



## کلام رهبری

گاهی اوقات موضع‌گیری در یک مورد و یک چیزی، در یک وقت خوب است، [اما] فردایش خوب نیست؛ یعنی بی‌فایده است یا گاهی هم مضر است؛ باید خواستار باشد به هنگام این کار را انجام بدهید. تحلیل‌اشما دانشجویان را مردم بدانند، منعکس کنید. همین تشریحات دانشجویی چیز خوبی است؛ البته به شرطی که وفادار بمانند و این استبدال‌های انقلابی شما را منتشر نکنند تا مردم اینها را بخوانند؛ یعنی واقعاً تحلیل‌های دانشجویی تحلیل‌هایی باشد که مردم مطلع بشوند.

۱۳۹۵/۴/۱۲

# بازنشستگی

## ویژه‌نامه ۲

صفحه دوم

افزایش دو ساله سن بازنشستگی

صفحه سوم

ابربحران بازنشستگی میوه درخت سالمندی

صفحه چهارم

مشاغلی که کمتر دیده می‌شوند

## اقتصاد وابسته صندوق‌ها

بررسی علل کاهش در آمد  
صندوق‌های بازنشستگی از  
طریق سرمایه گذاری

نوید چکی زاده

عضو فعال انجمن در دانشکده



بحران صندوق‌های بازنشستگی، جامعه‌ی کنونی و آینده ایران را تهدید می‌کند. این نهاد اقتصادی اجتماعی پیچیده، نقشی مهمی در سرنوشت مردم و دولت دارد. در طی سالیان متممادی موارد زیادی باعث ایجاد بحران صندوق‌های بازنشستگی شده‌اند. یکی از این موارد کاهش بسیار زیاد سهم سرمایه‌گذاری از درآمدهای صندوق‌ها است.

به نام ملت به کام دولت

ضعف مدیریتی و مدیریت دولتی، از علل کاهش سهم سرمایه‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی به شمار می‌آید. کارشناسان اقتصادی معتقدند مدیران صندوق‌ها و شرکت‌های وابسته به آنها به صورت زنجیر وار توسط دولتمردان برگزیده می‌شوند. موضوعی که باعث بازدهی پایین سرمایه‌گذاری بسیاری از شرکت‌ها شده است. واقعیت نشان می‌دهد تصمیم هر مدیری بر سود و زیان سرمایه‌گذاری صندوق‌ها تأثیر مستقیم دارد. مثلاً گاهی اوقات

در آستانه سقوط

در بیشتر مواقع دارایی برای صندوق‌ها وجود ندارد که بخواهند سرمایه‌گذاری کنند. از همین رو غالباً وابسته به بودجه دولت هستند و حقوق بازنشستگان را از منابع مالی دولت تأمین می‌کنند. طبق آخرین یافته‌ها ۷۰ درصد از درآمد صندوق‌های بازنشستگی توسط دولت تأمین می‌شود و فقط حدود ۲۴ درصد از محل بازده درآمدهایشان می‌باشد. شاید تصور کنید این ۲۴ درصد مربوط به سرمایه‌گذاری است، اما این‌گونه نیست. سهم سرمایه‌گذاری در صندوق‌ها تنها ۳ درصد است. البته خوشبختانه وضعیت در صندوق تأمین اجتماعی هنوز بحرانی نشده است. به طوریکه حدود ۸۰ درصد درآمدهایشان از محل بیمه شاغلین پرداخت می‌شود. نکته قابل توجه این است که با توجه به مسائل جمعیتی در کشور، یعنی کاهش نرخ زاد و ولد و به دنبال آن کاهش قشر جوان و بیمه پرداز جامعه، سالانه به تعداد مستمری بگیران این

صندوق‌ها اضافه می‌شود و قشر بیمه پرداز کم و کمتر می‌شوند. با این اوصاف انتظار می‌رود که در آینده‌ای نه چندان دور تأمین اجتماعی هم به وضعیت دیگر صندوق‌ها دچار شده و به منظور جبران کسری نقدینگی دست به دامان دولت شود. در صورتی که ادامه این روند، اختصاص ۱۵ درصدی از منابع عمومی در سال ۱۴۰۲ باعث ناکارآمدی این صندوق‌ها شده است. در پایان، بحران صندوق‌های بازنشستگی را نباید صرفاً به مدیریت درون صندوق‌ها نسبت داد؛ بلکه سیاست‌گذاری‌های غیر صحیح در دولت و مجلس، بی‌ثباتی‌های اقتصادی کلان و کاهش امنیت سرمایه‌گذاری در این بحران همگی مؤثراند. موانعی که به نظر می‌رسد فقط با برداشته شدنشان می‌توان به رفع این بحران امیدوار بود.

