

Lønnsoppgjøret offshore 2026

Hva er fikk vi egentlig i årets lønnsoppgjør, 2026?

Først kommer det en forkortet utgave så kommer all teksten som omfatter oppgjøret i 2026 **med kommentarer i rød tekst**.

Forkortet utgave, laget i samarbeid med KI:

Hva fikk vi i årets tariffoppgjør 2026?

Tariffoppgjøret består av to deler:

- Endringer som ble avtalt i 2025 og trådte i kraft **1. juni 2026**.
- Resultatet av årets tariffoppgjør.

Endringer fra 2025 som gjelder fra 1. juni 2026

Flere stillinger er flyttet opp i lønnsmatrisen.

Dette gjelder Noble:

- **Boredekksarbeider (Floorhand)** med BVO-fagbrev eller boreteknisk fagskole flyttes til lønnsgruppe C og beholder samme ansiennitetstrinn.
- **DVO (Roustabout)** med BVO-fagbrev, matros-, logistikk- eller kran- og løftefagbrev flyttes til lønnsgruppe D fra 1. juni 2026. Tidligere sært tillegg for ansatte som har vært i E6 i minst ett år faller bort.
- Nye **Safety Officer/3C Coach** med relevant fagkompetanse vil normalt bli innplassert i lønnsgruppe A.

Andre endringer gjelder stillinger som vi ikke har i Noble.

Det er også viktig å merke seg at **stillingsmatrisen nå er låst frem til hovedtariffoppgjøret i 2032**.

Årets tariffoppgjør

Lønn

Alle ansatte i lønnsgruppene A–E får et **generelt tillegg på 5,2 %**.

Individuelt avlønnede får en samlet ramme på 5,2 %, hvor alle er garantert minst **4,4 %**.

Alle minstelønnsseter økes med **5,2 %**.

Pensjon

Innskuddspensjonen økes gradvis:

- 5 % fra 1. januar 2027
- 6 % fra 1. januar 2028
- 7 % fra 1. januar 2029

Dette er maksimal sats innenfor dagens regelverk (0–7,1 G).

For ansatte bosatt utenfor Norge videreføres dagens ordning med 15 % (reelt ca. 13,1 %). NAF har bedt Styrke foreta en beregning av denne ordningen med tanke på framtidige forhandlinger.

Økte satser

Flere satser er forbedret:

- Kompensasjon ved avvik fra arbeidsplan økes til **950 kr pr. dag** (maks 6 650 kr)
 - Fungering i overordnet stilling økes til **750 kr pr. døgn**
 - Boreslamstillegg økes
 - Mudpit-rengjøring økes til **31,50 kr/time**
 - Nattillegg økes til **118,50 kr/time**
 - Helligdagsgodtgjørelse økes til **2 400 kr**
 - Måltidssatser økes betydelig
 - Kompensasjon for tjenestereiser doubles fra **25 til 50 kr**
-

Andre viktige endringer

- Fortrinnsrett ved nedbemanning utvides til fylte **62 år** (tidligere 60 år).
 - Kjønnstilpasset arbeidstøy tas inn i tariffavtalen.
 - Samsovingkompensasjon økes.
 - Masketillegg økes.
 - Flere stillinger omfattes av høy sats for oljebasert boreslam.
 - Ny kompensasjon for ansatte som kvalifiseres som røykdykkere.
 - Bedre bestemmelser for gravide arbeidstakere.
 - Mindre tekniske endringer i tariffavtalen.
-

Velferd og service

Partene har vedtatt en felleserklæring som understreker viktigheten av:

- god forpleining
- renhold

- trivsel om bord
 - fagkompetanse innen mat og renhold
 - at de ansatte skal høres før større endringer i velferdstilbudet gjennomføres.
-

Nytt kompetansetillegg

Det innføres et nytt **kompetansetillegg på 1 000 kroner pr. måned.**

Tillegget gjelder en rekke stillinger med relevant tilleggsutdanning, blant annet:

- Stillasfagbrev
- Automatikerfagbrev
- Petroleumsingeniør
- Hydraulikkfagskole
- Ubegrenset ETO-sertifikat
- Maskinsertifikater
- DP-sertifikat
- Videreutdanning for sykepleiere
- Relevant bachelorutdanning for materialforvaltere/logistikkoordinatorer

Tillegget gjelder fra **1. juni 2026.**

Det kan ikke fremmes nye krav om kompetansetillegg før hovedtariffoppgjøret i 2032.

