

## "بی‌معنایی حقوق کار و حقوق ملت در استقرار نتولیرالیسم"



حسین اکبری

گزیده :

نتولیرالیسم همچنان سیاست حاکم بر زندگی در ایران است. باز هم موضوع قوانین و مقررات زدایی از روابط و مناسبات کارگری \_ کارفرمایی (اعم از کارفرمایان دولتی یا خصوصی) به چالشی آگاهانه از سوی سرمایه‌داری ایران کشیده شده است. این چالش از سوی دولت سرمایه و نهادهای رسمی و غیررسمی و به اعتبار و پشتوانه مجلسی است که فاقد کمترین وجهت نمایندگی از سوی مردم به ویژه کارگران و زحمتکشان است! چرا که در این مجلس هیچ فردی و گروهی از جانب کارگران و زحمتکشان آنها را نمایندگی نمی‌کند و این نبود نمایندگان طبقات محروم در قانونگذاری و نظارت بر اجرای قانون، همواره در دوره‌های مختلف مجلس شورای اسلامی وجود داشته است و در بهترین حالت تنها با وجود تعداد انگشت شماری از نمایندگان منتسب به کارگران قدرت و اراده‌ی دفاع از منافع کارگران را نداشته اند، گاهی اقدامی برای خالی نبودن عریصه صورت گرفته است. اگر هجوم‌های پیاپی به قانون کار مصوب 1369 بارها با کمترین دستاورد ناکام ماند؛ این ناکامی تحت تاثیر نارضایتی‌های موجود در شرایط متفاوت حیات سیاسی کشور نصیب بانیان حذف کامل مقررات کار گردید. اکنون دیگر دولت جمهوری اسلامی با این خیال که مقاومت کارگران در برابر سختی‌ها و شداید زندگی اقتصادی در هم شکسته است و توازن عرضه و تقاضا در بازار کار به دلیل فراوانی بیکاری توان چانه زنی برای کارگران باقی نگذاشته است و از طرفی کارگران برای مقاومت فاقد توانمندی تشکیلاتی هستند؛ میدان را برای هجوم نهایی مساعد ارزیابی کرده است. از طریق نهادی که اساسا وظیفه‌ای در قبال وضع قوانین به ویژه قوانین مربوط به روابط و حقوق کار ندارد؛ اقدام به تدوین ماده 15 در لایحه‌ی برنامه هفتم توسعه کرده است. زمینه و بستر سازی این مداخله فراقانونی از آنجا شکل می‌گیرد که این نهاد (سازمان برنامه و بودجه) توانسته است همین مداخلات را به گونه‌ای دیگر با تعیین سقف درصد افزایش ممکن در مورد حداقل دستمزد اعمال کند. در این نوشتار به این فصل از تلاش‌های دولتی برای مقررات زدایی از روابط کار خواهم پرداخت.

از پس انقلاب مردمی ناکام 1357 و روند برپایی نظام سیاسی موجود باید این انتظار را میداشت که آنچه مناسبات و روابط دولت \_ ملت را تعیین می‌کند. گرچه در بدو امر و شروع فعالیت دولت موقت تا پایان جنگِ نکبت بار 8ساله در پرده ابهام و درگیر تثبیت نظام قدرت بلامنازع بود اما شدیداً حکایت از آن داشت

که این روابط حتی با وجود قانون اساسی که بنا به تعریف میثاق ملی بین مردم و دولت هاست، در عمل بسته به تحولات سیاسی درون و پیرامون قدرت این قانون هم مورد بهره برداری اقتدارگرایان مستقر قرار گیرد .

به همین منوال و بدتر از آن قانون کار که می‌بایست در دفاع از طبقه کارگر در تقابل با قدرت بی‌چون و چرای کارفرمایان به گونه ای تصویب گردد و در حمایت از کارگر و کرامت انسانی نیروی کار در راستای توسعه پایدار و همه جانبه فضای کسب کار را در شرایط استقرار نظامی که نمی‌توانست غیر سرمایه‌دارانه باشد؛ به حد متعارفی از کارکرد دولت رفاه سازمان دهد نیز عملاً در یک بازه زمانی یازده ساله به شکلی کاملاً مصلحت‌گرایانه و در کمترین حد حمایت از کارگران تصویب شد .