# دو سال افزایش یافت

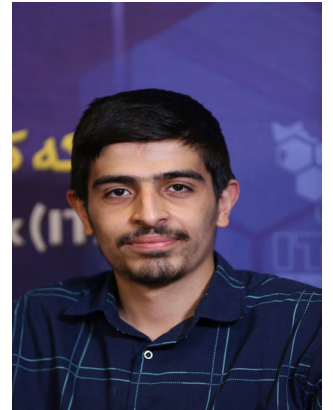
مصاحبه پیرامون افزایش دو ساله سن بازنشستگی

علی قنبریان



عضو فعال انجمن در دانشکده

## بازنشستگی



در باب فرارز و فرودهای افزایش سن بازنشستگی، نشریه دغدغه با آقای رزاقی، پژوهشگر و کارشناس حوزه صندوق‌های بازنشستگی به گفت‌وگو پرداخته است. در متن پیش رو بخش مهمی از این مصاحبه را می‌خوانید.

مطابق آنچه در بند د تبصره ۲۰ لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ آمده است، سنوات خدمت مورد قبول برای بازنشستگی تمام مستخدمین مرد و زن دارای حداقل مدرک کارشناسی معتبر در مشاغل اختصاصی در تمام صندوق‌های بازنشستگی اعم از لشگری و کشوری که امسال بازنشسته می‌شوند، در صورت اعلام نیاز دستگاه و رضایت مستخدم بدون رعایت شرط سنی به مدت دو سال افزایش می‌یابد.

توجه به دو نکته در این لایحه بسیار ضروری به نظر می‌رسد. نکته اول، درج قید رضایت مستخدم است. یعنی هیچ مانعی در مسیر افرادی که قرار است در سال ۱۴۰۲ بازنشسته شوند وجود ندارد و این افراد می‌توانند بدون هیچ مشکلی بازنشسته بشوند. اما در صورتی که فرد تمایل به ادامه کار داشته باشد اما به دلایل قانونی مانند وجود قید حداکثر ۶۵ سال برای اشتغال مجبور به بازنشسته شدن باشد، مطابق این حکم فرد می‌تواند دو سال دیگر به اشتغال و بیمه پردازی خود ادامه دهد.

نکته دوم نیز وجود قید اعلام نیاز دستگاه است که مانعی برای مدیران مسنی است که در سال‌های پایانی مدیریت خود در حال دریافت حقوق بالا و بازدهی پایین هستند و مانع جوان‌گرایی در سیستم اداری کشور هستند. تنها در صورت اعلام نیاز دستگاه فرد می‌تواند دو سال بیشتر اشتغال داشته باشد.

### چرا با افزایش سن بازنشستگی مخالفت می‌شود؟

افزایش سن بازنشستگی به صورت طبیعی دارای آثار اجتماعی گوناگونی در جامعه خواهد بود. افراد بسیاری که در سال‌های پایانی اشتغال خود به سر می‌برند با افزایش سن بازنشستگی متضرر شده و با بیشتر کارکردن به صورت جدی مخالفت خواهند کرد. البته به عقیده اکثر کارشناسان متخصص در زمینه صندوق‌های بازنشستگی یکی از مهمترین چاره‌های نجات این صندوق‌ها از ابربحران پیش رو در سال‌های آینده افزایش سن بازنشستگی است. زیرا که در سال‌های اوایل تأسیس این صندوق‌ها فاصله سن بازنشستگی با امید به زندگی کمتر از ۱۰ سال بوده است در حالی که این فاصله هم اکنون به بیش از ۲۰ سال رسیده است. مطابق آمار امید به زندگی در کشور ما به بیش از ۷۶ سال و میانگین سن بازنشستگی به ۵۱ سال رسیده است. با توجه به وضعیت هرم جمعیتی کشور و سیل بازنشستگان دهه ۶۰ در سال‌های آینده، طبیعی است خطری جدی را متوجه صندوق‌های بازنشستگی بدانیم.