Vi forventer at flere Noble-ansatte vil omfattes av denne ordningen. Hvordan dette praktisk skal håndteres i Noble, er vi fortsatt i dialog med bedriften om.

Vår vurdering

Årets oppgjør gir:

- 5,2 % generelt lønnstillegg
- gradvis økning av innskuddspensjonen til 7 %
- flere forbedrede tillegg og kompensasjonssatser
- nytt kompetansetillegg på 1 000 kr pr. måned
- flere stillinger løftet opp i lønnsmatrisen
- forbedrede rettigheter ved nedbemanning, arbeidstøy og velferd.

Her kommer fullversjonen.

I 2025 ble vi enige om følgende underpunkter, disse skulle iverksettes 1.juni 2026.

Men noen av underpunktene ble det reforhandlet om nå i år og da betyr dette for oss som jobber i Noble (skriver inn kommentarer i hvert punkt, **med rød skrift**):

1. Boredekksmekaniker med fagbrev innen mekanikk løftes fra D til C.
Vi har ingen ansatt i denne stillingen i vår bedrift.
2. Tårnarbeiderassistent, boredekksmekaniker, slamsiloooperatør, boredekksarbeider med fagbrev som BVO lønnes i gruppe C og rykker direkte opp i samme ansiennitetstrinn som før opprykket.
Her har vi en av stillingene hos oss, boredekksarbeider(floorhand). Tidligere ble man ikke flyttet rett opp, men innplassert i det lønnstrinn som kronemessig ligger nærmest over satsen i lønnstrinn D.
3. Tårnarbeiderassistent, boredekksmekaniker, slamsiloooperatør og boredekksarbeider med boreteknisk fagskole og 2 års praksis i boreavdeling på rigg eller plattform lønnes i gruppe C. Tilsvarende som for BVO fagbrev.
Her har vi en av stillingene hos oss, boredekksarbeider(floorhand).
4. DVO med fagbrev som BVO, ferdighetssertifikat eller fagbrev som matros, logistikkfagbrev, eller kran- og løftefagbrev flyttes til lønnsgruppe D. Særtillegget for de som har stått i E6 minimum et år fjernes.
Her har vi mange i stillingen DVO (Roustabout). Alle de som har det overstående rykker direkte opp til lønnsgruppe D fra 1.juni 2026. Vær oppmerksom på at de som før 1.juni 2026 hadde særtillegget vil miste dette. (vi prøvde å endre at særtillegget skulle fjernes under forhandlingene, men det klarte vi dessverre ikke).
5. Elektrikere i plattformboring og mekanikere i plattformboring plasseres i lønnsgruppe A.
Vi har ingen ansatt innen plattformboring i vår bedrift.
6. Sikkerhetsleder uten relevant kompetanse plasseres i lønnsgruppe B. Dette gjelder nye stillinger.
Sikkerhetsleder med relevant kompetanse plasseres i lønnsgruppe A. Relevant kompetanse er fagbrev, fagskole eller høyere utdanning innen sikkerhet og må

defineres, jf. pkt. 5. Ved inntak på fortrinnsrett beholdes tidligere lønn dersom den ansatte ved sist nedbemanning var i stilling som sikkerhetsleder på oppsigelsestidspunktet.

Som det står, dette gjelder nye stillinger. Vi har stilling tilsvarende, 3C Coach og Safety officer. Men kompetansen for de som blir ansatt hos oss i fremtiden er nok langt innenfor kravene for å bli innplassert i gruppe A.

