

# TRACTATENBLAD

VAN HET

KONINKRIJK DER NEDERLANDEN

---

---

JAARGANG 1992 Nr. 138

---

---

A. TITEL

*Verdrag betreffende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in hotels, restaurants en soortgelijke instellingen (Verdrag Nr. 172 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar achtenzeventigste zitting);*

*Genève, 25 juni 1991*

} *fr*  
→

B. TEKST**Convention concerning Working Conditions in Hotels, Restaurants and similar Establishments**

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 78th Session on 5 June 1991, and

Recalling that international labour Conventions and Recommendations laying down standards of general application concerning working conditions are applicable to workers in hotels, restaurants and similar establishments, and

Noting that the particular conditions characterizing work in hotels, restaurants and similar establishments make it desirable to improve the application of these Conventions and Recommendations in these categories of establishments and to supplement them by specific standards designed to enable the workers concerned to enjoy a status corresponding to their role in these rapidly expanding categories of establishments and to attract new workers to them, by improving working conditions, training and career prospects, and

Noting that collective bargaining is an effective means of determining conditions of work in this sector, and

Considering that the adoption of a Convention together with collective bargaining will enhance working conditions, career prospects and job security, to the benefit of the workers, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working conditions in hotels, restaurants and similar establishments, which is the fourth item on the agenda of the session, and

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

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-one the following Convention, which may be cited as the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991:

**Article 1**

1. Subject to the provisions of Article 2, paragraph 1, this Convention applies to workers employed within:

### **Convention concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires**

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 5 juin 1991, en sa soixante-dix-huitième session;

Rappelant que les conventions et recommandations internationales du travail qui énoncent les normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs dans les hôtels, restaurants et établissements similaires;

Notant que, du fait des particularités du travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations dans ces catégories d'établissements; ainsi que de les compléter par des normes spécifiques qui visent à faire bénéficier les travailleurs intéressés d'un statut en rapport avec le rôle qu'ils jouent dans ces catégories d'établissements en croissance rapide, et à y attirer de nouveaux travailleurs en améliorant les conditions de travail, la formation et les perspectives de carrière;

Notant que la négociation collective est un moyen efficace de déterminer les conditions de travail dans ce secteur;

Considérant que l'adoption d'une convention, conjuguée à la négociation collective, aura pour effet d'améliorer les conditions de travail, les perspectives de carrière et la sécurité de l'emploi au profit des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991:

#### **Article 1**

1. Sous réserve des dispositions de l'article 2, paragraphe 1, la présente convention s'applique aux travailleurs occupés:

- a) hotels and similar establishments providing lodging;
- b) restaurants and similar establishments providing food, beverages or both.

2. The definition of the categories referred to in subparagraphs a) and b) above shall be determined by each Member in the light of national conditions and after consulting the employers' and workers' organisations concerned. Each Member which ratifies the Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude from its application certain types of establishments which fall within the definition mentioned above, but where nevertheless special problems of a substantial nature arise.

3. a) Each Member which ratifies this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, extend its application to other related establishments providing tourism services which shall be specified in a declaration appended to its ratification.

b) Each Member which has ratified this Convention may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, further subsequently notify the Director-General of the International Labour Office, by a declaration, that it extends the application of the Convention to further categories of related establishments providing tourism services.

4. Each Member which ratifies this Convention shall list in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation any type of establishment which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 above, giving the reasons for such exclusion, stating the respective positions of the employers' and workers' organisations concerned with regard to such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the establishments excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such establishments.

## Article 2

1. For the purpose of this Convention, the term "the workers concerned" means workers employed within establishments to which the Convention applies pursuant to the provisions of Article 1, irrespective of the nature and duration of their employment relationship. However, each Member may, in the light of national law, conditions and practice and after consulting the employers' and workers' organisations concerned, exclude certain particular ca-

- a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;
- b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, boissons ou les deux.

2. La définition des catégories visées aux alinéas a) et b) ci-dessus sera arrêtée par chaque Membre à la lumière des conditions nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. Tout Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure de son application des types particuliers d'établissements couverts par la définition ci-dessus, mais au sujet desquels se posent des problèmes spécifiques revêtant une importance particulière.

3. a) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre son application à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme. Ces établissements doivent être spécifiés dans une déclaration jointe à ladite ratification.

b) Tout Membre qui ratifie la présente convention peut en outre ultérieurement, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre le champ d'application de la convention à d'autres catégories d'établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme, par une déclaration notifiée au Directeur général du Bureau international du Travail.

4. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les types d'établissements qui ont été l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 2 ci-dessus en indiquant les positions respectives des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées quant à ces exclusions, et exposer, dans les rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant auxdits établissements, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou il est proposé de donner suite, à la présente convention dans les établissements en question.

## Article 2

1. Aux fins de la présente convention, l'expression «travailleurs intéressés» désigne les travailleurs occupés dans les établissements auxquels la convention s'applique conformément aux dispositions de l'article 1, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi. Néanmoins, tout Membre peut, à la lumière du droit, des conditions et de la pratique nationales, et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, exclure

categories of workers from the application of all or some of the provisions of this Convention.

2. Each Member which ratifies this Convention shall list, in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, any categories of workers which may have been excluded in pursuance of paragraph 1 above, giving the reasons for such exclusion, and shall indicate in subsequent reports any progress towards wider application.

### Article 3

1. Each Member shall, with due respect to the autonomy of the employers' and workers' organisations concerned, adopt and apply, in a manner appropriate to national law, conditions and practice, a policy designed to improve the working conditions of the workers concerned.

2. The general objective of such a policy shall be to ensure that the workers concerned are not excluded from the scope of any minimum standards adopted at the national level for workers in general, including those relating to social security entitlements.

### Article 4

1. Unless otherwise determined by national law or practice, the term "hours of work" means the time during which a worker is at the disposal of the employer.

2. The workers concerned shall be entitled to reasonable normal hours of work and overtime provisions in accordance with national law and practice.

3. The workers concerned shall be provided with reasonable minimum daily and weekly rest periods, in accordance with national law and practice.

4. The workers concerned shall, where possible, have sufficient advance notice of working schedules to enable them to organise their personal and family life accordingly.

certaines catégories particulières de travailleurs de l'application de la totalité des dispositions de la présente convention ou de certaines d'entre elles.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories de travailleurs qui ont fait l'objet d'une exclusion en application du paragraphe 1 ci-dessus et exposer, dans les rapports ultérieurs, tout progrès accompli sur la voie d'une plus large application.

### Article 3

1. Tout Membre doit, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, adopter et appliquer, de manière appropriée au droit, aux conditions et à la pratique nationales, une politique visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés.

2. L'objectif général de cette politique doit être que les travailleurs intéressés ne soient exclus du champ d'application d'aucune norme minimale adoptée au niveau national pour les travailleurs en général y compris celles relatives à la sécurité sociale.

### Article 4

1. A moins que la législation ou la pratique nationales n'en disposent autrement, l'expression «durée du travail» désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur.

2. Les travailleurs intéressés doivent bénéficier d'une durée normale du travail raisonnable de même que de dispositions raisonnables relatives aux heures supplémentaires, conformément à la législation et à la pratique nationales.

3. Les travailleurs intéressés doivent pouvoir disposer de périodes minimales raisonnables de repos journalier et hebdomadaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

4. Les horaires de travail doivent, lorsque cela est possible, être portés à la connaissance des travailleurs intéressés suffisamment à l'avance pour leur permettre d'organiser en conséquence leur vie personnelle et familiale.

## Article 5

1. If workers are required to work on public holidays, they shall be appropriately compensated in time or remuneration, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

2. The workers concerned shall be entitled to annual leave with pay of a length to be determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

3. In cases where their contract expires or their period of continuous service is not of sufficient duration to qualify them for full annual leave, the workers concerned shall be entitled to paid leave proportionate to the length of service or payment of wages in lieu, as determined by collective bargaining or in accordance with national law or practice.

## Article 6

1. The term "tip" means an amount of money given voluntarily to the worker by a customer, in addition to the amount which the customer has to pay for the services received.

2. Regardless of tips, the workers concerned shall receive a basic remuneration that is paid at regular intervals.

## Article 7

Where such a practice exists, the sale and purchase of employment in establishments referred to in Article 1 shall be prohibited.

## Article 8

1. The provisions of this Convention may be applied by or through national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or judicial decisions, or in any other appropriate manner consistent with national practice.

2. For the Members where the provisions of this Convention are matters normally left to agreements between employers or employers' organisations and workers' organisations, or are normally carried out otherwise than by law, compliance with those provisions shall be treated as effective if they are applied through such agreements or other means to the great majority of the workers concerned.



