



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

ILO-Nachrichten 2 - 2003

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>

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

ILO-Vorstoß für eine weltweite Kultur des Arbeitsschutzes

Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz 2003

Arbeit, so wie sie heute in vielen Teilen der Welt praktiziert wird, fordert einen hohen Tribut. Nach vorsichtigen Schätzungen verlieren jährlich rd. 2 Mio. Männer und Frauen durch arbeitsbedingte Unfälle und Krankheiten ihr Leben. Insgesamt wird die Zahl der Arbeitsunfälle auf rd. 270 Mio. und die Zahl der Berufserkrankungen auf rd. 160 Mio. jährlich veranschlagt. Dies ist nach Auffassung der ILO nicht länger hinnehmbar. Denn der weit überwiegende Anteil dieser durch Arbeit verursachten Kalamitäten wäre vermeidbar. Dazu bedarf es vor allem der festen Verankerung einer Kultur der Sicherheit in der Arbeitswelt. Überall dort, wo Arbeit geplant, vorbereitet und vollzogen wird, müssen die Elemente "Sicherheit" und "Gesundheit" - gleichsam als Kreiselpass - mitgedacht und eingebracht werden.

Die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) 2003 hat eine allgemeine Aussprache über den Arbeitsschutz geführt und eine Entschließung angenommen. Die darin enthaltenen Schlussfolgerungen sollen in den nächsten Jahren handlungsleitend für die normenbezogenen Tätigkeiten der Organisation wie auch die technische Zusammenarbeit auf diesem Gebiet sein. Nachstehend werden wesentliche Elemente der Entschließung wiedergegeben.

I. Grundlegende Orientierungen

Einleitend betont die IAK, dass der Arbeitsschutz für die ILO seit ihrer Gründung im Jahr 1919 eine Frage von zentraler Bedeutung ist und nach wie vor eine Grundvoraussetzung für die Realisierung

der Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit darstellt.

Zusätzlich zu den bereits vorhandenen Maßnahmen zur Verhütung und Kontrolle von Gefahren und Risiken müssen jedoch neue Strategien und Lösungsansätze entwickelt und angewandt werden, und zwar gleichermaßen für die allseits geläufigen Einsatzfelder, z.B. im Zusammenhang mit gefährlichen Stoffen, Maschinen und Werkzeugen, wie auch für neu auftretende Probleme wie biologische und psychosoziale Gefahren oder Muskel-Skelett-Erkrankungen. In die Überlegungen zur Modernisierung und Effektivierung des Arbeitsschutzes müssen zunehmend auch die sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen einbezogen werden, die fast überall auf der Welt einer bisher nicht dage-

wesenen Veränderungsdynamik unterliegen. Dazu zählen etwa demographische Faktoren, Beschäftigungsverlagerungen, Veränderungen der Arbeitsorganisation, Geschlechterdifferenzierung, der Umfang, die Struktur und die Lebenszyklen von Unternehmen und nicht zuletzt der rasche und tiefgreifende technologische Fortschritt.

Bei aller Würdigung der vorhandenen rechtlichen und technischen Mittel, Methoden und Maßnahmen zur Vorbeugung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen stellt die IAK jedoch ein bedenkliches Defizit im allgemeinen Bewusstsein für die Bedeutung des Arbeitsschutzes fest und bemängelt auch das vielerorts nicht besonders ausgeprägte politische Engagement für eine wirksame Anwendung der nationalen Arbeitsschutzsysteme. Beklagt wird des weiteren - auf internationaler wie nationaler Ebene - die mangelhafte Kohärenz der Bemühungen auf diesem Gebiet; vieles ist zersplittert und verstreut und führt daher nicht zu den erwartbaren Ergebnissen.

Daher ist es notwendig, dem Arbeitsschutz auf internationaler, nationaler und betrieblicher Ebene höchste Priorität einzuräumen und die Sozialpartner zu verpflichten, Mechanismen für eine fortgesetzte Verbesserung nationaler Arbeitsschutzsysteme zu initiieren und zu unterhalten.

