

BEGJÆRING

TIL TARIFFNEMNDA

OM FORTSATT ALLMENNGJØRING

(VO/INDUSTRI)

Begjærende part: Landsorganisasjonen i Norge
Torggata 12, 0181 Oslo

Berørte forbund: Fellesforbundet (FF)
Postboks 9199 Grønland, 0134 Oslo

Prosessfullmektig: advokat (H) Håkon Angell
LO, Torggata 12, 0181 Oslo

Tariffmotparter: 1. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO),
Postboks 5250 Majorstua, 0303 Oslo

2. Norsk Industri (NI),
Postboks 7072 Majorstua, 0306 Oslo



I.

Det vises til forskrift av 21.10.24 nr. 2535 (FOR-2024-10-21-2535) om allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen for skips- og verftsindustrien. Forskriften angir en delvis allmenngjøring av Industriooverenskomsten/VO-delen 2024-2026 mellom LO/FF og NHO/NI.

I medhold av lov om allmenngjøring § 8 fremmer LO med dette krav om fortsatt allmenngjøring for perioden 2026-2028.

Begjæringen gjelder også Svalbard, jf allmenngjøringsloven § 2 nr. 4.

II.

I henhold til allmenngjøringsloven § 7 annet punktum opphører vedtak om allmenngjøring å gjelde dersom partene i tariffavtalen ikke har fremsatt krav om nytt vedtak *innen en måned* etter at tariffavtalen er avløst av en ny avtale.

Tariffrevisjonen 2026 mellom Fellesforbundet og Norsk Industri ble gjennom forhandlinger og meklingsmøter frem til den 12.04.26 enige om en anbefalt avtale.

Bilag 1: Riksmeklerens møtebok i sak 2026-001 Riksmeklerens vedrørende tariffrevisjonen 2026 for Industriooverenskomsten

Industriooverenskomsten 2024-2026 ble avløst av ny avtale den 07.05.26 etter at Riksmeklerens forslag ble godkjent ved uravstemning. Frist for å begjære fortsatt allmenngjøring vil da utgå 07.06.26.

III.

Industriooverenskomstens bransjebestemmelser for verksteds- og teknologiindustrien har følgende nye satser for perioden 01.04.26 til 31.03.28 relatert til § 3 i dagens forskrift:

§ 3.Lønnsbestemmelser

Arbeidstakere som utfører produksjons-, montasje- og installasjonsarbeid i skips- og verftsindustrien, jf. § 2, skal ha en lønn per time på minst:

- a) kr 232,55 for fagarbeider
- b) kr 221,95 for spesialarbeider
- c) kr 211,49 for hjelpearbeider.

Arbeidstakere som er ansatt på henholdsvis bedrift eller fast arbeidssted, som blir sendt på arbeidsoppdrag utenfor henholdsvis bedriften eller det faste arbeidsstedet, og hvor overnatting er nødvendig på grunn av arbeidsoppdraget, skal betales et tillegg per time på:



- a) kr 46,51 for fagarbeider
- b) kr 44,39 for spesialarbeider
- c) kr 42,30 for hjelpearbeider.

Tillegg som nevnt over tilkommer også arbeidstakere som er ansatt på reisebetingelser hvor det forutsettes at arbeidstaker arbeider på forskjellige steder/arbeidsplasser i sitt arbeidsforhold, når arbeidsopdraget krever overnatting.

På arbeidsplasser med skiftarbeid skal det betales et tillegg per time på:

a) For to-skiftarbeid (36,5 timer pr. uke):

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: intet
- 2. skift: kr 24,98

For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 53,37

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 76,52

Enhver time utover kl. 24.00 betales med tillegg som for 3. skift: kr 38,35.

b) For treskiftarbeid (35,5 timer pr. uke):

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: intet
- 2. skift: kr 25,75
- 3. skift: kr 38,35

For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 54,92

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 78,68

c) For helkontinuerlig treskiftarbeid (33,6 timer pr. uke):

- 1. skift: inntil lørdag kl. 14.00: intet
- 2. skift: kr 27,29
- 3. skift: kr 40,47

For skiftarbeid etter kl. 14.00 på dager før søn- og helligdager: kr 57,99

Fra kl. 14.00 på jul-, nyttårs-, påske- og pinseaften: kr 83,14

Ved omregning fra ordinær arbeidstid, 37,5 timer pr. uke, til avvikende arbeidstidsordninger, brukes følgende tabell:

fra 37,5 timer-36,5 timer: 2,74 %

fra 37,5 timer-35,5 timer: 5,63 %

fra 37,5 timer-33,6 timer: 11,61 %.

