



The Role of Urban Management in Employment Development and Skill Development

Nariman Yousefi 

PhD in Sociology, Director General of the Macro-Policy and Programs Index Calculation Office, Statistical Center of Iran.
Email: nyosofi@yahoo.com

ARTICLE INFO

Article type:
Research Paper

Article History:
Received 18 March 2025
Revised 18 April 2025
Accepted 15 May 2025
Published Online 01 June 2025

Keywords:
Employment,
Facilitation,
Passive Policies,
Active Policies,
Tehran Municipality,
Skill Development.

ABSTRACT

Employment in cities and the role of municipalities in its development is one of the topics discussed in urban economics that has both supporters and opponents. From a legal perspective, municipalities do not have direct responsibility for creating employment. However, despite the high level of urban management's concern for the employment issue, managers at the middle and micro levels can assist the official employment authorities in creating and maintaining employment by implementing a set of institutional and operational measures. Tehran Municipality is an organization that has direct and extensive contact with the people, and for this reason, its most important role in the field of employment can be facilitation. For example, Tehran Municipality can take a set of support, infrastructure, coordination, and skill-building measures to create and maintain employment. In other words, the municipality manages the physical structure of the city and can be effective in improving employment and business in Tehran by adopting active and passive policies.

Cite this article: Yousefi, N. (2025). The Role of Urban Management in Employment Development and Skill Development. *Urban Development Policy Making*, 2 (3), 345-362. DOI: <http://doi.org/10.22034/judpm.2025.522224.1042>



© Nariman Yousefi
DOI: <http://doi.org/10.22034/judpm.2025.522224.1042>

1. Introduction

Growth, dynamism and transformation are general characteristics of the urban system. Although the rate of urbanization in developed countries is in a suitable and controlled state, its continued rapid growth in developing countries has led to the growth of metropolises with numerous problems. In this regard, paying attention to the business environment and employment indicators as indicators of the city's economic status is important and a large part of achieving urban development goals is affected by it.

A study of labor market indicators along with other economic indicators of Tehran indicates that employment and unemployment conditions are undesirable, along with unbalanced growth, development divergence and lack of integration. According to official statistics in 2023, the employment ratio index in urban areas of Tehran province was 37.8 percent (generalized to Tehran city due to lack of information). In other words, the urban economy has been able to create jobs for only this percentage of citizens. This is despite the fact that in recent years, the high level of unemployment has led to a decline in the welfare of citizens (especially young people) and the level of public urban income, causing major economic and social harm.

There are different approaches regarding the role of urban management in creating and developing employment. While free market advocates believe that urban management should not do anything to develop the urban economy, the opposite approach believes in the responsibility of urban management in providing collective goods and local facilities. In contrast of these extreme approaches, a middle approach believes in the facilitating role of the municipality in issues related to employment creation.

With the help of the latter approach, Tehran Municipality can directly and indirectly affect the prosperity of the labor market, the development of employment, and the reduction of economic and social tensions in society. Therefore, the present study is an attempt to explain the type, scope, and extent of Tehran Municipality's intervention in creating and developing employment.

2. Methodology

In this study, first, the literature on the subject was analyzed and theoretical discussions were developed using documentary methods, and then, based on that, a theoretical analysis of the role of urban management in employment development and skill development was conducted.

3. Results

In the mainstream of economics, limited roles have been seen for the government and public institutions in the economy, and enterprises determine the main developments in the economy and play the main role. The government primarily acts as a protector for the possibility of the continuation of this structure, and secondly, it acts as a complement of the market. However, since the market mechanism sometimes fails to reach the optimal point, the role of Tehran's urban management as a public institution in creating and developing employment can be analyzed from this perspective and they can play a role in the dynamics of the labor market in the form of active and passive policies.

Also, since Tehran Municipality does not have an official responsibility for creating employment, its expected role is that of a facilitator. Therefore, Tehran's urban management can assist official institutions in developing employment in Tehran by adopting active (directly and indirectly) and passive policies. Active policies include a range of activities on both the supply and demand sides of the labor market, which are categorized under policies aimed at creating incentives to search for jobs, create and maintain jobs, strengthening human capital, improving job matching, and finally policies aimed at specific groups.

This is while passive labor market policies work directly to improve the live of the unemployed persons and low-quality jobs and are mainly implemented in the form of financial support. These policies include issues such as unemployment assistance schemes, reform of the unemployment regulation system, payment of subsidies to low-wage earners, tax policies or reduction in taxes on wages, and since these policies do not directly and alone help individuals become employed, they are called passive policies. The goal of implementing these policies is to reduce social, political and economic pressures and help ensure a minimum standard of living and economic security for citizens.

4. Conclusion

Despite the efforts of the employment authorities, the amount of labor market indicators, including the employment ratio and unemployment rate, indicates that the status of the relevant indicators is undesirable. Therefore, in addition to the efforts of the official authorities, the Tehran urban administration as a public institution can play a role in this regard. It is worth noting that the role expected of urban management is not formal, but informal and more of an organizational social responsibility. With this assumption, the type of intervention of urban management at different levels is different from the formal role of the government and is a facilitating and mediating role.

At the macro level, the more transparent, employment-oriented and competitive the business environment in cities is, the greater the economic health and capital inflow into the service and production sectors, the prosperity of productive activities and the reduction of all kinds of false and unstable activities. By establishing appropriate economic platforms and job creation in regions and neighborhoods and the dominance of the attitude of attention to the urban economy, in addition to improving business indicators, the economic and livelihood problems of Tehran citizens can also be reduced.

Following special attention to the issue of employment as the foundation of economic and social development at the high level, Tehran city management at the middle and micro levels can assist the official institutions in charge of employment in the path of employment development with a set of institutional and operational measures. In other words, because Tehran Municipality manages the city's physical structure, it has the capacity to develop employment, and urban management can actively participate in labor market development by helping to maintain existing jobs, create new jobs, strengthen human capital, improve labor market matching, and support specific groups (A set of proposed measures under these policies is included in the text of the article.), in a way that both the demand side of the labor market (businesses) and the supply side of the labor market (job seekers and employees) are considered, and policies and programs to support enterprises and workshops are aimed at creating new jobs, strengthening and sustaining businesses, and developing employment, and on the demand side, there are policies and programs to development skill, empower and connect job seekers to employers, resulting in an increase in relevant jobs and job stabilization.

It is worth noting that since the urban management is not the official custodian of the labor market and does not have the resources to play passive roles in the labor market, such measures have a more social aspect and are examples of corporate social responsibility. For example, the municipality's support for businesses during the coronavirus pandemic falls into this category.

In the end, policy proposals for the desired intervention of urban management for employment development in Tehran can be defined in the areas of policymaking, economic and social, and urban infrastructure and facilities.



نقش آفرینی مدیریت شهری در توسعه اشتغال و مهارت‌افزایی

نریمان یوسفی

دکترای جامعه‌شناسی، مدیرکل دفتر محاسبه شاخص سیاست‌گذاری کلان و برنامه‌ها، مرکز آمار ایران. رایانامه: nyosofi@yahoo.com

چکیده

اطلاعات مقاله

اشتغال در شهرها و نقش شهرداری‌ها در توسعه آن، یکی از مباحث اقتصاد شهری است که موافقین و مخالفینی دارد. از منظر قانونی، شهرداری‌ها مسئولیت مستقیم در ایجاد اشتغال ندارد، اما با وجود اهتمام سطح عالی مدیریت شهری به مقوله اشتغال، مدیران در سطوح میانی و خرد با عملیاتی کردن مجموعه‌ای از اقدامات نهادی و عملیاتی می‌توانند در ایجاد و حفظ اشتغال یاریگر مراجع رسمی متولی اشتغال باشند. شهرداری تهران سازمانی است که ارتباط مستقیم و گسترده با مردم دارد و به همین دلیل در زمینه اشتغال مهم‌ترین نقش آن می‌تواند تسهیل‌گری باشد. به‌عنوان مثال شهرداری تهران می‌تواند در ایجاد و حفظ اشتغال، مجموعه‌ای از اقدامات حمایتی، زیرساختی، هماهنگی و مهارت‌افزایی انجام دهد. به‌عبارت دیگر، شهرداری کالبد شهر را مدیریت کرده و می‌تواند با اتخاذ سیاست‌های فعال و غیرفعال در بهبود اشتغال و کسب و کار در شهر تهران مؤثر واقع شود.

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۲/۲۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۱/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۲/۲۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۳/۱۱

کلیدواژه:

اشتغال،

تسهیل‌گری،

سیاست‌های غیر فعال،

سیاست‌های فعال،

شهرداری تهران،

مهارت‌افزایی.

استناد: یوسفی، نریمان (۱۴۰۴). نقش آفرینی مدیریت شهری در توسعه اشتغال و مهارت‌افزایی. *سیاست‌گذاری پیشرفت شهری*، ۲ (۳) ۳۴۵-۳۶۲.

DOI: <http://doi.org/10.22034/judpm.2025.522224.1042>

© نریمان یوسفی

DOI: <http://doi.org/10.22034/judpm.2025.522224.1042>



۱. مقدمه

رشد، پویایی و تحول از ویژگی‌های عمومی نظام شهری است. اگرچه سرعت رشد شهرنشینی در کشورهای توسعه‌یافته در وضعیت مناسب و کنترل شده‌ای قرار دارد، لیکن ادامه رشد شتابان آن در کشورهای در حال توسعه، کاملاً مشهود است. این امر، موجب تبعات و نشانه‌هایی در درون و نظام کالبدی شهر و در برون و عناصر پیرامونی آن می‌گردد. این‌گونه کلان‌شهرها غالباً مراکز سیاسی، اداری و تجاری هستند و رشد بیمارگونه آن‌ها می‌تواند مشکلات پرشماری را به وجود آورد [۱].