Eckpfeiler einer globalen Arbeitsschutzstrategie gemäß der IAK EntschlieÙung sind die Schaffung und die stetige Pflege einer nationalen präventiven Arbeitsschutzkultur und die Einführung eines Systemansatzes für das Arbeitsschutzmanagement. Als nationale präventive Arbeitsschutzkultur ist ein gesellschaft-

licher Grundkonsens zu verstehen, der das Recht auf sichere und gesunde Arbeit auf allen Ebenen respektiert, der Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch ein System festgelegter Rechte, Verantwortlichkeiten und Pflichten in die Gewährleistung einer sicheren und gesunden Arbeitswelt einbindet und dem Grundsatz der Prävention die höchste Priorität einräumt.

Ausgehend von diesen Erwägungen und Positionsbestimmungen schlägt die IAK einen fünfstufigen Aktionsplan der ILO zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit vor.

II. Aktionsplan

1. Förderung, Sensibilisierung und Fürsprache

Die Unterstützung und Förderung einer präventiven Arbeitsschutzkultur ist eine Grundvoraussetzung, um den Leistungsvollzug in diesem Bereich langfristig zu verbessern. Zu diesem Zweck sollte ein mehrschichtiger Ansatz verfolgt werden. Da die Förderung einer solchen Präventivkultur weitgehend eine Frage der Führung ist, muss die ILO die Rolle eines Fürsprechers in bezug auf verschiedene Initiativen übernehmen. Daher sollte die ILO

- ♦ für die Einführung einer jährlichen Veranstaltung oder Kampagne (Welttag oder Arbeitsschutzwoche) eintreten, die darauf abzielt, das Bewusstsein für die Bedeutung des Arbeitsschutzes zu verbessern und die Rechte der Arbeitnehmer auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu fördern. Bei einer solchen Initiative sollte auch der von den Arbeitnehmern seit 1984 am 28. April begangene Gedenktag berücksichtigt werden (dies ist bereits geschehen);

- ♦ nach Wegen zur Stärkung der Sichtbarkeit (visibility) der ILO und ihrer Urkunden suchen;
- ♦ eine globale Wissens- und Sensibilisierungskampagne auf den Weg bringen, in deren Mittelpunkt die Förderung des Konzepts eines "fundierte Arbeitsschutzmanagement" steht als dem wirksamsten Weg zum Erzielen einer starken und nachhaltigen präventiven Arbeitsschutzkultur auf nationaler wie auf betrieblicher Ebene;
- ♦ internationale Tagungen zur Förderung einer präventiven Arbeitsschutzkultur strategisch nutzen, z.B. den alle drei Jahre stattfindenden Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der gemeinsam von der ILO und der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit veranstaltet wird;
- ♦ intern eigene Richtlinien zu Arbeitsschutzmanagementsystemen umsetzen;
- ♦ höchste staatliche Stellen ermutigen, nationale Arbeitsschutzprogramme auf den Weg zu bringen.

2. Urkunden der ILO

Mit Vorrang sollte eine neue Urkunde, die einen Förderungsrahmen für den Bereich des Arbeitsschutzes festlegt, erarbeitet werden. Diese Urkunde sollte in erster Linie gewährleisten, dass dem Arbeitsschutz auf den nationalen Agenden eine hohe Priorität beigemessen wird. Ziel sollte es sein, Anstöße für die Ausarbeitung nationaler Strategien zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu geben, und zwar auf der Grundlage einer präventiv ausgerichteten Arbeitsschutzkultur unter Einbeziehung des "Management-System-Ansatzes".

3. Technische Unterstützung und Zusammenarbeit

Es ist wichtig, den Entwicklungsländern und den Übergangsländern technische Beratung und finanzielle Unterstützung im Hinblick auf die rechtzeitige Stärkung ihrer innerstaatlichen Kapazitäten und Programme auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes zu gewähren - dies insbesondere im Hinblick der raschen Veränderungen in der globalen Wirtschaft und Technologie. Bei der Entwicklung von Programmen der technischen Zusammenarbeit sollte jenen Ländern Vorrang eingeräumt werden, in denen der Bedarf an Unterstützung am größten und ein eindeutiges Engagement für nachhaltige Maßnahmen vorhanden ist, z.B. in Form von eingeleiteten innerstaatlichen Arbeitsschutzprogrammen. Die Formulierung und Durchführung von Projekten der technischen Zusammenarbeit, ausgehend von einer Bedarfschätzung auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene, sind hierzu ein erfolgversprechender Weg. Wenn immer möglich, sollten diese Projekte auf regionaler Ebene einen Multiplikatoreffekt haben und sich langfristig selbst tragen.

