

تحلیل تطبیقی ساختار اشتغال شهری با تأکید بر متغیرهای اجتماعی و نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری مطالعه موردی: کلانشهرهای تهران و مونترال^۱

زهرا فنی^۲ - عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی، دانشیار گروه جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری
جمشید مولودی - دانشجوی دکتری جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، دانشگاه تربیت مدرس
خدر فرجی راد - دانش‌آموخته دکتری جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، دانشگاه تربیت مدرس

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۹/۱۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۱/۲۴

چکیده

در جوامع مختلف با توجه به ساختار متفاوت سیاسی، اجتماعی-اقتصادی و مدیریتی، اشتغال شهری اشکال متفاوتی به خود گرفته است. اما موضوع تأثیرگذاری و سهم این متغیرها بر اشتغال شهری ناشناخته مانده است. بدین سان این مقاله به دنبال پاسخگویی به این سؤالات است که متغیرهای متفاوت اجتماعی چه تأثیراتی بر وضعیت اشتغال کلانشهرهای مونترال و تهران داشته است؟ نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری چگونه بر وضعیت و ساختار اشتغال در دو کلانشهر تهران و مونترال مؤثر بوده است؟ برای پاسخ به سؤالات فوق از روش کیفی استفاده گردید و در این راستا جمع‌آوری اطلاعات به شیوه اسنادی صورت گرفت.

نتایج نشان داد که تفاوت در متغیرهای اجتماعی و همچنین برنامه‌ها و سیاست‌های مختلف مدیریت شهری (همچون وجود تعداد زیاد جمعیت در شهر تهران، ساختار سنی، پایین بودن سن شروع به کار در قوانین رسمی کشور و ترکیب جنسی) در ورود نیروی کار و دسترسی به فرصت‌های اشتغال به ویژه در کلانشهر تهران نقش بسزایی دارد. بر حسب سطح سواد و دانش کاربردی نیز در وضعیت و ساختار اشتغال این دو شهر تفاوت وجود دارد. در هر دو کلانشهر، مقوله اشتغال و توسعه فضای کسب‌وکار مورد توجه قرار گرفته است و برنامه‌ها و اقدامات اجرایی برای ایجاد اشتغال و فعالیت‌های کارآفرینانه انجام شده است. با این وجود در مقایسه با کلانشهر مونترال، ضعف بسترهای قانونی و حقوقی، ضعف مشارکت بخش خصوصی و عدم وجود ارتباط متقابل اقدامات شهرداری با اسناد و برنامه‌های فرادست از جمله مسائل و مشکلات پیش‌روی نظام مدیریت و برنامه‌ریزی کلانشهر تهران در ایجاد اشتغال و ساماندهی فضای کسب‌وکار است.

واژگان کلیدی: اشتغال شهری، متغیرهای اجتماعی، نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری، تهران، مونترال.

۱ این مقاله از نتایج طرح پژوهشی خاتمه یافته ای تحت عنوان "مطالعه تطبیقی وضعیت اشتغال در دو کلان شهر تهران و مونترال با تأکید بر تبیین های فرهنگی- اجتماعی و مدیریت شهری" با حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی استخراج شده است.

۲ نویسنده مسئول مقاله، z-fanni@sbu.ac.ir

۱. مقدمه

بحث اشتغال و پیچیدگی‌های آن در جهان پرشتاب امروز توجه بسیاری از سیاست‌گذاران، دولت مردان و کارشناسان را به خود جلب نموده است (ضیائی بیگدلی، ۱۳۸۳: ۱۱۵). از سوی دیگر جهان و شهرهای آن به طور مداوم در حال گذار و پیشرفت بوده و فرایند شهرنشینی همواره در حال دگرگونی‌های ساختاری است. این در حالی است که ساختارهای متفاوت سیاسی، اقتصادی و اجتماعی جوامع، آثار متفاوتی بر همه ابعاد زیستی ساکنان شهرها از جمله ساختار اشتغال و کار داشته است. همچنین با توجه به ارتباط مستقیم متغیرهای اجتماعی اقتصادی جوامع و نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری آنها با مقوله کار و اشتغال که همواره منجر به رویکردها و سیاست‌های مختلفی در نواحی شهری شده است، از آن‌ها به عنوان عوامل مکانی فضایی مؤثر بر اشتغال شهری نام برده می‌شود. متفاوت بودن این عوامل در مکان‌های جغرافیایی، به تفاوت ویژگی‌ها و وضعیت اشتغال در نواحی جغرافیایی مختلف می‌انجامد و برای تبیین تفاوت‌های مکانی - فضایی اشتغال، لزوماً باید به بررسی و تحلیل تفاوت‌های مکانی - فضایی این عوامل پرداخته شود (مهاجرانی، ۱۳۷۷: ۲). این امر دلیل اصلی مطالعه تطبیقی دو شهر تهران و مونترال در این زمینه بوده است.

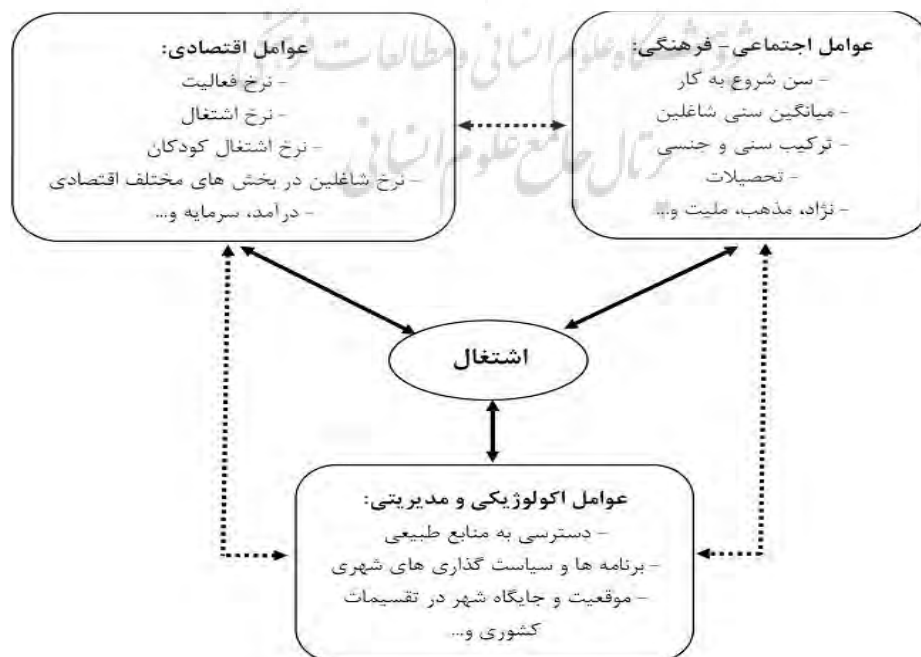
در رابطه با عوامل مؤثر بر وضعیت اشتغال (شامل عوامل اجتماعی، اقتصادی، اکولوژیکی و مدیریتی) در یک مکان جغرافیایی (شهرها، روستاها و...) تاکنون نظرات مختلفی بیان شده و محققان با توجه به گستردگی موضوع، تنها به محدود جنبه‌هایی اشاره نموده‌اند. از آن جمله می‌توان به عواملی همچون منابع طبیعی، سرمایه، فناوری، قشربندی اجتماعی، فرهنگ،

ساخت جمعیتی و سیاست‌های دولتی (همان، ۱۳۷۷: ۲) اشاره کرد. از طرف دیگر عوامل مؤثر بر حجم و میزان اشتغال، به چهار گروه عمده تقسیم شده است: عوامل جمعیت شناختی شامل باروری، مرگومیر و مهاجرت (داخلی و بین‌المللی)؛ عوامل اقتصادی از قبیل تولید سرانه ملی (GNP)، سطح آموزش کارگران، فرصت‌های شغلی و توزیع جغرافیایی آنها، ساختار صنعتی، ساختار اشتغال و سازمان تولید؛ عوامل اجتماعی همچون فرصت‌های آموزشی، شهرنشینی، ویژگیها و قوانین ازدواج و سرانجام عوامل فرهنگی در برگیرنده رفتارهای سنتی گروه‌های مختلف در فعالیت اقتصادی، تأثیرات مذهبی بر روی رفتارها و غیره. همچنین عواملی چون ترکیب سنی - جنسی و حجم جمعیت و سرانجام نسبت‌های فعالیت در گروه‌های سنی و جنسی بر سطح اشتغال تأثیر عمده دارند (شایان، ۱۳۸۰: ۷۵-۷۴). به طور کلی، بررسی مطالعات مختلف نشان می‌دهد که عوامل مؤثر بر اشتغال و بیکاری را می‌توان به دو دسته عوامل مؤثر بر عرضه نیروی کار و عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی کار تقسیم کرد (نمودار ۱):

- **عوامل مؤثر بر عرضه نیروی کار:** این عوامل شامل اندازه و ترکیب جمعیت (ترکیب سنی و جنسی، نرخ رشد جمعیت)، سن ورود به بازار کار، میزان مشارکت زنان در نیروی کار و سایر عوامل جمعیت شناختی و فرهنگی می‌شود.

- **عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی کار:** از این جمله می‌توان به عواملی همچون سرمایه، منابع طبیعی، فناوری، سیاست‌های دولتی (ملی و محلی)، منابع خارجی تقاضا، اندازه اقتصاد ملی و مقدار مشارکت بازار داخلی، سطح دستمزدها و سطح قیمت‌ها اشاره کرد (مهاجرانی، ۱۳۷۵: ۵۵-۴۷ و پاسبان، ۱۳۸۵: ۱۵۴). در این میان، اثرات متغیرهای اجتماعی و نیز پیامدهای

نمودار ۱: عوامل مؤثر بر وضعیت اشتغال



منبع: براساس مطالعات نظری نگارندگان.

سیاست‌های شهری و مدیریتی (به ویژه در درون شهرها) نقش قابل توجه اما نسبتاً ناشناخته‌ای در تحقیقات شهری دارند. در این راستا، این تحقیق به دنبال پاسخگویی به دو سؤال اساسی است:

- ❖ متغیرهای اجتماعی چه تأثیراتی بر وضعیت اشتغال کلانشهرهای مونترال و تهران داشته است؟
- ❖ نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری چگونه بر وضعیت و ساختار اشتغال در دو کلانشهر تهران و مونترال مؤثر بوده است؟

۲. مبانی نظری تحقیق

ادبیات و متون نظری موجود نشان می‌دهد که بررسی و تحلیل پدیده اشتغال براساس یکی از سه الگوی زیر صورت گرفته است (نمودار ۲):

نظریه‌ها و الگوهای اقتصادی اشتغال: نظریه‌ها و الگوهای نوع نخست اغلب به وسیله اقتصاددانان مطرح شده و قوانین خاص اقتصادی (مشمول بر عرضه و تقاضا) بر آن حاکم بوده و بیشتر دارای بیان ریاضی هستند. از انواع این الگوها و مدل‌ها می‌توان به مدل سنتی بازار آزاد و رقابتی کار، نظریه عمومی درآمد و اشتغال کینز، مدل رشد تولید و اشتغال (مدل هارود-دومار) و مدل اکاوس-بلاوگ اشاره کرد.

