

تغییرات قانون کار از آغاز تا امروز

آیا روند تعیین دستمز د اصلاح می شود؟

نکته



مزدبگیران سال آینده چقدر مالیات می دهند؟

سقف معافیت مالیات بر حقوق در سال آینده تا ۲۴ میلیون تومان افزایش می یابد؛ به این معنا که مالیات مزد و حقوق زیر ۲۴ میلیون تومان معادل یا صفر است.

نمایندگان مجلس شورای اسلامی با معافیت حقوق ماهانه کارکنان تا سقف ۲۴ میلیون تومان موافقت کردند. در جریان اصلاحات نمایندگان مجلس، جزء یک بند ز تبصره یک لایحه بودجه به شرح زیر به تصویب رسید: «در سال ۱۴۰۴، مجموع پرداختی به کارکنان دولتی و غیردولتی تحت هر عنوان از قبیل حقوق و مزایا، مقرری یا مزد، حق شغل، حق شأغل، حق الزحمه، حق مشاوره، حق حضور در جلسات، پاداش و کارانه اعم از مستمر یا غیرمستمر که به صورت نقدی و غیرنقدی، از یک یا چند منبع، در بخش دولتی و یا غیردولتی، چه از کارفرمای اصلی و یا غیراصلی (موضوع تبصره یک ماده ۸۶ قانون مالیات‌های مستقیم) باشد پس از کسر معافیت‌های مصرح در قوانین، به شرح زیر مشمول مالیات بر درآمد حقوق است: «سقف معافیت مالیاتی سالانه موضوع ماده ۸۴ قانون مالیات‌های مستقیم مصوب ۱۳۶۶ با اصلاحات و الحاقات بعدی در سال ۱۴۰۴ مبلغ دو میلیارد و هشتصد و هشتاد میلیون تعیین می شود.»

سقف حقوق سالانه معاف از مالیات، دو میلیارد و ۸۸۰ میلیون تصویب شده که به این ترتیب، سقف معافیت از مالیات ماهانه ۲۴ میلیون تومان است. در بخش بعدی این جزء قانونی، مالیات بر حقوق برای مازاد سقف به صورت پلکانی تعریف شده است: «نسبت به مازاد مبلغ دو میلیارد و هشتصد و هشتاد میلیون ریال تا سه میلیارد و ۶۰۰ میلیون ریال، ده درصد؛ نسبت به مازاد سه میلیارد و ۶۰۰ میلیون ریال تا چهار میلیارد و ۵۶۰ میلیون ریال، پانزده درصد؛ نسبت به مازاد چهار میلیارد و ۵۶۰ میلیون ریال تا شش میلیارد ریال، بیست درصد؛ نسبت به مازاد شش میلیارد ریال تا هشت میلیارد ریال، ۲۵ درصد و نسبت به مازاد هشت میلیارد ریال به بالا، ۳۰ درصد»

این مالیات پلکانی برای درآمد‌های مازاد بر سقف معافیت از ۱۰ درصد شروع می شود و تا ۳۰ درصد برای حقوق‌های بالای ۶۶ میلیون تومان افزایش می یابد. حال فرض کنیم یک کارگر با کارمند شاغل در سال آینده در پله اول مالیاتی قرار داشته و ۲۵ میلیون تومان حقوق بگیرد. مالیات ماهانه این فرد برای مازاد سقف (۲۴ میلیون تومان) به میزان ۱۰ درصد است؛ به عبارتی این فرد شاغل باید ۱۰ درصد یک میلیون تومان مازاد بر سقف معافیت را ماهیانه به عنوان مالیات به دولت بدهد، یعنی ماهی ۱۰۰ هزار تومان.

نادر مرادی، فعال کارگری دو برابر شدن سقف معافیت مالیاتی حقوق بگیران در سال آینده را اتفاقی مثبت دانست و به «آتیه نو» گفت: «با این حال، انتظار داشتیم سقف معافیت مالیاتی به ۳۰ یا ۴۰ میلیون تومان برسد؛ چرا که خانواده‌هایی که زیر این رقم درآمد دارند، زیر خط فقرند و نباید مالیات بپردازند.» او افزود: «سیاست‌های مالیاتی دولت بایستی بر اساس اخذ مالیات از ثروتمندان، مالکان خانه‌ها و خودروهای لوکس و لاکچری و صاحبان کسب و کارهای پرسود باشد. باید از فرارهای مالیاتی جلوگیری و پایه‌های مالیاتی را به نفع اقشار ضعیف اصلاح کنند.» مطابق با قانون بودجه ۱۴۰۳، سقف معافیت مالیات حقوق، ۱۲ میلیون تومان در ماه معادل ۱۴۴ میلیون تومان در سال بود. در سال جاری مزدبگیریانی که بیش از ۱۲ میلیون تومان درآمد ماهانه دارند، به صورت پلکانی مالیات می پردازند. سقف معافیت مالیاتی حقوق بگیران در سال آینده دو برابر شده است.

