



INTERNATIONALE
 FÖDERATION VON
 CHEMIE-, ENERGIE-,
 BERGBAU- UND
 FABRIKARBEITERGEWERKSCHAFTEN

Chinas Todesfallen – gibt es einen Ausweg?

Seite 10 – 11

GLOBAL INFO

Nummer 1 • 2004

Inhalt

4 Solidarität vor Afrikas Küsten

ICEM und ITF sichern gemeinsam Arbeitsplätze



5 Demonstrationen gegen Thai Electric

Der Kampf gegen die Privatisierung geht weiter



7 CEPPWAWU und PACE zeigen Flagge bei Sappi

ICEM-Mitglieder auf der Jahreshauptversammlung



13 Global: Reinhard Reibsch, EMCEF, über REACH

EU-Chemikalienpolitik mit Mängeln

Internationale Föderation von Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften

Website: www.icem.org

E-mail: info@icem.org



Avenue Emile de Béco 109
B-1050 Brüssel
BELGIEN
Fon +32 2 626 2020
Fax +32 2 648 4316

Herausgeber: Fred Higgs, Generalsekretär
Redakteur: Dick Blin, Referent für Presse und Publikationen
Layout: Thierry Lenoir, Assistent für Publikationen und Design
Die meisten Beiträge stammen von Reg Green, Referent für Arbeits- und Umweltschutz

Global.Info ist die offizielle Publikation der ICEM, eines globalen Gewerkschaftsverbandes, der 20 Millionen ArbeitnehmerInnen in mehr als 400 Industriegewerkschaften in 120 Ländern vertritt. Global-Info wird zweimal jährlich auf Englisch, Französisch, Deutsch, Japanisch, Russisch, Spanisch und Schwedisch herausgegeben. Der Nachdruck von Artikeln aus Global.Info ist erwünscht. Fotos und Grafiken mit Copyrightangabe dürfen nicht ohne Zustimmung des Copyrightinhabers verwendet werden.



Sisecam attackiert zwei ICEM-Gewerkschaften in der Türkei

Istanbul Das Unternehmen Sisecam ist in der Türkei und auch weltweit als führender Hersteller von Glas bekannt. Jetzt hat es sich auch einen zweifelhaften Ruf als arbeitnehmerfeindlicher Konzern erworben, der die Gewerkschaften in der Türkei in die Knie zwingen will.

Zwei ICEM-Mitglieder mussten soeben genau diese Erfahrungen mit einem Unternehmen machen, das die gesamte türkische Glasproduktion kontrolliert. Kristal-Is, die als Glasgewerkschaft Mitglieder in 13 der 15 Sisecam-Betriebe vertritt, hat vor Gericht bisher alle Prozesse für sich entscheiden können. Die Sisecam-Tochtergesellschaft Pasabache hat es jedoch bisher verstanden, diese Urteile zu umgehen. Die Bergarbeitergewerkschaft Maden-Is musste erleben, dass Beschäftigte nach ihrem Beitritt zur Gewerkschaft sofort entlassen wurden.

Genau dies passierte 55 Bergarbeitern vor einem Jahr in der Cam-Is-Quarzmine in Yaliköy, Istanbul. Cam-Is ist ein zu Sisecam gehörendes Unternehmen, das Quarz für die Glasindustrie gewinnt. Nachdem 71 Bergarbeiter der Maden-Is beigetreten waren, reagierte Sisecam mit der Entlassung der Gewerkschaftsaktivisten. Im Ergebnis hatte dies den Stillstand der laufenden Kollektivverhandlungen für die Grube zur Folge.

In einer Glashütte in der Industriestadt Eskisehir wurden im vergangenen September 700 Beschäftigte und Subunternehmer Mitglieder von Kristal-Is. Pasabache nahm 350 Gewerkschaftsaktivisten ins Visier und entließ sie.

Diese Maßnahmen und die Tatsache, dass das Unternehmen Verhandlungen mit der Gewerkschaft ablehnt und dies damit begründet, sie vertrete weniger als

10 % der im Glassektor beschäftigten ArbeitnehmerInnen (dies verlangt ein vorsintflutlicher Paragraph des türkischen Arbeitsrechts), hat zu Streiks von 5.000 Kristal-Is-Mitgliedern in 13 Betrieben geführt.

Bereits zweimal hat Sisecam gute Beziehungen zur Regierung genutzt, um einen Streik zu verhindern. Am 8. Dezember hat die Regierung nach einer Streikankündigung von Kristal-Is nach Artikel 33 des Gesetzes über Kollektivvereinbarungen, Streiks und Aussperrungen verfügt, dass kein Streik in der Glasindustrie stattfinden dürfe, da dies eine Bedrohung der nationalen Sicherheit darstelle.

Ende Januar hob der Oberste Gerichtshof dieses Dekret auf, und am 30. Januar begann Kristal-Is mit ihrem Streik in 13 Betrieben. Nach nur 15 Tage berief sich die Regierung erneut auf Artikel 33 und bezeichnete den Streik diesmal als „unspezifisch“. Die Angelegenheit wird jetzt wieder vor dem Obersten Gericht verhandelt.

Die 55 entlassenen Bergleute und ihre Familien wohnen seit dem letzten April in einer Art Camp vor der Yaliköy-Quarzmine und protestieren auf diese Weise gegen die Behandlung durch das Unternehmen. 16 weitere Maden-Is-Mitglieder streiken seit dem 10. August 2003.



**Streik! Kristal-Is-Mitglieder auf
ihrem Februar-Marsch**

Gemeinsames Offshore-Projekt von ICEM und ITF zeigt Erfolge in Nigeria und der Republik Elfenbeinküste

Auf wochenlangen Reisen nach Nigeria und in die Republik Elfenbeinküste ist es der ICEM und der Internationalen Transportarbeiterföderation ITF gelungen, ihr gemeinsames Programm zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten im Offshore-Ölgeschäft für einheimische ArbeitnehmerInnen zu konkretisieren. Das Projekt ist eines der Ergebnisse der wegweisenden ICEM-ITF-Konferenz vom Oktober des letzten Jahres in Aberdeen, Schottland über Arbeitsschutz von Nordsee-Ölarbeitern und weiterer gewerkschaftlich organisierter industrieller Aktivitäten in anderen Offshore-Ölbereichen.

Die gemeinsame Fact-Finding-Mission von ICEM und ITF hielt sich vom 15. bis zum 20. Februar in Nigeria auf und konnte führende Wirtschaftsbesse davon überzeugen, dass Nigerias florierende Offshore-Ölfelder am ertragreichsten arbeiten, wenn dort einheimische Arbeitnehmer eingesetzt werden. Während ihres Besuches in der Republik Elfenbeinküste vom 21. bis zum 27. Februar fand die Delegation dann allerdings völlig andere Rahmenbedingungen vor – dort gelang es ihr, einen schwelenden Arbeitskampf zwischen der norwegischen Bohrfirma Prosafe und der landeseigenen Seeleutegewerkschaft SYMCOM zu entschärfen.

Norrie McVicar, der Vorsitzende der Offshore Task Force der ITF, und der Chef der ITF-Strategieabteilung Tony Mc Gregor, leiteten die Mission.

In Nigeria ist das ICEM-Mitglied NUPENG direkt an Initiativen zur verstärkten Rekrutierung, Ausbildung und Beschäftigung von nigerianischen Arbeitern in den Bereichen Offshore-Ölförderung und Seefahrt beteiligt.

„Der Dreh- und Angelpunkt unserer frühen Erfolge ist darin zu sehen, dass unsere afrikanischen Mitglieder die Aussenwelt als Koalitionspartner erleben, der ihnen bei der Lösung örtlicher Probleme hilft“, erklärt McVicar. „Früher haben sich unsere Mitglieder aus Nigeria und der Elfenbeinküste wie vernachlässigte Stiefkinder gefühlt. Das ist jetzt nicht mehr der Fall.“

In Nigeria, der größten Energieerzeugungsnation Afrikas, traf die Delegation mit VertreterInnen wichtiger Interessengruppen zusammen. Zu diesen Stakeholdern gehörten das Energieministerium, die Nigerian National Petroleum Corp., der Labour Congress und das neu gegründete Joint Maritime-Labour Industrial Council (JOMALIC). Nach Aussage von McVicar gibt es ca. 400 Schiffe auf Fahrt vor dem Kontinental-schelf, deren Besatzungen zu nicht einmal 10 % aus Nigerianern bestehen. „Die Ölfirmen und auch die Auftragnehmer behaupten, dass für diese Arbeit einfach keine Nigerianer zu finden seien“, erzählt er.

„Wir haben das Gegenteil bewiesen.“

Die ICEM-ITF-Delegation besuchte das Maritime Training College in Oron und informierte sich darüber, dass von den jährlich 600 Absolventen dieser Einrichtung 400 keine Arbeit finden. „Es gibt keine Struktur und keinen Plan, um diese fähigen Leute in Arbeit und Brot zu bringen“, so McVicar.

Das sollte sich mit Inkrafttreten des nigerianischen Cabotage-Gesetzes in diesem Sommer ändern. In Verbindung mit einem Beschluss der Regierung über die gewinnsteigernde Erweiterung der Ölproduktion bis zu 200 m Tiefe in Territorialgewässern dürften sich hier neue Beschäftigungsmöglichkeiten für die einheimische Bevölkerung ergeben. Der nigerianische Maritime Labour Act von 2003, mit dem JOMALIC gegründet wurde, schreibt ebenfalls zwingend vor, dass die Sicherheitsbestimmungen und Arbeitsbestimmungen den Übereinkommen und Empfehlungen der IAO entsprechen.

Im Rahmen der ICEM-ITF-Mission kam es auch zu einem Meinungsaustausch mit E.O. Ayoola, dem Explorations- und Produktionsdirektor der nationalen Ölgesellschaft, und mit Präsident Adams Aliyu Oshiomhole des Nigeria Labour Congress. Trotz zahlreicher kontroverser Arbeitskonflikte, die NLC in diesem Land austragen muss, ist für Oshiomhole die Offshore-Beschäftigungsfrage ein Prioritätspunkt seines Arbeitsprogramms.

