

## ناکارآمدی نظام مالیاتی ایران علل و زمینه‌ها

اگرچه مالیات ستانی در ایران نوپا نیست و همچنین از وصول مالیات به طریق نظام شبه سیستمی در حدود یک قرن در ایران می‌گذرد، اما همچنان نمی‌توان ادعا کرد که نظام مالیات‌گیری در ایران حتی شبیه کشورهای تقریباً در حال توسعه است. در هر صورت پایبندی به اصول و روش‌های نوین بشری در اجرای سیاست‌های توسعه، باید سرلوحه کار مسوولان مربوطه قرار گیرد تا به هدف‌های مورد نظر در وصول حداکثر مالیات دست پیدا کنند. به نظر می‌رسد با توجه به تغییر و تحولات در نظام مالیاتی ایران از حدود یک‌سال پیش به این طرف، بتوان امیدوارانه چشم به سوی نظام مطلوب مالیاتی داشت .

نظامی که در سال‌های گذشته تبدیل به ویرانه‌ای شده است که اصلاح ساختاری و بنیادی آن هزینه‌های زیادی می‌طلبد. این مقاله به علل و زمینه‌های ناکارآمدی سیستم مالیاتی ایران از چهار بعد قوانین و مقررات، فرآیندهای مالیاتی، مؤدیان و منابع انسانی پرداخته در برخی موارد راه کارهایی جهت برون رفت از این مشکلات بیان میدارد .

### ۱) قوانین و مقررات مالیاتی

یکی از مهم‌ترین عوامل موثر در تضعیف و عدم اثربخشی سیاست‌های مالیاتی، پیچیدگی و ابهام در قوانین و مقررات مالیاتی است. این مساله به تنهایی به کارآیی اجرایی سیاست‌های مالیاتی صدمه وارد می‌کند. به منظور تضمین اثربخشی دستگاه مالیاتی در قدم اول باید قوانین و مقررات مالیاتی و حسابداری به طور جامع تعریف و تضمین شود. برای رویه‌ها و قوانین جدید باید مجوزهای جدید اخذ شود تا در مجمع‌القوانین کشوری و آیین‌نامه‌های مالیاتی ثبت شود. تغییرات

قوانین مالیاتی به شدت به استانداردهای نوین حسابداری وابسته است. به عبارت دیگر باید مقررات مربوط به مؤدیان در نگهداری دفاتر و فاکتورها و چگونگی ارایه آنها به سازمان مالیاتی، به صورت شفاف تبیین شود. در نهایت برای پیاده کردن اصلاحات باید حمایت حاکمیت و آحاد مردم جلب شود.

به طور کلی قوانین خوب و کارآ، چندین خصوصیت و ویژگی به شرح ذیل را دارا هستند :

### الف - کارآیی

در مورد کارآیی قانون، باید به این نکته توجه کرد که آیا قانون مربوطه از نظر اجرای سیاست‌های مالیاتی، کارآیی و اثربخشی را دارد به عبارت دیگر قانونی کارآ و اثربخش است که نتیجه مورد نظر از تصویب آن حاصل شود. به عنوان مثال یکی از اهداف قانون برای الزام مؤدیان مالیات بر شرکت‌ها به منظور ارایه اظهارنامه و ترازنامه و سود و زیان، می‌تواند شناخت کامل از نحوه گردش مالی یک شرکت در اقتصاد و استفاده از اطلاعات مالی این شرکت برای ردیابی مفاسد مالی بنگاه‌های دیگر باشد. چنانچه این هدف قانونگذار، با ارایه درست ترازنامه و سود و زیان شرکت‌ها حاصل شود می‌گوییم قانون، کارآ (اثربخش) بوده است.

### ب - سازمان‌دهی

سازمان‌دهی منطقی باعث درک و فهم بهتر مؤدیان و کاربران از قانون مالیاتی می‌شود. سازمان‌دهی قانون به این مفهوم است که مقررات مربوط به یک بخش خاص، همگی در کنار آن باشند به عبارت دیگر مطالب مربوط به هم تا جایی که امکان دارد در کنار هم باشند. به عنوان مثال مؤدیان مالیاتی اشخاص حقوقی (شرکت‌ها) در صورتی که تمام مطالب مربوط به اجرائیات و

مقررات فصل امور مالیاتی شرکت‌ها در یک فصل جداگانه لحاظ شده است خیلی کم‌تر دچار سردرگمی و ابهام خواهند شد.