نظریه‌ها و الگوهای فضایی اشتغال: دسته دوم، نظریه‌ها و الگوهای فضایی اشتغال هستند که اغلب به طور مشترک به وسیله دانشمندان علوم اقتصادی و اجتماعی، جغرافیدانان و برنامه‌ریزان توسعه منطقه‌ای مطرح و بسط یافته‌اند. در این گونه نظریه‌ها اغلب بُعد سرزمینی و یا مکانی حاکم بوده و به

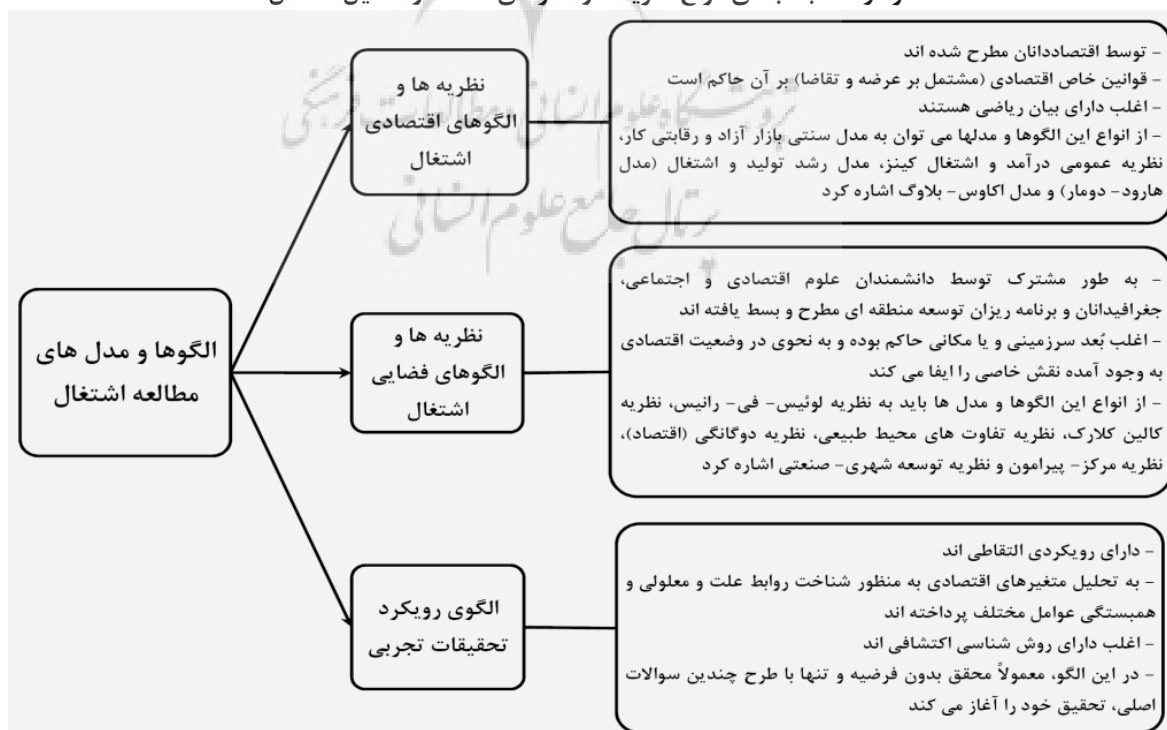
نحوی در وضعیت اقتصادی به وجود آمده نقش خاصی را ایفا می‌کند. از جمله این نظریه‌ها باید به نظریه لوئیس-فی-رانیس، نظریه کالین کلارک، نظریه تفاوت‌های محیط طبیعی، نظریه دوگانگی (اقتصاد)، نظریه مرکز-پیرامون و نظریه توسعه شهری-صنعتی اشاره کرد.

الگوی رویکرد تحقیقات تجربی: برخی مطالعات تجربی دارای رویکردی التقاطی‌اند و به تحلیل هرگونه متغیر اقتصادی به منظور شناخت روابط علت و معلولی و همبستگی عوامل مختلف پرداخته‌اند. این مطالعات اغلب دارای روش‌شناسی اکتشافی بوده، به طوری که محقق از آگاهی عمیقی نسبت به پدیده مورد نظر و یا تأثیر متغیرهای مستقل بر یک متغیر کلان و وابسته برخوردار نبوده؛ به همین خاطر گاهی بدون فرضیه و تنها با طرح چندین سؤال، تحقیق خود را آغاز می‌کند. مطالعاتی با این رویکرد از فراوانی زیادی برخوردارند و با توجه به ماهیت موضوع نیز این امر بدیهی به نظر می‌رسد (جدول ۱).

مرور اجمالی بر این‌گونه تحقیقات نشان داد که سه ویژگی اصلی آنها عبارتند از: انجام یک بررسی توصیفی جامع در مورد وضعیت موجود اشتغال و بیکاری، بررسی همبستگی و روابط علت و معلولی بین اشتغال به عنوان متغیر وابسته و سایر شاخص‌ها (همچون شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، جمعیت‌شناختی و ...) و سرانجام تحلیل و تبیین پدیده اشتغال و بیکاری و نتیجه‌گیری از آن.

در چارچوب رویکرد تحقیقات تجربی، عوامل متعددی بر وضعیت اشتغال و بیکاری در جامعه و تفاوت‌های مکانی-فضایی آن مؤثر است. همان‌طور که قبلاً گفته شد، این عوامل را می‌توان به دو دسته عوامل مؤثر بر عرضه نیروی کار (اندازه و ترکیب جمعیت

نمودار ۲: طبقه‌بندی انواع نظریه‌ها و الگوهای مطالعه و تحلیل اشتغال



منبع: نویسندگان با اقتباس از مطالعات پیشین.

ترکیب سنی و جنسی، نرخ رشد جمعیت)، سن ورود به بازار کار، میزان مشارکت زنان در نیروی کار و... و عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی کار (سرمایه، منابع طبیعی، فناوری، سیاست‌های دولتی (ملی و محلی)، منابع خارجی تقاضا، اندازه اقتصاد ملی و مقدار مشارکت بازار داخلی، سطح دستمزدها و سطح قیمت‌ها) تقسیم کرد. در رابطه با دسته نخست از عواملی می‌توان گفت که ترکیبی از متغیرهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در مقیاس‌های مختلف بر تعداد جمعیت فعال که خواهان مشارکت در نیروی کار هستند، تأثیر می‌گذارند. این عوامل با توجه به نوع اقتصاد ممکن است متفاوت باشند. در اقتصادهای ابتدایی، نرخ مشارکت نیروی کار به وسیله تغذیه، نظم فصلی و تقاضا برای درآمد تعیین می‌شده است. همزمان با تغییر اقتصادی، غالب شدن شکل کارمزدی در کشاورزی، اشتغال شهری از طریق گسترش سایر عوامل اجتماعی و اقتصادی، اثر عظیمی بر سطح و الگوی مشارکت نیروی کار بر جای می‌گذارد. با رشد اقتصادی، نرخ‌های مشارکت گروه‌های سنی واقع در سن کار، به ساخت

بازار کار حساسیت نشان می‌دهد (سبحانی، ۱۳۷۲: ۴۸). از سوی دیگر، هر چه میزان جمعیت یک جامعه بیشتر باشد، عرضه نیروی کار بیشتر خواهد بود. علاوه بر این از آنجا که جمعیت در سن معینی فعال نامیده می‌شوند، بایستی به ترکیب سنی و جنسی آن توجه کرد. پایین بودن سن ورود به بازار کار در کشورهای در حال توسعه ضمن آنکه میزان فعالیت عمومی را افزایش می‌دهد، می‌تواند باعث افزایش بیکاری شود. در مورد دسته دوم از عوامل مؤثر بر وضعیت اشتغال نیز، سیاست‌ها و برنامه‌های دولتی در سطوح مختلف ملی و محلی به ویژه نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری از جمله عوامل مهمی به شمار می‌روند. این سیاست‌ها بستگی به میزان دخالت دولت و نهادهای تصمیم‌گیر و تصمیم‌ساز در امور اقتصادی دارد و شامل سرمایه‌گذاری مستقیم در امور تولیدی و سیاست‌های مالی و مالیاتی ویژه در بخش خصوصی، عمومی و... است (مهاجرانی، ۱۳۷۵: ۵۴-۵۵).

جدول ۱: نمونه‌هایی از مطالعات وضعیت اشتغال با رویکرد تحقیقات تجربی

محقق	عنوان مطالعه	توضیحات
Darshini Mahadevia (1999)	اشتغال در کلانشهرهای هند	در این بررسی که بر روی کلانشهرهای کشور هند انجام شده، مؤلفه‌هایی چون میزان جمعیت، نرخ مشارکت اقتصادی به تفکیک جنس و گروه‌های عمده شغلی، نرخ بیکاری، ماهیت و میزان اشتغال به تفکیک گروه‌های عمده شغلی، نوع اشتغال و اشتغال به تفکیک بخش‌های مختلف اقتصادی بررسی شده است و سرانجام با جمع‌بندی و نتیجه‌گیری عوامل مؤثر بر میزان بیکاری و نحوه اشتغال و ترکیب‌های مختلف آن در کلانشهرهای مورد مطالعه، بر شمرده و ارتباط آنها با سایر عوامل روشن شده است.
Roland Beshiri (2001)	ساختار اشتغال در شهرک‌های کوچک و نواحی روستایی کانادا؛ بخش کشاورزی	این تحقیق به بررسی وضعیت اشتغال در نواحی روستایی و پیرامون آن می‌پردازد. در این مطالعه محقق با استفاده از تکنیک ضرب مکانی به تحلیل وضعیت اشتغال می‌پردازد. یافته‌های تحقیق به نتایجی کاربردی منجر شده است.
European Union (2002)	تحلیل تطبیقی اشتغال و مهارت‌های شغلی در یونان، ایتالیا و بریتانیا	در این گزارش توضیحی از وضعیت کلی و عمومی اشتغال، بیکاری، وضعیت اقتصادی این کشورها و ساختار اشتغال و مهارت نیروی کار با توجه به داده‌ها و اطلاعات آماری مراکز معتبر انجام شده است.
آزادبخت (۱۳۷۱)	جمعیت، اشتغال و توزیع درآمد	این نوشته تلاشی است به منظور مطالعه روند تحولات جمعیت، اشتغال و توزیع درآمد در ایران و همچنین بررسی رابطه بین مقولات مورد نظر.
مهاجرانی (۱۳۷۷)	تبیین تفاوت‌های اشتغال و بیکاری در استان‌های اصفهان، گیلان و کهگیلویه و بویراحمد	هدف اصلی این تحقیق این بوده که علل تفاوت‌های اشتغال و بیکاری در نواحی مختلف ایران را دریابد و راه‌حلی برای کاهش این تفاوت‌ها ارائه دهد. فرضیه کلی این تحقیق بر این اساس گذاشته شده که علت تفاوت‌های مکانی-فضایی اشتغال و بیکاری در ایران، تفاوت‌های طبیعی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و جمعیتی است.
فرانچولرو (۱۳۷۸)	تجزیه و تحلیل وضعیت اشتغال به تفکیک جنس، سن، سطح سواد و نوع فعالیت در آذ. شرقی	در این تحقیق تأثیر سطح سواد، جنسیت، گروه‌های اصلی شغلی، گروه‌های عمده فعالیت و گروه‌های سنی بر اشتغال با به‌کارگیری فنون آنالیز واریانس، آزمون خی دو و F مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.
بازمان جوانان می (۱۳۸۱)	بررسی اشتغال جوانان	این مطالعه پژوهشی در حوزه جوانان است و تغییرات جمعیتی اشتغال و بیکاری آنها را از ابعاد مختلف (سن، جنس و...) مورد بررسی قرار می‌دهد.