**راهکارهای شما برای بهبود وضعیت صندوق‌های بازنشستگی چیست؟**  
ناترازی صندوق‌های بازنشستگی معضلی است که می‌توان آن را از مهم‌ترین

بحران‌های کشور در سال‌های آینده قلمداد کرد. تخصیص بیش از ۳۳۰ هزار میلیارد تومان به این صندوق‌ها در لایحه بودجه سال ۱۴۰۲ (معادل ۱۵ درصد از منابع بودجه عمومی) و همچنین وابستگی ۱۳ درصدی این صندوق‌ها در دهه گذشته به بودجه عمومی در کنار استقراض چند ده هزار میلیارد تومانی سازمان تأمین اجتماعی از بانک رفاه در چند سال گذشته، شاهدی بر این ناترازی است. با توجه به وضعیت هرم جمعیتی کشور و سالمندی شدید جمعیت در دهه آینده و همچنین وجود قوانین نامناسب در زمینه بازنشستگی این ناترازی چالشی جدی برای کشور در سال‌های آینده خواهد بود. به نظر می‌رسد اصلاح در قوانین و پارامترهای صندوق نیازی ضروری برای کاهش این ناترازی به نظر می‌رسد. در خصوص این اصلاحات توجه به دو نکته مهم به صورت هم‌زمان ضروری است. اصلاحی مناسب است که ابعاد اجتماعی کم و اثر مالی زیادی داشته باشد. به عنوان مثال افزایش همگانی سن بازنشستگی به علت عدم آثار مطلوب اجتماعی مورد قبول آحاد جامعه بیمه پرداز کشور واقع نخواهد شد. وجود طرح‌هایی مانند بند ذکر شده در قانون بودجه سال ۱۴۰۲ به علت اختیاری بودن دارای آثار اجتماعی ناچیز است اما با توجه به احتمال عدم استقبال جدی از آن دارای اثر مالی کم در کاهش ناترازی صندوق‌ها است. راهکارهایی مانند تغییر مبنای محاسبه دو سال آخر به سال‌های باقی‌مانده از اشتغال افراد یا کاهش سهم سه درصدی دولت در حقوق‌های بالا می‌تواند مورد بررسی بیشتری قرار بگیرند. به نظر می‌رسد در این زمینه خلأ تولید راهکارهایی خلاقانه‌تر با لحاظ دو نکته یادشده به شدت احساس می‌شود.

**دلایل مخالفت مجلس در سال ۱۴۰۱ با این لایحه و پذیرش آن در سال ۱۴۰۲ چه چیزی بوده است؟**

مطابق متن منتشر شده از قانون بودجه ۱۴۰۲ این بند در قانون بودجه وجود دارد. اینکه بند د تبصره ۲۰ از قانون بودجه حذف نشده است نیز دلیل مشخصی دارد. اثر اجتماعی ناچیز این حکم در کنار بهبود هرچند بسیار کم وضعیت صندوق‌های بازنشستگی باعث شده است تا نمایندگان مجلس به بودن این بند در قانون بودجه رأی بدهند.

**این افزایش دوساله (به صورت اختیاری) چه تاثیری بر بحران صندوق‌های بازنشستگی دارد؟**

به نظر می‌رسد اجرای این حکم تأثیر زیادی بر بحران بازنشستگی کشور نداشته باشد. با توجه به اینکه سالانه حدود ۳۰۰ هزار نفر در کشور بازنشسته می‌شوند، با فرض یکسان بودن شرایط صندوق‌های بازنشستگی کشور و اجرای این حکم توسط ۵ درصد از افراد (حدود ۱۵ هزار نفر)، مبلغی در حدود ۲ هزار میلیارد تومان معادل ۰/۵ درصد از ناترازی صندوق‌های بازنشستگی در سال ۱۴۰۲ به سود صندوق‌های بازنشستگی خواهد شد.

بنابراین می‌توان گفت اجرای این حکم به عنوان اصلاحی پیشگام در زمینه افزایش سن بازنشستگی به صورت اختیاری مفید بوده اما نمی‌توان با اجرای این حکم انتظار بهبود جدی وضعیت ناترازی صندوق‌های بازنشستگی را داشت.

# ابر بحران بازنشستگی میوه درخت سالمندی است

## تأثیر روند جمعیت بر بحران صندوق‌های بازنشستگی

### خانه سادات مطلبی



دبیر سیاسی انجمن در دانشکده

دردن بیست و یکم جمعیت هرکسور نشان دهنده قدرت آن جامعه است. اما در حال حاضر کشور ما در جنگ تن به تن جمعیت رو به شکست است. شکستی که بحران‌های غیر قابل کنترلی را به همراه می‌آورد. ابربحران صندوق‌های بازنشستگی یکی از بحران‌های حاصل از کاهش جمعیت جوان است که اگر با اصلاح سیاست‌ها و کمک مردم مهار نشود پدربزرگ و مادربزرگان عزیزمان را قربانی می‌کند.