در سال گذشته، سقف معافیت مالیات حقوق سالانه ۱۲۰۰ میلیون ریال (ماهانه ۱۰ میلیون تومان) تعیین شده بود. سقف معافیت مالیاتی حقوق و دستمزد برای سال ۱۴۰۱ مبلغ ماهانه پنج میلیون و ۶۰۰ هزار تومان و برای سال قبل از آن (۱۴۰۰) سقف معافیت ماهانه چهار میلیون تومان اعمال شد. بنابراین در طول پنج سال، از ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۴ سقف ماهانه معافیت مالیات حقوق شش برابر شده و از چهار میلیون تومان به ۲۴ میلیون تومان رسیده است. به گفته مرادی، قیاس مالیات پرداختی مزدبگیران و سقف معافیت آن بدون در نظر گرفتن جهش تورم و افزایش هزینه‌های زندگی، درست نیست. در پنج سال گذشته برخی هزینه‌های زندگی بیشتر از ۶۰۰ درصد افزایش داشته، بنابراین افزایش شش برابری سقف معافیت مالیات حقوق، مسئله عجیبی نیست.

گزارش

نوشین مقدم پناه

روزنامه نگار

تلاش‌هایی که در سال‌های اخیر برای اصلاح قانون کار مصوب آبان ماه ۱۳۶۹ صورت گرفته، هیچ یک به نتیجه نرسیده و جملگی ناکام مانده است. تلاش نمایندگان مجلس برای اصلاح ماده ۴۱ قانون کار، آخرین نمونه از این تلاش هاست که در صورت موفقیت، ابهام مستتر در بند یک ماده ۴۱ قانون کار را از بین می برد و راه را برای تصویب دستمزد شایسته و عادلانه در شورای عالی کار هموار می سازد. این طرح قرار است شورای عالی کار را موظف سازد تا دستمزد سالیانه کارگران مشمول قانون کار را حداقل به اندازه نرخ تورم رسمی اعلامی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران یا مرکز آمار افزایش دهد. حال سؤال این است که آیا این آخرین تلاش یا آخرین به نتیجه می رسد یا باز هم به روال سال‌های گذشته ناکام و ناموفق می ماند؟

آیا حقوق کارگران بالاخره واقعی می شود؟ پاسخ این سؤال از دیدگاه چند نماینده مجلس به اصلاح قانون کار و به طور مشخص ماده ۴۱ این قانون برمی گردد؛ اصلاحاتی که قرار است در راستای ابهام زدایی صورت بگیرد و شورای عالی کار را موظف سازد دستمزد سالیانه کارگران مشمول قانون کار را حداقل به اندازه نرخ تورم رسمی اعلامی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران یا مرکز آمار افزایش دهد. در روزهای ابتدای مهرماه امسال میثم ظهوریان، عضو کمیسیون اقتصادی مجلس در ارتباط با طرح اصلاح ماده ۴۱ قانون کار، گفت: «این طرح با قید یک فوریت و ۲۵ امضا تقدیم هیئت رئیسه شده و هیئت رئیسه نیز آن را به کمیسیون اجتماعی به عنوان کمیسیون تخصصی ارجاع داده و در حال حاضر در دستور کار این کمیسیون قرار دارد.»