Die Formulierung innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme, die von der ILO in den letzten Jahren gefördert worden ist, ist ein wirksamer Weg zur Konsolidierung der innerstaatlichen dreigliedrigen Bemühungen um die Verbesserung der nationalen Arbeitsschutzsysteme. Die Billigung und Inangriffnahme eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms durch die höchste staatliche Stelle, beispielsweise den Staatschef, die Regierung oder das Parlament, hätten erhebliche Auswirkungen auf die Stärkung der innerstaatlichen Arbeitsschutzkapazitäten und die Mobilisierung

nationaler und internationaler Ressourcen. Es ist unerlässlich, für die Einbindung der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und aller in Frage kommenden staatlichen Institutionen in die Formulierung und Durchführung des Programms zu sorgen. Das Programm sollte auf der Grundlage des bereits Erreichten und der Bedürfnisse jedes Landes entwickelt werden und auf die Verbesserung der innerstaatlichen Arbeitsschutzsysteme sowie der Leistungsfähigkeit des Arbeitsschutzes abzielen.

Die Kapazitäten und das Fachwissen der Außendienststrukturen der ILO im Bereich des Arbeitsschutzes sollten gestärkt werden, um den Bedürfnissen der Mitgliedsgruppen in diesem Bereich besser gerecht werden zu können. Die Kommunikationsmittel zwischen der Zentrale und den Außenämtern sollten rationalisiert und verbessert werden, um sicherzustellen, dass die verfügbaren Länderdaten für die Planung und Entwicklung von Projekten analysiert und wirksam genutzt werden können.

4. Entwicklung, Management und Verbreitung von Wissen

Im Bereich des Arbeitsschutzes sind ausreichende Kapazitäten zur Entwicklung, Verarbeitung und Verbreitung von Wissen, das den Bedürfnissen der Regierungen, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gerecht wird - seien es internationale Normen, innerstaatliche Gesetzgebung, technische Leitfäden, Methodologien, Unfall- und Krankheitsstatistiken, vorbildliche Praktiken, Bildungs- und Ausbildungswerkzeuge, Forschung oder Gefahren- und Risikoabschätzungsdaten, in welchem Medium, in welcher Sprache und in welchem Format

sie auch immer benötigt werden - , eine grundlegende Voraussetzung für die Bestimmung der wesentlichen Prioritäten, die Entwicklung in sich geschlossener und relevanter Strategien und die Durchführung innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme. Die ILO sollte weiterhin ihre Mittel verbessern, um den Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung ihrer Kapazitäten in diesem Bereich behilflich zu sein. Sie sollte daher die Forschung über bestimmte vorrangige Gegenstände im Bereich des Arbeitsschutzes fördern, auch in Zusammenarbeit mit anderen interessierten Organisationen.

5. Internationale Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit mit solchen internationalen Organisationen und Gremien, die sich mit gewissen Elementen des Arbeitsschutzes befassen, insbesondere mit der WHO, hat sich als ein sehr wirksames Mittel erwiesen, um sicherzustellen, dass die Werte und Auffassungen der ILO berücksichtigt und als Grundlage für die Entwicklung von technischen Normen und Methodologien im Bereich des Arbeitsschutzes verwendet werden. Mit dieser Zusammenarbeit steht die ILO im Mittelpunkt der globalen Netzwerke und Allianzen, die eine zentrale Rolle bei der Erhaltung der Aktualität ihrer Wissensbasis spielen sowie für die Beeinflussung anderer Gremien maßgeblich sind. Eine enge Kooperation ist auch ein wirksames Mittel, um sicherzustellen, dass sich die Mandate ergänzen und Doppelarbeit vermieden wird, und sie eröffnet Möglichkeiten für Experten aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkreisen, mit ihren Auffassungen Einfluss zu nehmen auf Ergebnisse außerhalb des Mandats der ILO.

