

توصية بشأن استخدام وظروف عمل ومعيشةالعاملين بالتمريض

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ، حيث عقد دورته الثالثة والستين في الأول من حزيران/يونيه ١٩٧٧ :

وإذ يدرك الدور الحيوى الذى يقوم به العاملون بالتمريض بالتعاون مع غيرهم من العاملين في مجال الصحة ، في حماية وتحسين صحة ورفاه السكان ؛

وإذ يؤكد ضرورة توسيع الخدمات الصحية من خلال التعاون بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين لضمان تقديم خدمات تمريض تتناسب مع احتياجات المجتمع ؛

وإذ يدرك أنه ينبغي للقطاع العام ، بوصفه صاحب عمل بالنسبة للعاملين بالتمريض ، أن يقوم بدور فعال في تحسين ظروف استخدام وعمل العاملين بالتمريض ؛

وإذ يلاحظ أن الوضع الحالي للعاملين بالتمريض في كثير من البلدان التي يوجد فيها نقص في الأشخاص المؤهلين ، ولا يستفاد فيها دائما من العاملين الموجودين فيها على أفضل وجه ، يشكّل عائقا في وجه اقامة خدمات صحية فعالة ؛

وإذ يشير الى أن العاملين بالتمريض تغطيهم اتفاقيات وتوصيات عمل دولية عديدة تضع معايير عامة تتعلق بالاستخدام وظروف العمل ، مثل الصكوك التي تتناول التمييز ، والحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية ، والتوفيق والتحكيم الطوعيين ، وساعات العمل ، والاجازات مدفوعة الأجر والاجازات الدراسية مدفوعة الأجر ، والضمان الاجتماعي وخدمات الرعاية الاجتماعية ، وحماية الأمومة وصحة العمال ؛

وإذ يرى أن الظروف الخاصة التي تمارس فيها مهنة التمريض تجعل من المستصوب استكمال المعايير العامة المذكورة أعلاه بمعايير خاصة بالعاملين بالتمريض ، يقصد بها تمكينهم من التمتع بمركز يتفق مع الدور الذي يقومون به في مجال الصحة ، ويكون مقبولا منهم ؛

وإذ يلاحظ أن المعايير التالية قد وضعت بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية ، وأن التعاون سوف يستمر مع هذه المنظمة في تعزيز وتأمين تطبيق هذه المعايير ؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة باستخدام وظروف عمل ومعيشة العاملين بالتمريض ، وهي موضوع البند السادس في جدول أعمال الدورة ؛

وإذ عزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية دولية ،

يعتمد ، في هذا اليوم الحادى والعشرين من حزيران/ يونيه عام سبع وسبعين ، وتسعمائة وألف ، التوصية التالية التي ستسمى توصية العاملين بالتمريض ،  
: ١٩٧٧

### أولا - نطاق الانطباق

١ - في مفهوم هذه التوصية ، تشمل عبارة " العاملين بالتمريض " جميع فئات الأشخاص الذين يقدمون رعاية وخدمات في مجال التمريض •

٢ - تنطبق هذه التوصية على جميع العاملين بالتمريض أينما كانوا يعملون •

٣ - يجوز للسلطة المختصة ، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية ، في حال وجود مثل هذه المنظمات ، أن تضع قواعد خاصة تتعلق بالعاملين بالتمريض الذين يقدمون الرعاية والخدمات التمريضية على أساس تطوعي ، على ألاّ تخل هذه القواعد بأحكام الجزء الثاني والثالث والرابع والتاسع من هذه التوصية .

### ثانياً - السياسة المتعلقة بخدمات التمريض والعاملين بالتمريض

٤ - (١) ينبغي لكل دولة عضو أن تعتمد وتنفذ ، بطريقة تتفق مع الظروف الوطنية ، سياسة بشأن خدمات التمريض والعاملين بالتمريض ، الهدف منها أن تكفل ، في إطار برنامج صحي عام وفي حدود الموارد المتاحة للرعاية الصحية في مجملها ، تقديم الرعاية التمريضية اللازمة ، نوعاً وكماً ، لبلوغ أعلى مستوى صحي ممكن للسكان .

(٢) ينبغي لهذه السياسة :

( أ ) أن تتسق مع السياسات المتعلقة بالجوانب الأخرى للرعاية الصحية والعاملين الآخرين في مجال الصحة ، بالتشاور مع ممثلي هؤلاء ؛

( ب ) أن تتضمن اعتماد قوانين أو لوائح تتعلق بالتعليم والتدريب في مجال التمريض وبممارسة مهنة التمريض ، وكذلك تكييف هذه القوانين واللوائح مع التطورات التي تطرأ على المؤهلات والمسؤوليات المطلوبة من العاملين بالتمريض لتلبية جميع الطلبات المتعلقة بخدمات التمريض ؛

( ج ) أن تتضمن تدابير ترمي الى :

"١" تسهيل الاستفادة بصورة فعالة من العاملين بالتمريض على مستوى البلد بأسره ؛

"٢" تعزيز الاستغلال الكامل لمؤهلات العاملين بالتمريض في مختلف

المؤسسات والمناطق والقطاعات التي تستخدمهم ؛

( د ) أن توضع بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية •

٥ - ( ١ ) ينبغي أن تتخذ تدابير ، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية ، لوضع هيكل وظيفي منطقي للعاملين بالتمريض ، من خلال تصنيفهم في عدد محدود من الفئات وفقا لتعليمهم وتدريبهم ، ومستوى الوظائف المطلوبة منهم ، والتصريح لهم بممارسة المهنة •

( ٢ ) يمكن أن يتألف هذا الهيكل ، بما يتفق مع الممارسة الوطنية ، من

الفئات التالية :

( أ ) الممرضون والممرضات المتخصصون الذين تلقوا التعليم والتدريب اللذين يعتبران ضروريين لممارسة وظائف شديدة التعقيد وعالية المسؤولية ، والمصرح لهم بأدائها ؛

( ب ) الممرضون والممرضات المساعدون الذين تلقوا على الأقل التعليم والتدريب اللذين يعتبران ضروريين لممارسة وظائف أقل تعقيدا ، تحت اشراف ممرض أو ممرضة متخصصين عند الاقتضاء ، والمصرح لهم بأداء هذه الوظائف ؛

( ج ) مساعدو التمريض الذين تلقوا تعليما مسبقا و / أو تدريبا أثناء العمل يمكنانهم من أداء وظائف محددة تحت اشراف ممرض أو ممرضة متخصصين أو مساعدين •

٦ - ( ١ ) ينبغي أن تصنف وظائف العاملين بالتمريض وفقا لمستوى تقدير الأمور المطلوب منهم ، وسلطة اتخاذ القرارات ، ودرجة تعقد العلاقة مع وظائف أخرى ، ومستوى المهارات التقنية المطلوبة ، ودرجة المسؤولية عن خدمات التمريض المقدمة •

(٢) ينبغي أن يستخدم التصنيف المشار إليه لضمان زيادة تماثل هياكل الاستخدام في مختلف المؤسسات والمناطق والقطاعات التي تستخدم العاملين بالتمريض •

