern-Belgische instemmingsprocedure, (ii) het verband met het Vlaams internationaal beleid en mensenrechten, en (iii) de tenuitvoerlegging van het IAO-verdrag.

Het Europees Parlement nam in 2011 een resolutie aan die de EU en haar lidstaten vraagt de aanneming, ratificering en uitvoering van het IAO-verdrag en de aanbeveling te steunen en hiervoor de nodige stappen te nemen.¹⁶ In opvolging van het federaal regeerakkoord van 1 december 2011 engageerde Minister van Werk Monica De Coninck zich t.a.v. o.m. de vakbonden tot een spoedige ratificatie door België. Vlaanderen kan door een spoedige afronding van de instemmingsprocedure hiertoe bijdragen.

De Raad stipt aan dat overeenkomstig artikel 1 van het Samenwerkingsakkoord “Gemengde Verdragen”¹⁷ de federale overheid, zodra zij de bedoeling heeft een gemengd verdrag te sluiten, daarvan onverwijld de Interministeriële Conferentie voor het Buitenlands Beleid op de hoogte stelt. Dit is in casu niet gebeurd. Het was de Vlaamse overheid die zelf het IAO-verdrag op de Werkgroep Gemengde Verdragen van 13 maart 2013 agendeerde waarna het gemengd karakter van dit verdrag werd erkend. Arbeidsbemiddeling (artikel 15) is immers een bevoegdheid van de Gewesten en, op grond van een bevoegdheidsoverdracht op basis van artikel 139 van de Grondwet, eveneens een bevoegdheid van de Duitstalige Gemeenschap. De Raad betreurt dat door onzorgvuldigheid en een gebrek aan loyale samenwerking in hoofde van de federale overheid de instemmingsprocedure bij de drie Gewesten en de Duitstalige Gemeenschap pas ongeveer twee jaar na het sluiten van het IAO-verdrag een aanvang kon nemen, wat de ratificatie door ons land onnodig vertraagd heeft.

Hij wijst terzijde op het gegeven dat de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in zijn voorleggingsakte oorspronkelijk argumenteerde dat België het IAO-verdrag

¹⁵ IAO, o.c., 2.

¹⁶ EUROPEES PARLEMENT, *Resolutie van het Europees Parlement van 12 mei 2011 over het voorgestelde IAO-verdrag, aangevuld door een aanbeveling, over huishoudelijk personeel*, P7_TA(2011)0237.

¹⁷ Samenwerkingsakkoord van 8 maart 1994 tussen de Federale Overheid, de Gemeenschappen en de Gewesten over de nadere regelen voor het sluiten van gemengde verdragen (B.S. 17 december 1996).

niet kon ratificeren.¹⁸ De Nationale Arbeidsraad pleitte echter voor een spoedige ratificatie en meende dat een geleidelijke aanpassing van het Belgische wettelijk kader aan het IAO-verdrag mogelijk is.¹⁹ De Raad sluit zich daarbij aan. Hij is van mening dat internationale engagements, bv. voortvloeiend uit de ratificatie van het IAO-verdrag, zo snel mogelijk in België op een correcte manier moeten ten uitvoer worden gelegd.

De Raad stelt vast dat het IAO-verdrag nauw aansluit bij één van de vier thematische prioriteiten uit het beleidsdocument 'Mensenrechten en het Vlaams internationaal beleid', nl. het recht op behoorlijke arbeidsomstandigheden.²⁰ Het beleidsdocument stelt dat de economische crisis ertoe kan leiden dat fundamentele arbeidsrechten onder druk komen te staan. *"Het recht op behoorlijke arbeidsomstandigheden geeft echter invulling aan de sociale dimensie van duurzame ontwikkeling, die evenwaardig is aan de economische en ecologische componenten."*²¹ Een ratificatie van het IAO-verdrag ligt derhalve in de lijn van het Vlaams beleid en kan de voorbeeldrol die Vlaanderen in zijn internationaal beleid wil opnemen t.a.v. het recht op behoorlijke arbeidsomstandigheden ondersteunen.

