

Hallituksen esitys Eduskunnalle vuonna 1977 pidetyn 63. Kansainvälisen työkonferenssin eräiden päätösten johdosta.

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.

Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on kesäkuussa 1977 pidetyssä yleiskokouksessa, 63. Kansainvälisessä työkonferenssissa, hyväksynyt kaksi yleissopimusta sekä kaksi suositusta. Yleissopimuksista ensimmäinen (n:o 148) koskee työntekijöiden suojaamista työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamilta vaaroilta ja toinen (n:o 149) koskee sairaanhoitohenkilöstön työtä sekä työ- ja elinololoja. Suositukset (n:o 156 ja 157) liittyvät asianomaisiin yleissopimuksiin.

Työympäristöä koskevassa yleissopimuksessa edellytetään, että kansallisessa lainsäädännössä on määrättävä toimenpiteisiin ryhtymisestä ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamien, työympäristössä esiintyvien vaarojen ehkäisemiseksi, niiden rajoittamiseksi ja työntekijöiden niiltä suojelemiseksi. Suomen voimassa oleva työsuojelulainsäädäntö vastaa yleissopimuksen vaatimuksia. Yleissopimukseen liittyvä suositus saatetaan eduskunnan tietoon.

Sairaanhoitohenkilöstöä koskevassa yleissopi-

muksessa edellytetään sairaanhoitopalveluja ja sairaanhoitohenkilöstöä koskevien toimintaperiaatteiden ja toisaalta koko terveydenhuollon alalla käytettävissä olevien resurssien huomioimista, kun yleisen terveydenhuolto-ohjelman puitteissa turvataan väestölle määrällisesti ja laadullisesti sellainen sairaanhoito, joka on tarpeen väestön mahdollisimman hyvän terveydentilan saavuttamiseksi. Yleissopimus sisältää määräyksiä muun muassa sairaanhoitohenkilöstön palvelussuhteen ehtoista ja työoloista sekä sairaanhoitohenkilöstön palvelussuhteen ehtojen määräytymismenettelystä. Suomen voimassa oleva lainsäädäntö yhdessä sopimuksenvaraisten asioiden osalta tehtyjen voimassa olevien virkaehtosopimusten kanssa vastaa yleissopimuksen määräyksiä. Yleissopimukseen liittyvä suositus, joka saatetaan eduskunnan tiedoksi, sisältää yleissopimukseen verrattuna yksityiskohtaisempia ja eräiltä osin voimassa olevan lainsäädäntömme ja virkaehtosopimusten kanssa ristiriidassa olevia määräyksiä.

PERUSTELUT.

1. Kansainvälisen työkonferenssin päätösten käsittely jäsenvaltioissa.

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) päättävä toimielin on Kansainvälinen työkonferenssi, jonka kokoukset pidetään ainakin kerran vuodessa. Järjestön perussäännön 19 artiklan mukaan työkonferenssissa käsiteltävinä olevat asiat voidaan hyväksyä kahdella tavalla. Konfe-

renssin päätös voi sisältää joko kansainvälisen yleissopimuksen, joka on tarkoitettu ratifioitavaksi jäsenvaltioissa tai suosituksen, joka on otettava huomioon jäsenvaltioiden lainsäädäntötyössä, mutta joka ei ole tarkoitettu niin sitovaksi kuin ratifioitu yleissopimus.

Järjestön kunkin jäsenvaltion tulee yhden vuoden, tai milloin erityisestä syystä ei ole mahdollista, viimeistään puolentoista vuoden kuluessa konferenssin päättymisestä saattaa

konferenssissa hyväksytyt yleissopimukset ja suositukset lakiasäättävän toimielimen (Suomessa eduskunnan) käsiteltäväksi lainsäädäntö- tai muita toimenpiteitä varten. Kukin jäsenvaltio on lisäksi velvollinen ilmoittamaan Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle niistä toimenpiteistä, joihin on ryhdytty yleissopimusten saattamiseksi asianomaisten viranomaisten käsiteltäväksi. Jäsenvaltion, joka ei ole ratifioinut tiettyä yleissopimusta, on aika ajoin Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle selvitettävä lainsäädäntötoimenpiteitä ja noudatettua käytäntöä niiden kysymysten osalta, joita yleissopimus koskee. Lisäksi on myös selvitettävä, missä laajuudessa yleissopimuksen vaatimukset on toteutettu tai tarkoitus toteuttaa lainsäädännöllä, hallinnollisilla toimenpiteillä, työehtosopimuksilla tai muulla tavoin, sekä ilmoitettava ne seikat, jotka estävät tai viivästyttävät yleissopimuksen ratifiointia.

Edellä selostetut määräykset koskevat suosituksia sillä lisäyksellä, että selvitys on niin ikään annettava sellaisista tarkistuksista, jotka on havaittu välttämättömiksi ennen kuin suosituksia voidaan soveltaa.

2. Vuonna 1976 pidetyn 63. Kansainvälisen työkonferenssin päätökset.

Genevessä 1—22. päivinä 1977 pidetyssä 63. Kansainvälisessä työkonferenssissa Suomea edusti järjestön perussäännössä edellytetty hallituksen, työnantajien ja työntekijöiden edustajien muodostama valtuuskunta.

Konferenssi hyväksyi kaksi yleissopimusta sekä kaksi suositusta. Yleissopimuksista ensimmäinen (n:o 148) koskee työntekijöiden suojaamista työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamilta vaaroilta, ja toinen (n:o 149) koskee sairaanhoidohenkilöstön työtä sekä työ- ja elinoloja. Suositukset (n:o 156 ja 157) liittyvät asianomaisiin yleissopimuksiin.

Käsiteltävien yleissopimusten ja suositusten englanninkieliset alkuperäistekstit sekä suomenkieliset käännökset ovat tämän esityksen liitteinä. Sopimuksen ja suosituksen ranskan- kieliset alkuperäiset tekstit samoin kuin niiden ruotsinkieliset käännökset ovat ruotsinkielisen esityksen vastaavissa.

2.1. Yleissopimus (n:o 148), joka koskee työntekijöiden suojaamista työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamilta vaaroilta sekä samaa asiaa koskeva suositus (n:o 156).

2.1.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö.

Yleissopimus koskee kaikkia elinkeinoelämän aloja. Yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio voi kuitenkin tarvittaessa jättää yleissopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle ne elinkeinoelämän alat, joilla sopimuksen soveltamisesta aiheutuisi huomattavia erityisongelmia. Yleissopimus voidaan ratifioida osittain myös siten, että hyväksytään yleissopimuksen sisältämät velvoitteet erikseen ilman epäpuhtauksien osalta, melun osalta tai värinän osalta.

Yleissopimuksen 3 artiklassa määritellään yleissopimuksessa käytetyt käsitteet.

Yleissopimuksen yleislausekkeen mukaan jäsenvaltion on kansallisessa lainsäädännössä määrättävä, että on ryhdyttävä toimenpiteisiin ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamien, työympäristössä esiintyvien vaarojen ehkäisemiseksi, niiden rajoittamiseksi ja työntekijöiden niiltä suojelemiseksi. Edellä mainittujen toimenpiteiden käytännön toteuttamista koskevia määräyksiä voidaan antaa käyttäen teknisiä normeja, käytännön ohjeita tai muita sopivia tapoja.

Tätä yleissopimusta täytäntöön pantaessa ja käytännön toteuttamista koskevia määräyksiä annettaessa tulee asianomaisen viranomaisen neuvotella edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, joita asia koskee. Työnantajien ja työntekijöiden tulee toimia yhteistyössä kaikilla tasoilla yleissopimuksen toimenpiteitä toteutettaessa ja lisäksi yrityksen työnantajan ja työntekijöiden edustajilla tulee olla mahdollisuus olla tarkastajien mukana näiden valvoessa tämän yleissopimuksen nojalla määrättyjen toimenpiteiden noudattamista.

Yleissopimuksen 6 artiklan mukaan työnantajien tulee olla vastuussa edellä mainittujen toimenpiteiden toteuttamisesta.

Työntekijöiden velvollisuutena on 7 artiklan mukaan noudattaa työympäristössä esiintyvien sopimuksessa tarkoitettujen vaarojen ehkäisyyn, rajoittamiseen ja niiltä suojautumiseen liittyviä turvallisuustoimenpiteitä. Lisäksi työntekijöillä on nyt yleissopimuksen mukaan oltava oikeus tehdä ehdotuksia, saada tietoja ja koulutusta sekä oikeus vedota asianomaisiin viranomaisiin

sen varmistamiseksi, että he voivat edellä mainituin tavoin suojautua työympäristössä esiintyviltä vaaroilta.

Yleissopimuksen kolmannessa osassa käsitellään yksityiskohtaisemmin ehkäiseviä ja suojaavia toimenpiteitä, joihin on ryhdyttävä yleismääräysten toteuttamiseksi.

Yleissopimuksen 8 artiklan mukaan asianomaisen viranomaisen tulee määrätä arvosteluperusteet, joiden avulla voidaan määrittää työympäristössä esiintyville ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamille vaaroille altistuminen. Lisäksi asianomaisen viranomaisen tulee, milloin harkitaan tarkoituksenmukaiseksi, määrittellä altistuksen raja-arvot näiden edellä mainittujen arvosteluperusteiden perusteella. Sopimuksessa siis vaaditaan, että asianomaisen viranomaisen tulee määrätä altistusvaarojen määrittämistä varten ne hallinnolliset arvosteluperusteet, joiden pohjalta se voi tarvittaessa ilmoittaa altistuksen raja-arvot. Näitä arvosteluperusteita ja raja-arvoja määriteltäessä viranomaisen tulee ottaa huomioon alan edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen nimeämien asiantuntijoiden mielipiteet. Tätä toimintaa tehtäessä on käytettävä hyväksi jatkuvasti uusiutuvaa kansallista ja kansainvälistä asiantuntemusta ja tietoa. Edelleen tässä työssä on huomioitava työhön liittyvien vaarojen lisääntyminen, joka aiheutuu yhtäaikaista altistumisesta useille työpaikalla vaikuttaville haitteille.

Työympäristöstä on poistettava mahdollisuuksien mukaan kaikki ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamat vaarat. Tämä voidaan suorittaa yleissopimuksen 9 artiklan mukaisten esimerkkien tavalla suorittamalla teknisiä toimenpiteitä tai parannuksia taikka, milloin tämä ei ole mahdollista, muilla työn järjestelyyn liittyvillä lisätoimenpiteillä.

Mikäli työympäristössä esiintyviä yleissopimuksessa tarkoitettuja vaaratekijöitä ei saada edellä mainituilla toimenpiteillä vähennetyksi, tulee työnantajan hankkia työntekijän käyttöön tarkoituksenmukaiset henkilökohtaiset suojavälineet ja huolehtia niiden hoidosta. Työnantaja ei saa vaatia työntekijää työskentelemään ilman 10 artiklan nojalla hankittuja henkilökohtaisia suojavälineitä.

Työntekijöiden terveydentilan seurannasta säädetään yleissopimuksen 11 artiklassa. Tämän artiklan mukaisesti on järjestettävä sopivin väliajoin niiden työntekijöiden terveyden seuranta, jotka ovat altistettuina tai saattavat

joutua altistetuiksi työympäristössä esiintyville edellä mainituille terveydellisille vaaroille. Asianomainen viranomainen määrittelee terveyden seurannan edellytykset. Tällaiseen terveyden seurantaan tulee sisältyä ennen työhön määräämistä suoritettu lääkärintarkastus sekä määräämisiä lääkärintarkastuksia sen mukaan kuin asianomainen viranomainen on määrännyt. Kustannuksia terveyden seurannasta ei saa aiheutua työntekijälle. Mikäli terveystarkastuksissa todetaan, ettei lääketieteellisten syiden vuoksi ole suotavaa antaa työntekijän jatkuvasti olla työssä, johon sisältyy altistumista ilman epäpuhtauksille, melulle tai värinälle, on pyrittävä järjestämään työntekijälle muuta sopivaa työtä tai turvaamaan hänen toimeentulonsa sosiaaliturvatoimenpitein tai muulla tavalla.

Yleissopimuksen 12—14 artikloissa säädetään siitä tiedotus-, koulutus- ja tutkimustoiminnasta, johon on ryhdyttävä yleissopimuksen tarkoitettujen vaarojen ehkäisemiseksi ja rajoittamiseksi.

Yleissopimuksen soveltamistoimenpiteistä säädetään 15 ja 16 artikloissa, joiden mukaan yritystasolla tulee työnantajan viranomaisen määräämin edellytyksin nimetä henkilö tai käyttää asiantuntijapalvelua, joiden tehtävänä on käsitellä työympäristössä esiintyvien vaarojen ehkäisyyn ja rajoittamiseen liittyviä asioita. Jäsenvaltion on huolehdittava yleissopimuksen määräysten täytäntöönpanon turvaamiseksi tarvittavista sanktioista sekä huolehdittava yleissopimuksen määräysten soveltamisen valvonnasta.

Yleissopimusta täydentävässä suosituksessa on määräyksiä yleissopimuksen soveltamisalasta sekä vaarojen ehkäisyä ja niitä vastaan suojaamista koskevista toimenpiteistä. Lisäksi suosituksessa on yksityiskohtaisia määräyksiä työntekijöiden terveyden seurannasta sekä myöskin koulutus-, tiedotus- ja tutkimustoiminnasta.

2.1.2. Yleissopimuksen ja suosituksen suhde Suomen nykyiseen lainsäädäntöön ja kansalliseen käytäntöön.

Yleissopimuksen mukaisesti kansallisessa lainsäädännössä on määrättävä ne toimenpiteet, joihin on ryhdyttävä saastuneen ilman, melun ja värinän aiheuttamien työympäristössä esiintyvien vaarojen ehkäisemiseksi, valvomiseksi ja niitä vastaan suojaamiseksi. Yleissäännökset mainittujen vaarojen ehkäisemiseksi sisältyvät

työturvallisuuslain (229/58) 16 §:ään (ilman epäpuhtaudet) ja 18 §:ään (melu ja värinä). Työturvallisuuslain 9 § 1 momentin mukaan työnantajan on tarkoin otettava varteen kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään, sukupuoleen, ammattitaitoon ja hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohetuudella on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen.

Työsuojelua koskevien säännösten ja määräysten noudattamista valvotaan työsuojelun valvonnasta annetun lain (131/73) ja asetuksen (954/73) mukaisesti. Työsuojeluhallinnosta ja työsuojeluviranomaisten tehtävistä on säädetty työsuojeluhallinnosta annetussa laissa (574/72) ja asetuksessa (372/73).

Yleissopimuksen mukaan siinä mainittujen toimenpiteiden käytännöllistä toteuttamista varten voidaan antaa määräyksiä hyväksymällä asiasta teknisiä normeja, käytännön ohjeita ja käyttämällä muita sopivia tapoja. Työturvallisuuslain 47 §:n mukaisesti meillä valtioneuvosto voi antaa järjestysohjeita tämän lain soveltamisesta eri työaloilla sekä vaarallisten koneiden, välineiden, laitteiden ja aineiden käyttämisestä ja tarkastuksesta sekä muita määräyksiä lain täytäntöönpanosta.

Työturvallisuuslain 9 § 1 momentti yhdessä lain 16 ja 18 § kanssa muodostaa ne arvosteluperusteet, joita tarkoitetaan yleissopimuksen 8 artiklassa ja joiden avulla voidaan määrittää työympäristössä esiintyville ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamille vaaroille altistuminen. Yleissopimuksen 8 artiklan 1 kohdan mukaisesti Suomessa on myös harkittu tarkoituksenmukaiseksi määritellä erillään työsuojelun osa-alueilla altistuksen raja-arvot näiden mainittujen arvosteluperusteiden mukaisesti. Melun osalta raja-arvot on määritellyt valtioneuvoston päätöksessä työssä vallitsevan melun torjunnasta (730/74). Melun ja värinän raja-arvoja on määritellyt eräissä erityisnormeissa, jotka koskevat moottorisahojen käyttöä, traktoreita ja laivojen asuntotiloja. Luonteeltaan vastaavanlainen säädös on asbestipölyä koskeva valtioneuvoston päätös. Työsuojeluviranomaisten tarkastustyössä on muodostunut myös tiettyjä raja-arvoja.

Yleissopimuksen edellyttämien arvosteluperusteiden ja tarkoituksenmukaisuusharkintaan sisältyvien altistuksen raja-arvojen määrittelyssä oma merkityksensä on myös ammattitautitilaila (638/67) ja ammattitautiasetuksella

(639/67), joiden perusteella annettuja luetteiloita täydennettäessä käytetään säännöllisesti hyväksi uutta kansallista ja kansainvälistä asiantuntemusta ja tietoa.

Yleissopimuksen 11 artiklan mukainen työntekijöiden terveyden seuranta on Suomessa järjestetty 1.1.1979 voimaan tulevan työterveyshuoltolain (743/78) mukaisesti. Yleissopimuksen 11 artiklan ja työterveyshuoltolain 2 § 1 momentin 4 kohdan tarkoittaman terveystarkastuksen järjestämisen ajankohtaa koskeva näennäinen ristiriita aiheutuu siitä, että työn alkaminen on määritelty eri tavalla.

Valtioneuvoston päätöksessä (637/71) lääkärintarkastuksista erityisen vaarallisissa työssä on kuitenkin määrätty missä töissä alkutarkastus on suoritettava ennen työn alkamista. Siten voimassa oleva lainsäädäntö ja kansallinen käytäntö täyttävät yleissopimuksen tarkoitukset tältä osin.

Yleissopimuksen 15 artiklan mukaisesta asiantuntijapalvelusta ei kansallisessa lainsäädännössä ole yleissäännöstä, joskin erityislainsäädännössä tietyjen tehtävien suorittamiselle asetettujen vaatimusten voidaan katsoa tarkoittavan samaa asiaa kuin mainittu yleissopimuksen soveltamismääräys.