### ج - قابلیت درک

در صورتی که بخواهیم قابلیت درک یک متن افزایش یابد، اولیای باید عبارت یک متن کوتاه باشد و ثانیای از کلمات مرموز و غیرشفاف جلوگیری به عمل آید به عبارت دیگر، متنی گویا و ساده ارائه کرد.

حامیان استفاده از زبان ساده در قانون‌نویسی خواهان پرهیز از زبان حقوقی برای نیل به قانونی آسان و همه فهم هستند به عبارت دیگر تا جایی که امکان دارد باید از کلمات حقوقی و یا کلماتی که معروف به لغت‌نامه‌ای هستند پرهیز کرد به عنوان مثال می‌توان به جای عبارت «کمیسیون تقویم املاک»، عبارت «کمیسیون (هیات) ارزیابی املاک» را به کار برد.

### د - انسجام

مفهوم انسجام به دو گونه قابل فهم است: اول این که می‌تواند به معنی ارتباط معنی‌دار عناصر یک قانون با یکدیگر باشد و دوم این که با سایر مقررات و قوانین انسجام داشته باشد. به عبارت دیگر باید اطمینان یافت که قانون مالیاتی با بقیه نظام حقوقی تلفیق شود. به عنوان مثال قانون مالیات‌های مستقیم نباید به هیچ عنوان با اصول و استانداردهای حسابداری و حسابرسی مغایرت و ناهماهنگی داشته باشد و یا در خود قانون، فصل مربوط به اشخاص حقیقی با فصل مربوط به اشخاص حقوقی (شرکت‌ها) ناهماهنگ باشد به طوری که بعضی از مشاغل در قالب اشخاص حقوقی و بعضی دیگر در قالب اشخاص حقیقی تعریف شوند.

## ۲) فرآیندهای مالیاتی

فرآیند مالیات گیری را می توان از لحاظ ترتیب زمانی به تدوین و تصویب قانون، شناسایی مؤدیان، تشخیص مالیات، کنترل و بازبینی تشخیص ها، طرح اعتراض به مالیات تشخیصی و نهایتاً وصول مالیاتی تجزیه کرد. ضعف سیاست های مالیاتی (مدیریت مالیاتی) در هر یک از این مراحل می تواند جلوی اهداف قانون گذار را به هر نحو بگیرد.

تحلیل فرآیندهای نظام مالیاتی از اظهار تا پرداخت در یک سیستم مالیاتی، زمانی مفید و ممکن است که اطلاعات بهنگام باشد و به درستی در مجاری صحیح قرار گیرد. اگر سازمان مالیاتی با اطلاعات ناقص مواجه شود، باید در سیستم اطلاعاتی و ممیزی خود تجدیدنظر کرده، آن را دگرگون سازد. از طرفی مطابق قوانین حسابداری مالیاتی، دستگاه مالیاتی باید درآمدهای مالیاتی (چه به صورت پول نقد و چه به صورت حساب های بانکی مؤدی) را بدون واسطه از حساب مؤدی به حساب خزانه واریز کند. غالباً موانع قانونی و یا ضعف قانون باعث می شود که اطلاعات معتبر به دستگاه مالیاتی داده نشود. این امر فرهنگ تمکین مالیاتی را تضعیف می کند، اگرچه هیچ گاه قابل روءیت نیست. خلاصه تنگناها و مشکلات فرآیندهای مالیاتی در سیستم مالیاتی ایران

به شرح ذیل قابل دسته بندی است :

غلب فرآیندها، ناکارآمد و پراکنده هستند. همچنین حداقل معیارهای سنجش برای آنها وجود ندارد.

