

Zalecenie nr 201 dotyczące 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,

przyjmując Konwencję dotyczącą pracowników domowych z 2011 r.,

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

uznając, że wnioski te powinny być ujęte w formę Zalecenia uzupełniającego Konwencję dotyczącą pracowników domowych, z 2011 r.,

przyjmuje w dniu szesnastego czerwca dwa tysiące jedenastego roku następujące Zalecenie, które otrzyma nazwę Zalecenie dotyczące pracowników domowych, z 2011 r.

1. Postanowienia Zalecenia uzupełniają postanowienia Konwencji dotyczącej pracowników domowych, z 2011 r. oraz mają zastosowanie łącznie z postanowieniami Konwencji.

2. Podejmując środki mające zapewnić pracownikom domowym swobodę zrzeszania się oraz skutecznego uznania ich prawa do rokowań zbiorowych, Członkowie winni:

a) zidentyfikować i wyeliminować wszelkie ograniczenia prawne lub administracyjne albo inne przeszkody w wykonywaniu prawa pracowników domowych do powoływania własnych organizacji lub wstępowania do wybranych przez nich organizacji pracowników, a także prawa organizacji zrzeszających pracowników domowych do wstępowania do organizacji pracowników, federacji i konfederacji,

b) rozważyć podjęcie środków lub wsparcie działań mających na celu zwiększenie zdolności organizacji pracowników i pracodawców, organizacji reprezentujących pracowników domowych oraz reprezentujących pracodawców pracowników domowych do skutecznego promowania interesów swoich członków, pod warunkiem że będzie chroniona, zgodnie z przepisami prawa, niezależność i niezawisłość tych organizacji.

3. Podejmując środki mające wyeliminować przejawy dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu, Członkowie, zgodnie z międzynarodowymi standardami pracy, powinni między innymi:

a) zapewnić, że rozwiązania dotyczące pracowniczych badań lekarskich będą szanowały zasadę poufności danych osobowych oraz prywatności pracowników domowych, a także, że będą zgodne z Kodeksem postępowania Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącym ochrony danych osobowych

pracowników, z 1997 r. oraz z innymi odpowiednimi międzynarodowymi standardami ochrony danych,

b) zapobiegać wszelkim innym przejawom dyskryminacji związanym z przeprowadzaniem takich badań,

c) zapewnić, że od pracownika domowego nie będzie wymagane poddanie się badaniom na obecność wirusa HIV lub testom ciążowym, ani nie będzie wymagane ujawnienie wyników takich badań.

4. Członkowie rozważając kwestie przeprowadzania badań lekarskich pracowników domowych, powinni wziąć pod uwagę:

a) udostępnianie członkom gospodarstw domowych oraz pracownikom domowym informacji o zdrowiu publicznym dotyczących podstawowych zagadnień zdrowotnych i chorób, które mogą uzasadniać, w kontekście danego kraju, poddanie się badaniom,

b) udostępnianie członkom gospodarstw domowych oraz pracownikom domowym informacji na temat dobrowolnych badań lekarskich, leczenia oraz dobrych praktyk w zakresie zdrowia i higieny, zgodnych z inicjatywami dotyczącymi zdrowia publicznego dla społeczeństwa ogółem, oraz

c) upowszechnianie informacji dotyczących najlepszych praktyk w zakresie badań lekarskich dostosowanych odpowiednio do szczególnego charakteru pracy domowej.

5. 1) Mając na względzie postanowienia Konwencji nr 182 dotyczącej zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, z 1999 r. a także Zalecenia nr 190, Członkowie powinni określić rodzaje prac domowych, które z uwagi na rodzaj lub warunki wykonywania, mogą zagrażać zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności dzieci, a także powinni zabronić i wyeliminować pracę dzieci tego rodzaju.

