



International Labour Organisation

ILO-Nachrichten 1 - 2000

Herausgeber: ILO-Vertretung, Hohenzollernstr. 21

53173 Bonn, Tel 0228/36 23 22, Fax 35 21 86

E-mail: bonn@ilo.org Internet: <http://www.ilo.org/bonn>

Dritte Welthandelskonferenz in Seattle

ILO fordert: Menschenwürdige Arbeit für alle muß Ziel der Globalisierung der Wirtschaftsbeziehungen sein

Juan Somavia, Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes, nahm die - letztlich gescheiterte - 3. Welthandelskonferenz auf Ministerebene (Seattle, 30. November - 3. Dezember 1999) zum Anlaß, der Öffentlichkeit die Position der ILO zu dem Prozeß rascher und tiefgreifender Umstrukturierung der Weltwirtschaft (Globalisierung) darzulegen. Vor dem Hintergrund der z.T. chaotischen Vorgänge in Seattle wurde die klare Botschaft des Generaldirektors von den zahlreich vertretenen Medien dankbar aufgegriffen und weltweit verbreitet.

Seine Aussagen lassen sich thesenartig wie folgt zusammenfassen:

- Die grundsätzlichen Vorteile offener Volkswirtschaften und offener Gesellschaften als Quelle von Wirtschaftswachstum und Wohlstandsmehrung werden heute kaum noch bestritten - auch nicht von der ILO.

- Es wird immer deutlicher erkennbar, daß nicht genug Menschen an den Früchten der Globalisierung teilhaben. Forciertes Wachstum wird von zunehmender Ungleichheit begleitet. Außerdem hat es die weltweite Liberalisierungspolitik nicht vermocht, die in der Verfassung der Welthandelsorganisation (WTO) festgeschriebenen Ziele - allgemeine Steigerung des Lebensstandards, Vollbeschäftigung, stetige Erhöhung der Realeinkommen und der wirksamen Nachfrage - auch nur annähernd zu verwirklichen.

- Größer werdende Ungleichheiten gibt es einmal zwischen den Industrie- und Ent-

wicklungsländern, insbesondere den am wenigsten entwickelten; aber auch innerhalb der einzelnen Staaten wächst die Kluft zwischen Gewinnern und Verlierern. In vielen Ländern haben die Globalisierungsprozesse zu erheblichen Arbeitsplatzverlusten geführt, und die den Marktmechanismen zugeschriebene Fähigkeit der ausgleichenden Schaffung neuer wettbewerbsfähiger Stellen wurde deutlich überschätzt. Folglich ist es vielerorts zu erhöhter Arbeitslosigkeit und zusätzlich zu einem explosiven Anstieg der Zahl der arbeitenden Armen (working poor) gekommen. Ungewißheit, Unsicherheit und das Gefühl des Ausgeliefertseins greifen um sich. Die so entstehenden Existenzängste sind bereits tief in die bisher vergleichsweise gesicherten Mittelschichten in den Industriestaaten vorgedrungen.

- Um den Globalisierungsprozeß langfristig zu stabilisieren und eine Akzeptanzkrise zu vermeiden, ist es dringend geboten, das Wachstum der Wirtschaft sozialpoli-

tisch zu flankieren. Ökonomische Entwicklung und gesellschaftspolitischer Fortschritt müssen weltweit besser in Einklang gebracht werden. Hierzu besitzt und beansprucht die ILO auf der internationalen Ebene das eigentliche Mandat.

Die unter dem seit März 1999 amtierenden Generaldirektor erarbeitete und von den drei Konstituenten - Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie Regierungen - einmütig unterstützte ILO-Strategie lautet: Menschenwürdige Arbeit für alle, für Frauen ebenso wie für Männer. Damit gemeint ist Arbeit, die unter den Bedingungen von Freiheit, Gleichberechtigung, Sicherheit und menschlicher Würde ausgeübt wird.

Nach Überzeugung der ILO kann menschenwürdige Arbeit für alle nur im Zusammenwirken der folgenden vier strategischen Ziele angestrebt und durch daraus abgeleitete und aufeinander abgestimmte Politiken erreicht werden:

Weltweite Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Dies bedeutet die Schaffung eines legislativen und politischen Umfeldes, das Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gewährleistet und der Beseitigung von Zwangsarbeit, der tatsächlichen Abschaffung der Kinderarbeit sowie der Durchsetzung des Verbotes von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf eine vordringliche Priorität beimißt. (Zu einer solchen Politik haben sich alle ILO-Mitgliedstaaten - die im übrigen überwiegend auch Mitglieder der WTO sind - mit der Annahme der "Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit" im Juni 1998 verpflichtet).