در حال حاضر مالیات بر درآمد مشاغل و شرکت ها تقریباً از یک فرآیند مشترک، پیروی می کنند. تمام مالیات های دیگر دارای فرآیندهای مستقل و فرم های جداگانه اظهارنامه مالیاتی

با دفعات تسلیم اظهارنامه متفاوت هستند. این امر منجر به کاربرد بیهوده منابع در فعالیتهای تکراری می شود.

تقریباً تمامی فرآیندها به روش دستی انجام می گیرد و توانمندی های ورود داده ها و ذخیره سازی محدود است. فقدان تجزیه و تحلیل کامپیوتری، منجر به روند تشخیص و رسیدگی طولانی و دستی مالیات می شود که مستعد خطا هستند.

تقریباً هیچ معیار سنجش استاندارد (مانند مدت زمان مورد انتظار، زمان بندی پروژه ای بر مبنای درصد پیشرفت کار و ...) برای فرآیندها وجود ندارد که به طور منظم قابل پیگیری و ردیابی باشد.

### عدم توجه به رضایت مؤدیان مالیاتی

در حال حاضر، اغلب فرآیندها از دیدگاه درونی سازمان مالیاتی طراحی می شود و کم تر توجهی به راحتی مؤدیان می شود. این امر، موجب دلسردی مؤدیان و انگیزه اندک آنان برای تمکین از مقررات مالیاتی می شود.

فقدان آموزش مؤدیان مالیاتی درباره تخصیص صحیح منابع مالیاتی دولت، موجب نارضایتی بیش تر و عدم تمایل آنان به پرداخت مالیات می شود.

قواعد شغلی و مقررات مالیاتی پیچیده، مانع از اصلاح فرآیندها می شوند.

به طور کلی ماموران مالیاتی، درک اندکی از نوع فعالیت و فلسفه وجودی فرآیندهایی که به موجب مقررات انجام می شود و یا حاصل عادت های درازمدت دیگران است، دارند.

به طور کلی در مورد نحوه تفکیک فرآیندها برای انواع پایه‌های مالیاتی، در قانون مالیات‌های مستقیم، سخنی به میان نیامده است.

اغلب مقررات مالیاتی، دارای ابهاماتی هستند که توسط ماموران مالیاتی تفسیر می‌شوند و درک جامع مدیریتی و جمعی از آنها وجود ندارد.

وجود اطلاعات محدود، ضعف اطلاعاتی را در رابطه با مؤدیان ایجاد می‌کند.

توزیع و انتقال اطلاعات محدود میان سازمان مالیاتی و سایر ذی‌نفع‌ها (وزارتخانه‌ها، اداره ثبت و

مؤدیان مالیاتی) منجر به تشخیص غیردقیق مالیات و از دست رفتن درآمدهای مالیاتی می‌شود.

اطلاعات ضعیف، توانایی سازمان مالیاتی ایران را در انجام حسابرسی موردی محدود می‌کند. به

این دلیل که در حال حاضر تمامی شرکت‌ها و مشاغل (تمامی پرونده‌های مالیاتی) مورد رسیدگی

قرار می‌گیرند، بار کاری ممیزان مالیاتی غیرقابل تحمل است.

روش‌های اجرایی غیر موثر موجب عدم دقت و حجم زیاد دادخواهی می‌شوند.

در بعضی مواقع ممیزان و مؤدیان مالیاتی روابطی را برقرار می‌کنند که بر رعایت انصاف و عدالت

ممیزان تاثیر می‌گذارد.

عدم وجود ساز و کارهای کنترلی در سیستم اجرایی مالیاتی، به ممیز مالیاتی قابلیت انعطاف‌پذیری

بسیار زیادی را در هدایت تشخیص می‌دهد. این امر، بی‌دقتی و تقلب را افزایش می‌دهد.

به دلیل عدم وجود روش‌های اجرایی مالیاتی قوی، تعداد زیادی از دادخواهی‌های مالیاتی علیه

سازمان مالیاتی کشور طرح می‌شود.

### ۳) منابع انسانی

یکی از عوامل کلیدی در پیشرفت نظام مالیاتی، داشتن کارمندان کارآ و خلاق است. به منظور دارا بودن این پرسنل باید به ۳ نکته توجه کرد :

۱- اختیارات و مسوولیت‌های هر شخص به طور کامل و شفاف، مشخص باشد.

