

### Overenskomstgruppen Grafisk/Medie

#### Funktionærgruppen

<b>Uddannelse</b>	100 % dækning på kompetencefonden Antal uddannelsesdage på lønsedlen (ligesom med feriedage) Smidigere ansøgningsproces
<b>Arbejdstid</b>	Fritvalgskontoen udvides til også at dække frihed (køb af fleksibel arbejdstid gennem livet) Medarbejderen har indflydelse på sin arbejdstid gennem livets faser
<b>Tryghed og Trivsel</b>	Omsorgsdage til alle Ret til fritstilling ved overdragelse af opgaver, såfremt medarbejderen ønsker det Optjening af pension + ferie under barsel (og barselsdagpenge)
<b>Samarbejde og rettigheder for beskyttede medarbejdere</b>	Ret til fornøden tid som TR (defineret af TR) Forlænge 'beskyttelsesperioden' ved ophør som TR
<b>Overenskomster til alle</b>	Arbejd for at udvide dækningsområdet, så 50 % reglen bliver udvandet
<b>Atypiske ansættelsesforhold</b>	Det skal ikke være billigere for arbejdsgivere at hyre 'løst ansatte', så fx: <ul style="list-style-type: none"><li>• Skrive freelancere ind i OK</li><li>• Arbejdsgivere betale til fonde, der sikrer freelancere v. sygdom + barsel – fx betale pr. time</li></ul>
	Mindstelønnen skal hæves

## Konklusioner fra workshoppen dag 2:



<b>Løn/Pension/Fritvalg</b>	Hæve pensionssatsen, fordi det i dag er underfinansieret Frihed som del i fritvalgsordningen
<b>De konklusioner der blev udpeget som de vigtigste</b>	Udvidelse af, hvad fritvalgskonto dækker over (inkl. frihed) Flere % på fritvalgskontoen Mere fokus og systematisering af uddannelse Hæve pensionen/fritvalg Rettigheder for freelancere

### Timelønsgrupperne

<b>Uddannelse</b>	Nemmere at søge kompetencefonden = mere smidighed – arbejdsgiver skal lægge udlægget – ingen udlæg til medarbejder Arbejdsgiver skal stå for tilmelding og administrationen Fjerne ret og pligt og få reel selvvalgt udd. Reel selvvalg er vigtig 100 % løndækning Lønudbetaling som normal Virksomheden søger refusion
<b>Arbejdstid</b>	Færre timer til skiftehold 5 dages arbejdsuge eller mindre Varsling 3 uger plus meget højere sats eller 1 fridag Længere/bedre varslingsregler (ekstra tillæg) 34 t. aftenursuge 32 t. natarbejdsuge
<b>Tryghed og Trivsel</b>	Længere opsigelsesvarsel plus større fratrædelsesgodtgørelse Uddannelse til mellemledere om de bløde værdier Længere opsigelse Fratrædelsesgodtgørelse 1- 2- 3 x ugeløn – uafhængig af ledighed Timelønsoverenskomsten skal have

## Konklusioner fra workshoppen dag 2:



	<p>funktionærlovens opsigelsesvarsler + godtgørelse ved opsigelse Ret til frie 'omsorgsdage'</p>
<b>Samarbejde og rettigheder for beskyttede medarbejdere</b>	<p>Dyrere at komme af med TR plus længere beskyttelsesperiode Min. 1 årsløn TR skal have den fornødne tid, uanset hvor travlt der er Honorar til TR Længere opsigelse Beskrivelse af 'norm' for reel tid til AMR/TR-arbejde</p>
<b>Overenskomster til alle</b>	<p>Ja tak Afskaf 50 % reglen Afskaffelse af 50 % reglen</p>
<b>Atypiske ansættelsesforhold</b>	<p>Brug af vikar i begrænset omfang</p>
<b>Løn/Pension/Fritvalg</b>	<p>Pensions % hæves fra arbejdsgiversiden Løn og fritvalg skal stige væsentligt Mulighed for seniordage 10 år før pension Højere pension indbetaling x 2 Højere fritvalg x 2 (løn – pension – frihed) Forhøjelse af % til fritvalg og pension Implementering af ny ferielov og forhøjelse af %</p>
<b>De konklusioner der blev udpeget som de vigtigste</b>	<p>Arbejdstid – kende sin arbejdstid i forhold til fritiden – bod til arbejdsgiver ved afvigelse Arbejdstid + fritvalg/pension etc. (vi vil også have øvrige punkter)</p>

