## کسب و کار

# حداکثر سن ، ۳۵ سال!

به چند نمونه از آگهی‌های استخدام در یک کانال عمومی ایرانی مختص استخدام در شبکه‌های اجتماعی توجه کنید

حداکثر سن ۳۵ سال

۱- حسابدار

نوع قرارداد: تمام وقت

سابقه کار: دارای سابقه کار

حقوق ماهیانه از ۱۰ تا ۱۲ میلیون تومان

دارای سابقه حداقل ۲ سال در زمینه حسابداری واردات و صادرات

حداکثر سن ۳۵ سال

آشنا به اکسل و...

۲- کارمند فروش خانم

نوع قرارداد: تمام وقت

سابقه کار: دارای سابقه کار

سن: حداکثر ۳۰ سال

مدرک تحصیلی: دیپلم و فوق دیپلم

بالگیرنده و به دنبال رشد و پیشرفت

اهل کار تیمی و...

۳- نیروی خلاق، پرتلاش و متعهد برای بخش تحقیق و توسعه و گرافیک

سن: بین ۲۰ تا ۳۰ سال

مدرک تحصیلی: حداقل کارشناسی در یکی از رشته‌های مرتبط

آشنایی با نرم‌افزارهای آفیس

توانایی تولید محتوای دیجیتال

تسلط به زبان انگلیسی

روحیه کار تیمی و تعهد کاری و...

آیا یک فرد ۲۷ ساله که متلاژ ۲۵ سالگی کار کرده و حالا به دلیل تصمیم کارفرما برای مهاجرت بیکار شده نمی‌تواند کار حسابداری کند؟ آیا فردی ۳۴ ساله آنقدر سنش بالا رفته که نمی‌تواند در زمینه تولید محتوای دیجیتال فعال باشد؟ یک فرد ۳۹ ساله هنوز سال‌های کهنسالی و از دست دادن توانایی کار تیمی و فروش فاصله زیادی ندارد؟

به طور کلی، برخلاف تلاش‌های گسترده‌ای که برای برآورد رابطه تجربه کاری و درآمد انجام شده، درباره تاثیر تغییرات در ترکیب سنی نیروی کار بر بهره‌وری کلی، تحقیقات بسیار کمی صورت گرفته است. با این حال، نتایج تحقیقات متعدد نشان می‌دهد برخلاف تصور رایج، بهره‌وری کاری افراد در دوران میانسالی بیشتر است.

نیویورک تایمز در مقاله‌ای که سال ۱۹۹۹ چاپ کرده بود، با استناد به نتایج تحقیقات بنیاد «کارنیوه» مدعی شد دوران میانسالی برای بیشتر افراد دوره‌ای از آرامش روانی، سلامت، فعالیت‌های سازنده و مشارکت اجتماعی است. دکتر «ویلیام گیلبرت بریم»، مدیر این شبکه پژوهشی که شامل متخصصانی از رشته‌های دانشگاهی مختلف است، گفته بود هر مجموع احساسی که همگی داریم این است که میانسالی بهترین مرحله زندگی است.»

به گزارش نیویورک تایمز، بین سنین ۳۵ تا ۶۵ سالگی و به‌ویژه در بازه ۴۰ تا ۶۰ سال، افراد احساس بهتری نسبت به زندگی خود دارند و حس می‌کنند کنترل بیشتری بر جنبه‌های مختلف زندگی‌شان دارند. بیشتر شرکت‌کنندگان در مطالعه مذکور گفته بودند که در مقایسه با ۱۰ سال قبلشان، دیدگاه مثبتی‌تری نسبت به زندگی خود دارند.

شرکت رسانه‌ای Springer Nature، نتایج مطالعه‌ای را در زوئیه ۲۰۲۱ منتشر کرد که در آن داده‌های شرکت‌های بزرگی در سه بخش تولیدی، عمده‌فروشی و خرده‌فروشی، و بخش فعالیت‌های حرفه‌ای، علمی و فنی را بررسی کرده بود. نتایج نشان داد در بیشتر بخش‌ها، کارکنان ۴۰ تا ۴۹ ساله به‌طور میانگین بهره‌وری فردی بالاتری نسبت به کارکنان جوان‌تر دارند.