2) Regulując warunki pracy i życia pracowników domowych, Członkowie powinni zwrócić szczególną uwagę na potrzeby pracowników domowych, którzy nie ukończyli osiemnastego roku życia oraz którzy przekroczyli minimalny wiek dopuszczenia do zatrudnienia, zgodnie z tym, jak go określają krajowe przepisy ustawowe i wykonawcze, a także powinni podjąć środki mające na celu ich ochronę, w tym poprzez:

a) wprowadzenie ścisłego ograniczenia czasu pracy, w celu zapewnienia odpowiedniego czasu na odpoczynek, naukę i szkolenie, rekreację oraz kontakt z rodziną,

b) wprowadzenie zakazu pracy w godzinach nocnych,

c) wprowadzenie ograniczeń dotyczących wykonywania pracy nadmiernie obciążającej fizycznie lub psychicznie,

- d) wprowadzenie lub wzmocnienie mechanizmów pozwalających na monitorowanie ich warunków pracy i życia.
6. 1) Członkowie powinni zapewnić w razie potrzeby, odpowiednią pomoc, aby pracownicy domowi rozumieli warunki ich zatrudnienia.
- 2) Poza szczegółowymi postanowieniami wymienionymi w artykule 7 Konwencji, warunki zatrudnienia powinny obejmować:
- a) opis pracy,
 - b) zwolnienie na wypadek choroby oraz, jeżeli to właściwe, wszelkie inne zwolnienia ze względów osobistych,
 - c) stawkę wynagrodzenia lub kompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za gotowość do pracy, zgodnie z artykułem 10 ustęp 3 Konwencji,
 - d) wszelkie inne wypłaty, do których uprawniony jest pracownik domowy,
 - e) wszelkie inne wypłaty w formie rzeczowej oraz ich wartość pieniężną,
 - f) szczegółowe informacje dotyczące zakwaterowania, oraz
 - g) wszelkie dopuszczalne potrącenia od wynagrodzenia pracownika domowego.
- 3) Członkowie powinni rozważyć wprowadzenie wzoru umowy o pracę dla pracowników domowych, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych.
- 4) Wzór umowy powinien być bez ograniczeń i bezpłatnie dostępny dla pracowników domowych, pracodawców, organizacji reprezentatywnych oraz dla ogółu społeczeństwa.
7. Członkowie powinni rozważyć ustanowienie mechanizmów ochrony pracowników domowych przed wykorzystywaniem, znęcaniem się oraz przemocą, takich jak:
- a) ustanowienie dostępnych postępowań skargowych dla pracowników domowych w celu zgłaszania przypadków wykorzystywania, znęcania się oraz przemocy,
 - b) zapewnienie, że wszystkie skargi dotyczące przypadków wykorzystywania, znęcania się oraz przemocy będą rozpatrywane oraz że, o ile to właściwe, przypadki te będą ścigane,

c) ustanowienie rozwiązań umożliwiających opuszczenie danego gospodarstwa domowego oraz reintegrację pracownika domowego, który stał się ofiarą wykorzystywania, znęcania się oraz przemocy, w tym zapewnienie takiemu pracownikowi czasowego zakwaterowania oraz opieki zdrowotnej.

8. 1) Czas pracy, w tym praca w godzinach nadliczbowych oraz czas pozostawania w gotowości do pracy, zgodnie z artykułem 10 ustęp 3 Konwencji, powinny być odpowiednio dokumentowane, zaś pracownik domowy powinien mieć swobodny dostęp do tych informacji.

2) Członkowie powinni rozważyć opracowanie praktycznych wskazówek w tym zakresie, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych.

9. 1) W odniesieniu do okresów, kiedy pracownicy domowi nie rozporządzają swobodnie swoim czasem i pozostają do dyspozycji gospodarstwa domowego, aby odpowiedzieć na ewentualne wezwania (gotowość do pracy lub praca na wezwaniu), Członkowie, w zakresie określonym krajowymi przepisami ustawowymi, wykonawczymi lub układami zbiorowymi, powinni określić:

a) maksymalną tygodniową, miesięczną i roczną liczbę godzin gotowości do pracy, których można wymagać od pracownika domowego, jak również sposób obliczania tych godzin,

b) okres rekompensujący okres odpoczynku, do którego pracownik domowy ma prawo w razie, gdy jego odpoczynek został przerwany przez okres gotowości do pracy,

c) stawkę wynagrodzenia za godziny gotowości do pracy.

2) W odniesieniu do pracowników domowych, którzy wykonują swoje zwykłe obowiązki w nocy oraz biorąc pod uwagę obciążenia związane z wykonywaniem pracy w nocy, Członkowie powinni rozważyć przyjęcie rozwiązań porównywalnych z określonymi w punkcie 9 podpunkt 1).

10. Członkowie powinni przyjąć środki, które zapewnią, że pracownicy domowi będą mieli prawo do odpowiednich przerw na odpoczynek, umożliwiających spożycie posiłków oraz przerwę od pracy.