III Allgemeine Leitlinien

Bei der Entwicklung und Umsetzung der globalen Strategie sollte die ILO besondere Anstrengungen mit Blick auf Länder unternehmen, die einen besonders großen Bedarf an Unterstützung haben und die gewillt sind, ihre Arbeitsschutzkapazitäten zu stärken. Besonderes Augenmerk zu richten ist dabei auf kleine und mittlere Unternehmen und Betriebe der informellen Wirtschaft, verwundbare (vulnerable) Arbeitskräfte wie Jugendliche, Behinderte und Wanderarbeitnehmer sowie selbständig Erwerbstätige. Folgende Aktivitäten könnten in Betracht gezogen werden: Erweiterung des Geltungsbereichs der gesetzlichen Anforderungen, Stärkung der Kapazitäten der Durchsetzungs- und Aufsichtssysteme sowie Bündelung dieser Kapazitäten im Hinblick auf die Bereitstellung von fachlichem Rat und fachlicher Unterstützung; Verwendung von finanziellen Anreizen; Initiativen zur Stärkung der Verbindungen zwischen den Systemen der gesundheitlichen Grundversorgung und der Gesundheit am Arbeitsplatz; die Einführung von Gefahren- und Risikokonzepten in den Schullehrplänen und den Bildungssystemen allgemein (Prävention durch Bildung) als ein wirksames Mittel zur Schaffung einer starken und dauerhaften Kultur der Sicherheits- und Gesundheitsvorsorge. Ein weiteres Element ist die Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen in diesem Kontext.

IV Herausforderung für die Organisation

Die vorstehende EntschlieÙung der IAK 2003 passt sich nahtlos ein in die Prioritätensetzung und die daraus abgeleiteten Schwerpunktaktivitäten, wie sie in der Agenda "menschenwürdige Arbeit

(decent work)" niedergelegt sind. Schon in seinem Bericht an die IAK 1999 stellt der Generaldirektor fest: "Auf der Ebene des Unternehmens ist der Arbeitsschutz das wichtigste Sozialschutzproblem." Allerdings, so die betäubliche Erkenntnis, "sind Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Aspekte, die weltweit 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".

Anlässlich des neu geschaffenen Welttages am 28. April 2003 begründet und unterstreicht er die Dringlichkeit entschlossenen Handelns: "Menschenwürdige Arbeit im Sinne der ILO spiegelt den Wunsch der Menschen wider, in Würde zu leben und zu arbeiten. Arbeit genieÙt einen zentralen Stellenwert im Leben und trägt entscheidend zur familiären und gesellschaftlichen Stabilität bei. Die Menschen wollen eine Arbeit, die ihnen und ihren Familien einen gewissen Lebensstandard ermöglicht, sie wollen Mitsprache und die Wahrung ihrer Grundrechte bei der Arbeit. Sie wollen einen gewissen Schutz, wenn sie nicht arbeiten können und Schutz vor Krankheit und Verletzung bei der Arbeit. Menschenwürdige Arbeit heißt sichere Arbeit. Von diesem Ziel sind wir jedoch noch weit entfernt". Und weiter: "die ILO nimmt es nicht hin, dass Verletzungen und Krankheiten mit der Arbeit gleichsam einhergehen. Todesfälle, Unfäl-

le und Berufskrankheiten sind in hohem Maße vermeidbar. Wir nutzen unsere globale Präsenz dazu, eine "Kultur der Sicherheit" überall dort, wo Arbeit geleistet wird, zu fördern - unterstützt durch nationale Politiken und Programme. Aufgrund unserer normensetzenden Tätigkeit, durch die Entwicklung von Richtlinien und Leitfäden für die Praxis liefern wir Orientierungen für politisches Handeln und praxisorientierte Instrumente, die dabei helfen sollen, Arbeitsplätze sicherer zu gestalten".

An dieser Stelle wird in aller Regel der Einwand erhoben, dass viele Länder noch zu arm seien, um sich einen effektiven Arbeitsschutz leisten zu können. Nach den Erkenntnissen und Überzeugungen der ILO sieht die Realität anders aus: Die Erfahrung hat gezeigt, dass sich eine hochentwickelte Sicherheitskultur bei der Arbeit für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Regierungen gleichermaßen auszahlt. Präventive Maßnahmen haben sich in vielen Fällen nicht nur zur Vermeidung von

Unfällen sondern auch zur Steigerung der Wirtschaftsleistung als wirksam erwiesen. Die heutigen hohen Sicherheitsstandards in einigen Ländern sind das Ergebnis einer langfristig angelegten Politik des sozialen Dialogs zwischen Regierungen und Sozialpartnern sowie einer wirksamen Gesetzgebung im Bereich des Arbeitsschutzes, unterstützt durch eine effektive Arbeitsaufsicht.