**تبعیض مستقیم یا غیرمستقیم**

مطالعات جهانی نشان می‌دهند کارفرمایان در فرآیند استخدام، نسبت به افراد سنِ بالاتر تبعیض قائل می‌شوند و حتی اگر دو متقاضی دارای شرایط مساوی باشند، لزوماً کسانِ مَنِتی نسبت به فرد مسن‌تر نشان نمی‌دهند. همچنین، برخی کارفرمایان با استفاده از اصطلاحات کلیشه‌ای مربوط به سن در آگهی‌های استخدام، تمایل خود به جذب نیروی جوان‌تر را اعلام می‌کنند.

شواهد حاصل از یک مطالعه تجربی نشان می‌دهد که افراد سن بالاتر کمتر به آگهی‌هایی که شامل زبان دارای کلیشه‌های سنی هستند، پاسخ می‌دهند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که تاثیر جنین زبانی در آگهی‌ها تقریبا به اندازه تاثیر مستقیم تبعیض سنی در تصمیم‌گیری استخدامی است. طبق اعلام «اداره ملی آمار» بریتانیا، بیش از یک‌سوم نیروی کار بریتانیا بالای ۵۰ سال سن دارد.

بسیاری از این افراد با افزایش مدت زمان انتقال شان، علاقه‌مند شغل‌شان را تغییر دهند یا برای ورود به صنایع جدید آموزش ببینند. اما با اینکه برخی کارفرماها از مزایای حضور نیروی کار در این بازه سنی در سازمان‌های خود آگاه هستند، جویندگان شغل در سنین بالاتر احساس می‌کنند در ورود استخدام با تبعیض مواجه‌اند.

استفاده از زبان مناسب در آگهی‌های استخدام به تنهایی نمی‌تواند راه‌حل قطعی برای مقابله با تبعیض سنی باشد. کارفرمایان و مسوولان جذب نیرو باید بررسی کنند که این بخش از فرآیند استخدام چگونه به درک گسترده‌تری از نحوه و محل بروز تبعیض سنی در کل فرآیند کمک می‌کند. کارفرمایان می‌توانند تعهد خود را به عدالت در استخدام با تبدیل شدن به یک محیط کاری دوستدار سن نشان دهند.

یافته‌های تحقیق «مرکز بهبود کیفیت زندگی در دوران سالمندی» (Center for Aging Better) نشان می‌دهد اقداماتی مانند فراهم کردن امکان کار انعطاف‌پذیر به‌عنوان یک رویه ثابت، تضمین حمایت‌های سلامت برای همه کارکنان و تشویق به رشد شغلی در تمامی سنین، از بهترین راه‌های ارتقای جذب نیروی کار در همه سنین محسوب می‌شوند.

یکی از راه‌های اصلی برای کاهش تبعیض سنی در استخدام، شناسایی کارفرمایانی است که درصد بسیار کمی از متقاضیان مسن را استخدام می‌کنند. با این حال، برخی کارفرمایان از طریق درج کلیشه‌های مربوط به سن در آگهی‌های استخدام نیز تبعیض‌آمیز عمل می‌کنند. در کشورهایی که تبعیض سنی غیرقانونی است، آنها به‌طور غیرمستقیم ترجیح خود را برای جذب افراد جوان‌تر نشان می‌دهند. در نتیجه، افراد مسن‌تر از همان ابتدا ممکن است از ارسال درخواست صرف‌نظر کنند.

از آنجا که بسیاری از افراد پس از بازنشستگی به شغل‌های جدید منتقل می‌شوند، تبعیض سنی در استخدام می‌تواند مدعلی برای ادامه فعالیت شغلی آنان باشد. این موضوع با سیاست‌هایی که افراد را به کار کردن در سنین بالاتر تشویق می‌کنند در تضاد است؛ سیاست‌هایی که در شرایط پیر شدن جمعیت، برای حفظ نیروی کار اهمیت روزافزون دارند.

نتایج یک آزمایش میدانی نشان می‌دهد استفاده از زبان حاوی کلیشه‌های مرتبط با سن در آگهی‌های استخدام - حتی زمانی که این زبان آشکارا به سن اشاره نمی‌کند - باعث کاهش چشم‌گیر تعداد درخواست‌های ارسال‌شده از سوی افراد با سن بالاتر می‌شود.

