



issa

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION
ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
INTERNATIONALE VEREINIGUNG FÜR SOZIALE SICHERHEIT

Bonnes pratiques en sécurité sociale

Bonne pratique mise en œuvre depuis: 2017

Lutte contre l'emploi informel en Azerbaïdjan

Une pratique du ministère du Travail et de la Protection sociale de la Population de la République d'Azerbaïdjan

Fonds national de protection sociale auprès du ministère du Travail et de la Protection sociale de la Population de la République d'Azerbaïdjan
Azerbaïdjan

Résumé

En 2017, le plan d'action pour la lutte contre l'emploi informel dans la République d'Azerbaïdjan a été approuvé par l'arrêté n° 3287 du 9 octobre 2017, et promulgué par le président de la République d'Azerbaïdjan. En tout, 36 tâches ont été attribuées aux agences gouvernementales concernées, qui travailleront en étroite collaboration avec les partenaires sociaux sous la supervision et la coordination de la Commission sur la réglementation et la coordination des relations de travail.

Ce plan d'action constitue un acte législatif clé de référence et définit les approches politiques dans cinq domaines différents: l'amélioration des actes juridiques normatifs; l'amélioration de l'administration; le renforcement des mesures de contrôle en matière de lutte contre l'emploi informel; la mise en place d'un système de contrôle et d'évaluation; et, enfin, l'organisation d'une campagne de sensibilisation et d'information contre l'emploi informel.

Dans ce document, nous tenterons de décrire les principaux défis, les mesures politiques utilisées pour relever ces derniers, ainsi que les résultats escomptés et obtenus.

Problème ou défi

Quel problème ou défi votre bonne pratique devait-elle permettre de résoudre ou de relever? Veuillez fournir une brève description.

Selon le dernier rapport de l'Organisation internationale du Travail (OIT), 2 milliards de personnes, soit plus de 61 pour cent de la population mondiale salariée, travaillent dans l'économie informelle. Les chiffres sont particulièrement élevés en Afrique (85,8 pour cent) et plutôt bas en Europe et en Asie centrale (environ 25,1 pour cent). La proportion en Azerbaïdjan est relativement plus élevée en comparaison avec d'autres pays européens.

L'économie informelle en général et l'emploi informel en particulier touchent principalement le pays de deux manières. Tout d'abord, ils se répercutent négativement sur le budget de l'Etat, étant donné que le travail informel mène à l'évasion fiscale qui, à son tour, prive l'Etat d'une partie de ses recettes et, ainsi, limite ses capacités.

Deuxièmement, l'emploi informel entraîne une violation des droits sociaux et du travail des travailleurs. Un travailleur du secteur informel ne peut pas bénéficier des droits à la sécurité sociale tels que les congés annuels payés, les congés de maladie et de maternité, l'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, les pensions de retraite, etc.

Pour résoudre ces problèmes, nous avons eu l'idée d'établir un système législatif et administratif qui encouragerait les employeurs et les employés à formaliser leurs relations de travail. Les données empiriques révèlent que les approches politiques répressives seules ne produisent pas de résultats probants et que les mesures incitatives peuvent mener à des abus de la part des employeurs. Il convenait dès lors d'élaborer une approche politique équilibrée (la carotte et le bâton), qui faciliterait la transition des travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Relever le défi

Quels étaient les principaux objectifs du projet ou de la stratégie mis en œuvre pour résoudre le problème ou relever le défi? Veuillez énumérer et décrire brièvement les principaux éléments de ce projet ou de cette stratégie en mettant plus particulièrement l'accent sur ses aspects innovants et ses effets attendus ou visés.

Pour la première fois, nous avons introduit le terme «emploi informel» dans la législation, grâce à l'adoption d'une nouvelle loi relative à l'emploi. Afin d'établir la distinction entre relations de travail et prestataires indépendants (pour éviter toute utilisation abusive de la législation de la part des employeurs en vue de favoriser leurs propres intérêts), des amendements au code civil et au code du travail ont été rédigés et seront bientôt adoptés.

