

Konwencja nr 189 dotycząca pracowników domowych

Konferencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy,

zwołana do Genewy przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy i zebrana tam w dniu 1 czerwca 2011 r. na swojej setnej sesji,

mając świadomość, że Międzynarodowa Organizacja Pracy zobowiązana jest promować godną pracę dla wszystkich poprzez realizację celów Deklaracji MOP dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy oraz Deklaracji MOP dotyczącej sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji,

uznając znaczący wkład pracowników domowych w gospodarkę światową, obejmujący większe możliwości podejmowania pracy zarobkowej przez kobiety i mężczyzn – pracowników mających obowiązki rodzinne, rozszerzenie usług osobistych dla starzejących się społeczeństw, dzieci i osób niepełnosprawnych oraz znaczące transfery dochodów wewnątrz krajów i pomiędzy krajami,

biorąc pod uwagę, że praca domowa jest w dalszym ciągu niedoceniana i niedostrzegana oraz że w znacznej części jest wykonywana przez kobiety i dziewczęta, z których wiele jest migrantkami lub członkami społeczności znajdujących się w trudnej sytuacji i które są w szczególny sposób narażone na dyskryminację, jeśli chodzi o warunki zatrudnienia i pracy oraz na inne formy łamania praw człowieka,

biorąc również pod uwagę, że w krajach rozwijających się, w których możliwości legalnego zatrudnienia są bezprecedensowo ograniczone, pracownicy domowi stanowią znaczącą część krajowej siły roboczej i pozostają w grupie osób najbardziej zmarginalizowanych,

przypominając, że międzynarodowe konwencje i zalecenia w sprawie pracy dotyczą wszystkich pracowników, w tym pracowników domowych, o ile nie przewidziano inaczej,

zwracając uwagę na szczególne znaczenie dla pracowników domowych Konwencji nr 97 dotyczącej pracowników migrujących (zrewidowanej), z 1949 r., jak również Konwencji nr 143 dotyczącej pracowników migrujących (postanowienia uzupełniającej), z 1975 r., Konwencji nr 156 dotyczącej pracowników mających obowiązki rodzinne, z 1981 r., Konwencji nr 181 dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r. oraz Zalecenia nr 198 dotyczącego stosunku pracy, z 2006 r., jak również Międzynarodowych ram MOP dotyczących migracji zarobkowej: niewiążące zasady i wytyczne dotyczące podejścia opartego na poszanowaniu praw do migracji zarobkowej, z 2006 r.,

uznając, że szczególne warunki, w których wykonywana jest praca domowa, sprawiają, że pożądane jest uzupełnienie standardów ogólnych standardami właściwymi dla pracowników domowych, co umożliwi im korzystanie z pełni należnych im praw,

przypominając o innych istotnych instrumentach międzynarodowych, takich jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Konwencja dotycząca eliminacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, Konwencja dotycząca eliminacji wszelkich form dyskryminacji wobec kobiet, Konwencja Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, a w szczególności jej Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi oraz jej Protokół przeciwko przemytowi migrantów drogą lądową, morską i powietrzną, Konwencja praw dziecka i Międzynarodowa konwencja o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących i członków ich rodzin,

postanowiwszy przyjąć niektóre wnioski dotyczące godnej pracy pracowników domowych, która to sprawa stanowi czwarty punkt porządku dziennego sesji,

postanowiwszy, że wnioski te zostaną ujęte w formę konwencji międzynarodowej,

przyjmuje w dniu szesnastym czerwca dwa tysiące jedenastego roku następującą Konwencję, która otrzyma nazwę Konwencja dotycząca pracowników domowych, z 2011 r.

Artykuł 1

Dla celów niniejszej Konwencji:

- a) określenie „*praca domowa*” oznacza pracę wykonywaną w gospodarstwie domowym lub gospodarstwach domowych albo na ich rzecz,
- b) określenie „*pracownik domowy*” oznacza każdą osobę wykonującą pracę domową w ramach stosunku pracy,
- c) osoba wykonująca pracę domową jedynie dorywczo lub sporadycznie i nie zawodowo, nie jest pracownikiem domowym.

Artykuł 2

1. Konwencja ma zastosowanie do wszystkich pracowników domowych.

2. Członek, który ratyfikuje niniejszą Konwencję, po skonsultowaniu się z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz z organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych, może w całości lub częściowo wyłączyć z zakresu jej stosowania:

- a) grupy pracowników, którzy w inny sposób mają zapewnioną co najmniej równoważną ochronę,

b) ograniczone grupy pracowników, w stosunku do których powstają szczególne problemy o zasadniczym charakterze.