تاسف‌بار اینکه همین قانون بی‌یال و دم و اشکم نیز نه تنها اجرایی نگردیده‌است، بلکه چون خاری در چشمان سرمایه‌داری نوپدید دولتی بازار مدار ناپذیرفتنی و دردآور بود. دلیل عدم اجرای قانون کار و این مقابله و هجوم پیاپی و مستمر به برخی مواد حمایتی همواره با صراحت بیان شده‌است و آن اینکه میزان سود قابل انتظار سرمایه‌داران و سرمایه‌گذاران آنچنان که باید انگیزه لازم را برای فعالیت ایجاد نمی‌کند! کارفرمایان و کارگزاران سرمایه‌داری در ایران از هر نوع (اعم از دولتی و خصوصی) در محاسبات خود یک اصل را مبنا قرار داده‌اند و آن " اصل آزادی اختیار " است و معنای سلیس آن نیز در یک عبارت کوتاه خلاصه می‌گردد:

**" نه " به تعهدات قانونی .**

در دوره های مختلف انواع بدیل‌ها در برابر تخطئه‌ی ساختار مدرن موجود در قانون کار تبیین و از سوی دولت‌ها به‌کار گرفته شده است. در نوشته های بسیاری پیرامون نقض مقررات و تهاجم به قانون کار این ترفند ها به تفصیل توضیح داده ام و روند ارجاع پیش‌نویس‌های به ظاهر اصلاحی قانون کار به مجلس و عاقبت آن تا کنون نیز آورده ام . در اینجا با اختصار و با اشاره این روند را بازنمایی خواهم کرد .

• نقض قرارداد های دایم و تغییر آن به قرارداد های موقت بدر دوران سازدگی دولت  
رفسنجانی پس از جنک

• خارج کردن کارگران از شمول قانون کار و بیمه های اجتماعی در مناطق آزاد تجاری و  
صنعتی با تصویب مقررات اشتغال نیروی انسانی در این مناطق از سوی دولت دستورالعمل  
اجرائی رفسنجانی در خرداد ماه 1373

• خروج کارگران قالی بافی از شمولیت قانون کار و تامین اجتماعی به وسیله دولت  
اصلاحات و زمامداری خاتمی

• اجرای ماده 191 قانون کار در خروج کارگران واحد های دارنده تا پنج کارگر در دوره اصلاحات . حذف

• تصویب آیین نامه اجرایی ماده 191 در بهمن سال 1381 در دولت اصلاحات و ادامه آن در دولت های بعدی (1)

• تصویب طرح استاد شاگردی نوین در دولت احمدی نژاد در شهریور 1391 بر اساس ماده 41 برنامه پنجم توسعه و ابلاغ آن به نهاد های ذیربط برای اجرا و در نقض کامل و آشکار فصل پنجم قانون کار در باره آموزش و اشتغال

• بکارگیری مجدد طرح استاد شاگردی در دولت اول حسن روحانی وبا وجود مبارزه سنگین کارگران علیه آن طی کارزار علیه استاد شاگردی

• دستور العمل اجرایی طرح دوره کارورزی دانش اموختگان طی بخشنامه مصوب وزارت کار در تیرماه 1398 در راستای اجرایی شدن ماده 71 قانون برنامه ششم توسعه و در نقض کامل و آشکار فصل پنجم قانون کار

و انواع آیین نامه ها و دستور العمل هایی که منجر به نقض قانون بیمه بیکاری ، نقض قوانین مربوط به تعیین حداقل دستمزد و سایر مزایای مزدی مصوب، باتکیه بر قراردادهای کوتاه مدت و همچنین الغای شورای عالی تامین اجتماعی با تصویب هیات امنایی شدن سازمان تامین اجتماعی و از این طریق نقض بسیاری از مقررات در سازمان تامین اجتماعی در ارتباط با کارگران شاغل و بازنشسته از دیگر مواردی است که خود فرصت دیگری می طلبد .

طی سالها فعالیت محافل سرمایه داری اقدامات علیه قانون کار عمدتا از سوی دو نهاد اتاق بازرگانی صنایع و معادن ایران که به پارلمان اصلی سرمایه داران ایران شهرت دارد و بنگاه کارچاق کنی و ضدکارگری با عنوان "موسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین" در اصفهان علیه قانون کار و به سود مقرراتزدایی اقدامات مداوم، مستمر و هدفمندی صورت گرفته است . در این میان رایزنی های این دو نهاد سرمایه داری با محافل و حوزه های دینی از بیوت مراجع گرفته تا نهاد های قدرتمند و رسانه های آنها و کمیسیون های مختلف مجلس شورای اسلامی همواره در جریان بوده است .