سالمندی جمعیت به دو طریق بر منابع و مصارف سازمان تأمین اجتماعی تأثیر می‌گذارد. اول آنکه با کاهش باروری و افزایش امید به زندگی از جمعیت فعال (شاغل) جامعه کاسته می‌شود و پدیده سالخوردگی جمعیت اتفاق می‌افتد. این مسأله درآمد سازمان از وصول حق بیمه را کاهش می‌دهد. دوم آنکه با توجه به شرایط سالخوردگی جمعیت، جمعیت افرادی که به دوران بازنشستگی نزدیک می‌شوند، افزایش می‌یابد؛ پس سازمان تأمین اجتماعی باید مستمری بازنشستگی بیشتری پرداخت کند. در کنار این موارد، نیاز جامعه سالخورده به خدمات درمانی نیز بر هزینه‌های سازمان تأمین اجتماعی می‌افزاید.

الگوی کاری صندوق‌های بیمه در اغلب کشورها از جمله ایران الگوی (DB) است. برنامه‌های مبتنی بر سیستم بدون اندوخته DB در اغلب کشورها با کسری منابع مواجه است و این کسری از طریق منابع مالیاتی

پرداختی توسط شهروندان و وام‌های دولتی که قرار بوده صرف ارائه سایر خدمات شود، تأمین می‌گردد. این نظام زمانی کارایی لازم را دارد که تعاملات درونی و بیرونی آن منظم باشد و تعادل بین منابع و مصارف برقرار شود.

### جوانان پشتیبان بازنشستگان

نسبت پشتیبانی، عامل اصلی حفظ تعادل مالی صندوق‌ها است. زیرا در این الگو حدود ۹۰ درصد درآمد صندوق‌ها از حق بیمه دریافتی تأمین

هستند. همچنین نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن نشان می‌دهد در سال ۱۳۹۵ جمعیت افراد در سن فعالیت ۱۲ برابر افراد سالمند بوده است، این موضوع در حالی است که پیش‌بینی‌ها نشان می‌دهد در سال ۱۴۳۰ جمعیت افراد در سن فعالیت تنها ۳ برابر افراد سالمند خواهد بود که خود نشان‌دهنده میانگین نسبت پشتیبانی حدود ۱ است؛ بنابراین مشخص می‌شود در صورت ادامه روند جمعیتی، صندوق‌های



بازنشستگی با مشکل ورشکستگی مواجه خواهند شد.

گزارش‌های مرکز آمار ایران نشان می‌دهد جمعیت کشور تا سال ۱۴۱۵، هفت میلیون و ۳۹۱ هزار نفر افزایش می‌یابد و روند رشد جمعیت از ۰.۷۷ درصد در سال ۱۴۰۰ به ۰.۳۶ درصد در سال ۱۴۱۵ خواهد رسید. در حال حاضر کشورما ۵ میلیون نفر جمعیت بالای ۶۵ سال دارد. با این روند جمعیتی پیش‌بینی می‌شود در سال ۱۴۳۰ بیست میلیون جمعیت بالای ۶۵ سال داشته باشیم. یعنی هرم سنی جمعیت در آن سال تغییر کرده و یک سوم یا یک چهارم جمعیت کشور را سالمندان تشکیل می‌دهند. با این روند جمعیتی اگر بخواهیم در سال ۱۴۳۰ نسبت

می‌شود. این نسبت ارتباط مستقیمی با جمعیت تحت نظارت بیمه و درنهایت جمعیت یک جامعه دارد. در دنیا به طور میانگین به‌ازای هر فرد بازنشسته ۵ تا ۶ نفر بیمه پرداز وجود دارد اما در ایران این نسبت رو به کاهش است. به طوری که نسبت پشتیبانی سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۵۴ برابر با ۲۴/۸ بوده اما در سال ۱۳۷۵ به ۸/۶۷ رسیده و در حال حاضر به طور تقریبی ۴ است. البته تأمین اجتماعی نسبت به سایر صندوق‌ها وضعیت مطلوبی دارد. در حال حاضر نسبت پشتیبانی در صندوق‌های اختصاصی دستگاه‌ها، سازمان اجتماعی نیروهای مصلح و صندوق بازنشستگی کشوری زیر یک است و وابسته به بودجه عمومی

پشتیبانی متعادل جهانی یعنی ۶ را داشته باشیم باید ۹۰ میلیون بیمه پرداز داشته باشیم که با این نرخ رشد تقریباً نشدنی است. بنابراین ضریب پشتیبانی صندوق‌ها با مخاطره روبه رو می‌شود. تمام این آمارها یعنی ایران در شرایط کنونی با ابرچالش سالمندی جمعیت به عنوان یکی از مسائل درگیر و پیش رو مواجه است.

