

PROTOKOLL

År 2020, den 29. oktober ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og Handel og Kontor i Norge om Bensinstasjonsoverenskomsten

Tilstede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:

Astrid Flesland

Marius Davidsen (digitalt)

Nina Sandsbråten (digitalt)

Tore Stenseth

Trond Arne Pedersen

Christopher Tønnessen

Camilla Forgaard Rukin (digitalt)

Fra Handel og Kontor i Norge:

Bjørn Mietinen

Monica Rønning (digitalt)

Marianne Josefine Øiestad Opsund (digitalt)

Kjetil Andersen

Marit Gjelsvik

Marius B Nilsen

--ooOoo--

Energistasjonsoverenskomsten ~~Bensinstasjonsoverenskomsten~~ med bilag

I ØKONOMI

Trinn 6 økes med 9 kroner per time fra 1. april 2020.

Trinn 1-5 + ungdomssats økes med 3 kroner per time fra 1. april 2020.

II ENDRINGER I OVERENSKOMSTEN

§ 2 Arbeidstid

2.6. Tillegg for kvelds-, natt- og helgearbeid

2.6.1. Siste setning fjernes (12-timers regelen for ekstrahjelper).

2.6.2. Punktet fjernes (12-timers regelen for deltidsansatte).

§ 3 Overtidsarbeid

3.7. Matpenger, kr 86,50 endres til kr 90,-.

§ 5 Sykebestemmelser

Forskuttering av sykepenger

HK og Virke vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres. *Bedriftene har ikke adgang til å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.*

§ 16 Kompetanse- og bedriftsutvikling

Omstilling som følge av nye krav til bærekraftige forretningsmodeller med hensyn til klima og miljø, i overgangen til et karbonnøytralt samfunn, akselererende teknologiutvikling, nye netthandelsbaserte forretningsmodeller og tøffere konkurranse krever styrket kompetanseutvikling i bedriftene. Konkurransesevne forutsetter høy faglig kompetanse blant medarbeiderne på alle nivåer i bedriften. Bare konkurransedyktige bedrifter kan gi trygge arbeidsplasser. Opplæringen er særlig viktig for bedriftenes omstillings- og konkurranseevne.

Utvikling av, investering i og satsning på de ansattes kompetanse skal basere seg på bedriftens behov og gjenspeile samfunnsutviklingen, sett hen til endrede forretningsmodeller som følge av økt internasjonal konkurranse, ny teknologi, økte effektivitetskrav og klima og miljø.

Partene har et felles ansvar for gjennom dialog og samarbeid å stimulere til en kultur for livslang læring.

Det forventes at den enkelte ansatte utvikler og anvender sin kompetanse i samspill med arbeidsgiver.

Kartlegging

Bedriftens fremtid vil være avhengig av at det legges til rette for at ansatte har rett kompetanse til rette tid for å møte bransjens utviklingsbehov. Den enkelte bedrift har et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftenes gjeldende og fremtidige kompetansebehov. Gjennomføringen av dette arbeidet bør i størst mulig utstrekning skje i samarbeid mellom de lokale partene.

Kartlegging av bedriftens kompetansebehov skal omfatte samtlige arbeidstakergrupper og bør gjennomføres regelmessig.

Kompetanseutvikling

Bedriften og den enkelte har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det kan f.eks. skje gjennom det daglige arbeidet, gjennom bruk av interne og eksterne kurs, selvstudier og konferanser. Kompetansetiltak bør dokumenteres i den grad det er mulig.

Det oppfordres til dialog mellom partene om konkrete mål for opplæring, oppbygging og vedlikehold av kompetanse i bedriften.

Bedriften dekker kostnadene ved interne og eksterne opplæringstiltak som den iverksetter. Ved pålagt deltakelse i kompetansehevende kurs og konferanser utenfor arbeidstid i bedriftens/ bransjens regi, dekker bedriftene reise- og oppholdskostnader samt ordinær lønn i selve kurs-/konferansetiden.

Etter avtale kan bedriften helt eller delvis også dekke utgifter til annen relevant utdanning. Nye fleksible opplæringsformer gir bedriftene og de ansatte flere veier fram til økt nødvendig kompetanse.

HK og Virke skal hver for seg og i fellesskap medvirke til at antallet lærlinger øker. De ansatte bør oppmuntres til å ta fagbrev som § 3-5 kandidater etter opplæringsloven. Partene bør undersøke muligheten til å gjennomføre fagbrevutdanning i arbeidstiden.

Partene lokalt har et ansvar for å tilrettelegge slik at avtalt kompetanseheving kan gjennomføres.

Opplæringsplaner

Kartlegging av kompetanse og kompetansebehov i bedriften danner grunnlag for regelmessig oppdatering av opplæringsplaner. Bedriftens planer for kompetanseutvikling og opplæringsplanene skal i størst mulig utstrekning gjennomføres i samarbeid mellom de lokale partene.

Partene bør bli enige om konkrete mål for opplæring.

Det vises for øvrig til Tilleggsavtale I og VI til Hovedavtalen.

§ 18 Overenskomstens ikrafttredelse, varighet og lønnsregulering

18.1 Punktet endres til:

Denne overenskomst med bilag trer i kraft fra *1. april 2020* og gjelder til *31. mars 2022*. De nye minstelønnsseter gjelder fra *1. februar 2020*.