Satsene er inntatt på side 13 i Riksmeklerens forslag, under punkt 8.2. *VO-delen*.



IV.

LO og Fellesforbundet konstaterer også denne gang at utenlandsk arbeidskraft fortsatt er svært viktig for å holde oppe aktivitetsnivået i norsk skips- og verftsindustri, og at en høy andel av de utenlandske arbeidstakerne rekrutteres fra EU-land i Øst-Europa. Lønnsstatistikken fra 2024 (bilag 5 nedenfor) viser at 29,5 prosent av de registrerte lønnsforholdene i bransjen samlet var knyttet til personer med utenlandsk bakgrunn (hvorav en stor andel kommer fra østlige EU-land).

Det kommer i tillegg betydelig sysselsetting via bemanningsforetak og innleie, som ikke inngår i disse tallene. Tidligere analyser fra Fafo indikerte at mer enn en femtedel av lønnskostnadene til bedrifter som bygger skip m.m. gikk til innleid arbeidskraft.¹ Utenlandske arbeidstakere (og særlig østeuropeere) har vært sterkt overrepresentert blant ansatte i bemanningsforetak.² Dette er fortsatt situasjonen - i 2025 hadde 62 prosent av de sysselsatte i bemanningsforetak utenlandsk bakgrunn. 37 prosent av de innleide arbeidstakerne var ikke bosatte lønnsstakere, og 39 prosent kom fra østeuropeiske EU-land.³ Den reelle andelen utenlandske arbeidstakere i skips- og verftsindustrien er dermed etter alt å dømme enda høyere enn det som framkommer av lønnsstatistikken for næringen.

Det er videre grunn til å påregne stabil aktivitet i sektoren også framover.

Ifølge Statistisk sentralbyrå⁴ vurderer norske industriledere utsiktene for første kvartal 2026 som positive. Den generelle bedømmelsen av utsiktene for 1. kvartal i år er positiv for industrien og optimismen er bredt basert mellom de ulike varetypene.

Industrilederne forventer høyere produksjonsvolum og litt økende gjennomsnittlig sysselsetting i 1. kvartal, sammenliknet med 4. kvartal i 2025. Det forventes også oppgang i ordretilgang fra både hjemmemarkedet og eksportmarkedet. Samlet ordrebeholdning forventes også å øke i 1. kvartal.

Bilag 2: Utdrag fra Statistisk sentralbyrå 15.01.2026, Konjunkturbarometeret for 4. kvartal 2025 .

Ifølge Konjunkturrapporten 2026 fra Norsk Industri⁵ økte samlet omsetning i industrien i 2025 og flertallet av medlemsbedriftene forventer moderat vekst i produksjon og omsetninger i 2026. Sysselsettingen i industrien (ekskl. næringsmiddelindustri) økte med 1,9 prosent de tre første kvartalene i 2025 sammenlignet med samme periode i 2024. Medlemsundersøkelsen viser at bedriftene som har svart i gjennomsnitt (vektet) forventer en økning i egne ansatte på drøye to prosent i 2026. Det er samtidig svært store forskjeller mellom bedrifter. LO forventer at regjeringens plan om bygging av opp mot 28 standardiserte fartøy til Sjøforsvaret vil ha en positiv effekt på sysselsettingen for skips- og verftsindustrien.

¹ Nergaard, K., *Omfanget av inn- og utleie i norsk arbeidsliv. Målemetoder og omfang*. Fafo-notat 2021:17.

² Nergaard, K., *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport*. Fafo-rapport 2018:38.

³ Statistisk sentralbyrå, tabell 11613: Sysselsatte. 4. kvartal, etter statistikkvariabel, bosettingsstatus, næring (SN2007), landbakgrunn og år.

