

TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

JAARGANG 1978 Nr. 89

A. TITEL

*Verdrag betreffende tewerkstelling en arbeids- en levensomstandigheden van verplegend personeel (Verdrag nr. 149 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar drieënzestigste zitting);
Genève, 21 juni 1977*

B. TEKST**Convention concerning employment and conditions of work
and life of nursing personnel**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-third Session on 1 June 1977, and

Recognising the vital role played by nursing personnel, together with other workers in the field of health, in the protection and improvement of the health and welfare of the population, and

Recognising that the public sector as an employer of nursing personnel should play an active role in the improvement of conditions of employment and work of nursing personnel, and

Noting that the present situation of nursing personnel in many countries, in which there is a shortage of qualified persons and existing staff are not always utilised to best effect, is an obstacle to the development of effective health services, and

Recalling that nursing personnel are covered by many international labour Conventions and Recommendations laying down general standards concerning employment and conditions of work, such as instruments on discrimination, on freedom of association and the right to bargain collectively, on voluntary conciliation and arbitration, on hours of work, holidays with pay and paid educational leave, on social security and welfare facilities, and on maternity protection and the protection of workers' health, and

Considering that the special conditions in which nursing is carried out make it desirable to supplement the above-mentioned general standards by standards specific to nursing personnel, designed to enable them to enjoy a status corresponding to their role in the field of health and acceptable to them, and

Noting that the following standards have been framed in co-operation with the World Health Organisation and that there will be continuing co-operation with that Organisation in promoting and securing the application of these standards, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to employment and conditions of work and life of nursing personnel, which is the sixth item on the agenda of the session, and

**Convention concernant l'emploi et les conditions de travail
et de vie du personnel infirmier**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève, par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 1977, en sa soixante-troisième session;

Reconnaissant le rôle essentiel que joue le personnel infirmier, en collaboration avec les autres travailleurs dans le domaine de la santé, dans la protection et l'amélioration de la santé et du bien-être de la population;

Reconnaissant que le secteur public en tant qu'employeur de personnel infirmier devrait jouer un rôle actif dans l'amélioration des conditions d'emploi et de travail du personnel infirmier;

Constatant que la situation actuelle du personnel infirmier dans de nombreux pays, caractérisée par la pénurie d'effectifs qualifiés et une utilisation parfois inadaptée du personnel existant, fait obstacle au développement de services de santé efficaces;

Rappelant que le personnel infirmier est couvert par de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui fixent des normes de portée générale en matière d'emploi et de conditions de travail, telles que les instruments sur la discrimination, sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, sur la durée du travail, les congés annuels et le congé-éducation payé, la sécurité sociale et les services sociaux, la protection de la maternité et de la santé;

Considérant que, eu égard aux conditions particulières dans lesquelles s'exerce la profession infirmière, il convient de compléter ces normes générales par des normes spécialement applicables au personnel infirmier, destinées à lui assurer une condition correspondant à son rôle dans le domaine de la santé et acceptable pour lui-même;

Notant que les normes ci-après ont été élaborées en collaboration avec l'Organisation mondiale de la santé et que cette collaboration se poursuivra en vue d'en promouvoir et d'en assurer l'application;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi et aux conditions de travail et de vie du personnel infirmier, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopts this twenty-first day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-seven the following Convention, which may be cited as the Nursing Personnel Convention, 1977:

Article 1

1. For the purpose of this Convention, the term "nursing personnel" includes all categories of persons providing nursing care and nursing services.

2. This Convention applies to all nursing personnel, wherever they work.

3. The competent authority may, after consultation with the employers' and workers' organisations concerned, where such organisations exist, establish special rules concerning nursing personnel who give nursing care and services on a voluntary basis; these rules shall not derogate from the provisions of Article 2, paragraph 2 (a), Article 3, Article 4 and Article 7 of this Convention.

Article 2

1. Each Member which ratifies this Convention shall adopt and apply, in a manner appropriate to national conditions, a policy concerning nursing services and nursing personnel designed, within the framework of a general health programme, where such a programme exists, and within the resources available for health care as a whole, to provide the quantity and quality of nursing care necessary for attaining the highest possible level of health for the population.

2. In particular, it shall take the necessary measures to provide nursing personnel with—

(a) education and training appropriate to the exercise of their functions; and

(b) employment and working conditions, including career prospects and remuneration,

which are likely to attract persons to the profession and retain them in it.

3. The policy mentioned in paragraph 1 of this Article shall be formulated in consultation with the employers' and workers' organisations concerned, where such organisations exist.

4. This policy shall be co-ordinated with policies relating to other aspects of health care and to other workers in the field of health, in

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ci vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le personnel infirmier, 1977:

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, les termes «personnel infirmier» désignent toutes les catégories de personnel qui fournissent des soins et des services infirmiers.
2. La présente convention s'applique à tout le personnel infirmier, où qu'il exerce ses fonctions.
3. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, adopter des dispositions spéciales pour le personnel infirmier qui fournit des soins et des services infirmiers à titre bénévole; ces dispositions ne devront pas déroger à l'article 2, paragraphe 2 a), et aux articles 3, 4 et 7 de la présente convention.

Article 2

1. Chaque Membre ayant ratifié la présente convention devra, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales, élaborer et mettre en oeuvre une politique des services et du personnel infirmiers qui, dans le cadre d'une programmation générale de la santé, s'il en existe, vise à assurer les soins infirmiers quantitativement et qualitativement nécessaires pour amener la population au niveau de santé le plus élevé possible, compte tenu des ressources disponibles pour les soins de santé dans leur ensemble.
2. En particulier, il prendra les mesures nécessaires pour assurer au personnel infirmier:
 - a) une éducation et une formation appropriées pour l'exercice de ses fonctions et
 - b) des conditions d'emploi et de travail, y compris des perspectives de carrière et une rémunération,qui soient propres à attirer et à retenir le personnel dans la profession.
3. La politique visée au paragraphe 1 ci-dessus sera élaborée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où de telles organisations existent.
4. Ladite politique sera coordonnée avec les politiques concernant les autres aspects de la santé et les autres travailleurs dans le domaine

consultation with the employers' and workers' organisations concerned.

Article 3

1. The basic requirements regarding nursing education and training and the supervision of such education and training shall be laid down by national laws or regulations or by the competent authority or competent professional bodies, empowered by such laws or regulations to do so.

2. Nursing education and training shall be co-ordinated with the education and training of other workers in the field of health.

Article 4

National laws or regulations shall specify the requirements for the practice of nursing and limit that practice to persons who meet these requirements.

Article 5

1. Measures shall be taken to promote the participation of nursing personnel in the planning of nursing services and consultation with such personnel on decisions concerning them, in a manner appropriate to national conditions.

2. The determination of conditions of employment and work shall preferably be made by negotiation between employers' and workers' organisations concerned.

3. The settlement of disputes arising in connection with the determination of terms and conditions of employment shall be sought through negotiations between the parties or, in such a manner as to ensure the confidence of the parties involved, through independent and impartial machinery such as mediation, conciliation and voluntary arbitration.

Article 6

Nursing personnel shall enjoy conditions at least equivalent to those of other workers in the country concerned in the following fields:

(a) hours of work, including regulation and compensation of over-time, inconvenient hours and shift work;

(b) weekly rest;

de la santé, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

Article 3

1. Les exigences de base en matière d'enseignement et de formation du personnel infirmier et le contrôle de cet enseignement et de cette formation seront prévus par la législation nationale ou par l'autorité ou les organismes professionnels compétents, habilités à cet effet par la législation nationale.

2. L'enseignement et la formation du personnel infirmier seront coordonnés avec l'enseignement et la formation donnés aux autres travailleurs dans le domaine de la santé.

Article 4

La législation nationale précisera les conditions auxquelles sera subordonné le droit d'exercer en matière de soins et de services infirmiers et réservera ce droit aux personnes remplissant ces conditions.

Article 5

1. Les mesures seront prises pour encourager la participation du personnel infirmier à la planification des services infirmiers et la consultation de ce personnel sur les décisions le concernant, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales.

2. La détermination des conditions d'emploi et de travail se fera de préférence par négociation entre les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

3. Le règlement des conflits survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi sera recherché par voie de négociation entre les parties ou, d'une manière telle qu'elle bénéficie de la confiance des parties intéressées, par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage volontaire.

Article 6

Le personnel infirmier bénéficiera de conditions au moins équivalentes à celles des autres travailleurs du pays concerné, dans les domaines suivants:

- a) durée du travail, y compris la réglementation et la compensation des heures supplémentaires, des heures incommodes ou astreignantes et du travail par équipes;
- b) repos hebdomadaire;

- (c) paid annual holidays;
- (d) educational leave;
- (e) maternity leave;
- (f) sick leave;
- (g) social security.

Article 7

Each Member shall, if necessary, endeavour to improve existing laws and regulations on occupational health and safety by adapting them to the special nature of nursing work and of the environment in which it is carried out.

Article 8

The provisions of this Convention, in so far as they are not otherwise made effective by means of collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions, or in such other manner consistent with national practice as may be appropriate under national conditions, shall be given effect by national laws or regulations.

Article 9

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 10

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

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 has been registered.

Article 11

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.

- c) congé annuel payé;
- d) congé-éducation;
- e) congé de maternité;
- f) congé de maladie;
- g) sécurité sociale.

Article 7

Chaque Membre s'efforcera, si nécessaire, d'améliorer les dispositions législatives existant en matière d'hygiène et de sécurité du travail en les adaptant aux caractéristiques particulières du travail du personnel infirmier et du milieu où il s'accomplit.

Article 8

Pour autant qu'elles ne soient pas mises en application par voie de convention collective, de règlement d'entreprise, de sentence arbitrale ou de décision judiciaire, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et paraissant appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays, les dispositions de la présente convention devront être appliquées par voie de législation nationale.

Article 9

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 10

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 11

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui

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 at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

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

Article 13

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 acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 14

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 15

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, 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 Con-

enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 12

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 13

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 14

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 11 ci-dessus,

vention, notwithstanding the provisions of Article 11 above, 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 16

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

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Sixty-third Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-second day of June 1977.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-third day of June 1977.

The President of the Conference,

(sd.) J. K. AMEDUME

The Director-General of the International Labour Office,

(sd.) FRANCIS BLANCHARD

dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 16

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-troisième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 22 juin 1977.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-troisième jour de juin 1977:

Le Président de la Conférence,

(s.) J. K. AMEDUME

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

(s.) FRANCIS BLANCHARD

C. VERTALING**Verdrag betreffende tewerkstelling en arbeids- en levensomstandigheden van verplegend personeel**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau en aldaar bijeengekomen in haar drieenzestigste zitting op 1 juni 1977, en

Erkennende de belangrijke rol die verplegend personeel samen met andere werknemers in de gezondheidszorg speelt bij de bescherming en verbetering van de gezondheid en het welzijn van de bevolking, en

Erkennende, dat de overheid als werkgever van verplegend personeel een actieve rol dient te spelen in de verbetering van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van verplegend personeel, en

Opmerkende, dat de huidige situatie van verplegend personeel in tal van landen, waar een tekort aan gekwalificeerd personeel bestaat en het aanwezige personeel niet altijd op de meest effectieve wijze wordt ingezet, een belemmering vormt voor de ontwikkeling van een doeltreffende gezondheidszorg,

In herinnering brengende, dat op verplegend personeel tal van Internationale Arbeidsverdragen en -aanbevelingen van toepassing zijn, waarin algemene normen zijn neergelegd ten aanzien van tewerkstelling en arbeidsomstandigheden, zoals regelingen op het gebied van discriminatie, vakverenigingsvrijheid en recht op collectief onderhandelen, vrijwillige bemiddeling en arbitrage, werktijden, jaarlijks vakantieverlof en studieverlof met behoud van loon, sociale zekerheid en welzijn en zwangerschaps- en gezondheidsbescherming, en

Overwegende, dat de bijzondere omstandigheden waarin het verplegend beroep wordt uitgeoefend, het wenselijk maken bovengenoemde algemene normen uit te breiden met normen speciaal voor verplegend personeel, bedoeld om hen te verzekeren van een positie in overeenstemming met hun rol op het gebied van de gezondheidszorg die voor hen aanvaardbaar is, en

Opmerkende dat de volgende normen zijn opgesteld in samenwerking met de Wereldgezondheidsorganisatie en dat de samenwerking met deze Organisatie zal worden voortgezet om de toepassing van deze normen te bevorderen en te verzekeren,

Besloten hebbende tot het aannemen van bepaalde voorstellen betreffende de tewerkstelling en arbeids- en levensomstandigheden van

verplegend personeel, welk onderwerp als zesde punt op de agenda van de zitting voorkomt, en

Besloten hebbende dat deze voorstellen de vorm van een internationaal verdrag dienen te krijgen,

aanvaardt heden, de eenentwintigste juni negentienhonderd zevenenzeventig het volgende Verdrag, dat kan worden aangehaald als het Verdrag betreffende verplegend personeel, 1977:

Artikel 1

1. Voor de toepassing van dit Verdrag wordt verstaan onder „verplegend personeel” alle categorieën van personen die verpleegkundige diensten verlenen.

2. Dit Verdrag is van toepassing op al het verplegend personeel, waar het ook werkzaam is.

3. Het bevoegde gezag kan, na overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, voor zover deze bestaan, speciale regels uitvaardigen met betrekking tot verplegend personeel dat verpleegkundige hulp en diensten verleent op basis van vrijwilligheid; deze regels mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen vermeld in artikel 2, lid 2 (a), artikel 3, artikel 4 en artikel 7 van dit Verdrag.

Artikel 2

1. Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt dient met betrekking tot verpleegkundige diensten en verpleegkundig personeel een aan de nationale omstandigheden aangepast beleid te ontwikkelen en uit te voeren, dat binnen het kader van een algemeen gezondheidsprogramma, voor zover dit bestaat, erop gericht is te voorzien in de kwantiteit en kwaliteit van verpleegkundige hulp, nodig om een zo hoog mogelijk gezondheidspeil voor de bevolking te bereiken, rekening houdend met de voor de gezondheidszorg in zijn geheel beschikbare middelen.

2. In het bijzonder zal het de noodzakelijke maatregelen nemen om het verplegend personeel te verzekeren van:

(a) opleiding aangepast aan de uitvoering van hun werkzaamheden, en

(b) arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, waaronder begrepen loopbaanvooruitzichten en beloning, die het aantrekkelijk maken het beroep te kiezen en te houden.

3. Het beleid als bedoeld in het eerste lid van dit artikel dient te worden bepaald in overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, voor zover deze bestaan.

4. Dit beleid dient te worden gecoördineerd met het beleid betreffende andere aspecten van de gezondheidszorg en andere werknemers in de gezondheidszorg in overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

Artikel 3

1. Nationale wetten of regelingen of de door zodanige wetten of regelingen daartoe gerechtigde bevoegde overheidsinstanties of competente organisaties van beroepsbeoefenaren dienen te bepalen aan welke basiseisen verpleegkundige opleiding en het toezicht daarop moeten voldoen.

2. Verpleegkundige opleiding dient te worden gecoördineerd met opleiding van andere werknemers in de gezondheidszorg.

Artikel 4

Nationale wetten of regelingen dienen de eisen voor de uitoefening van het verpleegkundig beroep nader te bepalen en de uitoefening daarvan te beperken tot personen die aan deze voorwaarden voldoen.

Artikel 5

1. Maatregelen dienen genomen te worden om te bevorderen dat verplegend personeel wordt betrokken bij de planning van geneeskundige diensten en bij het overleg over hun regarderende beslissingen op een aan de nationale omstandigheden aangepaste wijze.

2. De vaststelling van arbeidsvoorwaarden- en arbeidsomstandigheden dient bij voorkeur te geschieden bij wege van onderhandelingen tussen de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

3. De beslechting van geschillen, die zich voordoen met betrekking tot vaststelling van arbeidsvoorwaarden, dient te geschieden bij wege van onderhandelingen tussen partijen of op een wijze die het vertrouwen van betrokken partijen geniet bij wege van een procedure die onafhankelijkheid en onpartijdigheid waarborgt, zoals een bemiddelings-, verzoenings- en vrijwillige arbitrageprocedure.

Artikel 6

Voor verplegend personeel dienen voorwaarden te gelden die tenminste gelijkwaardig zijn aan die welke voor andere werknemers in het betrokken land gelden, wat betreft:

(a) werktijden, waaronder begrepen regeling en compensatie van overuren, nacht- en weekenddiensten alsmede ploegdiensten;

(b) wekelijkse rusttijden;

- (c) jaarlijks vakantieverlof met behoud van loon;
- (d) studieverlof;
- (e) zwangerschapsverlof;
- (f) ziekteverlof;
- (g) sociale zekerheid.

Artikel 7

Elk Lid dient, indien nodig, er naar te streven bestaande wetten en regelingen met betrekking tot gezondheid en veiligheid in het beroep te verbeteren door deze aan te passen aan de bijzondere aard van het werk van verpleegkundigen en de werkomgeving waarin dit werk wordt uitgevoerd.

Artikel 8

De bepalingen van dit Verdrag dienen te worden uitgevoerd door middel van nationale wetten of regelingen, voor zover daaraan geen uitvoering is gegeven door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten, bedrijfsreglementen, scheidsrechterlijke of rechterlijke uitspraken, of op zodanige andere wijze als verenigbaar met nationale gebruiken of dienstig in verband met nationale omstandigheden.

Artikel 9

De officiële bekrachtigingen van dit Verdrag worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem geregistreerd.

Artikel 10

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie die hun bekrachtigingen door de Directeur-Generaal hebben doen registreren.

2. Het treedt in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Leden door de Directeur-Generaal zijn geregistreerd.

3. Vervolgens treedt dit Verdrag voor ieder Lid in werking twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

Artikel 11

1. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na verloop van een termijn van tien jaren na de datum waarop het

Verdrag in werking is getreden, door middel van een aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreeerde verklaring. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar na de datum waarop zij is geregistreerd.

2. Ieder Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaren als bedoeld in het vorig lid, geen gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaren gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaren op de voorwaarden voorzien in dit artikel.

Artikel 12

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen die hem door de Leden van de Organisatie zijn medegedeeld.

2. Bij de kennisgeving aan de Leden van de Organisatie van de registratie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging, vestigt de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden van de Organisatie op de datum waarop dit Verdrag in werking treedt.

Artikel 13

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau doet aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties mededeling, ter registratie in overeenstemming met artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties, van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen die hij overeenkomstig de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

Artikel 14

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer deze dit nodig acht, aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is een gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

Artikel 15

1. Indien de Conferentie een nieuw Verdrag aanneemt, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag, zal, tenzij het nieuwe Verdrag anders bepaalt:

(a) bekrachtiging door een Lid van het nieuwe Verdrag, houdende herziening, ipso jure onmiddellijke opzegging van dit Verdrag ten

gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 11, onder voorbehoud evenwel dat het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking is getreden;

(b) met ingang van de datum waarop het nieuwe Verdrag, houdende herziening, in werking is getreden, dit Verdrag niet langer door de Leden kunnen worden bekrachtigd.