Suomen voimassa oleva työsuojelulainsäädäntö vastaa yleissopimuksen vaatimuksia. Tämän vuoksi yleissopimuksen ratifioiminen nyt voimassa olevien säännösten ja niiden perusteella annettujen määräysten sekä kansallisen tarkastuskäytännön perusteella on mahdollista. Yleissopimuksen yhteydessä hyväksytty suositus, joka täydentää yleissopimusta, vastaa kansallisessa lainsäädännössä hyväksyttyä periaatetta.

2.1.3. Lausunnot.

Käsiteltävänä olevasta yleissopimuksesta ja suosituksesta on pyydetty Suomen Työnantajain Keskusliiton, Liiketyönantajain Keskusliiton, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton lausunnot. Lisäksi lausunnot on pyydetty seuraavilta viranomaisilta ja järjestöiltä: työsuojeluhallitus, lääkintöhallitus, säteilyturvallisuuslaitos, työterveyslaitos, sisäasiainministeriö, valtiovarainministeriö, opetusministeriö, maa- ja metsätalousministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö, Työturvallisuuskeskus, Allergialiitto, Kuulonhuoltoliitto ja Meluntorjuntaliitto. Lausunnoissaan työnantajajärjestöt ja eräät viranomaiset ovat alunperin suhtautuneet

yleissopimuksen ratifioimisen mahdollisuuteen varauksellisesti. Työntekijäjärjestöt ja merkitävä osa viranomaisista ovat puoltaneet yleissopimuksen ratifioimista. Suoritetun lausunto-kierroksen jälkeen asiaa on käsitellyt Suomen ILO-neuvottelukunnassa, jossa tärkeimmät työmarkkinajärjestöt ja tärkeimmät viranomaistahot ovat edustettuina. Suomen ILO-neuvottelukunta on sittemmin yksimielisesti asettunut ratifioinnin kannalle.

2.2. Yleissopimus (n:o 149), joka koskee sairaanhoitohenkilöstön työtä sekä työ- ja elinoloja sekä samaa asiaa koskeva suositus (n:o 157).

2.2.1. Yleissopimuksen ja suosituksen sisältö.

Yleissopimuksen 1 artiklassa määritellään sopimuksen soveltamisala sekä täsmennetään eräitä yleissopimuksessa käytettyjä käsitteitä.

Yleissopimuksen 2 artiklan mukaan kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion on kansallisiin oloihin soveltuvin menetelmin luotava ja otettava käytäntöön sairaanhoitopalveluja ja sairaanhoitohenkilöstöä koskevat toimintaperiaatteet, joiden tarkoituksena on mahdollisen yleisen terveydenhuolto-ohjelman puitteissa turvata väestölle määrällisesti ja laadullisesti sellainen sairaanhoito, joka on tarpeen väestön mahdollisimman hyvän terveydentilan saavuttamiseksi. Tällöin on huomioitava koko terveydenhuollon alalla käytettävissä olevat resurssit. Yleissopimuksen 1 artiklan mukaisina toimenpiteinä mainitaan sairaanhoitohenkilöstölle järjestettävä sellainen koulutus ja sellaiset palvelussuhteen ehdot ja työolot, jotka saavat alalle hakeutumaan ja alalla pysymään. Toimintaperiaatteiden laatimisessa on neuvoteltava asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.

Yleissopimuksen 3 ja 4 artikloissa säädetään, että kansallisessa lainsäädännössä on säädettävä sairaanhoitohenkilöstön koulutuksesta ja sairaanhoitoammatin harjoittamista koskevista ehdoista.

Viides artikla koskee sairaanhoitohenkilöstön osallistumista sairaanhoitopalvelujen suunnitteluun. Edelleen 5 artiklassa todetaan, että palvelussuhteen ehdot ja työolot on mieluiten määrättävä asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisin neuvotteluin. Tässä artiklassa on myös säännös työriitojen sovittelusta.

Yleissopimuksen 6 artiklan mukaan sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla vähintään samanarvoiset olot kuin kyseisessä maassa työskentelevillä työntekijöillä ainakin työaikaa, viikko-lepoa, palkallista vuosilomaa, opintovapaata, äitiyslomaa, sairauslomaa ja sosiaaliturvaa koskevilta osilta.

Työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännössä tulee yleissopimuksen 7 artiklan mukaan huomioida sairaanhoitotyön erityisluonne.

Sairaanhoitohenkilöstöä koskeva yleissopimus on lyhyt ja sisältää vain erittäin tärkeitä ja keskeisiä määräyksiä. Yleissopimuksen yhteydessä hyväksytty suositus sen sijaan sisältää 71 kohtaa ja käsittelee sairaanhoitohenkilöstön työtä sekä työ- ja elinoloja huomattavasti yleissopimusta yksityiskohtaisemmalla tavalla. Suosituksessa on yksityiskohtaisia määräyksiä sairaanhoitopalveluja ja sairaanhoitohenkilöstöä koskevista toimintaperiaatteista, koulutuksesta, sairaanhoitoammatin harjoittamisesta, osallistumisjärjestelmistä, uralla etenemisestä, palkkauksesta, työ- ja lepoajoista, työterveydestä, sosiaaliturvasta, työhön liittyvistä erityisjärjestelyistä, sairaanhoitoalan opiskelijoista ja kansainvälisestä yhteistyöstä.

2.2.2. Yleissopimuksen ja suosituksen suhde Suomen nykyiseen lainsäädäntöön ja kansalliseen käytäntöön.

Suomen voimassa oleva lainsäädäntö yhdessä sopimuksenvaraisten asioiden osalta tehtyjen voimassaolevien virkaehtosopimusten kanssa vastaa yleissopimuksen velvoitteita. Julkisen sektorin palvelussuhteen ehtoja ja työoloja säätelevä lainsäädäntö koskee yhtäläisesti sairaanhoitohenkilöstöä kuin muitakin työntekijöitä. Palvelussuhteen ehdoista sovitaan pääsääntöisesti virkaehtosopimuksin.

Yleissopimuksen 2—4 artikloissa edellytystä koulutus- ja kelpoisuusehtovaatimuksista säädetään laissa sairaanhoitotoimen harjoittamisesta (554/62), sairaanhoitotoimen käyttäjien ja muun vastaavanlaisen henkilöstön kouluttamisesta annetuissa laissa (598/67) ja asetuksessa (418/68). Lisäksi eräistä terveydenhuollon piirissä työskentelevistä henkilöstöryhmistä säädetään erikseen.

Voimassaoleva työläinsäädäntö yhdessä valtion virkaehtosopimuslain (664/70), valtion virkaehtosopimusasetuksen (577/71) sekä kunnallisen virkaehtosopimuslain (669/70) kanssa luo järjestelmän, joka vastaa niitä edelly-

tyksiä ja velvoitteita, joita sairaanhoitohenkilöstölle on yleissopimuksessa asetettu.

Terveysthuollon koulutuksen edelleenkehittämiseksi ja uudelleenjärjestämiseksi asetettu terveydenhuollon koulutuskomitea jätti mietintönsä vuonna 1973 (komitean mietintö 1973: 106), ja komitean ehdotusten käytäntöön toteuttaminen on käynnissä.

Yleissopimukseen liittyvä suositus toisaalta eräiltä osin täydentää yleissopimuksen määräyksiä, mutta myös huomattavassa määrin sisältää yleissopimukseen verrattuna yksityiskohtaisempia ja voimassa olevan lainsäädäntömme ja virkaehtosopimusten kanssa ristiriitaisia määräyksiä. Tämän vuoksi yleissopimukseen liittyvä suositus ei tämänhetkisen käsityksen mukaan sellaisenaan sovellu tulevan lainsäädäntötyön pohjaksi ja sitä ei myöskään siten sellaisenaan voida pitää yleissopimusta täydentävänä asiakirjana.

2.2.3. Lausunnot.

Käsiteltävänä olevasta yleissopimuksesta ja suosituksesta on pyydetty Suomen Työnanta-

jain Keskusliiton, Liiketyönantajain Keskusliiton, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön, Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton ja Kunnallisen Sopimusvaltuuskunnan lausunnot. Lisäksi lausunnot on pyydetty seuraavilta viranomaisilta ja järjestöiltä: työsuojeluhallitus, lääkintöhallitus, valtiovarainministeriö, opetusministeriö, työvoimaministeriö, sairaalaliitto, sairaanhoitajaliitto ja lääkäriliitto. Lausunnoissaan alan tärkeimpien työnantajien edustajat, Kunnallinen Sopimusvaltuuskunta ja Valtion työmarkkinalaitos, ovat katsoneet, että yleissopimus voidaan ratifioida edellyttäen, ettei yleissopimukseen liittyvää suositusta sellaisenaan sovelleta tulevassa lainsäädäntötyössä. Lausunnoissaan työntekijäjärjestöt, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ja Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto, ovat pitäneet yleissopimuksen ratifiointia tärkeänä. Muut lausunnonantajaviranomaiset ja järjestöt ovat myös pitäneet yleissopimuksen ratifiointia mahdollisena. Asiaa on käsitelty myös Suomen ILO-neuvottelukunnassa, joka on yksimielisesti asettanut yleissopimuksen ratifiointin kannalle.

EHDOTUKSET.

Edellä esitetyn perusteella hallitus:

1) esittää Hallitusmuodon 33 §:n nojalla, että Eduskunta hyväksyisi Kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1977 hyväksymän yleissopimuksen (n:o 148), joka koskee työntekijöiden suojaamista työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheut-

tamilta vaaroilta sekä yleissopimuksen (n:o 149), joka koskee sairaanhoitohenkilöstön työtä sekä työ- ja elinoloja; sekä

2) saattaa Eduskunnan tietoon 1 kohdassa mainittuihin yleissopimuksiin liittyvät, työkonferenssin hyväksymät suositukset (n:ot 156 ja 157).

Helsingissä 22 päivänä joulukuuta 1978.

Tasavallan Presidentti

URHO KEKKONEN

Sosiaali- ja terveysministeri *Pirkko Työläjärvi*

(Suomennos)

Yleissopimus (n:o 148), joka koskee työntekijöiden suojaamista työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamilta vaaroilta

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 1 päivänä kesäkuuta 1977 63. istuntokautensa,

pannen merkille kansainvälisten, työtä koskevien sopimusten ja suositusten määräykset ja erityisesti työntekijöiden terveydensuojelua koskevan suosituksen, 1953, työterveyshuoltoa koskevan suosituksen, 1959, säteilysuojausopimuksen ja -suosituksen, 1960, koneiden suojalaitteilla varustamista koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, 1963, työvammatapauksissa myönnettäviä etuja koskevan yleissopimuksen, 1964, kauppa- ja toimistotyön terveysoloja koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, 1964, bentseenisopimuksen ja -suosituksen, 1971, sekä työnteon yhteydessä esiintyvää syöpää koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, 1974,

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat työympäristöä, nimittäin ilman epäpuhtauksia, melua ja värinää, mikä kysymys on neljäntenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, ja

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 20 päivänä kesäkuuta 1977 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on työympäristöä (ilman epäpuhtaudet, melu ja värinä) koskeva yleissopimus, 1977:

I osa. Soveltamisala ja määritelmät

1 artikla

1. Tämä yleissopimus koskee kaikkia elinkeinoelämän aloja.

Convention (No. 148) concerning the Protection of Workers against Occupational Hazards in the Working Environment due to Air Pollution, Noise and Vibration

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

Noting the terms of existing international labour Conventions and Recommendations which are relevant and, in particular, the Protection of Workers' Health Recommendation, 1953, the Occupational Health Services Recommendation, 1959, the Radiation Protection Convention and Recommendation, 1960, the Guarding of Machinery Convention and Recommendation, 1963, the Employment Injury Benefits Convention, 1964, the Hygiene (Commerce and Offices) Convention and Recommendation, 1964, the Benzene Convention and Recommendation, 1971, and the Occupational Cancer Convention and Recommendation, 1974, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working environment: atmospheric pollution, noise and vibration, 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 twentieth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-seven the following Convention, which may be cited as the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977:

Part I. Scope and Definitions

Article 1

1. This Convention applies to all branches of economic activity.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioiva jäsenvaltio voi, neuvoteltuaan asianomaisten edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, mikäli sellaisia on, jättää tämän yleissopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle ne elinkeinoelämän alat, joilla sopimuksen soveltamisesta aiheutuisi huomattavia erityisongelmia.

3. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion on ilmoitettava tämän sopimuksen soveltamista koskevassa ensimmäisessä selostuksessaan, jonka se on velvollinen antamaan Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan perusteella, ne elinkeinoelämän alat, jotka tämän artiklan 2 momentin nojalla on mahdollisesti jätetty soveltamisalan ulkopuolelle, ja syyt siihen, sekä selvitettävä myöhemmin annettavissa selostuksissaan vallitsevaa lainsäädäntöä sekä käytäntöä edellä mainittujen alojen osalta sekä sitä, missä laajuudessa se on pannut tai aikoo panna täytäntöön tämän yleissopimuksen tällaisten alojen osalta.

2 artikla

1. Kukin jäsenvaltio voi, neuvoteltuaan edustavien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, mikäli sellaisia on, hyväksyä tämän yleissopimuksen velvoitteet erikseen

- a) ilman epäpuhtauksien osalta;
- b) melun osalta;
- c) värinän osalta.

2. Jäsenvaltion, joka ei hyväksy tämän yleissopimuksen velvoitteita yhden tai useamman vaaratekijäryhmän osalta, tulee ilmoittaa tämä selvästi ratifiointinsa yhteydessä sekä ilmoittaa syyt siihen tämän yleissopimuksen soveltamista koskevassa ensimmäisessä selostuksessaan, jonka se on velvollinen antamaan Kansainvälisen työjärjestön perussäännön 22 artiklan nojalla. Myöhemmissä selostuksissa jäsenvaltion tulee selvittää vallitsevaa lainsäädäntöä sekä käytäntöä soveltamisalan ulkopuolelle jätettyjen vaaratekijäryhmien osalta sekä sitä, missä laajuudessa se on pannut tai aikoo panna täytäntöön tämän yleissopimuksen kunkin vaaratekijäryhmän osalta.

3. Kunkin jäsenvaltion, joka ei ratifioinnin yhteydessä ole hyväksynyt tämän yleissopimuksen velvoitteita kaikkien vaaratekijäryhmien osalta, tulee myöhemmin varmistuttuaan siitä, että olosuhteet sen sallivat, ilmoittaa Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle hyväksyvänsä

2. A Member ratifying this Convention may, after consultation with the representative organisations of employers and workers concerned, where such exist, exclude from the application of the Convention particular branches of economic activity in respect of which special problems of a substantial nature arise.

3. 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 branches which may have been excluded in pursuance of paragraph 2 of this Article, giving the reasons for such exclusion, and shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the branches excluded, and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of such branches.

Article 2

1. Each Member, after consultation with the representative organisations of employers and workers, where such exist, may accept the obligations of this Convention separately in respect of—

- a) air pollution;
- b) noise; and
- c) vibration.

2. A Member which does not accept the obligations of the Convention in respect of one or more of the categories of hazards shall specify this in its ratification and shall give reasons in the first report on the application of the Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation; it shall state in subsequent reports the position of its law and practice in respect of the category or categories of hazards excluded and the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in respect of each such category of hazards.

3. Each Member which has not on ratification accepted the obligations of this Convention in respect of all the categories of hazards shall subsequently, when it is satisfied that conditions permit this, notify the Director-General of the International Labour Office

yleissopimuksen velvoitteet sen ryhmän tai niiden ryhmien osalta, jotka aikaisemmin jätettiin soveltamisalan ulkopuolelle.

3 artikla

Tässä yleissopimuksessa tarkoitetaan

a) sanonnalla "ilman epäpuhtaudet" minkä tahansa fyysikaalisen olomuodon omaavien terveydelle haitallisten tai muulla tavoin vaarallisten aineiden saastuttamaa ilmaa;

b) sanonnalla "melu" kaikkea ääntä, josta saattaa seurata kuulovamma tai joka on terveydelle haitallista tai muulla tavoin vaarallista;

c) sanonnalla "tärinä" kaikkea tärinää, joka siirtyy kiinteiden rakenteiden välityksellä ihmiskehoon ja joka on terveydelle haitallista tai muulla tavoin vaarallista.

that it accepts the obligations of the Convention in respect of a category or categories previously excluded.

Article 3

For the purpose of this Convention—

a) the term "air pollution" covers all air contaminated by substances, whatever their physical state, which are harmful to health or otherwise dangerous;

b) the term "noise" covers all sound which can result in hearing impairment or be harmful to health or otherwise dangerous;

c) the term "vibration" covers any vibration which is transmitted to the human body through solid structures and is harmful to health or otherwise dangerous.

II osa. Yleiset määräykset

4 artikla

1. Kansallisessa lainsäädännössä on määrätävä, että on ryhdyttävä toimenpiteisiin ilman epäpuhtauksien, melun ja tärinän aiheuttamien, työympäristössä esiintyvien vaarojen ehkäisemiseksi, niiden rajoittamiseksi ja työntekijöiden niiltä suojelemiseksi.

2. Täten määrättyjen toimenpiteiden käytännön toteuttamista koskevia määräyksiä voidaan antaa käyttäen teknisiä normeja, käytännön ohjeita tai muita sopivia tapoja.

5 artikla

1. Pannessaan täytäntöön tämän yleissopimuksen määräyksiä tulee asianomaisen viranomaisen neuvotella edustavimpien työnantajaja työntekijäjärjestöjen kanssa, joita asia koskee.

2. Työnantajien ja työntekijöiden edustajien tulee olla mukana laadittaessa 4 artiklan nojalla määrättyjen toimenpiteiden käytännön toteuttamista koskevia määräyksiä.