Wat de tenuitvoerlegging van het IAO-verdrag betreft, wijst de Raad erop dat België via het dienstenchequesysteem gedeeltelijk de huishoudelijke economie in België formaliseerde. Een beter toezicht op de naleving van de arbeidsvoorwaarden en het verlenen van sociale rechten aan een bepaalde categorie huishoudpersoneel was hiervan de resultante. Desalniettemin kunnen ook in België de arbeidsomstandigheden van huispersoneel op verschillende punten verbeterd worden. Zoals artikel 18 aangeeft, moet de tenuitvoerlegging van het IAO-verdrag in overleg gebeuren met de meest representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties. De vertegenwoordigers van de werknemers en het maatschappelijk middenveld uit de Raad, formuleerden reeds in verscheidene documenten een aantal aanbevelingen.²² De standpuntnota van de Vrouwenraad en OR.C.A. die de Raad ontving, suggereert eveneens denkpluizen om het IAO-verdrag in België ten uitvoer te leggen. Zonder hierop exhaustief in te gaan, wijst de Raad o.m. op de problematiek van het dienstbodestatuut, de verschillende statuten waaronder huispersoneel tewerkgesteld is, het tekort aan kwalitatieve en kwantitatieve gegevens om de sector in kaart te brengen, het statuut van au-pair, de bescherming van het diplomatiek huispersoneel en het gebrek aan een derdepartijsysteem voor dienstboden. De Raad wijst er tevens op dat parlements lid Nahima Lanjri een wetsvoorstel tot wijziging van de regelgeving wat het statuut voor de huishoudhulp betreft, indiende.²³

Ten slotte merkt de Raad op dat Vlaanderen waarschijnlijk een bijdrage zal moeten leveren aan de periodieke rapportage over het IAO-verdrag. De Vlaamse overheid moet het IAO-verdrag tevens ten uitvoer leggen voor wat betreft de Vlaamse bevoegdheden inzake arbeidsbemiddeling.

¹⁸ Hij argumenteerde dat de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, dienstboden en ander huispersoneel uitsluit van de bepalingen m.b.t. gezondheid en veiligheid. Het uitwonend huispersoneel dat slechts een beperkt aantal uren presteert, is in België uitgesloten van de bepalingen inzake sociale zekerheid.

¹⁹ NATIONALE ARBEIDSRAAD, *IAO-Voorlegging, aan het Parlement, van de instrumenten die de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 100^e zitting heeft aangenomen – Verdrag nr. 189 betreffende waardig werk voor het huispersoneel – Aanbeveling nr. 201 betreffende waardig werk voor het huispersoneel*, Advies nr. 1.828, 18 december 2012.

²⁰ Zie ook STRATEGISCHE ADVIESRAAD INTERNATIONAAL VLAANDEREN, *Reflectie over mensenrechten en het Vlaams internationaal beleid*, Advies 2011/22, 14 november 2011.

²¹ VLAAMSE OVERHEID, *Mensenrechten en het Vlaams internationaal beleid*, Brussel, VR 2011 0912 MED.0570/3BIS, 33.

²² Zie o.m. FOS, o.c., 1-44; WSM, o.c., 1-36.

²³ Wetsvoorstel van N. Lanjri tot wijziging van de regelgeving wat het statuut voor de huishoudhulp betreft, *Parl. St.* Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, 12 juli 2011, DOC 53 1673/001.

5. CONCLUSIE

De Raad gaat akkoord met het voorontwerp van decreet houdende instemming met het IAO-verdrag nr. 189 inzake waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar honderdste zitting in Genève op 16 juni 2011. Met het oog op waardig werk bepaalt dit verdrag belangrijke minimum arbeidsnormen voor huispersoneel.

De Raad vraagt de Vlaamse overheid om de instemmingsprocedure zo snel mogelijk af te ronden en het IAO-verdrag ook ten uitvoer te leggen voor wat betreft de Vlaamse bevoegdheden inzake arbeidsbemiddeling. Hij hoopt dat de federale overheid in de toekomst de nodige zorgvuldigheid en loyaliteit aan de dag legt om onnodige vertragingen te vermijden bij gemengde verdragen.