Verbesserung der Bedingungen für mehr Beschäftigung und Einkommen für Männer und Frauen. Hier geht es vor allem um eine möglichst beschäftigungsfreundliche Orientierung des wirtschaftlichen Entwicklungsprozesses. Dazu gehören als entscheidende Elemente die Gründung neuer, auch kleinster Unternehmen, die berufliche Qualifizierung der Menschen und die Einbindung der benachteiligten Gruppen unter den Arbeitnehmern.

Verbreiterung des Sozialschutzes. In vielen Ländern mit gänzlich unzureichender oder gar fehlender sozialer Absicherung muß dieses Ziel ein besonderes Gewicht besitzen. Aber auch für die Befähigung eines Landes zur Teilnahme an dem Prozeß der Globalisierung ist ein Mindestmaß an Sozialschutz unerläßlich. Nur so können die Menschen in die Lage versetzt werden, sich in dem Prozeß weltweiter Umstrukturierungen zu behaupten und ihn aktiv gestaltend mitzuvollziehen. Andernfalls wären Akzeptanzprobleme bis hin zu resignativen oder aggressiven Verweigerungshaltungen unausweichlich.

Förderung des sozialen Dialogs. Menschenwürdige Arbeit unter dem Einfluß der Globalisierung erfordert starke und gestaltungswillige Sozialpartner und einen intensiven sozialen Dialog. Dieses strategische Ziel entspringt der seit Anbeginn unveränderten Grundüberzeugung der ILO, daß die arbeits- und sozialpolitischen Fragen und Probleme eines Landes sowie der Staaten untereinander am besten im Wege des sozialen Dialogs angegangen und gelöst werden können. Die ILO wird ihre Programme und politischen Aktivitäten in den kommenden Jahren ganz nach diesen strategischen Vorgaben ausrichten.

Die ILO und der Arbeitsschutz

Prägend für die Organisation und Schwerpunkt ihres Wirkens

Die Wurzeln der ILO liegen im Arbeitsschutz. Schon lange vor ihrer Gründung im Jahre 1919 - also vor fast genau 80 Jahren - hatte es Bestrebungen gegeben, das gesellschafts- und sozialpolitisch so drückende Problem unmenschlicher industrieller Arbeitsbedingungen nicht nur innerstaatlich anzugehen, sondern die dringend gebotenen Verbesserungen auch durch internationale Vereinbarungen voranzutreiben.

So führten die internationalen Arbeitsschutzkongresse von Berlin (1890), Zürich (1897) und Paris (1900) schließlich im Jahre 1906 zur Annahme zweier internationaler Übereinkommen (Nachtarbeit der Frauen, Verbot der Verwendung von weißem Phosphor bei der Streichholzherstellung) durch eine Diplomatenkonferenz in Bern. Der erste Weltkrieg verhinderte die geplante Verabschiedung weiterer Übereinkommen.

Die auf der Pariser Friedenskonferenz vor allem auf Drängen der Gewerkschaften eingesetzte Kommission für internationale Gesetzgebung, die mit der Ausarbeitung einer ILO-Verfassung betraut worden war, betrat vor dem Hintergrund der bereits vorhandenen Erfahrungen also kein legislatives Neuland. Zwar geht das in der Verfassung verankerte Fundamentalanliegen der ILO - Friedenssicherung durch soziale Gerechtigkeit - weit über den unmittelbaren Arbeitsschutz hinaus; dieser Bereich ist jedoch stets ein Hauptzentrum der Normensetzung und der Technischen Zusammenarbeit geblieben. Er nimmt auch insoweit eine besondere

"Auch würde die Nichteinführung wirklich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen durch eine Nation die Bemühungen anderer Nationen um die Verbesserung des Loses der Arbeitnehmer in ihren Ländern hemmen" -

Stellung ein, als in der Verfassung ausdrücklich darauf hingewiesen wird, daß es in einer verflochtenen Weltwirtschaft bei den Arbeitsbedingungen ohne internationale Vernetzungen nur schwer Fortschritte auf breiter Front geben kann:

eine Feststellung, die bis heute nicht nur nichts von ihrer Bedeutung verloren, sondern im Kontext der aktuellen Globalisierungsdiskussion vielleicht sogar noch an Aktualität und Relevanz gewonnen hat.