(٣) لا يجوز تشغيل العاملين بالتمريض من فئة معينة مكان العاملين بالتمريض من فئة أعلى الا في حالة الطوارئ الخاصة وشريطة أن يتم ذلك على أساس عرضي وأن يكونوا متمتعين بما يكفي من التدريب أو الخبرة وأن يتلقوا تعويضاً مناسباً •

### ثالثاً - التعليم والتدريب

٧ - (١) ينبغي أن تتخذ تدابير لتقديم ما يلزم من معلومات وتوجيه بشأن مهنة التمريض للأشخاص الراغبين في دخول هذه المهنة •

(٢) ينبغي أن يجرى التعليم الأساسي في مجال التمريض ، عند الاقتضاء ، في المؤسسات التعليمية في إطار نظام التعليم العام في البلد وعلى نفس مستوى التعليم المقدم للمجموعات المهنية المشابهة •

(٣) يتعيّن على القوانين أو اللوائح تحديد المتطلبات الأساسية المتعلقة بالتعليم والتدريب في مجال التمريض واشتراط الاشراف عليهما ، أو تفويض السلطة المختصة أو الهيئات المهنية المختصة بذلك •

(٤) ينبغي تنظيم التعليم والتدريب في مجال التمريض على أساس الاحتياجات الملحومة للمجتمع ، مع مراعاة الموارد المتاحة في البلد ، وأن ينسق مع تعليم وتدريب العاملين الآخرين في ميدان الصحة •

٨ - (١) ينبغي أن يشمل التعليم والتدريب في مجال التمريض الجانبين النظري والعملي وفقاً لبرنامج تقره السلطات المختصة رسمياً •

(٢) ينبغي أن يقدم التدريب العملي في أقسام الوقاية والعلاج والتأهيل المعتمدة ، تحت اشراف ممرضين أو ممرضات مؤهلين .

٩ - (١) ينبغي أن يتناسب طول مدة التعليم والتدريب الأساسيين في مجال التمريض مع المتطلبات التعليمية الدنيا المؤهلة للتدريب ، ومع غايات هذا التدريب .

(٢) ينبغي أن يتوفر مستويان للتعليم والتدريب الأساسيين المعتمدين :

( أ ) مستوى متقدم ، الغاية منه اعداد ممرضين وممرضات متخصصين يملكون مهارات واسعة ومتعمقة تمكنهم من تقديم اكثر أنواع الرعاية التمريضية تعقيدا ، ومن تنظيم وتقييم هذه الرعاية التمريضية في المستشفيات وفي المنشآت التي تخدم المجتمعات المحلية في المجالات المرتبطة بالصحة ؛ ويتعيّن ، بقدر الامكان ، أن يكون الطلاب المقبولون في التعليم والتدريب على هذا المستوى حاصلين على درجة التعليم العام المؤهلة لدخول الجامعة ؛

( ب ) مستوى أقل تقدما ، الغاية منه اعداد ممرضين وممرضات مساعدين يستطيعون تقديم خدمات تمريضية عامة أقل تعقيدا ولكنها تتطلب مهارات تقنية وقدرة على اقامة علاقات شخصية ؛ ويتعيّن على الطلاب المقبولين في التعليم والتدريب على هذا المستوى أن يكونوا قد بلغوا أعلى مستوى ممكن من التعليم الثانوى .

١٠ - ينبغي أن تتاح برامج للتعليم العالي في مجال التمريض لاعداد ممرضين وممرضات قادرين على تحمل أعلى المسؤوليات فيما يتعلق بالرعاية التمريضية المباشرة والتكميلية ، وادارة أقسام التمريض ، والتعليم في مجال التمريض ، وأعمال البحث والتطوير في مجال التمريض .

١١ - ينبغي أن يتلقى مساعدا التمريض تدريبا نظريا وعمليا يتناسب مع وظائفهم .

١٢ - (١) ينبغي أن يشكل التعليم والتدريب المتواصلان في مكان العمل وخارجه جزءاً أساسياً من البرنامج المشار إليه في الفقرة الفرعية ١ من الفقرة ٨ من هذه التوصية ، وأن يتاح لجميع العاملين بالتمريض لضمان تحديث ورفع مستوى معارفهم ومهاراتهم وتمكينهم من اكتساب أفكار وتقنيات جديدة في مجال التمريض والعلوم المرتبطة به .

(٢) ينبغي أن يتضمن التعليم والتدريب المتواصلان في مجال التمريض برامج من شأنها أن تعزز وتسهل ترقى مساعدي التمريض والعاملين المساعدين في التمريض .

(٣) ينبغي أن يتضمن أيضاً هذا التعليم والتدريب برامج من شأنها أن تسهل العودة الى مهنة التمريض بعد فترة انقطاع .

#### رابعاً - ممارسة مهنة التمريض

١٣ - ينبغي للقوانين أو اللوائح المتعلقة بممارسة مهنة التمريض :

( أ ) أن تحدد شروط ممارسة مهنة التمريض بصفة ممرض أو ممرضة متخصصين أو مساعدين ، وأن تفوض هيئة تضم ممثلين عن العاملين بالتمريض بمنح تراخيص الممارسة اذا كان الحصول على شهادة تؤكد بلوغ المستوى اللازم من التعليم والتدريب لا يعطي تلقائياً الحق في ممارسة هذه المهنة ؛

( ب ) أن تقصر ممارسة المهنة على الأشخاص المصرح لهم بذلك حسب الأصول ؛

( ج ) أن تتم مراجعتها وتحديثها ، عند الضرورة ، وفقاً لما يحدث في هذه المهنة من تطورات ولما يتبع فيها من ممارسات .

١٤ - ينبغي أن تتسق المعايير المتعلقة بممارسة مهنة التمريض مع تلك المتعلقة بممارسة المهن الأخرى المرتبطة بالصحة .

١٥ - (١) لا يجوز تكليف العاملين بالتمريض بأعمال تتجاوز نطاق مؤهلاتهم واختصاصهم •

(٢) اذا كان بعض الأشخاص غير مؤهلين للعمل الذى يقومون به بالفعل ، ينبغي تدريبهم بأسرع ما يمكن لكي يحصلوا على المؤهلات اللازمة ، وينبغي تسهيل اعدادهم لهذه الغاية •

١٦ - ينبغي دراسة التدابير التي قد تستلزمها مشكلة المسؤولية المدنية التي تقع على العاملين بالتمريض نتيجة ممارستهم لوظائفهم •

١٧ - ينبغي لأى قواعد تأديبية تنطبق على العاملين بالتمريض أن توضع بمشاركة ممثلي هؤلاء العاملين وأن يضمن لهم محاكمة عادلة واجراءات طعن مناسبة ، بما في ذلك حقهم في أن يقوم أشخاص يختارونهم بتمثيلهم على جميع مستويات الاجراءات القانونية ، بطريقة تتفق مع الظروف الوطنية •

١٨ - ينبغي تمكين العاملين بالتمريض من طلب اعفاءهم من أداء مهام معينة ، دون التعرض لعقوبات ، اذا كانت هذه المهام تتعارض مع معتقداتهم الدينية والمعنوية والاخلاقية ، وشريطة أن يخطروا المشرف عليهم في الوقت المناسب باعتراضهم لتمكينه من اتخاذ الترتيبات البديلة اللازمة لضمان عدم تأثر الرعاية التمريضية الأساسية المقدمة للمرضى •

