

PROTOKOLL

År 2024 den 18., 19. og 20. juni ble det avholdt forhandlinger mellom Forbundet Styrke og Norsk Industri vedrørende tariffrevisjonen 2024 for overenskomst nr. 105 for vaskerier og renserier.

For Forbundet Styrke:

Ommund Stokka, Harald Hageland, Kjerstin Borgen Evenrud, Bertil Haugen, Nina Helland, Irene Halvorsen, Inger Hilde Dreyer, Agne Butviliene, Abdi Hayba, Siri Vastveit Myhre, Trine Kvellestad, Owe Meyer, Jeanett Kokes, Steffen Nilsen, Kevin Fossnes og Egil Brandsøy.

For Norsk Industri:

Mari Indgjerdningen, Terje Hovet, Ingrid Stavang, Kristian Gaasrud, Tale Søderlund, Nora Køber Garvoll og Mats Tønnessen.

Etter forhandlinger er partene enige om følgende:

Økning av overenskomstens satser:

§ 3 Almennelige lønnsbestemmelser

§ 3.1.1 Lønnsbestemmelser per 1. mai 2024:

Begynnerlønn:	kr	227,03
Etter 2 år:	kr	230,99
Etter 4 år:	kr	234,97
Etter 7 år:	kr	239,51
Etter 10 år:	kr	242,51

Nye satser inkluderer det generelle tillegget på kr. 7 og kr. 0,77 i garantitillegg.

Lønnsbestemmelser per 1. september 2024:

Begynnerlønn:	kr	236,41
Etter 2 år:	kr	240,37
Etter 4 år:	kr	244,35
Etter 7 år:	kr	248,89
Etter 10 år:	kr	251,89

Nye lønnsatser inkluderer justert garantitillegg på kr. 2, normallønnstillegg på kr. 3,50 og bransjetillegg på kr. 3,88.

§ 3.1.4 Fagtillegg

Ny sats fra 1. mai 2024 er kr. 14,-.

Ny sats fra 31. desember 2024 er kr. 15,-.

§ 3.1.7 Ettermiddagstillegg

Ny sats fra 1. mai 2024 er kr. 12,62.

§ 5 Skifttillegg

§ 5.1 Ordinært skiftarbeid

Satsene heves fra 1. mai 2024 til:

Ettermiddagsskifttillegg	kr 17,04
Nattskifttillegg	kr 25,36

§ 5.2 Ordinært søndagsskift

Satsen heves fra 1. mai 2024 til: kr 54,43

§ 5.3 Skiftarbeid i forbindelse med hellig- og høytidsdager

Første avsnitt: Satsen heves fra 1. mai 2024 til: kr 124,44

Tredje avsnitt: Satsen heves fra 1. mai 2024 til: kr 57,24

§ 6 Overtidsarbeid

6.6 Matpenger

Matpengene økes til kr. 107,-

Øvrige endringer:

§ 2 Dagarbeid

Bestemmelsens femte avsnitt endres på følgende måte:

Jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften slutter den ordinære dagarbeidstid kl. 12.00, med mindre noe annet er bestemt i stedlig avtale. *Drøftelser om dette gjennomføres innen 01.12 hvert år.* Om driften tillater det, anbefales bedriften å gi arbeidstakere fri de ovennevnte dager i form av en delt feriedag, eller at eventuelt overtid kan avspaseres.

§ 3.3 Vikarer, midlertidig ansatte, ferievikarer og sesongarbeidere

Bestemmelsen endres på følgende måte fra 01.01.2025:

§ 3.3 Vikarer, midlertidig ansatte, og ferievikarer og ~~sesongarbeidere~~

Vikarer, midlertidig ansatte betales lønn tilsvarende overenskomsten § 3.1.1

Ferievikarer ~~og sesongarbeidere~~ over 18 år lønnes med minst 90 % av begynnerlønnssats i § 3.1.1.

~~Sesongarbeidere som engasjeres på nytt lønnes uavkortet etter § 3.1.1.~~

Definisjon: Midlertidige ansettelse kan kun benyttes iht. AML § 14-9, dvs. normalt når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten.

Med sesongarbeidere menes midlertidig ansatte som engasjeres i forbindelse med produksjonstopper i inntil fire måneder én gang per år. Den årlige sesongen fastsettes i samråd med de tillitsvalgte.

Vikarer erstatter en annen eller andre faste ansatte arbeidstakere ved fravær.

Bruk av vikarer, midlertidig ansatte, ferievikarer, og sesongarbeidere skal drøftes med de tillitsvalgte. Se for øvrig overenskomsten § 15.

