



Master

2019

Open Access

This version of the publication is provided by the author(s) and made available in accordance with the copyright holder(s).

La mesure du travail décent : une comparaison internationale entre le Bangladesh et l'Autriche

Chammartin, Bibiane

How to cite

CHAMMARTIN, Bibiane. La mesure du travail décent : une comparaison internationale entre le Bangladesh et l'Autriche. Master, 2019.

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:114224>



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

**FACULTÉ DES SCIENCES
ÉCONOMIQUES ET SOCIALES**



LA MESURE DU TRAVAIL DECENT :

UNE COMPARAISON INTERNATIONALE ENTRE LE BANGLADESH ET L'AUTRICHE

BIBIANE CHAMMARTIN

Mémoire de Master

Semestre d'automne 2018-2019

Superviseur du mémoire : Jean-Michel Bonvin



Table des matières

1. Résumé	1
2. Introduction	2
3. Cadre conceptuel	5
3.1. Notion de « travail décent », par l'OIT	5
3.2. Agenda du travail décent de l'OIT	6
3.3. Les indicateurs du travail décent, par l'OIT	8
4. Revue de la littérature	11
4.1. La mesure du travail décent dans la littérature	11
4.1.1. Les techniques utilisées.....	11
4.1.2. Prise en compte du facteur de développement.....	13
4.1.3. Indicateurs proposés et leurs limites	15
4.2. Synthèse de la littérature.....	23
5. Méthode de recherche	27
6. Analyse.....	30
6.1. Le Bangladesh	30
6.1.1. La mesure du travail décent	30
6.1.2. État de la situation du pays	34
6.2. L'Autriche	41
6.2.1. La mesure du travail décent	41
6.2.2. État de la situation du pays	45
6.3. Synthèse de l'analyse.....	51
6.3.1. La mesure du travail décent, entre théorie et pratique	51
6.3.2. Défis respectifs des deux pays	66
7. Limites.....	78
8. Conclusion.....	81
9. Bibliographie	89

10. Annexes	91
10.1. La liste de base – Élaborée lors de la réunion tripartite d’experts	91
10.2. Extrait : Questionnaire sur le travail décent – Caritas Internationalis	94

Tableaux

Tableau 1 : Indicateurs spécifiques du Bangladesh	32
Tableau 2 : État de la situation du Bangladesh	39
Tableau 3: Indicateurs spécifiques de l’Autriche	43
Tableau 4 : État de la situation de l’Autriche	50
Tableau 5 : Indicateurs spécifiques du contexte économique et social.....	56
Tableau 6 : Indicateurs spécifiques pour les opportunités d’emploi.....	57
Tableau 7 : Indicateurs spécifiques pour le niveau adéquat de la rémunération et le travail productif	58
Tableau 8 : Indicateurs spécifiques pour le temps décent de travail	59
Tableau 9 : Indicateurs spécifiques pour la conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle	59
Tableau 10 : Indicateurs spécifiques pour les formes de travail qui devraient être abolies	60
Tableau 11 : Indicateurs spécifiques pour la stabilité et la sécurité de l’emploi.....	61
Tableau 12 : Indicateurs spécifiques pour l’égalité des chances et du traitement dans l’emploi	62
Tableau 13 : Indicateurs spécifiques pour l’environnement de travail sûr.....	63
Tableau 14 : Indicateurs spécifiques pour la sécurité sociale	64
Tableau 15 : Indicateurs spécifiques pour le dialogue social	65

1. Résumé

Depuis l'introduction du concept imprécis de travail décent, par le Directeur Général de l'Organisation internationale du Travail, en 1999, plusieurs indicateurs ont été proposés pour le mesurer. À l'origine de ma réflexion, j'identifie les indicateurs utilisés dans deux pays afin d'établir la compréhension respective du concept. Les pays choisis pour appuyer ma recherche et illustrer la mesure du travail décent sont le Bangladesh et l'Autriche, deux pays-pilote issus du projet MAP¹ de l'OIT. Au terme de ma recherche, je déduis la compréhension du travail décent respective selon l'OIT, par rapport à la situation socioéconomique des deux pays, le choix d'indicateurs spécifiques utilisés et la subjectivité à déterminer des déficits au travail décent. Au Bangladesh, dans une situation de pauvreté répandue et de grandes inégalités, l'OIT considère le travail décent vis-à-vis d'une homogénéité entre les métropoles et les zones rurales, d'un revenu adéquat, du temps de travail (ni trop faible, ni excessif), de la formalité, de l'égalité des sexes, d'un socle social et du tripartisme. Tandis qu'en Autriche, dans un contexte de peu de pauvreté, d'éducation répandue et de forte migration, l'OIT comprend davantage le travail décent du point de vue de l'inclusion des personnes jeunes et âgées, des femmes et des migrants sur le marché du travail, ainsi que de la formation continue et du taux de travail.

¹ « Monitoring and Assessing Progress on Decent Work »

2. Introduction

En 1999, le Directeur Général de l'Organisation internationale du Travail (OIT) introduit le concept de « travail décent » dans son rapport présenté lors de la Conférence internationale du Travail. (Webster, Budlender, & Orkin, 2015) Dès lors, l'OIT se donne pour but la réalisation du travail décent, qui s'inscrit au cœur de ses préoccupations. L'OIT a l'ambition que « chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité » (Webster cite BIT) Après la crise financière et économique de 2008, le travail décent a pris une importance plus pressante. Dans ce contexte, il est devenu « impératif de fournir des emplois de qualité, associés à la protection sociale et au respect des droits au travail, afin de parvenir à une croissance économique soutenue, durable et partagée, et d'éradiquer la pauvreté ». (OIT O. I., 2018) Depuis 2015, cette préoccupation constitue, avec la croissance économique, le huitième des Objectifs de développement durable. De ce fait, l'atteinte du travail décent est devenue une partie intégrante du nouveau Programme de développement durable pour 2030. D'ici 2030, ce huitième objectif vise l'atteinte du plein-emploi, ainsi que du travail décent pour les hommes et les femmes du monde entier.²

Les bienfaits du travail ont été prouvés, à travers diverses recherches, notamment vis-à-vis du bien-être et de la santé des personnes ayant un emploi. A contrario, le chômage aurait des effets néfastes sur la santé mentale et sur la vie sociale. (Ferraro, Pais, Rebelo Dos Santos, & Moreira, 2018) De ce fait, à travers la place centrale que représente le travail dans l'existence d'une personne, la qualité de la vie dépend grandement de la qualité d'emploi. Au-delà du salaire nécessaire à la subsistance, l'emploi pourvoit à celui qui l'occupe une place dans la société, ainsi qu'une dignité personnelle. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003) Le fait d'avoir un travail n'est pas l'unique priorité et ne suffit ainsi pas, le travail doit être de qualité. En d'autres termes, ce n'est pas l'accès à n'importe quel emploi, mais l'accès à un travail décent. (OIT O. I., 2018)

Les indicateurs entrent, ainsi, en jeu pour évaluer la situation des pays vis-à-vis de l'atteinte du travail décent. Toutefois, la notion utilisée de travail décent est floue et difficile à définir. Le fait que ce terme soit complexe entraîne des difficultés pour sa mesure. En effet, les « indicateurs servent à déterminer la mesure dans laquelle un objectif ou un résultat précis a été

² <http://www.undp.org/content/undp/fr/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html> (Consulté le 25.09.2018)

atteint. » (Ghai, 2003, p. 122) Si initialement, le terme de travail décent est difficile à définir, il sera d'autant plus difficile d'établir des indicateurs pour mesurer l'atteinte d'objectifs ou de résultats précis. Depuis 1999, beaucoup d'auteurs se sont penchés sur la problématique de la mesure du travail décent. En 2003, un numéro de la Revue internationale du travail est même consacré à la conception d'indicateurs. Toutefois, de nombreuses limites se posent. Sans consensus sur une liste d'indicateurs standards, c'est une multitude d'indicateurs qui ont été proposés pour tenter de mesurer le travail décent. La mesure du progrès vers le travail décent représente un réel challenge pour l'OIT. En 2008, dans sa déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, l'OIT invoque la nécessité pour les Etats-partis de considérer « l'élaboration d'indicateurs ou de statistiques appropriés, si nécessaire avec le soutien de l'OIT, afin de superviser et d'évaluer les progrès faits. »³

Dans le cadre de mon stage chez Caritas Internationalis, effectué de février à juin 2018, le travail décent a été au centre de mes activités. Durant cette expérience et au cours de mes études en Socioéconomie, je me suis posée des questions relatives aux conditions de travail et au travail décent particulièrement. En effet, la notion de travail décent est complexe à définir et, de ce fait, à mesurer. Comme souligné dans la littérature, un pays riche comme un pays pauvre peut démontrer des déficits au travail décent. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003) Pourtant, depuis l'introduction du terme en 1999, des drames révélateurs des conditions de travail ont eu lieu, principalement, dans les pays en voie de développement. Un des drames les plus marquants a eu lieu le 24 avril 2013 à la suite de l'effondrement du bâtiment Rana Plaza au Bangladesh⁴. Ainsi, face à de tels scandales récents dans les pays pauvres qui attestent de conditions de travail peu décentes, la question est de savoir à quel titre le travail peut également être décrété peu décent dans les pays les plus riches. Le terme flou est utilisé dans les pays riches comme dans les pays pauvres, mais pourtant il recouvre des aspects différents et a une signification différente suivant l'état de développement des pays. De ce fait, bien que le terme soit utilisé pour qualifier le travail dans les pays indépendamment de leur niveau de développement, je souhaite déterminer la compréhension respective du travail décent à travers les indicateurs utilisés dans un pays riche et dans un pays pauvre pour comparer le sens du terme pour chacun d'eux.

³ <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm> (Consulté le 25.09.2018)

⁴ <https://www.publiceye.ch/fr/campagnes-et-actions/appels-urgents-de-la-campagne-clean-clothes/bangladesh-effondrement-du-rana-plaza/> (Consulté le 25.09.2018)

Ainsi, la question de recherche au cœur de ce mémoire est la suivante : **« À partir des différences au niveau des indicateurs utilisés pour mesurer le travail décent dans un certain pays en voie de développement et ceux utilisés dans un certain pays développé, quelle compréhension peut-on respectivement avoir du travail décent ? »**

Pour ce faire, je présente, tout d'abord, la définition du travail décent selon l'OIT. Une fois la notion définie selon l'organisation onusienne en charge des questions du travail, j'énonce l'Agenda du travail décent de l'OIT. J'aborde, ensuite, l'importance de la question de la mesure du travail décent au sein de l'OIT. Par la suite, j'expose la mesure du travail décent à travers la littérature, soit les différentes techniques utilisées, les particularités auxquelles tenir compte, les indicateurs proposés et une synthèse présentant les éléments-clés qui ressortent de la littérature. Je m'intéresse notamment aux articles publiés dans le numéro de la Revue internationale du Travail de 2003, dédié à la conception d'indicateurs mesurant les progrès internationaux vis-à-vis du travail décent. Au cœur de ce travail, j'effectue, ensuite, une étude de cas pour illustrer la mesure du travail décent dans deux pays ayant des niveaux de développement très différents et déterminer, ainsi, les indicateurs utilisés dans chacun d'eux. Le premier pays analysé est le Bangladesh, avec un PIB⁵ par habitant de 1'675 US\$ en 2017-8. Le second pays faisant parti de l'étude de cas est l'Autriche, avec un PIB⁶ par habitant de 52'512 US\$ en 2017. Je confronte ainsi deux pays, l'un pauvre et peu développé face à l'autre riche et développé, en ressortant les indicateurs spécifiquement utilisés dans chacun de ces deux pays. Je focalise sur la comparaison des indicateurs, car les deux pays sont tellement différents qu'une comparaison pure de leur situation ne ferait pas sens. À travers cette comparaison de leur mesure respective du travail décent, je tente de répondre à ma question de recherche et je détermine, ainsi, la compréhension respective de la notion du travail décent dans un pays faiblement développé et dans un pays fortement développé.