⁴ Statistisk sentralbyrå 15.01.2026 <https://www.ssb.no/energi-og-industri/industri-og-bergverksdrift/statistikk/konjunkturbarometer-for-industri-og-bergverk/artikler/pessimistiske-forventninger-til-1.kvartal-i-industrien-copy>

⁵ www.norskindustri.no/konjunkturrapporten/2026/



Det er fortsatt et høyt antall ledige stillinger i industrien, og mange bedrifter melder om at det er krevende å skaffe riktig kompetanse.

Bilag 3: Utdrag fra Norsk Industris konjunkturrapport 2026, s. 10 flg.

Allmenngjøringsforskriften for skips- og verftsindustrien har virket siden 2008, og bør være godt kjent for de aller fleste aktørene i bransjen. Til tross for dette har Arbeidstilsynets tilsynsstatistikk gjennom årene vist at det fortsatt er et betydelig antall brudd på regelverket.

I perioden 2020-21 gjennomførte det tverretatlige a-krimprosjektet i Møre og Romsdal omfattende undersøkelser og kontroll av åtte skipsverft i. Det ble da avdekket utnyttelse av arbeidstakere og annen alvorlig arbeidslivskriminalitet i deler av verftsindustrien i Møre og Romsdal. Kontrollatene karakteriserte funnene som nedslående og alvorlige, og pekte på at utnytting av arbeidstakere og andre former for arbeidslivskriminalitet ga de useriøse et konkurransefortrinn i forhold til seriøse aktører.⁶

Ifølge NTAES sin risikovurdering for arbeidslivskriminalitet 2026-2028 er utenlandske arbeidstakere med dårlige engelsk- eller norskkunnskaper og manglende eller svært lav kompetanse om norske lover og regler, særlig sårbare for utnyttelse.⁷ Samtidig vurderer Arbeidstilsynet at både industrien og bemanningsbransjen er blant bransjene med høyest risiko for lønnsstyveri.⁸

I perioden 2024 – mars 2026 gjennomførte Arbeidstilsynet 84 tilsyn i verft med allmenngjøringsforskriften. Samlet sett var det i gjennomsnitt 58 prosent brudd på de kontrollerte punktene. Andelen brudd var størst når det gjaldt spørsmålet om arbeidsgiver har inngått avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstid eller søkt Arbeidstilsynet om samtykke. Her var det brudd i 75 prosent av tilsynene. Det ble også påvist brudd på kravet om lønn og godtgjørelse til utleide arbeidstakere.

Bilag 4: Notat fra Arbeidstilsynet om tilsyn med allmenngjøring innenfor verft i perioden 2024-2026.

Funnene fra Arbeidstilsynet og andre kontrollatater viser at potensialet for lønnsdumping fortsatt er høy innenfor skips- og verftsindustrien.

Arbeidstilsynet har innhentet statistikk over lønn i allmenngjorte bransjer fra SSB. I notatet skriver SSB «Innenfor de fleste områdene er det høyere andel jobber med lønn under almenngjøringen sitt nivå, sammenlignet med 2023-årgangen til Tariffnemda. For hvert enkelt område samlet sett er det vanligvis en økning på 1-3 prosentpoeng i andelen med lavere lønn enn allmenngjøringen viser til.»

⁶ A-krimssamarbeidet i Møre og Romsdal 03.05.2022: Verftsprosjektet – sluttrapport.

<https://www.arbeidstilsynet.no/contentassets/2fe781cd9b0e43a4924308b5aaf7f72b/verftsprosjektet-sluttrapport-akrimssamarbeidet-more-og-romsdal.pdf>

⁷ NTAES Profittmotiverte lovbrudd i arbeidslivet Risikovurdering arbeidslivskriminalitet 2026–2028

<https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/rapportar/risikobilde/risikobilde-sammendrag.pdf>

⁸ NTAES, *Når lønnen uteblir*, 30.09.2024



- Bilag 5: E-post fra Marianne Elvsaas Nordtømme i Arbeidstilsynet til Fellesforbundet 12.03.26.
- Bilag 6: Statistikk fra SSB om allmenngjøring av lønnssetser i 2024. knyttet til skips og verftsindustri
- Bilag 7: Følgenotat til statistikk om allmenngjøring av lønnssetser i 2024.