3. Työnantajien ja työntekijöiden tulee toimia mahdollisimman läheisessä yhteistyössä kaikilla tasoilla tämän yleissopimuksen nojalla määrättyjä toimenpiteitä toteutettaessa.

4. Yrityksen työnantajan ja työntekijöiden edustajilla tulee olla mahdollisuus olla tarkastajien mukana näiden valvoessa tämän yleissopi-

Part II. General Provisions

Article 4

1. National laws or regulations shall prescribe that measures be taken for the prevention and control of, and protection against, occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration.

2. Provisions concerning the practical implementation of the measures so prescribed may be adopted through technical standards, codes of practice and other appropriate methods.

Article 5

1. In giving effect to the provisions of this Convention, the competent authority shall act in consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned.

2. Representatives of employers and workers shall be associated with the elaboration of provisions concerning the practical implementation of the measures prescribed in pursuance of Article 4.

3. Provisions shall be made for as close a collaboration as possible at all levels between employers and workers in the application of the measures prescribed in pursuance of this Convention.

4. Representatives of the employer and representatives of the workers of the undertaking shall have the opportunity to accompany

muksen nojalla määrättyjen toimenpiteiden noudattamista, mikäli tarkastajat eivät, huomioon ottaen asianomaisen viranomaisen antamat yleiset määräykset, katso tämän olevan vahingollista heidän tehtäviensä tehokkaalle suorittamiselle.

6 artikla

1. Työnantajien tulee olla vastuussa edellä mainittujen toimenpiteiden toteuttamisesta.

2. Milloin kaksi tai useampia työnantajia toimii samanaikaisesti samalla työpaikalla, heidän velvollisuutensa on toimia yhteistyössä mainittujen toimenpiteiden toteuttamiseksi; tämä velvollisuus ei saa vaikuttaa työnantajan vastuuseen hänen palveluksessaan olevien työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta. Sopivaksi katsottavissa tapauksissa asianomaisen viranomaisen tulee antaa tätä yhteistyötä koskevat yleiset menettelytapaohjeet.

7 artikla

1. Työntekijöiden tulee noudattaa työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamien vaarojen ehkäisyyn, rajoittamiseen ja niiltä suojautumiseen liittyviä turvallisuustoimenpiteitä.

2. Työntekijöillä tai heidän edustajillaan tulee olla oikeus esittää ehdotuksia, saada tietoja ja koulutusta sekä vedota asianomaisiin elimiin sen varmistamiseksi, että he voisivat suojautua työympäristössä esiintyviltä ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamilta vaaroilta.

III osa. Ehkäisevät ja suojaavat toimenpiteet

8 artikla

1. Asianomaisen viranomaisen tulee määrätä arvosteluperusteet, joiden avulla voidaan määrittää työympäristössä esiintyville ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamille vaaroille altistuminen sekä, milloin se on taroituksenmukaista, määritellä altistuksen raja-arvot näiden arvosteluperusteiden perusteella.

2. Näitä arvosteluperusteita laadittaessa ja altistuksen raja-arvoja määriteltäessä asianomaisen viranomaisen tulee ottaa huomioon alan edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen nimeämien asiantuntijoiden mielipiteet.

inspectors supervising the application of the measures prescribed in pursuance of this Convention, unless the inspectors consider, in the light of the general instructions of the competent authority, that this may be prejudicial to the performance of their duties.

Article 6

1. Employers shall be made responsible for compliance with the prescribed measures.

2. Whenever two or more employers undertake activities simultaneously at one workplace, they shall have the duty to collaborate in order to comply with the prescribed measures, without prejudice to the responsibility of each employer for the health and safety of his employees. In appropriate circumstances, the competent authority shall prescribe general procedures for this collaboration.

Article 7

1. Workers shall be required to comply with safety procedures relating to the prevention and control of, and protection against, occupational hazards due to air pollution, noise and vibration in the working environment.

2. Workers or their representatives shall have the right to present proposals, to obtain information and training and to appeal to appropriate bodies so as to ensure protection against occupational hazards due to air pollution, noise and vibration in the working environment.

Part III. Preventive and Protective Measures

Article 8

1. The competent authority shall establish criteria for determining the hazards of exposure to air pollution, noise and vibration in the working environment and, where appropriate, shall specify exposure limits on the basis of these criteria.

2. In the elaboration of the criteria and the determination of the exposure limits the competent authority shall take into account the opinion of technically competent persons designated by the most representative organisations of employers and workers concerned.

3. Arvosteluperusteet ja altistuksen raja-arvot on määrättävä, niitä on täydennettävä ja tarkistettava säännöllisesti käyttäen hyväksi uutta kansallista ja kansainvälistä asiantuntemusta ja tietoa; samalla on otettava mahdollisuuksien mukaan huomioon se työhön liittyvien vaarojen lisääntyminen, joka aiheutuu yhtäaikaista altistumisesta useille työpaikalla vaikuttaville haittatekijöille.

9 artikla

Työympäristöstä on poistettava mahdollisuuksien mukaan kaikki ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamat vaarat

a) uusien laitteistojen tai prosessien suunnittelussa tai asennuksessa suoritettavilla teknisillä toimenpiteillä tai olemassa olevien laitteistojen tai käytössä olevien prosessien teknisillä parannuksilla; tai milloin tämä ei ole mahdollista,

b) työn järjestelyyn liittyvillä lisätoimenpiteillä.

10 artikla

Milloin työympäristössä esiintyviä ilman epäpuhtauksia, melua ja värinää ei 9 artiklan nojalla suoritetuilla toimenpiteillä saada vähenneeksi 8 artiklan nojalla määrättyjen raja-arvojen puitteisiin, tulee työnantajan hankkia käyttöön sopivat henkilökohtaiset suojavälineet ja huolehtia niiden hoidosta. Työnantaja ei saa vaatia työntekijää työskentelemään ilman tämän artiklan nojalla hankittuja henkilökohtaisia suojavälineitä.

11 artikla

1. Asianomaisen viranomaisen määräämillä edellytyksillä on ja sen määrittelemissä tapauksissa on järjestettävä sopivin väliajoin niiden työntekijöiden terveyden seurantaa, jotka ovat altistettuina tai saattavat joutua altistetuiksi työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun tai värinän aiheuttamille terveydellisille vaaroille. Tällaiseen terveyden seurantaan tulee sisältyä ennen työhön määräämistä suoritettu lääkärintarkastus sekä määräämisiä lääkärintarkastuksia sen mukaan kuin asianomainen viranomainen on määrännyt.

2. Tämän artiklan 1 momentin mukaisesta terveyden seurannasta ei saa aiheutua kustannuksia työntekijälle.

3. Milloin todetaan, ettei lääketieteellisten syiden vuoksi ole suotavaa antaa työntekijän

3. The criteria and exposure limits shall be established, supplemented and revised regularly in the light of current national and international knowledge and data, taking into account as far as possible any increase in occupational hazards resulting from simultaneous exposure to several harmful factors at the workplace.

Article 9

As far as possible, the working environment shall be kept free from any hazard due to air pollution, noise or vibration—

a) by technical measures applied to new plant or processes in design or installation, or added to existing plant or processes; or, where this is not possible,

b) by supplementary organisational measures.

Article 10

Where the measures taken in pursuance of Article 9 do not bring air pollution, noise and vibration in the working environment within the limits specified in pursuance of Article 8, the employer shall provide and maintain suitable personal protective equipment. The employer shall not require a worker to work without the personal protective equipment provided in pursuance of this Article.

Article 11

1. There shall be supervision at suitable intervals, on conditions and in circumstances determined by the competent authority, of the health of workers exposed or liable to be exposed to occupational hazards due to air pollution, noise or vibration in the working environment. Such supervision shall include a pre-assignment medical examination and periodical examinations, as determined by the competent authority.

2. The supervision provided for in paragraph 1 of this Article shall be free of cost to the worker concerned.

3. Where continued assignment to work involving exposure to air pollution, noise or

jatkuvasti olla työssä, johon sisältyy altistumista ilman epäpuhtauksille, melulle tai tärinälle, on kaikin kansallisen käytännön ja kansallisten olosuhteiden sallimin keinoin pyrittävä järjestämään asianomaiselle työntekijälle muuta sopivaa työtä tai turvaamaan hänen toimeentulonsa sosiaaliturvatoimenpitein tai muulla tavoin.

4. Tämän yleissopimuksen täytäntöönpano ei saa vaikuttaa haitallisesti sellaisiin työntekijöiden oikeuksiin, jotka johtuvat sosiaaliturvatai sosiaalivakuutuslainsäädännöstä.

12 artikla

Asianomaisten viranomaisten määrittelemien prosessien, aineiden, koneiden ja laitteiden käytöstä, joihin liittyy työntekijöiden altistuminen työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun tai tärinän aiheuttamille vaaroille, on tehtävä ilmoitus asianomaiselle viranomaiselle, joka voi sopiviksi katsomissaan tapauksissa asettaa niiden käytön luvanvaraiseksi määrätyn ehdoin tai kieltää niiden käytön.

13 artikla

Kaikille asiaankuuluville henkilöille on riittävästi ja sopivalla tavalla

a) tiedotettava ilman epäpuhtauksien, melun ja tärinän työympäristössä aiheuttamista mahdollisista vaaroista; ja

b) annettava opastusta käytettävissä olevista keinoista näiden vaarojen ehkäisemiseksi ja rajoittamiseksi sekä niiltä suojautumiseksi.

14 artikla

Kansalliset olosuhteet ja voimavarat huomioon ottaen on ryhdyttävä toimenpiteisiin työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja tärinän aiheuttamien vaarojen ehkäisyä ja rajoittamista koskevan tutkimuksen edistämiseksi.

IV osa. Soveltamistoimenpiteet

15 artikla

Asianomaisen viranomaisen määräämin edellytyksin ja sen määrittelemissä tapauksissa työnantajan tulee nimetä pätevä henkilö tai käyttää ulkopuolista tai useiden yritysten yhteistä asiantuntijapalvelua käsittelemään työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien,

vibration is found to be medically inadvisable, every effort shall be made, consistent with national practice and conditions, to provide the worker concerned with suitable alternative employment or to maintain his income through social security measures or otherwise.

4. In implementing this Convention, the rights of workers under social security or social insurance legislation shall not be adversely affected.

Article 12

The use of processes, substances, machinery and equipment, to be specified by the competent authority, which involve exposure of workers to occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise or vibration, shall be notified to the competent authority and the competent authority, as appropriate, may authorise the use on prescribed conditions or prohibit it.

Article 13

All persons concerned shall be adequately and suitably—

a) informed of potential occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration; and

b) instructed in the measures available for the prevention and control of, and protection against, those hazards.

Article 14

Measures taking account of national conditions and resources shall be taken to promote research in the field of prevention and control of hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration.

Part IV. Measures of Application

Article 15

On conditions and in circumstances determined by the competent authority, the employer shall be required to appoint a competent person, or use a competent outside service or service common to several undertakings, to deal with matters pertaining to the prevention

melun ja tärinän ehkäisyyn ja rajoittamiseen liittyviä asioita.

16 artikla

Kunkin jäsenvaltion on

a) lainsäädäntöä tai muita kansallisen käytännön ja olosuhteiden mukaisia keinoja käyttäen ryhdyttävä toimenpiteisiin, asianmukaisten rangaistusten määrääminen mukaan lukien, tämän yleissopimuksen määräysten täytäntöönpanemiseksi;

b) annettava asianmukaisten tarkastuselinten tehtäväksi tämän yleissopimuksen määräysten soveltamisen valvonta tai varmistuttava siitä, että riittävää valvontaa suoritetaan.

and control of air pollution, noise and vibration in the working environment.

Article 16

Each Member shall—

a) by laws or regulations or any other method consistent with national practice and conditions take such steps, including the provision of appropriate penalties, as may be necessary to give effect to the provisions of this Convention;

b) provide appropriate inspection services for the purpose of supervising the application of the provisions of this Convention, or satisfy itself that appropriate inspection is carried out.

V osa. Loppumääräykset

17 artikla

Tämän yleissopimuksen virallisista ratifioinneista on rekisteröintiä varten lähetettävä ilmoitus Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle.

Part V. Final Provisions

Article 17

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

18 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo vain niitä Kansainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ratifiointit on pääjohtaja on rekisteröinyt.

2. Yleissopimus tulee voimaan 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, kun pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion ratifiointit.

3. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta 12 kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

Article 18

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.

19 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti joko kokonaan tai yhden tai useamman 2 artiklassa mainitun vaaratekijäryhmän osalta kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

Article 19

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it, in whole or in respect of one or more of the categories of hazards referred to in Article 2 thereof, 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. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenen vuoden määräajan päättymisestä käytä tässä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, on sidottu sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen sanoa irti sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa määrättyin ehdoin.

20 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Kansainvälisen työjärjestön kaikille jäsenvaltioille tieto kaikista järjestön jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamista ratifioinneista ja irtisanomisista.

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifioinnin rekisteröimisestä pääjohtajan tulee kiinnittää järjestön jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivään.

21 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava kaikista edellisten artiklojen mukaisesti rekisteröimistään ratifioinneista ja irtisanomisista Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille täydelliset tiedot Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaista rekisteröintiä varten.

22 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, annettava yleiselle konferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko aihetta ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys sopimuksen täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

23 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen, joka kokonaan tai osittain muuttaa tämän yleissopimuksen, eikä uusi yleissopimus määrää toisin, niin

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu tästä välittömästi

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 20

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 21

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 22

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 23

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

ipso jure tämän yleissopimuksen irtisanominen 19 artiklan määräyksistä riippumatta uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan;

b) uuden muutetun yleissopimuksen tultua voimaan eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä yleissopimusta.

2. Tämä yleissopimus jää kuitenkin voimaan nykyisen muotoisena ja sisältöisenä niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat sen ratifioineet mutta eivät ole ratifioineet muutettua yleissopimusta.

24 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat kumpikin yhtä todistusvoimaiset.

the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 19 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 24

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

(Suomennos)

Suositus (n:o 156), joka koskee työntekijöiden suojaamista työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamilta vaaroilta

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 1 päivänä kesäkuuta 1977 63. istuntokautensa,

pannen merkille kansainvälisten, työtä koskevien sopimusten ja suositusten määräykset ja erityisesti työntekijöiden terveyden suojelua koskevan suosituksen, 1953, työterveyshuoltoa koskevan suosituksen, 1959, säteilysuojaussopimuksen ja -suosituksen, 1960, koneiden suojalaitteilla varustamista koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, 1963, työvammatapauksissa myönnettäviä etuja koskevan yleissopimuksen, 1964, kauppa- ja toimistotyön terveysoloja koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, 1964, bentseenisopimuksen ja -suosituksen, 1971 sekä työnteon yhteydessä esiintyvää syöpää koskevan yleissopimuksen ja suosituksen, 1974,

päätettyään hyväksyä eräitä ehdotuksia, jotka koskevat työympäristöä, nimittäin ilman epäpuhtauksia, melua ja värinää, mikä kysymys on neljäntenä kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, ja

päätettyään, että nämä ehdotukset laaditaan suosituksen muotoon täydentämään työympäristöä (ilman epäpuhtaudet, melu ja värinä) koskevaa yleissopimusta, 1977,

hyväksyy tänä 20 päivänä kesäkuuta 1977 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on työympäristöä (ilman epäpuhtaudet, melu ja värinä) koskeva suositus, 1977:

Recommendation (No. 156) concerning the Protection of Workers against Occupational Hazards in the Working Environment due to Air Pollution, Noise and Vibration

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

Noting the terms of existing international labour Conventions and Recommendations which are relevant, and, in particular, the Protection of Workers' Health Recommendation, 1953, the Occupational Health Services Recommendation, 1959, the Radiation Protection Convention and Recommendation, 1960, the Guarding of Machinery Convention and Recommendation, 1963, the Employment Injury Benefits Convention, 1964, the Hygiene (Commerce and Offices) Convention and Recommendation, 1964, the Benzene Convention and Recommendation, 1971, and the Occupational Cancer Convention and Recommendation, 1974, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to working environment: atmospheric pollution, noise and vibration, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977,

adopts this twentieth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-seven the following Recommendation, which may be cited as the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Recommendation, 1977:

I. Soveltamisala

1. 1) Työympäristöä (ilman epäpuhtaudet, melu ja värinä) koskevan yleissopimuksen, 1977, ja tämän suosituksen määräyksiä on mahdollisimman laajalti sovellettava kaikilla elinkeinoelämän aloilla.

2) On ryhdyttävä toimenpiteisiin, joilla turvataan itsenäisille ammatinharjoittajille samanlainen suojele työympäristön osalta kuin työympäristöä (ilman epäpuhtaudet, melu ja värinä) koskevassa yleissopimuksessa, 1977, ja tässä suosituksessa määrätään.

II. Ehkäisevät ja suojaavat toimenpiteet

2. 1) Asianomaisen viranomaisen tulee määrätä työnantajan vastuulla suoritettavan, työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän tarkkailun luonne, tarkkailun toistumistiheys sekä muut tarkkailuun liittyvät ehdot.

2) Työympäristöä (ilman epäpuhtaudet, melu ja värinä) koskevan yleissopimuksen, 1977, 8 artiklassa tarkoitettuun altistuksen raja-arvojen erityiseen tarkkailuun tulee ryhtyä työympäristössä, kun koneita tai laitteistoja ensimmäistä kertaa otetaan käyttöön tai kun niihin on tehty huomattavia muutoksia tai kun uusia prosesseja otetaan käytäntöön.

3. Työnantajan velvollisuutena on järjestää työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän tarkkailuun käytettävien laitteiden säännöllinen tarkastus, huolto ja vakaus.

