

معافیت‌های مالیاتی مزدبگیران در سال آینده چقدر است؟

اعمال مالیات پلکانی بر مزد ثابت کارگران

وانگیزشی کارگران که در ازای انجام کار در ساعات کار پرداخت می‌شود، از شمول مالیات بر حقوق خارج است و سازمان امور مالیاتی باید بعد از کسر این مزایا، نسبت به محاسبه مالیات بر درآمد کارگران اقدام کند. در واقع فقط مزد ثابت در کارگاه‌های فاقد طرح طبقه‌بندی مشاغل و مزد مینا در کارگاه‌های واجد طرح طبقه‌بندی، مشمول دریافت مالیات هستند.

تبصره ۳ ماده ۳۶ قانون کار، مزایای رفاهی و انگیزشی کارگران مشمول را این گونه تعریف کرده است: «مزایای رفاهی و انگیزشی از قبیل کمک‌هزینه مسکن، خواربار و کمک عائله‌مندی، پاداش افزایش تولید و سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مینا محسوب نمی‌شود.» با این حال به گفته خوشوقتی، تا امروز سازمان امور مالیاتی دست به اصلاح سامانه‌های مالیاتی خود نزده و همچنین کل دریافت کارگران و مزدبگیران بدون توجه به اینکه چه مبلغی از آن مربوط به مزایای رفاهی و انگیزشی است، مشمول مالیات بر حقوق قرار می‌گیرد.

او تأکید کرد: «امیدواریم قبل از پایان سال، این اصلاحات به عمل بیاید و سال آینده معافیت مالیاتی مزایای رفاهی و انگیزشی به دقت اجرا شود. ضمن اینکه انتظار داریم سازمان امور مالیاتی نسبت به استرداد مالیات اضافی اخذ شده از کارگران اقدام کند.»

اجرای رأی دیوان عدالت و اصلاح سامانه‌های سازمان امور مالیاتی، تأثیر معناداری در مالیات دریافتی از کارگران و مزدبگیران دارد. دوباره کارگری را در نظر بگیریم که حقوق ماهانه او در سال آینده رقم ۳۵ میلیون تومان است و فرض کنیم که پنج میلیون تومان از این مبلغ مربوط به مزایای رفاهی مانند حق تأهل، عائله‌مندی، پاداش تولید و... است. با اصلاح سامانه سازمان امور مالیاتی، ابتدا باید این پنج میلیون تومان از حقوق این کارگر کسر شود و ۳۰ میلیون تومان باقی‌مانده مشمول مالیات قرار بگیرد. این رقم از آنجا که در پله اول مالیات است، فقط مشمول مالیات ۱۰ درصدی مازاد سقف یا ۶۰۰ هزار ت ومان است. در واقع با اعمال

معافیت مزایای رفاهی و انگیزشی، مالیات ماهانه دریافتی از این کارگر به جای ۱ میلیون و ۳۵۰ هزار تومان فقط ۶۰۰ هزار تومان می‌شود که البته تفاوت معناداری است. معافیت مالیاتی مزایای رفاهی و انگیزشی، نه تنها آرای دیوان عدالت را به‌عنوان تأییدیه دارد، بلکه نمایندگان مجلس در بودجه سال آینده نیز بر این مسئله تأکید کرده‌اند. در همان روزهای ابتدای آذرماه و در بحبوحه بررسی لایحه بودجه در کمیسیون تلفیق احمد قاضی، عضو کمیسیون تلفیق بودجه در مجلس شورای اسلامی در این رابطه گفت: «دولت در بند ز تبصره یک لایحه بودجه آورده بود که مجموع حقوق و مزایا و اضافه‌کاری حقوق‌بگیران تا سقف ۲۴ میلیون تومان در ماه از پرداخت مالیات معاف و حقوق‌های بالاتر در ماه مشمول پرداخت مالیات خواهد بود اما اعضای کمیسیون تلفیق در مصوبه خود اضافه‌کاری، رفاهیات و انگیزشی‌های دریافتی حقوق‌بگیران را از پرداخت مالیات معاف کردند و سقف ۲۴ میلیون تومان تعیین شده طبق این مصوبه اضافه‌کاری و رفاهیات و مزایای دیگر را دربر نمی‌گیرد.» خوشوقتی با اشاره به این تأکید مکرر گفت: «انتظار داریم سازمان مالیاتی به این تأکید جدی برای اصلاح سامانه مالیاتی داشته باشد و ما شاهد معافیت مالیاتی مزایای رفاهی کارگران در ماه‌های پیش‌رو و قبل از پایان سال جاری باشیم.»

