

---

# Innehållsförteckning

Introduktion	3
Avtal Samverkan för utveckling	5
A. Utgångspunkter och syfte	5
B. Inriktning	9
C. Särskild reglering av vissa frågor	15
1. Avtalets tillämpningsområde m.m.	15
2. Definitioner m.m.	15
3. Lokala kollektivavtal	16
4. Lokalt samverkansarbete	16
5. Företagshälsovård	17
6. Arbetstagarkonsult	17
7. Giltighetstid	18
8. Övergångsbestämmelser	18
Bilaga	19
Förhandlingsprotokoll	21
Arbetsgivarnyckel	23



---

## Introduktion

I detta cirkulär finns det nya avtalet *Samverkan för utveckling*, som slöts av de centrala parterna på det statliga arbetstagarområdet den 22 september 1997. Avtalet ersätter medbestämmandeavtalet (MBA-S), tillsättningsavtalet (ATS), arbetsmiljöavtalet (AMLA-89) och företagshälsovårdsavtalet (FHVA). Avtalet gäller fr.o.m. den 1 oktober 1997.

FHVA upphörde med utgången av september 1997. MBA-S, ATS och AMLA-89 gäller däremot parallellt med det nya avtalet till utgången av år 1998. Lokala parter disponerar dock möjligheten att redan under övergångstiden genom lokala kollektivavtal lösa av alla bestämmelser i MBA-S, ATS och AMLA-89.

De centrala parterna har i förhandlingsprotokollet till avtalet förklarat sig vara ense om att genom information och vägledning söka undvika att rättstvister eller andra svårigheter uppkommer vid tillämpningen. Om problem trots allt uppstår skall parterna ta upp diskussioner i positiv anda för att lösa dem.

En partsgemensam idéskrift/handbok är under utarbetande vid tiden för utgivningen av detta cirkulär. Behovet av ytterligare allmänna råd i anslutning till avtalet kan inte bedömas innan skriften har fått sin slutliga utformning. Arbetsgivarverket har därför valt att i detta cirkulär inte ge några allmänna råd.



# SAMVERKAN FÖR UTVECKLING

## A. Utgångspunkter och syfte

Den snabba utvecklingen i omvärlden ställer stora krav på den statliga sektorns effektivitet och flexibilitet. Det är därför nödvändigt att myndigheterna har stor förmåga att anpassa sig till förändrade förhållanden. En ledstjärna i förändringsarbetet skall vara att medborgarnas krav på rättssäkerhet och kvalitet upprätthålls.

De centrala parterna vill med det här avtalet stödja effektiviseringsarbetet genom att stimulera till en utveckling av arbetsplatser som kännetecknas av

- att verksamhetens mål är tydliga för alla anställda,
- att det finns en tydlig koppling mellan verksamhetens mål, den egna arbetsinsatsen och resultatet,
- att ansvarsfördelningen är tydlig,
- att det råder balans mellan ansvar och befogenheter,
- att arbetet är upplagt så att det tar tillvara alla anställdas kunskaper och erfarenheter,
- att arbetet organiseras så att jämställdhet råder,

- att de anställda har möjlighet till personlig utveckling och ett kontinuerligt lärande,
- att de anställda genom påverkan av den egna arbets-situationen kan bidra till att utveckla verksamheten,
- att arbetet organiseras så att det skapar goda kommunika-tioner mellan människor och ett öppet och utvecklan-de klimat samt
- att arbetet är meningsfullt och ger möjlighet till variation.

Detta förutsätter ett ledarskap som arbetar med delegering, samordning och motivering samt utveckling av medarbetarna.

**Arbetsgivaren ansvarig** Arbetsgivaren har ansvaret för utveckling av verksamheten och därmed också de personal-politiska frågorna.

**Gemensamt intresse** Alla på arbetsplatsen har ett gemensamt intresse av att myndigheten på effektivaste sätt fullgör sina uppgifter. Ett framgångsrikt utvecklingsarbete förutsätter att alla – arbets-givaren, de anställda och deras fackliga orga-nisationer - engagerar sig.

**Förtroendefull samverkan** Det är därför naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna. Detta gäller såväl verksamhetsfrågor som personalpolitik.