⁵http://bbs.portal.gov.bd/sites/default/files/files/bbs.portal.gov.bd/page/057b0f3b_a9e8_4fde_b3a6_6daec3853586/F2_GDP_2017_18.pdf (Consulté le 22.11.2018)

⁶ <https://data.oecd.org/gdp/gross-domestic-product-gdp.htm> (Consulté le 22.11.2018)

3. Cadre conceptuel

3.1. Notion de « travail décent », par l'OIT

« La notion de travail décent contient l'idée que tous les emplois ne se valent pas et qu'il faut démarquer les bons emplois des emplois indésirables. » (Phélinas, 2014, p. 24)

D'après le site officiel de l'Organisation internationale du Travail (OIT), **« le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes. »**⁷ Dans les sondages globaux, l'accès au travail est considéré comme la priorité. Cependant, le fait d'avoir un travail n'est pas suffisant si celui-ci ne répond pas à certains critères de qualité. Ce n'est pas n'importe quel travail, mais un travail décent.⁸

Depuis que la notion a été énoncée pour la première fois dans le rapport du Directeur Général de l'OIT en 1999, la promotion du travail décent est au centre de l'action de l'organisation. Le but consiste alors à ce que « chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité ». (Webster cite BIT)

À travers la notion de travail décent, les personnes sont, ainsi, placées au cœur du développement. Quant au travail décent, il est à la base même du développement durable. (OIT O. I., 2018) En effet, en 2015, le travail décent et ses quatre piliers (la création d'emplois, la protection sociale, les droits au travail et le dialogue social) sont devenus parties intégrantes du Programme de développement durable pour 2030. Le travail décent, ainsi que la croissance économique, représentent le huitième objectif des Objectifs de développement durable⁹. De plus, les aspects du travail décent sont repris dans une majorité des seize autres objectifs de la vision du développement des Nations Unies.¹⁰

⁷ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm> (Consulté le 25.09.2018)

⁸ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm> (Consulté le 25.09.2018)

⁹ <http://www.undp.org/content/undp/fr/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html> (Consulté le 25.09.2018)

¹⁰ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm> (Consulté le 25.09.2018)

3.2. Agenda du travail décent de l'OIT

L'OIT affirme que l'emploi productif et le travail décent sont des éléments indispensables pour parvenir à une mondialisation équitable et moins de pauvreté. Dans ce sens, l'institution spécialisée de l'ONU, en charge des questions relatives au travail, a établi un programme d'action. Ainsi, l'Agenda du travail décent attribue quatre piliers au travail décent qui sont « la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social », tout en maintenant une considération constante envers l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes. (OIT O. I., 2018) Après la crise de 2008, l'agenda est devenu d'autant plus important. Le but final étant de « parvenir à une croissance économique soutenue, durable et partagée, et d'éradiquer la pauvreté ». (OIT O. I., 2018)

Le premier pilier représente la création d'emplois. À travers ce pilier, les politiques macroéconomiques doivent être changées pour que la priorité soit l'emploi et non la finance. Ensuite, la création d'emplois nécessite une croissance non seulement riche en emplois, mais une croissance également inclusive. Les pays en voie de développement, dans lesquels l'économie informelle est très présente, doivent inclure les personnes dans l'économie formelle pour remonter le taux d'emploi officiel. Par ailleurs, il « ne s'agit pas seulement de créer des emplois, mais de créer des emplois de qualité acceptable. Il ne saurait y avoir de divorce entre le volume de l'emploi et sa qualité. » (Bonvin cite BIT) Les conditions doivent atteindre un équilibre, ne pas être trop favorables mais toutefois acceptables. (Bonvin, 2017) Ainsi, la notion d'emploi regroupe toutes les formes de travail, avec les caractéristiques quantitatives et qualitatives de celui-ci. (Ghai, 2003) Les deux derniers éléments sur lesquels agir pour stimuler la création d'emplois sont la demande et l'offre. En ce qui concerne la demande, des possibilités d'investissements doivent être créées pour favoriser la création d'emplois durables et de qualité. Par rapport à l'offre, en agissant sur les compétences et la compétitivité, un cercle vertueux peut être formé. Les entreprises plus compétitives ont, à terme, la possibilité d'embaucher plus de travailleurs. (Bonvin, 2017)

Le second pilier est la garantie des droits fondamentaux au travail, « droits stipulés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) » (Bonvin, 2017). Ainsi, quatre principes sont imposés à tous les États-membres de l'OIT et doivent être respectés pour garantir le travail décent. (Bonvin, 2017) Le concept de travail décent repose, ainsi, sur plusieurs conventions fondamentales. (Voir Annexe 10.2.) Premièrement, « la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (C 87 et 98) »,

c'est-à-dire le droit de constituer un syndicat, de se défendre et de négocier collectivement. (Bonvin, 2017) Ensuite, le deuxième principe consiste en « l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (C 29 et 105) ». De nos jours, les formes de travail forcé ou obligatoire acceptables sont notamment liées au service militaire. (Bonvin, 2017) Ghai ajoutait à la liste « la servitude pour dettes, le servage et le travail pénitentiaire » (Ghai, 2003, p. 134) Un autre principe est lié à « l'abolition effective du travail des enfants (C 138) », c'est-à-dire pour les enfants de moins de 15 ans. À ce sujet, la convention n° 138 stipule « que l'âge minimum d'admission à l'emploi ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire ». (Ghai, 2003, p. 135) Enfin, le dernier principe est « l'élimination de la discrimination en matière d'emploi (C 100 et 111) ». Dans la convention n°111, la discrimination est définie comme suit : « Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession (article 1, paragr. 1a) ». (Ghai cite OIT) Ces quatre principes représentent les considérations minimales pour atteindre un travail dit décent. Deux dimensions sont à évaluer dans ce pilier, la première est l'existence de normes et la seconde est l'application effective de ces normes. (Bonvin, 2017)

Le troisième pilier vise à étendre la protection sociale, car, en 2017, environ 50% de la population mondiale n'est couverte par aucune protection sociale. (Bonvin, 2017) Elle doit être considérée comme un facteur de productivité. En effet, la protection sociale donne aux personnes la capacité de consommer, ce qui est bon pour la stimulation et la croissance de l'économie. Dans ce sens, la convention de l'OIT relative à la sécurité sociale comprend neuf catégories de prestations : « soins médicaux, indemnités de maladie, prestations de chômage, prestations de vieillesse, prestations en cas d'accidents du travail, prestations aux familles, prestations de maternité, prestations d'invalidité et prestations de survivants » (Ghai, 2003, p. 132). Ces prestations minimales devraient valoir pour tous les travailleurs, également les travailleurs indépendants et ceux du secteur informel. (Bonvin, 2017) D'ailleurs, d'après Ghai, les systèmes de protection sociale ont le problème d'avoir été établis pour les travailleurs, ces systèmes ne suffisent pas à répondre aux besoins de la population dans les pays en développement, où les travailleurs formels sont en minorité. En ce qui concerne les pays développés, outre les neuf catégories de prestations, certains d'entre eux, instaurent également des programmes d'assistance sociale pour contrer la pauvreté extrême. (Ghai, 2003)

Enfin, le dernier pilier représente la promotion du dialogue social. Concernant ce dernier pilier du travail décent, le tripartisme joue un rôle fondamental. « Il est essentiel pour améliorer la productivité, éviter les conflits et construire des sociétés solidaires ». (Bonvin, 2017) À travers ce dernier pilier, la promotion du dialogue social consiste en une liberté de former des syndicats et de négocier de manière collective. Chacun peut ainsi exprimer son point de vue et être entendu. La promotion du dialogue social, c'est promouvoir les organisations fortes, telles que les syndicats ou autres organisations formées au sein du secteur informel. (Bonvin, 2017) Le dialogue social peut avoir lieu à trois niveaux, entre employeurs et employés (essentiellement reposant sur les conditions de travail), entre dirigeants d'entreprise et employés (essentiellement reposant sur le fonctionnement de l'entreprise) et enfin entre partenaires sociaux et autorités publiques (vis-à-vis de la politique économique et sociale). (Ghai, 2003) Le dialogue auquel ont recours la plupart des acteurs économiques est celui ayant attrait au travail quotidien, ayant lieu entre les travailleurs ou entre les représentants des travailleurs et les organisations patronales. Généralement, dans la majorité des pays, la négociation collective entre les syndicats et les organisations patronales représente l'achèvement de ce dialogue social. Elle peut avoir lieu au niveau de l'entreprise, du secteur d'activité ou du pays même. Toutefois, le dialogue social n'a pas seulement lieu au sein de l'économie formelle, puisque les travailleurs du secteur informel et les travailleurs indépendants peuvent aussi y recourir pour aboutir à des négociations collectives. (Ghai, 2003)

Au terme de cette brève analyse des quatre piliers du travail décent, une limitation du pouvoir d'action de l'OIT est notifiée. Tout comme la notion phare du travail décent, ses quatre piliers sont également flous du point de vue de leur définition.