در ارتباط با مسائل کلان شهرها، توجه به شاخص‌های اشتغال و بازار کار به‌عنوان نماگرهایی از وضعیت اقتصادی شهر مهم می‌باشد و با استناد به آن‌ها می‌توان به بررسی و تحلیل شرایط اقتصادی شهر پرداخت [۲]. به نظر می‌رسد بخش زیادی از عدم دستیابی به اهداف توسعه در شهر تهران به دلیل پایین بودن وضعیت شاخص‌های بازار کار در این شهر است. همچنین، سیاست‌گذاری ناکارآمد اشتغال، می‌تواند به تعمیق رشد نامتوازن، واگرایی توسعه و عدم یکپارچگی بیش‌تر در شهر انجامد. در حالی که ایجاد بسترهای مناسب اقتصادی و اشتغال‌زایی در مناطق مختلف و حاکمیت نگرش توجه به اقتصاد شهری، مسلماً مشکلات اقتصادی و معیشتی ساکنان شهر را نیز به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد.

در این ارتباط، در سال‌های اخیر نرخ بالای بیکاری در شهر تهران به تنزل سطح رفاه شهروندان و همچنین سطح درآمد‌های عمومی شهری منجر شده و آسیب‌های عمده اقتصادی و اجتماعی را به وجود آورده است. شواهد آماری حاکی از آن است که با وجود اینکه استان تهران با ۲۲٫۱ درصد تولید ناخالص داخلی^۱ سهم بالایی در اقتصاد کشور دارد [۳]، اما همچنان تا رسیدن به سطح مطلوبی از حجم اشتغال و حجم تولید فاصله زیادی دارد. به‌گونه‌ای که شاخص نسبت اشتغال^۲ این استان (همانند کل کشور و سایر استان‌ها) در مقایسه با میانگین جهانی و حتی منطقه‌ای بسیار پایین است. بر اساس آمارهای رسمی نسبت اشتغال برای کل کشور در سال ۱۴۰۲ برابر ۳۷/۹ و برای نقاط شهری کل کشور ۳۷/۷ درصد بوده است و این شاخص برای کل استان تهران ۳۸/۰ و برای نقطه شهری این استان که سهم قابل توجهی از آن ساکنان کلان‌شهر تهران را شامل می‌شود برابر با ۳۷/۸ درصد است [۳]. به‌عبارتی، اقتصاد شهری استان تهران فقط توان ایجاد شغل برای ۳۷/۸ درصد از شهروندان در سن کار را داشته است. همانطوری که مشاهده می‌شود متولیان رسمی اشتغال در شهر تهران و همینطور مدیریت شهری این کلان‌شهر فضایی گسترده برای تحریک بازار کار و به فعل رساندن آن (ایجاد و حفظ اشتغال) پیش‌روی دارند. البته به این نکته هم بایستی توجه کرد که ساختار جمعیتی این شهر در میانه پنجره جمعیتی^۳ قرار گرفته است و در صورت تعلل در اجرای برنامه‌های اشتغال‌زا این موهبت جمعیتی به زودی از دست خواهد رفت. در حالتی که حداقل ۷۰ درصد جمعیت جامعه‌ای در بازه زمانی ۱۵ تا ۶۴ سال، یعنی سنین اوج کار و فعالیت باشند، اصطلاحاً گفته می‌شود که آن کشور در فرصت پنجره جمعیتی قرار دارد.

در مقابل اشتغال، نیک پیدا است بیکاری نقش محوری را در بحران‌های شهری ایفا می‌کند. به‌دلیل اینکه هم نشانه‌ای از فرآیندهایی است که سبب زوال اقتصاد شهر می‌شوند و هم اولین دلیل برای بروز فقر و دیگر آسیب‌های اجتماعی است [۴]. در این راستا، نرخ بیکاری مناطق شهری استان تهران در سال ۱۴۰۲ برابر با ۶/۸ درصد بوده است، که سهم عمده از آن مربوط به جوانان ۱۵ تا ۲۴ سال با نرخ بیکاری ۱۶/۰ درصد می‌باشد [۳].

با این وصف، یکی از موضوعات اساسی در اقتصاد شهری، نقش مدیریت محلی و میزان و حد مداخله آن در اقتصاد محلی است که در این باره طیفی از دیدگاه‌ها وجود دارد. در یک سر طیف، طرفداران بازار آزاد معتقدند مدیریت شهری نمی‌تواند و نباید برای توسعه اقتصاد شهری کاری انجام دهد. از طرف دیگر، دیدگاهی وجود دارد که معتقد است از آنجا که توسعه اقتصاد شهری منافع بسیاری برای ساکنان و کسب و کارها دارد، مدیریت شهری مسئولیت تسهیل‌گری^۴ توسعه را بر عهده دارد. طرفداران این دیدگاه افراطی، مدیریت شهری را مسئول تأمین کالاهای جمعی و تأسیسات محلی می‌دانند. در میانه این طیف، دیدگاهی ترکیبی وجود دارد که بر برنامه‌هایی نظیر پرورش نیروی انسانی، مهارت‌افزایی، اشتغال‌زایی و تسهیل‌گری متناسب با موضوعات مختلف تأکید دارند [۵].

1. GDP: gross domestic product

2. employment indicator

3. demographic window

4. Facilitation

شهرداری‌ها از مهم‌ترین نهادهای مدنی هستند که نقش گسترده‌ای در زندگی شهروندان ایفا می‌کند. از این حیث، در کلان-شهرها، شهرداری‌ها به دلیل وسعت و تنوع مأموریت‌ها می‌توانند به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر بازار کار و اشتغال و کاهش تنش در جامعه اثرگذار باشند.

هرچند پیش از این، پژوهش‌هایی درباره نقش یا ظرفیت شهرداری تهران در ایجاد اشتغال در حرف یا گروه‌های جمعیتی خاص یا مقایسه دستاوردها با شهرداری کلان‌شهرهای سایر کشورها انجام شده است، ولیکن، با توجه به ابهام در نوع، گستره و میزان مداخله‌گری شهرداری در مناسبات و برنامه‌های اشتغال شهری، بررسی نقش این نهاد مهم در توسعه اشتغال شهر ضرورت دارد و پژوهش حاضر تلاشی در این راستا می‌باشد.

در این راستا، قره‌بیگی و همکاران [۶]، خلفی و همکاران [۷]، پروین و همکاران [۸]، پوررضا و همکاران [۹]، شاهرودی [۱۰] کریمی و همکاران [۱۱]، ضمن تاکید بر ظرفیت‌های در اختیار شهرداری تهران، بر مدیریت، برنامه‌ریزی و ساماندهی آنها در راستای توسعه اشتغال شهری تاکید می‌نمایند. همچنین، شکوهی بیدهندی و مصطفوی اصفهانی [۱۲] و فنی و همکاران [۱۳]، ضمن مقایسه دستاوردهای شهرداری تهران با شهرداری کلان‌شهرهای منتخب کشورهای دیگر، به ناچیز بودن تلاش‌ها و دستاوردهای شهرداری تهران در مقایسه با کشورهای دیگر اشاره می‌نمایند.

وجود تجربیات بین‌المللی متعدد، سازمان بین‌المللی کار در فراتحلیلی منطقه‌ای به بررسی پیامدهای سیاست‌های فعال بازار کار در آمریکای لاتین و کارائیب می‌پردازد. بر اساس نتایج، پس از عملکرد ضعیف بازار کار در دهه ۱۹۹۰، بازار کار و پیامدهای اجتماعی آن از سال ۲۰۰۰ در اکثر کشورهای آمریکای لاتین و کارائیب به طور قابل توجهی بهبود یافته است. به طور خاص، در این بازه زمانی، نرخ بیکاری منطقه به طور پیوسته کاهش و این کاهش تا زمان انجام پژوهش ادامه، و به موازات آن نسبت اشتغال افزایش یافته است. همچنین در همین دوره، شرایط اجتماعی نیز به طور قابل توجهی بهبود یافته است. به عنوان مثال، سهم شاغلان فقیر بیش از نصف شده است [۱۴]. همچنین راماتاک نشان می‌دهد اندونزی به واسطه سیاست‌های فعال بازار کار با پشتیبانی یک سیستم اطلاعات بازار کار قابل اعتماد، افزایش قابل توجهی در اشتغال تجربه کرده است. برنامه‌های اولویت‌دار برای بازار کار فعال در اندونزی شامل ارائه برنامه‌های کمکی دولتی، برنامه‌های آموزشی حرفه‌ای و ارائه کمک به جویندگان کار برای تقویت روابط صنعتی و بازرسی کار است. تمرکز گروه هدف سیاست بازار کار فعال در اندونزی جوانان، زنان و افراد دارای معلولیت بوده است [۱۵].

۲. روش‌شناسی

در این پژوهش، نخست با روش اسنادی^۱ به واکاوی ادبیات موضوع و تدوین مباحث نظری مرتبط با سیاست‌های اشتغال پرداخته شده است از آنجایی که شهرداری به عنوان یک نهاد عمومی مسئولیت مستقیم در ایجاد اشتغال شهر ندارند، همزمان با تدوین سیاست‌ها، تعمیم سیاست‌ها از نهاد متولی رسمی اشتغال به نهاد غیررسمی در امر اشتغال (شهرداری) نیز صورت گرفته است. در گام بعدی، با تکیه بر چارچوب تدوین شده، ضمن واکاوی پژوهش‌های موجود و نزدیک به موضوع، فعالیت‌ها و اقدامات شناخته شده و مفروض شهرداری برای توسعه اشتغال احصاء و در نهایت با استناد به آن، به تحلیل نظری نقش‌آفرینی مدیریت شهری در توسعه اشتغال و مهارت‌افزایی پرداخته شده است.