### یا اصلاح می‌کنیم یا قربانی می‌شویم

طی چند سال اخیر موضوع جمعیت توجه بسیاری را به خود جلب کرده است. موضوعی که بارها از سوی مقام معظم رهبری مورد تأکید قرار گرفته و ایشان در بند هشتم سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی نیز به صورت خاص به آن پرداخته‌اند. با توجه به روند طی شده، دیگر فرصت برای آزمون و خطا نیست و مسئولین باید تدابیر کارآمد تری چه در زمینه جمعیت و چه در زمینه صندوق‌ها، بیندیشند. به عنوان مثال برای مدیریت و نظارت بهتر می‌توان صندوق‌ها را تجمیع کرد و بیمه فراگیر ایجاد کرد، همچنین می‌توان بخشی از بار حمایتی صندوق‌ها را بر دوش نهادهای حمایتی مانند کمیته امداد قرار داد یا برای تشویق به بیمه پردازی می‌توان یارانه بیمه بانوان خانه‌دار در نظر گرفت. به حکم اخلاق نیز صندوق‌های بازنشستگی با منافع نسل بعد ارتباط دارند بنابراین از نظر اخلاقی وظیفه تک تک ما مردم این است که در جهت حفظ حق نسل آینده برای افزایش جمعیت و بهبود وضعیت صندوق‌ها اقدام کنیم.

# مشاغلی که کمتر دیده می‌شوند

## بررسی مشاغل سخت و زیان آور

### فاطمه حکیم زاده

عضو فعال انجمن در دانشکده



در دنیای مشاغل، کارهایی که از نظر جسمانی و روانی به افراد آسیب می‌زنند را مشاغل سخت می‌نامند. کارهای سخت و زیان‌آور در قانون، مشاغلی هستند که در آن‌ها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار غیر استاندارد بوده و در اثر اشتغال، افراد با تنش‌های به مراتب بالاتر از ظرفیت‌های طبیعی خود روبه‌رو می‌شوند. در نتیجه، افراد با مشکلات و بیماری‌های مختلفی مواجه خواهند شد. در برخی مواقع با به کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی و ایمنی، می‌توان صفت سخت و زیان‌آور را از برخی مشاغل حذف نمود یا میزان آن را کاهش داد. مشاغل سخت و زیان‌آور را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: دسته‌ی اول

کارهای سختی هستند که با در نظر گرفتن تمهیدات مختلف می‌توان سختی شغل را حذف نمود و آن را به یک کار معمولی تبدیل کرد. دسته‌ی دیگر کارهایی با ماهیت سخت هستند. سختی این مشاغل حتی با در نظر گرفتن انواع شرایط و امکانات، از بین نمی‌رود و تنها تا حد قابل تحملی کاهش می‌یابد.

### نگاهی به قوانین بازنشستگی

براساس بند ۱ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی سن بازنشستگی مردان ۶۰ سال و زنان ۵۵ سال در نظر گرفته می‌شود. در این حالت فرد بیمه‌شده با داشتن حداقل ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه می‌تواند بازنشسته شود. شرایط بازنشستگی برای تمام بیمه‌شدگان اعم از بیمه‌شدگان اجباری، اختیاری، حرف و مشاغل آزاد یکسان است.

بازنشستگی می‌تواند با داشتن سابقه کاری کمتر و سن پایین‌تر نیز اتفاق بیفتد. در این حالت، از اصطلاح بازنشستگی پیش

از موعد استفاده می‌کنیم. بازنشستگی قبل از موعد می‌تواند به‌خاطر شرایط سخت‌کاری یا دلایل شخصی باشد. در حالت اول، فرد می‌تواند بسته به شغل خود و میزان زیان‌بار بودن آن که توسط قانون مشخص شده است، برای بازنشستگی اقدام کند؛ البته در چنین شرایطی، متقاضی باید حداقل ۲۰ یا ۲۵ سال متناوب، سابقه کار داشته باشد.