In der Republik Elfenbeinküste mit ihrem deutlich kleineren und auch relativ neuen Offshore-Sektor fand die Delegation bei den Offshore-Jobs eine Art „Apartheid-System“ vor, in dem Arbeiter von den Philippinen und aus Indonesien viermal so viel an Löhnen und Sozialleistungen erhalten wie aus dem heimatischen Arbeitsmarkt rekrutierte Arbeiter – trotz gleicher Ausbildung und Qualifikationen. Die Delegation wurde selbst unmittelbar Zeuge des Prosafe-Konflikts, bei dem eine Bohrfirma und ihre Arbeitskräftevermittlung CIAM zwar den Arbeitern von der Elfenbeinküste die Mitgliedschaft bei der SYMCOM gestatten, Kollektivvereinbarungen mit dieser Gewerkschaft jedoch ablehnen.

Mit Hilfe von NOPEF, der norwegischen Öl-gewerkschaft, die eine zentrale Rolle im Offshore-Programm von ICEM und ITF spielt, wurde der Konflikt vor das in Oslo ansässige Unternehmen gebracht und dürfte im Rahmen von Anweisungen an die Tochtergesellschaft in Singapur, die das operative Geschäft an der Elfenbeinküste überwacht, gelöst werden.

„Die Offshore Task Force ist zunächst auf der unteren Ebene des Offshore-Sektors der Elfenbeinküste tätig“, schließt McVicar. „Die weitere Entwicklung erfolgt mit Beteiligung der Gewerkschaften.“





Ein Aufmarsch der EGAT-LU in Bangkok: „Der Verkauf des öffentlichen Dienstes ist Mord am thailändischen Volk“

Thailand stellt Privatisierung des Elektrizitätssektors über Interessen der Beschäftigten und der Öffentlichkeit

Die thailändische Regierung setzt die Privatisierung des Stromsektors ungeachtet der Forderungen der Beschäftigten in den Versorgungsunternehmen und der Widerstände in weiten Teilen der Bevölkerung rücksichtslos fort.

Eine Reihe getürkter Anhörungen für die Mitglieder der zur ICEM gehörenden EGAT-LU, die ArbeitnehmerInnen der Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT) vertritt, wurde für Anfang 2004 anberaumt. Diese Hearings wurden aber entweder kurzfristig abgesagt, oder es erschienen als Vertreter der Behörden rangniedrige Bürokraten ohne jede Entscheidungsbefugnis.

ICEM hat die Gewerkschaften der Beschäftigten in den Versorgungsbetrieben weltweit zu Protesten gegen die Privatisierungsmaßnahmen in Thailand aufgerufen, und mehr als 20 Gewerkschaften haben darauf reagiert. Die EGAT-LU, EGAT-Manager und zahlreiche Gruppen der Zivilgesellschaft haben Massenveranstaltungen organisiert, die teilweise von thailändischen Sicherheitskräften unter Einsatz von Gewalt aufgelöst wurden.

Der thailändische Energieminister droht mit der Entlassung des Topmanagements von EGAT, das gemeinsam mit EGAT-LU gegen die Privatisierung protestiert. Premierminister Thaksin Sinawatre hat öffentlich erklärt, er werde den EGAT-Direktor Sithiporn Ratanopas entlassen, wenn dieser die EGAT-LU-Mitglieder nicht von ihren Protestaktionen abhalten könne.

Dies führte Ende Februar und Anfang März zu noch schärferen Protesten. Zusätzlich führte die harte Hand der Regierung dazu, die Reihen der Opposition aufzufüllen und die Entschlossenheit zu verstärken, den anstehenden Aktienverkauf zu stoppen.

In den Medien erklärte EGAT-LU-Generalsekretär Sirichai Maingam, dass es bei dem Widerstand gegen die Privatisierung um mehr gehe als um den Schutz von Arbeitnehmerinteressen. Nicht zuletzt deshalb gebe es in Thailand immer mehr Widerstand gegen diese Pläne: „Die Menschen protestieren hier aus freien Stücken, sie

werden nicht, wie der Premierminister dies unterstellt, vom EGAT-Management angestiftet.“

Am 2. März veranstalteten EGAT-LU und die beteiligten Interessengruppen eine Massendemonstration, an der über 50.000 Menschen teilnahmen und die Thailands größte Massenversammlung seit den Unruhen vom Mai 1992 war. Schon im Vorfeld dieser Demo stellten die Beschäftigten der EGAT-Zentrale in Bang Kruai, Nonthaburi, rund um die Uhr Streikposten auf, und der Zug der 10.000 Demonstranten vom 23. Februar wuchs bis zum 26. Februar auf 30.000 TeilnehmerInnen an. Die Behörden versuchten mit aggressiven Taktiken und unter Einsatz von Pfefferspray, die Versammlung zu sprengen.

Am 25. Januar wurden EGAT-LU-Mitglieder, die während einer Anhörung in Bangkok Transparente hochhielten, gewaltsam aus dem Versammlungsraum entfernt. Daraufhin verließen 1.000 weitere TeilnehmerInnen den Raum, so dass die gesamte Veranstaltung platzte. Am 20. Februar wurde eine Arbeitnehmer-Telekonferenz in der EGAT-Zentrale unterbrochen, als 500 Demonstranten gegen die Privatisierung protestierten. 2.000 der insgesamt 27.600 Beschäftigten des Versorgungsunternehmens werden ihren Arbeitsplatz verlieren, wenn EGAT wie geplant im Mai an die thailändische Börse geht – das ist die harte Wirklichkeit. Dieser Börsengang wird die größte Aktienauktion in der Geschichte Thailands werden, es geht um einen Börsenwert von 300 Milliarden Bt.

Der Widerstand gegen die Privatisierung und der Aktionsplan von EGAT-LU sind Vorbild für 40 Gewerkschaften, die dem thailändischen Verband der Gewerkschaften staatlicher Unternehmen angehören. Die Regierung handelt nach dem Corporatisation Act aus dem Jahre 1999, der während der Wirtschaftskrise Asiens Mitte der 90er Jahre im Rahmen eines vom Internationalen Währungsfonds initiierten Reformprogramms in Höhe von 17,2 Milliarden US-Dollar verabschiedet wurde.

Fortsetzung auf Seite 8

Neues von den Mitgliedern

Lohnkonflikt mit der Chamber of Mines in Simbabwe eskaliert

Harare, Simbabwe Das ICEM-Mitglied AMWZ (Associated Mineworkers of Zimbabwe) hat große Probleme mit der Chamber of Mines, die als Arbeitgeberverband im Bergbausektor auftritt. Zu dem Konflikt kam es im Februar, als die Arbeitgeber Verhandlungen abbrachen und sich weigerten, angemessenen Lohn- und Gehaltsanpassungen zuzustimmen.

Die Kammer hat dann eigenmächtig und ohne Absprache mit AMWZ niedrigere Lohnerhöhungen durchgeführt, die nicht einmal der Hälfte der ursprünglichen Forderungen von AMWZ entsprechen und damit weit entfernt sind von dem, was die Gewerkschaft in einem von der Inflation heimgesuchten Land für einen angemessenen Lohn hält. Aus diesem Grund griff das Arbeitsministerium ein und zwang die Arbeitgeber zurück an den Verhandlungstisch mit AMWZ. Die Bergleute sollten eigentlich im Januar eine Lohnerhöhung erhalten, aber die Verhandlungstaktik der Chamber of Mines hat in den meisten Bergwerken eine angemessene Anpassung der Arbeitslöhne verhindert.

ExxonMobile ignoriert Arbeitsgerichtsurteil über Hibernia in Kanada

Neufundland, Kanada Exxon Mobile, die Betreiberfirma der Offshore-Ölbohrinsel Hibernia, boykottiert weiterhin jeden Versuch der gewerkschaftlichen Organisation auf der Plattform und ignoriert damit auch eine gerichtliche Verfügung über die Wiedereinstellung von 25 entlassenen Arbeitern samt Lohnnachzahlungen für 13 Monate, erwirkt vom Canadian Labour Relations Board im Dezember. Die 25 Arbeiter wurden Ende 2001 während einer erfolgreichen Organisationskampagne des ICEM-Mitglieds CEP (Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada) entlassen.

Rund 420 Arbeiter auf der Hibernia, einer Offshore-Ölbohrinsel ca. 200 km vor der Küste Neufundlands im Atlantik, wurden zu den ersten gewerkschaftlich organisierten nordamerikanischen Offshore-Ölarbeiter. Exxon-Mobile hat jedoch diese Initiative durch ständige Einsprüche vor Gericht zu durchkreuzen versucht. Inzwischen laufen Verhandlungen mit der nächsten Gruppe von Ölarbeitern im nordamerikanischen Offshore-Sektor über die gewerkschaftliche Organisation. CEP und die für die kanadische Terras Nova-Plattform zuständigen Manager begannen am 17. Februar mit den Verhandlungen über einen ersten Vertrag.

Präsident unseres koreanischen Mitglieds übernimmt Posten beim KCTU

Seoul Oh Kil-Sung, der Chef des ICEM-Mitglieds KCTF (Korean Chemical & Textile Worker's Federation), wurde am 16. Januar zum hauptamtlichen Vizepräsidenten der fortschrittlichen Korean Confederation of Trade Unions (KCTU) gewählt. Oh ist eine prominente Persönlichkeit der koreanischen Gewerkschaftsbewegung und hat schon 1992 als Generalsekretär für die KCTU-Vorläuferorganisation Korean Trade Union Congress gearbeitet, bevor er 1994 zum Gründungspräsidenten des KCTF gewählt wurde. In dieser Funktion brachte er es auf drei Amtszeiten.