در این ارتباط، در گام اول برای اعتباربخشی سیاست‌های تدوین شده از دیدگاه‌های نظری (اعتبار صوری^۲) و در گام آخر برای درستی ارجاع فعالیت‌ها و اقدامات شهرداری در توسعه اشتغال و مهارت‌افزایی به سیاست‌های تدوین شده از اصل همگرایی (روایی همگرا^۳) استفاده شده است.

1. documentary method
2. face validity
3. convergent validity

۳. مروری بر دیدگاه‌ها و ادبیات نظری

۳-۱. چارچوب سیاست‌گذاری اشتغال

به‌طور متداول، عملکرد بازار کار به وضعیت پنج دسته از متغیرهای اقتصادی که به اختصار نظام اطلاعات بازار کار^۱ نامیده می‌شود، وابسته است. این متغیرها شامل ثبات اقتصاد کلان^۲، محیط کسب و کار^۳، نهادهای بازار کار^۴، آموزش و مهارت^۵ و نظام تامین اجتماعی^۶ است [۱۶].

دو گروه اول از متغیرهای فوق بر تقاضای نیروی کار تاثیر دارند؛ بدین معنی که ثبات اقتصاد کلان شامل نرخ تورم پایین، پایداری نسبی بازار ارز، بودجه متوازن دولت و سایر مواردی که سبب پیش‌بینی‌پذیری یک اقتصاد می‌شوند، به‌طور مستقیم بر انگیزه‌های سرمایه‌گذاری تاثیر خواهند گذاشت. بر این اساس، بی‌ثباتی اقتصاد کلان یکی از اصلی‌ترین موانع برای توسعه کسب و کارها و در نتیجه ایجاد اشتغال است [۱۵].

محیط کسب و کار به مجموعه عواملی اطلاق می‌شود که در بیرون از بنگاه وجود دارد و بر عملکرد بنگاه اثری تعیین‌کننده می‌گذارد. حقوق مالکیت، سیگنال‌دهی نظام قیمت‌ها، دسترسی به بازارهای مالی، رقابت و انحصار و مداخلات و قاعده‌گذاری دولت، فعالیت سرمایه‌گذاران خارجی، سیاست‌های تجاری و دسترسی به بازارهای جهانی و ... مجموعه‌ای مواردی هستند که محیط کسب و کار در یک اقتصاد را شکل می‌دهند. ایجاد محدودیت در هر یک از موارد ذکر شده، به نحوی می‌تواند بر انگیزه‌های سرمایه‌گذاری و در نتیجه ایجاد اشتغال اثرگذار باشد.

دو گروه آخر یعنی آموزش و مهارت و نظام تامین اجتماعی عواملی هستند که بیش‌تر سمت عرضه نیروی کار را، به شرط آنکه تقاضای بازار کار برای نیروی کار تحصیل‌کرده و ماهر وجود داشته باشد، تحت تاثیر قرار می‌دهند. ساختار نظام آموزشی با افزایش سطح تحصیلات یا مهارت کارجویان، افزایش تطابق سمت عرضه با تقاضای نیروی کار را فراهم می‌کند. بنابراین، در اینجا، آنچه سبب اهمیت نظام آموزشی می‌شود برقراری ارتباط مناسب با سمت تقاضای بازار کار است که در نتیجه برقراری این ارتباط و افزایش سطح متناسب آموزش و مهارت نیروی کار، میزان کارایی فعالیت‌های اقتصادی افزایش می‌یابد.

همچنین، نظام تامین اجتماعی از یک سو بر انگیزه‌های مشارکت در بازار کار اثر می‌گذارد و از سوی دیگر می‌تواند بر انگیزه‌های استخدام نیروی کار از سمت بنگاه‌های اقتصادی نیز اثر بگذارد. در صورت وجود یک نظام تامین اجتماعی و بدون طراحی سازوکار انگیزشی مناسب، انگیزه مشارکت جمعیت در سن کار کاهش می‌یابد.

گروه سوم از پنج گروه متغیرهای اقتصادی اثرگذار بر عملکرد بازار کار، نهادهای این بازار هستند. منظور از نهادهای بازار کار، مجموعه قواعد ناظر بر چگونگی رابطه بین کارگر و کارفرما است. قوانین استخدام و اخراج، ساختار چانه‌زنی بازار کار (اتحادیه‌های کارگری، نقش دولت و ...)، حداقل دستمزد، قواعد حاکم بر زمان کار، مرخصی، اضافه‌کاری و ... نهادهای بازار کار را تشکیل می‌دهند. نهادهای بازار کار از جمله مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر انگیزه‌های مشارکت نیروی کار (سمت عرضه بازار کار) و استخدام نیروی کار (سمت تقاضای نیروی کار) هستند. بنابراین، بر خلاف دو گروه اول و دو گروه آخر از متغیرهای اقتصادی اثرگذار بر عملکرد بازار کار، گروه سوم، یعنی نهادهای بازار کار، هر دو سمت عرضه و تقاضای نیروی کار را متأثر می‌کند [۱۶ & ۱۷].

۳-۲. سیاست‌های بازار کار

در جریان اصلی علم اقتصاد، نقش‌های محدودی برای دولت در اقتصاد در نظر گرفته شده و این بنگاه‌ها هستند که تحولات اصلی اقتصاد را رقم می‌زنند و نقش اصلی را ایفا می‌کنند. دولت در درجه اول، به عنوان محافظی برای امکان تداوم این ساختار عمل می‌کند و با تدوین قوانین مناسب تلاش می‌کند حافظ حقوق افراد و بنگاه‌ها در مالکیت از دارایی‌های مشهود و غیرمشهود

1. Labour Market Information System(LMIS)
2. Stability Macroeconomic
3. Climate Investment
4. Institutions of Market Labor
5. Skills & Education
6. Net Safety Social

آن‌ها و در رقابت با سایرین باشد. در درجه دوم، دولت به عنوان مکملی برای بازار عمل می‌کند. چرا که این موضوع کاملاً پذیرفته شده است که سازوکار بازار در مواردی نمی‌تواند منجر به بهینگی شود. بنابراین عملکرد بازار برای رسیدن به نقطه بهینه در این موارد با شکست مواجه می‌شود. به عنوان مثال افزایش بیکاری در اقتصادهای توسعه‌یافته در دهه ۱۹۸۰، دولت‌ها را به استفاده فزاینده از هماهنگی سیاست‌های فعال و غیرفعال برای ارائه حمایت اجتماعی سوق داد. این روند از زمان وقوع بحران مالی جهانی در سال ۲۰۰۸ تقویت شد و دوباره به صحنه بازگشت، زیرا آن زمان دولت‌ها نیاز داشتند هزینه‌ها را به سمت مداخلاتی هدایت کنند که هم‌زمان بتواند هم از درآمد کارگران محافظت کند و هم اشتغال را افزایش دهد [۱۸]. به‌طور کلی و به تاسی از مایلز^۱، سیاست‌های بازار کار^۲ به دو دسته فعال و غیر فعال تقسیم می‌شود، اما سیاست‌های فعال^۳ و سیاست‌های غیرفعال^۴ باید به عنوان دو جزء اساسی یک سیستم حمایت اجتماعی گسترده‌تر در نظر گرفته شوند. هر چند اشاراتی دال بر بی‌اثر بودن سیاست‌های حمایتی بازار کار وجود دارد، ولیکن غالب مستندات حاکی از آن است که علاوه بر افزایش مشارکت اقتصادی و توسعه اشتغال، مشارکت اجتماعی را نیز تقویت می‌کند [۱۵ و ۱۸]. البته تقسیم‌بندی تفکیک شده‌ای از آن نیز قابل ارائه است:

۳-۲-۱. سیاست‌های فعال بازار

این سیاست‌ها به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به بهبود کارکرد بازار کار منجر می‌شوند و هدف از اتخاذ آن‌ها کاهش نرخ بیکاری یا ایجاد تعادل در بازار کار است. این سیاست‌ها به اصلاح سازوکارهای جستجوی شغل، آموزش بیکاران، ایجاد شغل به‌طور مستقیم و یا از طریق پرداخت یارانه و طرح‌های خود اشتغالی می‌پردازد. بنابراین ارتقای مهارت‌های نیروی کار از طریق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، ارائه مشاوره شغلی به جویندگان کار و ارائه اطلاعات لازم و مناسب به کارفرمایان در خصوص تخصص‌ها و مهارت‌های جویندگان کار و پرداخت‌های یارانه دستمزد به‌عنوان اقدامات اجرایی سیاست‌های فعال بازار کار محسوب می‌شود. اگر چه سیاست‌های فعال بازار کار را تحریک می‌کند، اما مدت زمان برنامه، میزان مشوق‌ها، پایداری شرکت‌کنندگان در برنامه و اهداف فعالیت، عوامل کلیدی در اثربخشی این مداخلات هستند [۱۵]. در مجموع، می‌توان سیاست‌های فعال بازار کار را در شش دسته طبقه‌بندی نمود.

