

RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2026-002 mellom

PARAT

på den eine side

og

NORSK INDUSTRI

på den annen side

vedrørende Tariffrevisjonen 2026 – Industriooverenskomsten.

Den 7., 8., 9., 10., 11. og 12. april 2026 vart det halde meklingsmøte på Riksmeklarens lokale, Oslo under leiing av meklar Richard Saue.

Til stede for partane:

Parat: Kjell Morten Aune, Katrine Andresen Roald, Erik Hansen, Kristoffer K. Moi, Salamnoor Saidnoor, Kai Morten Anda, Gro Gullhaug, Rune Berge, Unn Kristin Olsen, Benedicte Sørland og Tor Andre Sunde.

Norsk Industri: Mari Indgjerdingen, Trygve Dahle, Kjetil Clementsen, Linn Catrine Sjølund, Nora Køber Garvoll, Hans-Martin Møllhausen og Sarah Wang.

Det ble framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå Parat, mottatt 26. mars 2026.
2. Riksmeklarens forbod mot arbeidsstans, datert 26. mars 2026.
3. Parats krav om at meklinga blir avslutta, datert 7. april 2026.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøte og særsmøte.

Meklaren la fram skisse i samsvar med vedlegg til møteboka.

Begge partar tilrådte forslaget og vil sørgja for relevant saksgang vidare.

Svarfrist vart sett til 12. mai 2026 kl. 12.00

Meklingen vart avslutta kl. 14.30



Richard Saue

RIKSMEKLERENS SKISSE

I sak 2026-002 mellom

Parat

På den ene side

og

Norsk Industri

På den annen siden

Vedrørende Tariffrevisjonen 2026 – Industrioverenskomsten

1. Lønnstillegg

1. Det gis et generelt tillegg på kroner 6,50 per time til alle.
2. I tillegg til lønnstillegget under punkt 1 gis det et TEKO-tillegg på kroner 4 per time til alle arbeidstakere omfattet av Industriooverenskomsten TEKO-delen.
3. Lønnstillegget under punkt 1 og 2 innarbeides i overenskomsten på vanlig måte.

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

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 forskutterte sykepenger, etter krav 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 korrigerende inntektsmelding og skattetrekk.

h. Forskutteringsplikten ved sykemelding fra lege utenfor EØS-land inntreder 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 sykepenge 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. januar 2027. Ny bestemmelse gjøres gjeldende for nye tilfeller etter denne datoen. Nåværende tekst i § 9-3 slettes fra samme dato, med unntak av siste setning som innarbeides i bestemmelsen.

Partene vil evaluere ordningen etter 01. januar 2029.

Parat 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.

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

Se vedlegg

3. Frontfagsutvalg

Norsk Industri og Fellesforbundet ble i frontfagsoppgjøret 2026 enige om å nedsette et frontfagsutvalg i tariffperioden 2026-2028.

Frontfagsutvalget mellom Norsk Industri og Fellesforbundet skal drøfte tariffpartenes ansvar for frontfagsoppgjørene, samt utvikling og tilpasning av Industriooverenskomsten.

Norsk Industri og Fellesforbundet ble i tillegg enige om å nedsette følgende underutvalg for behandling av følgende spørsmål:

Fast utvalg for VO bilag 1-3

Utvalget mellom Norsk Industri og Fellesforbundet skal drøfte praktisering og evt. behov for videreutvikling av bilagene. Utvalget skal spesielt se på bedriftenes og arbeidstakernes behov for forutsigbarhet og fleksibilitet. Dette arbeidet skal kunne legge grunnlag for endringer i tariffavtalen ved tariffrevisjonen i 2028.

Teko-utvalg

Utvalget mellom Norsk Industri og Fellesforbundet skal drøfte krav reist av partene ved oppgjøret samt praktisering og behov for videreutvikling av Teko-delen.

VO bilag 5

I 2022 ble det gjort en viktig endring i Industrioverenskomsten ved innføringen av bestemmelsene i bilag 5. Det var en felles målsetning å sikre at overenskomsten ivaretok faktiske endringer i arbeidslivet og samtidig bidro til en styrking av frontfaget.

