

## RIKSMEKLARENS MØTEBOK

i sak 2026-052 mellom

Styrke  
på den eine side

og

OFFSHORE NORGE  
på den andre sida

rundt Tariffrevisjonen 2026 – Overenskomst for Oljeservicebedrifter 357

Den 13. 14 og 15. juni 2026 vart det halde meklingsmøte i Riksmekklarens lokale i Akersgata 45 Oslo, under leiing av meklar Carl Petter Martinsen.

Til stades for partane:

Styrke:

Frode Alfheim, Christopher Talgø, Kjell Vestly, Stine Vaule Fjeldsaa, Knut Nesland, Jan Inge Andersen, Atle Bertelsen, Arne Emil Wathne, Kenneth Helland, Egil Bjørkheim, Tord Erik Myrvang, Terje Nysted, Kent Garmann Johnsen, Johnny Hagen, Glenn Nordskog, Aleksandra Baeza, Håvard Eide, Christian Johannessen, Ole Martin Stautland, Eirik Valle, Gustav Øvrebotten, Erling Holmefjord og Gry Haugsbakken.

Offshore Norge:

Elisabeth Brattebø Fenne, Tonje Kleiven, Ingerid Elisabeth Jacobsen, Vetle Rød Hansen, Kolbjørn Andreassen, David Bolger, Hanne Ødven, Julie Danielsen, Ingrid Minsaas, Linda Sørbø, Mette Houge Bastiansen, Erik Magnus Hauge, Richard Fiskaa, Eva Skogen

Det vart framlagd:

1. Melding om plassoppseiing frå Styrke 15. mai 2026.
2. Riksmekklarens forbod mot arbeidsstans, datert 15. mai 2026.
3. Styrke sitt krav om at meklinga blir avslutta, datert 8. juni 2026.
4. Diverse dokument.

Meklinga fann stad i fellesmøter og særsmøter.

Meklaren la fram forslag i samsvar med vedlegg til møteboka. Begge partar aksepterte forslaget.

Meklinga vart avslutta kl. 05:00.

  
Carl Petter Martinsen

## Meklers forslag til løsning

Mellom  
Styrke og SAFE  
på den ene siden

og

Offshore Norge  
på den annen side

### A.

Satsene i lønsmatrisen i pkt. 3.13 økes med kr. 47 000 gjeldende fra 1. juni 2026. Tillegget er inklusive sokkelkompensasjon og feriepenger.

Satsene i lønsmatrisen i pkt. 3.13 økes med kr. 5 000 gjeldende fra 1. januar 2027. Tillegget er inklusive sokkelkompensasjon og feriepenger. Det gis ikke ansiennitetsopprykk 01.01.2027. Ved neste års mellomoppgjør skal kroner 3000 av denne økningen anses som ansiennitetsglidning for 2027.

### B.

Skift/natttillegget i pkt. 3.1.8 heves fra kr. 109 til kr. 116,50 fra 1. juni 2026.

### C.

Helligdagsgodtgjørelsen i pkt. 3.19 heves fra kr. 2 350 til kr. 2 400 fra 1. juni 2026.

### D.

Minstelønssatsene i pkt. 4.3.1 heves fra 1. juni 2026 til:

a) Fagarbeider	276,48 kr. per time
b) Øvrige arbeidere uten tidligere erfaring	250,63 kr. per time
c) Øvrige arbeidere med minst 1 års relevant bransjeerfaring	260,45 kr. per time
d) Unge arbeidstakere (under 18 år)	169,91 kr. per time

## Del II, punkt 2.5.4

Norsk språk bør skal i størst mulig utstrekning brukes. Andre språk kan brukes dersom det er nødvendig eller rimelig for gjennomføring av virksomheten.

## Del III, punkt 3.3.4

Den tid som medgår til venting på utreisested/heliport/innkvarteringssted og som ikke faller på utreisedit, registreres som arbeidstid time for time på årsverket, og kompenseres tilsvarende sokkelkompensasjon kompenseres tilsvarende én sokkelkompensasjon. Ved ventetid på utreisested/heliport/innkvarteringssted ut over to døgn (48 timer), skal ventetid ut over dette inngå i oppholdsperioden, med mindre reisen kanselleres. Ventetiden avbrytes ikke dersom utreise blir flyttet til en annen heliport.

Ventetid regnes fra fremmøtetidspunktet/innsjekkingstidspunktet som den ansatte er meddelt før avreise fra hjemstedet. Ventetid i friperioden betales med overtid som for landansatte dvs. 100 % tillegg for ventetid etter kl. 2000 frem til ordinær arbeidstids begynnelse, på dager før søn- hellig- og høytidsdager etter ordinær arbeidstids slutt, og ventetid på søndager. For ventetid på hellig og

høytidsdager er tillegget 200 %. For ventetid til alle andre tidspunkt 50 %. Beregningsgrunnlaget skal være månedslønn dividert på 162,5. Ventetid registreres eller kompenseres ikke utover 12 timer pr. døgn.

