



## ابزارهای مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار در سوئد

گروه مطالعات اقتصاد و فناوری

اسفند ۱۴۰۱

شماره ۵۱

گزارش دیدبانی

# بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مرکز مطالعات راهبردی و آموزش وزارت کشور



نویسنده: زهرا ضیائی

تهیه شده در: گروه مطالعات اقتصاد و فناوری

تاریخ انتشار: اسفند ۱۴۰۱

گزارش دیدبانی

---

**ابزارهای مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار در سوئد**

---



## در این گزارش می‌خوانید

سوئد از قانون حمایت از استخدام برای ایجاد استحکام و از ابزارهای شش‌گانه مدیریتی برای ایجاد انعطاف‌پذیری بهره‌جسته است.



مقررات بازار کار سوئد به شدت بر چانه‌زنی جمعی بین اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های کارفرمایان متکی است.



شوراهای امنیت شغلی در سوئد بر خلاف سایر شوراهای کار در اروپا، با هدف حمایت از نیروی کار تعدیل شده و اخراج شده شکل گرفته است.





## فهرست

۱	مقدمه
۲	ابزارهای مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار در سوئد
۲	شوراهای امنیت شغلی
۴	منابع مالی و بازیگران
۴	اثربخشی
۵	نقاط قوت و ضعف
۵	مشاور کار
۶	منابع مالی و بازیگران
۶	اثربخشی
۶	نقاط قوت و ضعف
۷	حمایت از راه اندازی کسب و کار
۷	منابع مالی و بازیگران
۷	اثربخشی
۸	نقاط قوت و ضعف
۸	اورژانس کسب و کار
۹	منابع مالی و بازیگران
۹	اثربخشی
۹	نقاط قوت و ضعف
۱۰	قانون تضمین دستمزد
۱۰	منابع مالی و بازیگران
۱۰	اثربخشی
۱۱	نقاط قوت و ضعف





اسفند ۱۴۰۱

گزارش دیدبانی



- ۱۱..... کمک هزینه کار کوتاه مدت
- ۱۲..... منابع مالی و بازیگران
- ۱۲..... اثربخشی
- ۱۳..... نقاط قوت و ضعف
  
- ۱۳..... جمع بندی و تحلیل
- ۱۶..... منابع و مآخذ



## مقدمه

به طور کلی مقررات بازار کار سوئد به شدت بر چانه‌زنی جمعی بین اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های کارفرمایان متکی است.<sup>۱</sup> قانون حمایت از استخدام، مقررات بازار کار در سوئد را تعیین می‌کند. قانون فعلی در سال ۱۹۸۲ به تصویب رسید و جایگزین قانون سال ۱۹۷۴ حمایت از استخدام شد. این قانون حمایت گسترده‌ای را برای کارکنان در برابر خاتمه کار ایجاد می‌کند و قراردادهای کاری را تنظیم می‌کند. حتی اگر چندین بخش از قانون حمایت از استخدام را بتوان با استفاده از قراردادهای دسته جمعی زیر پا گذاشت، این قانون همچنان یک مقررات دولتی مستقیم و گسترده است.

قانون حمایت از استخدام، خاتمه استخدام، حداقل زمان اخطار، اولویت استخدام مجدد و دلایل قانونی خاتمه (محدود به تعدیل کار و دلایل شخصی مانند تخلف) را تنظیم می‌کند. در صورت اخراج به دلیل تعدیل کار، قانون محل‌های کار را ملزم می‌کند که کارکنان خود را بر اساس فهرستی از سابقه کار اخراج کنند. با توجه به وظایف، آخرین کارمندی که استخدام می‌شود اولین نفری است که اخراج می‌شود.

قانون حفاظت از استخدام در درجه اول از کارکنانی که با قراردادهای نامحدود استخدام شده‌اند محافظت می‌کند. در بند پنجم این قانون آمده است: کارمندانی که طی دو سال و در مدت پنج سال توسط همان کارفرما با قراردادهای مدت محدود استخدام شده‌اند، باید با قرارداد نامحدود مجدداً استخدام شوند.

قانون تصویب شده در سال ۱۹۷۴ نقطه شکست نگرش کلی عدم مداخله از سوی دولت بود که از زمان توافقنامه سالتسیوبادن<sup>۲</sup> در سال ۱۹۳۸ برقرار شد. حامیان جناحی مدعی هستند مزیت این امر، امنیت کار و ترویج قراردادهای نامحدود است. از سوی دیگر، منتقدان لیبرال ادعا می‌کنند که کاهش انعطاف‌پذیری آستانه استخدام را افزایش می‌دهد و کارفرمایان را از اخراج نیروی کار نالایق باز می‌دارد.

ساختار قانونی حمایت شغلی در سوئد به طور مستحکمی از نیروی کار حمایت می‌کند. سوئد، برای دستیابی به هدف امنیت شغلی، علاوه بر اصلاحات قانونی - نهادی از ۶ ابزار تجدید ساختار کسب و کار بهره می‌جوید. بررسی ابزارهای تجدید ساختار بازار کار سوئد در کنار اصلاحات قانونی و نهادی، می‌تواند تصویر جامعی از ساختار بازار کار و مکانیسم‌های کنترل آن در اختیار ما قرار دهد. شناخت از تجربه سوئد، طرح‌ها و ابزارهای مختلف، اثربخشی و نقاط قوت و ضعف هر طرح، می‌تواند راه‌های آزموده و مخاطرات و فرصت‌های همراه آن‌ها

۱. Labour Laws in Sweden - a summary and legal guide (PDF).

۲. Saltsjöbaden Agreement.



را مشخص کند. این امر می‌تواند ابعاد مختلف طرح‌ها و ابزارها را برای سیاست‌گذاران روشن کند و آن‌ها را در طراحی سیاست‌های مناسب با شرایط کشور یاری دهد. در این راستا گزارش حاضر به شرح زیر سازمان‌دهی شده است؛

در ابتدا ابزارهای مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار در کشور سوئد تشریح و مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این راستا، برای ۶ ابزار مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار، جزئیات طرح، بازیگران مؤثر و نقش آنان به ویژه در تأمین مالی مطرح می‌شود. به علاوه، اثربخشی اقدامات، نقاط قوت و ضعف و مثال‌هایی از اجرای ابزارها، به تفکیک هر طرح ارائه می‌شود. در آخر، جمع‌بندی و تحلیل ارائه شده است.

