

PROTOKOLL

År 2026 den 02., 03. og 04. 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, Trine Kvellestad, Irene Halvorsen, Owe Meyer, Abdi Hayba, Nour Mohammad Arabshahi, Jannette Gullanger, Agne Butviliene, Inger Hilde Dreyer, Siri Vastveit Myhre, Jeanett Kokes, Kjerstin Evenrud Borgen, Marianne Hatløy, Nina Helland, Egil Brandsøy og Johann Halvorsrød.

For Norsk Industri:

Tonje Thue Width, Ingrid Stavang, Tale Søderlund, Nora Køber Garvoll, Jon Einar Oldernes, Tone Østbø og Mats Tønnessen.

Etter forhandlinger er partene enige om følgende:

Økning av overenskomstens satser:

§ 3 Almennelige lønnsbestemmelser

§ 3.1.1 Lønnsbestemmelser per 1. mai 2026:

<i>Nyansatt:</i>	kr.	<u>247,08</u>
Begynnerlønn:	kr	258,58
Etter 2 år:	kr	262,54
Etter 4 år:	kr	266,52
Etter 7 år:	kr	271,06
Etter 10 år:	kr	274,06

Nye satser inkluderer det generelle tillegget på kr. 11,50.

§ 5 Skifttillegg

§ 5.1 Ordinært skiftarbeid

Satsene heves fra 1. mai 2026 til:

Ettermiddagsskifttillegg	kr 18,66
Nattskifttillegg	kr 27,98

§ 5.2 Ordinært søndagsskift

Satsen heves fra 1. mai 2026 til: 59,61

§ 5.3 Skiftarbeid i forbindelse med hellig- og høytidsdager

Første avsnitt: Satsen heves fra 1. mai 2026 til: kr 136,28

Tredje avsnitt: Satsen heves fra 1. mai 2026 til: kr 62,05

§ 6 Overtidsarbeid

O. S
TAV

6.6 Matpenger

Matpengene økes til kr. 114,-

Øvrige endringer:

Forskuttering av sykepenger, pleiepenger og foreldrepenger

Partene er enige om at følgende tekst innarbeides i overenskomsten på egnet måte (ny overenskomstbestemmelse + bilag):

1. Partene er enige om å innføre bestemmelser om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger på nærmere angitte vilkår i Overenskomst for vaskerier og renserier (nr. 105).

2. Det settes følgende vilkår for ny tariffestet rettighet om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger i Overenskomst for vaskerier og renserier:

Forskuttering er begrenset til de tilfeller der arbeidstaker har rett på sykepenger fra arbeidsgiver og trygden yter sykepenger etter utløp av arbeidsgiverperioden (ftrl. § 8-17 (1) bokstav a, d og e). Vilkårene for rett til syke-, pleie- og foreldrepenger må til enhver tid være oppfylt.

a. Beløpet som forskutteres er begrenset til det beløpet som refunderes fra Nav. Refusjon fra trygden tilfaller arbeidsgiver.

b. Forskutteringens lengde begrenses til inntil 4 måneder (inkl. arbeidsgiverperioden for sykepenger) ila. kalenderåret, med mindre bedre ordninger fastsettes i den enkelte bedrift.

c. Arbeidsgiver skal varsle arbeidstaker senest en måned før forskuttering opphører.

d. Forskutteringsplikten omfatter arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt i bedriften i minst 6 mnd.

e. Plikt til forskuttering bortfaller:

- dersom arbeidstaker misligholder sin opplysningsplikt, ikke oppfyller de forpliktelser som sikrer arbeidsgiver (løpende) refusjon eller ikke yter nødvendig medvirkning til rett tid.*
- dersom Nav avslår søknad om ytelse*
- når arbeidsforholdet opphører*

f. Sykefraværet skal dokumenteres med sykemelding iht. bedriftens rutiner.

g. Arbeidstaker har tilbakebetalingsplikt ved feil eller urettmessig forskuttering.

Arbeidstaker skal tilbakebetale feil eller urettmessig forskuttede sykepenger, etter krav

*O. S
TAV*

fra arbeidsgiver.