7. Renholdsoperatør med fagbrev som renholder rykker direkte opp i samme ansiennitetstrinn som før opprykket.

Vi har ingen ansatt i denne stillingen i vår bedrift.

Ad. Pkt. 1, 2 og 3: Tårnarbeiderassistent, boredekksmekaniker, slamsilooperatør, boredekksarbeider med både BVO-fagbrev og boreteknisk fagskole belønnes kun for et av disse, ikke begge. Boredekksmekaniker med fagbrev innen mekanikk belønnes ikke for BVO fagbrev eller boreteknisk fagskole da boredekksmekaniker med fagbrev i mekanikk vil være plassert i C. Tilsvarende belønnes heller ikke boredekksmekaniker med BVO fagbrev eller boreteknisk fagskole for fagbrev innen mekanikk.

Som følge av denne enigheten fryses matrisen for stillingsinnplasseringer til hovedtariffoppgjøret i 2032.

Fra årets lønnsoppgjør

1. Lønn

Det gis et generelt tillegg på 5,2 prosent på lønnsmatrisens linje 2 "årslønn med feriepenger" i gjeldende lønnstabell lønnsgruppene A — E.

Dette betyr at alle stiger 5.2 % i lønn uavhengig av stilling innenfor lønnsgruppene A-E.

For gruppen individuelt avlønnede i den enkelte bedrift gis et lønnstillegg innenfor en minimumsramme på 5,2 prosent, dog slik at tillegget fordeles slik at hver individuelt avlønnet er sikret et lønnstillegg på minimum 4,4 prosent.

Minstelønnssatsene for alle grupper økes med 5,2 prosent.

Dette har vi nevnt tidligere. Man tar alle som er individuelt avlønnede og gir dem 5.2%, da finner vi en sum. Denne summen skal fordeles slikt at hvert enkelt minimum skal ha 4.4%. Noen kan få uante summer, men alle er sikret minst 4.4 %.

I tillegg reguleres alle minstelønnssatsenes for alle grupper med 5.2%.

2. Pensjon

Innskuddspensjon fra 0-7,1 G økes fra 4 til 5 prosent med virkning fra 1. januar 2027 med ytterligere opptrapping med ett prosentpoeng pr. 1. januar 2028 og 2029. Kostnadene ved dette skal innregnes i rammen for oppgjørene.

Dette betyr at innskuddspensjonen økes fra 4 til 5 % fra 1. januar 2027. Den vil ytterligere øke med 1 % hver 1. januar frem til og med 2029. Da er vi kommet til 7 %, da har vi nådd det høyeste nivå vi har lov å ha i Norge frem til 7.1G.

De som ikke er bosatt i Norge har fremdeles de 15 % (i realiteten 13.1%). Det blir foreløpig ikke endring på denne prosentsatsen. Vi i NAF har bedt Styrke foreta en beregning av pensjon, for de som bor eller ikke bor i Norge. Denne beregning, som sikkert er komplisert, kan være gjenstand for forhandlinger på ett senere tidspunkt. Det er bare Noble som bruker 15 prosenten for dem som ikke er bosatt i Norge innenfor flyteriggområdet.

3. Satsendringer

Pkt. 3.4 femte avsnitt første setning skal lyde:

Ved avvik fra arbeidsplanen gis dessuten en kompensasjon på kr. 950 - pr dag, oppad begrenset til kr. 6650 –

Dette er en forhøyet kompensasjon, tidligere var summene 850,- og 5950,-.

Pkt 4.2.1 andre avsnitt første setning skal lyde:

Ansatt som har lønn fastsatt i henhold til lønnstabell, og som midlertidig fungerer i stilling som ikke har lønn fastsatt her (overordnet stilling), gis en godtgjørelse på kr. 750 - pr. døgn om bord som vedkommende fungerer i stillingen.