3. Każdy Członek, który skorzysta z możliwości przewidzianej w poprzednim ustępie, wskaże w swoim pierwszym sprawozdaniu ze stosowania Konwencji przedkładanego na mocy artykułu 22 Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy, wszystkie szczególne grupy wyłączonych w ten sposób pracowników oraz przesłanki takiego wyłączenia, a w kolejnych sprawozdaniach przedstawi wszelkie środki, które podejmie w celu rozszerzenia stosowania niniejszej Konwencji na tych pracowników.

Artykuł 3

1. Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią efektywne propagowanie i ochronę praw człowieka wszystkich pracowników domowych, zgodnie z postanowieniami niniejszej Konwencji.

2. Każdy Członek zastosuje w odniesieniu do pracowników domowych środki wymienione w niniejszej Konwencji dotyczące poszanowania, propagowania i urzeczywistniania podstawowych zasad i praw w pracy, a mianowicie:

a) swobodę zrzeszania się i skuteczne uznanie prawa do rokowań zbiorowych,

b) eliminację wszystkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej,

c) skuteczną likwidację pracy dzieci, oraz

d) likwidację dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu.

3. Podejmując środki mające zapewnić pracownikom domowym i pracodawcom pracowników domowych swobodę zrzeszania się i skuteczne uznanie prawa do rokowań zbiorowych, Członkowie będą chronić prawo pracowników domowych i pracodawców pracowników domowych do zakładania oraz, zgodnie z zasadami określonymi przez organizacje, prawo do przystępowania do wybranych przez siebie organizacji, federacji i konfederacji.

Artykuł 4

1. Każdy Członek ustali minimalny wiek dopuszczenia do pracy pracowników domowych zgodnie z postanowieniami Konwencji nr 138 dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia, z 1973 r. oraz Konwencji nr 182 dotyczącej zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r. i nie niższy niż ustanowiony powszechnie dla pracowników w krajowych przepisach ustawowych i wykonawczych.

2. Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią, że praca wykonywana przez pracowników domowych w wieku poniżej 18 lat i powyżej minimalnego wieku dopuszczenia do zatrudnienia nie uniemożliwi im obowiązkowej edukacji ani też nie będzie kolidować z dalszym kształceniem lub szkoleniem zawodowym.

Artykuł 5

Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią, że pracownicy domowi będą korzystać ze skutecznej ochrony przed wszelkimi postaciami wykorzystywania, znęcania się i przemocy.

Artykuł 6

Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią, że pracownicy domowi, tak jak wszyscy pracownicy, będą korzystać z uczciwych warunków zatrudnienia, jak również z godnych warunków pracy oraz, jeżeli mieszkają w gospodarstwie domowym, z godnych warunków życia, z poszanowaniem ich prawa do prywatności.

Artykuł 7

Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią, że pracownicy domowi będą informowani o warunkach zatrudnienia w sposób odpowiedni, możliwy do weryfikacji i łatwy do zrozumienia oraz najlepiej, tam gdzie to możliwe, poprzez umowy sporządzone na piśmie, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi lub układami zbiorowymi, w szczególności o:

- a) nazwisku i adresie pracodawcy i pracownika,
- b) adresie zwykłego miejsca pracy lub miejsc pracy,
- c) dacie rozpoczęcia i w przypadkach, gdy umowa jest zawarta na czas określony, o okresie jej obowiązywania,
- d) rodzaju wykonywanej pracy,
- e) wynagrodzeniu, metodzie obliczania i częstotliwości wypłat,
- f) zwykłym czasie pracy,
- g) corocznym urlopie płatnym oraz dziennym i tygodniowym wypoczynku,
- h) wyżywieniu i zakwaterowaniu, jeżeli to właściwe,
- i) okresie próbnym, jeżeli to właściwe,
- j) warunkach repatriacji, jeżeli to właściwe,
- k) warunkach dotyczących zakończenia stosunku pracy, w tym o okresie wypowiedzenia – zarówno ze strony pracownika domowego, jak i pracodawcy.