Bestemmelsen endres på følgende måte fra 01.01.2026:

~~3.3 Vikarer, midlertidig ansatte, ferievikarer og sesongarbeidere~~

~~Vikarer, midlertidig ansatte betales lønn tilsvarende overenskomsten § 3.1.1~~

~~Ferievikarer og sesongarbeidere over 18 år lønnes med minst 90 % av begynnerlønnssats i § 3.1.1.~~

~~Sesongarbeidere som engasjeres på nytt lønnes uavkortet etter § 3.1.1.~~

Definisjon: Midlertidige ansettelser kan kun benyttes iht. AML § 14-9, dvs. normalt når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten.
Med sesongarbeidere menes midlertidig ansatte som engasjeres i forbindelse med produksjonstopper i inntil fire måneder én gang per år. Den årlige sesongen fastsettes i samråd med de tillitsvalgte.

~~Vikarer erstatter en annen eller andre faste ansatte arbeidstakere ved fravær.
Bruk av vikarer, midlertidig ansatte, ferievikarer, og sesongarbeidere skal drøftes med de tillitsvalgte.
Se for øvrig overenskomsten § 15.~~

§ 6.2 Betaling for overtidarbeid for dagarbeidere

Bestemmelsens sjette, syvende og åttende avsnitt slettes. Bestemmelsen endres dermed på følgende måte:

Overtidsarbeid betales med 50 %.

Hvis overtidarbeidet varer mer enn 2 timer, gjelder de spesielle reglene om pauser i AML § 10-9.

Arbeid på lørdager og dager før helligdager etter den ordinære arbeidstids slutt og arbeid på søn- og helligdager inntil siste helligdag kl. 21.00, betales med 100 %.

Arbeidere som tidligere samme dag har arbeidet minst halvparten av sin ordinære arbeidstid, betales med 100 % overtidstillegg for alt arbeid mellom kl. 21.00 og kl. 06.00.

For arbeid som påbegynnes kl. 05.00 eller senere og går over i den ordinære arbeidstid, betales 50 % inntil denne tids begynnelse.

~~Overtidsgrunnlaget utgjør timefortjenesten ekskl. overtids- og ulempetillegg for gruppene fagarbeidere og øvrige arbeidere innen den enkelte bedrift i sist kjente kvartal.~~

~~Partene på bedriften kan avtale at den enkelte arbeidstakers timefortjeneste – ekskl. overtids- og ulempetillegg – skal legges til grunn for overtidsberegningen.~~

I tilfelle arbeidstidsforkortelsen er gjennomført ved at det gis fri enkelte dager, skal arbeid på disse dager av arbeidstakere som skulle vært fri, betales med 50 % tillegg. Dog betales 100 % tillegg etter kl. 12.00 på lørdager og etter kl. 16.00 på ukens øvrige hverdager, (jfr. bilag «Nedsettelse av arbeidstiden pr. 1. januar 1987», C 6).

Ved overtidarbeid på bevegelige helligdager og 1. og 17. mai skal det betales helligdagsgodtgjørelse i tillegg til ordinær overtidbetaling.

§ 6.7 Overgang fra dagarbeid til skiftarbeid og forskjøvet arbeidstid

Bestemmelsen endres på følgende måte:

Når en arbeidstaker etter dagarbeid samme dag settes til skiftarbeid, betales vanlige overtidstillegg etter § 6.2 for den tid som faller utenfor hans ordinære arbeidstid.

Når en dagarbeider etter å ha arbeidet vanlig dagtid eller minst til kl. 13.00 samme dag, settes på nattskift, betales 100 % tillegg til dagtimelønnen. Når forhold i bedriften nødvendiggjør midlertidig forskjøvet arbeidstid, eller overgang til annen arbeidstidsordning, og varsel ikke gis med minst 14

0.5

M1

dagers frist, utbetales en engangskompensasjon på kr. ~~500,-~~ kr. 1000,- i tillegg til de satser som for øvrig er bestemt.

§ 19 Sentrale lønnsamtaler i mellomoppgjør og i samordnet oppgjør

Bestemmelsen endres på følgende måte:

~~Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnede oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas drøftelser mellom Norsk Industri og Industri Energi om eventuell regulering av lønnsattsene i § 3.1.1.~~

Protokolltilførsel: ~~Partene er enige om at drøftelser skjer under fredsplikt. Ved eventuell uenighet vil arbeidsgiver kunne gjennomføre sitt eventuelle tilbud.~~

Partene er enige om at det i mellomoppgjør og ved samordnede hovedoppgjør skal gjennomføres forhandlinger om regulering av lønnsattsene i § 3.1.1, samt øvrige satser. Forhandlingene skal gjennomføres med utgangspunkt i bransjen og bedriftenes økonomiske forhold, produktivitet, konkurransevne og fremtidsutsikter.

Partene skal i forhandlingene også se hen til lønnsutviklingen for overenskomsten iht tabell for avtalt lønn+bonus samt den forventede lønnsutviklingen for øvrig for industriarbeidere iht samme tabell. Det er en målsetting at overenskomstens lønnsutvikling over tid skal være på et nivå som medfører at lavlønnsgarantien ikke gir utslag.