3.3. Les indicateurs du travail décent, par l'OIT

La mesure du progrès vers le travail décent représente un réel challenge pour l'OIT. Des indicateurs doivent être mis en place en vue d'évaluer à la fois : l'accès au plein- et productif emploi avec la protection sociale, des droits au travail et la promotion du dialogue social. De ce fait, étant donné les multiples facettes du travail décent, cette tâche est effectivement complexe.¹¹

En 2008, dans sa Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, par rapport à la mesure du travail décent, l'OIT invoque la nécessité pour les États-partis de

¹¹ <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm> (Consulté le 05.12.2018)

considérer « l'élaboration d'indicateurs ou de statistiques appropriés, si nécessaire avec le soutien de l'OIT, afin de superviser et d'évaluer les progrès faits ».¹² Au cours de la même année, une réunion tripartite d'experts a eu lieu, durant laquelle, le Conseil d'Administration a été d'accord pour tester une approche compréhensive de la mesure du travail décent durant 2009, en compilant des définitions d'indicateurs détaillées et en établissant pour un nombre de pays limités leur profil quant au travail décent.¹³ À la suite de cette réunion, le projet MAP¹⁴ a, ainsi, été mis en place avec des fonds de l'Union Européenne. De 2009 à 2012, le projet avait l'ambition de faciliter l'identification d'indicateurs du travail décent qui auraient été utiles au niveau national ; de supporter le rassemblement de données et d'utiliser les données collectées pour analyser le travail décent et les rendre utiles pour l'établissement des politiques.¹⁵ Une liste de base d'indicateurs pour la mesure du travail décent a également été élaborée durant la réunion tripartite d'experts et utilisée dans le cadre du projet MAP. (Voir Annexe 10.1.) Les indicateurs sont regroupés en plusieurs catégories : les opportunités d'emploi ; un revenu adéquat et un travail productif ; un temps de travail décent ; la conciliation du travail, de la famille et de la vie personnelle ; les emplois qui devraient être abolis ; la stabilité et la sécurité au travail ; l'égalité d'opportunités et l'égalité de traitement dans le travail ; un environnement de travail sûr ; la sécurité sociale ; le dialogue social avec la représentation des travailleurs et des employeurs, ainsi que le contexte économique et social pour le travail décent. À l'exception du contexte économique et social, les catégories font toutes référence à plusieurs piliers de l'Agenda du travail décent de l'OIT.¹⁶ Chacune des catégories contient des indicateurs statistiques « permettant de suivre effectivement les progrès accomplis » et des indicateurs sur le cadre légal, correspondant davantage à « une description de la législation nationale concernant chacun des éléments fondamentaux avec, selon le cas, des informations sur le niveau des prestations, des éléments de preuve sur l'efficacité de la mise en œuvre, des informations sur la protection des travailleurs dans la législation et dans la pratique, sur les plaintes et réclamations reçues par le BIT, sur les observations formulées par le système de contrôle de l'OIT et les cas de progrès et, enfin, des informations sur la ratification des conventions pertinentes de l'OIT ». (Bollé, 2009) De même, les indicateurs sont calculés en prenant en compte tous les secteurs économiques, ils accordent une attention particulière aux travailleurs

¹² <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm> (Consulté le 25.09.2018)

¹³ <https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm> (Consulté le 25.09.2018)

¹⁴ « Monitoring and Assessing Progress on Decent Work »

¹⁵ <http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm> (Consulté le 25.09.2018)

¹⁶ https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm (Consulté le 25.09.2018)

les plus vulnérables et ils abordent les questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes d'une manière transversale. Les résultats peuvent être utilisés en vue d'une comparabilité, mais sans but de classement. Enfin, les indicateurs ne sont pas composites. (Serrière, 2009)

Actuellement, l'OIT utilise une liste de dix-sept « indicateurs clé du marché du travail » représentant un « outil de recherche multifonctionnel »¹⁷. Plus précisément, c'est le département de statistique de l'OIT qui le produit. Ces indicateurs ciblent particulièrement la mesure de l'objectif huit de l'Agenda du développement durable de 2030.¹⁸ Les indicateurs clé du marché du travail sont : « le taux d'activité de la main d'œuvre ; le taux d'emploi ; la situation dans l'emploi ; l'emploi par secteur ; l'emploi par profession ; l'emploi à temps partiel ; la durée de travail ; l'emploi dans l'économie informelle ; le chômage ; le chômage des jeunes ; le chômage de longue durée ; le sous-emploi lié à la durée de travail ; les inactifs ; le niveau d'instruction et d'alphabétisation ; les salaires et les coûts de rémunération ; la productivité du travail ; la pauvreté, la répartition des revenus, l'emploi par catégorie de revenus et les travailleurs pauvres ».¹⁹

¹⁷<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--fr/index.htm> (Consulté le 30.10.2018)

¹⁸<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--fr/index.htm> (Consulté le 29.10.2018)

¹⁹<https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--fr/index.htm> (Consulté le 11.01.2019)

4. Revue de la littérature

4.1. La mesure du travail décent dans la littérature

Comme précédemment notifié, la mesure du travail décent est compliquée, car la notion elle-même est complexe à définir et les aspects la caractérisant sont tout aussi flous. Depuis 1999, plusieurs indicateurs différents ont été proposés pour mesurer le travail décent. Ci-dessous, je commence par mentionner les techniques utilisées intéressantes ayant été adoptées, par différents auteurs, pour établir des listes d'indicateurs. Puis, j'aborde le facteur du développement et relève la première grande spécificité au niveau des indicateurs, qui est l'utilisation d'indicateurs différents entre les pays en voie de développement et les pays développés. Par rapport au facteur du développement, j'aborde également le travail décent en perspective du développement des pays. Ensuite, la partie principale de la revue de la littérature consiste en les indicateurs ayant été proposés dans la littérature et qui font preuve de particularités ou de limites auxquelles il faut tenir compte. Je finis par une synthèse de la revue de la littérature pour relever les interrogations qui ressortent de la littérature et qui spécifient ma réflexion initiale. Au cœur du travail, la partie analytique apportera, ainsi, des réponses par rapport à ces interrogations.

4.1.1. Les techniques utilisées

Suivant leur compréhension de la notion de travail décent, les auteurs proposent leur technique pour mesurer le travail décent. Ainsi, les indicateurs pour mesurer le travail décent sont différents suivant la notion de travail décent considérée et les aspects du travail décent sur lesquels on choisit de se focaliser. Dans cette recherche, en observant les indicateurs utilisés, des informations sont données sur les aspects étudiés du travail décent découlant sur des informations sur la compréhension de la notion en elle-même. Ci-dessous, en fonction des auteurs, à des périodes différentes et avec des techniques différentes, des exemples sont donnés quant aux aspects du travail décent qui peuvent être considérés et les différentes compréhensions du terme qui peuvent en découler.

En 2003, les articles publiés dans le numéro deux de la Revue internationale du Travail sont consacrés à la conception d'indicateurs mesurant les progrès internationaux, vis-à-vis du travail décent. Tout d'abord, Ghai se base sur la définition du travail décent de l'OIT et détermine les aspects à mesurer, à travers l'Agenda du travail décent et ses quatre piliers, c'est-à-dire l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social. À partir de ces quatre aspects, il conçoit une liste d'indicateurs correspondants. (Ghai, 2003) Une autre

technique est proposée dans l'article d'Anker, Chernyshev, Egger, Mehran et Ritter, qui envisagent le travail décent à partir de son propre objectif, c'est-à-dire, que chaque femme et chaque homme aient la possibilité « d'accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité » (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003, p. 164). À travers cet objectif, six aspects²⁰ du travail décent se dégagent, auxquels les auteurs ajoutent les conditions socioéconomiques. À partir des six aspects du travail décent, les auteurs déterminent onze paramètres²¹ qui serviront à établir une liste de trente indicateurs. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003) Dans leur article, Bescond, Châtaignier et Mehran se basent sur la même compréhension du travail décent que Anker. Cependant, ils focalisent sur sept des trente indicateurs proposés dans l'article d'Anker ci-dessus. En effet, ils ne reprennent que les indicateurs pour lesquels le calcul est réalisable pour un nombre conséquent de pays. (Bescond, Châtaignier, & Mehran, 2003, p. 198) Pour leur part, Bonnet, Figueiredo et Standing avaient décrit le travail décent « comme nécessitant une sécurité de base pour tous – dans la société, dans les entreprises et pour chaque travailleur » (Bonnet, Figueiredo, & Standing, 2003, p. 232). En se basant sur cette compréhension, les auteurs accordent la priorité à l'aspect de la sécurité et conçoivent des indicateurs sur la base de sept formes de sécurité liées au travail, particulièrement « la sécurité de base du revenu » et « la sécurité de la représentation » (Bonnet, Figueiredo, & Standing, 2003, p. 231). De son côté, Fields propose une technique pour mesurer le travail décent, en établissant les indicateurs vis-à-vis de trois aspects primordiaux de celui-ci, qui peuvent, à nouveau, se rattacher aux quatre piliers de l'agenda, « des emplois, le respect des normes fondamentales du travail et l'amélioration constante de la qualité des emplois ». (Fields, 2003, p. 263) Dans sa compréhension du travail décent, Fields a introduit la nouvelle notion de « frontière du travail décent ». Selon lui, à partir d'une certaine limite la probabilité que ces trois dimensions s'excluent est élevée (Fields, 2003, p. 263). Ainsi, selon Fields, même si l'objectif visé reste le travail décent, les pays doivent faire un choix entre prioriser la quantité d'emploi ou alors, sa qualité. (Fields, 2003)

²⁰ Possibilités de travail ; conditions de liberté ; un travail productif ; l'équité au travail ; la sécurité au travail et la dignité au travail

²¹ Possibilités de travail ; caractère acceptable du travail ; rémunération et productivité ; durée du travail ; stabilité et sécurité de l'emploi ; équilibre travail-vie familiale ; traitement équitable en matière d'emploi ; sécurité et santé au travail ; protection sociale ; dialogue social et relations de travail ; contexte socioéconomique

Une technique quelque peu différente de ce qui a été proposé jusque-là se retrouve dans l'article de Goffette et Véro. Les deux auteurs se basent sur des aspects quantitatifs et qualitatifs de l'emploi pour mesurer le travail décent. Toutefois, elles donnent un sens plus philosophique à la notion de travail décent en s'inspirant d'Amartya Sen. À partir de leur propre compréhension de la notion et de la définition de la qualité de l'emploi suivante :« de mettre au premier plan la liberté réelle des jeunes à choisir un emploi qu'ils ont des raisons de valoriser », elles établissent une liste d'indicateurs correspondants (Goffette & Vero, 2015, p. 2).

