

Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung 2005

Bericht IV (2)

Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz

Vierter Tagesordnungspunkt

Internationales Arbeitsamt Genf

ISBN 92-2-715367-5
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2005

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, daß das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Mißbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Diese Stelle versendet auch kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen.

INHALTSVERZEICHNIS

	<i>Page</i>
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	v
EINLEITUNG	1
EINGEGANGENE ANTWORTEN	3
Allgemeine Bemerkungen.....	3
Antworten zu Fragen.....	15
KOMMENTARE DES AMTES	107
VORGESCHLAGENE SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	113
ANHANG	117

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände

Ägypten	FEI	Ägyptischer Industrieverband
	ETUF	Ägyptischer Gewerkschaftsbund
Australien	ACCI	Australische Industrie- und Handelskammer
	ACTU	Australischer Gewerkschaftsrat
Barbados	BWU	Gewerkschaft Barbados
	BEC	Arbeitgeberverband von Barbados
Belgien	CNT	Landesarbeitsrat
Benin	CNP	Nationaler Arbeitgeberrat Benins
Brasilien	CNC	Nationaler Handelsverband
Bulgarien	Vazrazdane	Union der bulgarischen Privatunternehmer
	BCCI	Bulgarische Industrie- und Handelskammer
Chile	CPC	Produktions- und Handelsverband
Costa Rica	UCCAEP	Union der Kammern und Verbände der privatwirtschaftlichen Unternehmen Costa Ricas
	CCTD-RN	Bund der demokratischen Arbeitnehmer Costa Ricas – Rerum Novarum
Dänemark	DA	Dänische Arbeitgebervereinigung
	FTF	Vereinigung der Beamten- und Angestelltenverbände
	LO	Dänischer Gewerkschaftsbund
Deutschland	BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
	DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Ecuador	FCA	Verband der Landwirtschaftskammern
	CCQ	Handelskammer Quito
Estland	EAKL	Estnischer Gewerkschaftsbund
Finnland	TT	Finnischer Industrie- und Arbeitgeberverband
	SAK	Zentralverband der Finnischen Gewerkschaften
France	MEDEF	Bewegung der Unternehmen Frankreichs
Gabun	CPG	Gabunische Arbeitgebervereinigung

Griechenland	SEV	Griechischer Industrieverband
	GSEE	Allgemeiner Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer Griechenlands
Guinea	CNP	Nationaler Arbeitgeberrat
Italien	UGL	Allgemeine Union für Arbeit
	CGIL	Allgemeiner italienischer Gewerkschaftsbund
Jamaika	JEF	Arbeitgeberverband Jamaikas
Japan	Nippon Keidanren	Japanischer Wirtschaftsverband
Kanada	CEC	Kanadischer Arbeitgeberrat
Republik Korea	KEF	Koreanischer Arbeitgeberverband
Libanon	ALI	Libanesischer Arbeitgeberverband
Malta	GWU	Allgemeine Arbeitergewerkschaft
Marokko	FCCIS	Verband der Handels-, Industrie- und Dienstleistungskammern
Mexiko	COPARMEX	Mexikanischer Arbeitgeberverband
Mongolei	MONEF	Mongolischer Arbeitgeberverband
Mosambik	MW	Arbeitnehmergewerkschaft von Mosambik
Neuseeland	Business NZ	Business New Zealand
	NZCTU	Neuseeländischer Gewerkschaftsrat
Niederlande	VNO-NCW	Zentralverband der niederländischen Unternehmen und Arbeitgeber
	FNV	Niederländischer Gewerkschaftsbund
	CNV	Niederländischer Verband christlicher Gewerkschaften
	Unie mph	Dachverband für mittlere und höhere Angestellte
Norwegen	NE	Norwegische Arbeitgeber
Österreich	WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich
	BAK	Bundesarbeitskammer
	ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
Polen	Solidarnosc	Solidarität
Portugal	CCP	Portugiesischer Handels- und Dienstleistungsverband
	CIP	Portugiesischer Industrieverband
	CIP	Portugiesischer Fremdenverkehrsverband
	UGT	Allgemeiner Arbeitnehmerbund
	CGTP-IN	Allgemeiner Gewerkschaftsbund Portugals
Schweden	LO	Schwedischer Gewerkschaftsbund
	TCO	Schwedische Zentralorganisation der Angestellten und Beamten
	SACO	Zentralorganisation schwedischer Akademiker

Schweiz	SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
	SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Senegal	CNTS	Nationale Vereinigung der Arbeitnehmer Senegals
Slowenien	RAE	Repräsentative Arbeitgeberverbände
Spanien	CCOO	Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen
	CIG	Galizischer Gewerkschaftsdachverband
Sri Lanka	EFC	Arbeitgeberverband von Ceylon
Südafrika	BUSA	Business Unity South Africa
Tschechische Republik	SPD	Industrie- und Transportverband
	AA	Landwirtschaftsverband
	CMKOS	Tschechisch-Mährischer Gewerkschaftsbund
Türkei	TISK	Türkische Vereinigung der Arbeitgeberverbände
	DISK	Bund revolutionärer Arbeitergewerkschaften
Vereinigte Staaten	USCIB	Rat der Vereinigten Staaten für internationale Wirtschaft
Vereinigtes Königreich	CBI	Britischer Industrieverband
	TUC	Gewerkschaftskongreß
Zypern	CEIF	Verband der Arbeitgeber und Industriellen Zyperns
	SEK	Gewerkschaftsbund Zyperns
	PEO	Panzypriotischer Arbeitnehmerbund

EINLEITUNG

Auf ihrer 91. Tagung (2003) führte die Internationale Arbeitskonferenz eine allgemeine Aussprache auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes über IAO-Normen und damit zusammenhängende Tätigkeiten im Bereich des Arbeitsschutzes und die Notwendigkeit einer globalen Strategie durch. Die Konferenz nahm Schlußfolgerungen an, die die vorrangige Ausarbeitung einer neuen Urkunde zur Festlegung eines Förderungsrahmens im Bereich des Arbeitsschutzes vorsahen. Auf seiner 288. Tagung (November 2003) beschloß der Verwaltungsrat, einen entsprechenden Gegenstand in die Tagesordnung der 93. Tagung (2005) der Internationalen Arbeitskonferenz aufzunehmen.

Gemäß Artikel 39 der Geschäftsordnung der Konferenz hat das Amt einen vorläufigen Bericht¹ verfaßt, der bei der ersten Beratung dieser Frage als Grundlage dienen soll. Der Bericht, dem ein Fragebogen zu den in dem Bericht erörterten Fragen beigefügt war, wurde den Regierungen der Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation mit der Bitte zugestellt, ihre Antworten bis spätestens 15. Oktober 2004 dem Amt zu übermitteln.

Zum Zeitpunkt der Abfassung des vorliegenden Berichts lagen dem Amt Antworten der Regierungen der folgenden 92 Mitgliedstaaten vor²:

Ägypten, Argentinien, Aserbaidschan, Australien, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich, Gabun, Griechenland, Guatemala, Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Kasachstan, Republik Korea, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Luxemburg, Madagaskar, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mongolei, Mosambik, Neuseeland, Nicaragua, Niederlande, Niger, Nigeria, Norwegen, Österreich, Oman, Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Sambia, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Senegal, Simbabwe, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschad, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn, Uruguay, Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Vietnam, Zypern.

Im Fall von 31 Mitgliedstaaten (Brasilien, Bulgarien, China, El Salvador, Estland, Finnland, Guatemala, Haiti, Honduras, Indonesien, Japan, Lettland, Malta, Mauritius, Mexiko, Mosambik, Norwegen, Oman, Papua-Neuguinea, Philippinen, Polen, Rumänien, Schweden, Senegal, Simbabwe, Singapur, Arabische Republik Syrien, Uruguay, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam und Zypern) wiesen die Regierungen ausdrücklich darauf hin, daß ihre Antworten nach Befragung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer abgefaßt worden seien, während andere die Antworten solcher Verbände auf die Fragen in ihre Antworten einbezogen oder darauf Bezug nahmen. Die Regierungen von 27 Mitgliedstaaten übermittelten die Stellungnahmen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden getrennt, ohne im einzelnen darauf Bezug zu nehmen, und in

¹ IAA: *Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz*, Bericht IV(1), Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005.

² Die Antworten, die zu spät eingingen, um im Bericht berücksichtigt zu werden, können von den Delegierten auf der Konferenz eingesehen werden.

einigen Fällen wurden dem Amt die Antworten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände direkt zugestellt.

Dieser Bericht wurde auf der Grundlage der eingegangenen Antworten ausgearbeitet, deren wesentlicher Inhalt nachstehend wiedergegeben wird. Soweit ein Mitgliedstaat in Beantwortung einer mehrteiligen Frage einen oder mehrere Teile unterschiedlich beantwortet hat, kann die Antwort unter Angabe der betreffenden Teile sowohl als „bejahend“ als auch als „verneinend“ bezeichnet werden. Die vorgeschlagenen Schlußfolgerungen erscheinen am Ende des Berichts unmittelbar nach den Kommentaren des Amtes zu den eingegangenen Antworten.

Falls die Konferenz beschließt, daß es ratsam ist, eine oder mehrere internationale Urkunden anzunehmen, wird das Amt auf der Grundlage der von der Konferenz angenommenen Schlußfolgerungen einen oder mehrere Urkundenentwürfe für die Regierungen ausarbeiten. Es wird dann Sache der Konferenz sein, auf einer künftigen Tagung hierüber einen endgültigen Beschluß zu fassen.

EINGEGANGENE ANTWORTEN

Dieser Abschnitt enthält den wesentlichen Inhalt der Antworten auf den Fragebogen, der dem ersten Bericht (Bericht IV (1) beigelegt war. Jede Frage wird im Wortlaut wiedergegeben; es folgt eine Aufzählung der Regierungen, die sie beantwortet haben, wobei die Art der Antwort angegeben wird (bejahend, verneinend oder sonstige). Bei Bemerkungen, die die Antwort einschränken oder erläutern, wird der wesentliche Inhalt dieser Bemerkungen in der alphabetischen Reihenfolge der Länder nach der vorstehenden Aufzählung wiedergegeben. Werden in einer Antwort mehrere Fragen gleichzeitig behandelt oder wird auf eine frühere Frage verwiesen, so wird deren wesentlicher Inhalt unter der ersten dieser Fragen wiedergegeben und in den anderen lediglich kurz darauf Bezug genommen.

Eine Reihe von Regierungen erklärten lediglich, daß der Erstbericht eine zufriedenstellende Diskussionsgrundlage bilde, ohne spezifische Fragen zu beantworten. Solche Antworten sind je nach dem Zusammenhang der Fragen als bejahend oder verneinend eingestuft worden, oder es ist in der allgemeinen Erörterung darauf Bezug genommen worden.

Einige Regierungen übermittelten in ihren Antworten Informationen über ihre innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis. Diese für die Arbeit des Amtes sehr nützlichen Informationen sind nur dann wiedergegeben worden, wenn sie zum Verständnis der Antwort unerlässlich sind. Bejahende oder verneinende Antworten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, die nicht mit Bemerkungen versehen sind, werden nur dann zitiert, wenn sie der Antwort der Regierung widersprechen oder wenn die Regierung die Frage nicht beantwortet hat.

Allgemeine Bemerkungen

Australien. Neben der Annahme der vorgesehenen Urkunde sollte das Internationale Arbeitsamt eine Kampagne zur Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 155 einleiten. Es umfaßt die wichtigsten grundlegenden Bestimmungen, Prinzipien und Ziele, die alle Arbeitsschutzurkunden erreichen sollen, befindet sich auf dem neuesten Stand und stellt eine angemessene internationale Arbeitsschutznorm dar.

Das Übereinkommen Nr. 155 ist nur von 42 Ländern ratifiziert worden, und wahrscheinlich haben viele Regierungen dem Übereinkommen seit seiner Annahme im Jahr 1983 und der Allgemeinen Erhebung der IAO über Sicherheit in der Arbeitsumwelt von 1987 keine große Beachtung geschenkt. Es gibt guten Grund zu der Annahme, daß die Mitgliedstaaten auf eine Ratifizierungskampagne ebenso ansprechen würden wie auf die Kampagne zur Ratifizierung der Kernübereinkommen.

Die Regierung hält es nicht für erforderlich, die Fragen 4, 7 bis 9, 16 bis 17 und 19 bis 20 zu beantworten. Die Grundprinzipien des Arbeitsschutzes sind im Übereinkommen Nr. 155 enthalten, und die Schaffung einer zusätzlichen Urkunde, die diese Bestimmungen dupliziert, wäre nicht nur überflüssig, sondern würde auch eine Belastung darstellen, insbesondere dadurch, daß sie den Mitgliedstaaten, die das Übereinkommen Nr. 155 bereits ratifiziert haben, eine doppelte Berichterstattungspflicht auferlegen würde. Außerdem glaubt Australien, daß die Länder, die das Übereinkommen Nr. 155 noch nicht ratifiziert haben, möglicherweise Ermutigung und Unterstützung statt Vorschriften benötigen, um den Arbeitsschutz zu fördern und voranzubringen.

Die Regierung ist der Auffassung, daß dem Arbeitsschutz große Bedeutung zukommt, und sie setzt sich nach wie vor für die Sicherstellung besserer Arbeitsschutzergebnisse zum Wohl der Arbeitnehmer ein. Die Entwicklungen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes werden von der höchsten Regierungsebene – dem Ministerrat für Arbeitsbeziehungen – erörtert und behandelt. Dies zeugt neben der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 155 durch Australien und den Arbeitsschutzinitiativen der Regierung von ihrem Einsatz

zur Verbesserung der Fähigkeit der Unternehmen, Unfälle, Krankheiten und Todesfälle am Arbeitsplatz zu verhindern.

Australischer Gewerkschaftsrat (ACTU): Es ist schwer ersichtlich, wie eine vorgeschlagene Urkunde in diesem Fragebogen konzipiert ist, der eher auf eine Erklärung als auf ein Übereinkommen und eine Empfehlung hinauslaufen scheint. Es sollte auf die Absätze 91, 92, 96 und 97 des Berichts IV (1) Bezug genommen werden, um den Gedanken eines Übereinkommens zu unterstützen. Es bedarf innovativer Konzepte, um den Schutz auf Erwerbstätige und Arbeitsformen auszuweiten, die ausgeschlossen worden sind: informelle Arbeit, ausbeuterische Beschäftigungspolitik, Arbeitspraktiken und Mißachtung der Arbeitnehmerrechte und der Rechtsvorschriften.

Barbados. Gewerkschaft Barbados (BWU): Die derzeitige Fokussierung der IAO auf die Förderung einer „Sicherheitskultur“ läßt sich nicht rechtfertigen. Im Jahr 2003 wurde anerkannt, daß die Verwendung des Begriffs „Sicherheitskultur“ impliziert, daß den Arbeitnehmern die Schuld zugewiesen und die Arbeitgeber von der Verantwortung freigesprochen werden könnten.

Außerdem verweist Bericht IV (1) auf Ansätze auf der Grundlage von Verhaltensaspekten der Sicherheit, die von den Problemen der Organisation und des schlechten Managements ablenken, die die eigentliche Ursache der meisten Gesundheits- und Sicherheitsprobleme am Arbeitsplatz sind und die vorgeschoben worden sind, um die Stellung der Gewerkschaften in den Betrieben zu untergraben.

Bericht IV (1) nimmt auch auf „Selbstregulierung“ (Absatz 79) Bezug, die ein wesentlicher Bestandteil der schädlichen Deregulierungsansätze im Bereich des Arbeitsschutzes weltweit gewesen ist. Wir halten es für unangebracht, daß die IAO diesen Ansatz jetzt fördert, vor allem in Anbetracht der großen Anzahl von Fällen, die die schädlichen Ergebnisse in einer Reihe von Ländern zeigen. Der Rahmen sollte dem Wert der gesetzlich vorgesehenen Rechte und der Rechtsdurchsetzung angemessener Rechnung tragen.

Es würde nicht dem Auftrag der Organisation entsprechen, wenn die IAO ein deregulatorisches und technokratisches Modell fördern würde, das weder die Art der im Jahr 2003 mit den dreigliedrigen Partnern erzielten Vereinbarungen noch die Geschichte der Institution widerspiegelt.

Der Bericht scheint den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften im Bereich des Arbeitsschutzes eine Nebenrolle zuzuweisen und die Arbeitnehmer als Teil des Problems anzusehen und nicht als Akteure, die für die Umsetzung wesentlicher Lösungen unerlässlich sind. Dies muß korrigiert werden, wenn die Ergebnisse des Fragebogens irgendeine Bedeutung haben und von allen Teilnehmern des IAO-Prozesses unterstützt werden sollen.

Die IAO ist darauf erpicht, ihre Auffassungen zu einer Sicherheitskultur als Antwort auf eine sich wandelnde Arbeitswelt zu artikulieren, sie schenkt dabei aber erfolgreichen gewerkschaftsorientierten Initiativen nicht genügend Beachtung: Recht auf Bestellung gewerkschaftlicher Sicherheitsvertreter, betriebliche Sicherheitsausschüsse, die Verwendung von gewerkschaftlichen Inspektionsmitteilungen, Einsatz fliegender Sicherheitsvertreter, um Gewerkschaftsmitglieder in einem ausgedehnten geographischen Gebiet zu erfassen, Rechte der Gewerkschaften auf Zugang zu den Arbeitsstätten und auf Vereinigungsfreiheit und Schutz vor Drangsalierung wegen des Aufwerfens von Sicherheitsproblemen.

Der Vorschlag der IAO für eine mögliche Urkunde, deren zentrales Thema eine Sicherheitskultur ist (Kapitel IV des Berichts IV(1)), wäre ein gefährlicher Rückschritt. Im Bericht und in den Schlußfolgerungen des Ausschusses für den Arbeitsschutz auf der 91. Tagung der Konferenz im Jahr 2003 wurde der Ausdruck „präventive Arbeitsschutzkultur“ verwendet und akzeptiert. Es gibt keinen Grund dafür, von diesem akzeptierten Begriff, Konzept und Ansatz jetzt abzuweichen.

Belgien. Landesarbeitsrat (CNT): Statt jede Frage einzeln zu beantworten, hat es der Landesarbeitsrat (CNT) für besser erachtet, den Bericht und den Fragebogen als Ganzes zu prüfen.

Der Rat formulierte zwei grundlegende Bemerkungen. Die erste betrifft den allgemeinen Umfang des Berichts und des darin enthaltenen Fragebogens. Die zweite betrifft das Konzept einer „innerstaatlichen präventiven Arbeitsschutzkultur“.

Der Rat stellt fest, daß es gemäß den von der Konferenz im Jahr 2003 angenommenen Schlußfolgerungen die Absicht der Teilnehmer war, „neue Strategien und Lösungen“ im Bereich des Arbeitsschutzes zu entwickeln und anzuwenden. Zu diesem Zweck wollten sie einen Aktionsplan der IAO zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einführen. Im Rahmen des „Aktionsplans“ sollte eine neue Urkunde zur Festlegung eines Förderungsrahmens für den Arbeitsschutz entwickelt werden.

Insbesondere sollte diese „übergreifende“ Urkunde, „deren Inhalt eher fördernder als präskriptiver Art ist“, die Ausarbeitung nationaler Arbeitsschutzprogramme vorsehen und den Mitgliedstaaten die Mittel

zu ihrer Durchführung an die Hand geben. Um den Austausch von Erfahrungen und vorbildlichen Verfahren im Bereich des Arbeitsschutzes zu erleichtern, hatten die Konferenzteilnehmer außerdem auch einen Mechanismus für die Meldung von Leistungen und Fortschritten vorgesehen. Schließlich wurden im Zusammenhang mit dem Vorstehenden „geeignete und praktische Einsatz-, Verfahrens- und Leistungsindikatoren“ gefordert.

Der Rat stellt fest, daß diese Elemente in dem Bericht und dem beigefügten Fragebogen nicht enthalten sind, die daher seines Erachtens den von den Teilnehmern auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2003 geäußerten Absichten nicht Rechnung tragen.

Infolgedessen ist er der Auffassung, daß in dem vorliegenden Bericht und dem Fragebogen gewisse Anpassungen vorgenommen werden sollten, um sie wieder in den Kontext der allgemeinen Aussprache über diesen Gegenstand zu stellen und sie in Übereinstimmung mit den von der Konferenz im Jahr 2003 verabschiedeten Schlußfolgerungen zu bringen.

Bulgarien. Der Aktionsrahmen einer solchen Urkunde wird jedem Mitglied bei der Entwicklung eines konzeptuellen Ansatzes zur Verhütung und Bekämpfung von Risiken am Arbeitsplatz helfen. Die Urkunde wird die Mitglieder dazu ermutigen, dem Arbeitsschutz im Fall des Einvernehmens zwischen den Sozialpartnern über die Ausarbeitung und Anwendung eines nationalen Arbeitsschutzprogramms in den Regierungsprogrammen Vorrang einzuräumen. Die Sozialpartner werden beim Austausch von Informationen über gute Praktiken im Bereich des Arbeitsschutzes unterstützt werden, der auch erleichtert und gefördert werden wird.

Dänemark. In dem Fragebogen sollte u.a. angegeben werden, welche Form die neue Urkunde erhalten sollte. Nach Auffassung der Staatlichen Arbeitsumweltbehörde sollte sie die Form eines Übereinkommens erhalten, eventuell ergänzt durch Richtlinien.

Die Staatliche Arbeitsumweltbehörde ist deshalb der Auffassung, daß es eine rechtsverbindliche Urkunde sein sollte, weil infolge der Globalisierung eine zunehmende Zahl von Unternehmen Fertigungen in Entwicklungsländer verlagert, in denen es keine entwickelten Systeme von Arbeitsschutzvorschriften und/oder kein Aufsichtssystem zur Durchsetzung solcher Vorschriften gibt. Mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit der dänischen Unternehmen und somit auf die Beschäftigung in Dänemark hält die Behörde es für wichtig, daß Regeln aufgestellt werden, die die Länder zur Einrichtung eines Arbeitsschutzsystems und einer Sicherheitskultur auf allen Ebenen verpflichten.

Die Behörde hat jedoch in dem Fragebogen angegeben, daß sie in bezug auf die Managementsysteme nicht der Ansicht ist, daß die Länder gehalten sein sollten, die in den IAA-Leitlinien angegebenen Systeme zu verwenden. Der die Managementsysteme betreffende Teil sollte in Form von Richtlinien veröffentlicht werden.

In dem Bericht wird auch klar darauf hingewiesen, daß (jede neue) Urkunde eine Rahmenurkunde sein sollte, ohne detaillierte Anforderungen. Dies gibt einzelnen Ländern einen größeren Handlungsspielraum im Hinblick auf die Durchführung der Urkunde. Dies entspricht auch der Art und Weise, wie die Arbeitsschutzrichtlinien der EU und die dänische Arbeitsumweltgesetzgebung strukturiert sind.

Dänischer Gewerkschaftsbund (LO) und Vereinigung der Beamten- und Angestelltenverbände (FTF): Die Fragen beruhen auf dem Konzept der „Arbeitsschutzkultur“. Dies ist aus zwei Gründen unbefriedigend. Erstens unterscheidet sich das Konzept von dem auf der Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2003 angenommenen Konzept, auf der nach einer Erörterung der Grundsätze das Konzept der „präventiven Arbeitsschutzkultur“ im Konsens angenommen wurde. Zweitens ist nach Auffassung der IAO eine Arbeitsschutzkultur nur dann zufriedenstellend, wenn sie präventiv ist. Es reicht nicht aus, auf Dinge zu reagieren, die bereits stattgefunden haben. Ein visionäres nationales wie internationales Arbeitsschutzsystem sollte, anders ausgedrückt, auf dem Prinzip der Prävention beruhen.

Unbefriedigend ist auch, daß sich die Fragen nur sehr begrenzt auf die Notwendigkeit von gesetzlichen Rechten, Aufsichtssystemen, Arbeitnehmerrechten, eines sozialen Dialogs usw. beziehen.

Die Fragen zeigen in die Richtung einer Urkunde, in der diese Themen in den Hintergrund treten zugunsten eines Systems, das auf Freiwilligkeit und der potentiellen Deregulierung von Arbeitsschutzmaßnahmen beruht.

Eine solche freiwillige Strategie wird Arbeitsumweltprobleme in einer Welt mit neuen wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Herausforderungen nicht lösen. Eine solche eindeutige freiwillige Strategie würde den auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2003 gefaßten Beschlüssen zuwiderlaufen.

Deshalb möchten wir die IAO dazu anhalten, eine Reihe von Faktoren zu veranschaulichen, die Voraussetzungen für die einvernehmlichen Beschlüsse im Jahr 2003 waren.

Es gibt eine Reihe von Fragen, die wir erst dann bejahen können, wenn den 2003 gefaßten Beschlüssen Rechnung getragen worden ist. Dazu gehört auch, daß das Konzept der „Sicherheitskultur“ durch das Konzept der „präventiven Arbeitsschutzkultur“ ersetzt wird.

Finnland. Die Gewerkschaften weisen darauf hin, daß die in Bericht IV (1) *Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz* verwendete Terminologie, mit der Terminologie der auf der 91. Tagung (2003) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Schlußfolgerungen nicht in Einklang steht. In den Schlußfolgerungen ist von einer „präventiven Arbeitsschutzkultur“ die Rede, während Bericht IV (1) von einer „Sicherheitskultur“ spricht.

Außerdem wird der Arbeitsschutz in dem Bericht unter dem Aspekt der Verhaltenssicherheit diskutiert, den die Gewerkschaften nicht billigen, da dies von Organisations- oder Managementproblemen ablenken kann. Die Gewerkschaften können nicht gutheißen, daß in die neue IAO-Urkunde Elemente aufgenommen werden, die auf „verhaltensbasierte Arbeitsschutzsysteme“ Bezug nehmen.

Des weiteren weisen die größten Gewerkschaften darauf hin, daß der Begriff „Selbstregulierung“ (Absatz 79 des Berichts) problematisch ist. Die Gewerkschaften treten für Gesetzgebung über Arbeitsschutzfragen ein und unterstützen IAO-Initiativen in diese Richtung. Ihrer Auffassung nach steht Deregulierung, auf die der Bericht hinweist, im Widerspruch zu dem im Jahr 2003 erzielten dreigliedrigen Konsens.

Ferner möchten die Gewerkschaften unterstreichen, daß Arbeitsschutzfragen unter dem Blickwinkel der Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter behandelt werden sollten. Probleme im Zusammenhang mit Arbeitsaufsichtsbesuchen in den Betrieben werden in dem Bericht nicht erörtert, beispielsweise große geographische Gebiete, das Recht, die Betriebe zu besuchen, Vereinigungsfreiheit und Schutz von Arbeitnehmern, die Arbeitsschutzprobleme zur Sprache bringen.

Was die Frage 19 angeht, so gibt es nationale Unterschiede in der Art und Weise, wie die Arbeitsschutzfragen in den einzelnen Mitgliedstaaten gehandhabt werden. Die Punkte 91, 92, 96 und 97 in Bericht IV (1) hätten wegen ihres informativen Charakters in dem Fragebogen behandelt werden können.

Was die Frage 20 angeht, so sind die Gewerkschaften der Auffassung, daß die folgenden Fragen wegen ihrer Bedeutung in einem Arbeitsschutzrahmen in den Fragebogen hätten aufgenommen werden können: die Rolle der Regierungen (insbesondere in bezug auf den Kapazitätsaufbau); die Mittel des Arbeitsschutzes; das Recht auf eine sichere und gesündere Arbeitsumgebung; die Rolle der Gewerkschaften bei der Verhütung von Unfällen und Krankheiten; Besichtigungen der Arbeitsaufsicht; die Rolle der Arbeitsschutzausschüsse in den Betrieben; Strafen wegen Verstößen gegen die Gesetzgebung; Einbeziehung aller Arbeitnehmer, einschließlich der behinderten Arbeitnehmer und der Einwanderer.

Die Arbeitgeberverbände weisen darauf hin, daß der Arbeitsschutz in Finnland hohen Anforderungen genügt. Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer werden von den Unternehmen auf der Grundlage moderner Rechtsvorschriften und eines gut funktionierenden sozialen Dialogs bereits aktiv gefördert.

In Finnland sind zwei umfassende nationale Arbeitsschutzprogramme auf den Weg gebracht worden. Es handelt sich um das Programm gegen Arbeitsunfälle (2001-05) und das Veto-Programm (2003-07), die beide auf die Verbesserung und Förderung der Sicherheitskultur abzielen. Das erstgenannte Programm will im Rahmen der Arbeitsschutzkultur das „beste der Welt“ sein. Ziel ist die Verringerung der Zahl der Unfälle und ihrer Folgen, was eine verbesserte Sicherheitskultur und die Verfolgung eines „Null-Unfall-Ansatzes“ in allen Arbeitsstätten erfordert.

Frankreich. Frankreich tut alles, um sicherzustellen, daß wirksame Lösungen ermittelt werden, um die Prävention innerhalb der Betriebe zu verbessern. Ein regulatorischer Rahmen ist zwar unerlässlich, reicht allein aber nicht aus.

Die internationalen Arbeitsnormen müssen ein wesentliches Instrument bleiben, sie müssen aber wirksamer gestaltet werden. Regulierung dient unbestreitbar einem nützlichen Zweck, da sie die Grundprinzipien des Schutzes der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer festlegt.

Der regulatorische Rahmen muß jedoch noch durch andere Aktionsformen ergänzt, verstärkt und umgesetzt werden.

Es müssen unbedingt alle verfügbaren Mittel eingesetzt werden, um den gesetzlichen Rahmen anzupassen und zu ergänzen: Empfehlungen, Austausch guter Praktiken, technische Unterstützung, Unternehmensberatung und Verbreitung von Informationen.

Durch die Mobilisierung aller dieser Elemente sollte es möglich sein, eine klare, in sich geschlossene und effektive, in einem „einigen Korpus“ formulierte nationale Strategie zu entwerfen.

Nachdem es bereits eine „Strategie für 2003-06“ angenommen hat, die Gegenstand dreigliedriger Beratungen war, arbeitet Frankreich derzeit einen „Plan für Gesundheit bei der Arbeit“ (Plan Santé Travail) mit einem operationellen Fokus und einem organisatorischen Ansatz aus. Ziel ist die Festigung der Präventionspolitik, insbesondere im Hinblick auf die Kenntnis der Berufsgefahren. Dieser ehrgeizige Plan spiegelt einen neuen Ansatz der staatlichen Stellen wider und steht im Einklang mit dem „integrierten Ansatz“ der IAO. Er wurde in Absprache mit den Sozialpartnern und über diese mit den Unternehmen sowie den zuständigen Verwaltungen ausgearbeitet (beispielsweise den für die öffentliche Gesundheit, die Umwelt, die Forschung usw. zuständigen Verwaltungen). Er wird von der Regierung auf der höchsten Ebene politisch unterstützt.

Die Regierung Frankreichs spricht sich eindeutig für die Annahme einer Urkunde zur Förderung des Arbeitsschutzes aus. Eine solche Urkunde stünde im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis und mit der innerstaatlichen Umsetzung der in der neuen Europäischen Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (2002-06) dargelegten Leitlinien.

Bewegung der Unternehmen Frankreichs (MEDEF): Was den Inhalt einer Urkunde angeht, so sollte er mit deren Zielsetzungen im Einklang stehen. Ziel ist es, die Mitgliedstaaten dazu anzuhalten, ein innerstaatliches Programm und eine innerstaatliche Strategie für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz anzunehmen. Dies sollte nicht mit einem innerstaatlichen Programm für öffentliche Gesundheit verwechselt werden, mit dem andere Risiken verhütet und andere Akteure und Ressourcen mobilisiert werden sollen, die über die Grenzen der Unternehmen weit hinausgehen (Bildung, Wohnungswesen, Gesundheitsprogramme, Präventionskampagnen gegen Alkohol, Rauchen, Drogen usw.). Beabsichtigt ist auch die Ausarbeitung einer Urkunde, die im Vergleich zu den klassischen normenbezogenen Tätigkeiten der IAO innovativ sein wird, entsprechend dem von der Konferenz im Jahr 2003 angenommenen „integrierten Ansatz“. Der als Basis für die Urkunde vorgeschlagene Fragebogen entspricht nur zum Teil diesem Ansatz.

Griechenland. Griechischer Industrieverband (SEV): Wenn Fragen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen auf globaler, multidimensionaler, flexibler und innovativer Basis behandelt werden, dann wird damit erheblich zur Mobilisierung und Sensibilisierung aller Beteiligten beigetragen.

Die Zusammenarbeit der Arbeitgeber, Arbeitnehmer, des Staates und der internationalen Gemeinschaft muß sich von diesem Grundgedanken leiten lassen, wobei es sich um das derzeitige Verwaltungskonzept handelt, das sich unmittelbar auf die Produktionsprozesse und die Lebens- und Arbeitsqualität im allgemeinen auswirkt.

Irland. Die Regierung bereitet zur Zeit Gesetzgebung vor, um weitere Vorsorge für die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohl der Erwerbstätigen und für die Durchsetzung der einschlägigen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinien des Rates der Europäischen Union zu treffen und um der innerstaatlichen Arbeitsschutzbehörde, die in Amt für Gesundheit und Sicherheit umbenannt werden soll, zusätzliche Aufgaben zu übertragen.

Kanada. Kanadischer Arbeitgeberrat (CEC): Die IAO hat bereits eine Vielzahl von Instrumenten angenommen – Übereinkommen, Empfehlungen, Richtlinienensammlungen und Leitlinien –, die praktisch alle Aspekte des Arbeitsschutzes regeln. Die IAO hat insbesondere das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, angenommen, das für alle Arbeitnehmer in allen Wirtschaftszweigen gilt und den Arbeitsschutz umfassend behandelt.

Infolgedessen besteht kein Bedarf an weiteren Instrumenten zur Regelung des Arbeitsschutzes, und das auf der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz befürwortete Förderungsinstrument muß die Form einer Erklärung erhalten. Damit würde sichergestellt, daß das Förderungsinstrument die Grundlage einer Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Entwicklung eines innerstaatlichen Arbeitsschutz-Aktionsplans bildet.

Luxemburg. Luxemburg setzt sich dafür ein sicherzustellen, daß Informationen in bezug auf Technologie, Managementsysteme, physische, psychologische und soziale Faktoren im Zusammenhang mit der Arbeit, Ruf und Aktionäre/Eigentümer von Unternehmen zusammen behandelt werden. Es müssen alle effektiven Lösungen angewendet werden, um die Prävention in den Unternehmen zu verbessern; Rechtsnormen sind unerläßlich, sie sind aber nur ein Element unter vielen anderen.

Die internationalen Arbeitsnormen sollten ein wichtiges Werkzeug bleiben. Sie sollten jedoch effektiver gestaltet werden. Es ist unbestreitbar, daß Normen für die Festlegung der Grundprinzipien des Arbeitsschutzes unverzichtbar sind.

Ziel der 93. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz wird es sein, wirksame, geeignete und klare Maßnahmen festzulegen, um einen Aktionsplan auf den Weg zu bringen, durch den die gegenseitige Kommunikation radikal verbessert und umstrukturiert wird. Das Endziel besteht in der Planung eines integrierten Arbeitsinspektorats für jedes Mitglied. Es ist an der Zeit, global zu denken und Maßnahmen auf nationaler Ebene zu planen.

Die 93. Tagung wird als Aktionsforum dienen und wird Gelegenheit bieten, Wissen und Erfahrungen auszutauschen, um Europa und der Welt die soziale Dimension stärker bewußt zu machen. Die soziale Dimension sollte der Wirtschaft, den Finanzen und dem Umweltschutz im Rahmen eines holistischen Ansatzes gleichgestellt werden.

Marokko. Verband der Handels-, Industrie- und Dienstleistungskammern (FCCIS): Der Arbeitsschutz ist eine grundlegende Voraussetzung für die Stärkung der Arbeitnehmerrechte, insbesondere in Problemsektoren, und ein Schlüsselement zur Gewährleistung der Qualität von Erzeugnissen und Dienstleistungen und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Die internationalen Arbeitsschutznormen sollten stärker auf Förderung und Sensibilisierung abstellen. Es sollte geeignete technische Unterstützung geleistet werden, um die Unternehmen bei der Einrichtung eines Arbeitsschutzsystems zu unterstützen, das der Größe und dem Entwicklungsstand des Unternehmens angepaßt ist.

Neuseeland. Traditionell hat Neuseeland – wie die meisten entwickelten Länder – die Arbeitsschutzgesetzgebung in präskriptiver Form formuliert unter Angabe der Maßnahmen, die zu treffen sind, um die Risiken in bezug auf bestimmte mechanische, elektrische, physikalische oder chemische Gefahren auf ein Mindestmaß herabzusetzen. Im Jahr 1992 wurde die präskriptive Gesetzgebung durch ein Rahmengesetz ersetzt, das alle Arbeitgeber dazu verpflichtet, alle praktisch möglichen Maßnahmen zu treffen, um die Gefahren zu beseitigen oder auf ein Mindestmaß herabzusetzen, ohne jedoch die zu treffenden Maßnahmen festzulegen. Damit verlagerte sich das Schwergewicht im Rahmen dreigliedriger Konsultationen in bestimmten Industriesektoren auf die Ausarbeitung von Sammlungen vorbildlicher Praktiken und von Leitlinien.

Zwar hängt das, was praktisch möglich ist, bis zu einem gewissen Grad von der Größe und Art eines Unternehmens ab, die Beweislast, daß die getroffenen Präventivmaßnahmen ebenso wirksam sind wie die in der Richtlinienammlung vorgesehenen, liegt jedoch beim Arbeitgeber.

Im Jahr 2003 wurde mit der Arbeit zur Entwicklung einer Arbeitsstätten-Gesundheits- und Sicherheitsstrategie bis 2015 begonnen, die auf die neuseeländische Unfallverhütungsstrategie für die Gesellschaft als Ganzes abgestimmt ist. Zur Zeit finden Anhörungen zum Entwurf der Strategie statt, die mit einem zugehörigen Durchführungsplan im Jahr 2005 veröffentlicht werden wird. Der Entwurf wurde vom Arbeitsministerium mit Unterstützung einer interinstitutionellen Gruppe der Regierung und einer Gruppe, die die Interessen der Beteiligten, darunter Arbeitgeber und Arbeitnehmer, vertrat, ausgearbeitet. Der Entwurf wurde vom Kabinett zur Veröffentlichung freigegeben.

Im Mittelpunkt des Strategieentwurfs steht die Vision von gesunden und sicheren Menschen in den Produktionsstätten. Diese Vision wird durch eine Reihe wesentlicher Ergebnisse untermauert, beispielsweise Arbeitsstätten-Qualitätskultur, Engagement der Industrie und der Gemeinschaft, und staatliche Führung und Praxis. Einige Interventionsansätze werden zur Erzielung dieser Ergebnisse beitragen, wie solide Forschung und Erkenntnisse, geeignete Anreize und wirksame Vorschriften. Die Anstrengungen werden sich auch auf bestimmte Gefahren und Bevölkerungsgruppen konzentrieren. Über den endgültigen Inhalt der Vision, Ergebnisse, Interventionsansätze und Prioritäten wird nach Abschluß der öffentlichen Anhörungen entschieden werden.

Bei der Beantwortung des Fragebogens hat sich die Regierung vor Augen gehalten, daß der auf der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz beschlossene Förderungsrahmen Teil eines umfassenden Systems von Arbeitsschutzpolitiken, -programmen und -interventionen sein soll: „Eine übergreifende Urkunde, deren Inhalt eher fördernder als präskriptiver Art ist“. Daher besteht Sorge über das Ausmaß der Anforderungen, die in dem Fragebogen angestrebt werden, insbesondere unter den Abschnitten „Innerstaatliche Programme“ und „Innerstaatliche Systeme“. Diese Fragen sind auch überwiegend sehr spezifisch abgefaßt, z.B. „Sollte die Urkunde vorsehen ...?“ Solche Fragen legen „Ja/Nein“-Antworten nahe statt ein nach allen Seiten offeneres Nachdenken darüber zu fördern, welche Grundsätze, Politiken und Maßnahmen erforderlich sein könnten, um ein Ergebnis im Rahmen eines Arbeitsschutzsystems zu erzielen.

Business New Zealand (Business NZ): Die IAO hat bereits ein breites Spektrum von im wesentlichen präskriptiven Instrumenten entwickelt, die sich mit allen möglichen Arbeitsschutzbelangen befassen. Viele Übereinkommen in dieser Kategorie sind, wie bereits erwähnt worden ist, nur von wenigen Ländern

ratifiziert worden, und dazu gehört auch das Übereinkommen, das die Frage des Arbeitsschutzes umfassend angeht, nämlich das Übereinkommen Nr. 155. In Anbetracht dessen halten wir es für das Beste, Arbeitsschutzbelange durch das von der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz befürwortete Förderungsinstrument anzugehen. Ein Instrument in der Form einer nicht zwingenden Erklärung wäre die wirksamste Basis, um sicherzustellen, daß die Mitgliedstaaten sich zur Entwicklung eines nationalen Arbeitsschutz-Aktionsplans verpflichten.

Neuseeländischer Gewerkschaftsrat (NZCTU): Der in Bericht IV (1) vertretene Selbstregulierungsansatz wird vom NZCTU nicht unterstützt. Die Selbstregulierung bzw. reagierende Regulierung spiegelt einen schädlichen weltweiten Trend zur Deregulierung des Arbeitsschutzes wider.

Der NZCTU vertritt einen auf Erkenntnissen beruhenden Ansatz. Unseres Erachtens könnte die Regierung die Einhaltung der Vorschriften am wirksamsten durch die Entwicklung von Richtlinienansammlungen sicherstellen, die durch ein verstärktes Betriebsbesichtigungs- und Durchsetzungsprogramm und eine bessere Zusammenarbeit mit den Arbeitsschutzvertretern ergänzt werden.

Eine bessere Integration der Aufgaben der Arbeitsschutzvertreter in der Arbeitsstätte mit Interventionen auf höherer Ebene würde mit dem Selbstregulierungsansatz in Einklang stehen. Internationale Untersuchungen kommen zu dem Ergebnis, daß Selbstregulierung nur dann wirksam ist, wenn ein System „der vollentwickelten Dreigliedrigkeit“ vorhanden ist, innerhalb dessen die gewählten Arbeitsschutzvertreter die gleichen Befugnisse zur Durchsetzung von Maßnahmen haben wie die staatlichen Inspektoren.

Niederlande. Niederländischer Gewerkschaftsbund (FNV); Niederländischer Verband christlicher Gewerkschaften (CNV); Dachverband für mittlere und höhere Angestellte (Unie mph): Erstens sollte die neue Urkunde größeres Gewicht auf die Tatsache legen, daß die Annahme und Durchführung innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme zur Entwicklung eines Förderungsrahmens für den Arbeitsschutz eine sehr enge Beziehung zu den vorhandenen Arbeitsschutzinstrumenten der IAO hat. Die Tatsache, daß Bericht IV (1) mehrmals die Verbindungen zwischen innerstaatlichen Arbeitsschutzprogrammen und innerstaatlichen Arbeitsschutzsystemen erwähnt, macht dies bereits deutlich, doch könnte dieses Thema sehr viel weiter ausgeführt und in der gesamten Urkunde stärker in den Mittelpunkt gerückt werden. Ein Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz ohne diesen Bezug zu den bereits bestehenden Bestimmungen schafft keinen Mehrwert und führt nur zu einer scheinbaren Verbesserung des Arbeitsschutzes. Zweitens ist die neue Urkunde, wie sie in diesem Fragebogen konzipiert ist, zu stark auf die nationale Ebene fixiert. In vielen Ländern sind auch die regionale Ebene, wenn man von der geographischen Gliederung des Landes spricht, und/oder die sektorale Ebene, wenn man von branchenspezifischen Gesamtarbeitsverträgen spricht, von großer Bedeutung. Die regionale Ebene ist in mehr oder weniger föderativen Strukturen, wie der Europäischen Union, von großer Bedeutung. Darüber hinaus haben die Niederlande große Erfahrung mit einem sektoralen Herangehen an den Arbeitsschutz, bei dem Kollektivverhandlungen über Arbeitsschutzfragen einen wichtigen Platz einnehmen, mit guten Ergebnissen. Kurz gesagt, die neue Urkunde sollte sich auch auf diese Aspekte eines umfassenden Förderungsrahmens für den Arbeitsschutz konzentrieren.

Schließlich besteht hier, ausgehend von den Erfahrungen in den Niederlanden, eine echte Besorgnis zum Ausdruck bringen. Jede Art von Volkswirtschaft hat ihre eigenen spezifischen Arbeitsschutzprobleme. Die Urkunde sollte vorsehen, daß jedes Mitglied sich bemühen sollte, schrittweise eine sicherere und gesündere Arbeitsumwelt zu entwickeln (siehe Frage 5). Für die drei niederländischen Gewerkschaftsbünde ist es sehr wichtig, daß die neue Urkunde den Mitgliedern keinesfalls die Möglichkeit gibt, ihre bestehenden Arbeitsschutzprogramme und -systeme, einschließlich ihres gesetzlichen Rahmens für den Arbeitsschutz, herunterzustufen und somit den Schutz der Beschäftigten zu verringern.

Österreich. Österreich spricht sich für ein Übereinkommen, das zur Einrichtung eines Arbeitsschutzsystems und zur Förderung einer gesunden und sicheren Arbeitsumwelt verpflichtet, aus. Die Regelung, durch welches Mittel eine gesunde und sichere Arbeitsumwelt schrittweise aufgebaut oder verbessert werden soll, sollte flexibel gestaltet sein, damit die Umsetzung gemäß den jeweiligen innerstaatlichen Bedürfnissen erfolgen kann.

Arbeitsschutzprogramme sind ein sinnvoller Weg, aber nicht der einzige Ansatz, um ein angemessenes Arbeitsschutzniveau zu erreichen. In Österreich liegt die Priorität eindeutig beim gesetzlichen Arbeitsschutz. Daher sollen alle Vorschläge zur Definition und Gestaltung innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme in eine ergänzende Empfehlung aufgenommen werden. Ein Übereinkommen, das zu verbindlichen Arbeitsschutzprogrammen verpflichtet, könnte von Österreich nicht ratifiziert werden.

Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ): Hinsichtlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen verweisen wir insbesondere auf die seitens der Europäischen Union im Rahmen ihrer sozialpolitischen

Agenda vorgelegte Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006. Bezüglich der Einrichtung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems verweisen wir auf das seit Jahren erfolgreiche Zusammenwirken von Ministerien, Versicherungsträgern und Sozialpartnern im Bereich Arbeitnehmerschutz in Österreich. Im Zusammenwirken dieser Institutionen wurde jüngst auch der Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme der IAO in Form eines österreichischen Leitfadens umgesetzt.

Vor diesem Hintergrund ist die Schaffung neuer Urkunden seitens der IAO zur Verbesserung des Schutzniveaus im Hinblick auf Österreich aus unserer Sicht weder erforderlich noch zielführend.

Angesichts der bereits bestehenden Regelungsdichte in Österreich und auf europäischer Ebene im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der Dynamik der Rechtsentwicklung auf europäischer Ebene in diesem Bereich sprechen wir uns gegen die Schaffung eines neuen Übereinkommens bzw. einer Empfehlung aus.

Schritte zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz seitens der IAO sollten vielmehr auf den internationalen Informationsaustausch über nationale Arbeitsschutzprogramme und die Sammlung und Darstellung einschlägiger guter Praktiken und innovativer Ansätze gerichtet sein.

Bundesarbeitskammer (BAK): Die Förderung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein wichtiges Ziel der Arbeiterkammern. Durch die laufende Einführung neuer Technologien und moderner betrieblicher Organisationsmodelle haben sich die gesundheitlichen Belastungen für Arbeitnehmer markant verändert. So sind beispielsweise traditionelle Arbeitsunfälle – nicht zuletzt aufgrund der interessenpolitischen Arbeit von Arbeiterkammern und Gewerkschaften – seit einigen Jahren deutlich reduziert worden. Gleichzeitig erhöht sich aber vielfach der psychische Druck bei der Arbeit. Chronische Gesundheitsschäden und arbeitsbedingte Erkrankungen sind die Folge. Die BAK geht davon aus, daß der gesetzliche Arbeitnehmerschutz einschließlich der Arbeitsinspektion eine bedeutende und unverzichtbare Errungenschaft der Arbeitnehmer bzw. ihrer freiwilligen und gesetzlichen Interessenvertretungen darstellt, und steht einer Deregulierung mit Vorbehalten gegenüber. Das sinngemäß Gleiche gilt für die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen im völkerrechtlichen Vertragswerk der IAO.

Hervorzuheben ist, daß das österreichische System des gesetzlichen Arbeitsschutzes auf der Fürsorgepflicht und Verantwortung der Arbeitgeber beruht; neben der Festlegung allgemeiner Pflichten der Arbeitgeber ist insbesondere deren Pflicht hervorzuheben, Arbeitsplätze hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu evaluieren. Die Bestimmungen über die Pflichten der Arbeitgeber stellen den Eckpfeiler für den Einsatz sogenannter Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme dar.

Die Verantwortung des Arbeitgebers für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb ist also in der österreichischen Rechtsordnung deutlich gesetzlich festgeschrieben. Zur Erfüllung dieser Verpflichtung und Verantwortung haben sich in jüngerer Zeit neue spezifische Managementmodelle auf dem Gebiet der Sicherheit und der Gesundheitsförderung entwickelt. Die Bundesarbeitskammer befürwortet solche Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme (SGMS), wenn sie nachvollziehbar, vergleichbar und einheitlich genormt sind, und auf den gesetzlichen Bestimmungen aufbauen, geht also von deren ergänzender Funktion für den gesetzlichen Arbeitnehmerinnenschutz aus. Nur unter diesen Voraussetzungen können sie zu einer weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben führen. Insbesondere ist die Bundesarbeitskammer der Meinung, daß, wenn sich ein Betrieb für die Anwendung eines SGMS entscheidet, dieses der ISO-Norm entsprechen soll. Allerdings wurden Arbeitnehmerinnen und deren Vertretungen bislang zu wenig in die Erarbeitung und Umsetzung von SGMS-Modellen einbezogen. Arbeitsschutzrelevante Normungssysteme können die verbindlichen gesetzlichen Normen des staatlichen Arbeitsschutzes sinnvoll und flexibel ergänzen, jedoch nicht ersetzen. So stehen nichtgesetzliche Normungssysteme derzeit typischerweise keine Konfliktlösungsmechanismen vor; bei ihrem Zustandekommen auf internationaler Ebene ist kein sozialer Dialog vorgesehen. Der verbindliche gesetzliche Ansatz im Arbeitsschutz gilt nicht nur betriebsübergreifend; er gilt für Arbeitnehmerinnen in allen Branchen.

Die Einbeziehung der Arbeitnehmerinnen und deren Vertretungen ist eine der Grundvoraussetzungen dafür, daß betriebliche Sicherheits- und Gesundheitsförderung Erfolge zeitigt. Schon im Jahr 2000 hat die Bundesarbeitskammer gemeinsam mit dem Österreichischen Gewerkschaftsbund zu diesem Thema Position bezogen und die Broschüre „SGMS = Sicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsysteme“ herausgegeben. Betriebsrätinnen, Personalvertreterinnen, Sicherheitsvertrauenspersonen können sich einen Überblick über gängige SGMS-Modelle verschaffen und sich mit ihnen kritisch auseinandersetzen. Die Bundesarbeitskammer unterstreicht im Hinblick auf den bereits erwähnten integrierten Ansatz des ASchG nochmals, daß kein Wechsel der Prioritäten von einem gesetzlichen Arbeitnehmerschutz zu der ausschließlichen Anwendung von SGMS auf innerstaatlicher oder auf internationaler Ebene gefördert werden soll.

Von zentraler Bedeutung für einen effektiven Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer ist die öffentliche Kontrolle durch die Arbeitsinspektion. In diesem Zusammenhang ist die Bedeutung der internationalen Arbeitsnormen der IAO hervorzuheben, so des Übereinkommens (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947. Dessen Artikel 12 Absatz 1 a) sieht vor, daß die zuständigen Aufsichtsbeamten befugt sind, Betriebe jederzeit frei und unangemeldet zu betreten. Diese internationale Verpflichtung war maßgebend dafür, im österreichischen Arbeitsinspektionsgesetz 1993 eine entsprechende Bestimmung für Organe der Arbeitsinspektion über das Betreten und Besichtigen von Betriebsstätten, Arbeitsstellen, weiter der von Arbeitgebern zur Verfügung gestellten Wohnräume und Unterkünfte sowie von Wohlfahrtseinrichtungen vorzusehen bzw. beizubehalten.

Polen. Solidarnosc (Solidarität): Die Form der neuen Urkunde, wie sie in dem Fragebogen vorgeschlagen wird, ist unklar. Der Fragebogen scheint eine Erklärung, nicht ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung zu befürworten. In dem von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 91. Tagung angenommenen Bericht wird der Gedanke eines Übereinkommens unterstützt. Es bedarf dringend neuer innovativer Lösungen zur Regelung der Fragen und Arbeitnehmergruppen, die in den Urkunden der IAO bisher übergangen worden sind.

Portugal. Portugiesischer Handels- und Dienstleistungsverband (CCP): Es bedarf eines gesetzlichen Rahmens im Bereich des Schutzes der Arbeitnehmergesundheit. Der derzeitige Rahmen (nämlich die internationalen und supranationalen Rechtsinstrumente, insbesondere diejenigen der Europäischen Gemeinschaft, zusammen mit den Gesetzen zu ihrer Umsetzung in Portugal) deckt jedoch das gesamte Spektrum der bekannten Berufsgefahren ab. Der CIP wiederholt seinen Aufruf zu einer Pause in der gesetzgeberischen Arbeit und empfiehlt einen Ansatz, der auf die ordnungsgemäße Anwendung der bestehenden Gesetzgebung abzielt.

Die portugiesischen Unternehmen sind in diesem Bereich mit einer Reihe von Schwierigkeiten konfrontiert. Durch die geringe Größe unserer Firmen (man darf nicht vergessen, daß das wirtschaftliche Gefüge überwiegend aus Kleinstbetrieben besteht) wird die Palette der den Betrieben zur Verfügung stehenden Optionen bei der Annahme eines neuen Präventionsmodells eingeschränkt. Gleichzeitig erschwert die kleine Anzahl der Arbeitnehmer die Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer oder die Arbeitgeber selbst.

Viele Handelsbetriebe befinden sich in Gebäuden, die aufgrund ihres Alters und ihrer ursprünglichen Struktur eine zweckgerechte Planung/Gestaltung der Arbeitsplätze erschweren.

Was den institutionellen Rahmen angeht, so gehören zu den Schwächen eine unzulängliche Entwicklung der Bildungs- und Ausbildungssysteme und Verzögerungen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Sicherstellung der Glaubwürdigkeit des Systems, insbesondere die Zertifizierung von Personen und Betrieben.

Allgemeiner Arbeitnehmerbund (UGT): Der UGT hat einige kritische Bemerkungen zum Inhalt des Berichts IV (1) zu machen, da bei bestimmten spezifischen Punkten der in den Fragen verfolgte Ansatz nicht unbedingt der geeignetste ist.

So ist der Bericht, indem er von einer Sicherheitskultur oder von auf Verhaltensweisen beruhender Sicherheit spricht, in seiner Auslegung tendenziell zu restriktiv, da er das Problem auf die Arbeitnehmer reduziert und vor der Verantwortung der Arbeitgeber für die Führung und Organisation ihrer Betriebe zurückscheut.

Er scheint auch von dem für die Gewerkschaftsbewegung grundlegenden Prinzip abzuweichen, daß die Arbeitnehmer und ihre Vertreter, insbesondere in bezug auf den Arbeitsschutz, Teil der Lösung sein müssen. Sie müssen nicht nur auf der Unternehmensebene einbezogen werden, sondern auch auf der Ebene des dreigliedrigen Dialogs, der in diesem Bereich unerlässlich ist. In dieser Hinsicht scheint auch die IAO in gewisser Weise einen Rückzieher zu machen, da in früheren Dokumenten von einer präventiven Arbeitsschutzkultur die Rede war, was umfassender und auf jeden Fall geeigneter erscheint.

Außerdem gibt es eine Reihe von Fragen, in denen der Bericht aus gewerkschaftlicher Sicht nur geringe Fortschritte erkennen läßt, sei es das Recht, besondere Arbeitsschutzvertreter zu haben, oder seien es Schritte, um solchen Arbeitsschutzvertretern die gleichen Rechte wie Gewerkschaftsvertretern einzuräumen, was zweckmäßiger ist.

Was die Hinzuziehung anderer Parteien in multilateralen Organisationen oder Konsultationen betrifft, so muß dies mit einigen Vorbehalten betrachtet werden, denn obwohl dies in mancher Hinsicht wichtig sein könnte, darf es niemals zu einer unerwünschten Verwässerung der Entscheidungs- oder Beratungsbefug-

nisse solcher Gremien führen oder dazu, daß Maßnahmen in diesem Zusammenhang aus Gründen rein wirtschaftlicher Art eingeschränkt werden.

Eine weitere Sorge betrifft den Hinweis auf „Selbstregulierung“ in dem Bericht. Die Selbstregulierung hat sehr oft schädliche Auswirkungen gehabt, und ihr muß aus diesem Grund mit starken Vorbehalten begegnet werden; das Schwergewicht sollte auf die Notwendigkeit verbindlicher Rechtsvorschriften gelegt werden, was unseres Erachtens der einzige Weg ist, um sicherzustellen, daß sich die Arbeitsbedingungen in die gewünschte Richtung entwickeln.

Schweiz. Die Regierung spricht sich gegen die Einführung eines Rechtsinstruments (Übereinkommen oder Empfehlung) aus, vor allem wenn dieses Instrument verbindlich ist. Es gibt andere Instrumente, mit denen sich das gewünschte Ziel erreichen läßt: beispielsweise eine Richtlinienammlung, eine Kampagne oder eine grundsatzpolitische Erklärung.

Die Regierung der Schweiz ist der Auffassung, daß der Grundsatz des integrierten Ansatzes in diesem Fall nicht respektiert wird und daß die Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2003 kein verbindliches Instrument wollte.

Die Mittel, die zur Aufstellung und Umsetzung eines innerstaatlichen Aktionsplans, wie er in dem Fragebogen skizziert und verlangt wird, erforderlich sind, stehen in keinem Verhältnis zu dem ins Auge gefaßten Ergebnis. Außerdem wären die Berichterstattungsverfahren komplex und nahezu undurchführbar.

Schweizerischer Arbeitgeberverband (SAV): Die Förderung des Arbeitsschutzes ist seit langem ein Anliegen der schweizerischen Arbeitgeber. Insbesondere sind diese Anstrengungen seit 1995 mit der Annahme der EKAS-Richtlinie 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) erheblich verstärkt worden. Aus diesem Grund ist der Arbeitsschutzansatz der schweizerischen Unternehmen hoch entwickelt.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB): Trotz der Ziele, die in dem Dokument von 2003 klar aufgeführt worden sind, setzt sich die IAO jetzt ohne jede Berechtigung für die Förderung einer „Sicherheitskultur“ ein. Im Jahr 2003 wurde anerkannt, daß die Verwendung des Begriffs „Sicherheitskultur“ die Vorstellung vermittelt, daß die Arbeitnehmer allein verantwortlich sind und daß die Arbeitgeber von jeglicher Verantwortung entbunden werden sollten; statt dessen wurde der Begriff „präventive Arbeitsschutzkultur“ verwendet und akzeptiert. Es gibt keinen Grund, davon abzuweichen.

Auch Bericht IV (1) nimmt auf Ansätze wie Verhaltensaspekte der Sicherheit Bezug, die den Schwerpunkt von Problemen im Zusammenhang mit der Organisation und dem Management wegverlagern. Diese liegen den meisten Arbeitsschutzproblemen zugrunde und sind dazu benutzt worden, die Stärke der Gewerkschaften in den Unternehmen zu untergraben.

Das Rahmendokument der IAO nimmt auch Bezug auf „Selbstregulierung“ (Absatz 79 des Berichts IV (1)), ein Schlüsselement der deregulatorischen Ansätze, die sich zum Nachteil des Arbeitsschutzes weltweit auswirken. Es ist unangebracht, daß die IAO diesen Ansatz heute fördert, insbesondere in Anbetracht der großen Zahl von Fällen, in denen er zu verheerenden Ergebnissen in vielen Ländern geführt hat. Der Rahmen sollte besser den Wert der Rechte widerspiegeln, die durch Gesetze und Durchführungsbestimmungen verliehen werden.