### ابزارهای مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار در سوئد

به طور کلی در سوئد ۶ ابزار مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار وجود دارد که عبارت‌اند از؛

- شوراهای امنیت شغلی
- مشاور کار
- حمایت از راه‌اندازی کسب و کار
- اورژانس کسب و کار
- قانون تضمین دستمزد
- کمک‌هزینه کار کوتاه‌مدت

در ادامه، پوشش و شرایط وجود صلاحیت، ویژگی‌های اصلی طرح، منابع مالی، بازیگران مؤثر و نقش آنان، اثربخشی اقدامات، نقاط قوت و ضعف و مثال‌هایی از اجرای ابزارها، به تفکیک هر طرح ارائه می‌شود.

### شوراهای امنیت شغلی

این اقدام برای کارمندانی در دسترس است که برای حداقل دوره (معمولاً بیش از یک سال) شاغل یا دارای قرارداد دائمی بوده و در معرض اخراج هستند.

شوراهای امنیت شغلی برای مدیریت حمایت‌های مشخص شده در موافقت‌نامه‌های امنیت شغلی ایجاد شدند. شورای امنیت شغلی بنیادی غیرانتفاعی است که از کارمندانی که به دلیل تعدیل شغلی، شغل خود را از دست داده‌اند حمایت می‌کند. شورا به این کارمندان در تلاش‌هایشان برای یافتن شغل جدید کمک می‌کند. آن‌ها به کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری مشاوره می‌دهند. همچنین خدمات انتقال و راهنمایی را برای کارگرانی که اخراج می‌شوند ارائه می‌کنند. این خدمات شامل اطلاعات بازار کار و آموزش بازار، آموزش و پشتیبانی



راه اندازی کسب و کار است. در بیشتر موارد، فعالیت‌های پشتیبانی با نوعی مشاوره، جلسات راهنمایی، یا سمینارهای مشورتی آغاز می‌شوند تا ویژگی‌ها و امکانات فرد و همچنین فرصت‌ها و چالش‌های موجود را مشخص کنند. این فعالیت‌های اولیه معمولاً با اقدامات بیشتر در قالب آموزش، فعالیت‌های توسعه توانمندی‌های شخصی، مطالعه یا حمایت در راه اندازی کسب و کار جدید دنبال می‌شوند.

کارمندی که با اخراج مواجه می‌شوند می‌توانند علاوه بر مزایای عمومی بیکاری، غرامت مالی نیز دریافت کنند. این مزایا می‌تواند از حداکثر مقدار مزایای بیکاری نیز بیشتر باشد. این وضعیت هنگامی رخ می‌دهد که کارمندی شغل جدیدی پیدا کند که حقوق کمتری نسبت به موقعیت قبلی‌اش داشته باشد.

کار شورای امنیت شغلی معمولاً قبل از اخراج شروع می‌شود. این شورا شخص حقوقی جداگانه است که به عنوان یک بنیاد قرارداد جمعی شناخته می‌شود. این هیئت از نمایندگانی از شرکای مختلف درگیر در قرارداد چانه‌زنی دسته‌جمعی تشکیل شده است که کرسی‌ها به طور مساوی بین نمایندگان کارفرما و نمایندگان کارمندان تقسیم می‌شود. هیئت مدیره وظیفه دارد در مورد دامنه و محتوای حمایتی که قرار است اعطا شود تصمیم‌گیری کند. این سیستم مانند یک سیستم بیمه عمل می‌کند و حق بیمه‌هایی که توسط هر شرکت پرداخت می‌شود بین بخش‌ها و گروه‌های شغلی (همان‌طور که اتحادیه‌های کارگری تعریف می‌کنند) متفاوت است. حدود ۰/۳٪ از قبض دستمزد توسط هر شرکت وابسته پرداخت می‌شود. در شرایط خاصی می‌توان قراردادهای محلی را تنظیم کرد. حمایت قراردادهای محلی از جامعیت کمتری برخوردار است اما میزان پرداختی از حقوق و دستمزد کمتری را نیز طلب می‌کنند. میزان پرداختی از ۰/۱۸٪ تا ۰/۳٪ برای شرکت‌های وابسته و از ۰/۵۸٪ تا ۰/۷٪ برای شرکت‌های غیروابسته متغیر است. هنگام درخواست برای حمایت، هر کارمند، مازاد حمایت مالی بین ۲۰۰۰ تا ۳۰۰۰ یورو دریافت می‌کند. این وجوه برای پوشش هزینه‌های مربی شغلی و سایر اقدامات حمایتی است.

مشاوران و مشاوران شاغل در شورای امنیت شغلی از آزادی بالایی در ارائه حمایت فردی برای هر کارمند آسیب‌دیده برخوردارند. اقدامات ارائه‌شده انعطاف‌پذیر هستند و فعالیت‌های پشتیبانی با در نظر گرفتن صلاحیت‌ها، علایق حرفه‌ای و ترجیحات و نگرانی‌های شخصی، متناسب با نیازهای هر فرد تنظیم می‌شوند. معمولاً پشتیبانی برای یک دوره شش تا هشت‌ماهه ارائه می‌شود. با این حال، در برخی از قراردادهای فعالیت‌های حمایتی حداکثر تا پنج سال یا تا زمانی که کارمند شغل جدیدی پیدا کند یا تصمیم بگیرد که رابطه خود را با شورا قطع کند، ادامه می‌یابد.





