

Norsk Industris krav ved tariffrevisjonen 2026 for Industrioverenskomsten

23. mars, kl. 12.30

Kravene til endringer i overenskomstene er markert slik:

- Norsk Industris innledende krav ved tariffrevisjonen er nummerert og fremkommer i dette dokumentet.
- Alle tarifftekster er *markert i kursiv*.
- Krav om endringer av eksisterende, eller nye tekster er markert med understreket tekst i kursiv.
- Tekster som kreves strøket/tatt ut av overenskomsten er markert med ~~gjennomstrekning i kursiv~~.

I.	LØNNSKOSTNADSVEKST – TARIFFOPPGJØRET 2026	4
1.	Lønnskostnadsvekst 2026	4
II.	KRAV TIL ENDRINGER I INDUSTRIOVERENSKOMSTEN	4
2.	Krav til endringer i Industriooverenskomsten – Fellesdelen (FD)	4
2.1	Kapittel III Kompetanse	4
2.1.1	FD §3.1 Kompetanseutvikling/opplæring	4
2.1.2	FD NY §3.1 og §3.2.....	6
2.1.3	FD §3-2 Kompetanseutvikling	6
2.1.4	Partsbidrag til Industriens Kompetansefond	7
2.2	FD §6.9, pkt. 6.9.2 Individuelle tillegg	7
2.3	FD §6.9, pkt. 6.9.3 Oppsigelse av avtaler om lønnssystem	7
2.4	FD, §6.10 Lokale lønnsforhandlinger, pkt. 6.10.1	7
3.	Krav til endringer i Industriooverenskomsten – VO delen:.....	8
3.1	VO, §2.1 Ordinær arbeidstid, pkt. 2.1.1.	8
3.2	VO, §3.3, pkt. 3.3.4 Uenighet om satsene i lønnssystemet	8
3.3	VO, §3.4 Fastsettelse av individuelle tillegg etter drøftinger.....	9
3.4	VO, § 6.5.1 nr. 11 Hjemreise i oppdragsperioden	9
3.5	VO, bilag 1.....	9
3.5.1	Bilag 1, pkt. 3.10.3 Behandling av sykefravær og annet legitimt lønnet fravær i avregning	9
3.5.2	Bilag 1, pkt. 3.10.4 Merknad.....	10
3.6	VO, bilag 2.....	10
3.7	VO, bilag 3.....	10
3.7.1	Videreføring	10
3.7.2	Bilag 3, pkt. 1 Omfang	10
3.7.3	Bilag 3, pkt. 5 Godkjenning	10
4.	Krav til endringer i Industriooverenskomsten – TD delen	10
5.	Krav til endringer i Industriooverenskomsten – TEKØ delen	10
III.	ANDRE FORHOLD	11
3.1	Havvindsarbeid for ansatte og bedrifter bundet av Industriooverenskomsten VO-delen	11

I. LØNNSKOSTNADSVEKST – TARIFFOPPGJØRET 2026

1. Lønnskostnadsvekst 2026

God konkurranseevne er en nødvendig betingelse for norsk næringsliv og arbeidsplasser. Det er viktig at det legges til rette for omstilling og økt sysselsetting.

For å sikre bedrifter og arbeidsplasser må lønnsutviklingen ikke svekke industriens konkurranseevne, dette er særlig viktig i en tid med stor usikkerhet om aktivitetsnivået for industrien.

II. KRAV TIL ENDRINGER I INDUSTRIOVERENSKOMSTEN

2. Krav til endringer i Industrioverenskomsten – Fellesdelen (FD)

2.1 Kapittel III Kompetanse

2.1.1 FD §3.1 Kompetanseutvikling/opplæring

Bestemmelsen flyttes til eget bilag og 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 tilleggssavtale 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 opplæringsspørsmål 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~~

Kommentar:

Oppfølging av Riksmeklers møtebok fra 2024.

2.1.2 FD NY §3.2 og §3.3

§ 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.

Merknad til § 3.2

Se også: www.ikfond.no

§ 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.

Kommentar:

Etterfølgende nummerering endres.