### Overenskomstgruppen Industri

<b>Uddannelse</b>	<p>Indføre uddannelsesrådgivere Ledelsen må på banen nu! Hvilke typer uddannelse bliver der brug for i virksomheden i fremtiden? Selvvalgt uddannelse + aftalt uddannelse slås sammen til 100% løngodtgørelse Selvvalgt 100% betalt Årlig uddannelsessamtale leder/medarbejder Ret og pligt til uddannelse Forenkling af IKUF tilmelding 100% løndækning ved brug af IKUF Holde virksomheden op på ret- og pligt uddannelse Mulighed for 2 akademifag om året HK (FH) skal godkendes som kursusudbyder til IKUF "Ledelse" og "HR" til aftalt uddannelse Fuld løndækning ved selvvalgt uddannelse. Minimum 5 dages tvungen efteruddannelse med 100% løndækning Selvvalgt og aftalt uddannelsesansøgning skal være lettere at bruge Mange udd. stopper ved ansøgning Fuld løn under uddannelse (også selvvalgt). Arbejdsgiver skal synliggøre hvor mange uddannelsesdage hver enkelt har til gode. Processen er for besværlig Virksomhed skal stå i regnskab for uddannet personale. Selvvalg uddannelse op på 100% løndækning Forenkling af "de forskellige muligheder" (uoverskueligt for almindelige medlemmer) og ansøgningsprocedure. Spare mere op fx 12 uger på 6 år Opsparede uddannelsesdage stå på lønsedlen Mere enkel ansøgningsproces (IKUF + kompetence) Positivlisten skal udvides (akademifag) Ret til planlægning af uddannelse</p>
-------------------	--

	<p>Sidemandsoplæring må ikke sidestilles med ret og pligt kurser.              IKUF 100% betaling også ved selvvalgt              Positivlisten skal udvides.</p>
<p><b>Arbejdstid</b></p>	<p>Længere varsel for arbejdstidsændringer              37 timer er OK, minimum +20% ved              jobløn.              Varsling mere en 3x24 timer.              Vagtplan min. 3 mdr. frem              Indflydelse på egen arbejdstid.              Nattevagt: senior (+60) skal have              mulighed for at fravælge nattevagt.              Arbejdsplan skal laves på 8 ugers              løbende basis.              Vagtplan min. 3 mdr før              13 timers hviletid              Højere bod ved ændring af skift              13 timers hviletid              Forskudt tid og nattevagt skal have              arbejdstidsreduktion (timerreduktion).              Genetillæg/skifteholdtillæg/forskudttids i              % f.eks. 30/60/90              Bidding – indflydelse på egen arbejdstid              Bedre trivsel/motivation              Bedre bundlinje              Maksimalt 2 nattevagter i træk              13 timers hvile mellem 2 vagter.              13 timers hvile mellem vagterne              13 timer (udvidelse af 11 timers eglen)              Funktionslønsaftale i IFO ændres til              ordlyd som i mejeribrugets OK.              Højere forskudttidstillæg - lørdagstillæg              Normtid skal ned på 30 timer for folk              med skiftende arbejdstider med fuld løn.              13 timers hvile              Vagtplan 2 mdr før              EU's direktiv på 48 timer skal gælde pr.              løbende vagt.              Ønske om at skiftehold skrives ind i OK              Ligeleder arbejdstid              Ren nat skal være en arbejdsuge på 30              timer              OK skal dække arbejde i udlandet.              Løn for al rejsetid              Løn for al arbejdstid (fjern beordret              overarbejde)              Fastholde 37 timers arbejdsuge.</p>