### خامسا - المشاركة

١٩ - (١) ينبغي اتخاذ تدابير لتشجيع مشاركة العاملين بالتمريض في وضع الخطط واتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسة الوطنية للصحة بصورة عامة ، والمتعلقة بمهنتهم بصورة خاصة ، وذلك على جميع المستويات ، وبطريقة تتفق مع الظروف الوطنية •

(٢) ينبغي بوجه خاص :



( أ ) أن يشرك ممثلون مؤهلون عن العاملين بالتمريض أو عن المنظمات التي تمثلهم ، في وضع وتطبيق السياسات والمبادئ العامة المتعلقة بمهنة التمريض ، بما فيها السياسات والمبادئ المتعلقة بالتعليم والتدريب وممارسة المهنة ؛

( ب ) أن تحدد ظروف الاستخدام والعمل عن طريق التفاوض بين منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية ؛

( ج ) أن تتم تسوية المنازعات التي تنشأ بصدد تحديد شروط وظروف الاستخدام عن طريق التفاوض بين الأطراف ، أو عن طريق آلية مستقلة ومحايدة ، كالوساطة والتوفيق والتحكيم الاختياري ، وذلك لكي لا تضطر المنظمات الممثلة للعاملين بالتمريض الى اللجوء الى الاجراءات الأخرى المتاحة عادة لمنظمات العمال الآخرين للدفاع عن مصالحهم المشروعة ؛

( د ) أن يشرك العاملون بالتمريض أو ممثلوهم بالمعنى الذي تعطيه لهم المادة ٣ من اتفاقية ممثلي العمال ، ١٩٧١ ، في المؤسسة التي تستخدمهم ، في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم المهنية ، وذلك بطريقة تناسب المسألة المطروحة للبحث .

٢٠ - ينبغي أن تكفل لمثلي العاملين بالتمريض الحماية التي تنص عليها اتفاقية وتوصية ممثلي العمال ، ١٩٧١ .

### سادسا - التقدم في المهنة

٢١ - (١) ينبغي اتخاذ تدابير تكفل آفاقا مهنية معقولة للعاملين بالتمريض عن طريق اتاحة مجموعة فرص على قدر كاف من التنوع والاتساع للتقدم في المهنة وشغل مناصب قيادية في أعمال الرعاية التمريضية المباشرة والتكميلية ، ادارة أقسام التمريض ، والتعليم والبحث والتطوير في مجال التمريض ، واتاحة هيكل للتصنيف الوظيفي والأجور يراعي قبول الوظائف التي تنطوى على

مسؤولية أكبر وتقتضي مزيدا من المهارة التقنية والقدرة على الحكم في الأمور المهنية .

(٢) ينبغي لهذه التدابير أن تقدر أيضا أهمية الوظائف التي تنطوى على علاقات مباشرة مع المرضى والجمهور .

٢٢ - ينبغي اتخاذ تدابير لتزويد العاملين بالتمريض بالمشورة والتوجيه بشأن الآفاق المهنية ، وعند الاقتضاء بشأن العودة الى مهنة التمريض بعد فترة انقطاع .

٢٣ - ينبغي ، عند تحديد مستوى استخدام العاملين بالتمريض العائدين الى هذه المهنة بعد فترة انقطاع ، أن تراعى خبرتهم السابقة في مجال التمريض وطول مدة انقطاعهم عن ممارسة هذه المهنة .

٢٤ - (١) ينبغي أن تقدم التسهيلات اللازمة للعاملين بالتمريض الراغبين في الالتحاق ببرامج التعليم والتدريب المتواصلين والقادرين على متابعتها .

(٢) يمكن أن تتمثل هذه التسهيلات في منح اجازات دراسية مدفوعة أو غير مدفوع الأجر ، وتكييف ساعات العمل ، وتسيّد تكاليف الدراسة أو التدريب ؛ وينبغي ، حيثما أمكن ، منح العاملين بالتمريض اجازات دراسية مدفوعة الأجر وفقا لاتفاقية الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر ، ١٩٧٤ .

(٣) ينبغي أن يؤمن أصحاب العمل ما يلزم من موظفين وتسهيلات لتدريب العاملين بالتمريض أثناء الخدمة ، ويفضل أن يتم هذا التدريب في مكان العمل .

### سابعاً - الأجور

٢٥ - (١) ينبغي أن تحدد أجور العاملين بالتمريض عند مستويات

تناسب مع احتياجاتهم الاجتماعية والاقتصادية ، ومؤهلاتهم ، ومسؤولياتهم ،  
وواجباتهم ، وخبرتهم ، وأن تراعي القيود والمخاطر التي تنطوي عليها هذه المهنة ،  
وتكفل اجتذاب الأشخاص إليها وابقاءهم فيها •

(٢) ينبغي أن تكون مستويات الأجور هذه مشابهة لمستويات الأجور في  
المهن الأخرى التي تتطلب مؤهلات ماثلة أو مكافئة وتنطوي على مسؤوليات ماثلة  
أو مكافئة •

(٣) ينبغي أن تتشابه مستويات أجور العاملين بالتمريض الذين تقع  
عليهم واجبات ماثلة أو مكافئة ويعملون في ظروف ماثلة أو مكافئة ، وذلك  
مهما كانت المؤسسات أو المناطق أو القطاعات التي يعملون فيها •

(٤) ينبغي تعديل الأجور من حين لآخر لمراعاة بتغييرات تكاليف  
المعيشة وارتفاع مستوى المعيشة على الصعيد الوطني •

(٥) يفضل أن تحدد أجور العاملين بالتمريض عن طريق الاتفاقات  
الجماعية •

٢٦ - ينبغي لجدول الأجور أن تراعي تصنيف المهام والمسؤوليات الذي  
توصي به الفقرتان ٥ و ٦ ، ومبادئ السياسة المتعلقة بالمستقبل الوظيفي المبينة  
في الفقرة ٢١ من هذه التوصية •

٢٧ - ينبغي أن يتلقى العاملون بالتمريض الذين يؤدون عملهم في ظروف  
شديدة الازهاق أو مكدرّة تعويضا ماليا مقابل ذلك •

٢٨ - (١) ينبغي أن تدفع الأجور بكاملها نقدا •

(٢) لا يجوز استقطاع مبالغ من الأجور الا وفقا لشروط وفي حدود تقررهما  
القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية •

(٣) ينبغي أن يكون العاملون بالتمريض أحرارا في اختيار الاستفادة أو

عدم الاستفادة من الخدمات التي يقدمها صاحب العمل .

٢٩ - ينبغي أن يقدم صاحب العمل للعاملين بالتمريض وأن يصون مجانا

ملابس العمل والعدد الطبية ووسائل النقل والمستلزمات الأخرى التي يفرضها

صاحب العمل أو اللازمة لأداء العمل .