جزئیات طرح اصلاح ماده ۴۱ قانون کار

پیش از آن جمعی از نمایندگان مجلس، طرحی را تحت عنوان طرح اصلاح ماده ۴۱ قانون کار تهیه کرده و به هیئت رئیسه مجلس تقدیم کرده بودند. در ابتدای این طرح، زیر عنوان ضرورت، آمده است: «یکی از مشکلاتی که در سال های اخیر (به طور ویژه از سال ۹۷ تاکنون به جز سال ۱۴۰۱) موجب کاهش قدرت خرید طبقه حقوق بگیر شده، این است که افزایش حقوق سالیانه مصوب قانون کار به شکل قابل توجهی از نرخ تورم کمتر بوده است. به عنوان مثال در سال ۱۴۰۳ با وجود اینکه تورم سال قبل حدوداً ۲۵ درصد بوده اما این افزایش به طور متوسط حدود ۲۲ درصد مصوب شده و به این معنی است که حقوق کارگران حدود ۲۰ درصد کاهش پیدا می کند. بخشی از این مشکل بابت ابهام موجود در بند یک ماده ۴۱ قانون کار است که شورای عالی کار را مکلف به افزایش حقوق با توجه به نرخ تورم کرده است که ابهام موجود در کلمه توجه موجب شده است، شورای عالی کار معیار میزان تورم در تعیین افزایش حقوق را اعمال نکند.»

پیشنهاد قانون گذار برای اصلاحات به این شرح است: «جهت رفع این ابهام، پیشنهاد می شود بند یک فعلی ماده ۴۱ - حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود - به شرح زیر تغییر کند: میزان افزایش باید به شکلی باشد که حداقل و میانگین مزد کارگران، حداقل به میزان درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود، افزایش یابد.»

ماده ۴۱ و بایدهای آن

در ماده ۴۱ قانون کار که تنها ماده قانونی ناظر بر شرایط و معیارهای تعیین حداقل دستمزد سالیانه کارگران مشمول است، شورای عالی کار موظف شده تا همه ساله میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به دو معیار تعیین کند؛ معیار اول در بند یک این ماده قانونی که قرار است اصلاح شود، این گونه تعریف شده است: «حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی تعیین شود که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود و معیار دوم که بر لزوم تطابق حداقل دستمزد با هزینه های ماهانه زندگی خانوارهای کارگری تأکید دارد، به این شرح است: «حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تأمین نماید.»

به این ترتیب، معیار اول (بند یک) ناظر بر لزوم توجه به نرخ تورم رسمی است و بند دوم که به گفته کارشناسان، بند آمره این قانون است، تطابق حداقل مزد با هزینه های حداقلی زندگی یک خانواده متوسط را الزام کرده است.

البته این ماده قانونی تبصره ای هم دارد: «کارفرمایان موظفند در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ضامن تأدیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشد.»

دلایل اصلاحات بر اساس طرح ۲۵ نماینده مجلس، بند یک ماده ۴۱ با هدف رفع ابهام تغییر می کند. در واقع عبارت «با توجه به نرخ تورم» به صورت «افزایش حداقل مزد حداقل به اندازه نرخ تورم» تغییر می کند. در سال های اخیر، کارفرمایان و برخی نمایندگان دولت در شورای عالی کار با دستاویز قرار دادن عبارت «با توجه به نرخ تورم» در بند یک ماده ۴۱ قانون کار، مدعی شده بودند که قانون گذار افزایش دستمزد به اندازه نرخ تورم را الزام نکرده و منظور فقط توجه به نرخ تورم رسمی اعلامی بوده است و بس.

حسین حبیبی، عضو هیئت مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور معتقد است: «منظور و مراد اصلی قانون گذار در زمینه افزایش سالیانه حداقل دستمزد کارگران مشمول قانون کار، در بند دوم ماده ۴۱ قانون کار گنجانده شده؛ آنجایی که از لفظ آمره «باید» استفاده شده است.»

این فعال کارگری در گفت وگو با «آتیه نو» با تأکید بر اینکه وقتی لفظ باید در متن قانون استفاده می شود به این معناست که مجری قانون نمی تواند از الزام بند قانون تخطی کند، بیان کرد: «بر اساس بند دو ماده ۴۱ قانون کار، حداقل دستمزد سالانه کارگران باید به گونه ای تأمین شود که از پس هزینه های ماهانه یک خانوار متوسط بربیاید. سید معیشت خانوارهای کارگری، شاخصی است که در سال های اخیر برای جامه عمل پوشاندن به این بند



در طرح اصلاحی ماده ۴۱ قانون کار این ابهام را حل کنیم و آورده ایم که افزایش حقوق حداقل به میزان نرخ تورم باشد.»