2. Dit Verdrag blijft echter naar vorm en inhoud van kracht voor de Leden die het hebben bekrachtigd en die het nieuwe Verdrag, houdende herziening, niet bekrachtigen.

Artikel 16

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk gezaghebbend.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar drieënzestigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op de tweeëntwintigste juni 1977.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekening hebben geplaatst op de drieëntwintigste juni 1977.

De Voorzitter van de Conferentie,
(w.g.) J. K. AMEDUME

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,
(w.g.) FRANCIS BLANCHARD

D. PARLEMENT

Het Verdrag behoeft ingevolge artikel 60, tweede lid, van de Grondwet de goedkeuring der Staten-Generaal alvorens te kunnen worden bekrachtigd.

E. BEKRACHTIGING

Bekrachtiging van het Verdrag is voorzien in artikel 9.

G. INWERKINGTREDING

De bepalingen van het Verdrag zullen ingevolge artikel 10, tweede lid, in werking treden twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Leden door de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau zijn geregistreerd.

J. GEGEVENS

Voor het op 28 juni 1919 te Versailles tot stand gekomen Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie zie, laatstelijk, *Trb.* 1977, 105.

Van het op 22 juli 1946 te New York tot stand gekomen Statuut van de Wereldgezondheidsorganisatie, naar welke Organisatie wordt verwezen in de preambule tot het onderhavige Verdrag, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Stb.* I 182; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1977, 151.

De Algemene Conferentie heeft op 21 juni 1977 tijdens haar drie-enzestigste zitting te Genève aangenomen Aanbeveling 157 betreffende de tewerkstelling en arbeids- en levensomstandigheden van verplegend personeel. De tekst van deze Aanbeveling luidt als volgt:

**Recommendation concerning employment and conditions
of work and life of nursing personnel**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Sixty-third Session on 1 June 1977, and

Recognising the vital role played by nursing personnel, together with other workers in the field of health, in the protection and improvement of the health and welfare of the population, and

Emphasising the need to expand health services through co-operation between governments and employers' and workers' organisations

**Recommandation concernant l'emploi et les conditions
de travail et de vie du personnel infirmier**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève, par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1er juin 1977, en sa soixante-troisième session;

Reconnaissant le rôle essentiel que joue le personnel infirmier, en collaboration avec les autres travailleurs dans le domaine de la santé, dans la protection et l'amélioration de la santé et du bien-être de la population;

Soulignant qu'il est nécessaire de développer les services de santé par une coopération entre les gouvernements et les organisations de

concerned in order to ensure the provision of nursing services appropriate to the needs of the community, and

Recognising that the public sector as an employer of nursing personnel should play a particularly active role in the improvement of conditions of employment and work of nursing personnel, and

Noting that the present situation of nursing personnel in many countries, in which there is a shortage of qualified persons and existing staff are not always utilised to best effect, is an obstacle to the development of effective health services, and

Recalling that nursing personnel are covered by many international labour Conventions and Recommendations laying down general standards concerning employment and conditions of work, such as instruments on discrimination, on freedom of association and the right to bargain collectively, on voluntary conciliation and arbitration, on hours of work, holidays with pay and paid educational leave, on social security and welfare facilities, and on maternity protection and the protection of workers' health, and

Considering that the special conditions in which nursing is carried out make it desirable to supplement the above-mentioned general standards by standards specific to nursing personnel, designed to enable them to enjoy a status corresponding to their role in the field of health and acceptable to them, and

Noting that the following standards have been framed in co-operation with the World Health Organisation and that there will be continuing co-operation with that Organisation in promoting and securing the application of these standards, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to employment and conditions of work and life of nursing personnel, which is the sixth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation,

adopts this twenty-first day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-seven the following Recommendation, which may be cited as the Nursing Personnel Recommendation, 1977:

I. SCOPE

1. For the purpose of this Recommendation, the term "nursing personnel" includes all categories of persons providing nursing care and nursing services.

travailleurs et d'employeurs intéressées afin d'assurer à la communauté des services infirmiers répondant à ses besoins;

Reconnaissant que le secteur public en tant qu'employeur de personnel infirmier devrait jouer un rôle particulièrement actif dans l'amélioration des conditions d'emploi et de travail du personnel infirmier;

Constatant que la situation actuelle du personnel infirmier dans de nombreux pays, caractérisée par la pénurie d'effectifs qualifiés et une utilisation parfois inadaptée du personnel existant, fait obstacle au développement de services de santé efficaces;

Rappelant que le personnel infirmier est couvert par de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail qui fixent des normes de portée générale en matière d'emploi et de conditions de travail, telles que les instruments sur la discrimination, sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, sur la durée du travail, les congés annuels et le congé-éducation payé, la sécurité sociale et les services sociaux, la protection de la maternité et de la santé;

Considérant que, eu égard aux conditions particulières dans lesquelles s'exerce la profession infirmière, il convient de compléter ces normes générales par des normes spécialement applicables au personnel infirmier, destinées à lui assurer une condition correspondant à son rôle dans le domaine de la santé et acceptable pour lui-même;

Notant que les normes ci-après ont été élaborées en collaboration avec l'Organisation mondiale de la santé et que cette collaboration se poursuivra en vue d'en promouvoir et d'en assurer l'application;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'emploi et aux conditions de travail et de vie du personnel infirmier, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation internationale,

adopte, ce vingt et unième jour de juin mil neuf cent soixante-dix-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le personnel infirmier, 1977:

I. CHAMP D'APPLICATION

1. Aux fins de la présente recommandation, les termes «personnel infirmier» désignent toutes les catégories de personnel qui fournissent des soins et services infirmiers.

2. This Recommendation applies to all nursing personnel, wherever they work.

3. The competent authority may, after consultation with the employers' and workers' organisations concerned, where such organisations exist, establish special rules concerning nursing personnel who give services on a voluntary basis; these rules should not derogate from the provisions of Parts II, III, IV and IX of this Recommendation.

II. POLICY CONCERNING NURSING SERVICES AND NURSING PERSONNEL

4. (1) Each Member should adopt and apply, in a manner appropriate to national conditions, a policy concerning nursing services and nursing personnel designed, within the framework of a general health programme and within the resources available for health care as a whole, to provide the quantity and quality of nursing care necessary for attaining the highest possible level of health for the population.

(2) The said policy should—

(a) be co-ordinated with policies relating to other aspects of health care and to other workers in the field of health, in consultation with representatives of the latter;

(b) include the adoption of laws or regulations concerning education and training for and the practice of the nursing profession and the adaptation of such laws or regulations to developments in the qualifications and responsibilities required of nursing personnel to meet all calls for nursing services;

(c) include measures—

(i) to facilitate the effective utilisation of nursing personnel in the country as a whole; and

(ii) to promote the fullest use of the qualifications of nursing personnel in the various establishments, areas and sectors employing them; and

(d) be formulated in consultation with the employers' and workers' organisations concerned.

5. (1) Measures should be taken, in consultation with the employers' and workers' organisations concerned, to establish a rational nursing personnel structure by classifying nursing personnel in a limited number of categories determined by reference to education and training, level of functions and authorisation to practise.

(2) Such a structure may include the following categories, in accordance with national practice:

2. La présente recommandation s'applique à tout le personnel infirmier, où qu'il exerce ses fonctions.

3. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, adopter des dispositions spéciales pour le personnel infirmier qui fournit des services à titre bénévole; celles-ci ne devraient pas déroger aux dispositions des parties II, III, IV et IX de la présente recommandation.

II. POLITIQUE DES SERVICES ET DU PERSONNEL INFIRMIERS

4. (1) Chaque Membre devrait, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales, élaborer et mettre en oeuvre une politique des services et du personnel infirmiers qui, dans le cadre d'une programmation générale de la santé, vise à assurer les soins infirmiers quantitativement et qualitativement nécessaires pour amener la population au niveau de santé le plus élevé possible, compte tenu des ressources disponibles pour les soins de santé dans leur ensemble.

(2) Cette politique devrait:

a) être coordonnée avec les politiques concernant les autres aspects de la santé et les autres travailleurs dans le domaine de la santé, en consultation avec les représentants de ces derniers;

b) comprendre l'adoption d'une législation réglementant l'enseignement et la formation et l'exercice de la profession infirmière ainsi que l'adaptation de cette législation à l'évolution des qualifications et responsabilités requises du personnel infirmier pour faire face à la demande de services infirmiers;

c) comprendre des mesures en vue:

- i) de faciliter l'utilisation efficace de la main-d'oeuvre infirmière sur le plan national;
- ii) de favoriser le plein emploi de ses qualifications dans les divers établissements, domaines et secteurs où elle est employée;

d) être élaborée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

5. (1) Des mesures devraient être prises, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue d'établir une structure rationnelle du personnel infirmier, en classant ses membres dans un nombre limité de catégories définies selon des critères relatifs à l'instruction et à la formation, au niveau de fonctions et à l'habilitation.

(2) Cette structure peut comporter, conformément à la pratique nationale, les catégories suivantes:

(a) professional nurses, having the education and training recognised as necessary for assuming highly complex and responsible functions, and authorised to perform them;

(b) auxiliary nurses, having at least the education and training recognised as necessary for assuming less complex functions, under the supervision of a professional nurse as appropriate, and authorised to perform them;

(c) nursing aides, having prior education and/or on-the-job training enabling them to perform specified tasks under the supervision of a professional or auxiliary nurse.

6. (1) The functions of nursing personnel should be classified according to the level of judgement required, the authority to take decisions, the complexity of the relationship with other functions, the level of technical skill required, and the level of responsibility for the nursing services provided.

(2) The resulting classification should be used to ensure greater uniformity of employment structure in the various establishments, areas and sectors employing nursing personnel.

(3) Nursing personnel of a given category should not be used as substitutes for nursing personnel of a higher category except in case of special emergency, on a provisional basis, and on condition that they have adequate training or experience and are given appropriate compensation.

III. EDUCATION AND TRAINING

7. (1) Measures should be taken to provide the necessary information and guidance on the nursing profession to persons wishing to take up nursing as a career.

(2) Where appropriate, basic nursing education should be conducted in educational institutions within the framework of the general education system of the country at a level similar to that of comparable professional groups.

(3) Laws or regulations should prescribe the basic requirements regarding nursing education and training and provide for the supervision of such education and training, or should empower the competent authority or competent professional bodies to do so.

(4) Nursing education and training should be organised by reference to recognised community needs, taking account of resources available in the country, and should be co-ordinated with the education and training of other workers in the field of health.

a) l'infirmier diplômé, ayant l'instruction et la formation reconnues nécessaires pour assurer des fonctions hautement complexes et responsables, et habilité à cet effet;

b) l'infirmier auxiliaire, ayant au minimum l'instruction et la formation reconnues nécessaires pour assurer des fonctions moins complexes – sous le contrôle, le cas échéant, de l'infirmier diplômé – et habilité à cet effet;

c) l'aide-infirmier, ayant reçu une instruction préalable ou une formation en cours d'emploi, ou l'une et l'autre, lui permettant d'accomplir certaines tâches déterminées sous le contrôle de l'infirmier diplômé ou auxiliaire.

6. (1) Les fonctions du personnel infirmier devraient être classées d'après le niveau de jugement requis, le pouvoir de prendre des décisions, la complexité des relations avec d'autres fonctions, le niveau nécessaire des qualifications techniques et le degré de responsabilité pour les services infirmiers fournis.

(2) Le classement en résultant devrait servir à assurer des structures d'emploi plus homogènes dans les différents établissements, domaines et secteurs d'emploi du personnel infirmier.

(3). Le personnel infirmier d'une catégorie donnée ne devrait pouvoir remplacer celui d'une catégorie supérieure qu'en cas d'urgence particulière, à titre provisoire, et à condition de posséder une formation ou une expérience suffisante et moyennant une compensation appropriée.

III. ENSEIGNEMENT ET FORMATION

7. (1) Des mesures devraient être prises pour fournir les informations et les conseils nécessaires sur la profession infirmière aux personnes désireuses d'entrer dans cette profession.

(2) Le cas échéant, l'enseignement de base pour cette profession devrait être donné dans des établissements appartenant au système général d'enseignement du pays et à un niveau semblable à celui de l'enseignement destiné à des groupes professionnels comparables.

(3) La législation devrait définir les exigences de base en matière d'enseignement et de formation et prévoir le contrôle de cet enseignement et de cette formation, ou habiliter à définir ces exigences et à prévoir ce contrôle l'autorité compétente ou les organismes professionnels compétents.

(4) L'enseignement et la formation du personnel infirmier devraient être organisés en fonction des besoins reconnus de la collectivité et en tenant compte des ressources disponibles dans chaque pays, et être coordonnés avec l'enseignement et la formation donnés aux autres travailleurs dans le domaine de la santé.

8. (1) Nursing education and training should include both theory and practice in conformity with a programme officially recognised by the competent authorities.

(2) Practical training should be given in approved preventive, curative and rehabilitation services, under the supervision of qualified nurses.

9. (1) The duration of basic nursing education and training should be related to the minimum educational requirements for entry to training and to the purposes of training.

(2) There should be two levels of approved basic education and training:

(a) an advanced level, designed to train professional nurses having sufficiently wide and thorough skills to enable them to provide the most complex nursing care and to organise and evaluate nursing care, in hospitals and other health-related community services; as far as possible, students accepted for education and training at this level should have the background of general education required for entry to university;

(b) a less advanced level, designed to train auxiliary nurses able to provide general nursing care which is less complex but which requires technical skills and aptitude for personal relations; students accepted for education and training at this level should have attained as advanced a level as possible of secondary education.

10. There should be programmes of higher nursing education to prepare nursing personnel for the highest responsibilities in direct and supportive nursing care, in the administration of nursing services, in nursing education and in research and development in the field of nursing.

11. Nursing aides should be given theoretical and practical training appropriate to their functions.

12. (1) Continuing education and training both at the workplace and outside should be an integral part of the programme referred to in Paragraph 8, sub-paragraph 1, of this Recommendation and be available to all so as to ensure the updating and upgrading of knowledge and skills and to enable nursing personnel to acquire and apply new ideas and techniques in the field of nursing and related sciences.

8. (1) L'enseignement et la formation infirmiers devraient être à la fois théoriques et pratiques, conformément à un programme officiellement reconnu par les autorités compétentes.

(2) La formation pratique devrait être dispensée dans des services préventifs, curatifs et de réadaptation dûment autorisés et sous la surveillance d'infirmiers qualifiés.

9. (1) La durée de l'enseignement et de la formation de base pour la profession infirmière devrait dépendre du niveau d'instruction minimum exigé pour l'admission à la formation ainsi que des objectifs de la formation.

(2) L'enseignement et la formation de base reconnus devraient être dispensés à deux niveaux:

a) un niveau avancé, visant à préparer des infirmiers diplômés, possédant la formation étendue et approfondie nécessaire pour leur permettre d'administrer les soins infirmiers les plus complexes et d'organiser et d'évaluer les soins infirmiers, dans les établissements hospitaliers et autres établissements au service de la collectivité dans des domaines liés à la santé; les étudiants admis à suivre le programme d'enseignement et de formation à ce niveau devraient autant que possible avoir atteint le niveau d'instruction générale requis pour entreprendre des études universitaires;

b) un niveau moins avancé, visant à préparer des infirmiers auxiliaires capables de pratiquer des soins infirmiers généraux de caractère moins complexe demandant à la fois une compétence technique et l'aptitude aux relations humaines; les étudiants admis à suivre le programme d'enseignement et de formation à ce niveau devraient avoir atteint un degré d'instruction aussi avancé que possible dans le cadre du programme d'études secondaires.

10. Des programmes d'enseignement infirmier supérieur devraient être organisés pour préparer le personnel infirmier aux responsabilités les plus élevées dans la pratique des soins et des services infirmiers, l'administration des services infirmiers, l'enseignement infirmier, ainsi que la recherche et le développement dans le domaine infirmier.

11. Les aides-infirmiers devraient recevoir une formation théorique et pratique appropriée à leurs fonctions.

12. (1) L'enseignement et la formation continus sur le lieu de travail et en dehors de celui-ci devraient faire partie intégrante du programme visé au paragraphe 8, sous-paragraphe (1), ci-dessus, pour assurer la mise à jour des connaissances et le perfectionnement de l'ensemble du personnel infirmier et pour lui permettre d'acquérir et d'appliquer les conceptions et les techniques nouvelles dans le domaine des soins infirmiers et des sciences connexes.

(2) Continuing nursing education and training should include provision for programmes which would promote and facilitate the advancement of nursing aides and auxiliary nurses.

(3) Such education and training should also include provision for programmes which would facilitate re-entry into nursing after a period of interruption.

IV. PRACTICE OF THE NURSING PROFESSION

13. The laws or regulations concerning the practice of the nursing profession should—

(a) specify the requirements for the practice of the nursing profession as professional nurse or as auxiliary nurse and, where the possession of certificates attesting the attainment of the required level of education and training does not automatically imply the right to practise the profession, empower a body including representatives of nursing personnel to grant licences;

(b) limit the practice of the profession to duly authorised persons;

(c) be reviewed and updated, as necessary, in accordance with current advances and practices in the profession.

14. The standards concerning nursing practice should be co-ordinated with those concerning the practice of other health professions.

15. (1) Nursing personnel should not be assigned to work which goes beyond their qualifications and competence.

(2) Where individuals are not qualified for work on which they are already employed, they should be trained as quickly as possible to obtain the necessary qualifications, and their preparation for these qualifications should be facilitated.

16. Consideration should be given to the measures which may be called for by the problem of civil liability of nursing personnel arising from the exercise of their functions.

17. Any disciplinary rules applicable to nursing personnel should be determined with the participation of representatives of nursing personnel and should guarantee such personnel a fair judgement and adequate appeal procedures, including the right to be represented by persons of their choice at all levels of the proceedings, in a manner appropriate to national conditions.

18. Nursing personnel should be able to claim exemption from performing specific duties, without being penalised, where performance would conflict with their religious, moral or ethical convictions

(2) Cet enseignement et cette formation continus devraient comporter des programmes favorisant et facilitant la progression professionnelle des aides-infirmiers et des infirmiers auxiliaires.

(3) Cet enseignement et cette formation continus devraient également comporter des programmes facilitant la rentrée dans la profession après une période d'interruption.

IV. EXERCICE DE LA PROFESSION

13. La législation concernant l'exercice de la profession infirmière devrait:

a) préciser les conditions auxquelles le droit d'exercer la profession infirmière sera subordonné pour l'infirmier diplômé et l'infirmier auxiliaire et, dans les pays où la possession de titres attestant du niveau d'instruction et de formation requis ne donne pas automatiquement ce droit, habiliter un organisme comprenant des représentants du personnel infirmier à délivrer les autorisations d'exercer;

b) réserver l'exercice de la profession aux personnes dûment autorisées;

c) être, le cas échéant, revue et mise à jour, en accord avec les innovations récentes et les pratiques en usage dans la profession.

14. Les normes concernant la pratique infirmière devraient être coordonnées avec celles des autres professions de la santé.

15. (1) Le personnel infirmier ne devrait pas être employé à des fonctions qui dépassent ses qualifications et ses compétences.