منبع: نتایج مطالعات نظری نگارندگان.

۳. روش تحقیق

با توجه به ماهیت موضوع و سؤالات پژوهش، به منظور پاسخگویی به سؤالات و شناخت و تحلیل وضعیت اشتغال کلانشهرهای تهران و مونترال از روش تحلیل کیفی داده‌ها استفاده شده است. در چارچوب این روش، برای بررسی تأثیر متغیرهای اجتماعی و نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری بر اشتغال در دو کلانشهر مورد مطالعه، از الگوی تحقیقات تجربی استفاده گردید. ابتدا اطلاعات و داده‌ها به شیوه اسنادی گردآوری شد. اطلاعات جمع‌آوری شده در نهایت دسته‌بندی و وضعیت اشتغال کلانشهرهای تهران و مونترال براساس شاخص‌های تحقیق، مورد تحلیل تطبیقی قرار گرفتند.

همانگونه که در مقدمه اشاره شد، در این تحقیق به منظور آسیب‌شناسی و چاره‌جویی مسائل اشتغال در کلانشهر تهران، رابطه‌ای دو سویه بین متغیرهای اجتماعی و نظام برنامه‌ریزی و مدیریتی دو شهر و مسئله اشتغال و بیکاری در آنها، به اتخاذ سیاست‌ها و رویکردهای متفاوتی از سوی مدیریت‌های شهری در این کشورها منجر شده و این دلیل اصلی مطالعه تطبیقی و مقایسه دو شهر تهران و مونترال در این زمینه بوده است. از طرفی نیز به بررسی تطبیقی دو متغیر کلان یعنی عوامل اجتماعی و نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری پرداخته شد. گفتنی است که دلیل انتخاب دو کلانشهر تهران و مونترال، مقایسه دو شهر مهم، یکی از کشورهای در حال توسعه و دیگری از جامعه‌ای با اقتصاد پیشرفته است. این دو مکان جغرافیایی تقریباً از نظر ساختار اجتماعی-اقتصادی، سیاسی و فرهنگی با هم متفاوت بوده و به عبارت دیگر، در دو محیط کاملاً مجزا از هم رشد و توسعه یافته‌اند. بنابراین می‌توان به خوبی تأثیر متغیرهای اجتماعی و نظام برنامه‌ریزی و مدیریت را بر وضعیت اشتغال دو شهر تهران و مونترال مشاهده نمود.

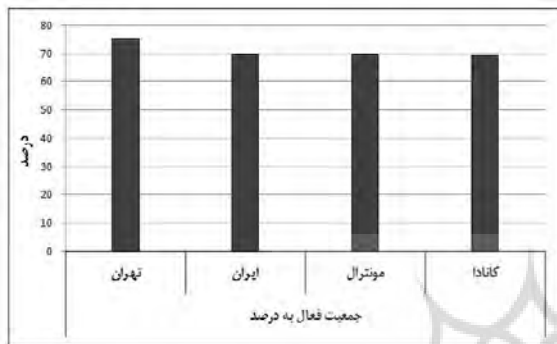
۴. یافته‌های تحقیق

۴.۱. وضعیت اشتغال در کلانشهرهای مورد مطالعه بر حسب شاخص‌های اجتماعی-فرهنگی

وضعیت جمعیت و جمعیت فعال دو کلانشهر تهران و مونترال: بر اساس آمار سال (۲۰۰۶) ۱۳۸۵' از کل جمعیت یک میلیون و ۶۲۰ هزار و ۶۹۳ نفر کلانشهر مونترال، یک میلیون و ۱۲۸ هزار و ۶۹۵ نفر (۶۹/۶۴ درصد) آن در گروه جمعیت فعال عمومی قرار می‌گیرند. در همین سال از کل جمعیت هفت میلیون و ۸۰۳ هزار و ۸۸۳ و ۷۸۰۳۸۸۳ نفری شهر تهران، پنج میلیون و ۸۷۶ هزار و ۵۸۹ و ۵۸۷۶۶۵۹ نفر (۷۵/۳ درصد) در گروه جمعیت فعال عمومی قرار دارند. از این نظر دو کلانشهر تهران و مونترال تفاوت ۵/۶۶ درصدی را به نمایش می‌گذارند. این تفاوت به ویژه زمانی که در درون شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی آنها نگریسته شود، قابل توجه است؛ در حالی که کلانشهر مونترال تفاوت بسیار

ناچیزی از این نظر با میزان ملی خود در کشور کانادا دارد (۳۴/۰ درصد)، این رقم در کلانشهر تهران، ۵/۵۶ درصد بیشتر از میزان ملی آن می‌باشد. این امر می‌تواند به دلیل تمرکز سرمایه‌گذاری‌ها و امکانات و خدمات در شهرهای بزرگ و از جمله در تهران و دسترسی بیشتر به فرصت‌های شغلی و در نتیجه مهاجرت تعداد قابل توجهی از جمعیت در سن کار کشور به این شهر باشد، بنابراین به طور منطقی نسبت جمعیت فعال تهران در مقایسه با میانگین ملی آن بالاتر است (نمودار ۳).

نمودار ۳: جمعیت فعال کلانشهرهای تهران و مونترال در مقایسه با هم و با میزان‌های ملی آن



سن شروع به کار: از نظر سن شروع به کار نیز، داده‌های آماری نشان از آن دارد که سن شروع به کار در ایران به طور عام و در تهران به طور خاص سن ۱۰ سالگی است. به عبارت دیگر طبق استانداردهای مرکز آمار در ایران، هر فردی که وارد سن ۱۰ سالگی گردد، در زمره جمعیت فعال سرشماری می‌شود و در صورت داشتن شغل به عنوان شاغل محسوب می‌شود. بررسی‌ها در مورد کشور کانادا به طور عام و شهر مونترال به طور خاص نشان می‌دهد که سن ورود به فعالیت و قرار گرفتن در رشته شاغلان، ۱۵ سال است. به طوری که طبق ضوابط، دانش‌آموزانی که دارای سن ۱۶ سال به بالا هستند، می‌توانند کار پاره‌وقت بگیرند و مشغول به کار شوند. در پایین‌تر از این سن غالباً کار کردن این گونه افراد با الزامات و برخورد قانونی همراه است. از این رو، چنین تفاوتی می‌تواند یکی از عوامل مؤثر در عرضه بیشتر نیروی کار به بازار در کلانشهر تهران قلمداد شود. سن شروع به کار یکی از اجزای نرخ مشارکت است و پایین‌تر بودن آن می‌تواند در روانه کردن تعداد زیادی جمعیت به بازار کار نقش مهمی ایفا نماید و در افزایش نرخ بیکاری مؤثر واقع شود.

تعداد شاغلان: در سال (۲۰۰۶) ۱۳۸۵، از مجموع دو میلیون و ۸۴۴ هزار و ۸۶۷ و ۲۸۴۴۸۶۷ نفر جمعیت فعال ۱۰ ساله و بیشتر در کلانشهر تهران، دو میلیون و ۶۲۷ هزار و ۴۵۲ نفر آن را شاغلان تشکیل می‌دهند. در همین سال در کلانشهر مونترال ۹۷۸ هزار و ۷۸۵ نفر جمعیت بالای ۱۰ سال و بیشتر وجود داشته است که از این تعداد ۸۹۲ هزار و ۷۳۵ نفر را شاغلان تشکیل می‌دهند. بر این اساس در سال ۱۳۸۵، نرخ اشتغال در کلانشهر تهران ۹۲/۳۶

۲ به منظور رعایت قاعده یکسان‌سازی داده‌ها و آمار، باید رقم واحدی برای هر دو شهر (در اینجا جمعیت بالاتر از ۱۰ سال) به عنوان سن ورود به بازار کار در نظر گرفته می‌شد.

جدول ۲: توزیع جمعیت فعال ۱۰ ساله و بیشتر برحسب شاغل و بیکار

کلانشهر	جمع	شاغل	نرخ اشتغال
تهران	۲۸۴۴۸۶۷	۲۶۲۷۴۵۲	۹۲/۳۶
مونترال	۹۷۸۷۸۵	۸۹۲۷۳۵	۹۱/۲۱

مأخذ: نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن، سال ۱۳۸۵.

Source: <http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/lequebec-20/march-tra>

جدول ۳: وضعیت شاغلان بر حسب تحصیلات و مدارک تحصیلی

شهر	بی سواد و بدون مدرک تحصیلی مشخص	مدارک تحصیلی مشخص پایینتر از دیپلم	دیپلم و سایر دوره‌های آموزشی معادل	تحصیلات عالی (دانشگاهی)
تهران	۵/۸۴	۲۷/۴	۳۵/۸۹	۳۰/۸۸
مونترال	۵/۳۳	.	۳۸/۵۷	۵۶/۱

مأخذ: نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن، سال ۱۳۸۵.

Source: <http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/lequebec-20/march-tra>.