Es würde dem Mandat der IAO zuwiderlaufen, wenn sie ein technokratisches und deregulatorisches Modell befürwortete, das weder mit den im Jahr 2003 mit den dreigliedrigen Partnern erzielten Vereinbarungen noch mit ihrer eigenen Geschichte in Einklang steht.

Der in dem Dokument derzeit verfolgte Ansatz scheint den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften in Arbeitsschutzfragen eine Nebenrolle zuzuweisen, indem die Arbeitnehmer als Teil des Problems angesehen werden – und nicht als ein wesentliches Element bei der Umsetzung von Lösungen. Dies muß korrigiert werden, wenn der Fragebogen handfeste Ergebnisse erzielen und von allen Teilnehmern an dem IAO-Verfahren unterstützt werden soll.

Während die IAO für eine Sicherheitskultur eintritt, um mit Veränderungen in der Arbeitswelt Schritt zu halten, wird erfolgreichen gewerkschaftlichen Initiativen nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt (Rechte von Gewerkschaftsvertretern in Sicherheitsfragen, Arbeitsschutzausschüsse, Verwendung von gewerkschaftlichen Inspektionsberichten, Einsatz von fliegenden Sicherheitsvertretern, gewerkschaftliche Rechte auf Zugang zum Arbeitsplatz usw.).

Spanien. Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen (CCOO): Der Inhalt von Kapitel II des Berichts IV (1) macht dem CCOO zum Teil große Sorgen, insbesondere der Hinweis auf die „Eckpfeiler einer globalen Strategie“ für den Arbeitsschutz. Die Verwendung von Begriffen wie „Sicherheitskultur“, die keinen klaren Inhalt haben, schafft für jede Frage ein Sammelsurium: Unternehmenskultur und

Arbeitskultur, die Dominierenden über die Dominierten, die Globalisierer über die Globalisierten, die Risikoeingehende und die Risikoerleider. Es stimmt nicht, daß die Gesundheit der Arbeitnehmer die Verantwortung aller ist. Diese Begriffe dienen als Vorwand dafür, die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber zu verwässern und die Schuld den Opfern zuzuweisen.

Das Gleiche trifft auf den anderen in dem Bericht genannten „Eckpfeiler“ der Prävention zu, nämlich „Managementsysteme“. Hinter den „Managementsystemen“ wird ein Handels- und Wirtschaftskrieg zwischen verschiedenen Ländern und Zertifizierungsorganisationen geführt; dies hat mit der Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer nichts zu tun. Hiermit wird die Absicht verfolgt, die Gesundheit der Arbeitnehmer der Kontrolle des Markts durch die ISO zu unterwerfen und sie dem dafür zuständigen Forum, nämlich der IAO, zu entziehen, wo eine dreigliedrige Mitwirkung gewährleistet ist. Dies sind einige der Risiken, die vor der Annahme eines geeigneten IAO-Instruments berücksichtigt werden sollten.

Das dritte Konzept, das in dem IAA-Bericht verwendet wird, ist „betriebliche Selbstregulierung“ zusammen mit der „sozialen Verantwortung der Unternehmen“. Diese Konzepte sind hohl und sinnentleert und mit früheren Konzepten eng verwandt. Wo sind die Grenzen der unternehmerischen Freiheit? Es ist heute unerläßlicher denn je, daß die Urkunden der IAO auf den beiden Hauptelementen der Überwachung wirtschaftlicher Tätigkeiten beruhen: den Aktionen und der Mitwirkung der Arbeitnehmer sowie der Vermittlung und Aufsicht der Behörden durch Vorschriften und ein System von Strafen.

Schließlich stellt Bericht IV (1) ausdrücklich fest, daß „auch arbeitsbezogenen psychosozialen Gefahren im Hinblick auf künftige Tätigkeiten der IAO Beachtung geschenkt werden sollte“. Es ist völlig unannehmbar, daß die IAO die Auseinandersetzung mit einem Risikofaktor, der echte psychologische Epidemien, Schmerz und Erschöpfung verursacht, weiterhin auf die lange Bank schiebt.

Vereinigtes Königreich. Die Urkunde sollte die Durchführungsmechanismen für innerstaatliche Systeme nicht bezeichnen. Die Regierung empfiehlt, daß die IAO in künftigen Urkunden Zielvorgaben festlegt statt einen präskriptiven Ansatz zu verfolgen. Wenn die Methoden und Mittel zur Erreichung der Ziele einer Urkunde zu spezifisch und starr sind, dann kann diese Starre dazu führen, daß die Urkunde nur schwer akzeptiert werden kann.

Die Regierung möchte betonen, daß sie die Mitwirkung der Arbeitnehmer unterstützt und fördert. In der neuen Strategie der Kommission für Gesundheit und Sicherheit (HSC) heißt es, daß die HSC darauf abzielt, „neue Wege zu entwickeln, um eine effektive Gesundheits- und Sicherheitskultur in einer sich wandelnden Wirtschaft zu schaffen und zu wahren, damit alle Arbeitgeber ihre Verantwortlichkeiten ernst nehmen, die Arbeitnehmerschaft voll beteiligt wird und mit den Risiken richtig umgegangen wird“. Erfolgreiche bestehende gewerkschaftsorientierte Initiativen könnten in das Instrument einbezogen werden, beispielsweise die Rechte auf gewerkschaftliche Sicherheitsvertreter, betriebliche Sicherheitsausschüsse, Einsatz fliegender Sicherheitsvertreter, um Gewerkschaftsmitglieder in einem großen geographischen Gebiet zu erfassen, und Schutz vor Drangsalierung, wenn Sicherheitsfragen zur Sprache gebracht werden.

Wichtig ist, daß ein globales Herangehen an das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Entwicklung einer Gesundheits- und Sicherheitskultur auf innerstaatlicher Ebene nicht dazu führen, daß Innovationen unterlaufen und eine Kultur der „Risikoscheue“ entsteht. Die innerstaatlichen Arbeitsschutzsysteme müssen in den Zusammenhang der innerstaatlichen Kulturen und Prioritäten gestellt werden, und ein Förderungsrahmen muß ausreichend flexibel sein, um dies zu ermutigen, während gleichzeitig die internationale Kohärenz, Relevanz und Wirkung optimiert werden. Die Regierung redet nicht unbedingt einer Harmonisierung aller Systeme das Wort, sondern spricht sich statt dessen für eine weitere Verbesserung des Bewußtseins und der Leistungsfähigkeit des Arbeitsschutzes in den Arbeitsstätten aus.

Britischer Industrieverband (CBI): Wichtig ist, daß ein globales Herangehen an das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und die Entwicklung einer Gesundheits- und Sicherheitskultur auf innerstaatlicher Ebene nicht dazu führen, daß die Innovationsfreude untergraben wird und eine Kultur der Risikoscheue entsteht. Die innerstaatlichen Arbeitsschutzsysteme müssen in den Zusammenhang der innerstaatlichen Kulturen und Prioritäten gestellt werden, und ein Förderungsrahmen muß ausreichend flexibel sein, um dies zu ermutigen, während gleichzeitig die internationale Kohärenz, Relevanz und Wirkung optimiert werden. Uns geht es nicht um eine Harmonisierung aller Systeme, sondern um eine weitere Verbesserung des Bewußtseins und der Leistungsfähigkeit des Arbeitsschutzes in den Arbeitsstätten.

Gewerkschaftskongreß (TUC): Wir sind besorgt darüber, daß in den Fragen 3 bis 9 trotz der klar formulierten Ziele in dem Dokument von 2003 die derzeitige Fokussierung der IAO auf die Förderung einer „Sicherheitskultur“ eindeutig nicht mit der derzeitigen britischen oder EU-Politik im Bereich des Arbeitsschutzes vereinbar ist. Im Jahr 2003 wurde anerkannt, daß die „Sicherheitskultur“ suggeriert, daß

den Arbeitnehmern die Schuld gegeben und die Arbeitgeber von der Verantwortung freigesprochen werden sollen.

Bericht IV (1) enthält auch schädliche Ansätze wie Verhaltensaspekte der Sicherheit, die von Organisation und Management ablenken, die die eigentliche Ursache der meisten Gesundheits- und Sicherheitsprobleme am Arbeitsplatz sind.

Das Rahmendokument der IAO (Bericht IV (1)) nimmt in Absatz 75 auch Bezug auf „Selbstregulierung“, die einen wesentlichen Anteil an den schädlichen deregulatorischen Ansätzen im Bereich des Arbeitsschutzes weltweit gehabt hat. Es ist nicht angebracht, daß die IAO diesen Ansatz jetzt fördert, insbesondere in Anbetracht der vielen Fälle, die die schädlichen Auswirkungen dieses Ansatzes in etlichen Ländern zeigen. Der Rahmen sollte den erwiesenen Wert der gesetzlich vorgesehenen Rechte und der Durchsetzungsregime angemessener widerspiegeln. Derzeit scheint die IAO ein deregulatorisches und technokratisches Modell zu befürworten.

Nach dem derzeitigen Tenor des Dokuments werden die Mitwirkung der Arbeitnehmer und die Rolle der Gewerkschaften im Bereich des Arbeitsschutzes ins Abseits manövriert. Ferner werden die Arbeitnehmer als Teil des Problems angesehen, nicht als wesentliches Element bei der Umsetzung von Schlüsselösungen. Wir bekräftigen unsere Unterstützung für die Beteiligung der Arbeitnehmer als Schlüsselvoraussetzung für die Prävention.

Erfolgreichen gewerkschaftsorientierten Initiativen wird ebenfalls nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt – Rechte auf gewerkschaftliche Sicherheitsvertreter, betriebliche Sicherheitsausschüsse, die Verwendung von gewerkschaftlichen Inspektionsmitteilungen, Einsatz von fliegenden Sicherheitsvertretern, um Gewerkschaftsmitglieder in einem großen geographischen Gebiet zu erfassen, gewerkschaftliche Rechte auf Zugang zum Arbeitsplatz sowie Vereinigungsfreiheit und Schutz vor Drangsalierung wegen des Zursprachebringens von Sicherheitsbelangen.

Der Vorschlag der IAO für eine Urkunde, deren zentrales Thema eine Sicherheitskultur ist (Kapitel IV), wäre ein gefährlicher Rückschritt. Er würde eine nicht regulatorische, nicht verbindliche IAO-Alternative zu ordnungsgemäßen, durchzusetzenden gesetzlichen Anforderungen akzeptabel erscheinen lassen. In dem Bericht und den Schlußfolgerungen des Ausschusses für den Arbeitsschutz, die von der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2003 angenommen worden sind, wurde der Begriff „präventive Arbeitsschutzkultur“ verwendet und akzeptiert. Es gibt keinen Grund, von diesem akzeptierten Wortlaut, Konzept und Ansatz jetzt abzuweichen.

ANTWORTEN AUF FRAGEN

Form der internationalen Urkunde

Fr. 1 *Sollte die Internationale Arbeitskonferenz eine Urkunde zur Förderung des Arbeitsschutzes annehmen?*

Gesamtzahl der Antworten: 92.

Bejahend: 90. Ägypten, Argentinien, Aserbaidshan, Australien, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich, Gabun, Griechenland, Guatemala, Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Kasachstan, Republik Korea, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Luxemburg, Madagaskar, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Neuseeland, Nicaragua, Niederlande, Niger, Nigeria, Norwegen, Oman, Österreich, Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Sambia, Saudi-Arabien, Schweden, Senegal, Simbabwe, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschad, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn, Uruguay, Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Vietnam, Zypern.

Sonstige: 2. Mongolei, Schweiz.

Australien. Die Regierung spricht sich für die Annahme einer Urkunde zur Förderung des Arbeitsschutzes aus. Nicht unterstützt von der australischen Regierung wird allerdings eine übermäßig präskriptive Urkunde, die von dem übergreifenden Ziel ablenkt, das in der Förderung des Arbeitsschutzes als eines arbeitsrechtlichen Grundsatzes von grundlegender Bedeutung für die Realisierung menschenwürdiger Arbeit für alle besteht.

Australische Industrie- und Handelskammer (ACCI): Die ACCI nimmt zu dieser Frage vorläufig noch keine Stellung. Wir vertreten vorläufig den Standpunkt (der sich mit dem von uns auf der 91. Tagung der Konferenz eingenommenen Standpunkt deckt), daß eine Förderungsurkunde in einer Form, die nicht präskriptiv und auf die Stärkung der Kapazitäten innerhalb der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis fokussiert ist und mit einer gewissen Vereinfachung aktueller Urkunden einhergeht, ein vernünftiges Vorgehen wäre.

Australischer Gewerkschaftsrat (ACTU): Ja, die IAO sollte eine Urkunde annehmen.

Botsuana. Eine Urkunde zur Schaffung eines Förderungsrahmens könnte von Richtlinienensammlungen flankiert werden.

Chile. Produktions- und Handelsverband (CPC): Ja.

Dänemark. Dänische Arbeitgebervereinigung (DA): Eine Urkunde wäre wahrscheinlich angebracht.

Deutschland. Ja, jedoch sollte darauf geachtet werden, daß eine solche neue Urkunde keine Festlegungen für legislative Maßnahmen beinhaltet, die Unternehmen unangemessen belasten.

Finnland. Finnischer Industrie- und Arbeitgeberverband (TT): Nein.

Frankreich. Ja. Das prioritäre Ziel, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit zu schützen, verlangt die Durchsetzung einer globalen Strategie. Fortschritte in der Risikoprävention lassen sich nur durch ein kohärentes Herangehen, und zwar durch einen „integrierten Ansatz“ erzielen.

Guatemala. Das ist notwendig, weil die Annahme einer IAO-Urkunde den Arbeitsschutz auf nationaler Ebene fördert.

Indien. Eine internationale Urkunde wäre der Entwicklung einer Sicherheitskultur auf Landes- und Unternehmensebene dienlich. Darüber hinaus wären die in einer Empfehlung gegebenen Richtlinien den einzelnen Mitgliedstaaten eine Hilfe bei der Aufstellung eines innerstaatlichen Aktionsplanes sowie entsprechender innerbetrieblicher Pläne.

Jamaika. Arbeitgeberverband Jamaikas (JEF): Ja.

Kanada. Ja, vorausgesetzt, die Urkunde schafft einen Förderungsrahmen und dieser ist, wie in den auf der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Schlußfolgerungen über normenbezogene Tätigkeiten der IAO im Bereich des Arbeitsschutzes empfohlen, vom Inhalt her eher förderlicher als präskriptiver Art.

Luxemburg. Wenn das Hauptziel, der Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit, erreicht werden soll, muß in jedem IAO-Mitgliedstaat ein „integriertes Arbeitsaufsichtssystem“ geschaffen werden. Die Entwicklung von einer Kultur der Prävention von Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer zu einer Kultur des Wohlbefindens der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz läßt sich nur über einen kohärenten „integrierten Ansatz“ bewerkstelligen.

Mongolei. Die Internationale Arbeitskonferenz könnte eine Urkunde zur Förderung des Arbeitsschutzes annehmen.

Mosambik. Es sollte eine Arbeitsschutzförderungsurkunde angenommen werden, um das Bewußtsein von Regierungen für Strategien zu schärfen, die der Entwicklung von Modellen mit dem Ziel der Förderung von Maßnahmen zur Entwicklung von Arbeitsschutzaktivitäten in allen Wirtschaftszweigen dienen.

Neuseeland. Neuseeland unterstützt nach wie vor nachdrücklich die Ausarbeitung eines Förderungsrahmens durch die IAO als eine ihrer prioritären Initiativen. Ein solcher Förderungsrahmen würde zweierlei Ziele verfolgen: erstens, eine Anhebung des Arbeitsschutzprofils auf internationaler wie auf nationaler Ebene, sowie die Schärfung des Bewußtseins für den wirtschaftlichen und sozialen Nutzen guter Arbeitsschutzpraktiken; und zweitens, die Schaffung eines übergreifenden allumfassenden Rahmens, innerhalb dessen das Internationale Arbeitsamt bereits bestehende Arbeitsschutzurkunden konsolidieren und neue einschlägige Urkunden ausarbeiten könnte, darunter möglicherweise ein neues übergreifendes Übereinkommen. Auf nationaler Ebene könnten die Regierungen kohärente Strategien zur Ausbildung im Arbeitsschutz und zur Verbreitung von Arbeitsschutzinformationen sowie für den Kapazitätsaufbau der einzelnen Branchen und Maßnahmen zur Durchsetzung der gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen in diesen entwickeln. Zusammengefaßt sollte der vorgeschlagene Förderungsrahmen als ein Mittel gesehen werden, das Arbeitsschutzbewußtsein zu schärfen und einen strategischen Kontext für andere, mehr spezifische Maßnahmen, sowohl auf internationaler wie auf nationaler Ebene, zu schaffen. So entwickelt Neuseeland beispielsweise gegenwärtig eine Arbeitsschutzstrategie bis zum Jahr 2015 (siehe Allgemeine Bemerkungen). Der internationale Kontext, in dem die Entwicklung und Durchsetzung einer nationalen Strategie dieser Art erfolgt, würde durch das Vorhandensein einer IAO-Arbeitsschutzförderungsurkunde außerordentlich gestärkt.

NZCTU: Der NZCTU befürwortet die Initiative der IAO, eine Förderungsurkunde für den Bereich des Arbeitsschutzes zu schaffen. Zweck eines IAO-Förderungsrahmens sollte es sein, das Bewußtsein für Arbeitsschutzfragen zu schärfen und für die Länder einen strategischen Kontext zu schaffen, innerhalb dessen sie spezifische Maßnahmen entwickeln könnten, um Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz anzugehen. Der Rahmen sollte künftige Herausforderungen im Bereich des Arbeitsschutzes, die bedingt sind durch die Globalisierung, die Liberalisierung des Handels, die Verbreitung neuer Technologien und das Entstehen neuer Arten von Arbeitsorganisation wie die Zunahme von Gelegenheitsarbeit und prekärer Beschäftigungsverhältnisse durch gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung, anerkennen und diesbezügliche Leithilfen geben.

Niederlande. Ja, weil die systematische Betonung der Förderungstätigkeit unverzichtbarer Bestandteil einer umfassenden Arbeitsschutzstrategie ist.

FNV; CNV; Unie mph: Ja, weil es wichtig ist, daß alle IAO-Mitgliedstaaten von den Initiativen, die bereits in einer Reihe von Mitgliedstaaten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sicherheitskultur in Gang gesetzt worden sind, profitieren können. Diese Initiativen sollten auf alle Mitgliedstaaten ausgedehnt werden. Auch für Mitgliedstaaten, in denen bereits Arbeitsschutzförderungsinitiativen initiiert worden sind, könnte die Annahme einer neuen IAO-Urkunde große Bedeutung haben. Eine neue Urkunde sollte eindeutig klarstellen, daß die Annahme eines Arbeitsschutzförderungsrahmens nicht besagt, daß einige der sonstigen Initiativen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes aufgegeben werden sollten. Dies geht deutlich aus dem Bericht IV(1) (so etwa aus Absatz 52 und 54) hervor.

Norwegen. Die Regierung unterstützt mit Nachdruck den Gedanken, daß die Internationale Arbeitskonferenz eine Urkunde zur Förderung des Arbeitsschutzes annehmen sollte. Dies könnte grundlegende Bedeutung für eine langfristige Verbesserung der Performanz des Arbeitsschutzes haben und ein Mittel zur Förderung einer präventiven Arbeitsschutzkultur sein.

Österreich. Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB): Der ÖGB unterstützt grundsätzlich die Annahme einer Urkunde zur Schaffung eines Förderungsrahmens im Bereich des Arbeitsschutzes.

Der ÖGB verkennt nicht, daß sich das System des gesetzlichen Arbeitnehmer|innenschutzes stetig weiterentwickelt und um neue Zugänge erweitert. Doch das Arbeitnehmer|innenschutzgesetz stellt den Eckpfeiler für diese neuen Entwicklungen dar, denn die gesetzlichen Arbeitnehmer|innenschutzbestimmungen und die institutionellen Rahmenbedingungen des gesetzlichen Arbeitsschutzes (z.B. Arbeitsinspektion) sind eine bedeutende und unverzichtbare Errungenschaft der österreichischen Arbeitnehmer|innen bzw. ihrer freiwilligen und gesetzlichen Interessenvertretungen.

Dieser neue Zugang im Arbeitnehmer|innenschutz bildet die Entwicklung einer präventionsorientierten Sicherheits- und Gesundheitskultur, bei der die Prävention das Schlüsselement für die Strategie im Arbeitnehmer|innenschutz darstellt. Dazu zählen besonders innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme, die auf bestehenden Arbeitsschutzsystemen ergänzend aufbauen.

BAK: Aus Sicht der Bundesarbeitskammer ist das bisherige System der IAO-Normen nicht grundlegend, sondern nur in technischer Hinsicht revisions- bzw. kodifikationsbedürftig.

Portugal. Die Konferenz sollte eine Urkunde zur Förderung des Arbeitsschutzes annehmen, um die Regierungen zur Annahme von Aktionsprogrammen anzuregen, darunter zu Maßnahmen, die auf eine erhöhte Visibilität und einen stärkeren Wirkungsgrad von IAO-Arbeitsschutzurkunden abzielen. Dies würde die Ratifizierung der heute als relevant geltenden Übereinkommen bewirken.

Portugiesischer Industrieverband (CIP): Eine neue Urkunde sollte ausreichend flexibel gehalten sein, so daß ihre Bestimmungen von der Mehrheit der Mitgliedstaaten angewandt werden können.

Schweiz. Siehe Allgemeine Bemerkungen.

SAV: Angesichts des hoch technischen Charakters dieses Gegenstands und der Tatsache, daß er von den örtlichen Gegebenheiten, die von Land zu Land stark variieren, abhängig ist, könnte die Förderung des Arbeitsschutzes unseres Erachtens ebenso gut durch die Verbreitung einer einfachen Sammlung guter Praktiken als durch die Annahme einer Urkunde durch die Internationale Arbeitskonferenz gewährleistet werden.

SGB: Ja.

Singapur. Die Förderung des Arbeitsschutzes ist eine wichtige Strategie, die von den Mitgliedstaaten institutionalisiert werden sollte. Die Annahme einer Urkunde zur Förderung des Arbeitsschutzes ist daher angemessen.

Slowenien. Repräsentative Arbeitgeberverbände (RAE): Ja.

Türkei. Türkische Vereinigung der Arbeitgeberverbände (TISK): Die Annahme eines Förderungsrahmens dürfte, auch wenn die IAO bereits über viele Urkunden zum Thema Arbeitsschutz verfügt, nützlich sein, um das Problembewußtsein der Menschen für diese Frage zu schärfen.

Vereinigtes Königreich. Der erste Schritt, ehe konkretere Maßnahmen erwogen werden, ist die Förderung. Es ist wichtig, auf den Aussprachen aufzubauen, die auf der 91. Tagung (2003) der Internationalen

Arbeitskonferenz zur Annahme der Schlußfolgerungen geführt haben, denen zufolge eine neue Urkunde ausgearbeitet werden sollte, die einen Förderungsrahmen für den Bereich des Arbeitsschutzes festlegt. Die Urkunde sollte so ausgelegt sein, daß sie ausreichend Flexibilität bietet, um den vielen unterschiedlichen Arbeitsschutzkulturen und einem in raschen Wandel begriffenen Kontext Rechnung tragen zu können.

Fr. 2 *Wenn ja, sollte die Urkunde die Form*

- a) eines Übereinkommens;*
- b) einer Empfehlung;*
- c) eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung; (wenn Sie sich für die Wahlmöglichkeit entscheiden, geben Sie bitte in Ihren Kommentaren zu den Fragen nach dem Inhalt der Urkunde an, welche Elemente der betreffenden Frage in einem Übereinkommen und welche in einer Empfehlung behandelt werden sollten; oder*
- d) einer Erklärung erhalten?*

Gesamtzahl der Antworten: 92.

Ja zur Annahme eines Übereinkommens: 27. Bangladesch, Barbados, Belarus, Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Dänemark, Ecuador, El Salvador, Finnland, Gabun, Guatemala, Haiti, Indonesien, Irland, Italien, Kasachstan, Libanon, Madagaskar, Mauritius, Neuseeland, Rumänien, Saudi-Arabien, Senegal, Tschad, Venezuela.

Ja zur Annahme einer Empfehlung: 16. China, Costa Rica, Deutschland, Honduras, Kuba, Lettland, Malta, Mongolei, Niederlande, Sambia, Singapur, Spanien, Surinam, Vereinigte Republik Tansania, Tschechische Republik, Vereinigte Arabische Emirate.

Ja zur Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung: 26. Argentinien, Aserbaidschan, Bahrain, Belgien, Estland, Frankreich, Indien, Japan, Kroatien, Luxemburg, Malawi, Marokko, Mosambik, Nicaragua, Niger, Nigeria, Norwegen, Österreich, Panama, Papua-Neuguinea, Simbabwe, Sri Lanka, Tunesien, Türkei, Uruguay, Vietnam.

Ja zur Annahme einer Erklärung: 11. Australien, Burkina Faso, Republik Korea, Kuwait, Mexiko, Oman, Polen, Schweden, Ukraine, Ungarn, Zypern.

Sonstige: 12. Ägypten, Griechenland (a), b) oder d)), Kanada (b) oder d)), Litauen (a) oder (c)), Malaysia (a) oder (d)), Republik Moldau, Philippinen ((c) oder (d)), Portugal (a) oder (d)), Schweiz, Arabische Republik Syrien (a) oder (b)), Thailand (a), (b), (c) oder (d)), Vereinigtes Königreich (b) oder (d)).

Ägypten. Eine Erklärung, die das Arbeitsschutzbewußtsein auf persönlichem und visuellem Weg stärkt.

Ägyptischer Gewerkschaftsbund (ETUF): c) Ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung.

Ägyptischer Industrieverband (FEI): Eine Erklärung d).

Aserbaidschan. Die Urkunde sollte umfassen: Arbeitsschutzfragen aus der Sicht einer umfassenden nationalen Arbeitsschutzpolitik; die Rechte und Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber im Bereich Arbeitsschutz; die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung; Maschinenschutz; Fragen betreffend die Meldung und Untersuchung von Arbeitsunfällen; Unfallentschädigungszahlungen.

Australien. Die Regierung hat Bedenken hinsichtlich der Art und Weise, wie der Fragebogen aufgebaut ist, und der Verwendung vieler Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten, was die Mitgliedstaaten dazu ermutigen könnte, die Schaffung eines neuen, recht präskriptiven Übereinkommens zu

unterstützen. Die Regierung vertritt den Standpunkt, daß die wirksame Förderung des Arbeitsschutzes durch die Annahme einer Urkunde dieser Art nicht wesentlich gestärkt würde.

Die Regierung schlägt statt dessen die Annahme einer Erklärung vor, die das globale Ziel der IAO – die Realisierung menschenwürdiger Arbeit, die gleichbedeutend ist mit sicherer Arbeit – untermauern würde. In Anbetracht der Wichtigkeit des Arbeitsschutzes sollte die Erklärung gleich den Verpflichtungen, die sich aus der *Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit* und ihre Folgemaßnahmen ergeben, Rechenschafts- und Berichterstattungspflichten vorsehen.

Eine Erklärung sollte bestimmte Grundsatzbestimmungen enthalten. Sie sollte vorsehen, daß jeder Mitgliedstaat in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine den innerstaatlichen Gegebenheiten angemessene nationale Arbeitsschutzpolitik zu formulieren, durchzuführen und regelmäßig zu überprüfen hat; daß die Politik auf die Verhütung von Unfällen und Gesundheitsschäden abzielen sollte, die durch die Arbeit verursacht werden, mit ihr verbunden sind oder in ihrem Verlauf auftreten, indem dem Arbeitsfeld inhärente Gefahren möglichst weitgehend reduziert werden; daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer Orientierungshilfen zur Einhaltung ihrer gesetzlichen Pflichten erhalten sollten; die Politik in entsprechenden regelmäßigen Zeitabständen überprüft werden sollte; die Durchsetzung gesetzlicher Bestimmungen und Regelungen durch ein Aufsichtssystem und entsprechende Zwangsmaßnahmen gesichert werden sollte; das Recht eines Arbeitnehmers, sich bei Gefahr, von der er guten Glaubens annimmt, daß sie ein unmittelbares und erhebliches Risiko für seine Gesundheit oder sein Leben darstellt, in Sicherheit zu bringen, geschützt werden sollte; fundierte Arbeitsschutzpraktiken durch den innerstaatlichen Gegebenheiten und Praktiken angepaßte Bildungs- und Bewußtseinsbildungsprogramme gefördert werden sollten; die Erklärung sollte die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene exakt festzulegen und abgrenzen; sie sollte vorschreiben, daß die Mitgliedstaaten, die das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, nicht ratifiziert haben, dem Internationalen Arbeitsamt über ihre Anstrengungen zur Durchsetzung dieses Grundsatzes alljährlich Bericht zu erstatten haben. Zweck dieser nachfassenden Berichterstattung wäre es, die Regierungen dazu zu ermutigen, fundierte Arbeitsschutzpolitiken und -praktiken durchzuführen und das Internationale Arbeitsamt, soweit Anlaß und Bedarf besteht, um Hilfestellung zu ersuchen. Die Erklärung sollte ausreichend flexibel gehalten sein, um den Mitgliedstaaten die Realisierung ihrer Zielsetzungen in einem angemessenen Zeitraum zu ermöglichen.

Dieser Ansatz würde eine Grundlage schaffen, ausgehend von welcher *alle* Mitgliedstaaten zur Rechenschaftslegung über ihre Bemühungen um die Durchsetzung fundierter Arbeitsschutzpolitiken und -programme verpflichtet wären und nicht nur die Staaten, die Arbeitsschutzübereinkommen ratifiziert haben.

ACCI: Der vorläufige Standpunkt der ACCI wäre die Befürwortung einer Förderungsurkunde, sofern die Bedingungen akzeptabel sind. Diese Urkunde sollte die Form einer Erklärung haben, und zwar aus folgenden Gründen: erstens sollte es eine Urkunde sein, die den Ländern weder eine Ratifizierungs- noch eine Berichterstattungspflicht auferlegt noch sie in einer bestimmten oder präskriptiven Weise zu Änderungen ihrer innerstaatlichen Gesetzgebung zwingt; zweitens sollte die Urkunde keine präskriptiven Elemente enthalten und nicht ins Detail gehen; drittens sollte sie Ausdruck eines Engagement sein, einen nationalen Aktionsplan für den Bereich Arbeitsschutz zu erstellen; viertens existiert bereits eine breite Palette von IAO-Urkunden unterschiedlicher Form – Übereinkommen, Empfehlungen, Richtlinienensammlungen, Leitlinien – zum Thema Arbeitsschutz (so befaßt sich z.B. das Übereinkommen Nr. 155 sehr ausführlich mit diesen Fragen).

ACTU: Die neue Urkunde sollte entweder die Form eines Übereinkommens oder eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung haben. Die Empfehlung könnte Orientierungshilfen für die Entwicklung innerstaatlicher Systeme und Programme sowie zur Erstellung eines nationalen Arbeitsschutzprofils enthalten.

Barbados. Es würde einem Übereinkommen der Vorzug gegeben. Im Licht der geführten Diskussionen würde eine Erklärung aber unterstützt. Die Erklärung sollte so gehalten sein, daß sie die Umsetzung bestehender IAO-Urkunden fördert, und sie sollte an die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sich anlehrende Folgemaßnahmen vorsehen.

Arbeitgeberverband von Barbados (BEC): Ein Übereinkommen.

BWU: Ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung.

Belgien. Ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung. Belgien hat das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz und die Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz bereits

ratifiziert. Die Wahl einer Empfehlung könnte sich vorteilhaft auf den Status quo hinsichtlich der Ausarbeitung von Bestimmungen, die für einen besseren Schutz der Arbeitnehmer geboten sind, sowie hinsichtlich der Entwicklung einer Arbeitsschutzkultur auswirken.

Aktuelle Gesetze haben mit der Ingangsetzung des dynamischen Risikomanagement-Systems in Unternehmen das Konzept eines systematischen Arbeitsschutz-Managementansatzes eingeführt. Dieses System, das durch den Arbeitgeber evaluiert und angepaßt wird, basiert auf einem programmierten und strukturierten Präventionsansatz, mit dessen Hilfe die Durchsetzung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer betreffender Politiken erleichtert werden soll. Im Rahmen dieses Systems wird an der Entwicklung einer Risikoabschätzungs-Strategie gearbeitet, die die Ermittlung der zu treffenden Präventivmaßnahmen erleichtern soll.

Das Übereinkommen sollte daher die Leitsätze für innerstaatliche Arbeitsschutz-Management-Systeme wiederholen, wohingegen die Empfehlung ausführlich auf die technischen Voraussetzungen für die Durchführung des Übereinkommens eingehen sollte.

Benin. CNP: Eine Erklärung.

Brasilien. Nationaler Handelsverband (CNC): Ein Übereinkommen.

Bulgarien. Union der bulgarischen Privatunternehmer – Vazrazdane: Ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung.

Bulgarische Industrie- und Handelskammer (BCCI): Eine Erklärung.

Chile. CPC: Eine Erklärung d).

Costa Rica. Bund der demokratischen Arbeitnehmer Costa Ricas – Rerum Novarum (CCTD-RN): Ein Übereinkommen.

Dänemark. Einem Rahmenübereinkommen ohne detaillierte Erfordernisse wird der Vorzug gegeben. Dänemark hat einen Vorbehalt: Falls der Managementansatz ausschließlich dem in den IAO-Leitlinien für Arbeitsschutzmanagement-Systeme entwickelten Modell folgt, sollte dieser Teil die Form einer Empfehlung erhalten.

DA: Eine Erklärung.

LO; FTF: Ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung.

Die Empfehlung sollte Orientierungshilfen für die Erstellung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems, nationaler Programme und eines nationalen Arbeitsschutzprofils bieten.

Deutschland. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): Ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung c). Die Empfehlung sollte Guidelines zur Entwicklung nationaler Systeme und Programme enthalten.

Ecuador. Handelskammer Quito (CCQ): Eine Erklärung.

Estland. Estnischer Gewerkschaftsbund (EAKL): Ein Übereinkommen.

Finnland. TT: Eine Erklärung.

Zentralverband der Finnischen Gewerkschaften (SAK): Ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung. Die Empfehlung könnte Orientierungshilfen für die Erstellung nationaler Programme enthalten.

Frankreich. Ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung, aus zweierlei Gründen: erstens scheint dieser Ansatz am besten zur Realisierung des prioritären Ziels der Förderung einer Arbeitsschutzkultur geeignet. Er verbindet auf wirksame Weise Flexibilität und Verpflichtung: Mit dem Schwergewicht auf strategischen Aspekten und auf einem Grundstock von Mindestanforderungen beschränkt, ließe das Rahmenübereinkommen genügend Raum für Diversität, wäre aber gleichzeitig rechtlich verbindlich, da seine Bestimmungen verpflichtenden Charakter haben.

Zweitens hat Frankreich bereits gewisse Erfahrungen mit einem ähnlichen Ansatz, und zwar auf europäischer Ebene. Europa verfolgt das Ziel, in den Praktiken im europäischen Raum einen Wandel

herbeizuführen, und zwar nicht allein über bindende Vorschriften, sondern indem es sich dabei auch der politischen Mobilisierung bedient, die sich als breitenwirksamer und relevant erwiesen hat.

Auf internationaler Ebene ließen sich mit einem Rahmenübereinkommen wichtige Ziele setzen und für alle Sektoren geltende Richtlinien festlegen, ganz gleich, ob für sie spezielle Vorschriften gelten oder nicht. Solche Richtlinien könnten sich z.B. auf die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, auf die Risikoabschätzung, auf frühzeitige Unfallverhütung, die Beteiligung der Sozialpartner, und die Definition und Verbreitung von Arbeitsschutzindikatoren beziehen.

Die Empfehlung andererseits könnte dazu dienen, die notwendigen Regeln für die Koordinierung festzuschreiben, um so eine bessere Übereinstimmung zwischen den bestehenden, spezifische Arbeitsschutzfragen behandelnden Normen oder sektorspezifischen IAO-Normen sicherzustellen. Damit würde die beste Grundlage für die Anwendung von Richtlinienensammlungen und die Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen sowie technischer Aspekte der internationalen Zusammenarbeit geschaffen. Förderung ohne feste Verankerung in einem Übereinkommen ist nicht möglich, wie die Kampagnen zur Förderung der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, gezeigt haben.

MEDEF: Die französischen Arbeitgeber haben zu dem Standpunkt der Regierung, wonach ein Rahmenübereinkommen und eine ergänzende Empfehlung von ihr unterstützt wird, Folgendes zu bemerken. Die Regierungsvertreter Frankreichs sprachen sich auf der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2003 für das Prinzip eines Rahmenübereinkommens, in dem die Grundprinzipien im Hinblick auf den Arbeitsschutz verankert sind, und das wie die Arbeitsschutzrahmenrichtlinie der Europäischen Union (Richtlinie 89/391/EWG vom 12. Juni 1989) für die Mitgliedstaaten verbindlich wäre, aus; diese Entscheidung fand jedoch zum damaligen Zeitpunkt nicht die Billigung des dreigliedrigen Konferenzausschusses. Von mehreren Regierungsvertretern wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, daß bereits in Kraft befindliche einschlägige Übereinkommen nur von wenigen Ländern ratifiziert worden sind, was Zweifel an der Wirksamkeit des Hinzufügens eines neuen verbindlichen Rahmenübereinkommens zu den bereits vorhandenen Normen aufkommen lasse.

Die Erklärung der Regierung, sie gebe einem verbindlichen Rahmenübereinkommen und einer ergänzenden Empfehlung den Vorzug, scheint den Schlußfolgerungen des dreigliedrigen Konferenzausschusses im Jahr 2003 zu widersprechen, der überein gekommen war, einen „Förderungsrahmen“ im Bereich des Arbeitsschutzes „als übergreifende Urkunde, deren Inhalt eher fördernder als präskriptiver Art ist“ zu schaffen. Der von der Regierung für ein Rahmenübereinkommen vorgeschlagene Inhalt, der für alle Sektoren geltende Leitlinien zu den Rechten und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, zur Risikoabschätzung und zur frühzeitigen Prävention sowie zur Mitwirkung der Sozialpartner umfaßt, stimmt exakt mit dem Inhalt des Übereinkommens Nr. 155 überein. Der Standpunkt der Regierung, wonach sie ein Rahmenübereinkommen und eine ergänzende Empfehlung befürwortet, kann von den französischen Arbeitgebern daher nicht unterstützt werden. Die Arbeitgeber sind der Ansicht, die zur Stellungnahme vorgelegte Frage sollte in den Kontext der allgemeinen Aussprache, die im Juni 2003 über die normenbezogenen Tätigkeiten der IAO im Bereich Arbeitsschutz stattfand, sowie den Kontext der auf dieser Tagung der Konferenz angenommenen Schlußfolgerungen zur Schaffung eines IAO-Aktionsplans zur Förderung des Arbeitsschutzes im Rahmen eines „integrierten Ansatzes“ zurückgestellt werden.

Es wurde beschlossen, als prioritäres Element dieses Aktionsplanes einen Förderungsrahmen im Bereich des Arbeitsschutzes in der Form einer „übergreifenden Urkunde, deren Inhalt eher fördernder als präskriptiver Art ist, zu schaffen. Damit wird bezweckt, das politische Engagement unter den Mitgliedstaaten für die Entwicklung innerstaatlicher Strategien zur Verbesserung des Arbeitsschutzes unter Einbeziehung der Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in diesen Prozeß zu stärken. Die zu diesem Zweck geschaffene Urkunde sollte einen gewissen förmlichen Charakter und einen anderen Rang haben als den Mitgliedstaaten normalerweise zur Annahme vorgeschlagene Übereinkommen und Empfehlungen. Eine Erklärung dürfte die geeignetste Form für eine „übergreifende Urkunde“ sein. Zudem hätte die Form dieser Urkunde das gleiche politische und mediale Niveau wie die von der EU-Kommission vorgelegte neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006.

Gabun. Gabunische Arbeitgebervereinigung (CPG): Eine Erklärung d).

Griechenland. Hinsichtlich der Form eines Förderungsrahmens für den Arbeitsschutz halten wir eine Erklärung für geeigneter. Sollten die Mitgliedstaaten jedoch mehrheitlich einem Übereinkommen den Vorzug geben, dann hätte die Regierung keine besonderen Einwände, da es in den vom Ausschuß für Arbeitsschutz im Juni 2003 angenommenen Schlußfolgerungen heißt, daß die Urkunde einen Mechanismus

zur Überwachung der Folgemaßnahmen vorsehen sollte. Eine andere mögliche Lösung wäre die Annahme einer Empfehlung.

Griechischer Industrieverband (SEV): Eine Erklärung d).

Guatemala. Ein Übereinkommen würde einen Rahmen zur Förderung des Arbeitsschutzes schaffen, was sich förderlich auf Maßnahmen zur Stärkung die Einhaltung regelnder gesetzlicher Vorschriften auswirken würde.

Guinea. Nationaler Arbeitgeberrat (CNP): Eine Erklärung.

Indien. Ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung würden über strategische Aktionsprogramme für global einheitliche Ansätze und Konzepte sorgen.

Italien. Die Bedeutung, die den von der Konferenz im Jahr 2003 angenommenen Schlußfolgerungen beigemessen wird, zeigt, wie wichtig es ist, eine Urkunde in der Form eines Übereinkommens anzunehmen.

Jamaika. JEF: Eine Erklärung d).

Japan. Eine der drei Formen b), c) oder d). Im Fall der Form c) sollte das Übereinkommen lediglich ein Minimum grundlegender Fragen zur Arbeitsschutzförderung regeln und die Empfehlung das Übrige. Wenn diese Voraussetzung gegeben ist, wird c) der Vorzug gegeben.

Japanischer Wirtschaftsverband (Nippon Keidanren): Eine Erklärung. Da zu dieser Thematik bereits mehrere IAO-Übereinkommen und -Empfehlungen angenommen worden sind, ist es nicht wünschenswert, den bereits bestehenden Urkunden noch ein weiteres neues Übereinkommen oder eine neue Empfehlung hinzuzufügen. Das Instrument sollte eine Urkunde sein, für die für die Mitgliedstaaten keine Ratifizierungs- und keine Berichterstattungspflicht besteht, und die von ihnen keine Neufassung ihrer innerstaatlichen Gesetzgebung verlangen würde. Daher sollte die Urkunde die Form einer Erklärung erhalten, was zur Erstellung und Durchsetzung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms mit dreigliedriger Beteiligung führen wird.

Zusammen mit der Urkunde sollte die IAO verstärkt um eine Verbesserung der technischen Zusammenarbeit und der Hilfestellungen bemüht sein, um so den Bedürfnissen der Entwicklungsländer zu entsprechen, sowie um eine Verbesserung des Informationsaustauschs über gute Praktiken im Bereich Arbeitsschutz.

Kanada. Die Regierung würde einer nicht bindenden Urkunde wie einer Empfehlung oder einer Erklärung den Vorzug geben, die eher förderlicher als präskriptiver Art wäre. Bei ausreichender globaler Unterstützung könnte eine Erklärung ein geeignetes Mittel sein, um das Problembewußtsein zu schärfen und den Arbeitsschutz als ein Grundrecht zu fördern. Die Urkunde sollte unbeschadet der Form, die gewählt wird, einen Arbeitsschutzförderungsrahmen schaffen, der eine unterstützende Wirkung auf die Schaffung von Mechanismen für eine systematische und fortgesetzte Verbesserung innerstaatlicher Arbeitsschutzsysteme und -programme hat. Sie sollte keine präskriptiven Bestimmungen enthalten, die ihre globale Anwendung verhindern würden, oder, im Fall eines Übereinkommens, einer breiten Ratifizierung im Wege stünden.

CEC: Der von der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz befürwortete Förderungsrahmen muß die Form einer Erklärung erhalten. Das würde gewährleisten, daß der Förderungsrahmen die Grundlage für das Engagement der Mitgliedstaaten, einen nationalen Arbeitsschutz-Aktionsplan zu erstellen, bildet.

Republik Korea. Koreanischer Arbeitgeberverband (KEF): Eine Empfehlung b).

Libanon. Libanesischer Arbeitgeberverband (ALI): Eine Empfehlung b).

Luxemburg. Die Regierung befürwortet nachdrücklich die Annahme eines Arbeitsschutzförderungs-instruments in Form eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung.

Diese Methode scheint der dringend gebotenen Förderung einer präventiven Sicherheitskultur am besten zu entsprechen. Sie ist zugleich flexibel und verbindlich. Ein Rahmenübereinkommen läßt relativ viel Raum für Diversität, da hierin strategische Aspekte im Vordergrund stehen und es lediglich einen

Grundstock an Mindestanforderungen enthält. Gleichzeitig sind die darin enthaltenen Bestimmungen in einem IAO-Kontext rechtsverbindlich. Europäische Länder haben bereits Erfahrung mit einem ähnlichen Ansatz auf europäischer Ebene, und zwar handelt es sich um eine 1989 angenommene Rahmendirektive.

Auf internationaler Ebene ließen sich in einem Rahmenübereinkommen die grundlegenden Ziele formulieren und Leitlinien für alle Sektoren aufstellen, ganz gleich, ob diese durch sektorspezifische Normen abgedeckt sind oder nicht. Gegenstand solcher Leitlinien könnten beispielsweise die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Frühstadium der Risikoabschätzung und -verhütung sowie die Mitwirkung der Sozialpartner und die Definition und Verbreitung von Arbeitsschutzindikatoren sein.

In der Empfehlung ließe sich festlegen, nach welchen Regeln die Koordinierung zu erfolgen hat, was wegbereitend wirken würde für mehr Kohärenz zwischen den aktuellen IAO-Normen, ganz gleich, ob es sich hierbei um spezifische Fragen des Arbeitsschutzes regelnde oder sektorspezifische Normen handelt. Diese Art von Ansatz böte die beste Ausgangsbasis für die Durchsetzung von Sammlungen guter Praktiken, für Arbeitsschutzausbildungsmaßnahmen und für technische Tools, die für die internationale Zusammenarbeit benötigt werden.

Malta. Allgemeine Arbeitergewerkschaft (GWU): Ein Übereinkommen a).

Marokko. Verband der Handels-, Industrie- und Dienstleistungskammern (FCCIS): Eine Empfehlung b).

Mexiko. Eine Erklärung würde die Mitgliedstaaten zur Durchführung der von der IAO festgelegten Leitlinien ermutigen. Ein solches Instrument sollte Maßnahmen vorsehen, um Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Konzipierung, der praktischen Durchführung und der Überwachung von Programmen, die von den Mitgliedstaaten und der IAO in diesem Bereich erstellt werden, entsprechende Orientierungshilfen zu geben.

Mongolei. Mongolischer Arbeitgeberverband (MONEF): Eine Erklärung a).

Mosambik. Arbeitergewerkschaft von Mosambik (MW): Ein Übereinkommen a).

Neuseeland. Ein Förderungsrahmen hätte zum Zweck, einen übergreifenden Rahmen zu schaffen, innerhalb dessen die IAO bestehende Arbeitsschutzinstrumente konsolidieren und neue Urkunden ausarbeiten könnte, darunter möglicherweise ein neues übergreifendes Übereinkommen.

Business NZ: Die Entwicklung eines Förderungsrahmens für die Schärfung des Bewußtseins für die Vorteile von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit ist zwar wichtig, doch sollte dieser die Form einer Erklärung erhalten. Die Ratifizierungsrate früherer Übereinkommen zum Arbeitsschutz ist nicht besonders hoch und Empfehlungen sind in der Regel übermäßig präskriptiv. Es bedarf einer Urkunde, die ohne Maßnahmen in allen Einzelheiten vorzuschreiben den Mitgliedstaaten die Möglichkeit gibt, sich für die Förderung des Arbeitsschutzes und dafür zu engagieren, einen ihren innerstaatlichen Gegebenheiten angepaßten Aktionsplan zu entwickeln.

Nicaragua. Es wird c) der Vorzug gegeben. Wichtig ist zu definieren, wie der einzelne Mitgliedstaat vorzugehen hat, um die Bestimmungen der Urkunde schrittweise und auf kontinuierlicher Basis umzusetzen.

Niederlande. Die Urkunde sollte die Form einer Empfehlung erhalten, weil rechtlich bindende Urkunden nicht das beste Mittel sind, Regierungen und Sozialpartner zum Mitwirken an der Förderungsarbeit zu motivieren.

Zentralverband der niederländischen Unternehmen und Arbeitgeber (VNO-NCW): Die Urkunde sollte die Form einer Erklärung erhalten, denn was geboten ist, ist ein Engagement für die Erstellung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzaktionsplans, ohne daß die Mitgliedstaaten und die Unternehmen durch neue detaillierte rechtlich bindende Verpflichtungen überladen werden. Die IAO hat bereits eine stattliche Zahl von Urkunden angenommen, die sämtliche Aspekte des Arbeitsschutzes und alle Arbeitnehmer im privaten und im öffentlichen Sektor abdecken.

FNV; CNV; Unie mhp: Die Urkunde sollte die Form eines Übereinkommens erhalten. Der Hauptgrund ist, daß es eindeutig geboten ist, daß die neue Urkunde einen Mechanismus für die Berichterstattung

und für Folgemaßnahmen vorsieht. Wenn die neue Urkunde die Form eines Übereinkommens erhält, erübrigt es sich, noch einmal ganz von vorn einen solchen Mechanismus zu erstellen.

Sollte die Konferenz das Erstellen eines Arbeitsschutzförderungsrahmens für äußerst wichtig erachten, dann wäre die Form einer Erklärung akzeptabel. In diesem Fall sollte ein eindeutiger Mechanismus für die Berichterstattung und für Folgemaßnahmen ausgearbeitet und in die neue Urkunde aufgenommen werden.

Nigeria. Die Wahlmöglichkeit c) wird bevorzugt, doch mit einer Erklärung würde der nötige zusätzliche Anstoß gegeben, den der Förderungsrahmen braucht, um in Gang zu kommen.

Norwegen. Die Regierung und der Gewerkschaftsvertreter empfahlen, die Urkunde sollte die Form eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung erhalten. Übereinkommen haben sich als ein sehr wirksames Mittel erwiesen, wenn es darum geht sicherzustellen, daß die Werte und Standpunkte der IAO berücksichtigt und der Entwicklung zugrunde gelegt werden.

Die Urkunde sollte in erster Linie ein politisches Instrument sein und nicht ein Instrument zur Schaffung neuer Normen zur Regelung. Angestrebt werden sollte vielmehr, eine Strategie zur Verbesserung der Arbeitsschutzsituation in allen Mitgliedstaaten zu entwickeln. Der Arbeitgebervertreter zöge es daher vor, wenn die neue Urkunde die Form einer Erklärung erhalten würde.

Österreich. ÖGB: Ein Übereinkommen.

BAK: Die Bundeskammer befürwortet eine Urkunde in Form eines verbindlichen Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung.

Polen. Es scheint unnötig, ein neues Übereinkommen und/oder eine neue Empfehlung anzunehmen, da es bereits solche Urkunden in diesem Bereich gibt. Statt dessen sollte eine Erklärung die auf die Ratifizierung und die Durchsetzung dieser bestehenden Urkunden ausgerichteten Tätigkeiten stärken und arbeitsschutzpolitikbezogen sein und die diesbezüglichen Verpflichtungen nennen.

Solidarność: Die Internationale Arbeitskonferenz sollte die Annahme eines Übereinkommens oder eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung in Erwägung ziehen. Die Empfehlung könnte u.a. Leitlinien zur Entwicklung der innerstaatlichen Arbeitsschutzinfrastruktur sowie zur Schaffung und Entwicklung nationaler Arbeitsschutzsysteme und -programme enthalten.

Portugal. Ein Rahmenübereinkommen wäre eine geeignete Form, um die Wirksamkeit der Urkunde sicherzustellen. Es könnte vom Aufbau und Format her einfach gestaltet sein, so daß es sich leicht anwenden und in der Folge ratifizieren ließe. Das Übereinkommen Nr. 155, das zwar als Rahmenübereinkommen programmiert worden war, hat diesen Status nicht erreicht. Das schließt nicht aus, daß die Urkunde die Form einer Erklärung erhalten könnte, allerdings unter der Voraussetzung, daß sie durch Bestimmungen ergänzt wird, die die regelmäßige Übermittlung von Informationen durch die Regierungen vorsehen. Angesichts der Tatsache, daß bereits zahlreiche IAO-Urkunden zum Arbeitsschutz existieren, ist es unnötig, neue Urkunden technischen oder praktischen Charakters anzunehmen.

CIP: Diese Urkunde sollte die Form einer Erklärung d) erhalten. Die Annahme eines neuen Übereinkommens oder einer neuen Empfehlung ist nicht gerechtfertigt, da das Thema bereits von zahllosen bereits in Kraft befindlichen IAO-Urkunden (Übereinkommen, Empfehlungen und Sammlungen guter Praktiken) abgedeckt ist, insbesondere durch das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, das die Arbeitnehmer in allen wirtschaftlichen Tätigkeiten im privaten und im öffentlichen Sektor erfaßt.

Portugiesischer Fremdenverkehrsverband (CTP): Eine Empfehlung b).

Allgemeiner Gewerkschaftsbund Portugals (CGTP-IN): Ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung c).

UGT: Ein neues Übereinkommen wäre ein angemessener Weg, um nicht nur die Aufmerksamkeit auf diese Frage zu lenken, sondern dadurch würde auch eine inhaltliche Überarbeitung erleichtert, was mit jeder technologischen Entwicklung und neuen Formen der Arbeitsorganisation zunehmend geboten ist. Ein solches Übereinkommen sollte durch eine Empfehlung mit Leitlinien zu den bevorzugten Formen der Durchführung nationaler Programme, zur Definition nationaler Arbeitsschutzprofile, zu Präventivmaßnahmen sowie zu den im Bericht angesprochenen Fragen ergänzt werden, da es anderenfalls an den nötigen Klarstellungen und der gebotenen Harmonisierung fehlen könnte, die Voraussetzung für seine praktische und wirksame Durchsetzung sind.

Schweden. Die zentralen Gewerkschaftsverbände, der Schwedische Gewerkschaftsbund (LO), die Schwedische Zentralorganisation der Angestellten und Beamten (TCO) und die Schwedische Zentralorganisation schwedischer Akademiker (SACO) befürworten ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung. Der Hauptgrund ist, daß die neue Urkunde darauf abzielt, nationale Programme für den präventiven Arbeitsschutz zu schaffen. Besonders wichtig ist, daß die repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf der innerstaatlichen Ebene in diese Arbeit aktiv einbezogen werden. Die Bestimmungen der Verfassung der IAO gewährleisten, daß der Inhalt eines neuen Übereinkommens und einer neuen Empfehlung den Parlamenten der Mitgliedstaaten zur Entscheidung vorgelegt wird, und daß die Berichterstattungs- und Überwachungsmechanismen der IAO ausgelöst werden.

Schweiz. SAV: Sollte die Internationale Arbeitskonferenz zur Annahme einer Urkunde schreiten, so sollte sich dies auf eine einfache Erklärung beschränkt sein und nicht die Optionen a), b) und c) berücksichtigen. Verstärkt werden wir in unserer Ansicht durch die niedrige Ratifizierungsrate der verschiedenen von der IAO bereits erarbeiteten Übereinkommen zu diesem Thema. Diese Sache sollte praktisch angegangen werden. Hinzu kommt, daß eine Erklärung den Charakter eines Förderungsinstruments haben sollte; sie sollte den Mitgliedstaaten keine Berichterstattungspflicht auferlegen, und schon gar nicht sollte sie sie zu einer Änderung ihrer Gesetzgebung zwingen. In jedem Fall aber sollte sie nicht zu sehr ins Detail gehen und sich auf allgemein anerkannte Grundsätze beschränken.

SGB: Ja zu einem Übereinkommen a) oder zu einem Übereinkommen und einer Empfehlung c). Die Empfehlung sollte Leitlinien zur Formulierung eines nationalen Arbeitsschutzsystems und nationaler Programme sowie zur Erstellung eines nationalen Arbeitsschutzprofils enthalten.

Senegal. Nationale Vereinigung der Arbeitnehmer Senegals (CNTS): Ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung c).

Simbabwe. Ein Übereinkommen hat folgende Fragen zu behandeln: nationale Arbeitsschutzprogramme, innerstaatliche Gesetze und deren Durchsetzung, Humanressourcen, nationale Arbeitsschutzpolitik. Eine Empfehlung sollte sich mit Managementprogrammen, Richtlinienansammlungen sowie Fragen der Forschung und der Ausbildung befassen.

Singapur. Eine Empfehlung würde den Mitgliedstaaten Flexibilität bei der Durchführung lassen, so daß diese gemäß ihrem wirtschaftlichen Entwicklungsstand und ihren innerstaatlichen Prioritäten erfolgen kann.

Slowenien. RAE: Eine Erklärung.

Spanien. CCOO: Es wird c) der Vorzug gegeben. Das Übereinkommen sollte Politiken und Ressourcen für die Förderung der Gesundheit festschreiben, und die ergänzende Empfehlung sollte die Mittel und Wege sowie die Instrumente (Orientierungshilfen) für die Entwicklung nationaler Politiken festlegen. Diese Wahlmöglichkeit wäre d) (einer Erklärung allein) vorzuziehen.

Galizischer Gewerkschaftsdachverband (CIG): Ein Übereinkommen a).

Sri Lanka. Arbeitgeberverband von Ceylon (EFC): Eine Empfehlung b).

Südafrika. Business Unity South Africa (BUSA): Eine Erklärung wäre das geeignetste Instrument zur Entwicklung einer Sicherheitskultur und würde zur Schaffung eines Förderungsrahmens als erster Schritt eines Landes in Richtung auf die Schaffung der notwendigen Arbeitsschutzinfrastruktur beitragen. Hinzu kommt, daß eine Urkunde dieser Art Ländern unterschiedlichen Entwicklungsstands im Bereich Arbeitsschutz die erforderliche Flexibilität bieten wird, sowie die nötige Flexibilität, die die Länder brauchen, um sich Veränderungen anzupassen.

Tschechische Republik. Tschechisch-Mährischer Gewerkschaftsbund (ČMKOS): Ein Übereinkommen.

Tunesien. Ja zu c). Die Empfehlung sollte die Details sowie sonstige Fragen behandeln, die eine möglichst breite Ratifizierung des Übereinkommens behindern könnten.

Türkei. TISK: Es sollte ein nicht streng präskriptiver Förderungsrahmen angenommen werden. Echte Wirkung hätten einfache, leicht verständliche Leitlinien. Die Urkunde sollte daher die Form einer Empfehlung erhalten.

Bund revolutionärer Arbeitergewerkschaften (DISK): Ein Übereinkommen.

Venezuela. Ja zu a). Übereinkommen sollten einfach gehalten sein, so daß sie effizient und wirksam durchgesetzt werden können.

Vereinigte Staaten. Rat der Vereinigten Staaten für internationale Wirtschaft (USCIB): Die Urkunde sollte die Form einer Erklärung erhalten. Wie aus Anhang III zum Bericht IV (1) hervorgeht, hat die IAO bereits eine ganze Reihe von Urkunden – Übereinkommen, Empfehlungen, Richtlinienensammlungen und Leitlinien – angenommen, die sämtliche Aspekte des Arbeitsschutzes abdecken. Das gilt insbesondere für das Übereinkommen Nr. 155, das den Arbeitsschutz für alle Arbeitnehmer in allen wirtschaftlichen Tätigkeiten, einschließlich der öffentlichen Bediensteten, vollumfänglich behandelt. Es bedarf keiner zusätzlichen Normen zur Regulierung. Wessen es bedarf ist ein ehrliches Engagement der Mitgliedstaaten, Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit zu fördern und zu realisieren.

Vereinigtes Königreich. Entweder b) oder d). Diese beiden Formen wären am geeignetsten, indem sie den Unterzeichnerstaaten ausreichend Flexibilität ließen, den Arbeitsschutz in Übereinstimmung mit ihren innerstaatlichen Politiken, Prioritäten und ihrer innerstaatlichen Gesetzgebung zu fördern. Jede künftige Urkunde muß praktisch durchführbar und flexibel genug gehalten sein, um Nichtratifizierungen wegen präskriptiver Details von untergeordneter Bedeutung zu vermeiden.