(2) Lorsque des membres du personnel infirmier ne sont pas qualifiés pour les fonctions qu'ils occupent déjà, ils devraient être formés aussitôt que possible en vue d'obtenir les qualifications requises et des facilités devraient leur être accordées à cet effet.

16. Il conviendrait d'examiner les mesures que pourrait nécessiter le problème de la responsabilité civile du personnel infirmier dans l'exercice de ses fonctions.

17. Tout régime disciplinaire auquel le personnel infirmier peut être soumis devrait être défini avec la participation de représentants dudit personnel et devrait lui garantir un jugement équitable et des voies de recours satisfaisantes, y compris le droit d'être représenté, à tous les stades de la procédure et d'une manière appropriée aux conditions nationales, par une personne librement choisie.

18. Les membres du personnel infirmier devraient pouvoir, sans subir aucun préjudice de ce fait, être exemptés d'accomplir certaines tâches qui seraient en conflit avec leurs convictions religieuses,

and where they inform their supervisor in good time of their objection so as to allow the necessary alternative arrangements to be made to ensure that essential nursing care of patients is not affected.

V. PARTICIPATION

19. (1) Measures should be taken to promote the participation of nursing personnel in the planning and in decisions concerning national health policy in general and concerning their profession in particular at all levels, in a manner appropriate to national conditions.

(2) In particular—

(a) qualified representatives of nursing personnel, or of organisations representing them, should be associated with the elaboration and application of policies and general principles regarding the nursing profession, including those regarding education and training and the practice of the profession;

(b) conditions of employment and work should be determined by negotiation between the employers' and workers' organisations concerned;

(c) the settlement of disputes arising in connection with the determination of terms and conditions of employment should be sought through negotiation between the parties or through independent and impartial machinery, such as mediation, conciliation and voluntary arbitration, with a view to making it unnecessary for the organisations representing nursing personnel to have recourse to such other steps as are normally open to organisations of other workers in defence of their legitimate interests;

(d) in the employing establishment, nursing personnel or their representatives in the meaning of Article 3 of the Workers' Representatives Convention, 1971, should be associated with decisions relating to their professional life, in a manner appropriate to the questions at issue.

20. Representatives of nursing personnel should be assured the protection provided for in the Workers' Representatives Convention and Recommendation, 1971.

VI. CAREER DEVELOPMENT

21. (1) Measures should be taken to offer nursing personnel reasonable career prospects by providing for a sufficiently varied and open range of possibilities of professional advancement, leadership positions in direct and supportive nursing care, the administration of nursing services, nursing education, and research and development

morales ou éthiques, étant entendu qu'ils informeront en temps utile leur supérieur hiérarchique de leur objection, afin que toutes les mesures de remplacement nécessaires puissent être prises pour que les soins indispensables aux patients ne soient pas affectés.

V. PARTICIPATION

19. (1) Des mesures devraient être prises pour encourager la participation du personnel infirmier à la planification et aux décisions concernant la politique nationale de santé en général et celles concernant la profession en particulier, à tous les niveaux et selon des méthodes appropriées aux conditions nationales.

(2) En particulier:

a) les représentants qualifiés du personnel infirmier ou des organisations qui le représentent devraient être associés à l'élaboration et à la mise en oeuvre des politiques et des principes généraux applicables à la profession infirmière, notamment dans les domaines de l'enseignement et de la formation et de l'exercice de la profession;

b) l'ensemble des conditions d'emploi et de travail devrait être déterminé par négociation entre les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées;

c) le règlement des conflits survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi devrait être recherché par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage volontaire, pour que les organisations représentatives du personnel infirmier n'aient pas besoin de recourir aux autres moyens d'action dont disposent normalement les organisations d'autres catégories de travailleurs pour la défense de leurs intérêts légitimes;

d) au niveau de l'établissement d'emploi, le personnel infirmier ou ses représentants, au sens de l'article 3 de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, devraient être associés, selon des méthodes appropriées à la nature des problèmes, aux décisions relatives à la vie professionnelle du personnel infirmier.

20. Les représentants du personnel infirmier devraient bénéficier de la protection prévue par la convention et par la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971.

VI. CARRIÈRE

21. (1) Des mesures devraient être prises pour offrir des perspectives de carrière raisonnables au personnel infirmier, en prévoyant un éventail suffisamment varié et ouvert de possibilités de progression professionnelle, l'accès à des postes de direction dans la pratique des soins et des services infirmiers, l'administration des services infirmiers,

in the field of nursing, and a grading and a remuneration structure recognising the acceptance of functions involving increased responsibility, and requiring greater technical skill and professional judgement.

(2) These measures should also give recognition to the importance of functions involving direct relations with patients and the public.

22. Measures should be taken to give nursing personnel advice and guidance on career prospects and, as appropriate, on re-entry into nursing after a period of interruption.

23. In determining the level at which nursing personnel re-entering the profession after an interruption of its practice should be employed, account should be taken of previous nursing experience and the duration of the interruption.

24. (1) Nursing personnel wishing to participate in programmes of continuing education and training and capable of doing so should be given the necessary facilities.

(2) These facilities might consist in the grant of paid or unpaid educational leave, adaptation of hours of work, and payment of study or training costs; wherever possible, nursing personnel should be granted paid educational leave in accordance with the Paid Educational Leave Convention, 1974.

(3) Employers should provide staff and facilities for in-service training of nursing personnel, preferably at the workplace.

VII. REMUNERATION

25. (1) The remuneration of nursing personnel should be fixed at levels which are commensurate with their socio-economic needs, qualifications, responsibilities, duties and experience, which take account of the constraints and hazards inherent in the profession, and which are likely to attract persons to the profession and retain them in it.

(2) Levels of remuneration should bear comparison with those of other professions requiring similar or equivalent qualifications and carrying similar or equivalent responsibilities.

(3) Levels of remuneration for nursing personnel having similar or equivalent duties and working in similar or equivalent conditions

l'enseignement infirmier ainsi que la recherche et le développement dans le domaine infirmier, et une structure hiérarchique et une structure de rémunération qui tiennent compte de l'acceptation de fonctions impliquant des responsabilités accrues et exigeant des qualifications techniques et une sûreté de jugement plus grandes.

(2) Ces mesures devraient aussi tenir compte de l'importance des fonctions impliquant des relations directes avec les malades et avec le public.

22. Des mesures devraient être prises pour donner au personnel infirmier des conseils et une orientation en matière de carrière, et le cas échéant en ce qui concerne la rentrée dans la profession après une période d'interruption.

23. Il devrait être tenu compte de l'expérience antérieure dans la profession infirmière et de la durée de l'interruption pour déterminer le niveau auquel doit être engagé le personnel infirmier rentrant dans la profession après une période d'interruption.

24. (1) Le personnel infirmier désireux et capable de suivre des programmes d'enseignement et de formation continus devrait bénéficier de facilités à cet effet.

(2) Ces facilités pourraient consister en l'octroi de congés-éducation payés ou non payés, l'adaptation des horaires de travail et le paiement des frais d'études ou de formation; chaque fois que cela est possible, le personnel infirmier devrait bénéficier de congés-éducation payés conformément à la convention sur le congé-éducation payé, 1974.

(3) Les employeurs devraient fournir le personnel et les moyens nécessaires pour la formation en cours d'emploi du personnel infirmier, de préférence sur le lieu de travail.

VII. RÉMUNÉRATION

25. (1) La rémunération des membres du personnel infirmier devrait être fixée à des niveaux qui correspondent à leurs besoins socio-économiques, à leurs qualifications, à leurs responsabilités, à leurs fonctions et à leur expérience, qui tiennent compte des contraintes et des risques inhérents à la profession et qui soient de nature à attirer et retenir le personnel dans la profession.

(2) Les niveaux de rémunération devraient soutenir la comparaison avec ceux des autres professions exigeant des qualifications analogues ou équivalentes et comportant des responsabilités analogues ou équivalentes.

(3) A fonctions et conditions de travail analogues ou équivalentes, les niveaux de rémunération devraient être comparables quels que

should be comparable, whatever the establishments, areas or sectors in which they work.

(4) Remuneration should be adjusted from time to time to take into account variations in the cost of living and rises in the national standard of living.

(5) The remuneration of nursing personnel should preferably be fixed by collective agreement.

26. Scales of remuneration should take account of the classification of functions and responsibilities recommended in Paragraphs 5 and 6 and of the principles of career policy set out in Paragraph 21 of this Recommendation.

27. Nursing personnel who work in particularly arduous or unpleasant conditions should receive financial compensation for this.

28. (1) Remuneration should be payable entirely in money.

(2) Deductions from wages should be permitted only under conditions and to the extent prescribed by national laws or regulations or fixed by collective agreement or arbitration award.

(3) Nursing personnel should be free to decide whether or not to use the services provided by the employer.

29. Work clothing, medical kits, transport facilities and other supplies required by the employer or necessary for the performance of the work should be provided by the employer to nursing personnel and maintained free of charge.

VIII. WORKING TIME AND REST PERIODS

30. For the purpose of this Recommendation –

(a) the term “normal hours of work” means the number of hours fixed in each country by or in pursuance of laws or regulations, collective agreements or arbitration awards;

(b) the term “overtime” means hours worked in excess of normal hours of work;

(c) the term “on-call duty” means periods of time during which nursing personnel are, at the workplace or elsewhere, at the disposal of the employer in order to respond to possible calls;

(d) the term “inconvenient hours” means hours worked on other than the normal working days and at other than the normal working time of the country.

soient les établissements, domaines ou secteurs dans lesquels le personnel infirmier est occupé.

(4) La rémunération devrait être ajustée de temps à autre pour tenir compte des variations du coût de la vie et de l'élévation générale du niveau de vie dans le pays.

(5) La rémunération du personnel infirmier devrait être fixée, de préférence par conventions collectives.

26. Les échelles de rémunérations devraient être établies en tenant compte du classement des tâches et responsabilités recommandé aux paragraphes 5 et 6 de la présente recommandation et en fonction des principes de la politique de carrière énoncés au paragraphe 21 de cette recommandation.

27. Le personnel infirmier occupé dans des conditions particulièrement pénibles devrait recevoir une compensation pécuniaire de ce fait.

28. (1) La totalité de la rémunération devrait être payable en espèces.

(2) Des retenues sur les salaires ne seront autorisées que dans des conditions et limites prescrites par la législation nationale ou fixées par une convention collective ou une sentence arbitrale.

(3) Le personnel infirmier devrait être libre d'utiliser ou non les services fournis par l'employeur.

29. L'employeur devrait mettre à la disposition du personnel infirmier et entretenir sans aucun frais pour ce dernier les vêtements de travail, trousse de soins, moyens de transport et autres fournitures qui sont imposés par l'employeur ou nécessaires à l'accomplissement du travail.

VIII. TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS

30. Aux fins de la présente recommandation:

a) les termes «durée normale du travail» désignent le nombre d'heures fixé dans chaque pays par la législation, les accords collectifs, les sentences arbitrales, ou en application de ceux-ci;

b) les termes «heures supplémentaires» désignent les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail;

c) les termes «services de permanence» désignent le temps pendant lequel le personnel est sur le lieu de travail ou non, à la disposition de l'employeur, pour répondre à un éventuel appel de celui-ci;

d) les termes «heures incommodes ou astreignantes» désignent les heures de travail accomplies en dehors des heures et des jours de travail normaux de l'ensemble de la population.

31. The time during which nursing personnel are at the disposal of the employer – such as the time needed to organise their work and the time needed to receive and to transmit instructions – should be counted as working time for nursing personnel, subject to possible special provisions concerning on-call duty.

32. (1) The normal weekly hours of nursing personnel should not be higher than those set in the country concerned for workers in general.

(2) Where the normal working week of workers in general exceeds 40 hours, steps should be taken to bring it down, progressively, but as rapidly as possible, to that level for nursing personnel, without any reduction in salary, in accordance with Paragraph 9 of the Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962.

33. (1) Normal daily hours of work should be continuous and not exceed eight hours, except where arrangements are made by laws or regulations, collective agreements, works rules or arbitration awards for flexible hours or a compressed week; in any case, the normal working week should remain within the limits referred to in Paragraph 32, subparagraph (1), of this Recommendation.

(2) The working day, including overtime, should not exceed 12 hours.

(3) Temporary exceptions to the provisions of this Paragraph should be authorised only in case of special emergency.

34. (1) There should be meal breaks of reasonable duration.

(2) There should be rest breaks of reasonable duration included in the normal hours of work.

35. Nursing personnel should have sufficient notice of working schedules to enable them to organise their personal and family life accordingly. Exceptions to these schedules should be authorised only in case of special emergency.

36. (1) Where nursing personnel are entitled to less than 48 hours of continuous weekly rest, steps should be taken to bring their weekly rest to that level.

(2) The weekly rest of nursing personnel should in no case be less than 36 uninterrupted hours.

31. Devrait être compté comme temps de travail le temps pendant lequel le personnel infirmier est à la disposition de l'employeur, par exemple le temps nécessaire pour organiser le travail et pour recevoir et transmettre des instructions, sous réserve des dispositions spéciales éventuelles concernant le service de permanence.

32. (1) La durée normale hebdomadaire du travail du personnel infirmier ne devrait pas être plus élevée que celle de l'ensemble des autres travailleurs du pays.

(2) Dans les pays où la semaine normale de travail de l'ensemble des travailleurs dépasse quarante heures, des mesures devraient être prises pour la réduire progressivement mais aussi rapidement que possible à ce niveau pour le personnel infirmier, sans réduction de salaire, conformément au paragraphe 9 de la recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962.

33. (1) La durée normale du travail quotidien devrait ne pas dépasser huit heures et être accomplie suivant un horaire continu, à l'exception des cas où la législation, des conventions collectives, des règlements d'entreprise ou des sentences arbitrales prévoient des horaires flexibles ou la semaine de travail comprimée; dans tous les cas, la durée hebdomadaire du travail devrait rester dans les limites indiquées au paragraphe 32, sous-paragraphe (1), ci-dessus.

(2) La journée de travail ne devrait pas être supérieure à douze heures, y compris les heures supplémentaires.

(3) Des dérogations temporaires aux dispositions du présent paragraphe ne devraient être autorisées qu'en cas d'urgence particulière.

34. (1) Des pauses d'une durée raisonnable devraient être ménagées pour permettre au personnel infirmier de prendre ses repas.

(2) Des pauses d'une durée raisonnable, comprises dans la durée normale du travail, devraient être ménagées pour permettre au personnel infirmier de se reposer.

35. Les horaires de travail devraient être portés à la connaissance des membres du personnel infirmier suffisamment à l'avance pour leur permettre d'organiser en conséquence leur vie personnelle et familiale; des dérogations à ces horaires ne devraient être autorisées qu'en cas d'urgence particulière.

36. (1) Lorsque le personnel infirmier a droit à un repos hebdomadaire de moins de quarante-huit heures consécutives, des mesures devraient être prises pour porter la durée du repos hebdomadaire à ce niveau.

(2) En aucun cas la durée du repos hebdomadaire du personnel infirmier ne devrait être inférieure à trente-six heures consécutives.

37. (1) There should be as little recourse to overtime work, work at inconvenient hours and on-call duty as possible.

(2) Overtime and work on public holidays should be compensated in time off and/or remuneration at a higher rate than the normal salary rate.

(3) Work at inconvenient hours other than public holidays should be compensated by an addition to salary.

38. (1) Shift work should be compensated by an increase in remuneration which should not be less than that applicable to shift work in other employment in the country.

(2) Nursing personnel assigned to shift work should have a period of continuous rest of at least 12 hours between shifts.

(3) A single shift of duty divided by a period of unremunerated time (split shift) should be avoided.

39. (1) Nursing personnel should be entitled to, and required to take, a paid annual holiday of at least the same length as other workers in the country.

(2) Where the length of the paid annual holiday is less than four weeks for one year of service, steps should be taken to bring it progressively, but as rapidly as possible, to that level for nursing personnel.

40. Nursing personnel who work in particularly arduous or unpleasant conditions should benefit from a reduction of working hours and/or an increase in rest periods, without any decrease in total remuneration.

41. (1) Nursing personnel absent from work by reason of illness or injury should be entitled, for a period and in a manner determined by laws or regulations or by collective agreements, to—

(a) maintenance of the employment relationship and of rights deriving therefrom;

(b) income security.

(2) The laws or regulations, or collective agreements, establishing sick leave entitlement should distinguish between—

(a) cases in which the illness or injury is service-incurred;

(b) cases in which the person concerned is not incapacitated for

37. (1) Le recours aux heures supplémentaires, aux heures incommodes et astreignantes et au service de permanence devrait être au minimum.

(2) Les heures supplémentaires et le travail les jours fériés devraient donner lieu à une compensation sous forme de temps libre, sous forme d'une majoration du taux de salaire ou sous l'une et l'autre formes.

(3) Les heures incommodes ou astreignantes autres que celles accomplies les jours fériés devraient donner lieu à un supplément de salaire.

38. (1) Le travail par équipes devrait être compensé par une majoration de salaire qui ne devrait pas être inférieure à celle accordée aux autres travailleurs par équipes dans le pays.

(2) Le personnel infirmier travaillant par équipes devrait bénéficier, entre deux équipes, d'une période de repos ininterrompue d'au moins douze heures.

(3) Les périodes de travail par équipes interrompues par une période de temps non rémunéré («horaires fractionnés») devraient être évitées.

39. (1) Le personnel infirmier devrait avoir le droit et le devoir de prendre un congé annuel payé d'une durée au moins égale à celle dont bénéficient les autres travailleurs du pays.

(2) Dans les pays où le congé annuel payé est d'une durée inférieure à quatre semaines, des mesures devraient être prises pour le porter à ce niveau, progressivement mais le plus rapidement possible, pour le personnel infirmier.

40. Le personnel infirmier occupé dans des conditions particulièrement pénibles devrait bénéficier d'une réduction de la durée du travail, d'une augmentation des périodes de repos ou des deux, sans diminution de la rémunération totale.

41. (1) Les membres du personnel infirmier absents pour cause de maladie ou d'accident devraient avoir droit, dans les limites de temps et selon les modalités fixées par la législation nationale ou les conventions collectives:

a) au maintien de la relation de travail et des droits qui en découlent;

b) à la garantie d'un revenu.

(2) La législation ou les conventions collectives déterminant les droits aux congés de maladie devraient distinguer:

a) les cas où la maladie ou l'accident a une origine professionnelle;

b) les cas où le membre du personnel infirmier n'est pas atteint

work but absence from work is necessary to protect the health of others;

- (c) cases of illness or injury unrelated to work.

42. (1) Nursing personnel, without distinction between married and unmarried persons, should be assured the benefits and protection provided for in the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952.

- (2) Maternity leave should not be considered to be sick leave.

(3) The measures provided for in the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, should be applied in respect of nursing personnel.

