

PROTOKOLL

År 2026, den 24. april ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Fellesforbundet om Industriooverenskomsten

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Astrid Flesland
Ane Nore Nyhus
Torstein K. Goyer

Torstein Goyer

Fra Fellesforbundet:

Stig Lundsbakken
Kristin Gjestrum
Gard Hofsvang
Alexander Hopland-Wøien

1. Lønnstillegg

- 1.1. Det gis et generelt tillegg på kroner 6,50 per time til alle.
- 1.2. 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.
- 1.3. 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):

2. 1. Partene er enige om å innføre bestemmelser om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger på nærmere angitte vilkår i Industriooverenskomsten. 2. 2. Det settes følgende vilkår for ny tariffestet rettighet om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger på nærmere angitte vilkår 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) ilt. 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 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.

2. 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.

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

3. Til protokollen

3.1. Ny bestemmelse om forskuttering 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.

Fellesforbundet og Virke 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 Virke viser til vedlagt korrespondanse mellom Riksmekleren og AID i anledning mekling på Industrioverenskomsten mellom Fellesforbundet og Norsk Industri og forplikter seg til å støtte opp under arbeidet med å avklare egnede tiltak som sikrer trekkadgang for arbeidsgiver.

3.2. Fellesforbundet vil holde Virke orientert om utvikling i utvalgsarbeider som vil innvirke på denne overenskomsten. Det er enighet om å avholde et samarbeidsmøte i halvåret. Virke inviterer til disse møtene.

3.3. Fellesforbundet har under oppgjøret 2026 adressert spørsmålet om deltidsansattes krav om overtidsbetaling for arbeid utover avtalt stillingsbrøk. Det ble vist til brev fra LO til Virke av 13.06.2025, «Markering av gjennomgående tariff forståelse - overtidsarbeid for deltidsansatte».

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 Virke 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 lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og Hovedorganisasjonen Virke. 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).

6. Øvrige overenskomstkrav

6.1 Fellesdelen

6.1.1 Kompetanse

Bestemmelsene endres på følgende måte:

§ 3.1 Kompetanseutvikling/opplæring

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

3.1.2 Med sikte på at arbeidstakerne skal kunne tilpasse seg for nye oppgaver, og kunne oppfylle bedriftens framtidige 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», opprettes 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 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 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 Industrioverenskomsten skal innbetale et arbeidsgiverbidrag for ansatte som er omfattet av overenskomsten. Industriens Kompetansefond AS har administrativt ansvar for innkrevningen 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

Bestemmelsen trer i kraft fra det tidspunkt Virke innlemmes som fullverdig part i Industriens Kompetansefond og kan ta del av statstilskuddet på linje med øvrige parter i fondet.

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 Tekodelen

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 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 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.~~

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 julaften 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 Offshoretillegg

		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 Tilkostteknikk

		Ny sats
	Tilkostteknikk	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.

9. Svarfrist

Virke har godkjent resultatet ved signering. Fellesforbundet sender resultatet på uravstemning med svarfrist 12. mai kl. 12:00.


 For Hovedorganisasjonen Virke
 Astrid Flesland

Oslo, 24. april 2026


 For Fellesforbundet
 Stig Lundsbakken

Protokollen signeres digitalt.

Vedlegg:

Protokoll 11. april 2026 (Industriens kompetansefond)

Brev fra Riksmekleren til AID av 12. april 2026

Brev fra AID til Riksmekleren av 12. april 2026