CBI: Da die gegenwärtige Initiative, die Frage eines Arbeitsschutzförderungsrahmens zu prüfen, dadurch angeregt worden ist, daß die Wirksamkeit der aktuellen Palette von Übereinkommen und Empfehlungen stagniert, dürfte eine Erklärung am angebrachtesten sein.

TUC: Wir sind für ein Übereinkommen zu diesem Thema. Das Argument, wonach die IAO-Mitgliedstaaten Zeit brauchten, um die bereits bestehenden Übereinkommen zu ratifizieren, scheint angesichts der Tatsache, daß sie 23 Jahre Zeit hatten, um das Hauptübereinkommen über den Arbeitsschutz, das Übereinkommen Nr. 155, durchzusetzen, wenig plausibel. Es ist schwer einzusehen, welch etwaigen Vorteil die Annahme einer Empfehlung oder einer Erklärung haben könnte, und keines der für diese beiden Wahlmöglichkeiten angeführten Argumente überzeugt.

Zypern. Verband der Arbeitgeber und Industriellen Zyperns (CEIF): Eine Erklärung.

Gewerkschaftsbund Zyperns (SEK): Ein Übereinkommen, ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung, oder eine Erklärung.

Panzypriotischer Arbeitnehmerbund (PEO): Ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung.

Präambel

Fr. 3 *Sollte die Urkunde eine Präambel enthalten, in der Bezug genommen wird auf:*

- a) *die Bestimmung in Artikel III g) der Erklärung von Philadelphia, wonach die Internationale Arbeitsorganisation die feierliche Verpflichtung hat, bei den einzelnen Nationen der Welt Programme zu fördern, die einen angemessenen Schutz für das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei allen Beschäftigungen gewährleisten?*
- b) *die Verfolgung des Ziels einer sicheren und gesunden Arbeitsumwelt?*
- c) *die im Anschluß an die allgemeine Aussprache über normenbezogene Tätigkeiten der IAO im Bereich des Arbeitsschutzes auf der 91. Tagung (2003) der Internationalen Arbeitsorganisation angenommenen Schlußfolgerungen über den Arbeitsschutz, insbesondere die Notwendigkeit sicherzustellen, daß dem Arbeitsschutz in nationalen Agenden Vorrang eingeräumt wird?*

- d) die Bedeutung der Förderung einer „Sicherheitskultur“, definiert als die Gesamtheit der Überzeugungen, Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen von Organisationen und Einzelpersonen, worin der Prävention die höchste Priorität eingeräumt wird?
- e) das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und die Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981?
- f) andere in Frage kommende Urkunden der IAO zum Arbeitsschutz?

Gesamtzahl der Antworten: 90.

Bejahend: 90. Ägypten (d) und e)), Argentinien, Aserbaidschan, Australien, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus (a bis e)), Belgien (b bis e)), Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica (a bis e)), Dänemark ((a)), Deutschland (a bis e)), Ecuador (a)), El Salvador (a, d) und e)), Estland, Finnland, Gabun ((b), c) und d)), Griechenland (a bis d)), Guatemala (a) und e)), Haiti (a bis d)), Honduras (a bis e)), Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan (b) und e)), Kanada (a bis e)), Kasachstan (b) und e)), Republik Korea (a bis e)), Kroatien, Kuba (a) und c)), Kuwait, Lettland, Libanon (a, b, c, e) und f)), Litauen, Luxemburg, Madagaskar (a, b) und d)), Malawi, Malaysia (a, b, d) und e)), Malta (d)), Marokko (a, b, d) und e)), Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mongolei (d)), Mosambik, Neuseeland, Nicaragua, Niederlande (a, b, d) und e)), Niger (c)), Nigeria, Norwegen, Oman (a) und d)), Österreich (a bis e)), Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien (c)), Sambia, Saudi-Arabien (d)), Schweden (a, d) und f)), Senegal (d)), Simbabwe (a)), Singapur, Spanien (a bis d)), Sri Lanka, Surinam (a, d) und f)), Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania (a, d) und f)), Thailand (b, c) und d)), Tschad, Tschechische Republik (a bis e)), Tunesien, Türkei, Ukraine (b, c) und d)), Ungarn (a bis d)), Uruguay, Venezuela (a) und d)), Vereinigte Arabische Emirate (a) und e)), Vereinigtes Königreich (a, b) und c)), Vietnam (c, d) und e)), Zypern (a bis e)).

Verneinend: 7. Bulgarien, Republik Korea (f)), Malta (c)), Polen (f)), Ungarn, Vereinigtes Königreich (e) und f)), Zypern (f)).

Ägypten. FEI: Ja.

Argentinien. f) Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985, und Empfehlung (Nr. 171) betreffend die betriebsärztlichen Dienste, 1985.

Australien. ACTU: d) Die Fragestellung und die Definition von Sicherheitskultur sind völlig falsch. Das IAA sollte statt Sicherheitskultur den Begriff „präventive Arbeitsschutzkultur“ und die ausführliche Begriffsbestimmung in Absatz 4 der Schlußfolgerungen über normenbezogene Tätigkeiten der IAO im Bereich des Arbeitsschutzes – eine globale Strategie verwenden, die von der 91. Tagung (2003) der Konferenz angenommen wurden. e) Es ist auf die Arbeitsschutzübereinkommen zu verweisen, da u.a. bezweckt werden soll, ihre Ratifizierung und praktische Durchsetzung anzuregen. Es sollte ein neuer Buchstabe g) hinzugefügt werden, den Zusammenhang zwischen Arbeitsschutzfragen und allgemeineren sozialen Anliegen und der Umwelt.

Barbados. Es ist nicht nötig, in der Präambel auf das Konzept der Sicherheitskultur zu verweisen; sie sollte den Zusammenhang zwischen dem Arbeitsschutz und allgemeineren Umwelt- und sozialen Problemen anerkennen.

BEC: Ja.

BWU: d) Nein. Siehe Allgemeine Bemerkungen.

Belgien. CNT: Der Begriff „landesweite präventive Arbeitsschutzkultur“ ließe sich gemäß Absatz 87 des Berichts IV (1) so definieren: „die Gesamtheit der Überzeugungen, Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen von Organisationen und Einzelpersonen, worin der Prävention die höchste Priorität eingeräumt

wird“. Der CNT stellt fest, daß diese „Definition“ sich nicht mit den in diesem Zusammenhang in Punkt 4 der auf der Konferenz (2003) angenommenen Schlußfolgerungen genannten Elementen deckt. Dieser Punkt lautet: „Eine nationale präventive Arbeitsschutzkultur ist eine Kultur, in der das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung auf allen Ebenen respektiert wird, wo Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch ein System festgelegter Rechte, Verantwortlichkeiten und Pflichten aktiv an der Erstellung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung mitwirken und wo dem Grundsatz der Prävention höchste Priorität eingeräumt wird. Die Schaffung und der Unterhalt einer präventiven Arbeitsschutzkultur erfordern es, daß alle verfügbaren Mittel genutzt werden, um hinsichtlich der Konzepte von Gefahren und Risiken und der Frage, wie diese verhütet oder kontrolliert werden können, das allgemeine Bewußtsein, die Kenntnisse und das Verständnis zu verbessern.“ Der CNT ist der Ansicht, daß die in Bericht IV (1) enthaltene Begriffsbestimmung dahingehend abgeändert werden sollte, daß sie mit Punkt 4 der Schlußfolgerungen übereinstimmt, da letztere im Verlauf der Allgemeinen Aussprache zu diesem Gegenstand im Konsens angenommen wurden. Ferner verweist er mit Nachdruck darauf, daß eine „präventive Arbeitsschutzkultur“ nicht lediglich eine Frage des Verhaltens von Organisationen und Einzelpersonen ist, sondern daß es hierbei auch um die Grundrechte der Arbeitnehmer geht.

Benin. Es sollte ein Bezug auf die IAO-Leitlinien für Arbeitsschutzmanagement-Systeme (ILO-OSH 2001) aufgenommen werden.

Botsuana. Die Elemente c) und d) bedingen sich gegenseitig. Nationalen Agenden, die nicht von nationalen Werten, Überzeugungen, Einstellungen und Verhaltensweisen motiviert sind, ist kein Erfolg beschieden.

Brasilien. Ein Bezug auf die in a) bis f) vorgeschlagenen Elemente ist einschließlich eines Verweises auf die in allen IAO- Arbeitsschutzurkunden ausdrücklich genannten Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten in die Präambel aufzunehmen und das Konzept der „menschenwürdigen Arbeit“ ist besonders hervorzuheben.

Chile. CPC: d) Ja.

Costa Rica. Union der Kammern und Verbände der privatwirtschaftlichen Unternehmen Costa Ricas (UCCAEP): a), b) und d) Ja.

Dänemark. DA: Es dürfte angebracht sein, auf c) und d) und möglicherweise auch auf e) zu verweisen.

LO; FTF: Ja zu a), b) und c). Was d) angeht, so sind wir mit dem Begriff „Sicherheitskultur“ nicht einverstanden, noch mit der sehr knappen Definition eines sehr komplexen Problemkreises. Das Amt sollte sich statt dessen des Begriffs „präventive Arbeitsschutzkultur“ bedienen und zudem die präzisere Definition verwenden, die in Punkt 4 der Schlußfolgerungen, die von der Arbeitskonferenz (2003) angenommen wurden, enthalten ist. Diese Änderungen sollten im Hinblick auf die historischen Grundsätze der IAO im Bereich des Arbeitsschutzes und die auf der Arbeitskonferenz 2003 geführten ausführlichen Aussprachen und im Konsens angenommenen Schlußfolgerungen eingearbeitet werden. Wenn diese Änderungen eingearbeitet werden, ist d) akzeptabel. In e) und f) sollte ein Verweis auf sämtliche Übereinkommen zum Arbeitsschutz aufgenommen werden. Es sollte ein neuer Punkt g) hinzugefügt werden, in dem der Wunsch nach einer Wechselbeziehung zwischen dem Arbeitsschutz und Themen in anderen sozialen Bereichen, so mit dem Thema Umwelt, betont wird.

Deutschland. DGB: Ja zu a), b), c), e) und f). Nein zu d): Die Fragestellung und die Definition von „Sicherheitskultur“ sind unserer Meinung nach falsch. Sie widersprechen zudem den Schlußfolgerungen der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, 2003. Neu 3 g). Es sollte ein möglichst breiter sozialer Ansatz formuliert werden, der auch die angrenzenden Politikbereiche, insbesondere Sozialpolitik, Umwelt, Bildung und ähnliche, anspricht und verknüpft.

Ecuador. Verband der Landwirtschaftskammern (FCA): Ja.
CCQ: Ja.

Estland. Der Begriff „Präventivkultur“ oder, wie vom EAKL vorgeschlagen, der Begriff „präventive Arbeitsschutzkultur“ wäre vorzuziehen.

Finnland. SAK: Es sollte ein Buchstabe g) hinzugefügt werden, in dem auf die Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Freizeit und den Umweltschutz verwiesen wird.

Frankreich. Die Präambel sollte die politischen Zielsetzungen und den Erstreckungsbereich der Arbeitsschutzförderung herausstellen. Daher sollte an die Grundrechte der Arbeitnehmer auf den Schutz ihrer physischen und geistigen Unversehrtheit bei der Arbeit erinnert werden. Die einleitenden Worte sollten die Urkunde in einen allgemeinen Kontext stellen, indem auf die wichtigsten Urkunden zum Arbeitsschutz, insbesondere auf die Erklärung von Philadelphia und auf das Übereinkommen Nr. 155, verwiesen wird. Es ist u.a. der Wortlaut der Präambel, der gewährleistet wird, daß die Urkunde als ein Rahmeninstrument und nicht als eine sektorspezifische Urkunde gewertet werden wird. Es ist wichtig, daß diese Urkunde in der Zukunft von den nationalen Akteuren bei der Konzipierung ihrer innerstaatlichen Arbeitsschutzstrategie als „das“ Referenzinstrument angesehen wird. Die Präambel sollte seine Legitimität begründen helfen, indem ihr die Form einer Grundsatzerklärung gegeben wird.

MEDEF: Die Präambel sollte an die grundlegenden Ziele erinnern, und zwar: die Schaffung nationaler Politiken und die Schaffung nationaler Strategien zur Verbesserung des Arbeitsschutzes. Diese Ziele finden in b), c) und d) ihren Niederschlag. Die Verweise auf das Übereinkommen Nr. 155 und die Empfehlung Nr. 164 gehören allerdings nicht in die Präambel und sollten in einen bestimmten Abschnitt der Erklärung umgestellt werden, in dem auf die einzelnen Aktionsmittel der IAO (darunter Normen, technische Leitlinien, Richtlinienensammlungen und die technische Zusammenarbeit) verwiesen wird, die im Rahmen des von der Konferenz (2003) geforderten integrierten Ansatzes eingesetzt werden.

Gabun. CPG: Ja zu b), c) und d).

Griechenland. Was e) und f) angeht, so sollte die Präambel nicht auf bestimmte bestehende Übereinkommen oder andere Arbeitsschutzinstrumente verweisen. Es könnte zu Komplikationen kommen, wenn bestimmte Mitgliedstaaten die genannten Urkunden nicht ratifiziert haben, und es ist nicht ratsam, eine Rahmenurkunde mit bestimmten gesetzlichen Regelungen zu koppeln, weil einige möglicherweise ausgeklammert werden, während andere, die nicht nur die Sicherheit und die Gesundheit betreffen, möglicherweise hinzukommen.

SEV: Ja zu a) und c).

Guatemala. Was e) angeht, ja, da diese Bestimmungen die Grundlage einer innerstaatlichen Arbeitschutzpolitik und innerstaatlicher Arbeitsschutzdienste sind.

Indien. f) In der Präambel könnte darüber hinaus Bezug genommen werden auf: das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947; das Übereinkommen (Nr. 152) über den Arbeitsschutz bei Hafendarbeit, 1979; das Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988; das Übereinkommen (Nr. 170) über chemische Stoffe, 1990; und das Übereinkommen (Nr. 174) über die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993. Ferner könnte auf die Leitlinien für Arbeitsschutzmanagement-Systeme (ILO-OSH 2001) verwiesen werden.

Italien. Was f) betrifft, sollte ein Bezug auf die von der 13. Tagung des Gemeinsamen IAO/WHO-Ausschusses für Gesundheit am Arbeitsplatz angenommenen Schlußfolgerungen aufgenommen werden.

Allgemeiner italienischer Gewerkschaftsbund (CGIL): Ja zu a) bis c).

Jamaika. JEF: Ja zu a), b) und c).

Japan. In f) sollte ein Hinweis auf das Protokoll zum Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, aufgenommen werden.

Nippon Keidanren: Ja zu a) bis d); nein zu e) und f). Die Präambel sollte so flexibel gehalten sein, daß es den Mitgliedstaaten möglich ist, je nach den innerstaatlichen Gegebenheiten zu handeln; sie sollte nicht zu sehr ins Detail gehen. Die Urkunde sollte so gestaltet sein, daß sie die Förderung einzelner freiwilliger Initiativen von Mitgliedstaaten im Rahmen der auf der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2003) angenommenen Schlußfolgerungen über normenbezogene Tätigkeiten der IAO im Bereich des Arbeitsschutzes zuläßt.

Kanada. f) Die Zahl der Urkunden zu bestimmten Fragen oder sektorspezifischer Urkunden ist zu groß, als daß sie alle in einer Präambel aufgelistet werden könnten, und einige Urkunden befinden sich nicht mehr auf dem neuesten Stand. Möglich wäre die Aufnahme eines allgemein gehaltenen Verweises auf einschlägige IAO-Arbeitsschutzurkunden.

CEC: e) und f) Nein. Der Förderungsrahmen hat eine flexible Urkunde allgemeiner und förderlicher Art zu sein, die so konzipiert ist, daß sie den Arbeitsschutz fördert.

Libanon. Was d) angeht, so sollte die Definition Diskussionsgegenstand des Fachausschusses sein, der im Verlauf der nächsten Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2005) zur Prüfung der vorgeschlagenen Urkunde gebildet werden wird. Zweitens, was ist der Bedeutungsinhalt des Ausdrucks „Organisationen“? Sind darunter Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände oder andere Gremien und Organisationen der Zivilgesellschaft zu verstehen? Wenn ja, um welche Organisationen handelt es sich? Drittens, für den Fall, daß die Definition des Begriffs „Sicherheitskultur“ in der im Bericht IV (1) enthaltenen Fassung angenommen wird, sollte das Wort „Einzelpersonen“ logischerweise vor dem Wort „Organisationen“ stehen. Einzelpersonen haben Überzeugungen, Werte und Standpunkte, und zwar unabhängig vom Vorhanden- oder Nichtvorhandensein von aus Einzelpersonen bestehenden Organisationen. Unter f) sollte darüber hinaus auf das Übereinkommen Nr. 161 und die Empfehlung Nr. 171 Bezug genommen werden.

ALI: Ja.

Luxemburg. Es ist außerordentlich wichtig, daß diese Urkunde in der Zukunft von den nationalen Akteuren als ein Benchmark bei der Ausarbeitung einer Arbeitsschutzstrategie gesehen wird. Die Präambel muß in gewisser Weise der Urkunde Legitimität und ihrem Wortlaut fundamentale Bedeutung verleihen.

Marokko. FCCIS: Ja zu a) bis e).

Mexiko. COPARMEX: Die Präambel sollte möglichst vollständig sein.

Mongolei. MONEF: Ja zu a).

Mosambik. Die Präambel wird dazu dienen, die allgemeinen Zielstellungen zu definieren und die Grundlage für die harmonische Entwicklung von Tätigkeiten schaffen, deren Ziel die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, einschließlich der Bekämpfung und Verhütung von HIV/Aids am Arbeitsplatz, ist.

Neuseeland. b) Es dürfte wünschenswert sein, nicht nur auf die „Arbeitsumwelt“, sondern auch auf „Menschen“ und „Arbeitsplatzproduktivität“ zu verweisen. Der Entwurf einer *Workplace Health and Safety Strategy to 2015* enthält eine Vision von „gesunden und vor Gefahren geschützten Menschen an produktiven Arbeitsplätzen“. In diesem Endergebnis vereinen sich wünschenswerte Resultate im sozialen Bereich, nämlich weniger Schmerz und Leid, und bessere Arbeitsbeziehungen und wirtschaftliche Bedingungen. Punkt d) wird mit „ja“ beantwortet, allerdings mit Vorbehalten. Eine Fokussierung auf die Arbeitsschutzkultur ist zwar angebracht und wichtig, doch der Ausdruck „Sicherheitskultur“ ist problematisch: die Dimension „Gesundheit“ bei der Arbeit fällt hier unter den Tisch, und da viele der künftigen Herausforderungen im Bereich Arbeitsschutz gesundheitsbezogen sein dürften, ist die Verwendung dieses Begriffs möglicherweise unangebracht. Die Regierung vertritt den Standpunkt, daß das Konzept der „Sicherheitskultur“ kein Modell einer einseitigen Verschuldenszuschiebung, wie vom NZCTU behauptet, ist. Aus Forschungsberichten zum Konzept der „Sicherheitskultur“ geht vielmehr hervor, daß sich Organisationen mit einer positiven Sicherheitskultur u.a. durch ein starkes Engagement des Management, durch ihre Führungsrolle in Arbeitsschutzangelegenheiten, innerbetriebliches Lernen, Einbeziehung der gesamten Belegschaft und auf gegenseitigem Vertrauen basierende Kommunikation auszeichnen. Was f) betrifft, so sollte die vorgeschlagene Urkunde, wie in der Antwort der Regierung auf Frage 1 dargelegt, einen übergreifenden Rahmen schaffen, innerhalb dessen das Internationale Arbeitsamt aktuelle Urkunden überprüfen und neue Urkunden entwickeln könnte. Das heißt, die Urkunde wäre vom Amt als ein kontextsetzender Rahmen zur Überprüfung bestehender Übereinkommen und Empfehlungen mit dem Ziel zu verwenden, eine Reihe Arbeitsschutzinstrumente auszuarbeiten, die sich durch mehr Kohärenz auszeichnen und dem neuesten Stand entsprechen.

Business NZ teilt die Ansicht, daß die Präambel zu einer neuen Urkunde Bezug auf Artikel III g) der Erklärung von Philadelphia nehmen sollte, ebenso wie auf die in Buchstabe b) und d) von Frage 3 genannten Sachverhalte, ist aber nicht einverstanden damit, daß, wie es in Buchstabe e) und f) heißt, auch

auf sonstige Urkunden verwiesen werden sollte. Ein Förderungsrahmen muß, um wirksam zu sein, allgemein und flexibel gehalten sein. Wie der Name schon sagt, sollte er die Förderung des Arbeitsschutzes ermöglichen, ohne daß Einzelheiten vorgeschrieben werden, wie es mit Buchstabe e) und f) der Fall wäre.

NZCTU: Der Begriff „Sicherheitskultur“ ist problematisch und sollte nicht unterstützt werden. Er ist eng verknüpft mit dem Konzept des „sicherheitsbewußten Verhaltens der Arbeitnehmer“ und impliziert, daß ein Unfall die „Schuld“ der/des verunfallten Arbeitnehmer(s) ist, und läßt gefahrenträchtige Systeme und arbeitsorganisatorische Probleme unberücksichtigt, die vielfach die eigentliche Ursache für „riskantes Verhalten“ sind. Die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber müssen im Förderungsrahmen deutlicher zum Ausdruck kommen, insbesondere was die Unternehmensstrategie für das Risikomanagement angeht. Außerdem ignoriert der Begriff „Sicherheitskultur“ die gesundheitlichen Dimensionen. In einer jüngsten Studie heißt es, daß in Neuseeland jährlich zwischen 17.000 und 20.000 neue Fälle arbeitsbedingter Krankheiten sowie annähernd 1.000 Todesfälle infolge einer Berufskrankheit auftreten.

Nicaragua. Die Regierung legt besonderen Wert auf die Förderung einer Sicherheitskultur, wobei in Rechnung gestellt wird, daß der neue Ansatz zur Förderung des Arbeitsschutzes in der Praxis als Teil eines Prozesses durchzusetzen sein wird, der sich auf dem Recht auf Arbeitsschutz und einem Bewußtsein für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit begründet und einen Wandel der jeweiligen Rolle der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Institutionen erfordern wird.

Niederlande. Es ist zweckmäßig, ein klares Bild des Gesamtkontextes der IAO zu vermitteln.

VNO-NCW: Ja zu allen Punkten a) bis f). Wenn unter f) auf sonstige einschlägige IAO-Urkunden zum Arbeitsschutz verwiesen wird, sollten Urkunden, die zu kündigen sind, die der Aktualisierung und der Neufassung bedürfen, allerdings unerwähnt bleiben.

FNV; CNV; Unie mph: Ja. Es ist klar, daß die neue Urkunde nicht von Grund auf neu ausgearbeitet werden sollte. Sie sollte vielmehr Ausdruck einer Fortentwicklung und Konsolidierung der Bestimmungen und Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes sein. Siehe dazu auch die Antwort auf Frage 1: die zur Aufnahme in die neue Urkunde vorgeschlagenen Bestimmungen ersetzen nicht die Bestimmungen bereits bestehender Urkunden.

Norwegen. c) Es ist wichtig, daß die auf der 91. Tagung (2003) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Schlußfolgerungen in der Präambel erwähnt werden. d) Die Förderung einer „präventiven Arbeitsschutzkultur“ ist von fundamentaler Bedeutung für die neue Urkunde. e) Einschlägige Arbeitsschutzurkunden, darunter das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, sollten angeführt werden, um ihre Ratifizierung zu fördern. Es sollten aber wohlgemerkt nicht sämtliche für den Arbeitsschutz relevanten Übereinkommen aufgelistet werden. f) Gleichfalls erwähnt werden sollten einschlägige Verhaltenskodexe und IAO-Leitlinien, so etwa die IAO-Leitlinien für Arbeitsschutzmanagement-Systeme (ILO-OSH 2001).

Österreich. f) Ja: insbesondere Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947.

ÖGB und BAK: Die Präambel sollte Bezug nehmen a) auf die Erklärung von Philadelphia; e) auf das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und die Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981; f) jedenfalls auf Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, sowie Empfehlung (Nr. 82) und diesbezügliche spezielle IAO-Instrumente (z.B. für Bergbau und Verkehr; Landwirtschaft). Wünschenswert wäre eine Bezugnahme auf den Gesamtkontext der bisherigen internationalen Arbeitsnormen im Rahmen der bisherigen internationalen Arbeitsnormen im Rahmen der IAO sowie auf Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958.

BAK: Falls die Präambel auf „Sicherheitskultur“ Bezug nehmen sollte, sollte nach Ansicht der Bundesarbeitskammer betont werden, daß diese sich nicht in betrieblichen Leitbildern erschöpfen darf, sondern tatsächlich gelebt werden muß, einschließlich der Vorbildfunktion von Arbeitgeber|innen, Management und Führungskräften.

Polen. Solidarność: d) Nein. Die Präambel sollte auf die Entschließung betreffend den Arbeitsschutz Bezug nehmen, die auf der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (Juni 2003) angenommen wurde, und die gebotene Entwicklung des internationalen Rechts in diesem Bereich sowie die gebotene Beteiligung der Arbeitnehmer an diesem Prozeß unterstreichen. Die Präambel sollte den in Punkt 4 der Schlußfolgerungen über normenbezogene Tätigkeiten der IAO im Bereich des Arbeitsschutzes verwendeten Ausdruck „präventive Arbeitsschutzkultur“ benutzen.

Portugal. Was Buchstabe e) angeht, so ist zu betonen, daß ein Aktionsprogramm die Definition einer kohärenten innerstaatlichen Arbeitsschutz- und Arbeitsumwelt-Politik voraussetzt, wie es das Übereinkommen Nr. 155 und die Empfehlung Nr. 164 vorsehen.

CIP: Ja zu a) bis d); Die Formulierung von e) und f) ist vage und unklar.

CTP: Ja zu a) und b).

CGTP-IN: Ja zu b), d) und e).

Saudi-Arabien. e) Es sollten alle Urkunden, einschließlich der Empfehlungen, zum Thema Arbeitsschutz, in chronologischer Reihenfolge aufgeführt werden.

Schweden. d) Der Hinweis sollte lauten: „eine präventive Arbeitsschutzkultur“.

Schweiz. SAV: a) Ja. b) Nein. Diese Formulierung ist vage und läßt viele unterschiedliche Interpretationen zu. c) Nein. Jeglicher Eingriff in innerstaatliche Ansätze sollte vermieden werden. d) Nein, aus den vorstehend genannten Gründen. e) Nein. Angesichts des geringen Erfolgs dieser Urkunden würde es dem erklärten Ziel widersprechen, Druck im Hinblick auf ihre Ratifizierung auszuüben. f) Nein, gleich gar nicht, und aus den gleichen Gründen wie vorstehend genannt.

SGB: Die Präambel sollte die Anliegen, die bereits zur Behandlung in der Urkunde vorgeschlagenen worden sind, in prägnanter Form zusammengefaßt wiedergeben. a), b) und c) Ja. d) Das IAA sollte den Ausdruck „präventive Arbeitsschutzkultur“ sowie die ausführliche Begriffsbestimmung, die in Punkt 4 der von der Konferenz 2003 angenommenen Schlußfolgerungen enthalten ist, verwenden. Sofern dies geschieht, kann diese Frage von uns mit „ja“ beantwortet werden. e) und f) Da eines der Ziele ist, die Ratifizierung und praktische Umsetzung der Arbeitsschutzübereinkommen anzuregen, sollte auf diese Übereinkommen Bezug genommen werden. Es ist ein neuer Buchstabe g) folgenden Wortlauts hinzuzufügen: den Zusammenhang zwischen Arbeitsschutzfragen und allgemeineren sozialen Fragen sowie zwischen Arbeitsschutz und Umwelt.

Senegal. CNTS: Ja zu d).

Slowenien. RAE: Ja.

Spanien. d) Die Formulierung „höchste Priorität“ sollte abgeschwächt werden. e) Diese Instrumente können als die Ausgangsbasis für die neue Urkunde betrachtet werden. f) Ja, sofern der Hinweis allgemein gehalten wird.

CCOO: f) Es sollte darüber hinaus auf die WHO-Urkunden zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz Bezug genommen werden.

Sri Lanka. EFC: c) Vorbehaltlich der innerstaatlichen Prioritäten.

Südafrika. BUSA: Nicht unbedingt eine Präambel. Bezug genommen werden sollte vielmehr auf die Inhalte unter a) bis f).

Tschechische Republik. Landwirtschaftsverband (AA): Ja zu b).

Tunesien. f) Es sollten die IAO-Leitlinien für Arbeitsschutzmanagement-Systeme (ILO-OSH 2001) erwähnt werden.

Türkei. f) In der Präambel sollte auf das Übereinkommen Nr. 161 Bezug genommen werden, da es in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz steht.

Uruguay. f) Es sollte auf das Übereinkommen Nr. 148 verwiesen werden.

Vereinigtes Königreich. d) Die Urkunde und die Präambel sollten auf die Förderung einer Sicherheitskultur verweisen. Der Ausdruck „Förderung einer ‚Sicherheitskultur‘ sollte allerdings klargestellt wird, da er die Kurzform für eine „Kultur der Sicherheit und Gesundheit“ ist. Auch sollte angesichts der Tatsache, daß bereits existierende Sicherheitskulturen nicht unbedingt wirksam sind, sichergestellt werden, daß es sich nicht um einen leeren Begriff handelt. Ferner sollte der Begriff „Sicherheitskultur“ nicht als ein absolutes Konzept betrachtet werden, das nur Bestand hat, wenn der Prävention die höchste Priorität eingeräumt wird. Es hat innerhalb ein und derselben Organisation viele Seiten, die gut oder schlecht sein

können, was aber aus der Definition, wie sie in der Frage gegeben wird, nicht offensichtlich ist. Und in Frage 3 d) kommt nicht zum Ausdruck, daß es sich um einen auf der Risikoerforschung basierenden Ansatz handelt. Die Regierung empfiehlt den Begriff „positive Sicherheitskultur“ oder „wirksame Sicherheitskultur“, der einer nicht näher bestimmten „Sicherheitskultur“ vorgezogen wird. Darüber hinaus sollte anerkannt werden, daß jede Kultur dieser Art die Mitwirkung der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer in den Vordergrund zu stellen hat. e) und f) Nein. Es sollten keine bestimmten IAO-Übereinkommen aufgelistet werden.

CBI: Eine Präambel sollte auf a), b), c) und f) aufbauen, wobei eine Bezugnahme auf d) und e) nicht unbedingt nötig ist. Der Begriff „Sicherheitskultur“ ist mittlerweile zu einem Schlagwort geworden und ein wenig veraltet und verschwommen. Es fehlt darin die Dimension Gesundheit bei der Arbeit, und die Formulierung „worin der Prävention die höchste Priorität eingeräumt wird“ läßt es dahingestellt, was verhütet werden soll und im Vergleich zu welchen sonstigen Problemen ihr höchste Priorität eingeräumt wird. Viele Länder werden in der Bezugnahme auf bestimmte Arbeitsschutz-Übereinkommen und -Empfehlungen der IAO eine Neubelebung der Debatte hierüber sehen.

Zypern. SEK: c) und d) Ja.

PEO: a) bis d) Ja.

Begriffsbestimmungen

Fr. 4

Sollte die Urkunde folgende Begriffsbestimmungen enthalten:

- a) *„innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme“, was zeitgebundene innerstaatliche Programme bedeutet, die feste Ziele, Prioritäten und Aktionsmittel im Bereich des Arbeitsschutzes enthalten?*
- b) *„innerstaatliches Arbeitsschutzsystem“, was die innerstaatliche Infrastruktur im Bereich des Arbeitsschutzes bedeutet, die den Hauptrahmen für die Umsetzung innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme bietet?*
- c) *sonstige Begriffsbestimmungen? Bitte angeben.*

Gesamtzahl der Antworten: 89.

Bejahend: 84. Ägypten (b)), Argentinien, Aserbaidschan, Bahrain, Bangladesch (a)), Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica, Dänemark (b)), Deutschland (a)), Ecuador, El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich, Gabun (b)), Griechenland, Guatemala, Honduras, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan, Kasachstan (a)), Kanada (b)), Republik Korea, Kuwait, Lettland (a)), Kroatien, Kuba (b)), Libanon, Litauen, Luxemburg, Madagaskar, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mongolei, Mosambik (b)), Neuseeland, Niederlande (a)), Nicaragua (b)), Niger, Nigeria, Oman, Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien (b)), Sambia; Schweden (a)), Senegal (b)), Simbabwe; Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania (b)), Thailand (a)), Tschad, Tschechische Republik (b)), Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn (a)), Venezuela; Vereinigte Arabische Emirate (b)), Vereinigtes Königreich; Vietnam; Zypern (b)).

Verneinend: 8. Australien, Haiti (b)), Neuseeland (b) und c)), Österreich (b)), Polen (a)), Saudi-Arabien, Sri Lanka (a)), Uruguay.

Australien. ACCI: Die Begriffsbestimmungen sind einzig und allein durch den Inhalt der vorgeschlagenen Urkunde bedingt. Ein Förderungsinstrument braucht keine bestimmte Form für innerstaatliche Programme vorzuschreiben. Eine Definition des Begriffs innerstaatliches Programm, die präskriptiver Art ist, lenkt vom eigentlichen Zweck der Urkunde ab. Gegen die unter a) und b) vorgeschlagenen Begriffsbe-

stimmungen als solche ist nichts einzuwenden. Problematisch könnte es dann werden, wenn ihr Inhalt unangemessen ist.

ACTU: a) und b) Ja. Logisch wäre allerdings die umgekehrte Reihenfolge: b) gefolgt von a). c) Zusätzlich sollten definiert werden: der Begriff „Dreigliedrigkeit“; Arbeitnehmerrechte; und der Bedeutungsinhalt von Infrastruktur sollte durch die Formulierung „und ein Aufsichtssystem und die sachgemäße Durchsetzung der Arbeitsschutzvorschriften einschließt“ erweitert werden.

Bangladesch. c) Wie in Übereinkommen Nr. 155 definiert.

Barbados. Die Begriffe in a) und b) sollten so definiert werden, daß sie sich eindeutig voneinander abgrenzen und klar ist, was jeweils gefordert ist.

BWU: Ja, aber logischerweise in der umgekehrten Reihenfolge: b) vor a). Zusätzlich sollten unter c) definiert werden: die Begriffe „Dreigliedrigkeit“; Arbeitnehmerrechte; und der Bedeutungsinhalt von Infrastruktur sollte durch die Formulierung „und ein Aufsichtssystem und die sachgemäße Durchsetzung der Arbeitsschutzvorschriften einschließt“ erweitert werden.

Benin. c) Die Begriffsbestimmungen sollten auch die Begriffe Sicherheitskultur und Arbeitsschutz enthalten.

Brasilien. b) Diese Definition kommt Artikel 2 der MERCOSUR-Richtlinien für den Arbeitsschutz am nächsten.

Bulgarien. Die Urkunde sollte mögliche Alternativelemente der innerstaatlichen Infrastruktur, die von einem Mitgliedstaat zum anderen stark variieren kann, angeben.

BCCI: c) Aufgenommen werden sollte auch eine allgemeine Definition des Begriffs „Sicherheitskultur“, dessen Bedeutungsinhalt aus der Präambel nicht klar genug hervorgeht.

Chile. CPC: Ja.

Costa Rica. UCCAEP: b) Ja.

CCTD-RN: c) Es sollten Begriffsbestimmungen im Hinblick auf folgendes aufgenommen werden: staatliche Unfallverhütungspolitiken im Bereich Arbeitsschutz; Lehrpläne für Kinder und Jugendliche, die ein ausschließlich dem Arbeitsschutz gewidmetes Programm enthalten sollten; Definitionen von Arbeitsunfällen.

Dänemark. c) Der Begriffs „Berichterstattungsmechanismus“ ist zu definieren. Um einen unzumutbaren und stark belastenden Berichterstattungsmechanismus zu vermeiden, sollte nicht die Umsetzung, sondern vielmehr die Durchführung der Programme den Schwerpunkt der Überwachung/Berichterstattung bilden.

Es könnte zweckmäßig sein, eine internationale „Ergebnistabelle“ als Berichterstattungsmechanismus zu entwickeln.

LO; FTF: Ja zu a) und b). c) Die folgenden Begriffe sollten zusätzlich definiert werden: Dreigliedrigkeit; Arbeitnehmerrechte; eine Infrastruktur, die ein Aufsichtssystem und die sachgemäße Durchsetzung der Arbeitsschutzvorschriften einschließt.

Deutschland. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): Die Definition des Begriffs „Innerstaatliches Programm“ sollte aufgenommen werden. Wir haben bereits ein solches Programm, die Initiative „Neue Arbeitsqualität“. Sie wird im Bericht IV (1) (Anhang I) nicht erwähnt und sollte hinzugefügt werden.

DGB: a) und b) ja, jedoch sollten die beiden Punkte in der Reihenfolge vertauscht werden. c) Förderung der Tripartitität, Definition der Arbeitnehmerrechte, Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur durch staatliche Einrichtungen.

Ecuador. CCQ: Ja zu a).

Estland. c) Zusätzlich zu definierende Begriffe: Arbeitsschutzmanagement-System, Risikoabschätzung, Infrastruktur der Durchsetzungs- und Aufsichtssysteme.

EAKL: Es ist die Definition des Begriffs „Rechte der Arbeitnehmer“ im Bereich des Arbeitsschutzes hinzuzufügen.

Finnland. SAK: c) Folgende Begriffe sollten zusätzlich definiert werden: die Rechte der Arbeitnehmer, Inspektion von Arbeitsplätzen, die unabhängige Rolle der zuständigen Stellen sowie die Durchführung von Maßnahmen am Arbeitsplatz auf betrieblicher Ebene.

Frankreich. Grundlage des Arbeitsschutzes ist in den meisten Ländern eine Politik, die die Grundsätze und den Kurs festlegt, und eine Struktur, die deren Durchsetzung und Verwirklichung dient. Die konkrete Form von Politik ist die Annahme eines innerstaatlichen „Programms“ (von vorzugsweise mehrjähriger Laufdauer) und die Struktur konkretisiert sich in der Organisierung eines innerstaatlichen „Systems“. Es ist daher wichtig, daß diese beiden Begriffe definiert werden.

Gabun. CPG: Ja zu b).

Griechenland. c) Die Definition des Begriffs „Sicherheitskultur“, die sich auf Punkt 4 der von der Konferenz 2003 angenommenen Schlußfolgerungen bzw. genauer gesagt auf Absatz 87 des Berichts IV (1) stützen kann, sollte aufgenommen werden.

SEV: c) Der Ausdruck „Qualität der Arbeit“ bedeutet die Gewährleistung eines hohen Arbeitsschutzniveaus, die Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer, Bildung, Ausbildung, kontinuierliche Information der Arbeitnehmer und die Beschaffung der für die Realisierung eines gesunden und sicheren Arbeitsumfelds notwendigen Mittel; er verkörpert die gegenwärtige Entwicklungsrichtung hin zu einem holistischen Herangehen, d.h. der Berücksichtigung der Gesamtheit dieser Elemente.

Haiti. Nein. Die Urkunde sollte lediglich die folgende Begriffsbestimmung enthalten: „Der Begriff ‚innerstaatliches Arbeitsschutzsystem‘ bedeutet, die innerstaatliche Infrastruktur im Bereich des Arbeitsschutzes, die den Hauptrahmen für die Umsetzung innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme bietet.“

Indien. c) Erwogen werden könnte die Aufnahme der folgenden Ausdrücke und der entsprechenden Begriffsbestimmungen: i) Sicherheitskultur; ii) Arbeitsschutzmanagement-Systeme; iii) Sicherheitspolitik; iv) nachhaltige/kontinuierliche Entwicklung; v) Selbstregulierung; vi) selbsttragende Mechanismen; vii) nationales Profil; und, da es in Indien für die informellen Wirtschaftszweige keine gesetzlichen Regelungen gibt, viii) eine umfassende Definition des Begriffs ‚Arbeitsplatz‘, so daß alle informellen Sektoren von dem Arbeitsschutzförderungsrahmen erfaßt werden können.

Italien. Es ist wichtig, die Begriffsbestimmungen nochmals im einzelnen zu überprüfen.

CGIL: c) Aufzunehmen ist: „Dreigliedrigkeit“, was die Entscheidung für die Methode der vollumfänglichen und aktiven Mitwirkung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände an der Entwicklung, Realisierung und Aktualisierung der innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramme sowie der Definition des innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems bedeutet.“

Jamaika. JEF: Ja. Die unter a) und b) genannten Elemente sollten aufgenommen werden, ebenso wie der Begriff „innerstaatliche Sicherheitskultur“, die die Förderung des Arbeitsschutzes auf allen Ebenen, einschließlich des Bildungssystems, wo die Förderung ansetzen sollte, anregen würde.

Japan. Es sollte eine detailliertere Definition des Begriffs „Sicherheitskultur“ aufgenommen werden. Eine geeignete Definition wäre beispielsweise die Begriffsbestimmung, die in den auf der Internationalen Arbeitskonferenz (2003) angenommenen Schlußfolgerungen über normenbezogene Tätigkeiten der IAO im Bereich des Arbeitsschutzes gegeben wird, und die wie folgt lautet: „Eine nationale präventive Arbeitsschutzkultur ist eine Kultur, in der das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung auf allen Ebenen respektiert wird, wo Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch ein System festgelegter Rechte, Verantwortlichkeiten und Pflichten aktiv an der Erstellung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung mitwirken und wo dem Grundsatz der Prävention höchste Priorität eingeräumt wird.“

Nippon Keidanren: a) und b) werden im Licht der von der Tagung der Konferenz (2003) angenommenen Schlußfolgerungen bejaht.

Kanada. a) Die Worte „zeitgebundene“ und „feste“ sind zu streichen, da sie den Eindruck erwecken, es handele sich um einen statischen Ansatz zur Behandlung von Arbeitsschutzfragen. Um zu gewährleisten,

daß innerstaatliche Programme relevant und wirksam bleiben, sollten sie, ebenso wie ihre Zielsetzungen, Prioritäten und Aktionsmittel, fortlaufend evaluiert und angepaßt werden. c) „Die innerstaatlichen Mittel, die der Stelle oder der Regierung, die für Arbeitsschutzfragen zuständig bzw. verantwortlich ist, zur Verfügung stehen“. Diese Begriffsbestimmung würde die Lage im Fall von Bundesstaaten z.B. klären, in denen die Verantwortung für Arbeitsschutzfragen bei mehr als einer Regierung liegen kann.

CEC: Siehe Antwort auf Frage 3.

Letland. b) Es ist nicht zweckmäßig, den Ausdruck „innerstaatliches Arbeitsschutzsystem“ in die Begriffsbestimmungen aufzunehmen, da das nationale institutionelle Arbeitsschutzsystem von Land zu Land unterschiedlich ist, und die Wahl des Modells und des innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems den Mitgliedstaaten überlassen bleiben sollte.

Libanon. Der Wortlaut sollte wie folgt geändert werden: unter a) sind i) nach „Aktionsmittel“ die Worte „und Überprüfungsmechanismen“ einzufügen; ii) gleichfalls unter a) ist nach „zeitgebundene innerstaatliche Programme“ die Wortfolge „im Rahmen des innerstaatlichen Fünfjahresplanes“ hinzuzufügen; und unter b) ist iii) die Wortfolge „für die Umsetzung innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme“ wie folgt umzuformulieren: „für die Umsetzung innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme und nachfassende Maßnahmen“.

ALI: Es sollte die Definition eines Aktionsmechanismus zur Förderung der Urkunde durch die Schaffung innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme enthalten sein.

Litauen. c) Aufgenommen werden sollten ferner die Begriffsbestimmungen von: „Arbeitsschutz“, „Berufsgefahr“, „Berufsgefarenevaluierung“.

Luxemburg. Der Arbeitsschutz erfolgt in den meisten Staaten im Rahmen einer Politik, die eine Reihe von Leitlinien und Grundsätzen festlegt, und einer Struktur, die diese Leitlinien und Grundsätze anwendet und durchsetzt. Die Politik wird durch die Annahme eines innerstaatlichen (vorzugsweise mehrjährigen) „Programms“ konkretisiert und die Struktur erhält konkrete Form mit der Schaffung eines innerstaatlichen „integrierten Systems“. Es ist daher wichtig, daß diese beiden Begriffe definiert werden.

Malawi. c) An sonstigen Begriffsbestimmungen sollten u.a. aufgenommen werden: i) Arbeitsschutzkultur; ii) Arbeitsschutzmanagement-Systeme; iii) nationale Profile.

Malta. a) Im Grundsatz „ja“. In der Praxis kann es jedoch so sein, daß bestimmte Gegebenheiten das Festhalten an einem starren Programm unmöglich machen, insbesondere dann, wenn es örtlichen Problemen und Prioritäten gegenüber nicht reagibel ist. b) Sofern es sich um einen Rahmen handelt und dieser hinlänglich flexibel ist, so daß den Gegebenheiten des jeweiligen Mitgliedstaates Rechnung getragen werden kann. c) Durchführbarkeit des Rahmens; Ausklammern von Tätigkeiten; Begriffe wie „Arbeitnehmer“, „Arbeitgeber“, „Durchführbarkeit in bezug auf selbständig Erwerbstätige“.

Mauritius. c) „Sicherheitskultur“ ist in die Begriffsbestimmungen aufzunehmen.

Mexiko. Es sollte betont werden, daß zu einer innerstaatlichen Arbeitsschutzpolitik eine Vision und eine Mission gehört, so daß das Wohlbefinden der Arbeitnehmer als der Humanressource des produzierenden Gewerbes eine der Prioritäten des innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems ist.

COPARMEX: a) und b) werden bejaht und sind ausreichend.

Mongolei. MONEF: Ja zu a).

Neuseeland. a) Ja, sofern präzisiert wird, daß ein Land *ein* innerstaatliches Programm, eine innerstaatliche Strategie beispielsweise, entwickelt. Die Verwendung der Pluralform „-programme“ ist verwirrend. Die Ausdrücke „Ziele“ und „Prioritäten“ sollten durch „Ergebnisse“ und „Indikatoren“ ersetzt werden. Ergebnisse sind von größerer Relevanz, weil sie breiter gefächert und komplexer sind als Ziele. Das Wort Ergebnisse bezeichnet einen Sollzustand, wohingegen das Wort Ziele statt eines gewünschten Endzustands Prozesse und Aktivitäten bezeichnen kann. Es ist wichtig, „Indikatoren“ zu entwickeln, so daß der erreichte Fortschritt in Richtung auf die Realisierung bestimmter Ergebnisse gemessen werden kann. „Prioritäten“ sollte nicht in die Begriffsbestimmung aufgenommen werden, da diese fakultativ sein sollten. Prioritäten zu setzen, sollte den einzelnen Ländern anheimgestellt sein. So könnten beispielsweise Inter-

ventionsansätze oder Kapazitätsaufbau für ein bestimmtes Land wichtiger sein. b) Nein. Es sollte lediglich *ein* innerstaatliches Programm gefördert werden. Es sollte einem Land freigestellt sein, ob es sein innerstaatliches Programm zur Verbesserung des nationalen Systems benutzt. Das Programm kann z.B. dazu dienen, sich abzeichnenden neuen demographischen Erfordernissen unter Heranziehen der bestehenden Systeme und der vorhandenen Infrastruktur zu begegnen. Die Definition eines „innerstaatlichen Systems“ ist etwas verwirrend. Die Begriffe System, Infrastruktur und Rahmen unterscheiden sich in ihrem Bedeutungsinhalt. Besser wäre es, das Konzept eines einzigen innerstaatlichen Programms zu fördern und die Entscheidung darüber, die Systeme und Infrastrukturen zu verbessern, den Mitgliedstaaten zu überlassen.

Business NZ: Ein Förderungsrahmen sollte, um von brauchbarer Flexibilität zu sein, keine spezifischen Begriffsbestimmungen enthalten.

Nicaragua. c) Die Begriffsbestimmungen der folgenden Ausdrücke sollten aufgenommen werden: menschenwürdige Arbeit, Sicherheitskultur, Verantwortlichkeiten auf Unternehmensebene, ständige Verbesserung des Arbeitsschutzes.

Niederlande. Durch die Begriffsbestimmungen in a) und b) wird es möglicherweise klarer, was unter diesen Begriffen zu verstehen ist. c) Zweckmäßig dürfte ferner sein, (je nachdem, welchen genauen Inhalt die Urkunde haben wird) neben der innerstaatlichen Arbeitsschutz-Infrastruktur auch die Infrastruktur auf anderen Ebenen, etwa auf Branchenebene, zu definieren. Darüber hinaus wäre es hilfreich, der Klarheit halber zu definieren, was unter „Informations- und Beratungsdiensten zum Arbeitsschutz“ (die unter Frage 12 d) erwähnt werden) zu verstehen ist.

VNO-NCW: c) Unnötig.

FNV; CNV; Unie mhp: Die Begriffsbestimmungen sollten die Verknüpfung der neuen innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramme und der neuen innerstaatlichen Arbeitsschutzsysteme mit den bereits vorhandenen innerstaatlichen Arbeitsschutzprofilen, einschließlich der möglicherweise bereits bestehenden innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramme und -systeme, fördern. Die Urkunde sollte darüber hinaus den Begriff „sektorspezifische Arbeitsschutzprogramme“ und eventuell auch den Ausdruck „sektorspezifische Arbeitsschutzsysteme“ definieren. Die jeweiligen Begriffsbestimmungen können in Anlehnung an die Definition des Ausdrucks „innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme“ bzw. „innerstaatliche Arbeitsschutzsysteme“ formuliert werden. Dieser Vorschlag erfolgt aus der in den Niederlanden gemachten Erfahrung heraus, daß die Realisierung auf die einzelnen Wirtschaftssektoren zugeschnittener Arbeitsschutzpolitiken, die neben anderen möglichen Komponenten des innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils von innerstaatlichen Rechtsvorschriften über Arbeitsschutz flankiert werden, ein äußerst wichtiges Mittel zur Verbesserung des Arbeitsschutzes darstellt.

Nigeria. c) Der Begriff „Informationsnetzwerke“ ist aufzunehmen.

Norwegen. Die umgekehrte Reihenfolge wäre logisch, d.h. b) gefolgt von a). Was c) angeht, so sollte eine weitere wichtige Begriffsbestimmung aufgenommen werden, und zwar die Definition des Begriffs „dreigliedrige Zusammenarbeit“, da alle Tätigkeiten im Bereich des Arbeitsschutzes auf dreigliedriger Basis erfolgen sollten. Dies wird in den IAO-Leitlinien für Arbeitsschutzmanagement-Systeme (ILO-OSH 2001) deutlich zum Ausdruck gebracht. Ferner sollte die Unabhängigkeit der Arbeitsaufsichten (unter Bezug auf das Übereinkommen Nr. 81) unterstrichen werden.

Österreich. a) Übereinkommen: nein (Erläuterung siehe Frage 19), diese Definition könnte allenfalls in der Empfehlung aufgenommen werden. Empfehlung: ja.

ÖGB: In die Definition eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms sollte einfließen, daß es, sofern ein gesetzliches bzw. staatliches Arbeitsschutzsystem vorhanden ist, andere Maßnahmen in Ergänzung dazu erfolgen. Weiter sollte das Arbeitsschutzprogramm die Bekanntheit der einschlägigen innerstaatlichen und internationalen Rechtsvorschriften zum Inhalt haben. Jedes Mitglied sollte sich verpflichten, durch innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme unter Berücksichtigung der internationalen Arbeitsnormen der IAO (Übereinkommen) sowie des neuesten technischen und sozialwissenschaftlichen Erkenntnisstands die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer|innen am Arbeitsplatz zu fördern, sowie dadurch eine Kultur der Prävention etablieren. Eine Evaluierung befristeter Programme sollte stets nur im Sinn der kontinuierlichen Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer|innen, der betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer|innen in diesen Angelegenheiten sowie der institutionellen Rahmenbedingungen des gesetzlichen Arbeitsschutzes (z.B. Arbeitsinspektion) sein. Innerstaatliche Programme

sollten a) ausschließlich in Absprache mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber|innen und Arbeitnehmer|innen formuliert und dreigliedrig überprüft werden. In einer dreigliedrigen Struktur können innerstaatlich jederzeit, sofern dies sachlich gerechtfertigt und/oder geboten ist, b) Expertenverbände (in Österreich z.B. die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)) gehört und einbezogen werden. Innerstaatliche Systeme sollten auf die bisherigen IAO-Standards in den einschlägigen Übereinkommen und Empfehlungen aufbauen. Der Schwerpunkt sollte bei gesetzlichen Regelungen und dem sozialen Dialog bzw. dreigliedrigen Strukturen liegen.

BAK: a) In die Definition eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms sollte einfließen, daß dieses auf einem gesetzlichen bzw. staatlichen Arbeitsschutzsystem aufbauen und verpflichtend sein sollte (Übereinkommen). Weiter sollte das Arbeitsschutzprogramm auf das Bekanntwerden einschlägiger innerstaatlicher und internationaler Rechtsvorschriften hinwirken. b) In die Begriffsbestimmung unter b) sollten die klaren Überlegungen zu Absatz 47 des Berichtes einfließen; die staatliche Infrastruktur muß erhalten bzw. in der Folge ausgebaut werden.

Panama. Die Begriffsbestimmungen a) und b) sollten aufgenommen werden, jedoch in umgekehrter Reihenfolge: b) vor a). Ferner sollten die Definitionen der Begriffe „innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm“ und „innerstaatliches Arbeitsschutzsystem“ die folgenden zwei Konzepte enthalten: i) Informationsrückfluß, um die Einarbeitung der von den Nutznießern des Arbeitsschutzes gewonnenen Erfahrungen sowie ihrer Beiträge zu ermöglichen; und ii) Finanzierung oder Mittelbereitstellung für die Ressourcen zur Durchführung der Programme und Systeme.

Darüber hinaus sollten in der Urkunde definiert werden: was unter Sicherheitskultur zu verstehen ist und was sie beinhaltet; Arbeitsschutzmanagement; Arbeitshygiene; Berufsgefahr; und Berufskrankheiten.

Papua-Neuguinea. c) Unter anderem aufgenommen werden sollten Begriffsbestimmungen wie „innerstaatliche Struktur für den Arbeitsschutz“, unter Berücksichtigung bereits bestehender innerstaatlicher Systeme und der Wirksamkeit ihrer Tätigkeiten.

Philippinen. c) gerechte Globalisierung und Arbeitsschutz bei menschenwürdiger Arbeit.

Polen. a) Nein. So definierte Programme sind sehr bürokratisch. Sie sind typisch für Planwirtschaften und haben sich in der Praxis als wenig wirksam erwiesen. b) Ja. Das innerstaatliche System sollte als ein eigenständiges System verstanden werden. Innerstaatliche Systeme sollten den gesetzlichen und organisatorischen Rahmen schaffen, der das ständige Funktionieren der innerstaatlichen Institutionen im in Frage 12 a) bis h) genannten Umfang sichert. Die innerstaatlichen Forschungsprogramme sollten, wie in den Fragen 5 bis 9 erwähnt, im Rahmen so verstandener innerstaatlicher Systeme durchgeführt werden.

Solidarność: Ja zu a) und b), aber die logische Reihenfolge wäre b) vor a). c) Zusätzlich definiert werden sollten die Begriffe „Dreigliedrigkeit“ und „Arbeitnehmerrechte“. Der Fragebogen scheint die Frage der Mitwirkung der Arbeitnehmer und der Rolle der Gewerkschaften im Arbeitsschutzkontext zu übergehen und die Arbeitnehmer werden darin als „Teil des Problems“ behandelt und nicht als ein Partner bei der Realisierung erarbeiteter Lösungen. Diese Begriffsbestimmungen sollten daher aufgenommen werden.

Saudi-Arabien. a) Nein, ohne Begrenzung. b) Ein allumfassendes und kein zeitgebundenes innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm, das Ziele und prioritäre Aktionen im Bereich Sicherheit einschließt.

Schweiz. SAV: Nein zu den Fragen a), b) und c). Eine Diskussion zur Terminologie anzufangen ist müßig, da Mitgliedstaaten Regulierungen verwenden, die oftmals für ein und dieselbe Urkunde unterschiedlich sind.

SGB: a) Ja. b) Ja, doch sollte b) logischerweise vor a) stehen. c) Folgende Begriffe sind zusätzlich zu definieren: Dreigliedrigkeit; Arbeitnehmerrechte; Infrastruktur sollte ein Aufsichtssystem und sachgemäße Durchführung der gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften einschließen.

Senegal. c) Folgendes sollte aufgenommen werden: „Arbeitsschutz“, was die Disziplin bedeutet, die sich mit der Verhütung von Berufsgefahren und dem Schutz und der Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer befaßt“. Das angestrebte Ziel ist bessere Arbeitsbedingungen und ein besseres Arbeitsumfeld. „Überwachung des Arbeitsschutzes“, was das Sammeln und die Analyse von Daten und deren Verbreitung an Arbeitsschutzprogramme bedeutet. Dieses Konzept umfaßt alle individuell oder gemeinsam von den Arbeitnehmern eines Betriebes oder auf kommunaler, regionaler oder nationaler Ebene entfalteten

Aktivitäten, die entweder die Ermittlung und Einschätzung einer erheblichen, durch die Arbeitsbedingungen bedingten Gefahr für die Gesundheit oder die Überwachung des allgemeinen Gesundheitszustands der Arbeitnehmer zum Ziel haben.

CNTS: Es sind eine Reihe von Begriffsbestimmungen hinzuzufügen, wie folgt: „Arbeitsschutz“, was das Gebiet bedeutet, das mit der Verhütung von Berufsgefahren, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und dem Schutz und der Förderung der Arbeitnehmergeundheit mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt befaßt ist. „Arbeitsschutzüberwachung“, was das fortlaufende und systematische Sammeln, Analysieren, Auswerten und Verbreiten von Daten bedeutet, die zu Präventionszwecken gesammelt werden. Zur Überwachung des Arbeitsschutzes gehören die Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer und die Überwachung des Arbeitsumfelds. Die Durchführung dieser Tätigkeiten sollte unter klar definierten Bedingungen innerhalb eines organisatorischen Rahmens und vorzugsweise durch arbeitsmedizinische Dienste erfolgen (Übereinkommen Nr. 161 und Empfehlung Nr. 171), und sie sollte nach gültigen ethischen Grundsätzen, darunter Unabhängigkeit und Vertraulichkeit, erfolgen.

„Arbeitsschutzüberwachungssysteme“, was das Sammeln, die Analyse und die Verbreitung von Daten bedeutet, die für die Arbeitsschutzprogramme von Nutzen sind. Dazu gehören alle individuell oder gemeinschaftlich von Arbeitnehmern, Unternehmen oder auf kommunaler, regionaler oder nationaler Ebene entfalteteten Tätigkeiten, die die Ermittlung und Evaluierung aller Arbeitsbedingungen, von denen eine erhebliche Gefahr für die Gesundheit ausgeht, und die Überwachung des allgemeinen Gesundheitszustands der Arbeitnehmer zum Ziel haben.

Singapur. Das würde sicherstellen, daß alle Mitgliedstaaten Standardbegriffe verwenden, so daß Schreiben in der Zukunft für alle Mitgliedstaaten klar und leicht verständlich wären.

Slowenien. RAE: Ja.

Spanien. CCOO: c) Die folgenden Begriffe sollten definiert werden: Dreigliedrigkeit, sozialer Dialog, Arbeitnehmerrechte und Aufsichtssysteme zur Überwachung der Einhaltung der innerstaatlichen Regelungen.

Sri Lanka. a) Nein. Dies sollte auf nationaler Ebene entschieden werden. b) Ja. c) Nein.

Südafrika. BUSA: Die Begriffsbestimmungen dürften für eine Erklärung zu präskriptiv sein.

Arabische Republik Syrien. c) Der Begriff „innerstaatlicher Arbeitsschutzplan“ sollte in der Urkunde definiert werden, da ein solcher Plan die Durchführung des innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms vorsehen würde.

Tschechische Republik. „Arbeitsplatz“ sowie andere Begriffe sollten genauer definiert werden als dies in dem Übereinkommen Nr. 155 der Fall ist.

Tunesien. c) Der Begriff „nationales Arbeitsschutzprofil“ sollte definiert werden.