Overenskomsten fornyes automatisk for 1 år om gangen hvis skriftlig oppsigelse fra en av partene ikke er fremkommet innen 2 måneder før utløpstid.

18.2. Fjerne kategorien; *Kiosk- og kassaekspeditør*

Siste setning i siste avsnitt endres til:

Denne lønnsgarantiordningen gjelder i perioden fra og med *1. april 2020 til og med 31. mars 2022*.

Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Siste avsnitt endres til:

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs Representantskap, eller det organ LO bemyndiger og Virke. 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 2021*).

III ENDRINGER I BILAG TIL OVERENSKOMSTEN

Ny tekst i bilag

Bilag 11

Ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold

1. Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for ran, ransforsøk, vold eller trusler om vold.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- arbeidets organisering og tilrettelegging
 - hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for ran og ransforsøk, vold eller trussel om vold
 - alenearbeid
 - arbeidstidens plassering og organisering
 - bemanning
 - kompetanse
 - utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger
2. Arbeidsgiver skal sammen med de tillitsvalgte og verneombud (jf. Aml § 6-1 Plikt til å velge verneombud) rutinemessig evaluere effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak.
 3. Ved ran, ransforsøk, vold, overfall eller trusler om vold skal arbeidsgiver umiddelbart sørge for at den/de utsatte får nødvendig vern og behandling med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.

Det innlemmes et nytt bilag om klima/bærekraft:

Samarbeid om bærekraftig utvikling av bedriften

Arbeidslivets parter har sammen med myndighetene ansvar for å bidra til en rettferdig og bærekraftig utvikling. Partene skal samarbeide om å skape et karbonnøytralt og sirkulært samfunn med trygge arbeidsplasser. Bærekraftig utvikling er utvikling som tilfredsstillende dagens behov uten å ødelegge for fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstillende sine behov, slik det er definert gjennom FNs 17 bærekraftsmål.

Omstilling til et bærekraftig samfunn vil påvirke dagens og fremtidens arbeidsplasser. Å vurdere risiko og muligheter knyttet til dette er avgjørende for lønnsomme og grønne arbeidsplasser.

Handelsnæringen har både direkte og indirekte påvirkning på klima og miljø. I tillegg til å redusere eget miljøfotavtrykk kan næringen påvirke både produsenter og forbrukere i riktig retning.

Samarbeidet mellom bedriftene og de tillitsvalgte, slik det er regulert i hovedavtalene, egner seg godt til å finne og iverksette tiltak som medfører at bedriftene utvikler seg i bærekraftig retning. Den enkelte bedrift bør derfor etterstrebe følgende i samråd med de tillitsvalgte;

1. Vurdere og drøfte bedriftens påvirkning på klima, miljø og samfunn. Gjennom dialog bør man i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette bør være konkrete mål om å redusere bedriftens miljø- og klimapåvirkning, og tiltak som bidrar til å nå disse målene, for eksempel:

- miljøsertifisering av bedriften
- miljøsertifisering av produkter og tjenester
- redusert energibruk
- redusert og mer miljøvennlig transport
- resirkulering av varer og utstyr/materialer
- redusert avfall, herunder matsvinn
- bærekraftige innkjøp
- opplæring av de ansatte

2. Ta opp temaet bærekraft i relevante og strukturerte samarbeidsfora lokalt og sentralt. Tiltakene, konsekvensene av tiltakene og andre forhold som har betydning for bedriftens utvikling i bærekraftig retning bør drøftes regelmessig. Det bør vurderes å utpeke representanter blant partene som har særskilt ansvar for oppfølging av tiltakene.

De sentrale parter nedsetter et partssammensatt utvalg for å samarbeide videre om å heve kompetansen om bærekraft, sirkulær økonomi og klima/miljø i handels- og servicenæringen. Utvalget bør vurdere hvordan man i fellesskap med myndighetene kan stimulere til bærekraftig utvikling gjennom partssamarbeid. Partene sentralt skal utvikle og tilgjengeliggjøre veiledere og verktøy som kan bidra til å sette virksomhetene i stand til å omstille seg i en bærekraftig retning.

IV TIL PROTOKOLLEN

Til nytt bilag om klima/bærekraft:

Partene skal legge til rette for at man øker forståelsen for hvordan det grønne skiftet og nye energiformer påvirker bensinstasjonens markedsgrunnlag, forretningsmodeller og fremtidige kompetansebehov. Arbeidet skal ta form av dialog mellom partene sentralt og lokalt, og gjennom tilrettelegging for gjensidig kunnskaps- og kompetansedeling om temaet. Partene sentralt kan ved behov også samarbeide om konkrete prosjekter som fremmer omstillingen fra bensinstasjoner til energistasjoner.

Fra Bensinstasjonsoverenskomsten til Energistasjonsoverenskomsten:

Partene er enige om at overenskomsten endrer navn til Energistasjonsoverenskomsten. Endringen medfører ingen realitetsendring av omfanget.

V GJENNOMFØRING

Endringer gjøres gjeldende med virkning fra 1. april 2020 i samsvar med bestemmelsene foran i § 18.1, med unntak av endringene i 2.6 og 18.2, som gjøres gjeldende fra 1. oktober 2020.

VI SVARFRIST

HKs svarfrist er 20. november 2020 kl. 12:00.
Virke har godkjent oppgjøret ved signatur av protokollen.

Oslo, 29.10.2020

For Hovedorganisasjonen Virke

For Handel og Kontor i Norge

.....

.....