Wenn es also letztlich die intensive Befassung mit Fragen des Arbeitsschutzes gewesen ist, die zur Errichtung der ILO geführt hat, so ist zu vermuten, daß auch der Gedanke der Dreigliedrigkeit, welcher Struktur und Selbstverständnis der Organisation bis heute prägt und ihr damit eine gewisse Einzigartigkeit im Kreise der internationalen Organisationen verleiht, auf dieses Kernelement der Arbeitsbeziehungen zurückzuführen ist. Wer anders als die unmittelbar Beteiligten und Betroffenen wäre besser in der Lage, die oft sehr konkreten und ins Detail gehenden Regelungen zu erarbeiten und ihre sozialen und wirtschaftlichen Implikationen abzuschätzen?

Aus den Bemühungen um die Gestaltung eines sozialverantwortlichen Arbeitsschutzes erwachsen aber auch jene beiden Elemente, die die ordnungspoliti-

sche Grundorientierung und die daraus abgeleiteten gesellschaftspolitischen Handlungsmaximen der ILO am deutlichsten zum Ausdruck bringen: sozialpartnerschaftliches Miteinander und fairer Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Beide haben in der Verfassung der Organisation eine bleibende Verankerung gefunden.

Das Instrumentarium

Übereinkommen und Empfehlungen

Umfassender Arbeitsschutz bedeutet Sicherheit, Gesundheit und Gerechtigkeit bei der Arbeit. Inhaltlich umschließt der Begriff den technischen, medizinischen und den sozialen Arbeitsschutz. Auch in der Arbeitsschutzpolitik der ILO spielt die Ausarbeitung und die Verabschiedung internationaler Standards in Form von Übereinkommen und begleitenden Empfehlungen die zentrale Rolle. Als Paket bilden sie den internationalen Arbeitsschutzkodex, der weltweit die Mindeststandards für die betroffenen Regelungsbereiche festlegt. Knapp 50 Prozent aller Übereinkommen und Empfehlungen der ILO beziehen sich direkt oder indirekt auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Angesichts des weiten Interessen- und Aktivitätsspektrums der ILO unterstreicht der hohe Anteil die überragende Bedeutung dieses Aktionsfeldes - dies zumindest in der historischen Perspektive.

ILO-Übereinkommen sind Normen des Völkerrechts. Die Annahme eines Übereinkommens durch die Internationale Arbeitskonferenz - dem "Parlament" der ILO - führt nicht schon zur Geltung in den Mitgliedstaaten.

Hierzu bedarf es vielmehr einer förmlichen Ratifikation durch die dafür zuständigen innerstaatlichen Instanzen. Erst danach erlangen die Vorschriften Bindungswirkung, und die Regierungen sind gehalten, regelmäßig über die Anwendung der Normen zu berichten. Mutmaßliche Verstöße können auch durch andere ratifizierende Staaten oder die Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer angezeigt werden.

Empfehlungen enthalten keine bindenden Vorschriften, sie bedürfen daher auch nicht der Ratifikation. Sie sind dazu gedacht, den Staaten konkrete Gestaltungs- und Handlungsrichtlinien zur Verfügung zu stellen.

Von den ILO-Normen und -Standards geht gerade im Arbeitsschutz eine nicht unbeträchtliche Wirkung auf die nationale Gesetzgebung und das darauf aufbauende Geflecht spezieller Vorschriften und Regulierungen aus. Viele Texte werden ausdrücklich nach den relevanten ILO-Standards modelliert. Neue Gesetzentwürfe oder Gesetzesänderungen werden mit Blick auf die entsprechenden ILO-Normen ausgearbeitet, um Übereinstimmung mit bereits ratifizierten Übereinkommen zweifelsfrei sicherzustellen oder eine problemlose Ratifikation zu ermöglichen. Gerne greifen auch die Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen auf das Regelwerk der ILO zurück, um auf diese Weise ihren Forderungen nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen Nachdruck zu verleihen oder um gegenüber Regierung und Parlament die Notwendigkeit gesetzlicher Fortentwicklungen zu untermauern.