**تاثیر کلیشه‌های سنی در آگهی‌های استخدام**

بلکدجدال‌ورزومسال فرانسیسکو برای بررسی واکنش جویندگان کار نسبت به کلیشه‌های سنی در آگهی‌های شغلی، مجموعه‌ای از آگهی‌های ساختگی برای سه عنوان شغلی طراحی کرد: دستیار اداری، فروشنده در فروشگاه و نگهبان. برخلاف مطالعاتی که در آن متقاضیان شغلی ساختگی هستند و واکنش‌های کارفرمایان واقعی مورد بررسی قرار می‌گیرند، در این پژوهش جدید، آگهی‌ها ساختگی هستند و واکنش‌های واقعی از سوی جویندگان شغل بررسی می‌شود.

در این تحقیق بر سه نوع کلیشه رایج مرتبط با سن، تمرکز شده است: مهارت‌های ارتباطی، توانایی جسمانی و مهارت‌های فناوری. این کلیشه‌ها معمولا در زبان آگهی‌های استخدام به کار می‌روند. به‌ویژه، هنگام توصیف ویژگی‌ها یا مهارت‌های مطلوب برای متقاضیان. بررسی‌های پیشین نشان داده‌اند این کلیشه‌ها با تبعیض سنی در استخدام مرتبط هستند. تحقیقات دیگر نیز نشان می‌کنند که کارکنان سن بالاتر آگاهند که کارفرمایان درباره آنها چنین کلیشه‌هایی را در ذهنشان دارند. شواهد قابل توجه و سازگار، نشان می‌دهند زبان مورد استفاده در آگهی‌های شغلی، وقتی حاوی کلیشه‌های سنی باشد، باعث کاهش تمایل افراد مسن‌تر به ارسال درخواست شده است. یک نتیجه جالب دیگر این بود که تاثیر کلیشه‌های مرتبط با سن در آگهی‌های استخدام زمانی که نرخ بیکاری محلی بالاتر باشد، ضعیف‌تر است. ممکن است دلیل این موضوع این باشد که در شرایط نامناسب بازار کار، جویندگان شغل مجبور می‌شوند به هر آگهی استخدامی که منتشر می‌شود پاسخ دهند، حتی اگر زبان آن حاوی کلیشه‌های سنی باشد.

مترجم: مریم رضایی

## شهردار کرج تاکید کرد؛

# بزرگراه شمالی راه حل کاهش ترافیک کرج

شهردار کرج با بیان اینکه جمعیت کرج سالانه به دلیل عوامل مختلفی از جمله مهاجرت ۱۲ درصد افزایش می‌یابد و خیابان‌ها ظرفیت این تعداد خودرو را ندارند، گفت: بزرگراه شمالی نقش بسزایی در کاهش ترافیک خواهد داشت.

به گزارش پیام آشنا، مهرداد کیانی در حاشیه مراسم بهره‌برداری از تقاطع غیرهمسطح جمهوری‌اسلامی و فاز دوم بزرگراه‌شمالی در جمع خبرنگاران اظهار کرد: شهر کرج یکی از مهمترین کلانشهرهای ایران با جمعیت بسیار زیاد است و سالانه جمعیت آن با توجه به مهاجرت، حدود ۱۲ درصد افزایش می‌یابد.

شهردار کرج با تأکید گرد: افتتاح پروژه‌ها موجب کاستی مشکلات مردم می‌شود. تعداد خودروها از ظرفیت معابر بیشتر است؛ باید به سمت فرهنگ‌سازی و اعمال محدودیت‌های قانونی گام برداریم و حمل‌ونقل عمومی را به عنوان اولویت اصلی مردم قرار دهیم و در این زمینه رویکرد مناسبی داشته باشیم.

وی در ادامه به چالش ترافیک اشاره و تصریح کرد: کلانشهرها با معضل ترافیک مواجه هستند. رفع این معضل نیازمند فرهنگ‌سازی و ایجاد تقاطع در صورت ضرورت است. همچنین باید به مسائل فرهنگی در حوزه حمل‌ونقل عمومی توجه ویژه داشت، زیرگذرها و روگذرهایی که ضروری هستند، ایجاد خواهند شد.

کیانی خاطرنشان کرد: تقاطع میدان جمهوری و ۸ کیلومتر از بزرگراه‌شمالی به صورت آزمایشی در اختیار مردم قرار گرفته است.

وی اضافه کرد: در طول ۸ سال از آغاز طرح، پیشرفت پروژه تنها ۳۰ درصد بود اما در ۲ سال اخیر ۹۰ درصد پیشرفت حاصل شده است.