43. In accordance with Paragraph 19 of this Recommendation, decisions concerning the organisation of work, working time and rest periods should be taken in agreement or in consultation with freely chosen representatives of the nursing personnel or with organisations representing them. They should bear, in particular, on—

- (a) the hours to be regarded as inconvenient hours;
- (b) the conditions in which on-call duty will be counted as working time;
- (c) the conditions in which the exceptions provided for in Paragraph 33, subparagraph (3), and Paragraph 35 of this Recommendation will be authorised;
- (d) the length of the breaks provided for in Paragraph 34 of this Recommendation and the manner in which they are to be taken;
- (e) the form and amount of the compensation provided for in Paragraphs 37 and 38 of this Recommendation;
- (f) working schedules;
- (g) the conditions to be considered as particularly arduous or unpleasant for the purpose of Paragraphs 27 and 40 of Recommendation.

IX. OCCUPATIONAL HEALTH PROTECTION

44. Each Member should endeavour to adapt laws and regulations on occupational health and safety to the special nature of nursing work and of the environment in which it is carried out, and to increase the protection afforded by them.

d'une incapacité de travail mais est tenu de s'absenter du travail pour protéger la santé d'autrui;

c) les cas où la maladie ou l'accident est sans rapport avec le travail.

42. (1) Le personnel infirmier devrait bénéficier des avantages et de la protection prévus par la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, et par la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, sans sanction entre personnes mariées et non mariées.

(2) Le congé de maternité ne devrait pas être considéré comme congé de maladie.

(3) Le personnel infirmier devrait bénéficier des mesures prévues par la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965.

43. En application du paragraphe 19, ci-dessus, les décisions concernant l'organisation du travail, le temps de travail et le repos devraient être prises en accord ou en consultation avec les représentants librement choisis du personnel infirmier ou les organisations représentant le personnel infirmier. Elles devraient en particulier porter sur:

a) les heures qui devront être considérées comme des heures incommodes ou astreignantes;

b) les conditions dans lesquelles le service de permanence sera compté comme temps de travail;

c) les conditions dans lesquelles les dérogations permises au paragraphe 33, sous-paragraphe (3), ainsi qu'au paragraphe 35 seront accordées;

d) la durée et les modalités des pauses prévues au paragraphe 34;

e) les modalités de la compensation prévue aux paragraphes 37 et 38;

f) l'organisation des horaires de travail;

g) les conditions à considérer comme particulièrement pénibles aux fins des paragraphes 27 et 40.

IX. PROTECTION DE LA SANTÉ

44. Chaque Membre devrait s'efforcer d'adapter les dispositions législatives en matière d'hygiène et de sécurité du travail aux caractéristiques particulières du travail du personnel infirmier et du milieu où il s'accomplit et d'améliorer la protection prévue par ces dispositions.

45. (1) Nursing personnel should have access to occupational health services operating in accordance with the provisions of the Occupational Health Services Recommendation, 1959.

(2) Where occupational health services have not yet been set up for all undertakings, medical care establishments employing nursing personnel should be among the undertakings for which, in accordance with Paragraph 4 of that Recommendation, such services should be set up in the first instance.

46. (1) Each Member and the employers' and workers' organisations concerned should pay particular attention to the provisions of the Protection of Workers' Health Recommendation, 1953, and endeavour to ensure its application to nursing personnel.

(2) All appropriate measures should be taken in accordance with Paragraphs 1 to 7 of that Recommendation to prevent, reduce or eliminate risks to the health or safety of nursing personnel.

47. (1) Nursing personnel should undergo medical examinations on taking up and terminating an appointment, and at regular intervals during their service.

(2) Nursing personnel regularly assigned to work in circumstances such that a definite risk to their health or to that of others around them exists or may be suspected should undergo regular medical examinations at intervals appropriate to the risk involved.

(3) Objectivity and confidentiality should be assured in examinations provided for in this Paragraph; the examinations referred to should not be carried out by doctors with whom the persons examined have a close working relationship.

48. (1) Studies should be undertaken – and kept up to date – to determine special risks to which nursing personnel may be exposed in the exercise of their profession so that these risks may be prevented and, as appropriate, compensated.

(2) For that purpose, cases of occupational accidents and cases of diseases recognised as occupational under laws or regulations concerning employment injury benefits, or liable to be occupational in origin, should be notified to the competent authority, in a manner to be prescribed by national laws or regulations, in accordance with Paragraphs 14 to 17 of the Protection of Workers' Health Recommendation, 1953.

45. (1) Le personnel infirmier devrait disposer de services de médecine du travail fonctionnant selon les principes prévus dans la recommandation sur les services de médecine du travail, 1959.

(2) Dans les pays où les services de médecine du travail n'ont pas encore été mis en place pour toutes les entreprises, les établissements de soins occupant du personnel infirmier devraient figurer parmi les entreprises bénéficiant d'une priorité, conformément au paragraphe 4 de ladite recommandation, pour la mise en place de tels services.

46. (1) Chaque Membre et les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées devraient prêter une attention particulière aux dispositions de la recommandation sur la protection de la santé, 1953, et s'efforcer d'en assurer l'application pour le personnel infirmier.

(2) Toutes mesures appropriées devraient être prises, conformément aux paragraphes 1 à 7 de ladite recommandation, pour contrôler, réduire ou supprimer les risques pour la santé ou la sécurité du personnel infirmier.

47. (1) Le personnel infirmier devrait subir des examens médicaux à l'entrée en service et à la fin de l'engagement, ainsi qu'à des intervalles réguliers en cours de service.

(2) Le personnel infirmier normalement occupé dans des conditions telles qu'il existe, ou que l'on peut craindre qu'il existe, un risque précis pour sa santé ou celle de son entourage devrait subir des examens médicaux périodiques selon une fréquence correspondant au risque couru.

(3) L'objectivité et le caractère confidentiel des examens prévus par le présent paragraphe devraient être sauvegardés; ces examens ne devraient pas être effectués par des médecins avec lesquels les personnes examinées collaborent étroitement.

48. (1) Des études devraient être effectuées et mises à jour pour déterminer les risques particuliers auxquels le personnel infirmier peut être exposé dans l'exercice de sa profession, afin d'assurer la prévention de ces risques et d'en réparer, le cas échéant, les conséquences.

(2) A cette fin, les cas d'accidents du travail et les cas de maladies reconnues comme professionnelles en vertu de la législation sur la réparation des maladies professionnelles ou susceptibles d'avoir une origine professionnelle, contractées par le personnel infirmier, devraient être signalés à l'autorité compétente, de la manière à prescrire par la législation nationale, conformément aux paragraphes 14 à 17 de la recommandation sur la protection de la santé, 1953.

49. (1) All possible steps should be taken to ensure that nursing personnel are not exposed to special risks. Where exposure to special risks is unavoidable, measures should be taken to minimise it.

(2) Measures such as the provision and use of protective clothing, immunisation, shorter hours, more frequent rest breaks, temporary removal from the risk or longer annual holidays should be provided for in respect to nursing personnel regularly assigned to duties involving special risks so as to reduce their exposure to these risks.

(3) In addition, nursing personnel who are exposed to special risks should receive financial compensation.

50. Pregnant women and parents of young children whose normal assignment could be prejudicial to their health or that of their child should be transferred, without loss of entitlements, to work appropriate to their situation.

51. The collaboration of nursing personnel and of organisations representing them should be sought in ensuring the effective application of provisions concerning the protection of the health and safety of nursing personnel.

52. Appropriate measures should be taken for the supervision of the application of the laws and regulations and other provisions concerning the protection of the health and safety of nursing personnel.

X. SOCIAL SECURITY

53. (1) Nursing personnel should enjoy social security protection at least equivalent, as the case may be, to that of other persons employed in the public service or sector, employed in the private sector, or self-employed, in the country concerned; this protection should cover periods of probation and periods of training of persons regularly employed as nursing personnel.

(2) The social security protection of nursing personnel should take account of the particular nature of their activity.

54. As far as possible, appropriate arrangements should be made to ensure continuity in the acquisition of rights and the provision of benefits in case of change of employment and temporary cessation of employment.

55. (1) Where the social security scheme gives protected persons the free choice of doctor and medical institution, nursing personnel should enjoy the same freedom of choice.

49. (1) Toutes les mesures possibles devraient être prises pour éviter que le personnel infirmier soit exposé à des risques particuliers. Lorsque l'exposition à de tels risques est inévitable, des mesures devraient être prises pour la réduire au minimum.

(2) Des mesures telles que la fourniture et l'utilisation de vêtements protecteurs, l'immunisation, une durée du travail réduite, des pauses plus fréquentes, un éloignement provisoire du risque ou un congé annuel plus long devraient être prévues pour le personnel infirmier normalement occupé à des travaux présentant des risques particuliers, afin de réduire son exposition à ces risques.

(3) En outre, le personnel infirmier qui est exposé à des risques particuliers devrait recevoir une compensation financière.

50. Les femmes enceintes ou les parents de jeunes enfants qui sont normalement occupés à des travaux présentant des risques pour leur santé ou celle de leurs enfants devraient être transférés à des postes convenant à leur état, sans préjudice de leurs droits.

51. La collaboration du personnel infirmier et des organisations le représentant devrait être recherchée pour assurer l'application effective des dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité du personnel infirmier.

52. Des mesures appropriées devraient être prises pour assurer le contrôle de la législation ou des autres dispositions relatives à la protection de la santé et de la sécurité du personnel infirmier.

X. SÉCURITÉ SOCIALE

53. ((1) Le personnel infirmier devrait bénéficier d'une protection en matière de sécurité sociale qui soit au moins équivalente à celle dont bénéficient les autres employés – du service public, du secteur public ou du secteur privé –, ou les travailleurs indépendants, selon le cas, dans le pays intéressé. Cette protection devrait également couvrir les périodes d'essai et les périodes de formation des personnes régulièrement employées comme personnel infirmier.

(2) La protection du personnel infirmier en matière de sécurité sociale devrait tenir compte de la nature particulière de son activité.

54. Dans la mesure du possible, des dispositions appropriées devraient être prises pour assurer au personnel infirmier la continuité de l'acquisition des droits et du service des prestations en cas de changement d'emploi ou de cessation temporaire d'emploi.

55. (1) Lorsque le régime de sécurité sociale laisse aux personnes protégées le libre choix du médecin et de l'institution médicale, le personnel infirmier devrait bénéficier de la même liberté.

(2) The medical records of nursing personnel should be confidential.

56. National laws or regulations should make possible the compensation, as an occupational disease, of any illness contracted by nursing personnel as a result of their work.

XI. SPECIAL EMPLOYMENT ARRANGEMENTS

57. With a view to making the most effective use of available nursing personnel and to preventing the withdrawal of qualified persons from the profession, measures should be taken to make possible temporary and part-time employment.

58. The conditions of employment of temporary and part-time nursing personnel should be equivalent to those of permanent and full-time staff respectively, their entitlements being, as appropriate, calculated on a pro rata basis.

XII. NURSING STUDENTS

59. Nursing students should enjoy the rights and freedoms of students in other disciplines, subject only to limitations which are essential for their education and training.

60. (1) Practical work of nursing students should be organised and carried out by reference to their training needs; it should in no case be used as a means of meeting normal staffing requirements.

(2) During their practical work, nursing students should only be assigned tasks which correspond to their level of preparation.

(3) Throughout their education and training, nursing students should have the same health protection as nursing personnel.

(4) Nursing students should have appropriate legal protection.

61. During their education and training, nursing students should receive precise and detailed information on the employment, working conditions and career prospects of nursing personnel, and on the means available to them to further their economic, social and professional interests.

(2) Les dossiers médicaux du personnel infirmier devraient demeurer confidentiels.

56. La législation nationale devrait admettre à réparation, à titre de maladie professionnelle, toute maladie contractée par le personnel infirmier du fait de son travail.

XI. RÉGIMES D'EMPLOI SPÉCIAUX

57. En vue d'utiliser plus efficacement les ressources en personnel infirmier et de lutter contre l'abandon de la profession par le personnel qualifié, des mesures devraient être prises afin de rendre possible l'emploi du personnel infirmier à titre temporaire ou à temps partiel.

58. Le personnel infirmier employé à titre temporaire et celui employé à temps partiel devraient bénéficier de conditions d'emploi équivalentes à celles du personnel permanent et du personnel employé à plein temps, respectivement, ses droits étant, selon le cas, déterminés sur une base proportionnelle.

XII. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉTUDIANTS

59. Les étudiants se préparant à la profession infirmière devraient jouir des libertés et des droits dont disposent les étudiants des autres disciplines, sous réserve des limitations strictement justifiées par les besoins de leur éducation et de leur formation.

60. (1) Le travail des étudiants en stage pratique devrait être organisé et conduit en fonction de leurs besoins de formation; en aucun cas, il ne devrait être utilisé comme un moyen de faire face aux besoins normaux de personnel.

(2) Au cours du stage pratique, les étudiants ne devraient être affectés qu'à des tâches correspondant à leur niveau de préparation.

(3) Tout au long de leur période d'éducation et de formation, les étudiants devraient bénéficier de la même protection sanitaire que le personnel infirmier.

(4) Les étudiants devraient bénéficier d'une protection juridique adéquate.

61. Au cours de leur éducation et de leur formation, les étudiants devraient recevoir des informations précises et détaillées sur les conditions d'emploi, de travail et de carrière du personnel infirmier, ainsi que sur les moyens dont il dispose pour promouvoir ses intérêts économiques, sociaux et professionnels.

XIII. INTERNATIONAL CO-OPERATION

62. In order to promote exchanges of personnel, ideas and knowledge, and thereby improve nursing care, Members should endeavour, in particular by multilateral or bilateral arrangements, to—

(a) harmonise education and training for the nursing profession without lowering standards;

(b) lay down the conditions of mutual recognition of qualifications acquired abroad;

(c) harmonise the requirements for authorisation to practice;

(d) organise nursing personnel exchange programmes.

63. (1) Nursing personnel should be encouraged to use the possibilities of education and training available in their own country.

(2) Where necessary or desirable, they should have the possibility of education and training abroad, as far as possible by way of organised exchange programmes.

64. (1) Nursing personnel undergoing education or training abroad should be able to obtain appropriate financial aid, on conditions to be determined by multilateral or bilateral agreements or national laws or regulations.

(2) Such aid may be made dependent on an undertaking to return to their country within a reasonable time and to work there for a specified minimum period in a job corresponding to the newly acquired qualifications, on terms at least equal to those applicable to other nationals.

65. Consideration should be given to the possibility of detaching personnel wishing to work or train abroad for a specified period, without break in the employment relationship.

66. (1) Foreign nursing personnel should have qualifications recognised by the competent authority as appropriate for the posts to be filled and satisfy all other conditions for the practice of the profession in the country of employment; foreign personnel participating in organised exchange programmes may be exempted from the latter requirement.

(2) The employer should satisfy himself that foreign nursing personnel have adequate language ability for the posts to be filled.

XIII. COOPÉRATION INTERNATIONALE

62. En vue de favoriser les échanges de personnel, d'idées et de connaissances et de promouvoir ainsi l'amélioration des soins infirmiers, les Membres devraient s'efforcer, notamment par voie d'arrangements multilatéraux et bilatéraux:

- a) d'harmoniser l'enseignement et la formation pour la profession infirmière sans abaisser les normes;
- b) de fixer les conditions de reconnaissance mutuelle des qualifications acquises à l'étranger;
- c) d'harmoniser les conditions d'autorisation d'exercice de la profession;
- d) d'organiser des programmes d'échanges de personnel infirmier.

63. (1) Le personnel infirmier devrait être encouragé à utiliser les possibilités d'enseignement et de formation offertes dans son propre pays.

(2) Toutefois, lorsque cela est nécessaire ou opportun, il devrait pouvoir bénéficier de possibilités d'enseignement et de formation à l'étranger, autant que possible dans le cadre de programmes d'échanges organisés.

64. (1) Le personnel infirmier qui suit un enseignement ou une formation à l'étranger devrait pouvoir bénéficier, dans des conditions à déterminer par les accords multilatéraux ou bilatéraux ou par la législation, d'aides financières appropriées.

(2) Ces aides pourraient être subordonnées à un engagement de rentrer dans le pays dans un délai raisonnable pour occuper, pendant une période minimum déterminée, un emploi correspondant aux qualifications nouvellement acquises et dans des conditions au moins égales à celles des autres nationaux.

65. Il conviendrait d'envisager la possibilité de faire bénéficier le personnel infirmier désirant travailler ou se former à l'étranger pendant une période spécifiée de conditions de détachement sans rupture de la relation d'emploi.

66. (1) Le personnel infirmier étranger devrait posséder des qualifications reconnues par l'autorité compétente comme satisfaisantes pour les postes à pourvoir et remplir toute autre condition requise pour exercer dans le pays d'emploi; le personnel étranger participant à des programmes d'échanges organisés peut être exclu de cette dernière obligation.

(2) L'employeur devrait s'assurer que le personnel infirmier étranger possède des connaissances linguistiques appropriées aux postes à pourvoir.

(3) Foreign nursing personnel with equivalent qualifications should have conditions of employment which are as favourable as those of national personnel in posts involving the same duties and responsibilities.

67. (1) Recruitment of foreign nursing personnel for employment should be authorised only—

(a) if there is a lack of qualified personnel for the posts to be filled in the country of employment;

(b) if there is no shortage of nursing personnel with the qualifications sought in the country of origin.

(2) Recruitment of foreign nursing personnel should be undertaken in conformity with the relevant provisions of the Migration for Employment Convention and Recommendation (Revised), 1949.

68. Nursing personnel employed or in training abroad should be given all necessary facilities when they wish to be repatriated.

69. As regards social security, Members should, in accordance with national practice—

(a) assure to foreign nursing personnel training or working in the country equality of treatment with national personnel;

(b) participate in bilateral or multilateral arrangements designed to ensure the maintenance of the acquired rights or rights in course of acquisition of migrant nursing personnel, as well as the provision of benefits abroad.

XIV. METHODS OF APPLICATION

70. This Recommendation may be applied by national laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards or judicial decisions, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of conditions in each country.

71. In applying the provisions of this Recommendation, Members and the employers' and workers' organisations concerned should be guided to the extent possible and desirable by the suggestions concerning its practical application set forth in the Annex.

(3) A qualifications équivalentes, ce personnel devrait bénéficier de conditions d'emploi qui soient aussi favorables que celles du personnel national pour des postes impliquant les mêmes responsabilités.

67. (1) Le recrutement de personnel infirmier étranger aux fins d'emploi ne devrait être autorisé que:

a) s'il n'existe pas dans le pays d'emploi de personnel dûment qualifié pour les postes à pourvoir;

b) s'il n'existe pas, dans le pays d'origine, de pénurie de personnel infirmier ayant les qualifications recherchées.

(2) Le recrutement du personnel infirmier étranger devrait être fait conformément aux dispositions pertinentes de la convention et de la recommandation concernant les travailleurs migrants (révisées), 1949.

68. Les membres du personnel infirmier employés ou en formation à l'étranger devraient bénéficier de toutes les facilités nécessaires, lorsqu'ils désirent être rapatriés.

69. En matière de sécurité sociale, les Membres devraient, conformément à la pratique nationale:

a) assurer au personnel infirmier étranger en formation ou en emploi l'égalité de traitement avec le personnel national;

b) participer à des arrangements bilatéraux ou multilatéraux visant à assurer à ce personnel infirmier migrant le maintien de ses droits acquis ou en cours d'acquisition, ainsi que le service des prestations à l'étranger.