Türkei. In einem Übereinkommen: a) und b). c) Nein.

TISK: Ja. Wesentlich zweckmäßiger wäre allerdings, den Ausdruck „zeitgebunden“ in a) zu streichen.

Uruguay. a) Zeitgebunden heißt, die Sache hat einen Anfang und ein Ende, was restriktiv ist und nicht akzeptabel wäre. b) impliziert, das Arbeitsschutzsystem läßt sich nicht verbessern oder ersetzen, wenn es an einer innerstaatlichen Infrastruktur fehlt bzw. diese unzulänglich ist.

Vereinigtes Königreich. Ja zu a) und b), sofern die Programme, Ziele, Prioritäten und Aktionsmittel auf nationaler Ebene nach von der IAO entwickelten Konzepten festgelegt werden können.

CBI: Die Urkunde könnte die Begriffsbestimmungen unter a) und b) enthalten, sofern die Programme, Ziele, Prioritäten und Aktionsmittel auf nationaler Ebene nach von der IAO entwickelten Konzepten festgelegt werden können.

Vietnam. Ergänzend sollte der Begriff „innerstaatliche Aktivitäten“ definiert werden, was die Rechtsmittel, Politiken, Ausbildung, Information oder jede sonstige Maßnahme bedeutet, die den sozioökono-

mischen und politischen Gegebenheiten sowie den nationalen Gepflogenheiten entsprechen und der Umsetzung innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme dienen.

Innerstaatliche Programme

Fr. 5 *Sollte die Urkunde vorsehen, daß sich jedes Mitglied darum bemühen sollte, durch innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme und unter angemessener Berücksichtigung der einschlägigen IAO-Arbeitsschutzurkunden schrittweise eine sicherere und gesündere Arbeitsumwelt zu entwickeln?*

Gesamtzahl der Antworten: 90.

Bejahend: 86. Ägypten, Aserbaidshan, Australien, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich, Gabun, Griechenland, Guatemala, Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Kasachstan, Republik Korea, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Luxemburg, Madagaskar, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Republik Moldau, Mongolei, Mosambik, Neuseeland, Nicaragua, Niederlande, Niger, Nigeria, Norwegen, Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Portugal, Rumänien, Sambia, Saudi-Arabien, Schweden, Senegal, Simbabwe, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschad, Tschechische Republik, Tunesien, Ukraine, Ungarn, Uruguay, Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Vietnam, Zypern.

Verneinend: 3. Argentinien, Mexiko, Polen.

Sonstige: 1. Österreich.

Australien. Eine Bestimmung, wonach Arbeitsschutzprogramme unter angemessener Berücksichtigung der einschlägigen IAO-Urkunden wie des Übereinkommens Nr. 155 zu entwickeln sind, wäre angebracht. Das sorgt für Kohärenz der IAO-Urkunden und stellt sicher, daß die Mitgliedstaaten auf die gleichen Ziele hinarbeiten.

ACCI: Ein Mitgliedstaat kann nicht eine sichere Arbeitsumwelt „entwickeln“. Das kann nur durch die Menschen erfolgen, die mit den Arbeitsplätzen zu tun haben. Ein Mitgliedstaat kann hierbei beispielgebend als Arbeitgeber vorangehen, und zwar über die von ihm geschaffene Arbeitsplatzkultur sowie durch die Entwicklung einer innerstaatlichen Politik unter Mitwirkung von und in Absprache mit den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern und deren Interessenvertretungen. Die in Bericht IV (1) Anhang I beschriebene Nationale Arbeitsschutzstrategie Australiens ist ein gutes Beispiel für diesen Prozeß.

Chile. CPC: Ja.

Costa Rica. UCCAEP: Die Mitglieder sollten die IAO-Empfehlungen weitestgehend berücksichtigen und auf nationaler Ebene für ihre Bekanntmachung sorgen.

CCTD-RN: Erwähnt werden sollten darüber hinaus rechtliche Institutionen und Programme, die für die Überprüfung der Einhaltung und Zwangsmaßnahmen bei Nichteinhalten der Arbeitsschutzbestimmungen zuständig sind.

El Salvador. Die in Übereinkommen Nr. 155 enthaltenen Bestimmungen und die salvadorianischen innerstaatlichen Rechtsvorschriften werden hierdurch gestärkt.

Finnland. TT: Entscheidungen sollten auf nationaler Ebene getroffen werden, aber in eine Erklärung ließen sich Beispiele guter Praktiken aufnehmen. Die Arbeitgeber des Dienstleistungssektors vertreten den

Standpunkt, die Erwähnung innerstaatlicher Programme erübrigt sich, da die Entscheidungen innerstaatlich getroffen werden sollten.

Frankreich. Schwerpunkte eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms sollten sein: erstens, die Förderung eines globalen Ansatzes für „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ (unter Verwendung des von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) gewählten Ausdrucks). Dieser Ansatz sollte dem Wandel in der Arbeitswelt und dem Entstehen neuer Risiken (darunter Risiken mit Spätfolgen) Rechnung tragen und auf die Verbesserung der Arbeitsqualität (durch die Entwicklung einer sicheren und gesunden Arbeitsumwelt) aus einer Alterungsmanagement-Perspektive ausgerichtet sein. Zweitens, die Förderung einer Präventionskultur, die auf der Schärfung des Problembewußtseins aller Akteure und einem Ende der Zersplitterung öffentlicher Politiken aufbaut (der Arbeitsschutz sollte mehr als nur ein Spezialgebiet der Sozialpolitik sein, sondern er sollte mit Elementen anderer grundsatzpolitischer Bereiche wie Gesundheit, Forschung, Bildung und Umwelt konvergieren). Der vorgeschlagene Wortlaut befindet sich im Einklang mit diesem Ansatz.

Gabun. Die Einschränkung „schrittweise“ ist wichtig, damit dem jeweiligen Entwicklungsstand der Mitgliedstaaten Rechnung getragen wird.

CPG: Ja. Die Einschränkung „schrittweise“ ist wichtig, da es die Möglichkeit der Berücksichtigung des jeweils unterschiedlichen Entwicklungsniveaus der Länder einräumt.

Griechenland. Die Formulierung „und unter angemessener Berücksichtigung der internationalen Arbeitsschutznormen der IAO“ sollte gestrichen werden, um den Mitgliedstaaten Flexibilität zu lassen, ihre innerstaatlichen Programme gemäß den innerstaatlichen Gegebenheiten und der innerstaatlichen Situation zu erstellen.

Guatemala. Es ist folgender Wortlaut hinzuzufügen: „Anpassung seiner innerstaatlichen gesetzlichen Vorschriften, um sicherzustellen, daß sie den Erfordernissen im Bereich Arbeitsschutz genügen“.

Indien. Unternehmen würden durch ein innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm dieser Art Antrieb erhalten, Strategien und Ansätze für die Entwicklung einer innerbetrieblichen Sicherheitskultur vorzusehen.

Italien. Innerstaatlichen Programmen, die im Einklang mit den von der IAO im Verlauf der letzten Jahre angenommenen Urkunden erstellt werden, kommt außerordentlich große Bedeutung zu, wenn es darum geht, wirksame und direkte Aktionen in Gang zu setzen, um die Häufigkeit des Auftretens von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten weltweit zu reduzieren.

Jamaika. JEF: Ja. Gegebenenfalls in Verbindung mit anderen Urkunden/Systemen und sofern bei den jeweiligen Gegebenheiten machbar.

Japan. Nippon Keidanren: Ja, im Licht der Schlußfolgerungen, die auf der Tagung (2003) der Konferenz angenommen wurden.

Kanada. CEC: Das Konzept der schrittweisen Entwicklung einer sichereren und gesünderen Arbeitsumwelt durch innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme und unter angemessener Berücksichtigung der internationalen Arbeitsnormen der IAO kann bei Überlegungen hinsichtlich einer Strategie zur Förderung des Arbeitsschutzes erwogen werden.

Libanon. Der Wortlaut sollte wie folgt ergänzt werden: „Gebührende Berücksichtigung der einschlägigen IAO-Arbeitsschutzurkunden bedingt die Ratifizierung der Übereinkommen durch den jeweiligen Mitgliedstaat. Erforderlichenfalls können sich die Länder von den Grundsätzen eines nicht ratifizierten Übereinkommens leiten lassen“.

Luxemburg. Die Förderung eines globalen Ansatzes zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz sollte einen der Hauptschwerpunkte eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms bilden. Dieser Ansatz hat dem Wandel in der Arbeitswelt und neu entstehenden Risiken (insbesondere Risiken mit Spätfolgen) sowie den psychischen und sozialen Ursachen des Psychoterrors sowie von körperlichen Aggressionen am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen und er muß (indem er die Entwicklung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds anregt) vor dem Hintergrund einer nachhaltigen Entwicklung auf die Verbesserung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer abzielen. Den zweiten Schwerpunkt sollte die Entwicklung einer Präventions-

kultur bilden, die auf der Schärfung des Problembewußtseins aller Akteure und einem Ende der Zersplitterung öffentlicher Politiken aufbaut (es ist von ausschlaggebender Bedeutung, den Arbeitsschutz als mehr als nur ein Spezialgebiet der Sozialpolitik zu sehen; er sollte in Verbindung mit Elementen anderer Politiken gesehen werden, so z.B. mit gesundheits-, bildungs-, umwelts-, wirtschafts- und entwicklungs-hilfepolitischen Komponenten usw.).

Mexiko. Das Instrument sollte für die Mitgliedstaaten und für die IAO selbst richtungweisend sein. Es sollte allerdings flexibel gehalten und nicht restriktiv sein und die unter Zugrundelegung dieser Urkunde entwickelten Programme haben im Einklang mit den Gesetzen und Vorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten sowie den IAO-Normen zu stehen.

COPARMEX: Ja.

Neuseeland. Business NZ: Statt vorzuschreiben, daß sich jedes Mitglied „darum bemühen sollte, durch innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme und unter angemessener Berücksichtigung der einschlägigen IAO-Arbeitsschutzurkunden schrittweise eine sicherere und gesündere Arbeitsumwelt zu entwickeln“, könnte es heißen, daß innerstaatliche Programme *ein* Mittel zur Förderung des Arbeitsschutzes sind, das von den Mitgliedern in Erwägung gezogen werden könnte.

Nicaragua. Zur Zeit wird ein nationaler Arbeitsschutzplan für Arbeitnehmer erstellt, der innerhalb von fünf Jahren realisiert werden wird. An der Ausarbeitung des Planes haben die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerverbände, Universitäten und staatliche Einrichtungen mitgewirkt.

Niederlande. Sofern außer Frage steht, daß die Hauptverantwortung für den Arbeitsschutz bei den Arbeitgebern liegt.

VNO-NCW: Ja, doch muß man sich im Klaren darüber sein, daß ein innerstaatliches Programm, durch das die verwaltungstechnische und finanzielle Belastung eines Unternehmens nicht weniger wird, zum Scheitern verurteilt ist.

FNV; CNV; Unie mhp: Letzterer Teil der Frage ist der springende Punkt: das vorgeschlagene innerstaatliche Programm sollte weder ein Ersatz für bestehende einschlägige IAO-Arbeitsschutzinstrumente sein, noch sollte es diese Instrumente einfach ignorieren. Der Inhalt dieser Urkunden sollte ganz im Gegenteil mehr oder weniger in das Programm eingearbeitet werden.

Norwegen. Innerstaatliche Programme würden ein Schlüsselement der neuen Urkunde darstellen.

Österreich. Dies hängt von der Form der Urkunde ab. Die Verpflichtung zu „innerstaatlichen Arbeitsschutzprogrammen“ in einem Übereinkommen (siehe Frage 19) wird nicht gewünscht. Arbeitsschutzprogramme sind ein möglicher und sinnvoller Weg, aber nicht der einzige Ansatz, um ein angemessenes Arbeitsschutzniveau zu erreichen. In Österreich liegt die Priorität z.B. eindeutig beim gesetzlichen Arbeitsschutz. Innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme sollten daher in die Empfehlung aufgenommen werden. Im Übereinkommen sollte allerdings eine allgemein gefaßte Verpflichtung zur schrittweisen Entwicklung einer sichereren und gesünderen Arbeitsumwelt aufgenommen werden, und zwar unter (dem Entwicklungsstand des Landes) angemessener Berücksichtigung des neuesten technischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisstands sowie der Normen, Richtlinienensammlungen und sonstiger Aktivitäten der IAO, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer|innen am Arbeitsplatz fördern. Die Prävention sollte dabei einen Schwerpunkt bilden.

ÖGB: Jedes Mitglied sollte sich verpflichten, durch nationale Kampagnen sowie durch die Integration von Präventionskonzepten in Grundbildungs- und Berufsbildungspläne die Öffentlichkeit für den Arbeitnehmer|innenschutz zu stärken.

BAK: Jedes Mitglied sollte sich verpflichten, durch innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme unter Berücksichtigung der internationalen Arbeitsnormen der IAO (Übereinkommen), des neuesten technischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisstands sowie sonstiger Aktivitäten der IAO die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer|innen am Arbeitsplatz zu fördern. Die Prävention sollte als Schwerpunkt der Programme definiert werden.

Polen. Nein. Der Bedeutungsinhalt von „innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme“ sollte auf Forschungsprogramme zum Thema Arbeitsbedingungen und Arbeitsumfeld beschränkt sein. Wenn für eine gute Verbreitung dieser teilweise oder ganz aus staatlichen Mitteln finanzierten Programme gesorgt wird,

läßt sich mit diesen Programmen die Entwicklung des Kenntnisstands und der Praktiken auf höchst wirksame Weise stimulieren.

Solidarność: Ja.

Portugal. CIP: Die Wahl des geeignetsten Mittels zur Realisierung der Zielvorgaben sollte den Mitgliedstaaten anheimgestellt werden und die Erwähnung innerstaatlicher Programme sollte lediglich ein Hinweis sein. Im übrigen hat es wenig Sinn, erneut die IAO-Urkunden an dieser Stelle zu erwähnen.

CTP: Die Mitgliedstaaten haben ihre innerstaatlichen gesetzlichen Regelungen schrittweise an die IAO-Arbeitsschutzurkunden anzupassen.

Schweiz. SAV: Es ist unnötig, derart ins Detail zu gehen. Die Wahl des Mittels, mit dem der Arbeitsschutz gefördert werden soll, muß jedem Land frei stehen. In der Schweiz gibt es Ansätze in bestimmten Bereichen, die sich als erfolgreich erwiesen haben, und daneben gibt es einmalige Programme, die durchaus wirksam sind. „Innerstaatliche Programme“ aufkrotzieren zu wollen, ist Ausdruck eines theoretischen und zentralistischen Herangehens. Wir sollten pragmatisch vorgehen und zunächst untersuchen, was das angestrebte Ziel ist, ehe wir Lösungen vorschreiben, deren Wahl auf staatlicher Ebene je nach ihrer praktischen Wirksamkeit getroffen werden sollte.

SGB: Ja.

Slowenien. RAE: Ja.

Spanien. Bevorzugt wird „durch wirksame Instrumente“, die nicht zwangsläufig IAO-Urkunden sein müssen.

Südafrika. BUSA: Wenn auf einschlägige IAO-Instrumente verwiesen wird, ist näher zu bestimmen, ob es sich dabei um Orientierungshilfen oder um ein verbindliches Übereinkommen handelt.

Türkei. Ja, in einem Übereinkommen.

Vereinigtes Königreich. Das Konzept der schrittweisen Entwicklung hat unsere Unterstützung.

Fr. 6 *Sollte die Urkunde vorsehen, daß jedes Mitglied:*

- a) *innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme ausarbeiten, bekanntmachen und umsetzen sollte?*
- b) *die Billigung und Ingangsetzung dieser innerstaatlichen Programme durch die höchsten staatlichen Stellen anstreben sollte?*

Gesamtzahl der Antworten: 90.

Bejahend: 89. Ägypten, Argentinien, Aserbaidshan, Australien (a)), Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich, Gabun (a)), Griechenland, Guatemala, Haiti, Honduras (a)), Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan (a)), Kanada, Kasachstan, Republik Korea, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Luxemburg, Malawi, Malaysia, Malta (a)), Kroatien, Kuba, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mongolei (a)), Mosambik, Neuseeland, Nicaragua, Niederlande, Niger, Nigeria, Norwegen, Österreich (a)), Oman, Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Portugal, Rumänien (a)), Sambia; Saudi-Arabien, Schweden, Senegal (a)); Simbabwe; Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam (a)), Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschad, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn, Uruguay, Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich (a)); Vietnam; Zypern (a)).

Verneinend: 4. Botsuana, Malta, Mexiko (b)), Polen.

Ägypten. FEI: Ja zu a).

Australien. Aktiv geförderte innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme sind der Schlüssel zur Realisierung sicherer Arbeitsplätze und das gilt es zu fördern.

Die Nationale Arbeitsschutzstrategie 2002-12 ist das langfristige übergreifende innerstaatliche Programm Australiens mit strategischen Zielvorgaben für bestimmte Arbeitsschutzprogramme. Die Nationale Strategie wurde von allen Regierungen der Bundesstaaten und der Territorien, der Bundesregierung, dem Gewerkschaftsrat und der Industrie- und Handelskammer unterzeichnet und gebilligt. Er verpflichtet alle Parteien zur Zusammenarbeit bei der Durchführung und Bekanntmachung der innerstaatlichen Programme, die zur Realisierung der nationalen Zielvorgaben erstellt werden.

ACCI: Ja, sofern die innerstaatlichen Programme die in unserer Stellungnahme zu Frage 5 erwähnte Form haben.

Barbados. b) Dies würde dem Programm Legitimität verleihen und sowohl seinen Status als auch den Arbeitsschutz allgemein fördern.

Belgien. a) und b) Diese Programme werden von der Regierung entwickelt und sind nach erfolgter Billigung über eine Regierungserklärung, in der die künftige Politik in großen Zügen dargelegt wird, bekannt zu machen. Nähere Einzelheiten werden sodann, wiederum in einer Erklärung, vom zuständigen Ministerium bekannt gegeben.

Benin. CNP: Ja.

Botsuana. b) Wenn ein Mitgliedstaat eine nationale Politik ausgearbeitet hat, besteht keine Notwendigkeit, eine Billigung anzustreben.

Chile. CPC: Ja.

Costa Rica. UCCAEP: Siehe dazu unsere Ausführungen zu Frage 5.

CCTD-RN: Es ist hinzuzufügen: „c) Institutionen schafft und bei Nichteinhaltung mit Strafen belegt wird.“

Finnland. b) Unter Beachtung der innerstaatlichen Praktiken. Die Billigung innerstaatlicher Programme sollte nicht an ein starres Prozedere gebunden sein, was die Ratifizierung behindern könnte.

TT: Siehe dazu unsere Ausführungen zu Frage 5.

Frankreich. Weltweit büßen jedes Jahr zwei Millionen Männer und Frauen durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit ihr Leben ein. Diese dramatische Realität und diese enorme Verschwendung an Human- und wirtschaftlichen Ressourcen verlangt größere Anstrengungen als derzeit unternommen werden. Diese sollten auf folgende Weise mobilisiert werden: i) indem innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme erstellt werden, die mehr sind als nur ein Aktionsprogramm, und in und für welche alle Akteure einbezogen bzw. alle verfügbaren Aktionsmittel herangezogen und die für ihre Durchführung bereitgestellten Human- und finanziellen Ressourcen klar ausgewiesen würden; ii) indem der Arbeitsschutzpolitik Priorität eingeräumt wird. Der aktuelle Plan „Gesundheit am Arbeitsplatz“ (*Plan Santé Travail*) in Frankreich erfüllt beide Kriterien.

Griechenland. b) Ja, allerdings vorbehaltlos des Bedeutungsinhalts von „die höchsten staatlichen Stellen“.

Italien. Die Bekanntmachung und Durchführung innerstaatlicher Programme auf breiter Ebene sind wesentliche Voraussetzungen dafür, um bei allen am Arbeitsschutz Beteiligten ausgehend von einem erhöhten Bewußtsein um die Wichtigkeit der Förderung einer Präventionskultur das Problembewußtsein zu stärken.

Allgemeine Union für Arbeit (UGL): Ja zu a).

Jamaika. JEF: Ja. Es bedarf der Beteiligung höchster staatlicher Stellen. Damit würde gleichzeitig eine Legitimisierung des Prozesses angestrebt, was seiner Durchsetzbarkeit in den Fällen dienlich wäre, in denen Pannen auf der lokalen Ebene zu befürchten sind.

Japan. b) Die Formulierung „die höchsten staatlichen Stellen“ sollte in „hochgradige staatliche Stellen“ geändert werden. Innerstaatliche Programme müssen gegebenenfalls im Licht des neuesten Wissensstands überprüft werden, und dieser Satz in der vorliegenden Fassung ließe sich so auslegen, daß ein Parlaments- oder Ministerratsbeschluß unbedingt erforderlich ist. Er ist daher unangebracht.

Nippon Keidanren: Ja.

Kanada. b) Um der Situation in Bundesstaaten Rechnung zu tragen, wo es der Bundesregierung nicht möglich ist, Programme in Bereichen in Gang zu setzen, die in die ausschließliche Zuständigkeit einer Provinz oder eines Territoriums fallen, wird vorgeschlagen, den Wortlaut wie folgt zu ändern: „die Billigung und Inangsetzung dieser innerstaatlichen Programme durch die höchsten zuständigen staatlichen Stellen“.

CEC: Siehe dazu unsere Ausführungen zu Frage 3.

Libanon. Aufgrund der enormen Gefahrenträchtigkeit der Arbeit kann bestimmten Branchen von den innerstaatlichen Programmen mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden als anderen und Vorrang bei der Durchsetzung eingeräumt werden. Grundlage für die Bereitstellung von Mitteln für nationale Arbeitsschutzprogramme ist ihre Bekanntmachung. Es ist wichtig, daß diese Programme einfach und unkompliziert formuliert werden und sich nicht in Einzelheiten verlieren und daß klare Mechanismen für deren Durchführung festgesetzt werden.

ALI: b) In Zusammenarbeit und Absprache zwischen den Ministerien und den betroffenen Institutionen.

Luxemburg. Gemäß dem Prinzip, wonach man es nicht erst zu Problemen kommen lassen soll, sind „innerstaatliche integrierte Präventionsprogramme für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer“ geboten. Der Preis mangelnder Sicherheit, der den Unternehmensgewinn schmälert, und vor allem die dramatische Realität dieser menschlichen Katastrophe, machen zwei Formen von Aktionen unbedingt erforderlich. Erstens, die Ausarbeitung eines innerstaatlichen Präventions- und Arbeitsschutz-Programms, das über den Rahmen eines simplen Aktionsplans hinausgeht. In ein Programm dieser Art muß die Gesamtheit der gegenwärtigen Akteure und der bestehenden Arbeitsschutzinstrumente einbezogen werden und alle für die Durchführung eingesetzten Human- und finanziellen Ressourcen müssen transparent sein. Zweitens muß dem Arbeitsschutz Ranggleichheit mit wirtschaftlichen, finanziellen, Umwelt-, Qualitäts- und sonstigen Belangen eingeräumt werden.

Malta. a) Ja. Die Mitglieder sollten der Bewußtseinsbildung und der Bildung Vorrang einräumen, ehe zu Aktionen geschritten wird. b) Nein. Der Arbeitsschutz sollte Sache eines unabhängigen Gremiums sein, etwa einer Agentur oder einer Behörde. Dieses Verwaltungsorgan sollte aber letzten Endes den staatlichen Stellen rechenschaftspflichtig sein.

Mexiko. a) Ja: Die Urkunde sollte vorsehen, daß die Formulierung, Bekanntmachung und die Umsetzung innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme für den einzelnen Mitgliedstaat fakultativ sind. b) Nein. Die Urkunde sollte Bestandteil einer Arbeitskultur sein und die Verantwortung für seine Durchsetzung hat bei den produzierenden Gewerben und den zuständigen staatlichen Stellen zu liegen.

COPARMEX: Ja zu beiden Buchstaben.

Mongolei. MONEF: Ja zu a).

Mosambik. MW: Ja. Jeder Mitgliedstaat sollte für a) sorgen.

Neuseeland. Business NZ: Ein Förderungsrahmen muß, um Wirkung zu haben, allgemein gehalten sein. Diese beiden Fragen sollten daher nicht bejaht werden. Die Entscheidung darüber, wie die einzelnen Länder einen nationalen Förderungsrahmen umsetzen, ist ihnen zu überlassen.

Niederlande. Dies wird dazu beitragen, daß der Arbeitsschutz auf den Agenden aller betroffenen Akteure nach oben rückt.

VNO-NCW: Ja zu a), nein zu b). Das ist ein Beispiel eines Denkfehlers. Die Regierung ist nun einmal die Regierung.

FNV; CNV; Unie mhp: a) Ja, das ist der Hauptzweck der Urkunde. b) ist weniger wichtig. Die federführenden Arbeitsschutzorgane, in der Regel die Arbeitsinspektion des Ressorts Arbeitsschutz der Regierung, sollten ein solches innerstaatliches Programm billigen und in Gang setzen.

Norwegen. b) Dies könnte dem Ziel, den Arbeitsschutz ganz oben auf die Agenda der Länder zu setzen, dienlich sein.

Österreich. Übereinkommen: nein. Empfehlung: ja.

ÖGB: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 4.

BAK: Zu Punkt b) bzw. zu „höchste staatliche Stellen“ merken wir an, daß die gewählte Formulierung un- bzw. mißverständlich ist, insofern der Bericht IV (1) in Absatz 71 von „hochrangiger Billigung“ („endorsement“) durch „Parlamente oder andere staatliche hochrangige Stellen“ spricht. Darin drückt sich ein vertikaler Management-Ansatz aus, der geordneten rechtsstaatlichen und demokratischen Gegebenheiten nicht entspricht. Programme sollten unter demokratischen Bedingungen zustande gekommene gesetzliche Bestimmungen zur Basis haben.

Panama. Jeder Mitgliedstaat sollte das in b) und a) Genannte, und zwar in dieser Reihenfolge, ausführen.

Papua-Neuguinea. a) Dies impliziert den Einsatz der Medien und sonstiger institutioneller Organisationen, um diese innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramme für alle Bürger, ganz gleich, ob sie in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder arbeitslos sind, zu verbessern. Ja, sie können sogar in die Lehrpläne der Schulen aufgenommen werden, so daß die Kinder mit den Grundbegriffen des Arbeitsschutzes vertraut aufwachsen. Das ist die beste Vorbereitung auf das Erwerbsleben. b) Die Regierung sollte bei der Entwicklung und Verbesserung dieser innerstaatlichen Programme die Führungsrolle übernehmen. Und sie sollte zugänglich sein, wenn es um die Billigung und Inangriffnahme dieser Programme durch die höchsten staatlichen Stellen geht.

Polen. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 5.

Solidarność: Ja.

Portugal. Ja. Das Festsetzen von Zielen und Prioritäten sollte allerdings den Mitgliedstaaten überlassen bleiben.

CIP: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 5.

CTP: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 5.

Schweiz. SAV: a) In Anbetracht unserer Antwort auf Frage 5 antworten wir mit „nein“, was die Ausarbeitung „innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme“ betrifft. Jedes Land muß seine Prioritäten selbst setzen. Andererseits spricht nichts gegen die Bekanntmachung sektorspezifischer oder anderer Programme eines Landes, so daß andere Länder Nutzen aus ihnen ziehen können. b) Ein ganz entschiedenes „nein“. In der Schweiz werden die „Programme“ in diesem Bereich nicht vom Bundesrat gebilligt. Letzterer delegiert die Billigung an die zuständigen ausführenden Organe der Eidgenossenschaft und der Kantone (das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (CFST), die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA), und die Kantonalen Arbeitsämter).

SGB: Ja.

Slowenien. RAE: Ja.

Südafrika. BUSA: Ja.

Türkei. Ja, in einer Empfehlung.

Vereinigtes Königreich. b) Wir sind so verfahren im Zusammenhang mit unserer Initiative „Neuanfang im Arbeitsschutz“ und bei der neuen Strategie für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in Großbritannien bis zum Jahr 2010 und darüber hinaus, sowie mit ähnlichen Initiativen in Nordirland.

CBI: Die Urkunde sollte beide Punkte vorsehen und gleichzeitig das Engagement aller an der Durchsetzung auf betrieblicher Ebene Beteiligten anstreben.

TUC: Siehe Allgemeine Bemerkungen.

Fr. 7 *Sollte die Urkunde vorsehen, daß solche innerstaatlichen Programme auf der Grundlage einer Analyse der innerstaatlichen Arbeitsschutzsituation, einschließlich des innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems, formuliert und überprüft werden sollten?*

Gesamtzahl der Antworten: 92.

Bejahend: 88. Ägypten, Argentinien, Aserbaidshjan, Australien, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich, Gabun, Griechenland, Guatemala, Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Kasachstan, Republik Korea, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Luxemburg, Madagaskar, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mongolei, Mosambik, Nicaragua, Niederlande, Niger, Nigeria, Norwegen, Oman, Österreich, Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Portugal, Rumänien, Sambia, Saudi-Arabien, Schweden, Senegal, Simbabwe, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschad, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn, Uruguay, Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Vietnam, Zypern.

Verneinend: 3. Benin, Neuseeland, Polen.

Sonstige: 1. Australien.

Australien. Siehe dazu die Ausführungen zu den Fragen 19 und 20.

ACCI: Ja. Jedes innerstaatliche Programm sollte überprüft werden. Nach der in Australien üblichen Praxis wäre das innerstaatliche Programm zeitlich befristet und der Fortschritt würde anhand des in diesem Zeitraum Erreichten gemessen.

ACTU: Ja.

Benin. In Anbetracht der Tatsache, daß sich ein gutes innerstaatliches Programm nur nach einer entsprechenden Analyse der nationalen Arbeitsschutzsituation erstellen läßt, ist es unangebracht, diesen elementaren Grundsatz – d.h. eine vorangehende Analyse der innerstaatlichen Arbeitsschutzsituation – in einem Übereinkommen vorzuschreiben. Andererseits sind innerstaatliche Programme, wenn in einem Land neue Verfahren entwickelt werden, im Licht des gewandelten Risikoprofils zu überprüfen.

CNP: Ja.

Bulgarien. Das Formulieren von Prioritäten und Zielen sowie die Überwachung des Fortschritts ausgehend von der Analyse der Situation.

Chile. CPC: Ja.

Costa Rica. CCTD-RN: Institutionen und Programme sollten alljährlich evaluiert werden.

El Salvador. Die zur Analyse der innerstaatlichen Arbeitsschutzsituation verwendeten Mechanismen sollten erwähnt werden, so z.B. eine innerstaatliche Diagnose, landesweite Erhebungen und von den Arbeitsunfallmeldesystemen erstellte Statistiken.

Finnland. TT: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 5.

Frankreich. Ein innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm sollte für einen Zeitraum von mehreren Jahren ausgelegt sein und dem innerstaatlichen Arbeitsschutzsystem angepaßt sein. Das setzt genaue Kenntnis der innerstaatlichen Arbeitsschutzsituation voraus. Die Präventionspolitik und ihre Zielsetzungen sind eindeutig zu formulieren und es sind die Mittel bereitzustellen, die für die Überprüfung und Anpassung des innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms erforderlich sind. Eine genaue Kenntnis der Situation in bezug auf Berufsgefahren setzt voraus, daß die nachstehenden Grundvoraussetzungen gegeben sind: i) eine transparente, unabhängige und objektive wissenschaftlich fundierte Überwachung und Inspektion auf der Grundlage partnerschaftlicher Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Gremien; ii) ein System

für die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, das so kohärent ist, daß praktisch alle Fälle von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten erfaßt werden, so daß es nicht auf andere Verfahren angewiesen ist. Die zwei auf der 90. Tagung (Juni 2002) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Instrumente, das Protokoll zum Übereinkommen Nr. 155 und die Empfehlung Nr. 194 betreffend die Liste der Berufskrankheiten, könnten der Förderungsurkunde zugrunde gelegt werden; iii) Erarbeitung von Indikatoren zur Messung des Fortschritts auch in anderer Hinsicht und nicht nur in bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Gabun. CPG: Ja. So könnte dem unterschiedlichen Entwicklungsniveau der einzelnen Länder Rechnung getragen werden und es ließe sich für alle Länder ein obligatorisches Mindestschutzniveau vorschreiben.

Indien. Eine Überprüfung der innerstaatlichen Programme wäre geboten, wenn angesichts des immer breiteren Einsatzes hochgiftiger Stoffe und neuer Technologien in Schlüsselbereichen der Wirtschaft innerstaatliche Arbeitsschutzprobleme festgestellt werden.

Italien. Es ist wichtig, daß Programme ausgehend von den innerstaatlichen Erfordernissen und Prioritäten erstellt werden.

Jamaika. JEF: Ja. Überprüfungen sollten fortlaufend erfolgen.

Kanada. Zur Evaluierung der Wirksamkeit der innerstaatlichen Programme sowie zur Messung des erzielten Fortschritts bedarf es einer solchen Analyse.

CEC: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3.

Lettland. Innerstaatliche Programme sollten auf Veränderungen und Fortschritte im Bereich Arbeitsschutz reagieren, denn neue Technologien, neue Arbeitsplätze usw. bewirken einen Wandel der Arbeitswelt.

Libanon. Um eine Analyse der innerstaatlichen Arbeitsschutzsituation zu erleichtern, sind Statistiken zu Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten sowie zu Arbeiten, von denen eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer ausgeht, bereitzustellen.

Luxemburg. Ein innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm hat sich über einen Zeitraum von mehreren Jahren zu erstrecken und ist dem innerstaatlichen Arbeitsschutzsystem anzupassen. Das setzt eine recht genaue Kenntnis der innerstaatlichen Arbeitsschutzsituation voraus. Langfristig gesehen geht es einerseits darum, die Präventionspolitik und deren Ziele verständlich zu machen, und zum anderen, das für die Überprüfung und die Anpassung des innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms nötige Instrumentarium zu entwickeln und bereitzustellen.

Neuseeland. Nein. Ein innerstaatliches Programm sollte auf der Analyse eines breiten Spektrums von Daten bzw. Informationen beruhen und die Analyse von Daten zum aktuellen innerstaatlichen Arbeitsschutzsystem und der gegenwärtigen Arbeitsschutzsituation umfassen, sich aber nicht auf diese beschränken. Der Tatsache, daß es wichtig ist, statt sich auf Untersuchungen der aktuellen Lage zu konzentrieren, vorausschauend zu planen, was demographische Entwicklungstendenzen und Arbeitspraktiken angeht, muß mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, ebenso wie dem möglichen Nutzen von Analysen der Systeme und Erfahrungen anderer Länder.

Business NZ: Absolut gesehen, paßt eine solche Bestimmung nicht recht in eine Förderungsurkunde, die flexibel und allgemein gehalten sein muß. Was eine solche Urkunde allerdings vorsehen könnte ist, daß Strategien zur Förderung des Arbeitsschutzes die Einarbeitung des Konzepts einer Analyse der innerstaatlichen Arbeitsschutzsituation in Betracht ziehen könnten.

Nicaragua. Ein nationales Arbeitsschutzprofil ist von elementarer Bedeutung, da es der Identifizierung möglicher Probleme und der Einschätzung der Arbeitsschutzleistung in den einzelnen Wirtschaftssektoren dienlich ist. Es ermöglicht es, Prioritäten und Ziele zu setzen, und es kann bewirken, daß dem Arbeitsschutzbedarf der einzelnen Branchen gemäß den innerstaatlichen Gegebenheiten wirksamer entsprochen wird. Nicaragua hat bereits ein nationales Arbeitsschutzprofil.

Niederlande. Ja, das sorgt für eine höhere Rendite.

FNV; CNV; Unie mhp: Ohne eine solide Wechselbeziehung zwischen innerstaatlicher Arbeitsschutzsituation und innerstaatlichem Arbeitsschutzsystem kann ein innerstaatliches Programm weder wirksam noch relevant sein.

Österreich. Übereinkommen: Nein. Empfehlung: Ja.

ÖGB: Siehe die Antwort auf Frage 4.

BAK: Eine Evaluierung befristeter Programme sollte stets nur im Sinn der Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer|innen, der betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer|innen in diesen Angelegenheiten sowie der institutionellen Rahmenbedingungen des gesetzlichen Arbeitsschutzes (z.B. Arbeitsinspektion) erfolgen.

Polen. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 5.

Solidarność: Ja.

Portugal. CIP: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 5.

Schweiz. SAV: Nein. Dieses zentralistische Herangehen ist alles andere als wünschenswert. Die Wahl der Methode(n) muß jedem Land frei stehen. Bei der in der Frage beschriebenen Analyse würde es sich um eine landesweite Analyse handeln, die nicht nur mit unnötigem Kostenaufwand verbunden wäre, sondern leider auch eine Reihe durchaus valabler Aktionen, die im guten Glauben in Gang gesetzt wurden, blockieren.

SGB: Ja.

Singapur. Mit dieser Bestimmung würde gewährleistet, daß jeder Mitgliedstaat umfassend über die Arbeitsumwelt im Land informiert ist, ehe zur Formulierung eines innerstaatlichen Systems geschritten wird.

Slowenien. RAE: Ja.

Südafrika. BUSA: Eine Situationsanalyse ist zwar eine solide Grundlage für die Entwicklung eines Programms, eine solche Analyse aber vorzuschreiben, könnte dazu führen, daß dies als ein Grund für die Inanspruchnahme fachlicher Hilfestellungen und Unterstützung durch Geber herangezogen wird.

Türkei. Übereinkommen: ja.

TISK: Jedes Land sollte die Möglichkeit haben, nach erfolgter Analyse der innerstaatlichen Arbeitsschutzsituation seinen eigenen innerstaatlichen Aktionsplan im Bereich des Arbeitsschutzes zu entwickeln.

DISK: Die Schaffung eines innerstaatlichen Systems setzt zwangsläufig eine Analyse der innerstaatlichen Situation, die Identifizierung von Mängeln und die Ausarbeitung der erforderlichen Abhilfemaßnahmen voraus. Auf jeden Fall aber sollten Orientierungshilfen zur Form des innerstaatlichen Systems vom IAA in das Übereinkommen aufgenommen werden, und die IAO sollte die Aufgabe übernehmen, Initiativen einzuleiten und Leitlinien bereitzustellen. Dies ist im Fall eines Landes wie der Türkei unbedingt erforderlich, wo es an Aufzeichnungen, Dokumenten und Statistiken mangelt.

Fr. 8 *Sollte die Urkunde vorsehen, daß solche innerstaatlichen Programme formuliert und überprüft werden sollten:*

- a) *in Absprache mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer?*
- b) *Gegebenenfalls in Absprache mit anderen betroffenen Parteien (wie diejenigen, die in Absatz 49 in Kapitel II beschrieben sind). Bitte angeben.*

Gesamtzahl der Antworten: 86.

Bejahend: 85. Ägypten, Argentinien, Aserbaidschan (a)), Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso (a)), China, Costa Rica,

Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Estland (a)), Finnland, Frankreich, Gabun (a)), Griechenland, Guatemala, Haiti, Honduras (a)), Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan (a)), Kanada, Kasachstan, Republik Korea, Kroatien, Kuba (a)), Lettland, Libanon, Litauen, Luxemburg, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mongolei (a)), Mosambik, Neuseeland, Nicaragua, Niederlande (b)), Niger, Nigeria, Norwegen (a)), Oman, Österreich (a)), Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Portugal, Rumänien (a)), Sambia, Saudi-Arabien, Schweden, Senegal, Simbabwe, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien (a)), Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn (a)), Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Vietnam (a)), Zypern (a)).

Verneinend: 6. Argentinien, Estland, Japan, Republik Korea (b)), Polen; Ungarn (b)).

Ägypten. FEI: a) Ja.

Australien. Siehe dazu die Ausführungen zu den Fragen 19 und 20.

ACCI: a) Ja. b) Einige der „betroffenen Parteien“ sind an diesem Prozeß, der zu sichereren Arbeitsplätzen führen kann, beteiligt, stellen aber nicht die zentralen betroffenen Parteien dar. Bei einigen von ihnen geht es auch um Besitzstände und nicht um Kerninteressen. Die Absprachen mit den betroffenen Parteien haben daher in dem Bereich zu erfolgen, in dem ihre jeweiligen Interessen liegen.

ACTU: a) Ja. b) Nein. Dies könnte dazu führen, daß die Arbeitsschutzbehörde aufgelöst und vom Arbeitnehmerentschädigungssystem oder vom Gesundheitsdienst geschluckt wird.

Bangladesch. b) Wie diejenigen, die in Absatz 49 in Kapitel II des Berichts IV (1) beschrieben werden.

Barbados. Wo es notwendig erscheint, sollte dies in Absprache mit Branchenverbänden und Ausbildungseinrichtungen erfolgen.

BWU: b) Nein, da dies zur Auflösung der Arbeitsschutzbehörde zur Überführung ihrer Aufgaben in das Arbeitnehmerentschädigungssystem oder den Gesundheitsdienst führen könnte.

Belgien. a) und b). Der Landesarbeitsrat und der Hohe Rat für Unfallverhütung und Arbeitsschutz sind an der Ausarbeitung der gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften beteiligt. Sie sollten logischerweise zusammen mit den Sozialpartnern und sonstigen im Hohen Rat vertretenen Verbänden bei der Formulierung und Überprüfung dieser Programme befragt werden.

Benin. b) Mit Expertenverbänden und Fachberatungsausschüssen für Arbeitsschutz sowie Arbeitsschutz-Forschungsstätten.

Brasilien. b) Mit nichtstaatlichen Organisationen, Berufsverbänden der Arbeitsschutzexperten.

Bulgarien. b) Mit Experten, Konstrukteuren, Herstellern, Branchenverbänden, Forschungsstellen.

Chile. CPC: Ja.

Costa Rica. UCCAEP: a) Ja.

CCTD-RN: Diese sollten repräsentativ sein und nicht aufs Geratewohl ausgesucht werden; auf dem Wege über ein Referendum oder eine Volksabstimmung.

Dänemark. DA: b) Dies wird von der jeweiligen innerstaatlichen Situation abhängen.

LO; FTF: b) Nein. Mit der Einführung anderer formeller Konsultationen verlieren die Arbeitsschutzbehörden und die Sozialpartner möglicherweise an Einfluß. Solche formellen Konsultationen schaffen insofern ein unerwünschtes Risiko, als sie bewirken könnten, daß Arbeitsschutzbelangen geringere Priorität eingeräumt wird.

Der LO und die FTF lehnen diesen Vorschlag daher ab, befürworten aber eine Koordinierung mit anderen grundsatzpolitischen Bereichen (siehe hierzu auch unsere Bemerkungen zu Frage 3 g).

Deutschland. DGB: b) Nein. Der Begriff „andere betroffene Parteien“ in Absatz 49 des Berichts IV (1) ist sehr weit gefaßt. Es muß auf eine klare Hierarchie (Tripartität) geachtet werden und es kann der Kreis der „betroffenen Parteien“ nicht beliebig erweitert werden. Dennoch ist die Zusammenarbeit mit diesen Gruppen außer Frage.

Ecuador. FCA: b) Mit öffentlichen Gremien, nichtstaatlichen Organisationen, internationalen Gremien.

El Salvador. Absprachen mit sonstigen Parteien erfolgen, wenn das offizielle für Arbeitsfragen zuständige dreigliedrige Gremium dies für notwendig erachtet.

Finnland. SAK: a) Ja. b) Im Grundsatz „nein“, wenngleich in bestimmten Fällen Versicherungsgesellschaften und Forschungseinrichtungen konsultiert werden könnten.

Frankreich. Die repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind und sollten nach wie vor die bevorzugten Gesprächspartner des Staates bei der Formulierung und Überprüfung des innerstaatlichen Programms sein. Berufsgefahren und die jeweilige Beschaffenheit arbeitsbezogener Risiken sind definitionsgemäß durch die Arbeitswelt und die Art der Arbeitsorganisation bedingt. Daher sollten die Sozialpartner als die rechtmäßigen Vertreter der Welt der Arbeit konsultiert werden. Eine solche Konsultation ist eine, aber nicht die einzige Voraussetzung für die Formulierung und die Überprüfung jeglichen innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms. Berufsgefahren, die losgelöst vom umweltlichen, gesundheitlichen und bildungspolitischen Umfeld auftreten, gibt es nicht. Maßnahmen in diesen Bereichen sollten daher Bestandteil des Arbeitsschutzes sein, der ein gesamtgesellschaftliches Anliegen und nicht auf die Arbeitswelt begrenzt ist. Es gibt nichts dagegen einzuwenden, auch anderen Vertretern der Zivilgesellschaft, beispielsweise Opfer-Verbänden, Gelegenheit zu geben, ihre Meinung bei der Formulierung und der Überprüfung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms darzulegen, so daß alle Aspekte, die sich möglicherweise auf die Berufsgefahren und Maßnahmen zu ihrer Verhütung auswirken, Berücksichtigung finden. Austausch mit der „Zivilgesellschaft“ können nützlich sein und den Dialog und die Konsultationen zwischen dem Staat und den Sozialpartnern bereichern, sie aber in gar keinem Fall ersetzen.

Gabun. CPG: b) Für Arbeitsschutzfragen zuständige und fachlich kompetente Institutionen der Zivilgesellschaft sollten ebenfalls um ihre Meinung gefragt werden. Angesichts der Tatsache, daß in bestimmten Ländern traditionelle Heilmittel zunehmend gebührenpflichtig und kommerzialisiert werden, könnte es zweckmäßig sein, insbesondere die Volksmediziner-Verbände anzuhören, da allgemein anerkannt wird, daß diese Mittel von den Arbeitnehmern jeder Kategorie und jeder Branche verwendet werden.

Griechenland. b) Mit der betroffenen Regierung und den betroffenen Forschungsverbänden.

Guatemala. b) Institutionen der Zivilgesellschaft könnten einbezogen werden.

Haiti. b) Andere interessierte Parteien, so etwa zuständige internationale Organisationen, sollten gleichfalls befragt werden.

Indien. b) Stellen wie Organisationen für Forschung und Entwicklung, nichtstaatliche Organisationen usw. würden behilflich sein, die bei der Formulierung eines innerstaatlichen Programms zur Untermauerung der nationalen Prioritäten nötigen Daten zu liefern. Nationale Arbeitsschutzexperten, nichtstaatliche mit Arbeitsschutz befaßte Organisationen und Berufsverbände sollten daher in die Beratungen einbezogen werden.

Indonesien. b) In Absprache mit den einschlägigen innerstaatlichen Arbeitsschutz-Institutionen, nichtstaatlichen Organisationen, Hochschuleinrichtungen und Berufsverbänden.

Italien. b) Mit nationalen oder regionalen Organen und Institutionen mit Verantwortlichkeiten und Aufgaben im Bereich Arbeitsschutz.

CGIL: b) Insbesondere in Absprache mit Institutionen und nationalen und regionalen Stellen mit Verantwortlichkeiten und Aufgaben im Bereich Arbeitsschutz.

Jamaika. JEF: a) Ja. b) Ja, z.B. mit sonstigen Akteuren, darunter mit den Berufsverbänden der Mediziner, der Ingenieure und der Fachleute auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes.

Japan. b) Nein. Konsultationen mit anderen Parteien als den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu führen ist schwierig. Die wörtliche Anwendung dieser Bestimmungen könnte sich als problematisch erweisen.

Nippon Keidanren: Ja. Absprachen mit dreigliedrigen Gremien sollten Vorrang haben.

Kanada. b) Dies könnte die folgenden Parteien einschließen: Hersteller und Konstrukteure, Branchenverbände, Experten aus Akademikerkreisen, Vertreter von Arbeitsschutzräten, Sicherheitsverbände, Berufsgruppen, Sachverständige der Verwaltungsstelle für Entschädigungsleistungen, Pädagogen und Vertreter der Öffentlichkeit.

CEC: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3.

Kroatien. b) In Absprache mit Experten auf diesem Gebiet.

Libanon. b) Mit Arbeitsschutzfragen befassen sich auch andere Ministerien sowie offizielle und nicht offizielle Räte, nationale Forschungszentren, und Versicherungsanstalten.

ALI: Die Empfehlung sollte ausdrücklich festschreiben, daß der Minister für Industrie zur Mitwirkung an der Ausarbeitung und Durchsetzung dieser Programme aufgefordert werden sollte, da die Industrie die meisten Arbeitskräfte beschäftigt. Zum anderen sollten diese Programme mit den nationalen Programmen für die industrielle Entwicklung in Einklang stehen, um eine umfassende landesweite Beteiligung an diesen Programmen zu ermöglichen, die eine Alternative zu dem im Fragebogen vorgeschlagenen innerstaatlichen System sein sollten.

Luxemburg. b) Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer sind zwar spezifisch, treten aber nicht isoliert auf: Umwelt und soziales Verhalten können ihren Teil dazu beitragen. Der Arbeitsschutz stützt sich zwangsläufig auf Politiken für die Bereiche Umwelt, öffentliche Gesundheit, Bildung, wirtschaftliche Entwicklung, Qualitätssicherung, die selbstverständlich für die ganze Gesellschaft und nicht nur für die Arbeitswelt von Interesse sind.

Malawi. b) Mit Ministerien, Regierungsressorts, Universitäten, Forschungseinrichtungen, Verbänden auf Distrikt- und kommunaler Ebene, Normenausschüssen, ausgewählten Gewerben.

Malaysia. b) Mit nichtstaatlichen, an der Arbeitsschutzförderung interessierten Stellen.

Malta. b) Insbesondere in Absprache mit anderen staatlichen Stellen, die nicht Teil des dreigliedrigen nationalen Arbeitsschutznetzes sind. Ferner mit den Interessenvertretungen bestimmter Sektoren, wie z.B. denen der praktischen Ärzte, Ingenieure, Architekten usw.

Mauritius. b) Gegebenenfalls mit Herstellern, Importeuren und Zulieferbetrieben.

Mexiko. b) In Mexiko müssen die Planung und die innerstaatlichen Entwicklungsprogramme unter Mitwirkung der verschiedenen sozialen Bereiche sowie unter Beteiligung des Bildungssektors, der Forschung, der Gremien Dritter und der breiten Öffentlichkeit erfolgen bzw. durchgeführt werden.

COPARMEX: b) In Absprache mit Ärzten und Arbeitsschutzexperten. Ferner in Absprache mit den Parteien, die in Absatz 49 des Berichts IV (1) beschrieben werden.

Mongolei. b) In vielen Entwicklungsländern sollten beispielsweise die Vertreter des informellen Sektors befragt werden. Dieser Sektor macht einen Großteil der Wirtschaft aus und hat einen großen Anteil am Arbeitsmarkt.

MONEF: Ja zu a).

Mosambik. b) Sonstige gesellschaftliche und berufliche Verbände sowie Regierungsressorts sollten ebenfalls konsultiert werden.

Neuseeland. b) Zu den Vorschlägen zu einem innerstaatlichen Programm sollte ein breiter Kreis befragt werden. Dies würde bewirken, daß am Ende ein innerstaatliches Programm von besserer Qualität steht und es würde für ein breites Interesse an diesem Programm und ein Bewußtsein des „Herrseins über

das Programm“ sorgen. In Neuseeland beispielsweise sind die nationale Unfallentschädigungsbehörde und solche Stellen wie die Zivilluftfahrtsbehörde und die für die Sicherheit auf See zuständige Behörde alle direkt für die Schaffung einer positiven Sicherheitskultur verantwortlich.

Business NZ: Ja, sofern vorgesehen wird, daß die konsultierten Organisationen auch in die nachfolgende Überprüfung einbezogen werden sollten.

Niederlande. b) Solche Programme (und deren Umsetzung) können von den Beiträgen der einzelnen Akteure der innerstaatlichen Arbeitsschutz-Infrastruktur, einschließlich der Verbände der Arbeitsschutz-Fachleute, nur gewinnen.

VNO-NCW: Die unter b) genannten anderen Parteien können von Land zu Land unterschiedlich sein.

FNV; CNV; Unie mhp: Die neue Urkunde könnte die Mitglieder darüber hinaus dazu auffordern, die Bipartitität und/oder Kollektivverhandlungen zu bestimmten Komponenten innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme zu fördern. In den Niederlanden gemachte Erfahrungen zeigen, daß Kollektivverhandlungen zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern ein sehr wichtiges Element sein können, wenn es darum geht, die Arbeitsumwelt schrittweise sicherer und gesünder zu gestalten.

Nigeria. b) In Absprache mit sonstigen Akteuren, wie z.B. dem Bundesministerium für Gesundheit, Umwelt und Landwirtschaft, dem Nationalen Rat für Arbeitsschutz, sowie mit Berufsverbänden und prominenten nichtstaatlichen Organisationen.

Norwegen. a) Einer der Hauptzwecke der Urkunde sollte die dreigliedrige Entwicklung neuer Strategien sein. b) Die Verantwortung für die Formulierung des Programms liegt in erster Linie bei den zuständigen staatlichen Stellen und hat in Zusammenarbeit mit den Sozialarbeitern zu erfolgen. Gegebenenfalls und wo es angebracht erscheint, sollte jedoch auch der Rat anderer Parteien berücksichtigt werden.

Österreich. Übereinkommen: nein. Empfehlung: ja.

ÖGB: Siehe dazu Frage 4.

BAK: a) Innerstaatliche Programme sollten ausschließlich in Absprache mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber|innen und Arbeitnehmer|innen formuliert und dreigliedrig überprüft werden. b) Die Bundesarbeitskammer hat in Fragen des Arbeitnehmer|innen-Schutzes innerstaatlich gute Erfahrungen mit der Einbeziehung von Expert|innen bzw. entsprechenden Verbänden gemacht. Die Bundesarbeitskammer erachtet es daher als sachlich gerechtfertigt und geboten, Expert|innen-Verbände wie in Österreich z.B. die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) gegebenenfalls jederzeit in einer dreigliedrigen Struktur zu hören oder zuzuziehen. Die Bundesarbeitskammer hält jedoch aus grundsätzlichen Erwägungen hinsichtlich der klaren dreigliedrigen Struktur der IAO fest, daß im Rahmen eines IAO-Übereinkommens oder einer IAO-Empfehlung der Schwerpunkt weiterhin bei klaren dreigliedrigen Strukturen bleiben sollte.

Panama. b) In Absprache mit nichtstaatlichen Organisationen, die sich mit Arbeitsfragen befassen.

Papua-Neuguinea. b) Solche könnten u.a. sein: Organisationen für Arbeitsschutz, Industrieverbände, Gruppierungen für Umwelt und Naturschutz, Versicherungsanstalten, Ministerien und Organisationen für Gesundheit usw.

Polen. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 5.

Solidarność: a) Ja, b) nein.

Portugal. Konsultationen mit den Sozialpartnern und die Suche nach einem Konsens zwischen ihnen und sozialen und wirtschaftlichen Institutionen müßten ein wesentliches Element in einem nationalen Arbeitsschutzprogramm sein.

CTP: Es wäre angemessener, den Ausdruck „in Absprache mit“ in „unter Beteiligung“ abzuändern, um so eine aktivere Beziehung zwischen allen Betroffenen zum Ausdruck zu bringen.

CGTP-IN: b) Sonstige betroffene Parteien sollten Arbeitsschutzexperten, Wissenschaftler oder akademisch vorgebildete Sachverständige umfassen.

UGT: a) Es ist wichtig wirksame Absprachen und eine wirkungsvolle Beteiligung der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf allen Ebenen sicherzustellen: angefangen bei der Organisation innerbetrieblicher Dienste bis hin zur Mitwirkung der Partner in dreigliedrigen Gremien. Angemessene und wirksame Politiken lassen sich nur unter Einbeziehung der wichtigsten betroffenen Parteien entwickeln. b) Was die Mitwirkung sonstiger Parteien in multilateralen Gremien bzw. ihre Beteili-

gung an multilateralen Konsultationen betrifft, so kann dies nicht gänzlich vorbehaltlos erwogen werden, denn, wenngleich sie in gewisser Hinsicht wichtig sein könnte, darf sie doch in keinem Fall eine unerwünschte Verwässerung der Befugnisse dieser Gremien als Entscheidungsträger oder Beratungsorgan bewirken bzw. ihre Handlungsfähigkeit in diesem Kontext aus rein ökonomischen Gründen einschränken.

Rumänien. b) Beispielsweise mit Ministerien, Berufsverbänden, Herstellern und Arbeitsschutzausbildern.

Sambia. b) In Absprache mit den Berufsverbänden der Arbeitsschutzexperten, mit Anbietern von Arbeitsschutzausbildungsdiensten, mit Herstellern und Konstrukteuren, Industrieverbänden und sonstigen Gruppierungen der Wirtschaft.

Saudi-Arabien. b) Mit jeder einschlägigen Partei im Bereich des Arbeitsschutzes.

Schweiz. SAV: a) Der SAV lehnt das restriktive Konzept innerstaatlicher Programme ab, stimmt Absprachen mit den Verbänden der Sozialpartner aber hundertprozentig zu. b) In Absprache mit hierfür in Frage kommenden Organen, namentlich dem Seco oder der CFST, aber nicht mit Verbänden von Arbeitsschutzexperten oder Arbeitsmedizinern.

SGB: a) Ja. b) Nein. Dies könnte dazu führen, daß die Arbeitsschutzbehörde aufgelöst und vom Arbeitnehmerentschädigungssystem oder vom Gesundheitsdienst geschluckt wird.

Senegal. b) Fachleute auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes, Arbeitsmediziner und Arbeitsschutzinstitutionen sollten gleichfalls befragt werden.

CNTS: Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie Arbeitsschutzexperten (Bericht IV (1) Anhang I) sollten gleichfalls konsultiert werden.

Singapur. Das Management, die Entwicklung und die Förderung des Arbeitsschutzes erfordern ein innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm und ein innerstaatliches Arbeitsschutzsystem. Diese sollten in Absprache mit der Regierung, den Arbeitgebern und den Gewerkschaften erstellt werden.

Slowenien. RAE: Ja.

Spanien. b) Bei dem nationalen Ausschuß für Arbeitsschutz in Spanien handelt es sich um ein Beratungskollegium bzw. einen Beirat.

CCOO: b) Nein.

CIG: a) Ja.

Südafrika. BUSA: a) Ja, dies ist von ausschlaggebender Bedeutung, wenn gewährleistet werden soll, daß den Belangen der Sozialpartner Rechnung getragen wird. In der Tat sollte die Urkunde festschreiben, daß der Grundsatz der Dreigliedrigkeit nicht nur im Hinblick auf ein innerstaatliches Programm, sondern generell für den Arbeitsschutz zu gelten hat.

Arabische Republik Syrien. b) In Absprache mit den Ministerien für Arbeit, Gesundheit, Landwirtschaft, Kommunalverwaltung und Umwelt, Industrie, Information und Bildung; Atomenergiebehörden; unabhängigen Berufsverbänden der Ingenieure, der Agrotechniker und der Ärzte.

Tschad. b) Mit Verbänden der Arbeitsschutzexperten und sonstiger betroffener Berufsgruppen.

Türkei. a) Ja, in einem Übereinkommen; b) Ja, in einer Empfehlung.

TISK: b) Mit dem Ärzteverband, den Verbänden der Ingenieure und Architekten, mit Universitäten, Rentnervereinigungen, den Verbänden der öffentlichen Bediensteten.

Vereinigte Arabische Emirate. b) In Absprache mit den betroffenen Ministerien.

Vereinigte Staaten. USCIB: Bezüglich b) ist zu bemerken, daß jeder Bürger das Recht hat, sowohl am gesetzgeberischen wie am Regulierungsprozeß mitzuwirken und gewählte und ernannte Bedienstete zu gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften sowie zu sonstigen innerstaatlichen Politiken, die den Arbeitsplatz betreffen, zu befragen.

Vereinigtes Königreich. Es wäre vorzuziehen, die betroffenen Parteien nicht im einzelnen zu benennen. Es genügt die Formulierung „gegebenenfalls in Absprache mit anderen betroffenen Parteien“, ohne daß die Parteien namentlich aufgeführt werden. Es ist besser, diese als Beispiele im zugehörigen Bericht zu belassen.

CBI: Sonstige betroffene Parteien könnten, ohne sie global gültig zu präzisieren, irgendwie beschrieben werden, da solche Organisationen, die einflußreich sind und eine Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit bewirken können, von einem Mitgliedstaat zum anderen sehr unterschiedlich sind.