Norsk Industri og Fellesforbundet er enige om at det trengs et felles arbeid for å styrke forståelsen for og bruken av bilaget. Norsk Industri og Fellesforbundet vil i fellesskap bidra med informasjon om bilaget og samtidig innhente erfaringer fra de bedriftene som har tatt det i bruk. Norsk Industri og Fellesforbundet skal utarbeide en felles rapport som grunnlag for drøftinger i forbindelse med tariffrevisjonen 2028.

Havvindsarbeid for ansatte og bedrifter bundet av Industrioverenskomsten VO-delen

Det vises til utvalg mellom Norsk Industri og Fellesforbundet i tariffperiodene 2020 – 2022, 2022 – 2024 og 2024 – 2026 vedrørende mulige reguleringer av lønns- og arbeidsvilkår for arbeid offshore som ikke er relatert til olje- og gassvirksomhet. Partene har igangsatt utvalgsarbeidet, men arbeidet er ikke slutført.

Det er enighet om at Norsk Industri og Fellesforbundet viderefører utvalget for tariffperioden 2026 – 2028. Utvalget skal levere sin rapport innen utgangen av oktober 2027.

Frontfagsutvalget mellom Norsk Industri og Fellesforbundet kan beslutte annet arbeid.

Parat og Norsk Industri er enige om at Parat skal holdes løpende orientert om utvalgsarbeidene nevnt ovenfor. Parat skal videre ha anledning til å fremme sine synspunkter på arbeidet, evt. gjennom egne møter med Norsk Industri.

4. Avtaleperiodens lengde

Denne overenskomsten trer i kraft pr. 1. april 2026 og gjelder til 31. mars 2028 og videre 1 – ett - år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to - måneders varsel.

5. Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS sitt hovedstyre eller det organ YS bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har framsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingens avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2027).

6. Øvrige overenskomstkrav

6.1 Fellesdelen

6.1.1 Kompetanse

Bestemmelsene endres på følgende måte:

§ 3.1 Kompetanseutvikling/opplæring

3.1.1 Industriens framtidige konkurranseevne vil i stor grad være avhengig av tilpasning til ny teknologi og arbeidstakernes kunnskaper og kompetanse.

3.1.2 Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne kvalifisere seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens fremtidige krav, er partene enige om:

- at det er av stor betydning å øke interessen og mulighetene for fagutdanning, samt å legge forholdene til rette slik at bedrifter som har forutsetninger for det, i større utstrekning tar inn lærlinger,
- at bedrift og tillitsvalgte drøfter behov for inntak av lærlinger
- i fellesskap å arbeide for en kontinuerlig oppdatering av fagopplæring, slik at denne til enhver tid er mest mulig i samsvar med industriens behov,
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3-5 i opplæringsloven i arbeidslivet - "praksiskandidatordningen", opprettholdes også i fremtiden,
- at de faglige rådene søker å utarbeide opplæringstilbud for ajourføring av fagarbeidernes kvalifikasjoner, som endrede arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi mv. vil kreve,
- at ved innføring av ny teknologi skal berørte arbeidstakere gis nødvendig opplæring. Opplæringens karakter og omfang skal drøftes mellom partene i det enkelte tilfellet, jf. kap. V i tilleggsavtale IV til Hovedavtalen. Opplæring innenfor den enkelte arbeidstakers ordinære arbeidstid skal skje uten tap av fortjeneste,