XIV. MÉTHODES D'APPLICATION

70. La présente recommandation pourra être appliquée par voie de législation nationale, de convention collective, de règlement d'entreprise, de sentence arbitrale ou de décision judiciaire, ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale et semblerait appropriée, compte tenu des conditions propres à chaque pays.

71. En appliquant les dispositions de la recommandation, les Membres et les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées devraient s'inspirer, dans la mesure où cela sera possible et opportun, des suggestions concernant son application pratique exposées dans l'annexe ci-après.

ANNEX

Suggestions concerning Practical Application**POLICY CONCERNING NURSING SERVICES
AND NURSING PERSONNEL**

1. Sufficient budgetary provision should be made to permit the attainment of the objectives of the national policy concerning nursing services and nursing personnel.

2. (1) The programming of nursing services should be a continuing process at all levels of general health programming.

(2) Nursing services should be programmed on the basis of—

(a) information obtained from studies and research which are of a continuing nature and permit adequate evaluation of the problems arising and of the needs and available resources;

(b) technical standards appropriate to changing needs and national and local conditions.

(3) In particular, measures should be taken to—

(a) establish adequate nursing standards;

(b) specify the nursing functions called for by the recognised needs;

(c) determine the staffing standards for the adequate composition of nursing teams as regards the number of persons and qualifications required at the various levels and in the various categories;

(d) determine on that basis the categories, number and level of personnel required for the development of nursing services as a whole and for the effective utilisation of personnel;

(e) determine, in consultation with the representatives of those concerned, the relationship between nursing personnel and other categories of health personnel.

3. The policy concerning nursing services and nursing personnel should aim at developing four types of functions of nursing personnel: direct and supportive nursing care; the administration of nursing services; nursing education; and research and development in the field of nursing.

4. Appropriate technical and material resources should be provided for the proper exercise of the tasks of nursing personnel.

ANNEXE

Suggestions pour l'application pratique**POLITIQUE DES SERVICES ET DU PERSONNEL INFIRMIER**

1. Des crédits suffisants devraient être alloués pour permettre d'atteindre les objectifs de la politique nationale des services et du personnel infirmier.

2. (1) La programmation des services infirmiers devrait être un processus continu à tous les niveaux de la programmation générale de la santé.

(2) Les services infirmiers devraient être programmés sur la base:

a) des informations obtenues grâce à des études et recherches poursuivies en permanence pour permettre d'évaluer de façon adéquate les problèmes qui se posent ainsi que les ressources et les besoins en la matière;

b) des normes techniques appropriées à l'évolution des besoins et aux conditions nationales et locales.

(3) En particulier, des mesures devraient être prises pour:

a) établir des normes infirmières satisfaisantes;

b) préciser les fonctions infirmières à remplir sur la base des besoins constatés;

c) déterminer des normes de dotation en personnel propres à assurer une composition satisfaisante des équipes du point de vue du nombre et des compétences requis à tous les niveaux et dans toutes les catégories;

d) déterminer sur cette base les catégories, le nombre et le niveau du personnel infirmier requis, pour développer l'ensemble des services infirmiers et assurer l'emploi efficace de ce personnel;

e) déterminer, en consultation avec les représentants des personnels intéressés, les relations entre le personnel infirmier et les autres personnels de santé.

3. La politique des services et du personnel infirmier devrait viser à développer quatre domaines d'exercice des fonctions du personnel infirmier: les soins et les services infirmiers, l'administration des services infirmiers, l'enseignement infirmier ainsi que la recherche et le développement dans le domaine infirmier.

4. Des ressources appropriées du point de vue technique et matériel devraient être fournies pour le bon accomplissement des tâches du personnel infirmier.

5. The classification of functions recommended in Paragraph 5 of the Recommendation should be based on an analysis of jobs and an evaluation of functions made in consultation with the employers' and workers' organisations concerned.

EDUCATION AND TRAINING

6. Where the educational possibilities of large sections of the population are limited, measures should be taken within the programmes of nursing education and training to supplement the general education of students who have not attained the level required in accordance with Paragraph 9 of the Recommendation.

7. Programmes of nursing education and training should provide a basis for access to education and training for higher responsibilities, create a desire for self-improvement, and prepare students to apply their knowledge and skills as members of the health team.

PRACTICE OF THE NURSING PROFESSION

8. (1) In conditions to be determined, the renewal of an authorisation to practise the nursing profession may be required.

(2) Such renewal might be made subject to requirements of continuing education and training, where this is considered necessary to ensure that authorised nursing personnel remain fully qualified.

9. Re-entry into the profession after an interruption of its practice may be made subject, in specified circumstances, to verification of qualifications; in such case, consideration should be given to facilitating re-entry by such methods as employment alongside another person for a specified period before verification takes place.

10. (1) Any disciplinary rules applicable to nursing personnel should include—

(a) a definition of breach of professional conduct taking account of the nature of the profession and of such standards of professional ethics as may be applicable thereto;

(b) an indication of the sanctions applicable, which should be proportional to the gravity of the fault.

(2) Any disciplinary rules applicable to nursing personnel should be laid down in the framework of rules applicable to health personnel as a whole or, where there are no such rules, should take due account of rules applicable to other categories of health personnel.

5. Le classement des fonctions recommandé au paragraphe 5 de la recommandation devrait être fondé sur une analyse des tâches et une évaluation des fonctions faites en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

ENSEIGNEMENT ET FORMATION

6. Dans les pays où les possibilités d'éducation sont limitées pour une grande partie de la population, des mesures devraient être prises, dans le cadre du programme d'enseignement et de formation infirmiers, pour compléter l'instruction générale des étudiants qui n'auraient pas atteint le niveau requis en vertu du paragraphe 9 de la recommandation.

7. Les programmes d'enseignement et de formation infirmiers devraient jeter les bases permettant d'accéder aux formations menant à des responsabilités plus élevées, motiver l'étudiant pour un effort de perfectionnement continu et le préparer à appliquer ses connaissances et ses capacités en tant que membre de l'équipe sanitaire.

EXERCICE DE LA PROFESSION

8. (1) L'autorisation d'exercer pourrait être soumise, dans certaines conditions à déterminer, à une obligation de renouvellement.

(2) Le renouvellement de l'autorisation d'exercer pourrait être subordonné à des exigences de formation continue si cette mesure est jugée nécessaire pour assurer que le personnel autorisé reste pleinement qualifié.

9. La rentrée dans la profession après une période d'interruption pourrait être soumise à un contrôle des qualifications, dans des cas et des conditions déterminés; dans ce cas, la possibilité de faciliter la rentrée par des méthodes telles que l'emploi en doublure pendant une durée déterminée précédant ce contrôle devrait être envisagée.

10. (1) Tout régime disciplinaire auquel le personnel infirmier peut être soumis devrait comporter:

a) une définition de la faute professionnelle tenant compte des caractéristiques propres à l'exercice de la profession et des normes déontologiques qui lui sont éventuellement applicables;

b) l'indication des sanctions applicables, qui devraient être proportionnées à la gravité de la faute.

(2) Un tel régime disciplinaire devrait être établi dans le cadre des règles applicables à l'ensemble du personnel de santé ou, en l'absence de telles règles, en tenant dûment compte des règles applicables aux autres catégories de personnel de santé.

CAREER DEVELOPMENT

11. Where the possibilities of professional advancement are limited as a result of the manner in which nursing services in general are conceived, measures might be taken to facilitate access to studies leading to qualifications for other health professions.

12. (1) Measures should be taken to establish systems of classification and of scales of remuneration which provide possibilities of professional advancement on the basis of the classification of the level of functions envisaged in Paragraph 6 of the Recommendation.

(2) These systems should be sufficiently open to provide an incentive for nursing personnel to pass from one level to another.

(3) The promotion of nursing personnel should be based on equitable criteria and take account of experience and demonstrated ability.

13. Increases in remuneration should be provided for, at every level, by reference to the development of experience and ability.

14. (1) Measures should be taken to encourage nursing personnel to make the greatest possible use of their knowledge and their qualifications in their work.

(2) The responsibilities effectively assumed by nursing personnel and the competence shown by them should be continuously reviewed so as to ensure remuneration and possibilities of advancement or promotion corresponding thereto.

15. (1) Periods of paid educational leave should be considered to be periods of work for the purpose of entitlement to social benefits and other rights deriving from the employment relationship.

(2) As far as possible, periods of unpaid educational leave for the purpose of additional education and training should be taken into consideration in the calculation of seniority, particularly as regards remuneration and pension rights.

REMUNERATION

16. Pending the attainment of levels of remuneration comparable with those of other professions requiring similar or equivalent qualifications and carrying similar or equivalent responsibilities, measures should be taken, where necessary, to bring remuneration as rapidly as possible to a level which is likely to attract nursing personnel to the profession and retain them in it.

CARRIÈRE

11. Lorsque les perspectives de carrière sont limitées par la conception générale des services infirmiers, des mesures pourraient être prises pour faciliter l'accès à des études permettant d'acquérir des qualifications pour d'autres professions dans le domaine de la santé.

12. (1) Des mesures devraient être prises pour établir des systèmes en classement et des échelles de rémunération qui ménagent des possibilités de progression professionnelle sur la base du classement des niveaux de fonctions préconisé au paragraphe 6 de la recommandation.

(2) Ces systèmes devraient être suffisamment ouverts pour inciter le personnel infirmier à passer d'un niveau à l'autre.

(3) La mobilité verticale du personnel infirmier devrait se faire sur la base de critères d'appréciation équitables et compte tenu de l'expérience acquise et des capacités prouvées.

13. Des accroissements de rémunération devraient être prévus à chaque niveau de fonctions, sur la base de l'accroissement de l'expérience et de la compétence.

14. (1) Des mesures devraient être prises en vue d'encourager le personnel infirmier à utiliser au maximum ses connaissances et qualifications dans son travail.

(2) Les responsabilités effectivement assumées par le personnel infirmier et les compétences dont il fait preuve devraient être évaluées de manière suivie en vue de lui assurer une rémunération et des possibilités de progression correspondantes.

15. (1) Les périodes de congé-éducation payé devraient être assimilées à des périodes de travail pour déterminer le droit à des prestations sociales et les autres droits découlant de la relation de travail.

(2) Dans la mesure du possible, les périodes de congé-éducation non payé pour éducation et formation complémentaires devraient être prises en considération pour le calcul de l'ancienneté, en particulier afin de déterminer la rémunération et les droits à pension.

RÉMUNÉRATION

16. En attendant que soient fixés des niveaux de rémunération comparables à ceux pratiqués dans d'autres professions exigeant des qualifications analogues ou équivalentes et comportant des responsabilités analogues ou équivalentes, des mesures devraient, au besoin, être prises pour fixer le plus rapidement possible des niveaux de rémunération de nature à attirer et retenir le personnel dans la profession.

17. (1) Additions to salary and compensatory payments which are granted on a regular basis should, to an extent commensurate with general practice in the professions referred to in Paragraph 16 of this Annex, be regarded as an integral part of remuneration for the calculation of holiday pay, pensions and other social benefits.

(2) Their amount should be periodically reviewed in the light of changes in the cost of living.

WORKING TIME AND REST PERIODS

18. (1) In the organisation of hours of work, every effort should be made, subject to the requirements of the service, to allocate shift work, overtime work and work at inconvenient hours equitably between nursing personnel, and in particular between permanent and temporary and between full-time and part-time personnel, and to take account as far as possible of individual preferences and of special considerations regarding such matters as climate, transportation and family responsibilities.

(2) The organisation of hours of work for nursing personnel should be based on the need for nursing services rather than subordinated to the work pattern of other health service personnel.

19. (1) Appropriate measures to limit the need for overtime, for work at inconvenient hours and for on-call duty should be taken in the organisation of work, in determining the number and use of staff and in scheduling hours of work; in particular, account should be taken of the need for replacing nursing personnel during absences or leave authorised by laws or regulations or collective agreements, so that the personnel who are present will not be overburdened.

(2) Overtime should be worked on a voluntary basis, except where it is essential for patient care and sufficient volunteers are not available.

20. The notice of working schedules provided for in Paragraph 35 of the Recommendation should be given at least two weeks in advance.

21. Any period of on-call duty during which nursing personnel are required to remain at the workplace or the services of nursing personnel are actually used should be fully regarded as working time and remunerated as such.

22. (1) Nursing personnel should be free to take their meals in places of their choice.

17. (1) Les suppléments de salaire et compensations financières qui sont accordées de façon régulière devraient, dans une mesure conforme à la pratique communément suivie par les professions mentionnées au paragraphe 16 de la présente annexe, faire partie intégrante de la rémunération aux fins du calcul des congés payés, pensions et autres prestations sociales.

(2) Leur montant devrait être réexaminé périodiquement en fonction de l'évolution du coût de la vie.

TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS

18. (1) Les horaires de travail devraient, sous réserve des exigences du service, être organisés de façon à répartir équitablement le travail par équipes et la prestation des heures supplémentaires, incommodes ou astreignantes entre les membres du personnel et en particulier entre les personnels temporaire et permanent et entre les personnels à plein temps et temps partiel, et à tenir compte autant que possible des préférences individuelles et des considérations spéciales tenant au climat, aux moyens de transport, aux responsabilités familiales, etc.

(2) L'organisation des heures de travail du personnel infirmier devrait être fondée sur la nécessité d'assurer le service des soins infirmiers plutôt qu'être subordonnée aux besoins des autres catégories de personnel de santé.

19. (1) Afin de limiter le recours aux heures supplémentaires, aux heures incommodes et astreignantes et au service de permanence, des mesures appropriées devraient être prises dans le domaine de l'organisation du travail, de la détermination et de l'utilisation des effectifs et de la planification des horaires. Il devrait être tenu compte, en particulier, de la nécessité de remplacer le personnel infirmier absent ou en congé en vertu de la législation ou des conventions collectives en vigueur, afin de ne pas surcharger le personnel présent.

(2) Les heures supplémentaires devraient être accomplies volontairement sous réserve des cas où l'intérêt des malades est en jeu et où il n'y a pas assez de volontaires.

20. Le délai de notification prévu au paragraphe 35 de la recommandation devrait être d'au moins deux semaines.

21. Toute période de service de permanence pendant laquelle le personnel est tenu de rester sur le lieu de travail ou a été occupé effectivement devrait être considérée intégralement comme temps de travail et rémunérée comme telle.

22. (1) Les membres du personnel infirmier devraient avoir la liberté de se restaurer en des lieux de leur choix.

(2) They should be able to take their rest breaks at a place other than their workplace.

23. The time at which the annual holiday is to be taken should be determined on an equitable basis, due account being taken of family obligations, individual preferences and the requirements of the service.

OCCUPATIONAL HEALTH PROTECTION

24. Nursing personnel in respect of whom special measures such as those envisaged in Paragraphs 47, subparagraph (2), 49 and 50 of the Recommendation should be taken should include, in particular, personnel regularly exposed to ionising radiations or to anaesthetic substances and personnel in contact with infectious diseases or mental illness.

25. Nursing personnel regularly exposed to ionising radiations should, in addition, enjoy the protection of the measures provided for in the Radiation Protection Convention and Recommendation, 1960.

26. Work to which pregnant women or mothers of young children should not be assigned should include—

(a) as regards women covered by Paragraph 5 of the Maternity Protection Recommendation, 1952, the types of work enumerated therein;

(b) generally, work involving exposure to ionising radiations or anaesthetic substances or involving contact with infectious diseases.

SOCIAL SECURITY

27. In order to ensure continuity in the acquisition of rights and the provision of benefits, as provided in Paragraph 54 of the Recommendation, steps should be taken to coordinate such private supplementary schemes as exist with each other and with statutory schemes.

28. In order to ensure that nursing personnel receive the compensation for illnesses contracted as a result of their work, as provided for in Paragraph 56 of the Recommendation, Members should, by laws or regulations—

(a) prescribe a list establishing a presumption of occupational origin in respect of certain diseases when they are contracted by nursing personnel, and revise the list periodically in the light of scientific and technical developments affecting nursing personnel;

(2) Il devrait pouvoir passer les pauses de repos ailleurs que sur le lieu même de travail.

23. Les dates de congé annuel devraient être fixées sur une base équitable en tenant dûment compte des obligations familiales et des préférences individuelles, ainsi que des nécessités du service.

PROTECTION DE LA SANTÉ

24. Le personnel infirmier pour lequel devraient être prises des mesures spéciales telles que celles préconisées aux paragraphes 47, sous-paragraphe (2), 49 et 50 de la recommandation devrait comprendre en particulier le personnel régulièrement exposé à des radiations ionisantes ou à des substances anesthésiques ou en contact avec des personnes souffrant de maladies contagieuses ou de maladies mentales.

25. Le personnel infirmier régulièrement exposé à des radiations ionisantes devrait bénéficier en outre des mesures prévues par la convention et la recommandation sur la protection contre les radiations, 1960.

26. Les travaux à éviter aux femmes enceintes ou mères de jeunes enfants devraient comprendre:

a) en ce qui concerne les femmes visées par le paragraphe 5 de la recommandation concernant la protection de la maternité, 1952, les types de travaux énumérés audit paragraphe;

b) en général, les travaux exposant à des radiations ionisantes ou à des substances anesthésiques ou mettant en contact avec des personnes souffrant de maladies infectieuses.

SÉCURITÉ SOCIALE

27. Pour assurer la continuité de l'acquisition des droits et du service des prestations prévues au paragraphe 54 de la recommandation, des mesures devraient être prises en vue de coordonner les différents régimes complémentaires privés du personnel infirmier, s'il en existe, entre eux et avec les régimes légaux.

28. Afin d'assurer au personnel infirmier le droit à réparation prévu au paragraphe 56 de la recommandation, les Membres devraient, par voie de législation:

a) établir une liste des maladies dont l'origine professionnelle est présumée lorsqu'elles affectent le personnel infirmier et adapter périodiquement cette liste en tenant compte des développements scientifiques et techniques intéressant le travail du personnel infirmier;

(b) complement that list by a general definition of occupational diseases or by other provision enabling nursing personnel to establish the occupational origin of diseases not presumed to be occupational by virtue of the list.

INTERNATIONAL CO-OPERATION

29. The financial aid given to nursing personnel undergoing education or training abroad might include, as appropriate—

- (a) payment of travel expenses;
- (b) payment of study costs;
- (c) scholarships;
- (d) continuation of full or partial remuneration, in the case of nursing personnel already employed.

30. As far as possible, periods of leave or detachment for training or work abroad should be taken into consideration in the calculation of seniority, particularly as regards remuneration and pension rights.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Sixty-third Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-second day of June 1977.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-third day of June 1977.

The President of the Conference,

(sd.) J. K. AMEDUME

The Director-General of the International Labour Office,

(sd.) FRANCIS BLANCHARD

b) compléter cette liste par une définition générale des maladies professionnelles ou par des dispositions permettant au personnel infirmier d'établir l'origine professionnelle de maladies qui ne sont pas présumées professionnelles en vertu de la liste susmentionnée.