Bereits im Alter von 19 Jahren hatte er sich 1972 zur Zeit der Militärdiktatur der koreanischen Gewerkschaftsbewegung angeschlossen. 1984 gründete er in Sun-ganam die Regionalgewerkschaft der Leder- und Chemiearbeiter. 1986 wurde er zweimal verhaftet, als er sich für Gesetze über Kollektivverhandlungen und für unterdrückte Gewerkschaften einsetzte. Seine Wahl zum Vizepräsidenten des 685.000 Mitglieder zählenden KCTU unter dem neuen Präsidenten Lee Soo-ho kommt zu einem kritischen Zeitpunkt, da von dem Gewerkschaftsverband eine wichtige Rolle bei der Durchsetzung einer kürzeren Arbeitswoche sowie bei der Diskussion über einen Wirtschaftsplan der Regierung und über die geplante Reform des staatlichen Rentensystems erwartet wird.



*Oh,
Kil-Sung*

Zwei ICEM-Mitglieder protestieren gemeinsam auf der Sappi-Jahreshauptversammlung

Johannesburg Die südafrikanische Chemical, Energy, Paper, Printing, Wood & Allied Workers' Union (CEPPWAWU) übernahm die Gastgeberrolle für die amerikanischen KollegInnen von der Allied-Industrial, Chemical, Energy (PACE) Union. So konnten sie am 1. März in Johannesburg gemeinsam anlässlich der Jahreshauptversammlung der Sappi Ltd. vor dem Gebäude und auf der Veranstaltung selbst protestieren.

Bei der Demonstration ging es um arbeits- und gewerkschaftsrechtliche Mängel in den Papiermühlen in beiden Ländern. In den südafrikanischen Betrieben von Sappi wird das Unternehmen wegen Missachtung seiner gesetzlichen Auflagen angeklagt, ungelernten Beschäftigten per Weiterbildungsmaßnahmen den Aufstieg in besser qualifizierte Positionen zu ermöglichen. Das Unternehmen will außerdem durch weitere Flexibilisierungsmaßnahmen die Möglichkeiten von CEPPWAWU und PACE beschneiden, die Rechte der ArbeitnehmerInnen in den Betrieben zu schützen.

In den USA arbeiten PACE-Mitglieder in zwei Papierfabriken im Staat Maine seit mehr als einem Jahr ohne gültigen Kollektivvertrag, da Sappi eine Kürzung von Bonuszahlungen und eine höhere Beteiligung der Belegschaften und RentnerInnen an den Krankenversicherungskosten durchsetzen will. In einem dritten Sappi-Betrieb in den USA in Michigan läuft der Kollektivvertrag dieses Jahr aus.

Die ICEM hat die Demonstration und die wochenlangen Aktivitäten zwischen den beiden Gewerkschaften koordiniert, und die Führungsriegen von CEPPWAWU und PACE hoffen, auch Sappi-Gewerkschaften aus Europa für zukünftige Solidaritätsinitiativen gewinnen zu können.



PACE Michigan Mitglieder mit CEPPWAWU.

NUM verhindert Entlassungen bei BHP in Südafrika

Mpumalanga, SA Unter Androhung eines Streiks ist es der südafrikanischen National Union of Mineworkers (NUM) gelungen, Entlassungen in BHP Bilitons Ingwe-Kohlegruben zu verhindern. Ingre Coal, eine Tochtergesellschaft von BHP, hatte die Absicht, rund 800 Stellen zu streichen. NUM kündigte daraufhin einen 48-Stunden-Streik an und brachte den Fall vor das Arbeitsgericht.

BHP machte den hohen Rand-Kurs und die Umweltkosten infolge strengerer Umweltgesetze für die Entlassungen verantwortlich. Aber die hohe Nachfrage nach südafrikanischer Kohle und ein Preisanstieg von US\$ 23 auf \$ 43 pro Tonne strafte die Argumentation des Unternehmens Lügen. In Verhandlungen einigten sich beide Seiten schließlich darauf, dass nur 397 Arbeitsplätze abgebaut wurden.

Wäre der Streik Ende Januar über die Bühne gegangen, hätte BHP sich mit drei Streikaktionen gleichzeitig auseinander setzen müssen. Im Februar konnten Streiks von ICEM-Mitgliedern gegen BHP in Nordamerika und Chile beigelegt werden. In Chile einigte sich BHP am 6. Februar mit Kupferbergleuten, die von Confemin de Chile vertreten wurden. Ein Streik in der Cerro Colorado-Mine bewirkte eine Erhöhung des BHP-Lohnerhöhungsangebotes auf 4 % und eine Verkürzung der Geltungsdauer von vier auf drei Jahre. Im Staat New Mexico konnte die US Gewerkschaft Operating Engineers in einem elftägigen Streik ebenfalls substanzielle Lohnerhöhungen für 900 Kohlebergleute durchsetzen. Bei den Streikgesprächen ging es auch um Themen wie Respekt und Menschenwürde. Der größte Teil der Bergleute rekrutiert sich aus amerikanischen Ureinwohnern des Navajo-Stammes, und das Territorium, auf dem sich die BHP-Mine befindet, ist Navajoland. Die drei Streiks hätten tausende von BHP-Arbeitern für Streikposten mobilisiert.

IAO unterstützt pakistanisches Mitglied bei Leiharbeiter-Disput

Lahore, Pakistan Die Pakistan Labour Federation (PLF) und die IAO haben im Dezember eine gemeinsame Konferenz zum Thema Vertragsarbeiter veranstaltet. Im Mittelpunkt der Diskussionen stand das soziale Spannungsfeld, das sich aus dem Ruf nach mehr Vertragsarbeit einerseits und der Tatsache andererseits ergibt, dass diese Art der Arbeit die Arbeitneh-

mer von lästigen Pflichten wie Arbeitsplatzsicherheit, sozialer Absicherung und anderen Sozialleistungen befreit. Ein weiteres wichtiges Thema war, wie sich Länder mit fehlender Gewerkschaftsstruktur und mangelnder Sozialgesetzgebung als eine Oase für Arbeitgeber anbieten, die im Interesse des schnellen Profits auf der Suche nach billigen und leicht ersetzbaren Arbeitskräften sind. Die Konferenz wies darauf hin, dass Entwicklungsländer wie Pakistan von den wirtschaftlichen Entscheidungen abhängig sind, die in den Industrienationen von den großen Konzernen getroffen werden. In diesem Zusammenhang wurde auch der unvermeidliche informelle Arbeitsmarkt angesprochen, der aufgrund der Globalisierung in den Entwicklungsländern entsteht.



PLF Generalsekretär Haji Muhammad Saeed und IAOs Gagan Raj Bhandari.

Mit im Bild: Wing Atia Saleern und Syeed Faquir Hussain Bukhar.

Frauenthemen in Kollektivverhandlungen: Costa Rica stellt wichtige Weichen

Die ICEM und die Ölarbeitergewerkschaft SITRAPE, ein ICEM-Mitglied aus Costa Rica, veranstalteten Ende des letzten Jahres in diesem mittelamerikanischen Land gemeinsam ein Seminar über Kollektivverhandlungen unter besonderer Berücksichtigung der Gender Perspective. Ziel des Seminars war es, bei Frauen und Männern ein Bewusstsein dafür

zu entwickeln, was auf dem Verhandlungswege erreicht werden kann, wenn es um Frauenrechte geht.

Frauen und Männer arbeiteten im Rahmen eines Workshops zunächst aus, was sie als ihre Verhandlungsprioritäten ansehen würden, und entwickelten dann eine spezielle Argumentation für diese Verhandlungen. Die Prioritäten, die sie benannten, waren Lohngleichstellung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Kollektivverhandlungen sind im Moment in Costa Rica für die ArbeitnehmerInnen ein Problem. „Es ist fast besser, überhaupt nicht zu verhandeln, als das zu verlieren, was wir bisher erreicht haben“, kommentiert SITRAPEQUINA-Generalsekretär Gilbert Brown Young.

Sobald die derzeitige schwierige Phase jedoch überwunden ist, werden die Frauen und ihre Gewerkschaften gut vorbereitet ihre Agenda mit den Schwerpunkten Gleichstellung und Fairness vortragen.

ICEM und SITRAPEQUINA haben ebenfalls zeitgleich eine Kampagne für Chancengleichheit und gleichen Lohn für Frauen und Männer gestartet. Regierungsminister, Wissenschaftler und IAO-Mitarbeiter leisteten Beiträge zu dieser Kampagne und diskutierten über Diskriminierung, geschlechterspezifische Einkommensgefälle, geschlechterspezifische Rollen in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz, frauentypische Gesundheitsprobleme und Gewalt. Teil der Kampagne sind PR-Aktivitäten, Informationsveranstaltungen und die Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und NGO sowie Lobbyarbeit bei Regierungsvertretern. Außerdem werden weitere Kontakte zu Gruppen der Zivilgesellschaft geknüpft. Das zentrale Ziel der Kampagne ist die Beseitigung von Diskriminierungen und das Erreichen der Gleichstellung.

Vor Beginn der Kampagne gab es zwei nationale Demonstrationen in San José – eine gegen Freihandelsabkommen, die andere gegen Gewalt gegen Frauen. Dies ist leider ein Thema, das es in allen Gesellschaftsschichten und in allen Ländern gibt und das sicherlich als die schlimmste Perversiön der Machtausübung von Männern gegen Frauen anzusehen ist. Gleichzeitig manifestiert sich hier auch die bedenklichste Form der Ungleichheit der Geschlechter.

Die Chancengleichheitskampagne ist Teil des Chancengleichheitsprojekts, das von FNV Bondgenoten, Niederlande, und SASK, Finnland unterstützt wird.



Thailand protestiert ...