Ten slotte vraagt hij om in de memorie van toelichting aanbeveling nr. 201 inzake huispersoneel die het IAO-verdrag aanvult, te kaderen.

Namens de Strategische Adviesraad internationaal Vlaanderen,

Hoogachtend,



Prof. Dr. Jan Wouters
Voorzitter



Freddy Evens
Secretaris

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE



RAAD VAN STATE

afdeling Wetgeving

advies 53.748/VR/V
van 5 augustus 2013

over

een voorontwerp van decreet ‘houdende instemming met het verdrag nr. 189 inzake waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar honderdste zitting in Genève op 16 juni 2011’

Op 16 juli 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot vijfenveertig dagen*, een advies te verstrekken over een voorontwerp van decreet ‘houdende instemming met het verdrag nr. 189 inzake waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar honderdste zitting in Genève op 16 juni 2011’.

Het ontwerp is door de verenigde vakantiekamers onderzocht op 5 augustus 2013. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, voorzitter, Philippe QUERTAINMONT, kamervoorzitter, Jacques JAUMOTTE, Luc CAMBIER, Bert THYS en Wouter PAS, staatsraden, Marc RIGAUX en Christian BEHRENDT, assessoren, en Colette GIGOT en Annemie GOOSSENS, griffiers.

De verslagen zijn uitgebracht door Raf AERTGEERTS, eerste auditeur-afdelingshoofd, en Patrick RONVAUX, auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 5 augustus 2013.

*

* Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat de termijn van dertig dagen verlengd wordt tot vijfenveertig dagen in het geval waarin het advies gegeven wordt door de verenigde kamers met toepassing van artikel 85*bis*.

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich beperkt tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

Het aldus beperkte onderzoek van het voorontwerp van decreet houdende instemming met voornoemd gemengd verdrag geeft geen aanleiding tot opmerkingen.

DE GRIFFIER

DE VOORZITTER

Annemie GOOSSENS

Marnix VAN DAMME

ONTWERP VAN DECREET

ONTWERP VAN DECREET

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid en de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Artikel 1. Dit decreet regelt een gewestaangelegenheid.

Art. 2. Het verdrag nr. 189 inzake waardig werk voor het huispersoneel, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar honderdste zitting in Genève op 16 juni 2011, zal volkomen gevolg hebben.

Brussel, 27 september 2013.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid,
Landbouw en Plattelandsbeleid,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk,
Ruimtelijke Ordening en Sport,

Philippe MUYTERS

BIJLAGEN:

- Nederlandse vertaling van het verdrag
- Engelse tekst van het verdrag

**CONVENTIE NR. 189 BETREFFENDE WAARDIG WERK VOOR HET HUISPERSONEEL
(VERTALING)**

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 huishoudelijke werk 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 huishoudelijke werk 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 huishoudelijke werk;

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 privéwerkgelegenheidsagentschappen, 1997, de aanbeveling (nr 198) over de arbeidsrelatie, 2006, zijn bijzonder relevant voor het huishoudelijke werk, 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 huishoudelijke werk 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 zestien 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 privéleven.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 15

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

- a) de voorwaarden bepalen voor de uitoefening van hun activiteiten door privéwerkgelegenheidsagentschappen, 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 privéwerkgelegenheidsagentschappen, 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 privéwerkgelegenheidsagentschap en van het huisgezin tegenover het huispersoneel en die sancties bepalen met inbegrip van de uitsluiting van privéwerkgelegenheidsagentschappen 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 indien deze bestaan de representatieve organisaties van huispersoneel en de representatieve organisaties van de werkgevers van huispersoneel.

Art. 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.

Art. 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 privélevenssfeer.

Art. 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.

Art. 19

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

Art. 20

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

Art. 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.

Art. 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 meegedeeld 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.