### Article 5

1. Si un travailleur est appelé à travailler pendant les jours fériés, il doit bénéficier d'une compensation adéquate, sous forme de temps libre ou de rémunération, déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

2. Les travailleurs intéressés doivent avoir droit à un congé annuel payé dont la durée sera déterminée par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

3. A l'expiration du contrat ou lorsque la période continue de service n'est pas suffisante pour donner droit à un congé annuel complet, les travailleurs intéressés doivent avoir droit à des congés payés proportionnels à la durée de la période de service, ou au paiement d'un salaire compensatoire, selon ce qui sera déterminé par la négociation collective ou conformément à la législation ou à la pratique nationales.

### Article 6

1. Le terme «pourboire» désigne la somme que le client donne volontairement au travailleur en sus du montant qu'il doit payer pour les services reçus.

2. Indépendamment des pourboires, les travailleurs intéressés doivent recevoir une rémunération de base versée à intervalles réguliers.

### Article 7

Là où cette pratique existe, l'achat et la vente des emplois dans les établissements visés à l'article 1 doivent être interdits.

### Article 8

1. L'application des dispositions de la présente convention peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

2. Pour les Membres où les dispositions de la présente convention relèvent normalement de conventions conclues entre employeurs ou organisations d'employeurs et organisations de travailleurs, ou sont normalement mises en oeuvre autrement que par la voie légale, les obligations en résultant seront considérées comme remplies dès lors que lesdites dispositions seront appliquées à la grande majorité des travailleurs intéressés, en vertu de telles conventions ou par d'autres moyens.

## 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. 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 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 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

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 Convention, 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 Seventy-eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fifth day of June 1991.

## 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, 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-dix-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1991.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this  
twenty-sixth day of June 1991.

*The President of the Conference,*

(sd.) COSMAS BATUBARA

*The Director-General of the International Labour Office,*

(sd.) MICHEL HANSENNE

---

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-sixième jour de juin 1991:

*Le Président de la Conférence,*

(s.) COSMAS BATUBARA

*Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

(s.) MICHEL HANSENNE

---

C. VERTALING**Verdrag betreffende de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in hotels, restaurants en soortgelijke bedrijven**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau, en aldaar bijeengekomen in haar 78ste Zitting op 5 juni 1991, en

In herinnering brengend dat internationale arbeidsverdragen en aanbevelingen waarin zijn neergelegd algemeen toepasbare normen betreffende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, van toepassing zijn op werknemers in hotels, restaurants en soortgelijke bedrijven,

Gelet op het feit dat de specifieke omstandigheden die het werk in hotels, restaurants en soortgelijke bedrijven kenmerken, het wenselijk maken de toepassing van deze verdragen en aanbevelingen in deze categorieën bedrijven te verbeteren en deze aan te vullen met specifieke normen, die erop zijn gericht om de betrokken werknemers in staat te stellen een positie in te nemen die in overeenstemming is met hun rol in deze zich snel uitbreidende bedrijfstak en om nieuwe werknemers hiervoor aan te trekken door verbetering van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, de opleiding en de loopbaanvooruitzichten, en

Gelet op het feit dat collectief onderhandelen een doeltreffend middel is om de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in deze sector vast te stellen, en

Overwegende, dat de aanneming van een verdrag, gepaard gaand met collectief onderhandelen, de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, de loopbaanvooruitzichten en de zekerheid van werk zal verbeteren ten voordele van de werknemers, en

Besloten hebbende tot het aannemen van bepaalde voorstellen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in hotels, restaurants en soortgelijke bedrijven, welk onderwerp als vierde punt op de agenda van de zitting voorkomt,

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

neemt heden, de vijftiendwintigste juni van het jaar negentienhonderdeenennegentig het volgende verdrag aan, dat kan worden aangehaald als het Verdrag betreffende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in (hotels en restaurants), 1991.



## Artikel 1

1. Onder voorbehoud van de bepalingen van artikel 2, eerste lid, is dit Verdrag van toepassing op werknemers die werkzaam zijn in:

- a) hotels en soortgelijke bedrijven die logies verschaffen;
- b) restaurants en soortgelijke bedrijven die voedsel, drank of beide verschaffen.

2. De omschrijving van de categorieën waarnaar wordt verwezen in de letters a en b hierboven, wordt door elk Lid vastgesteld tegen de achtergrond van nationale omstandigheden en na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties. Elk Lid dat het Verdrag bekrachtigt kan, na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, van de toepassing ervan bepaalde soorten bedrijven die onder de hierboven gegeven omschrijving vallen, maar waar zich bijzondere problemen van wezenlijke aard voordoen, uitsluiten.