۳-۲-۱-۱. سیاست‌های معطوف به ایجاد انگیزه برای حفظ شغل

سیاست‌های فعال بازار کار که انگیزه‌هایی را برای حفظ اشتغال^۵ تامین می‌کنند، سعی دارند از طریق دادن یارانه، تقاضای کار را مورد حمایت قرار داده و آن را افزایش دهند، تا از این طریق مانع افزایش بیکاری منتج از کاهش فعالیت اقتصادی شوند [۱۴]. با این حال، یارانه‌های دستمزد ثابت کرده‌اند که هزینه‌های بی‌اثری برای این منظور هستند و انگیزه‌های الزم برای حفظ کارگران را فراهم نمی‌کنند. در واقع، این برنامه از طریق کاهش هزینه‌های مربوط به حقوق و دستمزد کارکنانی که به‌صورت تمام وقت کار می‌کنند، به کارفرمایان کمک می‌کند تا تاثیرات رکود اقتصادی را برای آنان مقداری تعدیل کند. ضمن اینکه از طریق این سیاست، کارفرمایان کارکنان ماهر خود را از دست نمی‌دهند و زمانی که رونق اقتصادی اتفاق بیفتد دیگر به کارفرمایان هزینه‌های استخدام و آموزش نیروی کار جدید تحمیل نمی‌شود. به‌طور کلی، این سیاست برای کاهش‌ها و جلوگیری از اخراج کارکنان صورت می‌گیرد [۱۷].

۳-۲-۱-۲. سیاست‌های معطوف به ایجاد انگیزه برای ایجاد شغل

مشوق‌های مالی یکی دیگر از سیاست‌های فعال بازار کار محسوب می‌شوند که در شرایطی می‌تواند سبب ایجاد اشتغال^۶ بیش‌تر در اقتصاد شوند. تجربیات به دست آمده نشان می‌دهد، مشوق‌های راه‌اندازی شغل، هم از نظر ایجاد اشتغال و هم کاهش بیکاری، از مؤثرترین سیاست‌های فعال در بازار کار هستند [۱۹]. به‌عنوان مثال، تخصیص یارانه به کارفرمایان و همچنین تخصیص کمک‌های

1. Miles

2. Labor market policies

3. Active labor market policies (ALMP)

4. Passive labor market policies (PLMP)

5. maintain job

6. job creation

مالی و اعتباری و خدمات مشاوره‌ای کارآفرینی، از جمله این مشوق‌ها محسوب می‌شوند که می‌توانند به‌عنوان محرکی برای جلوگیری از اخراج نیروی کار، تلقی شوند. علاوه بر موارد ذکر شده این برنامه‌ها سبب خوداشتغالی و به وجود آمدن شرکت‌های استارت‌آپی^۱ نیز می‌شود. البته بایستی منبع تأمین این کمک‌ها و آثار جانبی منفی آن که ممکن است اثرات مثبت جزئی را خنثی سازد، نیز مورد توجه قرار گیرد. یارانه‌های دستمزد به دلیل اثرات غیرمستقیم و نامطلوب، در بلندمدت دارای پیامدهای منفی برای توسعه مهارت‌ها است. برعکس، برای یک دوره محدود، تخصیص یارانه به کارفرمایان خصوصی، ممکن است مقرون به صرفه باشد و اثرات شغلی قابل ملاحظه‌ای در سطح کلان داشته باشد. با این حال، برای مقابله با اثرات منفی بر اشتغال چنین اقداماتی باید هدفمند باشند و الزامات آن در اقتصاد هدف برقرار باشد [۲۰].

۳-۲-۱-۳. سیاست‌های معطوف به ایجاد انگیزه برای جستجوی شغل

برنامه کمک به جستجوی شغل، تلاش دولت برای ارائه خدمات جستجوی شغل^۲ به نیروی کار در یافتن کار است. این برنامه به جویندگان کار کمک می‌کند تا با جزئیات بیشتر تری در مورد اینکه چه مشاغلی با توجه به سوابق تحصیلی و توانایی‌هایشان برای آن‌ها مناسب است، تصمیم بهینه بگیرند. این دسته شامل اقداماتی است که اشتغال برای کارگران را جذاب می‌کند و یا هزینه‌های بیکاری را افزایش می‌دهد و از این طریق، عرضه نیروی کار را تحت تاثیر قرار می‌دهند. انتقال‌های مالی به کارگران و برنامه‌های کار عمومی منحصراً با هدف استخدام نیست، بلکه هدف آن کاهش نابرابری و فقر است. به‌طور کلی، انتقال مالی به کارکنان به‌عنوان سیاستی تاثیرگذار تلقی نمی‌شود و به‌علت ناکارآمدی‌های مختلف، اثرات مثبتی بر اشتغال ندارد، گرچه در شرایط خاص، ممکن است سیاست‌های بازتوزیعی مقرون به صرفه باشد [۲۰ و ۲۱].

۳-۲-۱-۴. سیاست‌های معطوف به تقویت سرمایه انسانی

این سیاست‌ها شامل آن‌هایی می‌شود که انگیزه‌های افزایش نیروی کار^۳ را فراهم می‌کنند. برنامه‌های آموزشی باید به گونه‌ای طراحی شوند که شکاف‌های مهارتی خاص جویندگان کار و نیازهای مهارتی خاص کارفرمایان را برآورده کنند. این بدان معناست که برنامه‌های هدفمند و با کیفیت بالا ممکن است بیش‌ترین اثربخشی را داشته باشند و اطمینان از مشارکت کارفرما احتمالاً اثربخشی را افزایش می‌دهد. آموزش مبتنی بر کار ممکن است نیازمند توسعه مهارت‌های بنیادی قبلی، مثلاً سواد، حساب و فنآوری اطلاعات باشد [۲۰].

در حالی که آموزش‌ها در محل کار و یا آموزش در کلاس، به‌طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرند، بررسی‌ها در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که بزرگ‌ترین سهم از هزینه‌های مرتبط با سیاست‌های دولت‌ها مربوط به چنین برنامه‌هایی است. با این حال، ارزیابی این سیاست نتیجه‌های متفاوتی را نشان می‌دهد. بر اساس شواهد موجود، بسیار مهم است که آموزش‌های ارائه شده بتواند نیازمندی‌های کارفرمایان را در حال حاضر و در آینده تأمین کند. آموزش می‌تواند جایگزین خوبی برای تجربه کار شود، اما اینکه ارائه آموزش‌های صورت گرفته به چه نحوی باشد از اهمیت بیش‌تری برخوردار است. به‌عنوان مثال، نشان داده شده است که آموزش‌های حین کار مؤثرتر از آموزش در کلاس درس است. همچنین شواهد حاصل از بررسی برخی از کشورهای اتحادیه اروپای نشان می‌دهد که اضافه کردن آموزش حین کار با آموزش کلاس درس احتمال تأثیرات مثبت بر اشتغال را سی درصد افزایش می‌دهد و نتایج مثبت معمولاً یک یا سه سال طول می‌کشد تا تحقق یابد. مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که اثربخشی برنامه‌های آموزشی در دوره متوسط و بلندمدت به میزان قابل توجهی افزایش می‌یابد اما در کوتاه مدت این‌گونه نیست. در واقع، شواهد نشان می‌دهد که این اقدامات در بلندمدت اشتغال و درآمد را افزایش می‌دهد [۲۱ و ۲۲].

۳-۲-۱-۵. سیاست‌های معطوف به بهبود جوسازی در بازار کار

هدف از این سیاست کاهش شکاف اطلاعات و جستجوی کار و بهبود جوسازی^۴ بنگاه اقتصادی با نیروی کار است. از جمله

1. Start Up
2. job search
3. strengthening labour force
4. Matching

سیاست‌هایی که برای بهبود جوسازی بازار کار به کار گرفته می‌شود، خدمات استخدامی است. خدمات استخدامی شامل انجام وظایف کارگزاری و جوسازی مشاغل موجود با افراد جویای کار است. در این راستا و در زمان همه‌گیری کووید ۱۹، سازمان بین‌المللی کار به کشورها توصیه نمود به منظور حمایت از نیروی کار برنامه کمک به جستجوی شغل را اجرا کنند. اجرای این توصیه در تعدادی از کشورهای اروپایی حاکی از اثرگذار بودن آن است [۱۵]. این خدمات، شامل بسیاری از فعالیت‌ها، از جمله مصاحبه‌های اولیه در ادارات استخدامی، مشاوره در دوره بیکاری، انجمن شغلی، تبادل کار و غیره است. سیستم آموزشی در بسیاری از کشورها، ممکن است از جامعه بازخوردی نگیرد و نتیجه تناسبی بین آنچه آموزش داده می‌شود با آنچه که مورد نیاز جامعه است، وجود نداشته باشد. از طرفی، در صورتی که نیروی کار با کارفرما پیوسته در ارتباط نباشد در این صورت اطلاع از مشاغل خالی در شرکت‌ها مشکل می‌شود و کیفیت جوسازی نیروی کار با کارفرما بدتر خواهد شد. بهبود چنین شرایطی می‌تواند به صورت مستقیم (با پرکردن جاهای خالی) و غیر مستقیم (با کاهش هزینه‌های استخدام) که نتیجه آن افزایش مشاغل خالی و بازگشت به افراد بیکار شده است، نرخ بیکاری را کاهش دهد. به طور سنتی، خدمات استخدامی به‌طور انحصاری توسط سازمان‌های دولتی ارائه می‌شد، اما در حال حاضر در بسیاری از کشورها، این خدمات هم توسط سازمان‌های دولتی و هم سازمان‌های خصوصی ارائه می‌شود. جامعه هدف خدمات استخدام دولتی افراد محروم و بیکاران بلندمدت است. این در حالی است که سازمان‌های خصوصی بیش‌تر به کارگران شاغل و ماهر توجه می‌کنند. این خدمات در مقایسه با سایر سیاست‌های فعال بازار کار نسبتاً ارزان هستند و می‌توانند به کاهش بیکاری کمک کنند. اما جنبه منفی این خدمات در اینجا است که اکثر افرادی که از این خدمات استفاده کرده و شاغل می‌شوند کسانی هستند که شایستگی‌های بیش‌تری نسبت به سایر بیکاران دارند. به واقع، این افراد در غیاب این خدمات نیز می‌توانستند برای خود شغل پیدا کنند [۱۷ و ۲۲ و ۲۳].