#### **Del III, punkt 3.4.1**

Partene er innforstått med bedriftens behov for å kunne tilpasse disponibelplaner/skiftplaner til det aktuelle dokumenterte behov for arbeidsutførelse for å kunne oppfylle bedriftens kontraktsmessige forpliktelser. Arbeidstidsordningen på den enkelte bedrift skal kunne være skiftplaner, disponibelplaner eller begge deler. Ved endring fra disponibelplan til skiftplan, avregnes et forholdsmessig årsverk. Planene skal ta hensyn til at den ansatte best mulig skal kunne forutsi sine friperioder.

#### **Del III, punkt 3.5.4**

Personell som blir kalt ut til arbeid offshore, vil bli forhåndsvarslet i så god tid som er praktisk mulig. Dersom forhåndsvarselet gis den ansatte mindre enn 8 timer før planlagt helikopteravgang/mønstringstidspunkt, kompenseres den ansatte for kort varslingstid med ~~kr 500,-~~ kr. 600. Kompensasjonen forutsetter at den ansatte møter til avtalt tid og fremmøtested for forhåndsvarslet tur.

#### **Del III, punkt 3.7.3:**

Satsen for uanmeldt endring av arbeidsplanen økes til kr. 2 600. Ved flere enn to uanmeldte endringer i løpet av en oppholdsperiode, kompenseres ytterligere endringer med kr. 4 000.

#### **Punkt 3.13.1:**

Det legges til to trinn på matrisens nivå E i trinn E11 og E 12 med følgende beløp:

E11: 803 187

E12: 808 187

«Fotnote» 1) tredje avsnitt under matrisen endres slik:

Gjelder ikke fagarbeiderstilling eller stillinger som krever ingeniørutdanning (MUB Ingeniør, Borevæskeingeniør, Dataingeniør).

#### **Del III, punkt 3.14.6 og Del IV punkt 4.3.3, tredje avsnitt**

I tilknytning til den årlige lønnsreguleringen stilles lister over medlemmenes lønn til disposisjon for internt bruk i forhandlingsutvalget slik at de tillitsvalgte kan etterprøve at de lokale forpliktelsene er oppfylt. Bedriften kan utover dette vurdere å gi interne lønnsstatistiske opplysninger. Det er en forutsetning at forhandlingsutvalget behandler lønnsdataene i henhold til Personopplysningsloven.

#### **Del III, punkt 3.16**

##### Protokolltilførsel

Lærlinger vil få halve læretiden (ett år) godkjent som lønns- og bedriftsansienitet ved ansettelse i bedriften. Hele læretiden godkjennes som bedriftsansienitet ved ansettelse i bedriften.

#### **Del III, punkt 3.17.1**

For arbeid ut over 33,6 timer pr. uke i gjennomsnitt over beregningsperioden, arbeid ut over 12 timer i sammenheng, arbeid i friperiode i henhold til disponibelplan eller skiftplan, og arbeid utover avtalt oppholdsperiode betales ett tillegg på 65 %. Overtidskompensasjon kan ikke i noe tilfelle overstige 65 % pr. arbeidet time. Det betales overtid for arbeid utført offshore ut over 168 ordinære arbeidstimer pr. tur. For overtidsarbeid i fortsettelse utover 12 timer kompenseres påbegynt halvtid som halvtid.

#### **Punkt 3.17.x**

Ansatte som blir kalt ut til arbeid utenom normal arbeidstid skal ha minimum to timer overtidsbetaling. Det gjelder ikke ved overtidsarbeid i direkte tilknytning til den ordinære arbeidstid eller når den ansatte mellom den ordinære arbeidstid og overtidsarbeidet krever hvile- eller spisepause.

#### **Del III, punkt 3.18**

For skift- og nattarbeid utbetales et tillegg på kr 109,- kr. 116,50 per time arbeidet i tidsrommet utenom dagarbeidstiden for innretningens faste personell. Det utbetales ikke tillegg for timer som er godtgjort med overtidsbetaling for arbeid utover 12 timer i døgnet.

Natt tillegg kompenserer for skifthandover på inntil 15 minutter. Går skifthandover utover 15 minutter kompenseres det overskytende som overtid.

#### **Del III, punkt 3.20**

Når losji må improviseres og den ansatte ikke får anvist seng i godkjent lugar, utbetales et tillegg på ~~kr 850,-~~ kr. 900,- pr. døgn.

#### **Del III, punkt 3.22**

Hver av de ansatte skal disponere et låsbart skap. Hvis det på grunn av sykdom, forflytning e.l. blir nødvendig å flytte innlåste effekter, skal bedriften sørge for betryggende lagringsplass. Når effektene tapes eller beskadiges ved ulykkeshendelser ombord eller på reise til og fra tjeneste, erstattes dette med inntil ~~kr 11.000,-~~ kr. 15 000. Erstatningsansvaret kan lempes eller bortfalle under hensyn til skyld eller forsømmelse den ansatte måtte ha vist.