COOPÉRATION INTERNATIONALE

29. Les aides financières accordées au personnel infirmier qui suit un enseignement ou une formation à l'étranger pourraient comprendre, selon les cas:

- a) le paiement des frais du voyage;
- b) le paiement des frais d'études;
- c) des bourses d'études;
- d) le maintien total ou partiel de la rémunération, dans le cas du personnel infirmier déjà employé.

30. Dans la mesure du possible, les périodes de congé ou de détachement pour études ou travail à l'étranger devraient être prises en considération pour le calcul de l'ancienneté, en particulier afin de déterminer la rémunération et les droits à pension.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa soixante-troisième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 22 juin 1977.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-troisième jour de juin 1977:

Le Président de la Conférence,

(s.) J. K. AMEDUME

Le Directeur général du Bureau international du Travail,

(s.) FRANCIS BLANCHARD

en de vertaling in het Nederlands luidt:

Aanbeveling betreffende tewerkstelling en arbeids- en levensomstandigheden van verplegend personeel

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau en aldaar bijeengekomen in haar drieënzestigste Zitting op 1 juni 1977, en

Erkennende de belangrijke rol, die verplegend personeel, samen met andere werknemers in de gezondheidszorg, speelt bij de bescherming en de verbetering van de gezondheid en het welzijn van de bevolking, en

De nadruk leggende op de noodzaak de gezondheidsdiensten uit te breiden door samenwerking tussen de regeringen en de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties teneinde te verzekeren, dat de dienstverlening op het terrein van de verpleging geschiedt overeenkomstig de behoeften van de gemeenschap, en

Erkennende, dat de overheid als werkgever van verplegend personeel een bijzonder actieve rol dient te spelen in de verbetering van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van verplegend personeel, en

Opmerkende, dat de huidige situatie van verplegend personeel in tal van landen, waar een tekort aan gekwalificeerd personeel bestaat en het aanwezige personeel niet altijd op de meest effectieve wijze wordt ingezet, een belemmering vormt voor de ontwikkeling van een doeltreffende gezondheidszorg,

In herinnering brengende, dat op verplegend personeel tal van Internationale Arbeidsverdragen en -aanbevelingen van toepassing zijn, waarin algemene normen zijn neergelegd ten aanzien van tewerkstelling en arbeidsomstandigheden, zoals regelingen op het gebied van discriminatie, vakverenigingsvrijheid en recht op collectief onderhandelen, vrijwillige bemiddeling en arbitrage, werktijden, jaarlijks vakantieverlof en studieverlof met behoud van loon, sociale zekerheid en welzijn, en zwangerschaps- en gezondheidsbescherming, en

Overwegende, dat de bijzondere omstandigheden waarin het verplegend beroep wordt uitgeoefend, het wenselijk maken bovengenoemde algemene normen uit te breiden met normen speciaal voor verplegend personeel, bedoeld om hen te verzekeren van een positie in overeenstemming met hun rol op het gebied van de gezondheidszorg die voor hen aanvaardbaar is, en

Opmerkende dat de volgende normen zijn opgesteld in samenwerking met de Wereldgezondheidsorganisatie en dat de samenwerking

met deze Organisatie zal worden voortgezet om de toepassing van deze normen te bevorderen en te verzekeren, en

Besloten hebbende tot het aannemen van bepaalde voorstellen betreffende de tewerkstelling en de arbeids- en levensomstandigheden van verplegend personeel, welk onderwerp als zesde punt op de agenda van de zitting voorkomt, en

Besloten hebbende, dat deze voorstellen de vorm dienen te krijgen van een Aanbeveling,

aanvaardt heden, de eenentwintigste juni negentienhonderd zevenenzeventig, de volgende Aanbeveling, die kan worden aangehaald als de Aanbeveling betreffende Verplegend Personeel, 1977:

I. TOEPASSINGSGEBIED

1. Voor de toepassing van deze Aanbeveling wordt verstaan onder „verplegend personeel” alle categorieën van personen die verpleegkundige hulp of verpleegkundige diensten verlenen.

2. Deze Aanbeveling is van toepassing op al het verplegend personeel, waar het ook werkzaam is.

3. Het bevoegde gezag kan, na overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, voor zover deze bestaan, speciale regels uitvaardigen met betrekking tot verplegend personeel, dat op basis van vrijwilligheid diensten verleent; deze regels mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen vermeld in Deel II, III, IV en IX van deze Aanbeveling.

II. BELEID INZAKE VERPLEEGKUNDIGE DIENST- VERLENING EN VERPLEGEND PERSONEEL

4. (1) Elk Lid dient met betrekking tot verpleegkundige diensten en verpleegkundig personeel een aan de nationale omstandigheden aangepast beleid te ontwikkelen en uit te voeren, dat binnen het kader van een algemeen gezondheidsprogramma erop gericht is te voorzien in de kwantiteit en kwaliteit van verpleegkundige hulp, nodig om een zo hoog mogelijk gezondheidsspeil voor de bevolking te bereiken, rekening houdend met de voor de gezondheidszorg in zijn geheel beschikbare middelen.

(2) Dit beleid dient:

a) gecoördineerd te worden met het beleid betreffende andere aspecten van de gezondheidszorg en andere werknemers in de gezondheidszorg in overleg met de vertegenwoordigers van laatstgenoemden;

b) de aanvaarding van wetten en regelingen te omvatten betreffende de opleiding tot en de uitoefening van het beroep van verpleegkundige, alsmede de aanpassing van deze wetten of regelingen aan de ontwikkelingen in de bevoegdheden en verantwoordelijkheden welke van verplegend personeel verlangd worden teneinde aan elke vraag naar verpleegkundige dienstverlening te kunnen voldoen;

c) maatregelen te omvatten

i) teneinde een doelmatig gebruik van het verplegend personeel in het land als geheel te vergemakkelijken; en

ii) teneinde te bevorderen, dat een zo volledig mogelijk gebruik gemaakt wordt van de bevoegdheden van het verplegend personeel in de inrichtingen, gebieden en sectoren waar zij tewerkgesteld zijn; en

d) geformuleerd te worden in overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

5. (1) In overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties dienen maatregelen getroffen te worden voor de instelling van een rationele structuur van het verplegend personeel door het verplegend personeel in te delen in een beperkt aantal categorieën, vastgesteld naar opleiding, functieniveau en bevoegdheid het beroep uit te oefenen.

(2) Een dergelijke structuur kan overeenkomstig nationaal gebruik de volgende categorieën omvatten:

a) verpleegkundigen, die de opleiding en vorming hebben gehad welke geacht wordt noodzakelijk te zijn voor de aanvaarding van hoog ontwikkelde en verantwoordelijke functies en bevoegd zijn deze uit te oefenen;

b) ziekenverzorgenden, die tenminste een opleiding hebben gehad welke geacht wordt noodzakelijk te zijn voor de aanvaarding van minder ontwikkelde functies, waar nodig onder toezicht van een verpleegkundige, en die bevoegd zijn deze uit te oefenen;

c) verpleeghulpverleners, die vooraf een opleiding hebben gehad en/of tijdens het werk zijn opgeleid, hetgeen hen in staat stelt omschreven taken te vervullen onder toezicht van een verpleegkundige of hulpverpleegkundige.

6. (1) De functies van het verplegend personeel dienen ingedeeld te worden op grond van het vereiste beoordelingsniveau, de bevoegdheid beslissingen te nemen, de complexiteit van de verhouding tot andere functies, het vereiste niveau van technische vaardigheid en het niveau van verantwoordelijkheid voor de verpleegkundige dienstverlening.

(2) De daaruit voortvloeiende indeling dient gebruikt te worden om een grotere uniformiteit te bereiken in de tewerkstellingsstructuur

in de verschillende inrichtingen, gebieden en sectoren waar verplegend personeel tewerkgesteld is.

(3) Het verplegend personeel in een bepaalde categorie dient niet gebruikt te worden ter vervanging van verplegend personeel in een hogere categorie, behalve in geval van uiterste nood, op tijdelijke basis en op voorwaarde, dat zij voldoende opleiding of ervaring hebben en een passende beloning ontvangen.

III. OPLEIDING

7. (1) Er dienen maatregelen getroffen te worden teneinde aan hen, die de verpleging als beroep willen gaan uitoefenen de nodige voorlichting en begeleiding over het verpleegkundig beroep te geven.

(2) Waar mogelijk, dient de basisopleiding voor verpleegkundigen gegeven te worden in opleidingsinstituten binnen het kader van het algemene onderwijsbestel van het land op een peil, dat overeenkomt met dat van vergelijkbare beroepsgroepen.

(3) In wetten of regelingen dienen voorschriften gegeven te worden voor de basiseisen voor verpleegkundige opleiding en voorzieningen getroffen te worden voor toezicht op deze opleiding, of het bevoegd gezag of competente organisaties van beroepsbeoefenaren gemachtigd te worden om voor deze basiseisen voorschriften te geven en te voorzien in het toezicht.

(4) Verpleegkundige opleiding dient georganiseerd te worden op grond van erkende gemeenschapsbehoeften, rekening houdende met de in het land beschikbare middelen, en dient gecoördineerd te worden met de opleiding van andere werknemers in de gezondheidszorg.

8. (1) Verpleegkundige opleiding dient zowel de theorie als de praktijk te omvatten overeenkomstig een door het bevoegde gezag officieel erkend programma.

(2) De praktische opleiding dient gegeven te worden in erkende preventieve, behandelings- en revalidatie-instellingen, onder toezicht van daartoe opgeleide verpleegkundigen.

9. (1) De duur van de verpleegkundige basisopleiding dient in verhouding te staan tot de minimum vooropleidingseisen voor toelating tot de opleiding en tot het doel van de opleiding.

(2) De erkende basisopleiding dient op twee niveaus te geschieden:

a) op een hoger niveau, bedoeld om verpleegkundigen op te leiden die voldoende ruime en grondige bekwaamheden bezitten om hen in staat te stellen de meest complexe verpleegkundige hulp te verstrekken en de verpleegkundige hulp te organiseren en te evalueren, in ziekenhuizen en andere gemeenschapsinstellingen voor de gezond-

heidszorg; studerenden, die voor opleiding op dit niveau zijn aangenomen, dienen zoveel mogelijk de algemene vooropleiding te hebben die voor toelating tot het hoger onderwijs vereist is;

b) op een lager niveau, bedoeld om ziekenverzorgenden op te leiden, die in staat zijn algemeen verpleegkundige hulp te verstrekken, welke minder complex is, doch welke technische vaardigheden en geschiktheid voor persoonlijke verhoudingen vereist; studerenden, die voor een opleiding op dit niveau zijn aangenomen, dienen een zo hoog mogelijk niveau van middelbare opleiding bereikt te hebben.

10. Er dienen programma's te zijn voor een hogere verpleegkundige opleiding ter voorbereiding van verplegend personeel voor de hoogste verantwoordelijkheden in de directe en begeleidende verpleegkundige hulp, het beheer van verpleegkundige instellingen, de verpleegkundige opleiding en onderzoek en ontwikkeling op het gebied van de verpleging.

11. Aan verpleeghulpen dient de bij hun functie passende theoretische en praktische opleiding te worden gegeven.

12 (1) De permanente opleiding, zowel op de arbeidsplaats als daarbuiten dient een onverbrekkelijk geheel te vormen van het in paragraaf 8, eerste lid van deze Aanbeveling bedoelde programma en voor allen beschikbaar te zijn teneinde het bijhouden en uitbreiden van de kennis en vaardigheden te verzekeren en het verplegend personeel in staat te stellen zich nieuwe ideeën en technieken op het gebied van de verpleging en aanverwante wetenschappen eigen te maken en toe te passen.

(2) De permanente opleiding dient te voorzien in programma's, waardoor de promotie van verpleeghulpen en ziekenverzorgenden bevordert en vergemakkelijkt kan worden.

(3) Deze opleiding dient ook te voorzien in programma's waardoor de terugkeer naar de verpleging na een periode van onderbreking vergemakkelijkt kan worden.

IV. UITOEFENING VAN HET BEROEP VAN VERPLEEGKUNDIGE

13. De wetten en regelingen betreffende de uitoefening van het beroep van verpleegkundige dienen:

a) de eisen precies te omschrijven, welke gesteld moeten worden aan de uitoefening van het beroep als verpleegkundige of ziekenverzorgende en, in die landen waar het bezit van getuigsschriften die als bewijs dienen voor het bereiken van het vereiste niveau van opleiding niet automatisch het recht inhoudt het beroep uit te oefenen, een instantie waarin de vertegenwoordigers en het verplegend personeel zijn opgenomen te machtigen bedoeld recht te verlenen;

b) de uitoefening van het beroep te beperken tot hen die daartoe bevoegd zijn;

c) indien nodig, herzien en bijgewerkt te worden overeenkomstig de actuele vooruitgang en gebruiken in het beroep.

14. De normen betreffende de uitoefening van het beroep van verpleegkundige dienen gecoördineerd te worden met die betreffende de uitoefening van andere beroepen in de gezondheidszorg.

15. (1) Aan verplegend personeel dienen geen werkzaamheden opgedragen te worden, die hun bevoegdheden en competentie te boven gaan.

(2) Verplegend personeel dat reeds werkzaamheden verricht in functies waarvoor zij niet bevoegd zijn dient zo spoedig mogelijk opgeleid te worden ter verkrijging van de nodige bevoegdheden, terwijl hun voorbereiding voor deze bevoegdheden vergemakkelijkt dient te worden.

16. Er dient aandacht te worden besteed aan de maatregelen, die geboden kunnen zijn in verband met het probleem van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van verplegend personeel, voortvloeiende uit de uitoefening van hun functie.

17. Alle op verplegend personeel van toepassing zijnde tuchtregeles dienen vastgesteld te worden met medezeggenschap van de vertegenwoordigers van het verplegend personeel en dienen dat personeel een eerlijke berechting en behoorlijke beroepsprocedures te garanderen, met inbegrip van het recht zich te doen vertegenwoordigen door personen van hun keuze in alle stadia van de procedure, op een bij de nationale omstandigheden passende wijze.

18. Verplegend personeel dient de mogelijkheid te hebben ont-heffing te vragen van het verrichten van bepaalde taken zonder daarvan enig nadeel te ondervinden, indien de uitvoering daarvan in strijd is met hun godsdienstige, morele of ethische overtuiging en zij hun meerdere tijdig hun bezwaren kenbaar maken teneinde het mogelijk te maken de nodige andere regelingen te treffen, opdat de noodzakelijke verpleegkundige zorg voor de patiënten normaal voortgang kan vinden.

V. MEDEZEGGENSCHAP

19. (1) Maatregelen dienen genomen te worden om te bevorderen dat verplegend personeel wordt betrokken bij de planning en bij beslissingen inzake het nationale gezondheidsbeleid in het algemeen en inzake hun beroep in het bijzonder op alle niveaus, op een aan de nationale omstandigheden aangepaste wijze.

(2) Met name:

a) dienen bevoegde vertegenwoordigers van het verplegend personeel of van de hen vertegenwoordigende organisaties betrokken te worden bij het uitwerken en toepassen van beleidslijnen en algemene beginselen aangaande het beroep van verpleegkundige, met inbegrip van die betreffende de opleiding en de uitoefening van het beroep;

b) dienen arbeidsvoorwaarden en omstandigheden vastgesteld te worden door onderhandeling tussen de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties;

c) dient de beslechting van geschillen die zich voordoen met betrekking tot de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden te geschieden bij wege van onderhandeling tussen partijen of bij wege van een procedure die onafhankelijkheid en onpartijdigheid waarborgt, zoals een bemiddelings-, verzoenings- en vrijwillige arbitrageprocedure, teneinde het voor de het verplegend personeel vertegenwoordigende organisaties onnodig te maken hun toevlucht te nemen tot die andere wegen, die gewoonlijk voor de organisaties van andere werknemers openstaan ter verdediging van hun wettige belangen;

d) dienen in de werkgevende instelling het verplegend personeel of hun vertegenwoordigers in de zin van artikel 3 van het Verdrag betreffende de vertegenwoordigers van de werknemers, 1971, betrokken te worden bij beslissingen betrekking hebbende op hun beroepsleven, op een bij de onderhavige kwesties passende wijze.

20. De vertegenwoordigers van het verplegend personeel dienen verzekerd te zijn van de bescherming bedoeld in het Verdrag en de Aanbeveling betreffende vertegenwoordigers van de werknemers, 1971.

VI. LOOPBAANONTWIKKELING

21. (1) Er dienen maatregelen getroffen te worden teneinde aan verplegend personeel redelijke vooruitzichten voor een loopbaan te bieden door te voorzien in een voldoende gevarieerde en open reeks mogelijkheden voor promotie in het beroep, de toegang tot leidinggevende functies in de directe en ondersteunende verpleegkundige zorg, het beheer van verpleegkundige diensten, de verpleegkundige opleiding en onderzoek en ontwikkeling op het gebied van de verpleging, alsmede een rangen- en beloningsstructuur, waarbij rekening gehouden wordt met de aanvaarding van functies, die een grotere verantwoordelijkheid met zich brengen, en die een grotere technische vaardigheid en oordeelvorming met betrekking tot de beroepsuitoefening vereisen.

(2) Deze maatregelen dienen ook erkenning in te houden van het

belang van functies, die directe relaties met patiënten en publiek met zich brengen.

22. Er dienen maatregelen getroffen te worden voor het geven van advies en voorlichting over vooruitzichten voor hun loopbaan aan het verplegend personeel en, waar nodig, over de terugkeer naar de verpleging na een periode van onderbreking.

23. Bij de vaststelling van het niveau waarop verplegend personeel, dat na een periode van onderbreking in het beroep terugkeert, tewerkgesteld dient te worden dient rekening gehouden te worden met vroeger opgedane verpleegkundige ervaring en de duur van de onderbreking.

24. (1) Aan verplegend personeel, dat wenst deel te nemen aan permanente opleidingsprogramma's en in staat is dit te doen, dienen de nodige faciliteiten verleend te worden.

(2) Deze faciliteiten zouden kunnen bestaan in het verlenen van betaald of onbetaald studieverlof, aanpassing van werktijden, en vergoeding van studie- of opleidingskosten; waar mogelijk, dient aan verplegend personeel betaald studieverlof verleend te worden overeenkomstig het Verdrag betreffende betaald scholings- en vormingsverlof, 1974.

(3) Werkgevers dienen personeel en faciliteiten ter beschikking te stellen voor de opleiding in dienstverband van verplegend personeel, bij voorkeur op de werkplaats.

VII. BELONING

25. (1) De beloning van verplegend personeel dient vastgesteld te worden op een niveau, dat evenredig is aan hun sociaal-economische behoeften, bevoegdheden, verantwoordelijkheden, taken en ervaring, en waarbij rekening gehouden wordt met de beperkingen en risico's die aan het beroep eigen zijn, en dat mogelijk mensen tot het beroep zal aantrekken en hen daarvoor behouden.

(2) Het niveau van de beloning dient de vergelijking te kunnen doorstaan met dat van andere beroepen, waarvoor soortgelijke of gelijkwaardige bevoegdheden vereist zijn en die soortgelijke of gelijkwaardige verantwoordelijkheden met zich brengen.