4. Työntekijöillä ja/tai heidän edustajillaan sekä tarkastusviranomaisilla tulee olla mahdollisuus tutustua työympäristön tarkkailusta laadittuihin asiakirjoihin sekä tähän tarkkailuun käytettyjen laitteiden ja tarvikkeiden tarkastuksesta, huollosta ja vakauksesta laadittuihin asiakirjoihin.

5. Terveydelle haitalliset tai muulla tavoin vaaralliset aineet, joita saattaa esiintyä työympäristön ilmassa, on mahdollisuuksien mukaan korvattava vähemmän haitallisilla tai täysin vaarattomilla aineilla.

6. Sellaiset prosessit, jotka aiheuttavat työympäristöä (ilman epäpuhtaudet, melu ja värinä) koskevan yleissopimuksen, 1977, 3 artiklassa määritellyn kaltaisia ilman epäpuhtauksia, melua tai värinää työympäristössä, on korvat-

I. Scope

1. 1) To the greatest extent possible, the provisions of the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977, and of this Recommendation should be applied to all branches of economic activity.

2) Measures should be taken to give self-employed persons protection in the working environment analogous to that provided for in the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977, and in this Recommendation.

II. Preventive and Protective Measures

2. 1) The competent authority should prescribe the nature, frequency and other conditions of monitoring of air pollution, noise and vibration in the working environment to be carried out on the employer's responsibility.

2) Special monitoring in relation to the exposure limits referred to in Article 8 of the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977, should be undertaken in the working environment when machinery or installations are first put into use or significantly modified, or when new processes are introduced.

3. It should be the duty of the employer to arrange for equipment used to monitor air pollution, noise and vibration in the working environment to be regularly inspected, maintained and calibrated.

4. The workers and/or their representatives and the inspection services should be afforded access to the records of the monitoring of the working environment and to the records of inspection, maintenance and calibration of apparatus and equipment used therefor.

5. Substances which are harmful to health or otherwise dangerous and which are liable to be airborne in the working environment should, as far as possible, be replaced by less harmful or harmless substances.

6. Processes involving air pollution, noise or vibration in the working environment as defined in Article 3 of the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977, should be replaced as far

tava mahdollisuuksien mukaan prosesseilla, jotka aiheuttavat vähemmän tai ei ollenkaan ilman epäpuhtauksia, melua tai tärinää.

7. Asianomaisen viranomaisen tulee määrittellä ne aineet, joiden valmistaminen, tarjonta tai käyttö työympäristössä on kiellettävä tai saatettava määrättyjen ehkäisy- ja suojelutoimenpiteiden noudattamista edellyttävän erikoisluvan varaiseksi.

8. 1) Milloin on tarkoituksenmukaista, asianomaisen viranomaisen tulee hyväksyä ilman epäpuhtauksia, melua ja tärinää koskevat normit koneiden ja laitteistojen emissiomäärille.

2) Nämä normit on täytettävä, sen mukaan kuin on asianmukaista,

a) koneiden ja laitteistojen suunnittelun yhteydessä;

b) koneisiin rakennetuilla laitteilla;

c) asennuksen yhteydessä suoritetuilla teknisillä toimenpiteillä.

3) Koneiden tai laitteistojen valmistaja tai hankkija on velvoitettava vastaamaan näiden normien noudattamisesta.

9. Sellaisten koneiden ja laitteistojen valmistuksen, tarjonnan tai käytön ehdoksi, jotka, kun otetaan huomioon uusimmat tekniset tiedot, eivät täytä tämän suosituksen 8 kohdan vaatimuksia, tulee tarvittaessa asettaa asianomaiselta viranomaiselta saatava lupa, joka edellyttää muiden asianmukaisten teknisten tai hallinnollisten turvatoimenpiteiden noudattamista.

10. Tämän suosituksen 8 ja 9 kohtien määräykset eivät missään tapauksessa vapauta työnantajaa työympäristöä (ilman epäpuhtaudet, melu ja tärinä) koskevan yleissopimuksen, 1977, 6 artiklassa määrätystä velvollisuudesta.

11. Työnantajan tulee huolehtia koneiden ja laitteistojen säännöllisestä tarkastuksesta ja huollosta ja kiinnittää erityisesti huomiota vahingollisten aineiden, pölyn, melun ja tärinän emissioon.

12. Asianomaisen viranomaisen tulee, milloin se on työntekijöiden terveyden suojelemiseksi välttämätöntä, vahvistaa henkilökohtaisten suojavälineiden hyväksymismenettely.

13. Työympäristöä (ilman epäpuhtaudet, melu ja tärinä) koskevan yleissopimuksen,

as possible by processes involving less or no air pollution, noise or vibration.

7. The competent authority should determine the substances of which the manufacture, supply or use in the working environment should be prohibited or made subject to its specific authorisation, requiring compliance with particular measures of prevention or protection.

8. 1) In appropriate cases the competent authority should approve standards for the emission levels of machinery and installations as regards air pollution, noise and vibration.

2) Those standards should be attained as appropriate by—

a) design; or

b) built-in devices; or

c) technical measures during installation.

3) An obligation to ensure compliance with these standards should be placed on the manufacturer or the supplier of the machinery or installations.

9. Where necessary, the manufacture, supply or use of machinery and installations which cannot, in the light of the most recent technical knowledge, meet the requirements of Paragraph 8 of this Recommendation should be made subject to authorisation by the competent authority requiring compliance with other appropriate technical or administrative protective measures.

10. The provisions of Paragraphs 8 and 9 of this Recommendation should not relieve the employer of his obligations in pursuance of Article 6 of the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977.

11. The employer should ensure the regular inspection and maintenance of machines and installations, with respect to the emission of harmful substances, dust, noise and vibration.

12. The competent authority should, when necessary for the protection of the workers' health, establish a procedure for the approval of personal protective equipment.

13. In pursuance of Article 9, subparagraph b), of the Working Environment (Air

1977, 9 artiklan b) kohdan mukaisesti asianomaisen viranomaisen tulee sopivaksi katsottavissa tapauksissa ja neuvotellen asiasta työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa määrätä altistusta vähennettäväksi tai vaikuttaa siihen, että altistusta vähennetään sopivilla työn organisointia koskevilla järjestelmillä tai suunnitelmilla, mukaan lukien työajan lyhentäminen ilman palkan menetystä.

14. Määrätessään toimenpiteitä työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän ehkäisemiseksi ja rajoittamiseksi asianomaisen viranomaisen tulee ottaa huomioon uusimmat Kansainvälisen työtoimiston laatimat käytännön ohjeet tai opaskirjaset, Kansainvälisen työtoimiston mahdollisesti kokoonkutsutujen asiantuntijakokousten päätöslauselmat sekä muilta pätevilä elimiltä saadut tiedot.

15. Määrätessään toimenpiteitä työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän ehkäisemiseksi ja rajoittamiseksi asianomaisen viranomaisen tulee ottaa huomioon työympäristön suojelun ja yleisen ympäristön suojelun välinen suhde.

III. Työntekijöiden terveyden seuranta

16. 1) Työntekijöiden terveyden seurantaan, josta määrätään työympäristöä (ilman epäpuhtaudet, melu ja värinä) koskevan yleissopimuksen, 1977, 11 artiklassa, tulee sisältyä asianomaisen viranomaisen määrittelemissä tapauksissa

a) ennen työhön määräämistä suoritettava lääkärintarkastus;

b) sopivin väliajoin suoritettavia määrällisiä lääkärintarkastuksia;

c) biologisia tai muita kokeita tai tutkimuksia, jotka saattavat olla tarpeellisia altistustason tarkkailemiseksi ja asianomaisen työntekijän terveydentilan seuraamiseksi;

d) sellaisia työtehtävän päätyttyä suoritettavia lääkärintarkastuksia tai biologisia tai muita kokeita tai tutkimuksia, joita, milloin ne ovat lääketieteelliseltä kannalta perusteltavissa, työntekijöillä tulee olla oikeus vaatia suoritettaviksi säännöllisesti pitemmän ajanjakson kuluessa.

2) Asianomaisen viranomaisen tulee vaatia, että kaikkien tällaisten tutkimusten tai ko-

Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977, the competent authority should, as appropriate, provide for or promote, in consultation with employers' and workers' organisations, the reduction of exposure through suitable systems or schedules of work organisation, including the reduction of working time without loss of pay.

14. In prescribing measures for the prevention and control of air pollution, noise and vibration in the working environment, the competent authority should take into consideration the most recent codes of practice or guides established by the International Labour Office and the conclusions of meetings of experts which may be convened by the International Labour Office, as well as information from other competent bodies.

15. In prescribing measures for the prevention and control of air pollution, noise and vibration in the working environment, the competent authority should take account of the relationship between the protection of the working environment and the protection of the general environment.

III. Supervision of the Health of Workers

16. 1) The supervision of the health of workers provided for in Article 11 of the Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977, should include, as determined by the competent authority—

a) a pre-assignment medical examination;

b) periodic medical examinations at suitable intervals;

c) biological or other tests or investigations which may be necessary to control the degree of exposure and supervise the state of health of the worker concerned;

d) medical examinations or biological or other tests or investigations after cessation of the assignment which, when medically indicated, should be made available as of right on a regular basis and over a prolonged period.

2) The competent authority should require that the results of any such examinations or

keiden tuloksista on annettava tieto työntekijälle ja, hänen pyynnöstään, hänen henkilökohdaiselle lääkärilleen.

17. Tämän suosituksen 16 kohdassa määrätty terveyden seuranta on yleensä suoritettava työaikana eikä siitä saa aiheutua kuluja työntekijälle.

18. 1) Asianomaisen viranomaisen tulee kehittää tämän suosituksen 16 kohdan nojalla saatujen lääketieteellisten tietojen rekisteröintijärjestelmä sekä määrittellä miten sen tulee toimia. Eri toimenpitein on varmistettava, että tietoja säilytetään sopivan pituinen aika, jotta ne olisivat käytettävissä epidemiologista ja muuta tutkimusta varten sellaisin ehdoin, että vain asianomainen viranomainen voi niistä tunnistaa yksityiset henkilöt.

2) Asianomaisen viranomaisen määräämässä laajuudessa rekisterin tulee sisältää tietoja työympäristössä tapahtuneesta työntekijäin altistumisesta ilman epäpuhtauksille, melulle ja tärinälle.

19. Milloin todetaan, ettei lääketieteellisten syiden vuoksi ole suotavaa antaa työntekijän jatkuvasti olla työssä, johon sisältyy altistumista ilman epäpuhtauksille, melulle tai tärinälle, on kaikin kansallisen käytännön ja kansallisten olosuhteiden sallimin keinoin pyrittävä järjestämään asianomaiselle työntekijälle muuta sopivaa työtä ja säilyttämään hänen aikaisempi toimeentulonsa sosiaaliturvatoimenpitein tai muulla tavoin.

20. Tämän suosituksen täytäntöönpano ei saa vaikuttaa haitallisesti sellaisiin työntekijöiden oikeuksiin, jotka johtuvat sosiaaliturva- tai sosiaalivakuutuslainsäädännöstä.

IV. Koulutus, tiedotus ja tutkimus

21. 1) Asianomaisen viranomaisen tulee toimenpiteillään edistää koulutuksen ja tiedottamisen järjestämistä kaikille asianosaisille henkilöille asioista, jotka koskevat työympäristön ilman epäpuhtauksien, melun ja tärinän aiheuttamien todellisten ja potentiaalisten vaarojen ehkäisyä, rajoittamista ja niiltä suojautumista.

2) Työnantajan tulee etukäteen tiedottaa yrityksen työntekijöiden edustajille sekä kysyä näiden mielipidettä niistä suunnitelmista, toimenpiteistä ja päätöksistä, joilla saattaa olla työntekijöiden terveydelle haitallisia seurauk-

tests be made available to the worker, and at his request to his personal physician.

17. The supervision provided for in Paragraph 16 of this Recommendation should normally be carried out in working hours and should be free of cost to the worker.

18. 1) The competent authority should develop a system of records of the medical information obtained in pursuance of Paragraph 16 of this Recommendation and should determine the manner in which it is to operate. Provision should be made for the maintenance of such records for an appropriate period of time to assure their availability, in terms which will permit personal identification by the competent authority only, for epidemiological and other research.

2) To the extent determined by the competent authority, the records should include information on occupational exposure to air pollution, noise and vibration in the working environment.

19. Where continued assignment to work involving exposure to air pollution, noise or vibration is found to be medically inadvisable, every effort should be made, consistent with national practice and conditions, to provide the worker concerned with suitable alternative employment and to maintain his previous income through social security measures or otherwise.

20. In implementing this Recommendation, the rights of workers under social security or social insurance legislation should not be adversely affected.

IV. Training, Information and Research

21. 1) The competent authority should take measures to promote the training and information of all persons concerned with respect to the prevention and control of, and protection against, existing and potential occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration.

2) Representatives of the workers of the undertaking should be informed and consulted in advance by the employer on projects, measures and decisions which are liable to have harmful consequences on the health of

sia työympäristön ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän johdosta.

3) Ennen kuin työntekijöitä määrätään työhön, johon saattaa liittyä altistumista ilman epäpuhtauksien, melun tai värinän aiheuttamille vaaroille, työnantajan tulee tiedottaa heille näistä vaaroista, turvallisuus- ja terveydensuojelutoimenpiteistä sekä lääkärinhuollon saantimahdollisuuksista.

22. 1) Asianomaisen viranomaisen tulee läheisessä yhteistyössä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa sekä kansainvälisten ja kansallisten järjestöjen avustuksella, jos se on asianmukaista, edistää, avustaa ja kannustaa tutkimusta, joka koskee työympäristön ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamien vaarojen ehkäisyä ja rajoittamista.

2) Kaikille asianosaisille on tiedotettava tällaisen tutkimuksen tavoitteista ja tuloksista.

23. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tulee ryhtyä konkreettisiin toimenpiteisiin sellaisten koulutus- ja tiedotusohjelmien toteuttamiseksi, jotka koskevat työympäristön ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamien todellisten ja potentiaalisten vaarojen ehkäisyä ja rajoittamista ja niiltä suojautumista.

24. Yritysten työntekijöiden edustajilla tulee olla tilaisuus ja riittävästi aikaa palkkaansa menettämättä toimia aktiivisesti kysymyksissä, jotka koskevat työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamien terveydellisten vaarojen ehkäisyä ja rajoittamista sekä niiltä suojaamista. Tätä tarkoitusta varten heillä tulee olla oikeus turvautua itse valitsemiensa, päteviksi tunnustettujen asiantuntijoiden apuun.

25. Tarpeellisin toimenpitein on huolehdittava siitä, että työpaikalla käytettäessä terveydelle mahdollisesti haitallisia tai muuten vaarallisia aineita on riittävästi tietoa saatavissa

a) kaikkien kyseistä ainetta koskevien koekäytösten tuloksista; ja

b) olosuhteista, joita vaaditaan sen varmistamiseksi, että kyseinen aine oikealla tavalla käytettynä ei aiheuta vaaraa työntekijöiden terveydelle.

workers, in connection with air pollution, noise and vibration in the working environment.

3) Before being assigned to work liable to involve exposure to hazards of air pollution, noise or vibration, workers should be informed by the employer of the hazards, of safety and health measures, and of possibilities of having recourse to medical services.

22. 1) The competent authority, in close co-operation with employers' and workers' organisations, should promote, assist and stimulate research in the field of prevention and control of hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration, with the assistance, as appropriate, of international and national organisations.

2) All concerned should be informed of the objectives and results of such research.

23. Employers' and workers' organisations should take positive action to carry out programmes of training and information with respect to the prevention and control of, and protection against, existing and potential occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration.

24. Workers' representatives within undertakings should have the facilities and necessary time, without loss of pay, to play an active role in respect of the prevention and control of, and the protection against, occupational hazards in the working environment due to air pollution, noise and vibration. For this purpose, they should have the right to seek assistance from recognised experts of their choice.

25. Such measures as are necessary should be taken to secure that, in connection with the use at a workplace of a substance liable to be harmful to health or otherwise dangerous, adequate information is available on—

a) the results of any relevant tests relating to the substance; and

b) the conditions required to ensure that, when properly used, it is without danger to the health of workers.

V. Soveltamistoimenpiteet

26. Kunkin jäsenvaltion tulee

V. Measures of Application

26. Each Member should—

a) lainsäädäntöä tai muuta maan käytännön ja olosuhteiden mukaista menettelyä käyttäen ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin, sopivien rangaistusten määrääminen mukaan lukien, tämän suosituksen määräysten täytäntöönpanemiseksi;

b) antaa sopivien tarkastuselinten tehtäväksi tämän suosituksen määräysten soveltamisen valvonta tai varmistua siitä, että riittävää valvontaa suoritetaan;

c) pyrkiä tekemään tämä niin nopeasti kuin kansalliset olosuhteet sen sallivat.

27. Pannessaan täytäntöön tämän suosituksen määräyksiä asianomaisen viranomaisen tulee neuvotella asiasta asianomaisten edustavimpien työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa, sekä, jos se on asianmukaista, valmistajien, hankkijoiden ja maahantuojien järjestöjen kanssa.

28. 1) Tämän suosituksen määräyksiä, jotka koskevat koneiden ja laitteiden hyväksyttyjen normien mukaista suunnittelua, valmistusta ja hankintaa, on heti sovellettava äskettäin valmistettuihin koneisiin ja laitteisiin.