Art. 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 meegedeeld 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 27

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

C189 Domestic Workers Convention, 2011

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 100th Session on 1 June 2011, and

Mindful of the commitment of the International Labour Organization to promote decent work for all through the achievement of the goals of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, and

Recognizing the significant contribution of domestic workers to the global economy, which includes increasing paid job opportunities for women and men workers with family responsibilities, greater scope for caring for ageing populations, children and persons with a disability, and substantial income transfers within and between countries, and

Considering that domestic work continues to be undervalued and invisible and is mainly carried out by women and girls, many of whom are migrants or members of disadvantaged communities and who are particularly vulnerable to discrimination in respect of conditions of employment and of work, and to other abuses of human rights, and

Considering also that in developing countries with historically scarce opportunities for formal employment, domestic workers constitute a significant proportion of the national workforce and remain among the most marginalized, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations apply to all workers, including domestic workers, unless otherwise provided, and

Noting the particular relevance for domestic workers of the Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97), the Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143), the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), and the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), as well as of the ILO Multilateral Framework on Labour Migration: Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration (2006), and

Recognizing the special conditions under which domestic work is carried out that make it desirable to supplement the general standards with standards specific to domestic workers so as to enable them to enjoy their rights fully, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the United Nations Convention against Transnational Organized Crime, and in particular its Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children and its Protocol against the Smuggling of Migrants by Land, Sea and Air, the Convention on the Rights of the Child and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning decent work for domestic workers, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this sixteenth day of June of the year two thousand and eleven the following Convention, which may be cited as the Domestic Workers Convention, 2011.

Article 1

For the purpose of this Convention:

- (a) the term **domestic work** means work performed in or for a household or households;
- (b) the term **domestic worker** means any person engaged in domestic work within an employment relationship;
- (c) a person who performs domestic work only occasionally or sporadically and not on an occupational basis is not a domestic worker.

Article 2

1. The Convention applies to all domestic workers.
2. A Member which ratifies this Convention may, after consulting with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers, exclude wholly or partly from its scope:
 - (a) categories of workers who are otherwise provided with at least equivalent protection;
 - (b) limited categories of workers in respect of which special problems of a substantial nature arise.
3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22

of the Constitution of the International Labour Organisation, indicate any particular category of workers thus excluded and the reasons for such exclusion and, in subsequent reports, specify any measures that may have been taken with a view to extending the application of the Convention to the workers concerned.

Article 3

1. Each Member shall take measures to ensure the effective promotion and protection of the human rights of all domestic workers, as set out in this Convention.

2. Each Member shall, in relation to domestic workers, take the measures set out in this Convention to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely:

(a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

(b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;

(c) the effective abolition of child labour; and

(d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. 3. In taking measures to ensure that domestic workers and employers of domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members shall protect the right of domestic workers and employers of domestic workers to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

Article 4

1. Each Member shall set a minimum age for domestic workers consistent with the provisions of the Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), and not lower than that established by national laws and regulations for workers generally.

2. Each Member shall take measures to ensure that work performed by domestic workers who are under the age of 18 and above the minimum age of employment does not deprive them of compulsory education, or interfere with opportunities to participate in further education or vocational training.

Article 5

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

Article 6

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers, like workers generally, enjoy fair terms of employment as well as decent working conditions and, if

they reside in the household, decent living conditions that respect their privacy.

Article 7

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular:

- (a) the name and address of the employer and of the worker;
- (b) the address of the usual workplace or workplaces;
- (c) the starting date and, where the contract is for a specified period of time, its duration;
- (d) the type of work to be performed;
- (e) the remuneration, method of calculation and periodicity of payments;
- (f) the normal hours of work;
- (g) paid annual leave, and daily and weekly rest periods;
- (h) the provision of food and accommodation, if applicable;
- (i) the period of probation or trial period, if applicable;
- (j) the terms of repatriation, if applicable; and
- (k) terms and conditions relating to the termination of employment, including any period of notice by either the domestic worker or the employer.

Article 8

1. National laws and regulations shall require that migrant domestic workers who are recruited in one country for domestic work in another receive a written job offer, or contract of employment that is enforceable in the country in which the work is to be performed, addressing the terms and conditions of employment referred to in Article 7, prior to crossing national borders for the purpose of taking up the domestic work to which the offer or contract applies.