#### **Del III, punkt 3.25.2 og 3.25.3:**

SAFE tilknyttet Styrke sin OSO-ordning Offshore Norge krever at SAFE og Styrke etablerer en felles helsesertifikat-ordning, og at bedriftene innbetaler 6,8 % av grunnbeløpet i Folketrygden (G) for alle ansatte omfattet av OSA og BSA. OSA/BSA punkt 3.25.2 endres slik at ~~ansatte som ikke er Forbundet Styrke-medlemmer~~ dekkes av ordningen mot å betale et administrasjonsgebyr til Forbundet Styrke. ansatte som ikke er medlemmer i verken SAFE eller Styrke, dekkes av ordningen mot å betale et administrasjonsgebyr til ordningen.

#### **Del III, punkt 3.27.1**

Kort velferdspermisjon tilstås i følgende tilfeller:

d) Konfirmasjon av egne barn i egen husstand.

#### **Del IV, punkt 4.2.2**

Når en arbeidstaker blir satt til å vikariere i en høyere stilling ~~en uke eller lenger~~, skal vedkommende betales den høyere stillings lønn fra første dag. For stillinger med individuell avlønning skal tillegget være inntil ~~kr. 1300,-~~ kr 300 ~~per uke~~ pr arbeidsdag, oppad begrenset til vedkommendes lønn som det vikarieres for. Dette gjelder selv om den som vikarierer ikke fullt ut fyller stillingsinnholdet.

#### **Del IV, punkt 4.6.6**

Når arbeidstaker blir tilsagt til overtidarbeid i tilslutning til den ordinære arbeidstids slutt, betales ~~kr 107,-~~ kr. 114 i matpenger. Dette under forutsetning av at overtiden varer minst 2 timer og at bedriften ikke skaffer mat. Varer arbeidet ut over 5 timer skal det avtales et ytterligere beløp til matpenger, eventuelt at bedriften skaffer mat.

#### **OSA Del VI, punkt 6.15:**

Retrettfondet for dykkere i OSA punkt 6.15 avvikles. Det skal betales midler i henhold til punkt 6.15.1 frem til 31. desember 2028. Midlene som frigjøres etter avviklingen av fondet håndteres etter nærmere enighet mellom Offshore Norge og Styrke.

#### **OSA-inspektoratet**

OSA-inspektoratet, som fastsatt i avtale 17. februar 1998 og protokoll 27. februar 1998, avvikles per 31. desember 2028. De frigjorte midlene på kr. 2 100 per ansatt skal omdisponeres til bruk i utvalgsarbeid om matrisen som beskrevet under.

Dersom partene i utvalgsarbeidet ikke oppnår enighet om omdisponeringen av midlene, skal lønnsmatrisen i pkt. 3.13 økes med kr. 2 100 gjeldende fra 1. juni 2029. Tillegget er inklusive sokkelkompensasjon og feriepenger.

#### Forbundsvisе midler

Forbundsvisе midler økes fra kr 630,- til kr. 640 per medlem.

#### Protokolltilførsel

Offshore Norge og Styrke/SAFE vil fremheve viktigheten av å gjennomføre reelle lokale forhandlinger. Partene er enige om at lokale forhandlinger på bedriften skal føres i tråd med de fire kriteriene i punkt 4.4.2. Bedriften skal rapportere tilbake til Offshore Norge at årets lokale forhandlinger er gjennomført. Dersom den enkelte mener urimeligheter er til stede vises det til punkt 4.3.4 hvor tillitsvalgte kan kreve saken tatt opp med bedriftsledelsen.

#### Protokolltilførsel OSO-ordningen

Midler og avkastning som frigjøres ved at SAFE blir del av Styrke sin OSO-ordning, skal tilfalle ny fellesordning for tap av helsesertifikat mellom SAFE og Styrke. Avkastning på innbetalt beløp disponerer SAFE. SAFE sørger for fullt og endelig oppgjør til Claxton-ansatt som har mistet helsesertifikatet, jf. tvist mellom Offshore Norge/Claxton og SAFE.

#### Utvalgsarbeid 1

Offshore Norge og Styrke/SAFE er enige om å nedsette et utvalg som skal se på og vurdere endringer i matrisens struktur. Utvalget skal bestå av maksimalt tre representanter fra hver av partene. Intensjonen med arbeidet er å se på mulige løsninger som ivaretar matrisens utvikling over tid, herunder muligheten for å fjerne og/eller flytte stillinger/trinn.

Utvalgsarbeidet skal starte senest innen utgangen av tredje kvartal og ferdigstilles i forkant av mellomoppgjøret i 2027.

#### Utvalgsarbeid 2

Offshore Norge og SAFE/Styrke er enige om å nedsette et utvalg som skal drøfte sokkelkompensasjon versus arbeidsgivers behov for å sikre en bærekraftig drift. Utvalgsarbeidet skal ferdigstilles innen utløpet av kommende tariffperiode.

Endringer trer i kraft med virkning fra 1. juni 2026.

Avtalens bestemmelser for øvrig fornyes for to nye år, til 31. mai 2028.

Oslo, 15. juni 2026