11. 1) Odpoczynek tygodniowy powinien obejmować co najmniej kolejne dwadzieścia cztery godziny.

2) Ustalony dzień odpoczynku tygodniowego powinien być uzgodniony przez strony, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi lub układami zbiorowymi, biorąc pod uwagę wymogi pracy oraz kulturowe, religijne i społeczne potrzeby pracownika domowego.

3) W przypadku, gdy krajowe przepisy ustawowe i wykonawcze lub układy zbiorowe przewidują, w odniesieniu do ogółu pracowników, możliwość kumulowania odpoczynku tygodniowego przez okres przekraczający siedem dni, w przypadku pracowników domowych okres rozliczeniowy nie powinien przekraczać czternastu dni.

12. Krajowe przepisy ustawowe i wykonawcze lub układy zbiorowe powinny określić warunki, kiedy od pracowników domowych można wymagać, aby pracowali w okresie przysługującego im dziennego lub tygodniowego odpoczynku, oraz przewidzieć odpowiedni okres odpoczynku rekompensujący, niezależnie od wszelkich rekompensat finansowych.

13. Czas spędzony przez pracowników domowych na towarzyszeniu członkom gospodarstwa domowego podczas wakacji nie powinien być traktowany jako część przysługującego im płatnego urlopu rocznego.

14. W przypadku, gdy przepisy przewidują wypłatę w formie rzeczowej stanowiącą część wynagrodzenia, Członkowie powinni:

a) ograniczyć wysokość części wynagrodzenia, która może być wypłacona w formie rzeczowej, tak aby nie zmniejszać nadmiernie wynagrodzenia koniecznego na utrzymanie pracowników domowych i ich rodzin,

b) określić sposób obliczania pieniężnej wartości wypłaty w formie rzeczowej, uwzględniający obiektywne kryteria, takie jak – odpowiednio - wartość rynkowa, koszt własny lub ceny ustalone przez władze publiczne,

c) ograniczyć wypłaty w formie rzeczowej do rodzaju odpowiadającego w sposób oczywisty potrzebom osobistym i interesowi pracownika domowego, to jest do wyżywienia oraz zakwaterowania,

d) zapewnić, aby, jeżeli od pracownika domowego wymaga się zamieszkiwania w mieszkaniu zapewnianym przez gospodarstwo domowe, od jego wynagrodzenia nie potrącano kosztów związanych z tym zakwaterowaniem, chyba że na co innego zgodzi się pracownik,

e) zapewnić, że przedmioty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy domowej, takie jak: uniform, narzędzia lub sprzęt ochronny, jak też ich czyszczenie i konserwacja, nie były uznawane za wypłatę w formie rzeczowej oraz aby ich koszt nie był potrącany od wynagrodzenia przysługującego pracownikowi domowemu.

15. 1) Pracownicy domowi powinni otrzymywać, każdorazowo wraz z wynagrodzeniem, łatwe do zrozumienia pisemne zestawienie należnego im wynagrodzenia ogółem, kwoty każdego z potrąceń oraz uzasadnienie tych potrąceń.

2) Przy rozwiązywaniu umowy o pracę wszelkie nieuregulowane płatności powinny zostać niezwłocznie uregulowane.

16. Członkowie powinni przyjąć środki, które zapewnią, że pracownicy domowi będą korzystać z warunków nie gorszych niż warunki pracy ogółu pracowników, jeżeli chodzi o ochronę roszczeń pracowniczych w przypadku niewypłacalności lub śmierci pracodawcy.

17. W przypadku zapewnienia zakwaterowania i wyżywienia, zarówno zakwaterowanie jak i wyżywienie, powinny obejmować, biorąc pod uwagę warunki krajowe:

a) oddzielny pokój, właściwie umeblowany, odpowiednio wentylowany i wyposażony w zamek, do którego pracownik domowy powinien otrzymać klucz,

b) dostęp do odpowiednich urządzeń sanitarnych, do których dostęp jest dzielony z innymi osobami lub dostępnych wyłącznie dla danego pracownika domowego,

c) odpowiednie oświetlenie oraz, jeżeli to właściwe, ogrzewanie i klimatyzację, odpowiednio do warunków w danym gospodarstwie domowym,

d) dobrej jakości i w odpowiedniej ilości posiłki dostosowane w rozsądnym zakresie do ewentualnych wymogów kulturowych i religijnych danego pracownika domowego.