- at videreutdanning er en oppgave for ulike utdanningsinstitusjoner, bedrifter og de enkelte arbeidstakere. Partene vil søke å påvirke myndighetene slik at tilbud om videreutdanning kan gis så vel i arbeidstiden som på fritiden, avhengig av de lokale forhold,
- at bedriften og de tillitsvalgte regelmessig skal drøfte generelle opplærings-spørsmål med tanke på å øke de ansattes kompetansenivå. Partene skal drøfte effektiv og fleksibel tilrettelegging for opplæring, herunder bruk av digital opplæring, der dette er hensiktsmessig.
- at bedrift og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til bedriftens behov for kompetanse og hvordan det i så fall eventuelt kan legges til rette for at arbeidstakere får anledning til å ta fag-, etter- og videreutdanning. Drøftingene skal ta utgangspunkt i bedriftens og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det bør være en målsetting at det drives fagopplæring i alle bedrifter som oppfyller kravene for å være opplæringsbedrift.
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur.
- at ved innføring av et etterutdanningsprogram som for eksempel Industrifagskolen, skal en plan for innhold, behov og gjennomføring drøftes med de tillitsvalgte. Ved enighet inngås en avtale om felles ansvar for gjennomføring mellom bedriften og de tillitsvalgte.
- at det legges til rette for kompetansehevende tiltak gjennom Industrifagskolen eller andre relevante etter- og videreutdanningsløp, i den grad dette ikke er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift- og personaldisponeringer. Det er en forutsetning at utdanningen øker produktiviteten og omstillingsevnen til bedriften og den enkelte arbeidstaker. Eventuelle tiltak skal avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

For at den enkelte skal motiveres og gis mulighet til etter- og videreutdanning, kan det etter enighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker gis anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak som nevnt over av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn. Innvilgelse av dette krever en målsetting om fullføring og at arbeidstaker selv bidrar med nødvendig egeninnsats i fritiden. Øvrige kriterier avtales lokalt.

NY § 3.2 Industriens kompetansefond

3.2.1 Permisjon

Arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i minst to år, har rett til ulønnet utdanningspermisjon for deltakelse i bransjerelevant etter- og videreutdanning inntil 2 uker (75 timer) per kalenderår.

Permisjon kan ikke kreves dersom det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 (2)

3.2.2 Inntektssikring

Arbeidsgiver forskutterer lønn til arbeidstaker som deltar i bransjerelevant etter- og videreutdanning etter pkt. 3.2.1. Slik forskuttering forutsetter at arbeidsgiver får fulle lønnskostnader, inklusive sosiale kostnader, refundert av Industriens Kompetansefond.

Arbeidstakers rett til forskuttet lønn gjelder ikke dersom det ikke finnes tilstrekkelige fondsmidler i Industriens kompetansefond.

3.2.3 Lokalt kompetanseutvalg

Lokale parter vil gjennom lokalt kompetanseutvalg drøfte hvilke bransjerelevante etter- og videreutdanningstilbud som er aktuelle for den enkelte bedrift og ansatte.

3.2.4 Arbeidsgiverbidrag

Det vises til Riksmeklers møtebok i sak 2024-002 fra Frontfagsoppgjøret 2024. Bedrifter bundet av Industriooverenskomsten skal innbetale et arbeidsgiverbidrag for ansatte som er omfattet av overenskomsten. Industriens Kompetansefond AS har administrativt ansvar for innkrevingen av arbeidsgiverbidraget fra tariffbundne bedrifter.

Arbeidsgiverbidragets størrelse fastsettes av styret i Industriens Kompetansefond AS, iht retningslinjer nedfelt mellom partene i protokoll av 11. april 2026.

Merknad til § 3.2

Se også: www.ikfond.no

NY § 3.3 Pålagt videreutdanning

Ved pålegg fra arbeidsgiver om videreutdanning skal dette legges til ordinær arbeidstid. Dersom slik videreutdanning skjer etter ordinær arbeidstid, skal den betales som for overtid bestemt.

Etterfølgende nummerering endres tilsvarende.

6.1.2 § 3-6 Dyktighetsprøve

Bestemmelsen endres på følgende måte:

Merknad til § 3-6

Gjelder ikke for Tekodelen

6.1.3 NY § 5.10 Beredskapsvakt

Beredskapsordninger må etableres i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-4 (3). Det er viktig at regler for arbeidstid og hviletid blir overholdt. Det påligger begge parter å påse at dette er i tråd med gjeldende regler. Ved spørsmål om etablering av beredskapsordninger, kan de sentrale parter kontaktes for bistand.

6.1.4 § 6.9 Oppsigelse av avtaler om lønssystem

Pkt 6.9.3 fjerde avsnitt endres på følgende måte:

Oppsigelsen utstår inntil slikt forhandlingsmøte organisasjonsmessig møte er avholdt. Oppsigelsen utstår ytterligere tre virkedager dersom dette møtet avholdes etter ordinær oppsigelsestid og ikke annet er avtalt.