	<p>Krav om 13 timers hviletid.                  Ren nat = 30 timers arbejdsuge                  Mødetider: indmøde ikke efter 23:30 og ikke før 4:30 Hvor der er mere 4 timer nat maz 8 timers vagt.</p>
<p><b>Tryghed og Trivsel</b></p>	<p>Lønudbetaling til rådighed sidste bankdag i mdr                  Ændring af tildeling af feriefri fra 1. maj til 1. sep – herunder en aftalt overgangsordning.                  Fuld løn under barsel                  Fri på indeklemte dage fx fredag efter Kr. Himmelfart.                  Afskaffelse af 5 karensdage ved sygdom under ferie.                  Forhøjelse af ferietillægs%                  Indlæggelse m. børn skal også dække ambulans indlæggelse.                  Antal dage hæves til 10.                  Outplacementforløb til opsagte (alle) ved virksomhedens forhold.                  Al ferie skal erstattes ved sygdom.                  Særlige feriedage efter 2 mdr=arbejdsmarkedspension                  Forskudsferie skal være en af de første fem dage.                  Seniorordning/rettigheder 10 år før pensionsalderen.                  Mulighed for fravalg af skæve vagter (seniorer)                  Forskudsferie; en ret for 5 dage.                  Afskaf karensdage.                  Senior; nedsat tid, men med samme pension.                  Fuld løn under barsel.                  Barsel 8 uger før forventet fødsel.                  Seniorordning træder i kraft 10 år før pensionsalder.                  6 ugers ferie + feriefri dag                  Forskudsferie skal være en ret de de første 5 dage.                  Mere arbejdsgiverbetalt pension.                  Fuld løn under forældreorlov.                  Barns 2. sygedag.                  Barns 2. sygedag.                  Ret til forskudsferie (5 dage).                  Omsorgsdage til alle formål, finansieret via fritvalgskonto.</p>

	<p>Fritvalgskontoen.  Afskaf karensdage  Seniorfond – med indbetaling – se barselsfond – medarbejder arbejder 80% men får fuld løn.  Opretholde fuld betalt arbejdsgiverpension selvom medarb. Går ned i tid.  Ret til mere frihed for alle.  Ret til finansieret seniorordning fra 10 år før pensionsalder  Seniorfond som barselsfond fra det fyldte 60. år  Seniorordning skal træde i kraft 10 år før pensionsalder.  Mere arbejdsgiverbetalt pension.  Flere feriefridage.</p>
<p><b>Samarbejde og rettigheder for beskyttede medarbejdere</b></p>	<p>Fornøden tid  Bedre beskyttelse af tillidsvalgte  + 6 mdr opsigelse  + fritstilling  Bedre beskyttelse, eks. 2 års beskyttelse efter hvervet er ophørt.  Bedre tid til TR arbejde  Ordentlige rammer for TR/AMR – herunder tid og beskyttelse.  Efterbeskyttelse skal udvides til 3 mdr opsigelsesvarsel udover normal opsigelse og OK dækket AMR skal omfattes af samme regler.  Have krav på/ adgang til de oplysninger TR skal bruge til at udføre sit hverv.  TR stedfortræder skal have fuld beskyttelse.  TR skal have den fornødne tid og det er TR der vurderer behov.  Samarbejde og rettigheder for beskyttede medarbejdere.  Sikre tiden til at varetage det hverv man er valgt til.  Sikre tid til at varetage de opgaver, man er valgt til at varetage i tillidshvervet.  Ordentlige rammer for TR/AMR – herunder tid og beskyttelse.</p>

	<p>Ordentlige rammer for TR/AMR – herunder tid og beskyttelse.  Den fornødne tid til AMR.  Samarbejde mellem AMR og TR skal styrkes.  Føler os ikke truet på rollen.  Reelle forhandlinger, ikke diktater fra ledelsen.  Ordentlige rammer for TR/AMR herunder tid og beskyttelse</p>
<p><b>Overenskomster til alle</b></p>	<p><u>50% reglen</u>  Skal ties ihjel, afdelingerne skal gøre rugbrødsarbejdet</p> <p><u>Dækningsområdet</u>  Skal udvides (er du ansat som funktionær er du under overenskomsten)  Når en medarbejder udskrives af overenskomsten, "skal TR inddrages" for derved at sikre at det er sagligt.  Dækningsområdet skal følge jobfunktionen og ikke uddannelse.  TR skal inddrages hvis en medarbejder udskrives af overenskomsten.</p> <p><u>Overenskomst</u>  50% reglen afskaffes  Udvidet dækningsområde (flere omfattes af OK!!)  Dækningsområdet skal udvides, så HK'ere ikke ryger ud  - Jobfunktion skal være afgørende  TR <u>skal</u> inddrages når medarbejder skrives ud af overenskomst  Fagforeninger skal i langt højere grad og mere intensivt kortlægge og besøge virksomheder uden OK for at få medarbejderne organiseret og lave OK.  Går uden om 50% reglen!  Medlemmer på 50% ramte virksomheder, får nedsat kontingent indtil overenskomsten er indgået.  Dækningsområdet skal dækkes af jobfunktionen – arbejdets art.  Bedre redskaber til at afklare, om man er omfattet af overenskomsten,</p> <p><u>Dækningsområdet</u>  Dækningsområdet skal følge jobfunktion og ikke uddannelse</p>