2. The preceding paragraph shall not apply to workers who enjoy freedom of movement for the purpose of employment under bilateral, regional or multilateral agreements, or within the framework of regional economic integration areas.

3. Members shall take measures to cooperate with each other to ensure the effective application of the provisions of this Convention to migrant domestic workers.

4. Each Member shall specify, by means of laws, regulations or other measures, the

conditions under which migrant domestic workers are entitled to repatriation on the expiry or termination of the employment contract for which they were recruited.

Article 9

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers:

- (a) are free to reach agreement with their employer or potential employer on whether to reside in the household;
- (b) who reside in the household are not obliged to remain in the household or with household members during periods of daily and weekly rest or annual leave; and
- (c) are entitled to keep in their possession their travel and identity documents.

Article 10

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.
2. Weekly rest shall be at least 24 consecutive hours.
3. Periods during which domestic workers are not free to dispose of their time as they please and remain at the disposal of the household in order to respond to possible calls shall be regarded as hours of work to the extent determined by national laws, regulations or collective agreements, or any other means consistent with national practice.

Article 11

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

Article 12

1. Domestic workers shall be paid directly in cash at regular intervals at least once a month. Unless provided for by national laws, regulations or collective agreements, payment may be made by bank transfer, bank cheque, postal cheque, money order or other lawful means of monetary payment, with the consent of the worker concerned.
2. National laws, regulations, collective agreements or arbitration awards may provide for the payment of a limited proportion of the remuneration of domestic workers in the form of payments in kind that are not less favourable than those generally applicable to other categories of workers, provided that measures are taken to ensure that such payments in kind are agreed to by the worker, are for the

personal use and benefit of the worker, and that the monetary value attributed to them is fair and reasonable.

Article 13

1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 14

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.

2. The measures referred to in the preceding paragraph may be applied progressively, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 15

1. To effectively protect domestic workers, including migrant domestic workers, recruited or placed by private employment agencies, against abusive practices, each Member shall:

(a) determine the conditions governing the operation of private employment agencies recruiting or placing domestic workers, in accordance with national laws, regulations and practice;

(b) ensure that adequate machinery and procedures exist for the investigation of complaints, alleged abuses and fraudulent practices concerning the activities of private employment agencies in relation to domestic workers;

(c) adopt all necessary and appropriate measures, within its jurisdiction and, where appropriate, in collaboration with other Members, to provide adequate protection for and prevent abuses of domestic workers recruited or placed in its territory by private employment agencies. These shall include laws or regulations that specify the respective obligations of the private employment agency and the household towards the domestic worker and provide for penalties, including prohibition of those private employment agencies that engage in fraudulent practices and abuses;

(d) consider, where domestic workers are recruited in one country for work in another, concluding bilateral, regional or multilateral agreements to prevent abuses and fraudulent practices in recruitment, placement and employment; and

(e) take measures to ensure that fees charged by private employment agencies are not deducted from the remuneration of domestic workers.

2. In giving effect to each of the provisions of this Article, each Member shall consult with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.

Article 16

Each Member shall take measures to ensure, in accordance with national laws, regulations and practice, that all domestic workers, either by themselves or through a representative, have effective access to courts, tribunals or other dispute resolution mechanisms under conditions that are not less favourable than those available to workers generally.

Article 17

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.

2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.

3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.

Article 18

Each Member shall implement the provisions of this Convention, in consultation with the most representative employers and workers organizations, through laws and regulations, as well as through collective agreements or additional measures consistent with national practice, by extending or adapting existing measures to cover domestic workers or by developing specific measures for them, as appropriate.

Article 19

This Convention does not affect more favourable provisions applicable to domestic workers under other international labour Conventions.

Article 20

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-

General of the International Labour Office for registration.

Article 21

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 22

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 23

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 24

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered.

Article 25

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International

Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 26

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

(a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 22, if and when the new revising Convention shall have come into force;

(b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 27

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.