Dette er en forhøyet kompensasjon, tidligere var summen 550,-.

Pkt. 6.5 Boreslamstilleggene økes fra kr. 109,- og 133,- til kr. 113,- og 138,-.

Dette er økt som dere ser.

Tillegget for rengjøring av mudpit økes fra kr. 25,- til kr. 31,50 pr. time.

Økes kraftig.

Pkt. 7 Natttillegget økes med kr. 5,- pr. time fra kr. 113,50 til kr. 118,50.

Dette er en litt mindre økning en på fast installasjon, men det ligger vel i kortene at satsene endres til lik fast installasjon og oljeservice neste år.

Pkt. 12 Helligdagsgodtgjørelsen økes med kr. 50,- fra kr. 2350 til kr. 2400,-.

Økes med samme sum som på de andre områdene offshore.

Pkt. 13.2

Sats for måltid etter to timer økes med kr. 40,- fra kr 160,- til kr. 200,-.

Sats for måltid påfølgende fire timer økes med kr. 90,- fra kr. 210,- til kr. 300,-.

Her er summer som økes kraftig, de har stått stille noen år.

Pkt. 13.5 Kompensasjon for tjenestereiser økes med kr. 25,- til kr. 50,-.

Her kommer den største økningen med 100 %. Så skal det nevnes at satsen ikke har blitt endret siden 1992.

4. Endringer i tekniske bestemmelser:

Pkt. 2.2 Oppsigelse og avskjed

Femte avsnitt skal lyde:

Fortrinnsrett til ny tilsetting etter arbeidsmiljølovens 514-2, skal for ansatte på denne avtalen gjelde fra oppsigelsestidspunktet og i to år fra oppsigelsesfristens utløp, dog således at den utvidede fortrinnsrett bortfaller ved fylte 62 år.

Før var bestemmelsen 60 år, det var uhørt egentlig. Nå er den iallfall endret.

Pkt. 4.1 Lønnsgruppeplassering

Gruppe 2 og gruppe B endres slik:

2: Borer, Undervannsingeniør, Forpleiningssjef/Forpleiningsleder, Ledende elektriker, Ass. tekn. Sjef.

B: Driftstekniker, Elektriker i plattformboring, Riggmekaniker i plattformboring, Laborant, Hydraulikkingeniør, Elektroniker, Instrumenttekniker, Prosessfag operatør, Kranfører/arbeidsleder, Materialforvalter/Offshore logistikkoordinator, Tårnarbeider.

Endringer som følger av Riksmeklerens møtebok for oppgjøret 2025 pkt. 4 som skulle gjøres gjeldende fra hovedtariffoppgjøret i 2026 innarbeides i overenskomsten.

I tillegg tas følgende merknad inn:

Sikkerhetsleder medfølgende kompetanse plasseres i lønnsgruppe A:

1. HMS-ingeniør
2. Fullført HMSfagskole (må være NOKUT-godkjent)
3. Bachelor eller master innen HMS eller samfunnssikkerhet

Her er det bare tilføyinger. De legger inn navnet offshore logistikkoordinator uten at det betyr noe annet enn navnet. Så spesifiserer de litt på hva som menes med kompetanse for stillingen sikkerhetsleder, slik vi har nevnt tidligere.

Pkt. 6. Sikkerhetsmøter

Feilnummereringen endres til pkt. 6.2 Sikkerhetsmøter.

Selvforklarende.

Pkt. 6.1 Improvisert nattlosji og deling av enkeltlugar

Satsen økes med kr. 112,- fra kr. 1035,- til kr. 1147,-.

Nytt 3. avsnitt:

Når innretningen ikke er på kontrakt, dekker eier kostnadene for egne ansatte.

Endring på satsene på det vi kaller «samsovingskompensasjon».

Pkt. 6.3 Masketillegg

Første avsnitt endres til:

Bruk av maske med friskluftstilførsel eller vifteassistert overtrykksmaske, godtgjøres med et timetillegg på kr. 31,50 for aktuelle timer arbeidet. Åpen sveisemaske O.l. uten overtrykk kvalifiserer ikke til ulempetillegg.