مدرک تحصیلی مشخص دو کلانشهر تفاوت چندانی با هم ندارند (۵/۸۴ برای تهران و ۵/۳۳ برای مونترال). در گروه تحصیلی دیپلم و سایر دوره‌های آموزشی معادل نیز تفاوت چندانی بین دو کلانشهر مشاهده نمی‌شود (۳۵/۸۹ برای تهران و ۳۸/۵۷ برای مونترال). اما بارزترین تفاوت گروه شاغلان دو کلانشهر بر حسب سطح سواد و مدارک تحصیلی در گروه مدارک تحصیلی مشخص پایین‌تر از دیپلم است. در تهران ۲۷/۴ درصد از شاغلان دارای سواد تحصیلی پایین‌تر از دیپلم هستند، در حالی که در مونترال این رقم صفر می‌باشد و در واقع در مونترال جمعیت شاغل یا دارای مدرک تحصیلی دیپلم متوسطه می‌باشند و یا دارای سایر معادل تحصیلی کاربردی آن (همچون مدارک تجاری و مدرک کالج و مدارس فنی - حرفه‌ای).

وضعیت اشتغال به تفکیک جنسیت: براساس اطلاعات موجود در سرشماری‌های به عمل آمده در سال (۲۰۰۶) ۱۳۸۵، از مجموع دو میلیون و ۸۴۴ هزار و ۸۶۷ نفر جمعیت فعال ۱۰ ساله و بیشتر در کلانشهر تهران، دو میلیون و ۳۰۹ هزار و ۴۶۸ نفر (۸۱/۱۸ درصد) را مردان و ۵۳۵ هزار و ۳۹۹ نفر (۱۸/۸۲ درصد) را زنان تشکیل می‌دهند. این ارقام برای کلانشهر مونترال به ترتیب ۵۱۲ هزار و ۳۰۵ نفر (۵۲/۳۴ درصد) مرد و ۴۶۶ هزار و ۴۸۰ نفر (۴۷/۶۶ درصد) زن می‌باشند. این ارقام نشان می‌دهد که از نظر توزیع اشتغال بر حسب جنسیت، تفاوت‌های بارزی بین دو کلانشهر تهران و مونترال وجود دارد و در حالی که در کلانشهر مونترال مردان و زنان سهم نسبتاً یکسانی در دسترسی به فرصت‌های شغلی را دارا هستند، در کلانشهر تهران از این نظر تفاوت قابل توجهی وجود دارد؛ به طوری که مردان سهم به مراتب بیشتری را در دسترسی به فرصت‌های شغلی دارا می‌باشند (جدول ۴).

براساس آمار و اطلاعات دریافت شده از سرشماری سال (۲۰۰۶) ۱۳۸۵ در کلانشهرهای تهران و مونترال، از مجموع دو

و برای مونترال ۹۱/۲۱ می‌باشد. همچنان که جدول ۲ نشان می‌دهد کلانشهرهای مورد بررسی از نظر نرخ اشتغال تفاوت قابل توجهی با هم ندارند.

تعداد شاغلان به تفکیک سطح سواد: بررسی‌ها نشان می‌دهد که در کشور کانادا شاغلان را از نظر سطح سواد به هشت گروه تقسیم می‌کنند: گروه شاغلان بدون مدرک تحصیلی مشخص؛ گروه شاغلان دارای دیپلم متوسطه و یا مدارک تجاری؛ گروه شاغلان مدرک کالج و مدارس فنی - حرفه‌ای؛ گروه شاغلان مدارک دانشگاهی تا زیر لیسانس؛ گروه شاغلان دارای مدرک لیسانس؛ گروه شاغلان دارای مدرک فوق لیسانس؛ و گروه شاغلان دارای دکترا. در ایران نیز شاغلان را از نظر سطح تحصیلات و وضعیت سواد به هشت گروه (البته با تفاوت‌هایی با کانادا) طبقه‌بندی می‌کنند: گروه شاغلان بی‌سواد؛ گروه شاغلان دارای تحصیلات ابتدایی؛ گروه شاغلان دارای تحصیلات راهنمایی؛ گروه شاغلان دارای تحصیلات متوسطه؛ گروه شاغلان دارای مدرک پیش‌دانشگاهی؛ گروه شاغلان دارای تحصیلات دانشگاهی؛ گروه شاغلان دارای سایر تحصیلات سوادآموزی بزرگسالان؛ و گروه شاغلان دارای سایر دوره‌های تحصیلی نامشخص و اظهار نشده. با توجه به تفاوت موجود در طبقه‌بندی‌ها، برای قابل مقایسه شدن داده‌های آماری دو کلانشهر مورد مطالعه، چهار طبقه تحصیلی تشخیص داده شد و مبنای مقایسه شاغلان دو کلانشهر قرار گرفت (جدول ۳).

جدول ۳ نشان از تفاوت‌های بارزی دارد که شاغلان دو کلانشهر از نظر سطح تحصیلات و سواد دارند. این تفاوت به ویژه در گروه شاغلان دارای تحصیلات عالی دانشگاهی به صورت بارزی خود را نمایان می‌کند. در حالی که در کلانشهر تهران فقط ۳۰/۸۸ درصد از شاغلان دارای تحصیلات دانشگاهی هستند، این میزان برای کلانشهر مونترال ۵۶/۱ درصد می‌باشد که تفاوتی ۲۵/۲۲ درصدی را نشان می‌دهد. در گروه‌های شاغلان بی‌سواد و بدون

جدول ۴: توزیع جمعیت فعال اقتصادی ۱۰ ساله و بیشتر به تفکیک جنسیت

کلانشهر	جمع		مرد		زن	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
تهران	۲۸۴۴۸۶۷	۱۰۰	۲۳۰۹۴۶۸	۸۱/۱۸	۵۳۵۳۹۹	۱۸/۸۲
مونترال	۹۷۸۷۸۵	۱۰۰	۵۱۲۳۰۵	۵۲/۳۴	۴۶۶۴۸۰	۴۷/۶۶

مأخذ: نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن، سال ۱۳۸۵. <http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/lequebec-20/march-tra>. Source:

را به خود اختصاص می‌دهد. بر اساس اطلاعات دریافت شده از سرشماری سال (۲۰۰۶) ۱۳۸۵ کلانشهرهای تهران و کانادا، از ۱۰۰ درصد شاغلان در تهران، ۵۴/۰ درصد در بخش کشاورزی، ۲۸/۲۸ درصد در بخش صنعت و ۷۱/۱۸ درصد نیز در بخش خدمات و فعالیت‌های نامشخص مشغول به کار بوده‌اند. در همین سال این میزان‌ها برای کلانشهر مونترال به ترتیب ۹۴/۰، ۱۵/۹ و ۸۳/۱۶ درصد است.

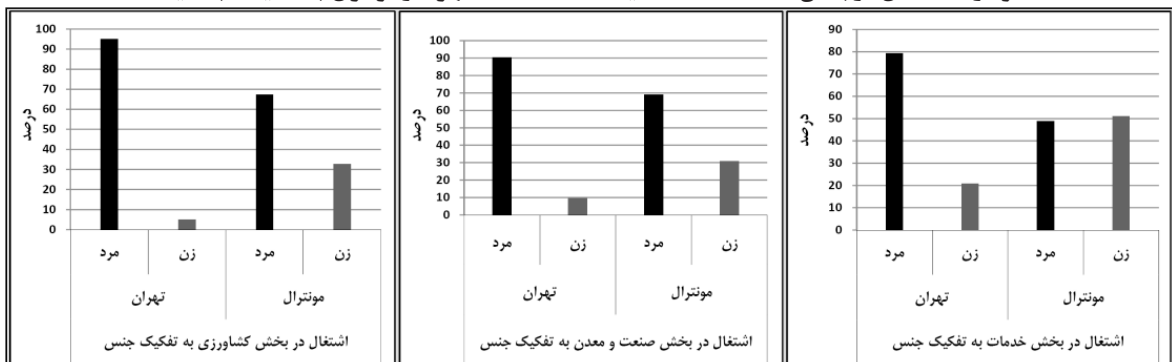
در مورد وضعیت اشتغال در بخش کشاورزی به تفکیک جنسیت، در کلانشهر تهران از مجموع صد درصد شاغلان در بخش کشاورزی، ۵/۰۱ درصد را زنان و ۹۴/۹۹ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. این میزان برای کلانشهر مونترال به ترتیب ۳۲/۶۷ درصد برای زنان و ۶۷/۳۳ درصد برای مردان می‌باشد. از نظر اشتغال در بخش صنعت و معدن به تفکیک جنسیت، در کلانشهر تهران از مجموع صد درصد شاغلان در این بخش، ۹/۵۴ درصد را زنان و ۹۰/۴۶ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. این میزان برای کلانشهر مونترال به ترتیب ۳۰/۸۷ درصد برای زنان و ۶۹/۱۳ درصد برای مردان می‌باشد. سرانجام از نظر اشتغال در بخش خدمات به تفکیک جنسیت، در کلانشهر تهران از مجموع صد درصد شاغلان در این بخش، ۲۰/۷۶ درصد را زنان و ۷۹/۲۴ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. این میزان برای کلانشهر مونترال به ترتیب ۵۱/۰۹ درصد برای زنان و ۴۸/۹۱ درصد برای مردان می‌باشد (نمودار ۴).

همانطور که مشاهده می‌شود، در هر سه بخش فعالیتی دو کلانشهر مورد مطالعه تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای از نظر سهم اشتغال زنان و مردان وجود دارد. این تفاوت کاملاً قابل توجه می‌باشد؛ در حالی که در کلانشهر تهران مردان سهم بسیار بیشتری از زنان را در بخش‌های کشاورزی، صنعت و معدن و خدمات به خود اختصاص داده‌اند، در کلانشهر مونترال این نسبت‌ها تقریباً یکسان و حتی در مواردی سهم زنان بیشتر از مردان است.

میلیون و ۳۰۹ هزار و ۴۶۸ نفر جمعیت فعال ۱۰ ساله و بیشتر مردان در کلانشهر تهران، دو میلیون و ۱۶۷ هزار و ۱۳۴ نفر را شاغلان در بر می‌گیرند. بدین سان نرخ اشتغال در گروه مردان کلانشهر تهران ۹۳/۸۴ می‌باشد. همچنین از مجموع ۵۳۵ هزار و ۳۹۹ نفر جمعیت فعال ۱۰ ساله و بیشتر زنان، ۴۶۰ هزار و ۳۱۸ نفر را شاغلان در بر می‌گیرند. بر این اساس نرخ اشتغال در گروه زنان در کلانشهر تهران ۸۵/۹۸ درصد می‌باشد. در کلانشهر مونترال وضعیت تا حدودی متفاوت می‌باشد؛ در این کلانشهر از مجموع ۵۱۲ هزار و ۳۰۵ نفر جمعیت فعال اقتصادی در گروه مردان، ۴۶۵ هزار و ۷۱۵ نفر را شاغلان در بر می‌گیرند. این ارقام برای زنان ۴۲۷ هزار و ۲۰۰ نفر می‌باشد. بر این اساس نرخ اشتغال در گروه مردان در کلانشهر مونترال ۹۰/۹۱ درصد و برای زنان ۹۱/۵۴ درصد است. از نظر وضعیت اشتغال به تفکیک جنسیت در دو کلانشهر تهران و مونترال، تفاوت‌های ساختاری قابل توجهی وجود دارد. این تفاوت‌ها ناشی از نگرش‌های متفاوت دو جامعه نسبت به زنان، سطح تحصیلات زنان، دسترسی به فرصت‌های شغلی بیشتر، تفاوت در گروه‌ها و فعالیت‌های مختلف دو شهر است. گفتنی است که این تفاوت جنسیتی در وضعیت اشتغال دو کلانشهر یادشده بر حسب بخش‌های عمده اقتصادی نیز نکات جالب توجهی را بیان می‌کند که در ادامه به منظور تبیین تفاوت‌ها و تشابهات ساختار جنسیتی اشتغال دو کلانشهر به آن پرداخته می‌شود.