Dans leur article, Davoine et les autres auteurs se basent sur la définition européenne de la qualité de l'emploi. Ainsi, elles reprennent, entre autres, les indicateurs de Laeken mis au point par l'UE dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi. Ces indicateurs de Laeken sont élaborés sur la base de plusieurs aspects, soit dix dimensions²². Toutefois, étant donné que ces indicateurs mesurent la qualité de l'emploi uniquement, la définition du terme par l'Union européenne est limitée en comparaison notamment du concept de travail décent de l'OIT. (Davoine, Erhel, & Guergoat- Lariviere, 2008)

De leur côté, Ferraro et les autres auteurs envisagent le travail décent à partir des principes et des droits fondamentaux au travail communs qui régissent les pays. Ainsi, les auteurs voient une possibilité de créer des indicateurs universels pour le travail décent. Par ailleurs, ils essaient de concevoir une nouvelle façon de mesurer le travail décent, en s'appuyant sur un questionnaire auprès des travailleurs et de leur perception. Par rapport à leur compréhension du travail décent et aux aspects mesurés, tous les facteurs²³ du questionnaire sont en adéquation avec les éléments centraux de l'Agenda du travail décent. (Ferraro, Pais, Rebelo Dos Santos, & Moreira, 2018)

4.1.2. Prise en compte du facteur de développement

Par rapport à la mesure du travail décent, les indicateurs diffèrent également suivant l'état de développement des pays, ce qui signale une compréhension de la notion et des aspects considérés différents entre un pays en voie de développement et un pays développé. En effet, suivant le développement d'un pays, les indicateurs ne sont pas adéquats, au même titre, pour

²² « qualité intrinsèque de l'emploi; éducation, formation et développement de carrière; égalité entre hommes et femmes; santé et sécurité au travail; flexibilité et sécurité; insertion et accès au marché du travail; organisation du travail et conciliation entre vie familiale et vie professionnelle; dialogue social et participation des travailleurs; diversité et non-discrimination; performances globales du travail »

²³ Valeurs et principes fondamentaux au travail, horaires et charge de travail adéquats, travail gratifiant et productif, rémunération permettant la vie sociale, protection sociale, perspectives et sécurité et santé.

mesurer le travail décent. Il ne peut pas y avoir une liste standard d'indicateurs qui mesurent le travail décent dans tous les pays, indépendamment de leur niveau de développement. Il faut être conscient que la compréhension du terme de travail décent et les aspects observés influent les indicateurs, mais ceux-ci varient également suivant le développement des pays. C'est pourquoi, cette présente recherche s'intéresse aux indicateurs utilisés dans un pays en voie de développement et ceux utilisés dans un pays développé, pour déterminer la compréhension du travail décent et les aspects observés respectivement dans le pays en voie de développement et dans celui développé.

Les auteurs se sont rendu compte assez rapidement de l'impossibilité d'appliquer certains indicateurs dans les pays en voie de développement et le besoin d'élaborer et d'utiliser des indicateurs différents. Ghai est le premier auteur, dans la Revue internationale du Travail, qui énonce la nécessité d'élaborer des indicateurs différents suivant le développement des pays. Il pose rapidement la limite à plusieurs indicateurs, de ne pas être utilisables au même titre dans tous les pays, particulièrement vis-à-vis des pays en voie de développement. (Ghai, 2003) Dans une optique similaire à celle de Ghai, Phélinas recommande quant-à-lui d'ajouter des indicateurs additionnels pour les pays en voie de développement, aux côtés de ceux proposés pour les pays développés. Ces indicateurs supplémentaires « permettraient de produire des mesures de l'emploi porteuses de sens pour ces économies » (Phélinas, 2014, p. 15). Dans les pays en voie de développement, l'aspect problématique consiste en « l'énorme hétérogénéité des situations qu'affronte la population en âge de travailler » (Phélinas, 2014, p. 16)

En parallèle, Ahmed apporte une nouvelle réflexion dans la Revue internationale du Travail. Ainsi, l'auteur intervient pour mettre le travail décent en perspective du développement humain et déterminer le type de relation existant à travers une régression. Cet article amène de nouvelles informations, quant à un éventuel lien entre le développement d'un pays et sa situation par rapport au travail décent. En fin de son article, Ahmed conclue que les déficits en matière de travail décent d'un pays peuvent être faibles sans besoin d'un revenu élevé et vice versa, un revenu élevé ne garantit pas de bonnes performances en termes de travail décent. (Ahmed, 2003) Plusieurs autres auteurs se sont exprimés quant à la relation entre le travail décent et le développement d'un pays. En fin de son article, Anker déclare également qu'un pays riche comme un pays pauvre pouvait faire face à des déficits en matière de travail décent. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003) Bonnet avance un nouvel élément intéressant à ce sujet, il décèle un lien entre les inégalités et les résultats en matière de travail décent, plutôt qu'entre le développement et le travail décent. En effet, l'auteur a décelé une forte corrélation

entre l'indicateur national du travail décent (élaboré dans son article) et les « instruments permettant de mesurer l'inégalité tels que le coefficient de Gini pour l'inégalité de répartition des revenus (...) ou le pourcentage des revenus situés dans le décile supérieur (...) de la répartition des revenus » (Bonnet, Figueiredo, & Standing, 2003, p. 249). D'après l'analyse effectuée dans l'article de Bonnet, il tire la conclusion suivante : « ce sont les pays dans lesquels la répartition des revenus est très inégale qui obtiennent généralement les plus mauvais résultats en termes de travail décent » (Bonnet, Figueiredo, & Standing, 2003, p. 260). Le présent travail ne cherche pas à comparer les situations des deux pays ou à juger le travail comme décent ou non décent au sein des deux pays. Toutefois, à travers cette recherche, suivant la situation respective des deux pays établie grâce aux indicateurs utilisés dans chacun d'eux et en faisant abstraction de la situation de l'autre pays, il est possible d'amener de nouveaux éléments pour éclairer les propos de la littérature et mettre en lumière la présence ou l'absence de lien effectif entre le développement et le travail décent dans ces deux cas spécifiques.

4.1.3. Indicateurs proposés et leurs limites

Les indicateurs sont au cœur du travail, puisqu'ils représentent la base nécessaire permettant de saisir la compréhension de la notion du travail décent dans les deux pays. J'ai regroupé les indicateurs proposés dans la littérature pour mesurer le travail décent, en fonction des principaux aspects du travail décent énoncés par l'OIT, c'est-à-dire sur la base des quatre piliers de l'Agenda. Ci-dessous, j'expose les indicateurs proposés à titre d'exemple dans la littérature qui d'une part, démontrent le besoin d'utiliser des indicateurs spécifiques suivant les pays ou d'autre part, qui soulèvent d'éventuelles limites. Il est intéressant de comparer les indicateurs proposés dans la littérature et les indicateurs effectivement utilisés dans les analyses des pays. Cette confrontation entre les indicateurs pour mesurer le travail décent, dans la théorie et dans la pratique, permet de se rendre compte des limites qui peuvent exister, notamment vis-à-vis du choix des indicateurs effectivement utilisés. Le choix des indicateurs pour mesurer le travail décent ne dépend peut-être pas que de la compréhension du travail décent, des aspects priorisés, du niveau de développement des pays, mais également d'autres limites. Les limites posées aux indicateurs et à leurs calculs peuvent également permettre de juger l'ampleur des déficits.

4.1.3.1. Indicateurs d'emploi

La majorité des indicateurs proposés dans la revue de la littérature peuvent être regroupés, en tant qu'indicateurs d'emploi. Des utilisations d'indicateurs, différentes ou parfois similaires,

sont remarquées entre les auteurs et, d'une manière générale, de nombreuses réserves sont émises.

Pour évaluer les possibilités d'emploi, Ghai propose l'utilisation du « taux d'emploi (ou le ratio emploi/population en âge de travailler) » (Ghai, 2003, p. 124). Anker utilise également cet indicateur, ainsi que le taux d'activité. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003) Quant-à-elles, Goffette et Véro rejettent l'utilisation du taux d'emploi. (Goffette & Véro, 2015). D'ailleurs, par rapport à l'utilisation de cet indicateur, Ghai relève un bémol car il n'informe pas du nombre d'heures de travail, et de ce fait, tout travail dépassant une heure par jour est considéré comme un emploi. De plus, la nature de l'emploi peut changer entre les différents types de travail et rend difficile les comparaisons. (Ghai, 2003) Un autre indicateur fréquemment utilisé pour évaluer les possibilités d'emploi est le taux de chômage. Dans son article, Anker utilise le taux de chômage, ainsi que le taux de chômage des jeunes et le taux de sous-emploi lié à la durée de travail notamment. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003) Bescond retient également le taux de chômage dans son article, mais privilégie le taux de chômage spécifique au taux de chômage global. Le taux de chômage spécifique ne tient compte que des travailleurs salariés, plus exposés au risque du chômage, et exclut les travailleurs indépendants. (Bescond, Châtaignier, & Mehran, 2003) Bonnet utilise aussi le taux de chômage, avec d'autres indicateurs tels que « la variation annuelle en pourcentage de l'emploi au cours des dix dernières années (...) et le pourcentage de salariés parmi les actifs occupés, total et par sexe » (Bonnet, Figueiredo, & Standing, 2003, p. 237) Goffette et Véro prônent également l'utilisation du taux de chômage. (Goffette & Véro, 2015) Toutefois, Ghai soulève des limites quant à son utilisation, principalement dans les pays en voie de développement. Les taux de chômage obtenus dans les différents pays permettent difficilement une comparaison fiable, étant donné que ces taux peuvent être dus aux fluctuations saisonnières et cycliques. D'une manière plus alarmante et à la base des réserves émises par Ghai, les taux de chômage peuvent donner une fausse image des possibilités d'emploi dans les pays à faible revenus. Dans ces pays, les personnes n'ont pas la possibilité de rester sans emploi, donc le taux de chômage est relativement faible. Les chômeurs cherchent à recevoir un revenu, bien que souvent faible et incertain, dans l'économie informelle. Ghai recommande alors d'utiliser un autre indicateur dans les pays en voie de développement, celui du « pourcentage de population active dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté » (Ghai, 2003, p. 124).

En ce qui concerne les indicateurs proposés pour mesurer l'emploi rémunérateur, Ghai utilise « la proportion de travailleurs dont le revenu est inférieur à la moitié du salaire national

médian » et le niveau de pauvreté absolue pour les pays développés. (Ghai, 2003, p. 128) L'auteur déclare que le niveau de pauvreté absolue peut pareillement être utilisé pour les pays en voie de développement, de même pour les indicateurs de développement humain. (Ghai, 2003) Bescond utilise également la rémunération insuffisante (pourcentage de travailleurs gagnant moins de la moitié de la rémunération médiane ou moins d'un montant minimal déterminé (si celui-ci est plus élevé), selon la situation dans l'emploi). Phélinas propose un indicateur relativement similaire, « la proportion des individus qui travaillent en dessous d'un certain niveau de rémunération », toutefois, et au contraire de Ghai, il en préconise l'utilisation, en tant qu'indicateur spécifique pour les pays en voie de développement. (Phélinas, 2014, p. 31). En outre, par rapport aux indicateurs recourant à la médiane, une limite est posée quant à leur utilisation pour rendre compte de la faiblesse des rémunérations, du fait qu'ils pourraient davantage refléter les inégalités de distribution. (Bescond, Châtaignier, & Mehran, 2003)

Par rapport à la durée de travail, Bescond retient un indicateur relatif à la durée excessive du travail et il détermine, ainsi, cette durée excessive à 48 heures par semaine. (Bescond, Châtaignier, & Mehran, 2003) Anker utilise également cet indicateur et relève, d'ailleurs, une limite à celui-ci. En effet, la définition de la durée du travail est difficile à déterminer d'un pays à un autre. Les comparaisons sont, ainsi, complexes, si les standards quant à la durée de travail sont différents. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003)

Pour évaluer la stabilité et la sécurité de l'emploi, Anker propose, notamment, l'utilisation du « travail temporaire (pourcentage de salariés déclarant exercer un travail temporaire) » (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003, p. 173). Toutefois, la limite relevée ici est, à nouveau, relative à la notion de « temporaire » qui varie selon les pays et pour laquelle peu d'indications sont données quant à son interprétation, entraînant des comparaisons difficiles. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003).