3. a) Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt, kan, na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, de toepassing ervan uitbreiden tot andere verwante bedrijven die toeristische diensten verlenen, welke bedrijven nader worden aangeduid in een aan de bekrachtiging gehechte verklaring.

b) Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan, na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, bovendien later de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau ervan in kennis stellen, door middel van een verklaring, dat hij de toepassing van het Verdrag uitbreidt tot andere categorieën verwante bedrijven die toeristische diensten verlenen.

4. Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt, dient in het eerste verslag inzake de toepassing van het Verdrag, ingediend ingevolge artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, ieder soort bedrijf te vermelden dat uitgesloten is op grond van het tweede lid, onder opgave van de redenen van een dergelijke uitsluiting, alsmede de onderscheiden standpunten terzake van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, en dient in volgende verslagen de stand van zaken van zijn wetgeving en praktijk met betrekking tot de uitgesloten bedrijven te vermelden en de mate waarin uitvoering is gegeven of waarin is voorgesteld uitvoering te geven aan het Verdrag met betrekking tot deze bedrijven.

## Artikel 2

1. Voor de toepassing van dit Verdrag wordt onder „betrokken werknemers” verstaan werknemers die werkzaam zijn in bedrijven waarop het Verdrag van toepassing is ingevolge de bepalingen van artikel 1, ongeacht de aard en de duur van de arbeidsbetrekking.

Desalniettemin kan elk Lid, tegen de achtergrond van de nationale wetgeving, omstandigheden en praktijk, en na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, bepaalde categorieën werknemers uitsluiten van de toepassing van alle of sommige van de bepalingen van dit Verdrag.

2. Elk Lid dat dit Verdrag bekrachtigt, dient in het eerste verslag inzake de toepassing van het Verdrag, ingediend op grond van artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, te vermelden welke categorieën werknemers ingevolge het eerste lid zijn uitgesloten, onder opgave van de redenen van een dergelijke uitsluiting, en dient in volgende verslagen aan te geven welke vooruitgang is geboekt in ruimere toepassing.

### Artikel 3

1. Elk Lid dient, zonder afbreuk te doen aan de autonomie van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, op een wijze die strookt met nationale wetgeving, omstandigheden en praktijk, een beleid te aanvaarden en toe te passen dat gericht is op verbetering van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de betrokken werknemers.

2. De algemene doelstelling van een dergelijk beleid is te verzekeren dat de betrokken werknemers niet uitgesloten worden van de reikwijdte van enige minimumnorm die op nationaal niveau voor werknemers in het algemeen is aangenomen, met inbegrip van de normen met betrekking tot sociale zekerheidsrechten.

### Artikel 4

1. Tenzij op andere wijze bepaald door nationale wetgeving of praktijk, wordt onder „arbeidstijd” verstaan de tijd waarin de werknemer ter beschikking staat van de werkgever.

2. De betrokken werknemers hebben recht op redelijke, normale arbeidstijden en op overwerkvoorzieningen in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk.

3. Aan de betrokken werknemers worden redelijke minimum rustperiodes per dag en per week toegekend, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk.

4. De betrokken werknemers worden, waar mogelijk, *tijdig* genoeg op de hoogte gesteld van de werkroosters, teneinde hen in staat te stellen hun persoonlijk en gezinsleven dienovereenkomstig te organiseren.

## Artikel 5

1. Indien van werknemers geëist wordt om te werken op openbare feestdagen, dienen zij een toereikende vergoeding te genieten in tijd of in geld, als is bepaald in collectieve onderhandelingen of in overeenstemming met de nationale wetgeving of praktijk.

2. De betrokken werknemers hebben recht op jaarlijks verlof met behoud van loon, waarvan de duur wordt vastgesteld in collectieve onderhandelingen of in overeenstemming met de nationale wetgeving of praktijk.

3. In het geval het contract afloopt of de periode van ononderbroken dienstbetrekking niet voldoende is om recht te hebben op volledig jaarlijks verlof, hebben de betrokken werknemers recht op betaald verlof naar verhouding van de diensttijd dan wel op loonbetaling in plaats daarvan, zoals bepaald in collectieve onderhandelingen of in overeenstemming met de nationale wetgeving of praktijk.