Fortsetzung von Seite 5

EGAT hat jedoch als staatlich gelenktes Unternehmen wirtschaftlichen Erfolg und konnte 2003 Einnahmen in Höhe von 230,4 Milliarden Bt verzeichnen (2002: 207,1 Milliarden). Die ICEM ist mit der thailändischen Regierung einer Meinung, dass sichere, zuverlässige und bezahlbare Energie ein Menschenrecht ist, das grundlegende menschliche Bedürfnisse erfüllt. „Es gibt überall auf der Welt unbestreitbare Beweise dafür, dass die Privatisierung existenziell wichtiger Dienstleistungen unvermeidlich zu Preissprüngen führt. Das passiert, wenn elektrischer Strom als Ware gehandelt wird, die maximalen Gewinn bringen soll“, schrieb Generalsekretär Fred Higgs an Premierminister Sinawatere.

EGAT-LU hat einige Kardinalforderungen gestellt, die die Regierung jedoch ablehnt: Verbleib der Aktienmehrheit im Staatsbesitz, garantierte Preiskontrollen ohne Preissteigerungen für die Verbraucher, vollständige Transparenz, garantiert durch die thailändischen Behörden, und Konsultationen und Verhandlungen mit EGAT-LU. Besonders hier zeigt die Privatisierungskampagne der Regierung schwere Defizite.



FNTPGC-Generalsekretär Mohamed Lakhdar Bedreddine (Mitte) mit Fred Higgs

ICEM von algerischen Gewerkschaften herzlich empfangen

Das ICEM-Sekretariat hat eine Einladung algerischer Gewerkschaften der einschlägigen ICEM-Sektoren angenommen und im Februar eine Reihe der Gastgebergewerkschaften besucht. Die ICEM wurde äußerst herzlich aufgenommen und konnte einen sehr nützlichen und konstruktiven Dialog mit drei Gewerkschaften und dem nationalen Dachverband führen. Der Besuch ist Teil des auf dem ICEM-Kongress gefassten Beschlusses, die Kontakte zu freien und demokratischen Gewerkschaften in Nordafrika und dem Nahen Osten auszubauen.

Die algerische Öl-, Gas- und Chemiearbeitergewerkschaft FNTPGC (Fédération Nationale des Travailleurs du Pétrole du Gaz et de la Chimie) berichtete über Entwicklungen in diesen Sektoren und die Beziehungen zu den Arbeitgebern und besonders zu den verstaatlichten Unternehmen des Landes. Generalsekretär Mohamed Lakhdar Bedreddine leitete diese interessante und sachdienliche Diskussion. Besuche bei der algerischen Bergarbeitergewerkschaft und der Gewerkschaft der Beschäftigten in der Elektrizitätswirtschaft erweisen sich ebenfalls als sehr aufschlussreich.

Fred Higgs und Jim Catterson (ICEM) trafen ebenfalls mit dem Generalsekretär des algerischen Dachverbandes UGTA (Union Générale des Travailleurs Algériens), Abdelmadjid Sidi-Said, zusammen. Der Besuch in Algerien hat alte Kontakte vertieft und neue Perspektiven eröffnet. Der Dialog wird zweifellos fortgesetzt.



UGTA-Generalsekretär Abdelmadjid Sidi-Said begrüßt Fred Higgs

ICEM und die US Flintglas-Gewerkschaften helfen bei Abschluss eines Kollektivvertrags in Kolumbien

Ein schnelles Eingreifen der Teilnehmer der Konferenz der Flintglas-Gewerkschaften in den USA und eine Aktion der ICEM führten zur Beendigung eines Konfliktes zwischen der kolumbianischen Gewerkschaft Sindravidricol und dem Glashersteller Peldar, der zum US-amerikanischen Konzern Owen Illinois gehört. Im Januar standen die Sindravidricol-Mitglieder kurz vor einem Streik, weil Peldar sich weigerte, mit der Gewerkschaft zu verhandeln.

Während die Gewerkschaftsführung noch über den Streik beriet, fand gleichzeitig die Konferenz der Flintglas-Gewerkschaften unter Leitung der United Steelworkers in Pennsylvania statt. Da an dieser Veranstaltung Gewerkschaften teilnahmen, die tausenden von Beschäftigten von Owen Illinois vertreten, ergriff die Konferenz sofort die Initiative und protestierte direkt bei den CEO des Unternehmens. ICEM-Generalsekretär Fred Higgs schrieb gleichzeitig die Peldar-Manager in Kolumbien an. Diese konzertierte Aktion brachte die Manager sofort an den Verhandlungstisch und führte zur Unterschrift unter einen zweijährigen Kollektivvertrag. Sindravidricol konnte damit eine Lohnerhöhung von 8,8 % im ersten Jahr und bezahlt rückwirkend ab November 2003, und eine weitere Lohnerhöhung in 2005, gekoppelt an den kolumbianischen Verbraucherpreisindex plus 1 % durchsetzen. Darüber hinaus enthält die Vereinbarung eine Klausel über Zuschüsse für Bildung und Gesundheitsfürsorge.

„Wir sind dankbar für die Unterstützung der Arbeitnehmer und ihre Überzeugung und Stärke, ihre Rechte zu verteidigen“, erklärte Peldar Unit-Gewerkschaftspräsident Luis Peláez Montoya. „Ebenso danken wir aufrichtig den nationalen und internationalen Organisationen, die uns unterstützt haben.“

ICEM fordert Initiative zur Verbesserung der Sicherheit in chinesischen Bergwerken

Wird die tragische Kette von Unglücken in chinesischen Bergwerken unterbrochen, wenn die internationale Bergbaugemeinde etwas dagegen unternimmt? Die ICEM jedenfalls ist davon überzeugt und hat den International Council on Mining and Metals (ICMM) aufgefordert, sich als Partnerorganisation an einer solchen Initiative in China zu beteiligen.

Wir sind optimistisch, dass der in London ansässige ICMM (eine internationale Organisation von Bergbauunternehmen) positiv auf unseren Vorschlag reagieren wird. Die Mitgliedsunternehmen dieser Organisation prüfen den ICEM-Vorschlag zurzeit, sollte die Antwort positiv ausfallen, könnten unser Gewerkschaftsverband und die internationale Bergbaugemeinschaft gemeinsam mit dem chinesischen Bergbausektor und der Regierung daran gehen, die weltweit schlimmste Bilanz von Arbeitsunfällen zum Besseren zu wenden.

Die All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) hat die Tür bereits geöffnet. In einer Antwort auf ein Schreiben von ICEM-Generalsekretär Fred Higgs vom letzten Jahr, in dem es um ein gemeinsames Projekt über den Arbeitsschutz in Bergwerken ging, hatte sich Zhao Yongjin, Vorsitzender der chinesischen Gewerkschaft der Chemie- und Energiearbeiter (ein ACFTU-Ableger), positiv zu einem derartigen Austausch geäußert.

„Es ist in unserem gemeinsamen Interesse, nach Wegen zu suchen, um diese offensichtlich unsicheren Praktiken in der chinesischen Bergbauindustrie zu beenden“, erklärt Higgs. „Fast jede Woche kommt es in einem chinesischen Bergwerk zu einer Katastrophe, die Menschenleben kostet. Die internationale Bergbaugemeinschaft kann einen solchen Blutzoll nicht untätig hinnehmen. Die Sicherheit der Gruben in China zeichnet ein negatives Bild des internationalen Bergbausektors.“

Der ICEM-Generalsekretär stellt sich eine erste Evaluierungs- und Bewertungsphase vor, in der ein Team von ICEM- und ICMM-Experten China besucht. Ebenfalls im Team sollen Vertreter der chinesischen Wirtschaft, der Regierung und der Gewerkschaften sein. Gemeinsam soll dann eine „Roadmap“ erstellt werden, wie die traurige Arbeitsunfallbilanz Chinas verbessert werden könnte. „Ausbildung wird natürlich ein wichtiger Punkt sein, aber wir wollen noch weitergehen“, erklärt Higgs. „Unser Ziel ist es, zu einem beständigen Austausch mit den chinesischen Grubenbetreibern und Arbeitnehmervertretern zu kommen, um die Risiken in den chinesischen Minen zu verringern.“

Die ICEM wird sich auch bei der IAO um Unterstützung für dieses Projekt bemühen. Die Sicherheit im Bergbau hat bei den ICEM-Mitgliedern eine lange und hochgeschätzte Tradition und führte 1995 zur Verabschiedung des IAO-Übereinkommens 176 über den Arbeitsschutz im Bergwerken. Mit dem derzeit vorliegenden Hilfsangebot der ICEM und der vollen Unterstützung der globalen Bergbauindustrie kann die Sicherheitslage in den chinesischen Gruben in Zukunft nur besser werden.

Artwork: China Labour Bulletin

Ein Jahr danach: Zahl der tödlichen Unfälle

März 2003 -

2. März: 28. Gasexplosion in der Jinzhanpo-Grube, Jicxiu, Shanxi; **23. Februar: 37.** Gasexplosion in der illegalen Baixing-Grube, Xidvergiftung, Zishanzi-Grube, Lanzhou, Gansu; **11. Februar: 26.** Gasexplosion, Yinjiadi-Grube, Liupanshui, Guizhou; **5. Februar: 10.** Gasexplosion, Ha, Hunan; **26. Dezember: 26.** Heizstrahler entzündet Grubenholz, Wuan, Hebei; **8. Dezember: 20.** Gasexplosion in der Lianxi-Grube, Jiangxi; **49.** Gasexplosion in der Jianxin-Grube, Jiangxi; **12. November: 15.** Gasexplosion in der illegalen Wangou-Grube, Tonghua, Jilin; **25. Oktober: 7.** Grubeneinsturz, Naming, Guangxi; **23. Oktober: 44.** Gasexplosion Zhujiadian-Grube, Shanxi; **15. Oktober: 10.** Gasexplosion, Mongolei; **9. Oktober: 18.** geflutete Grube, Dengfeng, Henan; **22. September: 8.** Gasexplosion in der Pingquang-Mine, Heilongjiang; **13. August: 28.** Gasexplosion in der Yangquan-Grube, Shanxi; **11. August: 42.** Gasexplosion in der Pingquang-Grube, Jinzhong, Shanxi; **13. August: 28.** Gasexplosion in der Yangquan-Grube, Shanxi; **11. August: 42.** Gasexplosion in der Pingquang-Grube, Jinzhong, Shanxi; **21. Mai: 24.** defekte Ventilschäfte, Jizuo-Grube, Huaping, Yunnan; **20. Mai: 25.** Gasexplosion, Shanxi; **19. Mai: 25.** Gasexplosion in der illegalen Yongtai-Grube, Anze, Shanxi; **13. Mai: 86.** fehlgeschlagener Versuch der Flutung der Huaxing-Grube, Qujing Yunnan; **17. April: 14.** Flutung der Jiangshuping-Grube, Shanxi; **30. März: 26.** Gasexplosion in der Pingquang-Grube, Xiaoyi, Shanxi.



Stehend: PCWC-Generalsekretär Sammi Eslava und JV Villanueva von LEARN. Sitzend: Joe Alejandrino, Vizepräsident FRCEU, und PCWC-Vizepräsident Bernabe Abarquez.

Zementprojekt macht schnelle Fortschritte mit philippinischen Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbänden

Der philippinische Cement Workers Council (PCWC) hat sich zu einem ICEM-Modellprojekt entwickelt und ist der beste Beweis dafür, dass sich ein Zusammenschluss aus Nichtmitgliedsgewerkschaften und inoffiziellen Arbeitnehmergruppen in einem Sektor auszahlt. Eine weitere Tagung des PCWC wurde im Dezember unter Einsatz von ICEM-Moderatoren veranstaltet.

Der Erfolg des Councils ist auf seinen wichtigsten Kommunikationslotsen LEARN zurückzuführen. LEARN steht für Labour Education and Research Network (Arbeitnehmernetzwerk für Bildung und Forschung) und ist eine auf den Philippinen beheimatete NGO, die im gesamten asiatischen und pazifischen Raum hervorragende Arbeit leistet. PCWC besteht aus zehn offiziellen Mitglieds-gewerkschaften und Verbänden, drei weitere Organisationen stellen Ressourcen zur Verfügung.

Nach dem philippinischen Arbeitsgesetz kann eine Gruppe als offizielle Gewerkschaft registriert werden, wenn sie über zehn Kollektivvereinbarungen verfügt. Viele Gruppen ziehen es aber vor, als Arbeitnehmerverband aufzutreten, um Koalitionen mit den zehn nationalen Gewerkschaftsdachverbänden und anderen Gruppen zu bestimmten Themen zu bilden. PCWC selbst ist als Arbeitnehmerverband registriert.

Der Rat hat sich für 2004 als Ziel gesetzt, sechs neue Gruppen oder Gewerkschaften als Mitglieder zu gewinnen, die weiteren Strategien auf einer nationalen Konferenz des Exekutivausschusses zu

definieren und Orientierungsseminare in drei wichtigen Regionen zu veranstalten. Ein Schlüsselbereich, in dem der Rat wichtige Arbeit leistet, ist eine gründliche und umfassende Analyse des Zementsektors des Landes.

PCWC hofft auf einen Dialog mit den großen Zementunternehmen der Philippinen. In den letzten Jahren haben umfassende Investitionen von LaFarge, Holcim und Cemex dazu geführt, dass ein vormals zu 90 % von einheimischen Unternehmen dominierter Wirtschaftszweig jetzt zu 90 % im Besitz multinationaler Konzerne ist. Die Zementfirmen sind seit kurzen an einem Preiskrieg beteiligt, der zu einem rapiden Verfall der Zementpreise geführt hat.

Der PCWC will die Lohnparität in diesem Sektor und die Arbeitsbedingungen zum Thema machen. Zwischen den einzelnen Betrieben und von Insel zu Insel gibt es beträchtliche Unterschiede. Der Rat hat ebenfalls eine Initiative zur Einrichtung dreigliedriger Strukturen mit der Regierung und CIMA (der philippinischen Zement-Arbeitgeberorganisation) auf den Weg gebracht. Die Regierung begrüßt diesen Plan zwar, aber die großen Zementfirmen stellen sich taub und bevorzugen in ihrem Wirtschaftszweig Betriebe ohne einheitliche Organisation.

Der PCWC hat seine Recherchen trotzdem beendet und Kontakte zwischen den einzelnen Zementstandorten auf den Philippinen hergestellt. Jetzt geht es um einen Plan, wie der Zementsektor landesweit am besten unterstützt werden kann.

REACH durchkreuzt Zusammenarbeit der Sozialpartner

von Reinhard Reibsch
EMCEF-Generalsekretär

Seit 2001 wird in der Europäischen Union über eine Europäische Gesetzgebung zur Chemikalienpolitik beraten. In einem ersten Schritt hat die EU-Kommission in einem Weißbuch zur Chemikalienpolitik im Jahr 2001 die Grundzüge der beabsichtigten Regelungen vorgelegt. Der detaillierte Entwurf wurde im letzten Jahr in einer elektronischen Anhörung in Bezug auf die Anwendbarkeit und Praktikabilität erörtert – in 6400 Stellungnahmen wurden die einzelnen Aspekte der Regelung beraten. Die EU-Kommission hat nunmehr am 29. Oktober 2003 ihren überarbeiteten Entwurf beschlossen. Gegenwärtig liegt der Entwurf dem Europäischen Parlament zur Beratung vor – nach der Wahl zum Parlament im Mai 2004 wird die Beratung mit der 1. Lesung begonnen werden, das weitere europäische Gesetzgebungsverfahren wird nicht vor 2005 abgeschlossen sein. Danach erfolgt die Umsetzung in einzelnen Stufen.

Was ist REACH und was soll/will es bewirken ?

REACH steht für die Registrierung, Evaluierung (Untersuchung) Autorisierung chemischer Substanzen. Abgestuft nach jährlichen Produktionsmengen, (beginnend bei 1 Jahrestonne) und Gefahrenstufen sollen unterschiedlich umfangreiche Untersuchungen und Anmeldeverfahren Anwendung finden, die von der Bereitstellung bisher bereits vorhandener Informationen über die Eigenschaften und Wirkungen von Stoffen, bis hin zu aufwendigen Erhebungen und Analysen von Stoffen reichen sollen. Als besonders gefährlich geltende Stoffe (PBTs, VPVBs, krebserregende Stoffe) sollen einem verschärften Genehmigungsverfahren unterliegen.

Hinsichtlich der Wirkung und der Kosten, aber auch einem möglichen Nutzen von REACH bestehen unterschiedliche Vorstellungen. Die EU-Kommission schätzt, dass die Einführung für die chemische Industrie alleine zu direkten Kosten von rund 2,3 Mrd. innerhalb von 11 Jahren führen wird – auf die Anwender und Weiterverarbeiter kämen weitere Kosten im selben Zeitraum zwischen 2,8 und 5,2 Mrd. zu.

Demgegenüber wird der Nutzen vor allem durch eine Verbesserung beim Gesundheitsschutz auf 50 Mrd.

veranschlagt: 1% der Krankheiten in der EU sollen durch Chemikalien bedingt sein – bei einer Reduzierung durch die neue Gesetzgebung um 10% und der Annahme, dass der wirtschaftliche Wert eines menschlichen Lebens 1 Million beträgt, ergibt sich der Nutzen von 50 Mrd. innerhalb von 30 Jahren. Zudem soll REACH die Innovation und Modernisierung der Industrie fördern – wie das bewirkt werden soll ist unklar. Soweit einige Daten und die wichtigsten Argumente die REACH begründen, denen nur noch hinzu zu fügen ist, dass der aktuelle Entwurf der EU-Kommission gegenüber den vorherigen Vorschlägen bereits eine Reduzierung der Kosten für die Industrie enthält.



Reinhard Reibsch

Unsere Position zur Chemikaliengesetzgebung: soziale Folgen sind ausgeklammert, wirtschaftliche Folgen werden unterschätzt

EMCEF hat sich von Beginn an den unterschiedlichen Etappen der Beratung beteiligt. Bereits der erste Text des Weißbuchs enthielt einen prinzipiellen Mangel: die Chemikaliengesetzgebung wurde im Wettstreit zwischen Umweltinteressen und Wirtschaftsinteressen formuliert – die sozialen Folgen für die europäische Gesellschaft, aber auch die Arbeitnehmer sind bisher weitgehend ausgeblendet. Die Ziele, die der Gipfel von Lissabon im März 2000 für eine erfolgreiche Entwicklung der EU festgelegt hatte, sahen drei Säulen vor: ökonomische, ökologische und soziale Aspekte gleichgewichtig. Dieser prinzipielle Mangel ist auch mit den überarbeiteten Vorschlägen nicht ausgeräumt. Dafür hat es andere

Fortsetzung auf Seite 15

Memorial Day: Doppelthema Arbeitsschutz und Verantwortung der Unternehmer

Der 28. April wurde von der IAO zum Welttag der Sicherheit und Gesundheit auf der Arbeit ausgerufen und steht dieses Jahr unter dem Doppelthema „Sichere und gesunde Arbeit für alle“ und „Rechenschaftspflicht der Unternehmen“.

Der IBFG koordiniert wieder alle Aktionen für diesen globalen Aktionstag und hat die Gewerkschaften überall auf der Welt aufgefordert, mit den Planungen für den internationalen Gedenktag für tote und verletzte Arbeitnehmer am 28. April zu beginnen. Dieses Datum ist für die internationale Gewerkschaftsbewegung zu einer jährlichen Gelegenheit geworden, auf die Auswirkungen nicht-nachhaltiger Arbeitsformen und rücksichtsloser Produktionspraktiken auf das Leben von Arbeitnehmern hinzuweisen und Beispiele für Kampagnen zu geben, die sich gegen diese Zustände zur Wehr setzen. Für 2004 ist „Sichere und gesunde Arbeit für alle“ das zentrale Thema, ergänzt durch „Rechenschaftspflicht der Unternehmen“ als Zweitthema. Die Gewerkschaften können in bestimmten Fällen beide Themen miteinander verbinden.

Es ist Sache der einzelnen Gewerkschaften zu entscheiden, welche Schwerpunkte sie bei den von ihnen geplanten Aktionen setzen. Die ICEM legt Wert



28 April

auf eine rechtzeitige Unterrichtung über diese Pläne, damit Informationen und spezielle Details an andere Organisationen weitergegeben werden können. Diese leistet einen Beitrag zu einer globalen Pressestrategie für den 28. April. Allerdings ist es zwingend erforderlich, dass wir diese Informationen so früh erhalten, dass wir sie rechtzeitig in den Wochen vor dem 28. April verteilen können. Die ICEM-Mitglieder sind deshalb aufgefordert, relevante Informationen so schnell wie möglich vorzulegen.

Der IBFG plant, die Veranstaltungen für den 28. April mit den diesjährigen Global Union-Kundgebungen zum 1. Mai zu verbinden, die 2004 wieder unter dem Motto „Respekt“ stattfinden. Im Mittelpunkt stehen dieses Jahr die Arbeitnehmerrechte, weibliche Arbeitnehmer, Armut in Exportverarbeitungszone und die Schattenwirtschaft.

Siehe Seite 15

Sichere und gesunde Arbeit:

Chemikalien, Arbeitsschutz und öffentliche Gesundheit: Die Arbeitsgruppe hat sich darauf geeinigt, eine eindeutige Position für ein weltweites Asbestverbot zu beziehen. Die Forderung eines solchen Verbotes in euren Ländern wäre von höchster Bedeutung. Weiterhin hilfreich für die Arbeitsgruppe wären alle Aktionen im Zusammenhang mit der POP-Liste der drei Chemikaliengruppen Pestizide (Aldrin, DDT, Dieldrin, Endrin, Heptachlor, Chlordan, Mirex und Toxaphen), Chemikaliengemische (PCB) und Nebenprodukte (PCB-Derivate, PCDD, PCDF und Dioxine).

Förderung zukunftsfähiger Arbeitsplätze:

Damit würden die gewerkschaftlichen Aktivitäten die Arbeiten des UN-Ausschusses für nachhaltige Entwicklung (CSD) ergänzen, der die Ergebnisse des Weltgipfels für nachhaltige Entwicklung 2002 (WSSD) umsetzen soll.

Rechenschaftspflicht der Arbeitgeber

Regierungen und öffentlicher Sektor: Die Regierungen sind nicht nur Arbeitgeber, sondern auch die Hüter des öffentlichen Interesses im Hinblick auf Initiativen des privaten Sektors. In einigen Ländern gelten Arbeitsschutzgesetze nicht für öffentliche Arbeitgeber – ein unhaltbarer Zustand, den es zu ändern gilt.

Privat- oder Unternehmenssektor:

Hier liegt der Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Förderung wichtiger institutioneller Mechanismen, mit denen die Unternehmen in die Pflicht genommen werden können, z. B. IAO-Instrumente, die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, UNs Global Compact und die Global Reporting Initiative (GRI).

Die Gewerkschaften müssen mit konstruktiven Beiträgen zu einer stärkeren Verantwortung und Rechenschaftspflicht der Unternehmen beitragen, dazu gehören ein effizienter sozialer Dialog und solide industrielle Arbeitsbeziehungen auf Grundlage des Rechtes der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen.

Der IBFG hofft, wenigstens eine große Veranstaltung pro Land dokumentieren zu können, ergänzt durch eine Reihe weiterer kleinerer Events. Das Feedback der ICEM-Mitglieder ist also von großer Bedeutung. Für uns am besten wäre es, wenn wir per E-Mail über eure Aktivitäten informiert werden (info@icem.org), eine Kopie schickt ihr bitte an Lucien Roger bei IBFG/TUAC unter royer@tuac.org.

Zurzeit haben folgende Länder Gesetze verabschiedet, die den 28. April offiziell zum nationalen Workers Memorial Observance Day machen: Argentinien, Bermudas, Kanada, Brasilien, Costa Rica, Dominikanische Republik, Peru, Portugal, Spanien und Taiwan. Eine aktuelle Untersuchung des gewerkschaftlichen Beratungsausschusses der OECD (TUAC) zeigt, dass nationale Gewerkschaftsmitglieder in folgenden Ländern bei ihren Regierungen einen Antrag auf offizielle Anerken-

nung des 28. April als Memorial Day gestellt haben: Belgien, Bulgarien, Korea, Malaysia und Polen.

Gewerkschaftsmitglieder in den folgenden Ländern wollen sich dieser Initiative 2004 anschließen: Benin, Tschechische Republik, Finnland, Ungarn, Malta, Nepal, Neuseeland, Rumänien und Singapur. In einer Reihe anderer Länder gibt es für diesen Gedenktag bereits ein anderes Datum, in Thailand zum Beispiel ist es der 10. Mai.

2002 wurde am 28. April eine Publikation über Arbeiterdenkmäler veröffentlicht, sie ist für \$10,00 (einschließlich Versand) unter dem Titel *Dead But Not Forgotten* über den IBFG zu beziehen. Die Einnahmen fließen in einen Fonds für die Errichtung eines besonderen internationalen Monuments für den 28. April. Bitte wendet euch an Lucien Royer oder ruft beim IBFG unter +32 2 224 0211 an.

Reinhard Reibsch ...

Fortsetzung von Seite 13

wichtige Veränderungen in die richtige Richtung gegeben hat: die Anzahl der Stoffe ist durch die Herausnahme von Zwischenprodukten und Polymeren gesunken, die Anforderungen an die zur Verfügung zu stellenden Daten sind reduziert worden. Dennoch wird auch die jetzt vorgeschlagene Regelung erhebliche soziale Folgen haben: einige Chemikalien werden nicht mehr in der EU verfügbar sein – dies wird zum Verlust von Arbeitsplätzen in der chemischen Industrie und bei den Weiterverarbeitern führen, weil bestimmte Produktionen nicht mehr weitergeführt werden. Über die Zahlen dazu gibt es unterschiedliche Schätzungen. Wir wissen als Gewerkschaften aber, dass Kostensteigerungen in den vergangenen Jahren seitens der Unternehmen in den allermeisten Fällen zu Einsparungen bei Arbeitsplätzen geführt haben: 50.000 sind gleichzusetzen mit einem Arbeitsplatz. Erheblich größer dürfte dieser Effekt noch bei kleiner und mittleren Unternehmen sein.

Eine weitere soziale Folge sehen wir bei Forschung und Entwicklung. Wenn mehr Daten benötigt werden, so werden diese aus den Labors und Forschungsaktivitäten der Unternehmen kommen. Da die Forschung von heute die Produktion von morgen ist, wird auch dies erhebliche Langzeitwirkungen auf die Arbeitsplätze haben, mal ganz abgesehen vom Verlust der Attraktivität für ambitionierte Forscher.

Neben diesen Folgen für die Anzahl und die Qualität der Arbeitsplätze, halten wir die erwarteten Einsparungen in Sachen Gesundheitsschutz für schlichtweg illusorisch. Alle Vergleiche zu Berufs-

krankheiten auf nationaler Ebene in den Ländern der EU zeigen eine kontinuierlich sinkende Zahl von Berufserkrankungen in der chemischen Industrie – dies ist auch ein Ergebnis des jahrzehntelangen Kampfes der Gewerkschaften um Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Heute liegt wegen der hohen Anerkennung dieses Themas und der bestehenden Dialoge und Verpflichtungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften die Zahl der Berufserkrankungen in der chemischen Industrie in fast allen EU-Ländern weit unter dem Niveau anderer Industrien, vor allem der Weiterverarbeiter. Wir bezweifeln, dass dies mit der Sammlung von Daten und der Erhebung von Informationen zu den Eigenschaften von Chemikalien in anderen Industrien und der Gesellschaft insgesamt erreicht werden kann. Der einzige Weg dazu ist, die gemeinsame Verpflichtung von Arbeitgebern, Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften zur Verbesserung des Arbeitsschutzes. Das Fehlen der gegenseitigen Anerkennung und verabredeter Initiativen zur Verbesserung von Arbeits- und Gesundheitsschutz lässt sich nicht mit REACH erreichen.

Unzweifelhaft ist die Zusammenfassung der bisher bestehenden Regelungen zu Chemikalien in einem einheitlichen System ein Vorteil – die anderen prognostizierten Verbesserungen folgen guten Wünschen, die leider durch negative Folgen mehr als übertroffen werden.

Schlafmangel hat gleiche Wirkungen wie Alkoholmissbrauch

Jüngste Forschungsergebnisse aus Finnland haben nachgewiesen, dass Schlafentzug über einen längeren Zeitraum die gleichen Auswirkungen auf den Organismus hat wie übermäßiger Alkoholkonsum. Zu diesem Ergebnis kamen die Klinik und das Forschungszentrum für Schlafstörungen am Haaga-Zentrum für neurologische Forschung und Rehabilitation.

Markku Partinen, der Autor der Studie, hat festgestellt, dass ständiger Schlafmangel zur Folge hat, dass die betroffenen Mitarbeiter am Arbeitsplatz ein ernsthaftes Sicherheitsrisiko darstellen. „Ein übermüdeten Mitarbeiter zeigt eine höhere Risikobereitschaft als ein ausgeruhter Mitarbeiter“, fasst er das Ergebnis zusammen. „Müdigkeit verringert Aufmerksamkeit und Beobachtungsfähigkeit.“

Partinen weist darauf hin, dass Schlafmangel nicht nur den betroffenen Arbeitnehmer und seine Kollegen gefährdet. Ein unausgeschlafener Mitarbeiter ist auch weniger produktiv, und abgesehen von der Gefahr möglicher tödlicher Unfälle oder schwerer Verletzungen können auch die finanziellen Verluste des Arbeitgebers ein beträchtliches Ausmaß erreichen. Die Studie zeigt, dass 16 Stunden ohne Schlaf zu einem sprunghaften Risikoanstieg führen und vergleichbar mit einem Blutalkoholspiegel von 0,5 Promille sind. Wer 24 Stunden ohne Schlaf bleibt, erlebt einen Zustand wie jemand mit 1,0 Promille Alkohol im Blut, und nach 36 Stunden ist das Äquivalent von 1,5 Promille erreicht.



Ein Problem sind jedoch nicht nur die gelegentlichen Phasen ohne Schlaf, sondern ein generelles Schlafdefizit über einen längeren Zeitraum. Wer sechs Nächte hintereinander zu wenig schläft, muss mit Gedächtnisstörungen, der falschen Beurteilung von Situationen und fehlerhaften Entscheidungen und Beurteilungen rechnen.

Stress gilt als die häufigste Ursache der Schlaflosigkeit. Es ist seit langem nachgewiesen, dass der Faktor Arbeit allein nicht notwendigerweise ein Stressauslöser ist. Wer jedoch außerhalb des Arbeitsplatzes zusätzlich Probleme hat, für den kann die Arbeit durchaus zum Stressfaktor werden – dann steigt der Druck beständig an und zeigt potenziell ernsthafte Folgen.

Partinen hat beobachtet, dass Menschen, die allgemein am stärksten unter Schlafmangelfolgen zu leiden haben, typischerweise die besten Mitarbeiter sind. Ein guter, gesunder Schlaf, geeignete Entspannungsmethoden und die Vermeidung von unnötigem Stress sind deshalb wichtige Voraussetzungen für die Einhaltung hoher Arbeitsschutzstandards. Zu den negativen Folgen können der Verlust von Lebensqualität bis hin zu einer realen Bedrohung für Leib und Leben der betroffenen Mitarbeiter, aber auch ihrer Kollegen gehören. Die Folgen für die betriebliche Sicherheit können in vielen Wirtschaftszweigen ebenfalls dramatisch sein. Das Problem ist, dass man zwar die Lösung kennt, aber nicht weiß, wie man diese Lösung umsetzen soll. Wo ein Problem vermutet wird, ist es Sache der Arbeitnehmer, dies mit Gewerkschaftsvertretern und auf Arbeitsschutzsitzungen zu erörtern.

Partinen arbeitet am Zentrum für neurologische Forschung und Rehabilitation in FIN-00320 Helsinki, Makipellontie 15, Finnland, Telefon +358 9 588 2412.

Was ist menschenwürdige Arbeit?

Auf der dritten WTO-Konferenz in Seattle 1999 zeigte IAO-Generaldirektor Juan Somavia eine Präsentation mit dem Titel „Menschenwürdige Arbeit für alle in einer globalen Wirtschaft: Eine IAO-Perspektive“. Sie war gleichzeitig der Beginn einer IAO-Initiative zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens für die Arbeitnehmer auf der ganzen Welt.

Was menschenwürdige Arbeit sein sollte oder könnte, ist abhängig von einzelnen Kulturen, Ländern und Realitäten. Ein Arbeitnehmer in einem hochentwickelten Industrieland wird dazu eine ganz andere Meinung haben als ein Arbeitnehmer in einem Entwicklungsland. Was Menschen unter menschenwürdiger Arbeit verstehen, ist weitgehend abhängig von Erfahrungen und nicht zuletzt den eigenen Möglichkeiten, die Vorgänge am Arbeitsplatz selbst beeinflussen und kontrollieren zu können.

Ein vor kurzem von der IAO zusammen mit dem Weltkirchenrat und dem Internationalen Institut für Arbeitsfragen veröffentlichtes Buch versucht eine Definition des Begriffs menschenwürdige Arbeit. Das Buch mit dem Titel *Philosophical and Spiritual Perspectives on Decent Work* besteht aus Beiträgen von ca. 20 Autoren.

Beryllium-Krankheit: Akute Gefahr



Nach Erkenntnissen der britischen medizinischen Fachzeitschrift *The Lancet* haben in den letzten zehn Jahren durchgeführte Studien gezeigt, dass der verstärkte Einsatz von Beryllium in der Industrie eine bisher nicht erkannte Epidemie chronischer Berylliumerkrankungen verursacht hat. Aktuelle Fälle gibt es in den USA, im Vereinigten Königreich, in Kanada, Frankreich, Deutschland, Schweden, Israel, Japan und Russland.

Allein in den USA geht man heute von 200.000 bis 800.000 exponierten Arbeitnehmern aus. In den 70er Jahren waren es dagegen nur geschätzte 30.000 Personen, die am Arbeitsplatz mit Beryllium belastet wurden.

In den nachstehend aufgeführten ICEM-Sektoren und Betrieben treten signifikante Berylliumbelastungen auf: Kernenergie. Metallbearbeitungswerkstätten, Legierungen für Leitungen in Öl- und Gasbohrungen, Werkzeug- und Formenbau sowie Schmuck und Keramik. Beryllium wird meistens in einer Legierung mit Kupfer, Aluminium, Magnesium oder Nickel verwendet; oftmals ist den Arbeitnehmern bei fehlender Staub- oder Rauchbelastung jedoch nicht bewusst, dass sie einer Berylliumbelastung ausgesetzt sind und dass dies mit gesundheitlichen Risiken verbunden ist.

Im Rahmen des Internationalen Programms zur Chemikaliensicherheit wurde 1990 ein EHC-Stoffbericht über Beryllium veröffentlicht (EHC 106), der die frühesten Berichte über Berylliumkrankheiten bei europäischen Arbeitnehmern bereits für die 30er und frühen 40er Jahre nachweist. Die Belastung mit Beryllium, so war damals schon bekannt, verursacht die Berylliumerkrankung, eine chronische und potenziell

tödlich verlaufende Krankheit, die in erster Linie die Lungen angreift. 1949 wurden erstmals gesetzlich bindende Grenzwerte (PEL = permissible exposure limits) für die Arbeitnehmer festgesetzt, gefolgt ab 1971 von ähnlichen Grenzwerten für die US-Arbeiter in Industriebetrieben. Die zulässigen PEL-Grenzwerte der amerikanischen OSHA liegen für Beryllium zurzeit bei zwei Mikrogramm pro Kubikmeter Luft ($\mu\text{g}/\text{m}^3$) als ein über acht Stunden gewichteten Durchschnittswert (TWA); $5 \mu\text{g}/\text{m}^3$ als CL-Wert (ceiling limit), der nie länger als 30 Minuten lang überschritten werden darf, und $25 \mu\text{g}/\text{m}^3$ als oberster zulässiger maximaler Grenzwert. Viele andere Länder schreiben einen über acht Stunden gewichteten TWA-PEL zwischen 1 und $2 \mu\text{g}/\text{m}^3$ vor.

Es ist vielfach das Argument zu hören, dass der derzeit für Beryllium festgelegte PEL von $2 \mu\text{g}/\text{m}^3$ am Arbeitsplatz in keiner Weise ausreicht, um Erkrankungen zu verhindern. Die chronische Beryllium-

krankheit wurde bei Arbeitnehmern festgestellt, deren durchschnittliche Berylliumbelastung zwischen $0,02$ und $0,10 \mu\text{g}/\text{m}^3$ lag – das sind Werte, die um das 20- bis 100-fache unter dem derzeit zulässigen Grenzwert liegen. Das bedeutet, dass auch nicht unmittelbar belastete Mitarbeiter wie Sekretärinnen, Sicherheitskräfte und Inspektoren diese Krankheit bekommen können.

1993 hat die Internationale Agentur für Krebsforschung Beryllium aufgrund einer erhöhten Lungenkrebsrate der in der Berylliumproduktion beschäftigten Arbeiter als für den Menschen krebserzeugend eingestuft.

Es liegt ebenfalls auf der Hand, dass schon eine sehr geringe kumulative Berylliumbelastung zu einer Berylliumsensibilisierung und einer chronischen Berylliumerkrankung führen kann (eine kumulative Belastung ist das Produkt aus mittlerer Belastungsintensität und Belastungszeit, z. B. $0,05 \mu\text{g}/\text{m}^3 \times 40$ Tage Exposition sind gleichzusetzen mit $2,0 \mu\text{g}/\text{m}^3$ kumulativer Belastung). Zwei in der Keramikproduktion beschäftigte Arbeiter, so schrieb der *Lancet*, die unter einer Beryllium-Sensibilisierung litten, waren einer kumulativen Exposition von $0,04$ und $0,07 \mu\text{g}/\text{m}^3$ -Jahren ausgesetzt. Eine andere Studie beobachtete eine Berylliumerkrankung bei zwei Arbeitern, deren gesamte kumulative Berylliumbelastung nur $2 \mu\text{g}/\text{m}^3$ über 3 Tage betrug, das ist eine Exposition, die bei einem PEL von $2 \mu\text{g}/\text{m}^3$ an einem Tag zulässig wäre.

Eine geeignete medizinische Überwachung bietet die Möglichkeit für sensibilisierte Arbeiter, eine weitere Belastung auf ein Minimum zu reduzieren oder ganz zu vermeiden. Das Erkennen einer Berylliumsensibilisierung oder einer chronischen Berylliumerkrankung kann Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die Lage versetzen, Arbeitsplätze und Arbeitspraktiken so zu gestalten, dass Risiken verringert werden. Inzwischen werden Forderungen nach einer neuen Berylliumnorm laut. Wichtig ist es, dem antiquierten und falschen Glauben entgegenzutreten, dass die Herstellung und Bearbeitung von Beryllium-Kupfer und anderer Berylliumlegierungen nicht giftig sei.

(Der Beryllium-Artikel im *Lancet* kann unter reprints@lancet.com angefordert werden)



Gesundheits- und Sicherheitsrisiken von Frauen unterschätzt

Die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, denen speziell Frauen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, werden nach Erkenntnissen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz nach wie vor als zu gering eingeschätzt. Dies schreibt die Agentur in einem soeben veröffentlichten Bericht mit dem Titel *Gender Issues in Safety and Health*.

Der Bericht untersucht geschlechtsspezifische Unterschiede bei arbeitsbedingten Unfällen und Erkrankungen und behauptet, dass die herkömmliche Präventionspraxis im Arbeitsschutz die arbeitsspezifischen Risiken für Frauen unterschätzt. Der Bericht weist nach,

dass sich Wissenslücken und eine unpräzise Methodik zu einer Fehleinschätzung der Aspekte des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit von Frauen summieren. Die Organisation und Struktur der Arbeit und die verwendeten Ausstattungen basieren oft auf dem „Durchschnittsmann-Modell“ und ignorieren die Forderung der EU, dass die Arbeit an die Arbeitnehmer anzupassen ist und nicht umgekehrt.

Die Europäische Agentur hat auf ihrer Internetseite

ebenfalls zahlreiche Links zum Thema geschlechtsspezifischer Arbeitsschutz eingerichtet. *Gender Issues in Safety and Health* kann ebenfalls unter www.gender.osha.eu.int gefunden werden.

Die Agentur berichtet, dass Frauen mehr als Männer unter arbeitsbedingtem Stress, ansteckenden Krankheiten, Erkrankungen der oberen Gliedmaßen, Hauterkrankungen, Asthma und Allergien leiden. Männer sind öfter das Opfer von Unfällen, Rückenschmerzen und Hörverlusten.

Zu den Empfehlungen des Berichts gehören die Förderung und Unterstützung geschlechtsspezifischer Kriterien bei Forschung, Programmatik und präventiven Praktiken, um eine effektive und nicht einseitige Analyse sowie wirkungsvolle Präventionsmaßnahmen im Arbeitsschutzbereich sicherzustellen.

Die Europakommissarin Anna Diamantopoulou kommentiert den Bericht so: „Die Verbesserung der Qualität des Arbeitsumfeldes für Frauen ist ein fundamentaler Schritt auf dem Weg zum Ziel der Europäischen Union, den Beschäftigungsanteil von Frauen signifikant zu erhöhen.“

Hans-Horst Konolewsky, der Direktor der Agentur, erklärt dazu: „Risikobewertung und Prävention müssen geschlechtsspezifischer werden und die ständig zunehmende Vielfalt der europäischen Erwerbsbevölkerung berücksichtigen.“



Goodyear-Netzwerk beginnt interaktiven E-Mail-Austausch im Arbeitsschutz

Auf der ICEM-Weltgummikonferenz 2002 herrschte Einigkeit darüber, dass die am Goodyear Global Union-Netzwerk beteiligten Gewerkschaften unbedingt Kommunikationsstrukturen für den Bereich Gesundheit, Sicherheit und Umwelt aufbauen müssen. Die Betreuer-Gewerkschaft USWA (United Steelworkers of America) hat deshalb ein globales E-Mail-Netzwerk ins Leben gerufen.

Die USWA und andere Gewerkschaften weltweit nutzen inzwischen E-Mails als effektives Mittel der Kommunikation, um sich über interessante Themen auszutauschen. Auf diese Weise können für ICEM-Mitglieder relevante Themen benannt, mitgeteilt und erörtert werden. Die Goodyear-Mitarbeiter weltweit und die von Mitgliedsorganisationen vertretenen Belegschaftsmitglieder melden sich zunächst beim Listserver von USWA an.

Die E-Mail-Liste des Goodyear-Netzwerks für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt ist inzwischen in Betrieb und erleichtert die Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und Gewerkschaften in diesen wichti-

gen Bereichen.

Wer sich in die Liste eintragen lassen möchte, schickt eine E-Mail an safety@uswa.org. Wer sich dann mit einer Frage im Bereich Umwelt, Gesundheit oder Sicherheit an die Community wenden will, schickt einfach eine entsprechende Mail an icemgoodyear@listserv.uswa.org. Diese Nachricht wird dann an alle Gruppenmitglieder weitergeleitet.



Das E-Mail-Netzwerk ist interaktiv, so dass gepostete Nachrichten durch Antworten auf die Originalnachricht erweitert werden können. Die Antworten werden ebenfalls an alle anderen Gruppenmitglieder geschickt.

Fragen, Probleme oder Nachfragen nach anderen Informationen können an Jim Frederick, USWA-Arbeitsschutzbeauftragter, unter jfreesrick@uswa.org geschickt werden.

Ständige Verbesserung der OECD-Leitsätze



Die überarbeiteten OECD-Leitsätze zur Verhinderung von Chemieunfällen und zur Schadensbegrenzung im Ernstfall wurden von der OECD im Jahre 2003 veröffentlicht (Nachdrucke können bei ehscony@oecd.org bestellt werden). Die ICEM war an der Überarbeitung dieses Dokuments beteiligt und hat die internationale Gewerkschaftsbewegung auch bei der Erarbeitung der ersten Leitsätze vertreten.

Was ist unter den OECD-Leitsätzen zu verstehen?

Diese zweite Ausgabe der Leitsätze ist eine praktische Anleitung zur Verhinderung von Chemieunfällen sowie zur Schadensbegrenzung, sollte es doch zu einem Unfall kommen. Diese Anleitungen basieren natürlich auf den erstmals 1992 veröffentlichten Leitsätzen, gehen aber noch über diese hinaus und berücksichtigen jetzt auch die Erfahrungen der vergangenen zehn Jahre sowie die Beiträge einer Reihe von Expertenworkshops zu speziellen Themen.

Warum brauchen wir diese Leitsätze?

Herstellung, Vertrieb, Benutzung, Lagerung und Entsorgung von Chemikalien (einschließlich Pestizide und Erdölprodukte) sind Arbeitsgänge, die in praktisch allen Ländern der Welt in unterschiedlichem Ausmaß ausgeführt werden. In den hoch entwickelten Mitgliedstaaten der OECD gibt es vielfach ein umfangreiches Regelwerk für die Sicherheit im Umgang mit chemischen Stoffen, und chemische Anlagen in der Nähe von Wohngebieten unterliegen strengen Kontrollen. In vielen Teilen der Welt existieren derartige Gesetze jedoch nicht, oder sie sind mangelhaft und werden nicht umgesetzt. Gesetze allein waren allerdings – auch in den Industrieländern – noch nie ausreichend, um die Sicherheit von Chemikalien und Anlagen insgesamt zu gewährleisten. Im Bereich der Chemiesicherheit fallen Rechtsvorschriften unter den Grundsatz „erforderlich, aber nie ausreichend“.

Überall auf der Welt passiert es immer wieder, dass gefährliche Chemikalien freigesetzt werden, dass es zu Bränden und Explosionen kommt. Betroffen sind sowohl kleine als auch große Fabriken. Allein in den letzten Jahren hat es in ganz unterschiedlichen Ländern der Welt Chemieunfälle gegeben, über die die Medien ausführlich berichtet haben – Toulouse (Frankreich), Lagos (Nigeria), Enschede (Niederlande) und Baia Mare (Rumänien) zählen dazu. Deshalb ist es wichtig, dass alle Länder sich auf das Ziel der Verbesserung der Chemiesicherheit einigen, damit

die Risiken für die Gemeinden so gering wie möglich gehalten werden.

Wem nützen die Leitsätze?

Diese Grundsätze sind so gefasst, dass sie allen an der Verhütung und Schadensbegrenzung von Chemieunfällen beteiligten Interessengruppen sowie den potenziell betroffenen Bevölkerungsgruppen von Nutzen sind. Die Leitsätze definieren die Aufgaben der einzelnen Parteien, darunter auch die Arbeitgeber und Gewerkschaften, die Behörden auf den unterschiedlichen Zuständigkeitsebenen (Umwelt, Arbeitsschutz, öffentliche Gesundheit, Zivilschutz, Industrie usw.), die Kommunalverwaltung, Personal/Mitarbeiter für den Notfalleinsatz und Mitglieder der Gemeinden. Die Leitsätze lassen sich universell anwenden und berücksichtigen auch die Forderung nach hoher Flexibilität, so dass Groß- wie Kleinunternehmen überall auf der Welt die hier beschriebenen Ziele umsetzen können.

Wer hat diese Leitsätze entwickelt?

Die Leitsätze sind das Ergebnis eines Prozesses, an dem zahlreiche Interessengruppen beteiligt waren und in den die Ergebnisse von Tagungen und Workshops eingeflossen sind. Berücksichtigt wurden auch die Beiträge von Experten im Bereich Chemieunfallvermeidung und Schadensbegrenzung, von Behörden, internationalen Organisationen, Gemeinden, Universitäten und anderen NGOs.

Was ist neu in der 2. Ausgabe?

Bei der Aktualisierung der Leitsätze wurden einige neue Themen berücksichtigt, so zum Beispiel Umschlaganlagen für Chemikalien und Pipelines. Darüber hinaus wurde der Text in einer Reihe von Kapiteln ergänzt, dazu gehören Gesundheitsaspekte von Chemieunfällen, Audits und Inspektionen und Unfallanalysen. Die neue Version wurde anders gegliedert und anders formatiert, um sie leserfreundlicher zu gestalten. Eine web-basierte Fassung ist ebenfalls erhältlich, die die Suche nach bestimmten Themen erleichtert.

Wie werden die neuen Leitsätze verteilt?

Die Leitsätze können in elektronischer Form bei www.oecd.org/ehs abgerufen werden. Es ist zu hoffen, dass die zuständigen Behörden in den einzelnen Ländern die Leitsätze in ihre jeweiligen Landessprachen übersetzen lassen. Dies wurde nach Veröffentlichung der ersten Ausgabe von einigen Ländern veranlasst.

8 de marzo

día internacional de la mujer

Fragmento de Le Bal Bullier, de Sonia Delaunay

2004

participa y decide es el momento



secretaría confederal de la mujer

cc.oo.

Der Internationale Frauentag wird dieses Jahr bis zu den Feiern zum 1. Mai begangen. Angesichts der wachsenden Militarisierung und der Angriffe auf die Frauenrechte ist Solidarität unter Frauen das Gebot der Stunde.
(Art : Confederación de Comisiones Obreras, Espagne).