### ثامنا - ساعات العمل وفترات الراحة

٣٠ - في مفهوم هذه التوصية :

( أ ) تعني عبارة " ساعات العمل العادية " عدد الساعات الذي تحدده القوانين

أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو القرارات التحكيمية ، أو الذي يحدد

بموجبها ، في كل بلد ؛

( ب ) تعني عبارة " ساعات العمل الإضافية " ساعات العمل الزائدة عن ساعات

العمل العادية ؛

( ج ) تعني عبارة " فترات المناوبة " الفترات الزمنية التي يبقى فيها العاملون

بالتمريض تحت تصرف صاحب العمل ، في مكان عملهم أو خارجه ، لتلبية

الطلبات المحتملة ؛

( د ) تعني عبارة " ساعات العمل غير المناسبة " ساعات العمل التي تنجز خارج

أيام وساعات العمل العادية المعتمدة في البلد المعني .

٣١ - ينبغي أن يحسب الوقت الذي يكون فيه العاملون بالتمريض تحت

تصرف صاحب العمل - كالوقت اللازم لتنظيم عملهم ولتلقّي واعطاء التعليمات -

باعتباره ساعات عمل ، على أن تراعى أى أحكام خاصة قد تكون موضوعة من أجل

فترات المناوبة .

٣٢ - (١) لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الأسبوعية العادية للعاملين بالتمريض عن ساعات العمل التي يؤديها العمال عموماً في البلد المعني .

(٢) إذا كانت ساعات العمل الأسبوعية التي يؤديها العمال عموماً تتجاوز ٤٠ ساعة ، ينبغي اتخاذ ترتيبات لتخفيضها تدريجياً ، وبأسرع ما يمكن ، إلى هذا المستوى بالنسبة للعاملين بالتمريض ، دون أي نقص في أجورهم ، وفقاً للفقرة ٩ من توصية تخفيض ساعات العمل ، ١٩٦٢ .

٣٣ - (١) ينبغي أن تكون ساعات العمل اليومية متواصلة وألا تتجاوز ثمان ساعات ، ما لم تكن هناك ترتيبات موضوعة عن طريق القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية أو لوائح المؤسسات أو القرارات التحكيمية من أجل ساعات العمل المرنة أو أسبوع العمل المكثف ؛ وفي جميع الأحوال ، ينبغي أن تظل ساعات العمل الأسبوعية العادية ضمن الحدود المبينة في الفقرة الفرعية (١) من الفقرة ٣٢ من هذه التوصية .

(٢) لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومية ، بما فيها ساعات العمل الإضافية ، عن ١٢ ساعة .

(٣) لا يجوز أن يسمح باستثناءات مؤقتة من أحكام هذه الفقرة إلا في حالات الطوارئ الخاصة .

٣٤ - (١) ينبغي أن تتاح فترات توقف معقولة لتناول الطعام .

(٢) ينبغي أن تتاح فترات راحة معقولة تدخل ضمن ساعات العمل العادية .

٣٥ - ينبغي إخطار العاملين بالتمريض بمواعيد العمل قبل وقت كاف لتمكينهم من تنظيم حياتهم الشخصية والعائلية وفقاً لها . ولا يجوز السماح بمخالفة هذه المواعيد إلا في حالات الطوارئ الخاصة .

٣٦ - (١) إذا كانت مدة الراحة الأسبوعية المتواصلة التي تحقق

للعاملين بالتمريض تقل عن ٤٨ ساعة ، ينبغي اتخاذ الاجراءات لرفعها الى هذا المستوى •

(٢) لا يجوز بأى حال أن تقل مدة الراحة الأسبوعية للعاملين بالتمريض عن ٣٦ ساعة متواصلة •

٣٧ - (١) ينبغي تقليل اللجوء الى العمل الاضافي والعمل في الساعات غير المناسبة والمناوبة الى أدنى حد ممكن •

(٢) ينبغي أن يعرض عن العمل الاضافي والعمل أثناء العطلات الرسمية في شكل أوقات راحة و / أو أجر يدفع وفقا لمعدل أعلى من المعدل العادى للأجور •

(٣) ينبغي أن يعرض عن العمل في الساعات غير المناسبة ، باستثناء تلك المنجزة أثناء أيام العطلات الرسمية ، في شكل أجر اضافي •

٣٨ - (١) ينبغي أن يعرض عن العمل على نوبات بزيادة الأجر بمقدار لا يقل عن الزيادة الممنوحة مقابل العمل على نوبات في المهسن الأخرى في البلد •

(٢) ينبغي أن تتاح للعاملين بالتمريض المكلفين بالعمل على نوبات فترة راحة متواصلة لا يقل طولها عن ١٢ ساعة بين كل نوبتين •

(٣) ينبغي تجنب نوبات العمل التي تتخلل كل منها فترة فاصلة غير مدفوعة الأجر ( النوبات المجزأة ) •

٣٩ - (١) ينبغي أن يكون من حق العاملين بالتمريض ومن واجبههم أن يقوموا باجازة سنوية مدفوعة الأجر يساوى طولها على الأقل طول الاجازة الممنوحة لبقية العمال في البلد •

(٢) اذا كان طول الاجازة السنوية ، مدفوعة الأجر أقل من أربعة أسابيع عن كل سنة خدمة ، ينبغي اتخاذ اجراءات لرفعها تدريجيا ، وبأسرع ما يمكن ، الى هذا المستوى من أجل العاملين بالتمريض •

٤٠ - ينبغي أن يستفيد العاملون بالتمريض الذين يعملون في ظروف شديدة الإرهاق أو مكدره من تخفيض ساعات عملهم و/ أو زيادة فترات الراحة الممنوحة لهم ، دون أى نقص في أجرهم الاجمالي .

٤١ - (١) ينبغي أن يكون للعاملين بالتمريض ، في حال تغييهم عن العمل بسبب مرض أو اصابة ، الحق طوال فترة زمنية وبطريقة تحددها القوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية فيما يلي :

( أ ) الحفاظ على علاقة العمل وعلى الحقوق المترتبة عليها ؛

( ب ) ضمان الدخل .

(٢) ينبغي للقوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية التي ترسي الحق في الاجازات المرضية ، أن تفرق بين :

( أ ) الحالات التي يكون فيها المرض أو الاصابة ناجمان عن سبب مهني ؛

( ب ) الحالات التي لا يكون فيها الشخص المعني عاجزا عن العمل ، وانما يتعيّن غيابه عن العمل لحماية صحة الآخرين ؛

( ج ) الحالات التي لا يكون فيها المرض أو الاصابة مرتبطين بالعمل .

٤٢ - (١) ينبغي أن تكفل الاعانات والحماية التي تنص عليها اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) ، ١٩٥٢ ، وتوصية حماية الأمومة ، ١٩٥٢ ، للعاملين بالتمريض دون تمييز بين المتزوجين وغير المتزوجين منهم .

(٢) لا يجوز أن تعتبر اجازة الأمومة اجازة مرضية .

(٣) ينبغي أن تطبق التدابير التي تنص عليها توصية استخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية ، ١٩٦٥ ، على العاملين بالتمريض .

