



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

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 aangevraagd 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

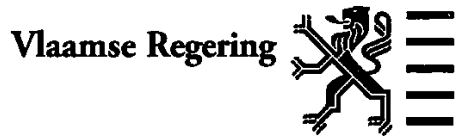
Volgens artikel 21 treedt het verdrag in werking twaalf maanden nadat de ratificaties van twee lidstaten van de IAO geregistreerd zijn. Dit gebeurde op 5 september 2013. Vervolgens treedt deze overeenkomst in werking voor iedere lidstaat van de IAO twaalf maanden na de registratie van de ratificatie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

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