## منابع مالی و بازیگران

این طرح از طریق منابع مالی شرکتها تأمین مالی می‌شود. بازیگران در سطح مرکزی/بخشی، شرکای اجتماعی هستند که در مورد توافق اولیه مذاکره می‌کنند. آنها شرایط مالی، فعالیتها و ساختار پشتیبانی سازمانی را بررسی می‌کنند و یک هیئت مشترک برای مدیریت صندوق و سازمان حمایتی مشترک ایجاد می‌کنند. طرح توسط سازمانهای مستقلی که به طور خاص برای این منظور طراحی شده‌اند، یعنی شوراهای امنیت شغلی و بنیادهای امنیت شغلی اداره می‌شود. علاوه بر مشاوران داخلی شوراها، گاهی اوقات مشاوران خارجی نیز به کار گرفته می‌شوند.

## اثر بخشی

بین سالهای ۱۹۹۰ و ۲۰۰۹، بنیاد امنیت شغلی و شورای امنیت شغلی در ۱۸۵۰۰ پروژه بازسازی شرکت داشته و از بیش از ۱۰۰۰۰ نفر در فعالیتها یا مشاغل جدیدشان حمایت کرده است. در مجموع ۷۴٪ از این افراد، شغل جدید یا راه‌حل دیگری مانند ادامه تحصیلات تکمیلی را انتخاب می‌کنند، در حالی که ۲۶٪ همچنان جویای کار هستند. از بین کسانی که شغل پیدا می‌کنند، ۶۰٪ در بخش دولتی و ۴۰٪ در بخش خصوصی کار می‌کنند.

از سال ۲۰۱۹، ۹ نفر از هر ۱۰ متقاضی فعال جویای کار، پس از اولین تماس خود با بنیاد امنیت شغلی، ظرف هفت ماه شغل جدیدی پیدا کرده‌اند، مشغول به تحصیل شده‌اند یا خود اشتغال شده‌اند. از میان متقاضیان، ۷٪ کسب و کار خود را راه‌اندازی می‌کنند. ۶۸ درصد از افراد، حقوق برابر یا بالاتر از شغل قبلی خود دارند. به‌طور کلی، تعداد متقاضیان طی دو سال گذشته از ۱۰۹۵۷ مشتری در سال ۲۰۱۷ به ۱۴۱۸۹ مشتری در سال ۲۰۱۹ افزایش یافته است. طبق گزارش شورای امنیت شغلی، علت آن دیجیتالی‌سازی است که بر مدل و شیوه‌های مختلف کسب و کار در بخش‌های مختلف تأثیر می‌گذارد. یکی دیگر از دلایل ذکر شده ناامنی سیاسی است که بر صنعت خودرو تأثیر می‌گذارد.

بنیاد امنیت شغلی نیز گزارش داد که در طول دوره مارس تا مه ۲۰۲۰، نسبت به مدت مشابه در سال ۲۰۱۹، ۳۲۰۰۰ نفر بیشتر از قبل اخطار مرخصی دریافت کرده‌اند. در این مدت، درخواستها برای حمایت شورای امنیت شغلی دو برابر شده است.



## نقاط قوت و ضعف

## نقاط قوت

حمایت ارائه شده شامل استفاده از مشاور یا مربی شخصی است و با وضعیت فردی کارگر آسیب دیده تعدیل می شود. این طرح بر اساس مدل همکاری بین شرکای اجتماعی است. در مشاغل جدید، اکثر کارمندان جابجا شده حقوقی معادل یا بیشتر از حقوق قبلی خود دریافت می کنند. با این مداخله سریع و با کیفیت، خطر بیکاری طولانی مدت کاهش می یابد.

## نقاط ضعف

در مورد بازسازی در شرکت مخابراتی سوئدی اریکسون که شرکتی قدیمی است باید از رویکردهای دیگری استفاده می شد. در این مورد، اخراج باید به عنوان یک بحران روانی در نظر گرفته می شد و به جای ارائه اعتماد به نفس و مهارت های بیشتر به کارگران برای قبول مسئولیت پیشرفت شغلی خود، درمان های روان شناسانه ارائه می شد. علاوه بر این، این طرح افراد تازه استخدام شده یا شاغلین غیردائم را شامل نمی شود. در ضمن، سطوح یارانه نسبتاً پایین است (دیدریش و برگستروم، ۲۰۰۶) ۳.

## مشاور کار

این ابزار برای شرکت هایی با بیش از ۵۰ کارمند در دسترس است و در پاسخ به تغییراتی که تأثیر قابل توجهی بر استخدام شرکت و به طور کلی اقتصاد ملی دارد، استفاده می شود.

امکان استفاده از مشاور کار در توافقنامه های از سال ۱۹۸۲ بین کنفدراسیون شرکت های سوئد و کنفدراسیون اتحادیه ها فراهم شده است. توصیه مشاوران کارگری به ویژه برای نمایندگان اتحادیه ها در سطح شرکت، در حوزه تجزیه و تحلیل عواقب تجدید ساختار پیشنهادی و بررسی استراتژی های جایگزین یا پیشنهادهای تغییر است. نمایندگان اتحادیه نظرات را در مورد تغییر پیشنهادی دریافت می کنند و این فرصت را دارند تا طبق بررسی های خود، اقدامات مناسبی در رابطه با بازسازی را اتخاذ کنند. این اقدامات می تواند شامل جابجایی، اخراج مستقیم، بازنشستگی و... باشد.