٤٣ - ينبغي أن تتخذ القرارات المتعلقة بتنظيم العمل وساعات العمل

وفترات الراحة ، وفقا للفقرة ١٩ من هذه التوصية ، بالاتفاق أو التشاور مع ممثلي العاملين بالتمريض الذين يتم اختيارهم بحرية ، أو مع المنظمات التي تمثلهم • وينبغي أن تتعلق هذه القرارات ، بوجه خاص ، بما يلي :

( أ ) ساعات العمل التي تعتبر غير مناسبة ؛

( ب ) شروط حساب فترات المناوبة بوصفها ساعات عمل ؛

( ج ) شروط السماح بالاستثناءات التي تنص عليها الفقرة الفرعية ( ٣ ) من الفقرة ٣٣ ، والفقرة ٣٥ ، من هذه التوصية ؛

( د ) طول فترات التوقف التي تنص عليها الفقرة ٣٤ من هذه التوصية وطريقة أخذها ؛

( هـ ) شكل ومقدار التعويض الذي تنص عليه الفقرتان ٣٧ و ٣٨ من هذه التوصية ؛

( و ) مواعيد العمل ؛

( ز ) الظروف التي تعتبر شديدة الإرهاق أو المكدره لأغراض الفقرتين ٢٧ و ٤٠ من هذه التوصية •

### تاسعا - حماية الصحة المهنية

٤٤ - ينبغي أن تسعى كل دولة عضو الى تكييف قوانينها ولوائحها المتعلقة بالصحة والسلامة المهنتين مع الطبيعة الخاصة للعمل بالتمريض والبيئة التي يمارس فيها ، وأن تسعى الى زيادة الحماية التي تتيحها •

٤٥ - (١) ينبغي تسهيل وصول العاملين بالتمريض الى أقسام الصحة المهنية العاملة وفقا لأحكام توصية خدمات الصحة المهنية ، ١٩٥٩ •

(٢) اذا كانت أقسام الصحة المهنية غير مقامة بعد من أجل جميع المنشآت ، ينبغي أن تتمتع مؤسسات الرعاية الطبية التي تستخدم عاملين



بالتعمير الواردة ضمن قائمة المنشآت التي ستقام مثل هذه الأقسام من أجلها بأولوية ، وفقاً لأحكام الفقرة ٤ من التوصية المذكورة •

٤٦ - (١) ينبغي لكل دولة عضو ولمنظمات أصحاب العمل والعمال المعنية أن تولي عناية خاصة لأحكام توصية حماية صحة العمال ، ١٩٥٣ ، وأن تسعى إلى ضمان تطبيقها على العاملين بالتعمير •

(٢) ينبغي اتخاذ جميع التدابير المناسبة ، وفقاً للفقرات ١ إلى ٧ من التوصية المذكورة ، لمنع أو تقليل أو إزالة المخاطر التي تهدد صحة وسلامة العاملين بالتعمير •

٤٧ - (١) ينبغي أن يخضع العاملون بالتعمير لفحوص طبية عند بدء الاستخدام وانتهائه ، وعلى فترات منتظمة أثناء الخدمة •

(٢) ينبغي أن يخضع العاملون بالتعمير المكلفون عادة بالعمل في ظروف تنطوي أو يخشى أن تنطوي على خطر محدد على صحتهم أو على صحة الأشخاص المحيطين بهم ، لفحوص طبية منتظمة تجرى على فترات تتناسب مع الخطر المذكور •

(٣) ينبغي ضمان الموضوعية والسرية في الفحوص التي تنص عليها هذه الفقرة ؛ ولا يجوز أن يجرى هذه الفحوص أطباء تربطهم علاقة عمل وثيقة بالأشخاص الذين تجرى لهم الفحوص •

٤٨ - (١) ينبغي إجراء دراسات وتحديث هذه الدراسات لتحديد المخاطر الخاصة التي يمكن أن يتعرض لها العاملون بالتعمير في سياق ممارستهم لمهنتهم ، وذلك للوقاية منها وللتعويض عنها عند الاقتضاء •

(٢) يتعين ، لهذه الغاية ، إخطار السلطة المختصة بحالات الحوادث المهنية والأمراض التي تعتبر مهنية بموجب القوانين أو اللوائح المتعلقة باعانات اصابت العمل ، أو التي يحتمل أن يكون سببها مهنيًا ، وذلك بطريقة تحدها القوانين أو اللوائح الوطنية وفقاً للفقرات ١٤ إلى ١٧ من توصية حماية صحة العمال ، ١٩٥٣ •

٤٩ - (١) ينبغي أن تتخذ جميع الاجراءات الممكنة لضمان عدم تعرض العاملين بالتمريض لمخاطر خاصة • وإذا تعذر تجنب التعرض لمثل هذه المخاطر ، ينبغي اتخاذ تدابير لتقليله الى أدنى حد •

(٢) ينبغي أن تكفل للعاملين بالتمريض المكلفين عادة بمهام تنطوي على مخاطر خاصة تدابير منها تقديم واستعمال الملابس الواقية ، والتطعيم ، وتفسير مدة العمل ، ومنح فترات راحة أكثر تكرارا ، والابعاد بصورة مؤقتة عن الخطر ، وإطالة الاجازة السنوية ، لتقليل تعرضهم لهذه المخاطر •

(٣) ينبغي ، فضلا عن ذلك ، أن يتلقى العاملون بالتمريض المعرضون لمخاطر خاصة تعويضا ماليا •

٥٠ - ينبغي أن تنقل الحوامل وآباء وأمهات الأطفال ، المكلفون عادة بأعمال يمكن أن تضر بصحتهم أو بصحة أطفالهم ، الى أعمال أنسب لوضعهم دون المساس بحقوقهم •

٥١ - ينبغي أن يطلب تعاون العاملين بالتمريض والمنظمات التي تمثلهم في تطبيق الأحكام المتعلقة بحماية صحة وسلامة العاملين بالتمريض تطبيقا فعالا •

٥٢ - ينبغي أن تتخذ تدابير مناسبة للإشراف على تطبيق القوانين واللوائح والأحكام الأخرى المتعلقة بحماية صحة وسلامة العاملين بالتمريض •

### عاشرا - الضمان الاجتماعي

٥٣ - (١) ينبغي أن يتمتع العاملون بالتمريض بحماية في مجال الضمان الاجتماعي تعادل على الأقل الحماية المتاحة للأشخاص الآخرين العاملين في الحكومة أو في القطاع العام ، أو للعاملين في القطاع الخاص أو للعاملين لحسابهم الخاص ، حسب الحالة ، في البلد المعني ؛ وينبغي لهذه الحماية أن

تغطي فترات اختبار وفترات تدريب الأشخاص المستخدمين عادة كعاملين بالتمريض .

(٢) ينبغي لحماية العاملين بالتمريض في مجال الضمان الاجتماعي أن تراعي الطبيعة الخاصة التي يتصف بها نشاطهم .

٥٤ - ينبغي ، بقدر الامكان ، أن توضع ترتيبات مناسبة لضمان استمرارية اكتساب الحقوق وتقديم الاعانات في حالة تغيير العمل والانقطاع المؤقت عن العمل .

٥٥ - (١) اذا كان نظام الضمان الاجتماعي يترك للأشخاص المحميين حرية اختيار الطبيب والمؤسسة الطبية ، ينبغي أن يتمتع العاملون بالتمريض بنفس حرية الاختيار .

(٢) ينبغي أن تظل السجلات الطبية للعاملين بالتمريض سرية .

٥٦ - ينبغي للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح بالتعويض عن أى اعتلال يصيب العاملين بالتمريض بسبب عملهم ، بوصفه مرضاً مهنياً .