	<p>TR inddragelse mht. medarbejderudskreves af OK 50% regel AFSKAFFES Min. Rettigheder sikre OK. Det er ikke nok med lokalaftaler Krav om TR informeres løbende om virksomhedens brug af løsansatte mm...</p>
<p><b>Atypiske ansættelsesforhold</b></p>	<p>Minimumsrettigheder sikres via overenskomster – det er ikke nok med lokalaftaler. Minimumsrettigheder f.eks. kun en vis %del af Gennemsnitlighed for hvor mange atypisk og hvor mange timer. Det skal ikke være attraktivt for arbejdsgiveren at ansætte vikarer/løsarbejdere fremfor faste medarbejdere. TR skal informeres løbende om virksomhedens løstansatte Loft for antal medarbejdere ansat på atypiske ansættelsesforhold max. 10 % TR skal informeres ved atypisk ansættelse TR skal have oplysninger om vikarer. TR skal have kopi af ansættelseskontrakt Krav om, at TR informeres løbende om virksomhedens brug af løstansatte m.m. Der skal i den forbindelse arbejdes for arbejdsgiverbidrag på timebasis til x-fonde (uddannelse, barsel, sygdom etc bidrag til social sikring). Hvis det ikke er muligt at sikre aftaledækning for alle, skal HK arbejde for at sikre minimumsrettigheder for lovgiver. TR skal orienteres om virksomhedens brug af løstansatte Sikre rettigheder for løstansatte. Studentermehhjælpere må ikke udføre overenskomstdækket arbejde, medmindre de er overenskomstmæssigt ansat.</p>
<p><b>Løn/Pension/Fritvalg</b></p>	<p>Tillæg for at arbejde på skæve tider, fredag kl. 17 – 07 mandag. Alle hverdage 18-07, søn -og helligdage.</p>

	<p>Fritvalgskontoen skal stige markant og skal ikke være en del af den almindelige lønregulering.</p> <p>Pension skal stige da den offentlige pension er udfordret.</p> <p>Fritvalgskontoen er det tætteste vi kommer på en model af det "flexible arbejdsliv".</p> <p>Ret til at forhandle lønrammen (TR) (jf. den nye dom.</p> <p>Højere pensionsbidrag fra arbejdsgiver.</p> <p>Køb af omsorgsdage for alle ved betaling med fritvalg (arbejdslivskonto)</p> <p>Fritvalg på 8%</p> <p>Pension op til 10%</p> <p>Løft af pensionssatser</p> <p>Løft og udvidelse af fritvalg – ingen krav til hvad omsorgsdage skal bruges til.</p> <p>Forhøjelse af fritvalg</p> <p>Forhøjelse af pensionsindbetaling fra arbejdsgiver.</p> <p>Pension – op til 18-20% betalt af arbejdsgiver.</p> <p>Ret til at vælge frihed for fritvalgskonto for alle + stigninger.</p> <p>TR skal have ret til at se lønoplysninger for alle på HK overenskomsten.</p> <p>Pensionsprocenten skal op</p> <p>Flere penge på fritvalg – 8%</p> <p>Omsorgsdage for alle</p> <p>Fritvalg optjenes af bruttoløn</p> <p>Stigning på fritvalg skal holdes fri af reallønsstigning.</p> <p>Fritvalg bør stige til eks. 6% i næste OK periode.</p> <p>Fritvalgskonto skal beregnes af bruttoløn.</p> <p>Udvide mulighederne indenfor fritvalgskonto eks. Konverteres til frihed gerne på timebasis.</p> <p>Pension 18%</p> <p>Fritvalgskonto 8%</p> <p>Større minimallønsstigning.</p> <p>Fri fredag efter Kr. Himmelfart.</p> <p>Fri Nytårsaftensdag</p> <p>Erstatningsfridage for lørdag/søndag</p> <p>8% på fritvalg</p> <p>Fritvalg skal beregnes af al løn</p> <p>"omsorgsdage" til alle – fritvalg skal være fritvalg.</p>
--	--