Zypern. b) Mit Berufsverbänden der Arbeitsschutzexperten, Ausbildungsanbietern im Bereich Arbeitsschutz, Herstellern und Konstrukteuren, Branchenverbänden, Akteuren im Bereich Arbeitsschutz.

SEK: b) Mit Berufsverbänden, qualifizierten Einzelpersonen, Unternehmensgruppen.

PEO: b) Mit Fachgremien wie z.B. dem Arbeitsschutzverband Zyperns.

Fr. 9

Sollte die Urkunde vorsehen, daß solche innerstaatlichen Programme:

a) *darauf gerichtet sein sollten, die Entwicklung einer Sicherheitskultur zu fördern?*

b) *Zielvorgaben und Fortschrittsindikatoren enthalten sollten?*

c) *gegebenenfalls mit anderen innerstaatlichen Programmen und Plänen verbunden werden sollten, z.B. mit denen, die sich auf die wirtschaftliche Entwicklung beziehen?*

Gesamtzahl der Antworten: 89.

Bejahend: 87. Ägypten (b) und c)), Argentinien, Aserbaidshon, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica (a) und c)), Dänemark (a)), Deutschland (b) und c)), Ecuador (a)), El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich, Gabun (b) und c)), Griechenland (a)), Guatemala, Haiti, Honduras (a) und b)), Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Kasachstan (a) und c)), Republik Korea (a) und b)), Kroatien (a) und c)), Kuba (a)), Kuwait, Libanon, Litauen, Luxemburg, Malawi, Malaysia, Malta (a) und c)), Marokko (c)), Mauritius, Mexiko (a) und c)), Republik Moldau, Mongolei (a) und c)), Mosambik, Neuseeland, Nicaragua, Niederlande, Niger (c)), Nigeria, Norwegen, Oman (a)), Österreich (a) und c)), Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Portugal, Rumänien (a) und b)), Sambia; Saudi-Arabien, Schweden, Senegal (a) und b)), Simbabwe; Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam (a) und b)), Arabische Republik Syrien (a)), Vereinigte Republik Tansania, Thailand (a)), Tschad (a) und c)), Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Ukraine (a)), Ungarn (a) und c)), Uruguay (a) und b)), Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate (a)), Vereinigtes Königreich (a) und b)), Vietnam; Zypern (a)).

Verneinend: 8. Deutschland (a)), Republik Korea (c)), Kroatien, Lettland, Litauen, Mexiko, Mongolei (b)), Polen.

Ägypten. FEI: a) Ja.

Australien. Siehe dazu die Ausführungen zu den Fragen 19 und 20.

ACCI: a) Ja. Dies ist ein Schlüsselement jedes innerstaatlichen Ansatzes.

Vorab würden wir auch b) bejahen. Die australische Nationale Arbeitsschutzstrategie 2002-12 hat Ziele gesetzt, was allerdings erstmalig der Fall war, und wie wirksam diese Zielvorgaben waren, wird damit bei der Überprüfung der Strategie ermittelt werden. Wir mögen uns nicht eindeutig darauf festlegen, in jede Version einer nationalen Strategie Zielvorgaben aufzunehmen. Das Festsetzen von Zielen ist an sich schon ein strittiger Punkt, insbesondere für Regulierungsbehörden, und Zielvorgaben sind außer als Förderungsmittel nur bedingt von Wert, es sei denn, der nationale Ansatz wird von anderen Kernkomponenten flankiert. Zielvorgaben sind für bestimmte Arbeitgeber keine Motivierung für eine Änderung der Sicher-

heitskultur. Für andere dagegen ja, und in den Fällen sind sie mit Erfolg als Benchmarks zur Messung der Leistung benutzt worden.

ACTU: a) Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3 d). b) Ja. c) Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8 b). Es sollte behutsam vorgegangen werden, um sicherzustellen, daß der Arbeitsschutz nicht durch die Anforderungen seitens bestimmter Programme der Wirtschaft, so z.B. der Deregulierung, abgewürgt wird.

Barbados. b) Es ist zu prüfen, ob die Zielvorgaben überhaupt erreichbar sind.

BEC: a) Ja.

BWU: a) Nein – siehe dazu die Ausführungen zu 3 d) unter Allgemeine Bemerkungen. b) Ja. c) Es sollte behutsam vorgegangen werden, um sicherzustellen, daß der Arbeitsschutz nicht durch die Anforderungen seitens bestimmter Programme der Wirtschaft, so z.B. der Deregulierung, abgewürgt wird.

Belgien. Wenn diese Programme während ihrer Laufzeit weiter entwickelt und evaluiert würden, ließen sie sich an den Plan für eine nachhaltige Entwicklung koppeln, dessen Umsetzung in einem weiter gefaßten Kontext als ihn der Arbeitsschutz darstellt, bereits in Gang ist.

Benin. Das Übereinkommen sollte vorsehen, daß innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme nicht losgelöst bestehen sollten. Sie müssen innerstaatlichen Programmen und Plänen für die wirtschaftliche Entwicklung und – eine elementare Bedingung – innerstaatlichen Programmen zur Bekämpfung der Armut in armen Ländern Rechnung tragen.

CNP: Ja.

Botsuana. Beim Festsetzen und Erreichen nationaler Ziele spielen kulturelle Werte eine große Rolle. Daher ist es wünschenswert, die Förderung der Sicherheitskultur in innerstaatliche Programme einzubringen.

Brasilien. a) Sollte darauf gerichtet sein, im Hinblick auf den Arbeitsschutz eine „Präventionskultur“ zu entwickeln.

Chile. CPC: Ja.

Costa Rica. UCCAEP: a) und b) Ja.

CCTD-RN: b) Es sollte eine Datenbank interdisziplinärer Indikatoren im Bereich Arbeitsschutz geschaffen werden.

Dänemark. b) Für Zielvorgaben und Fortschrittsindikatoren sollten quantifizierte Ziele gesetzt werden.

LO; FTF: a) Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3 d), in denen als Voraussetzung für die Annahme dieser Bezugnahme eine andere Formulierung und Definition vorgeschlagen wird. c) Nein. Siehe die Bemerkungen zu Frage 8 b). So kann z.B. das Zusammenspiel von Sparmaßnahmen der Wirtschaft und Deregulierung Arbeitsschutzbelange auf der Rangliste der Prioritäten in unerwünschter Weise nach unten rutschen lassen. Die dänischen Gewerkschaftsverbände können diese Frage, so wie sie steht, nicht bejahen, wenngleich sie nach wie vor für eine Koordinierung mit anderen Politikbereichen sind (siehe dazu den Vorschlag unter Frage 3 einen neuen Buchstaben g) betreffend).

Deutschland. DGB: a) Siehe dazu die Antwort auf Frage 3 d). c) Nein.

Ecuador. FCA: Ja.

CCQ: a) Ja.

Estland. EAKL: a) Nein.

Finnland. TT: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 5.

SAK: a) Siehe die allgemeinen Bemerkungen zur Terminologie. c) Es ist wichtig, daran zu denken, Arbeitsschutzfragen zu einem übergreifenden Thema zu machen und auch in andere Programme einzubringen. Arbeitsschutzprogramme sollten nicht darunter leiden.

Frankreich. Ein innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm bedarf eines Ansatzes, der allumfassend und nicht zersplittert sein. Den Schwerpunkt des Programms sollte die Förderung einer Sicherheitskultur (wie in Frage 3 d) definiert) bilden. Die Wirksamkeit eines Arbeitsschutzprogramms mißt sich wie jede Politik daran, welche Ergebnisse im Vergleich zu den eingangs gesetzten Zielen erreicht wurden; diese Ziele haben nicht nur quantitativer, sondern auch qualitativer Art zu sein. Ein Programm läßt sich nur dann wirklich evaluieren, wenn Tätigkeits- und Ergebnisindikatoren vorgegeben sind. Aus der Sicht Frankreichs sind bei Arbeitsschutzprogrammen präzise Zielvorgaben flankiert von entsprechenden Indikatoren unbedingt erforderlich. Es müssen neue Indikatoren erarbeitet werden und die Tools identifiziert werden, die sich am besten für deren Überwachung eignen. Ebenso wenig läßt sich ein Arbeitsschutzprogramm entwickeln, ohne daß dem wirtschaftlichen und sozialen Umfeld Rechnung getragen wird. Es liegt im Wesen der Arbeitswelt, daß sie im ständigen Wandel begriffen ist: kein Programm für die Verhütung von Berufsgefahren kann losgelöst von der es umgebenden Realität existieren. Es sollte insbesondere die Interessen der Arbeitnehmer verteidigen, ohne dabei die innerbetriebliche wirtschaftliche Realität außer Acht zu lassen: Diese Gleichung geht auf, wenn klar ist, daß sich Investitionen in die Verhütung von Berufsgefahren auszahlen – für die Menschen und für die Wirtschaft.

Gabun. CPG: a) Arbeitsschutz ist eine Frage der öffentlichen Gesundheit. Damit er zu einer guten Gewohnheit wird, muß er Bestandteil der Lehrpläne sein. b) Dies wäre weise, da ein Projekt meßbar sein muß, will man seinen Erfolg an den eingangs aufgestellten Zielen messen. Zudem besteht eine klare Verbindung zwischen der Arbeitsschutzpolitik und anderen innerstaatlichen Plänen einerseits und der wirtschaftlichen Entwicklung andererseits. Am offensichtlichsten wird dies am Beispiel der Aids-Pandemie, die, ebenso wie andere Krankheiten, Malaria zum Beispiel, zu einem echten Problem in der Arbeitswelt und im sozialen Bereich geworden ist.

Griechenland. b) Der Wortlaut sollte wie folgt umformuliert werden: „auf qualitativen und eventuell quantitativen Elementen beruhenden Zielvorgaben für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen enthalten sollte“. Ein innerstaatliches Programm wird durch Fortschrittsindikatoren erheblich unter Zwang gesetzt, denn sie enthalten versteckte quantitative Elemente, ohne daß eine objektive Einschätzung gewährleistet ist, da sie von zahlreichen äußeren und unvorhersehbaren Faktoren beeinflusst werden. c) Der Wortlaut sollte abgeändert werden und wie folgt lauten: „... an andere innerstaatliche Politiken und Plänen geknüpft bleiben sollten“. Damit würde den Mitgliedern die nötige Flexibilität gelassen, den Arbeitsschutz, wo dies angebracht ist, in andere Politiken, so etwa in die Bildungs-, Gesundheits- und Umweltpolitik sowie in die Politik im Bereich der Sozialen Sicherheit, einzuarbeiten, ohne dazu verpflichtet zu sein, das innerstaatliche Arbeitsschutzprogramm, das, wie der Name sagt, auf einen bestimmten Bereich begrenzt ist, in andere innerstaatliche Programme einzubinden.

Italien. c) In bestimmte Programme, die Unternehmen dazu anspornen sollen, das innerbetriebliche Schutzniveau schrittweise zu verbessern.

UGL: a) und b) Ja.

CGIL: Ja.

Jamaika. JEF: a), b) und c) Ja.

Japan. c) Ja, allerdings stellt dies keine von einem Übereinkommen vorzusehende Mindestanforderung dar. Dieser Punkt sollte daher besser in eine Empfehlung aufgenommen werden. Inwieweit Arbeitsschutzprogramme mit anderen innerstaatlichen Programmen verbunden werden, hängt in großem Maß von den innerstaatlichen Gegebenheiten des jeweiligen Landes ab.

Kanada. a) Die Entwicklung einer Sicherheitskultur sollte das Grundanliegen innerstaatlicher Programme sein, um so die Zahl der Unfälle am Arbeitsplatz mit tödlichem Ausgang sowie die Zahl, die Häufigkeit und den Schweregrad von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu reduzieren bzw. zu mindern. Eine Sicherheitskultur sollte dazu beitragen, ein soziales Klima zu schaffen, in dem ein breites Engagement und eine breite Unterstützung für diese Zielsetzungen herrscht. c) Es sollte dazu angeregt werden, solche Programme mit den einzelnen Programmen und Politiken in den Bereichen soziale und wirtschaftliche Entwicklung, Bildung, öffentliche Gesundheit, und Umwelt zu verbinden.

CEC: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3.

Lettland. Nein. Jedes Mitglied sollte selbst entscheiden, ob die unter Frage 9 aufgelisteten Punkte in seinem innerstaatlichen Programm enthalten sein sollten oder nicht. In Lettland ist es übliche Praxis, daß ein innerstaatliches Programm, das für den einen oder den anderen Bereich erstellt wird, a) und b) beinhaltet. Das ist in den innerstaatlichen Gesetzen und Vorschriften bereits so geregelt. Die Aufnahme einer solchen Verpflichtung in die Urkunde würde sich daher erübrigen.

Libanon. c) Diese Idee hängt davon ab, inwieweit dies praktisch durchführbar ist. Für die Wirksamkeit des Programms ist es von elementarer Bedeutung. Grundvoraussetzung für den Erfolg eines jeglichen innerstaatlichen Programms, Aktionsplans oder nationalen Strategie, auf welchem Gebiet auch immer, ist die wirtschaftliche Entwicklung, so wie die soziale Entwicklung von elementarer Bedeutung für die Nachhaltigkeit der Entwicklung ist. Wichtig ist, daß für die Verwirklichung solcher Programme die notwendigen Ressourcen und finanziellen Mittel bereitgestellt werden.

Litauen. b) Im Bereich des Arbeitsschutzes konkrete Ziele vorzusehen und zu verwirklichen ist äußerst schwierig.

Luxemburg. a) Ein innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm bedarf eines allumfassenden Ansatzes ohne Zersplitterung. Die Förderung einer „Sicherheitskultur“ sollte ein Schritt hin auf eine Kultur des „Wohlbefindens der Arbeitnehmer“ sein. b) Die Wirksamkeit eines Arbeitsschutzprogramms wird daran gemessen, welche – quantitativen und qualitativen – Ergebnisse es im Vergleich zu den Zielvorgaben gebracht hat. Wirklich bewerten läßt sich ein Programm nur mittels von Anfang an enthaltener Aktivitäts- und Erfolgsindikatoren. Ein Arbeitsschutzprogramm muß sich neben entsprechenden Indikatoren klar umrissene Ziele setzen. Zu diesem Zweck müssen daher neue Indikatoren sowie die Instrumente eingeführt werden, die sich am besten für die Überwachung dieser Indikatoren eignen. c) Ohne Berücksichtigung der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen läßt sich kein Arbeitsschutzprogramm formulieren. Es liegt im Wesen der Welt der Arbeit, daß sie sich in ständigem Wandel befindet; ein Programm, das die Verhütung von Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer zum Gegenstand hat, kann nicht losgelöst vom Umfeld operieren. Es muß insbesondere darum bemüht sein, die Interessen der Arbeitnehmer bei vollumfänglicher Berücksichtigung des innerbetrieblichen wirtschaftlichen Klimas zu wahren. Diese beiden Aspekte lassen sich dann miteinander in Einklang bringen, wenn die Verhütung von Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer als eine Investition gesehen wird, die sich in menschlicher wie in wirtschaftlicher Hinsicht auszahlt.

Malawi. Innerstaatliche Programme sollten nicht nur mit Programmen und Plänen für die wirtschaftliche Entwicklung „verbunden“ werden, sondern ein „Bestandteil“ derselben sein.

Malta. c) Innerstaatliche Programme sollten ausreichend flexibel sein, so daß die Mitgliedstaaten sie entsprechend ihren innerstaatlichen Gegebenheiten gestalten können.

Marokko. FCCIS: Ja.

Mexiko. b) Nein. Sollte die Aufnahme von Indikatoren in die Urkunde gewünscht werden, dann sollte vorgesehen werden, daß jedes Land bereits vorher seine eigenen Indikatoren aufstellt.
COPARMEX: a), b) und c) Ja.

Mongolei. b) Unnötig.
MONEF: a) Ja.

Mosambik. Eine Verknüpfung der innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramme mit der wirtschaftlichen Entwicklung des jeweiligen Landes ist unbedingt erforderlich.
MW: a) und b) Ja.

Neuseeland. a) Siehe dazu die Antwort auf Frage 3. Es sollte betont werden, daß die Entwicklung einer Sicherheitskultur, die positive Ergebnisse im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit hervorbringt, ein Engagement seitens der Arbeitgeber und die wirksame Beteiligung der Arbeitnehmer voraussetzt. Im größeren Zusammenhang erfordert sie ein aktives Engagement der Gesamtwirtschaft und der ganzen Gesellschaft für die Förderung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Arbeitsplatzkultur ist eher ein Mittel zum Zweck und nicht ein Endzweck. b) Neuseeland spricht sich für die Aufnahme

von Fortschrittsindikatoren aus. Nicht unterstützt allerdings wird vorzusehen, daß innerstaatliche Programme quantitative Indikatoren und quantitative Zielvorhaben zu enthalten haben. Ein solches Erfordernis könnte von dem zentralen Anliegen – dem Arbeitsschutz – ablenken, da sich diese Art von Indikatoren und Zielvorhaben nicht mit den üblichen Verwaltungsdatensätzen messen lassen. Die Erarbeitung und die Verwendung gültiger und zuverlässiger quantitativer Indikatoren sollte durch ein innerstaatliches Programm gefördert werden.

Business NZ: Die Urkunde sollte sich nicht mit Angelegenheiten befassen, die sich am besten in einem innerstaatlichen Programm regeln lassen. Eine Förderungsurkunde sollte nicht präskriptiven Charakter haben. Im Gegenteil, sie sollte das Arbeitsschutzkonzept fördern, die Entscheidung über seine Durchführung aber dem einzelnen Land überlassen.

NZCTU: Siehe die Bemerkungen zu Frage 3.

Niederlande. c) Das funktioniert möglicherweise nicht in jedem Fall; wettbewerbliche Aspekte könnten da hineinspielen.

VNO-NCW: b) Das Programm sollte daneben qualitative Zielvorgaben enthalten.

FNV; CNV; Unie mhp: Ja. Die Konferenz hat den Bedeutungsinhalt des Begriffs „Sicherheitskultur“ zu überdenken. In der Kernindustrie ist die Bedeutung dieses Begriffs zwar klar, viel weniger klar ist sie allerdings in anderen Sektoren. Bei unvorsichtigem Gebrauch könnte sich der Begriff abnutzen und einige Jahre nach der Annahme der neuen Urkunde an Aussagekraft verloren haben. b) Ja, allerdings sollte die Art und Weise, wie diese Ziele und Indikatoren gemessen werden, nicht im Detail vorgeschrieben werden. Die in den Niederlanden gemachten Erfahrungen zeigen, daß die diesbezüglichen Präferenzen von Sektor zu Sektor unterschiedlich sind. Dessenungeachtet ist es sehr wichtig, daß die neue Urkunde vorsieht, daß Zielvorgaben und Fortschrittsindikatoren eindeutig und konkret zu sein haben. c) Ja, denn Kohärenz der Politiken ist eine Frage von größter Bedeutung. Diese Maßnahme sollte allerdings der Formulierung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms nicht im Weg stehen.

Norwegen. c) Aber so, daß es die Entwicklung des Arbeitsschutzes nicht behindert.

Österreich. Empfehlung: ja. Übereinkommen: nein.

ÖGB: a) Jeder Mitgliedstaat sollte sich zur Entwicklung einer Sicherheitskultur verpflichten. Sie kann nur ergänzend zu gesetzlichen Bestimmungen sowie unter verpflichtender Mitwirkung der Arbeitnehmer|innen bzw. deren freiwilliger und gesetzlicher Interessenvertretungen erfolgen.

BAK: a) Die Entwicklung einer Sicherheitskultur kann nur ergänzend zu gesetzlichen Bestimmungen sowie unter verpflichtender Mitwirkung der Arbeitnehmer|innen bzw. deren repräsentativer Verbände erfolgen. Wir unterstreichen nochmals, daß „Sicherheitskultur“ sich nicht in betrieblichen Leitbildern erschöpfen darf, sondern vielmehr Eingang in die tatsächliche Praxis finden muß, einschließlich der Vorbildfunktion von Arbeitgeber|innen, Management und Führungskräften. Zudem kann eine „Kultur“ klare und verbindliche rechtliche Regelungen nicht ersetzen. c) Wir merken an, daß Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmer|innen einen eigenständigen Wert darstellen und nicht konjunkturabhängig definiert werden sollten.

Polen. Siehe die Antwort auf Frage 5.

Solidarność: a) und b) Ja; c) nein.

Portugal. CIP: Die Urkunde sollte einzig und allein dem Fördern der Entwicklung einer Sicherheitskultur dienen.

UGT: Siehe Allgemeine Bemerkungen.

Schweden. a) Es sollte heißen: „einer präventiven Sicherheitskultur“.

Schweiz. SAV: a) In Anbetracht der Vorbehalte des SAV gegenüber innerstaatlichen Programmen, wäre der Inhalt nur in einer Absichtserklärung akzeptabel. Dies sollte nicht dazu führen, daß die Länder zur Formulierung oder Durchführung von „Programmen“ verpflichtet wären. b) Nein. Jedes Land sollte selbst den Ansatz entwickeln, der ihm am wirksamsten erscheint. c) Ja, unter Berücksichtigung der Vorbehalte des USP.

SGB: a) Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3 d). b) Ja. c) Siehe dazu die Antwort auf die Frage 8 b). Es sollte Sorge getragen werden sicherzustellen, daß der Arbeitsschutz nicht unter den

Beschränkungen, die ihm durch ein bestimmtes Programm, so etwa ein Deregulierungsprogramm, auferlegt werden, leidet.

Senegal. CNTS: a) Ja.

Singapur. b) Zielvorgaben und Indikatoren würden den Mitgliedstaaten gute Maßstäbe zum Messen der Wirksamkeit ihres innerstaatlichen Programms an die Hand geben.

Slowenien. RAE: Ja.

Spanien. c) Das könnte in bestimmten Fällen interessant sein, ist aber nicht unbedingt erforderlich.

CCOO: c) Nein. Gesundheit ist ein Anspruch, der vor jeder wirtschaftlichen Überlegung zu stehen hat.

Sri Lanka. EFC: b) Nein, dies sollte auf innerstaatlicher Ebene entschieden werden; c) ist wünschenswert.

Südafrika. BUSA: a) Ja, darin sollte das Ziel der Urkunde bestehen, sofern sie die Form einer Erklärung erhält. b) Die Entscheidung hierüber sollte der innerstaatlichen dreigliedrigen Struktur anheimgestellt werden; Zielvorgaben und Indikatoren gehören vielleicht eher in einen getrennten Abschnitt, der sich mit der Überwachung und dem Erfolgsmanagement befaßt. c) Ja. Eine Sicherheitskultur ist nur dann möglich, wenn sich die Arbeitsschutzprogramme im Einklang mit den allgemeinen makroökonomischen Politiken und Programmen befinden. Die Urkunde sollte vorsehen, daß die Mitglieder die Entwicklung einer Sicherheitskultur fördern und dies mit anderen nationalen, auf eine nachhaltige Entwicklung abgestellten Initiativen verbinden sollten.

Thailand. Ja, um auf innerbetrieblicher Ebene ein System der Selbstregulierung zu fördern.

Tschechische Republik. AA: a) Ja.

Türkei. In einem Übereinkommen. Wie die Sicherheitskultur zu entwickeln ist, sollte in eine Empfehlung aufgenommen werden.

TISK: Oberste Priorität sollte der Grundsatz der Prävention sein.

Venezuela. Es steht außer Zweifel, daß die Förderung einer präventiven Arbeitsschutzkultur eine Strategie von fundamentaler Bedeutung für die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten darstellt.

Vereinigte Staaten. USCIB: b) Nein. Bestimmte Ziele und Indikatoren vorzuschreiben ist ein regulatorisches Herangehen; sie sind demzufolge inhärent unvereinbar mit dem fördernden Charakter der geplanten Urkunde.

Vereinigtes Königreich. b) Ja. Die Urkunde sollte vorsehen, daß die innerstaatlichen Programme um die Erstellung von Daten und Informationen mit einer geringen Fehlerquote bemüht sein sollten, die das Aufstellen von Zielvorgaben und Fortschrittsindikatoren ermöglichen. c) Ja. Die Verbindung von Arbeitsschutzprogrammen mit anderen „innerstaatlichen Programmen und Plänen“ ist unumgänglich. Dies spiegelt den gegenwärtig im Vereinigten Königreich praktizierten Ansatz wider, wonach der Arbeitsschutz generell in andere grundsatzpolitische Initiativen integriert wird. Die Einschränkung „gegebenenfalls“ läßt ausreichend Spielraum.

Zypern. SEK: a) und b) Ja.

Innerstaatliches System

Fr. 10 *Sollte die Urkunde vorsehen, daß jedes Mitglied ein innerstaatliches Arbeitsschutzsystem einrichten und entwickeln sollte?*

Gesamtzahl der Antworten: 90.

Bejahend: 88. Ägypten, Argentinien, Aserbaidschan, Australien, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich, Gabun, Griechenland, Guatemala, Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Kasachstan, Republik Korea, Kroatien, Kuba, Kuwait, Libanon, Litauen, Luxemburg, Madagaskar, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mongolei, Mosambik, Nicaragua, Niederlande, Niger, Nigeria, Norwegen, Oman, Österreich, Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Sambia, Saudi-Arabien, Schweden, Senegal, Simbabwe, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschad, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Ungarn, Uruguay, Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Vietnam, Zypern.

Verneinend: 2. Lettland, Neuseeland.

Australien. ACCI: Ein nationaler Ansatz ist ganz allgemein weise. In diesem Kontext bedeutet „nationaler Ansatz“ ein Ansatz, der von den innerstaatlichen Gegebenheiten ausgeht. Das schließt u.a. ein System ein, in dem nationale Ansätze in entsprechenden Bereichen entwickelt werden, viele Programme, ja gesetzliche Bestimmungen, aber auf staatlicher, lokaler oder sektoraler Ebene erstellt bzw. festgesetzt werden. Ein nationaler Ansatz muß der Übertragung von gesetzgeberischen Gewalten und Zuständigkeiten für Systeme auf nachgeordnete Gebietskörperschaften Rechnung tragen.

ACTU: Ja, allerdings sollte der erste Schritt in Abbildung 2.1 des Berichts IV (1), die den „Managementansatz für den Arbeitsschutz auf nationaler Ebene“ veranschaulicht, nicht die Förderung einer Sicherheitskultur sein.

Benin. CNP: Ja.

Dänemark. LO; FTF: Ja, allerdings kann der Vorschlag in Abbildung 2.1 in Bericht IV (1), die den „Managementansatz für den Arbeitsschutz auf nationaler Ebene“ veranschaulicht, von den dänischen Gewerkschaftsverbänden nicht unterstützt werden. Siehe dazu die Bemerkungen zu Frage 3 d). Die „Förderung einer Sicherheitskultur“ darf nicht als der erste Schritt eines Arbeitsschutzprogramms präsentiert werden.

El Salvador. Es wäre sehr ratsam und angemessen, die bestehende Struktur zu verwenden.

Finnland. TT: Siehe dazu die Antwort auf Frage 5.

SAK: Ja. Wir verweisen aber auf die Allgemeinen Bemerkungen zur Terminologie.

Frankreich. Eine Politik muß auf einer Organisation aufbauen. Ein innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm setzt die Formulierung, Aufstellung bzw. Anpassung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems voraus. Ein solches System existiert in Frankreich seit 1946.

Griechenland. SEV: Was innerstaatliche Arbeitsschutzsysteme angeht, so sollten die Mitgliedstaaten – in dem von der Erklärung gesetzten Rahmen – ein System, Maßnahmen und Instrumente wählen, die ihren jeweiligen sozialen, politischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten entsprechen.

Italien. Für den Erfolg von Arbeitsschutzprogrammen ist die Entwicklung einer innerstaatlichen Infrastruktur, die die wichtigsten Arbeitsschutzdienste umfaßt, eine Grundvoraussetzung.

Jamaika. JEF: Ja.

Lettland. Nein. Der Ausdruck „innerstaatliches Arbeitsschutzsystem“ wurde sowohl von den Sozialpartnern als auch von der Regierung abgelehnt, da er sich nur im informellen Sprachgebrauch, nicht aber in der Rechtssprache oder in Urkunden verwenden ließe. Selbstverständlich sollte jeder Mitgliedstaat ein innerstaatliches Arbeitsschutzsystem haben, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitsumwelt im Land zu gewährleisten, doch sollte das nicht unbedingt in einer Urkunde festgeschrieben werden.

Libanon. Die wichtigsten Fragen in bezug auf den Inhalt dieses Systems sind: die Schaffung von Arbeitsschutzkomitees auf innerbetrieblicher und auf nationaler Ebene; die Bereitstellung exakter und umfassender Statistiken zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten; die Bereitstellung von Fachärzten in den Bereichen Arbeitsmedizin und Unfallverhütung; Bereitstellung von Bildungs- und Ausbildungsprogrammen unterschiedlichen Niveaus zum Thema Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, um so die Heranbildung von Fachleuten zu fördern.

Litauen. Es muß jedem Land die Möglichkeit gegeben sein, nationale Kennziffern festzulegen und zu evaluieren.

Luxemburg. Politiken setzen zwangsläufig eine Organisation voraus. Zu einem innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramm muß die Formulierung, Entwicklung und Anpassung eines integrierten nationalen Arbeitsschutzsystems gehören.

Marokko. FCCIS: Ja.

Mosambik. MW: Ja, allerdings gemäß den IAO-Normen und -Standards.

Neuseeland. Siehe dazu die Bemerkungen zu Frage 4 b).

Business NZ: Die Mitgliedstaaten sollten nicht zur Schaffung und Entwicklung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems verpflichtet sein. Wenn es allerdings um eine Strategie für die Förderung des Arbeitsschutzes geht, ließe sich die Entwicklung innerstaatlicher Programme in Erwägung ziehen.

NZCTU: Es ist Sache der Regierung, eine wirksame Arbeitsschutzgesetzgebung auf nationaler, Industrie- und betrieblicher Ebene zu schaffen. Diese sollte die Entwicklung und Durchsetzung von Strategien zur Unfallverhütung und zum Schutze der Gesundheit abdecken. IAO-Leitlinien hierzu sollten ausreichend flexibel gehalten sein, so daß sie nicht nur allgemeine Grundsätze und Politiken umfassen, sondern auch für Sektoren und Branchen, die bereits als besonders gefährlich anerkannt sind, bestimmte Mindestnormen festschreiben. Darüber hinaus sollte ein IAO-Rahmen Ländern die Möglichkeit einräumen, Aufklärungsmaterial zum Zweck der Informierung der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber über bestimmte Gefahren oder Mindestbeschäftigungsnormen zu entwickeln. Für die Entwicklung und die wirksame Durchsetzung ist grundsätzlich die Regierung (in Absprache mit den Sozialpartnern) verantwortlich. Die innerstaatliche Gesetzgebung sollte sicherstellen, daß eine zuständige Stelle existiert, die für die Durchführung und die Durchsetzung der gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen und -vorschriften verantwortlich ist, und die Regierung sollte angemessene Mittel für die Durchsetzung der Vorschriften bereitstellen, wenn diese von Organisationen nicht eingehalten werden.

Niederlande. Vorausgesetzt, die Definition ist hinlänglich flexibel.

VNO-NCW: Ein innerstaatliches System muß generell flexibel sein.

FNV; CNV; Unie mhp: Nur dann, wenn mit der neuen Urkunde Duplizierungen von Bestimmungen, die in bereits bestehenden IAO-Arbeitsschutzinstrumenten enthalten sind, vermieden werden können, sollte die Urkunde eine Bestimmung enthalten, die vorsieht, daß jedes Mitglied ein innerstaatliches Arbeitsschutzsystem zu formulieren und zu entwickeln hat. Eine solche Bestimmung sollte daher so gehalten sein, daß Kohärenz mit den Bestimmungen in bestehenden IAO-Arbeitsschutzurkunden, zu denen die neue Urkunde in engem Bezug zu stehen hat, gefördert wird. Die Definition eines innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems entspricht zwar unseren Anforderungen, doch sei hier angemerkt, daß die Definition in diesem Teil der Urkunde zu konkretisieren ist, wenn die neue Urkunde vorschreiben soll, daß jedes Mitglied ein innerstaatliches Arbeitsschutzsystem zu formulieren und zu entwickeln hat. Anderenfalls wäre nicht ganz klar, was von den Mitgliedern erwartet wird. Uns ist klar, daß die Arbeitsschutzgesetzgebung und Kollektivvereinbarungen zum Arbeitsschutz neben anderen Elementen ein wesentlicher Bestandteil des innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems sind. Von den vorstehend erwähnten Punkten abgesehen, sollte die

Konferenz klar stellen, welche Wechselbeziehung zwischen innerstaatlichen Arbeitsschutzprogrammen und innerstaatlichen Arbeitsschutzsystemen besteht. Jedem Mitglied muß absolut klar sein, was, erstens, mit dieser Wechselbeziehung bezweckt wird, und zweitens, wie die Entwicklungen in aufeinanderfolgenden Arbeitsschutzprogrammen im einzelnen in innerstaatliche Arbeitsschutzsysteme umzusetzen bzw. in diese zu integrieren sind.

Österreich. ÖGB: Siehe dazu die Antwort auf Frage 4.

BAK: Ja; innerstaatliche Systeme sollten auf die bisherigen IAO-Standards in den einschlägigen Übereinkommen und Empfehlungen aufbauen.

Panama. Die IAO sollte um die Erstellung eines sektoral abgestimmten (Fischerei, Industrie, verarbeitende Gewerbe, Landwirtschaft) Instruments oder einer solchen Rahmenurkunde bemüht sein, deren Inhalt von den Mitgliedern ihren Bedürfnissen entsprechend angepaßt werden könnte. Sollte die Urkunde die Form einer Empfehlung erhalten, dann sollte diese vorsehen, daß jedes Mitglied in Absprache mit den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden ein innerstaatliches Arbeitsschutzsystem einzurichten und zu entwickeln hat.

Polen. Die Urkunde sollte verschiedene Ansätze zulassen. Sie sollte nicht in die Arbeitsschutzsysteme von Mitgliedstaaten eingreifen, die bereits eigene Systemlösungen entwickelt haben.

Solidarność: Ja. Allerdings sollte in der Grafik des „Managementsystemansatzes für den Arbeitsschutz auf nationaler Ebene“ (Abbildung 2.1 in Bericht IV (1)) die Sicherheitskultur nicht an erster Stelle stehen. Siehe dazu die Antwort auf Frage 3 d).

Portugal. Gemäß den Gegebenheiten des einzelnen Mitgliedstaates.

CIP: Im Licht der innerstaatlichen Gegebenheiten des jeweiligen Mitgliedstaates.

CTP: Ja, der Grundsatz ist wichtig, er kann allerdings angesichts des Mandats der IAO niemals verpflichtenden oder rechtlich verbindlichen Charakter haben.

CGTP: Ja.

Schweiz. SAV: Nein. Der in der Schweiz praktizierte Ansatz in bezug auf den Arbeitsschutz ist bereits in hohem Maß „systematisch“.

SGB: Ja. Allerdings sollte die erste Stufe in Abbildung 2 in Bericht IV (1), die den „Managementsystemansatz für den Arbeitsschutz auf nationaler Ebene“ veranschaulicht, nicht die Förderung einer Sicherheitskultur sein.

Slowenien. RAE: Ja.

Südafrika. BUSA: Ja. Die Urkunde sollte vorsehen, den Arbeitsschutz mit Hilfe einer Reihe von Instrumenten in einem Mehrphasen-Ansatz zu verbessern. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß einige der ärmeren Mitgliedstaaten Unterstützung bei der Entwicklung, Förderung und Erhaltung eines innerstaatlichen Systems benötigen dürften.

Türkei. In einem Übereinkommen.

Vereinigtes Königreich. Sofern den innerstaatlichen Gegebenheiten Rechnung getragen wird.

Fr. 11 *Sollte die Urkunde vorsehen, daß ein solches innerstaatliches System eingerichtet und entwickelt werden sollte:*

- a) *in Absprache mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer?*
- b) *gegebenenfalls in Absprache mit anderen betroffenen Parteien (wie diejenigen, die in Absatz 49 in Kapitel II beschrieben sind)? Bitte angeben.*

Gesamtzahl der Antworten: 89.

Bejahend: 87. Ägypten, Argentinien, Australien (a)), Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belgien, Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso (a)), China, Costa Rica (a)), Dänemark, Deutschland (a)), Ecuador, El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich (a)), Gabun, Griechenland, Guatemala (a)), Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan (a)), Kanada, Kasachstan, Republik Korea, Kroatien, Kuba, Kuwait (a)), Libanon, Litauen (a)), Luxemburg, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mongolei, Mosambik (b)), Nicaragua, Niederlande (b)), Niger, Nigeria, Norwegen (a)), Oman, Österreich (a)), Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien (a)), Sambia; Saudi-Arabien, Schweden, Senegal (a)), Simbabwe; Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien (a)), Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschad, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei (a)), Ungarn, Uruguay (a)), Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich (a)), Vietnam; Zypern (a)).

Verneinend: 9. Argentinien, Estland, Japan, Republik Korea, Kroatien, Lettland, Neuseeland, Polen, Ungarn (b)).

Australien. ACCI: Im allgemeinen die gleiche Antwort wie auf Frage 8 a).
ACTU: b) Nein.

Bangladesch. b) Wie denjenigen, die im Absatz 49 des Berichts IV (1) beschrieben werden.

Barbados. BEC: a) Ja.
BWU: b) Nein.

Belgien. b) Mit Vertretern des Arbeitsunfallfonds und des Fonds für Berufskrankheiten.

Benin. Siehe dazu die Antwort auf Frage 8 b).
CNP: a) Ja; b) eventuell.

Brasilien. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8 b).

Bulgarien. b) Mit Arbeitsschutzexperten, Konstrukteuren und Herstellern, Branchenverbänden, Forschungsstellen.

Chile. CPC: Ja.

Dänemark. b) Es sollte ein Ansatz entwickelt werden, der die Koordinierung mit anderen Akteuren, die Arbeitsschutzziele verfolgen, sowie mit Akteuren aus dem wirtschaftlichen Bereich vorsieht.
DA: b) Möglicherweise, je nach der innerstaatlichen Situation.
LO; FTF: a) Ja.

Deutschland. DGB: b) Nein.

Ecuador. FCA: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8 b).

Finnland. SAK: b) Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8.

Frankreich. a) Die Einrichtung und Entwicklung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems ist eine staatspolitische Angelegenheit und die Verantwortung hierfür sollte beim Staat liegen. Als erstes ist von der innerstaatlichen Gesetzgebung festzulegen, welches soziale und politische Modell für den jeweiligen Staat geeignet ist. Die Definition des innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems ist zwar das Vorrecht des Staates, doch sollte sie nicht vom Staat im Alleingang und ohne Berücksichtigung der gesamten Gesellschaft erfolgen. Es ist wichtig, daß die repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einbezogen werden. b) Absprachen mit anderen betroffenen Parteien dagegen sind nicht unbedingt erforderlich, und sollten nach Ermessen des einzelnen Mitgliedstaats erfolgen oder auch nicht.

Gabun. CPG: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8.

Griechenland. b) Mit der Regierung und den betroffenen Forschungsverbänden.

Guatemala. b) Mit der Zivilgesellschaft.

Haiti. b) Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8b).

Indien. b) Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8.

Indonesien. b) Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8.

Italien. b) Mit nationalen oder regionalen Organen und Institutionen mit Verantwortlichkeiten und Aufgaben im Bereich Arbeitsschutz.

UGL: a) Ja.

CGIL: b) Ja. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8 b).

Jamaika. JEF: a) Ja. b) Ja. Zum Beispiel mit Medizinern, Arbeitsmedizinern, Arbeitsschutzingenieuren, da Handeln im Konsens mit allen Akteuren der Sache dient.

Japan. b) Nein. Konsultationen mit anderen Parteien als den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu führen ist schwierig. Es könnte die Durchführung der Bestimmungen problematisch machen.

Nippon Keidanren: Ja.

Kanada. b) Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8.

Lettland. Nein. Das innerstaatliche Arbeitsschutzsystem sollte in der Praxis existieren und nicht auf dem Papier. Eine schriftliche Beschreibung eines solchen innerstaatlichen Systems geben zu wollen, könnte sich als recht schwierig und müßig erweisen.

Libanon. a) Gemäß der Entscheidung, die von dem einzelnen Mitgliedstaat im Hinblick auf ein Arbeitsschutzsystem getroffen wurde. b) Wenn der betreffende Mitgliedstaat solche Absprachen für angemessen erachtet. Die Absprachen können auf dem Weg über eine nationale Arbeitsschutzkommission erfolgen, der u.a. Vertreter der betroffenen Ministerien, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, sowie Vertreter von Forschungseinrichtungen angehören.

Luxemburg. Das Einrichten und die Entwicklung eines integrierten innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems fällt in den Bereich der öffentlichen Ordnung, die durch den Staat gewährleistet wird. Die Definition des für den jeweiligen Staat geeigneten sozialen und politischen Modells ist in erster Linie Sache der Legislative. Auch wenn die Definition eines integrierten präventiven Arbeitsschutzsystems in erster Linie Sache des Staates ist, so sollte dies kein einseitiger Akt sein, der die Gesellschaft als Ganzes außer Acht läßt. Der Prozeß muß unter Mitbeteiligung der repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer erfolgen. Konsultationen mit anderen betroffenen Parteien sind nicht zwingend erforderlich und es sollte dem einzelnen Mitgliedstaat überlassen bleiben, darüber zu befinden.

Malawi. b) Siehe dazu die Ausführungen zu 8 b).

Malaysia. b) Mit nichtstaatlichen an der Förderung des Arbeitsschutzes interessierten Organisationen.

Mauritius. b) Mit Herstellern, Zulieferbetrieben, Importeuren.

Mexiko. Die Planung und innerstaatliche Entwicklungsprogramme müssen unter Mitwirkung der verschiedenen Sektoren der Gesellschaft sowie unter Einbeziehung des Bildungssektors, von Forschungsstellen, dritter Stellen und der breiten Öffentlichkeit, wie in Absatz 49 des Berichts IV (1) beschrieben, durchgeführt werden.

COPARMEX: b) Mit Ärzten und Arbeitsschutzexperten.

Mongolei. b) Zum Beispiel mit Vertretern des informellen Sektors.

MONEF: a) Ja.

Mosambik. MW: a) Ja.

Neuseeland. Siehe die Bemerkungen zu Frage 4 b).

Business NZ: Ein nicht präskriptiver Förderungsrahmen sollte Konsultationen zwischen den Sozialpartnern vorsehen.

NZCTU: Der IAO-Förderungsrahmen sollte die Notwendigkeit der Mitbeteiligung der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften als den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung von Arbeitsschutznormen anerkennen. So sollten sie beispielsweise an der Ausarbeitung von Arbeitsplatznormen, die auf die Realisierung vorbildlicher Praktiken bei der Unfallverhütung abzielen, beteiligt werden.

Die IAO hat erklärt, daß die Beteiligung der Arbeitnehmer an Basis-Forschungsarbeiten zum Thema Arbeitsschutz dazu beitragen wird, die individuellen Fähigkeiten der Arbeitnehmer zu stärken, so daß sie mehr Kontrolle über ihre Erwerbssituation haben, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu schützen wissen und für ein besseres Mindestsicherheitsniveau sorgen können.

Niederlande. a) Ja, da sie eindeutig bei der Schaffung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen eine Rolle spielen. b) Gleiches dürfte auch auf einige andere Akteure innerhalb der nationalen Arbeitsschutz-Infrastruktur zutreffen, so etwa auf die Berufsverbände der Arbeitsschutzexperten.

FNV; CNV; Unie mhp: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8. Hier wird der Zusammenhang zwischen den Bestimmungen der neuen Urkunde und dem, was bereits bestehende IAO-Arbeitsschutzinstrumente vorsehen, noch deutlicher als es bei der Frage 8 der Fall ist. Der gleiche enge Zusammenhang zwischen bestehenden IAO-Arbeitsschutzurkunden und der neuen Urkunde zeigt sich, was Entscheidungen über Bestimmungen angeht. Daher sollte hier auch (noch) stärkerer Nachdruck auf die Dreigliedrigkeit gelegt werden als in Frage 8. Andererseits könnte die neue Urkunde die Mitgliedstaaten auch dazu auffordern, zweiseitige Konsultationen und/oder Kollektivverhandlungen zu fördern.

Niger. b) Neben den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer könnten beliebige andere, nachweislich sachkundige und auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes tätige Experten konsultiert werden.

Nigeria. Siehe dazu die Ausführungen zu 8 b).

Norwegen. b) Ein nationales Instrument zu schaffen und zu entwickeln sollte in erster Linie Sache der Arbeitsbehörden und der Sozialpartner sein. Andere betroffene Parteien, so z.B. in Frage kommende Behörden und Forschungsstellen, könnten allerdings auch befragt werden.

Oman. b) Mit den Arbeitgebern, den Arbeitnehmern sowie mit anderen in Frage kommenden Gremien.

Österreich. ÖGB: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 4.

BAK: Der Schwerpunkt sollte bei gesetzlichen Regelungen und a) der Einbeziehung der Sozialpartner bzw. der repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer liegen. b) In einer dreigliedrigen Struktur sollten Sozialpartner und Regierungen jederzeit sachverständige Meinungen integrieren können.

Panama. b) Mit nichtstaatlichen Organisationen, die mit Arbeitsfragen befaßt sind oder sich für diese engagieren. Es ist wichtig, daß die zuständigen staatlichen Stellen in die Konsultationen einbezogen werden und eine gute interministerielle Zusammenarbeit unter ihnen herrscht. Zudem sollte ein Mechanismus eingerichtet werden, der die Koordinierung sämtlicher beteiligten Stellen sicherstellt.

Papua-Neuguinea. a) und b): Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8.

Polen. b) Nein. Absprachen sollten nur stattfinden, wenn es um die Ausarbeitung von Rechtsvorschriften geht.

Solidarność: a) Ja, b) nein.

Portugal. a) und b) Ja. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8.

CIP: a) Ja. b) Mit von den Sozialpartnern benannten unabhängigen Sachverständigen.

CGTP-IN: a) Ja. b) Insbesondere mit Arbeitsschutzexperten, Universitäten, mit Arbeitsschutzfragen befaßten Wissenschaftlern oder mit sonstigen Sachverständigen.

UGT: a) Siehe Allgemeine Bemerkungen.

Rumänien. b) Ja, wie in den Ausführungen zu Frage 8 b).

Sambia. b) Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8 b).

Saudi-Arabien. b) Mit jeder beliebigen sachkundigen Partei.

Schweiz. SAV: a) Angesichts unserer Vorbehalte sollte ein System, so es denn entwickelt werden muß, zumindest in Absprache mit den Sozialpartnern eingerichtet werden. b) Es gilt das Gleiche wie für Frage 8 b), d.h. lediglich in Absprache mit dem Seco oder der CFST.

SGB: a) Ja. b) Nein.

Senegal. b) Ferner in Absprache mit Fachleuten auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes, Arbeitsmedizinern und Arbeitsschutzinstitutionen.

CNTS: a) Ja.

Simbabwe. b) In Absprache mit Forschungsstellen, Fachhochschulen und Facheinrichtungen.

Singapur. Die Entwicklung des innerstaatlichen Systems sollte in erster Linie über dreigliedrige Beratungen erfolgen. Konsultiert werden könnten ferner sonstige betroffene Parteien, so z.B. Fachgremien.

Slowenien. RAE: a) Ja.

Spanien. CCOO: b) Nein.

Sri Lanka. b) In Absprache mit den einschlägigen Ministerien und mit nichtstaatlichen Organisationen, die sich für die Förderung von Arbeitsschutzaktivitäten engagieren.

EFC: a) Ja.

Südafrika. BUSA: a) Ja. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 9.

Arabische Republik Syrien. b) Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8 b).

Tschad. b) Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8 b).

Tschechische Republik. SPD: a) Ja.

ČMKOS: a) Ja.

Türkei. a) In einer Empfehlung. b) In Absprache mit den gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung zuständigen Institutionen und Organisationen.

Vereinigte Arabische Emirate. b) In Absprache mit dem zuständigen Ministerium.

Vereinigtes Königreich. b) Unsere zu Frage 8 geäußerten Bedenken gelten auch für diese Frage.

CBI: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8.

Zypern. b) Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 8.

PEO: b) In Arbeitsschutzfragen spezialisierte Gremien.

Fr. 12 *Sollte die Urkunde vorsehen, daß ein solches innerstaatliches System gegebenenfalls folgendes umfassen sollte:*

- a) *Rechtsvorschriften über Arbeitsschutz?*
- b) *bezeichnete Stelle oder Stellen für Arbeitsschutz?*
- Mechanismen zur Sicherstellung der Einhaltung der Rechtsvorschriften über Arbeitsschutz, einschließlich Inspektionssysteme?*
- d) *Informations- und Beratungsdienste zum Arbeitsschutz?*
- e) *Arbeitsschutzausbildung?*
- f) *Arbeitsschutzdienste?*
- g) *einen Mechanismus zur Sammlung und Analyse von Daten über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten?*
- h) *Zusammenarbeit mit dem (den) Arbeitsunfallversicherungssystem(en)?*

Gesamtzahl der Antworten: 89.

Bejahend: 87. Ägypten (a)), Argentinien (a bis d), g), h)), Aserbaidschan (a bis g)), Australien (a bis d), g), h)), Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica (a bis g)), Dänemark (a)), Deutschland (a bis c), e bis g)), Ecuador (a)), El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich, Gabun, Griechenland, Guatemala, Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan (a bis e), g) und h)), Kanada (a bis g)), Kasachstan (a), c) bis h)), Republik Korea (a bis g)), Kroatien (a)), Kuba (a)), Kuwait, Libanon, Litauen (a bis g)), Luxemburg, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mongolei, Mosambik, Nicaragua, Niederlande, Niger, Nigeria, Norwegen, Oman (c), d), e) und h)), Österreich (a bis d), g), h)), Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien (a bis g)), Sambia; Saudi-Arabien (a bis g)), Schweden (b bis h)), Senegal (a bis g)), Simbabwe; Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam (a bis g)), Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Thailand (b bis h)), Tschad (a bis g)), Tschechische Republik (a)), Tunesien, Türkei (b bis h)), Ungarn (a bis e), g) und h)), Uruguay; Venezuela; Vereinigte Arabische Emirate (b bis h)), Vereinigtes Königreich (a bis e), h)), Vietnam; Zypern (a)).

Verneinend: 3. Lettland, Neuseeland, Vereinigtes Königreich (f) und g)).

Ägypten. ETUF: c), d), e), g) und h) Ja.

Australien. ACCI: a) bis h) Ein allgemeiner Ansatz zur Lösung von Arbeitsschutzfragen in einem modernen Industriestaat sollte alle hier angeführten Elemente enthalten. Die Buchstaben a) bis einschließlich d) gelten allgemein als folgerichtige Bestandteile eines nationalen Ansatzes (im weiteren Sinne, wie in unserer Antwort auf Frage 10 beschrieben). (e) und f) Dies gehört in einen nationalen Ansatz, allerdings sind sie nur wirksam, wenn sie lokal bereitgestellt und erbracht werden. Ein innerstaatliches System kann kaum diese Ergebnisse zeitigen. Was es tun kann ist, den Wert von Arbeitsschutzausbildung und Arbeitsschutzdiensten am Arbeitsplatz mit Nachdruck betonen. g) Das ist bei einem innerstaatlichen System und einem innerstaatlichen Organ angebracht. Buchstabe h) ist ein strittiger Punkt. Es spricht zwar manches dafür, Arbeitsschutzaktivitäten nicht direkt an Entschädigungstätigkeiten zu koppeln (denn Kernauftrag des Arbeitsschutzes sind Präventivmaßnahmen zur Verhütung von Schädigungen und nicht Entschädigungsleistungen für Gesundheitsschäden, die nach einem Arbeitsunfall auftreten), wenngleich bestimmte offensichtliche Berührungspunkte bestehen (etwa, wenn es um die Wiedereingliederung in das Erwerbsleben geht). Wir haben in Australien die Erfahrung gemacht, daß keines von beiden unbedingt die beste Lösung ist. Ausschlaggebend ist weniger, inwieweit Verknüpfungsstellen zwischen ihnen bestehen, sondern vielmehr die jeweilige Beschaffenheit des Arbeitsschutz- und des Entschädigungssystems. Wir sind daher der Meinung, daß ein IAO-Instrument hierzu nur bedingt Stellung beziehen kann.

ACTU: h) Siehe dazu die Ausführungen zu den Fragen 8 b) und 9 c).

Barbados. BWU: h) Siehe hierzu unsere Bemerkungen zu den Fragen 8 und 9.

Benin. Als weitere Elemente sollten Mechanismen für Arbeitsmarktstatistik und Soziale Sicherheit aufgenommen werden.

Chile. CPC: Ja.

Dänemark. DA: d) „Ja“ zu Informationsdiensten und zu der Möglichkeit, Arbeitsschutzberatungsdienste in Anspruch zu nehmen. e) Für einen bestimmten Personenkreis, „ja“. f) Nach Auswertung der konkreten Situation. g) Sofern möglich, ja. h) Das ist kein schlechter Gedanke.

LO; FTF: h) Nein. Vorbehalte, weil das Entschädigungssystem arbeitsschutzrechtliche Erwägungen in unerwünschter Weise einengt (siehe dazu die Ausführungen zu den Fragen 8 b) und 9 c)). Die dänischen Gewerkschaften können daher diese Frage nicht mit „ja“ beantworten, wenngleich sie nach wie vor für eine Koordinierung mit anderen Politikbereichen sind (siehe dazu die Ausführungen betreffend Frage 3 g).

Deutschland. DGB: h) Die Arbeitsunfallversicherungssysteme gehören sicherlich zum innerstaatlichen System und sollten einbezogen werden, jedoch gibt es Unterschiede hinsichtlich ihres Aufbaus und des rechtlichen Status.

Ecuador. FCA: a und e) Ja.

CCQ: c) und e) Ja.

El Salvador. e) Hier sollte eher auf Förderung und Bildung verwiesen werden, da das angestrebte Ziel die Schärfung des Problembewußtseins ist.

Finnland. TT: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 5.

Frankreich. Sämtliche Elemente, deren es zur Definierung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems bedarf, sollten erwähnt werden. Dies dürfte zu einheitlicheren Praktiken der einzelnen Mitgliedstaaten bei gleichzeitiger Berücksichtigung der innerstaatlichen gesetzlichen Bestimmungen führen. Die in a) bis f) genannten Elemente sind daher für eine klare Definition des innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems nötig, denn um wirksam zu sein, hat das System den einzelnen beteiligten Parteien in Übereinstimmung mit den auf politischer Ebene erlassenen Gesetzen klar definierte Verantwortungsbereiche zuzuweisen. g) und h) Das System legt die jeweilige Rolle des Staates, des Systems der Sozialen Sicherheit und der Unternehmen im Hinblick auf die Verhütung von und die Entschädigung für Berufsgefahren fest.

Gabun. CPG: a) Ja.

Griechenland. d) Die Formulierung „und Beratungsdienste“ sollte gestrichen werden. Sie hat in der Vergangenheit hinsichtlich Bedeutungsinhalt und -umfang Probleme geschaffen, und sie dürfte durch Buchstabe f) abgedeckt sein. h) sollte gestrichen werden, da Versicherung selbst eine Politik darstellt und dieser Punkt somit mit unserem Änderungsvorschlag zu c) unter Frage 9 abgedeckt wird.

Jamaika. JEF: Ja.

Japan. f) Zu den Arbeitsschutzdiensten würden gehören: d) Informations- und Beratungsdienste zum Arbeitsschutz, e) Arbeitsschutzausbildung usw. Es ist daher unangebracht, f) mit d) und e) auf eine Stufe zu stellen. Dieser Punkt sollte demzufolge im Übereinkommen verbleiben und d) und e) sollten in der Empfehlung behandelt werden. Eine andere Möglichkeit wäre, d) und e) in das Übereinkommen aufzunehmen und Buchstabe f) aus dem Übereinkommen zu streichen. h) Ja. Da es sich hier allerdings nicht um eine Mindestanforderung handelt, die sich für die Aufnahme in ein Übereinkommen eignet, sollte dies in einer Empfehlung behandelt werden. Im übrigen sollte die Empfehlung klar stellen, in welcher Hinsicht ein innerstaatliches System mit einem Arbeitsunfallversicherungssystem zusammenarbeiten sollte.

Nippon Keidanren: h) Nein. Dieses Element sollte wegfallen, da die Modalitäten des Arbeitsunfallversicherungssystems je nach den innerstaatlichen wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Gegebenheiten von einem Mitgliedstaat zum anderen stark variieren.

Kanada. e) Weitere Elemente des Systems sollten Normen und Qualifikationsanforderungen für Ausbilder und Programme, sowie die Benennung der einzelnen Mechanismen für die Ausbildungserbringung

sein. f) Aufgeführt werden sollten ferner die für die angebotenen Dienste geltenden Qualifikationsanforderungen und Normen. h) Sofern es sich um Präventivmaßnahmen handelt. Die Liste beschreibt zwar sehr gut, was ein ideales Arbeitsschutzsystem umfassen sollte, dürfte für die Aufnahme in eine Förderungserklärung aber zu präskriptiv sein. Es sollte erwogen werden, die Definition des innerstaatlichen Systems auf die allgemeinen Konzepte des in Bericht IV (1) (Abbildung 2.1) beschriebenen Modells zu beschränken, und zwar: Förderung und Lobbyarbeit; Gesetzgebung; Aufsicht; Wissen, Unterstützungsdienste.

CEC: Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3. Der Förderungsrahmen darf nicht übermäßig präskriptiv sein.

Kroatien. Ein Kernelement des Systems sollten Schutzmaßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Krankheiten sein.

Lettland. Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 11.

Libanon. c) Ja, und zwar u.a. folgende Mechanismen: eine innerbetriebliche Sonderabteilung für Arbeitsschutz, insbesondere in Betrieben, in denen die Gesundheitsrisiken groß sind; Anreize zur sachgemäßen und umfassenden Durchsetzung der gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften; ein Aufsichtsorgan speziell für den Arbeitsschutz; und angemessene Strafen. d) Wichtige Anforderungen sind: die Informationsdienste sollten den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern exakte und sachkundige Quellen bereitstellen; in dem in Frage kommenden Ministerium sollte ein Datenzentrum über Arbeitsschutz eingerichtet werden; Personen, die um einschlägige Informationen aus verschiedenen internationalen Quellen ersuchen, sollte Zugang zum Internet gewährt werden; und die Arbeitsschutzaufsicht sollte den in Frage kommenden Personen auf Ersuchen Informations- und Beratungsdienste leisten. e) Das Ausbildungssystem sollte Ausbildungsseminare zur Theoretik und zur angewandten Wissenschaft veranstalten. In diesen Seminaren könnten auch Arbeitsschutzausbilder ausgebildet werden. g) Es bedarf der Aufstellung einer nationalen Liste meldepflichtiger Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Ferner ist ein Mechanismus zu identifizieren, mit dessen Hilfe Daten zu Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen erfaßt und analysiert werden können und die Liste der Berufskrankheiten überarbeitet werden kann. Daß hierbei der Bereitstellung einschlägiger Informationen seitens der Arbeitgeber, der Versicherungsgesellschaften sowie von Ergebnissen der Arbeit von Arbeitsinspektoren große Wichtigkeit zukommt, steht außer Frage.

Litauen. d), e), f) sind notwendige Elemente, doch nach welchem Prinzip diese zu organisieren sind, sollte nicht vorgeschrieben werden. h) Dies sollte zu diesem Zeitpunkt nicht vorgeschrieben werden.

Luxemburg. Luxemburg ist für eine Urkunde, in der sämtliche Elemente aufgelistet werden, die für die Formulierung eines integrierten innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems unerlässlich sind. Damit wäre den Mitgliedstaaten die Möglichkeit gegeben, ihre Praktiken im Einklang mit ihrer innerstaatlichen Gesetzgebung anzupassen. So gesehen sind die einzelnen unter a) bis f) genannten Elemente nötig, um zu verstehen, was zu einem innerstaatlichen Arbeitsschutzsystem gehört. Die Gewährleistung eines gewissen Niveaus an Effektivität erfordert eine Aufteilung der Verantwortlichkeiten auf die verschiedenen Akteure innerhalb des Systems gemäß der vom Parlament des jeweiligen Staates verabschiedeten gesetzlichen Bestimmungen.