۳-۲-۱-۶. سیاست‌گذاری برای گروه‌های خاص

در ادبیات سیاست‌گذاری بازار کار برخی از زمینه‌های سیاست‌گذاری برای اشتغال اختصاصی است. این سیاست‌ها با هدف اشتغال‌زایی و به‌طور عمده از طریق مداخلات دولت در بازارهای مختلف و برای برداشتن محدودیت‌های اشتغال‌زایی در گروه‌ها و مناطق هدف (جوانان، زنان و افراد دارای تحصیلات دانشگاهی، معلولان، بنگاه‌های خرد و کوچک و ...) اجرا می‌شوند که در ادبیات موضوع در جرگه سیاست‌های فعال بازار کار شناخته می‌شوند [۱۵].

۳-۲-۲. سیاست‌های غیر فعال بازار کار

سیاست‌های غیرفعال ممکن است شامل طیف وسیعی از انواع سیاست‌ها و برنامه باشد که گاهی اوقات متناقض توصیف می‌شوند [۲۰]. این سیاست‌ها به‌طور مستقیم برای بهبود زندگی بیکاران و مشاغل کم‌کیفیت کارکرد دارد و در قالب حمایت‌های مالی انجام می‌گیرد. این سیاست‌ها موضوعاتی مانند طرح‌های کمک به بیکاران، اصلاح سیستم مقرری بیکاری، پرداخت یارانه افراد دارای دستمزد پایین، سیاست‌های مالیاتی یا کاهش در مالیات بر دستمزدها را در بر می‌گیرد. هدف از اجرای این سیاست‌ها، کاهش فشارهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی و کمک به تأمین حداقل معیشت و امنیت اقتصادی مردم می‌باشد. چون این سیاست‌ها به‌طور مستقیم به شاغل شدن فرد کمک نمی‌کند، بنابراین این سیاست‌ها را غیر فعال می‌نامند [۲۳].

۳-۳. بازآفرینی شهری

با توجه به سرعت تغییرات اقتصادی در عصر حاضر، عکس‌العمل شهرها به این تغییرات برای آینده‌شان ضرورت دارد. در این راستا، بازآفرینی اقتصادی به بخشی حیاتی از بازآفرینی شهری^۱ بدل شده که می‌تواند با تعدیل ساختارهای مختلف اقتصادی به نفع پتانسیل‌ها و علائق ساکنین، سرزندگی تجاری را به ارمغان آورد و به ارائه دیدگاه‌های جدید اقتصادی برای شهرها بپردازد [۲۴]. بازآفرینی اقتصادی با در برگیری مجموعه‌ای از برنامه‌های مداخله در محدوده‌های شهری با هدف افزایش اشتغال، تشویق سرمایه‌گذاری و رشد کسب و کار و رفع صدمات اقتصادی صورت می‌پذیرد که در نهایت منجر به اعاده یا ایجاد ارزش اقتصادی

- و نیز استفاده اقتصادی جدید می‌شود. بازآفرینی شهری فرایندی چند بعدی و چند وجهی است که هدف آن بهبود کیفیت بافت شهری و محیط طبیعی، همچنین بازساخت اقتصاد محلی می‌باشد [۲۵]. بازآفرینی شهری شامل ابعاد اجتماعی، اقتصادی، کالبدی و زیست محیطی در مقیاس‌های شهری، منطقه‌ای و ملی (جدول ۱) و مشتمل بر اصول زیر می‌باشد:
- تغییر و تحولات اقتصادی: افزایش فرصت‌های شغلی، بهبود توزیع ثروت، پرورش استعدادها، افزایش مالیات و مستغلات محلی، ارتباط میان عمران و بهسازی محلی، منطقه‌ای و شهری، جذب سرمایه‌گذاری‌های داخلی.
 - تغییر و تحولات اجتماعی: بهبود کیفیت زندگی و روابط اجتماعی، کاهش جرم و جنایت، غلبه بر بدنام‌سازی و محرومیت اجتماعی.
 - حکمروایی: سازمان‌دهی مجدد ساز و کارهای تصمیم‌سازی از طریق تفاهم دموکراتیک، افزایش میزان فضای همکاری و مشارکت، در نظر گرفتن انتظارات مختلف، تأکید بر مشارکت‌های منطقه‌ای گوناگون، توجه به تعاملات میان سازمان‌ها و نهادها و روابط درونی آن‌ها.
 - تغییر و تحولات کالبدی: حل مسائل مرتبط با فرسودگی کالبدی همراه با اراضی جدید و ضروریات متناسب.
 - کیفیت محیط زیست و توسعه پایدار: بازآفرینی شهری باید سبب ارتقای توسعه‌ی متوازن و مدیریت اقتصاد جامعه و محیط زیست گردد [۲۷].

جدول ۱. زمینه‌ها، اهداف، راهبردهای بازآفرینی شهری [۲۲]

زمینه‌ها	هدف	راهبرد
اقتصادی	تجدید حیات اقتصادی	<ul style="list-style-type: none"> • افزایش اشتغال • بهبود عرضه و تقاضای بازار • جذب سرمایه‌گذاری‌های داخلی • بهبود آموزش و افزایش مهارت‌های حرفه‌ای نیروی کار
اجتماعی	تقویت حیات اجتماعی	<ul style="list-style-type: none"> • تقسیم وظایف و تمرکززدایی از سازمان‌ها • جلب مشارکت مردمی
فرهنگی	حفاظت از ارزش‌های فرهنگی و حفاظت از ثروت‌های بومی	<ul style="list-style-type: none"> • ایجاد مراکز فرهنگی و هنری و گذران اوقات فراغت • جذب مؤسسات دانشگاهی و تحقیقاتی • شناساندن ارزش‌های تاریخی و فرهنگی محلات به گردشگران
کالبدی	بازیافت فضای بارز و استفاده مجدد از آن‌ها	<ul style="list-style-type: none"> • تداوم سازمان فضایی • تشویق کاربری‌های چند منظوره • بالا بردن سطح کمی و کیفی تأسیسات، تجهیزات و زیرساخت‌های شهری • بهبود شرایط حمل و نقل

۳-۴. کار آفرینی اجتماعی

فعالیت‌های مرتبط با کارآفرینی اجتماعی^۱ به اقداماتی گفته می‌شود که ضمن برخورداری از ویژگی‌های عمومی کارآفرینی، یعنی داشتن ماهیت نوآورانه، خلاقانه و کسب و کارانه، جهت‌گیری اصلی آن‌ها تحقق اهداف اجتماعی نظیر هم‌آوایی و همبستگی جمعی، مقابله با محرومیت، یأس و درماندگی، به جای سود فردی و گروهی است [۲۸].

کارآفرینی اجتماعی مقوله‌ای است که در حوزه شهری کاربرد وسیعی داشته و می‌توان آن را به‌عنوان یکی از مفاهیم مهم در مسیر توسعه و برای تحقق اهدافی مانند معیشت پایدار، اشتغال و درآمدزایی، ظرفیت‌سازی و توانمندسازی، کاهش فقر، زنجیره‌های تولید و بازار و جز آن در نظر گرفت. کارآفرینی اجتماعی علاوه بر کسب و کارهای غیرانتفاعی نوآورانه، در برگزیده اهداف اجتماعی است. تأسیس بانک‌های غیرانتفاعی توسعه اجتماعی و تأسیس سازمان‌های ترکیبی که مرکب از عناصر انتفاعی و غیرانتفاعی هستند را می‌توان در زمره این نوع کارآفرینی بازشناسی کرد. همچنین، مراکزی که برای افراد بی‌خانمان دایر می‌شود و در آن کسب و کارهایی برای آموزش و استخدام آن‌ها ارائه می‌شود، نیز در این دسته از نهادها طبقه‌بندی می‌شوند [۲۹].

کارآفرینی، فرآیندی است که می‌توان با استفاده از خلاقیت، عنصر جدیدی را همراه با ارزش جدید با استفاده از زمان، منابع، ریسک و به‌کارگیری دیگر عوامل، به وجود آورد.

از مهم‌ترین اقدامات و رویکردها با هدف توسعه اشتغال و کارآفرینی در شهرها، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- توسعه زیر ساخت‌ها: گسترش زیر ساخت‌های محله‌ای، ناحیه‌ای، منطقه‌ای و کلان‌شهری.
- راه‌اندازی مراکز رشد و کارآفرینی و خانه‌های کارآفرینی.
- توسعه نرم‌افزاری (فرهنگ‌سازی، ترویج و آموزش): برنامه‌های هدفمند آموزش کارآفرینی، مهارت‌های اجتماعی، اطلاع‌رسانی، برنامه‌های ترویجی و خدمات مشاوره کسب و کار.
- حمایتی و تسهیل‌گرانه: حمایت‌های مالی، بیمه‌ای، حقوقی، خدمات دانش‌بنیان و تخصصی.
- توانمندسازی سازمانی و ساختاری: شبکه‌سازی اجتماعی، نظام کارآفرینی درون سازمانی و تعاملات بین‌بخشی [۵].