شهردار ابراز امیدواری کرد: تا پایان سال، با تکمیل پل‌های B۰ و B۱ و اتصال بزرگراه به اتوبان قزوین، پروژه به‌طور کامل افتتاح شود. ارزش این پروژه با قیمت‌های فعلی حدود ۵۰ هزار میلیارد تومان برآورد شده است.

# ساخت مسکن بدون زیر ساخت؛ بحران تکراری در سایه شتاب‌زدگی

نسترن کیوان‌پور- گزارش عملکرد ۱۱ ماهه دولت چهاردهم در نهضت ملی مسکن و طرح جوانی جمعیت، اگرچه از نظر کمیت نشان‌دهنده رشد نسبی شاخص‌های ساخت و ساز است و آمارهایی مانند تکمیل بیش از ۴۰ هزار واحد حمایتی شهری و واگذاری بیش از ۶۱ هزار قطعه زمین به خانوارهای مشمول را به نمایش می‌گذارد، اما این اعداد و ارقام در پس‌زمینه بحران عمیق‌تری ساخت‌وسازها و منابع به‌شدت محدود کشور، همچنان نگران‌کننده‌وهشداردهنده‌اند.

واقعیت تلخ آن است که کشور ما سال‌هاست با مسئله کمبود منابع آبی مواجه است و بحران آب، یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های زیست‌محیطی، اجتماعی و اقتصادی پیش‌روی ملت. اما آنچه در این میان بیش از هر چیز نگران‌کننده است، ادامه روند ساخت مسکن و توسعه شهری بدون توجه جدی به زیرساخت‌های حیاتی است. به بیان دیگر، افزایش جمعیت شهری و گسترش شهرها بدون تأمین زیرساخت‌های لازم، عملاً فشاری مضاعف بر منابع محدود کشور وارد می‌کند و بحران‌های زیست‌محیطی را تشدید می‌نماید.

**بارگذاری بیش از حد جمعیت و وضعیت بحرانی منابع آب**

افزایش تقاضا برای مسکن و سیاست‌های تشویقی برای ساخت و سازهای گسترده به‌خصوص در قالب نهضت ملی مسکن، در شرایطی که منابع آبی کشور تحت فشار شدید قرار دارد، می‌تواند به فاجعه‌ای زیست‌محیطی بدل شود. شهرهای موجود و حتی شهرهای جدیدی که بدون برنامه‌ریزی جامع و تأمین زیرساخت‌های مناسب ساخته می‌شوند، بیشترین سهم مصرف آب را دارند. وقتی منابع آب کاهش یافته و در برخی مناطق حتی وضعیت به‌شرایط «بحران» رسیده، چطور می‌توان انتظار داشت که ساخت شهرهای جدید و سکونتگاه‌های انبوه بدون زیرساخت‌های آبرسانی، فاضلاب، مدیریت پسماند، حمل و نقل و خدمات زیربنایی، پایدار و قابل زیست باشند؟

بسیاری از این شهرها و پروژه‌های مسکونی با دید صرفاً کمی و با هدف پاسخ به نیاز فوری مسکن برنامه‌ریزی شده‌اند، در حالی که نیاز است «کیفیت» زیست انسانی، «دوام» زیست محیطی و «پایداری» شهری به عنوان مؤلفه‌های اصلی در ساخت مسکن لحاظ شوند. ساخت و ساز انبوه بدون زیرساخت‌های لازم، نه تنها به کیفیت زندگی ساکنان لطمه می‌زند بلکه می‌تواند به افزایش مشکلات اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی منجر شود.

**ضرورت توجه ویژه به زیرساخت‌های شهری**

زیرساخت‌ها همانند شریان‌های حیاتی هر شهر عمل می‌کنند؛ آب، برق، گاز، فاضلاب، حمل و نقل، خدمات عمومی و فضای سبز همگی باید همزمان با ساخت مسکن توسعه یابند. متأسفانه روند فعلی نشان می‌دهد که حجم ساخت و سازها با توسعه زیرساخت‌ها همخوانی ندارد. این عدم تعادل باعث می‌شود شهرها به صورت موقت مسکونی شده اما در بلندمدت به دلیل نبود امکانات کافی، دچار مشکلات اساسی مانند قطعی مکرر آب و برق، افزایش آلودگی‌ها، تراکم ترافیکی و کاهش کیفیت زندگی شوند.