از نظر وضعیت اقتصادی بر حسب بخش‌های سه‌گانه کشاورزی، صنعت و خدمات، داده‌ها نشان می‌دهد که در هر دو کلانشهر، اشتغال در بخش کشاورزی سهم ناچیزی را در بر می‌گیرد. در هر دو کلانشهر بخش خدمات بیشترین سهم اشتغال را در بر دارد؛ با این تفاوت که در کلانشهر مونترال سهم بخش خدمات در مقایسه با سهم همین بخش در کلانشهر تهران بیشتر می‌باشد. این در حالی است که در کلانشهر تهران بخش صنعت سهم بیشتری از اشتغال

نمودار ۴: اشتغال در بخش‌های سه‌گانه فعالیت‌های اقتصادی تهران و مونترال به تفکیک جنسیت



۴.۲. وضعیت اشتغال و توسعه فضای کسب در چارچوب نظام

برنامه‌ریزی و مدیریت شهری

- **کلانشهر مونترال:** در کانادا همانند بسیاری از دیگر کشورهای جهان، به تبع نظام سه سطحی اداری و سیاسی مشتمل بر دولت فدرال یا مرکزی، دولت ایالتی و دولت شهری و محلی، قوانین و ضوابط کار و فعالیت نیز در سه سطح تنظیم و تصویب شده است: قوانین و ضوابط کار و فعالیت در سطح فدرال؛ قوانین و ضوابط کار و فعالیت در سطح ایالتی (استانی)؛ و قوانین و ضوابط کار و فعالیت شهری (محلی).

در چارچوب قوانین و ضوابط مرتبط با کار و فعالیت در کانادا، باید گفت که در این زمینه، سه نکته یا مفهوم بنیادین وجود دارد که عبارتند از:

- اتحادیه‌گرایی: یعنی همه مشاغل دارای اتحادیه‌ها و صنف‌های خاص خود هستند و تمامی خواسته‌ها و نیازهای قانونی خود را از طریق اتحادیه خود، مطرح می‌کنند؛

- محیط زیست: طبق قانون، همه گروه‌های شغلی و اصناف باید مواضع و رابطه خود را در ارتباط با محیط زیست مشخص و اعلام کنند.

- حرمت و اهمیت انسان: مشاغل براساس میزان اهمیت و نقشی که در رابطه با صیانت جسم و روح انسان دارند، طبقه‌بندی شده‌اند؛ به این ترتیب که مشاغلی مانند معلمی و تدریس، پزشکی و روانپزشکی و وکالت که در ارتباط مستقیم با روح و جسم انسان‌ها قرار دارند، تمامی قوانین و ضوابط و رسیدگی به امور آنها از سایر مشاغل تفکیک شده است.

- از دیگر ویژگی‌های فرهنگ کار و اشتغال در کانادا به طور کلی و در مونترال به طور خاص، اهمیت زیاد نفس کار و مهارت است و نه مدرک تحصیلی؛ البته مدرک تحصیلی در افزایش دستمزد نقش زیادی دارد ولی داشتن مهارت و دانش عملی در یافتن شغل، بسیار مهم است.

بنابراین هر گونه طرح و برنامه‌ای که به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم به مقوله کار و فعالیت و ایجاد اشتغال ارتباط داشته باشد باید مباحث بنیادین فوق را مورد توجه قرار دهد؛ به طوری که طرح جامع شهر مونترال^۱ مملو از بندها و بخش‌هایی است که با تأکید و توجه به این مفاهیم بنیادی تنظیم و مصوب شده‌اند. از جمله ارتقا و توسعه محیط زیست و کیفیت زندگی، تأکید بر پیوستگی و ارتباط سازنده میان فعالیت‌های اقتصادی و تجاری به منظور تأمین نیازهای اساسی مردم، توسعه کارآمد شبکه حمل و نقل، تولید چشم‌انداز با کیفیت بالای شهری و... یکی از مهمترین برنامه‌های مرتبط با ایجاد اشتغال و توسعه فضای کسب و کار در کلانشهر مونترال، راهبرد توسعه اقتصادی کلانشهر مونترال می‌باشد؛ براساس این برنامه، مونترال کلانشهری بین‌المللی و شهری با القاب‌های متعدد از جمله شهر اطلاعات، نوآوری، فناوری و مادرشهر فرهنگی و فستیوالی کانادا و به تازگی از سوی یونسکو، به عنوان -شهر طراحی- نامیده شده است. طبق

این برنامه، شهر مونترال برای ایجاد و گسترش فضا و بازار خلاق اقتصادی، برای پذیرش نقش‌های جدید و سازوکارهای پویا، نیازمند ارتقا و توسعه محیطی و زیرساختی است. مطابق با این راهبرد کلان، برنامه‌های خرد اقتصادی همچون موارد زیر در نظام برنامه‌ریزی این کلانشهر مورد توجه قرار گرفته‌اند:

- تقویت مونترال به عنوان مادرشهر اطلاعات و نوآوری برای تنها راه حفظ اقتصاد پویا و سودآور،

- حمایت از بخش‌های متعدد راهبرد توسعه اقتصادی به ویژه کار در زمینه فناوری‌های نوین،

- تشویق رشد مولد و سودآور در شرکت‌ها و مؤسسات،

- تقویت، توسعه و برتری شهر مونترال به عنوان شهر فرهنگی، با حمایت از افراد و گروه‌های خلاق، صنایع فرهنگی و خدمات اقامتی و پذیرایی،

- حفظ سطح بالای کیفیت زیست و امنیت در بخش مرکزی و نواحی شهر مونترال و

- بازگذاشتن و آماده‌سازی شهر مونترال برای هر نوع فعالیت اقتصادی خودجوش و سودآور.

براساس این طرح، سه هدف عملکردی یا اجرایی در رابطه ویژه‌ای با توسعه نواحی اشتغال شهر تصویب شده است که عبارتند از: ایجاد همبستگی و ارتباط نزدیک میان نواحی اشتغالی شهر از طریق فعالیت‌های تولیدی پویا و بهبود سیستم حمل و نقل، تنوع بخشی و تقویت فعالیت‌ها در نواحی حومه‌ای شهر به منظور استفاده متمرکزتر از زیرساخت‌های موجود؛ و توسعه نواحی عمده اشتغال همراه با اطمینان از ارتباط قوی با بافت کلی شهر. براساس طرح فوق، به تفکیک مناطق کارکردی کلانشهر مونترال، نواحی اشتغال در کلانشهر مونترال برنامه‌ریزی و مشخص شده‌اند. این نواحی که بر روی نقشه نواحی اشتغال شهر مشخص و ترسیم شده است، اساساً برای فعالیت‌های شغلی اختصاص پیدا کرده‌اند. بخش مرکزی تجاری، نواحی عمده خرده‌فروشی و خدماتی (بازارها و مراکز مالی)، نواحی همکاری‌ها و ارتباطات پیشرفته (پارک‌ها و مؤسسات پژوهشی، فرهنگی و فناورانه)، نواحی گسترش فرصت‌های متنوع شغلی، نواحی صنعتی، ناحیه توسعه صنعتی متراکم. از جمله دیگر برنامه‌هایی که در سطح ملی وجود داشته و کلانشهر مونترال نیز آن را در اهداف و راهبرد توسعه فضای کسب و کار و ایجاد اشتغال گنجانده است، می‌توان به برنامه‌هایی همچون راهبرد اشتغال جوانان، برنامه خوداشتغالی یا خویش‌فرمایی و برنامه کمک به افراد خوداشتغال اشاره نمود.

در ارتباط با نقش و عملکرد شهرداری و سازمان‌های تابعه آن، در بخش اشتغال شهری، این نقش غالباً غیرمستقیم و با مشارکت نهادها و سازمان‌های اقتصادی و اجتماعی است و عمدتاً به شکل ایجاد و گسترش مراکز متعددی برای آموزش و ارائه تسهیلات لازم برای اشتغال افراد بوده است. به عبارت دیگر، افراد فاقد مهارت شغلی و یا جویای کار، با شرکت در مراکز آموزشی و فنی-حرفه‌ای زیر نظر شهرداری ناحیه محل سکونت خود، مهارت و دانش عملی لازم برای تصدی و انجام فعالیتی را پیدا کرده و جذب بازار کار خصوصی و عمومی می‌شوند. البته ممکن است برخی از

1 http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?&-pageid=2762_3099643&-dad=portal&-schema=PORTAL

پروژه‌های اقتصادی هم با کارفرمایی شهرداری به جذب افراد به مدت محدودی اقدام کنند؛ ولی این موارد، همیشگی و مستمر نیست. همچنین بخشی در وب سایت شهرداری مونترال به نام (Offers of Employment) به موضوع ارائه فرصت‌های شغلی برای افراد جویای کار اختصاص دارد و هر دو طرف (کارفرمایان و بیکاران) می‌توانند به آن رجوع کرده و اطلاعات خود را در آن قرار دهند و یا اطلاعاتی از آن کسب کنند.^۱

همچنین نواحی مستقل شهرداری در مونترال هم هر یک به نوبه خود و البته با همکاری مستقیم کالج‌های آموزشی-کاربردی و مراکز فنی- حرفه‌ای، بنا به نیاز شهروندان، برنامه‌هایی را برای کمک و یا تشویق افراد کارآفرین و خوداشتغال شروع می‌کنند. مثلاً شهرداری ناحیه لسل در کلانشهر مونترال، با مشارکت و سرمایه‌گذاری مستقیم سازمان توسعه اقتصادی شهرداری لسل^۲ و همکاری کالج‌ها که از مراکز مهم آموزشی-کاربردی بعد از دوره متوسطه در شهر مونترال هستند، برای تشویق جوانان فارغ‌التحصیل از مقطع متوسطه به فعالیت اقتصادی، اقدام به تنظیم، مدیریت و ارائه برنامه‌ای به نام برنامه جوانان کارآفرین^۳ در این ناحیه کرده است. این برنامه امکانات و تسهیلات لازم برای دریافت وام و اعتبارات و تدارک امکانات اولیه برای شروع به کار جوانان آموزش دیده در این مراکز را فراهم می‌کند. کمک مالی پیش‌بینی شده در برنامه جوانان کارآفرین، به شکل یک گزنت یا اعانه مالی بدون بازپرداخت و حداکثر به میزان شش هزار دلار است. مشابه فعالیت و اهداف این سازمان‌ها در سایر مناطق در حال پیشرفت شهرداری مونترال هم وجود دارد؛ مناطقی که نسبت به دیگر نواحی، دارای رشد اقتصادی کمتری هستند؛ مانند ناحیه لسل- که نسبت به ناحیه شهری پیشرفته-وست مونت^۴، (که از شهرداری مستقل و با اختیارات کاملاً مجزایی برخوردار است) در شرایط عقب مانده‌تری قرار دارد.