Es bleibt zu hoffen, dass die Regierungen der Mitgliedstaaten gemeinsam mit den Sozialpartnern die ILO-Initiative für mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aufgreifen, zu einer umfassenden Kultur des Arbeitsschutzes verdichten und dieser in ihren Ländern und auch weltweit zum Durchbruch verhelfen. Damit würden nicht nur viel Schmerz und Leid vermieden, die durch arbeitsbedingte Unfälle und Krankheiten hervorgerufen würden; dies wäre gleichzeitig ein nicht zu unterschätzender Beitrag für eine höhere Effizienz des Wirtschaftens in einer humaneren Arbeitswelt.

Förderung einer Kultur der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Rahmen des "Globalen Paktes" (Global Compact) der Vereinten Nationen

Konferenz im Rahmen der A+A-Messe in Düsseldorf
(27.-29. Oktober 2003)

Die A + A ist die weltweit größte Messe zum Problemkreis "Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit". Diese Veranstaltung zeichnet sich dadurch besonders aus, dass neben dem messeüblichen Informations- und Verkaufsgeschehen ein Rahmen für wissenschaftliche und politische Kongresse, Konferenzen und Seminare, möglichst mit internationaler Ausrichtung, geboten wird. Dieses Mal veranstaltete die ILO - zusammen mit einer

Anzahl namhafter Förderer (Verbände, Unternehmen) - eine dreitägige Konferenz zu dem o.g. Thema. Neben hochrangigen Experten aus Deutschland war das Ausland mit Vertretern von Regierungen - bis hin zu amtierenden Ministern -, Sozialpartnern sowie Fachleuten aus Wissenschaft und Praxis stark vertreten.

In der Konferenz ging es vor allem um die Frage, ob und in welcher Weise die

Unternehmen - hier insbesondere die weltweit operierenden Großunternehmen - dazu beitragen können, Arbeit sicherer und gesünder zu machen und, über das eigene Unternehmen hinaus reichend, Zeichen zu setzen und als Impulsgeber für die Verbreitung einer entsprechenden "Kultur" des Arbeitens zu fungieren.

Der Begriff, der sich für eine derartige Philosophie unternehmerischer Leistungserbringung international durchgesetzt hat, lautet "Corporate Social Responsibility", gelegentlich auch als "Corporate Citizenship" bezeichnet, wobei beide Ausdrücke weitestgehend synonym zu sein scheinen und etwa mit sozialer (gesellschaftlicher) Verantwortung eines Unternehmens umschrieben werden können. Der konkrete Inhalt und der Umfang dieser Begriffe sind jedoch alles andere als eindeutig, und so gibt es, je nach Sichtweise und Erwartungshaltung (z.B. der Unternehmen, Gewerkschaften, Regierungen, Nicht-Regierungsorganisationen), durchaus unterschiedliche Deutungen.

Die Tatsache, dass Unternehmen zunehmend ganz bewusst und auch nach aussen sichtbar soziales Engagement praktizieren und demonstrieren, scheint letztlich auf das Vordringen des sog. "Stakeholder"-Gedankens zurückzuführen zu sein, also das Bewusstsein für die zahlreichen wechselseitigen Bezüge, die zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeitern, den Anwohnern, Konsumenten, Lieferanten, Behörden, der Kulturszene, dem Bildungswesen u.a.m. bestehen. Stakeholder sind also Beteiligte, unmittelbare wie entferntere, aber immer in irgendeiner Weise relevant für das Unternehmen, seine Politik und den wirtschaftlichen Erfolg.

Vor diesem Hintergrund diskutierten die Teilnehmer der Konferenz darüber, ob der Global Compact der Vereinten Nationen, den UN-Generalsekretär Kofi Annan 1999 auf dem Wirtschaftsforum in Davos angeregt hatte, ein geeignetes Vehikel sein kann, um die Welt der Arbeit nachhaltig humaner und sozialer zu gestalten und als bedeutsame Komponente in die Strategie der sozialen Flankierung des Globalisierungsprozesses einbezogen werden sollte.

Von zum Mitmachen bereiten Unternehmen wird vor allem erwartet, dass sie sich durch freiwillige Verhaltenskodizes, die über die gesetzlichen und tariflichen Verpflichtungen hinausgehen, in den Pakt einbringen. Ein wesentliches Element des Paktes ist darüber hinaus der Gedanke der Vernetzung (Networkworking), wodurch der kreative Gedankenaustausch zwischen den Beteiligten gefördert werden und zur Herausbildung guter Beispiele ("best practices") führen soll.