Oppfølging av Riksmeklers møtebok fra 2024.

2.1.3 FD §3-2 Kompetanseutvikling

Bestemmelsen flyttes til eget bilag, se pkt. 2.1.1.

Kommentar:

Oppfølging av Riksmeklers møtebok fra 2024.

2.1.4 Partsbidrag til Industriens Kompetansecfond

Partsbidrag til industriens kompetansecfond fastsettes i tråd med enigheten fra Riksmeklers møtebok i 2024.

2.2 FD §6.9, pkt. 6.9.2 Individuelle tillegg

Overskriften i pkt. 6.9.2 endres slik:

Punkt 6.9.2 *Individuelle tillegg og individuell lønn*

Første avsnitt endres slik:

Etter dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold, skal den enkelte betales et tillegg til minste timefortjeneste, eller individuelt avlønnes.

Andre avsnitt endres slik:

Norsk Industri og Parat forutsetter at partene på den enkelte bedrift vurderer om arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner utover det som normalt kreves for stillingsgruppen, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg (jf. Fellesdelen kap. III), skal gis en høyere individuell fortjeneste eller individuelt avlønnes.

2.3 FD §6.9, pkt. 6.9.3 Oppsigelse av avtaler om lønssystem

Fjerde avsnitt endres slik:

~~*Oppsigelsen utstår inntil slikt forhandlingsmøte er avholdt.*~~

Dersom det er gjennomført reelle forhandlinger og det er gått til oppsigelse av lokal lønnsavtale, fryses oppsigelsesfristen fra det tidspunkt det er krevd møte med organisasjonene. Oppsigelsesfristen løper først videre når slikt forhandlingsmøte er avholdt. Dette gjelder såfremt sentrale parter ikke har avtalt noe annet.

2.4 FD, §6.10 Lokale lønnsforhandlinger, pkt. 6.10.1

Fjerde avsnitt i pkt. 6.10.1 endres slik:

Konsumprisindeks (KPI), rentenivå, E-ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår ovenfor.

3. Krav til endringer i Industriooverenskomsten – VO-delen:

3.1 VO, §2.1 Ordinær arbeidstid, pkt. 2.1.1.

Pkt. 2.1.1, første avsnitt endres slik:

Den daglige arbeidstid legges i tiden mellom kl. 06.00 og kl. 19.00 ~~17.00~~ de første 5 virkedager i uken. Hvor saklige grunner gjør det nødvendig, kan ordinær arbeidstid legges til lørdager mellom kl. 06.00 og 18.00 ~~kl. 12.00~~.

Kommentar:

Norsk Industri visert til Riksmeklers møtebok fra tariffoppgjøret i 2016. Plassering av normalarbeidsdagen etter pkt. 2.1.1 første avsnitt forutsetter lokal enighet. Kravet omfatter ikke en utvidelse av arbeidsgivers styringsrett til å fastsette normalarbeidsdagen, se pkt. 2.1.1 annet avsnitt.

3.2 VO, §3.3, pkt. 3.3.4 Uenighet om satsene i lønnssystemet

Overskrift endres slik:

3.3.4. Uenighet om satsene i lønnssystemet, jf. Fellesdelen §§ 6.9 og 6.10

...

Nytt tredje avsnitt:

Bestemmelsen omfatter ikke ansatte som er individuelt avlønnet.

Kommentar:

Dette kravet fremmes som følge av krav 2.2 vedr. FD §6.9 pkt. 6.2.9.

Nytt fjerde avsnitt:

Iverksettelse av temporeduksjon forutsetter at det er gjennomført reelle lokale lønnsforhandlinger med etterfølgende oppsigelse av lønnsavtalen og at det er konstatert uenighet om satsene i et lønnssystem, jfr. fellesdelen § 6.93 og § 6.10.1.

Kommentar:

Presisering av forlik inngått 11.10.2024.

Nytt femte og sjette avsnitt:

Eventuell oppsigelse av lønnsavtalen må skje innen 10 kalenderdager fra forhandlingenes avslutning for å kunne iverksette temporeduksjon.