علی بابایی کارنامی، رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی نیز با اشاره به طرح ارجاع شده به این کمیسیون برای اصلاح موادی از قانون کار که در حوزه افزایش حقوق سالانه کارگران است، گفت: «در قانون فعلی آمده است که افزایش حقوق کارگران باید متناسب با تورم باشد و همین ادبیات موجب شده تا قانون کاملاً قابلیت تفسیر پذیری داشته باشد. متأسفانه دولت و نمایندگان کارفرمایان نیز از همین تفسیر پذیری قانون همواره سوء استفاده کرده اند تا مانع افزایش حقوق ها به میزان تورم رسمی کشور شوند. در طرحی که اخیراً در کمیسیون اجتماعی کلید خورده، ما این ایراد قانون کار را اصلاح و تصریح کرده ایم که افزایش حقوق کارگران باید حداقل به میزان تورم رسمی کشور باشد و بر روی این مسئله هیچ گونه حرف و حدیثی در شورای عالی کار نباید مطرح شود.»

او افزود: «زمانی که دولت به شکل رسمی تورم نقطه به نقطه را ۵۰ درصد اعلام می کند، آیا این منطقی است که شورای عالی کار مزد سالانه کارگران را تنها ۲۵ درصد افزایش دهد؟»

نظر کارگران و کارفرمایان

آیا اصلاحات مورد نظر نمایندگان مجلس می تواند منجر به بهبود معیشت کارگران به خصوص حداقل بگیران شود و شورای عالی کار را مجاب سازد که نرخ افزایش دستمزد سالیانه را حداقل به اندازه نرخ تورم رسمی تعیین کند؟ حبیبی معتقد است: «به ثمر رسیدن این اصلاحات می تواند از سوء تعبیر از ماده ۴۱ قانون کار جلوگیری کند



و پایه مذاکرات را بر مبنای نرخ تورم رسمی قرار دهد؛ به این معنا که شرکای اجتماعی پایه گفت وگوهای خود در مورد حداقل دستمزد را نرخ تورم رسمی اعلامی قرار دهند و بر این پایه، شروع به بحث و چانه زنی کنند.»

او اضافه کرد: «در صورت تصویب و ابلاغ این طرح، حداقل افزایش دستمزد به اندازه نرخ تورم رسمی خواهد بود اما بایستی بند دوم ماده ۴۱ قانون کار مبنا قرار بگیرد و چانه زنی ها بر سر محاسبات سبد معیشت و افزایش دستمزد به اندازه نرخ سبد باشد.»

اصغر آهنی ها، نماینده کارفرمایان در شورای عالی کار طی گفت وگویی با «آتیه نو» با بیان اینکه ابهام زدایی از ماده ۴۱ قانون کار، یک گام مثبت است و می تواند در مذاکرات مزدی نقش تسهیل گر داشته باشد، به وظایف حاکمیتی دولت اشاره کرد و گفت: «افزایش دستمزد به اندازه نرخ تورم رسمی، یک مسئله است و تأمین هزینه های زندگی خانواده های کارگری یک مسئله دیگر. ما کارفرمایان قبول داریم که حداقل دستمزد تکافوی هزینه های زندگی خانواده را نمی دهد اما بحث اینجا است که پوشش بخشی از هزینه های سبد معیشت خانوارهای

کارگری بر عهده دولت است.» او تأمین مسکن، آموزش و درمان را از جمله وظایف حاکمیتی دولت مندرج در قانون اساسی دانست و افزود: «تأمین مسکن، درمان و آموزش کارگران برعهده دولت است. در حال حاضر، بیش از ۵۰ درصد درآمد خانوارها صرف هزینه های مسکن و اجاره خانه می شود. بنابراین اگر دولت بتواند با طرح های قابل اجرا، مشکل مسکن خانوارهای کارگری را حل کند، بزرگ ترین گام در جهت بهبود معاش کارگران و رفع دغدغه های معیشتی آن ها برداشته شده است.»

به گفته عضو کارفرمایی شورای عالی کار، یکی از اصلی ترین استدلال های کارفرمایان در نشست های مزدی هر ساله، لزوم پایبندی دولت به وظایف حاکمیتی است. آهنی ها توضیح داد: «قرار نیست بار تمام هزینه های زندگی بر دوش دستمزد پرداختی از سوی کارفرمایان باشد. اگر دولت حمایت نکند، کارگران نمی توانند با دستمزد دریافتی زندگی کنند یا برای خانواده خود سر پناه فراهم کنند.»