موسسه مرتجع "خیریه نذر امام حسین" در این راه گروه های معینی را برای نمونه های آزمایشی مورد توجه فرا داده است که ماده 15 پیش نویس برنامه هفتم توسعه نیز متأثر از آنست . این گروه های هدف موسسه خیریه نذر امام حسین عبارتند گروه های هدف پنج گانه: 1- کارگران دارای معلولیت. 2- کارگرانی که سابقه زندان و به اصطلاح سوء پیشینه دارند. 3- معتادانی که ترک اعتیاد کرده اند. 4- دانشجویانی که برای ادامه تحصیل نیاز به منابع مالی کمک تحصیلی دارند. 5- زنان سرپرست خانوار.

این گروه های پنج گانه با این توجیه که در بازار کار مهجورند و به دلیل وضعیت ویژه و بالا بودن سطح دستمزد ها!! قادر به پیدا کردن کار نیستند! گروه هدف این موسسه برای بهره کشی قرار گرفته اند و حالا سازمان برنامه و بودجه کارگران اشتغال جویی را که سابقه کار ندارند را هم به این گروه افزوده است تا موضوع تعهدات قانونی در باره مزد را در مورد دوگروه اعلام شده در ماده 15 پیش نویس برنامه هفتم توسعه در باره آنها اعمال کند. مفاد این ماده چنین است:

**ماده 15- به منظور رفع موانع مؤثر بر به کارگیری نیروی کار جدید توسط کارفرمایان و توسعه کسب و کار ها و همچنین جذب تازه واردین به بازار کار و احیای نظام استاد - شاگردی و ترویج آموزش های عملی حین کار در سه سال اول ابتدای اشتغال، افراد مقررات زیر، حاکم است**

**الف- حداقل دستمزد و مزایا برای این افراد معادل یک دوم حداقل دستمزد و مزایای مصوب شورای عالی کار است و بر همین اساس کسورات بیمه پرداخت می شود. در این حالت سنوات شاغل بر مبنای یک دوم، محاسبه می شود**

**ب- کارفرما در طول این دوره اختیار لغو قرارداد را به صورت یک طرفه دارد**

**تبصره- اجرای بند های فوق الذکر برای هر فرد صرفا برای یک دوره سه ساله در ابتدای اشتغال یا تغییر حرفه فرد، قابل انجام است**

مجموعه تحرکات ضد کارگری دولت رئیسی از سوی سازمان برنامه و بودجه که بنا به تعریف در حال حاضر یکی از عمده ترین ارکان اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور است و به عنوان یکی از معاونت های ریاست جمهوری اسلامی ایران وظایف خود را انجام می دهد! و توافقات احتمالی با این ماده در پیش نویس از سوی مجلس شورای اسلامی می تواند اتفاقات زیانباری را در ارتباط با طبقه کارگرا ایران رقم زند .

این مرگ تدریجی مقررات کار در ایران نشانه کمال استقرار نئولیبرالیسم در ایران است . مولفه هایی که براساس آن این استقرار تعریف میشوند عبارتند از :

**تشکل زدایی از کارگران و سرکوب سازمان های کارگری مستقل و بی خاصیت و خنثی سازی هرگونه سازمان و تشکل موجود که این کار از ابتدای برپایی اولین دولت پس از انقلاب یعنی در دوران دولت موقت و با اقدامات قانونی نظیر مصوبات شورای انقلاب در راه ممنوعیت وجود تشکل های کارگری در واحدهای بزرگ شروع شد و سپس با قلع و قمع و سرکوب تشکل های کارگری در سال 1362 و پس از آن با برپایی تشکل های زرد شوراهای اسلامی کار و در دهه های دیگر تشکل انجمن صنفی و نمایندگان کارگری که عملا حضور فرمایشی و وجود زینت المجالسی این تشکل ها در مهمترین رویداد قانونی تصویب حداقل دستمزد 1402 در شورای عالی کار که عملا وزارت کار مهر فعالیت زدایی قانونی بر آنها**

را نیز کوبید، طبقه کارگر ایران را در شرایط کنونی از داشتن هرگونه فعالیت صنفی برای بهبود شرایط زندگی خود بازداشته است .