2) Asianomaisen viranomaisen tulee mahdollisimman pian määrätä aikarajat, joiden kuluessa muutokset on tehtävä olemassa oleviin koneisiin ja laitteisiin, ottaen asianmukaisesti huomioon eri koneiden ja laitteiden tyypit.

a) by laws or regulations or any other method consistent with national practice and conditions take such steps, including the provision of appropriate penalties, as may be necessary to give effect to the provisions of this Recommendation;

b) provide appropriate inspection services for the purpose of supervising the application of the provisions of this Recommendation, or satisfy itself that appropriate inspection is carried out;

c) endeavour to do so as speedily as national conditions permit.

27. In giving effect to the provisions of this Recommendation the competent authority should act in consultation with the most representative organisations of employers and workers concerned, and, as appropriate, manufacturers', suppliers' and importers' organisations.

28. 1) The provisions of this Recommendation which relate to the design, manufacture and supply of machinery and equipment to an approved standard should apply forthwith to newly manufactured machinery and equipment.

2) The competent authority should, as soon as possible, specify time limits appropriate to their nature for the modification of existing machinery and equipment.

(Suomennos)

Yleissopimus (n:o 149), joka koskee sairaanhoitohenkilöstön työtä sekä työ- ja elinoloja

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konferenssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston kokoonkutsutuna Genevessä 1 päivänä kesäkuuta 1977 63. istuntokautensa,

todeten, että sairaanhoitohenkilöstöllä ja muilla terveydenhuollon työntekijöillä on oleellinen merkitys väestön terveyden ja hyvinvoinnin turvaamisessa ja edistämisessä,

todeten, että sairaanhoitohenkilöstön työnantajana julkisen sektorin tulee vaikuttaa aktiivisesti sairaanhoitohenkilöstön palvelussuhteen ehtojen ja työolojen parantamiseen,

todeten, että sairaanhoitohenkilöstön nykyinen asema monissa maissa, joissa on pulaa ammattitaitoisesta sairaanhoitohenkilöstöstä ja joissa nykyistä henkilöstöä ei aina käytetä hyväksi parhaalla mahdollisella tavalla, on esteenä tehokkaiden terveydenhuoltopalvelujen kehittämiseksi,

palauttaen mieleen, että sairaanhoitohenkilöstö kuuluu monien kansainvälisten, työtä koskevien sopimusten ja suositusten piiriin, joissa määrätään työtä ja työoloja koskevat yleiset normit, kuten syrjintää, yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta, vapaaehtoista sovittelua ja välimiesmenettelyä, työaikaa, palkallista lomaa ja taloudellisesti tuettua opintovapaata, sosiaaliturva- ja sosiaalihuoltopalveluja sekä äitiyssuojelua ja työntekijöiden terveyden suojelua koskevien asiakirjojen piiriin,

katsoen, että niiden erityisolojen vuoksi, joissa sairaanhoitoa harjoitetaan, on suotavaa täydentää yllämainitut yleiset normit erityisesti sairaanhoitohenkilöstöä koskevilla normeilla, joiden tarkoituksena on tarjota sairaan-

Convention (No. 149) 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

hoitohenkilöstölle sen tehtävää terveydenhuollossa vastaava ja sitä tyydyttävä asema,

todeten, että seuraavat normit on laadittu yhteistyössä Maailman terveysjärjestön kanssa ja että mainitun järjestön kanssa tullaan olemaan jatkuvassa yhteistyössä näiden normien soveltamisen edistämiseksi ja turvaamiseksi,

päätettyään tiettyjen, sairaanhoitohenkilöstön työtä sekä työ- ja elinoloja koskevien esitysten hyväksymisestä, mikä kysymys on kuudentena kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä esitykset laaditaan kansainvälisen yleissopimuksen muotoon,

hyväksyy tänä 21 päivänä kesäkuuta 1977 seuraavan yleissopimuksen, jonka nimenä on sairaanhoitohenkilöstöä koskeva yleissopimus, 1977:

1 artikla

1. Tässä yleissopimuksessa käsitteellä "sairaanhoitohenkilöstö" tarkoitetaan kaikkia sairaanhoidon ja sairaanhoitopalvelujen parissa työskenteleviä henkilöstöryhmiä.

2. Tämä yleissopimus koskee kaikkia sairaanhoitohenkilöstöön kuuluvia henkilöitä, riippumatta siitä, missä he työskentelevät.

3. Kuultuaan asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, mikäli tällaisia järjestöjä on, asianomaiset viranomaiset voivat antaa vapaaehtoisuuteen perustuvien sairaanhoitopalvelujen parissa työskentelevää sairaanhoitohenkilökuntaa koskevat erityismääräykset; nämä määräykset eivät saa poiketa tämän yleissopimuksen 2 artiklan 2 a) kohdan, 3 artiklan, 4 artiklan ja 7 artiklan määräyksistä.

2 artikla

1. Kunkin tämän yleissopimuksen ratifioivan jäsenvaltion on kansallisiin oloihin soveltuvin menetelmin luotava ja otettava käytäntöön sairaanhoitopalveluja ja sairaanhoitohenkilöstöä koskevat toimintaperiaatteet, joiden tarkoituksena on mahdollisen yleisen terveydenhuolto-ohjelman puitteissa turvata väestölle määrällisesti ja laadullisesti sellainen sairaanhoito, joka on tarpeen väestön mahdollisimman hyvän terveyden saavuttamiseksi. Tällöin on otettava huomioon koko terveydenhuollon alalla käytettävissä olevat resurssit.

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 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. Kunkin jäsenvaltion on ryhdyttävä välttämättömiin toimenpiteisiin järjestääkseen sairaanhoitohenkilöstölle:

a) heidän tehtäviensä suorittamiseen soveltuva koulutuksen ja

b) palvelussuhteen ehdot ja työolot, mahdollisuus uralla etenemiseen ja palkka mukaan lukien,

jotka saavat alalle hakeutumaan ja alalla pysymään henkilöstöä.

3. Tämän artiklan 1 momentissa mainitut toimintaperiaatteet on laadittava neuvottelemalla asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa, mikäli tällaisia järjestöjä on.

4. Nämä toimintaperiaatteet on asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvottelemalla koordinoitava muita terveydenhuollon näkökohtia ja muita terveydenhuollan työntekijöitä koskevien toimintaperiaatteiden kanssa.

3 artikla

1. Sairaanhoitohenkilöstön koulutusta ja koulutuksen valvontaa koskevat perusvaatimukset on määrättävä kansallisessa lainsäädännössä, taikka asianomaisten viranomaisten tai asianomaisten alan elinten, joilla kansallisen lainsäädännön nojalla on tähän valtuudet, on määrättävä ne.

2. Sairaanhoitohenkilöstön koulutus on koordinoitava muiden terveydenhuollon työntekijöiden koulutuksen kanssa.

4 artikla

Kansallisessa lainsäädännössä on määriteltävä sairaanhoitoammatin harjoittamista koskevat ehdot ja sallittava tämän ammatin harjoittaminen vain henkilöille, jotka täyttävät nämä ehdot.

5 artikla

1. Kansallisiin olosuhteisiin soveltuvin menetelmin on ryhdyttävä toimenpiteisiin, joilla edistetään sairaanhoitohenkilöstön osallistumista sairaanhoitopalvelujen suunnitteluun ja sairaanhoitohenkilöstön kannan huomioonottamista heitä koskevista päätöksistä.

2. Palvelussuhteen ehdot ja työolot on mieuiten määrättävä asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisin neuvotteluin.

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 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. Palvelussuhteen ehtoja määrättäessä syntävien riitojen ratkaisemiseen on pyrittävä osapuolten välisin neuvotteluihin, taikka — osapuolten välisen luottamuksen varmistamiseksi — riippumatonta ja puolueetonta menettelyä, kuten välitystä, sovittelua ja vapaaehtoista välimiesmenettelyä käyttäen.

6 artikla

Sairaanhoitohenkilöstöllä tulee seuraavissa asioissa olla sellaiset olot, jotka ovat vähintään samanarvoiset kuin kyseisessä maassa työskentelevillä muilla työntekijöillä:

- a) työaika, mukaan lukien ylityön, epämu-
kavien työaikojen ja vuorotyön säätely ja kor-
vaus;
- b) viikkolepo;
- c) palkallinen vuosiloma;
- d) opintovapaa;
- e) äitiysloma;
- f) sairausloma;
- g) sosiaaliturva.

7 artikla

Kunkin jäsenvaltion on tarvittaessa pyrittävä parantamaan työterveyttä ja -turvallisuutta koskevaa voimassa olevaa lainsäädäntöään muuttamalla tätä lainsäädäntöä vastaamaan sairaanhoitotyön ja sen ympäristön, jossa tätä työtä harjoitetaan, erityisluonnetta.

8 artikla

Tämän sopimuksen määräykset on saatet-
tava voimaan kansallisella lainsäädännöllä, mi-
käli niitä ei ole saatettu voimaan työehtosopi-
muksilla, työsäännöillä, välimiestuomioilla, tuo-
mioistuinten päätöksillä tai muulla kansallisen
käytännön mukaisella ja kansallisiin oloihin
soveltuvalla tavalla.

9 artikla

Tämän yleissopimuksen virallisista ratifioin-
neista on rekisteröintiä varten lähetettävä il-
moitus Kansainvälisen työtoimiston pääjohta-
jalle.

10 artikla

1. Tämä yleissopimus sitoo vain niitä Kan-
sainvälisen työjärjestön jäsenvaltioita, joiden ra-
tifioinnit pääjohtaja on rekisteröinyt.

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 overtime, inconvenient hours and shift work;
- b) weekly rest;
- 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 registra-
tion.

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. Yleissopimus tulee voimaan kahdentoista kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona pääjohtaja on rekisteröinyt kahden jäsenvaltion rekisteröinnit.

3. Sen jälkeen tämä yleissopimus tulee voimaan kunkin jäsenvaltion osalta kahdentoista kuukauden kuluttua siitä päivästä, jona sen ratifiointi on rekisteröity.

11 artikla

1. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio voi kymmenen vuoden kuluttua siitä päivästä, jona sopimus ensiksi tuli voimaan, sanoa sen irti kirjelmällä, joka lähetetään Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajalle rekisteröitäväksi. Irtisanominen tulee voimaan vasta vuoden kuluttua sen rekisteröimisestä.

2. Tämän yleissopimuksen ratifioinut jäsenvaltio, joka ei vuoden kuluessa edellisessä momentissa mainitun kymmenen vuoden määräajan päättymisestä käytä tässä artiklassa määrättyä irtisanomisoikeutta, on sidottu sopimukseen uudeksi kymmenvuotiskaudeksi ja voi sen jälkeen sanoa irti sopimuksen kunkin kymmenvuotiskauden päätyttyä tässä artiklassa mainituin ehdoin.

12 artikla

1. Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava Kansainvälisen työjärjestön kaikille jäsenvaltioille tieto kaikista järjestön jäsenvaltioiden hänelle ilmoittamista ratifioinneista ja irtisanomisista.

2. Ilmoittaessaan järjestön jäsenvaltioille toisen hänelle ilmoitetun ratifioinnin rekisteröimisestä pääjohtajan tulee kiinnittää järjestön jäsenvaltioiden huomio yleissopimuksen voimaantulopäivään.

13 artikla

Kansainvälisen työtoimiston pääjohtajan on annettava kaikista edellisten artiklojen mukaisesti rekisteröimistään ratifioinneista ja irtisanomisista Yhdistyneiden Kansakuntien pääsihteerille täydelliset tiedot Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan 102 artiklan mukaisesti rekisteröintiä varten.

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 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.

14 artikla

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston on, milloin se katsoo tarpeelliseksi, annettava yleiselle konferenssille tämän yleissopimuksen soveltamista koskeva selostus sekä tutkittava, onko aihetta ottaa konferenssin työjärjestykseen kysymys sopimuksen täydellisestä tai osittaisesta muuttamisesta.

15 artikla

1. Mikäli konferenssi hyväksyy uuden yleissopimuksen, joka kokonaan tai osittain muuttaa tämän yleissopimuksen, eikä uusi yleissopimus määrää toisin, niin

a) kun jäsenvaltio ratifioi uuden muutetun yleissopimuksen, aiheutuu tästä *ipso jure* tämän yleissopimuksen irtisanominen 11 artiklan määräyksistä riippumatta uuden muutetun yleissopimuksen tullessa voimaan;

b) uuden muutetun yleissopimuksen tultua voimaan eivät jäsenvaltiot enää voi ratifioida tätä yleissopimusta.

2. Tämä yleissopimus jää kuitenkin voimaan nykyisen muotoisena ja sisältöisenä niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat sen ratifioineet mutta eivät ole ratifioineet muutettua yleissopimusta.

16 artikla

Tämän yleissopimuksen englannin- ja ranskankieliset tekstit ovat kumpikin yhtä todistusvoimaiset.

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.

(Suomennos)

**Suositus (n:o 157), joka koskee sairaanhoito-
henkilöstön työtä sekä työ- ja elinoloja**

Kansainvälisen työjärjestön yleinen konfe-
renssi,

aloitettuaan Kansainvälisen työtoimiston hal-
littoneuvoston kokoonkutsumana Genevessä 1
päivänä kesäkuuta 1977 63. istuntokautensa,

todeten, että sairaanhoitohenkilöstöllä ja
muilla terveydenhuollon työntekijöillä on oleel-
linen merkitys väestön terveyden ja hyvinvoin-
nin turvaamisessa ja edistämisessä,

korostaen tarvetta kehittää terveydenhuolto-
palveluja hallitusten ja asianomaisten työn-
antajaja- ja työntekijäjärjestöjen välisellä yhteis-
työllä, jotta varmistettaisiin yhteiskunnan tar-
peita vastaavien sairaanhoitopalvelujen saanti,

todeten, että sairaanhoitohenkilöstön työn-
antajana julkisen sektorin tulisi vaikuttaa eri-
tyisen aktiivisesti sairaanhoitohenkilöstön pal-
velussuhteen ehtojen ja työolojen parantami-
seen,

todeten, että sairaanhoitohenkilöstön nykyi-
nen asema monissa maissa, joissa on pulaa
ammattitaitoisesta sairaanhoitohenkilöstöstä ja
joissa nykyistä henkilöstöä ei aina käytetä hy-
väksi parhaalla mahdollisella tavalla, on este-
nä tehokkaiden terveydenhuoltopalvelujen ke-
hittämiselle,

palauttaen mieleen, että sairaanhoitohenki-
löstö kuuluu monien kansainvälisten, työtä kos-
kevien sopimusten ja suositusten piiriin, joissa
määrätään työtä ja työoloja koskevat yleiset
normit, kuten syrjintää, yhdistymisvapautta ja
kollektiivista neuvottelu-oikeutta, vapaaehtoista
sovittelevaa ja välimiesmenettelyä, työaikaa, pal-
kallista lomaa ja taloudellisesti tuettua opinto-
vapaata, sosiaaliturva- ja sosiaalihuoltopalveluja
sekä äitiyssuojelua ja työntekijöiden terveyden
suojelua koskevien asiakirjojen piiriin,

**Recommendation (No. 157) concerning Em-
ployment 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 improve-
ment of the health and welfare of the popula-
tion, and

Emphasising the need to expand health
services through co-operation between govern-
ments and employer's and workers' organisa-
tions 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 condi-
tions of work, such as instruments on discri-
mination, 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

katsoen, että niiden erityisolojen vuoksi, joissa sairaanhoitoa harjoitetaan, on suotavaa täydentää yllämainitut yleiset normit erityisesti sairaanhoitohenkilöstöä koskevilla normeilla, joiden tarkoituksena on tarjota sairaanhoitohenkilöstölle sen tehtävää terveydenhuollossa vastaava ja sitä tyydyttävä asema,

todeten, että seuraavat normit on laadittu yhteistyössä Maailman terveysjärjestön kanssa ja että mainitun järjestön kanssa tullaan olemaan jatkuvassa yhteistyössä näiden normien soveltamisen edistämiseksi ja turvaamiseksi,

päätettyään tiettyjen, sairaanhoitohenkilöstön työtä sekä työ- ja elinoloja koskevien esitysten hyväksymisestä, mikä kysymys on kuudentena kohtana istuntokauden työjärjestyksessä, sekä

päätettyään, että nämä esitykset laaditaan suositusten muotoon,

hyväksyy tänä 21 päivänä kesäkuuta 1977 seuraavan suosituksen, jonka nimenä on sairaanhoitohenkilöstöä koskeva suositus, 1977:

I. Soveltamisala

1. Tässä suosituksessa käsitteellä "sairanhoitohenkilöstö" tarkoitetaan kaikkia sairaanhoidon ja sairaanhoitopalvelujen parissa työskenteleviä henkilöstöryhmiä.

2. Tämä suositus koskee kaikkia sairaanhoitohenkilöstöön kuuluvia riippumatta siitä, missä he työskentelevät.

3. Kuultuaan asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, mikäli tällaisia järjestöjä on, asianomaiset viranomaiset voivat antaa vapaaehtoisuuteen perustuvien sairaanhoitopalvelujen parissa työskentelevää sairaanhoitohenkilökuntaa koskevat erityismääräykset; nämä määräykset eivät saa poiketa tämän suosituksen II, III, IV ja IX osien määräyksistä.

II. Sairanhoitopalveluja ja sairaanhoitohenkilöstöä koskevat toimintaperiaatteet

4. 1) Kunkin jäsenvaltion on kansallisiin oloihin soveltuvin menetelmin luotava ja otettava käytäntöön sairaanhoitopalveluja ja sairaanhoitohenkilöstöä koskevat toimintaperiaatteet

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.

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

teet, joiden tarkoituksena on yleisen terveydenhuolto-ohjelman puitteissa turvata väestölle määrällisesti ja laadullisesti sellainen sairaanhoito, joka on tarpeen väestön mahdollisimman hyvän terveyden saavuttamiseksi. Tällöin on otettava huomioon koko terveydenhuollon alalla käytettävissä olevat resurssit.