۲- هر فرد به رتبه و سمتی دست یابد که در آن تخصص، مهارت و تجربه داشته باشد.

۳- هر شخص به اندازه شئونات، منزلت و مقامی که دارد حقوق و مزایا دریافت کند.

همانطور که کارمندان در موقعیت‌های مختلف، متناسب با مهارت و تجربه خود، حقوق دریافت می‌کنند باید در ازای کارها و شیوه‌های جدیدی که در کار خود ارایه می‌دهند نیز پاداش دریافت کنند. اگر این سیاست‌ها به اجرا در نیاید، کارمندان به سکون و یکنواختی (روزمرگی)

دچار شده، اغلب انگیزه کار درست را از دست داده، به شدت از سازمان خود رنجور شده و عدم رضایت شغلی خود را بروز می‌دهند. در راستای سیاست‌های لازم جهت هدایت و سازمان‌دهی

کارمندان سازمان مالیاتی باید به پرسش‌های ذیل پاسخ گفت :

۱- چگونه باید کارمندان را در بخش‌های مختلف به کار گرفت؟

۲- چگونه باید به کارمندان مختلف، حقوق پرداخت کرد؟

۳- چه قوانینی برای اعطای پاداش وجود دارد؟

۴- آیا شرح وظایف پرسنل به طور شفاف تعریف شده است؟

عوامل زیر در رابطه با پرسنل سازمان امور مالیاتی در اثربخشی و اصلاحات آن می‌تواند موثر

باشد :

-پرداخت حقوق و مزایا متناسب با تخصص و فعالیت.



-انعطاف پذیری در نظام حقوق و دستمزد.

-اندیشه‌های گروهی کارمندان در دستگاه مالیاتی مدنظر قرار گیرد.

-داشتن امنیت شغلی از کارمندان رده پایین تا مدیران ارشد.

-با توجه به این که کارمندان سازمان نمایندگان دولت هستند که با قشر وسیعی از افراد جامعه در

تماس هستند از افرادی به عنوان مامور اجراییات استفاده شود که قدرت جذب اندیشه‌های مفید

جامعه را داشته باشند.

کارشناس امور مالیاتی

خلاصهء تنگناها و مشکلات منابع انسانی در سازمان امور مالیاتی ایران به اختصار عبارتند از :

ساختار سازمانی موجود، از نوع سلسله مراتبی است و کارکنان رده‌های پایین از قدرت اندک

برای تصمیم‌گیری برخوردارند و یا هیچ قدرتی در این زمینه ندارند.

فعالیت‌های شغلی عموماً به تاخیر می‌افتد زیرا کارکنان نمی‌توانند بدون تایید مدیریت، تصمیمی

را اتخاذ کنند. این امر بر روی ارتباطات، ارتقا و آموزش نیز تاثیر دارد.

ارتباطات کارکنان تا حدود زیادی غیررسمی و فاقد ساختار اصولی است. (اغلب ارتباطات،

عاطفی و دوستانه است)

تکیه بر روش‌های غیررسمی (شامل شایعات، سخن‌پراکنی، تعصبات غیرمنطقی و ...) ممکن است

منجر به ارتباطات پیامی شود که غیر صحیح یا متناقض است.

بعضی از مدیران به منظور افزایش و یا حفظ قدرت خویش، معمولاً اطلاعات را حفظ می‌کنند.

این امر ممکن است مانع رسیدن پیام‌ها به تمامی کارکنان شود.



معمولاً عملکرد کارکنان از طریق آموزش، تحت کنترل مدیریت قرار نمی گیرد و همچنین عملکرد خوب کارکنان همیشه مشمول ارتقا و پرداخت های بهتر نمی شود.

اگرچه آموزش در داخل سازمان امور مالیاتی کشور ارزشمند تلقی می شود ولی برنامه های

آموزشی در برخی موارد بیش از حد وسیع است و اغلب، نیازهای کارکنان و یا شکاف های مهارتی و علمی آنها را پوشش نمی دهد.

در برخی موارد، به نظر می رسد ارتقا و جبران مالی، کم تر با عملکرد کارکنان مربوط است و بیش تر با ارتباط آنها با افراد قدرتمند سازمان بستگی دارد.