**آزاد سازی قیمت ها** بطور نسبتا کاملی با اجرای سیاست هدفمندی یارانه ها از سوی دولت احمدی نژاد تحقق یافت و عملا سیاست های بازار آزاد را در این شرایط با حذف مقررات گمرکی به کمال رسانده اند . آخرین حلقه از زنجیره سوبسید زدایی نیز با سیاست ارزی دولت رئیسی برای وصل به بازار آزاد تکمیل شد و این سیاست با وجود بی کفایتی ها و عدم برنامه ریزی واقعی در راه توسعه به بی اعتباری پول ملی منجر گردید . دستاورد اصلی این سیاست هم جز تورم زایی و تشدید گرانی و فقر حاصل از آن نبود .

**مقررات زدایی از روابط کار** و سایر قوانین سخت گیرانه که بنا به روندی که توضیح داده شد در هر شرایطی و به بهانه های گوناگون پیگیری شده است و جالب آنکه در بیشتر موارد این مقررات زدایی از سوی سازمان برنامه و بودجه و در قالب برنامه های توسعه که عمیقا ضد توسعه ای هم بوده اند؛ مصوب و توسط دولت ها اجرایی شده است .

گفتنی است که در شرح وظایف 19 گانه ی قانونی سازمان برنامه و بودجه (2)، هیچ گونه اختیار و وظیفه ای در قانونگذاری و یا توصیه و طرح پیشنهادی برای ورود به مقررات و روابط کار به این نهاد داده نشده است و این نهاد هیچ حق و اختیار قانونی برای نقض مقررات و مواد قانونی در عرصه های دیگر از جمله در قانون کار را ندارد! اینکه دولت ها چگونه به خود اجازه نقض قوانین از طریق ستاد وابسته به خود در سازمان **برنامه و بودجه** را می دهند و چطور مجالس قانونی این تداخل وظایف را نمی تواند و یا نمی خواهد رصد کند؛ تنها به اعتبار "**آتش به اختیاری نهادی**" معنا می دهد . که آنهم لابد از ویژگی های نوع خاص نئولیبرالیسم اسلامی است .

**خصوصی سازی** و آنچه که کوچک سازی و پتتک سازی دولتی نام گرفته و مراحل مختلفی را از سال 1384 تا کنون طی کرده است امروز فاز آمرانه ی خود را تحت عنوان مولدسازی طی می کند و در هنگامه ای که جامعه در التهابات بسیاری قرار دارد به گونه ای زیر پوستی جریان دارد . و این مرحله نیز با همان خودویژگی حکمرانی در ایران به پیش می رود .

کارگران ایران بی دفاع ترین طبقه اجتماعی اند که از گزند هیچ آسیبی در امان نیستند . فراوانی بیکاری ، فقر ، محرومیت های اجتماعی- اقتصادی از حیث نابرخورداری ها از مسکن و بهداشت و تحصیل فرزندان ، ناامنی شغلی و اجتماعی ، بلاتکلیفی در باره آینده و دوران پیری و ناتوانی و بازنشستگی و بسیاری دیگر از مخاطرات جدی زندگی در جامعه ای چنین عقب افتاده و توسعه نایافته و در بی سازمانی اجتماعی و صنفی گرفتار آمده را به راستی هیچ مفری جز اعتقاد به این بیت نیست که :

کس نخارد پشت من      جز ناخن انگشت من

تنها راه رهایی از این شرایط به غایت پر مخاطره و بدزستی (بدزستی به معنای کامل کلمه چرا که از هر سو در منگنه قرار داده شده ایم) همبستگی و اتحاد و اتکای به اراده جمعی و سازمانیابی برای تغییر وضع موجود است. راهی جز این وجود ندارد!

## (1) تصویب نامه در خصوص ماده ۱۹۱ قانون کار مصوب ۱۳۸۱

تصویب نامه در خصوص ماده ۱۹۱ قانون کار

هیات وزیران در جلسه مورخ ۲۹/۱۰/۱۳۸۱ بنا به پیشنهاد شورای عالی کار، موضوع نامه شماره ۷۶۱۷۴ مورخ ۱۴/۱۰/۱۳۸۱ وزارتخانه های کار و امور اجتماعی، امور اقتصادی و دارایی، بازرگانی، صنایع و معادن و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و به استناد ماده (۱۹۱) قانون کار - مصوب ۱۳۶۹) - تصویب نمود

ماده ۱: موارد استثناء و معافیت کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر از قانون کار بشرح زیر تعیین می گردد