2) a) Mainitut toimintaperiaatteet on neuvottelemalla terveydenhuollon muiden työntekijöiden edustajien kanssa koordinoitava muita terveydenhuollon näkökohtia ja muita terveydenhuollon työntekijöitä koskevien toimintaperiaatteiden kanssa.

b) Mainittuihin toimintaperiaatteisiin tulee kuulua sairaanhoidon koulutusta ja harjoittamista koskevan lainsäädännön hyväksyminen sekä tämän lainsäädännön soveltaminen niiden taitojen ja tehtävien kehitykseen, joita sairaanhoitohenkilöstöltä vaaditaan, jotta se voisi täyttää kaikki sairaanhoitopalvelujen asettamat vaatimukset.

c) Mainittujen toimintaperiaatteiden tulee käsittää toimenpiteet,

i) joilla helpotetaan sairaanhoitohenkilöstön tehokasta hyväksikäyttöä kansallisella tasolla; ja

ii) joilla edistetään sairaanhoitohenkilöstön ammattitaidon mahdollisimman täydellistä hyväksikäyttöä kaikissa eri laitoksissa sekä kaikilla eri aloilla ja sektoreilla, joilla heitä työskentelee; ja

d) mainitut toimintaperiaatteet on saatava aikaan neuvottelemalla asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.

5. 1) Kun on kuultu asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, on ryhdyttävä toimenpiteisiin sairaanhoitohenkilöstörakenteen rationalisoimiseksi luokittelemalla sairaanhoitohenkilöstö koulutuksen, tehtävien tason ja ammatinharjoittamisoikeuden mukaan tiettyihin henkilöstöryhmiin, joiden määrä on rajoitettu.

2) Sairanhoitohenkilöstörakenteeseen voivat kuulua seuraavat ryhmät kansallisen käytännön mukaisesti:

a) sairaanhoitajat, joilla on erittäin vaativien ja vastuunalaisten tehtävien omaksumiseen vaadittava koulutus ja oikeus niiden suorittamiseen;

b) apuhoitajat, joilla on vähintään sellainen koulutus, joka vaaditaan vähemmän vaativien

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:

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

tehtävien omaksumiseen, tarvittaessa sairaanhoitajan valvonnassa, ja oikeus niiden suorittamiseen;

c) muu avustava sairaanhoitohenkilöstö, joka on saanut aikaisemmin koulutusta ja/tai työpaikkakoulutusta, jonka ansiosta he pystyvät suorittamaan tiettyjä tehtäviä sairaanhoitajan tai apuhoitajan valvonnassa.

6. 1) Sairanhoitohenkilöstön tehtävät on luokiteltava seuraavien seikkojen perusteella: sairaanhoitohenkilöstöltä vaadittava harkintakyky, heille kuuluva päätäntävalta, heidän tehtäviensä vaativuustaso muihin tehtäviin verrattuna ja heiltä vaadittavan teknillisen taidon taso sekä se, missä määrin he ovat vastuussa sairaanhoitopalveluista.

2) Tällä luokittelulla on pyrittävä saamaan aikaan entistä yhdenmukaisempi työn rakenne kaikissa eri laitoksissa ja kaikilla eri aloilla ja sektoreilla, joilla sairaanhoitohenkilöstöä työskentelee.

3) Tiettyyn henkilöstöryhmään kuuluvaa sairaanhoitohenkilöstöä ei saa käyttää korkeampaa tasoa edellyttävään henkilöstöryhmään kuuluvan sairaanhoitohenkilöstön sijaisena paitsi erityisissä hätätapauksissa, tilapäisesti ja sillä ehdolla, että heillä on riittävä koulutus tai kokemus ja että he saavat tästä asianmukaista korvausta.

III. Koulutus

7. 1) On ryhdyttävä toimenpiteisiin sairaanhoitolaa koskevan välttämättömän tiedon ja opastuksen välittämiseksi sairaanhoitolalle aikoville henkilöille.

2) Sairanhoitoalan peruskoulutusta on tarvittaessa annettava kunkin maan yleisen koulutusjärjestelmän piiriin kuuluvissa oppilaitoksissa ja vastaavalla tasolla kuin muiden sairaanhoitohenkilöstöön verrattavien ammattiryhmien koulutusta.

3) Lainsäädännöllä on määrättävä sairaanhoitoalan koulutusta koskevista perusvaatimuksista ja säädettävä tämän koulutuksen valvonnasta tai valtuutettava asianomaiset viranomaiset tai asianomaiset alan elimet näiden vaatimusten määrittämiseen ja valvontaan.

4) Sairanhoitohenkilöstön koulutus on järjestettävä yhteiskunnan todettujen tarpeiden mukaan, ottaen huomioon kussakin maassa käytettävissä olevat resurssit, ja se on koor-

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-

dinoitava terveydenhuollon muiden työntekijöiden koulutuksen kanssa.

8. 1) Sairaanhoidon koulutukseen tulee kuulua sekä teoriaa että käytäntöä asianomaisten viranomaisten virallisesti hyväksymän ohjelman mukaisesti.

2) Käytännön koulutusta on järjestettävä asianmukaisesti hyväksytyissä, ehkäisevää, parantavaa ja kuntouttavaa sairaanhoitoa antavissa laitoksissa koulutettujen sairaanhoitajien valvonnassa.

9. 1) Sairaanhoidon peruskoulutuksen keskeinen tulee riippua alan opintojen pääsyaattimusten vähimmäistasosta ja koulutuksen päämääristä.

2) Hyväksyttyä peruskoulutusta tulee olla kahdella tasolla:

a) ylempi taso, jonka tarkoituksena on kouluttaa sairaaloissa ja muissa terveydenhuoltoon liittyvissä yhteiskunnan laitoksissa työskenteleviä sairaanhoitajia, joilla on riittävän laajat ja perusteelliset taidot erittäin vaativan sairaanhoidon hallitsemiseen sekä sairaanhoidon järjestämiseen ja arvioimiseen; tämän tason koulutukseen hyväksytyillä opiskelijoilla tulee mahdollisuuksien mukaan olla yliopistoon pääsemiseksi vaadittava yleiskoulutus;

b) alempi taso, jonka tarkoituksena on kouluttaa apuhoitajia, jotka kykenevät hallitsemaan yleisen sairaanhoidon, joka ei ole vaativaa mutta joka edellyttää teknistä taitoa ja kykyä tulla toimeen ihmisten kanssa; tämän tason koulutukseen hyväksytyillä opiskelijoilla tulee olla mahdollisimman korkea alemman tason koulutus (secondary education).

10. On järjestettävä korkeamman tason sairaanhoidokoulutusta koskevia ohjelmia sairaanhoitohenkilöstön valmentamiseksi erittäin vastuullisiin tehtäviin sairaanhoidon ja sairaanhoitopalvelujen, sairaanhoitopalvelujen hallinnon, sairaanhoidokoulutuksen sekä sairaanhoidon tutkimuksen ja kehittämisen alalla.

11. Avustavalle sairaanhoitohenkilöstölle on annettava heidän tehtäviinsä soveltuva teoreettinen ja käytännöllinen koulutus.

12. 1) Sekä työpaikalla että sen ulkopuolella järjestettävän jatkuvan koulutuksen tulee olla olennainen osa tämän suosituksen 8 kohdan 1 alakohdassa mainittua ohjelmaa ja sen tulee olla kaikkien käytettävissä, jotta varmistettaisiin tietojen ja taitojen ajan tasalla pitäminen ja parantaminen ja annettaisiin sairaan-

ordinated with the education and training of other workers in the field of health.

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, subparagraph 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

hoitohenkilöstölle mahdollisuus hankkia ja soveltaa uusia ideoita ja menetelmiä sairaanhoitajan ja siihen liittyvien tieteiden alalla.

2) Jatkuvaan sairaanhoitokoulutukseen tulee sisältyä sellaisia ohjelmia, jotka edistävät ja helpottavat avustavan sairaanhoitohenkilöstön ja apuhoitajien alalla etenemistä.

3) Jatkuvaan koulutukseen tulee myös sisältyä sellaisia ohjelmia, jotka helpottavat paluuta sairaanhoitoalalle alalta poissaolon jälkeen.

IV. Sairaanhoitoammatin harjoittaminen

13. Sairaanhoitoammatin harjoittamista koskevassa lainsäädännössä tulee—

a) määritellä sairaanhoitajan tai apuhoitajan ammatin harjoittamisoikeutta koskevat ehdot, ja laissa, joissa vaaditun koulutustason osoittavien todistusten omistaminen ei automaattisesti merkitse oikeutta harjoittaa ammattia, valtuuttaa elin, johon kuuluu sairaanhoitohenkilöstön edustajia, myöntämään sairaanhoitoammatin harjoittamisoikeuksia;

b) sallia sairaanhoitoammatin harjoittaminen vain sellaisille henkilöille, joilla on asianmukainen ammatin harjoittamisoikeus;

c) mainittu lainsäädäntö on tarvittaessa tarkistettava ja ajanmukaistettava alalla tapahtuneen kehityksen ja omaksutun käytännön mukaisesti.

14. Sairaanhoitoammatin harjoittamista koskevat normit on koordinoitava muiden terveydenhuollon ammattien harjoittamista koskevien normien kanssa.

15. 1) Sairaanhoitohenkilöstölle ei saa antaa työtä, johon heillä ei ole riittävää taitoa ja pätevyyttä.

2) Kun sairaanhoitohenkilöstöön kuuluvalla henkilöllä ei ole taitoa suorittaa työtä, johon hänet on sijoitettu, hänet on koulutettava mahdollisimman nopeasti, jotta hän saisi vaadittavat taidot, ja hänen pyrkimyksiään näiden taitojen saavuttamiseksi on tuettava.

16. Sairaanhoitohenkilöstön tehtävien suorittamiseen liittyvän siviilioikeudellisen vastuun edellyttämiin toimenpiteisiin on kiinnitettävä huomiota.

17. Sairaanhoitohenkilöstöä koskevien kurinpidollisten sääntöjen laatimiseen tulee osallistua

personnel to acquire and apply new ideas and techniques in the field of nursing and related sciences.

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

listua sairaanhoitohenkilöstön edustajia ja niissä on varmistettava henkilöstölle oikeudenmukainen asian ratkaisu ja tyydyttävä vetoamismenettely, mukaan lukien oikeus kansallisten olojen mukaisin menetelmin valita oma edustajansa kaikilla oikeudenkäyntimenettelyn tasoilla.

18. Sairaanhoitohenkilöstön tulee voida saada vapautus tietyistä tehtävistä siten, ettei heille tästä aiheudu seuraamuksia. Tällaisen vapautuksen tulee olla mahdollinen silloin, kun tietyn tehtävän suorittaminen on ristiriidassa sairaanhoitohenkilöstöön kuuluvan henkilön uskonnollisen, moraalisen tai eettisen vakaumuksen kanssa ja kun kyseinen henkilö on ilmoittanut esimiehelle asiasta hyvissä ajoin, niin että on ehditty ryhtyä tarpeellisiin järjestelyihin potilaiden välttämättömän sairaanhoidon turvaamiseksi.

V. Osallistuminen

19. 1) Kansallisiin oloihin soveltuvin menettely on ryhdyttävä toimenpiteisiin, jotta edistettäisiin sairaanhoitohenkilöstön osallistumista kansallista terveydenhuoltopolitiikkaa yleensä ja heidän ammattiaan erityisesti koskevaan suunnitteluun ja niitä koskeviin päätöksiin kaikilla tasoilla.

2) Erityisesti

a) sairaanhoitohenkilöstön tai sairaanhoitohenkilöstöä edustavien järjestöjen asiantuntevat edustajat on saatava mukaan sairaanhoitoammatin koskevien suuntaviivojen ja yleisperiaatteiden laatimiseen ja soveltamiseen, varsinkin koulutuksen ja ammatin harjoittamisen alalla;

b) palvelussuhteen ehdot ja työolot on määrättävä asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisin neuvotteluin;

c) palvelussuhteen ehtoja määrättäessä syntyvien riitojen ratkaisemiseen on pyrittävä osapuolten välisin neuvotteluihin tai riippumattonta ja puolueetonta menettelyä käyttäen, kuten välitystä, sovittelua ja vapaaehtoista välimiesmenettelyä, jotta sairaanhoitohenkilöstöä edustavien järjestöjen ei tarvitsisi turvautua sellaisiin toimenpiteisiin, joihin muut työntekijäjärjestöt tavallisesti turvautuvat puolustautsaan laillisia etujaan;

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 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) työpaikalla sairaanhoitohenkilöstö tai heidän edustajansa, siinä merkityksessä kuin työntekijäin edustajia koskevan yleissopimuksen, 1971, 3 artiklassa tarkoitetaan, on saatava mukaan sairaanhoitoammattiin liittyvien ratkaisujen tekemiseen kysymyksessä olevien asioiden luonteeseen sopivin menetelmin.

20. Sairaanhoitohenkilöstön edustajille on järjestettävä työntekijäin edustajia koskevassa sopimuksessa ja suosituksessa, 1971, tarkoitettu suojelu.

VI. Uralla eteneminen

21. 1) Eri toimenpitein on sairaanhoitohenkilöstölle luotava kohtuulliset urallaetenemismahdollisuudet järjestämällä heille riittävän monipuoliset ja avoimet mahdollisuudet ammatissa ylenemiseen, johtaviin paikkoihin sairaanhoidon ja sairaanhoitopalvelujen, sairaanhoitopalvelujen hallinnon, sairaanhoitoalan koulutuksen sekä sairaanhoitoalan tutkimuksen ja kehittämisen alalla sekä järjestämällä heille ylenemisen ja palkkausjärjestelmä, jossa otetaan huomioon tavallista suurempaa vastuuta, ammattitaitoa ja harkintakykyä vaativat tehtävät.

2) Näissä toimenpiteissä on myös otettava huomioon sellaisten tehtävien merkitys, joissa sairaanhoitohenkilöstö on välittömässä yhteydessä potilaisiin ja yleisöön.

22. On ryhdyttävä toimenpiteisiin neuvonnan ja ohjauksen antamiseksi sairaanhoitohenkilöstölle urallaetenemismahdollisuuksista ja, tarvittaessa, palaamisesta sairaanhoitoalalle alalta poissaolon jälkeen.

23. Päätettäessä tasosta, jolle alalta poissaolon jälkeen työhön palaava sairaanhoitohenkilöstö on sijoitettava, on otettava huomioon aikaisempi sairaanhoitoalan kokemus ja alalta poissaolon pituus.

24. 1) Sairaanhoitohenkilöstöön kuuluville henkilöille, jotka haluavat ja voivat osallistua jatkuviin koulutusohjelmiin, on järjestettävä tähän mahdollisuudet.

2) Näihin mahdollisuuksiin voi sisältyä taloudellisesti tuettu opintovapaa tai opintovapaa, jota ei tueta taloudellisesti, työaikajärjestelyt sekä opinto- tai koulutuskustannusten maksaminen; sairaanhoitohenkilöstölle on mah-

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 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

dollisuuksien mukaan myönnettävä taloudellisesti tuettua opintovapaata taloudellisesti tuettua opintovapaata koskevan sopimuksen, 1974, mukaisesti.

3) Työnantajien on hankittava koulutus henkilöstö ja hoidettava järjestelyt sairaanhoitohenkilöstölle työaikana annettavaa koulutusta varten, joka on mieluummin järjestettävä työpaikalla.

VII. Palkkaus

25. 1) Sairaanhoitohenkilöstön palkkaus on saatettava heidän yhteiskunnallis-taloudellisia tarpeitaan, taitojaan, vastuutaan, tehtäviään ja kokemustaan vastaavalle tasolle, jossa otetaan huomioon tähän ammattiin liittyvät vaikeudet ja vaarat ja joka saa alalle hakeutumaan ja alalla pysymään henkilöstöä.

2) Sairaanhoitoalan palkkatason on oltava vertailukelpoinen muiden sellaisten alojen palkkatason kanssa, joilla vaaditaan samanlaisia tai vastaavia taitoja ja joihin liittyy samanlainen tai vastaava vastuu.

3) Tietyissä tehtävissä ja oloissa työskentelevien sairaanhoitohenkilöstöön kuuluvien henkilöiden palkkatason on oltava vertailukelpoinen samanlaisissa tai vastaavissa tehtävissä ja oloissa työskentelevien sairaanhoitohenkilöstöön kuuluvien henkilöiden palkkatason kanssa riippumatta laitoksesta, jossa, taikka alasta tai sektorista, jolla he työskentelevät.

4) Palkkausta on tarkistettava aika ajoin, ottaen huomioon elinkustannusten vaihtelut ja elintason nousut kussakin maassa.

5) Sairaanhoitohenkilöstön palkkauksesta on mieluummin määrättävä työehtosopimuksella.

26. Palkka-asteikossa on otettava huomioon tämän suosituksen 5 ja 6 kohdissa mainittuja töitä ja tehtäviä koskeva luokittelu sekä 21 kohdassa esitetyt uraa koskevat toimintaperiaatteet.

27. Erityisen vaikeissa tai epämiellyttävissä oloissa työskentelevän sairaanhoitohenkilöstön on saatava tästä taloudellista korvausta.

28. 1) Palkka on maksettava kokonaan rahassa.

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 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) Palkasta tehtäviä vähennyksiä saa sallia vain kansallisessa lainsäädännössä taikka työehtosopimuksessa tai välimiestuomioissa määrättyin ehdoin ja määritellyssä laajuudessa.

3) Sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla mahdollisuus päättää, käyttävätkö he hyväkseen työnantajan järjestämiä palveluja.

29. Työasut, sairaanhoitovälineet, kuljetusvälineet ja muut työnantajan vaatimat tai työn suorittamiselle välttämättömät välineet on työnantajan annettava sairaanhoitohenkilöstön käyttöön ja ylläpidettävä ilmaiseksi.