Malawi. Die Industrieländer sollten erwägen, Entwicklungsländern bei der Durchsetzung der Bestimmungen eines Förderungsrahmens Hilfestellung zu leisten.

Malta. h) Nicht unbedingt erforderlich.

Mauritius. g) Die Daten sollten sowohl schwere als auch leichtere Unfälle erfassen.

Mongolei. Es sollte außerdem einen Mechanismus zur Sammlung und Aktualisierung von Daten über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten enthalten.

MONEF: a) bis e) Ja.

Neuseeland. Siehe dazu die Bemerkungen zu Frage 4 b).

Business NZ: Ein nicht präskriptiver Förderungsrahmen würde nicht vorschreiben, wie die Mitgliedstaaten den Arbeitsschutz anzugehen haben.

Niederlande. Die Formulierung „gegebenenfalls“ läßt den Mitgliedstaaten ausreichend Flexibilität, den Arbeitsschutz in ihre Politiken einzubinden.

VNO-NCW: Ja, die Einschränkung „gegebenenfalls“ ist allerdings von allergrößter Wichtigkeit, wenn ein innerstaatliches System mit Erfolg durchgesetzt werden soll.

FNV; CNV; Unie mhp: Ja, die Urkunde sollte nachdrücklich betonen, daß die gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften und die deren Einhaltung gewährleistenden Mechanismen alle Arbeitnehmer in allen wirtschaftlichen Tätigkeiten erfassen (siehe Absatz 52 in Bericht IV (1)), und zwar aus dem folgenden Grund: die innerstaatlichen gesetzlichen Bestimmungen zu den Arbeitsbedingungen sind ein unverzichtbares Element bei den Bemühungen um eine Verbesserung des Arbeitsschutzes. Die Gesetzgebung zum Schutz der Arbeitnehmer variiert von einem Mitgliedstaat zum anderen; zudem bestehen Unterschiede hinsichtlich des Stands der Gesetzgebung. Daher sollte die neue Urkunde – neben anderen möglichen Elementen eines nationalen Arbeitsschutzprofils – auch zur Verbesserung des rechtlichen Rahmens des Arbeitsschutzes beitragen.

Norwegen. h) Unnötig.

Österreich. b) Dieser Punkt kann mit „ja“ beantwortet werden, sofern es sich bei den genannten Stellen um die Arbeitsaufsichtsbehörden handelt. e) Die Bezeichnung Arbeitsschutzausbildung ist etwas unkonkret. Sofern es sich um die Ausbildung von Arbeitsinspektor/innen handelt bzw. um die „Unterweisung und Unterrichtung von Arbeitnehmer/innen“ im Sinne der EU-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG handelt, kann dieser Punkt mit „ja“ beantwortet werden. f) Die Bezeichnung Arbeitsschutzdienste ist etwas unkonkret. Sofern es sich um die Präventivdienste im Sinne der EU-Rahmenrichtlinie handelt, kann dieser Punkt mit „ja“ beantwortet werden.

BAK: Eine solche Regelung sollte Gegenstand eines Übereinkommens sein, wobei das innerstaatliche System im Sinne bisheriger IAO-Standards gestaltet sein bzw. darauf aufbauen sollte. Die unter a) bis h) angeführten Elemente entsprechen dem derzeitigen gesetzlichen österreichischen Standard und sollten sämtlich in ein neues Dokument Eingang finden.

Polen. Ergänzend sollten folgende Elemente aufgenommen werden: Schutz der Gesundheit, prophylaktische ärztliche Untersuchungen, und arbeitsmedizinische Dienste.

Portugal. CGTP-IN: b) Die zuständigen Stellen sind eindeutig zu definieren. h) Diese Systeme könnten eventuell oder fakultativ in das innerstaatliche Arbeitsschutzsystem selbst integriert werden.

Schweiz. SAV: a) Nein. Jedes Land hat seinen spezifischen gesetzgeberischen Ansatz. Die Erklärung sollte keine diesbezüglichen Eingriffe machen und dadurch sinnlose Verwirrung stiften. b) Ja. c) Ja. d) Ja. e) Sofern es sich um nicht verbindliche Empfehlungen handelt. f) Wird wie d) bejaht. g) Ja, sofern pragmatisch herangegangen wird. h) In der Schweiz ist dies bereits der Fall, jeder Mitgliedstaat muß aber das System einrichten, das für ihn am besten geeignet ist.

SGB: a) bis g) Ja. h) Siehe dazu die Ausführungen zu den Fragen 8 b) und 9 c).

Slowenien. RAE: Ja.

Spanien. f) Es wäre ratsam, Mechanismen zur Koordinierung der einzelnen Komponenten des Systems aufzunehmen. h) Die Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit der Sozialen Sicherheit für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten haben sich bereits an bestimmten Kampagnen beteiligt und tun dies auch weiterhin.

Südafrika. BUSA: Die Urkunde könnte Orientierungshilfen zur Art der Tools geben, die ein wirksames innerstaatliches Arbeitsschutzsystem ausmachen.

Arabische Republik Syrien. Hinzuzufügen sind: Aufnahme des Themas Arbeitsschutz in die Schullehrpläne und Methodologien der Bereitstellung von Arbeitsschutzinformationen.

Türkei. Ja, sofern es sich um ein Übereinkommen handelt.

TISK: Jeder Mitgliedstaat sollte die Möglichkeit haben, den Inhalt seines innerstaatlichen Systems seinen Bedürfnissen entsprechend zu gestalten. Angemessener wäre, wenn die Urkunde statt detaillierter Vorschriften, wie unter a) bis h), lediglich Orientierungshilfen enthielte.

Vereinigte Staaten. USCIB: Mit Bezug auf h) ist anzumerken, daß es sich bei dem Arbeitnehmerschädigungssystem in den Vereinigten Staaten um ein eigenständiges staatliches System ohne Bindung an die gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften handelt. Eine Zusammenarbeit im eigentlichen Sinne des Wortes mit den bundesstaatlichen Stellen existiert nicht.

Vereinigtes Königreich. e) Sofern sie der bestehenden innerstaatlichen Gesetzgebung Rechnung trägt. f) Nein. Das Vereinigte Königreich ist sich nicht sicher, was der Begriff innerstaatliche Arbeitsschutzdienste im Einzelnen besagt. Es hat derzeit ein Versuchsmodell für Unterstützungsdienste für Gesundheit, Sicherheit und Rehabilitation laufen. Falls sich das Modell als erfolgreich erweisen und zu einem landesweiten Dienst werden sollte, würden diese Dienste auf freiwilliger Basis erbracht. g) Nein. Innerstaatliche Datenerfassungssysteme sollten den einzelnen Mitgliedstaat in die Lage versetzen, gefährliche und prioritäre Bereiche zu identifizieren und die Entwicklungstendenzen zu überwachen. Dies läßt sich bewerkstelligen, indem man sich einer ganzen Reihe von Informationsquellen bedient und nicht nur eines einzigen bestimmten Mechanismus. h) Ja. Die Urkunde sollte die Einführung eines Systems anregen, in dem ein eindeutiger und ausdrücklicher Zusammenhang hergestellt wird zwischen der Leistung des Arbeitsschutzes und den Kosten der Versicherung gegen berufsbedingte Krankheiten und Verletzungen. Die Regierung und die Hauptakteure, darunter die Assekuranz und die Wirtschaft, arbeiten zur Zeit gemeinsam an der Erstellung eines Indexes, mit dessen Hilfe die Leistung von Klein- und Mittelbetrieben (KMUs) im Bereich Arbeitsschutz gemessen und eine wirksamere Kopplung von Arbeitsschutzleistung und Versicherungskosten erreicht werden soll.

CBI: Die Urkunde sollte die genannten Elemente als mögliche Bestandteile eines innerstaatlichen Systems vorschlagen, aber nicht vorschreiben, welche genaue Bezeichnung diese Komponenten haben sollten, noch durch welche Mechanismen die jeweiligen Dienste zu erbringen bzw. die jeweilige Aufgabe durchzuführen ist.

Fr. 13 *Sollte die Urkunde vorsehen, daß jedes Mitglied sich bei der Förderung einer Sicherheitskultur darum bemühen sollte, durch nationale Kampagnen, die an internationale Initiativen angeschlossen sind, das Bewußtsein der Öffentlichkeit für den Arbeitsschutz zu verbessern?*

Gesamtzahl der Antworten: 91.

Bejahend: 87. Ägypten, Argentinien, Aserbaidschan, Australien, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich, Gabun, Griechenland, Guatemala, Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Kasachstan, Republik Korea, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Luxemburg, Madagaskar, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mongolei, Mosambik, Nicaragua, Niger, Nigeria, Norwegen, Oman, Österreich, Panama, Papua-Neuguinea, Polen, Portugal, Rumänien, Sambia, Saudi-Arabien, Schweden, Senegal, Simbabwe, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschad, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn, Uruguay, Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam, Zypern.

Verneinend: 1. Niederlande.

Sonstige: 3. Neuseeland, Philippinen, Vereinigtes Königreich.

Ägypten. FEI: Gegen das Anknüpfen der Kampagnen an Initiativen, die von internationalen, mit dem Arbeitsschutz befaßten Organisationen ergriffen werden, als Ergänzung zu rein nationalen Kampagnen, ist nichts einzuwenden.

Australien. ACCI: Im Grundsatz ja, allerdings nicht in der vorgeschlagenen Form. Das Problem ist die Formulierung „die an internationale Initiativen angeschlossen sind“. Es gibt keinen eigentlichen Grund, eine nationale Strategie an irgendwelche internationalen Initiativen zu knüpfen. Der Arbeitsschutz kann nicht einer solchen Einschränkung unterworfen werden. Internationale Entwicklungen und Initiativen können, aber müssen nicht, eine Grundlage für eine nationale Strategie liefern. Die australische Nationale Strategie, die bislang in der Industrie sehr gut angekommen ist, baut nicht auf einer internationalen Initiative auf, entspricht aber den internationalen Normen.

ACTU: Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3 d).

Barbados. BWU: Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3.

Benin. Die Urkunde sollte die Wichtigkeit der Schaffung eines Kommunikationsplanes zum Zweck der Verbesserung des Problembewußtseins der Öffentlichkeit, insbesondere in den Entwicklungsländern, betonen.

CNP: Ja.

Brasilien. Die Urkunde sollte freiwillige Aktionen seitens der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und sonstiger Bevölkerungsteile fördern, um eine Fokussierung des Arbeitsschutzes auf eine „Präventionskultur“ zu bewirken.

Chile. CPC: Ja.

Costa Rica. CCTD-RN: Es sollte ferner auf den Einsatz der Massenmedien verwiesen werden.

Dänemark. DA: Dies könnte in Erwägung gezogen werden, hat sich aber nach der Situation im jeweiligen Mitgliedstaat zu richten.

LO; FTF: Nein. Die dänischen Gewerkschaftsverbände haben einen Vorbehalt bezüglich dieser Fragen. Die Intention wird von ihnen im Grundsatz unterstützt, kann allerdings erst dann bejaht werden, wenn der Vorschlag zu Frage 3 d) angenommen und unter den Fragen 13 und 14 eingearbeitet worden ist.

Deutschland. DGB: Hier gelten dieselben Vorbehalte wie unter 3 d).

El Salvador. Ja, allerdings sollte es kein absolutes Erfordernis sein, solche nationalen Kampagnen an internationale Initiativen anzuschließen.

Estland. EAKL: Nein.

Frankreich. Information und Kommunikation sind ein möglicher Weg, eine Sicherheitskultur zu fördern und zu stärken. Jede bewußtseinsbildende Aktion, ganz gleich, ob es sich um eine nationale oder um eine internationale Aktion (wie etwa den Weltgesundheitstag oder die von der EU veranstaltete Europäische Woche für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit) handelt, trägt dazu bei, ein echtes Bewußtsein für die Gefahren, die mit der Arbeit verbunden sind, und die Mittel und Wege zu deren Verhütung zu stärken.

Gabun. Die IAO, die Weltgesundheitsorganisation (WHO) und sonstige Parteien werden ihren dreigliedrigen Mitgliedstaaten Hilfestellung bei der Stärkung ihrer Kapazitäten zu leisten haben.

CPG: Ja. Zu diesem Zweck sollte die IAO die Kapazitäten der Mitglieder, die einen Kapazitätsaufbaubedarf in bezug auf Arbeitsschutzfachleute bei ihr anmelden, durch Fortbildungsmaßnahmen für Experten und Techniker, eine Grundausbildung für alle Arbeitsinspektoren usw. stärken.

Griechenland. SEV: Eine Verankerung in den Lehrplänen aller Bildungsstufen würde wesentlich hierzu beitragen, da die Erfolgchancen um ein Vielfaches steigen, wenn der Grundstein an Wissen und richtigem Verhalten rechtzeitig gelegt wird.

Indien. Mit diesem Mechanismus würde der Öffentlichkeit ein Forum geboten, auf dem sie internationale und nationale Initiativen beurteilen und einen Vergleich anstellen könnte zwischen landesweit und innerbetrieblich bereitgestellten Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens. Eine etwaige Kluft zwischen internationalen und nationalen Initiativen würde erhebliche Besorgnis auslösen und somit sofort die Aufmerksamkeit der staatlichen Stellen und der Unternehmen auf sich ziehen.

Jamaika. JEF: Ja.

Japan. Die Formulierung „die an internationale Initiativen angeschlossen sind“ sollte in einer Empfehlung und nicht in einem Übereinkommen verwendet werden.

Kanada. Die Urkunde sollte zu nationalen Kampagnen zur Verbesserung des Bewußtseins der Öffentlichkeit für den Arbeitsschutz ermutigen, ganz gleich, ob diese an internationale Initiativen angeschlossen sind oder nicht.

Republik Korea. Ja, sofern die Worte „die an internationale Initiativen angeschlossen sind“ gestrichen werden.

Lettland. Die Worte „die an internationale Initiativen angeschlossen sind“ sollten gestrichen werden, um diesen Punkt umfassender zu gestalten; nationale Kampagnen lassen sich auch dann durchführen, wenn sie nicht direkt an internationale Aktivitäten gekoppelt sind.

Libanon. Die Förderung einer Sicherheitskultur und die Schärfung des allgemeinen Bewußtseins für die Bedeutung des Arbeitsschutzes könnten auch Themen des am 28. April jedes Jahres von der IAO durchgeführten Welttags für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie anderer örtlicher Arbeitsschutzveranstaltungen sein.

ALI: Das Bewußtsein für den Arbeitsschutz zu schärfen erfordert Informations- und Werbekampagnen, die im Rahmen der vorgeschlagenen innerstaatlichen Programme zu veranstalten sind. Aus unserer Sicht ist es geboten, das Konzept der Risikoverhütung zu einem Gegenstand der Grundschul- und Berufsbildungsprogramme zu machen, um so eine Kultur der Sicherheit und Gesundheit zu fördern.

Luxemburg. Der einzige Weg, eine neue Sicherheitskultur zu fördern und zu stärken, setzt bei der Information und Kommunikation an. Jede Aufklärungskampagne, sei sie nationalen Charakters oder eine internationale Kampagne wie der Welttag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der alljährlich von der IAO veranstaltet wird, oder die von der Europäischen Union veranstaltete Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, hat zum Ziel, den Menschen die Gefahren, von denen berufliche Tätigkeiten umgeben sind, und was getan werden kann, um sich vor ihnen zu schützen, wahrhaft bewußt zu machen.

Malta. Es ist wichtig, daß die vereinbarte Urkunde anderen Engagements gegenüber, die der einzelne Mitgliedstaat hat, sensibel ist, um so Doppelarbeit, Duplizierung von Bemühungen und Ressourcen zu vermeiden (so haben sich die EU-Mitgliedstaaten z.B. bereits für die EU-Initiativen im Bereich Arbeitsschutz engagiert).

Marokko. FCCIS: Ja.

Mexiko. Die Urkunde sollte zur Entwicklung freiwilliger Programme zur Förderung der Einhaltung der Arbeitsschutznormen ermutigen.

Mosambik. Die Urkunde sollte die Mitglieder dazu ermutigen, Bildungsinitiativen und einschlägige Beratung zu fördern, so daß sich die Öffentlichkeit der Bedeutung des Arbeitsschutzes klar bewußt ist.

Neuseeland. Die Urkunde sollte um Ausgewogenheit bemüht sein, was die Interventionsansätze betrifft. Es ließen sich die folgenden Elemente aufnehmen: solide Forschung und solides Beweismaterial; Kapazitätsaufbau; sozialer Dialog; gute Lenkung; konstruktive und technologische Verbesserungen; geeignete Anreize; und wirksame Regulierung. Es handelt sich hier um einander rückverstärkende Elemente, die gut integriert werden müssen. Arbeitsschutzkapazitäten beispielsweise werden am besten untermauert durch solide Forschung und solides Beweismaterial, wohingegen Prozesse im Bereich des sozialen Dialogs dazu beitragen, ein Klima zu schaffen, das einer wirksamen Regulierung und dem Einsatz geeigneter Anreize förderlich ist.

Business NZ: Wir sind nicht der Ansicht, daß ein Förderungsrahmen vorschreiben sollte, wie das Arbeitsschutzbewußtsein der Öffentlichkeit am besten zu stärken ist. Was die Methoden angeht, so könnte die Urkunde allerdings vorschlagen, daß nationale Kampagnen, die an internationale Initiativen angeschlossen sind, in Erwägung gezogen werden sollten.

Nicaragua. Kampagnen sollten von jedem Mitglied seinen eigenen Ressourcen entsprechend entwickelt werden und möglichst an internationale Initiativen angeschlossen sein.

Niederlande. Nein, nicht unbedingt. Nationale Kampagnen oder auf Branchenebene geführte Kampagnen, die an keine internationale Initiativen angeschlossen sind, dürften sich in bestimmten Fällen als wirksamer erweisen.

VNO-NCW: Innerbetriebliche oder branchenweite Kampagnen können nützlich sein, sie automatisch an internationale Initiativen zu koppeln dient der Sache allerdings wenig.

FNV; CNV; Unie mhp: Auf welche Weise die Mitglieder eine Sicherheitskultur fördern ist Sache des einzelnen Mitgliedstaates und daher von ihm zu entscheiden. Andererseits könnte die neue Urkunde Orientierungshilfen dazu geben, wie dies in angemessener und wirkungsvoller Weise zu tun ist.

Norwegen. Ja, sofern dies angebracht erscheint.

Österreich. ÖGB: Jedes Mitglied sollte sich verpflichten, durch nationale Kampagnen sowie durch die Integration von Präventionskonzepten in Grundbildungs- und Berufsbildungslehrpläne die [Unterstützung der] Öffentlichkeit für den Arbeitnehmer|innenschutz zu stärken.

BAK: Siehe die bisherigen Ausführungen zur Sicherheitskultur.

Panama. Die Verfügbarkeit der finanziellen Mittel ist ein Faktor, der berücksichtigt werden sollte.

Papua-Neuguinea. Es dürfte für alle Länder von Nutzen sein sicherzustellen, daß die nationalen Kampagnen an internationale Initiativen angeschlossen sind, da dies eine breitere Zusammenarbeit und Einhaltung der Bestimmungen festigt und zudem das Interesse internationaler Berichterstatter und Dokumentatoren auf sie lenkt. Kurzum, nationale Kampagnen werden Teil der internationalen Strategie, indem sie dafür sorgen, daß die Allgemeinheit ein Bewußtsein für Arbeitsschutzfragen hat.

Philippinen. Nicht in jedem Fall. Ausgangspunkt nationaler Kampagnen sollten lokale und nationale Anliegen sein.

Polen. Diese Aktivitäten sollten im Rahmen der institutionellen Tätigkeiten, die in den Fragen 12 b) und c) genannt werden, erfolgen.

Solidarność: Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3 d).

Schweden. Es sollte „präventive Sicherheitskultur“ heißen.

Schweiz. SAV: Nein. Dies bringt einen oftmals sinnlosen Kostenaufwand mit sich. Jeder Mitgliedstaat muß den am besten zu seiner Kultur passenden Weg wählen.

SGB: Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3 d).

Singapur. Die Regierung befürwortet Kampagnen als ein Mittel zur Stärkung des Problembewußtseins. Kampagnen dieser Art müssen nicht in jedem Fall innerhalb des Rahmens internationaler Initiativen stattfinden.

Slowenien. RAE: Ja.

Spanien. Durch nationale und innerbetriebliche Kampagnen, die an internationale Initiativen angeschlossen sind oder auch nicht. Es ist möglicherweise besser, den Ausdruck „Sicherheitskultur“ durch den allgemeineren Ausdruck „Präventionskultur“ zu ersetzen.

Südafrika. BUSA: Ja, die Verbesserung des Bewußtseins der Öffentlichkeit wird als ein wesentliches Element jeder Initiative im Bereich Arbeitsschutz befürwortet. Dies sollte nicht ausschließlich in Tandem mit internationalen Initiativen erfolgen. Es dürfte allerdings geboten sein vorzusehen, daß ärmeren Ländern bei der Beschaffung der Mittel für eine Kampagne dieser Art Hilfe geleistet wird.

Vereinigte Republik Tansania. Dies würde den Gemeinschaftssinn und den Erfahrungs- und Informationsaustausch fördern.

Tschechische Republik. AA: Nein.

Türkei. In einem Übereinkommen.

TISK: Ja. Das Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit bestimmte 1986 die Tage vom 4. bis zum 10. Mai zur „Woche der Sicherheit und Gesundheit“. Seitdem werden in der Woche alljährlich Aktivitäten zur Förderung des Arbeitsschutzes organisiert. Diese Aktion hat sich für die breite Förderung des Arbeitsschutzes in ganzen Gemeinden als nützlich erwiesen.

DISK: In einem Land wie der Türkei mit einer hohen Arbeitslosenziffer und in dem ein Arbeiter bereit ist, wenn er Arbeit findet, seine Gesundheit aufs Spiel zu setzen, sind Aktionen zur Stärkung des Bewußtseins der Öffentlichkeit außerordentlich wichtig.

Vereinigtes Königreich. Die Urkunde sollte vorschreiben, daß jedes Mitglied eine Sicherheitskultur zu fördern hat. Zu fördern, die Kampagnen sollten an internationale Initiativen angeschlossen sein, wäre allerdings unvereinbar mit der Durchführung innerstaatlicher Programme (Frage 7). Der Stand der Entwicklung einer Arbeitsschutzkultur ist in unterschiedlichen Ländern unterschiedlich und auch hinsichtlich des Risikoprofils unterscheiden sie sich. Globale Ansätze für Kampagnen wären weniger wirksam als auf die besonderen Bedürfnisse der einzelnen Nation zugeschnittene Kampagnen. Die Urkunde sollte daher vorsehen, daß jedes Mitglied sich bei der Förderung einer Sicherheitskultur darum bemühen sollte, durch nationale Kampagnen, deren zentrales Thema die im innerstaatlichen Programm identifizierten Prioritäten sind, das Bewußtsein der Öffentlichkeit für den Arbeitsschutz zu verbessern.

CBI: Ja, allerdings müssen solche Kampagnen nicht zwangsläufig an internationale Initiativen angeschlossen sein.

Vietnam. Gefördert werden sollten darüber hinaus Informations- und Propagandatätigkeiten sowie die Ausbildung.

Fr. 14 *Sollte die Urkunde vorsehen, daß sich jedes Mitglied bei der Förderung einer Sicherheitskultur darum bemühen sollte, Gefährdungs-, Risiko- und Präventionskonzepte in Grundbildungs- und Berufsbildungslehrpläne aufzunehmen?*

Gesamtzahl der Antworten: 90.

Bejahend: 89. Ägypten, Argentinien, Aserbaidschan, Australien, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich, Gabun, Griechenland, Guatemala, Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Kasachstan, Republik Korea, Kroatien, Kuba, Lettland, Libanon, Litauen, Luxemburg, Madagaskar, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mongolei, Mosambik, Nicaragua, Niederlande, Niger, Nigeria, Norwegen, Oman, Österreich, Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Sambia, Saudi-Arabien, Schweden, Senegal, Simbabwe, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschad, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn, Uruguay, Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Vietnam, Zypern.

Sonstige: 1. Neuseeland.

Ägypten. FEI: Zusätzlich zur Aufnahme in die Hochschulausbildungslehrpläne.

Australien. Die Urkunde sollte vorsehen, daß sich die Mitglieder darum bemühen sollten, die Sicherheit dadurch zu fördern, indem sie Bildungseinrichtungen dazu ermutigen, das Thema Arbeitsschutz in der Grundschule und in der Ausbildung zu behandeln. Den Arbeitsschutz in die Lehrpläne aufzunehmen könnte angesichts der vielen Themen und Gegenstände, die um vorrangige Aufnahme in die Lehrpläne kämpfen, problematisch sein. In Australien besteht kein Zwang zur Aufnahme der Ausbildung auf dem Gebiet Arbeitsschutz in die Lehrpläne der Grund- und Berufsschulen. Die Nationale Kommission für

Sicherheit und Gesundheit in Australien (NOHSC) berät landesweit in Arbeitsschutzfragen in Form von Orientierungshilfen und Ressourcen zur Integrierung des Arbeitsschutzes in die Berufsausbildung.

ACCI: Im Grundsatz, ja, allerdings nicht in der vorgeschlagenen Form. Die internationale Urkunde sollte nicht vorschreiben, welcher Art die Ausbildung zu sein hat und wie dies in der innerstaatlichen Politik verankert wird. Wir teilen die Ansicht, daß die Vermittlung von „Gefährdungs-, Risiko- und Präventionskonzepten“ zu einer guten Arbeitsschutzpraktik gehört. Nicht geteilt wird von uns der Standpunkt, daß dies durch eine internationale Urkunde formal zu einem Bestandteil eines nationalen Berufsbildungs- und Ausbildungssystems erklärt werden muß. Hierüber hat jeder Mitgliedstaat in Absprache mit der Wirtschaft selbst zu entscheiden. Eine Ausbildung kann nur dann wirksam sein, wenn sie lokalnahe Inputs erhält. Die Urkunde könnte auf die Ausbildung verweisen, allerdings nicht in der in der Frage vorgeschlagenen Form.

ACTU: Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3 d).

Barbados. BWU: Nein. Siehe dazu die Bemerkung zu Frage 3.

Belgien. Ja, in Abhängigkeit von der EU-Ausbildungspolitik.

Chile. CPC: Ja.

Dänemark. Die Urkunde sollte, indem sie die Aufnahme der Grundsätze der Unfallverhütung in Bildungs- und Fortbildungslehrpläne und Kampagnen zur Stärkung des Arbeitsschutzbewußtseins und zur Förderung des Arbeitsschutzes vorsieht, eine echte Kultur der Risikoprävention einflößen.

LO; FTF: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 13.

Deutschland. DGB: Hier gelten dieselben Vorbehalte wie unter 3 d).

El Salvador. Dies wäre unbedingt erforderlich, um eine Sicherheitskultur zu fördern, was der Zweck der Urkunde ist, und es würde Artikel 14 des Übereinkommens Nr. 155 ergänzen, demzufolge die Mitgliedstaaten die Aufnahme von Arbeitsschutzfragen auf allen Ebenen des Bildungswesens zu fördern haben.

Estland. EAKL: Nein.

Frankreich. Bildung und Ausbildung sind zwei, wenngleich unterschiedliche Hebel, die eingesetzt werden sollten, um das Bewußtsein für Arbeitsschutzfragen zu verbessern. Das Nationale Institut für Arbeitsplatzgesundheit durch Prävention und Bildung (INPES) ist für Prävention und für die Förderung der Arbeitsplatzgesundheit sowie für die Überwachung der diesbezüglichen Ausbildung und Beratung bei Ausbildungsvorhaben im Bereich Arbeitsplatzgesundheit zuständig. Arbeitsschutzfragen sind Bestandteil der Berufsbildungslehrpläne. Bei Neueinstellung oder Umstellung auf einen anderen Arbeitsplatz haben sich die Arbeitnehmer einer vom Arbeitgeber zu organisierenden praxisbezogenen Arbeitsschutzschulung zu unterziehen. Frankreich spricht sich daher voll und ganz dafür aus, daß die Urkunde die Entwicklung solcher Praktiken vorsehen sollte.

Griechenland. Wir schlagen vor, die Silbe „Grund“ in dem Wort „Grundbildungs-“, zu streichen.

Haiti. Es sollte ferner auf „Stigmatisierung im Zusammenhang mit Aids“ verwiesen werden.

Indien. Mit der Förderung der Sicherheitskultur durch die Aufnahme der Konzepte Gefährdung, Risiko und Prävention in Grundbildungs- und Berufsbildungslehrpläne sowie in die Ausbildung an medizinischen Fakultäten und höheren Lehranstalten würden Schüler und Studenten mit einem erhöhten Arbeitsschutzbewußtsein und besseren Arbeitsschutzkenntnissen für die betriebliche Praxis ausgestattet.

Italien. Das Problembewußtsein zu verbessern ist eine elementare Voraussetzung für die Förderung einer präventiven Arbeitsschutzkultur. Die Verwirklichung der angestrebten Ziele setzt Informiertsein und Grundkenntnisse voraus, die durch die Grundbildung zu vermitteln sind.

UGL: Nein.

Jamaika. JEF: Ja.

Kanada. Die Konzepte dieser Art sollten in die Ausbildungsprogramme an Berufs- und Fachschulen integriert werden.

Luxemburg. Ja. Bildung und berufliche Ausbildung sind zwar zwei verschiedene Dinge, doch beide sind Hebel, deren sich bedient werden sollte, um das Bewußtsein für Arbeitsschutzfragen zu stärken. In Luxemburg haben wir bereits damit begonnen, diese Hebel anzusetzen, obwohl Arbeitsschutzfragen in Grundschulen, Sekundarschulen, ja sogar in allgemeinbildenden höheren Schulen so gut wie nicht behandelt werden.

Malta. Die Zielgruppen von Bildungskampagnen und -programmen, die in der Schule ansetzen und bis zur Ausbildung am Arbeitsplatz reichen sollten, sollten alle Gewerbe und alle Altersgruppen einschließen.

Neuseeland. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 13.
Business NZ: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 13.

Niederlande. In den meisten Fällen ist die Einführung von Gefährdungs-, Risiko- und Präventionskonzepten in den Grund- und Berufsbildungslehrplänen eine gute Idee. Bleibt die Frage, wer soll hierfür zuständig sein. Ein flexibleres Herangehen scheint weise.

FNV; CNV; Unie mhp: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 13. Wie eine Sicherheitskultur gefördert wird, ist Sache des einzelnen Mitgliedstaats und folglich muß ihm die Wahl der Mittel frei stehen. Andererseits könnte die neue Urkunde Orientierungshilfen dazu geben, wie sich eine Sicherheitskultur in angemessener und wirksamer Weise fördern läßt.

Norwegen. Für die Förderung einer Sicherheitskultur ist es wichtig, diese Konzepte in der Grundbildung zu verankern. Die in Norwegen gemachten Erfahrungen zeigen allerdings, daß dies in der Praxis sehr schwierig ist.

Österreich. Übereinkommen: nein. Empfehlung: ja. Oft ist es sinnvoller, die sichere Ausübung der beruflichen Tätigkeit durch eine spezifische Unterweisung und Unterrichtung am Arbeitsplatz zu vermitteln. Die angesprochene Verankerung in Curricula bietet sich als Gegenstand einer Empfehlung an, wobei jedenfalls die Bedeutung der Berufsschulen für die betriebliche Praxis hervorgehoben werden könnte. Zudem sollte eine „und/oder“ Formulierung gewählt werden, da bei ausreichend entwickelten Berufsbildungssystemen die Vermittlung in der Grundschulbildung wohl nicht erforderlich ist.

BAK: Wir verweisen auf die bisherigen Ausführungen zur Sicherheitskultur. Die Verankerung in Curricula bietet sich als Gegenstand einer Empfehlung an, wobei jedenfalls die Bedeutung der Berufsschulen für die betriebliche Praxis hervorgehoben werden könnte.

Polen. Die Lehrpläne der Bildungssysteme allgemein sollten die Vermittlung von Grundkenntnissen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes vorsehen.

Solidarność: Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3 d).

Portugal. CGTP: Diese Konzepte sollten in den Unterrichtsplänen von der Grundschule aufwärts verankert werden.

Schweden. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 13.

Schweiz. SAV: Dies geschieht in der Schweiz, doch jeder Staat muß seine eigene Lösung finden.
SGB: Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3 d).

Slowenien. RAE: Ja.

Spanien. Wir schlagen einen neuen Buchstaben a) vor, der eine Verpflichtung enthält, wonach Bewußtseinsbildungsaktivitäten jeder Art in Absprache mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durchzuführen sind. Kenntnis der Auffassungen von Arbeitsunfallopfern ist sehr wichtig.

Südafrika. BUSA: Dies sollte die Verbreitung von Informationen über Berufsgefahren und -risiken einschließen.

Thailand. Dies ist wichtig, insbesondere für Studenten vor dem Abschluß und dem Eintritt ins Erwerbsleben.

Türkei. Ja, in einem Übereinkommen.

DISK: In die Lehrpläne auf allen Ebenen des Bildungssystems (Grund-, Sekundar- und Hochschulen).

Vereinigtes Königreich. Es sollte anerkannt werden, daß die Verwirklichung dieser Ideen in der Praxis äußerst problematisch ist.

Management-Systemansatz

Fr. 15 *Sollte die Urkunde vorsehen, daß jedes Mitglied auf der Grundlage der IAA-Richtlinien für Arbeitsschutz-Managementsysteme (ILO-OSH 2001) einen Arbeitsschutzmanagement-Systemansatz fördern sollte?*

Gesamtzahl der Antworten: 88.

Bejahend: 80. Ägypten, Argentinien, Aserbaidschan, Australien, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Benin, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Estland, Frankreich, Gabun, Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Kasachstan, Republik Korea, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Luxemburg, Malawi, Malaysia, Malta, Mauritius, Republik Moldau, Mongolei, Mosambik, Neuseeland, Nicaragua, Niger, Nigeria, Norwegen, Oman, Österreich, Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Sambia, Saudi-Arabien, Schweden, Senegal, Simbabwe, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschad, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Ungarn, Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam, Zypern.

Verneinend: 2. Ukraine, Vereinigtes Königreich.

Sonstige: 6. Dänemark, Finnland, Griechenland, Guatemala, Mexiko, Niederlande.

Australien. Die Urkunde sollte vorsehen, daß die Mitglieder die Verwendung des Arbeitsschutzmanagement-Ansatzes fördern sollten. Der IAO-Systemansatz für Arbeitsschutzmanagement auf Unternehmensebene wurde weiterentwickelt für die Anwendung auf nationaler Ebene. Der Systemansatz auf nationaler Ebene umfaßt: i) Festsetzung der innerstaatlichen Grundsatzpolitik; ii) Schaffung und schrittweise Entwicklung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems; iii) Formulierung und Durchführung innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme; und Formulierung neuer innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme zur ständigen Verbesserung. Dieser Management-Systemansatz würde nichts an der Art und Weise ändern, wie Australien seine Grundsatzpolitiken und seine Programme entwickelt.

ACCI: Die Urkunde könnte auf die IAO-Richtlinien verweisen, doch sollte sie, wenn sie nicht präskriptiven Charakter haben soll, die Richtlinien nicht als die einzige Methode zur Förderung von Managementsystemen vorschreiben.

Botsuana. Dies ist für Entwicklungsländer besonders wichtig.

Dänemark. Die Urkunde sollte zulassen, daß neben den in den IAO-Richtlinien entwickelten Managementsystemen auch andere Modelle angewandt werden können, sofern sie von vergleichbarer Qualität sind. Die Anwendung von Managementsystemen sollte freiwillig sein.

DA: Dies ist möglicherweise eine gute Idee.

LO; FTF: Ja.

El Salvador. Dies ist ein weiterer äußerst wichtiger Aspekt, der auf dem Inhalt des Übereinkommens Nr. 155 betreffend Aktionen auf nationaler und Unternehmensebene aufbaut. Dieser Ansatz sollte daher in

jedem Land gefördert werden, und zwar auf Unternehmensebene durch eine innerbetriebliche Arbeitsschutz-Grundsatzpolitik, durch Organisation, Planung und Evaluierung des Arbeitsschutzes und Maßnahmen zu seiner Verbesserung, und auf nationaler Ebene durch die Konzipierung einer innerstaatlichen Arbeitsschutz-Grundsatzpolitik, die Schaffung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems und die Formulierung eines innerstaatlichen Programms, das regelmäßig zu überprüfen und zu aktualisieren ist.

Finnland. Die IAO-Richtlinien sind zwar ein Beispiel eines guten Managementsystems, sollten allerdings nicht durch ein Übereinkommen als weltweit übliche Praxis betrachtet werden. Innerbetriebliche Managementsysteme unterliegen einem derart raschen Wandel, daß dies eine Frage der einzelstaatlichen Praxis bleiben sollte.

TT und SAK: Ja, als ein möglicher Ansatz und unter der Voraussetzung, daß der Ansatz in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung steht.

Frankreich. Die IAO-Richtlinien dienen als Referenz. Aus unserer Sicht kann eine Urkunde, mit der eine Sicherheitskultur gefördert werden soll, die Richtlinien nicht ignorieren und muß auf sie verweisen. Zudem sollte daran erinnert werden, daß der Aufruf zu einem einheitlichen Herangehen an die Gewährleistung der Arbeitsplatzqualität die Beteiligung der Sozialpartner voraussetzt.

MEDEF: Siehe Allgemeine Bemerkungen. Die Fragestellung betreffend einen Management-Systemansatz, in der lediglich auf die Richtlinien verwiesen wird, scheint angesichts der Bandbreite von Aktionsmitteln, die die IAO ihren Mitgliedstaaten zu bieten hat (darunter das Übereinkommen Nr. 155 und die Empfehlung Nr. 164, sowie Leitlinien, Orientierungshilfen zur Anwendung, technische Zusammenarbeit und fachliche Unterstützung, Verbreitung von Wissen) und die erwähnt werden sollten, minimalistisch.

Griechenland. Die Worte „auf der Grundlage“ sollten gestrichen und durch den folgenden Wortlaut ersetzt werden: „unter weitmöglicher Berücksichtigung...und in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis“.

Guatemala. Die Urkunde sollte einen Management-Systemansatz fördern, der auf den IAO-Richtlinien für Arbeitsschutzmanagement-Systeme beruht und den innerstaatlichen Normen entspricht.

Indien. Das Konzept von Arbeitsschutzmanagement-Systemen würde eine Hilfe für Unternehmen bei der Selbstregulierung sämtlicher Aktivitäten, die mit dem Arbeitsschutz im Zusammenhang stehen, darstellen. Dies würde ihnen zudem ermöglichen, bestehende Verfahren und Praktiken verglichen mit andernorts verfügbaren zu überprüfen und um Nachhaltigkeit ihrer Verfahren und Praktiken bemüht zu sein, indem sie diese auf kontinuierlicher Basis aktualisieren.

Indonesien. Eine Urkunde sollte anerkennen, daß ein Mitgliedstaat ein System auch auf einer anderen Grundlage als den in ILO-OSH 2001 enthaltenen Richtlinien umsetzen kann.

Jamaika. JEF: Ja, falls ein geeigneter höherer Standard existiert, der sich im Interesse einer vorbildlichen Praxis an einzelne Elemente des Prozesses anpassen läßt, dann sollte dieser allerdings in das System integriert werden.

Japan. Ja, allerdings sollte ein Management-Systemansatz nicht nur auf der Grundlage der IAO-Richtlinien möglich sein. Es sollte vorgesehen werden, daß es jedem Mitglied frei steht, ein seinen innerstaatlichen Gegebenheiten angepaßtes Managementsystem zu schaffen, solange nach diesem Ansatz vorgegangen wird.

Nippon Keidanren: Die Initiativen auf Unternehmensebene und in den einzelnen Branchen im Hinblick auf einen Management-Systemansatz erfolgen in Japan auf freiwilliger Basis und unter Berücksichtigung der IAO-Richtlinien sowie der Richtlinien des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Sozialfürsorge. Management-Systemansätze sollten nicht auf den Ansatz in den IAO-Richtlinien beschränkt sein, und die Bestimmung sollte sich so interpretieren lassen, daß die verschiedenartigen von Mitgliedstaaten eingeführten Management-Systemansätze gefördert werden sollten.

Kanada. Nicht ausschließlich. Andere Managementsysteme – nationale und internationale, einschließlich der Standardsysteme des privaten Sektors – die gleichfalls solide Ansätze darstellen, sollten berücksichtigt werden. Der Management-Systemansatz kommt in erster Linie für größere Betriebe in Frage. Die Urkunde sollte sich zudem für die Förderung von Ansätzen aussprechen, die Klein- und Mittelbetrieben bei der Erstellung angemessener Arbeitsschutzprogramme behilflich sind.

CEC: Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3.

Litauen. Dies sollte eines der Ziele sein, allerdings ist eine Analyse der Wirtschaftslage des jeweiligen Mitgliedstaates wichtig.

Luxemburg. Die IAO-Richtlinie (ILO-OSH 2001) ist ein Benchmarking-Instrument. Sie können in einer Urkunde, deren Ziel die Förderung einer integrierten Sicherheitskultur ist, nicht außer Acht gelassen werden, und auf sie sollte sicherlich Bezug genommen werden. An dieser Stelle ist es zudem angebracht, daran zu erinnern, daß ein einheitliches Herangehen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität, wie es gefordert wird, die Mitwirkung der Sozialpartner zwingend voraussetzt. Aus den Einzelteilen wird ein Ganzes! Diversität in Harmonie. Harmonie in Diversität. Der systembezogene Ansatz für das Management des Arbeitsschutzes beruht zum einen auf innerbetrieblichen Grundsätzen und zum anderen auf dem Management nach dem Konzept der Verbesserung durch Zielsetzungen bzw. durch Identifizierung von Bereichen, in denen Verbesserungen angezeigt sind.

Malta. Die Urkunde sollte so flexibel gehalten sein, daß es den Mitgliedstaaten die Möglichkeit läßt, das System gemäß ihren lokalen Gegebenheiten und ihrer Arbeitsschutzkultur zu fördern.

Mexiko. Nein. Die IAO-Richtlinien sehen bestimmte Methoden für Klein- und Mittelbetriebe vor, auf die man sich im Konsens geeinigt hat.

COPARMEX: Ja.

Neuseeland. Business NZ: Nein. Ein Förderungsrahmen sollte flexibel gehalten und nicht präskriptiv sein.

Nicaragua. Damit wird die einheitliche Entwicklung von Leitlinien, Verfahren und Aktivitäten als Werkzeuge für das Arbeitsschutzmanagement ermöglicht.

Niederlande. Nein. Die Urkunde muß flexibel gehalten sein; IAO-Richtlinien sind nicht streng verbindlich, nützen aber mehr bei innerstaatlichen Tätigkeiten.

VNO-NCW: Nein. Unternehmen, insbesondere KMUs, sind dagegen.

FNV; CNV; Unie mhp: Falls die neue Urkunde die Form einer Empfehlung erhalten sollte, was von den niederländischen Gewerkschaftsverbänden nicht bevorzugt wird, dann sollte sie in der Tat vorsehen, daß jedes Mitglied einen Arbeitsschutzmanagement-Systemansatz auf der Grundlage der IAO-Richtlinien fördern sollte. Sollte die Urkunde die Form eines Übereinkommens erhalten, dann sollte dieses vorschreiben, daß jedes Mitglied einen Arbeitsschutzmanagement-Systemansatz zu fördern hat. Was die Umsetzung dieser Vorschrift im Einzelnen angeht, nämlich daß diese unter Anwendung der Richtlinie ILO-OSH 2001 zu erfolgen hat, so sollte dieses Erfordernis allerdings die Form einer Orientierungshilfe erhalten. Anderenfalls ließe die neue Urkunde den Mitgliedern zu wenig Spielraum für eine Anpassung an die jeweiligen innerstaatlichen Gegebenheiten.

Österreich. BAK: Ja, jedoch nur ergänzend zu gesetzlichen Bestimmungen. Wir weisen darauf hin, daß Management-Systemansätze für Großunternehmen in Frage kommen, für kleine und mittlere Unternehmen jedoch keinen durchstrukturierten Arbeitsschutz gewährleisten. KMUs stellen in Österreich nach Schätzungen der Arbeitsinspektion 80 Prozent bis 95 Prozent der Betriebe dar.

Polen. Das Management des Arbeitsschutzes ist ein Element der Unternehmensführung und ist somit als zum Verantwortungsbereich des Arbeitgebers gehörend zu betrachten. Betont werden sollte die Förderung eines Systemansatzes für das Arbeitsschutzmanagement im Hinblick auf KMUs.

Portugal. Ja, allerdings ist das Management des Arbeitsschutzes den Mitgliedstaaten zu überlassen, und gemäß den wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten des einzelnen Mitgliedstaats durchzuführen.

CIP: Das Arbeitsschutzmanagement ist den einzelnen Mitgliedstaaten zu überlassen, und hat gemäß den innerstaatlichen Gegebenheiten zu erfolgen.

Schweden. Ja, allerdings unter dem Zusatz „z.B.“.

Schweiz. SAV: Nein, auf gar keinen Fall. Der SAV lehnt jegliche Etikettierung und jede mit aufoktroyierten „Managementsystemen“ durchzuführende Tätigkeit ab und spricht sich für einen frei gewählten praktischen Ansatz aus.

SGB: Ja.

Slowenien. RAE: Ja.

Spanien. CCOO: Ja. Siehe Allgemeine Bemerkungen.

Sri Lanka. EFC: Darüber ist auf innerstaatlicher Ebene zu befinden.

Südafrika. BUSA: Die Urkunde sollte auf die IAO-Richtlinien als ein mögliches nützliches Werkzeug bei der Einrichtung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems verweisen.

Arabische Republik Syrien. Ja, Förderung durch eine vom jeweiligen Staat seinen Bedürfnissen entsprechend und auf der Grundlage der IAO-Richtlinien festgesetzte Politik.

Thailand. Ja, sofern der betreffende Mitgliedstaat nicht sein eigenes System entwickelt hat.

Tunesien. Die praktische Durchführbarkeit in dem einzelnen Mitgliedstaat und die Möglichkeiten des Mitgliedstaats müssen Berücksichtigung finden.

Türkei. Für bestimmte Sektoren, in einer Empfehlung.

TISK: Nein. Die Einführung eines Arbeitsschutzmanagement-Systemansatzes ist eine der Säulen einer Arbeitsschutzstrategie. In diesem Zusammenhang stellen die „IAO-Richtlinien für Arbeitsschutzmanagement-Systeme“ (ILO-OSH 2001) ein Schlüsselement dar. Da diese Richtlinien jedoch in der Öffentlichkeit wenig bekannt sind, ist es geboten, daß die IAO zunächst die Anerkennung ihrer eigenen Urkunde und ihrer Richtlinien fördert. Ein diesbezüglicher Hinweis in einer Empfehlung wäre anderenfalls nicht angebracht.

DISK: Ja. Dies schließt die Verantwortung für eine fortlaufende Aktualisierung der IAO-Richtlinien ein.

Vereinigte Staaten. USCIB: Die Förderung eines Managementsystemansatzes wird bejaht, allerdings nicht der Verweis auf bestimmte Richtlinien, da diese regelmäßig aktualisiert werden.

Vereinigtes Königreich. Nein. Es ist nicht angebracht, in der Urkunde vorzuschreiben, daß Managementsysteme auf der Grundlage der IAO-Richtlinien (ILO-OSH 2001) zu fördern sind. Den Mitgliedstaaten sollte Flexibilität gelassen werden, unter Berücksichtigung einer Reihe von Faktoren, darunter die Bedürfnisse von KMUs, darüber zu entscheiden, wenn überhaupt, welche Art von Managementsystemen zu fördern sind. Wir anerkennen allerdings, daß Managementsystemen eine Schlüsselrolle zukommt, wenn es darum geht, eine sachgemäße Überwachung der Risiken für Gesundheit und Sicherheit zu gewährleisten. Die ILO-OSH 2001 Richtlinien könnten als eine Quelle unter anderen für neue Ideen gesehen werden.

CBI: Die Urkunde muß auch anerkennen, daß es kompetente nationale normensetzende Gremien gibt, die Normen für Arbeitsschutzmanagement-Systeme aufgestellt haben, und diese sind zusammen mit den ILO-OSH 2001 Richtlinien aufzunehmen.

Zypern. Dies sollte auf freiwilliger Basis erfolgen.

PEO: Ja.

Fr. 16 *Sollte die Urkunde vorsehen, daß sich die Formulierung und Überprüfung der innerstaatlichen Programme auf aktuelle Informationen über die innerstaatliche Situation (siehe Frage 7), die in Form eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils erstellt werden, stützen sollten?*

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 62. Ägypten, Argentinien, Aserbaidschan, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Botsuana, Burkina Faso, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich, Gabun, Guatemala, Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Italien, Japan, Republik Korea, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Luxemburg, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Mongolei, Mosambik, Niederlande, Niger, Norwegen, Oman, Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Senegal, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien, Tschad, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern.

Verneinend: 4. Bulgarien, Kanada, Neuseeland, Polen.

Sonstige: 3. Australien, Griechenland, Österreich.

Australien. ACCI: Dies ist keine einfache Frage. Im Grundsatz, ja: eine nationale Strategie sollte auf aktuellen Informationen aufbauen. Sämtliche Schlüsselemente sollten auf harten Fakten beruhen. Auch sollte sie erkennbare und nachweisbare Entwicklungstendenzen im Auge behalten (sofern ein Überprüfungsmechanismus zur Abschätzung voraussichtlicher Entwicklungstendenzen in die Strategie integriert ist). Ein innerstaatliches Arbeitsschutzprofil läßt sich allerdings nicht immer leicht erstellen. Die Datensätze zum Arbeitsschutz sind in der Regel (national und international) mangelhaft. Sich auf ein nationales Profil zu stützen, dem unzulängliche Datensätze zugrunde liegen, wäre keine gute Politik.

ACTU: Dies sollte auch für bestehende Profile für Verbraucher und Hersteller gelten.

Barbados. BEC: Ja. Anleitungen zum Inhalt des Profils wären sehr nützlich.

BWU: Ja, Dies sollte auch für nationale Profile für Verbraucher und Hersteller gelten.

Benin. CNP: Ja.

Bulgarien. Nein. Die Formulierung des innerstaatlichen Programms sollte sich auf aktuelle Informationen über die innerstaatliche Situation stützen. Soweit zu gehen, das Herangehen durch die Schaffung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils zu formalisieren, ist allerdings nicht notwendig.

Costa Rica. Innerstaatliche Programme sollten eng an die innerstaatliche Situation geknüpft sein.

UCCAEP: Es ist wichtig, daß ein nationales Projekt ausgehend von Informationen zur Minimierung von Risikofaktoren konzipiert wird.

Dänemark. LO; FTF: Ja. Es könnte angebracht sein, in das Profil, sobald es erstellt und überprüft worden ist, auch Profile und Erkenntnisse aus anderen Bereichen aufzunehmen.

Deutschland. BDA: Nein.

Finnland. TT: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 5.

SAK: Ja. Diese Informationen sollten in die nationalen Daten zur Produktivität und zur Ausbildung integriert werden.

Frankreich. Die Idee der Formulierung der Arbeitsschutzsituation in Form eines innerstaatlichen Profils scheint insofern von großer Relevanz, als dies zur Formulierung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms beitragen und internationale Vergleiche erlauben würde.

Griechenland. Die Formulierung „die in Form eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils erstellt werden“ sollte geändert werden und wie folgt lauten: „Es sollte angestrebt werden, daß die besagten Informationen in Form eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils erstellt werden“. Mit diesem Änderungsvorschlag wird bezweckt, den Mitgliedern keine diesbezügliche Verpflichtung aufzuerlegen, sondern sie vielmehr hierzu nachdrücklich zu ermutigen.

Indien. Künftige innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme würden gestützt auf die aktuelle innerstaatliche Arbeitsschutzsituation erstellt.

Italien. Ein innerstaatliches Profil erleichtert die Identifizierung von Schwerpunktbereichen, in denen sich Maßnahmen erforderlich machen und denen die repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Aufmerksamkeit zu schenken haben.

Jamaika. JEF: Ja.

Japan. Die Regierung befürwortet die Formulierung und Überprüfung der innerstaatlichen Programme gestützt auf die aktuelle Arbeitsschutzsituation. Dessen ungeachtet sollte es dem Ermessen des jeweiligen Mitgliedstaates anheimgestellt sein zu entscheiden, ob innerstaatliche Programme sich auf ein innerstaatliches Profil der Art, wie es in Absatz 43/44 und Anhang IV des Berichts IV (1) beschrieben ist, stützen sollten, und die Empfehlung sollte festsetzen, daß innerstaatliche Programme sich auf ein innerstaatliches Profil stützen sollten.

Kanada. Nein, dies ausdrücklich vorzuschreiben wäre für eine Förderungsurkunde der vorgeschlagenen Art zu präskriptiv.

CEC: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3.

Kuwait. Das innerstaatliche Profil sollte, um Vergleiche zu erleichtern, einheitlichen nationalen, regionalen und internationalen Normen entsprechen.

Libanon. Die Aussagekraft des innerstaatlichen Profils hängt davon ab, inwieweit diesbezügliche Informationen zur Verfügung stehen, sowie von den vorhandenen analytischen Kapazitäten. Dieser Punkt könnte Ersuchen um fachliche Unterstützung durch die IAO auslösen.

Luxemburg. Das innerstaatliche Profil, das auf Informationen zur aktuellen Arbeitsschutzsituation basiert, sollte gleichzeitig Grundlage und Benchmark bei der Formulierung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms sein und Vergleiche mit der Arbeitsschutzsituation in anderen Teilen der Welt erleichtern.

Mexiko. Im Zusammenhang mit der Formulierung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils sollte erwähnt werden, daß die Mitgliedstaaten auf Unterstützung durch die IAO rechnen können.

Mosambik. Ja, um die innerstaatliche sozioökonomische Situation widerzuspiegeln und um alle Wirtschaftszweige zu erfassen.

Neuseeland. Nein. Die Erstellung eines innerstaatlichen Profils zieht möglicherweise Mittel ab, die für wichtigere Aktivitäten benötigt werden, so z.B. Mittel für die Ausarbeitung und Überwachung von Arbeitsschutz-Erfolgsindikatoren.

Eine Strategie läßt sich entwickeln, indem man „oben“ ansetzt und die zu erreichenden Ergebnisse sowie gewünschte Interventionen formuliert. Die Ergebnisse lassen sich dann an der nationalen und der internationalen Entwicklungstendenz ablesen. Möglich ist auch, sie nach den von anderen innerstaatlichen Strategien zu zeitigenden Ergebnissen auszurichten. Den Ergebnissen schließen sich dann jeweils folgerichtige Interventionen an.

Bei der Erstellung eines innerstaatlichen Profils wird in umgekehrter Richtung verfahren: es wird „unten“ angesetzt, und zwar erfolgt zunächst eine Abschätzung der zu leistenden Dienste und der erforderlichen Infrastruktur, und im Anschluß werden die strategischen Ziele zur Herbeiführung eines Wandels formuliert. Dieser Ansatz hat in der Regel eine Änderung des Status quo zur Folge und ist weniger reagibel gegenüber solchen kontextuellen Treibkräften wie politische und demografische Veränderungen. Dieser Ansatz wird von der Regierung nicht unterstützt und bei dem Entwurf einer Neuseeländischen Arbeitsschutzstrategie bis 2015 auch nicht verwendet.

Business NZ: Der Standpunkt der Regierung wird geteilt, wonach die Mitgliedstaaten nicht zur Erstellung eines innerstaatlichen Profils verpflichtet werden sollten und die Urkunde demzufolge nicht vorschreiben sollte, welche Art von Informationen zur innerstaatlichen Situation ein solches Profil zu enthalten hat. Vorschriften dieser Art gehören nicht in einen flexiblen Förderungsrahmen.

Niederlande. Das Programm sollte sich auf Daten stützen, die die aktuelle Entwicklung der innerstaatlichen Situation widerspiegeln.

VNO-NCW: Nein. Wer hat Bedarf an einem nationalen Profil? Dies dürfte mit großem bürokratischen und finanziellen Aufwand verbunden sein.

FNV; CNV; Unie mhp: Ja. Bei Verneinung der Frage 17 wird die Urkunde weniger Aufschluß darüber geben, was unter dem Begriff „ein innerstaatliches Arbeitsschutzprofil“ zu verstehen ist. In diesem Fall sollte in der Urkunde lediglich von der Formulierung und Überprüfung innerstaatlicher Programme auf der Grundlage aktueller Informationen zur innerstaatlichen Situation die Rede sein.

Österreich. Zur Erstellung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils sollten die Daten über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, wie sie unter Punkt 12 g) angeführt sind, ausreichen. Bei der Sammlung sonstiger Daten ist darauf Bedacht zu nehmen, welche Bedeutung sie für die Ausarbeitung von Maßnahmen oder Aktionsprogrammen haben und in welcher Relation der erforderliche Aufwand zum tatsächlichen Nutzen steht.

Panama. Die Formulierung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils sollte auf der Grundlage einer Analyse der aktuellen Informationen zur innerstaatlichen Situation erfolgen und diese Informationen wiederum sollten sich auf Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten stützen.

Polen. Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu den Fragen 4 bis 9.
Solidarność: Ja.

Portugal. CIP: Vorbehaltlich der Ausführungen zu Frage 5.

CTP: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 5.

CGTP: Wichtig ist, die zeitlichen Abstände festzulegen, in denen innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme zu überprüfen sind.

Schweiz. SAV: Nein. Die Mitgliedstaaten sollten eigene diesbezügliche Ansätze entwickeln.

SGB: Ja, allerdings sollte dies in Verknüpfung mit bestehenden nationalen Profilen zu anderen Produktion und Konsum betreffenden Fragen erfolgen.

Südafrika. BUSA: Vorzusehen, daß eine Analyse der Arbeitsschutzsituation nur über die Erstellung eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils erfolgen kann, wird von uns für die Aufnahme in eine Erklärung nicht unterstützt.

Fr. 17 *Sollte die Urkunde Anleitungen zu den Informationen über die innerstaatliche Situation enthalten, die Teil eines innerstaatlichen Profils sein könnten? Bitte angeben.*

Gesamtzahl der Antworten: 82.

Bejahend: 66. Ägypten, Argentinien, Australien, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Benin, Botsuana, Brasilien, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Estland, Frankreich, Gabun, Griechenland, Guatemala, Haiti, Honduras, Indien, Irland, Italien, Japan, Republik Korea, Kroatien, Kuba, Libanon, Luxemburg, Madagaskar, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Mongolei, Mosambik, Nicaragua, Niger, Nigeria, Norwegen, Österreich, Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Portugal, Sambia, Schweden, Simbabwe, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tunesien, Türkei, Uruguay, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam, Zypern.

Verneinend: 15. Aserbaidshan, Bulgarien, Finnland, Kanada, Lettland, Litauen, Neuseeland, Polen, Rumänien, Senegal, Tschad, Tschechische Republik, Ukraine, Venezuela, Vereinigtes Königreich.

Sonstige: 1. Niederlande.

Argentinien. Ja, die in Anhang IV des Berichts IV (1) genannten.

Aserbaidshan. Dies ist Sache der innerstaatlichen Gesetzgebung.

Australien. ACCI: Das innerstaatliche Programm könnte folgende Informationen enthalten: Zahl der gemeldeten Unfälle, nachgewiesene Entwicklungstendenzen, geschätzte Kosten, und die sozioökonomische Wirkung der Arbeitsschutzgesetzgebung und -praxis. Die Informationen sollten sich auf harte Fakten und zuverlässige Informationsquellen stützen.

ACTU: Die neuesten Arbeiten der IAO zu Statistiken, Informationen sowie zur Klassifikation der Berufskrankheiten sollten einbezogen werden. Dies könnte Teil einer Empfehlung sein.

Bangladesch. Statistiken über Unfälle, Schädigungen, Entschädigungszahlungen, Präventivmaßnahmen, Bewußtseinsbildung, sowie zu Art und Zahl der Erkrankungen.

Barbados. Mögliche Elemente eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils sind die in Anhang IV von Bericht IV (1) genannten Informationen.

BWU: Einbezogen werden sollten die jüngsten Arbeiten der IAO zu Statistiken, Informationen sowie zur Klassifikation der Berufskrankheiten. Dies könnte Teil einer Empfehlung sein.