Det skal inngås skriftlig avtale om tilbakebetaling av skyldig beløp, herunder avtale egnet oppgjørsform. Det anbefales at dette gjøres iht. arbeidsmiljøloven § 14-15 (3) bokstav c. Det gir grunnlag for nødvendig korrigering av inntektsmelding og skattetrekk.

h. Forskutteringsplikten ved sykemelding fra lege utenfor EØS-land inntreer først fra det tidspunkt arbeidsgiver har fått bekreftelse fra Nav på at sykemeldingen gir rett til refusjon.

i. Arbeidstaker skal ifm. sykemelding opplyse om andre arbeidsforhold/bierverv.

3. Det er arbeidstaker som har rettigheter til sykepenger fra Nav. Dette er derfor et forhold mellom arbeidstaker og Nav, og gir ikke grunnlag for lokal tvistebehandling mellom arbeidstaker/tillitsvalgt og bedrift. Hovedavtalens tvistesystem gjelder ikke i slike saker.

4. Eksisterende bedre avtaler eller ordninger i den enkelte bedrift skal ikke forringes som en følge av denne avtalen.

5. Til protokollen

Ny bestemmelse trer i kraft 01. mars 2027. Ny bestemmelse gjøres gjeldende for nye tilfeller etter denne datoen. Nåværende tekst i § 11 første ledd slettes fra samme dato.

Partene vil evaluere ordningen etter 1. januar 2029.

Forbundet Styrke og Norsk Industri viser til viktigheten av høy sysselsetting og mobilisering av arbeidskraft gjennom å forebygge og redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Partene vil bidra aktivt i og fortsette dette arbeidet gjennom trepartssamarbeidet og IA-avtalen.

Forbundet Styrke og Norsk Industri forplikter seg til å avklare egnede tiltak som sikrer trekkadgang for arbeidsgiver.

§ 3.1 endres på følgende måte

3.1 Arbeidstakere over 18 år

3.1.1 Lønnsbestemmelser per 1. mai 2026

<i>Nyansatt:</i>	kr.	<u>247,08</u>
Begynnerlønn:	kr	258,58
Etter 2 år:	kr	262,54
Etter 4 år:	kr	266,52
Etter 7 år:	kr	271,06
Etter 10 år:	kr	274,06

O.S
TW

....
Merknad:

Med nyansatt menes arbeidstaker som er fylt 18 år, har mindre enn 6 måneders erfaring fra bransjen og er i en opplæringsfase hos bedriften. Etter 6 måneder lønnes nyansatte etter begynnerlønnssatsen.

Pkt. 3.1.4 endres på følgende måte:

3.1.4 Fagtillegg

For relevant offentlig godkjent fagbrev betales et tillegg på kr 15,7414,00.

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

Tillegg etter §§ 3.1.3 og 3.1.4 akkumuleres ikke.

For relevant offentlig fagbrev nr. 2 betales ytterligere ½ fagtillegg.

De lokale parter skal drøfte hva som skal kategoriseres som relevant offentlig godkjent fagbrev. Det skal settes opp protokoll fra drøftingene.

§ 3.1.9 Endres på følgende måte

3.1.9 Arbeidstøy og verneutstyr

~~Fast ansatte~~ Arbeidstakere utleveres nødvendig arbeidstøy og skotøy. Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisex-modeller ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstillende nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk ansvarlig. Ved innkjøp skal dette drøftes med de tillitsvalgte. Vask og reparasjon skal besørges av bedriften. Arbeids- og skotøyet er bedriftens eiendom og skal ikke tas med ut av bedriften.

Der hvor arbeidstaker utfører arbeid hvor arbeidet krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette og hvor vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir et hensiktsmessig vern. Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv., utarbeides på den enkelte bedrift, med bistand fra de sentrale parter ved eventuelt behov.

Særlig om skotøy

Partene er enige om at mange ansatte i vaskerier og renserier har et høyt aktivitetsnivå med mange skritt, og at hensiktsmessig skotøy er viktig for å forebygge muskel- og skjelettplager.

Alle ansatte har etter utløp av prøvetid krav etter denne paragraf.

Alle ansatte utleveres vernesko og annet verneutstyr der det er krav om dette. Arbeidstaker plikter å benytte slikt utstyr der dette er pålagt.