VIII. Työ- ja lepoajat

30. Tässä suosituksessa—

a) käsite ”säännöllinen työaika” tarkoittaa kussakin maassa lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla tai välimiestuomioilla määrättyä taikka niiden soveltamisella määräytyvää työtuntimäärää;

b) käsite ”ylityö” tarkoittaa sitä työaika, jona työskennellään säännöllisen työajan lisäksi;

c) käsite ”varallaolo” tarkoittaa sitä aikaa, jona sairaanhoitohenkilöstö on työpaikalla tai muualla työnantajan käytettävissä valmiina ryhtymään työhön tarvittaessa;

d) käsite ”epämukava työaika” tarkoittaa sitä työaika, joka työskennellään muina kuin kussakin maassa säännöllisiksi työpäiviksi lasketavina päivinä tai muuna kuin kussakin maassa säännölliseksi työajaksi laskettavana aikana.

31. Aika, jona sairaanhoitohenkilöstö on työnantajan käytettävissä — kuten esimerkiksi työn järjestämiseen sekä ohjeiden antamiseen ja saamiseen vaadittava aika — on laskettava sairaanhoitohenkilöstön työajaksi, ellei mahdollisissa varallaoloa koskeissa erityissäännöksissä toisin määrätä.

32. 1) Sairaanhoitohenkilöstön säännöllinen viikottainen työaika ei saa olla pitempi kuin työntekijöille yleensä kyseisessä maassa määrätty säännöllinen viikottainen työaika.

2) Maissa, joissa yleensä työntekijöiden säännöllinen työviikko sisältää enemmän kuin 40 työtuntia, on ryhdyttävä toimenpiteisiin

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.

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,

sairaanhoitohenkilöstön työtuntimäärän alentamiseksi asteittain mutta mahdollisimman nopeasti, kuitenkin palkkaa pienentämättä, tuolle tasolle, kuten työajan lyhentämistä koskevan suosituksen, 1962, 9 kohdassa esitetään.

33. 1) Säännöllisen päivittäisen työajan on oltava yhtämittainen eikä se saa olla pitempi kuin kahdeksan tuntia, ellei lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla, työsäännöillä tai välimies-tuomioilla määrätä liukuvaa työaikaa tai tiivistettyä työviikkoa; säännöllisen työviikon on kuitenkin pysyttävä tämän suosituksen 32 kohdan 1) alakohdassa mainituissa rajoissa.

2) Päivittäinen työaika, ylityö mukaan lukien, ei saa olla pitempi kuin 12 tuntia.

3) Tilapäisiä poikkeuksia tämän kohdan määräyksistä saa sallia vain erityisissä hätätapauksissa.

34. 1) Sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla kohtuullisen pituiset ruoka-ajat.

2) Sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla säännölliseen työaikaan sisältyvät kohtuullisen pituiset lepoajat.

35. Sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla oikeus tutustua työtuntijärjestelmänsä riittävän ajoissa, jotta heillä olisi mahdollisuus järjestää yksityis- ja perhe-elämänsä sen mukaan. Poikkeuksia työtuntijärjestelmästä saa sallia vain erityisissä hätätapauksissa.

36. 1) Mikäli sairaanhoitohenkilöstö on oikeutettu 48 tuntia lyhyempään yhtämittaiseen viikkolepoon, on ryhdyttävä toimenpiteisiin heidän viikkoleponsa saattamiseksi mainitulle tasolle.

2) Sairaanhoitohenkilöstön viikkolepo ei saa missään tapauksessa olla lyhyempi kuin 36 yhtämittaista tuntia.

37. 1) Ylityöhön, työhön epämukavana työaikana ja varallaoloon on turvauduttava mahdollisimman vähäisessä määrin.

2) Ylityö ja työ juhlapäivinä on korvattava antamalla siitä vapaa-aikaa ja/tai maksamalla siitä normaalia korkeamman taksan mukainen palkka.

3) Muuna epämukavana työaikana kuin juhlapäivinä suoritettu työ on korvattava maksamalla lisää palkkaa.

38. 1) Vuorotyö on korvattava palkan lisäksi, joka ei saa olla pienempi kuin muiden alojen vuorotyöstä kyseisessä maassa maksettava palkan lisä.

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.

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) Vuorotyössä olevalla sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla vähintään 12 tunnin pituinen yhtämittäinen lepoaika vuorojen välillä.

3) On vältettävä vuorotyöjaksoa, jonka keskeyttää palkaton jakso (jaettu vuoro).

39. 1) Sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla oikeus ja velvollisuus pitää palkallinen vuosiloma, joka on vähintään yhtä pitkä kuin loma, johon muilla työntekijöillä kyseisessä maassa on oikeus.

2) Maissa, joissa palkallinen vuosiloma on lyhyempi kuin neljä viikkoa yhdeltä työvuodelta, on ryhdyttävä toimenpiteisiin sairaanhoitohenkilöstön vuosiloman saattamiseksi asteittain mutta mahdollisimman nopeasti maille tasolle.

40. Erityisen vaikeissa tai epämiellyttävissä oloissa työskentelevällä sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla oikeus lyhennettyyn työaikaan ja/tai pitempiin lepoaikoihin, kuitenkin siten, että heidän kokonaispalkkansa ei vähene.

41. 1) Sairaanhoitohenkilöstöön kuuluvalla henkilöllä, joka sairauden tai tapaturman vuoksi jää pois työstä, tulee lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa määrättävältä ajalta ja määrättävällä tavalla olla oikeus—

a) työsuhteen ja siitä johtuvien oikeuksien säilymiseen;

b) turvattuihin ansioihin.

2) Lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa, joissa määrätään oikeudesta sairauslomaan, tulee tehdä ero seuraavien tapausten välillä:

a) tapaukset, joissa sairaus tai tapaturma liittyy työhön;

b) tapaukset, joissa kyseinen henkilö ei ole kykenemätön työhön mutta joissa työstä poissaolo on välttämätön muiden terveyden suojelemiseksi;

c) tapaukset, joissa sairaus tai tapaturma ei liity työhön.

42. 1) Sairaanhoitohenkilöstölle, tekemättä eroa naimisissa olevien ja naimattomien välillä, on taattava äitiyssuojelua koskevassa sopimuksessa (muutettu), 1952, ja äitiyssuojelua koskevassa suosituksessa, 1952, tarkoitetut edut ja suojelu.

2) Äitiyslomaa ei saa laskea sairauslomaksi.

3) Perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien naisten työssäoloa koskevassa suosituksessa, 1965, tarkoitettuja toimenpiteitä on sovellettava sairaanhoitohenkilöstöön.

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 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. Kuten tämän suosituksen 19 kohdassa esitetään, työn organisaatiota, työaika ja lepo-aikoja koskevat päätökset on tehtävä yhteisymmärryksessä tai neuvotellen sairaanhoitohenkilöstön vapaasti valittujen edustajien tai tätä henkilöstöä edustavien järjestöjen kanssa. Näissä päätöksissä on varsinkin määrättävä—

- a) epämukavaksi työajaksi laskettava aika;
- b) olosuhteet, joissa varallaolo lasketaan työajaksi;
- c) olosuhteet, joissa tämän suosituksen 33 kohdan 3) alakohdassa ja 35 kohdassa mainitut poikkeukset sallitaan;
- d) tämän suosituksen 34 kohdassa mainittujen taukojen pituus ja se, miten ne pidetään;
- e) tämän suosituksen 37 ja 38 kohdissa mainitun korvauksen muoto ja määrä;
- f) työtuntijärjestelmät;
- g) olosuhteet, joita tämän suosituksen 27 ja 40 kohtien nojalla on pidettävä erityisen vaikeina tai epämiellyttävinä.

IX. Työterveys

44. Kunkin jäsenvaltion tulee pyrkiä soveltamaan työterveyttä ja -turvallisuuksiin koskevaa lainsäädäntöä sairaanhoitotyön ja sen ympäristön, jossa tätä työtä harjoitetaan, erityisluonteen mukaan sekä pyrkiä lisäämään lainsäädännön antamaa suojaa.

45. 1) Sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla mahdollisuus työterveyshuoltoon koskevan suosituksen, 1959, määräysten mukaan toimiviin työterveyspalveluihin.

2) Maissa, joissa työterveyspalveluja ei ole vielä järjestetty kaikille työpaikoille, sairaanhoitohenkilöstöä työllistäviin hoitolaitoksiin on mainitun suosituksen 4 kohdan mukaisesti ensi tilassa järjestettävä tällaisia palveluja.

46. 1) Kunkin jäsenvaltion sekä asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tulee

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 in 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 this 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.

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

kiinnittää erityistä huomiota työntekijöiden terveydensuojelua koskevan suosituksen, 1953, määräyksiin, sekä pyrkiä pitämään huolta siitä, että sitä sovelletaan sairaanhoitohenkilöstöön.

2) Mainitun suosituksen 1—7 kohtien nojalla on ryhdyttävä kaikkiin asianmukaisiin toimenpiteisiin sairaanhoitohenkilöstön terveyttä tai turvallisuutta uhkaavien vaarojen ehkäisemiseksi, vähentämiseksi tai poistamiseksi.

47. 1) Sairaanhoitohenkilöstön tulee käydä lääkärintarkastuksessa palvelukseen astuessaan ja lähtiessään palveluksesta sekä säännöllisin väliajoin palvelusaikana.

2) Sairaanhoitohenkilöstön, joka säännöllisesti joutuu työskentelemään oloissa, joissa heidän tai muiden terveyttä uhkaa tietty vaara tai joissa voi olettaa tällaisen vaaran uhkaavan, tulee käydä säännöllisesti lääkärintarkastuksessa sellaisin väliajoin, jotka ovat tarkoituksenmukaisia asiaan liittyvä vaara huomioon ottaen.

3) Tässä kohdassa mainittujen tarkastusten on oltava objektiivisia ja luottamuksellisia; lääkärin, joiden kanssa tutkitut henkilöt joutuvat työssä olemaan läheisessä kosketuksessa, eivät saa suorittaa mainittuja tarkastuksia.

48. 1) On tehtävä ja pidettävä ajan tasalla tutkimuksia, jotta saataisiin selville ne erityisvaarat, joille sairaanhoitohenkilöstö saattaa joutua alttiiksi harjoittaessaan ammattiaan, niin että nämä vaarat voidaan ehkäistä ja tarvittaessa korvata niiden seuraukset.

2) Tässä tarkoituksessa on työntekijöiden terveydensuojelua koskevan suosituksen, 1953, 14—17 kohtien mukaisesti sekä kansallisessa lainsäädännössä määrättyllä tavalla asianomaiselle viranomaiselle ilmoitettava työtaturmat sekä ammattitauteihin työvammatuoksia koskevan lainsäädännön nojalla kuuluviksi katsotut sairaudet, joiden oletetaan olevan työperäisiä.

49. 1) Kaikin mahdollisin tavoin on pyrittävä pitämään huolta siitä, että sairaanhoitohenkilöstö ei joudu alttiiksi erityisille vaaroille. Mikäli erityisille vaaroille alttiiksi joutumista ei voida välttää, on ryhdyttävä toimenpiteisiin sen saattamiseksi mahdollisimman vähäiseksi.

2) Erityisiä vaaroja sisältävien tehtävien parissa säännöllisesti työskentelevän sairaanhoitohenkilöstön alttiiksi joutumisen vähentä-

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.

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

miseksi on ryhdyttävä toimenpiteisiin, kuten suojavaatetuksen järjestäminen ja käyttö, immunointi, lyhyemmät työajat, lepo-
taukojen lisääminen, väliaikainen siirto vaaratekijän läheisyydestä tai pitemmät vuosilomat.

3) Erityisille vaaroille alttiina olevan sairaanhoitohenkilöstön tulee sen lisäksi saada ta-
loudellista korvausta.

50. Raskaana olevat naiset ja pienten lasten vanhemmat, joiden normaaliin työhön kuuluvat tehtävät voivat olla vahingollisia heidän terveydelleen tai heidän lastensa terveydelle, on siirrettävä heidän asemaansa soveltuvaan työhön siten, että he eivät menetä oikeuksiaan.

51. Sairaanhoitohenkilöstön ja heitä edustavien järjestöjen kanssa on pyrittävä yhteistyöhön sairaanhoitohenkilöstön terveyden ja turvallisuuden suojelua koskevien määräysten tehokkaan soveltamisen varmistamiseksi.

52. On ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin sairaanhoitohenkilöstön terveyden ja turvallisuuden suojelua koskevien lakien, säännösten ja määräysten soveltamisen valvomiseksi.

X. Sosiaaliturva

53. 1) Sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla sosiaaliturva, joka vähintään vastaa julkishallinnon alalla, julkisella sektorilla tai yksityisellä sektorilla työskentelevien muiden henkilöiden tai itsenäisten ammatinharjoittajien sosiaaliturvaa kyseisessä maassa. Tämän sosiaaliturvan piiriin tulee kuulua säännöllisesti sairaanhoitotyötä tekevän henkilöstön koeaika ja koulutusaika.

2) Sairaanhoitohenkilöstön sosiaaliturvassa otettava huomioon heidän työalansa erityisluonne.

54. Mahdollisuuksien mukaan on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, jotta pystyttäisiin varmistamaan oikeuksien ja etuuksien säilyminen siirryttäessä uuteen työpaikkaan ja työssäolon tilapäisesti keskeytyessä.

55. 1) Mikäli sosiaaliturvajärjestelmän perusteella etuuksiin oikeutetuilla henkilöillä on mahdollisuus vapaasti valita lääkäri ja sairaanhoitolaite, sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla sama valinnanvapaus.

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.

2) Sairaanhoidohenkilöstön terveyttä koskevien kortistojen tulee olla luottamuksellisia.

56. Kansallisen lainsäädännön nojalla on työstä aiheutuvista sairaanhoidohenkilöstön sairauksista voitava suorittaa korvaus kuten ammattitaudeista.

XI. Työhön liittyvät erityisjärjestelyt

57. Jotta mahdollisimman tehokkaasti voitaisiin käyttää hyväksi käytettävissä olevaa sairaanhoidohenkilöstöä ja estää ammattitaitoisten henkilöiden siirtyminen pois alalta, on ryhdyttävä toimenpiteisiin tilapäisen työn ja osa-aikatyön järjestämiseksi.

58. Tilapäisen ja osa-aikaisen sairaanhoidohenkilöstön palvelussuhteen ehtojen tulee vastata vakinaisen ja kokopäivähenkilöstön palvelussuhteen ehtoja, ja heille kuuluvien oikeuksien tulee olla tietyssä suhteessa vakinaisen ja kokopäivähenkilöstön oikeuksiin.

XII. Sairaanhoidoalan opiskelijat

59. Sairaanhoidoalan opiskelijoilla tulee olla samat oikeudet ja vapaudet kuin muiden alojen opiskelijoilla, ottaen kuitenkin huomioon sairaanhoidoalan koulutuksesta aiheutuvat rajoitukset.

60. 1) Sairaanhoidoalan opiskelijoiden harjoittelu on järjestettävä ja toteutettava heidän koulutustarpeittensa mukaisesti; sitä ei saa missään tapauksessa käyttää henkilöstötarpeen tyydyttämiseen.

2) Sairaanhoidoalan opiskelijoille saa harjoittelun aikana antaa ainoastaan heidän valmiustasoaan vastaavia tehtäviä.

3) Sairaanhoidoalan opiskelijoilla tulee koulutuksen aikana olla sama terveydenhuolto kuin sairaanhoidohenkilöstöllä.

4) Sairaanhoidoalan opiskelijoilla tulee olla asianmukainen oikeusturva.

61. Sairaanhoidoalan opiskelijoiden tulee koulutuksen aikana saada täsmällistä ja yksityiskohtaista tietoa sairaanhoidohenkilöstön palvelussuhteen ehdoista, työoloista ja uralla etenemismahdollisuuksista sekä mahdollisuuksista taloudellisten, sosiaalisten ja ammatillisten etujensa ajamiseen.

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

56. 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.

XIII. Kansainvälinen yhteistyö

62. Henkilöstön, ideoiden ja tiedon vaihtoa edistääkseen sekä täten sairaanhoitoa kehittääkseen jäsenvaltioiden on pyrittävä, erityisesti monenkeskin ja kahdenkeskin sopimuksin

- a) yhdenmukaistamaan sairaanhoitoalan koulutus alentamatta tasoa;
- b) määräämään ulkomailla hankittujen taitojen keskinäistä hyväksymistä koskevat ehdot;
- c) yhdenmukaistamaan ammatinharjoittamisoikeutta koskevat vaatimukset;
- d) järjestämään sairaanhoitohenkilöstön vaihto-ohjelmia.

63. 1) Sairaanhoitohenkilöstöä on kannustettava käyttämään hyväkseen niitä koulutusmahdollisuuksia, joita heidän omassa maassaan on tarjolla.

2) Mikäli tarpeellista tai suotavaa, sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla tilaisuus osallistua ulkomailla järjestettyyn koulutukseen, mahdollisuuksien mukaan vaihto-ohjelmien avulla.

64. 1) Ulkomailla järjestettyyn koulutukseen osallistuvalla sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla mahdollisuus asianmukaiseen taloudelliseen tukeen monenkeskisissä tai kahdenkeskisissä sopimuksissa taikka kansallisessa lainsäädännössä määrättävin ehdoin.

2) Tällaisen tuen ehdoksi voidaan asettaa, että kyseinen henkilö sitoutuu palaamaan omaan maahan kohtuullisen ajan kuluessa ja työskentelemään siellä määrätyn vähimmäisajan hänen ulkomailla hankkimiaan taitoja vastaavassa työssä ehdoilla, jotka vähintään vastaavat kyseisen maan muita kansalaisia koskevia ehtoja.