در بیش تر مواقع، مراحل استخدام به کندی پیش می رود که باعث افزایش فشار کار می شود.

روش استخدام مؤدیان و ممیزان مالیاتی بیش تر بر معیارهای اخلاقی و درجه تحصیلات دانشگاهی تکیه دارد تا بر این مساله که هر پست خالی باید با شرکت کنندگان واجد شرایط اشغال

شود. برای مثال پست ممیزی به جای آنکه حسابدار باشد توسط فرد دارای مدرک کشاورزی اشغال شده است.

نیاز به منابع انسانی بیش تر

اکثر ادارات سازمان مالیاتی به اندازه کافی کارمند ندارند تا حجم کار را کنترل کنند. به طور نمونه یک ممیز حدود ۶۰۰ پرونده مالیاتی را طی سال رسیدگی می کند.

در بعضی از ادارات مالیاتی، سیستم تشکیل پرونده در راهروها قرار دارد که فضای کاری را در تنگنا قرار می دهد.

تعداد کامپیوترهای کافی برای ممیزان وجود ندارد و در بعضی موارد، حوزه‌های مالیاتی هیچ کامپیوتری ندارند.

#### ۴- مؤدیان مالیاتی

مؤدیان مالیاتی، عموماً به دو دسته تقسیم می‌شوند: مؤدیان قانونمدار و مؤدیان خلافکار. مؤدیان قانونمدار آن‌هایی هستند که مطابق قانون و به نسبت سهم خود، مالیات را پرداخت می‌کنند و

عموماً مشکلی را برای سازمان امور مالیاتی ایجاد نمی‌کنند این نوع مؤدیان غالباً تمکین می‌کنند و از ایجاد هزینه و مشکل برای سازمان پرهیز می‌کنند به همین علت سازمان مالیاتی نیز از این نوع مؤدیان اظهار رضایت کرده و غالباً سعی می‌شود این نوع مؤدیان باقی بمانند و یا بر

تعداد آن‌ها افزوده شود. اما در مورد دیگر مؤدیان خلافکار بحث و سخن بسیار است و سازمان امور مالیاتی سعی می‌کند با انواع سیاست‌ها، آن‌ها را وادار به پرداخت مالیات کند. مؤدیانی خلافکار محسوب می‌شوند که مالیات‌های معوق را به دستگاه مالیاتی تحویل می‌کنند که همین موضوع یکی از گلوگاه‌های نظام مالیاتی ایران است. به نظر می‌رسد در این‌گونه مواقع، سنجش میزان مالیات‌های معوق و برنامه‌ریزی در جهت وصول آن‌ها، بهترین گزینه موجود باشد.

مالیات‌های معوق به مالیات‌هایی اطلاق می‌شود که از حیث تشخیص مالیات، به مرحله فعلیت رسیده‌اند اما به هر دلیل به حیظه وصول درنیامده و امکان وصول آن‌ها وجود دارد. بدیهی است اگر ثابت شود که حجم ذخایر مالیاتی معوق قابل وصول به حدی معنادار است که قادر به تامین اهداف درآمد مورد نظر خواهد بود، در آن صورت برنامه‌ریزی عملیاتی جهت وصول این مالیات‌ها منطقی و موجه است. اگر دستگاه مالیاتی ناگزیر از اعمال فشار مالیاتی بیش‌تری باشد چه