(3) Het niveau van de beloning van verplegend personeel, dat soortgelijke of gelijkwaardige taken heeft en onder soortgelijke of gelijkwaardige omstandigheden werkzaam is, dient vergelijkbaar te zijn, in welke inrichtingen, gebieden of sectoren zij ook werkzaam zijn.

(4) De beloning dient van tijd tot tijd aangepast te worden aan veranderingen in de kosten van levensonderhoud en stijgingen van de nationale levensstandaard.

(5) De beloning van verplegend personeel dient bij voorkeur bij collectieve overeenkomst vastgesteld te worden.

26. In de beloningsschalen dient rekening gehouden te worden met de indeling in functies en verantwoordelijkheden, aanbevolen in de paragrafen 5 en 6 en met de beginselen van het loopbaanbeleid, omschreven in paragraaf 21 van deze Aanbeveling.

27. Verplegend personeel, dat werkzaamheden verricht onder bijzonder moeilijke of onaangename omstandigheden, dient hiervoor een financiële tegemoetkoming te ontvangen.

28. (1) De beloning dient geheel in geld uitgekeerd te worden.

(2) Inhoudingen op het loon dienen alleen toegelaten te worden onder omstandigheden en in de mate welke door nationale wetten en regelingen zijn voorgeschreven of bij collectieve overeenkomst of scheidsrechterlijke uitspraak zijn vastgesteld.

(3) Verplegend personeel dient de vrijheid te hebben te beslissen of het al of niet van de door de werkgever beschikbaar gestelde diensten gebruik zal maken.

29. Werkkleding, medische uitrusting, vervoergelegenheid en andere door de werkgever vereiste of voor de uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijke voorzieningen dienen door de werkgever gratis aan het personeel verstrekt en onderhouden te worden.

VIII. WERKTIJD EN RUSTPERIODEN

30. Voor de toepassing van deze Aanbeveling

a) wordt onder „normale werkuren” verstaan het aantal uren, dat in elk land door of ingevolge wetten of regelingen, collectieve overeenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken is vastgesteld;

b) wordt onder „overuren” verstaan de uren waarop boven de normale werkuren gewerkt wordt;

c) wordt onder „beschikbaarheidsdienst” verstaan de perioden gedurende welke het verplegend personeel, op de werkplaats of elders, ter beschikking van de werkgever is teneinde aan mogelijke oproepen gehoor te kunnen geven;

d) wordt onder „onzelegen uren” verstaan de uren waarop gewerkt wordt op andere dan de normale werkdagen en op een andere dan de normale werktijd van het land.

31. De tijd gedurende welke verplegend personeel ter beschikking van de werkgever is – zoals de tijd die nodig is om het werk te organiseren en de tijd die nodig is om opdrachten in ontvangst te nemen en door te geven – dient voor verplegend personeel als werk-

tijd gerekend te worden, behoudens eventuele bijzondere bepalingen betreffende beschikbaarheidsdienst.

32. (1) Het aantal normale wekelijkse werkuren van verplegend personeel dient niet meer te bedragen dan in het betrokken land voor werknemers in het algemeen vastgesteld is.

(2) Indien de normale werkweek van werknemers in het algemeen meer dan 40 uren bedraagt, dienen er maatregelen te worden getroffen om dit aantal geleidelijk, doch zo spoedig mogelijk, voor verplegend personeel tot dat niveau terug te brengen, zonder vermindering van salaris, overeenkomstig paragraaf 9 van de Aanbeveling betreffende de verkorting van de arbeidsduur, 1962.

33. (1) De normale dagelijkse werktijd dient aaneengesloten te zijn en niet meer te bedragen dan acht uur, behalve indien bij wege van wetgeving of regelingen, collectieve overeenkomsten, bedrijfsreglementen of scheidsrechterlijke uitspraken regelingen zijn getroffen voor variabele werktijden of een gecomprimeerde week; in ieder geval dient de normale werkweek te blijven binnen de grenzen bedoeld in artikel 32, eerste lid, van deze Aanbeveling.

(2) De werkdag, met inbegrip van overuren, dient niet meer dan 12 uur te bedragen.

(3) Machtiging voor tijdelijke uitzonderingen op het bepaalde in dit artikel dient uitsluitend te worden verleend in geval van uiterste nood.

34. (1) Er dienen maaltijdpauzen van redelijke duur te zijn.

(2) In de normale werktijd dienen rustpauzen van redelijke duur opgenomen te worden.

35. Het verplegend personeel dient ruim van tevoren in kennis gesteld te worden van de werkroosters, teneinde hun persoonlijk en gezinsleven dienovereenkomstig te kunnen regelen. Machtiging voor afwijkingen van deze rooster dient uitsluitend te worden verleend in geval van uiterste nood.

36. (1) Indien verplegend personeel recht heeft op een aaneengesloten rustperiode van minder dan 48 uur per week, dienen er maatregelen getroffen te worden om hun wekelijkse rustperiode op dat niveau te brengen.

(2) De wekelijkse rustperiode voor verplegend personeel dient in geen geval minder te zijn dan een onafgebroken periode van 36 uur.

37. (1) Er dient zo min mogelijk gebruik te worden gemaakt van overwerk, werk op ongelegen uren en beschikbaarheidsdienst.

(2) Overwerk en werkzaamheden op algemeen erkende feestda-

gen dienen vergoed te worden in de vorm van vrije tijd en/of een hogere beloning dan het normale salaris.

(3) Werkzaamheden op ongelegen uren buiten de algemeen erkende feestdagen dienen vergoed te worden met een toeslag op het salaris.

38. (1) Ploegendienst dient vergoed te worden met een verhoging van de beloning, welke niet lager dient te zijn dan de verhoging voor ploegendienst geldende in andere bedrijfstakken in het land.

(2) Verplegend personeel dat ploegenarbeid verricht, dient tussen de ploegendiensten een aaneengesloten rustperiode van tenminste 12 uur te hebben.

(3) Een afzonderlijke dienst, welke in tweeën verdeeld is door een niet betaalde tijdsperiode (gesplitste dienst), dient vermeden te worden.

39. (1) Verplegend personeel dient recht te hebben op een betaalde jaarlijkse vakantie van tenminste dezelfde duur als andere werknemers in het land hebben en dient verplicht te worden deze op te nemen.

(2) Indien de duur van de betaalde jaarlijkse vakantie minder dan vier weken per dienstjaar bedraagt, dienen er maatregelen getroffen te worden om deze geleidelijk, doch zo spoedig mogelijk, voor verplegend personeel op dat niveau te brengen.

40. Verplegend personeel, dat werkzaamheden verricht onder bijzonder moeilijke en onaangename omstandigheden, dient in aanmerking te komen voor verkorting van werktijd en/of langere rustperiodes zonder vermindering van de totale beloning.

41. (1) Verplegend personeel, dat het werk verzuimt wegens ziekte of letsel, dient gedurende een periode en op een wijze vastgesteld bij nationale wetgeving of regelingen of bij collectieve arbeidsovereenkomsten recht te hebben op:

a) handhaving van het dienstverband en behoud van de daaruit voortvloeiende rechten;

b) een verzekerd inkomen.

(2) De wetten en regelingen of collectieve arbeidsovereenkomsten, waarbij het recht op ziekteverlof is vastgesteld, dienen onderscheid te maken tussen:

a) gevallen waarin de ziekte of het letsel tijdens de dienst is ontstaan;

b) gevallen waarin de betrokkene niet arbeidsongeschikt is, doch het werkverzuim noodzakelijk is ter bescherming van de gezondheid van anderen;

c) gevallen van ziekte of letsel welke geen verband houden met het werk.

42. (1) Verplegend personeel dient, zonder onderscheid tussen gehuwden en ongehuwden, verzekerd te zijn van de uitkeringen en bescherming bepaald in het Verdrag betreffende bescherming van het moederschap (herzien), 1952, en de Aanbeveling betreffende bescherming van het moederschap, 1952.

(2) Verlof wegens bevalling dient niet als ziekteverlof aangemerkt te worden.

(3) De maatregelen bepaald in de Aanbeveling betreffende de tewerkstelling van vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid, 1965, dienen toegepast te worden op verplegend personeel.

43. Overeenkomstig paragraaf 19 van deze Aanbeveling dienen besluiten betreffende de werkorganisatie, werktijd en rustperiodes genomen te worden in overeenstemming of in overleg met vrij gekozen vertegenwoordigers van het verplegend personeel of met de hen vertegenwoordigende organisaties. Deze besluiten dienen met name betrekking te hebben op:

- a) de uren die als ongelegen uren zijn te beschouwen;
- b) de omstandigheden waaronder aanwezigheidsdienst als werktijd aangemerkt zal worden;
- c) de omstandigheden waaronder machtiging wordt verleend voor de in paragraaf 33 lid 3 en paragraaf 35 van deze Aanbeveling bedoelde uitzonderingen en afwijkingen;
- d) de duur van de in paragraaf 34 van deze Aanbeveling bedoelde pauzen en de wijze waarop daarvan gebruik gemaakt moet worden;
- e) de vorm en de omvang van de in de paragrafen 37 en 38 van deze Aanbeveling bedoelde vergoeding;
- f) werkroosters;
- g) de omstandigheden die voor de uitvoering van de paragrafen 27 en 40 van deze Aanbeveling als bijzonder moeilijk of onaangenaam zijn te beschouwen.

IX. BEDRIJFSGEZONDHEIDSBESCHERMING

44. Elk Lid dient te trachten wetten en regelingen betreffende bedrijfsgezondheid en -veiligheid aan te passen aan de bijzondere aard van het verpleegkundig werk en van de omgeving, waarin het verricht wordt, en de door deze wetten en regelingen geboden bescherming te verhogen.

45. (1) Verplegend personeel dient toegang te hebben tot de overeenkomstig het bepaalde in de Aanbeveling betreffende bedrijfsge-

neeskundige diensten in ondernemingen, 1959, werkende bedrijfsgeneeskundige diensten.

(2) Indien er nog niet voor alle ondernemingen bedrijfsgeneeskundige diensten ingesteld zijn, dienen inrichtingen voor medische zorg, die verplegend personeel in dienst hebben, te behoren tot de ondernemingen, waarvoor overeenkomstig paragraaf 4 van genoemde Aanbeveling die diensten met voorrang ingesteld dienen te worden.

46. (1) Elk Lid en de betrokken werknemers- en werkgeversorganisaties dienen bijzondere aandacht te besteden aan het bepaalde in de Aanbeveling betreffende de bescherming van de gezondheid van arbeiders op de plaatsen waar zij arbeid verrichten, 1953, en te trachten de toepassing ervan op verplegend personeel te bewerkstelligen.

(2) Alle passende maatregelen dienen getroffen te worden overeenkomstig de paragrafen 1 tot en met 7 van genoemde Aanbeveling teneinde de risico's voor de gezondheid van verplegend personeel te voorkomen, te verminderen of uit te schakelen.

47. (1) Verplegend personeel dient bij de aanvang en de beëindiging van de dienstbetrekking en op gezette tijden tijdens de dienstbetrekking een geneeskundig onderzoek te ondergaan.

(2) Verplegend personeel, dat regelmatig werkzaam is onder zodanige omstandigheden, dat er een duidelijk risico voor hun gezondheid of voor die van anderen in hun omgeving aanwezig is of vermoedelijk aanwezig is, dient met een bij het betrokken risico passende regelmaat een geneeskundig onderzoek te ondergaan.

(3) Bij de in deze paragraaf bepaalde onderzoeken dient de objectiviteit en de geheimhouding verzekerd te zijn; de bedoelde onderzoeken dienen niet verricht te worden door doktoren met wie de onderzochte een nauwe werkverhouding heeft.

48. (1) Er dienen studies gemaakt – en bijgehouden – te worden ter vaststelling van de bijzondere risico's, waaraan verplegend personeel bij de uitoefening van zijn beroep blootgesteld kan zijn, zodat deze risico's voorkomen kunnen worden en daarvoor, zo nodig, een vergoeding gegeven kan worden.

(2) Te dien einde dienen gevallen van arbeidsongevallen en gevallen van ziekten, welke krachtens wetten of regelingen betreffende arbeidsongevallenuitkeringen als beroepsziekten worden erkend of waarschijnlijk van oorsprong beroepsziekten zijn, aan de bevoegde instantie gemeld te worden op een door nationale wetten of regelingen voor te schrijven wijze, overeenkomstig de artikelen 14 tot en met 17 van de Aanbeveling betreffende de bescherming van arbeiders op de plaatsen waar zij arbeid verrichten, 1953.

49. (1) Alle mogelijke maatregelen dienen getroffen te worden teneinde te voorkomen, dat verplegend personeel aan bijzondere risico's wordt blootgesteld. Indien blootstelling aan bijzondere risico's onvermijdelijk is, dienen er maatregelen getroffen te worden om deze tot een minimum terug te brengen.

(2) Er dienen maatregelen, zoals beschikbaarstelling en het gebruik van beschermende kleding, immunisatie, kortere werktijden, veelvuldiger rustpauzen, tijdelijke verwijdering van het risico of een langere jaarlijkse vakantie, getroffen te worden ten behoeve van verplegend personeel, waaraan regelmatig werkzaamheden worden toegewezen, die bijzondere risico's met zich brengen, teneinde hun blootstelling aan deze risico's te verminderen.

(3) Bovendien dient verplegend personeel, dat aan bijzondere risico's blootstaat, een financiële tegemoetkoming te ontvangen.

50. Zwangere vrouwen en ouders van jonge kinderen, wier normale taak nadelig voor hun gezondheid of voor die van hun kind zou kunnen zijn, dienen zonder verlies van rechten naar bij hun situatie passende werkzaamheden overgeplaatst te worden.

51. De medewerking van het verplegend personeel en van de hen vertegenwoordigende organisaties dient ingeroepen te worden voor een doeltreffende toepassing van de bepalingen betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van verplegend personeel.

52. Er dienen passende maatregelen getroffen te worden voor het toezicht op de toepassing van de wetten en regelingen en overige bepalingen betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van verplegend personeel.

X. SOCIALE VOORZIENINGEN

53. (1) Verplegend personeel dient de bescherming te genieten van sociale voorzieningen, die tenminste gelijkwaardig is aan die voor andere werknemers in de overheidsdienst of -sector, in de particuliere sector of voor zelfstandigen naar gelang van de omstandigheden in het betrokken land; deze bescherming dient zich uit te strekken over de proeftijd en de opleidingsperioden van hen die als verplegend personeel in vaste dienst zijn.

(2) Bij de sociale voorzieningen voor verplegend personeel dient rekening gehouden te worden met het bijzondere karakter van hun werkzaamheden.

54. Er dienen zoveel mogelijk passende regelingen getroffen te worden teneinde continuïteit in het verkrijgen van rechten en het

verstrekken van uitkeringen bij verandering van dienstbetrekking en tijdelijke beëindiging van het dienstverband te verzekeren.

55. (1) Indien het sociale verzekeringsstelsel aan de verzekerden de vrije keuze van arts en ziekenhuis laat, dient het verplegend personeel dezelfde vrijheid van keuze te hebben.

(2) De medische stukken aangaande verplegend personeel dienen vertrouwelijk te zijn.

56. Nationale wetten en regelingen dienen het mogelijk te maken, dat de kosten van elke door verplegend personeel als gevolg van hun werkzaamheden opgelopen ziekte als kosten van beroepsziekte vergoed worden.

XI. BIJZONDERE TEWERKSTELLINGSREGELINGEN

57. Teneinde het meest doelmatig gebruik te kunnen maken van de diensten van het beschikbare verplegend personeel en te voorkomen, dat gediplomeerden het beroep verlaten, dienen er maatregelen getroffen te worden om tijdelijke en gedeeltelijke dienst mogelijk te maken.

58. De arbeidsvoorwaarden van verplegend personeel in tijdelijke en gedeeltelijke dienst dienen gelijkwaardig te zijn aan die van het vaste en in volledige dienst zijnde personeel, waarbij hun rechten, waar nodig, naar rato zullen worden berekend.

XII. LEERLINGVERPLEEGKUNDIGEN

59. Leerlingverpleegkundigen dienen dezelfde rechten en vrijheden te genieten als studerenden in andere disciplines, slechts met die beperkingen die voor hun opleiding noodzakelijk zijn.

60. (1) Praktisch werk van leerlingverpleegkundigen dient georganiseerd en verricht te worden naar gelang dit voor hun opleiding nodig is; in geen geval mag dit gebruikt worden als middel om de normale personeelsbehoeften te dekken.

(2) Tijdens hun praktisch werk dienen aan leerlingverpleegkundigen alleen taken opgedragen te worden, die overeenkomen met het niveau van hun voorbereiding.

(3) Tijdens de gehele duur van hun opleiding dienen leerlingverpleegkundigen dezelfde gezondheidsbescherming te genieten als verplegend personeel.

(4) Leerlingverpleegkundigen dienen een passende wettelijke bescherming te hebben.

61. Tijdens hun opleiding dienen leerlingverpleegkundigen nauwkeurige en uitvoerige inlichtingen te ontvangen over tewerkstelling, werkomstandigheden en vooruitzichten voor de loopbaan van verplegend personeel, en over de hun ter beschikking staande middelen om hun economische, sociale en beroepsbelangen te bevorderen.

XIII. INTERNATIONALE SAMENWERKING

62. Teneinde de uitwisseling van personeel, ideeën en kennis te bevorderen en daardoor de verpleegkundige zorg te verbeteren, dienen de leden, met name door multilaterale of bilaterale overeenkomsten, te trachten:

- a) de opleiding en vorming voor het beroep van verpleegkundige te harmoniseren zonder de normen te verlagen;
- b) de voorwaarden vast te leggen voor de wederzijdse erkenning van de in het buitenland behaalde bevoegdheden;
- c) de eisen voor het verlenen van het recht tot het uitoefenen van het beroep te harmoniseren;
- d) uitwisselingsprogramma's voor het verplegend personeel op te stellen.

63. (1) Verplegend personeel dient aangemoedigd te worden gebruik te maken van de in hun eigen land beschikbare mogelijkheden voor opleiding.

(2) Indien nodig of wenselijk, dienen zij de mogelijkheid te hebben hun opleiding in het buitenland te ontvangen, voor zover mogelijk door middel van georganiseerde uitwisselingsprogramma's.

64. (1) Verplegend personeel, dat zijn opleiding in het buitenland ontvangt, dient daarvoor een passende financiële steun te kunnen ontvangen, op bij multilaterale of bilaterale overeenkomsten of nationale wetten of regelingen vast te stellen voorwaarden.

(2) Deze steun kan afhankelijk gesteld worden van een verbintenis binnen een redelijke tijd naar hun land terug te keren en daar voor een bepaalde minimumperiode een werkkring te aanvaarden, welke overeenkomt met de nieuw verworven bevoegdheden, op voorwaarden, die tenminste gelijk zijn aan die welke gelden voor andere landgenoten.