Den lønsmessige fordeling blant arbeidstakere i skips- og verftsindustrien er inntatt i oversikten. For bransjen samlet var det 18 956 lønsmottakere, hvorav 5601 var utenlandske. Det utgjør ca 29,5 prosent. Totalt sett lå kun 2 prosent av de utenlandske sysselsatte i bransjen totalt under minstesatsen. For ikke-utenlandske var andelen 1 prosent. For de yrkesgruppene med en større andel under minstesatsen, sveisere og anleggsmaskin- og industrimekanikere, var andelen knyttet til EU/EØS-borgere og disse lå hhv. 8 og 7 prosent under timesatsen for allmenngjøring.

Tallene viser med tydelighet at for en stor gruppe av de utenlandske arbeidstakerne fastsettes lønna ut fra de allmenngjorte minstesatsene, og i en del tilfeller lavere, og at det ligger et kontinuerlig sterkt lavlønnspress i næringen.

Dersom det allmenngjorte lønnsgulvet fjernes, vil det medføre høy risiko for at lønninger og tillegg som i dag er regulert gjennom forskriften, synker langt under tariffmessige standarder. Dette vil ikke bare innebære økt sosial dumping, men også gi svært uheldige virkninger for tariffbundne virksomheter som vil få en betydelig økning i lavlønnskurransen fra ikke tariffbundne bedrifter.

VI.

LO vil, på samme måte som i tidligere begjæringer til Tariffnemnda, understreke at den allmenngjorte delen av Industriooverenskomsten som omfatter skips- og verftsindustrien er bærebjelken i frontfaget.

Frontfagsmodellutvalget (Holden 4-utvalget) leverte sin rapport i desember 2023. I utredningen beskrives det at arbeidsinnvandringen har bidratt til økende lavlønnskurransen og sosial dumping i lite organiserte deler av arbeidslivet, og at dette har blitt møtt med blant annet allmenngjøring av tariffavtaler og økt innsats mot arbeidslivskriminalitet. Utvalget framholder at allmenngjøring bidrar til å holde lønningene oppe, slik at innvandrere får en avlønning mer på linje med innenlandske arbeidstakere. Utvalget uttalte blant annet at:⁹

«Arbeidsinnvandring kan påvirke det institusjonelle rammeverket for lønnsdannelsen ved at andelen bedrifter og arbeidstakere utenfor det organiserte arbeidslivet øker. Hvis bedrifter uten tariffavtaler kan få tak i arbeidskraft til vesentlig lavere lønn gjennom arbeidsinnvandring, vil det kunne svekke konkurransesituasjonen til bedrifter som følger kollektive tariffavtaler. Det vil kunne svekke koordineringen i lønnsdannelsen, og dermed også svekke frontfagsmodellen. Allmenngjøringsinstituttet bidrar til å motvirke en slik utvikling.» (s.200)

⁹ NOU 2023: 30 Utfordringer for lønnsdannelsen og norsk økonomi, se side 200.



LO vil også vise til «Senter for lønnsdannelse Rapport nr. 1- 2015, Frontfagmodellen i fortid, nåtid og fremtid», hvor det i rapportens sammendrag fremheves at:

«Hovedtrekkene ved den norske frontfagmodellen er utviklet gjennom fleksible tilpasninger til endringer i økonomi og samfunn. Dens suksess skyldes at lønn fjernes som konkurransevirkemiddel, både mellom bedrifter og arbeidstakere. En aktiv finans- og pengepolitikk kan da oppnå full sysselsetning. Virkemiddelet er koordinerte tarifforhandlinger på tvers av grupper og sektorer. Trues tariffavtalens rolle og partenes koordinerings-vilje, trues også frontfagmodellen. Dette er utgangspunktet når denne rapporten fokuserer på modellens utfordringer fra innvandring, næringsendringer, teknologiske endringer, inntektsskjevheter og utøvelse av pengepolitikken.»

