



Convenția nr.189 Muncă decentă pentru personalul casnic

Biroul Internațional al Muncii

Geneva

Munca casnică este muncă. Lucrătorii casnici au, ca alți lucrători, dreptul la o muncă decentă.

La 16 iunie 2011, Conferința Internațională a Muncii a Biroului Internațional al Muncii a adoptat Convenția privind munca decentă pentru personalul casnic, document care este deasemenea cunoscut ca și Convenția Personalului Casnic 2011 (Nr.189).

Ce este Convenția nr.189 ?

Ce este o Convenție a BIM ?

Un tratat adoptat de Conferința Internațională a Muncii la care participă delegați ai guvernelor, lucrătorilor și angajatorilor din 183 de state membre ale OIM.

La ce se referă Convenția nr.189 ?

Convenția nr.189 oferă protecție specifică personalului casnic. Formulează drepturile și principiile de bază și cere statelor să adopte o serie de măsuri pentru a face ca munca decentă să devină o realitate pentru personalul casnic.

Ce înseamnă ratificarea unei Convenții ?

Atunci când o țară ratifică o Convenție, guvernul acesteia își ia angajamentul formal să implementeze toate obligațiile prevăzute de Convenție și să raporteze periodic la BIM referitor la măsurile adoptate în această privință.

Recomandarea nr.201 – în ce fel este legată de Convenție ?

Recomandarea Personalului Casnic nr.201, deasemenea adoptată de Conferința Internațională a Muncii din 2011, completează Convenția nr.189. Spre deosebire de Convenție, Recomandarea nr.201 nu este deschisă pentru ratificare. Recomandarea furnizează un îndrumar practic referitor la

unele posibile măsuri juridice și de altă natură pentru implementarea drepturilor și principiilor afirmate de Convenție.

Cum se va implementa Convenția ?

Convenția poate fi adoptată prin extinderea sau adaptarea legilor, regulamentelor sau a altor măsuri existente sau prin elaborarea unor măsuri noi specifice personalului casnic. Unele dintre măsurile necesare conform Convenției pot fi adoptate progresiv.

Cine este acoperit de Convenția nr.189 ?

Ce este munca casnică ?

Convenția nr.189 definește munca casnică drept „munca realizată în sau pentru o gospodărie sau gospodării”.

Această muncă include sarcini precum curățenia casei, gătitul, spălatul și călcatul lenjeriei, îngrijirea copiilor sau a membrilor în vârstă sau bolnavi ai unei familii, grădinăritul, paza casei, șofatul mașinii pentru familie, chiar și îngrijirea animalelor de companie ale familiei.

Cine este un lucrător casnic ?

Conform Convenției, un lucrător casnic este „orice persoană angrenată în muncă casnică în cadrul unei relații de angajare.”

Un lucrător casnic poate lucra cu normă întreagă sau cu jumătate de normă; poate fi angajat de o singură gospodărie sau de mai mulți angajatori; poate locui în gospodăria angajatorului (lucrător intern) sau la propriul domiciliu (lucrător extern). Un lucrător casnic poate lucra într-o țară fără să fie cetățean al țării respective.

Tot personalul casnic este acoperit de prevederile Convenției nr.189 chiar dacă țările pot decide să excludă unele categorii, în condiții foarte stricte.

Cine este angajatorul unui lucrător casnic ?

Angajatorul unui lucrător casnic poate fi un membru al gospodăriei pentru care este efectuată munca, ori o agenție sau o întreprindere care angajează personal casnic și îl pune la dispoziția familiilor.

Vor fi lucrătorii și angajatorii consultați, în vederea implementării Convenției ?

Prevederile Convenției trebuie implementate după consultări cu cele mai reprezentative organizații ale lucrătorilor și angajatorilor (Articolul 18).

În plus, Convenția cere guvernelor să se consulte cu cele mai reprezentative organizații ale angajatorilor și lucrătorilor și, acolo unde acestea există, cu organizații care reprezintă personalul casnic și organizații care reprezintă angajatori de personal casnic, asupra a patru aspecte speciale: (i) identificarea categoriilor de lucrători care ar putea fi excluse din domeniul Convenției; (ii) măsuri privind sănătatea și securitatea ocupațională; (iii) măsuri privind asigurările sociale și (iv) măsuri de

protecție a personalului împotriva practicilor abuzive ale agențiilor de amplasament private (Articolele 2, 13 și 15).

Ce poate face personalul casnic pentru a beneficia de protecția oferită de Convenția nr.189?

Convenția nr.189 afirmă drepturile fundamentale ale personalului casnic. Ea stabilește **standardele minime de muncă** pentru personalul casnic.

Lucrătorii casnici pot:

- să organizeze și să mobilizeze sprijin pentru ratificarea și implementarea Convenției de către guvernele lor.
- să utilizeze prevederile Convenției și Recomandarea pentru a influența schimbări în legislație și a îmbunătăți condițiile de muncă și trai ale personalului casnic, indiferent dacă țara în care lucrează a ratificat sau nu Convenția nr.189.

Drepturile de bază ale personalului casnic:

- promovarea și protecția drepturilor omului ale tuturor lucrătorilor casnici (Preambul; Articolul 13).
- respectarea și protecția principiilor și drepturilor fundamentale la locul de muncă: (a) libertatea de asociere și recunoașterea dreptului la negociere colectivă; (b) eliminarea tuturor formelor de muncă forțată și obligatorie; (c) abolirea muncii copiilor; și (d) eliminarea discriminării în ceea ce privește angajarea și ocuparea (Articolele 3, 4 și 11).
- protecția efectivă împotriva tuturor formelor de abuz, hărțuire și violență (Articolul 5).
- condiții echitabile de muncă și condiții decente de trai (Articolul 6).