رویکرد سازمان امور مالیاتی

سازمان امور مالیاتی بیستم آذرماه امسال بخشنامه‌ای خطاب به ادارات کل سازمان امور مالیاتی کشور صادر کرد که براساس آن، «وجه پرداختی در مواردی که شامل ماده مواد ۸۲ و ۸۳ قانون مالیات‌های مستقیم نیستند، از جمله پرداختی‌ها بابت امور رفاهی و انگیزشی‌ای، در حدود قانون و به نحو متعارف (با ارائه اسناد مدارک) مشمول مالیات بر درآمد حقوق نیست.

سازمان امور مالیاتی در این بخشنامه، برای معافیت مالیاتی مزایای رفاهی و انگیزشی کارگران، چند شرط کلی در نظر گرفته است: «این مزایا باید در حدود قانون و به نحو متعارف باشند و برای آن‌ها اسناد و مدارک ارائه شود. بخشنامه مذکور تاریخ اجرا را از آبان ماه ۹۹ تعیین کرده است. این بخشنامه به امضای سبحانیان، رئیس سازمان امور مالیاتی رسیده و کارکنان دولت را از کارگران مشمول قانون کار جدا و اعلام کرده که این حد متعارف باید تسبیتی از کل حقوق فرد باشد و در مورد کارگران نیز ماده ۳۶ قانون کار تکلیف را مشخص کرده است.»

بنابراین سازمان امور مالیاتی می‌تواند با انجام اصلاحات ساختاری در نرم‌افزارهای مالیاتی، معافیت مزایای رفاهی مزدبگیران را به اجرا درآورد و علاوه بر آن، نسبت به استرداد مالیات اضافی اخذ شده از آبان ماه ۹۹ اقدام کند. در نهایت باید گفت، هرچند سقف معافیت مالیات بر حقوق سال آینده به اندازه کافی نیست و به گفته فعالان کارگری همچنان با خط فقر فاصله دارد اما اعمال معافیت بر مزایای رفاهی و انگیزشی، می‌تواند این نقیصه را تا اندازه زیادی جبران کند و کمک‌حال معیشت خانواده‌ها با درآمد ثابت باشد.



بزنیم. فرض کنیم درآمد ماهانه کارگر یا مزدبگیری در سال آینده ۲۸ میلیون تومان باشد. حقوق این فرد شاغل در بازه ۲۴ تا ۳۰ میلیون تومان قرار می‌گیرد و بنابراین مشمول پرداخت مالیات ۱۰ درصدی است. این مزدبگیر باید برای مازاد سقف معافیت یا به عبارتی برای چهار میلیون تومان، ماهانه ۱۰ درصد مالیات به دولت بدهد. به بیان دقیق‌تر، سال بعد مالیات ماهانه این شاغل، ماهی ۴۰۰ هزار تومان است.

حالفرض کنیم شاغل دیگری، سال آینده در ماه ۳۵ میلیون تومان درآمد ماهانه دارد. حقوق او بین ۳۰ تا ۳۸ میلیون تومان و مشمول مالیات پلکانی ۱۵ درصدی است. بنابراین او برای بازه ۲۴ تا ۳۰ میلیون تومان، مشمول مالیات ۱۰ درصدی است که ماهی ۶۰۰ هزار تومان می‌شود و برای مازاد سقف ۳۰ میلیون تومان یعنی برای پنج میلیون تومان باقی‌مانده، مشمول مالیات ماهانه ۱۵ درصدی است که ۷۵۰ هزار تومان می‌شود. در نتیجه مالیات سرجمع این فرد شاغل در هر ماه، برابر مجموع ۶۰۰ هزار تومان و ۷۵۰ هزار تومان یا به‌عبارتی یک میلیون و ۳۵۰ هزار تومان است. واضح‌تر بگوییم، یک مزدبگیر با درآمد ماهانه ۳۵ میلیون تومان، سال آینده باید ماهی یک میلیون و ۳۵۰ هزار تومان به دولت مالیات بپردازد.

