

PROTOKOLL

År 2026 den 27.-29. mai, samt 16. - 18. juni ble det avholdt forhandlinger mellom Styrke og Norsk Industri vedrørende tariffrevisjonen 2026 for overenskomst nr. 109 for farmasøytiske bedrifter.

For Forbundet Styrke:

Cay Nordhaug, Nina Helland, Tone Thon, Sindre Bentsen, Andre Grimseth, Espen Lia Gregoriussen, Sølvi Solheim, Hilde Voreland, Tim Ekroth, Bodil Hanssen, Petter Sørensen, Sven Rune Andersen (observatør), Kim Tomas Klevengen (observatør), Sigurd A. Sjøvik (observatør).

For Norsk Industri:

Tonje Thue Width, Linn Catrine Sjølund, Yvonne Aksmo, Eskil Schanche, Elin Rønneid Myhre, Gry Sundbye Jørgensen, Vegard Heggem, Karin Bjune Sveen, Mats Tønnessen, Kristine Dahl Lintho.

Etter forhandlinger er partene enige om følgende:

1. Økonomi

Det gis et generelt tillegg på kr. 6,50 fra 1. mai 2026.

Minstelønn § 3.1.1:

Minstelønnsatsen heves med kr. 15,-. Ny sats kr. 229,46,-.

Ny sats inkluderer det generelle tillegget.

Bestemmelsen skal lyde som følger:

Ingen voksne arbeidstakere skal lønnes under kr. 229,46 pr. time for 37,5 timers uke. Dette er å betrakte som en minstelønn. Timesatsene for skiftarbeidsuker omregnes tilsvarende. Denne bestemmelse gjelder ikke for ferievikarer. For disse fastsettes lønn etter drøftelser mellom de tillitsvalgte og bedriften.

Det forhandles hvert hovedoppgjørsår om justering av sats for minstelønn pr. 1.5. I forhandlingene skal det bl.a. tas hensyn til lønnsutviklingen i industrien og den økonomiske situasjon for bedriftene.

Økningen av minstefortjenestesatsen skal ikke få lønnsmessige konsekvenser for de arbeidstakere som har en lønn inkludert stedlige overbygninger som er høyere eller lik den nye satsen for minstefortjenesten.

Merknad:

Skulle overgangen til ny minstefortjenestesats for enkelte bedrifter være en direkte årsak til økonomiske vansker som medfører tap av arbeidsplasser, kan de stedlige parter i samarbeid med overenskomstpartene i en overgangsperiode avtale bruk av lavere sats enn den overenskomsten fastsetter.

Denne bestemmelsen erstatter lavlønnsgarantiordningen (pr. 1.10.), som hittil har vært benyttet.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:

Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnede oppgjør mellom LO og NHO foreligger, opptas forhandlinger mellom Norsk Industri og Forbundet Styrke om regulering av minstelønn, ansiennitetstillegg og skifttillegg med lønnsveksten innenfor avtaleområdet til farmasøytisk industri (avtale 109) i henhold til Hovedtabellen. Reguleringen skjer normalt med virkning fra 1. mai.

-
§ 3.1.2 Ansiennitetstillegg

Etter 1 år er tillegget: ny sats kr. 2,- per time
Etter 3 år er tillegget: ny sats kr. 3,50 per time
Etter 5 år er tillegget: ny sats kr. 6,- per time
Etter 7 år er tillegget: ny sats kr. 8,- per time

Fagtillegg § 3.1.4:

Satsen heves med kr. 2,- slik at ny sats blir kr. 20,-.

Heving av skifttillegg:

Alle satser heves med 5 % og nye satser blir som følger:

§ 5.1 Ettermiddagsskifttillegg: ny sats kr. 24,71

§ 5.1 Nattskifttillegg: ny sats kr. 42,21

§ 5.2 Ordinært søndagsskift: ny sats kr. 97,31

§ 5.3 Skiftarbeid ifm. hellig- og høytidsdager: ny sats kr. 189,86

2. Øvrige endringer

Ny § 2.5 Pause

Spisepause skal fortrinnsvis være fastsatt og forutsigbar for den enkelte ansatte. Arbeidsgever må legge forholdene til rette slik at unødige forskyvninger unngås.

Spisepauser skal planlegges og gjennomføres slik at arbeidstakerne får reell mulighet til hvile. Ved pålagt arbeid i spisepausen skal pausen forlenges tilsvarende. Hvis pausen ikke forlenges tilsvarende, skal tiden betales med ordinær timelønn.