## Artikel 6

1. Onder de term „fooi” wordt verstaan een bedrag aan geld dat door een klant vrijwillig aan de werknemer wordt gegeven, boven het bedrag dat de klant moet betalen voor de geleverde diensten.

2. Onafhankelijk van fooien, dienen de betrokken werknemers een basisloon te ontvangen dat betaald wordt op vaste tijdstippen.

## Artikel 7

Voor zover een dergelijk gebruik bestaat, worden de koop en verkoop van banen in bedrijven, bedoeld in artikel 1, verboden.

## Artikel 8

1. De bepalingen van dit Verdrag kunnen worden toegepast door of krachtens nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten, scheidsrechterlijke uitspraken of rechterlijke beslissingen, of op enige andere met de nationale praktijk verenigbare wijze.

2. Ten aanzien van Leden waar het bepaalde in dit Verdrag gewoonlijk wordt geregeld in overeenkomsten tussen werkgevers of organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers, of gewoonlijk op andere wijze dan door wetgeving wordt toegepast, wordt het bepaalde geacht te zijn nagekomen, als het door middel van zodanige overeenkomsten of andere middelen wordt toegepast op de overgrote meerderheid der betrokken werknemers.

## Artikel 9

De formele bekrachtigingen van dit Verdrag worden aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau medege-deeld en door hem geregistreerd.

## Artikel 10

1. Dit Verdrag is slechts verbindend voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie die hun bekrachtiging 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. Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaar na de datum waarop het Verdrag voor het eerst in werking is getreden, door middel van een aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreerde verklaring. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar na de datum waarop zij is geregistreerd.

2. Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaar als bedoeld in het vorige lid, gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging, voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaar gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaar 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 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 het bepaalde in artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties, van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen die hij overeenkomstig de bepalingen van de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

## Artikel 14

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer deze dit noodzakelijk acht, aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijk herziening ervan 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, van rechtswege onmiddellijke opzegging van dit verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 11 hierboven, 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 in elk geval naar vorm en inhoud van kracht voor de Leden die het hebben bekrachtigd en die het nieuwe verdrag, houdende herziening, niet hebben bekrachtigd.

## Artikel 16

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

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar achtenzeventigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op de vijftiende juni 1991.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekening hebben geplaatst op de zesentwintigste juni 1991.

*De Voorzitter van de Conferentie,*

(w.g.) COSMAS BATUBARA

*De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,*

(w.g.) MICHEL HANSENNE

---

#### D. PARLEMENT

Het Verdrag heeft ingevolge artikel 91 van de Grondwet de goedkeuring van de Staten-Generaal, alvorens het Koninkrijk aan het Verdrag kan worden gebonden.

#### 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 zijn geregistreerd door de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau.

#### J. GEGEVENS

Voor het op 28 juni 1919 te Versailles tot stand gekomen Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie zie, laatstelijk, *Trb.* 1987, 53.

Van het op 26 juni 1945 te San Francisco tot stand gekomen Handvest van de Verenigde Naties, naar welk Handvest in artikel 13 van het onderhavige Verdrag wordt verwezen, zijn de Engelse en de Franse tekst, zoals gewijzigd, geplaatst in *Trb.* 1979, 37 en is de herziene vertaling geplaatst in *Trb.* 1987, 113. Zie ook *Trb.* 1992, 101.

De Algemene Conferentie heeft op 25 juni 1981 tijdens haar achtenzeventigste zitting te Genève aangenomen Aanbeveling 179 betreffende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in hotels, restaurants en soortgelijke instellingen. De tekst van de Aanbeveling luidt als volgt:

### **Recommendation concerning Working Conditions in Hotels, Restaurants and similar Establishments**

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 78th Session on 5 June 1991, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working conditions in hotels, restaurants and similar establishments, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined, following adoption of the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Convention, 1991, that these proposals shall take the form of a supplementary Recommendation;

adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-one the following Recommendation, which may be cited as the Working Conditions (Hotels and Restaurants) Recommendation, 1991:

#### **I. GENERAL PROVISIONS**

1. This Recommendation applies to workers, as defined in paragraph 3, employed within:

- a) hotels and similar establishments providing lodging;
- b) restaurants and similar establishments providing food, beverages or both.

2. Members may, after consulting the employers' and workers' organisations concerned, extend the application of this Recommendation to other related establishments providing tourism services.