فعالیت هایی که توسط مشاور کار انجام می شود عبارتند از:

- بررسی مطالب مرتبط با زمینه اقتصادی و شرکتی که برای تصمیم گیری در مورد تغییر، مهم است شامل؛

۳. Diedrich, & Bergström (2006).



- حسابرسی و گزارش‌های سالانه و برآورد هزینه،
  - گزارش نتایج داخلی و اسناد راهبردی در مورد بازارها،
  - بررسی محصولات و فناوری؛
  - مصاحبه با مدیران، مدیران میانی و کارمندان در بخش مربوطه در شرکت؛
  - بررسی جنبه‌های بازار و جستجوی اطلاعات خارج از شرکت؛
  - تجزیه و تحلیل پیشنهاد و اثرات آن بر کسب و کار، اشتغال و شرایط کار؛
  - پیشنهاد راهبردهای جایگزین، از جمله فرآیند تغییر و تدابیر استقرار مجدد<sup>۴</sup>.
- مشاور کار می‌تواند یک متخصص خارجی یا داخلی باشد.

### منابع مالی و بازیگران

منابع مالی این طرح از طریق پرداخت‌های کارفرما تأمین مالی می‌شود. یکی از بازیگران طرح دولت ملی است که چارچوب قانونی را تدوین می‌کند. شورای کار اغلب با در اختیار گذاردن مشاوران کارگری، در طول فرآیند بازسازی منتفع می‌شوند.

### اثر بخشی

چارچوب قانونی مشاوران کار بیش از ۳۰ سال قدمت دارد. به دلیل فرآیند جهانی شدن، بازار کار در این بازه زمانی به طور اساسی تغییر کرده است. این امر مستلزم داشتن مهارت‌های بالاتر از سوی نمایندگان اتحادیه در هنگام استخدام مشاور کارگری است. باین حال، گزارش‌ها نشان می‌دهد که نیمی از فرآیندهای مشاوره به نوعی تغییر در برنامه‌ریزی اولیه را به همراه داشته است.

### نقاط قوت و ضعف

#### نقاط قوت

نمایندگان اتحادیه می‌توانند با کسب دانش بیشتر در مورد تجدید ساختار و پیامدهای آن منتفع شوند. همچنین این طرح منجر به درک بیشتر کارکنان می‌شود.

#### نقاط ضعف

تنها پس از اعلام تغییر ساختار که ممکن است خیلی دیر باشد، به مشاور کارگری مراجعه می‌شود. کارفرما و اتحادیه باید در مورد محدوده مشاوره به توافق برسند. بر اساس توافقنامه با شرکت‌ها، حق استخدام مشاور کار فقط به شرکت‌های دارای بیش از ۵۰ کارمند محدود می‌شود.

<sup>۴</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=30&catId=782&langId=en&moreDocuments=yes>



## مثال‌ها ؛

بسته شدن کارخانه سازنده تایر کانتیننتال.

### حمایت از راه‌اندازی کسب و کار

این ابزار برای افرادی که به عنوان بیکار ثبت‌نام کرده‌اند یا در معرض اخراج هستند و دارای یک مفهوم تجاری تأییدشده توسط خدمات اشتغال عمومی سوئد (با سطح سودآوری مناسب و ثبات شغلی بلندمدت) هستند در دسترس است.

متقاضیان باید شرایط زیر را داشته باشند

- افراد بالای ۱۸ سال؛
- بیکار یا در معرض اخراج؛
- دارای ایده تجاری داشته که بتواند به درآمد کافی منجر شود.

هدف از این اقدام کمک به افراد بیکار یا کسانی است که اخراج شدند و با ارائه حمایت مالی به آن‌ها در مرحله راه‌اندازی، قادر به راه‌اندازی کسب و کار هستند. خدمات اشتغال عمومی هنگام راه‌اندازی کسب و کار، مشاوره و راهنمایی و در برخی مناطق، جلسات آموزش کارآفرینی را ارائه می‌دهد. پرداخت حمایت حداکثر برای شش ماه است و مبلغ آن برابر با مبلغ مقرری بیکاری است. این بدان معناست که فرد بازپرداختی بین ۹۱۰ کرون (۹۰ یورو) تا ۳۶۵ کرون (۳۶ یورو) در روز دریافت می‌کند. متقاضیان دارای معلولیت می‌توانند حمایت اضافی به ارزش ۶۰۰۰۰ کرون (۶۰۰۰ یورو) دریافت کنند.<sup>۵</sup>

### منابع مالی و بازیگران

منابع مالی طرح از طریق وجوه ملی تأمین مالی می‌شود. خدمات اشتغال عمومی جلسات مشاوره و اطلاعاتی ارائه می‌دهد و هنگام شروع کسب و کار، توصیه‌های لازم را ارائه می‌کند.

### اثر بخشی

در مجموع ۶۶۶۷ شرکت‌کننده برای شروع/ادامه یک برنامه تجاری در سال ۲۰۱۷ پشتیبانی دریافت کردند. در سال ۲۰۱۸، این تعداد ۴۸۶۳ نفر بود. متولدین خارجی، ۳۸ درصد از کل شرکت‌کنندگان در سال ۲۰۱۷ و ۴۱ درصد در سال ۲۰۱۸ را تشکیل می‌دادند. این نسبت هر سال افزایش یافته است. از سال ۲۰۱۸، تلاش‌های بیشتری برای افزایش سطح شرکت‌کنندگان از گروه زنان متولد خارج انجام شده است. افراد دارای

<sup>۵</sup><https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/starta-egget-stod-till-start-av-naringsverksamhet>



معلولیت تقریباً ۱۳ درصد افراد در سال ۲۰۱۷ را تشکیل می‌دهند. در سال ۲۰۱۸، این تعداد به ۱۶ درصد افزایش یافته است. در مقایسه با سایر برنامه‌های حمایت از بازار کار در سوئد، این ابزار معمولاً بهترین نتیجه را از نظر ارقام اشتغال دارد. در سال ۲۰۱۷، ۸۱/۶ درصد از کسانی که برنامه را ترک کردند، ۱۸۰ روز بعد کار می‌کردند. در سال ۲۰۱۸، این رقم ۸۰/۷٪ بود.