Merknad:

For at pausen ikke skal regnes som arbeidstid, må arbeidstaker være fritatt for plikter og kunne forlate arbeidsstedet. Dersom arbeidsgever pålegger arbeidstaker plikter i pausene, for eksempel å måtte kunne ta telefonen, er pausen en del av arbeidstiden. Det samme gjelder hvis den ansatte må regne med stadige avbrytelser i pausen.

Ny § 2.6 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.

Avtalen kan kreves reforhandlet dersom forutsetningene endres.

Ny § 4.7 Informasjon om tjenstepensjon

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

For øvrig vises til Bilag 5 Tjenstepensjoner.

Ny § 4.8 Tjenestereiser

Virksomheten skal utarbeide en reisepolicy som regulerer pålagte reiser i arbeidsgivers tjeneste, herunder prinsipper og regler for eventuell kompensasjon av reisetid. Reisepolicyen skal drøftes med de tillitsvalgte før den fastsettes.

Ny § 4.9 – Kompensasjon for ekstra opplæringsansvar

De lokale parter skal drøfte retningslinjer og kompensasjon for opplæringsansvar der dette er aktuelt. Det skal settes opp protokoll fra møtet.

§ 5.5 Hviletid for skiftarbeidere som har arbeidet nattskift

Skiftarbeider som innkalles av bedriften for å delta på møter, kurs og lignende på dagtid, etter å ha arbeidet nattskift, skal ha fri hele eller deler av nattskiftet slik at vedkommende får en hviletid på 11 timer før oppmøte. De lokale parter kan avtale nedsatt hviletid med Hovedtillitsvalgt.

§ 5.6 Overføring fra skift til dagtid

Dersom en skiftarbeider som har minst 15 års arbeid på skift i bedriften, overføres til dagarbeid, nedtrappes skifttillegget halvårlig over 2 år.

Denne bestemmelsen kommer bare til anvendelse dersom overføringen har sitt grunnlag i bedriftens behov for mannskapsreduksjoner på skift, omorganiseringer og lignende, eller hvis overføringen skjer av helsemessige grunner og fastlege evt. bedriftslege anbefaler slik overføring.

Merknad:

Det presiseres at overføring til dagtidsarbeid forutsetter at det finnes ledige dagtidsstillinger som skiftarbeiderne er kvalifisert for. Bestemmelsen medfører ingen utvidelse av arbeidsgivers forpliktelser etter AML § 4-6.

§ 6.5 Matpenger

Matpengene økes til kr. 114.

§ 8b skal lyde som følger: Likestilling og inkludering

Partene er enige om at det både sentralt og lokalt må arbeides for å tilrettelegge forholdene slik at personer med ulik bakgrunn kan rekrutteres til stillinger innenfor overenskomsten.

Partene skal gjennom samarbeid, informasjon og drøftelse fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av grunnlagene. Partene skal videre søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidsgiver har ansvaret for bedriftens lovpålagte likestillingsarbeid, men begge parter har ansvar for å ta initiativ i likestillingsspørsmål. Der det ikke inngås lokal avtale, skal likestillingsarbeidet gå inn i det etablerte systemet for samarbeid, informasjon og drøftelser i bedriften. Det vises til bilag 15 og Hovedavtalens tilleggsavtaler II – Rammeavtale om å fremme likestilling og hindre diskriminering i arbeidslivet

§ 13 skal lyde som følger: Livsfase- og seniorpolitikk

Bedriften skal i samarbeid med de tillitsvalgte arbeide for en helhetlig livsfasepolitikk som legger til rette for et inkluderende arbeidsliv.

Arbeidstakere med behov knyttet til alder, helse eller omsorgsansvar skal gis tilrettelegging av arbeidstid eller arbeidsoppgaver, dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for bedriften.

Forbundet Styrke og Norsk Industri er enige om at de lokale parter skal oppta drøftelser om seniorpolitiske retningslinjer, slik at alle arbeidstakere skal kunne ha en mulighet til å være lengre i arbeid. De lokale parter skal i den forbindelse drøfte elementer som gir ansatte større trivsel og en bedre arbeidssituasjon.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/reduert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften.

Partene lokalt utarbeider en lokalt tilpasset seniorpolitikk i avtaleperioden som har som formål å utvikle og beholde seniormedarbeidere og deres kompetanse i bedriften.