#### حادى عشر - ترتيبات الاستخدام

##### الخاصة

٥٧ - ينبغي أن تتخذ تدابير تسمح باستخدام المؤقت والاستخدام لبعض الوقت ، بغرض الاستفادة على أكمل وجه من الموارد المتاحة من العاملين بالتمريض ومنع تخلي المؤهلين عن هذه المهنة .

٥٨ - ينبغي أن تكون شروط استخدام العاملين بالتمريض بصفة مؤقتة أو بعض الوقت معادلة لشروط استخدام العاملين الدائمين والعاملين طوال الوقت ، على التوالى ، مع حساب استحقاقاتهم ، حسب الحالة ، على أساس نسبي .

## ثاني عشر - طلاب التمريض

٥٩ - ينبغي أن يتمتع طلاب التمريض بالحقوق والحريات المتاحة لطلاب الفروع الدراسية الأخرى ، على أن تراعى القيود الضرورية التي تبررها مقتضيات تعليمهم وتدريبهم .

٦٠ - (١) ينبغي أن يتم تنظيم وتنفيذ النشاط العملي لطلاب التمريض وفقا لاحتياجاتهم من التدريب ؛ ولا يجوز على الإطلاق أن يستغل هذا النشاط كوسيلة لسد الاحتياجات العادية من العاملين .

(٢) لا يجوز أن يكلف طلاب التمريض ، أثناء نشاطهم العملي ، الابهام تتناسب مع مستوى اعدادهم .

(٣) ينبغي أن يتمتع طلاب التمريض ، طوال مدة تعليمهم وتدريبهم ، بنفس الحماية الصحية التي يتمتع بها العاملون بالتمريض .

(٤) ينبغي أن يتمتع طلاب التمريض بحماية قانونية مناسبة .

٦١ - ينبغي أن يتلقى طلاب التمريض ، أثناء تعليمهم وتدريبهم ، معلومات دقيقة ومفصلة عن ظروف استخدام وعمل العاملين بالتمريض وامكانات ترقيهم في مهنتهم ، وعن الوسائل المتاحة لهم لتعزيز مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية .

## ثالث عشر- التعاون الدولي

٦٢ - ينبغي للدول الأعضاء ، بفرض تشجيع تبادل العاملين والآراء والمعارف ، وبالتالي تحسين خدمات التمريض ، أن تبذل جهودها ، وبوجه خاص عن طريق عقد اتفاقات ثنائية ومتعددة الأطراف ، من أجل :

( أ ) توافق نظم التعليم والتدريب الخاصة بمهنة التمريض ، دون أى يؤدي هذا الى انخفاض مستوياتها ؛

( ب ) تحديد شروط الاعتراف المتبادل بالمؤهلات المكتسبة في الخارج ؛

( ج ) توافق شروط التصريح بممارسة المهنة ؛

( د ) تنظيم برامج لتبادل العاملين بالتمريض .

٦٣ - (١) ينبغي تشجيع العاملين بالتمريض على الاستفادة من امكانات التعليم والتدريب المتوفرة في بلدهم .

(٢) ينبغي أن تتاح لهم ، اذا كان هذا ضروريا أو مستصوبا ، فرصة التعليم أو التدريب في الخارج ، على أن يتم ذلك ، بقدر الامكان ، عن طريق برامج التبادل المنظمة .

٦٤ - (١) ينبغي أن يتمكن العاملون بالتمريض الذين يتبعون تعليما أو تدريبا في الخارج من الحصول على معونة مالية مناسبة وفقا لشروط تحددها الاتفاقات الشائئية أو متعددة الأطراف ، أو القوانين أو اللوائح الوطنية .

(٢) يجوز اخضاع هذه المعونة لشرط تعهد العاملين بالتمريض بالعودة الى بلدهم خلال مهلة معقولة والعمل فيه طوال مدة لا تقل عن حد معين في وظيفة تتفق مع المؤهلات التي اكتسبها حديثا ، ولشروط تساوى على الأقل الشروط المنطبقة على بقية المواطنين .

٦٥ - ينبغي أن تدرس امكانية ندب العاملين بالتمريض الذين يريدون العمل أو التدرّب في الخارج لمدة معينة ، دون انقطاع علاقة عملهم .

٦٦ - (١) ينبغي أن يتمتع العاملون بالتمريض الأجانب بمؤهلات تعتبرها السلطة المختصة مناسبة لشغل الوظائف الشاغرة ، وأن يفوا بجميع الشروط الأخرى لممارسة المهنة في بلد الاستخدام ؛ على أنه يجوز اعفاء العاملين الأجانب المشتركين في برامج التبادل المنظمة من الوفاء بالشروط الأخيرة .

- (٢) ينبغي أن يتحقق صاحب العمل من أن الكفاءة اللغوية التي يتمتع بها العاملون بالتمريض الأجانب تكفي لشغل الوظائف الشاغرة .
- (٣) ينبغي ، عند تعادل المؤهلات ، أن تتاح للعاملين بالتمريض الأجانب شروط استخدام مواتية بنفس قدر الشروط المتاحة لسكان البلد العاملين في وظائف تنطوي على نفس الواجبات والمسؤوليات .
- ٦٧ - (١) لا يجوز السماح بتوظيف عاملين بالتمريض من الأجانب بغرض استخدامهم الا :
- ( أ ) اذا لم يتوفر في بلد الاستخدام عاملون مؤهلون لشغل الوظائف الشاغرة ؛
- ( ب ) اذا لم يكن يوجد في البلد الأصلي نقص في العاملين بالتمريض من أصحاب المؤهلات المطلوبة .
- (٢) ينبغي أن يتم توظيف العاملين بالتمريض الأجانب وفقا للأحكام ذات الصلة من اتفاقية وتوصية العمال المهاجرين ( المراجعتين ) ، ١٩٤٩ .
- ٦٨ - ينبغي أن تتاح للعاملين بالتمريض المستخدمين أو الذين يتدربون في الخارج جميع التسهيلات اللازمة عندما يريدون العودة الى وطنهم .
- ٦٩ - ينبغي للدول الأعضاء ، فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي ، وبما يتفق مع الممارسات الوطنية :
- ( أ ) أن تكفل للعاملين بالتمريض الأجانب الذين يعملون أو يتدربون في البلد مساواتهم في المعاملة مع العاملين من سكان البلد ؛
- ( ب ) أن تشترك في ترتيبات ثنائية أو متعددة الأطراف ترمي الى ضمان الحفاظ على الحقوق المكتسبة والحقوق الجارى اكتسابها للعاملين بالتمريض المهاجرين ، وتقديم الاعانات لهم في الخارج .

## رابع عشر - طرائق التطبيق

٧٠ - يجوز تطبيق هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية ، أو الاتفاقات الجماعية ، أو لوائح المؤسسات ، أو القرارات التحكيمية ، أو الأحكام القضائية ، أو بأى طريقة مناسبة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية ، مع مراعاة الظروف الخاصة في كل بلد .

٧١ - ينبغي أن تسترشد الدول الأعضاء ومنظمات أصحاب العمل والعمال المعنية ، بالقدر الممكن والمستصوب ، عند تطبيق أحكام هذه التوصية ، بالمقترحات المتعلقة بتطبيقها العملي الواردة في المرفق التالي .