18. W przypadku zakończenia zatrudnienia z inicjatywy pracodawcy, z przyczyn innych niż poważne uchybienie, pracownik domowy zamieszkały w gospodarstwie domowym powinien korzystać z rozsądnej długości okresu wypowiedzenia oraz czasu wolnego, umożliwiających mu poszukiwanie nowego zatrudnienia oraz zakwaterowania.

19. Członkowie, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych, powinni podjąć następujące kroki, w celu:

a) ochrony pracowników domowych poprzez wyeliminowanie lub zminimalizowanie, na ile to racjonalnie możliwe, niebezpieczeństw i zagrożeń związanych z wykonywaną pracą, w celu zapobiegania obrażeniom, chorobom i zgonom oraz w celu promowania bezpieczeństwa i zdrowia w gospodarstwie domowym, które jest miejscem pracy,

b) zapewnienia wystarczającego i odpowiedniego systemu kontroli, zgodnego z artykułem 17 Konwencji, oraz odpowiednich kar za naruszenie przepisów ustawowych i wykonawczych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,

c) ustanowienia procedur dotyczących zbierania i publikowania danych statystycznych dotyczących wypadków i chorób związanych z wykonywaniem pracy domowej, a także innych danych statystycznych uznawanych za wspierające zapobieganie zagrożeniom i wypadkom związanym z pracą,

d) udzielania porad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym kwestii ergonomii i środków ochrony,

e) opracowania programów szkoleń i upowszechniania wytycznych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, odpowiednio do szczególnych cech pracy domowej.

20. 1) Członkowie powinni rozważyć, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi i wykonawczymi, środki ułatwiające opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne, w tym na rzecz pracowników domowych zatrudnionych u kilku pracodawców, na przykład poprzez wprowadzenie systemu uproszczonych wpłat.

2) Członkowie powinni rozważyć możliwość zawarcia dwustronnych, regionalnych lub wielostronnych umów w celu zapewnienia migrującym pracownikom domowym, objętym tymi umowami, równego traktowania jeżeli chodzi o ubezpieczenie społeczne, jak również dostępu do i zachowania uprawnień lub transferu praw w zakresie ubezpieczenia społecznego.

3) Wartość pieniężna wypłat w formie rzeczowej powinna być należycie szacowana dla celów ubezpieczenia społecznego, w tym na potrzeby ustalania składek opłacanych przez pracodawców oraz pracowników domowych.

21. 1) Członkowie powinni rozważyć dodatkowe środki mające na celu zapewnienie efektywnej ochrony pracowników domowych oraz w szczególności, migrujących pracowników domowych, takie jak:

a) uruchomienie krajowej infolinii z tłumaczeniem dla pracowników domowych, którzy potrzebują pomocy,

b) ustanowienie, zgodnie z artykułem 17 Konwencji, mechanizmu wizyt w gospodarstwie domowym poprzedzających zatrudnienie w nim migrującego pracownika domowego,

c) opracowanie sieci kwater dostępnych w sytuacjach wyjątkowych,

d) podnoszenie świadomości pracodawców na temat ich obowiązków, poprzez przekazywanie informacji dotyczących dobrych praktyk w zakresie zatrudniania pracowników domowych, zobowiązań względem migrujących pracowników domowych, wynikających z regulacji dotyczących zatrudnienia i imigracji, kontroli przestrzegania wdrażania obowiązujących rozwiązań oraz sankcji na wypadek ich naruszenia, a także pomocy dostępnej pracownikom domowym i ich pracodawcom,

e) zapewnienie pracownikom domowym dostępu do mechanizmów skargowych, a także możliwości dochodzenia praw na drodze cywilnej lub zgłaszania organom ścigania, zarówno w okresie zatrudnienia, jak i po zakończeniu zatrudnienia, niezależnie od faktu opuszczenia danego kraju, oraz

f) ustanowienie publicznego systemu pomocy, którego zadaniem byłoby udzielanie pracownikom domowym informacji, w językach dla nich zrozumiałych, o przysługujących im prawach, odpowiednich przepisach ustawowych i wykonawczych, dostępnych mechanizmach skargowych oraz procedurach dochodzenia praw, tak w zakresie zatrudnienia jak i imigracji oraz prawnej ochrony przed takimi przestępstwami jak przemoc, handel żywym towarem, pozbawianie wolności, a także przekazywanie wszelkich odpowiednich informacji, których mogą potrzebować.

