

# PROTOKOLL

År 2026 den 23. juni ble det ført forhandlinger mellom Forbundet Styrke og Norsk Industri i forbindelse med revisjon av Overenskomst for Glass og Keramisk Industri (nr. 329) ved tariffoppgjøret 2026.

## Til stede:

### Fra Norsk Industri:

*Martin Jørgen Thorgersen, Ove Wik, Paal Haakensen, Hans-Martin Møllhausen, Mats Tønnessen.*

### Fra Forbundet Styrke:

*Cay Nordhaug, Ronny Kristoffersen, Gry Espeland, Jan Erik Weisten, Magne Bentengen, Erlend Nygård, Heidi Read, Steffen Nilsen, Eivind Eriksrud, Håkon Hollevik, Sigurd A. Sjøvik.*

Partene ble enige om følgende:

Ny tekst er merket med *kursiv*.

Tekst som fjernes er merket med ~~gjennomstreking~~.

## 1. Lønnstillegg

Det gis et generelt tillegg på kr. 6,50,- per time fra den 1.5.2026.

Det gis et bransjetillegg på kr. 4,00,- per time fra den 1.5.2026.

## 2. Pkt. 3.1.1 Minstelønn for arbeidstakere over 18 år

Ingen voksne arbeidstakere skal lønnes lavere enn 220,00,- pr. time fra 1.5.2026.

Ny sats inkluderer det generelle tillegget og bransjetillegget.

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

## 3. Nytt tredje avsnitt i pkt. 3.1.1 skal lyde:

Etter at resultatet fra mellomoppgjør og samordnede oppgjør mellom LO og NHO foreligger, gjennomfører Norsk Industri og Forbundet Styrke regulering av minstelønn i § 3.1.1 med lønnsveksten innenfor avtaleområdet Glass og keramisk industri (avtale nr. 329) i henhold til Hovedtabellen (avtalt lønn inklusiv bonus + ureg. tillegg.). Reguleringen skjer normalt med virkning fra 1. mai.

**4. Nytt punkt 3.1.3:**

**Pkt. 3.1.3 Eksponering mot kommersielt besøkende**

Hvor de ansatte arbeider i produksjon som er åpnet for kommersielt besøk av en viss hyppighet og omfang, skal de lokale parter forhandle om det skal gis et særskilt tillegg for dette, samt eventuelle avhjelpende tiltak, hvis en av de lokale partene krever dette.

Øvrige punkter forskyves tilsvarende.

**5. Pkt. 3.1.4 Fagtillegg**

Satsen økes til kr. 14,50,- med virkning fra 1. september 2026.

**6. Pkt. 4.4 Lokale lønnsforhandlinger**

Følgende endringer inntas i bestemmelsen:

En gang i hvert avtaleår skal det foretas forhandling og eventuelt regulering av lønnsnivået. Tidspunktet for forhandlingen fastlegges i lokal avtale.

Grunnlaget for forhandlingene skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Hvert år skal det gjennomføres forhandlinger med de tillitsvalgte om reguleringer av lønningene. Lokale forhandlinger skal føres på basis av den enkelte bedrifts økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Partene understreker at forhandlingene skal være reelle.

En gang årlig kan en lokalt ta opp prinsipp og den form lønnsfastsettelsen foretas etter. De tillitsvalgte skal etter anmodning utleveres lister som viser timefortjeneste.

Den sentrale rammens henvisning til lokale forhandlinger, uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for resultatet av forhandlinger i den enkelte bedrift, der resultatet kan bli høyere eller lavere basert på grunnlaget av bedriftens fire kriterier.

Følgende prosess anbefales:

- Det bør gjennomføres innledende formøte(r) hvor begge parter fremlegger sin vurdering av de fire kriterier.
- Partene i hver enkel virksomhet må i forkant avklare den praktiske gjennomføringen av den lokale lønnsforhandlingsprosessen, bl.a. tid, sted, deltakere o.l.

Det påligger bedriften og de tillitsvalgte å føre reelle forhandlinger. Lokale parter kan anmode om bistand fra organisasjonene ved gjennomføringen av lokale lønnsforhandlinger.

Det følger av Hovedavtalen § 5-2 nr. 4 at bedriften og arbeidstakernes representanter skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger, se også Hovedavtalen § 5-2 nr.1. Dette innebærer at bedriftens representanter og tillitsvalgte skal møte med fullmakt til å gjennomføre reelle forhandlinger samt fullmakt til å kunne avslå eller godkjenne fremforhandlet resultat.

Dersom virksomheten er del av et konsern med morforetak i Norge etter Hovedavtalen § 16-1, skal en representant fra konsernledelsen eller en person denne bemyndiger delta i de lokale forhandlingene.