تبصره - ماده ۱۰، ماده ۱۲، ماده ۱۶، ماده ۱۷، ماده ۱۸، ماده ۱۹، ماده ۲۶، ماده ۲۷، ماده ۲۸، ماده ۲۹، ماده ۳۱، ماده ۳۲، ماده ۴۸، ماده ۴۹، ماده ۵۰، ماده ۵۱، ماده ۵۶، ماده ۵۸، ماده ۶۲، ماده ۶۴، ماده ۶۵، ماده ۶۶، ماده ۷۳، ماده ۷۷، ماده ۸۱، ماده ۸۲، ماده ۱۱۰، ماده ۱۴۹، ماده ۱۵۰، ماده ۱۵۱، ماده ۱۵۲، ماده ۱۵۳، ماده ۱۵۴، ماده ۱۵۵، ماده ۱۵۶، ماده ۱۷۳ در ارتباط با مواد ۱۵۲ الی ۱۵۵ و ماده ۱۷۵ در ارتباط با ماده ۸۱ قانون کار

ماده ۲: مدت معافیت از شمول مواد یاد شده سه سال تعیین می گردد

تبصره - تشکیلات کارگری و کارفرمایی می توانند دو ماه قبل از انتقضای مدت معافیت نسبت به تمدید یا عدم تمدید آئین نامه و یا اصلاحات احتمالی آن برای طول مدت معافیت نظرات مشترک خود را به شورای عالی کار اعلام نمایند

ماده ۳: روابط بین کارگری و کارفرما در زمینه بعضی از مواد مستثنی شده بشرح زیر خواهد بود

در صورتی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در سه نسخه تنظیم که یک نسخه نزد کارگر و یک - ۱ نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر به واحد کار و امور اجتماعی محل ارسال می گردد

هرگونه تغییر در وضعیت مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، ادغام در کارگاه - ۲ دیگر، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قرارداد کارگر و کارفرما موثر نمی باشد و کارفرمای جدید قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای قبلی خواهد بود

قرارداد کارگری که توقیف می گردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمی شود در مدت توقیف - ۳  
به حال تعلیق در می آید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خو بازمی گردد

چنانچه کارفرما به دلیل توقیف کارگر بیشتر از ۱۵ روز از ارجاع کار به کارگر خودداری نماید ، موظف  
است سنوات خدمت وی را به میزان هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق پرداخت نماید

چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع قانونی منتهی به حکم - ۴  
محکومیت نگردد مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می شود و کارفرما مکلف است مزد و مزایای  
وی را در مدت مذکور پرداخت و وی را مشغول کار نماید و چنانچه کارفرما پس از پرداخت مزد و مزایای  
مدت توقیف به هر دلیل حاضر به ادامه کار کارگر نباشد و در مورد میزان مزایای پایان کار بین کارگر و  
کارفرما توافقی حاصل نشود مراجع حل اختلاف پیش بینی شده در قانون کار می توانند با توجه به اوضاع و  
احوال طرفین به نسبت هر سال سابقه کار حقوقی معادل ۴۵ تا ۷۵ روز تحت عنوان مزایای پایان کار تعیین  
و به نفع کارگر اقدام به صدور رای نمایند

در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حال تعلیق در می آید ولی کارگر باید حداکثر تا دو ماه - ۵  
پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد کارگر مستحق دریافت  
سنوات خدمت به میزان سالی یک ماه آخرین حقوق خواهد بود

هرگاه کارگر آئین نامه انضباطی کارگاه را که به تایید وزارت کار و امور اجتماعی رسیده است به - ۶  
تشخیص مراجع حل اختلاف نقض نماید ، کارفرما حق دارد با وی قطع همکاری نموده و سالی یک ماه  
حقوق بعنوان سنوات خدمت به وی پرداخت نماید و چنانچه کارفرما بدون علت با کارگر قطع همکاری نماید و  
کارگر و کارفرما در مورد مزایای پایان کار به توافق نرسند کارگر حق دارد به مراجع حل اختلاف پیش  
بینی شده در قانون کار اقامه دعوی نموده و مراجع مذکور می توانند با توجه به اوضاع و احوال طرفین به  
نسبت هر سال سابقه کار حقوقی بین ۴۵ تا ۷۵ روز تحت عنوان مزایای پایان کار تعیین و به نفع کارگر  
اقدام به صدور رای نمایند

چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد کارفرما باید بر - ۷  
اساس آخرین مزدکارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت ، حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت  
نماید

مدت کار روزانه کارگران بر اساس توافق طرفین تعیین می گردد مشروط به اینکه مدت ار در هفته از - ۸  
۴۴ ساعت و در چهار هفته متوالی از ۱۷۶ ساعت تجاوز ننماید

هرگاه به موجب قرارداد کار ، کار به صورت شب کاری صورت گیرد به این قبیل - ۹  
کارگران ۱۰ درصد علاوه بر مزد بعنوان فوق العاده شب کاری و نوبت کاری پرداخت خواهد شد

روز جمعه روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد می باشد چنانچه در کارگاهی حسب نوع - ۱۰ کار یا ضرورت کار ، تعطیل روز جمعه میسر نباشد یک روز دیگر در هفته بعنوان تعطیلی هفتگی تعیین خواهد شد.