Rapportens innhold og konklusjoner er like riktige og relevante i dag, og viser et særlig behov for en videreføring av allmenngjøringen innenfor frontfaget for å ivareta den norske modellen.

Ovennevnte viser også, på samme måte som Høyesteretts vurderinger og konklusjoner i STX-saken (HR-2013-496-A – Rt-2013-258), nødvendigheten av å stille krav om utgiftsdekning i tråd med forskriften § 7 om dekning av reise, kost og losji.

LO legger etter dette til grunn at det fortsatt vil være behov for allmenngjøring som et nødvendig tiltak for å oppnå likeverdige lønns- og arbeidsvilkår mellom innenlandsk og utenlandsk arbeidskraft innenfor verftsindustrien.

VII.

LO ber Tariffnemnda om å fatte vedtak overensstemmende med følgende

Påstand:

Forskrift av 21.10.24 nr. 2535 (FOR-2024-10-21-2535) om allmenngjøring av Industriooverenskomsten for skips- og verftsindustrien videreføres med reviderte satser i henhold til bransjevisse bestemmelser knyttet til Verksteds- og teknologiindustrien i Industriooverenskomsten 2026-2028.

* * *

Denne begjæring er elektronisk signert og sendt til nemnden ved epost.

Oslo, 28.05.26

Håkon Angell
advokat

RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2026-001 mellom

FELLESFORBUNDET
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 meklingsmøter i Riksmekklarens lokaler, Oslo, under leiging av riksmeklar Mats Ruland og medmeklar Richard Saue.

Til stades for partane:

Fellesforbundet: Christian Justnes, Stian Sagvold, Rune Eriksson, Anette Johansen, Ove Vehusheia, Richard Storevik, Steffen Mjåtvedt, Rune Sundt Larsen, Bjørn Sigurd Svingen, Jens Hermansson, Arnstein Hansen, John Trygve Lien, Kai-Runar Svarstad, Hans Petter Anker Bærem, Johan Hovind, Stein Andre Olsen, Mariann Rustad, Cathrine Helen Ulvøy, Rune Hantho, Kristin Gjestrum, Stig Lundsbakken, Steffen Høiland, Morten Larsen, Joakim Gebhardt, Knut Øygard, Bård Jordfald, Inger Karin Hagerup, Stian Fyen, Monika Dordjevic og Ole André Austevoll.

Norsk Industri: Harald Solberg, Bjørn Johan Hope, Terje Hovet, Aina Beate Larsen, Ove Helgesplass, Ørjan Stengelsrud, Sverre Ulland, Alf Gunnar Tollaksen, Henrik Wille Mathiassen, Kjetil Clementsen, Erling Kornkveen, Trygve Dahle, Siri Stie, Siri Vimme Ribe, Kenneth Høyland, Torgeir Steen, May Britt Nyvoll Boga, Anders Waage, Lene Gilje, Nora Køber Garvoll, Linn Catrine Sjølund, Hans-Martin Møllhausen, Tonje Thue Width, Mari Indgjerdingen, Nina Lillelien, Cathrine Westlie Eidal, Sarah Wang, Nina Melsom og Jeanette Iren Moen

Det vart framlagt:

1. Melding om plassoppseiing frå Fellesforbundet, mottatt 26. mars 2026.
2. Riksmekklarens forbod mot arbeidsstans, datert 26. mars 2026.
3. Fellesforbundets krav om at meklinga blir avslutta, datert 11. april 2026.
4. Diverse dokument.

Bilag 1-2

Meklinga fann stad i fellesmøte og særsmøter.

Riksmekklaren la fram skisse i samsvar med vedlegg til møteboka.

Begge partar kunngjorde at dei tilrådde forslaget og vil sørge for relevant saksgang vidare.

Svarfrist vart sett til 12. mai kl. 12.00.

Meklinga vart avslutta kl. 13.00.



Mats Ruland

RIKSMEKLERENS SKISSE

I sak 2026-001 mellom

Fellesforbundet
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) i ta. 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 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 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. 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.

Fellesforbundet 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.