Die Arbeitsnormen der ILO kann man in Gruppen oder Kategorien einteilen:

- Die erste enthält Normen, die Handlungsimpulse und Anleitungen für eine gestaltende Politik der Mitgliedstaaten geben sollen. Dazu gehört das umfassende Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (Nr. 155 aus 1981). Danach verpflichten sich die ratifizierenden Staaten "eine in sich geschlossene Politik auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Arbeitsumwelt festzulegen, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen". Es folgen jene Bereiche, die unter das Regelungsgebot des Übereinkommens fallen, und zwar auf der nationalen wie auf der betrieblichen Ebene. Das herausgehobene Übereinkommen über die betriebsärztlichen Dienste (Nr. 161 aus 1988) verpflichtet die ratifizierenden Staaten, derartige Dienste schrittweise für alle Arbeitnehmer einzuführen. Unbeschadet der Verantwortung des Arbeitgebers für die Gesundheit und Sicherheit seiner Arbeitnehmer haben diese Dienste die von den Gesundheitsgefahren der Betriebsstätte ausgehenden Risiken zu ermitteln und zu beurteilen und den Arbeitgeber über Planung und Organisation der Arbeit bis hin zu den verwendeten Stoffen zu beraten.

- Die zweite Gruppe von Normen bezieht sich auf den Arbeitsschutz in bestimmten Sparten wirtschaftlicher Betätigung wie Bergbau, Bauindustrie, Schiffbau, Handel und Büro.

- Die dritte Gruppe betont besonders die Schutzmaßnahmen als solche, z.B. Kontrolle und Pflege des Maschinenparks einschließlich der Unterrichtung der Arbeitnehmer über mögliche Gefahren, medizinische Untersuchungen für junge Arbeitnehmer, höchstzulässige Traglast für einzelne Personen u.a.m..

- Die vierte Gruppe enthält Vorschriften zum Schutz gegen bestimmte Risikoquellen wie ionisierende Strahlen, Benzol, Asbest, Luftverschmutzung, Lärm und Vibration.

Leitfäden für die Praxis und Handbücher

Seit vielen Jahren gibt die ILO im Arbeitsschutzbereich Leitfäden für die Praxis (Codes of Practice) heraus, die sich als nützliche und gut genutzte Ergänzung des normativen Regelwerkes erwiesen haben. Sie richten sich an diejenigen, die für Definition und Umsetzung der Ziele und Regelungen des Arbeitsschutzes verantwortlich sind. Insbesondere für das Entwerfen und Ausformulieren spezifischer Arbeitsschutzprogramme haben sie sich als äußerst hilfreich erwiesen. Auch die Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber greifen gerne auf sie zurück.

Bis jetzt sind mehr als 20 Codes of Practice erstellt worden, entweder für bestimmte Wirtschaftssektoren (Bergbau, Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Bau, öffentliche Arbeiten, Schiffbau- und -reparatur, Eisen und Stahl) oder im Hinblick auf spezifische Risiken (z.B. ionisierende Strahlung, Lärm, Vibration, Luftverunreinigung). Erarbeitet wurden diese z.T. recht umfangreichen Werke auf ILO-Expertentreffen, die auf Beschluß des Verwaltungsrates abgehalten werden. Die im Verwaltungsrat vertretenen Gruppen (Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen) benennen jeweils ein Drittel der Experten. Nach Billigung des gemeinsam erarbeiteten Textes durch den Verwaltungsrat wird dieser als ILO-Dokument veröffentlicht.

Noch ein Stück näher an der betrieb-

lichen Praxis sind die im Auftrag der ILO erstellten Handbücher (Manuals). Sie bieten Lösungen für eine Fülle von Problemen an, die sich beim Aufbau eines Betriebes oder während des Produktionsprozesses stellen können. Ihr Ziel ist es letztlich, eine Optimierung zwischen Produktivität und Sicherheit herbeizuführen. Vornehmlich für kleine Unternehmen in Entwicklungsländern, insbesondere im informellen Sektor, stellen sie oft einen unentbehrlichen und kostengünstigen Ratgeber dar.

Technische Zusammenarbeit, Qualifizierung, Forschung und Dokumentation

Der Arbeitsschutz hat es mit sehr handfesten Problemen zu tun. Daher eignet er sich besonders gut für die Technische Zusammenarbeit. Hier kann die Organisation ihren weltweiten und in Jahrzehnten ständig erweiterten Wissens- und Erfahrungsschatz einbringen und am konkreten Objekt unmittelbar zur Geltung bringen. Dabei geht es nicht um die möglichst flächendeckende Verbreitung eines bestimmten Gesamtansatzes oder gar eine ILO-Einheitslösung. Vielmehr gilt das Bestreben, gemeinsam mit der Regierung und den Sozialpartnern den für das Land am besten geeigneten Weg herauszufinden. Hier kommen den ILO-Experten ihre in zahlreichen Ländern gewonnenen Kenntnisse zugute, die ihnen eine hohe und weithin geschätzte Urteilssicherheit verleihen. Vielerorts hat der temporäre Einsatz von Arbeitsschutzexperten der ILO bleibende Spuren hinterlassen.