6.1.5 § 8.4 Særlig smussig arbeid

Bestemmelsen endres på følgende måte:

Merknad til § 8.4

Gjelder ikke for ~~TD~~-og-Tekodelen.

Se også

- VO-delen § 5.5
- ~~TD~~-delen § 5.4
- Tekodelen kap. IV

6.1.6 NY § 8.5 Godtgjøring for særlig smussig arbeid

Dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet betales for særlig smussig arbeid et tillegg på kr 11,50.

6.1.7 § 9-4 Tjenestepensjon

Nytt siste avsnitt:

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.

6.2 VO-delen

6.2.1 § 3.3 Lønssystemer og lønnsfastsettelse

Nytt tredje og fjerde avsnitt i pkt. 3.3.4:

Eventuell iverksettelse av temporeduksjon (dagsing) gjelder ikke for uenighet om regulering av skifttillegg iht. VO § 5.3.1, 5.3.2, 5.3.3.

Dersom iverksatt temporeduksjon (dagsing) varer utover 10 kalenderdager, skal det kalles inn til nytt organisasjonsmessig møte dersom en av partene ber om det. Slikt møte skal avholdes så raskt som mulig. Dagsingen fortsetter inntil de lokale parter kommer til enighet.

6.2.2 § 5.3 Skifttillegg

Pkt. 5.3.1, 5.3.2 og 5.3.3 endres på følgende måte:

--- betales minst følgende tillegg pr. time:

6.2.3 § 5.5 Særlig smussig arbeid

Bestemmelsen endres på følgende måte:

~~§ 5-5. Særlig smussig arbeid~~

~~Se også Fellesdelen § 8-4~~

~~Dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet betales for særlig smussig arbeid et tillegg på kr 10,47 pr. time.~~

6.2.4 § 6.5 Arbeidsoppdrag hvor overnatting er nødvendig (herunder arbeid inshore med adgang til nattkvarter eller daglig fritid)

Pkt 6.5.1, nr. 11 endres på følgende måte:

11. Hjemreise i oppdragsperioden

Hvis partene ikke blir enige om en annen ordning, skal det gis en fri hjemreise etter 4 uker, deretter en fri hjemreise hver 3. uke. Bedriften sørger for fri hjemreise i forbindelse med jul og påske samt ved den enkeltes sommerferie. Disse reiser inngår i ovennevnte ordning.

Betaling for reisetid iht. VO-delen 6.5.1 nr. 4 ytes ikke ved fri hjemreise. For personell som arbeider på ordninger iht. VO-delen bilag 2 og 3 gjelder likevel følgende:

Ved hjemreiser i oppdragsperioden, i tilknytning til (inntil 1 uke før) påske, sommerferie og jul, kompenseres arbeidstaker for reisetid ved reise mellom arbeidssted og avtalt reiseadresse tur/retur. Reisetidskompensasjonen etter denne bestemmelsen er begrenset til inntil 3 tur/retur reiser per kalenderår. Reisetidskompensasjon betales ikke til arbeidstakere som er i arbeid i hele julen eller hele påsken.

Med påske menes perioden fra og med skjærtorsdag til og med 2. påskedag kl. 22.00.
Med jul menes perioden fra og med julaften til og med 2. juledag kl. 22.00.

Slik reisetid er ikke arbeidstid og betales iht. VO-delen § 6.3.

6.2.5 Bilag 1, pkt 4.5 Ventetid Offshore

Bestemmelsen endres på følgende måte:

Dersom uforutsette hendinger gjør at planlagt avreise fra plattform ikke kan gjennomføres, betales ventetid offshore etter endt oppholdsperiode med individuell timelønn: ~~(80 % av timefortjeneste, eksklusive alle tillegg)~~ + en kompensasjon pr. time tilsvarende offshoretillegget. Ventetid betales for inntil 12 timer pr. døgn (arbeidsperiode).

Dersom den ansatte blir satt i arbeid, reduseres antall timer med ventetid tilsvarende.