در صورتی که دلایل فرد برای درخواست بازنشستگی شخصی باشد، این مسئله مطابق قانون در کمیته‌های تخصصی مورد بررسی قرار می‌گیرد و رأی لازم نیز صادر می‌شود.

### فشار بر صندوق‌های بازنشستگی

یکی از مشکلات اصلی سازمان تأمین اجتماعی این است که تعداد بازنشستگی‌های پیش از موعد ناشی از مشاغل سخت و زیان‌آور بالاتر از بازنشستگی‌های عادی است. در مشاغل سخت و زیان‌آور فرد بعد

از حدود بیست تا بیست و پنج سال می‌تواند درخواست بازنشستگی پیش از موعد دهد. این در حالی است که صندوق‌های بازنشستگی با بحران رو به رو هستند و با کاهش سن بازنشستگی این فشار بیشتر می‌شود. با توجه به آمارهایی که در زمینه‌ی پیری جمعیت می‌دهند، تعداد بازنشستگان و مستمری‌بگیران بیشتر و بیشتر می‌شوند. این در حالی است که بیشتر افراد بازنشسته هنوز توانایی انجام کار دارند و برخی از آنها در کنار حقوق دوران بازنشستگی‌شان در کاری دیگر نیز اشتغال می‌یابند.

چه زمانی قوانین بازنشستگی و مشکلات آن مورد بررسی قرار می‌گیرند و مسئولین تصمیم به حل آنها می‌گیرند؟ شاید بهتر است قبل از آنکه صندوق‌های بازنشستگی را تار عنکبوت پُر کند به حال این بد حالان رسیدگی شود.

گزارش عملکرد  
 مسئله محوری  
 دانشکده علوم اجتماعی

مشکلات و مسائل موجود در حوزه تأمین اجتماعی

موضوع: مسئله محوری با موضوع

مترجم: دکتر محمد حسین مرادی

رئیس کمیته امور اجتماعی  
دانشگاه علامه طباطبائی

۳۳ آذر ۱۴۰۱ | صفحات ۱۴

مشکلات و مسائل موجود در حوزه صندوق‌های بازنشستگی

موضوع: مسئله محوری با موضوع

مترجم: جناب آقای وحید بوسیه

رئیس کمیته امور اجتماعی  
دانشگاه علامه طباطبائی

۳۱ بهمن ۱۴۰۱ | صفحات ۳۰

نخست‌تجربین سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی

موضوع: مسئله محوری با موضوع

مترجم: دکتر محمد فریدون شاه

رئیس کمیته امور اجتماعی  
دانشگاه علامه طباطبائی

۳ اسفند ۱۴۰۱ | صفحات ۱۴

عالی‌ترین سند حقوقی حامی رفاه اجتماعی

موضوع: مسئله محوری با موضوع

مترجم: دکتر فرهاد برزاقی

رئیس کمیته امور اجتماعی  
دانشگاه علامه طباطبائی

۱۴ آذر ۱۴۰۱ | صفحات ۱۴

مشکلات و مسائل موجود در حوزه صندوق‌های بازنشستگی

موضوع: مسئله محوری با موضوع

مترجم: دکتر فرهاد برزاقی

رئیس کمیته امور اجتماعی  
دانشگاه علامه طباطبائی

۱۴ آذر ۱۴۰۱ | صفحات ۱۴

مشکلات و مسائل موجود در حوزه تأمین اجتماعی

موضوع: مسئله محوری با موضوع

مترجم: دکتر محمد حسین مرادی

رئیس کمیته امور اجتماعی  
دانشگاه علامه طباطبائی

۳۳ آذر ۱۴۰۱ | صفحات ۱۴

گزارش عملکرد مسئله محوری دانشکده علوم اجتماعی:

برای اطلاعات بیشتر و مطالعه‌ی کامل گزارش‌ها کیو آر کد را اسکن و یا پیوندها را در مرورگر باز کنید.

## شناسنامه نشریه

گاهنامه فرهنگی اجتماعی سیاسی دغدغه | صاحب امتیاز: انجمن اسلامی دانشجویان مستقل دانشگاه علامه طباطبائی (ره) دانشکده علوم اجتماعی

مدیر مسئول و سردبیر: محمدامین برغمندی | جانشین سردبیر و ویراستار: مهدیه احمدی

صفحه‌آرا: زهرا سادات شهیدی | هیئت تحریریه: نوید چکی زاده/ فاطمه حکیم زاده/ علی قنبریان/ حنا سادات مطلبی