Die im Arbeitsschutz tätigen Menschen bewegen sich in einem äußerst komplexen Umfeld: Kenntnisse und Erfahrungen aus z.T. sehr unterschiedlichen Wissensgebiete-

ten sind gefordert, müssen aufgenommen, geordnet, verarbeitet und angewandt werden. Das Spektrum reicht von den Ingenieurwissenschaften über die Chemie, Mathematik, Statistik, Psychologie und Betriebswirtschaft bis hin zu Rechtssetzung, Rechtsauslegung und Rechtsprechung. Zudem muß Arbeitsschutz stets in einem ethischen Kontext gesehen und praktiziert werden.

Dies alles geht nicht ohne intensive Schulung und Qualifizierung. Über Jahrzehnte hat die ILO hohe Mittelbeträge und viel Energie gerade in diese Aufgabe investiert. Die Unterweisungen finden in den betroffenen Ländern und - häufig ergänzend - im internationalen Ausbildungszentrum der ILO in Turin statt.

Die Seminarteilnehmer besuchen in der Regel auch fortschrittliche Länder in Europa, wo ihnen gelungene Beispiele effektiven Arbeitsschutzes präsentiert werden können. Kontaktnahme und Auswahl geeigneter Betriebe und Institutionen sowie die Betreuung der Delegationen in dem besuchten Land werden von den vorhandenen Zweigämtern der ILO übernommen. Da Deutschland gerade für den Bereich des Arbeitsschutzes ein häufig ausgewähltes Reiseziel ist, stellt das Bonner Zweigamt hierfür einen nicht unerheblichen Teil seiner Kapazität zur Verfügung.

Das Internationale Arbeitsamt ist das weltweit bedeutendste Forschungs-, Informations- und Dokumentationszentrum für Fragen des Arbeitsschutzes. Die entsprechende Einheit, das "International Occupational Safety and Health Information Centre" kann im Internet unter [www.ilo.org/public /english/protection/safework](http://www.ilo.org/public/english/protection/safework) besucht werden.

Weltweiter Stand des Arbeitsschutzes und künftige ILO-Strategie

In seinem Bericht "Menschenwürdige Arbeit (Decent Work)" an die 87. Internationale Arbeitskonferenz 1999 stellt der Generaldirektor nüchtern - und ernüchternd - fest:

"Auf der Ebene des Unternehmens ist der Arbeitsschutz das wichtigste Sozialschutzproblem. In jedem Jahr erleiden mehr als 250 Millionen Arbeitnehmer Arbeitsunfälle, und mehr als 300.000 werden getötet. Berücksichtigt man all jene, die einer Berufskrankheit erliegen, so ergibt sich eine jährliche Todesrate von mehr als einer Million Menschen.

Dennoch sind Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Aspekte, die weltweit erstaunlich wenig Beachtung finden, und die zu ihrem Schutz getroffenen Maßnahmen sind beschränkt. Viele Entwicklungs- und Übergangsländer verfügen nur über wenig öffentliche Informationen über dieses Thema und müssen ihre Fähigkeiten verstärken, wirksame einschlägige Maßnahmen und Programme zu entwickeln und durchzuführen. Selbst heute werden bei vielen neuen Investitionsentscheidungen Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltaspekte immer noch ignoriert."

Die am stärksten von Arbeitsunfällen betroffenen Gruppen von Arbeitnehmern - Frauen, Kinder und Wanderarbeitnehmer - sind auch die ärmsten und die am wenigsten geschützten. Auf Mikro- und Kleinunternehmen beziehen sich mehr als 90 Prozent der Fälle, in denen die Arbeitsbedingungen besonders prekär sind und die Arbeitnehmer keinerlei Schutz genießen.

Besorgniserregend ist die Situation in den meisten Entwicklungsländern. Dort

sterben fünf- bis sechsmal so viele Arbeitnehmer an arbeitsbedingten Unfällen und Erkrankungen wie in den Industrieländern. Wenig ermutigend ist auch die Lage in den sog. Transitionsstaaten in Osteuropa und Zentralasien.