شاید یکی از بزرگ‌ترین نقدها به نهضت ملی مسکن همین باشد که کمتر روی کیفیت فضاهای زیستی و انسان‌محوری تأکید شده است. برای رشد فردی و جمعی، محلی برای آرامش و ارتباطات اجتماعی سالم بدون توجه به ابعاد انسانی در طراحی و ساخت مسکن، پروژه‌ها صرفاً انبوهی از بناهای خشک و فاقد روح باقی می‌مانند که در آن‌ها کیفیت زندگی بسیار پایین است.

**پیشنهادهایی مشود:**

• توسعه زیرساخت‌ها به ویژه شبکه‌های آب و فاضلاب، برق، حمل و نقل عمومی و خدمات شهری به عنوان اولویت اصلی در کنار پروژه‌های مسکن دیده شود.

• سیاست‌های ساخت مسکن به سمت انسان‌محوری و ارتقای کیفیت زندگی هدایت شود و استانداردهای زیست‌محیطی و معماری پایدار به شکل جدی رعایت شود.

• مطالعات جامع و ارزیابی دقیق پایداری شهری در هر پروژه مسکونی قبل از شروع اجرا الحاظ شود. تافته‌ارهای نامتناسب به منابع طبیعی کاهش یابد.

• جایگزینی رویکرد کمی صرف با رویکرد کیفی و متوازن، که ضمن افزایش ظرفیت مسکن، تضمین‌کننده زندگی با کیفیت پایدار و انسانی باشد.

• توسعه فرهنگ مشارکت مردمی و استفاده از نظرات ساکنان در فرایند طراحی و ساخت مسکن برای افزایش رضایت و همبستگی اجتماعی.

**لزوم رویکرد انسان‌محور و محیط‌زیست‌محور در ساخت مسکن**

ساخت مسکن باید به یک فرآیند متوازن، پایدار و انسانی تبدیل شود نه صرفاً رقابتی برای افزایش تعداد واحدها تا زمانی که زیرساخت‌ها ناپایدار و ناکافی باشند و کیفیت زندگی مردم فدای کمیت شود، بحران‌ها نه تنها پایان نخواهند یافت، بلکه عمیق‌تر و گسترده‌تر خواهند شد. این هشدار امروز و فردای جامعه ماست؛ اگر می‌خواهیم شهری انسانی و پایدار بسازیم، باید ابتدا زیرساخت‌ها را بسازیم و سپس مسکن را.

**شهرهای جدید؛ راهکار یا چالش تازه؟**

یکی از راهکارهای مطرح شده برای کاهش فشار بر شهرهای بزرگ، ساخت شهرهای جدید است. اما بدون زیرساخت‌های پیشرفته و متناسب با استانداردهای پایداری، این سیاست می‌تواند بحرانی تازه به بحران‌های فعلی اضافه کند. هر شهر جدید نیازمند آب، برق، حمل و نقل، مدارس، مراکز درمانی و فضای سبز است. اگر این موارد تأمین نشود، در واقع ما فقط یک مشکل را جابه‌جا کرده‌ایم؛ از شهری به شهر دیگر.

تجربه شهرهای جدید پیشین در کشور ما و دیگر کشورها نشان می‌دهد که بدون زیرساخت‌های کامل، شهرهای تازه‌تأسیس به محلات حاشیه‌ای بدل شده و ساکنان آن‌ها با مشکلات عدیده‌ای مواجه خواهند شد. لذا تأکید بر توسعه زیرساخت‌های موازی با ساخت مسکن، باید اولویت اصلی سیاستگذاران و مجریان باشد.

# ۲۴۰۰ درخت در تهران با بن بیشتر از ۲ متر داریم

مهدی پیرهادی، رئیس کمیسیون سلامت محیط زیست و خدمات شهری شورای اسلامی شهر تهران گفت: بیش از ۲۴۰۰ درخت ارزشمند در تهران شناسایی شده که قطر آن‌ها از ۲۰۰ سانتی‌متر بیشتر است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از همشهری، مهدی پیرهادی، رئیس کمیسیون سلامت محیط زیست و خدمات شهری شورای اسلامی شهر تهران، در گفت‌وگو با خبرنگار همشهری به تشریح اقدامات جدید در زمینه شناسایی و نگهداری درختان شناسنامه‌دار تهران پرداخت. وی با اشاره به وجود محلات قدیمی در تهران، اظهار داشت: «شهر تهران دارای درختان بسیار با ارزشی است، به‌ویژه در محلات قدیمی، در حال حاضر، بیش از ۲۴۰۰ درخت ارزشمند در تهران شناسایی شده که قطر آن‌ها از ۲۰۰ سانتی‌متر بیشتر است.»