۳-۵. توانمندسازی و ایجاد قابلیت

از دیدگاه توانمندسازی^۱، از عوامل تأثیرگذار بر کنش اقتصادی و اشتغال افراد داشتن توان و قدرت کنش است و توانمندسازی به فرایندهایی اشاره دارد که به واسطه آن‌ها کسانی که توانایی انتخاب کردن از آن‌ها سلب شده است، از این حق برخوردار شوند. در این فرایند، منابع شریطی را به‌وجود می‌آورند که تحت آن انتخاب امکان‌پذیر می‌شود و از سویی دیگر عاملیتی در مرکز فرایند قرار دارد که به‌واسطه آن انتخاب صورت می‌گیرد. در این فرایند، نتایج انتخاب‌ها در نهایت به بازتولید یا بهبود شرایط موجود کمک خواهد نمود. در این فرایند منابع (مادی، اجتماعی، انسانی و ...) از طریق نهادها و فرایندهای گوناگون توزیع می‌شوند. همچنین، عاملیت در برگزیده معنا، انگیزه و هدفی است که عاملین را به فعالیت وا می‌دارد تا دستاوردهایی کسب نمایند. این ابعاد متقابلاً به یکدیگر وابسته هستند، زیرا تغییر در هر یک از آن‌ها بر سایر ابعاد اثر می‌گذارد و از آن‌ها اثر می‌پذیرد و یا موجب پدید آمدن تغییر در آن‌ها می‌شود. منابع^۲ و عاملیت^۳ به همراه یکدیگر قابلیت^۴ را به‌وجود می‌آورند. قابلیت یعنی امکان بالقوه‌ای که افراد برای زندگی‌ای که می‌خواهند داشته باشند از آن برخوردار باشند. زمانی که ناکامی حاکی از ناهمگونی نهفته در پس توزیع قابلیت‌ها باشد، می‌تواند مظهر بی‌قدرتی باشد [۵]. از این‌رو، عدم شکل‌گیری یا ناموفق بودن بسیاری از فعالیت‌های اقتصاد شهری می‌تواند ناشی از عدم توجه یا توجه ناکافی به این مهم باشد.

با توجه به ادبیات نظری موصوف، در کلامی کلی عوامل مؤثر بر مقوله اشتغال در چهار گروه عمده تقسیم‌بندی می‌شوند:

۱. عوامل جمعیت‌شناختی از جمله ساختار سنی، مهاجرت و ... که به ویژگی‌های طرف عرضه بازار کار مربوط می‌شوند.
۲. عوامل اقتصادی شامل تولید سرانه ملی^۵، ساختار اشتغال، فرصت‌های شغلی و توزیع آن‌ها، ساختار تولید، بهره‌گیری پایدار از منابع، سرمایه‌گذاری، استفاده از تکنولوژی سازگار و ...
۳. عوامل اجتماعی شامل فرصت‌های آموزشی و توانمندسازی جمعیت، شهرنشینی، قوانین و مقررات و ...
۴. عوامل فرهنگی شامل فرهنگ کار، سنن و هنجارهای اجتماعی، گرایش‌های مذهبی و ... [۳۰].

۴. نتایج: تحلیل نقش مدیریت شهری در توسعه اشتغال و مهارت‌افزایی

بررسی نقش دولت‌ها در سیاست‌گذاری برای ایجاد اشتغال و کاهش بیکاری و همچنین ایفای نقش در قاعده‌گذاری برای تنظیم روابط کار و حمایت از شاغلان و بیکاران در کشورهای مختلف نشان‌دهنده تغییر قابل توجه نقش دولت در این زمینه‌ها طی چند دهه گذشته است. سه سطح مفروض و شناخته شده مداخله برای توسعه اشتغال و مهارت‌افزایی وجود دارد:

سطح کلان: توجه به اشتغال به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی و حتی نقطه آغاز بسیاری از سیاست‌های کلان اقتصادی-اجتماعی

1. empowerment
 2. resources
 3. agency
 4. capability
 5. gross national product (GNP)

سطح میانی: به کارگیری ابزارهای نهادی در توسعه کسب و کار و اشتغال پایدار
سطح خرد: تسهیل‌گری برای فعال‌سازی، توسعه و متعادل‌سازی طرفین عرضه و تقاضای بازار کار [۱۷].
با وجود تلاش دولت‌ها در بازار کار ایران، شاخص‌های بازار کار از جمله نرخ مشارکت اقتصادی، نرخ بیکاری و نسبت اشتغال حاکی از نامطلوب بودن وضعیت شاخص‌های مربوطه است. بنابراین علاوه بر تلاش‌های دولت و ارکان رسمی در بازار کار ایران، مدیریت شهری به‌عنوان نهادی عمومی و با سطح درگیری گسترده با شهروندان می‌تواند در این زمینه ایفای نقش نماید. شایان‌گفت است، انتظار نقش از مدیریت شهری نه رسمی، بلکه غیررسمی و بیش‌تر از جنس مسئولیت اجتماعی سازمانی^۱ است. با این فرض، سطح درگیری و نوع مداخله مدیریت شهری در هرکدام از سطوح مذکور متفاوت از نقش رسمی دولت بوده و نقش تسهیل‌گرانه و میانجی‌گرانه است.

در سطح کلان، فضای کسب و کار در شهرها هرچه شفاف‌تر، اشتغال‌محور و رقابتی‌تری باشد، منجر به افزایش سلامت اقتصادی و ورود سرمایه به بخش خدماتی و تولیدی و رونق فعالیت‌های مولد و کاهش انواع فعالیت‌های کاذب و ناپایدار می‌شود. به نظر می‌رسد بخش زیادی از عدم دستیابی به اهداف توسعه در شهر تهران، نتیجه عدم اعتماد سرمایه‌گذاران به دلیل مناسب نبودن وضعیت شاخص‌های فعالیت‌های اقتصادی و کسب و کار در این شهر باشد. چنین وضعیتی می‌تواند اشتغال شهر تهران را متأثر ساخته و خیل بیکاران نیز به فعالیت‌های غیر مولد روی آورند. تمرکز فعالیت‌های غیر مولد محلات شهر را دچار چالش می‌کند و به تعمیق رشد نامتوازن، واگرایی و عدم یکپارچگی بیش‌تر در شهر می‌انجامد. در صورت ایجاد بسترهای مناسب اقتصادی و اشتغال‌زایی در مناطق و محلات و حاکمیت نگرش توجه به اقتصاد شهری تهران، به‌طور قطع، علاوه بر بهبود شاخص‌های کسب و کار، مشکلات اقتصادی و معیشتی شهروندان نیز به میزان قابل توجهی کاهش می‌یابد.

به‌تبع توجه ویژه به مقوله اشتغال به‌عنوان ستون توسعه اقتصادی و اجتماعی در سطح عالی مدیریت شهر تهران، در سطوح میانی و خرد با مجموعه‌ای از اقدامات نهادی و عملیاتی می‌تواند به نهادهای رسمی متولی اشتغال در مسیر توسعه اشتغال یاریگر باشند.
شهرداری تهران سازمانی است که ارتباط مستقیم با مردم دارد و به همین دلیل در زمینه اشتغال مهم‌ترین نقش آن می‌تواند تسهیل‌گری باشد. به واقع شهرداری تهران نمی‌تواند کارگاهی ایجاد نماید که گروهی در آن مشغول به کار شوند، اما قادر است برای ایجاد آن، تسهیلات، تمهیدات یا کمک‌هایی را در نظر بگیرد. به تعبیری دیگر، شهرداری کالبد شهر را مدیریت می‌کند و ظرفیت‌هایی برای تعریف اشتغال در اختیار دارد. از این رو، در جدول دو به طبقه‌بندی مصادیق تسهیل‌گرانه سیاست‌های فعال مدیریت شهری به‌عنوان چارچوبی برای حمایت از بازار کار شهر تهران در قالب سیاست‌های حفظ مشاغل، ایجاد شغل، تقویت سرمایه انسانی، بهبود جوسازی در بازار کار و حمایت از گروه‌های خاص پرداخته شده است. در این جدول هم به سیاست‌ها و برنامه‌های طرف عرضه تقاضای کار (کسب و کارها) و هم طرف عرضه بازار کار (افراد جویای کار و شاغلین) توجه شده است. در حالی که سیاست‌ها و برنامه‌های حمایتی از بنگاه‌ها و کسب و کارها در جهت ایجاد مشاغل جدید و تقویت و پایداری کسب و کارها و افزایش اشتغال است. در طرف تقاضا، سیاست‌ها و برنامه‌های مدیریت شهری در راستای مهارت‌افزایی^۲، توانمندسازی و پیوند افراد جویای کار به کارفرماها، افزایش مشاغل مرتبط و تثبیت شاغلین موجود است. با این نگاه، در ادامه سعی می‌شود در قالب سیاست‌های فعال و غیرفعال بیش‌تر به نقش مدیریت شهری پرداخته شود.