Par rapport à la sécurité et la santé au travail, Ghai utilise un indicateur calculant le nombre d'accidents et de décès touchant la population active. Toutefois, la grande limite posée est le manque de données afin de calculer l'indicateur, principalement dans les pays en voie de développement. De plus, dans les pays en voie de développement, la plupart des données récoltées sur la sécurité et la santé au travail ne se basent que sur l'économie formelle. (Ghai, 2003) Ce point met, à nouveau, en évidence la difficulté à utiliser les mêmes indicateurs dans les pays, si les mêmes informations ne sont pas disponibles.

Certains auteurs de la revue de la littérature s'intéressent spécifiquement au cas de l'Europe et proposent des indicateurs, adaptés à ces pays. Goffette et Vero ont, ainsi, une vision philosophique pour définir et mesurer l'aspect de la qualité de l'emploi. Pour évaluer la situation des jeunes du point de vue de la qualité de leur emploi, un indice de mauvais emploi²⁴ a été conçu en se focalisant sur les entraves à la liberté réelle de choix des jeunes. (Goffette & Vero, 2015) Davoine s'intéresse, elle aussi, à la situation de l'Europe. Elle reprend les indicateurs de Laeken. Dans son article, elle relève les premières limites aux indicateurs de Laeken liées au manque de considérations, vis-à-vis du salaire et de la formation. (Davoine, Erhel, & Guergoat-Lariviere, 2008) L'auteur y remédie, notamment, en recourant au « salaire moyen à parité de pouvoir d'achat, et un indicateur de la dispersion des salaires, comme le taux de travailleurs pauvres », ainsi qu'au « nombre moyen d'heures consacrées à la formation formelle ou par le coût de cette formation par bénéficiaire » (Davoine, Erhel, & Guergoat-Lariviere, 2008, p. 184).

D'autres auteurs se focalisent, quant-à-eux, sur le cas des pays en voie de développement et la conception d'indicateurs appropriés. Dans son article, Phélinas propose la mesure du sous-emploi²⁵. (Phélinas, 2014). Ainsi, trois indicateurs sont recommandés par Phélinas. Ces indicateurs seraient à utiliser dans les pays en voie de développement, en complément de ceux qui existent déjà. Ces indicateurs sont les suivants : « la proportion des individus qui travaillent en dessous d'un certain niveau de rémunération », ayant déjà été cité précédemment ; « le nombre d'heures hebdomadaires et la taille de l'entreprise dans laquelle les individus sont employés » (Phélinas, 2014, p. 31)

4.1.3.2. Indicateurs de sécurité sociale

En ce qui concerne les limites des indicateurs de sécurité sociale, la principale est liée à la difficulté de les calculer dans les pays en voie de développement, étant donné les lacunes en termes de protection sociale.

²⁴ (1) Emploi temporaire involontaire ; (2) Emploi à temps partiel involontaire ; (3) Emploi offrant une quantité d'heures de travail inférieure au volume souhaité ; (4) Emploi assorti d'heures supplémentaires supposées involontaires car non payées et non compensées ; (5) Recherche d'un autre emploi ou d'un emploi supplémentaire pendant l'emploi occupé

²⁵ Sont considérées comme sous-employées « toutes les personnes qui travaillent involontairement moins que le nombre normal d'heures dans l'activité considérée, qui désirent travailler plus et sont disponibles pour le faire au cours d'une période donnée.

Dans les pays développés, selon Ghai, deux indicateurs peuvent être utilisés pour évaluer la qualité du système de sécurité sociale. Le premier indicateur est « le montant des dépenses publiques de sécurité sociale, exprimé en pourcentage du PIB », qui a pour limite de ne pas considérer les dépenses dans le secteur privé et de ne pas connaître l'efficacité de l'utilisation des ressources publiques. (Ghai, 2003, p. 132) Ghai recommande « une couverture satisfaisante des risques²⁶ », en tant que second indicateur. (Ghai, 2003, p. 132). Anker évalue également la protection sociale et utilise davantage d'indicateurs qui ne sont pas cités par Ghai: « Dépenses publiques d'assistance (aides pécuniaires aux personnes dans le besoin) (pourcentage du PIB); Bénéficiaires de prestations d'assistance (pourcentage de la population pauvre); Pensionnés dans la population âgée (pourcentage de la population de plus de 65 ans); Travailleurs affiliés à une caisse de pensions (pourcentage de la population active); Montant mensuel moyen des retraites (pourcentage de la rémunération médiane ou minimale); Assurance en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles» (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003, p. 180). Pour sa part, Bescond considère la sécurité sociale du point de vue d'un indicateur déjà proposé ci-dessus, soit les pensions touchées par les personnes âgées (personnes âgées sans pension). (Bescond, Châtaignier, & Mehran, 2003) Par rapport aux indicateurs cités, Anker pose la limite du manque de données. Il s'agit, ainsi, de mettre au point des systèmes, afin de récolter des données. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003)

Dans les pays en voie de développement, les habitants ont d'autres attentes en ce qui concerne la sécurité sociale. Premièrement, les besoins essentiels comprenant « l'accès à une alimentation suffisante, les soins de santé primaires, l'enseignement primaire, l'eau potable, l'assainissement et le logement. » (Ghai, 2003, p. 134) Deuxièmement, les besoins essentiels vis-à-vis des risques de « maladies, accidents, décès du principal soutien de famille, handicap, vieillesse, ainsi que les besoins de groupes vulnérables comme les enfants abandonnés et les veuves ». (Ghai, 2003, p. 134) Enfin, les besoins relatifs aux catastrophes naturelles, « inondations, sécheresses, tremblements de terre ». (Ghai, 2003, p. 134) Pour évaluer si les systèmes de sécurité répondent effectivement aux besoins de la population, Ghai propose deux indicateurs. Le premier indicateur est la proportion de travailleurs pauvres dans la population

²⁶ « soins médicaux, indemnités de maladie, prestations de chômage, prestations de vieillesse, prestations en cas d'accidents du travail, prestations aux familles, prestations en cas d'accidents du travail, prestations aux familles, prestations de maternité, prestations d'invalidité et prestations de survivants »

active. Une autre possibilité est de calculer le pourcentage de la population qui n'a pas la possibilité d'accéder aux services de base. (Ghai, 2003)

4.1.3.3. Indicateurs des droits fondamentaux

Par rapport aux indicateurs des droits fondamentaux, une différence s'installe encore une fois entre les pays développés et les pays en voie de développement. Les pays développés ne font pas face aux mêmes problématiques, c'est du moins l'hypothèse émise par Ghai. En effet, lors de son enquête sur la situation de 22 pays de l'OCDE par rapport au travail décent, Ghai est parti de « l'hypothèse que les trois droits fondamentaux relatifs au travail forcé et au travail des enfants, à la liberté syndicale et à la négociation collective étaient largement mis en œuvre dans les pays sélectionnés » (Ghai, 2003, p. 146).

Tout d'abord, des indicateurs sont proposés dans la littérature par rapport à la discrimination exercée au niveau des sexes. Du point de vue des droits fondamentaux, la plupart des auteurs s'est d'ailleurs essentiellement penchée sur l'élaboration d'indicateurs à ce niveau-là. Ghai retient quatre indicateurs à cette fin : « le taux d'activité des femmes, soit le rapport entre le nombre d'emplois et le nombre de femmes en âge de travailler, le taux de chômage, et les différences dans les rémunérations (et autres avantages) et la répartition des emplois qualifiés » (Ghai, 2003, p. 137). Par rapport aux indicateurs proposés, Ghai émet une limite relative à la différence entre les résultats des hommes et celui des femmes qui peut résulter d'une discrimination, mais également d'un faible niveau d'éducation, de compétences ou de productivité. Anker propose, lui aussi, plusieurs indicateurs, autres que ceux proposés par Ghai : « ségrégation professionnelle selon le sexe (pourcentage de l'emploi non agricole que représentent les activités majoritairement masculines et les activités majoritairement féminines et indice de différence) ; part de l'emploi féminin dans les postes d'encadrement et les postes administratifs supérieurs (pourcentage de femmes dans ces postes par rapport au pourcentage de femmes dans l'emploi non agricole) ; part de l'emploi féminin dans l'emploi salarié non agricole (...) ; rapport ou différences entre les indicateurs masculins et les indicateurs féminins pour les autres indicateurs proposés (...) » (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003). Bescond utilise également un indicateur reflétant les différences entre les hommes et les femmes dans le travail, soit l'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes. (Bescond, Châtaignier, & Mehran, 2003). Davoine s'intéresse à l'égalité entre hommes et femmes et la conciliation entre travail et vie familiale, comprenant les critères suivants, en plus de certains déjà proposés par Anker notamment : « Conséquences de la maternité sur l'emploi

(femmes), 2006 ; Garde des enfants de moins de 3 ans ; Garde des enfants de 3 ans à l'âge de la scolarité obligatoire ; Garde des enfants entre l'âge de la scolarité obligatoire et 12 ans ; Durée du congé de maternité (mois) » (Davoine, Erhel, & Guergoat- Lariviere, 2008, p. 190). Bonnet, d'une manière indirecte, s'intéresse également à la discrimination exercée au niveau des sexes. Ainsi, outre les conventions, les auteurs considèrent les lois existantes s'y référant²⁷ et le fait que la législation permette « aussi bien aux mères qu'aux pères de prendre un congé parental » (Bonnet, Figueiredo, & Standing, 2003, p. 240).