بهرتر که این فشار بر مؤدیان خلافتکاری وارد شود که بعضای سالها از زیر مسوولیت پرداخت دیون مالیاتی خود شانه خالی کرده‌اند و اعمال خلاف قانون آنها بعضای مصداق تقلب مالیاتی بوده است. بدیهی است که مطالبه دیون معوقه دولت از عدهای متقلب، تنش‌های احتمالی ناشی از فشار مالیاتی را نیز به حداقل خواهد رساند و این با اهداف مورد نظر در خروجی سازمان از جمله رضایت‌مندی مؤدیان خوش حساب و ارتقای سطح عدالت مالیاتی نیز سازگار خواهد بود. یکی از راه‌های کاهش خطای مؤدیان در اظهار و پرداخت مالیات به کارگیری مناسب نظام جریمه و پاداش است. نظام جریمه باید به نحوی اجرا شود که به طور متوسط رفتار مؤدی مالیاتی را عوض کند. با این حال با مؤدیانی که بی‌نظم هستند و قانون را رعایت نمی‌کنند، باید به شدت برخورد کرد. همچنین باید توجه کرد که جرایم افراطی وضع نشود و مؤدیان ناامید نشوند. تجربه نشان داده است که تغییر ایجاد کردن در رفتار و نگرش مؤدیان مالیاتی یک هنر بزرگ است و عموماً اقدامات سریع و فشارهای سنگین، تنها مسکنی است که در کوتاه‌مدت موثر است و اثرات جاودان ندارد. در بحث مربوط به تجزیه و تحلیل رفتار مؤدیان مالیاتی، معمولاً ۵ عامل در وهله نخست باید واکاوی شود :

### الف - فرهنگ مالیاتی

فرهنگ مالیاتی به معنای باورها و شناخت مردم در مورد مالیات و لزوم پرداخت آن توسط آنهاست. هرگاه بتوانیم ضرورت دریافت مالیات از مردم را به صورت مستدل و منطقی برای آنها بیان کرده، به آنان آگاهی‌های لازم را داده و برای آنها به صورت شفاف توضیح دهیم که مالیات دریافتی از مردم و توسط دولت صرف چه هزینه‌هایی می‌شود و در صورت نپرداختن مالیات،

دولت و مردم دچار چه مشکلاتی خواهند شد و همچنین مردم به یک باور برسند که دولت مالیات دریافتی را برای بهبود وضع جامعه و توسعه اجتماعی و رفاه شهروندان هزینه می کند آنگاه می توان ادعا کرد که مقدمات یک فرهنگ مالیاتی خوب برای پرداخت مالیات توسط عامه مردم به وجود آمده است.

به این منظور باید :

۱- مقبولیت عامه نسبت به مفهوم مالیات یعنی باور و اعتقاد عمومی نسبت به مالیات را ایجاد و گسترش داد.

۲- مردم نسبت به حکومت و شرایط سیاسی جامعه، نگاهی مثبت داشته باشند. (به عبارت دیگر حکومت، مورد پذیرش مردم باشد.)

۳- یک باور دو طرفه بین دولت و مردم وجود داشته باشد.

مهم ترین مواردی که می توان در سازمان مالیاتی ایران به اجرا درآورد تا به یک فرهنگ مالیاتی نسبتاً مناسب دست پیدا کرد عبارتند از :

- گنجاندن موضوع مالیات در قسمتی از کتاب های درسی مدارس کشور

- اطلاع رسانی درست و مداوم و جلب حمایت عمومی

- آموزش و مشاوره مؤدیان مالیاتی

- ساده سازی قوانین

- معرفی مؤدیان نمونه در سطح ادارات کل استانی

- گسترش فرهنگ پژوهش و تحقیق در زمینه نارسایی های سیستم مالیاتی ایران

-آموزش و التزام ماموران مالیاتی به برخورد مناسب و همراه با احترام به تمامی مؤدیان

-ارتباط تنگاتنگ با مجامع صنفی و اتحادیه‌ها

## ب - تمکین

تمکین مالیاتی به مفهوم پایبندی مؤدیان به تکالیف مالیاتی و رعایت قوانین مالیاتی از سوی

آنهاست. تمکین مالیاتی از جمله اهداف تمام سیستم‌های مالیاتی دنیاست که در آرزوی آن به سر

می‌برند و بعضائی تا حد بسیار خوبی به آن دست یافته‌اند. متأسفانه در نظام مالیاتی ایران، تمکین

مالیاتی از رتبه بسیار پایینی برخوردار است نمونه آن هم حجم بسیار بالای مالیات‌های معوقه

سال‌های گذشته و همچنین حجم زیاد پرونده‌ها در ادارات حل اختلاف مالیاتی است. در این

شرایط وظیفه سازمان امور مالیاتی است که عوامل انگیزشی و تشویق‌کننده نظام تمکین

داوطلبانه را کشف و تقویت کند.