Oppstår det tvist om de lokale forhandlingene er gjennomført slik overenskomsten forutsetter og det av den grunn ikke oppnås enighet, kommer Hovedavtalen § 2-3 til anvendelse når det gjelder gjennomføring av forhandlingene.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

## **7. Følgende endringer inntas i pkt. 4.6:**

Ny overskrift: Forskuttering av syke-, foreldre- og pleiepenger

Partene er enige om at følgende tekst innarbeides i overenskomsten på egnet måte (ny overenskomstbestemmelse):

1. Partene er enige om å innføre bestemmelser om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger på nærmere angitte vilkår i overenskomst for glass og keramisk industri (avtale nr. 329).

2. Det settes følgende vilkår for ny tariffestet rettighet om forskuttering av syke-, pleie- og foreldrepenger i overenskomst for glass og keramisk industri (avtale nr. 329):

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 forskuttete 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 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.

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 pkt. 4.6 slettes fra samme dato, med unntak av siste setning som innarbeides i bestemmelsen.

## 8. Pkt. 6.4 Matpenger

Matpengesatsen økes til kr. 114,00,-.

## 9. § 14. Kjønnstilpasset arbeidstøy

Følgende endringer inntas i bestemmelsen:

~~Ved behov skaffer arbeidsgiver til veie tilpasset ordinært arbeidstøy til kvinner og menn der unisexmodell ikke er tilfredsstillende. Det er en forutsetning at arbeidstøyet tilfredsstiller nødvendige HMS-krav, og at dette er praktisk mulig og økonomisk forsvarlig.~~

### A. Arbeidstøy

Arbeidsgiver skal kostnadsfritt stille nødvendig arbeidstøy til disposisjon for ansatte der arbeidet medfører slitasje på privat tøy, tilsmussing, støy, kjemikalier eller andre forhold som gjør arbeidstøy nødvendig. De lokale parter kan avtale andre løsninger.

### B. Beskyttelsesmidler

I den utstrekning verne- og miljøutvalget eller bedriftsledelsen finner det nødvendig etter arbeidets beskaffenhet, holder bedriftene til utlån beskyttelsesmidler, siktede til å beskytte arbeidernes helse så som hansker, masker, respiratorer, briller, hjelmer, hørselsvern, verneskotøy, verneklær mv.

Angående ved hvilke arbeider beskyttelsesmidler skal anses nødvendig, og i hvilken utstrekning beskyttelsesmidler skal holdes av bedriften, skal det kunne konfereres ved de enkelte bedrifter (jfr. Hovedavtalens § 9). Hvis man herunder blir enige om utlevering av et visst antall beskyttelsesmidler

pr. år, bortfaller utlån av sådanne. Der arbeidstaker utfører arbeid som krever vernebriller, skal bedriften tilby vernebriller med styrke og synstest til arbeidstakere som har et dokumentert behov for dette. Forutsetningen er at vernebriller som benyttes utenpå ordinære briller ikke gir hensiktsmessig vern.

Nærmere retningslinjer for ordningens praktisering, f.eks. utgiftsdekning, arbeidets varighet mv., utarbeides på den enkelte bedrift.

C. Verneklær/arbeidstøy

Verneklær/arbeidstøy skal være kjønntilpasset.

**10. Ny § 15. skal lyde:**

**§ 15. Tillitsvalgtes deltakelse i samarbeidskomitemøter**

Hovedtillitsvalgt eller dennes stedfortreder skal ikke uten tvingende grunn nektes fri til deltakelse i bransjens samarbeidskomitemøter. Arbeidsgiver dekker kun tapt arbeidsfortjeneste for inntil seks dager per år fordelt på to møter.

**11. § 18. Overenskomstens varighet**

Denne overenskomst trer i kraft pr. 1. mai 2024~~6~~ og gjelder til 30. april 2026~~8~~ og videre 1 – ett – år om gangen dersom den ikke av en av partene blir sagt opp skriftlig med 2 – to – måneders varsel.

**Reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår**

Før utløpet av første 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 1. april 2025~~7~~).

**12. Til protokollen:**

- *Partene er enige om at dette blir et lønnsoppgjør hvor mesteparten av lønnsveksten er gitt sentralt og dette må ses hen til i de lokale lønnsforhandlingene, jf. bestemmelsene i overenskomsten om de lokale lønnsforhandlingene.*

**13. Ikrafttredelsesbestemmelser**

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

vedtakelsesdato den 23. juni 2026, med unntak av økning i fagbrevtillegget i pkt. 3.1.4 som gjøres gjeldende fra 1. september 2026.

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.

Oppgjøret er vedtatt den 23. juni 2026.

\*\*\*

Oslo, den 23. juni 2026

**For Norsk Industri**

Martin Jørgen Thorgersen



**For Forbundet Styrke**

Cay Nordhaug