یکی از معضلات متولیان کسب و کارهای شهری، بی‌ثباتی و ناپایداری مشاغل است که به‌طور مستقیم از شرایط کلان اقتصادی متأثر است. در این میان در شرایط عدم رونق، کسب و کارهای نوپا و خرد در معرض بیش‌ترین آسیب، تعدیل نیرو و حتی تعطیل شدن هستند. در جدول دو، مجموعه‌ای از اقدامات حمایتی و پیشگیرانه برای پایداری و ثبات کسب و کارها در شهر و محلات تهران بر اساس تجارب ملی و بین‌المللی و در حیطه کاری شهرداری ارائه شده است. شهرداری تهران با در اختیار داشتن فضای شهری و در ارتباط با سایر دستگاه‌های اجرایی، می‌تواند با مجموعه‌ای از اقدامات زیرساختی، سازماندهی و حمایتی به ایجاد و حفظ مشاغل موجود کمک کند که نتیجه آن به‌طور مستقیم توسعه و رونق بازار کار و به‌طور ضمنی افزایش سرمایه اجتماعی^۳ در بین شهروندان است.

1. corporate social responsibility
2. skill development
3. social capital

این نکته حائز اهمیت است که شهرداری می‌تواند از ظرفیت عرصه شهر، که بخشی از اراضی و املاک شهر در اختیارش است در جهت توسعه اشتغال استفاده کند (به‌عنوان مثال، بخشی از این اراضی را در اختیار میادین میوه و تره‌بار، مشاغل دانش‌بنیان، استارت‌آپ‌ها و ... قرار داده و از این طریق مشاغل مستقیم و غیرمستقیم ایجاد نماید).

شهرداری تهران می‌تواند ضمن حمایت از کارآفرینان با ایجاد محیطی آموزشی و مهارت‌افزایانه، ضمن معرفی افراد جویای کار به‌ویژه از گروه‌های خاص هم به ایجاد یا ثبات بخشی کسب و کارها کمک کرده و هم زمینه اشتغال افراد جویای کار را فراهم نماید. همچنین، شهرداری‌ها می‌توانند ضمن تعامل با اتحادیه‌های صنفی و با توجه به امکانات در دسترس، اقدام به نوعی شراکت در بعضی از صنفا نموده و با راه‌اندازی شغل‌های درآمدزا باعث تولید درآمدهای پایدار برای مردم و اصناف و البته شهرداری گردد. به‌عنوان مثال، شهرداری می‌تواند از داشتن کف خیابان‌ها به‌عنوان سرمایه و اصناف به‌عنوان پشتوانه و دست‌فروشان به‌عنوان بهره‌بردار استفاده کند و مناطق گردشگری شهری ایجاد کند.

به لحاظ ماهیتی شهرداری در حوزه‌های خدمات شهری، ترافیک، حمل و نقل، شهر هوشمند، شهرسازی و ... دارای ظرفیت‌ها و فرصت‌های بی‌نظیری در جهت ایجاد اشتغال است؛ به‌عنوان مثال اگر در سازمان پسماند، افراد متخصصی در زمینه‌های مختلفی از جمله مدیریت پسماند، مهندسی تکنولوژی مواد و ... وارد شوند، قطعاً تبدیل به فرصتی بزرگ هم در جهت کاهش پسماند و هم در زمینه اشتغال و بهبود وضعیت شهر گشته و در نهایت متناسب با آن اشتغال مستقیم و غیرمستقیم شکل می‌گیرد.

جدول ۲. سیاست‌های فعال مفروض مدیریت شهری در بازار کار [۱۳]

سیاست‌ها	اقدامات	پیامدها
سیاست‌های ایجاد انگیزه برای حفظ شغل	<ul style="list-style-type: none"> - حمایت از کسب و کارها در مقیاس محله‌ای - برنامه‌ریزی مکان‌یابی برای استقرار رسته‌های شغلی - مشوق‌های غیرنقدی به کارفرمایان - کاهش عوارض شهری در حمایت از کسب و کارها - ساماندهی دست‌فروشان، مشاغل غیر رسمی و مزاحم - حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان، صنایع فرهنگی و مشاغل گردشگری - ایجاد بازارچه‌ها برای عرضه تولیدات و فروش محصولات 	<ul style="list-style-type: none"> - تعدیل تأثیرات رکود اقتصادی بر کسب و کارها - حفظ کارکنان ماهر - پایداری و ثبات شغلی - جلوگیری از افزایش بیکاری
سیاست‌های ایجاد انگیزه برای ایجاد شغل	<ul style="list-style-type: none"> - تدوین سیاست‌های حمایتی و مقررات‌زدایی برای تشویق شکل‌گیری کسب و کارها در سطح محلی - توجه به توسعه و بهسازی زیرساخت‌ها (فضاهای تفریحی، توریستی، گردشگری، تجاری) - ساماندهی بافت تاریخی و احیا مشاغل سنتی - کاهش عوارض شهری و ارائه مشوق‌های غیر نقدی در حمایت از کسب و کارها - ارائه خدمات مشاوره‌ای کارآفرینی به کارفرمایان - حمایت از کسب و کارهای اینترنتی، دانش‌بنیان، خلاق و نوآور - توجه به ظرفیت‌های توسعه اشتغال در حوزه سازمان‌هایی نظیر پسماند، فضای سبز، رفاه، خدمات شهری، میادین میوه و تره‌بار، نوسازی و ... - تسهیل صدور پروانه و مجوزهای ساخت واحدهای صنعتی و تجاری - تعریف مشوق‌های سرمایه‌گذاری در شهر - ارتقا و توسعه فرهنگ کارآفرینی در شهر 	<ul style="list-style-type: none"> - ایجاد مشاغل جدید - توسعه مشاغل جدید - پایداری و ثبات شغلی
سیاست‌های تقویت سرمایه انسانی	<ul style="list-style-type: none"> - مهارت‌افزایی در محیط کار واقعی با همکاری صنوف (حین خدمت و در کلاس) - ایجاد فرصت‌های مهارت‌افزایی در کارگاه‌ها برای زنان سرپرست خانوار 	<ul style="list-style-type: none"> - افزایش عرضه نیروی کار ماهر - فعال‌سازی سنت استاد-شاگردی - کاهش هزینه‌های به‌کارگیری نیروهای فاقد مهارت
سیاست‌های بهبود جوسازی در بازار کار	<ul style="list-style-type: none"> - راه‌اندازی سامانه‌های کاریابی - تسهیل‌گری ویژه در طرح توسعه رشته‌های پر اشتغال 	<ul style="list-style-type: none"> - کاهش شکاف اطلاعاتی در جستجوی کار - جوسازی مشاغل موجود با افراد جویای کار - کاهش هزینه‌های استخدام - توسعه کسب و کارهای شهری دارای مزیت
سیاست‌های مربوط به حمایت از گروه‌های خاص	<ul style="list-style-type: none"> - تسهیل‌گری در توسعه مشاغل خانگی - ارتباط تولید خانگی به بازار 	<ul style="list-style-type: none"> - حمایت از گروه‌های خاص، حسب ضرورت (چوانان، زنان، فارغ‌التحصیلان، معلولان) - افزایش سهم مشاغل خانگی در اقتصاد شهری - اتصال صاحبان کار خانگی به بازارهای هدف و پایداری کسب و کارهای خانگی

از زاویه‌ای دیگر، شهرداری تهران به دو صورت مستقیم و غیرمستقیم می‌تواند در ایجاد و توسعه اشتغال در شهر مداخله کند. نقش‌های مستقیم شهرداری در ایجاد و توسعه اشتغال در شهر تهران شامل کارکنان شهرداری، پیمانکاران (برون‌سپاری، واگذاری) و پروژه‌ها (عمرانی، خدمات شهری، اجتماعی، حمل و نقلی) است. همچنین نقش‌های غیرمستقیم شهرداری در ایجاد و توسعه اشتغال در شهر تهران می‌تواند شامل توسعه زیر ساخت‌ها و ساخت و سازها (مسکونی، تجاری، کارگاهی)، بازآفرینی شهری (انتقال صنایع و پادگان‌ها) و توسعه کسب و کارهای آسان و ارزان (دانش بینان، خانگی، تولیدی، صنفی، فرهنگی و هنری) و ... باشد.

شایان گفت است سیاست‌های غیرفعال مدیریت شهری تهران در بازار کار به‌طور مستقیم کمکی به ایجاد و ثبات شغلی نمی‌کند و جنبه اجتماعی آن برجسته‌تر است. از آنجایی که مدیریت شهری متولی رسمی بازار کار نبوده و منابعی برای ایفای نقش‌های غیرفعال در بازار کار نیز در اختیار ندارد، این‌گونه اقدامات بیش‌تر جنبه اجتماعی داشته و از مصادیق مسئولیت اجتماعی سازمانی است. به‌عنوان نمونه، حمایت‌های شهرداری از کسب و کارها در همه‌گیری کرونا در این طبقه قرار می‌گیرد. در جدول سه مصادیقی از اقدامات ذیل سیاست‌های غیر فعال مدیریت شهری در بازار کار ارائه شده است.