For arbeidstakere over 60 år skal det tilbys årlig samtale om tiltak som kan bidra til at arbeidstaker kan stå lengre i arbeid.

I § 19 gjøres følgende endring:

Denne overenskomst gjelder fra 1. mai 2026~~4~~ til 30. april 2028~~6~~ og videre 1 år ad gangen hvis den ikke av en av partene skriftlig sies opp med 2 – to – måneders varsel.

Dersom LOs Representantskap vedtar å gjennomføre tariffrevisjonen som et samordnet eller kartellvist oppgjør, har Representantskapet også myndighet til å beslutte å si opp de enkelte tariffavtaler med 1 – en – måneds varsel til felles utløp 1. april, uavhengig av de enkelte tariffavtalers avtalte utløpstid.

- Siste avsnitt slettes fordi det er flyttet inn i § 3.1.1.

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 overenskomsten for Farmasøytiske bedrifter (avtale 109).

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

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). Vilåårene 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 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 § 10 a) slettes fra samme dato, med unntak av siste setning som innarbeides i bestemmelsen.

Partene vil evaluere ordningen etter 01. januar 2029.

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

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

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår:

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

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 30. april 2027).

Ikrafttredelsesbestemmelser

Det generelle tillegget gis med virkning fra 1. mai 2026, men utbetales ikke før oppgjøret er vedtatt. Øvrige endringer i overenskomsten gjelder fra vedtakelsesdato.

Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før vedtakelsen. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av skifttillegg, overtidstillegg mv for arbeid utført før vedtakelsen.

Bilag 3 Kompetansemidler

Satsen økes til kr. 650,-

3. Til protokollen:

Tillegg for særlig smussig eller særlig ubehagelig arbeid

Alle bedrifter som er bundet av overenskomsten skal i samarbeid med tillitsvalgte gjennomgå hvorvidt de har arbeid som faller inn under § 3.3 i løpet av tariffperioden.

Møte i tariffperioden om utvalgsarbeid om nattarbeid på elektrokjemisk område.

Norsk Industri og Forbundet Styrke vil holde seg orientert om utvalgsarbeidet om nattarbeid på elektrokjemisk område. Det vises til Forbundet Styrke og Norsk Industri innen september 2027 i felleskap skal sammenfatte arbeidet. I etterkant vil Forbundet Styrke og Norsk Industri innkalle til et utvalgsarbeide for å se på hvordan erfaringene fra dette arbeidet er relevant også for Farmasøytisk overenskomst.

Utvalg – lokale forhandlinger

Norsk Industri og Forbundet Styrke understreker betydningen av at det føres reelle lokale forhandlinger med gjensidig respekt for partene.

På grunnlag av Forbundet Styrkes krav om innføring av en lønnsnemnd etter modell fra Elektrokjemisk Overenskomst, er partene enige om å gjennomføre et arbeid for å styrke betydningen av at det gjennomføres reelle lokale forhandlinger.

Arbeidet gjennomføres som et felles utvalgsarbeid som skal vurdere hvordan lokale forhandlinger faktisk fungerer i bedriftene omfattet av denne overenskomsten, og hvilke erfaringer og opplevelser de lokale parter har fra lokale forhandlinger om lønn.

Utvalget skal kunne knytte til seg eksterne ressurser i arbeidet. Det vises i denne sammenheng til undersøkelsen FAFO gjennomførte for partene på Industriooverenskomsten i 2022, samt Fellesoverenskomsten for Treforedling i 2025 og 2026.

Utvalget skal levere sin rapport innen utløpet av februar 2028.

Protokolltilførsel fra Forbundet Styrke:

I 2002 ble partene enige om bilag vedrørende «det femte kriteriet». Det har aldri vært enighet om at dette bilaget skulle sies opp, selv om det i noen år ikke har blitt trykket i overenskomsten. Forbundet Styrke ønsket at bilaget igjen skulle tas inn før overenskomsten ble sendt til trykking. Norsk Industri

ønsket en felles merknad til bilaget som Forbundet Styrke ikke aksepterte. Bilaget er en del av overenskomsten, og vil i Styrke sin versjon av overenskomsten være synlig når overenskomsten går til utskrift.

Oppgjøret ble vedtatt 18. juni 2026.

Oslo, 18. juni 2026.

Norsk Industri

Forbundet Styrke



Tonje Thue Width



Cay Nordhaug