از جمله دیگر موارد و موضوع‌های اثرگذار نظام مدیریت کلانشهر مونترال و واحدهای تابعه آن، بحث کارآفرینی است. به طوری که یکی از اهداف مهم و بلندمدت مدیریت شهری در کلانشهر مونترال، تشویق و ترغیب افراد و گروه‌ها به ایجاد شغل و یا به اصطلاح کارآفرینی است که سابقه مدیدی در کل کشور کانادا دارد. از این رو، یکی از اهداف اصلی این سازمان نیز، تسهیل و زمینه‌سازی برای فعالیت افراد و گروه‌هایی است که بخواهند فکر و ایده‌ای را به تولید اقتصادی برسانند و یک گروه شغلی ایجاد کنند. به طوری که یکی از شعارهای آن، -هدف ما، ایده تولیدی و اقتصادی شما-^۵ است.

- **کلانشهر تهران:** مرور بررسی تجربیات موجود در ایران نیز نشان می‌دهد که در ایران قوانین اشتغال و توسعه فضای کسب‌وکار در سه سطح تهیه و تدوین شده‌اند: ۱- قوانین سطح ملی که عمدتاً در قالب قانونی اساسی، سند چشم‌انداز و برنامه‌های کلان توسعه

کشور (همچون برنامه‌های پنج ساله توسعه) مطرح می‌شود؛ ۲- قوانین و مقررات استانی که عمدتاً در قالب مصوبه‌های شوراهای استان، کارگروه‌ها و برنامه‌های توسعه استان‌ها شکل گرفته‌اند؛ و ۳- قوانین و مقررات محلی که عمدتاً در ایران در قالب قوانین شهرداری‌ها و نیز برنامه‌های توسعه محلی و مصوبات شوراهای اسلامی شهرها وجود دارند.

در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در فصل چهار آن با عنوان اقتصاد و امور مالی که قاعدتاً قوانین و مقررات و برنامه‌های سطوح پایین‌تر براساس و در راستای آن تدوین و تنظیم می‌شود، بر تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند، در شکل تعاونی، از راه وام بدون بهره یا هر راه مشروع دیگر تأکید شده است.^۶ به تبع این اصل قانونی که بر ایجاد اشتغال برای آحاد جامعه و به ویژه افراد ناتوان و فاقد شغل تأکید شده است، وظایف مشخصی نیز در قالب قوانین و مقررات موضوعی و محلی در نظر گرفته شده است؛ از جمله در ماده ۳ قانون شهرداری، برای شهرداری شخصیت حقوقی مستقل قائل شده که عهده‌دار امور محلی و ارائه خدمات عمومی به شهروندان و ساکنان شهر است. بر طبق قانون، شهرداری می‌تواند اقدام به تشکیل مؤسسات، سازمان‌ها و شرکت‌های وابسته با شخصیت حقوقی مستقل نماید؛ با این استنباط، شهرداری‌ها در ایران و از جمله در کلانشهر تهران می‌توانند واحدهایی را نیز در ارتباط با ایجاد اشتغال و توسعه فضای کسب‌وکار در محدوده‌های شهری تحت اداره خود ایجاد کنند. علاوه بر آن در قانون شهرداری‌ها در بند ۵، ماده ۵۵ وظایفی بر عهده شهرداری‌ها گذاشته شده است، همچون واداشتن گدایان به کار و جلوگیری از گدایی. در بند ۱۶ همین ماده یکی از وظایف شهرداری، تعیین مقررات صنفی و پیشنهاد آن به شورا برای تصویب است. بند ۲۰ همین ماده مقابله با صنایع مزاحم را مطرح می‌سازد. در تبصره یک بند ۲۶ همین ماده، راجع به تعیین سقف عوارض برای کالاها صادراتی سخن به میان آمده است (منصور، ۱۳۹۱).

در کلانشهر تهران شکل‌گیری چنین واحدهایی در قالب سازمان رفاه و خدمات و مشارکت‌های اجتماعی معاونت امور اجتماعی و امور فرهنگی شهرداری تهران، ستاد کارآفرینی شهر تهران و شرکت ساماندهی صنایع و مشاغل شهر تهران نمود یافته است که محورهای اصلی برنامه‌های آن در قالب چند محور زیر شکل گرفته است: ساماندهی آسیب‌دیدگان اجتماع سطح شهر تهران، ساماندهی خدمات اجتماعی، توانمندسازی آسیب‌دیدگان اجتماعی و افراد در معرض آسیب و مشارکت‌های اقتصادی؛ به عنوان مثال مهم‌ترین اقدامات سازمان رفاه و خدمات و مشارکت‌های اجتماعی معاونت امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران در ارتباط با ایجاد اشتغال و توسعه فضای کسب‌وکار براساس محورهای فوق، شامل موارد زیر است: ساماندهی کارگران فصلی در قالب محور ساماندهی خدمات اجتماعی، توانمندسازی زنان سرپرست خانوار، آموزش، ترویج و مشاوره کارآفرینی، حمایت از

NGOها، شبکه‌ها و تعاونی‌های کارآفرینی و اشتغال‌زایی، توسعه و تجهیز مراکز و خانه‌های کارآفرینی، ارائه مجوزها و تسهیلات لازم برای کمک به کارآفرینان و توانمندسازی افراد در معرض آسیب و آسیب‌دیده اجتماعی و ایجاد بازارچه‌های خوداشتغالی. علاوه بر آن براساس آمار ارائه شده به وسیله دفتر برنامه‌ریزی فرهنگی معاونت امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران، در طول سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰، دفتر برنامه‌ریزی فرهنگی و مناطق ۲۲ گانه شهرداری با برگزاری دوره‌های غنی‌سازی اوقات فراغت (سامانه نشاط)، مراسم جشن، حوزه تبلیغات و اطلاع‌رسانی، تولید محصولات فرهنگی و به خدمت گرفتن منابع انسانی در همین دوره‌ها، موجب اشتغال‌زایی پاره‌وقت بخش زیادی از نیروهای جویای کار شده است. همچنین با توجه به هزینه کرد ۷۰ درصد از مجموع ۱۸۰ میلیارد تومانی بودجه معاونت اجتماعی- فرهنگی در بخش برنامه‌های، به نحوی می‌توان آن را از جمله تلاش‌های این معاونت در راستای اشتغال‌زایی عنوان کرد.

در بخش برنامه‌ریزی، براساس طرح راهبردی- ساختاری توسعه و عمران (طرح جامع تهران) بر توسعه فضای کسب‌وکار در محدوده‌های کلانشهر تهران تأکید شده و چشم‌انداز شهر تهران به عنوان کلانشهری با عملکردهای ملی و جهانی و با اقتصادی مدرن و مرکزیت فرهنگی- پژوهشی و سیاسی در سطح کشور و حداقل یکی از سه شهر مهم و برتر منطقه آسیای جنوب غربی تعریف شده است. در همین سند، راهبردهایی برای تحقق اهداف اصلی طرح که شامل ارتقای نقش‌های فراملی، ملی و منطقه‌ای شهر تهران با استفاده مناسب از ظرفیت‌ها و سرمایه‌های فیزیکی، اجتماعی، انسانی و مالی-- اقتصادی شهر و رونق فعالیت و توسعه اقتصادی تهران با حفظ و پالایش پهنه‌های کنونی فعالیت و بهره‌وری مناسب از این فضاها برای ایجاد فرصت‌های شغلی جدید و تأمین اشتغال است، تدوین شده است که از جمله می‌توان به راهبردهایی همچون توسعه اقتصادی و رونق فعالیت شهر تهران و ارتقای نقش و جایگاه شهر تهران در سطوح فراملی، ملی و منطقه‌ای اشاره کرد. همچنین در طرح راهبردی- ساختاری توسعه و عمران نیز همانند طرح راهبرد توسعه اقتصادی کلانشهر مونتreal، فضاهای شهری براساس کارکردهای آنها پهنه‌بندی شده و پهنه‌های خاصی نیز برای توسعه فضای کسب‌وکار و فعالیت در نظر گرفته شده است. علاوه بر طرح فوق، طرح‌های موضوعی دیگری برای کلانشهر تهران وجود دارند که به امر اشتغال پرداخته‌اند؛ از جمله مهم‌ترین آنها طرح جامع کارآفرینی و اشتغال شهر تهران است که با عنوان سند توسعه کارآفرینی شهر تهران نیز از آن نام برده می‌شود. از جمله محورهای اصلی این طرح شامل توسعه کار و فعالیت‌های شهری که در قالب فعالیت‌هایی همچون تلاش برای رونق اقتصاد شهری از طریق دخالت مثبت و تأثیرگذار در بازارهای شهری، تلاش برای توسعه سرمایه‌گذاری در عمران و آبادانی شهر و براین اساس توسعه تمام ظرفیت‌های عمرانی شهر، رونق کارآفرینی و بهبود اوضاع اشتغال در شهر و امکان دسترسی عادلانه همه خدمات برای تمام مردم شهر و ساماندهی مشاغل و بهبود کیفیت محیط‌های کسب‌وکار مردم صورت می‌گیرد. همچنین در برنامه راهبردی و

الزامات حوزه ستادی شهرداری (برگرفته از لایحه برنامه پنج ساله شهرداری تهران) در فصول مجزایی (از جمله فصول ۹ و ۱۰ برنامه) به بحث اشتغال اشاره شده است. در فصل نهم این برنامه با عنوان اقتصاد شهری در قالب ماده‌های ۸۲، ۸۳، ۸۴، ۸۵، ۸۶، ۸۷ به طور مستقیم و غیرمستقیم مربوط به حوزه اشتغال و کارآفرینی است. همچنین در فصل دهم برنامه نیز با عنوان رقابت‌پذیری و فضای کسب‌وکار در قالب ماده‌های ۸۸، ۸۹، ۹۰، ۹۱، ۹۲، ۹۳، ۹۴، ۹۵، ۹۶، ۹۷ به طور مستقیم و غیرمستقیم حوزه اشتغال و کارآفرینی مورد توجه قرار گرفته است.