Dersom iverksatt temporeduksjon varer utover 10 kalenderdager skal det avholdes møte mellom lokale parter med bistand fra tariffpartene. Ved fortsatt uenighet om satsene i et lønssystem, fortsetter temporeduksjonen.

Kommentar:

Kravet innebærer innføring av saksbehandlingsregler/prosessbestemmelser for iverksettelse av temporeduksjon.

3.3 VO, §3.4 Fastsettelse av individuelle tillegg etter drøftinger

Overskriften endres slik:

§3.4 Fastsettelse av individuelle tillegg ~~etter drøftinger~~

Kommentar:

Dette medfører ikke endring av kravet til drøftelser av retningslinjer for fastsettelse av disse tillegg i tredje avsnitt.

Første avsnitt endres slik:

Individuelle $\pm$ tillegg for dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold kan fastsettes etter avtale mellom bedriftens leder eller dennes representant og hver enkelt arbeidstaker, og eventuelt etter konferanse med de tillitsvalgte.

Kommentar:

Kravet innebærer tydeliggjøring av bestemmelsen, ikke materielle endringer.

3.4 VO, § 6.5.1 nr. 11 Hjemreise i oppdragsperioden

Norsk Industri vil i løpet av forhandlingene drøfte behovet for endringer og presiseringer i VO-delen § 6.5.1 nr. 11.

Norsk Industri vil konkretisere behov og tariffkrav under forhandlingene.

3.5 VO, bilag 1

3.5.1 Bilag 1, pkt. 3.10.3 Behandling av sykefravær og annet legitimt lønnet fravær i avregning

Norsk Industri vil i løpet av forhandlingene konkretisere og adressere utfordringer knyttet til sykefraværshåndtering iht. bilag 1 pkt. 3.10.3.

Norsk Industri tar forbehold om eventuelle nye krav til endringer.

3.5.2 Bilag 1, pkt. 3.10.4 Merknad

Norsk Industri vil i løpet av forhandlingene drøfte plassering av merknaden i bilag 1 pkt. 3.10.4 om innleie fra bemanningsforetak og uttalelsen i Riksmeklers møtebok fra 2022.

3.6 VO, bilag 2

Norsk Industri tar forbehold om eventuelle krav til endringer.

3.7 VO, bilag 3

3.7.1 Videreføring

Norsk Industri krever at bilag 3 til VO videreføres i tariffperioden 2026-2028, dog med de endringer som følger nedenfor.

3.7.2 Bilag 3, pkt. 1 Omfang

Nytt 4. avsnitt.

For bedrifter som har arbeid på flere geografiske anleggssteder og/eller flere prosjekter på samme anlegg og hvor det er enighet mellom tillitsvalgte og bedriften om å benytte innarbeidingsordninger iht. bilag 3, kan det inngås en felles innarbeidingsordning og godkjenning i bedriften som gjelder for alle anleggene/prosjektene.

Øvrige avsnitt forskyves.

3.7.3 Bilag 3, pkt. 5 Godkjenning

Annet avsnitt endres slik:

Søknader godkjennes for inntil 2-år av gangen.

Norsk Industri tar forbehold om eventuelle nye krav til endringer.

4. Krav til endringer i Industrioverenskomsten – TD-delen

Norsk Industri tar forbehold om å fremme konkrete tariffkrav knyttet til TD-delen under tariffforhandlingene.

5. Krav til endringer i Industrioverenskomsten – TEKO-delen

Dersom man i sentrale forhandlinger blir enige om TEKO-tillegg, tilkommer ikke dette bedrifter som har lokale lønnsforhandlinger.

Norsk Industri tar forbehold om å fremme konkrete tariffkrav knyttet til TEKO-delen under tariffforhandlingene.

III. ANDRE FORHOLD

3.1 Havvindsarbeid for ansatte og bedrifter bundet av Industrioverenskomsten VO-delen

Det vises til Riksmekleres møtebok i 2024. Norsk Industri vil konkretisere behovet for videre arbeid og fremdrift i tarifforhandlingene.

Norsk Industri tar forbehold om å presisere eller endre krav, eventuelt å fremme nye krav under tariffrevisjonen 2026.