بررسی انجام‌شده توسط اداره حسابرسی ملی سوئد در سال ۲۰۱۲ نشان می‌دهد که این حمایت تأثیرات مثبتی بر اشتغال افراد دارد. با این حال، تأثیر آن برای مهاجران کمتر است. گفته می‌شود که یکی از دلایل آن فقدان برنامه اقدام بلندمدت توسط سرویس اشتغال دولتی سوئد، پس از شروع کسب و کار توسط فرد است. برنامه‌های اقدام بلندمدت در میان سوئدی‌هایی که برای راه‌اندازی کسب و کار حمایت می‌شوند، بیشتر از مهاجران رایج است.

### نقاط قوت و ضعف

#### نقاط قوت

اقدام حمایتی راه‌اندازی یک کسب و کار پیوسته نتایج بسیار مثبتی هم از نظر کارآفرینی و هم از نظر اشتغال نشان داده است. علاوه بر این، شرکت‌هایی که تأسیس می‌شوند می‌توانند در درازمدت افراد بیشتری را استخدام کنند. همچنین این امر تأثیر مثبتی بر نرخ اشتغال خواهد داشت.

#### نقاط ضعف

ارزیابی انجام‌شده توسط اداره حسابرسی ملی سوئد نشان می‌دهد که تأثیر مثبت حمایت، برای مهاجران کمتر است. علاوه بر این، ارزیابی نشان می‌دهد که بسیاری از کسانی که حمایت را دریافت کرده‌اند و به اداره کسب و کار خود ادامه می‌دهند، به ویژه مهاجران، درآمدهای زیر آستانه فقر دارند.

### اورژانس کسب و کار

این خط کمک برای شرکت‌های کوچک و متوسط که با ورشکستگی مواجه هستند و کمتر از ۲۰ کارمند دارند، در دسترس است. در سال ۱۹۹۷ در منطقه گوتنبرگ آغاز شد و از آن زمان تاکنون مناطق بیشتری اورژانس کسب و کار را راه‌اندازی کرده‌اند.

اورژانس کسب و کار، یک خط کمک شرکتی است که روشی ثابت و کارآمد را برای کمک به شرکت‌هایی که با ورشکستگی مواجه هستند ارائه می‌کند. به شرکت‌های کوچک و متوسطی که از بحران رنج می‌برند، مشاوره و کمک مذاکره‌ای ارائه می‌کند. کمک‌ها عمدتاً ماهیت اقتصادی یا حقوقی دارد. خط کمک پنج ساعت مشاوره





رایگان ارائه می‌کند. شرکت‌ها می‌توانند از مشاوران متخصص در بازسازی شرکت‌ها و حسابرسی که به شبکه خدمات تعلق دارند، کمک بیشتری درخواست کنند. با هر مورد به صورت محرمانه برخورد می‌شود.<sup>۶</sup>

### منابع مالی و بازیگران

این طرح از طریق صندوق‌های محلی تأمین مالی می‌شود. صندوق‌های محلی از طریق منابع مالی دولت ملی و دولت منطقه‌ای/محلی تغذیه می‌شوند. این ابزار توسط دبیرخانه صنایع در شهرداری گوتنبرگ و سازمان تجارت ملی سابق راه‌اندازی شد.

### اثر بخشی

اورژانس کسب و کار در سال ۱۹۹۷ تأسیس شد و از آن زمان تاکنون بیش از ۱۶۰۰ شرکت، مشاوره اقتصادی دریافت کرده‌اند. در طول سال ۲۰۱۷، ۴۱ شرکت برای مجموع ۱۲۱ شغل برای مقابله با ورشکستگی کمک دریافت کردند. در سال ۲۰۱۹، تعداد شرکت‌هایی که کمک دریافت کردند، ۱۳۷ شرکت بود. در سال ۲۰۱۷، ۷۱ درصد از شرکت‌هایی که درخواست کمک کردند از ورشکستگی نجات یافتند. در سال ۲۰۱۹، نرخ موفقیت ۱۹ درصد افزایش یافته بود. درصد شرکت‌هایی که در سال ۲۰۱۹ درخواست ورشکستگی کرده بودند و از ورشکستگی اجتناب کردند، ۹۰ درصد بود. ارزیابی‌های مربوط به اثرات بلندمدت نیز موجود است. بین سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۶، در مجموع ۱۶۹ شرکت از طریق خط کمک شرکت‌ها، کمک دریافت کردند. از هر ۱۰ شرکتی که درخواست کمک کرده بودند، شش شرکت هنوز در سال ۲۰۱۸ فعال بودند. بین سال‌های ۲۰۱۶ و ۲۰۱۸، تعداد شرکت‌ها ۱۲۷ شرکت بود. از هر ۱۰ شرکت، پنج شرکت در سال ۲۰۱۹ فعال باقی مانده بودند.

### نقاط قوت و ضعف

#### نقاط قوت

خط کمک توسط کارکنان واجد شرایط و شایسته، راهبری می‌شود. تمام موارد به صورت محرمانه و ناشناس رسیدگی می‌شود. حداکثر پنج ساعت مشاوره رایگان ارائه می‌شود که در موارد خاص قابل افزایش است.

#### نقاط ضعف

بر اساس ارزیابی‌های انجام شده خط کمک اورژانس کسب و کار در رسیدن به شرکت‌های مشکل‌دار، در لحظه مناسب، مشکل دارد و اغلب، پشتیبانی خیلی دیر ارائه می‌شود که نجات شرکت‌ها را دشوارتر می‌کند.

<sup>۶</sup>. European Commission Enterprise and Industry. Small Business Act-Database of Good Practices.



## قانون تضمین دستمزد

در صورت ورشکستگی کارفرما، همه کارکنان واجد شرایط دریافت تضمین دستمزد هستند به جز کارگرانی که با مداخله خدمات اشتغال دولتی استخدام شده‌اند و کسانی که به تنهایی یا همراه با بستگان نزدیک حداقل ۲۰ درصد سهام شرکت را در اختیار دارند.