۴.۳. نتیجه‌گیری

این تحقیق به دنبال پاسخ به دو سؤال اساسی زیر بود:

- ❖ متغیرهای متفاوت اجتماعی چه تأثیراتی بر وضعیت اشتغال کلانشهرهای مونتreal و تهران داشته است؟
- ❖ نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری چگونه بر وضعیت و ساختار اشتغال در دو کلانشهر تهران و مونتreal مؤثر بوده است؟

در ارتباط با سؤال نخست باید اشاره نمود که کلانشهر تهران در مقام مقایسه با کلانشهر مونتreal، دارای تعداد جمعیت بیشتر و نیز درصد جمعیت فعال عمومی بیشتری است و در نتیجه دارای تعداد بیشتری جمعیت در سن کار است. در مورد متغیر جنسیت، ارقام گفته شده بیانگر تفاوت‌های ساختاری و اساسی است که دو کلانشهر تهران و مونتreal در زمینه اشتغال بر حسب جنسیت دارند. در حالی که در مونتreal سهم زنان و مردان در اشتغال تفاوت ناچیزی را به نمایش می‌گذارد (۴/۶۸ درصد)، این تفاوت در تهران نسبت به مونتreal قابل ملاحظه و نسبتاً زیاد می‌باشد (۶۲/۳۶ درصد). بنابراین اگرچه در هر دو کلانشهر مردان سهم بیشتری را در اشتغال به خود اختصاص داده‌اند، اما سهم اشتغال مردان در کلانشهر تهران به مراتب بیش از سهم مردان در اشتغال کلانشهر مونتreal می‌باشد. همچنین در تهران نرخ اشتغال مردان به مراتب بیش از نرخ اشتغال زنان می‌باشد، اما در مونتreal نرخ اشتغال مردان و زنان تفاوت چندانی را به نمایش نمی‌گذارد. این تفاوت در سطح بخش‌های اصلی فعالیت اقتصادی (کشاورزی، خدمات و صنعت و معدن) نیز وجود دارد و در هر سه بخش به ویژه بخش خدمات میزان فعالیت و اشتغال زنان در کلانشهر مونتreal نسبت به تهران بالاتر است. از جمله دلایل این امر می‌توان به نگرش‌های متفاوت دو جامعه نسبت به زنان، سطح تحصیلات، دسترسی به فرصت‌های شغلی، تفاوت در گروه‌ها و فعالیت‌های مختلف دو شهر و سایر موارد اشاره کرد. بدینسان با توجه به توضیحات بیان شده و تحلیل‌های به عمل آمده می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت میزان اشتغال به تفکیک ترکیب جنسی در دو کلانشهر تهران و مونتreal، نشانگر دسترسی نابرابر زنان و مردان به فرصت‌های شغلی در کلانشهر تهران است.

در مورد متغیر سطح سواد باید گفت که نتایج به دست آمده نشان از آن دارد که در کلانشهر تهران بیشتر شاغلان دارای تحصیلات دیپلم و سایر دوره‌های آموزشی معادل دیپلم هستند (۳۵/۸۹ درصد از

جدول ۵: نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری و توجه به وضعیت اشتغال و توسعه فضای کسب و کار

معیارها	شاخص‌ها	کلانشهرهای مورد مطالعه	
		تهران	مونترال
کمیت و کیفیت اقدامات اجرایی مستقیم شهرداری‌ها	تسهیل دسترسی افراد به منابع مالی	به صورت محدود و نه به عنوان یک راهبرد اصلی از طرف شهرداری و واحدهای تابعه آن (مرتبط با اشتغال) مورد توجه قرار گرفته است.	این کار از طریق برنامه‌های مشخص به نام برنامه خوداشتغالی و خویش‌فرمایی صورت می‌گیرد.
	تسهیل دسترسی افراد به مکان و فضای فعالیت	در طرح جامع شهر این مهم در قالب پیشنهاد پهنه خاص توسعه فعالیت‌ها و فضای کسب و کار مورد توجه قرار گرفته است؛ شهرداری نیز در قالب ابتکارات عملی همچون ایجاد بازارچه‌های خوداشتغالی این مهم را مورد توجه قرار داده است.	از طریق ناحیه‌بندی کلانشهر مونترال در طرح راهبرد توسعه اقتصادی کلانشهر مونترال به این امر توجه شده است.
	آموزش (افراد واجد شرایط)	آموزش افراد با تأکید بر گروه‌های آسیب‌پذیر همچون خانوارهای فقیر، زنان سرپرست خانوار و ... وجود دارد.	در سطح گسترده و در قالب طرح‌های متعددی همچون راهبرد اشتغال جوانان، برنامه خوداشتغالی یا خویش‌فرمایی و برنامه کمک به افراد خوداشتغال به این موضوع پرداخته شده است.
	میزان نوآوری و ابتکار عمل محلی از سوی شهرداری‌ها	در قالب تشکیل واحدهای مرتبط با اشتغال و کارآفرینی و نیز اقدامات عملی همچون ایجاد بازارچه‌های خوداشتغالی، طرح ساماندهی اشتغال و ... مورد توجه قرار گرفته است.	علاوه بر برنامه‌های کلان، شهرداری مرکزی و شهرداری‌های تابعه نیز در قالب اقدامات متنوع و تشکیل سازمان‌های تدوین برنامه‌هایی دست به ابتکار و نوآوری در زمینه ایجاد اشتغال زده‌اند.
	میزان ارتباط متقابل اقدامات شهرداری‌ها با برنامه‌ها و سیاست‌ها	تا حدی مبهم بوده و اسناد مهمی که بتواند وجود چنین رابطه‌ای را نشان دهد، وجود ندارد ولی در این زمینه می‌توان به آماده‌سازی محیط‌های خاصی برای فعالیت شرکت ساماندهی مشاغل و صنایع شهر تهران در جابجایی برخی از صنایع و کارگاه‌ها اشاره نمود.	اسناد موجود و بررسی شده وجود چنین رابطه‌ای را در سطح گسترده نشان می‌دهد.
	ایجاد واحدهای اشتغال در داخل شهرداری‌ها	سازمان رفاه و خدمات و مشارکت‌های اجتماعی معاونت امور اجتماعی و امور فرهنگی کلانشهر تهران، ستاد کارآفرینی شهر تهران و شرکت ساماندهی صنایع و مشاغل شهر	در قالب ایجاد واحد Offers of Employment در شهرداری مونترال و سایر سازمان‌های وابسته به شهرداری‌های حوزه کلانشهر مونترال همچون سازمان توسعه اقتصادی شهرداری صورت گرفته است.
	تقویت و مشارکت بخش خصوصی	شهرداری به صورت محدود این امر را مورد توجه قرار داده است. در اسناد اشارات مبهمی به این موضوعات شده است.	در قالب قانون تشکیل اتحادیه‌ها و سندیکاها مورد توجه قرار گرفته است و اصولاً توسعه اقتصادی بر اساس نقش اتحادیه‌ها و سندیکاها تعریف می‌شود.
	تلاش برای حمایت از کارآفرینان شهری	در قالب ستاد کارآفرینی شهرداری و سند توسعه کارآفرینی شهر تهران به این موضوع پرداخته شده است.	یکی از اهداف مهم و بلندمدت مدیریت شهری در کلانشهر مونترال، تشویق و ترغیب افراد و گروه‌ها به ایجاد شغل و یا به اصطلاح کارآفرینی است و برنامه‌هایی را نیز برای این منظور تدوین کرده‌اند
	کارایی سیستم حمل و نقل عمومی	در طرح جامع تهران این مهم مورد توجه قرار گرفته و اهداف و راهبردهای متنوعی برای بهبود و افزایش کارایی حمل و نقل شهر تهران پیشنهاد شده است. علاوه بر آن در قالب طرح‌های موضعی همچون گسترش شبکه‌های خطوط اتوبوسرانی تندرو و نیز سرمایه‌گذاری برای گسترش مترو به این موضوع پرداخته شده است.	در راهبرد توسعه اقتصادی کلانشهر مونترال، بر تقویت دسترسی نواحی تجاری شهر که به عنوان فضاهای توسعه فعالیت‌های اقتصادی پیشنهاد شده‌اند، تأکید شده است. همچنین یکی از اهداف اصلی راهبرد توسعه اقتصادی کلانشهر مونترال، ایجاد همبستگی و ارتباط نزدیک میان نواحی اشتغالی شهر از طریق فعالیت‌های تولیدی پویا و بهبود سیستم حمل و نقل است.
	کیفیت محیط شهری و زیباسازی فضاها	سازمان زیباسازی شهر تهران متولی این امر و اقدامات قابل توجهی در این زمینه انجام داده است.	ارتقای کیفیت محیط شهری در قالب هدف و راهبردهای کلان حفظ محیط‌زیست به عنوان یکی از موضوعات اصلی در قوانین و مقررات موجود مورد توجه قرار گرفته است. ارتقای استانداردهای زیستی شهر به سطح شهرهای پیشرو در امریکای شمالی تا سال ۲۰۲۵ و شتاب دادن به رشد و بهبود کیفیت زندگی از طریق مشارکت و همکاری با سایر دولت‌ها از جمله اهداف مهم کلانشهر مونترال است.
طراحی فضاهای عمومی و ...	در طرح راهبردی-ساختاری توسعه و عمران تهران مورد توجه قرار گرفته است.	در اسناد موجود به صورت مشخص به بحث اشتغال و طراحی فضاهای عمومی پرداخته نشده است با این حال بر ارتقا و تکامل محیطی و حفظ سطح بالای کیفیت و امنیت در بخش مرکزی و نواحی شهر مونترال به عنوان نواحی توسعه فعالیت‌های برتر شهر توجه شده است.	