## مرفق

### مقترحات بشأن التطبيق العملي

#### السياسة المتعلقة بخدمات التمريض

#### والعاملين بالتمريض

١ - ينبغي تخصيص اعتمادات كافية في الميزانية تسمح بتحقيق أهداف السياسة الوطنية المتعلقة بخدمات التمريض والعاملين بالتمريض .

٢ - (١) ينبغي أن تكون برمجة خدمات التمريض عملية متواصلة على جميع مستويات البرمجة العامة للصحة .

(٢) ينبغي أن تبرمج خدمات التمريض على أساس :

( أ ) المعلومات المستمدة من دراسات وبحوث متواصلة تسمح بإجراء تقييم صحيح للمشاكل التي تظهر ، والاحتياجات ، والموارد المتاحة ؛

( ب ) المعايير التقنية التي تراعي تغيّر الاحتياجات والأوضاع الوطنية والمحلية .

( ٣ ) ينبغي ، بوجه خاص ، اتخاذ اجراءات بغرض :

( أ ) وضع معايير مناسبة من أجل التمريض ؛

( ب ) تحديد الوظائف التمريضية التي تقتضيها تلبية الاحتياجات الملحوسة ؛

( ج ) تحديد معايير التزويد بالعاملين التي تكفل أن يكون تكوين أفرقة التمريض ملائما من حيث العدد والمؤهلات اللازمة على جميع المستويات لمختلف الفئات ؛

( د ) تحديد فئات وعدد ومستوى العاملين اللازمين ، على أساس هذه المعايير ، لتطوير خدمات التمريض في مجملها والاستفادة على نحو فعال من العاملين ؛

( هـ ) تحديد العلاقة بين العاملين بالتمريض والفئات الأخرى من العاملين في مجال الصحة ، بالتشاور مع ممثلي الأشخاص المعنيين .

٣ - ينبغي للسياسة المتعلقة بخدمات التمريض والعاملين بالتمريض أن ترمي الى اقامة أربعة أنواع من الوظائف للعاملين بالتمريض : الرعاية التمريضية المباشرة والتكميلية ؛ ادارة أقسام التمريض ؛ تعليم التمريض ؛ البحث والتطوير في مجال التمريض .

٤ - ينبغي توفير موارد تقنية ومادية مناسبة تسمح للعاملين بالتمريض بأداء وظائفهم على نحو سليم .

٥ - ينبغي أن يستند تصنيف الوظائف الذي توصي به الفقرة ٥ من التوصية الى تحليل للأعمال وتقييم للوظائف ينفذان بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية .



## التعليم والتدريب

٦ - إذا كانت فرص التعليم المتاحة لقطاعات كبيرة من السكان محدودة ، ينبغي اتخاذ اجراءات في اطار برامج التعليم والتدريب في مجال التمريض لاستكمال التعليم العام للطلاب الذين لم يبلغوا المستوى المطلوب وفقا للفقرة ٩ من التوصية .

٧ - ينبغي لبرامج التعليم والتدريب في مجال التمريض أن ترسي الأسس التي تسمح بالوصول الى التعليم والتدريب المؤهلين لمسؤوليات أعلى ، وأن تحفز الطلاب على رفع مستواهم ذاتيا وتهيئتهم لتطبيق معارفهم ومهاراتهم بوصفهم أعضاء في الفريق الصحي .

## ممارسة مهنة التمريض

٨ - (١) يجوز ، في بعض الظروف التي يتعين تحديدها ، اشتراط تجديد تصريح ممارسة مهنة التمريض .

(٢) يجوز اخضاع هذا التجديد لاشتراط اتباع التعليم والتدريب المتواصلين ، اذا اعتبر هذا الاجراء ضروريا لضمان أن يظل العاملون بالتمريض المصرح لهم بممارسة المهنة أن يكونوا مؤهلين تأهيلا كاملا .

٩ - يجوز ، في ظروف معينة ، اخضاع العودة الى ممارسة المهنة بعد فترة انقطاع لشرط اختبار المؤهلات ؛ ويتعين عندئذ بحث امكانية تسهيل هذه العودة بطرائق منها تشغيل الشخص المعني جنبا الى جنب مع شخص آخر طوال فترة معينة قبل اختبار مؤهلاته .

١٠ - (١) ينبغي لأي قواعد تأديبية تنطبق على العاملين بالتمريض :

( أ ) أن تتضمن تعريفاً للاخلال بالسلوك المهني تراعى فيه طبيعة مهنة التمريض ومعايير الآداب المهنية التي قد تكون منطبقة عليها ؛

( ب ) أن يبيّن العقوبات المنطبقة ، على أن تكون متناسبة مع خطورة المخالفة •

(٢) ينبغي لأى قواعد تأديبية تنطبق على العاملين بالتمريض أن توضع في إطار القواعد المنطبقة على العاملين الصحيين ككل ، أو أن يولي الاعتبار الواجب ، في حال عدم وجود مثل هذه القواعد ، الى القواعد المنطبقة على الفئات الأخرى من العاملين الصحيين •

### الترقى فى المهنة

١١ - يجوز اتخاذ تدابير لتسهيل اتباع دراسات تسمح باكتساب مؤهلات من أجل مهن أخرى في مجال الصحة ، اذا كانت فرص الترقى في مهنة التمريض محدودة بسبب طريقة تنظيم خدمات التمريض بصورة عامة •

١٢ - (١) ينبغي اتخاذ تدابير لوضع نظم للتصنيف وجدول للأجور تتيح فرصا للترقى في المهنة على أساس تصنيف مستويات الوظائف الوارد في الفقرة ٦ من التوصية •

(٢) ينبغي أن تكون هذه النظم مفتوحة بقدر كاف لحفز العاملين بالتمريض على الارتقاء من مستوى الى آخر •

(٣) ينبغي أن تستند ترقية العاملين بالتمريض الى معايير عادلة وأن تراعي الخبرة والكفاءة المثبتة •

١٣ - ينبغي أن تمنح زيادات في الأجور على كل مستوى ، على ضوء تطور الخبرة والكفاءة •

١٤ - (١) ينبغي اتخاذ تدابير لتشجيع العاملين بالتمريض على استغلال معارفهم ومؤهلاتهم الى أبعد حد ممكن في عملهم •

(٢) ينبغي أن تقيّم بشكل متواصل المسؤوليات التي يتحملها فعلا العاملون

بالتدريب والكفاءة التي يظهرونها ، لكي تكفل لهم أجور وفرص تقدم أو ترقى  
تناسب معها •

١٥ - (١) ينبغي أن تعتبر مدد الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر بمثابة  
مدد عمل لتحديد الحق في الاعانات الاجتماعية وغيره من الحقوق المترتبة على  
علاقة العمل •

(٢) ينبغي ، بقدر الامكان ، أن تؤخذ مدد الاجازات الدراسية غير مدفوعة  
الأجر التي تمنح لاستكمال التعليم والتدريب ، في الاعتبار عند حساب الأقدمية ،  
وخاصة فيما يتعلق بتحديد الأجر ومستحقات معاشات التقاعد •