مطالبات نه تنها در ورشکستگی کارفرما (ناتوانی دائمی کارفرما در پرداخت بدهی‌ها) تضمین می‌شود، بلکه در صورت تجدید ساختار شرکت (ناتوانی فعلی یا قابل پیش‌بینی کارفرما در پرداخت بدهی‌ها در سررسید مقرر) نیز وجود دارد تا شرکت از بحران موقت جان سالم به در ببرد و از ورشکستگی جلوگیری شود. ضمانت دستمزد مستقل از مدت قرارداد کار است و شامل کلیه دعاوی‌ای است که در سه ماه گذشته، قبل از ثبت‌نام برای ورشکستگی و یک ماه پس از تصمیم دادگاه ورشکستگی ایجاد شده است.

حداکثر مبلغ در سال ۲۰۲۰ برای هر نفر ۱۸۹۲۰۰ کرون (حدود ۱۹۰۰۰ یورو) است. این مبلغ در سال ۲۰۲۱ به حدود ۱۸۶۰۰ یورو (۱۹۰۴۰۰ کرون) تغییر یافته است.<sup>۷</sup> ضمانت‌نامه توسط مالیات حقوق و دستمزد و دولت تأمین می‌شود. صندوق خاصی وجود ندارد، اما ابزار مالی آن به عنوان یک جزء ویژه در بودجه ملی ثبت می‌شود. پرداخت‌ها به کارکنان توسط هیئت اداری شهرستان که مستقل از کارفرمای پرداخت‌کننده سهم است، انجام می‌شود.

## منابع مالی و بازیگران

منابع مالی طرح از طریق وجوه ملی و وجوه پرداختی شرکت‌ها تأمین می‌شود. دولت ملی علاوه بر تأمین مالی، چارچوب حقوقی را تدوین می‌کند. پرداخت به کارکنان توسط دولت منطقه‌ای/محلی از طریق شورای شهر انجام می‌شود. سازمان اجرایی متولی این امر نیز، سازمان نظارت بر ورشکستگی‌ها در سوئد است.

## اثر بخشی

بین سال‌های ۲۰۱۷ و ۲۰۱۹، ۳۱۰ فرآیند تضمین دستمزد تکمیل شد. در سال ۲۰۱۹، ۲/۳ میلیارد کرون (تقریباً ۲۲۰ میلیون یورو) پرداخت شد.

<sup>۷</sup> Eurofound (2022), Wage Guarantee Act.



## نقاط قوت و ضعف

## نقاط قوت

قانون تضمین دستمزد (۱۹۹۲:۴۹۷) به کارمندان تا ۸ ماه حقوق پس از ورشکستگی می‌دهد. این امر به کارمندان زمان می‌دهد تا به دنبال مشاغل دیگر بگردند.

## نقاط ضعف

البته در این میان، چند مورد سوءاستفاده از قانون تضمین دستمزد شناسایی شدند و چندین نفر به دلیل کلاهبرداری محکوم شده‌اند. در سال ۲۰۲۰، «سازمان اجرایی» که مسئول نظارت بر ورشکستگی‌ها در سوئد است و سایر مقامات مرتبط تخمین زدند که ۷ تا ۱۰ درصد از مبلغی که از طریق این ابزار پرداخت می‌شود به پرونده‌های تقلبی پرداخت شده است.

یک ارزیابی از سال ۲۰۱۷ نشان می‌دهد که عدم هماهنگی بین مقامات مختلف درگیر در این فرآیند عاملی است که سیستم تضمین دستمزد را در برابر تقلب آسیب‌پذیر می‌کند.

## مثال‌ها

در آوریل ۲۰۱۸، شرکت ریدبرگ اعلام کرد که در حال ورشکستگی هستند و همه کارکنان (تقریباً ۱۰۰ نفر) ضمانت دستمزد دریافت می‌کنند.

## کمک‌هزینه کار کوتاه‌مدت

طرح کمک‌هزینه کار کوتاه‌مدت برای تمام شرکت‌های بخش خصوصی که با مشکلات اقتصادی موقت و شدید مواجه هستند، در دسترس است. کار کوتاه‌مدت به این معنی است که کارفرمایان می‌توانند به جای اخراج بخشی از نیروها، ساعات کار کارکنان خود را کاهش دهند و از حمایت مالی دولت مرکزی برای جبران بخش قابل توجهی از هزینه‌های حفظ کارمند برخوردار شوند.

این ابزار در سال ۲۰۱۴، چند سال پس از بحران مالی در سال ۲۰۰۸ معرفی شد. بر اساس قوانین فعلی، حمایت از کار کوتاه‌مدت یک اقدام موقت است به این معنا که تنها در یک رکود عمیق یا خطر قریب‌الوقوع رکود می‌تواند فعال شود. شرط دیگر این است که فعال شدن این طرح حمایتی، مانعی برای تغییر ساختاری در اقتصاد نشود.

در مارس ۲۰۲۰، دولت تغییراتی را در قانون کار کوتاه‌مدت (۲۰۱۳:۹۴۸) پیشنهاد کرد که امکان برخورداری از حمایت را برای شرکت‌هایی که با چالش‌های مالی مهم و موقتی روبرو هستند فراهم می‌کند؛ حتی اگر این اقدام به دلیل بحران اقتصادی نباشد (دفتر دولتی سوئد، ۲۰۲۰).



طرح کار کوتاه مدت در آوریل ۲۰۲۰ به دلیل همه گیری کووید-۱۹ برای اولین بار فعال شد. این طرح یکی از اقدامات محوری مرتبط با کووید-۱۹ بوده است که در سوئد استفاده شده است. کارفرمایانی که با مشکلات مالی جدی روبرو هستند که به طور منطقی قابل پیش بینی یا اجتناب نبوده است، اکنون می توانند برای مدت محدودی درخواست حمایت مالی دهند.