Les auteurs s'intéressent également aux droits fondamentaux, du point de vue des enfants. Anker propose un premier indicateur concernant le défaut de scolarisation (pourcentage d'enfants non-scolarisés par âge). (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003) Bescond, dans son article, propose également de mesurer la proportion d'enfants entre 10 et 14 ans qui ne sont pas scolarisés, c'est-à-dire pas inscrits dans un établissement scolaire, étant donné la difficulté à mesurer directement le travail des enfants. L'auteur suppose, ainsi, que la proportion d'enfants qui travaillent est égale à la proportion d'enfants qui n'est pas scolarisés. (Bescond, Châtaignier, & Mehran, 2003) À ce sujet, Anker énonce, d'ailleurs, la limite liée aux raisons à la base de la non-scolarisation qui ne sont pas forcément le travail (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003) Le travail des enfants (pourcentage d'enfants exerçant une activité salariée ou indépendante par âge) représente un second indicateur proposé par Anker, ayant, cette fois-ci, la limite du manque de données. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003)

En ce qui concerne les indicateurs relatifs à la liberté syndicale, Ghai utilise trois indicateurs pour la mesurer. Le premier indicateur calcule le nombre de pays ayant ratifié les conventions n°87 et 98, mais la limite est relative au fait qu'une ratification de ces conventions n'indique pas forcément que ces mêmes pays aient mis en place les conditions pour que la liberté syndicale soit exercée. Le second indicateur s'inspire des conventions de l'OIT et d'autres sources²⁸ pour établir plusieurs critères afin d'évaluer la liberté syndicale. Le dernier indicateur s'inspire d'un indicateur des droits civils. Le plus connu est « l'indicateur des libertés civiles

²⁷ « existence d'une loi interdisant la discrimination en matière d'emploi à l'égard des femmes ; existence d'une loi sur la rémunération du congé de maternité ; et existence d'une loi interdisant la discrimination à l'égard des travailleurs handicapés »

²⁸ « Le rapport annuel des violations des droits syndicaux publié par la Confédération internationale des syndicats libres, les rapports du Comité de la liberté syndicale de l'OIT et le rapport du Département d'État des États-Unis sur la situation des droits de l'homme dans le monde. »

de la Freedom House » (Ghai, 2003, p. 140), bien qu'il aille plus loin que la mesure seule de la liberté syndicale. À l'inverse, la liberté syndicale peut également être mesurée à travers ses résultats, c'est-à-dire avec le taux de syndicalisation. Le bémol ici, est que le taux de syndicalisation ne serait pas représentatif de la liberté syndicale des pays. C'est encore plus le cas pour les pays en voie de développement, où les travailleurs dans le domaine formel ne représentent qu'une faible minorité. (Ghai, 2003) Bonnet évalue, lui aussi, la sécurité de la représentation. Les auteurs ont utilisés cinq indicateurs de résultats dont certains ont déjà été cités : le taux de syndicalisation ; l'évolution de la proportion de travailleurs syndiqués dans les années 1990 ; le milieu dans lequel les systèmes de représentation sont les plus fréquents ; « l'Indice des libertés civiles qui a été établi par l'organisation à but non lucratif Freedom House » et « l'indice des libertés civiles entre 1990 et 1999, exprimé sous forme de pourcentage des deux valeurs » (Bonnet, Figueiredo, & Standing, 2003, p. 247). En tant que limite générale aux indicateurs relatifs à la liberté syndicale, Ghai relève leur difficulté à être calculés dans les pays en voie de développement. (Ghai, 2003)

4.1.3.4. Indicateurs du dialogue social

Dans les pays en voie de développement, un indicateur pour évaluer le dialogue social serait difficile à mettre en place, mais toutefois utile. De même, dans ces pays, l'importance de ne pas délimiter cet indicateur au seul secteur formel est d'autant plus grande. (Ghai, 2003)

Ghai propose deux méthodes pour évaluer le dialogue social, soit en observant « les dispositions juridiques et administratives », soit en observant « l'exercice effectif de ce droit » (Ghai, 2003, p. 143). En ce qui concerne la première méthode, un indicateur consiste à calculer le nombre de ratifications des conventions n°87,98 et 154. Un meilleur indicateur consiste en l'examen de la législation nationale des pays et l'évaluation des différentes conditions pour une négociation collective. Par rapport à la seconde méthode, le pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives est proposé en tant qu'indicateur. (Ghai, 2003) Selon Ghai, la participation effective des travailleurs au fonctionnement de l'entreprise représente également un aspect important du dialogue social et un indicateur pourrait consister en « un examen détaillé des lois, institutions, procédures et pratiques en relation avec les divers aspects de la participation des travailleurs évoqués » (Ghai, 2003, p. 145). Pour sa part, Anker détermine trois indicateurs : « le taux de syndicalisation », « l'incidence des grèves et des lockouts (pour 1 000 salariés) » et il reprend un indicateur similaire proposé par Ghai « le champ d'application des accords collectifs de salaires » (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003, p. 181).

Anker relève, à nouveau, la limite du manque de données. De plus, il recommande également d'aller plus en profondeur, plutôt que se limiter à ces trois indicateurs et d'étudier, notamment, les relations entre les employeurs et les travailleurs, la participation aux décisions prises au sein du travail et la qualité du dialogue social. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003)

4.2. Synthèse de la littérature

À la suite de cette recherche de littérature, j'établis, ci-dessous, une synthèse quant aux principaux questionnements qui se dégagent de la littérature et qui viennent spécifier ma question initiale de recherche.

Le premier élément est lié à la notion floue du travail décent et la difficulté d'établir des indicateurs pour mesurer cette notion. « Les indicateurs servent à déterminer la mesure dans laquelle un objectif ou un résultat précis a été atteint. » (Ghai, 2003, p. 122) Ainsi, si l'objectif est le travail décent et ce terme n'est pas précis, les indicateurs pour le mesurer sont compliqués à établir. Il n'y a pas une liste d'indicateurs standard, mais une multitude d'indicateurs sont utilisés pour mesurer le travail décent. C'est pourquoi, en observant le choix d'indicateurs utilisés, des indications sont données quant aux aspects considérés en priorité et au sens attribué à la notion floue de travail décent. L'élaboration de ces indicateurs dépend de la compréhension du travail décent. Les indicateurs choisis pour évaluer la situation des pays, vis-à-vis du travail décent, sont à la base même de la question de recherche, puisqu'à travers les indicateurs utilisés, on cherche à en ressortir la compréhension respective du travail décent pour les pays.

Le second élément relevé est le besoin d'utiliser des indicateurs différents pour les pays développés et pour les pays en voie de développement. En effet, dans son article, Ghai relève la nécessité d'utiliser d'autres indicateurs dans les pays en voie de développement. Cette approche est confirmée par Phélinas, qui consacre un article entier à la spécificité des pays en voie de développement et à la mesure du travail décent dans ces pays. (Phélinas, 2014) De ce fait, l'utilisation d'indicateurs différents, suivant le développement des pays, découle en des aspects observés différents et en une compréhension de la notion de travail décent différente dans un pays en voie de développement et dans un pays développé. Ainsi, l'étude de cas de ce mémoire s'intéresse à la différence d'indicateurs utilisés dans les pays en voie de développement et dans les pays développés.

Troisièmement, notamment dans l'article d'Anker, une importance est accordée aux conditions socioéconomiques. En effet, « ce sont en partie elles qui décident de ce que l'on doit regarder

comme un travail décent dans une société donnée et qui déterminent l'incidence d'un tel régime de travail sur l'activité économique, l'emploi et la situation sociale » (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003, p. 165) Par conséquent, outre la distinction entre les pays en voie de développement et les pays développés, les auteurs reconnaissent une différence entre les sociétés en général. Pour cette raison, il est nécessaire d'interpréter la notion de travail décent par rapport à la société en question, à l'exception de l'aspect des droits fondamentaux pareils dans tous les pays. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003) Dans son article, Anker soulève, ainsi, un élément très important. Ce sont les conditions socioéconomiques qui déterminent ce qu'un pays peut définir comme travail décent et ce qu'il peut se fixer comme objectif atteignable. Ainsi, les indicateurs pour évaluer la situation d'un pays vis-à-vis du travail décent et ses progrès sont différents d'un pays à l'autre. Les aspects considérés et le sens donné au travail décent diffèrent également selon le pays observé. Bien qu'il y ait, probablement, plus de similitudes entre le contexte socioéconomique de deux pays d'un même niveau de développement, les conditions socioéconomiques ne sont pas les mêmes au sein de tous les pays en voie de développement ou au sein de tous les pays développés. Il ne faut pas uniquement regrouper tous les pays en voie de développement d'un côté et tous les pays développés de l'autre et, de ce fait, généraliser les indicateurs et les résultats pour ces deux catégories. Le contexte socioéconomique est propre à chaque pays, il est très spécifique. La compréhension du terme de travail décent est distincte entre les pays d'un même niveau de développement, d'autant plus différente entre les pays de niveau de développement différent et maximale entre deux pays spécifiques, l'un en voie de développement et l'autre développé. Dans ce travail, je ne m'intéresse pas seulement à la différence d'indicateurs utilisés dans les pays en voie de développement d'une part et ceux utilisés dans les pays développés d'autre part. Je compare les indicateurs utilisés spécifiquement dans deux pays, le Bangladesh et l'Autriche, pour définir la compréhension respective de la notion de travail décent.

Un élément qui ressort de la littérature est la difficulté à établir une comparaison entre les situations des pays, du point de vue du travail décent. Tout d'abord, les résultats des pays en matière de travail décent seraient très influencés suivant le type d'indicateurs utilisés pour évaluer le travail décent. En effet, même si certains pays européens restent toujours en tête peu importe les indicateurs, le classement des pays dépendrait du type d'indicateurs utilisés. (Ahmed, 2003) De plus, si les indicateurs ne sont pas les mêmes pour prendre en compte le développement d'un pays et sa situation particulière, la comparaison des situations des pays est d'autant plus difficile. De ce fait, je compare principalement les indicateurs utilisés pour

mesurer le travail décent dans chacun des deux pays, plutôt que les résultats des indicateurs et les situations des deux pays.

À des niveaux différents, il se peut qu'un pays pauvre comme un pays riche démontre de mauvais résultats du point de vue du travail décent. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran, & Ritter, 2003) Bonnet, Figueiredo et Standing affirment que certains pays seraient plus aptes à produire un environnement propice au travail décent que d'autres. La richesse, le développement ou la croissance économique ne sont pas les seules causes de ce décalage entre les pays. La conclusion la plus marquante de leur article est que « les pays dans lesquels la répartition des revenus est très inégale » démontrent les moins bons résultats en matière de travail décent. (Bonnet, Figueiredo, & Standing, 2003) À travers cette recherche, je souhaite relever les déficits au travail décent de chacun des deux pays. En faisant abstraction de toute comparaison des deux situations entre elles, le lien entre développement et travail décent peut respectivement, au Bangladesh et en Autriche, être commenté pour ces deux cas spécifiques en fonction des déficits relevés.

Enfin, comme mentionné à plusieurs reprises, les auteurs ont proposé une multitude d'indicateurs. Certains auteurs ont émis des restrictions à leurs indicateurs. Tous étaient bien conscients qu'aucune liste d'indicateurs n'est parfaite. Les limites sont intéressantes pour le travail, à deux niveaux. Tout d'abord, il est intéressant de faire une parallèle entre les indicateurs utilisés dans la littérature et ceux effectivement utilisés dans les deux études de cas du Bangladesh et de l'Autriche. Les limites exposées permettent de mieux évaluer les indicateurs choisis pour les deux pays pour mesurer le travail décent, qui déterminent la compréhension du travail décent dans chacun d'eux. Dans un second temps, les limites permettent également de mieux juger l'ampleur des déficits dans chacun des deux pays et ainsi, mieux saisir la compréhension respective du travail décent.