6.2.6 Bilag 3 Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med / uten søndagsarbeid

Bilag 3 til VO-delen videreføres i tariffperioden 2026 – 2028

6.3 TD-delen

6.3.1 § 5.4 Særlig smussig arbeid

Bestemmelsen endres på følgende måte:

~~§ 5.4 Særlig smussig arbeid~~

~~Se også Fellesdelen § 8.4~~

~~Det kan lokalt avtales tillegg for særlig smussig arbeid.~~

6.4 TEKO-delen

6.4.1 § 4.1 Smussig arbeid

Pkt. 4.1.1 endres på følgende måte:

Se også Fellesdelen § 8.5

~~Dersom partene lokalt ikke blir enige om noe annet betales for særskilt smussig arbeid et tillegg på kr 9,94 pr. time~~

7. Økning av overenskomstens satser

7.1 Fellesdelen

7.1.2 § 7.1 Godtgjøring for helligdager og 1. og 17. mai

	Ny sats
--	----------------

7.1.1.8	Helkont. skiftarb. for hvert fulle arbeidete skift	Kr 62,05
---------	--	----------

7.1.3 § 8.2 Matpenger og forpleining

		Ny sats
	Matpengesatsen	Kr 114

7.1.4 Fellesbilag 9 Varig tilrettelagt i ordinær virksomhet (VTO)
Satsen heves i tråd med reguleringen av VTA-bilaget

7.2 VO-delen

7.2.1 § 3.1 Minste timefortjeneste

		Ny sats
3.1.2.1	Fagarbeider	Kr 232,55
	Etter 1 års arbeid som fagarbeider	Kr 234,68
3.1.2.2	Spesialarbeider	Kr 221,95
	Etter 1 års arbeid som spesialarbeider	Kr 224,21
3.1.2.3	Hjelpearbeider	Kr 211,49
	Etter 1 års arbeid som hjelpearbeider	Kr 213,59

7.2.2 § 5.3 Skifttillegg

		Ny sats
5.3.1	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	Kr 24,98
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	Kr 53,37
	Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften	Kr 76,52
5.3.2	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	Kr 25,75
	3. skift	Kr 38,35
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	Kr 54,92
	Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften	Kr 78,68
5.3.3	1. skift: inntil lørdag kl.14.00	Intet
	2. skift	Kr 27,29
	3. skift	Kr 40,47
	Skift etter kl. 14.00 dager før søn- og helligdag	Kr 57,99
	Fra 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften	Kr 83,14

7.2.3 § 5.4 Deltid

		Ny sats
	Deltid	Kr 11,45

7.2.4 § 5.5 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy

		Ny sats
	Særlig smussig arbeid	Kr 11,50

7.2.5 Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore

11.2 Offshoretilllegg

		Ny sats
--	--	----------------

	Offshoret tillegg	Kr 109,92
--	-------------------	-----------

11.5 Nattillegg

		Ny sats
	Nattillegg	Kr 61,09

Til protokollen:

Økningen i nattillegget innebærer en særskilt økning. Dette er særskilt fremforhandlet for tariffrevisjonen 2026, og innebærer ikke en endring i reguleringen av nattillegget mht. fremtidige tariffrevisjoner.

11.6 Tilkomsstteknikk

		Ny sats
	Tilkomsstteknikk	Kr 62,05

7.3 TD-delen

7.3.1 § 3.1 Lønnsnivå og lønnsdifferensiering Samme regulering som VO

		Ny sats
3.1.1	Nyansatte	Kr 221,95
	Etter 1 års ansettelse	Kr 224,21
	Fagarbeider	Kr 232,55
	Etter 1 års arbeid som fagarbeider	Kr 234,68

7.4 Tekodelen

7.4.1 § 2.2 Normallønn

		Ny sats
	Gruppe I: Nybegynnere	Kr 195,66
	Etter 1 års arbeid	Kr 197,01
	Unge arbeidere under 18 år	Kr 166,16

7.4.2 § 2.4 Ansiennitetstillegg

		Ny sats
	Etter 3 års ansettelse	Kr 5,40
	Etter 4 års ansettelse	Kr 6,03
	Etter 5 års ansettelse	Kr 7,21
	Etter 10 års sammenhengende ansettelse	Kr 2,49
	- i alt	Kr 21,14

