**En viktig förutsättning för ett framgångsrikt förändringsarbete är att alla berörda ges möjlighet att bli delaktiga. Arbetsgivaren bör och har även en formell skyldighet att samverka med både arbetstagare, fackliga förtroendemän och skyddsombud.**

Organisationsförändringar rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och omfattas därför av medbestämmandelagen (lag om medbestämmande i arbetslivet, MBL). Vid den här typen av processer kan det bli aktuellt att förhandla flera gånger. Arbetsgivaren är skyldig att förhandla dels före viktigare förändring av sin verksamhet och dels före beslut om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållanden för arbetstagare.

Förhandlingsskyldigheten gäller gentemot de fackliga organisationer som arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med. I vissa frågor gäller förhandlingsskyldigheten även gentemot övriga fackförbund som har medlemmar som berörs av förändringen (13 § MBL).

Vid planering och genomförande av en förändring i organisationen ska skyddsombud delta (6 kap. 4 § arbetsmiljölagen, AML).

Personalpolitiskt utvecklingsavtal (PU-avtal)
Planering och genomförande av en förändring i organisationen är en process som pågår under en längre tid. Frågor som rör förändringen bör kontinuerigt behandlas på arbetsplatsträffar (7 kap. PU-avtalet). Kap. 3 i PU-avtalet ”Organisationsförändringar och
verksamhetsutveckling” tar sikte på att arbetsgivaren ska samverka med och fortlöpande informera arbetstagarna om förändringar. Informationen ska ske på ett genomtänkt och organiserat sätt.

MBL – Information
Reglerna om information enligt MBL ger de fackliga organisationerna kunskap om och insyn i vad som sker i arbetsgivarens verksamhet. Syftet är att ge arbetstagarorganisationerna möjlighet att bevaka och tillvarata medlemmens intresse. Redan när fråga om en organisationsförändring initieras kan det vara lämpligt att kalla de fackliga organisationerna till information enligt 19 § MBL. Vid det tillfället kan man även överenskomma hur arbetsgivaren fortlöpande kan lämna information.

MBL – Förhandling
Om beslutet gäller en indelningsändring är arbetsgivaren skyldig att, redan innan yttrandet avges till stiftstyrelsen, genomföra förhandlingar enligt 11 § MBL. Gäller det andra ”viktigare förändringar” ska förhandlingar genomföras innan kyrkorådet tar beslut.
Innan förhandling ska arbetstagarorganisationerna få ta del av arbetsgivarens beslutsunderlag. Arbetstagarorganisationen kan vid oenighet, inom sju kalenderdagar efter avslutad lokal förhandling (7 § Kommunalt huvudavtal, KHA) påkalla central förhandling. Först efter denna tidsfrist och i förekommande fall efter slut förd central förhandling kan kyrkorådet besluta om yttrande, alternativt fatta beslut.

Indelningsdelegerades förhandlingsskyldighet
Indelningsdelegerade ska fatta beslut som har verkan efter ikraftträdande av den nya indelningen. Ett sådant beslut är att fastställa den organisation som ska gälla i den nya enheten. Det är därför indelningsstyrelsen som ska förhandla med berörda fackliga
organisationen inför detta beslut.

Övergång av verksamhet
Begreppet övergång av verksamhet i arbetsrättslig mening omfattar situationer där verksamhet övergår från en juridisk person till en annan. Vid indelningsändringar kan frågan om verksamhetsövergång enligt 6 b § lagen om anställningsskydd (LAS) vara aktuell.
Syftet med denna bestämmelse är att trygga kontinuerligheten i arbetstagarnas anställningsförhållanden oberoende av arbetsgivarbytet. När indelningsändringen har genomförts övergår därför de rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsavtalet
till den nya arbetsgivaren. En verksamhetsövergång utgör inte saklig grund för uppsägning enligt 7 § tredje stycket LAS. Däremot kan det uppstå övertalighet hos den nya arbetsgivaren, hur detta ska hanteras är reglerat i både lag och kollektivavtal.

Ansvaret för arbetsmiljön
I arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön ingår att bedöma om verksamheten medför risk för ohälsa eller olycksfall. Detta arbete ska göras kontinuerligt och i samverkan med både arbetstagare och skyddsombud. Även vid planerade ändringar i verksamheten ska en riskbedömning göras av om förändringen kan medföra risker i arbetsmiljön. Det är arbetsgivarens bedömning, men bedömningen ska göras i samverkan med arbetstagare och skyddsombud. Riskbedömningen bör göras innan beslut om förändringar fattas.