65. Aandacht dient te worden geschonken aan de mogelijkheid personeel, dat in het buitenland tewerkgesteld en opgeleid wil worden, voor een bepaalde periode uit te zenden zonder onderbreking van het dienstverband.

66. (1) Buitenlands verplegend personeel dient bevoegdheden te hebben, welke door de bevoegde instantie als passend bij de te ver-

vullen functie erkend worden, en te voldoen aan alle andere voorwaarden voor de uitoefening van het beroep in het land van tewerkstelling; buitenlands personeel, dat deelneemt aan georganiseerde uitwisselingsprogramma's kan van deze laatste eis vrijgesteld worden.

(2) De werkgever dient er zich van te overtuigen, dat buitenlands verplegend personeel voldoende kennis van de taal heeft voor de te vervullen functie.

(3) Buitenlands verplegend personeel met gelijkwaardige bevoegdheden dient arbeidsvoorwaarden te hebben, welke even gunstig zijn als die van het nationale personeel in functies, die dezelfde taken en verantwoordelijkheden inhouden.

67. (1) Machtiging voor de werving van buitenlands verplegend personeel dient uitsluitend verleend te worden,

a) indien er een gebrek aan gediplomeerd personeel is voor de in het land van tewerkstelling te vervullen functies;

b) indien er in het land van herkomst geen tekort aan verplegend personeel is met de gevraagde bevoegdheden.

(2) De werving van buitenlands verplegend personeel dient te geschieden conform de desbetreffende bepalingen van het Verdrag en de Aanbeveling betreffende migrerende arbeiders (herzien), 1949.

68. Aan verplegend personeel, dat in het buitenland tewerkgesteld of in opleiding is, dienen alle nodige faciliteiten verleend te worden, indien zij willen repatriëren.

69. Ten aanzien van de sociale voorzieningen dienen de Leden, overeenkomstig nationaal gebruik:

a) aan buitenlands verplegend personeel, dat in het land in opleiding is of tewerkgesteld is, gelijke behandeling te verzekeren als aan het nationale personeel;

b) deel te nemen aan bilaterale of multilaterale overeenkomsten welke ten doel hebben het behoud te verzekeren van de verkregen of te verkrijgen rechten van verplegend personeel uit andere landen, alsmede het verstrekken van uitkeringen in het buitenland.

XIV. TOEPASSINGSMAATREGELEN

70. Deze Aanbeveling kan toegepast worden door middel van nationale wetten en regelingen, collectieve overeenkomsten, bedrijfsreglementen, scheidsrechterlijke uitspraken of rechterlijke beslissingen, of op enigerlei andere wijze, in overeenstemming met het nationaal gebruik, welke daartoe dienstig kan zijn, rekening houdende met de omstandigheden in elk land.

71. Bij de toepassing van de bepalingen van deze Aanbeveling dienen de Leden en de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties zich, voor zover mogelijk en wenselijk is, te laten leiden door de in de bijlage aangaande de praktische toepassing ervan gedane voorstellen.

BIJLAGE

Voorstellen aangaande de praktische toepassing

BELEID INZAKE VERPLEEGKUNDIGE DIENSTVERLENING EN VERPLEGEND PERSONEEL

1. In de begroting dient een adequate voorziening te worden getroffen teneinde het bereiken van de doelstellingen van het nationaal beleid inzake verpleegkundige diensten en verplegend personeel mogelijk te maken.

2. (1) De programmering van verpleegkundige diensten dient een voortgaand proces te zijn op alle niveaus van de programmering van de algemene gezondheidszorg.

(2) De verpleegkundige diensten dienen geprogrammeerd te zijn op basis van:

a) inlichtingen verkregen uit studies en onderzoekswerk, welke een continu karakter hebben en een adequate evaluatie van de gerezen problemen en van de behoeften en beschikbare middelen mogelijk maken;

b) technische normen passend bij de veranderende behoeften en de nationale en plaatselijke omstandigheden.

(3) Met name dienen maatregelen getroffen te worden teneinde

a) adequate verpleegkundige normen vast te stellen;

b) de door de erkende behoeften vereiste verpleegkundige functies te omschrijven;

c) de normen voor de personeelsvoorziening vast te stellen voor een adequate samenstelling van verpleegkundige teams wat betreft het op de diverse niveaus en in de diverse categorieën vereiste aantal personen en bevoegdheden;

d) op die basis de categorieën, het aantal werknemers en het niveau ervan vast te stellen, die vereist zijn voor de ontwikkeling van de verpleegkundige dienstverlening als geheel en voor het zo goed mogelijk benutten van het personeel;

e) in overleg met de vertegenwoordigers van de betrokkenen de verhouding vast te stellen tussen het verplegend personeel en andere categorieën werknemers in de gezondheidszorg.

3. Het beleid inzake de verpleegkundige dienstverlening en verplegend personeel dient gericht te zijn op de ontwikkeling van vier soorten functies van verplegend personeel: directe en ondersteunende zorg, het beheer van verpleegkundige diensten, de verpleegopleiding en onderzoek en ontwikkeling op het gebied van de verpleging.

4. Er dienen passende technische en materiële hulpmiddelen beschikbaar gesteld te worden voor een juiste uitvoering van de taken van verplegend personeel.

5. De in paragraaf 5 van de Aanbeveling aanbevolen indeling in functies dient gebaseerd te zijn op een analyse van werkkringen en een functiewaardering, uitgevoerd in overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

OPLEIDING

6. In die landen waar de onderwijsmogelijkheden van grote lagen van de bevolking beperkt zijn, dienen er binnen de programma's voor de verpleegkundige opleiding maatregelen getroffen te worden ter aanvulling van de vooropleiding van studerenden, die niet het overeenkomstig paragraaf 9 van de Aanbeveling vereiste niveau bereikt hebben.

7. De programma's voor de verpleegkundige opleiding dienen een basis te vormen voor toelating tot de opleiding voor hogere verantwoordelijkheden, de wens te scheppen tot zelfverbetering en studerenden voor te bereiden op de toepassing van hun kennis en vaardigheden als leden van het gezondheidsteam.

UITOEFENEN VAN HET BEROEP VAN VERPLEEGKUNDIGE

8. (1) Onder nader vast te stellen omstandigheden kan vernieuwing van een machtiging tot uitoefening van het beroep van verpleegkundige verlangd worden.

(2) Deze vernieuwing zou afhankelijk gesteld kunnen worden van eisen van permanente opleiding indien dit nodig geacht wordt als waarborg, dat gemachtigd verplegend personeel volledig bevoegd blijft.

9. Terugkeer naar het beroep na een onderbreking van de uitoefening daarvan kan in bepaalde omstandigheden afhankelijk gesteld worden van een controle op de bevoegdheden; in een zodanig geval dient overwogen te worden of de terugkeer vergemakkelijkt kan wor-

den door methoden zoals tewerkstelling tezamen met iemand anders gedurende een bepaalde periode voordat de controle plaats vindt.

10. (1) Alle op verplegend personeel van toepassing zijnde tuchtregels dienen te omvatten:

a) een definitie van inbreuk op het professionele gedrag, waarbij rekening gehouden wordt met de aard van het beroep en met de eventueel daarop van toepassing zijnde normen van beroepsethiek;

b) een aanduiding van de toe te passen strafmaatregelen, welke in verhouding dienen te staan tot de ernst van het vergrijp.

(2) Alle op verplegend personeel van toepassing zijnde tuchtregels dienen vastgelegd te worden in het kader van de op personeel in de gezondheidszorg als geheel van toepassing zijnde regels of, indien er geen zodanige regels bestaan, dient rekening gehouden te worden met de op andere categorieën van personeel in de gezondheidszorg van toepassing zijnde regels.

LOOPBAANONTWIKKELING

11. Indien de mogelijkheden van promotie in het beroep beperkt zijn als gevolg van de wijze waarop de verpleegkundige dienstverlening in het algemeen wordt opgevat, zouden er maatregelen getroffen kunnen worden teneinde de toegang tot studies welke opleiden tot bevoegdheden voor andere beroepen in de gezondheidszorg te vergemakkelijken.

12. (1) Er dienen maatregelen getroffen te worden voor de opstelling van classificatiestelsels en beloningsschalen, welke mogelijkheden bieden voor promotie in het beroep op basis van de in paragraaf 6 van de Aanbeveling bedoelde indeling in functieniveaus.

(2) Deze stelsels dienen voldoende open te zijn om voor het personeel een stimulans te zijn om van het ene naar het andere niveau over te gaan.

(3) De bevordering van verplegend personeel dient gebaseerd te zijn op billijke criteria en rekening te houden met ervaring en getoonde bekwaamheid.

13. Er dient gezorgd te worden voor verhogingen van de beloning op elk niveau op grond van de ontwikkeling van ervaring en bekwaamheid.

14. (1) Er dienen maatregelen getroffen te worden om verplegend personeel aan te moedigen om bij hun werkzaamheden zoveel mogelijk gebruik te maken van hun kennis en bevoegdheden.

(2) De door verplegend personeel daadwerkelijk aanvaarde verantwoordelijkheden en de door hen getoonde bekwaamheid dienen

voortdurend beoordeeld te worden teneinde te verzekeren, dat zij een daarmee overeenstemmende beloning en mogelijkheden voor promotie en bevordering ontvangen.

15. (1) Perioden van betaald studieverlof dienen beschouwd te worden als werktijden voor het recht op sociale uitkeringen en andere uit het dienstverband voortvloeiende rechten.

(2) Perioden van onbetaald studieverlof voor aanvullende opleiding dienen zoveel mogelijk voor de berekening van de anciënniteit in aanmerking genomen te worden, met name wat betreft beloning en pensioenrechten.

BELONING

16. Zolang het beloningsniveau dat vergelijkbaar is met dat van andere beroepen, waarvoor soortgelijke of gelijkwaardige bevoegdheden vereist zijn en die soortgelijke of gelijkwaardige verantwoordelijkheden met zich brengen, niet bereikt is, dienen er, waar nodig, maatregelen getroffen te worden teneinde de beloning zo spoedig mogelijk op een niveau te brengen waarop verplegend personeel tot het beroep aangetrokken en daarvoor behouden zal worden.

17. (1) Toeslagen op het salaris en compenserende betalingen welke regelmatig gegeven worden, dienen, voor zover dit overeenkomt met het algemeen gebruik in de in paragraaf 16 van deze bijlage bedoelde beroepen, beschouwd te worden als een integraal onderdeel van de beloning, welke de basis is voor de berekening van vakantietoelage, pensioen- en andere sociale uitkeringen.

(2) De hoogte ervan dient periodiek herzien te worden in het licht van de wijzigingen in de kosten van levensonderhoud.

WERKTIJD EN RUSTPERIODEN

18. (1) Bij het regelen van de werktijden dient alles in het werk gesteld te worden om, behoudens de eisen van de dienst, ploegendienst, overuren en werkzaamheden op ongelegen uren gelijkmatig over het verplegend personeel te verdelen, en met name tussen het vaste en tijdelijke en tussen het full-time en part-time personeel, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden dient te worden met persoonlijke voorkeur en bijzondere overwegingen aangaande zaken als klimaat, vervoer en gezinsverantwoordelijkheden.

(2) De organisatie van het dienstrooster van het verplegend personeel dient veeleer gebaseerd te zijn op de behoefte van dienstverlening van het verplegend personeel dan ondergeschikt te zijn aan de behoeften van andere categorieën personeel in de gezondheidszorg.

19. (1) Er dienen passende maatregelen ter beperking van de noodzaak van overwerk, werkzaamheden op ongelegen uren en beschikbaarheidsdienst genomen te worden bij de organisatie van de werkzaamheden, bij het bepalen van het aantal personeelsleden en de mate waarin van hen gebruik gemaakt zal worden en het vaststellen van de werktijden; met name dient rekening gehouden te worden met de noodzaak verplegend personeel te vervangen tijdens verzuim of verlof dat geregeld is bij wetten of regelingen of collectieve overeenkomsten, zodat het aanwezige personeel niet overbelast wordt.

(2) Overwerk dient verricht te worden op vrijwillige basis, behalve indien dit van wezenlijk belang is voor de zorg voor de patiënten en er niet voldoende vrijwilligers beschikbaar zijn.

20. De kennisgeving van werkroosters als bepaald in paragraaf 35 van de Aanbeveling dient tenminste twee weken van tevoren te geschieden.

21. Elke periode van aanwezigheidsdienst, tijdens welke verplegend personeel verplicht is op de werkplaats te blijven of van de diensten van verplegend personeel daadwerkelijk gebruik gemaakt wordt, dient ten volle als werktijd beschouwd en als zodanig beloond te worden.

22. (1) Het verplegend personeel dient vrij te zijn de maaltijden te gebruiken op plaatsen naar eigen keuze.

(2) Zij dienen de mogelijkheid te hebben hun rustpauzen op een andere plaats dan de werkplaats door te brengen.

23. Het moment waarop de jaarlijkse vakantie opgenomen moet worden dient op billijke wijze vastgesteld te worden waarbij rekening gehouden dient te worden met zowel familieverplichtingen en persoonlijke voorkeur als de eisen van de dienst.

BEDRIJFSGEZONDHEIDSBESCHERMING

24. Verplegend personeel ten aanzien waarvan bijzondere maatregelen als bedoeld in de paragrafen 47, tweede lid, 49 en 50 van de Aanbeveling dienen te worden getroffen dient met name personeel te omvatten, dat regelmatig aan ioniserende stralen of aan bedwelmende stoffen blootgesteld is en personeel dat in aanraking komt met personen die lijden aan besmettelijke ziekten of geestesziekte.

25. Verplegend personeel dat regelmatig blootgesteld wordt aan ioniserende stralen dient bovendien de bescherming te genieten van de in het Verdrag en de Aanbeveling betreffende de beveiliging van werknemers tegen ioniserende stralen, 1960, bedoelde maatregelen.

26. Werkzaamheden, die niet aan zwangere vrouwen of moeders van jonge kinderen dienen te worden opgedragen, dienen mede te omvatten:

a) wat betreft vrouwen die vallen onder paragraaf 5 van de Aanbeveling betreffende bescherming bij bevalling, 1952, de daarin genoemde werkzaamheden;

b) in het algemeen werkzaamheden met blootstelling aan ioniserende stralen of bedwelmende stoffen of waarbij men in aanraking komt met besmettelijke zieken.

SOCIALE VOORZIENINGEN

27. Teneinde de continuïteit in de verkrijging van rechten en de verstrekking van uitkeringen als bepaald in paragraaf 54 van de Aanbeveling te verzekeren, dienen er maatregelen getroffen te worden eventueel bestaande aanvullende partikuliere regelingen met elkaar en met de wettelijke regelingen te coördineren.

28. Teneinde te verzekeren, dat verplegend personeel de in paragraaf 56 van de Aanbeveling bedoelde vergoeding voor tengevolge van hun werkzaamheden opgelopen ziekte ontvangt, dienen de Leden, bij wetten of regelingen,

a) een lijst voor te schrijven van bepaalde ziekten waarvan het vermoeden bestaat, dat zij door verplegend personeel tijdens de uitoefening van hun beroep opgelopen kunnen worden, en deze lijst periodiek te herzien in het licht van de wetenschappelijke en technische ontwikkelingen die invloed hebben op het werk van verplegend personeel;

b) deze lijst aan te vullen met een algemene definitie van beroepsziekten of met een andere voorziening op grond waarvan verplegend personeel in staat gesteld wordt de oorsprong als beroepsziekte vast te stellen van ziekten ten aanzien waarvan op grond van deze lijst niet het vermoeden bestaat dat het beroepsziekten zijn.

INTERNATIONALE SAMENWERKING

29. De financiële steun die verleend wordt aan verplegend personeel dat opleiding in het buitenland ontvangt zou, waar nodig, kunnen omvatten:

a) vergoeding van reiskosten;

b) vergoeding van studiekosten;

c) beurzen;

d) voortzetting van de beloning of een gedeelte daarvan aan verplegend personeel dat reeds in dienst is.

30. Perioden van verlof of uitzending voor opleiding of tewerkstelling in het buitenland dienen in aanmerking genomen te worden bij de berekening van de anciënniteit, met name ten aanzien van beloning en pensioenrechten.

Van het op 23 juni 1971 te Genève totstandgekomen Verdrag betreffende de vertegenwoordigers van de werknemers, 1971, naar welk Verdrag onder meer wordt verwezen in paragraaf 19, letter d, van bovenstaande Aanbeveling, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1971, 207.

Van de op 23 juni 1971 te Genève aangenomen Aanbeveling betreffende vertegenwoordigers van de werknemers, naar welke Aanbeveling wordt verwezen in paragraaf 20 van bovenstaande Aanbeveling, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1973, 41, rubriek J.

Van het op 24 juni 1974 te Genève totstandgekomen Verdrag betreffende betaald scholings- en vormingsverlof, 1974, naar welk Verdrag wordt verwezen in paragraaf 24, onder 2, van de bovenstaande Aanbeveling, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1975, 104.

Van de op 26 juni 1962 te Genève aangenomen Aanbeveling betreffende de verkorte arbeidsduur, 1962, naar welke Aanbeveling wordt verwezen in paragraaf 32, onder 2, van bovenstaande Aanbeveling, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1966, 139, rubriek J.

Van het op 28 juni 1952 te Genève totstandgekomen Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap, 1952, naar welk Verdrag wordt verwezen in paragraaf 42, onder 1, van de bovenstaande Aanbeveling, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1953, 129.

Van de op 22 juni 1965 te Genève aangenomen Aanbeveling betreffende de tewerkstelling van vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid, 1965, naar welke Aanbeveling wordt verwezen in paragraaf 42, onder 3, van de bovenstaande Aanbeveling, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1966, 139, rubriek J.

Van de op 24 juni 1959 te Genève aangenomen Aanbeveling inzake bedrijfsgeneeskundige diensten, 1959, naar welke Aanbeveling wordt verwezen in paragraaf 45 van de bovenstaande Aanbeveling, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1964, 137, rubriek J.

Van het op 1 juli 1949 te Genève totstandgekomen Verdrag betreffende migrerende arbeiders (herzien), 1949, naar welk Verdrag wordt verwezen in paragraaf 67 van bovenstaande Aanbeveling, is de tekst afgedrukt in Bijl. *Hand.* II 1950/51 - 2060, nr. 12; de vertaling is geplaatst in *Trb.* 1951, 34; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1969, 193.

Van het op 22 juni 1960 te Genève totstandgekomen Verdrag betreffende de beveiliging van arbeiders tegen ioniserende stralen, 1960, naar welk Verdrag wordt verwezen in paragraaf 24 van de bijlage bij bovenstaande Aanbeveling, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1962, 45; zie ook, laatstelijk, *Trb.* 1969, 197.

Van de op 22 juni 1960 te Genève aangenomen Aanbeveling betreffende de beveiliging van arbeiders tegen ioniserende stralen, 1960, naar welke Aanbeveling wordt verwezen in paragraaf 24 van de bijlage bij bovenstaande Aanbeveling, zijn tekst en vertaling geplaatst in *Trb.* 1960, 139, rubriek J.

Uitgegeven de zeventiende juli 1978.

De Minister van Buitenlandse Zaken,
C. A. VAN DER KLAUW.