Nytt tredje. avsnitt:

Tillegget er en kompensasjon for ulemper en måtte ha for å sikre tilstrekkelig vern ved bruk av overtrykksmasker.

Tillegget økes og det tilføyes tekst.

Pkt. 6.5 Oljebasert boreslam

Andre avsnitt skal lyde:

Tillegget er kr. 138,- for hvert arbeidet 12 timers skift for stillingskategorien assisterende tårnarbeider, tårnarbeider, boredekkarbeider, slamsiloperatør, boredekksmekaniker, assisterende borer, mekaniker, hydrauliker, mekaniker i plattformboring og BVO.

Her legges det til i høye sats stillingene mekaniker, hydrauliker, mekaniker i plattformboring.

Pkt. 6.6 Røykdykkere

Skal lyde:

Røykdykkere på beredskapsplan betales med kr. 1000,- pr. måned. Andre ansatte som arbeidsgiver kvalifiserer for å kunne fungere som røykdykker på beredskapsplan betales kr. 500,- pr. måned.

Legg merke til at dersom Noble gjør «noen klar» for å kunne fungere som røykdykker på beredskapsplanen skal det kompenseres med 500,- pr mnd. Den der bestemmelsen må vi nok ta en prat med bedriften om hva betyr.

Pkt. 16 Arbeidstøy og verneutstyr

Første avsnitt skal lyde:

Arbeidsgiveren skal holde nødvendig kjønnsstilpasset arbeidstøy (kjeledress, arbeidssko eller tilsvarende, og etter behov varmedress, vinterkjeledress og regntøyt så langt det er kommersielt tilgjengelig). Arbeidsgiver skal også holde verneutstyr, herunder personlig verneutstyr. Ovennevnte skal så langt det er mulig være tilgjengelig før arbeidets start.

Dette kommer nå inn i tariffavtalen, ikke bare i lovverket, kjønnsstilpasset arbeidstøy. Legg også merke til at alt som står i avsnittet over skal være tilgjengelig før arbeidets start (så langt det er mulig skulle absolutt arbeidsgiverne ha med).

Pkt. 18 Gravide arbeidstakere

Andre avsnitt skal endres slik:

Dersom nødvendig tilrettelegging eller midlertidig overflytning til annet arbeid ikke har funnet sted fra svangerskapets uke 24 ~~eller midlertidig overflytting til annet arbeid ikke har funnet sted innen svangerskapets uke 28~~, skal det utbetales full lønn. Det samme gjelder ved dokumentert behov før uke 24 så langt den ansatte er innvilget svangerskapsenger fra folketrydloven som i begge tilfeller tilfaller arbeidsgiver.

Tredje avsnitt siste setning skal lyde:

Retten forutsetter at permissionsavviklingen løper sammenhengende i hele ~~2~~permisjonstiden eller oppdelt i hele arbeidssykluser, og gjelder ikke hvor permisjonen i sin helhet avvikles i friperioder.

Her er det noen takstendringer.

Premien skal være kr. 20,- på den ansatte og kr. 100,- for arbeidsgiver og hvorav kr. 54,- går forlods til forbundet (hhv. Styrke, SAFE og DSO).

Endring i satsene.

Felleserklæring om velferd og service

Velferd og service er viktige for å skape en god arbeidsplass for alle ombord.

Lange arbeidsdager gjør det viktig med en god forpleiningsstandard som ivaretar ansattes behov for restitusjon og trivsel i arbeidstid og fritiden ombord.

Tjenestene bør etterstrebe at personell på riggene i minst mulig omfang må bruke fritid på forpleiningsoppgaver.

Alle og enhver er ansvarlig for å holde orden på egen lugar og arbeidsplass, men rengjøring av lugar/fellesområder/kontorer i innretningen vask av tøy og annet arbeid som faller inn under normale forpleiningstjenester ivaretas naturlig av forpleiningen om bord.