پیرهادی ادامه داد: «این درختان با دقت شناسایی شده و اطلاعاتی از جمله آدرس، شرایط و نوع گونه‌های آن‌ها ثبت شده است. این اطلاعات در قالب دستورالعملی به مناطق مختلف شهر ابلاغ شده تا پیگیری‌های لازم در خصوص شناسایی و نگهداری این درختان انجام شود.»

وی افزود: «قسمتی از این فرایند کار انجام شده و شناسایی کامل درختان صورت گرفته است. مراحل بعدی شامل صدور بخشنامه‌هایی برای نحوه نگهداری و ایجاد پرونده‌هایی برای هر یک از این درختان خواهد بود که به زودی آغاز خواهد شد.»

رئیس کمیسیون سلامت شورای اسلامی شهر تهران همچنین به ثبت این درختان در سامانه نهال اشاره کرد و گفت: «این درختان به‌صورت ویژه ثبت خواهند شد تا اقدامات حفاظتی و نگهداری به بهترین شکل ممکن انجام شود. بیشتر این درختان ارزشمند در مناطق شمالی تهران، به‌ویژه منطقه یک و شمیرانات واقع شده‌اند.»

پیرهادی در پایان خاطرنشان کرد: «به زودی بازدیدهایی از برخی بوستان‌ها و باغات این مناطق با حضور خبرنگاران برگزار خواهد شد تا جزئیات بیشتری درباره گونه‌های مختلف درختان ارائه شود. همچنین، اطلاعات دقیق‌تر را می‌توان از سازمان‌های مربوطه پیگیری کرد.»

# لزوم بروزرسانی مستمر اطلاعات اصناف کرج

در جلسه کمیته اصناف شهرداری کرج که با حضور مدیر کل تشخیص و وصول درآمد، نمایندگان اصناف و کارگزاران برگزار شد، بر لزوم به‌روزرسانی مستمر اطلاعات واحدهای صنفی و استفاده از سیستم عملکرد کارگزاران تأکید شد.

**به گزارش پیام آشنا**، جلسه کمیته اصناف شهرداری کرج با حضور علی خایندعلو رئیس اداره کل تشخیص و وصول درآمد، نمایندگان شرکت کارگزار و مسئولین اصناف مناطق ۱۰ گانه به منظور بهبود درآمد شهرداری کرج برگزار شد. در این نشست، علی خایندعلو با اشاره به وصولی عوارض صنفی و شغلی از بیش از ۲۸ هزار و ۵۰۰ واحد صنفی در سال ۱۴۰۳ که خود رکورد تازه‌ای از اخذ عوارض صنفی بوده است، تأکید کرد: داده‌های اصناف باید به روز و تکمیل شود.

وی با اشاره به اهمیت ساماندهی و تشخیص اصناف، از مسئولان مناطق مختلف شهرداری خواست که هر ۱۵ روز یکبار با ارائه گزارشی داده‌های موجود را تکمیل کنند.

خایندعلو همچنین تأکید کرد: ضروری‌ست مناطق از ظرفیت‌های شرکت کارگزار برای شناسایی و بروزرسانی اطلاعات و داده‌های اصناف در بهینه‌سازی اطلاعات استفاده کنند.

وی همچنین افزود: به‌روزرسانی داده‌ها نباید بهانه‌ای برای کاهش وصول درآمدها شود. این دو مقوله باید هم‌راستا و مکمل هم باشند تا شهرداری درآمدهای پایدار داشته باشد.

در ادامه جلسه، خایندعلو به یکی از اقدامات شهرداری کرج در حمایت از اصناف اشاره کرد و گفت: لایحه‌ای با عنوان حوش حسابی به منظور تشویق اصناف به شورا ارسال شده است.

وی اظهار امیدواری کرد: با اجرای این لایحه و به‌روزرسانی اطلاعات صنفی، زمینه برای مدیریت بهتر درآمد شهری و ارائه راهکارهای نوین به منظور تامین درآمد پایدار ایجاد می‌شود.