Ainsi, deux sous-questions permettent d'approfondir la recherche en vue de répondre à la question centrale de ce travail. La première sous-question est liée aux indicateurs spécifiques utilisés pour le Bangladesh et pour l'Autriche, mis en perspective de la littérature. « **Quelles parallèles existe-t-il entre les éléments soulevés dans la littérature et les indicateurs effectivement utilisés pour mesurer le travail décent, respectivement au Bangladesh et en Autriche ?** » La seconde sous-question est liée aux déficits du travail décent qui peuvent toucher les pays riches et les pays pauvres. Les déficits relevés dans chacun des deux pays donnent également une indication sur la compréhension du terme pour le pays. Cette sous-

question complète donc la première sous-question afin de donner des réponses à la question de recherche au cœur du travail, tout en mettant encore une fois les déficits en perspective de la littérature. « **Dans quelles mesures, d'après l'analyse, le Bangladesh et l'Autriche peuvent-il respectivement démontrer des déficits du point de vue du travail décent ?** » Pour saisir la compréhension du travail décent dans un pays, les indicateurs spécifiques utilisés sont importants, toutefois, l'évaluation des résultats et la détermination des déficits donnent également des indications sur ce qui est compris comme un travail décent.

5. Méthode de recherche

À l'origine de ma recherche, et pour, ainsi, illustrer la mesure du travail décent, j'ai choisi deux pays très distincts l'un de l'autre. La différence au niveau des pays permet une comparaison intéressante au niveau des indicateurs utilisés et de la compréhension du terme pour les deux pays. Ainsi, j'effectue une comparaison à un niveau macro-économique entre un pays faiblement développé et un pays fortement développé. Étant donné la difficulté et le peu de sens à comparer la situation de deux pays si différents, je me focalise sur la comparaison des indicateurs utilisés pour mesurer le travail décent dans chacun de ces deux pays, plutôt que la comparaison des résultats des indicateurs et de leur situation.

Pour faciliter la comparaison des indicateurs utilisés dans deux pays au niveau de développement différent et de ce fait, deux pays si distincts, il est préférable de choisir une base de comparaison semblable pour les deux pays. Ainsi, pour sélectionner les deux pays au cœur de ma recherche, j'ai choisi des pays pour lesquels des rapports avaient déjà été réalisés, si possible sur une même base, en utilisant différents indicateurs pour mesurer les progrès du pays vers le travail décent et attester de la situation actuelle vis-à-vis du travail décent. De tels rapports ont été réalisés dans le cadre du projet MAP²⁹ de l'OIT. Des profils détaillés de pays en matière de travail décent ont, ainsi, été élaborés pour quelques pays-pilote lors du projet. À partir des profils de pays publiés, j'ai sélectionné un pays en voie de développement, le Bangladesh, et le seul pays développé, l'Autriche. Je m'appuie, alors, sur des analyses très détaillées ayant été déjà réalisées et j'effectue, ainsi, une analyse secondaire. La même base sur laquelle les deux profils de pays ont été établis a facilité la comparaison entre les indicateurs utilisés dans chacun des deux pays et de ce fait, la comparaison au niveau de la compréhension du terme, puisque les deux profils sont conçus par l'OIT sur la notion de base du travail décent et dans le cadre du même projet.³⁰

Le projet MAP reprend les indicateurs issus de la liste de base d'indicateurs proposés lors la réunion tripartite d'experts de septembre 2008, référencée par la suite par liste de base. (Voir Annexe 10.1.) En effet, durant cette réunion, une liste d'indicateurs de base a été conçue pour mesurer et attester des progrès vers le travail décent dans les pays.³¹ Les indicateurs issus de la liste de base sont créés à partir de dix catégories qui sont basés sur les quatre piliers du travail

²⁹ « Monitoring and Assessing Progress on Decent Work »

³⁰ <https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm> (Consulté le 06.12.2018)

³¹ <https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/lang--en/index.htm> (Consulté le 06.12.2018)

décent.³² Les critères pour l'établissement des indicateurs sont, ainsi, la couverture des quatre piliers, la prise en compte de tous les secteurs économiques et particulièrement les travailleurs les plus vulnérables, l'égalité entre les hommes et les femmes abordée d'une manière transversale, la considération des contextes économiques et sociaux, la comparabilité et l'exclusions d'indicateurs composites. (Serrière, 2009) Toutefois, dans cette liste de base et de ce fait, dans le projet MAP, l'utilisation d'indicateurs supplémentaires propres au pays en question est reconnue. (Serrière, 2009)

En ce qui concerne le Bangladesh, le profil est publié en 2013 par le Bureau international du travail, révisé et édité par l'office régional de l'OIT de Bangkok et l'office de l'OIT de Dhaka. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) Les données récoltées pour le cadre légal proviennent de diverses sources : d'organisations internationales et nationales, d'enquêtes générales, de demandes directes individuelles, etc. De même, les données à la base du calcul des indicateurs statistiques résultent également de sources hétérogènes et proviennent notamment d'organisations nationales et différentes enquêtes auprès de la population. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) Pour l'Autriche, le profil a été publié en 2009 par le Bureau international du travail³³. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009) Les sources, afin d'avoir accès aux données du cadre légal et aux données statistiques, sont à nouveau différentes organisations internationales et nationales notamment. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Pour effectuer mon analyse, je me suis essentiellement focalisée sur la liste de base, sur les deux profils du Bangladesh et de l'Autriche, effectués par l'OIT dans le cadre du projet MAP et sur la revue de la littérature rassemblée qui traite de la mesure du travail décent.

En comparant la liste de base face à chaque profil, j'ai d'abord déterminé les indicateurs spécifiquement utilisés par chacun des deux pays au-delà de ce qui est proposé pour les pays dans la liste de base. De même, j'ai établi un état de la situation par rapport aux indicateurs retenus, dépeignant la situation respective des deux pays vis-à-vis des résultats obtenus. Dans un second temps, j'ai ensuite comparé les deux profils en relevant les indicateurs utilisés pour chacun des pays qui ne sont donc pas utilisés par l'autre pays. En ayant ressorti les indicateurs

³²https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/WCMS_188870/lang--en/index.htm (Consulté le 06.12.2018)

³³ En collaboration avec le Ministère fédéral du travail, des affaires sociales et de la protection des consommateurs la Fédération syndicale autrichienne ; la Fédération des industries autrichiennes ; la Chambre fédérale autrichienne du travail ; la Fédération autrichienne de l'économie ; Statistiques Autriche et l'Institut autrichien de recherche économique (WIFO)

qui ne sont pas utilisés par l'autre pays, j'identifie les indicateurs spécifiques à chaque pays. Toutefois, les indicateurs qui ne sont pas utilisés par l'autre pays mais qui sont présents dans la liste de base, peuvent perdre leur caractère spécifique, puisqu'il est probable qu'ils soient utilisés par d'autres pays. Au contraire, les indicateurs qui ne sont ni utilisés dans la liste de base, ni dans l'autre pays, sont des indicateurs très spécifiques au pays, puisqu'il est probable qu'ils ne soient pas utilisés par d'autres pays. Pour analyser le choix d'indicateurs effectivement utilisés dans l'établissement des deux profils de pays, je les ai également mis en perspective de la littérature. Pour finir, j'ai également repris les déficits de chacun des deux pays à partir de l'état de la situation des deux pays, que j'ai à nouveau analysé en perspective de la littérature. À travers le choix d'indicateurs spécifiques utilisés pour le profil de chacun des deux pays, les déficits relevés dans les deux pays et une mise en perspective avec la littérature, la compréhension respective du travail décent peut, ainsi, être déterminée. La compréhension respective du travail décent établie dans cette présente analyse, n'est toutefois pas celle des pays mêmes, elle est davantage le reflet de la perception du travail décent de l'OIT, telle qu'adaptée à la situation des pays.

6. Analyse

6.1. Le Bangladesh

6.1.1. La mesure du travail décent

Le Bangladesh fait partie de la liste des neuf pays couverts par le projet MAP, pour lesquels des profils en matière de travail décent ont été publiés.³⁴ Pour l'analyse du Bangladesh, des indicateurs spécifiques sont nécessaires vis-à-vis du niveau des compétences et d'entraînement de la population active, des placements professionnels, de l'inéquation des compétences, de la sécurité et la santé au travail et des pertes nationales pour cause de grèves ou de « lockouts ». (Mondal, 2010) Étant donné que les versements qui proviennent de l'étranger sont conséquents pour l'économie du pays et qu'un débat a lieu autour des travailleurs expatriés, des indicateurs pour les droits des travailleurs migrants sont souhaitables dans l'analyse du Bangladesh. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) Toutefois, comme plus amplement détaillé ci-dessous, seul certains éléments cités ci-dessus ont été considérés dans l'établissement du profil du Bangladesh.

6.1.1.1. Indicateurs spécifiques

Pour rappel, les indicateurs utilisés dans l'analyse du Bangladesh s'appuient sur la liste de base. (Voir Annexe 10.1.) Dans le cas du Bangladesh, les dix mêmes catégories d'indicateurs sont reprises. Les indicateurs sur le cadre légal utilisés dans la mesure du travail décent au Bangladesh sont tous les mêmes que dans la liste de base. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) De ce fait, les différences entre la liste de base et les indicateurs effectivement utilisés pour établir le profil du Bangladesh se trouvent au niveau des indicateurs statistiques.

Afin de représenter le contexte économique et social du Bangladesh, des indicateurs supplémentaires relatifs à la pauvreté sont ajoutés. Pour la catégorie des opportunités d'emploi, deux nouveaux indicateurs sont inclus dans l'analyse du Bangladesh, c'est-à-dire l'emploi par type de formation et la population active par type de formation. Par rapport à la catégorie d'indicateurs concernant le niveau adéquat de la rémunération et le travail productif, deux indicateurs statistiques ont été ajoutés, soit l'indice des prix à la consommation et le seuil de pauvreté national. L'analyse du Bangladesh ne tient compte d'aucun indicateur supplémentaire