Par ailleurs, des mesures innovantes ont été prises par le ministère des Impôts: pendant huit ans à compter de janvier 2019, les employés des secteurs privé et non pétrolier sont exemptés des impôts sur le revenu, qui s'élèvent à 14 pour cent. Pour garantir un partage optimal de l'assurance sociale obligatoire de l'Etat entre les employeurs et les employés pour les travailleurs de ce secteur, les employeurs paieront 15 pour cent au lieu de 22 pour cent du total de tous les revenus, et les employés contribueront à hauteur de 10 pour cent au lieu de 3 pour cent à leur compte individuel d'assurance sociale. En outre, des législations sur les prêts hypothécaires et l'assurance maladie obligatoire ont été mises en place afin d'avantager les personnes qui travaillent dans le secteur formel.

En ce qui concerne les mesures administratives et de contrôle, les inspections du travail et les contrôles traditionnels sont au fur et à mesure remplacés par un système d'audit électronique qui s'appuie sur des systèmes de partage des données et de couplage des données. Pour ce faire, les systèmes d'informations électroniques des agences gouvernementales sont intégrés au nouveau système d'informations électronique unique du contrôle de l'emploi informel. En guise de mesure complémentaire, des centres d'assistance juridique ont été mis en place au sein des services locaux et régionaux de l'inspection du travail.

L'établissement de comités de coordination chargés de soutenir l'emploi dans toutes les régions d'Azerbaïdjan a été l'une des mesures les plus significatives et importantes pour stimuler la formalisation des relations de travail au niveau local. La principale mission des comités consiste à coordonner les activités des agences gouvernementales locales et des partenaires sociaux dans le traitement des questions relatives à l'emploi.

Objectifs à atteindre

Quels objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs ou indicateurs clés de performance avaient été définis pour le projet ou la stratégie? Veuillez les décrire brièvement.

L'ensemble des actions entreprises et des mesures adoptées visaient à réduire l'ampleur de l'économie parallèle, grâce à la formalisation des relations de travail et à la légalisation du secteur informel. Un des indicateurs clés de performance est l'augmentation du nombre de contrats de travail. Un autre indicateur est l'augmentation des cotisations à la sécurité sociale, grâce à l'éradication des «dessous de table» et à la transition des faux travailleurs indépendants vers l'emploi formel. La formalisation et la légalisation du secteur informel n'entraînent pas

seulement une croissance des indicateurs qualitatifs: elles favorisent également un travail décent pour tous.

Evaluation des résultats

La bonne pratique a-t-elle été évaluée? Veuillez fournir des données sur l'impact et les résultats de la bonne pratique à partir d'une comparaison entre les objectifs visés et les résultats réellement obtenus, d'indicateurs avant-après et/ou d'autres types de statistiques ou indicateurs.

Malgré la courte période de temps, plus de 100 000 contrats de travail ont été enregistrés en 2018 en comparaison avec l'année précédente. On s'attend à ce que les chiffres soient encore plus élevés en 2019 en raison des importantes mesures fiscales incitatives qui seront introduites en janvier 2019.

Enseignements tirés

Veuillez, en vous appuyant sur l'expérience de votre organisation, citer trois facteurs au maximum qui, selon vous, sont indispensables à la reproduction de cette bonne pratique. Veuillez citer trois risques au maximum qui sont apparus/pourraient apparaître lors de la mise en œuvre de cette bonne pratique. Veuillez décrire brièvement ces facteurs et/ou ces risques.

Les trois facteurs indispensables pour lutter contre l'emploi informel sont les suivants: une correspondance entre la moralité de l'Etat et des citoyens ou, en d'autres termes, une confiance sociale; une approche équilibrée entre des mesures de répression et d'incitation; et une volonté politique.

Trois risques peuvent se présenter lors de la mise en œuvre des approches politiques susmentionnées: la réticence des employeurs à respecter la loi dans le but d'éviter l'impôt; le manque de connaissances de la part des employés concernant les prescriptions de la législation; et une préférence à court terme pour des revenus plus élevés (via l'évasion fiscale) par rapport aux avantages à long terme de l'emploi formel.