Artykuł 8

1. W krajowych przepisach ustawowych i wykonawczych znajdzie się wymóg, by migrujący pracownicy domowi rekrutowani do pracy domowej w innym kraju otrzymywali ofertę pracy na piśmie lub umowę o pracę, która będzie obowiązywała w kraju, w którym wykonywana będzie praca, określającą warunki zatrudnienia, o których mowa w artykule 7, przed przekroczeniem granic państwowych w celu podjęcia pracy domowej, której dotyczy ta oferta lub umowa.
2. Poprzedni ustęp nie dotyczy pracowników, którzy korzystają ze swobody przepływu dla celów zatrudnienia na mocy umów dwustronnych, regionalnych lub wielostronnych albo w ramach regionalnych obszarów integracji gospodarczej.
3. Członkowie podejmą środki na rzecz współpracy w celu zapewnienia efektywnego stosowania postanowień niniejszej Konwencji w odniesieniu do migrujących pracowników domowych.
4. Każdy Członek określi, w drodze przepisów ustawowych, wykonawczych lub w inny sposób, warunki, po spełnieniu których migrujący pracownicy domowi będą uprawnieni do repatriacji po wygaśnięciu lub zakończeniu umowy o pracę, do wykonywania której zostali rekrutowani.

Artykuł 9

Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią, że pracownicy domowi:

- a) będą mieć swobodę, jeżeli chodzi o uzgodnienie z pracodawcą lub potencjalnym pracodawcą, kwestii zamieszkania w gospodarstwie domowym,
- b) którzy mieszkają w gospodarstwie domowym, nie będą mieć obowiązku przebywania w gospodarstwie domowym lub z członkami tego gospodarstwa domowego w trakcie codziennego i cotygodniowego wypoczynku lub corocznego urlopu, oraz
- c) będą uprawnieni do zatrzymania przy sobie dokumentów podróжных i dokumentów tożsamości.

Artykuł 10

1. Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią równe traktowanie pracowników domowych i, ogólnie, pracowników jeżeli chodzi o zwykły czas pracy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, okresy codziennego i cotygodniowego wypoczynku oraz corocznego urlopu płatnego, zgodne z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi lub układami zbiorowymi, uwzględniając szczególnie cechy pracy domowej.
2. Cotygodniowy wypoczynek trwać będzie nieprzerwanie co najmniej kolejne 24 godziny.

3. Okresy, kiedy pracownicy domowi nie mają możliwości swobodnego rozporządzania swoim czasem i pozostają do dyspozycji gospodarstwa domowego, aby odpowiedzieć na ewentualne wezwania, będą uważane za godziny pracy w takim zakresie, w jakim przewidują to krajowe przepisy ustawowe i wykonawcze lub układy zbiorowe, albo też inne środki zgodne z praktyką krajową.

Artykuł 11

Każdy Członek podejmie środki, które zapewnią, że pracownicy domowi będą objęci przepisami dotyczącymi płacy minimalnej tam, gdzie takie przepisy obowiązują, oraz że wynagrodzenie będzie ustalane bez dyskryminacji ze względu na płeć.

Artykuł 12

1. Pracownicy domowi są wynagradzani bezpośrednio gotówką w regularnych odstępach czasu, co najmniej raz w miesiącu. O ile krajowe przepisy ustawowe, wykonawcze lub układy zbiorowe nie przewidują inaczej, płatności można dokonywać przelewem na rachunek bankowy, czekiem bankowym, czekiem pocztowym, przekazem pieniężnym lub innym legalnym środkiem płatności pieniężnej, za zgodą zainteresowanego pracownika.

2. Krajowe przepisy ustawowe, przepisy wykonawcze, układy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe mogą dopuszczać wypłatę części wynagrodzenia pracowników domowych, w ograniczonej wysokości, w formie rzeczowej, z zastrzeżeniem, że warunki takiej wypłaty nie są mniej korzystne od tych, które mają powszechne zastosowanie do innych grup pracowników, i pod warunkiem, że podjęto środki w celu zapewnienia, że na taki sposób wypłaty wynagrodzenia pracownik wyrazi zgodę, że są one przeznaczone do użytku osobistego i na korzyść pracownika, a także, że ich wartość pieniężna jest ustalana uczciwie i racjonalnie.

Artykuł 13

1. Każdy pracownik domowy ma prawo do bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy. Każdy Członek podejmie skuteczne środki zgodne z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktyką, mające zapewnić bezpieczeństwo w pracy i zdrowie pracowników domowych, z należyty sposób uwzględniając szczególny charakter pracy domowej.