Benin. Dies könnte Teil einer Empfehlung oder einer Richtlinienammlung sein, nicht aber Bestandteil eines Übereinkommens.

Botsuana. Gesetzlicher Rahmen; Mechanismen zur Durchsetzung der innerstaatlichen Arbeitsschutzpolitik; Koordinierung und Zusammenarbeit; technische Normen; Politiken und Programme von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.

Brasilien. Ja, diese sollten mindestens folgende Informationen umfassen: i) Gesamtzahl der Arbeitsunfälle und arbeitsbedingten Erkrankungen (einschließlich typischer Unfälle, Wegeunfälle, Berufskrankheiten, in Übereinstimmung mit der Gesetzgebung des jeweiligen Mitgliedstaates); ii) Schweregrad- und Häufigkeitsindices; iii) Zahl der Arbeitsunfälle und berufsbedingten Erkrankungen mit Todesfolge pro 100.000 Arbeitnehmer; iv) Ergebnisse der Arbeit der Arbeitsaufsicht.

Bulgarien. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 16.

BCCI und Vazrazdane: Ein solches Herangehen ist wichtig für das Sammeln zuverlässiger Informationen, sowie für deren Aktualisierung, Verallgemeinerung und Verbreitung.

Costa Rica. UCCAEP: Anleitungen zur Erstellung des innerstaatlichen Profils sind unbedingt erforderlich. Welcher Art diese sein müssen, wird sich nach der Arbeitsschutzmaßnahmen erfordernden Tätigkeit richten.

CCTD-RN: Hinzugefügt werden sollte: Daten zu Wissenschaft, Technologie, Medizin, Ökonomie, Chemie, und Kultur.

Deutschland. BDA: Nein.

DGB: Es sollten Hinweise auf weitere Anstrengungen zur Vereinheitlichung der Statistiken angeführt werden. Die ILO-Klassifikation der Berufskrankheiten sollte einbezogen werden. Dies könnte Teil einer möglichen Empfehlung sein.

El Salvador. Ja, und zwar u.a. folgende Informationen: Sektoren mit einem hohen Gesundheitsrisiko, Betriebe mit einer hohen Unfallquote, erhöhten Gesundheitsrisiken ausgesetzte Arbeitnehmergruppen, Systeme zur Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Statistik über Berufskrankheiten, innerbetriebliche Methoden der Unfallverhütung und Ausbildung auf dem Gebiet der Prävention.

Estland. EAKL: Ja, allerdings in einer Empfehlung.

Finnland. TT und SAK: Ja. Die Anleitungen der IAO könnten folgendes umfassen: geschlechtsspezifische Informationen, Berufskrankheiten, Gewalttätigkeiten und arbeitsbedingter Streß.

Frankreich. Ja, sofern solche Anleitungen allgemein genug gehalten sind, um der Verschiedenartigkeit der innerstaatlichen Situationen Rechnung zu tragen. Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten gehören allerdings in jedem Fall unbedingt in ein innerstaatliches Profil.

Gabun. CPG: Arbeitsschutzinformationen sind auszutauschen.

Griechenland. Dienlich wäre ein Katalog, in dem die möglichen Elemente eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils, darunter einige der in Anhang IV des Berichts IV (1) genannten, aufgeführt sind. Dieser Katalog sollte allerdings lediglich Hinweischarakter haben.

Haiti. Ja, unter gebührender Berücksichtigung der wirtschaftlichen und politischen Situation des jeweiligen Landes.

Honduras. Neben allgemeinen Angaben zu dem betreffenden Land (Gesamtbevölkerungszahl, Anteil der Erwerbsbevölkerung, Verteilung der Erwerbsbevölkerung auf die einzelnen Wirtschaftssektoren, sollten auch einbezogen werden: innerstaatliche Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, Statistiken über arbeitsbedingte Erkrankungen, die von dem betreffenden Land durchgeführten IAO-Über-einkommen und -Empfehlungen, Benennung der Organisationen oder Institutionen, von denen Förderungsprogramme im Bereich Arbeitsschutz entwickelt werden, sowie landesweite Kampagnen zur Verbesserung des Arbeitsschutzbewußtseins.

Indien. Das Profil sollte Informationen zur Erwerbsbevölkerung enthalten, d.h. die Zahl der in der formellen und in der informellen Wirtschaft beschäftigten Erwerbspersonen ausweisen; Statistiken über Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Schädigungen und Berufskrankheiten; Ausfallzeit in Arbeitstagen, Zahl der Betriebe, durchschnittliche tägliche Arbeitszeit; Statistiken zu den in den einzelnen Sektoren bestehenden Gefahren und den gefährdeten Personen. Diese Informationen sind von Nutzen, wenn es gilt, Sofortmaßnahmen erfordernde Bereiche zu identifizieren, und sie erleichtern die kurz- und langfristige Planung.

Italien. Einbezogen werden sollten: Zahl der Arbeitsunfälle und Entwicklungstendenzen; Stand der Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen; Arbeitsberichte der Arbeitsinspektoren; sonstige in Absprache mit den Sozialpartnern festgelegte Indikatoren.

CGIL: Nein.

Jamaika. JEF: Ja. Einbezogen werden sollten: Ausbildung, Förderung, Strategie für die Mitwirkung der einzelnen Akteure; Maßstäbe und Normen; Berichterstattungs- und Untersuchungsverfahren.

Japan. Ja, allerdings in einer Empfehlung. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 16.

Nippon Keidanren: Ja. Die möglichen Elemente eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils, die in Anhang IV des Berichts IV (1) aufgelistet sind, sind hilfreich, sollten aber als ein Hinweis verstanden werden; welchen Gebrauch die Mitglieder von dieser Anleitung machen, sollte ihnen überlassen bleiben.

Kanada. Nein. Die IAO sollte außerhalb des Rahmens dieser Urkunde Orientierungshilfen nicht präskriptiven Charakters zur Erstellung innerstaatlicher Profile und deren Inhalt ausarbeiten und verbreiten, darunter anzuwendende Benchmarks und/oder Maßstäbe, an denen sich die Arbeitsschutzleistung messen läßt, sowie Parameter und Definitionen, die das Zusammentragen und die Verifizierung von Informationen für Vergleichszwecke erleichtern. Innerstaatliche Profile sollten eine Kombination von ergebnisbasiertem Management und Risikomanagement sein. Die zur Art und zur Häufigkeit von Schädigungen und Erkrankungen erfaßten Daten sollten analysierbar sein, und die Ergebnisse der Analyse sollten eine Auflistung der Branchen und Arbeitsplätze in der Rangordnung ihres relativen Gesundheitsrisikos ermöglichen. Auf deren Grundlage ließen sich die Art und die Häufigkeit von Interventionen planen und deren Wirksamkeit überwachen.

CEC: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 3.

Republik Korea. Das innerstaatliche Profil sollte auf die gesetzlichen Bestimmungen den Arbeitsschutz betreffend, auf Überwachungsmechanismen, unterstützende Systeme, die Bildung und Ausbildung, Statistiken über Berufskrankheiten und Auswertungsmethoden hinweisen.

Kroatien. Die Schwerpunkte des innerstaatlichen Programms sollten ausgehend von der überprüften Arbeitsschutzsituation formuliert werden.

Kuba. In Betracht gezogen werden sollten grundlegende Informationen zur Gesetzgebung, zu der für Arbeitsschutz zuständigen Organisation und deren Struktur, zur staatlichen Arbeitsaufsicht, zu beruflicher Aus- und Fortbildung, zu außerbetrieblichen Diensten, zur Kommunikation mit der Öffentlichkeit, sowie zu Statistiken, die Aufschluß geben über Struktur, Prozesse, Ergebnisse.

Lettland. Nein. Die Entscheidung hierüber sollte den Mitgliedstaaten überlassen bleiben.

Libanon. Die Urkunde könnte Anleitungen von der Art, wie sie in Anhang IV des Berichts IV (1) erwähnt sind, geben.

Litauen. Nein, weil jeder Mitgliedstaat eine für ihn spezifische Arbeitsschutzsituation hat. Anleitungen dieser Art könnten Probleme und Mißverständnisse schaffen.

Luxemburg. Auf der Grundlage des Rahmenübereinkommens Nr. 81 von 1947 sind und bleiben die Mitgliedstaaten zur Berichterstattung verpflichtet. Sofern die Anleitungen hinreichend allgemein gehalten werden, um den unterschiedlichen innerstaatlichen Situationen Rechnung zu tragen, könnten sie in die Empfehlung aufgenommen werden. Ein innerstaatliches Profil hat aber auf jeden Fall grundlegende statistische Angaben zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu enthalten.

Madagaskar. Berufskrankheiten, Arbeitsunfälle, und gefahrenträchtige Gewerbe.

Malaysia. Es sollte nützliche Informationen enthalten, wie etwa Angaben zur Unfallquote, zu Entschädigungszahlungen und zur Art der Schädigung.

Malta. Die Urkunde sollte die Erhebung von Daten, Statistiken und sonstiger Informationen, die von der IAO von Zeit zu Zeit angefordert werden, erleichtern.

Mauritius. Das Schwergewicht sollte auf Sektoren mit einem hohen Gesundheitsrisiko liegen.

Mexiko. Die Urkunde sollte eine Liste folgender Elemente enthalten: in Frage kommende Wirtschaftssektoren; Gefahren und Risiken in diesen Sektoren; Arbeitskräftestatistik; geltende Vorschriften, sowie Modelle für das kurz-, mittel- und langfristige Management und/oder die kurz-, mittel- und langfristige Grundsatzpolitik. Wichtig ist außerdem, daß die Urkunde anerkennt, daß jeder Arbeitsplatz seine Besonderheiten hat.

COPARMEX: Dies hängt von den Besonderheiten des jeweiligen Arbeitsplatzes in dem betreffenden Land ab.

Mongolei. Einzubeziehen ist ferner der Mechanismus für die Erhebung und Aktualisierung von Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Mosambik. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 16.

MW: Ja, sie sollte in Übereinstimmung mit den IAO-Normen und –Standards Anleitungen enthalten.

Neuseeland. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 16.

Business NZ: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 16.

Nicaragua. Einzubeziehen sind die folgenden Elemente: Analyse der innerstaatlichen Arbeitsschutzgesetzgebung; Ermittlung des Arbeitsschutzbedarfs und der Prioritäten im Bereich Arbeitsschutz; Analyse der Arbeitsschutzpolitiken und -programme; organisatorische Infrastruktur für die Verbesserung des Arbeitsschutzes, einschließlich Managementsysteme, Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten; Vorschläge zur Grundsatzpolitik, und Humanressourcen im Bereich Arbeitsschutz; innerstaatliche Mechanismen zur Überwachung der innerstaatlichen Arbeitsschutzpolitik; Koordination und Kooperation; Arbeitsschutznormen; und allgemeine Daten.

Niederlande. In gewissem Grad, allerdings muß Raum bleiben für innerstaatliche Initiativen.

VNO-NCW: Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 16.

FNV; CNV; Unie mhp: Diese Anleitungen könnten die Elemente umfassen, die in Anhang IV des Berichts IV (1) aufgelistet sind, von denen in erster Linie die Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten benötigt werden.

Nigeria. Innerstaatliche Arbeitsschutzpolitik; Arten von Arbeitsschutzmanagement-Systemen; Arbeitsschutzstatistiken; Datenerfassung und Mechanismen für den Austausch von Informationen.

Norwegen. Siehe die Richtlinien der IAO für Arbeitsschutzmanagement-Systeme und Anhang IV des Berichts IV (1). Es ist sehr wichtig, global und regional (z.B. EU) Daten und Statistiken zu verwenden, die bei der IAO, der WHO und anderen Organisationen zur Verfügung stehen.

Die IAO sollte darum bemüht sein, relevante und gute Indikatoren zu entwickeln, mit denen sich die Situation und die Entwicklung im Bereich Arbeitsschutz beschreiben läßt.

Österreich. Einheitliche und vergleichbare Kennzahlen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes mit Anleitungen zur Ermittlung (z.B. Arbeitsunfallzahlen, Krankenstandszahlen auf Grund von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen, Stand der Betreuung der Betriebe durch Präventivdienste). Siehe auch die Ausführungen zu Frage 16.

ÖGB: Siehe dazu die Ausführungen unter Frage 4.

BAK: Siehe dazu die Ausführungen unter Frage 7

Panama. In ein innerstaatliches Profil könnten u.a. die folgenden Informationen zur innerstaatlichen Situation einbezogen werden: Daten zu den Parametern, die das innerstaatliche Arbeitsschutzmanagement auf Landes- und Unternehmensebene beeinflussen können; bestehende gesetzliche Bestimmungen zum Arbeitsschutz; die Mechanismen für die Durchsetzung und Anwendung; die Verteilung der Erwerbsbevölkerung; zur Förderung des Arbeitsschutzes bereitgestellte finanzielle Mittel und Humanressourcen; innerbetriebliche Arbeitsschutzinitiativen und innerbetriebliches Schutzniveau; Zahl der Arbeitnehmer, von deren Arbeitsbedingungen eine Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit ausgeht; die aktuellen und geplanten Systeme zur Verhütung und Reduzierung von Arbeitsunfällen; Festlegen der Verantwortungstragenden (Arbeitsunfälle, Entschädigungszahlungen); explizite und unbedingt einzuhaltende Verhaltensregeln für Arbeiten, von denen eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit ausgeht.

Papua-Neuguinea. Kann Anleitungen enthalten zum gesetzlichen Rahmen für den Arbeitsschutz, zur innerstaatlichen Arbeitsschutzpolitik, zu den zuständigen Stellen mit Verantwortung für die Mechanismen zur Überwachung und Durchsetzung der Arbeitsschutzbestimmungen, zu Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, zur Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, zu regelmäßigen und fortlaufenden Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz, zu Arbeitsschutz-Forschungsinstituten, Bildungs-, Ausbildungs- und Sensibilisierungsstrukturen.

Philippinen. Einbezogen werden könnten ferner: Ermächtigungsgesetze, mit der Durchsetzung des Arbeitsschutzes befaßte Stellen und nichtstaatliche Organisationen, innerstaatliche sozioökonomische und politische Profile und die aktuelle Arbeitsschutzpraxis in Klein-, Mittel- und Großunternehmen.

Polen. Nein. Siehe dazu die Ausführungen zu den Fragen 4 bis 9.

Solidarność: Ja. Diese Informationen sollten sich auf von der IAO erhobene Statistiken und die IAO-Klassifikation der Berufskrankheiten stützen und könnten Teil einer Empfehlung sein.

Portugal. Das Programm sollte Indikatoren zur Messung des Fortschritts enthalten, die von den einzelnen Mitgliedstaaten je nach ihren Kapazitäten und Bedürfnissen zu wählen sind.

CIP: Siehe dazu die Ausführungen zu den Frage 16.

CTP: Siehe dazu die Ausführungen zu den Frage 5.

CGTP: Anleitungen in Form von Beispielen könnten Teil einer Empfehlung sein.

Sambia. Die Elemente, wie sie in Anhang IV des Berichts IV (1) hervorgehoben werden.

Schweiz. SAV: Nein.

SGB: Hierin sollten jüngste Arbeiten der IAO einbezogen werden, so ihre statistischen Erhebungen, die Klassifikation der Berufskrankheiten und Informationen zu Berufskrankheiten. Dies könnte Teil einer Empfehlung sein.

Simbabwe. Insbesondere Informationen zur Art der Unfälle, Schädigungen und Krankheiten.

Slowenien. RAE: Ja.

Spanien. Die innerstaatliche Arbeitsschutzsituation ist von Land zu Land unterschiedlich. Aus diesem Grund sollten vorzugsweise zu den Informationen Anleitungen gegeben werden, die für die Formulierung und die Überprüfung des Programms wichtig sind, so z.B. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, durch Arbeitsunfälle verursachte Arbeitszeitverluste, Beispiele der erfolgreichen Anwendung des Programms, Vorschläge, die ursprünglichen Indikatoren tiefer anzusetzen, Methoden zur Durchführung des Programms.

CCOO: Es sollten u.a. die folgenden Elemente einbezogen werden: Auflistung gefahrenträchtiger Sektoren, Arbeitsteams, in denen ein hohes Risiko für die Gesundheit und Sicherheit besteht, Informationssysteme, Indikatoren für die Arbeitnehmergesundheit, Verzeichnisse von Unternehmen mit hohen Unfallquoten.

CIG: Wie in Anhang IV des Berichts IV (1).

Sri Lanka. Alle Elemente, deren es bedarf, sind in Anhang IV des Berichts IV (1) aufgeführt.

Südafrika. BUSA: Für eine Erklärung ist dies zu präskriptiv.

Arabische Republik Syrien. Das innerstaatliche Profil könnte darüber hinaus Informationen enthalten zu: Bevölkerungszahl; Anteil der Altersgruppe 15 bis 60 Jahre an der Gesamtbevölkerung; Erwerbsbevölkerung nach Geschlecht und Alter; wirtschaftliche Tätigkeiten entsprechend der Klassifikation der Vereinten Nationen; Zahlenangaben zu Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Dauerschädigungen; Hochschulen, die Vorlesungszyklen zum Thema Arbeitsschutz anbieten; die Zahl der Arbeitsschutzexperten und der Sachverständigen in anderen einschlägigen Wissenszweigen, und die Zahl der Arbeitsinspektoren; die bestehende Arbeitsschutzgesetzgebung, Arbeitsschutzdienste.

Thailand. Im innerstaatlichen Profil sollten sich Informationen, Statistiken, Forschungsstudien zum Arbeitsschutz niederschlagen und es sollte die Organisation des Arbeitsschutzes, Arbeitsschutzpolitiken und -management sowie Projekte zur Förderung des Arbeitsschutzes widerspiegeln.

Tunesien. Die möglichen Elemente eines innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils sind in Anhang IV des Berichts IV (1) enthalten. Sie könnten Teil einer Empfehlung sein.

Türkei. In einer Empfehlung. Es sollte u.a. Informationen enthalten zu den durchgeführten Arbeitsschutzmaßnahmen, Statistiken über Inspektionen, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, den gesetzlichen Regelungen betreffend Arbeitsunfälle sowie zu Interventionsmitteln.

TISK: Ja. Es wäre allerdings angemessen, anstelle einer restriktiven Auflistung von Elementen einen Orientierungsrahmen zum Inhalt eines innerstaatlichen Profils in die Urkunde aufzunehmen. Jedem Land sollte es möglich sein, die Zielvorgaben, Indikatoren, Verantwortlichkeiten und Ressourcen anzugeben, die für die Erstellung seines innerstaatlichen Arbeitsschutzprofils erforderlich sind.

Venezuela. Nein, weil die Programme ausgehend von einer Analyse der innerstaatlichen Arbeitsschutzsituation formuliert werden.

Vereinigte Arabische Emirate. Es sollte Informationen zu allen Unzulänglichkeiten bei der Durchsetzung der innerstaatlichen Arbeitsschutzgesetzgebung enthalten.

Vereinigtes Königreich. Nein. Dies ist wiederum zu präskriptiv. Wenn die Anleitungen nicht verpflichtenden Charakter hätten, ließe sich das Problem möglicherweise lösen.

CBI: Die Urkunde könnte Anleitungen enthalten, in denen anhand von Beispielen und ohne eine erschöpfende Auflistung beschrieben wird, welche Art von Informationen zur innerstaatlichen Arbeitsschutzsituation ein nationales Profil enthalten könnte. Diese Informationen könnten umfassen: gesamtwirtschaftliche und sektorspezifische Leistungs-Profile; sowie nationale und sektorspezifische Risiko-, Arbeitsunfall-, Krankheits- und Vorkommnis-Profile.

Vietnam. Ein innerstaatliches Profil sollte die folgenden Informationen enthalten: i) gesetzlicher Rahmen für den Arbeitsschutz; ii) Mechanismen für die Überprüfung der innerstaatlichen Politik; iii) Koordinations- und Kooperationsmechanismen (auf innerstaatlicher und betrieblicher Ebene); iv) zuständige innerstaatliche Stellen mit Verantwortung für die Umsetzung des Arbeitsschutzes; v) Mechanismen für die Sicherstellung der Einhaltung der Arbeitsschutzgesetzgebung, einschließlich Inspektionssystemen; vi) technische Normen, Leitlinien und Managementsysteme für den Arbeitsschutz;

vii) Bildungs-, Ausbildungs- und Sensibilisierungsstrukturen; viii) Entschädigungs- und Versicherungssysteme (Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten); ix) Arbeitsschutz-Forschungsinstitute und Arbeitsschutz-Labors; x) Gesamtzahl der landesweit im Bereich des Arbeitsschutzes tätigen Personen; xi) Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten; xii) regelmäßige und fortlaufende Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz, einschließlich der internationalen Zusammenarbeit; xiii) allgemeine Daten, demographische Daten, Bildungs- und Ausbildungsniveau, Arten der Wirtschaftssektoren und Erwerbsbevölkerung; und xiv) sonstige einschlägige Informationen.

Zypern. Die Anleitungen sollten Informationen zu folgenden innerstaatlichen Parametern enthalten: gesetzlicher Rahmen, Gesamtbeschäftigtenzahl, Gebäude, Unfälle, Berufskrankheiten, Zahl der Arbeitsinspektoren, Zahl der Inspektoren pro 1.000 Beschäftigte, Zahl der Inspektionen, Verbotsschilder und Mitteilungen über Verbesserungen, Zahl der Rechtsstreitigkeiten.

Fr. 18 *Sollte die Urkunde vorsehen, daß die Internationale Arbeitsorganisation einen internationalen Informationsaustausch über nationale Arbeitsschutzprogramme, einschließlich einschlägiger guter Praktiken und innovativer Ansätze, erleichtern sollte?*

Gesamtzahl der Antworten: 89.

Bejahend: 88. Ägypten, Argentinien, Aserbaidschan, Australien, Bahrain, Bangladesch, Barbados, Belarus, Belgien, Botsuana, Brasilien, Bulgarien, Burkina Faso, China, Costa Rica, Dänemark, Deutschland, Ecuador, El Salvador, Estland, Finnland, Frankreich, Gabun, Griechenland, Guatemala, Haiti, Honduras, Indien, Indonesien, Irland, Italien, Japan, Kanada, Kasachstan, Republik Korea, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Libanon, Litauen, Luxemburg, Madagaskar, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Mosambik, Neuseeland, Nicaragua, Niederlande, Niger, Nigeria, Norwegen, Oman, Österreich, Panama, Papua-Neuguinea, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Sambia, Saudi-Arabien, Schweden, Senegal, Simbabwe, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschad, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn, Uruguay, Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigtes Königreich, Vietnam, Zypern.

Sonstige: 1. Mongolei.

Australien. ACCI: Es ist angebracht, daß die Mitglieder von Zeit zu Zeit Informationen und Erfahrungen austauschen. Dies kann im Rahmen regionaler Treffen geschehen.

ACTU: In Zusammenarbeit mit der WHO. Vorrangig sollten die nationalen Arbeitsschutzprofile zusammengestellt und sich darauf konzentriert werden, vergleichbare Statistiken über Todesfälle, Schädigungen und Erkrankungen zu erstellen, die als Benchmarks und als eine Grundlage für Präventivstrategien dienen könnten.

Barbados. BWU: In Zusammenarbeit mit der WHO.

Belgien. Ja. Dies würde es den Mitgliedstaaten, in denen die Förderung des Arbeitsschutzes keine Priorität ist, erlauben, durch diesen Informations- und Erfahrungsaustausch im Bereich Arbeitsschutz voranzukommen.

Benin. CNP: Ja.

Chile. CPC: Ja.

Costa Rica. UCCAEP: Jeder Input hierzu seitens der IAO wäre eine Hilfe für die Mitgliedstaaten bei Entscheidungsprozessen.

CCTD-RN: Den Mitgliedstaaten sollte empfohlen werden, daß die für den Arbeitsschutz zuständigen Institutionen des jeweiligen Landes ein Dokumentationszentrum einrichten.

Dänemark. Ja, allerdings sollte ein solcher Austausch nur in vernünftigen Zeitabständen stattfinden.

LO; FTF: Wir empfehlen, daß dies in Zusammenarbeit mit der WHO erfolgt, so daß eine solide Wissensbasis geschaffen wird, auf der die Formulierung der innerstaatlichen Profile und die Prävention aufbauen können.

Deutschland. Ja. Als Erleichterung für diesen internationalen Informationsaustausch wäre auch eine finanzielle Unterstützung durch die IAO anzustreben.

DGB: Ja, in Zusammenarbeit mit der WHO.

El Salvador. Ja. Dies würde dazu beitragen, die nationalen Programme in den einzelnen Ländern im Hinblick auf eine Harmonisierung der Aktionen der Länder der jeweiligen Subregion im Bereich Arbeitsschutz zu stärken.

Estland. EAKL: In Zusammenarbeit mit der WHO.

Finnland. SAK: Ja. Es sollte beispielsweise mit der WHO und der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao zusammengearbeitet werden. Die Erstellung innerstaatlicher Statistiken und das Erheben vergleichbarer Daten sind wichtig.

Frankreich. Ein Informationsaustausch über nationale Arbeitsschutzprogramme ermöglicht es den einzelnen Mitgliedstaaten, ihre Praktiken im Bereich Arbeitsschutz zu verbessern. Jede Initiative, die auf einen Austausch vorbildlicher Praktiken und die Förderung innovativer Ansätze abzielt, hat unsere Unterstützung. Es wird befürwortet, daß die Urkunde vorsehen sollte, die IAO dazu zu ermutigen, in dieser Beziehung eine Schlüsselrolle zu spielen.

Griechenland. Es wird vorgeschlagen, nach dem Wort „einschließlich“ in Kommata die Worte „soweit solche bestehen“ einzufügen.

SEV: An dieser Stelle sollte darauf verwiesen werden, daß ein Informationsaustausch auf internationaler Ebene über Erfahrungen, innovative Ansätze und gute Praktiken geboten ist und daß die IAO hierbei eine wichtige Rolle spielen sollte.

Haiti. Als Erleichterung sollte auch die nötige Unterstützung der Mitgliedstaaten und die Zusammenarbeit mit ihnen vorgesehen werden.

Italien. Im Bereich des Arbeitsschutzes ist der Austausch von Informationen über gute Praktiken äußerst wichtig. Gute Beispiele stehen von den Partnern im Netz der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Bilbao zur Verfügung.

Jamaika. JEF: Ja.

Japan. Nippon Keidanren: Ja. Den Austausch von Informationen unter den Mitgliedstaaten zu fördern ist zwar wichtig, doch sollte vermieden werden, einen Mechanismus vorzusehen, der sie zur Bereitstellung von zu viel Informationen verpflichtet.

Luxemburg. Ein Informationsaustausch über nationale Arbeitsschutzprogramme trägt zu besseren Praktiken in den einzelnen Mitgliedstaaten bei. Luxemburg befürwortet jegliche Initiative, die darauf abgestellt ist, den Informationsaustausch über gute Praktiken und die Förderung innovativer Ansätze zu erleichtern, und spricht sich für eine Urkunde aus, in der die IAO dazu ermutigt wird, hierbei eine Schlüsselrolle zu spielen.

Malta. Es sollte die Schaffung eines stärker integrierten und aktiveren Netzwerksystems nach dem Beispiel der Partner im Netz der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erwogen werden.

Mongolei. Eventuell.

MONEF: Ja.

Mosambik. Für eine harmonische Entwicklung der Präventivsysteme ist dies von ausschlaggebender Bedeutung.

Neuseeland. Der Austausch von Informationen zur Performanz des Arbeitsschutzes und deren internationale Verbreitung sind von grundlegender Bedeutung für: i) das Benchmarking, d.h. die ständige Messung der Leistung des nationalen Arbeitsschutzsystems im Vergleich zur international besten Performanz; und ii) für die Identifizierung aktueller Trends, was die Praktiken, insbesondere gute (oder vorbildliche) Praktiken, und innovative Ansätze angeht. Sowohl das Benchmarking als auch die Verbreitung von guten Praktiken bei Arbeitsschutzprogrammen sind folgerichtige Schritte bei den Bemühungen, auf nationaler Ebene das Problembewußtsein zu verbessern und zu einer Kultur der stetigen und innovativen Verbesserung des Arbeitsschutzes zu motivieren. Als das international anerkannte Gremium im Bereich Arbeitsschutz und in Arbeitsfragen allgemein, ist die IAO am besten in der Lage, einen Informationsaustausch dieser Art zu erleichtern.

Business NZ: Ein internationaler Informationsaustausch über nationale Arbeitsschutzprogramme, einschließlich einschlägiger guter Praktiken und innovativer Ansätze, im Rahmen der Bemühungen um die Förderung des Arbeitsschutzes, läßt sich erwägen, sollte aber nicht vorgeschrieben werden.

Nicaragua. Als Erleichterung für diesen Informationsaustausch sollte fachliche Unterstützung bei der Formulierung und Entwicklung des nationalen Arbeitsschutzprogramms von der IAO bereitgestellt werden.

Niederlande. VNO-NCW: Seitens der EU-Mitgliedstaaten besteht diesbezüglich kein besonderer Bedarf.

FNV; CNV; Unie mhp: Dies wäre einer der innovativsten Aspekte der neuen Urkunde; es ist einer der Hauptgründe für ihre Erarbeitung.

Norwegen. In Zusammenarbeit mit der WHO. Die Erstellung vergleichbarer Statistiken über Schädigungen und Krankheiten sollte Vorrang haben. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 17.

Österreich. ÖGB: Der ÖGB begrüßt einen internationalen Informationsaustausch über nationale Arbeitsschutzprogramme durch die Internationale Arbeitsorganisation.

BAK: In einer Empfehlung.

Papua-Neuguinea. Die Urkunde sollte darüber hinaus vorsehen, daß die IAO hierbei eine führende Rolle spielen und die diesbezüglichen Bemühungen mit anderen Organisationen der Vereinten Nationen oder anderen internationalen Organisationen, ja mit anderen Staaten, koordinieren sollte, um den Informationsaustausch unter den Mitgliedstaaten, der ihnen die Entwicklung und die Verbesserung ihrer Arbeitsschutzprogramme erleichtern soll, sicherzustellen.

Philippinen. Vorgesehen werden sollte auch echte fachliche Unterstützung, um den Informationsaustausch über nationale Arbeitsschutzprogramme zwischen den Ländern und den Regionen anzuregen.

Polen. Diese Erleichterung eines internationalen Informationsaustauschs sollte sich nicht auf nationale Programme beschränken, sondern auf nationale Arbeitsschutzsysteme und nationale Forschungsprogramme ausgedehnt werden.

Portugal. CTP: Dies ist dringend nötig, und es ist sehr wichtig, daß dies erfolgt, insbesondere für Mitgliedstaaten, in denen ein ernsthafter Mangel an betrieblichen Arbeitsschutzprogrammen besteht und deren Rechtssysteme der Realität von heute schlecht angepaßt sind.

Schweiz. SAV: Sofern dies nicht zu restriktiven Programmen, Erhebungen in Mitgliedstaaten oder Einmischungen führt.

SGB: Ja, in Zusammenarbeit mit der WHO. Vorrangig sollten Informationen über nationale Arbeitsschutzprofile ausgetauscht werden, wobei das Hauptaugenmerk auf der Erstellung vergleichbarer Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten liegen sollte, die für Vergleichszwecke herangezogen werden und eine Grundlage für Präventivstrategien liefern könnten.

Simbabwe. Die Urkunde sollte vorsehen, daß die IAO die Zusammenarbeit auf regionaler Ebene stärken sollte.

Singapur. Ein Informationsaustausch über nationale Arbeitsschutzprogramme und einschlägige gute Praktiken und innovative Ansätze wäre den Mitgliedstaaten bei der Realisierung einer besseren Sicherheitskultur behilflich.

Slowenien. RAE: Ja.

Spanien. CCOO: Ja, in Zusammenarbeit mit der WHO und einschließlich der Erfahrungen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.

Südafrika. BUSA: Es ist sinnvoll, einen Informationsaustausch zu erleichtern. Allerdings sollte gegebenenfalls auch der Austausch von Informationen mit sektorspezifischen Initiativen vorgesehen werden, so etwa mit dem global abgestimmten System zur Klassifizierung und Kennzeichnung chemischer Stoffe.

Thailand. Angebracht wäre, einen Informationsaustausch über das Internationale Arbeitsschutz-Informationszentrum der IAO (CIS) vorzusehen.

Türkei. In einem Übereinkommen.

Vereinigtes Königreich. Ja. Informationen dieser Art sind jedoch zunehmend leicht auf nationalen Webseiten zu finden, was den Informationsaustausch erleichtern sollte, ohne daß sich eine Intervention der IAO erforderlich macht. Das Vereinigte Königreich würde sich besorgt zeigen, sollten Ersuchen um Informationen in anderer Form zu einer Belastung werden. Die IAO könnte den internationalen Informationsaustausch erleichtern, indem sie die Organisationen, von denen aktuell einschlägige Informationen bereitgestellt werden, lokalisiert, deren Informationsangebot koordiniert, auf Informationslücken hin untersucht und den Organisationen bei der Vervollständigung ihrer Informationen behilflich ist. Dabei sollte sie die Rolle und die Tätigkeiten anderer Organisationen auf multinationaler Ebene nicht duplizieren.

CBI: Es wäre nützlich, wenn die IAO ein Risiko-Frühwarn-Observatorium schaffen und es an das Observatorium auf europäischer Ebene anbinden würde. Die IAO könnte den internationalen Informationsaustausch erleichtern, indem sie die Organisationen, von denen aktuell einschlägige Informationen bereitgestellt werden, lokalisiert, deren Informationsangebot koordiniert, auf Informationslücken hin untersucht und den Organisationen bei der Vervollständigung ihrer Informationen behilflich ist. Dabei sollte sie die Rolle und die Tätigkeiten anderer Organisationen auf multinationaler Ebene nicht duplizieren.

Besondere Probleme

Fr. 19 *Weist die Gesetzgebung oder Praxis in Ihrem Land Besonderheiten auf, die Schwierigkeiten bei der Durchführung der in diesem Fragebogen in Aussicht genommenen Urkunde hervorrufen könnten? Wenn ja, nennen Sie bitte diese Schwierigkeiten und Möglichkeiten zu ihrer Überwindung.*

Gesamtzahl der Antworten: 86.

Bejahend: 24. Ägypten, Barbados, Burkina Faso, Costa Rica, Deutschland, Gabun, Guatemala, Haiti, Indien, Japan, Kanada, Kasachstan, Libanon, Malawi, Mauritius, Mexiko, Mongolei, Neuseeland, Niger, Österreich, Papua-Neuguinea, Ukraine, Vereinigtes Königreich, Zypern.

Verneinend: 62. Argentinien, Aserbaidshan, Bahrain, Bangladesch, Belarus, Benin, Botswana, Brasilien, Bulgarien, China, Dänemark, Ecuador, El Salvador, Estland, Frankreich, Griechenland, Honduras, Indonesien, Irland, Italien, Republik Korea, Kroatien, Kuba, Kuwait, Lettland, Litauen, Luxemburg, Madagaskar, Malaysia, Malta, Marokko, Mosambik, Nicaragua, Niederlande, Nigeria, Norwegen, Oman, Panama, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Senegal, Simbabwe, Singapur, Spanien, Sri Lanka, Surinam, Arabische

Republik Syrien, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschad, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Ungarn, Uruguay, Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate, Vietnam.

Ägypten. Ja. Es bedarf der Hilfestellung der IAO bei der Ausbildung von Inspektoren durch technische Zusammenarbeit sowie bei der Verbreitung von Informationen.

ETUF: Nein.

FEI: Nein.

Australien. ACCI: Das größte Problem ist die Frage der Kapazität der Mitgliedstaaten. Entwicklungsländer werden Schwierigkeiten haben mit der Formulierung innerstaatlicher Strategien, und noch schwerer wird es ihnen fallen, sie in die Praxis umzusetzen, wenn ihnen zu geringe Mittel zur Verfügung stehen. Wenn Bürokratie oder Ideologie die treibende Kraft ist, dann ist der nationale Ansatz in Industrie- wie in Entwicklungsländern zum Scheitern verurteilt. Arbeitsschutzstrategien haben nur dann Erfolg, wenn sie selbst realistisch, ausgewogen und darauf abgestellt sind, Lösungen für identifizierbare Probleme zu liefern.

ACTU: Siehe Allgemeine Bemerkungen.

Barbados. Hemmfaktoren für die Umsetzung der Urkunde könnten begrenzte finanzielle Mittel und Humanressourcen sowie unzulängliche internationale Rechtsvorschriften sein.

BEC: Nein.

BWU: Die der Gewerbegesetzgebung unterliegenden Verwaltungen sind außer Stande, alle Arbeitnehmer zu schützen.

Burkina Faso. Die Arbeitnehmer des informellen Sektors machen über 80 Prozent der Gesamtbevölkerung aus. Infolge ihres niedrigen Einkommens sind die Beschäftigten dieses Sektors ungenügend geschützt. Hinzu kommt, daß Armut, Analphabetentum und schlechtes Informiertsein über den Arbeitsschutz es problematisch machen, die Arbeitgeber zu zwingen, für einen ausreichenden Schutz ihrer Arbeitnehmer zu sorgen. Ein enormes Aufklärungsprogramm und Ausbildung in Arbeitsschutzfragen wären erforderlich, um die Erklärung in die Praxis umzusetzen, ebenso wie Unterstützung bei der Durchführung einer Studie zu den Hindernissen, die der Förderung des Arbeitsschutzes im Weg stehen, und zu den Möglichkeiten ihrer Überwindung.

Chile. CPC: Nein.

China. Die Annahme und Durchsetzung einer Empfehlung wäre dem Arbeitsschutz in China förderlich.

Costa Rica. Nach dem innerstaatlichen Recht sind sowohl der Nationale Versicherungsträger als auch der Rat für Gesundheit am Arbeitsplatz für Arbeitsschutzbelange zuständig. Die Zuständigkeiten dieser beiden Organe sind zwar durch die innerstaatliche Gesetzgebung eindeutig abgegrenzt, für eine wirksame Umsetzung wäre es allerdings angebracht, wenn diese beiden Organe Koordinations- und Überwachungsmechanismen einrichteten, die ohne Überschneidungen ihrer Funktionen nebeneinander bestehen können.

UCCAEP: Es ist unbedingt notwendig, daß der politische Wille aufgebracht wird sicherzustellen, daß der Rat für Gesundheit am Arbeitsplatz alles, was den Arbeitsschutz betrifft, koordiniert und aktualisiert und in den Fällen, in denen zwei oder mehr Stellen mit Arbeitsschutzfragen befaßt sind, dafür sorgt, daß Überschneidungen mit den Tätigkeiten anderer Institutionen bzw. Eingriffe in deren Zuständigkeitsbereich, vermieden werden.

CCTD-RN: Politische Kontrolle der Unternehmen über den Staat verhindert eine reibungslose Beteiligung. Wir empfehlen Transparenz statt Vetternwirtschaft, Machtkämpfe um Einflußsphären, Korruption und Straffreiheit. Die Nichteinhaltung der Arbeitsschutzgesetze sollte bestraft werden, ganz gleich bei welcher Tätigkeit sie auftritt.

Dänemark. LO; FTF: Diese Frage läßt sich nicht ohne weiteres beantworten. Bei einer anderen Fragestellung, d.h., wenn die Mitglieder danach gefragt worden wären, wie sich die unter Absatz 91, 92 und 93 des Berichts IV (1) erwähnten Probleme ihrer Meinung auch am besten lösen lassen, hätte man eine klarere Vorstellung davon, welche Art von Urkunde empfohlen werden sollte. Die Überlegungen in den vorstehend genannten Absätzen scheinen unseres Erachtens für ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung zu sprechen.

Deutschland. Arbeitsschutz umfaßt in Deutschland sowohl staatlichen Arbeitsschutz als auch die Prävention als Aufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung. In diesem „dualen Arbeitsschutzsystem“ werden insbesondere das Arbeitsschutzgesetz und die auf seiner Grundlage ergangenen Rechtsverordnungen von staatlichen Arbeitsschutzbehörden vollzogen, während die Aufgaben und Befugnisse der Unfallversicherungsträger sich nach dem Sozialgesetzbuch richten. Beide Institutionen müßten einbezogen werden und insbesondere zur Zusammenarbeit und Abstimmung ihrer Tätigkeiten verpflichtet werden.

BDA: Allgemein ist anzumerken, daß sichergestellt werden sollte, daß eine IAO-Urkunde Bestimmungen, die in Ländern gelten, die solche Programme bereits geschaffen haben, berücksichtigt und keinen Konflikt mit diesen Bestimmungen schafft.

Ecuador. FCA: Es gibt keine diesbezügliche Gesetzgebung oder Informationen von Bedeutung.

Frankreich. Die französische Arbeitsschutzgesetzgebung basiert auf der gleichen Logik wie die IAO-Richtlinien. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis dürfte somit keine Probleme bei der Durchführung der Urkunde hervorrufen. Im Gegenteil. Die Urkunde sieht ein allumfassendes, nicht zersplittertes Herangehen vor, ein Ansatz, wie er auch bei den aktuellen Politiken und Reformen in Frankreich verfolgt wird.

Gabun. Schwierigkeiten könnten sich ergeben durch den Umstand, daß bestimmte Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs bislang nicht umgesetzt worden sind, sowie aufgrund der Nichtratifizierung der Übereinkommen Nr. 155 und Nr. 161. Die IAO sollte diese Urkunden fördern und die Mitgliedstaaten dazu anregen, zumindest die Kernarbeitsnormen der IAO zu ratifizieren.

CPG: Unseres Wissens, nein.

Guatemala. Guatemala hat das Übereinkommen Nr. 155 nicht ratifiziert. Es gibt landesweit keine nationalen Programme zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Haiti. Probleme sind u.a.: i) eine unzulängliche Struktur; ii) Ineffizienz der für den Arbeitsschutz zuständigen staatlichen Einrichtungen; iii) Unterentwicklung und eine ungünstige Wirtschaftslage; iv) Instabilität und eine ungünstige politische Lage; v) mangelnder politischer Wille; vi) Fehlen eines angemessenen Arbeitsschutzsystems; und vii) Anwendung veralteter Gesetze durch die zuständigen Institutionen. Erforderlich sind: i) eine Umstrukturierung der einschlägigen innerstaatlichen Arbeitsschutzinitiativen; ii) die umfassende Durchsetzung der ratifizierten Arbeitsschutzübereinkommen; iii) Maßnahmen zur Verbesserung der Effizienz der Arbeitsschutzpraxis und Gewährleistung nachfassender Maßnahmen; sowie iv) die schrittweise Einführung eines Arbeitsschutzsystems.

Indien. Eine sehr große Zahl der selbständig Erwerbstätigen wird von der innerstaatlichen Arbeitsschutzgesetzgebung nicht erfaßt. Dieses Problem ist nur durch Sensibilisierung der Selbständigen und ihr Engagement für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu lösen.

Jamaika. JEF: Nein.

Japan. Generell wird ein Übereinkommen wahrscheinlich von einer großen Zahl von Mitgliedstaaten ratifiziert werden und an Wert gewinnen, wenn es Mindestnormen festlegt und die Behandlung praktischer oder zusätzlicher einschlägiger Fragen einer Empfehlung überläßt. Wie bereits in den Ausführungen zu früheren Fragen angemerkt, wird einer Reihe der vorgeschlagenen Erfordernisse in der japanischen Gesetzgebung oder Praxis nicht entsprochen (siehe dazu die Antworten auf die Fragen 9 c), 12 h), 16 und 17). Da diese aus unserer Sicht keine Mindestarbeitsschutzerfordernisse darstellen, sollten sie in einer Empfehlung vorgesehen werden.

Nippon Keidanren: Nein.

Kanada. Die Verwaltungen des Bundes, der Provinzen und der Territorien haben in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen alleinige Weisungsgewalt, was den Arbeitsschutz betrifft. Zwischen Bund, Provinzen und Territorien herrscht zwar eine signifikante Zusammenarbeit in Arbeitsschutzangelegenheiten, doch jede Verwaltung hat einen eigenen gesetzlichen Arbeitsschutz sowie eigene Arbeitsschutzprogramme und -systeme, den bzw. die sie innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs umsetzt. Es ist daher, wie vorstehend angemerkt, wichtig, daß die Urkunde anerkennt, daß die Konzipierung und die Durchführung „nationaler“

Programme und Systeme auf der Ebene der zuständigen Regierung/Verwaltung bzw. der zuständigen Stelle erfolgen.

Libanon. Bei der Durchführung der in Aussicht genommenen Urkunde könnten sich Schwierigkeiten dadurch ergeben, daß i) es keine höhere nationale Stelle gibt, die sich aus Vertretern der in Betracht kommenden Ministerien und der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände zusammensetzt, sowie keine gegebenenfalls erforderlichen Mechanismen mit Verantwortung für Koordination und Beratung; ii) es keine nationale Liste der Berufskrankheiten gibt; und iii) es keine genauen und umfassenden Statistiken über Unfälle und gesundheitliche Störungen am Arbeitsplatz gibt, die eine Analyse der Ursachen erleichtern und Daten zu den Verursacherfaktoren liefern würden, von denen ausgehend angemessene Präventivprogramme und -projekte entwickelt werden könnten.

Malawi. Arbeitsschutzdienste stehen auf der nationalen Agenda nicht oben und es werden keine ausreichenden Mittel für sie bereitgestellt. Es bedarf der Unterstützung durch Geber, um die innerstaatlich bereitgestellten Haushaltsmittel zu ergänzen.

Mauritius. Das Hauptproblem besteht darin, daß mehrere Ressorts in verschiedenen Ministerien für den Arbeitsschutz im Land zuständig sind. Es bedarf einer besseren intersektoriellen Zusammenarbeit zwischen diesen einzelnen Stellen und einer besseren Koordinierung ihrer Tätigkeiten.

Mexiko. Die innerstaatliche Gesetzgebung erlaubt den Einsatz verschiedener Methoden, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften durch die Unternehmen sicherzustellen und den vertraulichen Charakter von Informationen zu wahren. In Mexiko wird an der Entwicklung einer Arbeitsschutzkultur gearbeitet und zur Förderung des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes werden Ausbildungsprogramme sowie Programme für Arbeitsschutzmanagement, Selbstregulierung und elektronische Arbeitsaufsicht geschaffen.

COPARMEX: Eine Arbeitsschutzkultur ist im Entstehen begriffen und mit dem Ziel der Förderung des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes werden u.a. Ausbildungsprogramme sowie Programme für Arbeitsschutzmanagement, Selbstregulierung und elektronische Arbeitsaufsicht in Angriff genommen.

Mosambik. MW: Schwierigkeiten bei der Durchführung der Urkunde könnten sich ergeben, weil es an den nötigen wirtschaftlichen und materiellen Ressourcen sowie an Fachkräften fehlt.

Neuseeland. Die Urkunde sollte keine derart detaillierten Vorschriften enthalten. Bei dem Förderungsrahmen, auf den sich auf der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz geeinigt wurde, sollte es sich um „eine übergreifende Urkunde von eher förderlicher als präskriptiver Art“ handeln.

Business NZ: Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 20.

Niederlande. Es dürfte keine besonderen Schwierigkeiten geben. Eine flexible Urkunde, die den Regierungen und den Sozialpartnern nicht alle möglichen gesetzlichen Verpflichtungen auferlegt, wäre allerdings zu begrüßen.

VNO-NCW: Sofern die Urkunde die Form einer Erklärung erhält, wird nicht mit ernsthaften Problem bei ihrer Umsetzung gerechnet. Sollte die Internationale Arbeitskonferenz jedoch eine Urkunde annehmen, die den Unternehmen und Regierungen neue rechtlich bindende Verpflichtungen auferlegt, dann wird das Ganze (abermals) scheitern.

FNV; CNV; Unie mhp: Nein. Mehr oder weniger drastische Änderungen der aktuellen gesetzlichen Vorschriften oder der gegenwärtigen Praxis in den Niederlanden könnten sich allerdings erforderlich machen, und zwar je nachdem, wie detailliert die Bestimmungen der neuen Urkunde sein werden und welche Form sie erhält, die eines Übereinkommens oder die einer Empfehlung. Das könnte durchaus auch auf andere Länder zutreffen. Es sollte behutsam vorgegangen werden, um sicherzustellen, daß hierdurch die Ratifizierung der neuen Urkunde nicht noch mehr behindert wird.

Niger. Ja. In der Praxis wird bei den Verfahren im Zusammenhang mit der Ratifizierung internationaler Übereinkommen oftmals verwaltungsseitig gesäumt.

Österreich. Die österreichische Verwaltung erfolgt auf verschiedenen Ebenen. Einige Aufgaben fallen in die Zuständigkeit des Bundes, andere liegen in der Verantwortung der regionalen Stellen (Länder und Gemeinden). Agenden des Arbeitnehmerschutzes werden von verschiedenen staatlichen Stellen betraut. Der größte Teil der unselbständig Beschäftigten fällt in die Zuständigkeit des Bundes. Der Schutz

von Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft ebenso wie die Beamten der regionalen Verwaltungen fallen in die Zuständigkeit von Ländern bzw. Gemeinden. Weisungen der Bundesbehörden sind in diesen Fällen nicht möglich. Programme oder Maßnahmen werden von Ländern und Gemeinden auf freiwilliger Basis durchgeführt, sie können aber vom Bund nicht dazu verpflichtet werden. Es ist daher nicht möglich, ein einheitliches nationales Programm für den Schutz aller unselbständig Beschäftigten festzulegen, daß auch von allen Beteiligten umgesetzt wird. Der Schutz von Selbständigen bei der Arbeit unterliegt keinerlei Überwachung durch Arbeitnehmerschutzbehörden.

Die oben genannten Zuständigkeiten sind durch die Verfassung festgelegt. Dies bedeutet, daß ein Übereinkommen, daß zu verbindlichen Arbeitsschutzprogrammen verpflichtet, von Österreich nicht ratifiziert werden könnte.

BAK: Aus Sicht der österreichischen Arbeitnehmer|innen könnte das verpflichtende Abgehen von der Priorität beim gesetzlichen Arbeitsschutz ein Ratifikationshindernis darstellen, ebenso die verpflichtende Umsetzung von Programmen, die die Ressourcen der Arbeitsinspektion abweichend von ihren bisherigen Aufgaben übermäßig binden oder zu deren Schrumpfung führen.

Panama. Die bestehenden gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen enthalten nichts, das die Umsetzung der Urkunde behindern würde, noch irgendwelche Aspekte, die gegen ihre praktische Durchführung sprechen; sie stellen vielmehr eine mögliche Ergänzung dar.

Papua-Neuguinea. Die Gesetzgebung dürfte, falls die Urkunde angenommen werden sollte, keine Schwierigkeiten bei ihrer Durchführung schaffen. Das größte Problem ist zur Zeit, daß jede Organisation in Papua-Neuguinea ihre eigenen Arbeitsschutz-Richtlinien, -Handbücher, ja ihre eigenen Arbeitsschutzpolitiken, hat, die oftmals nicht übereinstimmen oder im Widerspruch zueinander stehen. Es ist daher wichtig, daß die Aufgaben und Befugnisse all dieser Organisationen sich nach einem einzigen staatlichen Arbeitsschutzgesetz richten, um sicherzustellen, daß die internationalen Normen eingehalten werden und ihnen entsprochen wird.

Polen. Solidarność: Siehe Allgemeine Bemerkungen.

Portugal. CGTP-IN: Die innerstaatliche Gesetzgebung ist kein Hindernis für die Durchführung einer neuen so beschaffenen Urkunde, muß aber möglicherweise abgeändert werden. In der innerstaatlichen Praxis im Bereich Arbeitsschutz werden sich allerdings auf allen Ebenen, angefangen bei den höchsten staatlichen Stellen, tiefgreifende Veränderungen erforderlich machen, da Portugal keine Kultur der Prävention und der Sicherheit am Arbeitsplatz kennt und die zaghaften Bemühungen, eine solche zu schaffen und einzuführen, bisher keine sichtbaren praktischen Ergebnisse gebracht haben.

Schweiz. SAV: In der Schweiz gibt es, wie bereits erwähnt, ausgezeichnete Ansätze für die einzelnen Berufsgruppen, die auch den jeweiligen Erfordernissen der Unternehmen Rechnung tragen. Diese pragmatischen Ansätze durch eine IAO-Urkunde in Frage zu stellen würde einen Schritt zurück bedeuten und sollte unbedingt vermieden werden. Daß die IAO im Bereich Arbeitsschutz Ziele setzt, ist eine gute Sache, es wäre aber falsch, den Staaten im einzelnen vorzuschreiben, wie sie die gesetzten Ziele zu realisieren haben.

SGB: Verwaltungsseitig geht jeder Staat die Frage des Arbeitsschutzes anders an. Die IAO formuliert zuweilen Empfehlungen die innerstaatliche Praxis betreffend, die von der mit dem Arbeitsschutz betrauten staatlichen Stelle nicht angewendet werden können, weil die Angelegenheit beispielsweise in die Zuständigkeit des Ministeriums für Umwelt oder des Arbeitsministeriums fällt und nicht in die des Ministeriums für Sicherheit und Gesundheit. Die Urkunde sollte entsprechende Vorkehrungen für Bundesstaaten oder föderative Staatengebilde vorsehen.

Aus dem Fragebogen läßt sich nicht ohne weiteres entnehmen, welche Form von Urkunde vorgeschlagen wird, da die Fragestellungen mehr in Richtung auf eine Erklärung als in Richtung auf ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung zu gehen scheinen. Um die Idee eines Übereinkommens zu unterstützen sollte beispielsweise auf die Absatz 91, 92, 96 und 97 des Berichts IV (1) Bezug genommen werden. Innovative Ideen sollten in die Praxis umgesetzt werden, um den Schutz bei der Arbeit auf bisher nicht erfaßte Arbeitnehmer und Beschäftigungsformen auszudehnen, so z.B. Arbeit im informellen Sektor; ausbeuterische Beschäftigungspolitik; Arbeitsmarktpraktiken; Nichtbeachtung der Arbeitnehmerrechte und Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen.

Senegal. CNTS: Nein. Artikel 7 und 25 der Verfassung Senegals befassen sich mit Schwierigkeiten dieser Art.

Spanien. CCOO: Ja. An Schwierigkeiten sind u.a. die mangelnde Koordinierung der Verwaltung auf nationaler Ebene sowie Probleme in bezug auf Ressourcen (technische, finanzielle und Humanressourcen) und die Randstellung, die der Arbeitsschutz in der staatlichen Gesundheitspolitik einnimmt, zu nennen. Es handelt sich hier um Probleme, die es in jedem Land zu lösen gilt.

Südafrika. BUSA: Nein.

Türkei. TISK: Nicht, wenn die Urkunde die Form einer Empfehlung erhält, angesichts der in diesem Bereich von der Türkei gemachten Fortschritte. Die Türkei sollte allerdings zunächst ihr eigenes innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm formulieren und durchführen.

DISK: Ungeachtet der Verbesserungen, gibt es noch immer gesetzliche Bestimmungen, wovon einige Beispiele in den Antworten auf den Fragebogen angeführt sind, die der praktischen Umsetzung der Urkunde im Wege stehen könnten.

Vereinigte Staaten. USCIB: Ja. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 12. Ergänzend ist anzumerken, daß die Durchsetzung des Arbeitsschutzes in bestimmten Fällen in die Verantwortung der Staaten gelegt wird, wenn deren Arbeitsschutzgesetze und deren Durchsetzung den Erfordernissen des Bundes genügen. Dadurch könnten sich Schwierigkeiten, insbesondere im Hinblick auf die Formulierung und Erstellung eines nationalen Profils, ergeben.

Vereinigtes Königreich. Jede Urkunde, die (übermäßig) präskriptiv ist, würde zu Schwierigkeiten bei der Umsetzung führen. Wie groß diese Schwierigkeiten wären, richtet sich allerdings nach der Form der Urkunde.

CBI: Die Verschiedenartigkeit der Gesetzgebung, der Rechtsdurchsetzung und der Rechtssysteme kann unterschiedliche Sensibilisierungssysteme zur Folge haben, doch es geht hier nicht darum, diese Systeme aufeinander abzustimmen: angestrebt wird, den gegenwärtigen Stand des Problembewußtseins und der Performanz im Bereich Arbeitsschutz zu verbessern.

Zypern. Das Heranziehen der IAO-Richtlinien für Arbeitsschutzmanagement-Systeme (ILO-OSH 2001) sollte auf freiwilliger Basis erfolgen.

SEK: Nein.

PEO: Nein.

Fr. 20 *Gibt es andere Probleme, die im vorliegenden Fragebogen nicht erfaßt worden sind, die aber bei der Abfassung der Urkunde berücksichtigt werden sollten? Wenn ja, geben Sie diese Probleme bitte an.*

Gesamtzahl der Antworten: 75.

Bejahend: 30. Ägypten, Brasilien, Burkina Faso, Deutschland, Gabun, Griechenland, Guatemala, Indonesien, Italien, Japan, Kanada, Republik Korea, Kuwait, Libanon, Luxemburg, Mauritius, Mexiko, Mosambik, Neuseeland, Norwegen, Österreich, Papua-Neuguinea, Saudi-Arabien, Senegal, Vereinigte Republik Tansania, Thailand, Tschad, Venezuela, Vereinigtes Königreich, Vietnam.

Verneinend: 45. Aserbaidshan, Bangladesch, Barbados, Benin, Botsuana, Bulgarien, China, Dänemark, El Salvador, Estland, Honduras, Indien, Irland, Kasachstan, Lettland, Litauen, Madagaskar, Malawi, Malaysia, Malta, Marokko, Nicaragua, Niederlande, Niger, Nigeria, Oman, Panama, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Simbabwe, Singapur, Sri Lanka, Surinam, Arabische Republik Syrien, Tschechische Republik, Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn, Uruguay, Vereinigte Arabische Emirate, Zypern.

Ägypten. Das Anliegen des informellen Sektors, insbesondere in der Landwirtschaft, im Baugewerbe und in Dienstleistungsbranchen.

ETUF: Nein.

Australien. ACCI: Die australische Strategie sieht für die Arbeitgebergremien eine wichtige Rolle bei der Förderung der Strategie und der Vermittlung ihrer Botschaft für den Arbeitsschutz auf gesamtwirtschaftlicher, sektoraler und lokaler Ebene vor. Diese Tatsache sowie die konstruktive Rolle, die die Gewerkschaften hierbei spielen können, sollten in der Urkunde anerkannt werden.

ACTU: Eine Reihe von Ideen gehören nicht in ein IAO-Dokument, darunter i) verhaltensbasierter Arbeits- und Gesundheitsschutz; ii). Übertragung der Hauptlasten bzw. der alleinigen Verantwortung für den Arbeitsschutz auf die Arbeitnehmer; iii) Privatisierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes; iv) Deregulierung von Arbeits- und Gesundheitsschutz; und v) rein risikobasierte Arbeitsschutzansätze. Andererseits gibt es eine Reihe von Ideen, die aufgenommen werden sollten. Dazu gehören: i) Regierungsverantwortung bei der Bereitstellung der notwendigen Kapazitäten; ii) Schutz der Rechte der Arbeitnehmer auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld; iii) Rolle der Gewerkschaften bei der Verhütung von Unfällen und Gesundheitsschäden durch Information und Schulung; iv) Inspektionen und Mitwirkung in Sicherheitsausschüssen; und v) nachlässige Arbeitgeber, Durchsetzung, Zwangsmaßnahmen.

Barbados. BWU: Folgende Ideen sollten aufgenommen werden: Regierungsverantwortung bei der Bereitstellung der notwendigen Kapazitäten; die Rechte der Arbeitnehmer auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld; die Rolle der Gewerkschaften, Sicherheitsausschüsse, Durchsetzung und Zwangsmaßnahmen.

Brasilien. Die Urkunde sollte auf die Wichtigkeit zwischenstaatlicher Verbindungen im Bereich Arbeitsschutz verweisen und Punkte enthalten, in denen die Vorhaben, die in Artikel 5, 6, 7, 12 und 13 der Richtlinien zum Arbeitsschutz der MERCOSUR-Staaten genannt werden, Niederschlag finden.