7.4.3 § 2.5 Fagopplæring og videreutdanning

		Ny sats
2.5.1	Tillegg for fagbrev (minimum)	Kr 7,54
2.5.2	Satsen hentes fra 2.5.1	Kr 7,54

7.4.4 § 4.1 Smussig arbeid – heves til samme nivå som VO-delen

		Ny sats
4.1.1	Særlig smussig arbeid	Kr 11,50

7.4.5 Bilag 2 Garantiordningen

	Ny sats
Gj.sn. under 80 % av ind.gj.snitt	Kr 3,96
Gj.sn. mellom 80 % og 82,5 % av ind.gj.snitt	Kr 3,30
Gj.sn. mellom 82,5 % og 85 % av ind.gj.snitt	Kr 2,65

8. Virkningstidspunkt

Det generelle tillegget gis med virkning fra og med 01.04.2026

Øvrige endringer i satser og overenskomstbestemmelser gjøres gjeldende med virkning fra og med den dato hvor Riksmekleren har fått melding fra partene om at meklingsforslaget/enighetsdokumentet er vedtatt forutsatt at ikke annen fremkommer i denne overenskomsten.

Vedlegg:

- Protokoll 11. april 2026 (Industriens kompetansefond)
- Brev fra Riksmekleren til AID
- Svar fra AID

PROTOKOLL

År 2026, den 11. april ble Parat og Norsk Industri enige om følgende retningslinjer for fastsettelse og innkreving av arbeidsgiverbidraget til Industriens Kompetansefond AS:

1. Industriens Kompetansefond AS ble opprettet 30.06.2025 som følge av enigheten mellom Fellesforbundet og Norsk Industri om pilotprosjekt for etter- og videreutdanning for ansatte og bedrifter omfattet av Industriooverenskomsten (VO, TEKO og TD).
2. Pilotprosjektet gjelder i perioden 2025-2029, og omfatter ansatte og bedrifter bundet av Industriooverenskomsten, uavhengig av om bedrifter er bundet av Industriooverenskomsten gjennom medlemskap i arbeidsgiverorganisasjon, eller er direktebundet av Industriooverenskomsten med Parat.
3. Parat skal ikke inngå tariffavtale med direktebedrifter uten at de forpliktes på samme måte som medlemsbedrifter.

Norsk Industri vil ikke inngå overenskomst med andre arbeidstakerorganisasjoner uten at de forpliktes på samme måte som Parat.
4. Arbeidsgiverbidraget fastsettes av styret i Industriens Kompetansefond 1 gang per kalenderår.
5. Samlet årlig fondsbidrag fordeles på følgende måte:
 - a. Årlig statsbidrag i pilotprosjektets varighetsperiode utgjør 2/3 av årlig fondsbidrag.
 - b. Årlig arbeidsgiverbidrag i pilotprosjektets varighetsperiode utgjør 1/3 av årlig fondsbidrag.
6. Det innkreves ikke arbeidsgiverbidrag for arbeidstakere ansatt i lavere stillingsbrøk enn 20 % stilling ilt kalenderåret.
7. Industriens Kompetansefond har administrativt ansvar for utsendelse av fakturaer og innkreving av arbeidsgiverbidraget til tariffbundne bedrifter.
8. Manglende etterlevelse av innbetalingsplikten kan forfølges som rettstvist etter Hovedavtalen § 2-3, evt. som pengekrav etter ordinære sivilrettslige regler.

9. Denne protokollen gjelder for pilotprosjektets varighet 2025-2029, iht vedtatt bevilling fra Regjeringen Støre.


Dersom regjeringen stanser/reducerer statsbidraget i nevnte periode, vil det også få samme virkning for arbeidsgiverbidraget.

Oslo, 11. april 2026

Parat


Kjell Morten Aune
Spesialrådgiver

Norsk Industri


Harald Solberg

Administrerende direktør



RIKSMEKLEREN

Regjeringen v/Arbeids- og inkluderingsminister Kjersti Stenseng
Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Oslo, den 12. april.2026

Jnr. 26/22-4

VEDRØRENDE FORSKUTTERING AV SYKEPENGER MV.