2. Środki, o których mowa w poprzednim ustępie, można wdrażać stopniowo, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz z organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych.

Artykuł 14

1. Każdy Członek podejmie odpowiednie środki zgodne z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi oraz w należyty sposób uwzględniające szczególny charakter pracy domowej, mające zapewnić, że pracownicy domowi będą korzystać z

warunków nie mniej korzystnych niż te, które stosują się do wszystkich pracowników, jeżeli chodzi o ochronę z tytułu zabezpieczenia społecznego, w tym w odniesieniu do macierzyństwa.

2. Środki, o których mowa w ustępie powyżej, można wdrażać stopniowo, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz z organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych.

Artykuł 15

1. Aby skutecznie chronić pracowników domowych, w tym migrujących pracowników domowych, rekrutowanych lub kierowanych przez prywatne agencje zatrudnienia, przed nadużyciami, każdy Członek:

a) określi warunki działalności prywatnych agencji zatrudnienia prowadzących rekrutację lub kierujących pracownikami domowymi, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi i praktyką,

b) zapewni istnienie odpowiedniego systemu i procedur dochodzenia w sprawie skarg, zarzutów dotyczących nadużyć i nieuczciwych praktyk związanych z działalnością prywatnych agencji zatrudnienia w stosunku do pracowników domowych,

c) przyjmie wszelkie niezbędne i odpowiednie środki w zakresie swojej jurysdykcji i we współpracy z innymi Członkami tam, gdzie to właściwe, w celu dla zapewnienia odpowiedniej ochrony i zapobiegania nadużyciom w stosunku do pracowników domowych rekrutowanych lub kierowanych przez prywatne agencje zatrudnienia na ich terytorium. Środki te obejmą przepisy ustawowe lub wykonawcze określające obowiązki, odpowiednio, prywatnych agencji zatrudnienia i gospodarstw domowych w stosunku do pracownika domowego oraz przewidujące kary, w tym zakaz działalności tych prywatnych agencji zatrudnienia, które stosują nieuczciwe praktyki i nadużycia,

d) rozważy, w przypadkach, gdy pracownicy domowi są rekrutowani do pracy w innym kraju, zawarcie dwustronnych, regionalnych lub wielostronnych umów dotyczących zapobiegania nieuczciwym praktykom i nadużyciom przy rekrutacji, pośrednictwie w zatrudnieniu i w zatrudnieniu, oraz

e) podejmie środki, które zapewnią, że opłaty pobierane przez prywatne agencje zatrudnienia nie będą potrącane z wynagrodzenia pracowników domowych.

2. Wprowadzając w życie każde z postanowień niniejszego artykułu, każdy Członek będzie konsultował się z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz z organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych.

Artykuł 16

Każdy Członek podejmie odpowiednie środki zgodne z krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi oraz praktyką, aby wszyscy pracownicy domowi mieli osobisty lub przez przedstawiciela, skuteczny dostęp do sądów i innych mechanizmów rozstrzygania sporów, na warunkach nie mniej korzystnych niż te, które dotyczą wszystkich pracowników.

Artykuł 17

1. Każdy Członek ustanowi skuteczne i dostępne mechanizmy składania skarg oraz środki zapewniające zgodność z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi dotyczącymi ochrony pracowników domowych.
2. Każdy Członek ustanowi i wdroży rozwiązania w zakresie inspekcji pracy, egzekwowania prawa i karania, należycie uwzględniając szczególny charakter pracy domowej, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi.
3. W zakresie, w jakim jest to zgodne z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, w ramach tych środków zostaną określone warunki wstępu do pomieszczeń gospodarstwa domowego, z należyтым poszanowaniem prywatności.

Artykuł 18

Każdy Członek będzie wdrażać postanowienia niniejszej Konwencji w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, w drodze krajowych przepisów ustawowych i wykonawczych, a także układów zbiorowych lub dodatkowych środków zgodnych z krajową praktyką, poprzez odpowiednio, rozszerzenie zakresu stosowania lub dostosowanie obowiązujących środków tak, aby objęły one pracowników domowych, lub poprzez przyjęcie dotyczących ich szczególnych środków.

Artykuł 19

Niniejsza Konwencja pozostaje bez wpływu na korzystniejsze przepisy innych międzynarodowych konwencji o pracy mające zastosowanie do pracowników domowych.