O.S
TM

Lokal oppfølging

Partene lokalt skal, i samarbeid med verneombudet, gjennomgå forholdene ved på den enkelte arbeidsplass med sikte på å:

- Fastsette hvilken type skotøy som er egnet for ulike arbeidsoppgaver og avdelinger, herunder behov for vernesko og vanntette vernesko (for eksempel for sjåførere)
- Hensynta medisinske behov
- Avklare hvordan innkjøp skal organiseres, samt fastsette normalt intervall for utskifting av skotøy.
- Utarbeide administrative retningslinjer basert på lokale vurderinger og avtaler.
- Sikre at det ikke benyttes en fast generell beløpsgrense som eneste grunnlag for dekning av skotøy.

Retningslinjene skal være ferdigstilt innen 1. oktober og revideres ved behov.

NY § 4.4

Godtgjørelse ved vikariat i høyere stilling

Denne bestemmelsen kommer til anvendelse ved vikariat i høyere stilling innenfor overenskomstens virkeområde.

Ved vikariat i høyere stilling som varer utover 1 dag, utbetales et tillegg tilsvarende den høyere stillingen.

I de tilfeller hvor vedkommende ikke utfører alle de arbeidsoppgaver eller har tilsvarende ansvar som den høyere stillingen, kan det etter drøftinger med tillitsvalgte avtales en passende godtgjørelse.

Det utbetales ikke godtgjørelse etter § 6.7.3. I de tilfeller der arbeidstaker går fra en skiftordning til dagarbeid, utbetales ikke skifttillegg og det gis ikke kompensasjon for redusert ukentlig arbeidstid.

§ 14 pkt. 14.7 underoverskrift "Følgende gjelder" pkt. 1 endres på følgende måte:

1. Arbeidstaker som har fått kompensasjon etter § 14.7 har ...

§ 19 underoverskrift fire endres på følgende måte:

Sentrale lønnsforhandlinger lønnsamtaler i mellomoppgjør og i samordnede oppgjør

§ 19 underoverskrift fem om deltagelse i bransjevise samarbeidskomiteer endres på følgende måte:

Hovedtillitsvalgte eller dennes stedfortreder, skal ikke uten tvingende grunn nektes fri for å delta i møter i samarbeidskomiteer for bransjen. Arbeidsgiver dekker tapt

B.S
TW

arbeidsfortjeneste for inntil seks 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 første ledd i underoverskrift seks om obligatorisk tjenestepensjon:

Bedriften skal sikre at den enkelte arbeidstaker er kjent med bedriftens leverandør av tjenestepensjon og informere om hvordan den enkelte kan følge hva som innbetales og grunnlaget for innbetalingen.

§ 19 Overenskomstens varighet m.m.:

Denne overenskomst trer i kraft 1. mai 2026 og gjelder til 30. april 2028 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 2027).

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:

- **Konsern**
Sentrale parter skal gjennomgå Hovedavtalens bestemmelser om konsern og bestemmelsens anvendelsesområde for vaskeri- og renseribransjen.
- **Utvalg – renseribransjen**
Partene er enige om at det er behov for en særskilt oppmerksomhet på utviklingen i renseribransjen. Renseriene står overfor andre utfordringer og rammebetingelser enn vaskeriene, og tariffdekningen er betydelig lavere enn i vaskerisektoren. Dette kan bidra til ulikheter i lønns- og arbeidsvilkår og skape ulike konkurransevilkår i bransjen.

For å bidra til en mer helhetlig og balansert utvikling av renseribransjen opprettes det i tariffperioden et partssammensatt utvalg. Utvalget skal se nærmere på renseribransjens utfordringer og utviklingsmuligheter, herunder tiltak for å styrke kompetanseutvikling, rekruttering og organisering i bransjen. Utvalget skal også vurdere hvordan tariffavtalen bedre kan ivareta renserienes særskilte forhold og Norsk Industris

krav i tariffoppgjøret 2026 om butikkansatte, samt identifisere tiltak som kan bidra til at flere renseribedrifter blir omfattet av tariffavtalen.

Målet med arbeidet er å legge til rette for en mer bærekraftig og fremtidsrettet utvikling av renseribransjen, redusere forskjeller i lønns- og arbeidsvilkår og bidra til mer like konkurransevilkår i bransjen. Utvalget skal avgi sine anbefalinger innen utløpet av tariffperioden slik at disse kan inngå i partenes vurderinger ved neste tariffoppgjør.

Oppgjøret ble vedtatt 04.06.2026.

Oslo, 04.06.2026

Norsk Industri



Tønje Thue Width

Forbundet Styrke



Ommund Stokka