65. On harkittava mahdollisuutta virkavapauden antamiseen sairaanhoitohenkilöstöön kuuluville henkilöille, jotka haluavat tietyn ajan työskennellä tai osallistua koulutukseen ulkomailla, kuitenkin siten, että palvelussuhde ei katkea.

66. 1) Ulkomaalaisen sairaanhoitohenkilöstön tulee omata taidot, jotka asianomainen viranomais on todennut sopiviksi kysymyksessä oleviin täytettäviin virkoihin tai toimiin, ja heidän tulee täyttää kaikki muutkin kyseisessä työtä tarjoavassa maassa tämän ammatin harjoittamiselle asetettavat ehdot; järjestettyihin vaihto-ohjelmiin osallistuvalla ulkomaalaiselle henkilöstölle voidaan antaa vapautus viimeksi mainitusta vaatimuksesta.

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) Työnantajan on varmistuttava siitä, että ulkomaalaisella sairaanhoitohenkilöstöllä on riittävä kielitaito kysymyksessä oleviin täytettäviin virkoihin tai toimiin.

3) Ulkomaalaisella sairaanhoitohenkilöstöllä tulee olla yhtä edulliset palvelussuhteen ehdot kuin vastaavat taidot omaavalla oman maan henkilöstöllä viroissa tai toimissa, joihin sisältyvät samat työt ja sama vastuu.

67. 1) Ulkomaalaisen sairaanhoitohenkilöstön työhönottoon on oikeus vain:

a) mikäli työtä tarjoavassa maassa on puutetta ammattitaitoisesta, täytettäviin virkoihin tai toimiin sopivasta henkilöstöstä;

b) mikäli työvoimaa luovuttavassa maassa ei ole puutetta vaadittavat taidot omaavasta sairaanhoitohenkilöstöstä.

2) Ulkomaalaisen sairaanhoitohenkilöstön työhönoton tulee perustua muuttavalla työntekijöitä koskevan sopimuksen ja suosituksen (muutettu), 1949, asiaa koskeviin määräyksiin.

68. Ulkomailla työskentelevälle tai koulutettavana olevalle sairaanhoitohenkilöstölle on heidän halutessaan palata kotimaahan tarjottava kaikki asiaankuuluvat mahdollisuudet.

69. Kun on kysymyksessä sosiaaliturva, jäsenvaltioiden tulee kansallisen käytännön mukaisesti

a) varmistua siitä, että maassa koulutettavana olevaa tai työskentelevää ulkomaalaista sairaanhoitohenkilöstöä kohdellaan samalla tavalla kuin oman maan sairaanhoitohenkilöstöä;

b) osallistua kahdenkeskisiin tai monenkeskisiin sopimuksiin, joiden tarkoituksena on turvata ulkomaalaisen sairaanhoitohenkilöstön saavuttamien oikeuksien tai syntymässä olevien oikeuksien säilyminen sekä etuuksien saaminen ulkomailla.

XIV. Täytäntöönpanomenetelmät

70. Tätä suositusta voidaan soveltaa kansallisella lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla, työsäännöillä, välimiestuomioilla tai oikeuden päätöksillä taikka muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla, joka on tarkoituksenmukainen kysymyksessä olevan maan olot huomioon ottaen.

71. Tämän suosituksen määräyksiä soveltaessaan jäsenvaltioiden ja asianomaisten työn-

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

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'

antaja- ja työntekijäjärjestöjen tulee siinä määrin kuin se on mahdollista ja suotavaa seurata suosituksen soveltamista käytännössä koskevia ehdotuksia, jotka esitetään liitteessä.

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.

Liite

Annex

Suosituksen käytännössä soveltamista
koskevat ehdotukset

Suggestions concerning Practical Application

*Sairaanhoitopalveluja ja sairaanhoitohenkilöstöä
koskevat toimintaperiaatteet**Policy concerning Nursing Services and Nursing
Personnel*

1. On varattava riittävät määrärahat sairaanhoitopalveluja ja sairaanhoitohenkilöstöä koskevien kansallisten toimintaperiaatteiden päämäärien saavuttamiseksi.

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) Sairaanhoitopalvelujen suunnittelun tulee olla jatkuvaa terveydenhuollon yleisen suunnittelun kaikilla tasoilla.

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

2) Sairaanhoitopalvelujen suunnittelun tulee perustua

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

a) sellaisista selvityksistä ja tutkimuksista saatuihin tietoihin, jotka ovat luonteeltaan jatkuvia ja sallivat esiin tulevien ongelmien sekä tarpeiden ja käytettävissä olevien resurssien riittävän arvioinnin;

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) muuttuviin tarpeisiin sekä kansallisiin ja paikallisiin oloihin soveltuviin teknisiin normeihin.

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

3) On ryhdyttävä toimenpiteisiin varsinkin

3) In particular, measures should be taken to—

a) sairaanhoitoa koskevien tyydyttävien normien aikaansaamiseksi;

a) establish adequate nursing standards;

b) todettujen tarpeiden täyttämiseen vaadittavan sairaanhoitotyön määrittelemiseksi;

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

c) sairaanhoitotyöryhmien tarkoituksenmukaista koostumusta koskevien normien määrittämiseksi eri tasoilla ja eri henkilöstöryhmissä tarvittavan henkilöiden määrän ja vaadittavien taitojen kannalta;

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) sairaanhoitopalvelujen kehittämiseen ja henkilöstön tehokkaaseen hyväksikäyttöön tarvittavien henkilöstöryhmien sekä mainittuihin asioihin tarvittavan henkilöstön määrän ja tason määrittelemiseksi tällä perustalla;

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) sairaanhoitohenkilöstön ja muiden terveydenhuoltohenkilöstöryhmien välisen suhteen

e) determine, in consultation with the representatives of those concerned, the rela-

määrittelemiseksi neuvottelemalla asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien kanssa.

3. Sairaanhoitopalveluja ja sairaanhoitohenkilöstöä koskevien toimintaperiaatteiden päämääränä tulee olla sairaanhoitohenkilöstön työn neljän eri toimintamuodon kehittäminen: sairaanhoito ja sairaanhoitopalvelut; sairaanhoitopalvelujen hallinto; sairaanhoitoalan koulutus; sairaanhoitoalan tutkimus ja kehitys.

4. On varattava teknisesti ja aineellisesti riittävät resurssit sairaanhoitohenkilöstön tehtävien tyydyttävään hoitamiseen.

5. Suosituksen 5 kohdassa esitetyn tehtävien luokittelun tulee perustua asianomaisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa neuvottelemalla tehtyyn töiden analyysiin ja tehtävien arviointiin.

Koulutus

6. Maissa, joissa suurella osalla väestöä on rajoitetut koulutusmahdollisuudet, on sairaanhoidon koulutusohjelmien puitteissa ryhdyttävä toimenpiteisiin sellaisten opiskelijoiden yleiskoulutuksen täydentämiseksi, jotka eivät ole saavuttaneet suosituksen 9 kohdan nojalla vaadittavaa tasoa.

7. Sairaanhoidon koulutusohjelmien tulee antaa perusta vaativampiin tehtäviin johtavalle koulutukselle, herättää opiskelijoiden kiinnostus kykyjensä jatkuvaan kehittämiseen ja valmentaa heitä soveltamaan tietojaan ja taitojaan terveydenhuoltotyöryhmän jäseninä.

Sairaanhoitoammatin harjoittaminen

8. 1) Sairaanhoitoammatin harjoittamisoikeuden ehdoksi voi määrätyissä oloissa asettaa uusimisvelvoitteen.

2) Ammatinharjoittamisoikeuden uusimisen ehdoksi voi asettaa jatkuvan koulutuksen vaatimuksen, mikäli tätä pidetään välttämättömänä sen varmistamiseksi, että ammatinharjoittamisoikeuden saanut sairaanhoitohenkilöstö säilyttää täyden ammattitaidon.

9. Alalta poissaolon jälkeen tapahtuvan ammattiin paluun ehdoksi voidaan tietyissä tapauksissa ja oloissa asettaa taitojen toteaminen; tällaisessa tapauksessa on kiinnitettävä huomiota

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.

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, considera-

paluun helpottamiseen, esimerkiksi sijoittamalla kyseinen henkilö määrätyksi ajaksi työhön toisen henkilön rinnalle ennen taitojen toteamista.

10. 1) Sairaanhoidohenkilöstöä koskeviin kurinpidollisiin sääntöihin tulee sisältyä

a) virkarikkeen määrittely, jossa otetaan huomioon ammatin luonne ja kyseiseen ammattiin mahdollisesti sovellettavissa olevat eettiset normit;

b) selvitys sovellettavista seuraamuksista, joiden tulee riippua rikkeen vakavuudesta.

2) Sairaanhoidohenkilöstöä koskevat kurinpidolliset säännöt on laadittava koko terveydenhuoltohenkilöstöä koskevat säännöt huomioon ottaen tai, mikäli tällaisia sääntöjä ei ole, ottaen asianmukaisesti huomioon muita terveydenhuoltohenkilöstöryhmiä koskevat säännöt.

Uralla eteneminen

11. Mikäli urallaetenemismahdollisuuksia rajoittaa sairaanhoitopalveluiden yleinen rakenne, voidaan ryhtyä toimenpiteisiin sellaisiin opintoihin pääsyt helpottamiseksi jotka johtavat muiden terveydenhuoltoalan ammattien hallitsemiseen.

12. 1) On ryhdyttävä toimenpiteisiin sellaisten luokittelujärjestelmien ja palkka-asteikkojen aikaansaamiseksi, jotka tarjoavat ammatissaetenemismahdollisuuksia suosituksen 6 kohdassa esitetyn tehtävien tasoluokituksen perusteella.

2) Näiden järjestelmien on oltava riittävän avoimia, jotta ne kannustaisivat sairaanhoidohenkilöstöä siirtymään tasolta toiselle.

3) Sairaanhoidohenkilöstön ylenemisen tulee perustua puolueettomiin arviointiperusteisiin ja siinä on otettava huomioon saavutettu kokemus ja todetut kyvyt.

13. Palkankorotuksia on järjestettävä kullakin tasolla kokemusten ja kykyjen kasvun mukaan.

14. 1) Eri toimenpitein on kannustettava sairaanhoidohenkilöstöä käyttämään tietoaan ja taitojaan mahdollisimman suurella määrällä hyväkseen työssään.

2) Sairaanhoidohenkilöstön tehtävät ja heidän osoittamansa pätevyys on jatkuvasti arvioitava uudelleen, jotta heille pystyttäisiin tarjoa-

tion 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.

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 re-

maan sellainen palkka ja sellaiset etenemis- tai ylenemismahdollisuudet, jotka vastaavat heidän tehtäviään ja pätevyyttään.

15. 1) Taloudellisesti tuettuun opintovapaaseen käytetty aika on laskettava työajaksi määrättäessä oikeutta sosiaalisiin etuuksiin ja muihin palvelussuhteesta johtuviin oikeuksiin.

2) Täydennyskoulutuksen takia pidettyyn opintovapaaseen, jota ei ole tuettu taloudellisesti, käytetty aika on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon virkavuosia laskettaessa, varsinkin palkkausta ja eläkeoikeuksia määrättäessä.

Palkkaus

16. Tarvittaessa on eri toimenpitein pyrittävä saattamaan sairaanhoitohenkilöstön palkkaus mahdollisimman nopeasti sellaiselle tasolle, että alalle hakeutuu ja alalla pysyy henkilöstöä, kunnes on saavutettu palkkataso, joka vastaa muiden samanlaisia tai vastaavia taitoja ja samanlaista tai vastaavaa vastuuta edellyttävien ammattien tasoa.

17. 1) Säännöllisesti maksettavat palkan lisät ja korvaukset on tämän liitteen 16 kohdassa tarkoitettujen ammattien alalla yleensä vallitsevan käytännön edellyttämässä määrin katsottava kiinteästi palkkaukseen kuuluviksi määrättäessä vuosilomapalkkaa, eläkettä ja muita sosiaalietuuksia.

2) Näiden lisien ja korvausten määrä on tarkistettava säännöllisesti elinkustannuksissa tapahtuvien muutosten mukaisesti.

Työaika ja lepoajat

18. 1) Ellei työn luonne toisin vaadi, työaika on kaikin mahdollisin tavoin pyrittävä järjestämään siten, että vuorotyö, ylityö ja epämuikavana työaikana suoritettava työ jakautuvat oikeudenmukaisesti työntekijöiden, erityisesti vakituisten ja tilapäisten sekä kokopäivätyötä ja osapäivätyötä tekevien työntekijöiden kesken, ja mahdollisuuksien mukaan on pyrittävä ottamaan huomioon henkilökohtaiset toivomukset ja erityisnäkökohdat sellaisissa kysymyksissä kuin ilmasto, kuljetus ja perheenhuoltovollisuudet.

viewed 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.

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) Sairaanhoidohenkilöstön työaika on mieluummin järjestettävä sairaanhoitopalvelujen tarpeen perusteella kuin muiden terveydenhuoltohenkilöstöryhmien työjärjestyksen mukaan.

19. 1) Työtä järjestettäessä, henkilöstön määrästä ja käytöstä päätettäessä ja työaikaa suunniteltaessa on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin ylityön, epämukavana työaikana suoritettavan työn ja varallaolon tarpeen vähentämiseksi; on erityisesti kiinnitettävä huomiota sijaisten järjestämisen tarpeeseen lainsäädännön tai työehtosopimusten määräysten mukaisesti poissaolevalle tai lomalla olevalle sairaanhoidohenkilöstölle, jotta läsnäolevaa henkilöstöä ei rasiteta liikaa.

2) Ylityön tekemisen on perustuttava vapaaehtoisuuteen, paitsi silloin kun ylityö on välttämätöntä potilaiden hoidon kannalta ja riittävästi vapaaehtoista henkilökuntaa ei ole käytettävissä.

20. Suosituksen 35 kohdan mukainen mahdollisuus työtuntijärjestelmään tutustumiseen on järjestettävä vähintään kaksi viikkoa etukäteen.

21. Kaikki varallaoloon käytetty aika, jolloin sairaanhoidohenkilöstön tulee pysyä työpäikällä tai jolloin sairaanhoidohenkilöstön palveluja joudutaan käyttämään hyväksi, on kokonaan katsottava työajaksi ja siitä on maksettava palkka kuten työajalta.

22. 1) Sairaanhoidohenkilöstöllä tulee olla oikeus ateriointiin haluamassaan paikassa.

2) Heillä tulee olla mahdollisuus pitää lepoaukonsa työpaikkansa ulkopuolella.

23. Vuosiloman ajankohta on määrättävä oikeudenmukaisesti, ottaen asianmukaisesti huomioon perheenhuoltovelvollisuudet, henkilökohtaiset toivomukset ja työn asettamat vaatimukset.

Työterveys

24. Siihen sairaanhoidohenkilöstöön, jonka suhteen on ryhdyttävä suosituksen 47 kohdan 2) alakohdassa ja 49 ja 50 kohdissa tarkoitettuihin erikoistoimenpiteisiin, tulee kuulua varsinkin sellainen henkilöstö, joka on säännöllisesti alttiina ionisoivalle säteilylle tai nukutusaineille; ja henkilöstö, joka joutuu tekemisiin tarttuvien tautien tai mielisairausten kanssa.

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.

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. Ionisoivalle säteilylle säännöllisesti alttiina olevalla henkilöstöllä tulee lisäksi olla oikeus käyttää hyväkseen säteilysuojaussopimuksessa ja -suosituksessa, 1960, tarkoitettujen toimenpiteiden tarjoamaa suojelua.

26. Työhön, johon raskaana olevia naisia tai pienten lasten äitejä ei saa määrätä, tulee kuulua

a) äitiyssuojelua koskevan suosituksen, 1952, 5 kohdassa luetellut työt; tämä koskee mainitun suosituksen 5 kohdassa tarkoitettuja naisia;

b) yleensä työ, johon liittyy altistusta ionisoivalle säteilylle tai nukutusaineille tai työ, jossa joutuu tekemisiin tarttuvien tautien kanssa.

Sosiaaliturva

27. Suosituksen 54 kohtaan perustuvan oikeuksien ja etuuksien säilymisen varmistamiseksi on ryhdyttävä toimenpiteisiin olemassa olevien yksityisten täydentävien järjestelmien koordinoimiseksi keskenään ja lakisääteisten järjestelmien kanssa.

28. Sen varmistamiseksi, että sairaanhoito-henkilöstö saa suosituksen 56 pykälän mukaisen korvauksen työstä aiheutuvista sairauksista, jäsenvaltioiden tulee lainsäädännöllä

a) saada aikaan sairaanhoitohenkilöstön sellaisia sairauksia koskeva luettelo, joiden oletetaan olevan työperäisiä, ja uusia luettelo säännöllisesti sairaanhoitohenkilöstön työhön vaikuttavan tieteellisen ja teknisen kehityksen mukaisesti;

b) täydentää mainittua luetteloa ammattitautien yleisellä määritelmällä tai määräyksillä, joiden avulla sairaanhoitohenkilöstö pystyy osoittamaan sellaisten sairauksien työperäisyyden, joiden mainitun luettelon mukaan ei oleteta olevan työperäisiä.

Kansainvälinen yhteistyö

29. Ulkomailla koulutukseen osallistuvalla sairaanhoitohenkilöstölle annettavaan taloudelliseen tukeen voi kuulua tapauksesta riippuen

- a) matkakustannusten maksaminen;
- b) opintokustannusten maksaminen;

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 co-ordinate 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;

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) stipendejä;

d) täyden palkan tai osan palkasta maksaminen, kun on kysymyksessä jo työssä käyvä henkilöstö.

30. Ulkomailla opiskelua tai työskentelyä varten pidetty vapaa tai virkavapaa on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon virkavuotia laskettaessa, varsinkin palkkaa ja eläkeoikeuksia määrättäessä.

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.