2) Członkowie, którzy są państwami pochodzenia migrujących pracowników domowych, powinni pomagać w skutecznej ochronie praw tych pracowników, poprzez informowanie ich przed wyjazdem o przysługujących im prawach, ustanowienie funduszu pomocy prawnej, służb socjalnych oraz specjalistycznych służb konsularnych, a także poprzez podjęcie innych odpowiednich środków.

22. Członkowie powinni, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych, rozważyć określenie, w drodze przepisów ustawowych lub wykonawczych albo w inny sposób, warunków pod którymi migrujący pracownicy domowi będą mieli prawo, w przypadku wygaśnięcia lub zakończenia umowy o pracę, do której zostali zatrudnieni, do repatriacji bez ponoszenia przez nich jakichkolwiek kosztów.

23. Członkowie powinni promować wśród prywatnych agencji zatrudnienia dobre praktyki dotyczące pracowników domowych, w tym migrujących pracowników domowych, biorąc pod uwagę zasady i podejście zawarte w Konwencji nr 181 dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r. oraz Zaleceniu nr 188 dotyczącym prywatnych biur pośrednictwa pracy, z 1997 r.

24. W zakresie zgodnym z krajowym prawem oraz praktyką w zakresie poszanowania prywatności, Członkowie mogą rozważyć warunki, na jakich inspektorzy pracy lub inni urzędnicy uprawnieni do czuwania nad wdrażaniem regulacji dotyczących pracy domowej, będą mieć wstęp do pomieszczeń, gdzie jest wykonywana praca.

25. 1) Członkowie powinni, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych, ustalić politykę i programy mające na celu:

a) zachęcanie do dalszego rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników domowych, w tym, o ile to właściwe, nauczania czytania i pisania, w celu wspierania ich rozwoju zawodowego oraz zwiększania szans zatrudnienia,

b) zaspokajanie potrzeb pracowników domowych jeżeli chodzi o godzenie pracy i życia prywatnego,

c) zapewnienie, że obawy i prawa pracowników domowych będą brane pod uwagę w ramach ogólniejszych wysiłków mających na celu godzenie pracy i życia prywatnego.

2) Członkowie powinni, w konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników oraz, o ile istnieją, z organizacjami reprezentującymi pracowników domowych oraz organizacjami reprezentującymi pracodawców pracowników domowych, opracować odpowiednie wskaźniki i systemy dokonywania pomiarów w celu zwiększenia zdolności krajowych urzędów statystycznych do sprawnego gromadzenia danych niezbędnych do wspierania efektywnego tworzenia polityki dotyczącej pracy domowej.

26. 1) Członkowie powinni rozważyć podjęcie współpracy między sobą w celu zapewnienia skutecznego stosowania w stosunku do migrujących pracowników domowych Konwencji dotyczącej pracowników domowych, z 2011 r. oraz towarzyszącego jej Zalecenia.

2) Członkowie powinni współpracować na szczeblu dwustronnym, regionalnym i ogólnoświatowym w celu wzmocnienia ochrony pracowników domowych, zwłaszcza jeśli chodzi o zapobieganie pracy przymusowej oraz handlowi żywym towarem, dostęp do ubezpieczenia społecznego, monitorowanie działań prywatnych biur pośrednictwa pracy pracowników domowych w innym kraju, upowszechnianie dobrych praktyk oraz gromadzenie danych statystycznych dotyczących pracy domowej.

3) Członkowie powinni podjąć odpowiednie środki w celu udzielania sobie pomocy, aby wdrażać postanowienia Konwencji poprzez wzmożoną współpracę międzynarodową lub pomoc, albo oba sposoby jednocześnie, w tym poprzez wsparcie rozwoju społecznego i gospodarczego, programy walki z ubóstwem i powszechną edukację.

4) W związku z immunitetem dyplomatycznym, Członkowie powinni rozważyć:

a) przyjęcie polityki i kodeksu postępowania dla personelu dyplomatycznego w celu zapobiegania łamaniu praw pracowników domowych,

b) nawiązanie współpracy na szczeblu dwustronnym, regionalnym i wielostronnym w celu rozwiązywania przypadków nadużyć wobec pracowników domowych oraz zapobiegania takim praktykom.

Teksty angielski i francuski niniejszej Konwencji są jednakowo autentyczne.

Powyższy tekst jest autentycznym tekstem Zalecenia przyjętego 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