**Delaktighet** En förutsättning för en framgångsrik verk-samhet är att de anställda har inflytande över sin egen arbetssituation samt att deras kom-petens tas tillvara och utvecklas i en trygg och god arbetsmiljö. Det är viktigt att alla är del-

---

	aktiga i verksamhetens utveckling och resultat.
<b>Lokala lösningar</b>	De lokala parterna skall själva kunna utveckla sådana samverkansformer som passar i den aktuella verksamheten och organisationen. Strävan skall vara att de olika formerna för inflytande enligt MBL och AML integreras. Detta innebär en förskjutning från förhandlingar enligt MBL:s ordning till den samverkansmodell som AML avser.
<b>Tidig och öppen dialog</b>	Det skall vara ett naturligt inslag i verksamheten på alla nivåer i organisationen att föra en öppen dialog om verksamheten och personalpolitiken. Ju tidigare man kan diskutera och finna konstruktiva lösningar, desto större är möjligheterna att undvika låsta ståndpunkter.
<b>Verksamhetens krav</b>	Verksamhetens inriktning och krav påverkar i hög grad arbetsorganisation och personalpolitik. Samtidigt utgör personalpolitiken en förutsättning för hur verksamheten utformas. Lagar och andra författningar anger dessutom vissa grundläggande krav på hur de personalpolitiska frågorna skall hanteras.
<b>Partsgemensamma värderingar</b>	Detta avtal kompletterar dessa förutsättningar med partsgemensamma värderingar och intentioner för att därigenom inspirera och stödja de lokala parterna i det lokala utvecklingsarbetet.





## B. Inriktning

**Samverkan är grunden** Samverkan skall vara grunden i det lokala utvecklingsarbetet, såväl i vardagsfrågor som i den långsiktiga utvecklingen. Samverkan bygger på att det finns grundläggande gemensamma intressen kring verksamheten. Samverkan utvecklas mellan ledningen, de anställda och deras fackliga organisationer och tar sin utgångspunkt i verksamheten. Samverkanstanken styrs av begrepp som delaktighet, decentralisering, delegering och gemensamt intresse samt förutsätter en tydlig ansvarsfördelning.

**Olika lösningar** Lokal samverkan kommer till såväl form som innehåll att skilja sig åt mellan olika myndigheter med hänsyn till verksamhetens art och organisationens storlek, m.m. Exempel på samverkan i olika former och på olika nivåer är

- för individen, bl.a. planerings- och utvecklingssamtal,
- på arbetsplatsen, arbetsplatsträffar för alla berörda,
- för parterna, samverkansgrupper. En samverkansgrupp kan också utgöra skyddskommitté enligt AML.

Det kan också vara ändamålsenligt att skapa utvecklings-/uppdragsgrupper för särskilda projekt.

**Rätt nivå** Inflytande över den egna arbetssituationen är grundläggande för att de anställda skall vara delaktiga och engagerade i verksamheten. Detta förutsätter bl.a. att så många frågor som möjligt behandlas i samverkan mellan dem som

direkt berörs. Det skall finnas en tydlig koppling mellan inflytande och ansvar. Den enskilde anställde kan då tillsammans med sina arbetskamrater och den närmaste chefen påverka utveckling och uppföljning av sitt eget och den egna arbetsplatsens arbete och mål. Detta bygger i sin tur på ett decentraliserat beslutsfattande hos respektive part.

### **Utveckla helheten**

En faktisk utveckling av verksamheten kommer till stånd och får genomslag först när den går hand i hand med utveckling av en arbetsorganisation som främjar lärande i arbetet och utveckling av ny kompetens.

### **Arbetsorganisationen**

För att myndighetens styrka och kompetens skall öka eller bibehållas på en hög nivå måste arbetsorganisationen fortlöpande utvecklas. Arbetsuppgifter, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda är en förutsättning för detta. En sådan utveckling främjas av ett ledarskap som arbetar genom medarbetarna och som tydligt fördelar ansvar för verksamhet, resultat och kompetensutveckling. Kopplingen mellan mål, arbetsinsats och resultat blir då också tydlig. En stark och kompetent organisation leder till måluppfyllelse och goda resultat vilket dessutom kan bidra till ökad anställningstrygghet.

### **Kompetensen**

En organisations förmåga att ta tillvara och omsätta den samlade kompetensen är nyckeln till framgång i verksamheten. Det är en strategisk uppgift att precisera behoven av kompetens samt att skapa goda förutsättningar för lärande i arbetet och att integrera dessa förutsättningar i organisationens arbetsmetoder. Till detta kommer även behov av annan kompetens-

---

utveckling, t.ex. i form av utbildning. Planering och uppföljning av kompetensutveckling är ett ansvar för varje chef i dialog med varje anställd.