جدول ۳. سیاست‌های غیرفعال مفروض مدیریت شهری در بازار کار

سیاست‌های فرعی	اقدامات	پیامدهای مفروض
حمایت‌های مالی	کمک به بیکاران	- کاهش فشارهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی
	مقرری به بیکاران	- کمک به تأمین حداقل امنیت اقتصادی
	یارانه افراد دارای دستمزد پایین	- کاهش فشارهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی - کمک به تأمین حداقل امنیت اقتصادی

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در بحث‌های کار شایسته^۱ داشتن شغل در کنار سایر مولفه‌ها از جمله حقوق بنیادین کار، حمایت‌های اجتماعی و ... شرط کافی است. به تعبیری، برای تحقق این شرط، اقتصاد ملی یا محلی بایستی ظرفیت ایجاد شغل برای شهروندان را فراهم نماید. همانطوری که در مقدمه گفته شد شاخص‌های کمی اشتغال در تهران رضایت‌بخش نیست و لاجرم، نیازمند مداخله دولت و همچنین نهادهای عمومی است. هرچند شهرداری تهران به عنوان نهادی عمومی در مبحث اشتغال به‌طور مستقیم مسئولیت ندارد، اما، با توجه به گستردگی و سطح ارتباط با شهروندان، اقدامات مداخله‌ای آن در حوزه‌های مختلف می‌تواند تسهیل‌گری در توسعه اشتغال باشد. با اینحال، چهارچوب کلی دامنه مداخلات بایستی با در نظر گرفتن و آموختن از تجارب بین‌المللی تنظیم شود و ضرورت دارد سیاست‌ها و چهارچوبی عملیاتی، هم طرف عرضه و هم در طرف تقاضای بازار کار را پوشش دهد. همچنین، اقدامات تسهیل‌گرانه بایستی متناسب با ظرفیت‌های شهری و از مسیر هماهنگ‌سازی با دستگاه‌ها، بخش خصوصی و تعاونی باشد، به نحوی که ضمن کاهش عدم تعادل‌های بازار کار، به حفظ و صیانت از اشتغال موجود شهر تهران و توسعه آن کمک نماید.

در ادامه، پیشنهادها برای مداخله مطلوب شهرداری برای توسعه اشتغال شهر تهران در محورهای ذیل بیان می‌شود. اما، قبل از آن ضرورت دارد استراتژی مدیریت شهری تهران مبتنی بر پایشی دقیق از شرایط میدان باشد.

۵-۱. محور سیاست‌گذاری

- بازنگری در سیاست‌های توسعه اشتغال و نهادینه‌سازی آن در سطوح عالی مدیریت شهر تهران
- تهیه اسناد مرتبط با اشتغال و تعیین نقش و سهم شهر تهران در اشتغال ملی
- شناسایی موانع مرتبط با عملیاتی شدن برنامه‌های توسعه اشتغال و رفع آن‌ها
- تسهیل فرآیندهای اداری مرتبط با ایجاد و توسعه کسب و کارها
- تعریف مشوق‌های جدید سرمایه‌گذاری در شهر تهران

- انجام اقدامات ترویجی، ارتقا و توسعه فرهنگ کارآفرینی در شهر تهران

۵-۲. محور اقتصادی و اجتماعی

- حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان، استارت‌آپ و مشاغل خانگی
- حمایت از تولیدات فرهنگی و مشاغل مرتبط با گردشگری در شهر تهران
- توسعه کسب و کارهای اینترنتی در شهر
- استفاده از ظرفیت مترو، پارک‌ها، سرای محلات و میدانی میوه و تره‌بار برای توسعه اشتغال
- ساماندهی ون‌کافه‌ها و دستفروشان در سطح شهر
- کاهش عوارض شهری در حمایت از توسعه و ایجاد کسب و کارها
- حمایت از گروه‌های خاص و آسیب‌پذیر جامعه در راستای اشتغال‌آفرینی
- شناسایی و بهره‌برداری از ظرفیت‌های موجود در نواحی حاشیه‌ای شهر

۵-۳. محور زیرساخت‌ها و امکانات شهری

- ایجاد و توسعه فضاهای تفریحی و گردشگری
- استفاده از زمین‌های ذخیره و فرصت‌های حریم شهر برای توسعه مشاغل و فرصت‌های تجاری
- اختصاص مکان‌هایی مثل پارک علم و فناوری برای مشاغل و کسب و کارهای دانش‌بنیان
- ایجاد فرصت‌های مهارت‌افزایی به منظور افزایش مهارت و تخصص کارجویان به‌ویژه فارغ‌التحصیلان، زنان سرپرست خانوار و حتی شاغلان کم مهارت
- ایجاد بازارچه‌ها برای عرضه تولیدات و فروش محصولات در شهر تهران
- تمرکز بر بخش‌های با توان اشتغال‌زایی بالا

منابع

1. Sarwar R, Jafari F. Analysis of urbanization trends and future outlook of informal settlements growth in Tehran metropolitan area. *Quarterly Journal of Geography*. 2009; 7(23): 77-93. [Persian]
2. Chiloane S. The role of Local Economic Development in job creation and other development outcomes in the city of Ekurhuleni Metropolitan. Thesis. College of Business & Economics (CBE). Department of Public Management and Governance: University of Johannesburg; 2023.
3. Statistics Center of Iran. Results of the Labor Force Survey for the Year 2003: National Statistics Portal;2023. [Persian]
4. Zandi F, Rezai M. Studying the Impact of Unemployment on Increasing Social Harms. *International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences*: Tehran;2015. [Persian]
5. Yousefi N. Mechanisms for Employment Development in Tehran City Focusing on the Role of Tehran Municipality. *Tehran City Studies and Planning Center*;2023 .[Persian]
6. Gharebeigi M, Moussaei Z, Jamali S, Azadi Z. A prospective study of financial-technological economics and policies related to Tehran Municipality and selected Islamic municipalities in the north. *Quarterly Journal of Future Cities Perspectives*. 2021, 2(5): 32-21. [Persian]
7. Khalafi S, Soleimanabadi P, Mansouri A. Studying the Impact of E-Government on Employment and Business in Tehran. *Seventh International Conference on Modern Management and Accounting Studies in Iran*: Tehran; 2021. [Persian]
8. Parvin M, Rezavian M T, Tavakolinia J. Studying the potential of Tehran metropolitan tourism in economic prosperity and job creation. *Sixth National Congress of Civil Engineering, Architecture and Urban Development*: Tehran; 2019. [Persian]
9. Pourreza A, Rostaminia M, Herati T, Maleki S, Mousavi, S. AB. Studying the impact of formal and informal employment of women on their quality of life in Tehran. *Journal of Health-Oriented Research*.2017; 3(4):379-388. [Persian]
10. Shahroudi, M. The contribution of urban management in realizing the resistance economy, production and employment (case study: Tehran metropolis), *Second International Conference on Civil Engineering, Architecture and Crisis Management*: Tehran, 2017 [Persian]
11. Karimi T, Honarvar A, Ashraf G A. The relationship between sports tourism and the development of employment, income generation, poverty reduction and investment in Tehran. *National Conference on Tourism Industry Development with emphasis on national parks and wetlands with a focus on Golestan Province*: Galikesh; 2013.[Persian]
12. Shokohi Bidhendi M, Mostafavi Esfahani N. Studying the position of entrepreneurship and employment in urban development documents: global experiences and the experience of Tehran city. *International Conference on Investment Opportunities in Tehran city*; 2022. [Persian]
13. Fani, Z, Moludi J, Faraji Rad K. Comparative analysis of urban employment structure with emphasis on social variables and urban planning and management system: A case study of the metropolises of Tehran and Montreal. *Quarterly Journal of City Studies*. 2103, 6. [Persian]
14. ILO. What works: Active labour market policies in Latin America and the Caribbean. *International Labour Office*: Geneva;2016
15. Rahmatutik N, Bambang S. Active labour market policy in Indonesia: reviewing the employment policies and programmes' preparation. *Indonesian Journal of multidisciplinary Science*.2023; 2(9): 3237-3247.
16. Maurya M, Shah N. Labour Market Information System. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAEM)*.2014; 3(3):534-541.
17. Behnia M. Redefining the role of the government in labor market policymaking. *Institute of Labor and Social Security*. 2018 [Persian]
18. Pignatti C, Van Belle E. Better together: Active and passive labor market policies in developed and developing economies. *IZA Journal of Development and Migration*. 2021, 12(1):1-27.
19. Escudero V. Are active labour market policies effective in activating and integrating low skilled individuals? an international comparison. *iza journal of labor policy*. 2018; 7(4): 1-26.
20. Nunn A. How Effective are Active Labour Market Policies and Public Employment Services?: Lessons for Latin America and the Caribbean. *New York: Inter-American Development Bank* ; 2024.

21. Boone J, van Ours Jan C. Effective Active Labor Market Policies; 2004. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=641561>
22. Crepon B, van den Ber J. Active Labor Market Policies. Annual Review of Economics. 2016; 8: 521–546.
23. Kraft C. An evaluation of active and passive labour market policy. Applied Economics. 1998; 30(6): 783-793 .
24. Liu Y, Mingyuan. Methodology for Determining Key Regeneration Contents of Urban Regeneration Projects Considering Systematic Characteristics and Intricate Interactions. Journal of Urban Planning and Development. 2024; 151(1): .
25. Tizdel S. Economic Challenges of the City's Historic Neighborhoods. Translated by Hamid Khademi. Haftshahr. 2000; 1(2). [Persian]
26. Greed C, Roberta A. Introducing Urban Design: Interventions and Responses. New York: Routledge; 2014.
27. Pourahmad A, Habibi K, Keshavarz M. The evolution of the concept of urban regeneration as a new approach in dilapidated urban contexts. Iranian Islamic City Studies.2010; 1(1): 73-92. [Persian]
28. Sampaio C, Sebastiao Joao R. Social Innovation and Social Entrepreneurship: Uncovering Themes, Trends, and Discourse. Administrative Sciences. 2024; 14(3):1-20.
29. – Marjani T, Sadri S, S. Development of social entrepreneurship; harms, effective factors and solutions. Organizational Culture Management. 2014; 12(2):277-297. [Persian]
30. Shayan H. Quantitative analysis of employment growth and developments in Khorasan province in the two decades of 1976-1985 and 1986-1995. Quarterly Journal of Geographical Research. 2001; 61.