## Konklusioner fra workshoppen dag 2:



	<p>Fritvalg forhøjes til mindst 6% Skal kunne opspares over tid og kunne bruges efter behov. Fritvalg skal udregnes af den fulde løn og den skal kunne bruges efter eget valg.</p>
<b>De konklusioner der blev udpeget som de vigtigste</b>	

## Konklusioner fra workshoppen dag 2:



### BL

<b>Uddannelse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mere fokus på positivlisten og anbefalet uddannelse.</li><li>• Kompensation i form af frihed ved aften- eller weekendundervisning.</li></ul>
<b>Arbejdstid</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Det skal være muligt med mere fleksibilitet i arbejdstiden.</li></ul>
<b>Tryghed og trivsel</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Seniorordningen skal forbedres set i lyset af den stigende tilbagetrækningsalder.</li><li>• Mere arbejdsmiljø i overenskomsten.</li><li>• Omsorgsdage til alle.</li></ul>
<b>Samarbejde og rettigheder for beskyttede medarbejdere</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• TR-vederlag (ikke blot klubtilskud).</li></ul>
<b>Overenskomster til alle</b>	
<b>Atypiske ansættelsesforhold</b>	
<b>Løn/pension/fritvalg</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Generelle forbedringer på ex. pensionen skal lægges oven i de eksisterende vilkår, der måtte gælde lokalt.</li><li>• Frihed for fritvalg skal kunne afvikles i timer.</li><li>• Revision af lønsystemet og løngrupperne.</li></ul>
<b>De konklusioner der blev udpeget som de vigtigste</b>	

## Overenskomstgruppen Service

### Sundhed/ og Velvære

<b>Uddannelse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forenkling af adm. Til søgning af uddannelse.</li> <li>• Tydeliggøres at det er en ret man har til uddannelse.</li> </ul>
<b>Arbejdstid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ret til tandlæge/ lægebesøg i arb.tiden.</li> <li>• Indskrevet ret til betaling ved lange arb.dage.</li> <li>• Merarbejde skal honoreres ved overarbejde.,</li> </ul>
<b>Tryghed og Trivsel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tryghed i ansættelsen.</li> <li>• Krav til ledere om udd.</li> <li>• 13 timers hvile</li> <li>• Mere indflydelse hos AMR.</li> </ul>
<b>Samarbejde og rettigheder for beskyttede medarbejdere</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vederlag til alle TR og AMRi alle overenskomster.</li> <li>• Opkvalificering af TR ved stop.</li> <li>• Ret til info ved nye ansættelser.</li> </ul>
<b>Overenskomster til alle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afskaffet 50% reglen</li> <li>• Dækningsområdet skal udvides.</li> </ul>
<b>Atypiske ansættelsesforhold</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TR skal orienteres bed atypiske ansættelser.</li> </ul>
<b>Løn/Pension/Fritvalg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lønloft af de lavest lønnede.</li> <li>• Mere fritvalg, selv at vælge hvad man vil.</li> <li>• Fritvalg skal ikke modregnes i lønstigninger.</li> <li>• Stigning i pension, mere arb.giver betalt bidrag.</li> </ul>
<b>De konklusioner der blev udpeget som de vigtigste</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Løn, pension, fritvalg, alle stigninger ønskes.</li> </ul>