Artykuł 20

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zostanie poinformowany o formalnych ratyfikacjach niniejszej Konwencji w celu ich zarejestrowania.

Artykuł 21

1. Niniejsza Konwencja będzie obowiązywała tylko tych Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy, których ratyfikacje zostaną zarejestrowane przez Dyrektora Generalnego Międzynarodowego Biura Pracy.

2. Wejdzie ona w życie po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania przez Dyrektora Generalnego ratyfikacji niniejszej Konwencji przez dwóch Członków.

3. Następnie niniejsza Konwencja wejdzie w życie dla każdego Członka po upływie dwunastu miesięcy od daty zarejestrowania jego ratyfikacji.

Artykuł 22

1. Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, może ją wypowiedzieć po upływie dziesięciu lat od daty początkowego jej wejścia w życie aktem przekazanym Dyrektorowi Generalnemu Międzynarodowego Biura Pracy i przez niego zarejestrowanym. Wypowiedzenie to nabierze mocy dopiero po upływie jednego roku od daty jego zarejestrowania.

2. Każdy Członek, który ratyfikował niniejszą Konwencję, a który w ciągu jednego roku po upływie dziesięcioletniego okresu, wymienionego w poprzednim ustępie, nie skorzystał z prawa wypowiedzenia przewidzianego w niniejszym artykule, będzie związany postanowieniami niniejszej Konwencji na nowy okres dziesięciu lat i następnie będzie mógł ją wypowiedzieć po upływie każdego okresu dziesięciu lat z zachowaniem warunków przewidzianych w niniejszym artykule.

Artykuł 23

1. Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy zawiadomi wszystkich Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu wszystkich ratyfikacji i aktów wypowiedzenia przekazanych mu przez Członków Organizacji.

2. Zawiadamiając Członków Międzynarodowej Organizacji Pracy o zarejestrowaniu drugiej zgłoszonej mu ratyfikacji, Dyrektor Generalny zwróci uwagę Członków Organizacji na datę wejścia w życie niniejszej Konwencji.

Artykuł 24

Dyrektor Generalny Międzynarodowego Biura Pracy udzieli Sekretarzowi Generalnemu Organizacji Narodów Zjednoczonych w celu zarejestrowania, zgodnie z artykułem 102 Karty Narodów Zjednoczonych, wyczerpujących informacji o wszystkich ratyfikacjach i aktach wypowiedzenia, które zarejestrował zgodnie z postanowieniami poprzednich artykułów.

Artykuł 25

Rada Administracyjna Międzynarodowego Biura Pracy, w każdym przypadku, gdy uzna to za potrzebne, przedstawia Konferencji Ogólnej sprawozdanie ze stosowania niniejszej Konwencji i rozpatrzy czy należy wpisać na porządek dzienny Konferencji sprawę całkowitej lub częściowej jej rewizji.

Artykuł 26

1. W razie przyjęcia przez Konferencję nowej konwencji wprowadzającej całkowitą lub częściową rewizję niniejszej Konwencji, i o ile nowa konwencja nie stanowi inaczej:

a) ratyfikacja przez Członka nowej konwencji wprowadzającej rewizję spowoduje z mocy samego prawa, bez względu na postanowienia artykułu 22 powyżej, natychmiastowe wypowiedzenie niniejszej Konwencji, z zastrzeżeniem, że nowa konwencja wprowadzająca rewizję wejdzie w życie,

b) począwszy od daty wejścia w życie nowej konwencji wprowadzającej rewizję, niniejsza Konwencja przestanie być otwarta do ratyfikacji przez Członków.

2. Niniejsza Konwencja pozostanie w każdym razie w mocy w swej aktualnej formie i treści dla tych Członków, którzy ją ratyfikowali, a nie ratyfikowali konwencji wprowadzającej rewizję.

Artykuł 27

Teksty angielski i francuski niniejszej Konwencji są jednakowo autentyczne.

Powyższy tekst jest autentycznym tekstem Konwencji przyjętej należycie przez Konferencję Ogólną Międzynarodowej Organizacji Pracy na jej setnej sesji, która odbyła się w Genewie i została ogłoszona za zamkniętą w dniu siedemnastego czerwca 2011 r. Na dowód czego w dniu siedemnastego czerwca złożyli swe podpisy:

Przewodniczący Konferencji
ROBERT NKILI

Dyrektor Generalny
Międzynarodowego Biura Pracy
JUAN SOMAVIA