Informații privind **termenii și condițiile de angajare**:

- personalul casnic trebuie informat în privința termenilor și condițiilor de angajare de o manieră ușor de înțeles, preferabil printr-un contract scris (Articolul 7).

Programul de lucru:

- măsurile menite a asigura tratament egal între personalul casnic și lucrători în general în privința programului de lucru normal, compensarea orelor suplimentare, perioadele de odihnă zilnice și săptămânale și concediul anual plătit (Articolul 10).
- perioada de odihnă săptămânală de cel puțin 24 de ore consecutive (Articolul 10).
- reglementarea orelor de stand-by (perioade pe durata cărora personalul casnic nu este liber să dispună de timpul lor așa cum doresc și li se cere să rămâna la dispoziția gospodăriei pentru a răspunde unor eventuale solicitări) (Articolul 10).

Remunerația:

- salariu minim, dacă există un salariu minim pentru alți lucrători (Articolul 11).
- plata salariului trebuie efectuată în numerar, direct lucrătorului și la un interval regulat nu mai lung de o lună. Plata prin cec sau transfer bancar – atunci când este permisă de lege sau de acordurile colective sau pe baza consimțământului lucrătorului (Articolul 12).
- plata în natură este permisă cu îndeplinirea a trei condiții: numai un procent limitat din remunerația totală; valoarea monetară este echitabilă și rezonabilă; articolele și serviciile utilizate ca plată în natură sunt pentru uzul personal și în beneficiul lucrătorilor. Aceasta înseamnă că uniforme și echipamentul de protecție nu pot reprezenta plată în natură ci mijloace pe care angajatorul trebuie să le pună la dispoziția personalului fără costuri pentru acesta în vederea realizării sarcinilor. (Articolul 12).
- onorariile pretinse de agențiile de plasare private nu vor fi deduse din remunerație (Articolul 15).

Sănătate și securitate ocupațională:

- dreptul la un mediu de lucru sigur și sănătos (Articolul 13).
- implementarea de măsuri care să asigure securitatea și sănătatea ocupațională a lucrătorilor (Articolul 13).

Asigurări sociale:

- protecție prin asigurări sociale, incluzând beneficii de maternitate (Articolul 14).
- condiții care să nu fie mai puțin favorabile decât cele acordate lucrătorilor în general (Articolul 14).

Standarde privind lucrătorii casnici copii:

- cerința de a se stabili o vârstă minimă pentru angajare în muncă casnică (Articolul 4).
- lucrători casnici în vârstă de 15 ani dar mai puțin de 18 ani – munca lor nu trebuie să îi priveze de învățământul obligatoriu sau să interfereze cu oportunitățile de continuare a studiilor sau pregătirii profesionale (Articolul 4).

Standarde privind lucrătorii interni:

- condiții decente de trai care să respecte intimitatea lucrătorilor (Articolul 6).
- libertatea de a se înțelege cu angajatorii lor sau cu potențialii angajatori dacă vor locui sau nu în gospodăria care îi angajează (Articolul 9).
- fără obligația de a rămâne în gospodărie sau cu membrii acesteia pe durata perioadei lor de odihnă sau de concediu (Articolul 9).
- dreptul de a-și păstra documentele de identitate și călătorie în posesia lor (Articolul 9).
- reglementarea orelor de stand-by (Articolul 10).

Standarde privind personalul casnic emigrant:

- un contract scris aplicabil în țara angajării sau o ofertă de lucru scrisă, înainte de călătoria spre țara în care urmează să se angajeze (Articolul 8).
- condiții clare conform cărora personalul casnic are dreptul să se repatrieze la încheierea perioadei de angajare (Articolul 8).
- protecția personalului casnic împotriva practicilor abuzive ale agențiilor de plasament private (Articolul 15).
- colaborare între țările de domiciliu și țările primitoare pentru a se asigura aplicarea efectivă a prevederilor Convenției la personalul casnic emigrant (Articolul 8).

Agențiile de plasament private (Articolul 15):

- reglementarea funcționării agențiilor de plasament private;
- asigurarea aparatului adecvat de investigare a plângerilor personalului casnic;
- furnizarea unei protecții adecvate personalului casnic și prevenirea abuzurilor, în colaborare cu alți Membri, acolo unde este potrivit;
- analiza oportunității de a încheia acorduri bilaterale, regionale sau multilaterale pentru prevenirea abuzurilor și a practicilor frauduloase.

Soluționarea litigiilor, reclamații, aplicare:

- acces eficient la judecătoria, tribunale sau la alte mecanisme de soluționare a litigiilor, inclusiv mecanisme accesibile de reclamare (Articolul 17).
- măsuri de aplicat pentru asigurarea conformării cu legislația națională privind protecția personalului casnic, incluzând măsuri de control a muncii. În această privință, Convenția recunoaște necesitatea de a echilibra dreptul personalului casnic la protecție și dreptul la intimitate a membrilor unei gospodării (Articolul 17).

Pentru mai multe informații, vă rugăm să ne contactați sau să luați legătura cu cel mai apropiat Birou Internațional al Muncii în țara sau regiunea dumneavoastră

Textul complet al Convenției nr. 189 se găsește la:

<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

Textul complet al Recomandării nr. 201 se găsește la:

<http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm>

Programul Condiții de Muncă și Angajare (TRAVAIL)

Sectorul Protecție Socială

Biroul Internațional al Muncii

Route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Elveția

Tel.; +41 22 799 67 54

Fax: +41 22 799 84 51

travail@ilo.org

www.ilo.org/travail