Jeg viser til den pågående meklingen for Industriooverenskomsten (Frontfaget) mellom Fellesforbundet og Norsk Industri. Riksmeklerens oppgave er å forsøke å oppnå enighet mellom partene om et rimelig forlik, jf. arbeidstvistloven § 12 første ledd andre punktum.

Fellesforbundet og Norsk Industri vurderer i lønnsoppgjøret 2026 å tariffeste forskuttering av sykepenger mv. på nærmere vilkår i Industriooverenskomsten. For å oppnå et rimelig forlik mellom partene har jeg lagt fram en skisse til løsning som omfatter forskuttering av sykepenger mv., som partene har akseptert. I samråd med partene har jeg i denne forbindelse kommet til at det er hensiktsmessig å rette en henvendelse til regjeringen.

Partene har en felles bekymring knyttet til Navs saksbehandlingstid for refusjon av sykepenger. Saksbehandlingstiden for utbetaling til bedrifter som forskutterer er vesentlig lenger enn for refusjon til personer. Partene mener derfor at utfordringene med den lange saksbehandlingstiden må løses i trepartssamarbeidet, og ber regjeringen ta initiativ til tiltak som kan sikre vesentlig kortere ventetid for bedrifter som forskutterer sykepenger til ansatte.

Fristen for å kreve refusjon av sykepenger fra Nav er tre måneder før den kalendermåneden man søker refusjon for. Det innebærer at bedrifter som forskutterer vil miste retten på refusjon fra Nav dersom kravet er eldre enn dette. Norsk Industri og Fellesforbundet ber regjeringen avklare at Nav vil utvide fristen til seks måneder.

Rettighetene til sykepenger er knyttet til den enkelte arbeidstaker, og bedriften har begrenset innsyn i vedtak knyttet til innvilgelse eller avslag på sykepenger. Dersom bedriftene forskutterer sykepenger, er det avgjørende at bedriftene informeres på selvstendig grunnlag om innvilgelse og avslag på søknader om sykepenger. Norsk Industri og Fellesforbundet ber om en bekreftelse på at regjeringen vil iverksette tiltak som sikrer slik informasjon til arbeidsgiver, og at arbeidsgiver mottar denne informasjonen samtidig som arbeidstaker.

Post-/besøksadresse:

Akersgaten 45

0158 Oslo

Telefon:

22 97 99 99

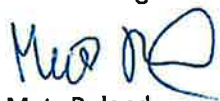
E-post:

post@riksmekleren.no

Org.nr:

971 524 626

Med vennlig hilsen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Mats Ruland', with a stylized flourish at the end.

Mats Ruland
riksmekler



**DET KONGELIGE
ARBEIDS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT**

Statsråden

Riksmekleren

Deres ref

Vår ref

Dato

Jnr. 26/22-4

12. april 2026

Henvendelse fra Riksmekleren

Det vises til henvendelse fra Riksmekler av 12. april 2026. En skisse til løsning mellom partene, som omfatter forskuttering av sykepenger mv, er akseptert av partene. I samråd med partene har Riksmekler rettet en henvendelse til Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

For regjeringen er det viktig med rask og trygg behandling av sykepengesaker. Over tid har Nav iverksatt tiltak for å redusere saksbehandlingstiden. Blant annet er bemanningen på sykepengeområdet styrket, og det er gjort organisatoriske justeringer. Regjeringen er innstilt på å iverksette nødvendige tiltak for å sikre at saksbehandlingstiden for refusjonskrav til arbeidsgiverne på sykepengeutbetalinger reduseres.

Fristen for arbeidsgiver for å kreve refusjon av sykepenger fra Nav er tre måneder. Fristen er hjemlet i folketryktdloven. En utvidelse av fristen til seks måneder vil kreve lovendring. Regjeringen vil legge frem et forslag om utvidet frist overfor Stortinget.

Regjeringen vil utrede nødvendige tiltak som tar sikte på å sikre samtidighet i informasjon til arbeidsgiver og arbeidstaker av vedtak.

Med hilsen

Kjersti Stenseng