§ 19 Protokolltilførsel: Deltagelse i bransjevise samarbeidskomiteer:

Bestemmelsen endres på følgende måte:

~~Hovedtillitsvalgt skal, med mindre tvingende grunn gjør det nødvendig, gis fri for å delta i møter i samarbeidskomité for bransjen. Der slike møter også er åpne for arbeidsgiversiden, skal hovedtillitsvalgt få dekket tapt arbeidsfortjeneste for inntil 2 dager pr. år.~~

Hovedtillitsvalgte eller dennes stedfortreder, skal ikke uten tvingende grunn nektes fri for å delta i møter i samarbeidskomiteer for bransjen. Arbeidsgiver dekker tapt arbeidsfortjeneste for inntil fire dager per år fordelt på to møter. Dette er ikke til hinder for at lokale parter kan avtale at arbeidsgiver dekker tapt arbeidsfortjeneste utover dette.

§ 19 nytt siste avsnitt om obligatorisk tjenestepensjon

Obligatorisk tjenestepensjon

Forbundet Styrke og Norsk Industri vil understreke viktigheten av at de lokale partene en gang i hver tariffperiode gjennomgår de etablerte bedriftsordningene, og hva disse gir i tillegg til de ulike ytelser som folketrygden gir ved oppnådd pensjonsalder, ved uførhet osv. for de enkelte grupper av arbeidstakere. På bakgrunn av dette skal partene drøfte behovet for å gjøre endringer i de ordninger bedriften har. Fra drøftingene skal det settes opp protokoll.

Lokale parter har et felles ansvar for at det ved behov avholdes et informasjonsmøte med bedriftens pensjonstilbyder i tariffperioden.

§ 19 Overenskomstens varighet m.m.:

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2024 og gjelder til 30. april 2026 og videre ett år ad gangen hvis den ikke skriftlig sies opp med 2 – to – måneders varsel.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2025).

Ikrafttredelsesbestemmelser

De økonomiske utslagene av de forbundsvise forhandlinger gis med virkning fra avtalt dato, men utbetales ikke før oppgjøret er vedtatt. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av skifttillegg, overtidstillegg mv for arbeid utført før vedtakelsen.

Til protokollen:

- Partene lokalt skal ta en gjennomgang av bestemmelsen § 3.1.6 - Særskilt vurdering. Dette skal gjennomføres så snart som mulig, og senest innen 1. april 2025. Fra drøftelsene skal det settes opp protokoll.
- **Utvalgsarbeid**
Det vises til forbundets krav knyttet til § 3.1.9 og krav om ny bestemmelse om ulempetillegg. Det nedsettes et partssammensatt utvalg bestående av to representanter fra hver av partene. Utvalget skal se nærmere på problemstillingene som er bakgrunn for kravene. Utvalgsarbeidet skal være ferdigstilt innen 31.12.2025.
- Under drøftelsene i forbindelse med revisjonen av overenskomsten mellom Forbundet Styrke og Norsk Industri, har partene hatt som målsetting å skape en forutsigbarhet for lønnsutviklingen når det gjelder lønnsforholdene innen vaskeri og renseri. Partene har i denne anledning kommet til enighet om ny bestemmelse om sentrale lønnsamtaler i mellomoppgjør og i samordnede hovedoppgjør.
- Norsk Industri og Forbundet Styrke oppfordrer til god informasjon jfr. HA bestemmelser. Her vises spesielt til HA § 8-1 – Ansettelse mv.:

«Bedriften skal snarest mulig, og senest ved tiltredelse, orientere arbeidsutvalget og de tillitsvalgte i vedkommende avdeling om nyansettelser herunder ledere som har betydning for avdelingens virksomhet og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt. Nyansatte skal snarest mulig presenteres for lederen i arbeidsutvalget og for de gruppetillitsvalgte.

På større arbeidsplasser skal nyansatte med passende mellomrom innkalles til introduksjonsmøte hvor ledelsen og tillitsvalgte orienterer om bedriften og arbeidslivets organisasjoner. Møte bør ikke holdes for lenge etter ansettelsen. På mindre arbeidsplasser skal ledelsen og tillitsvalgte samarbeide om å gi slik orientering.

På anmodning skal de tillitsvalgte hvert kvartal få utlevert en liste over ansatte innen det aktuelle overenskomstområde på bedriften. Listen skal inneholde navn, arbeidssted og ansettelsestidspunkt.»

- Partene har i årets oppgjør fremforhandlet særskilt løsning for utbetaling av garantitillegg.

Oppgjøret ble vedtatt 20. juni 2024.

Oslo, 20. juni 2024.

Norsk Industri


Mari Indgjerdingen

Forbundet Styrke


Ommund Stokka