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

Se vedlegg

3. Frontfagsutvalg

Partene er enige om å nedsette et frontfagsutvalg i tariffperioden 2026-2028.

Frontfagsutvalget skal drøfte tariffpartenes ansvar for frontfagsoppgjørene, samt utvikling og tilpasning av Industriooverenskomsten.

Det skal i tillegg nedsettes følgende underutvalg for behandling av følgende spørsmål:

Fast utvalg for VO bilag 1-3

Utvalget 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 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 Industriooverenskomsten 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. Partene vil i fellesskap bidra med informasjon om bilaget og samtidig innhente erfaringer fra de bedriftene som har tatt det i bruk. Det skal utarbeides en felles rapport som grunnlag for drøftinger i forbindelse med tariffrevisjonen 2028.

Havvindsarbeid for ansatte og bedrifter bundet av Industriooverenskomsten VO-delen

Det vises til partssammensatt utvalg 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 partene viderefører utvalget for tariffperioden 2026 – 2028. Utvalget skal levere sin rapport innen utgangen av oktober 2027.

Frontfagsutvalget kan beslutte annet arbeid.

4. Til protokollen

Fellesforbundet har under Frontfagsoppgjøret 2026 adressert spørsmålet om deltidsansattes krav om overtidsbetaling for arbeid utover avtalt stillingsbrøk. Det ble vist til brev fra LO til NHO av 13.06.2025, "Markering av gjennomgående tarifførståelse – overtidsarbeid for deltidsansatte".

5. 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.

6. 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 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 LOs representantskap eller det organ LO 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).

7. Øvrige overenskomstkrav

7.1 Fellesdelen

7.1.1 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. Innvitelse 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 kompetansecfond

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.

7.1.2 § 3-6 Dyktighetsprøve

Bestemmelsen endres på følgende måte:

Merknad til § 3.6

Gjelder ikke for Tekodeten

7.1.3 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.

7.1.4 § 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.

7.1.5 § 8.4 Særlig smussig arbeid

Bestemmelsen endres på følgende måte:

Merknad til § 8.4
Gjelder ikke for ~~FD~~- og Tekodelen.

Se også

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

7.1.6 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.

7.1.7 § 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.

7.2 VO-delen

7.2.1 § 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.

7.2.2 § 5.3 Skifttillegg

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

--- betales minst følgende tillegg pr. time:

7.2.3 § 5.5 Særlig smussig arbeid

Bestemmelsen endres på følgende måte:

§ 5-5. Særlig smussig arbeid

Se også Fettesdelen § 8-4

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

7.2.4 § 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 juten 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.

7.2.5 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.

7.2.6 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

7.3 TD-delen

7.3.1 § 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:

7.4 TEKO-delen

7.4.1 § 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

8. Økning av overenskomstens satser

8.1 Fellesdelen

8.1.2 § 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

8.1.3 § 8.2 Matpenger og forpleining

		Ny sats
	Matpengesatsen	Kr 114

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

8.2 VO-delen

8.2.1 § 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

8.2.2 § 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

8.2.3 § 5.4 Deltid

		Ny sats
	Deltid	Kr 11,45

8.2.4 § 5.5 Særlig smussig arbeid og arbeidstøy

		Ny sats
	Særlig smussig arbeid	Kr 11,50

8.2.5 Bilag 1 Tariffavtale for arbeid offshore 11.2 Offshoretilllegg

	Ny sats
Offshoretillegg	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 Tilkoststeknikk

	Ny sats
Tilkoststeknikk	Kr 62,05

8.3 TD-delen

8.3.1 § 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

8.4 Tekodelen

8.4.1 § 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

8.4.2 § 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

8.4.3 § 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

8.4.4 § 4.1 Smussig arbeid – heves til samme nivå som VO-delen

		Ny sats
4.1.1	Særlig smussig arbeid	Kr 11,50

8.4.5 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

9. 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:

- Brev fra Fellesforbundet og Norsk industri til LO og NHO
- Brev fra NHO og LO til Fellesforbundet og Norsk Industri
- Protokoll 11. april 2026 (Industriens kompetansefond)
- Brev fra Riksmekleren til AID
- Svar fra AID