معافیت مالیاتی مزایای رفاهی و انگیزشی

در این میان نکته مهم، معافیت مالیاتی مزایای رفاهی و انگیزشی است. به گفته آرمین خوشوقتی، کارشناس حقوق و روابط کار، متأسفانه به‌رم‌آرای مکرر دیوان عدالت اداری، تا امروز سازمان امور مالیاتی کشور به این معافیت تمکین نکرده و همچنان سامانه سازمان امور مالیاتی به‌گونه‌ای عمل می‌کند که کل دریافتی کارگر را مشمول محاسبات مالیات قرار می‌دهد.



این کارشناس حقوقی گفت: «بر اساس آرای مکرر هیئت عمومی دیوان عدالت اداری، ابتدا باید مبالغ مربوط به مزایای رفاهی و انگیزشی مزدبگیران از مبلغ دریافتی کسر و از شمول مالیات بر حقوق کنار گذاشته شود و سپس، محاسبات مالیاتی اعمال شود.»

جدیدترین رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری که نهم مردادماه سال جاری صادر شده، مزایای رفاهی و انگیزشی کارگران را از پرداخت مالیات معاف دانسته است. در این رأی دیوان عدالت که البته برای اولین بار نیست که با این محتوای صادر شده و نمونه‌های مشابه قدیمی‌تر هم دارد، آمده است: «هر نوع پرداختی تحت عنوان حق اولاد، حق عائله‌مندی، رفاهیتی مانند ایاب ذهاب، مهد کودک و... که به شاغل پرداخت می‌شود صرف‌نظر از اینکه اصولاً در هنگام پرداخت مشغول به فعالیت بوده یا در مرخصی استعلاجی یا استحقاقی و یا نحو آن به سر می‌برد (بدون اینکه در قبال میزان کارایی و بهره‌وری و فعالیت وی باشد) از شمول مالیات حقوق خارج بوده و به‌عبارتی معاف از شمول مالیات حقوق است.»

بر اساس آرای مکرر دیوان عدالت، تمام مزایای رفاهی

جزئیات مصوبه مجلس برای مالیات بر درآمد به هر حال، چه مدافع سقف ۲۴ میلیون تومانی معافیت مالیات کمیسیون تلفیق باشیم و چه به آن ایراد داشته باشیم، در نهایت نمایندگان مجلس شورای اسلامی در جلسه نوبت عصر دوشنبه شانزدهم آذرماه، در جریان رسیدگی به گزارش کمیسیون تلفیق درباره لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ در بخش درآمدی، با تصویب جزء یک بند ز تبصره یک این لایحه در ارتباط با جزئیات مالیات بر حقوق موافقت کردند.

در این نشست متن این جزء از لایحه بودجه سال آینده به این شکل به تصویب نمایندگان مجلس رسید: در سال ۱۴۰۴، مجموع پرداختی یا تخصیصی به کارکنان دولتی و غیردولتی تحت هر عنوان از قبیل حقوق و مزایا (اعم از مزایای مربوط به شغل و یا شاغل)، مقرری یا مزد، حق السعی، حق شغل، حق شاغل، رفاهی و انگیزشی، بهره‌وری، فوق‌العاده‌ها، اضافه‌کار، حق الزحمه، حق مشاوره، حق حضور در جلسات، پاداش، حق التدریس، حق التحقیق، حق پژوهش و کارانه اعم از مستمر یا غیرمستمر که به‌صورت نقدی و غیرنقدی، از یک یا چند منبع، در بخش دولتی و یا غیردولتی، چه از کارفرمای اصلی و یا غیراصلی (موضوع تبصره ۱ 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 ۸۸۰ میلیون ریال تعیین می‌شود. نرخ مالیات بر مجموع درآمد حقوق اشخاص حقیقی بدین شرح است؛ نسبت به مازاد مبلغ دو میلیارد و ۸۸۰ میلیون ریال تا سه میلیارد و ۶۰۰ میلیون ریال، ۱۰ درصد، نسبت به مازاد سه میلیارد و ۶۰۰ میلیون ریال تا ۴ میلیارد و ۵۶۰ میلیون ریال، ۱۵ درصد، نسبت به مازاد چهار میلیارد و ۵۶۰ میلیون ریال تا شش میلیارد ریال، ۲۰ درصد،

نسبت به مازاد شش میلیارد ریال تا هشت میلیارد ریال، ۲۵ درصد و نسبت به مازاد هشت میلیارد ریال ۳۰ درصد.» در این بند از لایحه بودجه، دایره شمول مالیات بر درآمد و معافیت آن به گروه‌های بیشتری از مزد و حقوق‌بگیران کشور تسری یافته است و البته گروهی شامل اعضای هیئت‌عملی دانشگاه‌ها از پرداخت مالیات بر درآمد مستثنی شده‌اند: «تمامی افرادی که در بخش‌های دولتی و غیردولتی تحت هر عنوان از جمله ساعتی، روزمزد، قراردادی، حق التدریس، حق التحقیق، حق الزحمه، حق نظارت، حق التألیف، حق فنی و پاداش شورای حل اختلاف دریافتی دارند، مشمول مالیات حقوق هستند. اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی و آموزشی و قضات دادگستری از شمول این حکم مستثنی و مشمول ماده ۸۵ قانون مالیات‌های مستقیم هستند.»

چند مثال عددی

با این حساب در سال آینده مزدبگیران بخش‌های مختلف اقتصاد کشور برای حقوق ماهانه بالای ۲۴ میلیون تومان باستانی به‌صورت پلکانی به دولت مالیات بپردازند. برای روشن شدن جزئیات این امر بهتر است چند مثال عددی

نوشین مقدم پناه
روزنامه نگار

گزارش

هرچند سقف معافیت مالیات بر حقوق سال آینده به اندازه کافی نیست و به گفته فعالان کارگری همچنان با خط فقر فاصله دارد، اما اعمال معافیت بر مزایای رفاهی و انگیزشی، می‌تواند این نقیصه را تا اندازه زیادی جبران کند و کمک‌حال معیشت خانواده‌ها با درآمد ثابت باشد. بر اساس آرای مکرر دیوان عدالت، تمام مزایای رفاهی و انگیزشی کارگران که در ازای انجام کار در ساعات کار پرداخت می‌شود، از شمول مالیات بر حقوق خارج بوده و سازمان امور مالیاتی باید بعد از کسر این مزایا، نسبت به محاسبه مالیات بر درآمد کارگران اقدام کند. در واقع فقط «مزد ثابت» در کارگاه‌های فاقد طرح طبقه‌بندی مشاغل و «مزد مینا» در کارگاه‌های واجد طرح طبقه‌بندی، مشمول دریافت مالیات هستند.

با تصویب نمایندگان مجلس شورا، سقف معافیت حقوق کارکنان اعم از شاغلان دولت و بخش خصوصی در سال آینده، ۲۴ میلیون تومان تعیین شد. به این معنا که شاغلان با حقوق ماهانه کمتر از ۲۴ میلیون تومان به کلی از پرداخت مالیات معاف هستند. در روزهای ابتدای آذرماه رحیم زارع، سخنگوی کمیسیون تلفیق لایحه بودجه سال ۱۴۰۴ در تشریح آخرین مصوبات این کمیسیون گفت: «کمیسیون مصوب کرد که درآمد ماهانه تا سقف ۲۴ میلیون تومان معاف از مالیات باشد.»

او افزود: «همچنین کمیسیون مصوب کرد نرخ مالیات بر مجموع درآمد ماهیانه به این صورت تعیین شود: برای درآمدهای بین ۳۰ تا ۳۰ میلیون تومان مالیات ۱۰ درصد، بین ۳۰ تا ۳۸ میلیون تومان ۱۵ درصد، مابه‌التفاوت درآمد ماهانه بین ۳۸ تا ۵۰ میلیون تومان ۲۰ درصد، مابه‌التفاوت ۵۰ تا ۶۶ میلیون و ۶۰۰ هزار تومان ۲۵ درصد و برای درآمدهای بالاتر از ۶۶ میلیون و ۶۰۰ هزار تومان، ۳۰ درصد مالیات اخذ شود.»

دفاع از سقف معافیت مالیاتی و انتقاد به آن

به این ترتیب در کمیسیون تلفیق، سیستم مالیات بر درآمد در سال آینده مشابه تمام سال‌های اخیر پلکانی و برای مازاد سقف معافیت تعریف شد. حبیب قاسمی، نماینده شهرضا و دهقان در مجلس در دفاع از مصوبه کمیسیون تلفیق گفت: «مالیات‌ستانی پلکانی به نفع اقشار ضعیف جامعه است. در این روش دولت به اخذ مالیات از پردرآمدهای پردازد و آن را به نفع تمام اقشار مختلف جامعه در بخش خدمات عمومی به کار می‌اندازد. در واقع مالیاتی که پردرآمدها می‌پردازند، به‌صورت پارانه پنهان به نفع اقشاری که درآمد پایین‌تری دارند، در قالب خدماتی همچون حمل و نقل، بهداشت، آموزش و پرورش و... به کار می‌افتد.»

این نماینده مجلس ادامه داد: «در بودجه سال ۱۴۰۴ به مسئله حمایت از اقشار کم‌درآمد و با درآمد پایین‌تر از ۲۴ میلیون تومانی توجه ویژه‌ای شده است. در حالی که حداقل حقوق حدود ۱۳ میلیون تومان است، معافیت پرداخت مالیات حقوق تا سقف ۲۴ میلیون تومان در ماه در نظر گرفته شده است.»

اما این سقف معافیت و استدلال نمایندگان مجلس به‌خصوص در میان فعالان جامعه کارگری منتقدانی دارد. نادر مرادی، فعال کارگری در این رابطه به «آیه نو» گفت: «با توجه به داده‌های رسمی و اطلاعات تشکلهای کارگری و همچنین شورای عالی کار در مورد نرخ خط فقر، سقف معافیت مالیاتی مزدبگیران باید بیشتر از ۲۴ میلیون تعیین می‌شد. این سقف تطابقی با خط فقر ندارد و لاجرم سال آینده مزدبگیرانی که کمتر از خط فقر درآمد ماهانه دارند، باید به دولت مالیات بدهند.»

او اضافه کرد: «استدلال نماینده مجلس مبنی بر اینکه حداقل حقوق ۱۳ میلیون تومان است، چندان پذیرفته نیست. سقف معافیت مالیاتی باید متناسب با خط فقر تعیین شود نه حداقل حقوق؛ به این شیوه که تمام شاغلان و مزدبگیرانی که کمتر از خط فقر یا در آستانه خط فقر درآمد ماهانه دارند از پرداخت مالیات به دولت معاف شوند.»

به گفته مرادی، عدالت مالیاتی حکم می‌کند که بیشتر از نجومی‌بگیران، صاحبان خانه‌های لوکس و خودروهای لاکچری و دلان مالیات بگیرند و برای افزایش درآمدهای دولت سراغ فرارهای مالیاتی بروند.

این فعال کارگری با بیان اینکه تولیدکنندگان، کارگران، معلمان و در کل مزدبگیران بایستی در ردیف‌های آخر دریافت مالیات باشند تا عدالت رعایت شود توضیح داد: «حداقل انتظار جامعه کارگری، تعیین سقف ۳۰ میلیون تومانی برای معافیت مالیاتی در سال آینده بود.»

نکته



بی‌ثباتی شغلی و سلامت روان کارگران

سلامت محیط شغلی از جمله مهم‌ترین مسائلی است که شاید کارگران و کارفرمایان کمتر به آن توجه کنند. اهمیت این موضوع وقتی روشن می‌شود که به ساعات فعالیت یک فرد در محیط کار و لزوم وجود تمهیداتی برای حفاظت فردی از او در برابر آسیب‌ها واقف باشیم. یک کارگر که حدوداً هشت ساعت در روز در محیط کار قرار می‌گیرد ممکن است با عوامل زیان‌آوری مواجه باشد که علاوه بر تهدید سلامت این فرد، بر عملکرد او در فرایند کار نیز تأثیر منفی می‌گذارد.

سلامت از نظر سازمان بهداشت جهانی وضعیتی است که فرد در سطحی مطلوب چه به لحاظ روحی، شخصیتی، اجتماعی و جسمی قرار گرفته باشد. سلامت شغلی به هرگونه اقدامی گفته می‌شود که در جهت افزایش رفاه افراد در محیط شغلی صورت بگیرد. این اقدامات می‌تواند از طرف کارفرمایان یا کارگران صورت بگیرد. البته فکرکردن در مورد سلامت کارگران، بخشی از اولویت‌های اصلی مدیران منابع انسانی است. همه افراد شاغل در یک مجموعه موظفند برای حفظ ایمنی و سلامت خود و محیط، نکاتی را که متخصصان منابع انسانی با عنوان استانداردهای مورد نیاز کار در سازمان به آن پرداخته و مکتوب کرده‌اند، رعایت کنند. از جمله اقداماتی که می‌توان در این زمینه انجام داد، بهبود نحوه سازمان‌دهی شغلی (از طریق ساعات کاری انعطاف‌پذیر)، بهینه‌سازی محیط کار (از طریق مشارکت دادن کارگران در فرایند ارتقای محیط کار)، تشویق کارگران به مشارکت در فعالیت‌های سالم (از طریق تشویق به شرکت در برنامه‌های ورزشی) و تشویق رشد شخصی و توسعه فردی است. با این حال در جوامعی با شرایط ایران که اولویتهایی چون امنیت شغلی از طریق قراردادهای نالاین در خطر است، توجه به ثبات شغلی کارگران از اهمیت ویژه‌ای در ارتقای سلامت روان آن‌ها و بهبود انگیزه‌های شغلی برخوردار است. از مهم‌ترین دلایلی که می‌تواند روی سلامت کارکنان تأثیر بگذارد، مسئله بی‌ثباتی شغلی است؛ چرا که این مهم برای کارگران بسیار استرس‌زا است. استرس را می‌توان در دو دسته خوب و بد تعریف کرد؛ استرس منفی، عمدتاً به دلیل شرایطی است که در پی عدم قطعیت در محیط کار با آن مواجه می‌شویم. این نوع استرس می‌تواند تأثیر مستقیم روی سلامتی داشته باشد و میزان بهره‌وری را تا حد قابل توجهی کاهش دهد. دلیل اقتصادی پرداختن به سلامت روان در محیط کار روشن است. ارزیابی‌ها نشان می‌دهد در طول یک سال ۱۲ میلیارد روز کاری به دلیل افسردگی و اضطراب از بین می‌رود که معادل یک تریلیون دلار از بین رفتن بهره‌وری است. از این میزان، ۲۰ میلیون روز کاری و میلیاردها دلار خسارت ناشی از فقدان بهره‌وری، مربوط به کشورهای پاکستان. محققان تخمین می‌زنند در سازمان‌های بخش خصوصی که در آن کارکنان مدیریت خوب سلامت و رفاه را درک می‌کنند، عملکرد سازمانی ۲.۵ برابر بیشتر از سازمان‌هایی است که مدیریت سلامت و رفاه ضعیفی دارند. با این حال چالش‌های سلامت روان، بیشتر از هزینه‌های مالی خسارت می‌زنند و بر روحیه، روابط و در نهایت رفاه خانواده‌ها و جوامع تأثیر گذارند.

اولین قدم در پرداختن به سلامت و رفاه در محل کار این است که بدانیم کارفرماها می‌توانند بخشی از راه‌حل باشند. سپس باید مراحل پرداختن به مشکل و سنجش موفقیت را دنبال کنند. تحقیقات منتشر شده توسط مجمع جهانی اقتصاد در سال جاری، نشان می‌دهد هیچ راه‌حلی که برای همه مناسب باشد وجود ندارد اما یک سری اصول راهنما وجود دارد. مواردی نظیر رعایت استانداردهای بهداشت و ایمنی، مقابله با آزار و اذیت در محیط کار، مدیریت حجم کار، ارتقای امنیت شغلی، آموزش و کنش اضطرابی در شرایط خطر، ایجاد سیستم‌های بازخورد و توجه به برابری در دسترسی به امکانات را می‌توان از موارد مهم در ارتقای ایمنی و بهداشت محیط کار و در قالب اصول اولیه این بخش به‌شمار آورد. به این واسطه کارفرمایان و کارگران باید از رعایت استانداردهای ایمنی شغلی داخلی و بین‌المللی اطمینان حاصل کنند. همچنین رسیدگی به آزار و اذیت، تبعیض و قلندری در محل کار نیازمند سیاست‌هایی است که باید تبیین شود. از سوی دیگر ضرورت دارد خط‌مشی‌هایی ایجاد شود که از کار بیش از حد جلوگیری می‌کند و تعادل بین کار و زندگی را ارتقا می‌بخشد. در حوزه ارتقای ایمنی شغلی نیروی کار هم باید از طریق قراردادهای کار استاندارد و قانونی که در آن حقوق کارگر تضمین شده باشد و نگرانی‌های او در ارتباط با ثبات شغلی برطرف شود عمل کرد. باید فرهنگی را ترویج کرد که در آن کارگران احساس امنیت کنند تا نگرانی‌های خود در خصوص وضعیت شغلی را بدون ترس از تلافی بیان کنند. همین‌طور در حوزه توجه به برابری در دسترسی به امکانات، کارفرمایان باید محیطی برای فعالیت بسازند که از نیازهای مختلف از جمله نیازهای کارمندان معلول پشتیبانی کند.