Burkina Faso. Die Urkunde sieht eine Verpflichtung vor, wonach die IAO Mitgliedstaaten, die einen eindeutigen Bedarf angemeldet haben, nach einer Bedarfsschätzung mit in der Verfassung vorgesehenen Mitteln, auf praktische Weise und durch die Bereitstellung von Haushaltsmitteln, einschließlich der Mobilisierung außeramtlicher Ressourcen und Hilfeleistungen, bei der Verwirklichung ihrer Ziele Unterstützung zu gewähren. Die Ausweitung des sozialen Schutzes auf alle Sektoren der Bevölkerung und Möglichkeiten zur Förderung der Gesundheitsversicherung sind geboten.

Chile. CPC: Nein.

China. Der Fragebogen ist umfassend.

Costa Rica. CCTD-RN: Folgendes sollte zusätzlich aufgenommen werden: der städtische und der ländliche informelle Sektor; die Anwendung multidisziplinärer und interinstitutioneller Forschung; Kontrolle der Einhaltung und Zwangsmaßnahmen bei Nichteinhaltung, sowie die Pflicht zu Gesetzesänderungen bei Nichtübereinstimmung der Gesetze mit den Bestimmungen der Urkunde; die Annahme und Ratifizierung internationaler Normen, die im Bereich des Arbeitsschutzes durchzusetzen sind.

Dänemark. LO; FTF: Eine Reihe von Prinzipien gehören nicht in eine IAO-Urkunde, nämlich: i) die Übertragung der Hauptlasten oder der alleinigen Verantwortung für den Arbeitsschutz auf die Arbeitnehmer; ii) das Ersetzen gesetzlicher Vorschriften durch freiwillige Regelungen; und iii) rein risikomanagement-basierte Maßnahmen statt auf der Beseitigung von Gefahren basierender Maßnahmen. Eine Reihe anderer Prinzipien sollten in eine IAO-Urkunde aufgenommen werden. Zu diesen gehören: i) die Pflicht der Regierung zur Bereitstellung von Ressourcen für ein präventives Arbeitsschutzsystem und ein Aufsichtssystem; ii) Schutz des Arbeitnehmerrechts auf eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt; iii) Stärkung der Rolle der Sozialpartner (einschließlich der Gewerkschaften) bei Maßnahmen, die mit dem Arbeitsschutz in Zusammenhang stehen, über den sozialen Dialog, durch Ausbildung und das Recht auf innerbetriebliche Arbeitsschutzorganisationen; und iv) konsequente Bestrafung von Unternehmen und Arbeitgebern bei Nichteinhaltung der Arbeitsschutzvorschriften.

Deutschland. Zumindest die Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben im Bereich des Arbeitsschutzes schon zahlreiche Berichtspflichten zu erfüllen. Zur Arbeitserleichterung sollte – wo immer

möglich – die Struktur dieser Berichte berücksichtigt werden, um unnötige Duplizierungen und neuen Berichtsaufwand möglichst gering zu halten.

BDA: Nein.

DGB: Unserer Einschätzung nach sollten folgende Punkte berücksichtigt werden: i) Regierungsverantwortung bei der Bereitstellung der notwendigen Kapazitäten einschließlich der unabhängigen Arbeitsinspektion; ii) Rechte der Arbeitnehmer auf sichere/gesunde/gesundheitsförderliche Arbeitsumgebung; iii) Rechte der Gewerkschaften auf Information, Schulung, Beteiligung und Rechte der Gewerkschaften und ihrer Vertreter; iv) Teilnahme an Inspektionen und Sitzungen von Sicherheitsausschüssen durch Arbeitnehmer und Gewerkschaftsvertreter. Unserer Ansicht nach gehören folgende Ideen nicht in ein solches IAO-Dokument: i) verhaltensbasierter Arbeits- und Gesundheitsschutz; ii) Überbetonung der Eigenverantwortung der Arbeitnehmer bzw. Übertragung der Hauptlasten auf die Arbeitnehmer; iii) freiwillige Regelungen, die die Einhaltung von Gesetzen unterlaufen; iv) die Regulierung von Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Ecuador. FCA: Ehe Gesetze geschaffen und Zwangsmaßnahmen festgelegt werden, ist über Berufsgefahren und ihre Folgen zu informieren.

Gabun. Die IAO sollte bei der Stärkung der Kapazitäten des Ministeriums für Arbeit Unterstützung leisten, insbesondere bei der Ausbildung von Arbeitsmedizinern und Arbeitsschutzinspektoren. Dadurch würde eine bessere Verteilung auf das gesamte Territorium ermöglicht. Für eine bessere Verbreitung von Arbeitsschutzinformationen ist ferner wichtig, daß die Verantwortlichen für den Bereich Humanressourcen sowie für Arbeitsschutzfragen zuständige Gewerkschaftsvertreter entsprechend geschult werden.

CPG: Ja. Es wäre sehr zu erwünschen, daß die IAO Maßnahmen durchführt, die darauf abzielen, die Kapazität des Arbeitsministeriums von Gabun im Hinblick auf die Ausbildung von Arbeitsmedizinern zu stärken. Dies würde es erlauben, entsprechend ausgebildete Fachärzte in alle ländlichen und städtischen Regionen des Landes zu entsenden. An ihrem jeweiligen Arbeitsplatz würden die Arbeitsmediziner Gelegenheit schaffen für dreigliedrige Beratungen zwischen dem (im privaten oder im staatlichen Sektor angesiedelten) Arbeitgeber, den Arbeitnehmern und der Regierung. Letztere trägt die Verantwortung für die Durchsetzung der Politiken, die Verbreitung von Informationen unter der Erwerbsbevölkerung und der breiten Öffentlichkeit sowie für die Überwachung der Durchführung solcher Arbeitsschutzpolitiken. Ein weiterer Aspekt wäre die Schulung von Personen, die für die Entwicklung der Humanressourcen zuständig sind, sowie von Gewerkschaftsvertretern, mit dem Ziel, betriebsseitige Bemühungen um die Verbreitung von Arbeitsschutzinformationen zu unterstützen.

Griechenland. Die Urkunde sollte mehr Verpflichtungen zu von der IAO selbst durchzuführenden Aktionen enthalten, was eindeutig aus den Schlußfolgerungen hervorgeht, die im Juni 2003 angenommen wurden (und im Bericht IV (1), Anhang II wiedergegeben sind).

Guatemala. Es sollten eindeutige nationale Ziele festgelegt werden, was die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfelds, insbesondere durch die Förderung der wirksamen Durchsetzung der internationalen Arbeitsnormen, angeht. Ins Auge gefaßt werden sollte zudem, daß die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer und deren Verbände ihren Pflichten bei der Förderung der Umsetzung der Politiken in vollem Umfang nachkommen. Den Regierungen, den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden sowie Forschungs- und Berufsbildungsstätten sollte bei der Ausarbeitung und Durchführung von Programmen zur Verbesserung des Risikomanagements und der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer Hilfestellung geleistet werden.

Indonesien. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 15.

Italien. In bezug auf die Entwicklung guter Praktiken und nationaler Programme könnte die Förderung der Forschung im Bereich Arbeitsschutz erwogen werden.

UGL: Nein.

CGIL: Ja. Es sollte eine neue und spezifische Methode zur Überwachung der Durchführung der neuen Urkunde in den einzelnen Mitgliedstaaten vorgesehen werden, und zwar insbesondere dann, wenn sich der gegenwärtige Trend in Richtung auf eine andere Form als die eines Übereinkommens durchsetzt.

Jamaika. JEF: Nein.

Japan. Militärisches Personal und Seeleute sollten vom Geltungsbereich der Urkunde ausgenommen werden. Das Ausklammern ersterer wird mit der Selbstregulierung der Streitkräfte begründet. Armeeangehörige können nicht den gleichen Vorschriften unterworfen werden wie normale Arbeitnehmer. Der Grund für das Ausklammern der Seeleute ist, daß vermieden werden sollte, daß mögliche Unklarheiten entstehen, wenn für sie andere Übereinkommen über Seeleute gelten, so z.B. das konsolidierte Seearbeitsübereinkommen.

Nippon Keidanren: Nein.

Kanada. Eine Erklärung sollte die Rolle, die die IAO bei der Förderung einer globalen Kultur der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit spielt, indem sie z.B. das Arbeitsschutzbewußtsein auf der internationalen Ebene über das System der Vereinten Nationen und andere Gremien stärkt und die Bemühungen der Mitgliedstaaten durch das Sammeln und die Verbreitung von Statistiken und guter Praktiken und die Bereitstellung fachlicher Hilfestellung unterstützt, anerkennen und definieren.

Republik Korea. Man muß sich der Kluft zwischen Industrie- und Entwicklungsländern bewußt sein. Tätigkeiten im Bereich Arbeitsschutz sollten länderspezifisch sein. Angesichts der niedrigen Ratifizierungsrate [der bestehenden Arbeitsschutzübereinkommen] sollte die neue Urkunde präzise und prägnant sein, um eine größere Zahl von Mitgliedstaaten für ihre Anwendung zu gewinnen.

Kroatien. Solche Fragen werden sich von selbst im Verlauf der Arbeiten an dem Entwurf einer geeigneten Urkunde ergeben.

Kuba. Die Bestimmungen der Urkunde sollten, unbeschadet der Form, auf die sich geeinigt wird, ausdrücklich und eindeutig festlegen, welche Ziele transnationale Unternehmen, KMUs und der informelle Sektor unter Berücksichtigung ihrer Unterschiede und ihrer technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten zu erreichen haben, und sie sollten vorsehen, daß jeder von ihnen seiner sozialen Rolle gerecht zu werden und der Bevölkerung ein angemessenes Niveau in bezug auf Gesundheit, Lebensqualität und Umwelt zu gewährleisten hat, insbesondere erstere.

Kuwait. Die Vermittlung von Kenntnissen an alle Arbeitnehmergruppen in einer für die Wanderarbeiter verständlichen Sprache, um die Sicherheit und die Entwicklung landesweit zu fördern.

Libanon. Die folgenden Fragen sollten in der vorgeschlagenen Urkunde stärkere Beachtung finden: i) Arbeitsinspektion und Wichtigkeit des Verfügens über Fachärzte auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes; ii) geschlechtsspezifische Arbeitsschutzanliegen; iii) die Einrichtung von Arbeitsschutzmanagement-Systemen in allen Betrieben; iv) die Förderung von Konsultationen zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern zu arbeitsschutzbezogenen Fragen mit dem Ziel, Wege zur Beseitigung von Berufsgefahren zu ermitteln; und v) Durchsetzen der Einrichtung eines Sicherheitsausschusses in allen Institutionen zur Behandlung von Problemen, die den Arbeitsschutz und die Gesundheit der Arbeitnehmer betreffen.

Luxemburg. Ja. Es herrscht die feste Überzeugung, daß die Klassifikation der unterschiedlichen Arten von Risiken über einen Systemansatz zu erfolgen hat, der Bestandteil einer integrierten Gesamtstruktur ist. Ein möglicher Ansatz ist die Darstellung des Problems als eine mehrstufige Matroschka-Struktur. Bei diesem Ansatz werden die einzelnen Disziplinen wissenschaftlich exakt strukturiert und Einzelaspekte der Risiken, denen Arbeitnehmer ausgesetzt sind, beschrieben und uns die Ausgangsbasis für einen Präventions-Systemansatz an die Hand gegeben. Ein Element fehlt allerdings in dem Systemansatz, und zwar das Element, das den Kausalzusammenhang herstellen würde zwischen Statistiken zum Schweregrad und zur Zahl der Arbeitsunfälle und den bewußten und unbewußten Ursachen – den „psychosozialen“ Faktoren. Der Systemansatz insgesamt würde an Kohärenz gewinnen, wenn die Erfahrungen der IAO in den Ansatz eingingen und die Regierungsvertreter und die Sozialpartner im Geiste der Dreigliedrigkeit zusammenarbeiten und Solidarität und Verantwortungsgefühl zeigen würden. Abschließend ist anzumerken, daß der Marktanteil ethischer Investitionen rasant zunimmt und Anlageentscheidungen sich zunehmend danach richten, ob sich ein Unternehmen sozial verantwortlich zeigt oder nicht. Wenn die Rechte der Natur und des Menschen zum Wohl aller und des ganzen Planeten geachtet werden sollen, dann muß eine nachhaltige Entwicklung durch sozial verantwortliche Unternehmen, die einen präventiven Ansatz im Arbeitsschutz und in bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verfolgen, gefördert werden.

Mauritius. Bei der Einführung technischer Schutzmaßnahmen haben die technischen Aspekte im Vordergrund zu stehen.

Mexiko. Es ist wichtig, daß die Größe der Arbeitsstätten, ihre Kapazität in wirtschaftlicher und technischer Hinsicht, sowie die Gefahr, die von diesen Arbeitsplätzen ausgeht, sowohl in den Systemen als auch in allfälligen Programmen, die auf der Grundlage der Urkunde entwickelt werden, Berücksichtigung finden, da es nicht sein kann, daß die Verpflichtungen auch bei Unterschieden in der Situation die gleichen sind. Der COPARMEX schließt sich diesem Standpunkt an.

Mosambik. Die Urkunde sollte daneben bestimmte Grundprinzipien enthalten, was die Anerkennung von HIV/Aids als ein Beschäftigungsproblem gemäß Punkt 4.1 der IAO-Richtliniensammlung für HIV/Aids und die Welt der Arbeit angeht.

Neuseeland. Der Fragebogen spricht bestimmte Fragen nicht an. Erstens kommt der IAO neben ihrer Aufgabe der Verbreitung eines Förderinstruments eine Rolle dabei zu, aktiv eine globale Aufbesserung des Profils des Arbeitsschutzes zu fördern. Des weiteren würde durch die Förderung eines global stärkeren Problembewußtseins ein Umfeld geschaffen, das der Förderung einer Kultur der Sicherheit und Gesundheit auf nationaler Ebene durch den Staat dienlicher wäre. So könnte die IAO beispielsweise Sensibilisierungsressourcen bereitstellen, die sich auf Landesebene dazu einsetzen ließen, den Welttag für Arbeitsschutz ins Rampenlicht zu stellen. Bei fehlendem kontextsetzenden Rahmen durch die IAO wird Gefahr gelaufen, daß der Welttag des Arbeitsschutzes in Wirtschaftskreisen als eine Pro-Arbeitnehmer-Veranstaltung gesehen wird und nicht als eine Veranstaltung zur Förderung des Arbeitsschutzes als eines global und national prioritären Anliegens. Zweitens muß der Zusammenhang Beachtung finden, der zwischen dem Arbeitsschutz als einer spezifischen technischen Aufgabe und positiven Praktiken im Bereich der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen besteht. In jüngster Zeit sind Fragen der psychosozialen Sicherheit und Gesundheit zunehmend in den Vordergrund getreten, so z.B. arbeitsbedingter Streß und Gewalttätigkeiten am Arbeitsplatz; diese menschlichen Faktoren gehören zum Gesamtkontext Arbeitsplatzkultur, in dem sich der Schutz der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vollzieht. Es ist daher von grundlegender Bedeutung, daß eine Förderurkunde den Arbeitsschutz eindeutig in den Zusammenhang guter Praktiken im Bereich Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen stellt und seine potentielle produktivitätssteigernde Wirkung hervorhebt. Wird dieser Kontext nicht geschaffen, besteht die Wahrscheinlichkeit, daß der Arbeitsschutz nur als sozialen Nutzen bringend gesehen wird und nicht als ein integraler Bestandteil einer produktiven Arbeitsplatzpraxis.

Business NZ: Die in Aussicht genommene Urkunde sollte keine derart detaillierten Vorschriften enthalten. Wir sehen daher mit Sorge den Vorschlag der Regierung, zusätzliche Fragen zu behandeln, nämlich das Fördern der Rolle, die der IAO bei der aktiven Förderung einer globalen Aufbesserung des Profils des Arbeitsschutzes zukommt, und den Zusammenhang zwischen dem Arbeitsschutz als einer spezifischen technischen Aufgabe und positiven Praktiken im Bereich der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. Diese passen nicht in einen flexiblen Förderungsrahmen. Solche Fragen könnten allerdings, auch wenn sie an sich präskriptiven Charakter haben, in ein Förderungsrahmeninstrument (eine nicht präskriptive Erklärung) als von den Ländern zu erwägende Punkte aufgenommen werden.

Niederlande. VNO-NCW: Nein.

FNV; CNV; Unie mhp: Siehe Allgemeine Bemerkungen.

Norwegen. Die Regierung unterstreicht nochmals die Wichtigkeit der dreigliedrigen Zusammenarbeit im Bereich Arbeitsschutz, was Mitwirkung und Dialog am Arbeitsplatz bedeutet. Der Gewerkschaftsvertreter möchte besonders betonen, daß die Urkunde Folgendes enthalten sollte: i) die Rolle der Regierungen beim Kapazitätsaufbau; ii) der Schutz der Rechte der Arbeitnehmer auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld; iii) die Pflicht der Arbeitgeber sicherzustellen, daß die Rechte der Arbeitnehmer gewahrt werden; iv) die Pflicht der Arbeitnehmer, an der Entwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzes mitzuwirken; v) das Mitwirken gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer in Arbeitsschutzausschüssen; vi) das Recht der Arbeitnehmer, Arbeitsschutzbeauftragte zu wählen; vii) Durchsetzung und Zwangsmaßnahmen; viii) das Recht der Arbeitnehmer, das Ausführen von Arbeiten, von denen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit ausgeht, zu verweigern.

Österreich. Siehe dazu die Ausführungen zu Frage 5.

BAK: Es wird auf die innerstaatliche Zersplitterung des gesetzlichen Arbeitsschutzes aufgrund föderalistischer Strukturen hingewiesen. Einschließlich der Arbeitsschutznormen für den öffentlichen Dienst auf allen föderalen Ebenen und in der Landwirtschaft sind rund 165 generelle Normen anzuwenden, wobei eine Umsetzung der EU-Richtlinien noch nicht vollständig erfolgt ist.

Panama. Um die Förderung der Ratifizierung eines Übereinkommens zu erleichtern, schlagen wir vor, flexible Bestimmungen aufzunehmen, die den Mitgliedstaaten die Ratifizierung ermöglichen.

Papua-Neuguinea. In jedem Land sollte es nur eine Arbeitsschutzgesetzgebung geben, die innerstaatlich maßgebend ist. Zudem sollte die IAO den Mitgliedstaaten bei der Inangsetzung ihrer nationalen Systeme und Programme fachliche Hilfestellung geben, und zwar insbesondere den Entwicklungsländern unter ihren Mitgliedern.

Polen. Solidarność: Nicht angesprochen wurden im Fragebogen die folgenden Probleme: Übertragung der Beweislast im Fall der Nichteinhaltung der Arbeitsschutzvorschriften auf die Arbeitnehmer; der freiwillige Charakter der Arbeitgeberpflichten im Bereich des Arbeitsschutzes; die Privatisierung der Arbeitsschutzdienste; die Deregulierung im Bereich des Arbeitsschutzes. Die folgenden Problemkreise sollten aufgenommen werden: der Schutz der Rechte der Arbeitnehmer auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld; die Rolle der Gewerkschaften bei der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch Information und Schulung; Durchsetzung und Zwangsmaßnahmen.

Saudi-Arabien. Aufzunehmende Fragen: Unfallpflichtversicherung; Verhältnismäßigkeit von Entschädigungsleistungen; und Ermittlung der weltweit am häufigsten auftretenden Berufsgefahren und Berufskrankheiten sowie geeigneter risikomindernder Präventivmaßnahmen.

Schweiz. SGB: Eine Reihe von Ideen gehören nicht in eine IAO-Urkunde, so z.B.: verhaltensbasierter Arbeits- und Gesundheitsschutz; Übertragung der Hauptlasten auf die Arbeitnehmer bzw. der alleinigen Verantwortung für den Arbeitsschutz auf die Arbeitnehmer; freiwillige Regelungen; Privatisierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes; Deregulierung von Arbeits- und Gesundheitsschutz; und rein risiko-basierte Arbeitsschutzansätze. Verschiedene andere Ideen dagegen sollten aufgenommen werden, darunter: Regierungsverantwortung beim Kapazitätsaufbau; Schutz der Rechte der Arbeitnehmer auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld; Rolle der Gewerkschaften bei der Verhütung von Unfällen und Gesundheitsschäden durch Information und Schulung; Inspektionen und Mitwirkung in Sicherheitsausschüssen.

Senegal. Eine Urkunde von solcher Wichtigkeit sollte die Frage der Förderung und des Schutzes der Arbeitsschutzexperten behandeln. Im gleichen Sinne könnte die Urkunde vorsehen, in künftige Leitlinien für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Arbeitsumwelt den Gedanken der nachhaltigen Entwicklung aufzunehmen.

CNTS: Es ist an der Zeit, daß eine solche bedeutsame Urkunde die Frage der Förderung (Kapazitätsaufbau) und des Schutzes (Status) der Arbeitsschutzexperten angeht.

Spanien. CCOO: Die folgenden Fragen sollten berücksichtigt werden: i) Die Auswirkungen der Globalisierung der Wirtschaft auf die Gesundheit am Arbeitsplatz (Pandemien); ii) Überwachung der Verlagerung von Gesundheitsrisiken; iii) Globalisierung staatlicher Präventivdienste; iv) Deregulierung; v) Einwanderung und Gesundheit; vi) die Rolle der Gewerkschaften bei der Verhütung von Gefahren für die Gesundheit am Arbeitsplatz; vii) betriebliche Nachlässigkeit und Verschärfung der Strafen.

CIG: Nein.

Sri Lanka. EFC: Zu berücksichtigen sind: i) der sozioökonomische Entwicklungsstand eines Landes; und ii) den informellen Sektor betreffende Fragen.

Südafrika. BUSA: Es ist zwingend erforderlich, daß die Erklärung die Kohärenz mit Instrumenten, die einen Einfluß auf den Arbeitsschutz haben, aber keine IAO-Urkunden sind, fördert, so z.B. mit dem Internationalen Programm zur Chemikalien-Sicherheit (IPCS).

Vereinigte Republik Tansania. Ein zeitlicher Rahmen für die Annahme der Urkunde durch die Mitgliedstaaten scheint wichtig und würde zeigen, welche Bedeutung diesem Thema beigemessen wird.

Thailand. Die aktuelle Situation der einzelnen Mitgliedstaaten sollte berücksichtigt werden.

Tschad. Die fachliche und finanzielle Unterstützung, die den Arbeitsschutzdiensten in Entwicklungsländern von der IAO geleistet werden kann.

Tschechische Republik. SPD: Nein.

ČMKOS: Nein.

Türkei. TISK: In den Schlußfolgerungen, die auf der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2003) angenommen wurden, heißt es, daß Überschneidungen mit Bestimmungen vorhandener Urkunden vermieden werden sollten, so z.B. mit dem Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und dem Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985. Was die Erarbeitung einer Empfehlung betrifft, so wäre eine einfache und leicht verständliche Rahmenurkunde am geeignetsten. Als eine Orientierungshilfe für die betroffenen Parteien sollte sie zudem die repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und sonstige betroffene Parteien zu freiwilligen Arbeitsschutzinitiativen anregen. Die negativen Auswirkungen des informellen Sektors auf die Durchsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen schließlich sind zu berücksichtigen. Die Urkunde sollte demzufolge keine restriktiven Regelungen enthalten, die eine Ausweitung des informellen Sektors bewirken könnten.

Venezuela. Berücksichtigung finden sollten besondere Gruppen von Arbeitnehmern, darunter die Gruppe der erwerbstätigen Frauen, der Behinderten und der erwerbstätigen Kinder und Jugendlichen.

Vereinigtes Königreich. Siehe Allgemeine Bemerkungen.

Vietnam. Es ist notwendig, die Durchführung einer soziologischen Studie zu berücksichtigen.

Zypern. SEK: Zu dem nationalen System sollte ein klar konzipiertes System zur Überwachung der Durchführung gehören, und es sollte ein strenger Mechanismus für die Durchsetzung des Programms geschaffen werden.

KOMMENTARE DES AMTES

Allgemeine Bemerkungen

In den Antworten der Regierungen sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände kommt insgesamt überwältigende Unterstützung für die Ausarbeitung und Annahme einer neuen Urkunde im Bereich des Arbeitsschutzes zum Ausdruck. Es wird übereinstimmend die Auffassung vertreten, daß eine der Auswirkungen der Globalisierung die zunehmende Tendenz ist, in Entwicklungsländern Industrien ohne ausreichende innerstaatliche Arbeitsschutzvorschriften zu errichten, was die Notwendigkeit einer solchen Urkunde erhöht. Es ist an der Zeit, wie eine Regierung es ausdrückte, global zu denken und gleichzeitig Maßnahmen auf innerstaatlicher Ebene zu planen, um dem Arbeitsschutz auf den innerstaatlichen Agenden einen der vorderen Plätze zu verschaffen.

Allgemein wird auch die Auffassung geteilt – entsprechend den Schlußfolgerungen der Aussprache auf der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2003 –, daß die neue Urkunde eine fortschreitende Verbesserung der innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramme und -systeme fördern und es sich dabei um eine „übergreifende“ oder „Rahmenurkunde“ handeln sollte, deren Inhalt eher fördernder als präskriptiver Art sein sollte.

Die vorgeschlagenen Schlußfolgerungen sind unter Berücksichtigung dieser Erwägungen abgefaßt worden, wobei das Schwergewicht auf die Verfahren gelegt worden ist, die auf innerstaatlicher Ebene erforderlich sind, um im Bereich des Arbeitsschutzes praktische Fortschritte zu erzielen. Wie in dem Bericht festgestellt wird, spiegelt ein solcher Ansatz die Entwicklungen in einigen Mitgliedstaaten sowie diejenigen auf regionaler Ebene wie in der Europäischen Union und im MERCOSUR wider, die ebenfalls auf eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsschutzsysteme ausgerichtet sind.

Mehrere Befragte, insbesondere Arbeitnehmerverbände, sind der Auffassung, daß der vom Amt vorgeschlagene Hinweis auf „Sicherheitskultur“ problematisch ist. Ihres Erachtens hängt der Begriff zu eng mit dem Konzept der „Verhaltenssicherheit“ zusammen, bei dem die Verantwortung für den Arbeitsschutz vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer verlagert wird. Wenngleich diese Folgerung vom Amt nicht beabsichtigt war, wird in den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen statt dessen der Begriff „präventive Arbeitsschutzkultur“ (der in den Schlußfolgerungen der Konferenz von 2003 verwendet wurde) verwendet.

Was die Rolle und Aufgabe der neuen Urkunde angeht, so geht aus den Antworten hervor, daß sie die vorhandenen Arbeitsschutzurkunden, beispielsweise die in Anhang III des Berichts IV (1) aufgeführten, ergänzen und nicht duplizieren sollte. Sie sollte das derzeitige Normensystem stärken und als ein Mittel zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung dieser Urkunden angesehen werden. Diesen Erwägungen ist in den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen Rechnung getragen worden.

Form der Urkunde (Fragen 1 und 2)

Aus den Antworten auf die wesentliche Frage, ob die Internationale Arbeitskonferenz eine Urkunde zur Förderung des Arbeitsschutzes annehmen sollte, geht nahezu einmütige Unterstützung in diesem Sinne hervor, und alle Regierungen bis auf zwei haben die Frage bejaht. Eine solche Förderungsurkunde wird als ein Mittel zur Schärfung des Profils des Arbeitsschutzes auf natio-

naler wie internationaler Ebene angesehen, was zu einer kontinuierlichen Verbesserung des Arbeitsschutzes führt. Sie würde einen strategischen Rahmen für die Annahme spezifischerer Maßnahmen abstecken, wie sie beispielsweise in den in Anhang III des Berichts IV (1) aufgeführten Urkunden der IAO dargelegt sind. Es besteht auch weitgehend Übereinstimmung darüber, daß die zu behandelnde Urkunde ausreichend flexibel sein sollte, um innerstaatlichen Unterschieden Rechnung zu tragen, einschließlich des unterschiedlichen wirtschaftlichen Entwicklungsstands, damit diese kein Hindernis für eine rasche Annahme und Durchführung darstellen würden.

Hinsichtlich der Form der Urkunde, mit der sich diese gemeinsamen Ziele am besten erreichen lassen würden, bestehen jedoch unterschiedliche Auffassungen. In etlichen Antworten kommt nicht zum Ausdruck, welcher Urkundenform der Vorzug gegeben wird. Unter denen, die sich dazu äußern, sprechen sich rund zwei Drittel der Regierungen, unterstützt von den meisten Arbeitnehmerverbänden, eindeutig für ein Übereinkommen aus, und zwar entweder nur für ein Übereinkommen oder für ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung. Zur Begründung wird angeführt, daß diese Urkunden sich als ein Mittel bewährt haben, mit dem sichergestellt wird, daß die Werte und Auffassungen der IAO berücksichtigt werden, und daß sie zu einer globalen Übereinstimmung der Ansätze und Konzepte beitragen. In diesem Zusammenhang werden in einigen Antworten der Wert und die Bedeutung der Berichterstattungs- und Folge-mechanismen der IAO-Übereinkommen erwähnt. Andere unterstützen ein *Rahmenübereinkommen*, das sowohl flexibel als auch zwingend sein sollte, und das einfach aufgebaut sein und leicht angewendet und umfassend ratifiziert werden können sollte.

Rund ein Drittel der Regierungen befürworten eine Erklärung oder nur eine Empfehlung, und dies war auch die Auffassung der meisten Arbeitgeberverbände. Einige geben einer Erklärung den Vorzug, da die niedrige Ratifikationsrate der bestehenden Arbeitsschutzübereinkommen zeigt, daß es einer anderen Urkundenform bedarf. Andere sind der Auffassung, daß eine Erklärung das globale Ziel der IAO, menschenwürdige Arbeit, die sichere Arbeit ist, zu verwirklichen, untermauern würde. Was die Notwendigkeit von Folge- und Berichterstattungsmechanismen angeht, so wurde von einigen eine Erklärung bevorzugt, weil die neue Urkunde ihres Erachtens keine Berichterstattungspflichten vorsehen sollte. Andere erklärten, eine Voraussetzung für die Wahl einer Erklärung als Form der neuen Urkunde sei, daß sie mit einem speziell gestalteten Berichterstattungs- und Folge-mechanismus gekoppelt werde.

Das Amt hat entsprechend der Mehrheit der geäußerten Auffassungen die vorgeschlagenen Schlußfolgerungen dahingehend abgefaßt, daß die Internationale Arbeitskonferenz eine Urkunde über den Arbeitsschutz annehmen sollte und daß sie die Form eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung erhalten sollte (*Punkte 1 und 2*). Das Amt hat sich nicht nur von den Antworten zu jedem Punkt leiten lassen, sondern auch von dem wahrgenommenen allgemeinen Einvernehmen über die in den Absätzen 84 und 85 des Berichts IV (1) vorgeschlagenen Gestaltungsmerkmale. Zwar wird die vorgeschlagene Form der Urkunden nicht von allen Befragten befürwortet, durch die Befolgung dieser Gestaltungsmerkmale würden die vorgeschlagenen Urkunden jedoch einen Ansatz widerspiegeln, der nach Auffassung des Amtes die meisten der geäußerten unterschiedlichen Meinungen miteinander in Einklang bringen könnte. Die vorgeschlagenen Urkunden sollen die Mitgliedstaaten dazu anregen, in einen systematischen Prozeß schrittweiser Verbesserungen auf dem Weg zu einer sichereren und gesünderen Arbeitsumwelt einzutreten.

In Anbetracht der eingegangenen Stellungnahmen hat sich das Amt bei der Abfassung der vorgeschlagenen Schlußfolgerungen bemüht, sich in den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf ein Übereinkommen auf Kernfragen zu konzentrieren, während andere, weniger zentrale Fragen in den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung behandelt werden. Es sei jedoch darauf hingewiesen, daß es Sache der Konferenz ist, eine endgültige Entscheidung über die Form der vorgeschlagenen Urkunden zu treffen.

Präambel (Frage 3)

Eine große Mehrheit der Antworten befürwortet die Annahme einer Präambel zu der bzw. den Urkunden, allerdings mit etwas abweichendem Inhalt. Anlaß zu Meinungsverschiedenheiten gibt in erster Linie der Ausdruck „Sicherheitskultur“. Er hat nach Auffassung vor allem der Arbeitnehmerverbände eine andere Bedeutung als der Begriff „präventive Arbeitsschutzkultur“, der in den Schlußfolgerungen der 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2003 verwendet wird. Mit der Einführung des kurzen Begriffs „Sicherheitskultur“ wollte das Amt in keiner Weise von den Schlußfolgerungen abweichen, sondern vielmehr eine globale Anwendung des Konzepts erleichtern. In den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen wird wieder der Begriff „innerstaatliche präventive Arbeitsschutzkultur“ verwendet, dessen wesentliche Aspekte in Absatz 4 der Schlußfolgerungen von 2003 beschrieben werden.

Der Aufnahme von Hinweisen auf die Erklärung von Philadelphia, die Verfolgung des Ziels einer sicheren und gesunden Arbeitsumwelt und die Schlußfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz des Jahres 2003 wird allgemein zugestimmt. In den Antworten auf f) werden unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich der IAO-Urkunden geäußert, auf die Bezug genommen werden sollte. In Anhang III des Berichts IV (1) werden 17 Übereinkommen und 20 Empfehlungen, die als aktuell angesehen werden, sowie 19 Richtlinienensammlungen aufgeführt. Unter Berücksichtigung der Leitlinien, die in dem Handbuch für die Abfassung von IAO-Urkunden enthalten sind, hat das Amt die Bezugnahmen auf das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und die Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981, auf die in b) verwiesen wird, beschränkt (*Punkt 3*).

Begriffsbestimmungen (Frage 4)

Eine Definition der Begriffe „innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme“ und „innerstaatliches Arbeitsschutzsystem“ wird allgemein als notwendig erachtet. Die meisten Bemerkungen betreffen auch Vorschläge, Definitionen weiterer Vorstellungen oder Begriffe aufzunehmen. Um das Schwergewicht auf die Schlüsselemente im Rahmen des allgemeinen Ansatzes der vorgeschlagenen Urkunde zu legen, hat das Amt jedoch nur die beiden Begriffsbestimmungen beibehalten, auf die in a) und b) verwiesen wird. Der Wortlaut ist leicht abgeändert worden, um das Konzept zu klären und den Text sprachlich zu verbessern (*Punkt 4*).

Innerstaatliche Programme (Fragen 5, 6, 7, 8 und 9)

In mehreren Antworten wird auf die Möglichkeit hingewiesen, die Förderung einer sichereren und gesünderen Arbeitsumwelt durch andere Mittel als innerstaatliche Programme anzuregen. Zwei Regierungen beziehen sich, unter Verwendung eines von der Weltgesundheitsorganisation eingeführten Begriffs, auf das globale Herangehen an das „Wohlbefinden am Arbeitsplatz“, das den Zweck der vorgeschlagenen Urkunde besser kennzeichne und daher vorgezogen werde. Da jedoch alle Antworten bis auf vier nahezu uneingeschränkt bejahend waren, erscheint dieser Aspekt in den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf ein Übereinkommen (*Punkt 5*). Er ist von den nachfolgenden Fragen, die sich mit innerstaatlichen Programmen befassen, getrennt und mit der separaten Überschrift „Ziele“ unmittelbar vor diesem Abschnitt eingefügt worden. Was die Bezugnahme auf die einschlägigen Arbeitsschutzurkunden der IAO angeht, so ist ein separater Punkt (*Punkt 10*) mit einem Hinweis auf ein Verzeichnis von Übereinkommen und Empfehlungen in einem Anhang in die vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung aufgenommen worden, um klar zum Ausdruck zu bringen, welche Urkunden berücksichtigt werden sollen. Die in dem Anhang enthaltenen Urkunden sind diejenigen, die nach der Überprüfung durch die LILS-Arbeitsgruppe für die Politik zur Neufassung von Normen vom Verwaltungsrat als aktuell eingestuft worden sind. Dieses Verzeichnis enthält auch die drei Urkunden zum Arbeitsschutz, die auf der Internationalen Arbeitskonferenz in den

Jahren 2001 und 2002 angenommen worden sind. Um sicherzustellen, daß dieses Verzeichnis auf dem neuesten Stand gehalten wird, wird auch ein einfaches Verfahren für ihre Aktualisierung vorgeschlagen (*Punkt 16*).

In einigen Antworten auf die Frage 6 wird der Verweis auf die „höchsten Regierungsstellen“ in Frage gestellt, wenn auch von unterschiedlichen Standpunkten aus, während die Mehrheit der Antworten unmittelbar bejahend war. In die vorgeschlagenen Schlußfolgerungen ist eine neue Formulierung mit dem Zusatz „soweit es möglich ist“ aufgenommen worden, die den geäußerten Bedenken Rechnung trägt (*Punkt 6 (3)*). In den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen ist diese Frage nun mit den Fragen 7, 8 und 9 zusammengefaßt worden. Alle Antworten auf die Frage 7 waren bejahend, und der Text bleibt daher im wesentlichen unverändert. Die verneinenden oder einschränkenden Antworten auf die Frage 8 sprechen sich gegen die Ausweitung der Konsultationen zu den innerstaatlichen Programmen auf andere Parteien als die Sozialpartner aus. In der überwiegenden Mehrheit der Antworten werden jedoch Beratungen mit einer Vielzahl von Parteien befürwortet, wobei es sich im großen und ganzen um die in Absatz 49 des Berichts IV (1) genannten handelt. Statt diese in einer Urkunde aufzuführen, hält es das Amt für besser, sie als „interessierte Parteien“ einzustufen, und so werden sie in den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung bezeichnet (*Punkt 8*).

In mehreren Antworten auf die Frage 9 c) wird die Sorge geäußert, daß die innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramme anscheinend wirtschaftlichen Zwängen unterworfen werden könnten, das Amt hat zwar Verständnis für diese Sorge, doch wird eine inhaltliche Änderung des Wortlauts nicht als erforderlich erachtet. Die Frage erscheint nunmehr in den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung (*Punkt 9*).

Zwar bestehen Vorbehalte hinsichtlich der Wirksamkeit von Zielvorgaben als Leistungsmaßstäbe, die in einigen Mitgliedstaaten eine relativ neue Innovation sind, es wird jedoch nicht klar zum Ausdruck gebracht, daß der Wortlaut der Frage 9 diesbezüglich geändert werden muß. Der Begriff „Sicherheitskultur“ ist bereits unter Frage 3 erörtert worden, und in den vorgeschlagenen Text wird durchweg der Begriff „innerstaatliche Arbeitsschutzkultur“ verwendet.

Die Fragen, die sich mit innerstaatlichen Programmen befassen (mit Ausnahme der Frage 5), sind nunmehr konsolidiert worden und erscheinen in den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf ein Übereinkommen unter Punkt 6. Dies ist natürlich getrennt von den beiden Angelegenheiten, die unter den Punkten 8 und 9 behandelt werden und zuvor erörtert worden sind.

Innerstaatliche Systeme (Fragen 10, 11 und 12)

Das in Frage 10 vorgeschlagene innerstaatliche Arbeitsschutzsystem wird nahezu einmütig befürwortet. Das Erfordernis der Bezeichnung einer verantwortlichen Stelle wird die Übertragung der Verantwortung auf regionaler, einzelstaatlicher oder lokaler Grundlage gestatten je nach der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Lage eines Mitgliedstaats, eine Einschränkung, die in mehreren Antworten verlangt wurde. Das grundlegende Erfordernis eines innerstaatlichen Systems erscheint nunmehr in den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf ein Übereinkommen (*Punkt 7(1)*). Dies erfordert ebenfalls eine Beratung mit den Sozialpartnern. Umfassende Beratungen mit anderen interessierten Parteien sind wiederum in den Schlußfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung vorgesehen (*Punkt 11*).

Was die Frage 12 angeht, so war eine beträchtliche Mehrheit der Antworten bejahend. Einige sind jedoch der Auffassung, daß die vorgeschlagene Bestimmung, einschließlich der angelegten Komponenten eines innerstaatlichen Systems, übermäßig präskriptiv ist. Für andere haben diese Elemente einen unterschiedlichen relativen Wert in diesem Zusammenhang. Unter Berücksichtigung der eingegangenen Antworten hat das Amt eine Unterscheidung getroffen zwischen denjenigen Elementen, die ein innerstaatliches System immer umfassen sollte, und denjenigen, die „gegebenenfalls“ einbezogen werden sollten (*Punkt 7(2) und (3)*).

Schaffung von Problembewußtsein (Fragen 13 und 14)

In mehreren Fragen wird zur Diskussion gestellt, ob die nationalen Kampagnen zur Verbesserung des Bewußtseins der Öffentlichkeit für den Arbeitsschutz unbedingt auf diejenigen beschränkt werden müssen, die mit internationalen Initiativen verbunden sind. Dies war keineswegs die Absicht des Amtsvorschlags, und es wird vorgeschlagen, diesen Punkt durch die Aufnahme der Einschränkung „gegebenenfalls“ zu klären. Mit dieser Änderung erscheint die Frage 13 in den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung (*Punkt 12 a*)).

In den Antworten auf die Frage zur Aufnahme von Gefährdungs-, Risiko- und Präventionskonzepten in Grundbildungs- und Berufsbildungslehrpläne wird zum Teil auf den Umstand verwiesen, daß solche Lehrpläne ihrer Natur nach eindeutig verschieden sind und daß die Aufnahme solcher Konzepte in Grundbildungsprogramme mit größeren praktischen Schwierigkeiten verbunden ist. Der wesentliche Inhalt dieser Bestimmung ist mit einer geringfügigen Änderung – das Wort „Grundbildungs-“ ist durch „Bildungs-“ ersetzt worden – in den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung beibehalten worden (*Punkt 12 b*)).

Management-Systemansatz (Frage 15)

Diese Frage umfaßt im wesentlichen zwei Punkte. Der erste Punkt, nämlich ob die Mitglieder den Arbeitsschutzmanagement-Systemansatz fördern sollten, findet nahezu uneingeschränkte Zustimmung. Umstritten ist dagegen, ob ein solches System auf den IAA-Leitlinien für Arbeitsschutz-Managementsysteme (ILO-OSH 2001) beruhen sollte, und in mehreren Antworten wird auf die Entwicklung anderer nationaler oder internationaler Managementsystem-Modelle verwiesen, die ähnliche Normen vorsehen. Die IAA-Leitlinien sind das einzige vorhandene internationale Dokument zu diesem Thema, und sie verlangen eine innerstaatliche Anpassung. In Anbetracht dessen und aufgrund der beträchtlichen Mehrheit bejahender Antworten erscheint die Frage in den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung (*Punkt 13*)).

Innerstaatliches Profil (Fragen 16 und 17)

Beide Fragen wurden von einer erheblichen Mehrheit der Regierungen und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bejaht. Zum Inhalt eines innerstaatlichen Profils ist eine breite Palette von Anregungen unterbreitet worden, die überwiegend die in Anhang IV des Berichts IV (1) enthaltenen Elemente widerspiegeln. Mehrere der Mitgliedstaaten, die verneinend geantwortet haben, taten dies nicht, weil sie das Konzept eines innerstaatlichen Profils als solches anscheinend ablehnen, sondern weil sie der Überzeugung sind, daß die Elemente eines solchen Profils der Entscheidung des Mitgliedstaats selbst unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gegebenheiten überlassen bleiben sollte. Der jetzige Wortlaut des Punkts 14 läßt eine solche Möglichkeit zu. In einigen Antworten wird nahegelegt, daß die Aufnahme der Elemente eines innerstaatlichen Profils in eine Förderungsurkunde diese zu präskriptiv machen könnte. Einige der Elemente, die als geeignet für ein innerstaatliches Profil bezeichnet werden, entsprechen denen, die nach Punkt 7 der vorgeschlagenen Schlußfolgerungen Teil eines innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems sein sollten, wie Rechtsvorschriften. Daher hat das Amt bei der Aufnahme dieser Bestimmung zusammen mit einem Verzeichnis von Elementen auf der Grundlage von Anhang IV des Berichts IV(1) in die vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung einen Verweis auf Punkt 7 vorgenommen (*Punkt 14*)).

Informationsaustausch (Frage 18)

Diese Frage ist in einer überwältigenden Mehrheit der Antworten bejaht worden. In den Antworten werden die Vorteile eines solchen Informationsaustauschs bei der Förderung eines

verbesserten Arbeitsschutzbewußtseins und bei der Förderung einer Kultur hervorgehoben, die eine kontinuierliche und innovative Verbesserung des Arbeitsschutzes auf innerstaatlicher Ebene anstrebt. Dies ist besonders wichtig für diejenigen Länder, in denen die Förderung des Arbeitsschutzes bisher keine Priorität gehabt hat. Der Informationsaustausch sollte sich über innerstaatliche Programme hinaus auf innerstaatliche Systeme und Forschungen erstrecken. Der IAO kommt nach allgemeiner Auffassung bei einem solchen Informationsaustausch eine entscheidende Rolle zu, und es werden Vorschläge gemacht, wie sie vorgehen sollte, z.B. durch Regionaltagungen, Zusammenarbeit mit anderen Organisationen oder Gremien wie der WHO und der EU und das Netzwerk der IAO-CIS-Zentren. Diese Bestimmung ist, mit einer Änderung zur Erweiterung ihres Geltungsbereichs, in die vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung aufgenommen worden (*Punkt 15*).

Besondere Probleme (Fragen 19 und 20)

In Beantwortung der Fragen 19 und 20 weisen die Mitgliedstaaten auf Besonderheiten der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis hin, die Schwierigkeiten bei der Durchführung einer vorgeschlagenen Urkunde hervorrufen könnten, und führen verschiedene Bedenken an, ohne jedoch unbedingt Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Es wird auf die begrenzten personellen und finanziellen Mittel verwiesen, wobei im Hinblick auf die personellen Ressourcen die IAO um technische Zusammenarbeit und Ausbildung und um die Verbreitung von Arbeitsschutzinformationen und im Hinblick auf die finanziellen Ressourcen um Geberunterstützung gebeten wird. Mehrere Regierungen weisen darauf hin, daß die Verantwortung für den Arbeitsschutz auf mehrere Stellen und auf verschiedene Regierungsebenen aufgeteilt ist und daß diese Tatsache bei der Erstellung innerstaatlicher Programme und Systeme besonders zu berücksichtigen ist, wobei späteren Koordinierungsmechanismen Beachtung zu schenken ist. Die Aufmerksamkeit wird auch auf den hohen Anteil der Erwerbstätigen, die selbständig erwerbstätig sind oder in kleinen Betrieben arbeiten, sowohl in entwickelten als auch in Entwicklungsländern, und auf die Notwendigkeit gelenkt, daß die innerstaatlichen Programme und Systeme dem Rechnung tragen. Alle diese Probleme bringen zwar erhebliche Herausforderungen für die Mitgliedstaaten bei der Formulierung und Umsetzung von innerstaatlichen Arbeitsschutzprogrammen mit sich, doch soll der zur Diskussion stehende Förderungsrahmen die fortschreitende und kontinuierliche Entwicklung innerstaatlicher Arbeitsschutzsysteme durch praktische und priorisierte Programme erleichtern, während gleichzeitig bestimmte Herausforderungen und Zwänge anerkannt werden.

In den Antworten auf die Frage 20 werden einige der in Beantwortung der Frage 19 erwähnte Angelegenheiten als Fragen bezeichnet, die in dem Fragebogen nicht angesprochen worden sind, die aber bei der Ausarbeitung einer Urkunde berücksichtigt werden sollten. Hierzu gehören auch Angelegenheiten wie die Rechte der Arbeitnehmer bei der Verhütung von Unfällen und Krankheiten, Betriebsbesichtigungen und die Mitgliedschaft in Sicherheitsausschüssen; eine weitere Definition der Rolle der IAO bei der Förderung einer globalen Präventionskultur, wie Beteiligung am Welttag für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit; Förderung von Forschungsarbeiten; spezifische Krankheiten wie HIV/Aids und psychosoziale Faktoren; Verbindung des Arbeitsschutzes mit guten Beschäftigungspraktiken; und Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Das Amt nimmt die Bedenken und Vorbehalte der Regierungen und der Sozialpartner in diesen Angelegenheiten zur Kenntnis, ist aber der Auffassung, daß die vorgeschlagenen Urkunden im Fall einer entsprechenden inhaltlichen Erweiterung eher einen präskriptiven als einen förderlichen Charakter erhalten würden, was den Schlußfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz des Jahres 2003 zuwiderlaufen würde. In diesen Schlußfolgerungen wird auch daran erinnert, daß Überschneidungen mit den Bestimmungen vorhandener Instrumente bei der Ausarbeitung des Förderungsrahmens vermieden werden sollten.

VORGESCHLAGENE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Nachstehend werden die vorgeschlagenen Schlußfolgerungen wiedergegeben, die auf der Grundlage der im vorliegenden Bericht zusammengefaßten und kommentierten Antworten ausgearbeitet worden sind. Die Schlußfolgerungen wurden in der üblichen Form abgefaßt und sind dazu bestimmt, der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 93. Tagung (2005) als Grundlage für die Aussprache über den vierten Punkt ihrer Tagesordnung – Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz – zu dienen.

Zwischen den vorgeschlagenen Schlußfolgerungen und dem Fragebogen des Amtes bestehen einige redaktionelle Abweichungen, auf die in den Kommentaren des Amtes nicht eingegangen wird. Diese Abweichungen erklären sich durch das Bestreben, Übereinstimmung zwischen den Fassungen in den verschiedenen Sprachen herzustellen und die Terminologie soweit wie möglich an diejenige anzupassen, die bereits in vorhandenen Urkunden verwendet wird.

Die vorgeschlagenen Schlußfolgerungen folgen nicht dem Format des Fragebogens, da ihr Aufbau unter Berücksichtigung der Antworten der Mitgliedstaaten beschlossen wurde. Die verschiedenen Teile des Fragebogens sind zu umfassenden Punkten und Absätzen zur Aufnahme in die vorgeschlagenen Schlußfolgerungen im Hinblick auf ein Übereinkommen und eine Empfehlung zusammengefaßt worden.

A. Form der Urkunde

1. Die Internationale Arbeitskonferenz sollte eine Urkunde zur Einrichtung des Förderungsrahmens für den Arbeitsschutz annehmen.
2. Die Urkunde sollte die Form eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung erhalten.

B. Vorgeschlagene Schlußfolgerungen im Hinblick auf ein Übereinkommen

I. PRÄAMBEL

3. Das Übereinkommen sollte eine Präambel enthalten, in der Bezug genommen wird auf:
 - a) Teil III Absatz (g) der Erklärung von Philadelphia, wonach die Internationale Arbeitsorganisation die feierliche Verpflichtung hat, bei den einzelnen Nationen der Welt Programme zu fördern, die einen angemessenen Schutz für das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei allen Beschäftigungen gewährleisten;
 - b) das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und die Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981;
 - c) die Bedeutung der anhaltenden Förderung des Ziels einer sicheren und gesunden Arbeitsumwelt;

- d) die von der 91. Tagung (2003) der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Schlußfolgerungen über den Arbeitsschutz, insbesondere den Vorrang, der dem Arbeitsschutz in nationalen Agenden einzuräumen ist;
- e) die Bedeutung der Förderung einer innerstaatlichen präventiven Arbeitsschutzkultur.

II. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

4. Im Sinne des Übereinkommens:

- a) bezieht sich der Begriff „innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm“ auf jedes innerstaatliche Programm, das Ziele, Prioritäten und Aktionsmittel im Bereich des Arbeitsschutzes umfaßt, die in einem vorher festgelegten Zeitrahmen erreicht werden sollen;
- b) bezieht sich der Begriff „innerstaatliches Arbeitsschutzsystem“ auf die Infrastruktur, die den Hauptrahmen für die Umsetzung innerstaatlicher Arbeitsschutzprogramme bietet.

III. ZIEL

5. Jedes Mitglied, das das Übereinkommen ratifiziert, sollte Schritte unternehmen, um durch innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme unter gebührender Berücksichtigung der einschlägigen IAO-Arbeitsschutzurkunden schrittweise eine sicherere und gesündere Arbeitsumwelt zu erreichen.

IV. INNERSTAATLICHES PROGRAMM

6. (1) Jedes Mitglied sollte in Absprache mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ein innerstaatliches Arbeitsschutzprogramm ausarbeiten, umsetzen und in regelmäßigen Zeitabständen überprüfen.

(2) Das innerstaatliche Programm sollte:

- a) auf der Grundlage einer Analyse der innerstaatlichen Arbeitsschutzsituation, einschließlich des innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems, ausgearbeitet und überprüft werden;
- b) die Entwicklung einer innerstaatlichen präventiven Arbeitsschutzkultur fördern;
- c) Zielvorgaben und Fortschrittsindikatoren enthalten.

3. Das innerstaatliche Programm sollte umfassend bekannt gemacht und, soweit es möglich ist, von den höchsten staatlichen Stellen gebilligt und in Gang gesetzt werden.

V. INNERSTAATLICHES SYSTEM

7. (1) Jedes Mitglied sollte in Absprache mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ein innerstaatliches Arbeitsschutzsystem einrichten, unterhalten und fortschreitend entwickeln.

(2) Das innerstaatliche Arbeitsschutzsystem sollte umfassen:

- a) Rechtsvorschriften über den Arbeitsschutz;
- b) eine oder mehrere bezeichnete Stellen, die für den Arbeitsschutz verantwortlich sind;
- c) Mechanismen zur Sicherstellung der Einhaltung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, einschließlich Inspektionssystemen.

3. Das innerstaatliche Arbeitsschutzsystem sollte gegebenenfalls umfassen:

- a) Informations- und Beratungsdienste zum Arbeitsschutz;
- b) Arbeitsschutzausbildung;

- c) betriebsärztliche Dienste;
- d) einen Mechanismus zur Erhebung und Analyse von Daten über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten;
- e) Zusammenarbeit mit einem Arbeitsunfallversicherungssystem.

C. Vorgeschlagene Schlußfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung

I. INNERSTAATLICHES PROGRAMM

8. Bei der Ausarbeitung und Überprüfung des in Punkt 4 a) genannten innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramms können die Mitglieder die in Punkt 6 vorgesehenen Beratungen auf andere interessierte Parteien ausweiten, wie beispielsweise Arbeitsschutz-Fachverbände.

9. Die innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramme sollten gegebenenfalls mit anderen innerstaatlichen Programmen und Plänen verbunden werden, beispielsweise mit denen, die sich auf die wirtschaftliche Entwicklung beziehen.

10. Bei der Ausarbeitung und Überprüfung der innerstaatlichen Arbeitsschutzprogramme sollten die Mitglieder, unbeschadet ihrer Verpflichtungen aus von ihnen ratifizierten Übereinkommen, die in dem Anhang aufgeführten internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen berücksichtigen.

II. INNERSTAATLICHES SYSTEM

11. Bei der Einrichtung, Unterhaltung und fortschreitenden Entwicklung des in Punkt 4 genannten innerstaatlichen Arbeitsschutzsystems können die Mitglieder die in Punkt 7 vorgesehenen Beratungen auf andere interessierte Parteien ausweiten, wie beispielsweise Arbeitsschutz-Fachverbände.

12. Bei der Förderung einer innerstaatlichen präventiven Arbeitsschutzkultur sollten die Mitglieder sich darum bemühen:

- a) durch nationale Kampagnen, die gegebenenfalls mit internationalen Initiativen gekoppelt werden, das Bewußtsein der Öffentlichkeit für den Arbeitsschutz zu verbessern;
- b) Gefährdungs-, Risiko- und Präventionskonzepte in Bildungs- und Berufsbildungsprogramme aufzunehmen.

13. Die Mitglieder sollten auf der Grundlage der *Leitlinien für Arbeitsschutz-Management-systeme* (ILO-OSH 2001) den Arbeitsschutzmanagement-Systemansatz fördern.

III. INNERSTAATLICHES PROFIL

14. (1) Die Mitglieder sollten ein innerstaatliches Arbeitsschutzprofil erstellen und regelmäßig aktualisieren, das die innerstaatliche Situation einschließlich der innerstaatlichen Systeme zusammenfaßt. Das Profil sollte als Grundlage für die Ausarbeitung und Überprüfung des innerstaatlichen Programms herangezogen werden.

(2) Neben den in Punkt 7(2) und (3) vorgesehenen Elementen sollte das innerstaatliche Arbeitsschutzprofil gegebenenfalls Informationen über die folgenden Elemente umfassen:

- a) Mechanismen für die Koordinierung und Zusammenarbeit auf innerstaatlicher und betrieblicher Ebene, einschließlich innerstaatlicher Programmüberprüfungsmechanismen;
- b) technische Normen, Richtlinienensammlungen und Leitlinien;
- c) Bildungs- und Sensibilisierungsstrukturen;

- d) spezialisierte technische, medizinische und wissenschaftliche Einrichtungen, die mit verschiedenen Aspekten des Arbeitsschutzes zu tun haben, einschließlich Forschungsinstituten und -labors, die auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes tätig sind;
- e) im Bereich des Arbeitsschutzes tätige Personen, wie Inspektoren, Beauftragte, Arbeitsmediziner und Hygieniker;
- f) Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten;
- g) Politiken und Programme von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden;
- h) regelmäßige oder laufende Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz, einschließlich der internationalen Zusammenarbeit;
- i) damit zusammenhängende Daten beispielsweise über Demographie, Alphabetismus, Wirtschaft und Beschäftigung, soweit verfügbar, sowie alle anderen einschlägigen Informationen.

IV. INTERNATIONALER INFORMATIONSAUSTAUSCH

15. Die Internationale Arbeitsorganisation sollte den Informationsaustausch über innerstaatliche Arbeitsschutzprogramme und -systeme, einschließlich guter Praktiken und innovativer Ansätze, erleichtern.

V. AKTUALISIERUNG DES ANHANGS

16. Die der Empfehlung als Anhang beigefügte Liste sollte vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes überprüft und aktualisiert werden. Jede so aufgestellte neue Liste sollte vom Verwaltungsrat angenommen werden und nach der Annahme die vorausgegangene Liste ersetzen und den Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation übermittelt werden.

ANHANG

I. Übereinkommen

- Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947
- Protokoll von 1995 zum Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947
- Übereinkommen (Nr. 115) über den Strahlenschutz, 1960
- Übereinkommen (Nr. 120) über den Gesundheitsschutz (Handel und Büros), 1964
- Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969
- Übereinkommen (Nr. 139) über Berufskrebs, 1974
- Übereinkommen (Nr. 148) über die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977
- Übereinkommen (Nr. 152) über den Arbeitsschutz bei der Hafendarbeit, 1979
- Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981
- Übereinkommen (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985
- Übereinkommen (Nr. 162) über Asbest, 1986
- Übereinkommen (Nr. 167) über den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988
- Übereinkommen (Nr. 170) über chemische Stoffe, 1990
- Übereinkommen (Nr. 174) über die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993
- Übereinkommen (Nr. 176) über den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995
- Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001
- Protokoll von 2002 zum Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981

II. Empfehlungen

- Empfehlung (Nr. 81) betreffend die Arbeitsaufsicht, 1947
- Empfehlung (Nr. 82) betreffend die Arbeitsaufsicht (Bergbau und Verkehr), 1947
- Empfehlung (Nr. 97) betreffend den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, 1953
- Empfehlung (Nr. 102) betreffend Sozialeinrichtungen, 1956
- Empfehlung (Nr. 114) betreffend den Strahlenschutz, 1960
- Empfehlung (Nr. 115) betreffend Arbeiterwohnungen, 1961
- Empfehlung (Nr. 120) betreffend den Gesundheitsschutz (Handel und Büros), 1964
- Empfehlung (Nr. 133) betreffend die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969
- Empfehlung (Nr. 147) betreffend Berufskrebs, 1974
- Empfehlung (Nr. 156) betreffend die Arbeitsumwelt (Luftverunreinigung, Lärm und Vibrationen), 1977
- Empfehlung (Nr. 160) betreffend den Arbeitsschutz bei der Hafendarbeit, 1979

- Empfehlung (Nr. 164) betreffend den Arbeitsschutz, 1981
- Empfehlung (Nr. 171) betreffend die betriebsärztlichen Dienste, 1985
- Empfehlung (Nr. 172) betreffend Asbest, 1986
- Empfehlung (Nr. 175) betreffend den Arbeitsschutz im Bauwesen, 1988
- Empfehlung (Nr. 177) betreffend chemische Stoffe, 1990
- Empfehlung (Nr. 181) betreffend die Verhütung von industriellen Störfällen, 1993
- Empfehlung (Nr. 183) betreffend den Arbeitsschutz in Bergwerken, 1995
- Empfehlung (Nr. 192) betreffend den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001
- Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002