En viktig del av velferden om bord er at frokost, lunsj, middag, nattlunsj og pausemat er av normal god standard og slik at

den ansatte kan velge sunne og fortrinnsvis ferske alternativer, som er i henhold til norske myndigheters kostholdsråd.

I denne sammenheng anerkjenner også partene viktigheten av fagkompetanse innen både tilberedning av mat og renhold.

Partene oppfordrer også til at arbeidstakernes synspunkter og innspill skal høres og vurderes før arbeidsgiver tar en endelig beslutning om hvordan velferds- og servicetilbudet skal være om bord.

Dette er en felleserklæring om velferd og service.

Kompetansetillegg

Det innføres et kompetansetillegg på kr 1000,- pr. mnd.

Kompetansetillegg gis i følgende tilfeller og etter følgende regler:

1. Alle stillinger i lønnsgruppe A til E: Fagbrev som stillasarbeider i henhold til Offshore Norges retningslinjer. Må være villig til å bruke kompetansen.

Her kan alle som er i stillingskategoriene A til E få kompetansetillegg dersom de har fagbrev som stillasarbeider og villig til å bruke kompetansen. Mulig det kommer noen diskusjoner om dette kravet i diverse selskaper.

2. Elektriker: Automatikerfagbrev
3. Assisterende borer: Petroleumsingeniør eller tilsvarende, jf. Offshore Norge 024
4. Elektriker i plattformboring: Automatikerfagbrev
5. Riggmekaniker plattformboring: Fagteknisk utdanning i hydraulikk i offentlig godkjent fagskole
6. Hydraulikkingeniør: Fagteknisk utdanning i hydraulikk i offentlig godkjent fagskole
7. Elektroniker: ubegrenset ETO sertifikat fra maritime myndigheter
8. Instrumenttekniker: Ubegrenset ETO sertifikat fra maritime myndigheter
9. Mekaniker: Fagteknisk utdanning i hydraulikk fra offentlig godkjent fagskole
10. Motormann: Maskinsertifikater
11. DP-operatør, kontrollromsoperatør og maskinromsoperatør: Sertifikat D1 og M1
12. Sykepleier: Høyere utdanning enn bachelor; master eller videreutdanning innen anestesi-, intensiv- eller akutt sykepleie
13. Materialforvalter/logistikk-koordinator: Relevant bachelor eller høyere utdanning

Unntak ved vikariering/fungering i høyere stilling:

Ved fungering i høyere stilling vil den ansatte bli vurdert opp mot relevante kompetansetillegg for den høyere stillingen — ikke stillingen som vedkommende er ansatt i. Dette gjelder uavhengig av om den høyere stillingen har tariffert lønn eller er individuelt avlønnnet.

Eksempelvis skal det ikke gis kompetansetillegg til assisterende borer med petroleumsingeniørutdannelse i den tiden denne fungerer/vikarierer som borer. Samtidig vil boredekkarbeider med petroleumsingeniørutdannelse gis tillegget i den tiden denne fungerer som assisterende borer.

Unntak ved deltidstillinger eller delt stilling

Kompetansetilleggets størrelse skal speile stillingsprosenten. Dette innebærer eksempelvis at ansatte i 100% stilling mottar 100% kompetansetillegg og at ansatte i 50% stilling mottar 50% kompetansetillegg.

Det kan ikke fremmes krav om kompetansetillegg på andre grunnlag i frysningsperioden frem til hovedtariffoppgjøret i 2032.

Vi tipper det blir endel diskusjoner om mange stillinger. Noen vil nok gå raskt og noen tar nok litt tid. Hvordan dette skal praktisk løses hos oss i Noble vet vi ikke enda, men kompensasjonen på 1 000,- pr mnd skal gjelde fra 1.juni 2026. Men at det er mange som får denne kompensasjonen, det tror vi er ganske så sikkert.