### **Långsiktig kompetensförsörjning**

Förändringar av den samlade kompetensen hos en myndighet sker såväl genom intern rörlighet och utveckling som genom tillskott utifrån. Det är viktigt att inte bara kompetensutveckling utan också rekrytering sker planmässigt med en långsiktig kompetensförsörjning som mål.

### **Rekrytering**

Genom samverkan i rekryteringsfrågor ökar myndighetens förutsättningar att åstadkomma en bra avvägning av den samlade kompetensen. Det är också nödvändigt att vid rekrytering väga in även andra aspekter än det kortsiktiga behovet att undanröja en viss personalbrist eller brist på viss formell kompetens. Det kan t.ex. röra sig om en förändring av ledarrollen, som kan avse en förskjutning från specialistkompetens till social kompetens eller från detaljstyrning till målstyrning.

### **Arbetsvillkor i förändring**

Kommunikations- och annan teknikutveckling skapar ständigt nya möjligheter till förändringar av arbetets betingelser. Distansarbete är ett exempel på detta. Att ta tillvara de nya möjligheterna kan ge positiva effekter för såväl den anställda som verksamheten. I det sammanhanget är det angeläget att beakta arbetsplatsens sociala värden.

### **Stimulera utveckling**

De anställdas medverkan är väsentlig för ett framgångsrikt utvecklingsarbete. En aktiv medverkan främjas av att goda resultat kan

komma de anställda till del i form av förbättrade arbets- och anställningsvillkor. Det är också viktigt att ha en långsiktig lönepolitik som stimulerar utvecklingsarbete.

**Förbättrings-  
förslag**

En väl fungerande förslagsverksamhet är ett exempel på hur motiverade medarbetare kan bidra till utvecklingen av verksamheten. Frågor om förslagsverksamhet är reglerade i ett särskilt centralt avtal.

**En god  
arbetsmiljö  
- för alla**

En god arbetsmiljö samt meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter bidrar till minskad frånvaro, ökad produktivitet och förbättrad kvalitet. Det bidrar dessutom till ökad livskvalitet för den enskilde. Arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt skall så långt möjligt anpassas till människor med olika bakgrund och förutsättningar.

**Yttre miljö**

Arbetsmiljöfrågorna kan inte isoleras från miljöfrågor i stort. Det krävs en helhetssyn som innebär att även verksamhetens effekt på den yttre miljön och den yttre miljöns eller yttre faktorerers inverkan på den egna inre arbetsmiljön måste uppmärksammas.

**Förebygga**

Det är viktigt att arbetsmiljöarbetet bedrivs förebyggande och i nära samverkan mellan arbetsgivaren, de anställda och deras fackliga organisationer.

**Följa upp**

Arbetsmiljöfrågorna måste följas upp kontinuerligt. Detta sker bl.a. genom internkontroll.

**Rehabilitera**

När en anställds arbetsförmåga sätts ned på

---

grund av sjukdom eller av andra orsaker är det viktigt att så tidigt som möjligt pröva vilka åtgärder som kan vidtas för att den anställde antingen skall kunna fortsätta i sitt nuvarande arbete eller få andra arbetsuppgifter. Den anställdes resurser skall tas tillvara på bästa sätt. Detta måste ske i samverkan mellan dem som berörs. Chefen har ansvaret för den anpassning av arbetsförhållandena som kan krävas. Den anställde måste själv aktivt bidra till att finna bra lösningar. Arbetskamraternas och de fackliga organisationernas stöd är också viktigt.

#### **Expertstöd i arbetsmiljöarbetet**

I rehabiliteringsarbetet, liksom i arbetsmiljöarbetet i stort, kan det behövas expertis som identifierar och beskriver sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa relaterat till den aktuella verksamhetens karaktär, arbetsmiljöproblem och hälsorisker. Företagshälsovården är en sådan resurs.

#### **Lika villkor - kvinnor och män**

Kvinnor och män skall ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete samt lika möjligheter till anställning, utbildning, befordran och utveckling i arbetet. Arbetsgivaren skall också underlätta för både kvinnliga och manliga anställda att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Detta framgår av jämställdhetslagen. Endast med en väl genomtänkt och förankrad strategi för det lokala jämställdhetsarbetet och uppföljning av genomfört arbete kan verklig jämställdhet uppnås. Kvinnor och män har ofta skilda erfarenheter och intressen. Detta ger dem möjlighet att se på verksamheten ur olika perspektiv och tillföra olika aspekter. För att verksamheten skall bedrivas så effektivt som

möjligt är det därför av största vikt att kvinnors och mäns samlade kompetens tas tillvara.

### **Kulturell mångfald**

Nästan var femte invånare i Sverige är född utomlands eller har minst en förälder som är det. Det är av värde för svensk statsförvaltning att ha medarbetare med kunskaper, erfarenheter och perspektiv från andra länder och kulturer. En organisation som drar nytta av en sådan kulturell mångfald ökar sina förutsättningar för framgång och effektivitet.

### **Etik**

I ett öppet klimat finns förutsättningar att föra diskussioner om etiska normer och förhållningssätt inom verksamheten. I ett arbetsliv som blir alltmer målstyrt i stället för detaljstyrt behöver de arbetsetiska värderingarna tydliggöras.

## **C. Särskild reglering av vissa frågor**

De centrala parternas avsikt med detta avtal är att de lokala parterna själva skall skapa samverkansformer för att utveckla verksamheten.

Det är dock av formella skäl nödvändigt att centralt reglera vissa frågor. Parterna har också funnit anledning att reglera ytterligare några frågor i detta avtal för att åstadkomma en viss enhetlighet inom avtalsområdet. Sådan avtalsreglering har samlats i detta avsnitt.

### **1. Avtalets tillämpningsområde m.m.**

Avtalet gäller på den del av det statliga arbetstagarområdet där Arbetsgivarverket företräder arbetsgivaren.

Avtalet gäller endast frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Avtalet gäller inte

- handläggning av ärenden hos regeringen,
- i förhållande till en organisation som varken är part i avtalet eller tillhör sådan part.

### **2. Definitioner m.m.**

Med lokala parter avses

- på arbetsgivarsidan, den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer, om inte regeringen bestämmer något annat,
- på arbetstagersidan, den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer.

Om fler än ett förbund inom SACO-S eller inom TCO-OF:s respektive förbundsområden på det statliga förhandlingsområdet berörs, skall de företräddas av ett gemensamt samverkansorgan, som då utgör lokal part.

Central arbetstagarorganisation eller del därav skall skriftligen meddela berörd arbetsgivare vilken del av organisationen som skall vara lokal part eller om beslut om gemensamt samverkansorgan.

### 3. Lokala kollektivavtal

Lokala parter får träffa kollektivavtal i de personalpolitiska frågor som behandlas i detta avtal och om att ersätta informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL eller annan författning med en annan ordning.

Ett sådant avtal får inte kränka den politiska demokratin eller innebära en sådan form av medbestämmande att en myndighets beslutsbefogenheter inskränks. Det får inte heller innebära avvikelser från författning eller från något centralt avtal om inte detta framgår av avtalet. Har ett avtal slutits i strid mot detta är avtalet ogiltigt i den delen.

Förhandling enligt detta avtal förs under fredsplikt.

### 4. Lokalt samverkansarbete

Medverkan i det lokala samverkansarbetet är en del i de anställdas ordinarie arbetsuppgifter.



## 5. Företagshälsovård

I arbetsmiljöarbetet skall arbetsgivaren och de anställda ha tillgång till rådgivande expertfunktioner som sammantaget kan erbjuda medicinsk, ergonomisk, teknisk och beteendevetenskaplig kompetens i en utsträckning som svarar mot de speciella krav som arbetet ställer. En sådan expertfunktion skall arbeta på arbetsgivarens uppdrag och verka på ett professionellt och oberoende sätt gentemot arbetsgivaren och de anställda. Normalt förutsätts att dessa expertfunktioner upphandlas som en samlad företagshälsovårdsresurs. Om det finns särskilda skäl att inte göra detta krävs ändå att de skilda expertfunktionerna samverkar för att säkerställa att en helhetssyn kan uppnås.

Skyldigheten att tillhandahålla företagshälsovård gäller inte

- för anställda med utlandsstationering,
- den som anvisats beredskapsarbete, arbete på inskolningsplats eller motsvarande arbetsmarknadspolitiskt anordnat arbete hos arbetsgivaren.

## 6. Arbetstagararkonsult

En lokal arbetstagarorganisation får anlita en arbetstagararkonsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar eller rationaliseringar som planeras av en myndighet och som har väsentlig betydelse för verksamhetens omfattning och för de anställdas sysselsättning. Detta förutsätter att de centrala arbetstagarorganisationerna är överens om att arbetstagararkonsulten skall få anlitas inom ramen för medel som ställs till förfogande av Utvecklingsrådet för den statliga sektorn.

## 7. Giltighetstid

Detta avtal, som ersätter MBA-S med tillhörande förhandlingsprotokoll, ATS, AMLA-89 och FHVA, gäller fr.o.m. den 1 oktober 1997 tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

## 8. Övergångsbestämmelser

MBA-S, ATS och AMLA-89 gäller dock intill dess lokala parter enas om annat, dock längst t.o.m. den 31 december 1998.

Lokalt avtal som slutits med stöd av MBA-S, ATS eller AMLA-89 skall, utan hinder av vad som sägs i respektive avtal, fortsätta att gälla som lokalt avtal intill dess lokalt avtal slutits med stöd av detta avtal eller intill dess det lokala avtalet upphör efter uppsägning.

Lokalt avtal som slutits med stöd av bilaga 12 till RALS 1988 eller motsvarande bestämmelser i senare RALS skall, om berörda parter är ense om detta, gälla som lokalt avtal med stöd av detta avtal.

Föreligger inte lokalt avtal med stöd av detta avtal skall bestämmelser enligt bilaga fr.o.m. den 1 januari 1999 gälla som lokalt avtal intill dess lokala parter enas om annat.

Arbetsgivarverket

SACO-S

Staffan Lundin

Kerstin Hildingsson

SEKO

TCO-OF/S, P och O sammantagna

Per Insulander

Anette Bister / Douglas Engdahl /  
Ulf Åhlstedt

---

## Bilaga

**Nedanstående bestämmelser i MBA-S, ATS och AMLA-89 skall fr.o.m. den 1 januari 1999 gälla vid en myndighet så länge det inte finns lokalt avtal med stöd av detta avtal.**

### MBA-S

(AVSNITT I INLEDANDE BESTÄMMELSER)

(1 KAP TILLÄMPNINGSSOMRÅDE M M)  
2 §

(AVSNITT II MEDBESTÄMMANDEOMRÅDEN)

(1 KAP RATIONALISERING OCH  
ADMINISTRATIV UTVECKLING)  
15 § Allmänna riktlinjer  
17 § Skyldighet för myndighet att i visst fall  
uppskjuta beslut

(2 KAP PLANERING)  
20 § Allmänna riktlinjer

(4 KAP PERSONALUTVECKLING)  
30 § Introduktion  
31 § Personalutbildning

(6 KAP PERSONALINFORMATION OCH  
FACKLIG INFORMATION)  
36 § Personalinformation  
37 § Facklig information, m m

## ATS

(Inledande bestämmelser)

2 §

(Lokalt kollektivavtal om information och förhandling,  
m m)

3 ,7 och 9 §§

## AMLA-89

(Definitioner m m)

3-5 §§

(Skyddsombudens uppgifter)

11 §

(Huvudskyddsombud)

12 §

(Befrielse från ordinarie arbetsuppgifter. Ersättning)

19 - 21 §§

(Informations- och förhandlingsskyldighet)

22 §

---

ARBETSGIVARVERKET      Förhandlingsprotokoll  
1997-09-22  
Dnr 9709-0628-ALF-41

**Parter**                      Arbetsgivarverket  
SACO-S  
SEKO  
TCO-OF/S, P och O sammantagna

**Ärende**                    Avtalet Samverkan för utveckling

### **1 §            Avtalet Samverkan för utveckling**

Parterna sluter avtalet Samverkan för utveckling. Avtalet gäller fr.o.m. den 1 oktober 1997 tills vidare med tre månaders uppsägningstid.

### **2 §            Upphörande av vissa avtal**

Avtalet ersätter MBA-S med tillhörande förhandlingsprotokoll, ATS, AMLA-89 och FHVA.

FHVA upphör därmed att gälla med utgången av september 1997.

MBA-S, ATS och AMLA-89 gäller dock intill dess lokala parter enas om annat, dock längst t.o.m. den 31 december 1998.

### **3 §            Parternas gemensamma uttalanden**

#### 1. Frågor som avses i 18 § MBA-S

Parterna är ense om att se över de frågor som avses i 18 § MBA-S i syfte att sluta särskilt avtal i dessa frågor i den mån det finns behov.

#### 2. Frågor som avses i 8 § FHVA

Parterna är ense om att det materiella innehållet i 8 § FHVA (efterskydd) skall föras över till trygghetsavtalet (TA).

### 3. Medbestämmandeförordningen

Parterna är ense om att Arbetsgivarverket skall hemställa hos regeringen att förordningen (1978:592) om vissa medbestämmandeformer i statlig tjänst m.m. skall upphöra att gälla med utgången av december 1998, dvs. samtidigt som MBA-S upphör.

### 4. Förhållandet till lagar och andra författningar

Parterna är ense om att vad som sägs i avsnitt B i avtalet inte inskränker eller utökar skyldigheter som följer av lag eller annan författning.

### 5. Uppföljning av avtalets tillämpning

Detta avtal innebär väsentliga förändringar och en nykonstruktion i förhållande till vad som tidigare gällt i åtskilliga frågor som är av stor betydelse för förhållandet mellan parterna och för arbetet hos myndigheterna. Parterna är ense om att genom information och vägledning (t.ex. i form av en partsgemensam idéskrift/handbok) söka undvika att rättstvister eller andra svårigheter uppkommer vid tillämpningen. Om problem trots allt uppstår skall parterna ta upp diskussioner i positiv anda för att lösa dem.

Vid protokollet

Bo Wernhammar

Justerat 1997-09-22  
Arbetsgivarverket

Justerat 1997-09-22  
SACO-S

Staffan Lundin

Kerstin Hildingsson

Justerat 1997-09-22  
SEKO

Justerat 1997-09-22  
TCO-OF/S, P och O sammantagna

Per Insulander

Anette Bister / Douglas Engdahl /  
Ulf Åhlstedt

## Arbetsgivarnyckel till avtalet Samverkan för utveckling

Arbetsgivarverket (AgV) meddelar följande föreskrifter i anslutning till C.2. avtalet den 22 september 1997 Samverkan för utveckling, om inte regeringen bestämmer något annat.

### 1. Lokal part på arbetsgivarsidan

Lokal part på arbetsgivarsidan är vederbörande myndighet om inte AgV beslutar något annat för en viss myndighet.

Med vederbörande myndighet avses följande myndigheter, nämligen

central förvaltningsmyndighet, central myndighet, chefsmyndighet, tillsynsmyndighet eller motsvarande, om det finns en sådan,

den myndighet som regeringen bestämmer beträffande Regeringskansliet, utrikesrepresentationen och kommittéerna,

Rikspolisstyrelsen beträffande den lokala polisorganisationen och Statens kriminaltekniska laboratorium,

universitet och högskola enligt bilaga 1 till högskoleförordningen (1993:100),

styrelsen för skolan vid specialskolor, statens skolor för vuxna och sameskolan,

i annat fall den myndighet (nämnd, styrelse, etc.) som frågan närmast rör, dock att om myndigheten lyder under en annan myndighet avses sistnämnda myndighet.

## 2. Omfattningen av lokal parts befogenhet

Lokal parts befogenhet enligt punkt 1 avser förhållandena inom myndighetens (organets) eget verksamhetsområde, om inte AgV beslutar något annat för en viss myndighet. Därvid skall verksamhetsområdet anses omfatta såväl myndighetens eget verksamhetsområde som verksamhetsområdet för en annan myndighet i förhållande till vilken den förstnämnda myndigheten är central förvaltningsmyndighet, central myndighet, chefsmyndighet, tillsynsmyndighet eller motsvarande.

## 3. Överlämnande av lokal parts befogenhet

Myndighet som enligt punkt 1 är lokal part får besluta att underlydande (motsvarande) myndighet eller organ skall vara lokal part inom den myndighetens (organets) verksamhetsområde. Detsamma gäller sistnämnda myndighet (organ) i förhållande till underlydande myndighet (organ).

*Anmärkning: Ett beslut om överlämnande av befogenhet bör naturligtvis föregås av kontakt med de lokala arbetstagarorganisationerna inom den beslutande myndigheten för att därigenom skapa förutsättningar för att motsvarande överlämnande av befogenhet sker inom respektive arbetstagarorganisation.*