اهم موانع تمکین داوطلبانه مؤدیان مالیاتی ایران عبارتند از :

۱- القای نظام مالیاتی ناعادلانه

۲- پیچیدگی قوانین، مقررات و بخشنامه‌های مالیاتی

۳- شفاف و منصفانه نبودن نظام جریمه

۴- برنامه‌های ضعیف آموزشی برای مؤدیان

۵- عدم توانایی دستگاه مالیاتی برای اثبات انصاف خود در دریافت مالیات

۶- یک سری عواملی که جلوی فعالیت‌ها و برنامه‌های تحول نظام مالیاتی را می‌گیرد.

راهکارهای ارتقای تمکین داوطلبانه مؤدیان مالیاتی از یک سو به منابع، عوامل، نیروی انسانی، امکانات فیزیکی و از سوی دیگر به مدیریت، زمان‌سنجی، تغییر فرآیند و سازوکارهای بازخوردی نیاز دارد. این راهکارها به چهار رکن نیروی انسانی، منابع فیزیکی، تشکیلات رسمی و سازمان غیررسمی استوار است. برای ارتقای سطح تمکین داوطلبانه باید با تشکیل کانون‌های تفکر در دستگاه مالیاتی به عارضه‌یابی ارکان فوق‌الذکر پرداخته شود.

### ج - خودتشخیصی

سیستم خودتشخیصی مالیاتی، عموماً بر این برهان استوار است که مؤدی بیش از هر کس دیگری به اوضاع و احوال مالی و درآمدی خویش آگاه است. بنابراین اگر سیستم مالیاتی به جایگاهی برسد که مؤدیان آن، خودشان به تشخیص صحیح مالیاتی پردازند قطعی از جنبه‌های مختلف باعث بهبود وصول مالیات خواهد شد.

### د - اطلاع‌رسانی

از جمله وظایف مدیریت مالیاتی، آگاهی‌رساندن به مؤدیان برای سهولت بیشتر کار و مطلع کردن مردم از قوانین، آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌ها و تصمیمات سازمان است. این امر به طور سیستماتیک از فرار مالیاتی (اجتناب از مالیات) کاسته و باعث خودبه‌خودی افزایش تمکین مالیاتی می‌شود. ایجاد سایت اینترنتی، انتشار روزنامه و یا مجله تخصصی در زمینه مالیات، ایجاد پایگاه‌های مشاوره در سراسر کشور، برنامه هفتگی رادیو و تلویزیونی، ایجاد بانک‌های مختلف اطلاعاتی و .... می‌تواند باعث اعتماد مؤدیان به سازمان مالیاتی شود.

## ه - حقوق مالیاتی

حقوق مالیاتی، رشته‌ای از حقوق عمومی است که مقررات مالیاتی و مزایای اجرای آن‌ها را مقرر می‌دارد. بنا بر تعریفی دیگر حقوق مالیاتی عبارت است از درخواست و گرفتن اموال به صورتی که در قوانین مالیاتی آمده و به صورت وسیله‌ای برای توزیع مخارج عمومی دولتی بین افراد. اگر قبول کنیم که مالیات پولی است که دولت جمع‌آوری می‌کند مفهوم حقوق مالیاتی را بهتر درک می‌کنیم. حقوق مالیاتی در اولین نگاه، مجموع مقررات حقوقی مربوط به مالیات به نظر می‌آید. مجموع این مقررات حقوقی در مورد اشخاص و اموالی اعمال می‌شود که قبلاً به موجب قوانین تعریف و بیان شده‌اند. بنابراین به جاست که سازوکاری طراحی شده تا مؤدیان مالیاتی از نحوه تعامل خود با نظام مالیاتی به طور کامل آگاه شده و همچنین وظایف قانونی خود را در قبال این سیستم به نحو احسن اجرا کنند. از جمله می‌توان فلوچارت‌های راهنمای مؤدیان را طراحی کرد و در اختیار آن‌ها گذاشت تا مؤدیان به وسیله آن به طور کامل‌آی شفاف وظیفه خود را انجام دهند.