همچنین طبق اصلاحات موقت در قانون کوتاه مدت، هزینه های استفاده از طرح کار کوتاه مدت برای کارفرمایان و کارکنان کاهش یافته است. طبق این مقررات موقتی، زمان کار را می توان تا ۶۰ درصد کاهش داد، به استثنای ژوئن و ژوئیه ۲۰۲۰ که زمان کار می تواند تا ۸۰ درصد کاهش یابد. در طرحی که در حال حاضر اعمال می شود، کاهش ۲۰ تا ۶۰ درصدی ساعات کار، هزینه های کارفرما را بین ۱۹ تا ۵۳ درصد کاهش می دهد. دولت محلی در ایالت مربوطه تا ۴۵ درصد از هزینه ها را پوشش می دهد (به جز ژوئن و ژوئیه ۲۰۲۰ که زمان کار می تواند تا ۸۰ درصد کاهش یابد و ایالت تا ۶۰ درصد هزینه ها را پوشش می دهد).

به عنوان بخشی از بسته اقدامات برای کاهش اثرات اقتصادی شیوع کووید-۱۹ برای شرکت ها، دولت سوئد همچنین کاهش موقت سهمیه های تأمین اجتماعی کارفرمایان را برای دوره اول مارس تا ۳۰ ژوئن ۲۰۲۰ معرفی کرده است. کارفرمایان فقط موظف به پرداخت حق بازنشستگی سالمندی هستند. این کاهش برای حداکثر ۳۰ کارمند و برای بخشی از دستمزد کارمند که از ۲۵۰۰۰ کرون (تقریباً ۲۴۰۰ یورو) در ماه تجاوز نمی کند اعمال می شود. این شامل تخفیف مالیاتی تا سقف ۵۳۰۰ کرون (تقریباً ۵۰۰ یورو) به ازای هر کارمند در ماه است. هزینه این پیشنهاد برای امور مالی عمومی ۳۳ میلیارد کرون (تقریباً ۳.۳ میلیون یورو) برآورد شده است. این طرح می تواند توسط شرکت هایی که کمک هزینه کار کوتاه مدت، یارانه های شغلی جدید و سایر انواع حمایت های مالی از دولت مرکزی دریافت می کنند، استفاده شود.

### منابع مالی و بازیگران

منابع مالی طرح از طریق وجوه ملی تأمین می شود. دولت ملی علاوه بر تأمین مالی، چارچوب قانونی توزیع این منابع را نیز تدوین کرده است. بر این اساس، سازمان رشد اقتصادی و منطقه ای سوئد مرجع مدیریت طرح کار کوتاه مدت است.

### اثر بخشی

بر اساس پایگاه داده سازمان رشد اقتصادی و منطقه ای سوئد تا ۱۵ ژوئن ۲۰۲۰، ۷۴۷۰۰ مورد درخواست کمک کردند. دو ماه بعد، در اوت ۲۰۲۰، تعداد درخواست ها به ۸۱۳۰۰ رسید. در اوت ۲۰۲۰، تعداد کارکنان



تحت پوشش این اقدام، تقریباً ۵۷۰۰۰۰ نفر بود. میزان حمایت مالی اعطاشده برای شرکتها تا اوت ۲۰۲۰، ۲۷ میلیارد کرون (تقریباً ۲/۶ میلیارد یورو) بود<sup>۸</sup>. حمایت مالی تخمینی که در طول سال ۲۰۲۰ به شرکتها پرداخت می‌شود ۹۵ میلیارد کرون است.

### نقاط قوت و ضعف

#### نقاط قوت

طرح انعطاف‌پذیری را در بازار کار افزایش می‌دهد. بسیاری از کارفرمایان دارای مشکلات مالی موقتی می‌توانند به جای اخراج، ساعات کار کارکنان خود را کاهش دهند.

#### نقاط ضعف

طرح فعلی کار کوتاه‌مدت سوئد را می‌توان فقط در یک رکود عمیق یا در صورت قریب‌الوقوع بودن خطر فعال کرد. این طرح به دلیل رقابتی نبودن مورد انتقاد قرار گرفته است. در بسیاری از کشورهای اروپایی دیگر این طرحها دائمی و انعطاف‌پذیرتر هستند. این یک نقطه ضعف برای شرکت‌های مستقر در سوئد در نظر گرفته می‌شود. دولت سوئد اخیراً تغییراتی را در قانون کار کوتاه‌مدت پیشنهاد کرده است که این طرح را دائمی می‌کند، به این معنا که برای شرکت‌هایی که با چالش‌های مالی مهم و موقتی مواجه هستند، امکان اعمال آن را فراهم می‌کند حتی اگر این اقدام به دلیل بحران اقتصادی فعال نشده باشد (دفتر دولتی سوئد، ۲۰۲۰).

### جمع‌بندی و تحلیل

قانون حمایت از استخدام سوئد اولین بار در سال ۱۹۷۴ به تصویب رسید و قانون فعلی در سال ۱۹۸۲ جایگزین قانون قبلی شد. این قانون حمایت گسترده‌ای را برای کارکنان در برابر خاتمه کار ایجاد می‌کند. قانون تصویب شده در سال ۱۹۷۴ نقطه شکست نگرش کلی مبنی بر عدم مداخله از سوی دولت بود. برخی معتقدند مزیت این قانون، امنیت کار و ترویج قراردادهای نامحدود است. از سوی دیگر، منتقدان لیبرال ادعا می‌کنند که کاهش انعطاف‌پذیری، آستانه استخدام را افزایش می‌دهد و کارفرمایان را از اخراج نیروی کار نالایق باز می‌دارد. سوئد، برای دستیابی به هدف امنیت شغلی و افزایش انعطاف‌پذیری بازار کار، علاوه بر اصلاحات قانونی - نهادی از ۶ ابزار تجدید ساختار کسب و کار بهره می‌جوید