تلاش های پیشین برای اصلاح قانون کار

طرح ۲۵ نماینده مجلس برای اصلاح قانون کار، تنها تلاش اصلاحی در سال های اخیر نیست؛ کمی بعد از روز جهانی کارگر سال گذشته (۱۴۰۲)، علی حسین رعیتی فرد، معاون وقت روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، از تدوین پیش نویس لایحه اصلاح موادی از قانون کار خبر داد. رعیتی فرد در مورد این اصلاحات گفته بود: «پس از برگزاری جلسات مفصل و بررسی مزایا و معایب قراردادهای کار دائم و موقت و اثرات هر یک بر طرفین رابطه کار، اجتماع و اقتصاد کشور، پیش نویس این لایحه تهیه و مطابق با ماده ۲۲ این نامه داخلی هیئت دولت برای سیر مراحل قانونی تصویب طی نامه شماره ۱۱۸۹۲ مورخ ۱۳۸۰/۱۰/۱۴ به معاون اول رئیس جمهور ارسال شد.

هدف اصلی از لایحه پیشنهادی دولت سیزدهم برای اصلاح قانون کار، در وهله اول تأمین امنیت شغلی کارگران با محدود کردن مدت زمان قراردادهای موقت و دوم، ممنوعیت دریافت چک و سفته از کارگران بود. در لایحه اصلاحی چند بند اساسی وجود داشت: «حداکثر مدتی که می توان با کارگران مشمول قانون کار، قرارداد مدت موقت منعقد کرد چهار سال خواهد بود و بعد از آن، قرارداد موقت به حالت دائمی در خواهد آمد. دریافت چک و سفته و اوراق بهادار از کارگران ممنوع خواهد شد. اخراج کارگران در صورت بروز تخلفات انضباطی تسهیل خواهد شد. اخراج زنان کارگر، در ایام مرخصی زایمان و تا پایان دوران شیردهی (دوسالگی فرزند) ممنوع خواهد شد و در نهایت، ازدواج کارگر نباید موجب خاتمه قرارداد کار او شود.»

در آن زمان معاون روابط کار و وزیر کار، هدف از این اصلاحات را در مرحله اول، تأمین امنیت شغلی کارگران دانست و گفت: «از یک سو کارگران به دنبال دائمی شدن قرارداد خود هستند و از سوی دیگر کارفرمایان اعتقاد دارند با دائمی شدن قرارداد نباید در کارگاه بی نظمی به وجود بیاید. در ماده ۷ و ۲۷ اصلاحاتی انجام دادیم. ما اعلام کردیم که اگر کاری بیشتر از چهار سال طول کشید و جنبه مستمر داشت باید قرارداد آن دائمی باشد. این دغدغه کارگران بود که امیداریم برطرف شود.»

لایحه اصلاحی دولت سیزدهم، قبل از هر چیز ماده هفت قانون کار، ماده تعیین شرایط برای عقد قراردادهای کار را هدف قرار داده بود. برای نمونه، متن تبصره یک این ماده قانونی این گونه اصلاح شده بود: «حداکثر مدت موقت برای مشاغل اعم از مستمر و غیرمستمر چهارسال تعیین می گردد. تا حداکثر مدت زمان برای عقد قراردادهای موقت در همه کارگاه ها با ماهیت مستمر و غیرمستمر در نهایت چهار سال باشد. علی رغم انتقادات به حقی که کارشناسان و فعالان به بخش هایی از لایحه پیشنهادی دولت سیزدهم از جمله حذف قرارداد شفاهی از قانون کار داشتند، اگر این اصلاحات به ثمر می رسید و اجرایی می شد، می توانست نرخ موقتی کاری را کاهش دهد و از رواج قراردادهای موقت، سفید امضا و غیرقانونی بکاهد. با این همه مشخص نشد سرنوشت این لایحه پیشنهادی به کجا رسید و در کدام بخش از دولت یا مجلس متوقف ماند.

در مجموع، تلاش هایی که در سال های اخیر برای اصلاح قانون کار مصوب آبان ماه ۱۳۶۹ صورت گرفته، هیچ یک به نتیجه نرسیده و جملگی ناکام مانده است. تلاش نمایندگان مجلس برای اصلاح ماده ۴۱ قانون کار، آخرین نمونه از این تلاش هاست که در صورت موفقیت، ابهام مستتر در بند یک ماده ۴۱ قانون کار را از بین می برد و راه را برای تصویب دستمزد شایسته و عادلانه در شورای عالی کار هموار می سازد. حال سؤال این است که آیا این آخرین تلاش یا آخرین به نتیجه می رسد یا بازم به روال سال های گذشته ناکام و ناموفق می ماند و به جایی نمی رسد؟