Dagegen ist die Situation in den fortgeschrittenen Industriestaaten durchaus erfreulich - so auch in Deutschland. Hier ist die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je Tausend Arbeitnehmer von 132,7 im Jahre 1960 über 102,5 im Jahre 1970 und 57,1 1990 auf 39,4 im Jahre 1998 gesunken. Erstmals blieb die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle 1998 mit 894 unter der Marke von Tausend (1970 verloren noch fast 2.300 Menschen bei der Arbeit ihr Leben, 1980 waren es noch 1.800).

Eher enttäuschend ist auch ein Blick auf das Ratifizierungsgeschehen. Die zentralen Übereinkommen 155 und 161 (s.oben) wurden bisher nur von 31 bzw. 19 Staaten ratifiziert. Auch bei den mehr speziellen Übereinkommen ist die Ratifizierungintensität verhalten bis schleppend. Beispielhaft herausgegriffene Ratifizierungsergebnisse belegen dies:

- Übereinkommen 119
(Maschinenschutz, 1963): 49
- Übereinkommen 127
(Höchstzulässige Traglast, 1967): 25
- Übereinkommen 139
(Berufskrebs, 1974): 34
- Übereinkommen 148
(Arbeitsumwelt, Luftverunreinigung,
Lärm, Vibration, 1977): 40
- Übereinkommen 162 (Asbest, 1962): 24

Wegen der ausgeprägten Defizite im weltweiten Arbeitsschutz hat der Verwal-

tungsrat auf Vorschlag des Generaldirektors das **Schwerpunkt (InFocus-) Programm "Sichere Arbeit (Safe Work)"** beschlossen.

Das Programm hat vier Hauptziele:

- Verhütungsmaßnahmen und -programme zu entwickeln, um Arbeitnehmer in besonders gefährlichen Berufen und Sektoren zu schützen,

- den wirksamen Schutz auf verwundbare Arbeitnehmergruppen zu erweitern, die von traditionellen Schutzmaßnahmen nicht erfaßt werden,

- die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Regierungen und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu verbessern, Probleme des Arbeitnehmerwohls, des Arbeitsschutzes und der Qualität des Arbeitslebens anzugehen sowie

- die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen einer Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes zu dokumentieren und ihre Anerkennung durch die Entscheidungsträger zu erreichen.

Das Programm soll auch den Nachweis führen, daß Schutz sich auszahlt. Denn die Verhütung von Unfällen, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Anwendung von Normen werden auch heute immer noch vornehmlich unter dem kurzfristigen Kostenaspekt und nicht mit Blick auf eine nachhaltig gedeihliche Entwicklung des Unternehmens gesehen.

Bessere Information und analytische Instrumente können dazu beitragen, die Bereitschaft von Firmen und Regierungen zu steigern, in Unfallverhütungsmaßnahmen zu investieren.

Die entsprechende Umsetzungstrategie wird sich auf zwei Säulen stützen:

- Erweiterung der Wissensgrundlage durch verstärkte Bemühungen um umfassende, zuverlässige und nachhaltige Daten,

- Intensivierung der Forschung über die Ökonomie des Arbeitnehmerschutzes.

- Insgesamt soll das die Entwicklung einer weltweiten Sicherheitskultur vorantreiben. Dabei wird es auch aufzeigen, daß Unfallverhütungsmaßnahmen und -programme letztlich allen Mitgliedsgruppen der ILO zugute kommen.

**ILO auf Internationaler Fachmesse
für Arbeitsschutz und -medizin
A+A 99**

Die nach Zahl und Internationalität der Aussteller und Besucher größte Fachmesse ihrer Art auf der Welt fand vom 2. bis 5. November 1999 in Düsseldorf statt.

Die A+A zeichnet sich durch ihr reichhaltiges und anspruchsvolles Seminar- und Vortragsprogramm aus, das neben der Ausstellung angeboten wird. Die ILO nahm durch ihre Bonner Vertretung an der Ausstellung teil und stellte den Besuchern eine Fülle einschlägiger Informationsmaterialien bereit.

Auf außerordentlich großes Interesse stieß die in vierter Auflage erschienene ILO-Enzyklopädie über "Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit" (Encyclopaedia of Occupational Safety and Health); ein Standardwerk für das leitende Personal im Arbeitsschutz. Das Werk kann über die ILO-Vertretung bezogen werden.