- شوراها و انجمن‌های شغلی
- مشاور کار
- حمایت از راه‌اندازی کسب و کار

<sup>۸</sup>. Short-time working allowance (tillvaxtverket.se)





- اورژانس کسب و کار
- قانون تضمین دستمزد
- کمک هزینه کار کوتاه مدت

شوراهای امنیت شغلی در سوئد بر خلاف سایر شوراهای کار در اروپا نظیر آلمان، با هدف حمایت از نیروی کار تعدیل شده و اخراج شده شکل گرفته است. شورا به این کارمندان در یافتن شغل جدید کمک می‌کند. آن‌ها به کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری مشاوره می‌دهند. همچنین خدمات انتقال و راهنمایی را برای کارگرانی که اخراج می‌شوند ارائه می‌کنند. این در نقطه مقابل شوراهای کار اتحادیه اروپاست که هدفشان ممانعت از اخراج و تعدیل نیروی کار است. در واقع در سوئد، قانون، استحکام را در بازار کار ایجاد می‌کند و شوراهای انعطاف‌پذیری و کارایی را تسهیل می‌کنند.

افرادی که از کار اخراج می‌شوند علاوه بر کارایی و مشاوره توسط شوراهای امنیت شغلی، می‌توانند از طرح حمایت از راهاندازی کسب و کار نیز بهره‌مند شوند. هدف از این اقدام کمک به افراد بیکار یا کسانی است که اخراج شدند و با ارائه حمایت مالی به آن‌ها در مرحله راهاندازی، قادر به راهاندازی کسب و کار هستند. خدمات اشتغال عمومی هنگام راهاندازی کسب و کار، مشاوره و راهنمایی و در برخی مناطق، جلسات آموزش کارآفرینی را ارائه می‌دهد.

خدمات مشاوره‌ای به شرکت‌های بزرگ تحت عنوان مشاور کار ارائه می‌شود. شرکت‌های بزرگ در هنگام تعدیلات ساختاری می‌توانند از حمایت مشاوره‌ای برخوردار شوند تا اقدامات مناسبی را در رابطه با بازسازی اتخاذ کنند.

برای شرکت‌های کوچک و متوسط اورژانس کسب و کار تدارک دیده شده است. این طرح یک خط کمک شرکتی است که روشی ثابت و کارآمد را برای کمک به شرکت‌های کوچک و متوسطی که از بحران و ورشکستگی رنج می‌برند به کار می‌بندد و به آن‌ها خدمات مشاوره و کمک مذاکره‌ای ارائه می‌کند. کمک‌ها عمدتاً ماهیت اقتصادی یا حقوقی دارد.

طرح کمک هزینه کار کوتاه مدت یک اقدام موقت برای تمام شرکت‌های بخش خصوصی است که با مشکلات اقتصادی موقت و شدید مواجه هستند. کار کوتاه مدت به این معنی است که کارفرمایان می‌توانند ساعات کار کارکنان خود را کاهش دهند و از حمایت مالی دولت مرکزی برای جبران بخش قابل توجهی از هزینه‌های حفظ کارمند برخوردار شوند. طرح کار کوتاه مدت در آوریل ۲۰۲۰ به دلیل همه‌گیری کووید-۱۹ برای اولین بار فعال شد. این طرح یکی از اقدامات محوری مرتبط با کووید-۱۹ بوده است که در سوئد استفاده شده است.



دولت سوئد به عنوان بخشی از بسته کاهش اثرات اقتصادی شیوع کووید-۱۹ برای شرکتها، کاهش موقت سهمیه‌های تأمین اجتماعی کارفرمایان را نیز معرفی کرده است. همان‌طور که مطرح شد سوئد از قانون حمایت از استخدام برای ایجاد استحکام و از ابزارهای شش‌گانه مدیریتی برای ایجاد انعطاف‌پذیری بهره‌جسته است. به‌طور کلی کشورها از قانون برای ایجاد استحکام و از ابزارها برای ایجاد انعطاف‌پذیری و یا بالعکس، از قانون برای ایجاد انعطاف‌پذیری و از ابزارها برای ایجاد استحکام بهره می‌جویند. به‌علاوه هر کشوری، سطوح مختلفی از استحکام و انعطاف‌پذیری و به‌طور کلی تاب‌آوری را انتخاب می‌کند. انتخاب بهینه در هر کشور، بسته به شرایط تاریخی و فرهنگی، ساختار بازار کار، روابط صنعتی حاکم و بنیه اقتصادی، متفاوت است. انتخاب و الگوبرداری محض از هر کشور، بدون در نظر گرفتن ساختار و شرایطی داخلی ایران ناقص و گمراه‌کننده است. ابزارهای ارائه شده در این مطالعه تنها به عنوان نمونه‌ای از سیاست‌های بازار کار و تبعات آنها هستند و تنها با اشراف کامل بر شرایط داخلی و با اتکا بر تحلیل هزینه-فایده می‌توان از آنها در طراحی سیاست‌های داخلی بهره‌جست.



## منابع و مآخذ

Diedrich, A., Bergström, O. (2006), The Job Security Councils in Sweden, IMIT.

Eurofound (2022), Wage Guarantee Act, measure SE-1992-23/2636 (measures in Sweden), EU PolicyWatch, Dublin.

European Commission Enterprise and Industry. Small Business Act-Database of Good Practices, Retrived from <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=30&catId=782&langId=en&moreDocument s=yes>, <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/extra-stod/stod-a-o/starta-eget-stod-till-start-av-naringsverksamhet>

Labour Laws in Sweden - a summary and legal guide, Short-time working allowance (2022), Retrived from <https://tillvaxtverket.se/english/short-time-work-allowance.html>.



گزارش دیدبانی

## ابزارهای مدیریتی تجدید ساختار کسب و کار در سوئد

تاریخ انتشار: اسفند ۱۴۰۱

شناسه یکتا: ETG-SMSD-1074