### الأجور

١٦ - ينبغي ، ريثما، يجرى تحديد مستويات أجور مشابهة لتلك السائدة في  
مهن أخرى تتطلب مؤهلات مماثلة أو معادلة وتنطوي على مسؤوليات مماثلة  
أو معادلة ، أن تتخذ ، عند الضرورة ، تدابير لرفع الأجور بأسرع ما يمكن الى مستوى  
من شأنه أن يجذب العاملين بالتدريب الى هذه المهنة وأن يبقئهم  
فيها •

١٧ - (١) ينبغي أن تعتبر العلاوات والتعويضات المالية التي تمنح  
بصورة منتظمة جزءاً أساسياً من الأجور التي تحسب على أساسها الاجازات مدفوعة  
الأجر والمعاشات التقاعدية والاعانات الأخرى ، وذلك بقدر يتفق مع الممارسة  
المتبعة عموماً في المهن المشار إليها في الفقرة ١٦ من هذا المرفق •

(٢) ينبغي أن يعاد النظر دورياً في مقدار هذه العلاوات والتعويضات على  
ضوء تغيير تكاليف المعيشة •

## ساعات العمل وفترات الراحة

١٨ - (١) عند تنظيم ساعات العمل ، ينبغي أن تبذل كل الجهود ، مع مراعاة مقتضيات الخدمة ، لكي يوزع العمل على نوبات ، والعمل الإضافي ، والعمل في الساعات غير المناسبة ، بصورة عادلة بين العاملين بالتمريض ، وبصورة خاصة بين العاملين الدائمين والعاملين المؤقتين ، وبين العاملين طوال الوقت والعاملين لبعض الوقت ، ولكي تراعى بقدر الامكان الأفضليات الفردية والاعتبارات الخاصة المرتبطة بأمر مثل الطقس ووسائل النقل والمسؤوليات العائلية .

(٢) ينبغي أن يستند تنظيم ساعات عمل العاملين بالتمريض الى الاحتياجات من الخدمات التمريضية ، بدلا من اخضاعه لنمط عمل العاملين الآخرين في مجال الصحة .

١٩ - (١) ينبغي اتخاذ تدابير للحد من اللجوء الى العمل الإضافي والعمل في الساعات غير المناسبة ، والمناوبة ، عند تنظيم العمل ، وتحديد عدد العاملين وطريقة استخدامهم ، وتوزيع مواعيد العمل ؛ وينبغي ، بوجه خاص ، أن تراعى ضرورة الاستعاضة عن العاملين بالتمريض أثناء تغييبهم أو قيامهم باجازة طبقا للقوانين أو اللوائح أو الاتفاقات الجماعية ، لكي لا تلحق أعباء زائدة على العاملين الحاليين .

(٢) ينبغي أن يكون العمل الإضافي اختياريا ، ما لم يكن أساسيا لرعاية المرضى ، وعدم توافر عدد كاف من المتطوعين .

٢٠ - ينبغي الا تقل مهلة الاخطار بمواعيد العمل التي تنص عليها الفقرة ٣٥ من التوصية عن أسبوعين .

٢١ - ينبغي ، فيما يتعلق بأى فترة مناوبة يطلب فيها من العاملين بالتمريض البقاء في مكان العمل أو يقدمون خدماتهم فعلا خلالها ، أن تعتبر بأكملها بمثابة فترة عمل وأن يدفع أجرها على هذا الأساس .

٢٢ - (١) ينبغي أن تترك للعاملين بالتمريض حزية تناول طعامهم في المكان الذي يختارونه .

(٢) ينبغي أن يسمح لهم بأخذ فترات الراحة خارج مكان العمل .

٢٣ - ينبغي أن يحدد موعد القيام بالأجازة السنوية على أساس عادل ، مع إيلاء الاعتبار الواجب للالتزامات العائلية ، والأفضليات الفردية ، ومقتضيات الخدمة .

### حماية الصحة المهنية

٢٤ - ينبغي للعاملين بالتمريض الذين يتعيّن أن تتخذ من أجلهم اجراءات خاصة كذلك المشار اليها في الفقرة الفرعية (٢) من الفقرة ٤٧ وفي الفقرتين ٤٩ و ٥٠ من التوصية ، أن يشملوا بوجه خاص العاملين المعرضين للاشعاعات المؤينة أو لمواد التخدير والعاملين الذين يحتكون بأشخاص مصابين بأمراض معدية أو بأمراض عقلية .

٢٥ - ينبغي للعاملين بالتمريض الذين يتعرضون بانتظام للاشعاعات المؤينة أن يتمتعوا ، بالإضافة الى ما سبق ، بالحماية التي تتيحها التدابير المنصوص عليها في الاتفاقية والتوصية المتعلقةين بالحماية من الاشعاعات ، ١٩٦٠ .

٢٦ - ينبغي أن تشمل الأعمال التي لا يجوز تكليف الحوامل أو أمهات الأطفال الصغار بها ما يلي :

( أ ) فيما يتعلق بالنساء اللاتي تغطيهن الفقرة ٥ من توصية حماية الأمومة ، ١٩٥٢ ، أنواع العمل المبينة في التوصية المذكورة ؛

( ب ) بصورة عامة ، الأعمال التي تنطوي على التعرض للإشعاعات المؤينة أو مواد التخدير ، أو على الاحتكاك بالمصابين بالأمراض المعدية .

### الضمان الاجتماعي

٢٧ - ينبغي ، ضمانا لاستمرارية اكتساب الحقوق وتقديم الاعانات طبقا للفقرة ٥٤ من التوصية ، أن تتخذ اجراءات لتنسيق النظم التكميلية الخاصة الموجودة فيما بينها ومع النظم القانونية .

٢٨ - ينبغي للدول الأعضاء ، ضمانا لحق العاملين بالتمريض في تلقي تعويض عن الأمراض التي تصيبهم بسبب عملهم ، طبقا للفقرة ٥٦ من التوصية ، أن تقوم بما يلي عن طريق القوانين أو اللوائح :

( أ ) وضع قائمة للأمراض التي يفترض أن أصلها مهني عندما تصيب العاملين بالتمريض ، ومراجعة هذه القائمة دوريا على ضوء التطورات العلمية والتقنية التي تؤثر على العاملين بالتمريض ؛

( ب ) استكمال هذه القائمة بتعريف عام للأمراض المهنية أو بنص آخر يسمح للعاملين بالتمريض بإثبات الأصل المهني للأمراض التي لا تعتبر مهنية بموجب القائمة المذكورة .

### التعاون الدولي

٢٩ - يجوز أن تتضمن المعونة المالية التي تقدم للعاملين بالتمريض الذين يتبعون تعليما أو تدريبا في الخارج ، حسب الحالة ، ما يلي :

( أ ) تسديد تكاليف السفر ؛

( ب ) تسديد تكاليف الدراسة ؛

( ج ) تقديم منح دراسية ؛

( د ) مواصلة دفع كامل الأجر أو جزءا منه في حالة العاملين بالتمريض  
المستخدمين أصلا .

٣٠ - ينبغي أن تراعى ، بقدر الامكان ، مدد الاجازة أو النسب من  
أجل التدريب أو العمل في الخارج عند حساب الأقدمية ، وخاصة فيما يتعلق  
بتحديد الأجر ومستحقات معاشات التقاعد .