مرخصی استحقاقی سالانه با استفاده از حق السعی ۲۱ روزکاری است و روزهای تعطیل رسمی و - ۱۱ تعطیل هفتگی جزو مرخصی منظور نخواهد شد.

مرخصی استحقاقی سالانه کارگرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند ۲۴ روز کاری - ۱۲ خواهد بود.

کارگر تنها می تواند پنج روز از مرخصی استحقاقی سالانه خود را ذخیره نماید - ۱۳

کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از یک روز مرخصی با استفاده از حق السعی را - ۱۴ دارند.

الف - ازدواج دایم

ب - فوت همسر ، پدر ، مادر و فرزندان

معاون اول رئیس جمهور - محمدرضا عارف

## (2)

### وظایف سازمان برنامه و بودجه کشور

۱. انجام مطالعات و بررسی‌های اقتصادی و اجتماعی و پیش بینی منابع کشور به منظور تهیه و تنظیم سیاست‌ها و برنامه‌های بلند مدت، میان مدت و کوتاه مدت و همچنین بودجه‌های سالانه
۲. مطالعه و بررسی و انجام امور مربوط به برنامه ریزی در چارچوب نظام برنامه ریزی کشور
۳. پیشنهاد خط مشی‌ها و سیاست‌های مربوط به بودجه کل کشور به شورای اقتصاد
۴. تخصیص منابع کشور برای فعالیت‌های جاری و عملیات عمرانی در چارچوب برنامه‌ها و سیاست‌های توسعه کشور
۵. تهیه و تنظیم بودجه کل کشور با همکاری دستگاه‌های ذیربط
۶. نظارت مستمر بر اجرای برنامه‌ها و پیشرفت سالانه آنها
۷. تعیین ضوابط اقتصادی، اجتماعی، فنی، و مالی به منظور ارزیابی فعالیت‌های انجام شده در دستگاه‌های اجرایی



- ارزیابی کارایی و عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور و گزارش آن به رئیس جمهوری . ۸
- تشخیص صلاحیت و طبقه بندی مهندسان مشاور و پیمانکاران و ارزیابی مداوم فعالیت‌های آنها . ۹
- تعیین معیارها و ضوابط و تنظیم اصول کلی و شرایط عمومی قراردادهای مربوط به طرح‌های عمرانی . ۱۰
- تعیین و مشخص کردن وام‌ها و اعتبارات خارجی مورد نیاز برای برنامه‌ها و طرح‌ها (ماده ۲۵ قانون برنامه و بودجه) . ۱۱
- اتخاذ روش مناسب برای اخذ گزارش از کلیه دستگاه‌ها به منظور تهیه و ارائه گزارش‌های جامع . ۱۲
- عملکرد هر دوره از برنامه و انتشار این گزارش‌ها برای اطلاع عموم
- تخصیص اعتبارات برای طرح‌ها و فعالیت‌ها براساس گزارش‌های ارزشیابی و نظارت . ۱۳
- بررسی و اظهارنظر درباره گزارش‌ها و مسائلی که باید در شورای اقتصاد مطرح شود . ۱۴
- انجام امور دبیرخانه شورای عالی انفورماتیک . ۱۵
- فراهم آوردن امکانات و تأمین آمارهای مورد نیاز و ایجاد هماهنگی در زمینه فعالیت‌های اطلاعاتی . ۱۶
- و آمار کشور
- کاربرد اطلاعات به دست آمده از ماهواره‌های منابع زمینی در مطالعه و بررسی و برنامه ریزی . ۱۷
- نظارت بر انجام امور نقشه برداری زمینی و هوایی در چارچوب قانون سازمان نقشه برداری در . ۱۸
- حدود وظایف مربوط
- نظارت بر انجام امور مربوط به پژوهش در امر برنامه‌ریزی و توسعه در قالب اساسنامه مؤسسه . ۱۹
- عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه