

1) Valg af dirigent:

Henrik Forchhammer blev valgt med rungende applaus
Dirigenten meddelte, at generalforsamlingen er lovligt varslet, og at dagsordenen er i henhold til vedtægterne.

2) Valg af referent:

Camilla Bjerre blev valgt med et lettelsens suk fra deltagerne.

3) Godkendelse af referat fra sidste generalforsamling:

Enstemmigt godkendt.

4) Beretning fra bestyrelsen ved Janne:

Globalt: Rana Plaza, asbest og Bhopal-sagen har fyldt meget det forgangne år. Et tiltag i den forbindelse er, at der på EWHN-mødet i Bologna blev informeret om et nyetableret samarbejde med aktivistiske netværk i Kina og Indien. Det aktivistiske netværk kommer via pres fra aktivister i andre lande ind på virksomhederne og får adgang til at besigtige virksomhederne og dermed arbejdsmiljøet, hvorigennem arbejdsmiljøet forhåbentlig kan påvirkes i positiv retning. Samarbejdet har medført, at fagforeninger og græsrodsorganisationer i bl.a. Kina og Indien i væsentlig tiltagende grad er begyndt at anmode om støtteudtalelser i EWHN.

Europæisk: Aktiv deregulering – debatten om fjernelse af APV-kravet hos små virksomheder, kræftdirektivet mm - har gentagende gange været drøftet på bestyrelsernes møder, og dereguleringen er bekymrende.

Passiv deregulering (ikke at regulere i takt med ny viden) er en væsentlig faktor fremadrettet. Som eksempel kan nævnes, at der ganske sjældent indføres nye bindende grænseværdier i forbindelse med ny viden om kræftfremkaldende stoffer. EU har bindende grænseværdier på 3 stoffer/materialer. I flere lande er man videre og har langt flere stoffer og materialer med grænseværdi. Derfor vil et skift fra direktiver til forordninger på arbejdsmiljøområdet være problematisk og vil kunne forringe arbejdsmiljøforholdene.

Danmark:

- I Danmark er situationen på arbejdsmiljøområdet status quo. Det svinger lidt i henhold til konjunkturerne om ulykker og lidelser falder eller stiger, men udsvingene er ikke store. Dog anmeldelser indenfor det psykiske arbejdsmiljø svagt stigende.
- Regeringens vedtagne reformer har medført et pres på de sygemeldte og ledige, så de kommer for tidligt tilbage til arbejdspladsen, fordi frygten for at miste dagpengereetten er udtalt. Folk vil acceptere ringere arbejdsmiljø.
- Regeringens 2020 handlingsplan er indgået i samarbejde med arbejdsgiverne, men desværre er effekten i praksis tvivlsom.
- Der er afsat en del midler til forebyggelse af social dumping, men aftalen indeholder ikke meget arbejdsmiljø. Arbejdstilsynets midler er dermed blevet kanaliseret til områder, der ikke direkte er henledt til arbejdsmiljøet.
- Regeringens beslutning om, at befolkningen skal arbejde længere, er nødt til at gå hånd i hånd med en tilførelse af midler på arbejdsmiljøområdet for at

imødekomme den længere livs-arbejdstid. Det manglende fokus på arbejdsmiljøet er dybt skuffende. På rigtig mange jobområder er det vanskeligt at forestille sig, at det vil være muligt at arbejde i hele arbejdslivet igennem.

- AAA har afholdt et velbesøgt årsmøde om HR, der er blevet suppleret med artikler i nyhedsbreve om HR. Fokuset på HR kræver opmærksomhed for at tilbageerobre arbejdsmiljøarbejdet til praktikerne – arbejdsmiljørepræsentanterne.
- Bestyrelsen i AAA deltog ved konferencen i Bologna sammen med en større skare af danske aktivister. Oplevelsen var, at det var god og udbytterig konference. Næste EWHN afholdes i Rotterdam, Amsterdam i 2016.
- Thora har som formand for EWHN lagt et stort engagement i det europæiske samarbejde og i særdeleshed har planlægningen af konferencen i Rotterdam fyldt meget.
- AAA har journalist til nyhedsbrevet – så bare kom med forslag til emner.
- Der er ikke medlemstilgang til AAA, men vurderingen er, at AAA stadig er berettiget, fordi netop her foregår elementer, der ikke ses deslige andre steder.

Debat om beretningen:

Henrik:

- Den 25/10 2014 afholder 3F en konference med internationalt fokus, hvor mange nationer er inviteret. Emnet er arbejdsmiljø.

Ole:

- Ulykkesfrekvensen er markant højere, når sprogbarrierer forhindrer hensigtsmæssig kommunikation.
- Det er et stort problem, at Regeringen afvikler efterlønsordningen, når der samtidig er store grupper, der er ledige.
- HR: Vil starte en kursusrække op, hvor netop HR-professionaliseringen er i fokus. Forslag: Der er et potentiale i at få universitetsstuderende til at skrive opgaver indenfor arbejdsmiljøet. Det vil medføre forskning på arbejdsmiljøområdet, men vil samtidig betyde, at de studerende bliver klædt på til at agere indenfor arbejdsmiljøet i deres fremadrettede arbejdsliv.

Charlotte:

- Arbejdsskader anerkendes meget sjældent, hvilket er et stort problem for medlemmerne, der vægrer sig ved at køre sagerne, fordi de ved, at arbejdsskaden og arbejdsulykker alligevel sjældent anerkendes. Medlemmerne vurderer, at de følelsesmæssige konsekvenser er for store.
- Har en oplevelse af, at Arbejdstilsynet ikke tager deres tilsynspligt helt så alvorligt som ønsket, hvilket har negative konsekvenser for de ansatte, der tilkaldte de tilsynsførende, der havde haft forhåbninger om, at netop Arbejdstilsynet ville kunne hjælpe.
- Tillidsreformen vil måske afhjælpe problemerne, der hidrører New Public Management og HR.

Niels Erik:

- Regeringen gør intet ved arbejdsmiljøet - Forebyggelsesfonden er på det nærmeste afskaffet, og ingen partier har arbejdsmiljøet i højsæde.
- Forslag: Den nye direktør i Arbejdstilsynet kunne inviteres til møde med AAA og lokalafdelingerne/fagforeningerne.
- Byggeriets arbejdsmiljøbus vil sætte fokus på støv, fordi støv i arbejdsmiljøet medfører KOL (Kronisk Obstruktiv Lungelidelse) for mange ansatte i Danmark. Tiltages kunne knyttes tættere sammen med et samarbejde med aktivisterne i AAA og bestyrelsen i AAA. Pas på ikke at glemme "Røg, støj og møg", når der er stort fokus på det psykiske arbejdsmiljø.
- AAA burde holde regeringen op på de arbejdsmiljømål, der er sat i forbindelse med 2020-planen.

Ninna:

- HR og professionaliseringen af arbejdsmiljøarbejdet er forstandigt væsentligt – desværre medfører drejningen, at de ansatte bliver individualiseret, og dermed er det kollektive islæt under pres.
- Ungdomsarbejdsledsløsheden er et stort problem - det svarer til i 1980'erne, hvor en hel årgang blev tabt på gulvet.
- Spørger til, hvor Tillidsreformen har sin platform?

Niels Erik:

- Tillidsreformen er måske kun nået ud til fagforeningerne?

Olaf:

- Stilladsarbejderne anmelder 2-3 sager pr uge til Arbejdstilsynet via mail. De har oprettet en gruppe personer, der besøger arbejdspladserne, og de finder sagerne frem. Når der anmeldes via mail kan man bede om tilbagemelding på skrift, og det medfører, at Arbejdstilsynet dermed er bundet op på at svare skriftligt. De sender altid billeder med. De tilsynsførende kan intet gøre, hvis der ikke er nogle ansatte på stilladserne, når de ankommer. Arbejdstilsynet informerer derefter om den manglende kontakt, og et genbesøg arrangeres. Hvis det ikke lykkedes anden gang, så kommer der ingen genbesøg. Alle billeder og henvendelser samles sammen for at kunne lave en presseomtale, hvis der konsekvent ikke kommer til at være konsekvenser på henvendelserne til Arbejdstilsynet.

