

Att ta emot medarbetare från annat land

Stå fasta och var stadigt rotade i honom, så att ni tillsammans med alla de heliga, förmår fatta bredden och längden och höjden och djupet, och lära känna Kristi kärlek som är väldigare än all kunskap, till hela Guds fullhet uppfyller er.
(Ef 3:18)

Svenska Missionskyrkan är en del av den världsvida kyrkan. Utan denna gemenskap frestas vår kyrka att bli inåtvänd och begränsad i lära och liv. För att leva i en ömsesidig gemenskap behöver vi låta människor röra sig och gå in i tjänster i olika delar av världen. Svenska Missionskyrkan vill uppmuntra denna rörlighet och vill därför både sända och ta emot medarbetare. En medarbetare kan komma såväl från våra traditionella systerkyrkor som från andra kyrkor i den världsvida gemenskapen.

Att ta emot en sådan medarbetare kräver noggrann planering. Vi vill här ta upp några områden som är viktiga att tänka på då församling, distrikt eller institution vill gå in en anställningsprocess. Aktörer i denna process benämns nedan som arbetsgivare, arbetstagare, Svenska Missionskyrkan och sändande kyrka.

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren bör utse en arbetsgrupp med ansvar för rekryteringsprocessen.

En särskild grupp som är beredda att ta ett personligt och socialt ansvar för den anställde och dennes familj bör också utses. Den anställde ska under hela sin tid i Sverige inneslutas i förbön och generös gemenskap.

Svenska Missionskyrkans Missionsavdelning ska alltid kontaktas innan arbetsgivaren tar egna kontakter med medarbetare i annan kyrka. Kontakten sker via distriktsföreståndaren.

Ett intyg från SKTF Ekumeniska ska inhämtas om att den fackliga sidan inte ser några hinder för tjänstetillsättningen.

Arbetsgivaren ansvarar för att korrekt information inhämtas från berörda myndigheter. Följande myndigheter berörs:

- Migrationsverket www.migrationsverket.se
- AMS www.ams.se
- Arbetsförmedlingen www.arbetsformedlingen.se
- Skatteverket www.skatteverket.se

Arbetsgivaren ansvarar för att nödvändiga tillstånd inhämtas från berörda myndigheter.

Dessa tillstånd kan behövas:

- Godkännande att söka internationell medarbetare. Migrationsverket, Arbetsförmedlingen och AMS.
- Lagar och förordningar inom detta område förändras kontinuerligt varför det är av yttersta vikt att arbetsgivaren ser till att ha uppdaterad information om gällande lagstiftning.

Arbetsgivaren ansvarar för att nödvändiga handlingar sänds till närmast berörd svensk ambassad.

Arbetsgivaren upprättar ett anställningsavtal där anställningens omfattning i tid, lön, anställningsvillkor, boende, försäkringar och andra frågor regleras. Den anställde går in under det kollektivavtal som är upprättat mellan Arbetsgivaralliansen och SKTF Ekumeniska.

Arbetsgivaren ska betala in tjänstepension för den anställde. Det är särskilt viktigt att i skrift dokumentera vad som gäller pensionsåtaganden.

Arbetsgivaren ansvarar för introduktion i språk och svensk kultur i samråd med Missionskyrkan, den kommunala vuxenutbildningen och eventuellt andra aktörer.

Arbetsgivaren ansvarar för tydlig arbetsledning, utvecklingssamtal och för att en kontakt etableras mellan distriktsföreståndare och anställd. Den anställde har samma rättigheter och skyldigheter som motsvarande svensk medarbetare. (Observera att för vigselrätt gäller särskilda regler.)

Arbetsgivarens ansvar för den anställde sträcker sig till anställningens slut.

Efter anställningens slut bör arbetsgivaren i samverkan med Svenska Missionskyrkan genomföra en utvärdering av anställningen.

Den anställdes ansvar

Den anställde ska ansöka om visum och arbetstillstånd via ambassaden i hemlandet och i ansökan ha med bilaga från mottagande församling där anställningens omfattning i tid, lön, anställningsvillkor, boende, försäkringar och andra frågor garanteras. Det är viktigt att den anställde tar reda på vilka villkor som gäller för medföljande familj.

Arbetstillstånd beviljas för närvarande för ett år med möjlighet till förlängning.

För att få tillgång till svenskt socialt försäkringsskydd ska den anställde vid sin ankomst till Sverige anmäla flyttning till Skatteverket. Den anställde ansvarar för att nödvändiga handlingar så som pass, födelseattester, visum, uppehålls- och arbetstillstånd för sig och eventuella medföljande finns tillgängliga.

Den anställde ska vara införstådd med att hon/han har samma rättigheter och skyldigheter som motsvarande svensk medarbetare i Svenska Missionskyrkan.

Den anställde ska vara införstådd med att arbetsgivaren efter anställningens slut inte har något ansvar för vare sig den anställde eller eventuella medföljande.

Svenska Missionskyrkans ansvar

Svenska Missionskyrkans ledning, Kyrkostyrelse, Missionsavdelning och församlingsråd har ett ansvar att verka aktivt för att frågor om ömsesidighet beaktas vid nya anställningar lokalt, regionalt och nationellt.

Den anställde blir en del av Svenska Missionskyrkans gemenskap. Svenska Missionskyrkan ansvarar för att hon/han får nödvändiga kunskaper om Svenska Missionskyrkans konstitution och organisation.

När en diakon eller pastor anställs hälsas hon/han efter beslut i kyrkostyrelse/konferens välkommen i kyrkokonferens på samma sätt som medarbetare från andra samfund i Sverige.

Den sändande kyrkans ansvar

Den sändande kyrkan ansvarar för att den anställde förbereds genom utbildning för tjänst i Svenska Missionskyrkan.

Den sändande kyrkan ansvarar för att hålla kontakt med den anställde och eventuella medföljande samt att innesluta dem i bön.

Den sändande kyrkan ska planera för den anställdes hemkomst efter avslutad anställning.