منبع: نتایج مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای نگارندگان

کل شاغلان) و کمترین تعداد شاغلان نیز متعلق به گروه شاغلان بی‌سواد و بدون مدرک تحصیلی مشخص هستند (۵/۸۴ درصد). در کلانشهر مونترال نیز گروه شاغلان بی‌سواد و یا دارای مدرک تحصیلی مشخص، کمترین تعداد را به خود اختصاص می‌دهند (۵/۳۳ درصد از کل شاغلان)؛ اما بیشترین تعداد شاغلان بر حسب سواد در کلانشهر مونترال متعلق به گروه شاغلان دارای تحصیلات عالی و دانشگاهی است (۵۶/۱ درصد از کل شاغلان). به طور کلی بررسی وضعیت شاغلان بر حسب سواد و مدارک تحصیلی حاکی از تفاوت‌های اساسی دو کلانشهر مورد مطالعه است. در حالی که در کلانشهر تهران شاغلان عمدتاً دارای سواد و تحصیلات دیپلم و پایین‌تر از دیپلم هستند، در کلانشهر مونترال بیشتر جمعیت شاغل دارای تحصیلات و مدارک دانشگاهی‌اند که قاعدتاً این امر بر کیفیت و ساختار فعالیت‌های اقتصادی دو کلانشهر تأثیرگذار است. بدین‌سان می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت میزان اشتغال به تفکیک سطح سواد در دو کلانشهر تهران و مونترال، حاکی از ساخت اشتغال مبتنی بر سطح دانش کاربردی و تخصصی در مونترال نسبت به تهران است.

در مورد متغیر سن شروع به کار نیز بررسی‌های موجود نشان می‌دهد که بین سن شروع به کار در تهران و مونترال تفاوت وجود دارد. یافته‌ها نشان داد که سن شروع به کار در ایران به طور عام و تهران به طور خاص، ۱۰ سالگی است. اما در مورد کشور کانادا به طور عام و شهر مونترال به طور خاص، سن ورود به فعالیت و قرار گرفتن در رسته شاغلان، ۱۵ سال است. بنابراین این امر می‌تواند علاوه بر تعداد مطلق جمعیت، عامل مهمی در افزایش میزان جمعیت شاغلین در جامعه‌ای نسبت به جامعه دیگر باشد. کلانشهر تهران به دلیل برخورداری از چنین ویژگی و روانه شدن تعداد بیشتری نیروی کار به بازار، به واسطه تعداد جمعیت بیشتر و پایین بودن سن شروع به کار، با چالش‌های بیشتری در مقایسه با مونترال روبرو است. بدین‌سان با توجه به توضیحات بیان شده و تحلیل‌های به عمل آمده می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت میان سن شروع به کار جمعیت در دو کلانشهر تهران و مونترال، در افزایش شمار شاغلین به کار شهر تهران و افزایش جمعیت آماده به کار، تأثیر بیشتری داشته است.

در ارتباط با سؤال دوم یعنی مشخص ساختن نقش نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری در اشتغال و فعالیت‌های کسب‌وکار در دو کلانشهر مورد مطالعه، جدول ۵ در دو سطح تحلیلی یعنی کمیت و کیفیت اقدامات اجرایی مستقیم شهرداری‌ها و ایجاد و توسعه خدمات زیربنایی به منظور ایجاد و ساماندهی اشتغال و بر مبنای شاخص‌های استخراج شده، به بررسی و تحلیل نقش نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری بر وضعیت اشتغال و توسعه فضای کسب‌وکار طراحی کلانشهرهای تهران و مونترال کانادا پرداخته شد.

به طور کلی بررسی نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری کلانشهرهای تهران و مونترال نشان می‌دهد که در هر دو کلانشهر، مقوله اشتغال و توسعه فضای کسب و کار به صور گوناگون مورد توجه قرار گرفته است و در هر دو کلانشهر مورد مطالعه (اگرچه با صورت‌های متفاوت

و مختلف) در قالب برنامه‌ها، راهبردها، اقدامات عملی و نیز تشکیل واحدهای مرتبط، امر اشتغال و فعالیت‌های کارآفرینانه مورد توجه بوده است. حمایت (مالی و غیرمالی) از کارآفرینان، آموزش افراد، حمایت از گروه‌های ناتوان، تدارک فضاهای لازم برای ایجاد اشتغال، بهبود محیط و فضاهای عمومی شهر به منظور جلب سرمایه‌گذاری، تدوین سند‌های راهبردی مرتبط، بهبود حمل و نقل و تدوین چشم‌اندازی از آینده اقتصادی شهر از جمله مهمترین شاخصه‌های مشترکی است که در هر دو کلانشهر تهران و مونترال در ارتباط با امر اشتغال و توسعه فضای کسب و کار مشاهده می‌شود. با این وجود از جدول فوق نکاتی برای بهبود نقش نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری تهران در امر ایجاد و ساماندهی اشتغال قابل استخراج است:

- یکی از ضعف‌های اصلی نظام برنامه‌ریزی و مدیریت شهری ایران و به تبع آن کلانشهر تهران در بحث اشتغال و فعالیت، ضعف قانونی و حقوقی است. ضروری است ابتدا بسترهای قانونی و حقوقی لازم به منظور مکلف ساختن شهرداری‌ها در ایجاد اشتغال و ساماندهی آن در نواحی شهری طراحی و تصویب شود.

- نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که اگرچه مدیریت شهری شهر تهران در زمینه‌هایی چون تسهیل دسترسی افراد به منابع مالی، تسهیل دسترسی افراد به مکان و فضای فعالیت و آموزش (افراد واحد شرایط) اقداماتی را انجام داده اما هنوز نقش مؤثری در ایجاد اشتغال و توسعه کسب و کار نداشته است. در این زمینه تجربه کلانشهر مونترال در زمینه ایجاد واحدهای اشتغال در شهرداری و برنامه‌های متعدد که در زمینه اشتغال گروه‌های آسیب‌پذیر وجود دارد می‌تواند در شهرداری تهران نیز مورد آزمون قرار گیرد.

- وجود طرح راهبردی-ساختاری توسعه و عمران شهر تهران و نیز برنامه پنج ساله شهر تهران، ضرورت این امر را نشان می‌دهد که فعالیت‌های شهرداری تهران در ارتباط با ایجاد اشتغال و زمینه‌های لازم برای توسعه فضای کسب و کار، باید هماهنگ و در چارچوب برنامه‌ها و سیاست‌ها و اسناد فرادست موجود متحقق شود و از اقدامات موضعی و موضوعی پرهیز نماید.

- یکی از مفاهیم کلیدی در بحث توسعه اشتغال و رونق فعالیت‌های اقتصادی، مشارکت بخش خصوصی است، بنابراین بایستی اقداماتی برای جذب مشارکت و سرمایه‌گذاری بخش خصوصی در ایجاد اشتغال و ساماندهی آن در سطح شهر انجام شود.

- در زمینه ایجاد و توسعه خدمات زیربنایی اقدامات زیادی در سطح شهر تهران انجام شده است، ولی هماهنگی و هم‌راستایی آن به منظور ایجاد و ساماندهی اشتغال در شهر تهران مورد تردید است. در این ارتباط لازم است شهرداری تهران در زمینه‌هایی همچون ایجاد خدمات زیربنایی و زیرساختاری برای پیوند فعالیت‌های مختلف اقتصادی در سطح شهر به هم، ایجاد دسترسی بهتر و کم هزینه‌تر به مکان کار و اشتغال و همچنین ایجاد زیرساخت‌های ارتباطات مجازی به صورت فعال‌تری وارد شود.

the UK.

16- <http://ville.montreal.qc.ca/portal>.

17 http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_page_id=2762_3099643&_dad=portal&_schema=Portal.

18- http://www5.statcan.gc.ca/cansim/pick_choisir?lang=eng&id=0510001&pattern=0510001&searchType=Value=1.

19- Mahadevia, Darshini. (1999), Metropolitan Employment in India, CENTRE FOR DEVELOPMENT ALTERNATIVES, E-71, Akash, Near Chief Justice's Bungalow, Bodakdev, Ahmedabad-380054. INDIA, Email: sgoswami31@rediffmail.com Web site: www.cfda.ac.in.

20- Statistics Canada, Censuses of population, 1976.

21- Statistics Canada, Censuses of population, 1986.

22- Statistics Canada, Censuses of population, 1996.

23- Statistics Canada, Censuses of population, 2006.

منابع:

۱- آزاد بخت، رضا (۱۳۷۱): **جمعیت، اشتغال و توزیع درآمد (با تأکید بر ایران)**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.

۲- پاسبان، فاطمه (۱۳۸۵): **عوامل اقتصادی و اجتماعی مؤثر بر اشتغال زنان روستایی ایران (۱۳۴۷ تا ۱۳۸۳)**، اقتصاد کشاورزی و توسعه، سال چهاردهم، شماره ۵۳.

۳- سیحانی، حسن (۱۳۷۲): **اقتصاد کار و نیروی انسانی**، چاپ اول، تهران: انتشارات سمت.

۴- شایان، حمید (۱۳۸۰): **تحلیل کمی روند رشد و تحولات اشتغال در استان خراسان در دو دهه ۶۵-۱۳۵۵ و ۷۵-۱۳۶۵**، فصلنامه تحقیقات جغرافیایی، پیاپی ۶۱، صص ۸۸-۷۳.

۵- صالحی، حسین (۱۳۸۰): **تأملی در بند ۲۰ ماده ۵۵ قانون شهرداری**، مجله شهرداری ها، سال اول، شماره ۱۲.

۶- ضیائی بیگدلی، محمدتقی (۱۳۸۳): **موانع اشتغال پایدار و راهکارها**، پژوهشنامه اقتصادی، شماره پیاپی ۱۲، صص ۱۱۳-۱۲۹.

۷- قراچورلو، نجف (۱۳۷۸): **تجزیه و تحلیل وضعیت اشتغال به تفکیک جنس، سن، سطح سواد و نوع فعالیت در استان آذربایجان شرقی**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم و فنون مازندران.

۸- مرکز آمار ایران (۱۳۴۵، ۱۳۵۵، ۱۳۶۵، ۱۳۷۰، ۱۳۷۵، ۱۳۸۵): **سرشماری عمومی نفوس و مسکن**.

۹- مرکز آمار ایران (۱۳۸۳): **آمارگیری از ویژگی های اشتغال و بیکاری خانوار**.

۱۰- مرکز آمار ایران (۱۳۸۹): **نتایج آمارگیری نیروی کار**.

۱۱- معاونت امور اجتماعی و فرهنگی شهرداری تهران (۱۳۸۷): **طرح جامع کارآفرینی و اشتغال شهر تهران**، مدیر طرح: ناصر عبادتی.

۱۲- منصور، جهانگیر (۱۳۹۱): **قوانین و مقررات مربوط به شهرو شهرداری**، نشر دیدار.

۱۳- مهاجرانی، علیاصغر (۱۳۷۷): **تبیین تفاوت های اشتغال و بیکاری در استان های اصفهان، گیلان و کهگیلویه و بویراحمد (ارائه یک الگوی فضایی)**، رساله دوره دکترا، دانشگاه تربیت مدرس.

14- Beshiri, R. (2001), Employment structure in rural and small town Canada: the primary sector, rural and small town Canada analysis Bulletin, Vol. 2, No. 7.

15- European Union (European Social Fund). (2002), Comparative analysis of employment and skills in Greece, Italy and