Henriette:

- Det, at holde til at arbejde længere er relevant at debattere. Og hvilken rolle spiller EU i den sammenhæng?

Allan:

- Karriereskift efter nedslidning kan give bagslag, på grund af mulig nedgang i løn og udfordringer. Målet må være, at alle kan arbejde i det job de nu engang har.

Niels Erik:

- Arbejdstilsynet kunne med fordel forbedres. Kritikken bør ikke ligge på den enkelte tilsynsførende. Det er rammerne, der skal ændres på. Måske er det den

dialogbaserede tilgang, der har taget overhånd?

Ole:

- Arbejdsmiljøcertificeringen, der friholder Arbejdstilsynet fra at komme på besøg, er en ringe trøst, fordi der reelt stadig er behov for tilsyn.

Olaf:

- Der kunne fremsættes konkrete forslag til Arbejdstilsynet ved det eventuelle møde.
- HVIS certificeringerne alligevel medfører et tilsyn, bliver bøderne det større.

Pause

Opsamling ved Janne:

Mange gode indspark. Hæfter sig særligt ved:

- Anerkender, at det ikke er en kritik af de enkelte tilsynsførende, men mere de rammer, de er underlagt. Fagforeningerne bør være mere aktive i at gå i tæt og kritisk dialog med Arbejdstilsynet, eksempelvis ved systematik og ansøgninger om aktindsigt. Man skal være præcis i hvornår det er muligt tidsmæssigt at møde nogle/problematikkerne ved tilsyn.
- Arbejdsgiverens tilbagemelding til Arbejdstilsynet om, at nu er der rettet op på problemerne, godtages, hvilket er u hensigtsmæssigt.
- Aktionsgruppen vil i samarbejde med fagforeningerne holde møde med Arbejdstilsynet i lokalerne på Dortheavej.
- HR og individualiseringen er et oplagt emne i det kommende år.
- Tillidsreformen kan være et velkomment tiltag, men det kan også være en hæmsko. En dobbelthed mellem tillid og kontrol kan opleves belastende.
- Støj, røg og møg kommer langsomt frem igen.
- Gamle kontakter på universiteterne kan med fordel kontaktes af aktivisterne.
- Udgangspunktet skal være, at man kan arbejde i sit hverv hele livet igennem - arbejdsmiljøet skal matche belastningen. Og måske skal alle ikke på pension på samme tidspunkt? Andre lande i EU har branchebestemt pensionsalder.
- Alle forslag er velkomne, men arbejdskraftressourcerne i bestyrelsen er begrænsede.

Afstemning af beretningen: Enstemmigt vedtaget

5) Regnskab:

Ikke gennemgået af revisoren, så det godkendes med forbehold for revisorernes godkendelse.

Enstemmigt vedtaget.

Budget:

Enstemmigt vedtaget.

6) Indkomne forslag:

Udtalelse udarbejdet af Niels blev udleveret. Vedtages enstemmigt med tilføjelsen "I Danmark" i første linje.

7) Valg:

Valgte bestyrelsesrepræsentanter ved applaus:

- Thora Brendstrup
- Allan Pleman
- Janne Hansen
- Allan Larsen
- Thomas Fredsø
- Claus Mehlsen
- Stig Andersson
- Henriette Lerche

Valgte suppleanter ved applaus:

- Freddy Ridderhaugen
- Henrik Forchhammer

Valgte revisorer ved applaus

- Lis Grønhøj
- Kim Bûgel Nielsen

Valgt revisorsuppleant ved applaus:

- Gorm Christiansen

8) Eventuelt:

Janne: Tak til Camilla for sit år i bestyrelsen. Tak for lån af klubhus. Og tak til alle deltagende.

21.00 afslutning.