3. For the purpose of this Recommendation the term "the workers concerned" means workers employed within establishments to which this Recommendation applies pursuant to the provisions of paragraphs 1 and 2, irrespective of the nature and duration of their employment relationship.

4. (1) This Recommendation may be applied by or through national laws or regulations, collective agreements, arbitration awards or judicial decisions, or in any other appropriate manner consistent with national practice.

(2) Members should:

- a) provide for the effective supervision of the application of



## **Recommandation concernant les conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires**

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 5 juin 1991, en sa soixante-dix-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions de travail dans les hôtels, restaurants et établissements similaires, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé, à la suite de l'adoption de la convention sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991, que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complémentaire,

adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-onze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les conditions de travail dans les hôtels et restaurants, 1991:

### **I. DISPOSITIONS GENERALES**

1. La présente recommandation s'applique aux travailleurs, tels que définis au paragraphe 3, occupés:

a) dans les hôtels et établissements similaires qui offrent un hébergement;

b) dans les restaurants et établissements similaires qui fournissent des repas, des boissons ou les deux.

2. Les Membres pourront, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, étendre l'application de la présente recommandation à d'autres établissements connexes qui fournissent des services pour le tourisme.

3. Aux fins de la présente recommandation l'expression «travailleurs intéressés» désigne les travailleurs employés dans les établissements auxquels la recommandation s'applique, conformément aux dispositions des paragraphes 1 et 2, quelles que soient la nature et la durée de leur relation d'emploi.

4. (1) L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

(2) Les Membres devraient:

a) pouvoir au contrôle efficace de l'application des mesures prises

measures taken in pursuance of this Recommendation through an inspection service or other appropriate means:

b) encourage the employers' and workers' organisations concerned to play an active part in promoting the application of the provisions of this Recommendation.

5. The general objective of this Recommendation is, with due respect to the autonomy of the employers' and workers' organisations concerned, to improve the working conditions of the workers concerned in order to bring them closer to those prevailing in other sectors of the economy.

## II. HOURS OF WORK AND REST PERIODS

6. Unless otherwise determined by the methods referred to in paragraph 4(1), the term "hours of work" means the time during which a worker is at the disposal of the employer.

7. (1) The implementation of measures fixing normal hours of work and regulating overtime should be the subject of consultations between the employer and the workers concerned or their representatives.

(2) The term "workers' representatives" means persons who are recognised as such by national law or practice, in accordance with the Workers' Representatives Convention, 1971.

(3) Overtime work should be compensated by time off with pay, by a higher rate or rates of remuneration for the overtime worked, or by a higher rate of remuneration, as determined in accordance with national law and practice and after consultations between the employer and the workers concerned or their representatives.

(4) Measures should be taken to ensure that working hours and overtime work are properly calculated and recorded and that each worker has access to his or her record.

8. Wherever practicable, split shifts should be progressively eliminated, preferably through collective bargaining.

9. The number and length of meal breaks should be determined in the light of the customs and traditions of each country or area and according to whether the meal is taken in the establishment itself or elsewhere.

10. (1) The workers concerned should, as far as possible, be entitled to a weekly rest of not less than 36 hours which, wherever practicable, should be an uninterrupted period.

conformément à la présente recommandation au moyen d'un service d'inspection ou de tout autre moyen approprié:

b) encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées à jouer un rôle actif afin de promouvoir l'application des dispositions de la présente recommandation.

5. L'objectif général de la présente recommandation est, sans porter atteinte à l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs intéressés afin de les rapprocher de celles qui prévalent dans d'autres secteurs de l'économie.

## II. DUREE DU TRAVAIL ET PERIODES DE REPOS

6. A moins qu'il n'en soit disposé autrement selon les méthodes prévues au paragraphe 4(1), l'expression «durée du travail» désigne les périodes pendant lesquelles un travailleur est à la disposition de l'employeur.

7. (1) La mise en oeuvre des dispositions relatives à la durée normale du travail et aux heures supplémentaires devraient faire l'objet de consultations entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants.

(2) L'expression «représentants des travailleurs» désigne les personnes reconnues comme telles par la législation et la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

(3) Les heures supplémentaires devraient être compensées par l'octroi de temps libre payé, d'une rémunération à un ou des taux plus élevés pour le travail effectué durant les heures supplémentaires, ou d'une rémunération plus élevée, selon ce qui sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales, et après consultation entre l'employeur et les travailleurs intéressés ou leurs représentants.