## دیدگاه

# دانشجویان معماری همه‌چیز را یاد می‌گیرند جز ساختنِ واقعی را

**پنلوپه سایدلر**

فکر می‌کنم معماران جوان سردرگم هستند آن‌ها می‌خواهند بدانند چه کاری باید انجام دهند، اما به نظر می‌رسد آموزش‌هایی که دریافت می‌کنند چندان مشخص و دقیق نیست.

به آن‌ها چیزهای خوبی یاد می‌دهند – پایداری، محیط‌زیست‌گرایی، ارتباط دوستانه با جامعه و از این دست مفاهیم – به نظر می‌رسد همه‌چیز را یاد می‌گیرند جز ساختنِ واقعی را.

ویژگی‌های ضروری یک معمار این است که پیش از هر چیز باید دانش خوبی از ساخت‌وساز داشته باشد و همچنین دانش سازه‌ای – باید چیزهای زیادی درباره اینکه ساختمان‌ها چگونه سر پا هستند یاد گرفت – اما به‌نظر من آن‌ها همچنین باید آموزشی در زمینه‌ی زیبایی‌شناسی نیز ببینند. (در گفت‌وگو با Rupert Bickerstaeth، منتشر شده در وبسایت dezeen، سال ۲۰۲۵)

منبع: گاردین

## محیط زیست

# گاردین: آب رادیواکتیو از پایگاه بمب هسته‌ای بریتانیا به دریا نشت کرده است

«گاردین» به استناد رسمی دست پیدا کرده است که نشان می‌دهد پس از ترکیدن مکرر لوله‌های قدیمی آب رادیواکتیو از پایگاهی که بمب‌های هسته‌ای بریتانیا در آن نگهداری می‌شود، به دریا نشت کرده است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از اینسا، این روزنامه انگلیسی گزارش کرده است یک مقام نظارتی دریافت که مواد رادیواکتیو به دلیل عدم نگهداری صحیح شبکه‌ای متشکل از ۱۵۰۰ لوله آب در پایگاه بمب داخل دریاچه هوی لانگ، یک دریاچه دریایی در نزدیکی «فالمکو» در غرب اسکاتلند نشت کرده است.

گفته می‌شود تاریخ تسلیحات در «کولیورت» در دریاچه لوخ لانگ، یکی از مرتب‌ترین و محرمانه‌ترین سایت‌های نظامی در بریتانیاست.

فایل‌های گردآوری شده توسط آژانس حفاظت از محیط زیست اسکاتلند (Sepa)، یک نهاد دولتی نظیر بر آلودگی، نشان می‌دهد که تانیمی از اجزای پایگاه در زمان وقوع نشت، فراتر از عمر طراحی شده خود بوده‌اند.

Sepa اعلام کرد سیل در کولیورت ناشی از «نقص در تعمیر و نگهداری» بوده و متجر به انتشار «ضایعات رادیواکتیو غیرضروری» به شکل سطوح پایین‌تر نیوم شده است که در کلاهک‌های هسته‌ای استفاده می‌شود.

در گزارشی در سال ۲۰۲۲، این آژانس نشت‌ها را به دلیل قصور مکرر نیروی دریایی در نگهداری تجهیزات در منطقه اختصاص داده شده به نگهداری کلاهک‌ها دانست.

به گزارش گاردین، این اقداگری‌ها در مجموعه‌ای از گزارش‌های بازرسی محرمانه و ایمیل‌هایی که به وبسایت تحقیقاتی «فرت» داده شده و با گاردین به اشتراک گذاشته شده است، آشکار شده‌اند. این گزارش حاکیست Sepa و وزارت دفاع برای مخفی نگه داشتن این اطلاعات تلاش کردند.

این استاد به دستور «بوید همیلتون»، کمیسر اطلاعات اسکاتلند، که بر قوانین آزادی اطلاعات اسکاتلند نظارت دارد، پس از شش سال تلاش خبرنگاران برای دسترسی به این پرونده‌ها منتشر شدند. دولت بریتانیا اصرار داشت که این پرونده‌ها به دلایل امنیت ملی باید مخفی نگه داشته شوند، اما همیلتون در ماه ژوئن حکم داد که بیشتر آنها باید منتشر شوند.