Einig waren sich alle, dass die Figur des "Global Compact" durchaus als zielführender Ansatz eingestuft werden kann. Gestritten wurde aber über die notwendigen Rahmenbedingungen: Ist das Prinzip der Freiwilligkeit hinreichend und tragfähig? Sollten verbindliche Vorgaben gemacht werden? Wer sollte dazu befugt sein? Ist eine spezifische Norm der ILO notwendig und denkbar? Wie steht es mit der Überwachung der Einhaltung der Verhaltenskodizes? Wer sollte kontrollieren? Sollte nach einheitlichen Kriterien zertifiziert werden? Wer haftet, wenn trotz Zertifizierung Verstöße aufgedeckt werden?

Eine andere Fraktion widersetzte sich diesem ständigen Fragen und Hinterfragen sowie dem Aufzeigen immer neuer

vorgeblicher Probleme und Hindernisse. Vielmehr wurde darauf hingewiesen, dass es in den meisten Ländern - auch den Entwicklungsländern - durchaus eine rechtliche und tatsächliche Basis gebe, die nur genutzt werden müsse. Dies gelte beispielsweise für die ILO-Kernarbeitsnormen mit ihrer inzwischen beachtlich hohen Ratifizierungsrate. Dennoch geschehe zu wenig oder gar nichts. Ihre einfache und herausfordernde Parole lautet daher: "Mach's einfach (just do it)".

Am Ende der Konferenz blieben (natürlich) Fragen offen. Die Tatsache aber, dass es in dieser Veranstaltung mit ihrer sehr heterogenen und damit tendenziell durch-

aus repräsentativen Teilnehmerschaft gelang, Einvernehmen über den Grundgedanken zu erzielen und darüber hinaus jene Schlüsselfragen zu formulieren, auf die mit Blick auf gute und nachhaltige Wirkungen Antworten gefunden werden müssen - dies ist ein nicht zu unterschätzendes Ergebnis.

Die von diesem internationalen Expertentreffen ausgehenden Denkanstöße werden mit Sicherheit Eingang finden in den schwierigen und langwierigen Prozess der weltweiten Verbreitung einer Kultur der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

ILO-Neuerscheinung



Normenbezogene Tätigkeiten der IAO im Bereich des Arbeitsschutzes, Bericht für die Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung 2003, ISBN 92-2712883-2, 12 Euro*

Das vorrangige Ziel der IAO besteht darin, Möglichkeiten für Frauen und Männer zu fördern, menschenwürdige und produktive Arbeit unter Bedingungen der Freiheit, Gerechtigkeit, Sicherheit und Würde zu finden. Im Rahmen dieser Formulierung menschenwürdiger Arbeit im Kontext der Maßnahmen der IAO ist der Schutz der Arbeitnehmer vor arbeitsbezogenen Krankheiten und Verletzungen, wie er in der Präambel zur Verfassung der IAO verankert ist, ein wesentliches Element der Sicherheit, und er hat für die IAO nach wie vor hohe Priorität.

Im Laufe der Jahre hat die IAO immer mehr Werkzeuge entwickelt und sich in immer mehr Tätigkeiten engagiert, um

ihren Auftrag zu erfüllen. Die Vermehrung der Werkzeuge und Tätigkeiten ist eine Folge der Erkenntnis, daß es mehr als nur der Unterzeichnung der Ratifikationsurkunde eines IAO-Übereinkommens bedarf, um tatsächlich Wirkung zu erzielen. Die Förderung der Normen ist somit eine grundlegende Aufgabe und eine unverzichtbare Ergänzung des Normensetzungsprozesses.

Nachdem die IAO den Status der vorhandenen Normen fallweise geprüft hat, hat sich dieser Bericht eine gegenstandsbezogene Prüfung der Kohärenz und Relevanz der derzeitigen Arbeitsschutznormen und der damit zusammenhängenden Tätigkeiten zum Ziel gesetzt zu dem Zweck, ihre tatsächliche Wirkung zu steigern.

Die weiter oben behandelte EntschlieÙung beruht auf der Aussprache über diesen Bericht.

Weitere Informationen unter <http://www.ilo.org/public/german/standards/relm/ilc/index.htm>