(4) Des mesures devraient être prises pour que les heures de travail et les heures supplémentaires fassent l'objet d'un calcul et de relevés exacts et que le travailleur intéressé ait accès au relevé le concernant.

8. Toutes les fois que cela se peut faire, les horaires fractionnés devraient être progressivement éliminés, de préférence par voie de négociation collective.

9. Le nombre et la durée des pauses prévues pour les repas devraient être déterminés en tenant compte des coutumes et traditions de chaque pays ou région, et selon que le repas est pris dans l'établissement lui-même ou ailleurs.

10. (1) Les travailleurs intéressés devraient avoir droit, autant que possible, à une période de repos hebdomadaire qui ne soit pas inférieure à trente-six heures et qui, toutes les fois que cela se peut faire, devrait être ininterrompue.

(2) The workers concerned should be entitled to an average daily rest period of ten consecutive hours.

11. Where the length of paid annual holiday for the workers concerned is less than four weeks for one year of service, steps should be taken, through collective bargaining or other means consistent with national practice, to bring it progressively to that level.

### III. TRAINING

12. (1) Each Member should, in consultation with the employers' and workers' organisations concerned, establish, or where appropriate assist employers' and workers' organisations and other institutions in the establishment of, policies and programmes of vocational education and training and of management development for the different occupations in hotels, restaurants and similar establishments.

(2) The principal objective of training programmes should be to improve skills and the quality of job performance and enhance the career prospects of the participants.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organisation during its Seventy-eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-fifth day of June 1991.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-sixth day of June 1991.

*The President of the Conference,*

(sd.) COSMAS BATUBARA

*The Director-General of the International Labour Office,*

(sd.) MICHEL HANSENNE

---

(2) Les travailleurs intéressés devraient avoir droit à une période de repos journalier moyen de dix heures consécutives.

11. Dans le cas où les travailleurs intéressés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée inférieure à quatre semaines par année de service, des mesures devraient être prises, par voie de négociation collective ou d'autres moyens conformes à la pratique nationale, pour porter cette durée progressivement à ce niveau.

### III. FORMATION

12. (1) Tout Membre devrait, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés, élaborer ou, s'il y a lieu, aider les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres institutions à élaborer, des politiques et des programmes d'enseignement, de formation professionnelle, ainsi que de formation à la gestion pour les différentes professions dans les hôtels, restaurants et établissements similaires.

(2) L'objectif principal des programmes de formation devrait être d'améliorer les compétences, la qualité des prestations professionnelles ainsi que les perspectives de carrière des bénéficiaires.

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-dix-huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 25 juin 1991.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt-sixième jour de juin 1991:

*Le Président de la Conférence,*

(s.) COSMAS BATUBARA

*Le Directeur-général du Bureau international du Travail,*

(s.) MICHEL HANSENNE

---

De vertaling in het Nederlands van Aanbeveling 179 luidt:

**Aanbeveling betreffende de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in hotels, restaurants en soortgelijke bedrijven**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsconferentie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau en aldaar bijeengekomen in haar 78ste zitting op 5 juni 1991;

Besloten hebbende tot het aannemen van bepaalde voorstellen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in hotels, restaurants en soortgelijke bedrijven, welk onderwerp als vierde punt op de agenda van de zitting voorkomt;

Vastgesteld hebbende, na de aanneming van het Verdrag arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in hotels en restaurants, 1991, dat deze voorstellen de vorm dienen te krijgen van een aanvullende aanbeveling;

neemt heden, de vijftiendwintigste juni van het jaar negentienhonderdeenennegentig de volgende aanbeveling aan, die kan worden aangehaald als de Aanbeveling betreffende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in hotels en restaurants, 1991:

I. ALGEMENE BEPALINGEN

1. Deze Aanbeveling is van toepassing op werknemers, zoals omschreven in paragraaf 3, die werkzaam zijn in:

- a. hotels en soortgelijke bedrijven die logies verschaffen;
- b. restaurants en aanverwante bedrijven die voedsel, drank of beide verschaffen.

2. Leden kunnen, na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, de toepassing van deze Aanbeveling uitbreiden tot andere verwante bedrijven die toeristische diensten verlenen.

3. Voor de toepassing van deze Aanbeveling wordt onder „de betrokken werknemers” verstaan werknemers die werkzaam zijn bij bedrijven, waarop deze Aanbeveling van toepassing is ingevolge de bepalingen van de paragrafen 1 en 2, ongeacht de aard en de duur van de arbeidsbetrekking.