## Konklusioner fra workshoppen dag 2:



--	--

### Handel, viden og service overenskomsten

<b>Uddannelse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 100% løndækning</li><li>• Obligatorisk uddannelse- arb.giver har pligt til at lave udd.plan for medarb.</li></ul>
<b>Arbejdstid</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 13 timers hviletid</li><li>• Kende sit skift 3 mdr. frem</li><li>• Vagtændring skal honoreres</li><li>• Arb.tid nedsættes v/ skiftehold.</li><li>• Højere tillæg ved møde på skæve tider.</li><li>• Senior skal kunne fravælge skiftende arb.tider.</li></ul>
<b>Tryghed og Trivsel</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oprettelse af seniorfond.</li><li>• Skal evt. træde i kraft 10 år før pension.</li></ul>
<b>Samarbejde og rettigheder for beskyttede medarbejdere</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Efter beskyttelse.</li><li>• Sikre tid til at varetage det hverv man er valgt til.</li></ul>
<b>Overenskomster til alle</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ja tak!</li><li>• Afskaffe 50% reglen.</li><li>• Jobfunktion skal følge overenskomst/ og ikke uddannelsen.</li></ul>
<b>Atypiske ansættelsesforhold</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Afskaffelse af 0 timers kontrakter.!</li><li>• Freelancere skal sikres via aftaler, hvis ikke muligt skal HK arbejde for lovsikring af minimumsrettigheder.</li></ul>
<b>Løn/Pension/Fritvalg</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>•</li></ul>

## Konklusioner fra workshoppen dag 2:



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arb.giver må ikke bruge fritvalg som en del af lønnen/ lønforhandlingen.</li><li>• Højere arb.giver bidrag til pension.</li><li>• Omsorgsdage lige for alle.</li><li>• Stigning på fritvalg.</li></ul>
<b>De konklusioner der blev udpeget som de vigtigste</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mere fritvalg og pension i de gode tider.</li><li>• Udd.planlægning- og 13 timers hviletid.</li><li>• Omsorgsdage til alle.</li></ul>

### DIO 2

<b>Uddannelse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fokus på udd.Agenter.</li></ul>
<b>Arbejdstid</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fokus på at forhindre for meget overarbejde.</li><li>• 13 timers hvileperiode.</li></ul>
<b>Tryghed og Trivsel</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Forbedring/ udbygning af seniorordninger.</li><li>• Omsorgsdag til alle.</li></ul>
<b>Samarbejde og rettigheder for beskyttede medarbejdere</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sikre den fornødne tid til sit TR-arbejde.</li><li>• Opsigelsesvarsel øges til 1 år.</li></ul>
<b>Overenskomster til alle</b>	
<b>Atypiske ansættelsesforhold</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sikre vikar gode rettigheder, så de ikke bliver brugt til at dumpe lønnen.</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fritvalg hæves til 8,33%.</li></ul>

## Konklusioner fra workshoppen dag 2:



<b>Løn/Pension/Fritvalg</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sikre reelle valgmuligheder af fritvalg.</li><li>• Stramning af funktionsløn på skæve arb.tider.</li></ul>
<b>De konklusioner der blev udpeget som de vigtigste</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fritvalg</li><li>• Omsorgsdage.</li></ul>

### Scandlines/ og Molslinjen

<b>Uddannelse</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fungere men bruges for lidt.</li><li>• Udfordring med skrivebordsbunker, ved fravær pga udd.</li></ul>
<b>Arbejdstid</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nedsat arb.tid ved skiftehold ( nat)</li><li>• Længere hviletid efter natarb.</li><li>• Min. 4 ugers varslng for vagtplaner.</li></ul>
<b>Tryghed og Trivsel</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bedre udd. Til lederne</li><li>• Forfremmede medarbejdere skal til andre afdelinger, indførsel af seniorfond jf. barselsfond.</li><li>• Flere omsorgsdage til alle.</li></ul>
<b>Samarbejde og rettigheder for beskyttede medarbejdere</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fast tid til AMR arbejde.</li><li>• Fast 12 tm mdl til TR arbejde på Scandlines.</li></ul>
<b>Overenskomster til alle</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alle skal være organiserede i FH forbund.</li><li>• Alle skal være omfattet af en OK.</li><li>• Afskaffelse af 50% reglen</li></ul>
<b>Atypiske ansættelsesforhold</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fair løn - fair timefordeling og mere fokus på timeansatte og afløsere.</li></ul>



## Konklusioner fra workshoppen dag 2:



<b>Løn/Pension/Fritvalg</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Afskaf minimumsløn.</li><li>• Højre pension fra arb.giver bidraget. ( i alt 10-5) ordning.</li></ul>
<b>De konklusioner der blev udpeget som de vigtigste</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Højere løn</li><li>• Højere fritvalgsordning.</li></ul>