4. (1) Deze Aanbeveling kan worden toegepast door of krachtens nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten, scheidsrechterlijke uitspraken, rechterlijke beslissingen, of op enige andere met de nationale praktijk verenigbare wijze.

(2) Leden behoren:

a. te voorzien in een doeltreffend toezicht op de naleving van maatregelen die ingevolge deze Aanbeveling worden getroffen, door middel van een inspectiedienst of een ander geëigend middel;

b. de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties aan te moedigen een actieve rol te spelen bij het bevorderen van de toepassing van de bepalingen van deze Aanbeveling.

5. De algemene doelstelling van deze Aanbeveling is om, zonder afbreuk te doen aan de autonomie van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de betrokken werknemers te verbeteren, teneinde deze meer in overeenstemming te brengen met de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gelden in andere sectoren van het bedrijfsleven.

## II. ARBEIDSTIJD EN RUSTTIJDEN

6. Tenzij anders bepaald door de methoden, waarnaar wordt verwezen in paragraaf 4 (1), wordt onder „arbeidstijd” verstaan de tijd, waarin de werknemer ter beschikking staat van de werkgever.

7. (1) De invoering van maatregelen waarbij de normale arbeidstijden worden vastgesteld en het overwerk wordt geregeld, behoort onderwerp van overleg te zijn tussen de werkgever en de betrokken werknemers of hun vertegenwoordigers.

(2) Onder de term „werknemersvertegenwoordigers” wordt verstaan personen die als zodanig erkend worden door nationale wetgeving of praktijk, in overeenstemming met het Werknemersvertegenwoordigersverdrag, 1971.

(3) Overwerk behoort te worden gecompenseerd door vrije tijd met behoud van loon, door een hogere beloning voor de overuren, of door een hogere basisbeloning, zoals bepaald in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk en na overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemers of hun vertegenwoordigers.

(4) Er behoren maatregelen te worden getroffen om te verzekeren dat arbeidstijden en overuren juist worden uitgerekend en geregistreerd en dat elke werknemer toegang heeft tot zijn desbetreffende registratie.

8. Waar dit uitvoerbaar is, worden gebroken diensten geleidelijk aan afgeschaft, bij voorkeur door middel van collectief onderhandelen.

9. Het aantal en de duur van de maaltijdonderbrekingen behoren te worden vastgesteld tegen de achtergrond van de gewoonten en tradities van elk land of gebied en rekening houdend met het gegeven of de maaltijd in het bedrijf zelf wordt gebruik of elders.

10. (1) De betrokken werknemers behoren, zoveel mogelijk, recht te hebben op een wekelijkse rustperiode van niet minder dan 36 uur, welke periode, voorzover uitvoerbaar, aaneengesloten behoort te zijn.

(2) De betrokken werknemers behoren recht te hebben op een gemiddelde dagelijkse rustperiode van tien achtereenvolgende uren.

11. In het geval dat de duur van het jaarlijks betaald verlof van de betrokken werknemers minder is dan vier weken voor een jaar werk, behoren maatregelen te worden getroffen, door middel van collectief onderhandelen of op andere met de nationale praktijk overeenstemmende wijze, om deze geleidelijk aan op dat niveau te brengen.

### III. OPLEIDING

12. (1) Elk Lid behoort, in overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, een beleid en programma's vast te stellen op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding en de vorming van leidinggevend personeel voor de verschillende beroepen in hotels, restaurants en soortgelijke bedrijven of waar dit geëigend is werkgevers- en werknemersorganisaties en andere instellingen bij de vaststelling hiervan behulpzaam te zijn.

(2) De belangrijkste doelstelling van opleidingsprogramma's behoort te zijn het verbeteren van bekwaamheden en de kwaliteit van de beroepsuitoefening en het verruimen van de loopbaanvooruitzichten van de deelnemers.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van de Aanbeveling naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar achtenzeventigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op de vijftiende juni 1991.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekening hebben geplaatst op de zesentwintigste juni 1991.

*De Voorzitter van de Conferentie,*

(w.g.) COSMAS BATUBARA

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,

(w.g.) MICHEL HANSENNE

---

Uitgegeven de vierentwintigste september 1992.

*De Minister van Buitenlandse Zaken a.i.,*

R. F. M. LUBBERS