³⁴ <https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/lang--en/index.htm> (Consulté le 25.09.2018)

pour évaluer la catégorie faisant référence à un temps décent de travail. Ensuite, pour apprécier la conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle, l'analyse du Bangladesh fait appel à deux nouveaux indicateurs : le nombre d'heures par jour consacrées au travail rémunéré (comprenant à la fois le travail générateur de revenus et le travail productif « travail économe en dépenses ») et le nombre d'heures par jour consacrées au travail ménager ainsi que les heures par jours consacrées à d'autres activités (loisir, dormir, etc.) sur un total de 24 heures. La catégorie suivante est relative aux formes de travail qui devraient être abolies, les indicateurs utilisés pour le Bangladesh sont repris de la liste de base. Toutefois, ils sont plus détaillés pour établir un meilleur état de la situation. Afin de rendre compte de la stabilité et la sécurité du travail, l'analyse du Bangladesh reprend également les indicateurs de la liste de base en les adaptant légèrement. Toutefois, le pourcentage de travailleurs informels, parmi tous les travailleurs âgés de 15 ans et plus, est un indicateur important ajouté pour évaluer cet aspect dans le pays. La catégorie suivante concerne l'égalité des chances et du traitement dans l'emploi, les indicateurs utilisés se recentrent essentiellement sur la discrimination exercée au niveau du sexe. Pour un meilleur état de la situation, l'analyse du Bangladesh reprend également les indicateurs de la liste de base, mais les détaille davantage. Dans la catégorie d'un environnement de travail sûr, d'autres indicateurs spécifiques pour mesurer le travail décent sont ajoutés, c'est-à-dire le nombre total de blessures ayant conduit à des handicaps permanents, le nombre d'usines et le nombre de travailleurs enregistrés. L'une des dernières catégories concerne la sécurité sociale. Bien qu'un régime national de sécurité sociale n'ait pas été mis en œuvre au Bangladesh, de nombreux indicateurs sont utilisés pour attester de la situation du pays. De nombreux indicateurs, liés aux dépenses pour la santé, ont été ajoutés, notamment la dépense totale pour la santé en pourcentage du PIB, les dépenses générales du Gouvernement pour la santé en pourcentage des dépenses totales de santé et les dépenses privées de santé en pourcentage des dépenses totales de santé. Enfin, la dernière catégorie pour mesurer le travail décent est rattachée au dialogue social, la représentation des travailleurs et des employés. De nombreux nouveaux indicateurs statistiques sont inclus, tels que le nombre d'affiliations syndicales, le nombre total de syndicats immatriculés et le nombre d'associations industrielles immatriculées avec le Ministère du travail (DOL). (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013)

Tableau 1 : Indicateurs spécifiques du Bangladesh

Catégories	Piliers de l'Agenda du travail décent	Indicateurs statistiques spécifiques
Opportunités d'emploi	- Droits fondamentaux au travail - Création d'emplois	- Emploi par type de formation - Population active par type de formation
Niveau adéquat de la rémunération et le travail productif	- Droits fondamentaux au travail - Sécurité sociale	- Indice des prix à la consommation - Seuil de pauvreté national
Temps décent de travail	- Droits fondamentaux au travail - Sécurité sociale	
Conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle	- Droits fondamentaux au travail - Sécurité sociale	- Heures par jour consacrées au travail rémunéré - Heures par jour consacrées au travail ménager, aux loisirs, à dormir, etc.
Formes de travail qui devraient être abolies	- Droits fondamentaux au travail - Sécurité sociale	- Indicateurs ajoutés pour spécifier le travail des enfants et le travail d'enfants dangereux
Stabilité et sécurité au travail	- Droits fondamentaux au travail - Création d'emplois - Sécurité sociale	- Pourcentage de travailleurs informels parmi tous les travailleurs âgés de 15 ans et plus
Égalité des chances et du traitement dans l'emploi	- Droits fondamentaux au travail - Création d'emplois - Sécurité sociale	- Indicateurs ajoutés pour spécifier le travail des femmes dans le secteur non-agricole
Environnement de travail sûr	- Droits fondamentaux au travail - Sécurité sociale	- Nombre total de blessures ayant conduit à des handicaps permanents - Nombre d'usines enregistrées - Nombre de travailleurs enregistrés
Sécurité sociale	- Sécurité sociale - Droits fondamentaux du travail	- Nombreux indicateurs ajoutés
Dialogue social	- Dialogue social - Droits fondamentaux au travail	- Nombreux indicateurs ajoutés
Contexte économique et social		- Pourcentage de la population vivant sous le seuil national de pauvreté

		<ul style="list-style-type: none"> - Pourcentage de la population vivant sous les seuils internationaux de pauvreté - Pourcentage de la population urbaine vivant sous le seuil urbain de pauvreté - Pourcentage de la population rurale vivant sous le seuil rural de pauvreté
--	--	--

6.1.2. État de la situation du pays

Lors de l'établissement du profil du Bangladesh en 2013, un état de la situation pour le pays en voie de développement a été dressé. Les résultats obtenus à partir des indicateurs, avec les améliorations et les détériorations observées, sont exposés ci-dessous. Les déficits sont évalués par rapport à l'évolution dans le temps, plus rarement, par rapport à la situation de la région asiatique. D'ailleurs, ils seront particulièrement intéressants pour la suite de l'analyse.

Par rapport au contexte économique et social du Bangladesh, du point de vue du cadre légal, l'administration du travail avait subi de nombreuses modifications au cours des dernières années précédant 2013. Le Gouvernement reconnaissait que les finances de l'administration du Bangladesh nécessitaient une amélioration. Le pays n'avait d'ailleurs pas ratifié la convention correspondante de 1978. D'une autre part, des améliorations étaient à relever. Ainsi, la proportion d'enfants n'assistant pas à l'école avait été réduite de 2008 à 2010. En outre, le Bangladesh avait fait des progrès quant à l'alphabétisation des adultes. La productivité avait augmenté d'une manière modérée, même si la productivité du pays restait derrière les pays d'Asie du Sud. Dans le pays en voie de développement, les emplois étaient le plus souvent dans l'agriculture et les services. À cette époque, l'emploi dans les manufactures augmentait. En tant que point négatif, l'inflation avait énormément augmenté jusqu'à atteindre 8,8%. Du point de vue de la pauvreté, le Bangladesh démontrait des taux de pauvreté très hauts dans plusieurs parties du pays. Même si le taux avait considérablement baissé de 2000 à 2008, il culminait encore à 31,5%. De même, les inégalités étaient toujours très présentes dans le pays, la moitié de la population se partageait 20,3% du revenu total. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013)

Vis-à-vis des opportunités d'emploi, comme l'attestait l'indicateur faisant référence à l'engagement du Gouvernement en faveur du plein emploi, la priorité avait été accordée à la création d'emplois et la proportion de personnes en âge de travailler et employées avait régulièrement augmenté. Cependant, il y avait une disparité entre les hommes et les femmes. Les femmes employées ne représentaient plus que 8,9% en 2010. De même, le pourcentage de travailleurs dans le secteur informel était extrêmement haut au Bangladesh. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013)

En ce qui concerne le niveau adéquat de la rémunération et le travail productif, les politiques de salaire minimum étaient inadéquates au Bangladesh pour protéger les employés, particulièrement les travailleurs occasionnels. Le Gouvernement était confronté à un problème

de non-conformité à ses politiques de salaire minimum. Une baisse générale du taux d'employés peu payés (2/3 du salaire médian) était observée, toutefois les progrès restaient modestes par rapport à la rémunération adéquate et le travail productif. Les catégories de la population les plus touchées par les salaires réels beaucoup plus faibles étaient les travailleurs occasionnels et les travailleuses. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013)

Du point de vue du temps décent de travail, la proportion de personnes employées, basée sur les heures de travail quotidienne effectuées, démontrait que les heures insuffisantes de travail (moins de 35 heures par semaine) avaient décliné. De même, il y avait eu un grand déclin de sous-emploi parmi les femmes, au contraire des hommes. En ce qui concerne les heures excessives de travail, la proportion de travailleurs ayant effectué plus de 48 heures par semaine avait augmenté pour atteindre 51,1% en 2010. En somme, le Bangladesh n'avait pas réussi à progresser de manière significative par rapport au temps décent de travail. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013)

Le Bangladesh n'avait pas ratifié l'une des conventions clés et sa recommandation concernant, au niveau international, la conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle. Toutefois, le Droit du travail au Bangladesh contenait des provisions liées à ce sujet. Ces provisions prévoyaient différentes formes de congé, tels que le congé annuel et le congé pour raisons familiales, le congé maternité et les prestations de maternité, ainsi que la réglementation du temps de travail. En tant que point possiblement positif relevé au niveau de cette conciliation, au Bangladesh, la proportion de femmes augmentait dans l'emploi. Toutefois, de nombreuses entraves à la conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle étaient relevées au Bangladesh. Bien que les femmes étaient davantage à travailler, la part des femmes dans la population active restait nettement plus faible que celle des hommes, leurs responsabilités familiales restaient importantes du fait de la division traditionnelle du travail. Le fait que neuf personnes sur dix étaient employées dans le secteur informel avait aussi un impact négatif sur le temps à accorder à la famille. Les travailleurs du secteur informel se retrouvaient souvent à travailler de longues heures excessives pour des rémunérations faibles. Un autre aspect ayant un impact négatif sur la conciliation du travail, de la vie familiale et personnelle, consistait en les trajets que les travailleurs devaient effectuer entre leur habitation et leur lieu de travail parfois éloigné. En effet, le développement économique au Bangladesh résultait en de multiples activités économiques et la formation de grandes zones métropolitaines telles que Dhaka. Par rapport au développement des technologies d'informations et de communication, cette évolution avait également changé la façon de travailler des personnes et affecté le temps dédié

à la vie familiale et personnelle. Cependant, les données n'étaient pas disponibles quant à la proportion de travailleurs au Bangladesh, qui grâce à la technologie, auraient possiblement bénéficié de modalités de travail plus souples. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013)

Les résultats relatifs aux formes d'emploi qui devraient être abolies au Bangladesh, concernaient uniquement le travail des enfants. Dans la Constitution, l'école primaire pour tous était obligatoire. En tant qu'améliorations, le taux d'enfants qui n'allaient pas à l'école avait baissé. De plus, le taux de travail des enfants avait également baissé. Plus de la moitié des enfants qui travaillaient étaient engagés dans des travaux d'agriculture, sylviculture, chasse et pêche. Le travail dangereux des enfants au Bangladesh semblait aussi être en déclin, bien que 8% étaient toujours concernés en 2005-6. Ainsi, des progrès avaient été réalisés dans le pays par rapport aux formes de travaux qui devraient être abolis. Toutefois, beaucoup d'enfants de moins de 18 ans n'allaient pas à l'école. Cet aspect représentait, alors, un challenge pour le travail décent et le développement humain du Bangladesh. De plus, il n'y avait pas de données exhaustives pour attester de la situation en termes de pires formes de travail incluant les travaux dangereux et le travail forcé. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013)

En ce qui concerne la stabilité et la sécurité d'emploi, le Bangladesh n'avait pas ratifié la convention sur la cessation d'emploi, même si une législation nationale sur le sujet était trouvée dans le Droit du travail au Bangladesh. Pour cause de ralentissement économique global, les entreprises avaient été incitées à engager davantage de travailleurs occasionnels aggravant ainsi la situation. De plus, une proportion grandissante de la population active s'était engagée dans des emplois informels. De ce fait, d'après les indicateurs utilisés pour attester de la stabilité et de la sécurité d'emploi, il semblait y avoir un manque de progrès. Toutefois, une fois encore, les données récoltées n'étaient pas suffisantes pour établir une évaluation complète. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013)

Au Bangladesh, quelques progrès avaient été constatés en termes d'égalité des chances et de traitement dans l'emploi. D'après la part de femmes employées selon les professions, l'inégalité entre les sexes diminuait au Bangladesh. De plus, la part de femmes employées dans le secteur non agricole avait également augmenté. Cependant, même si la part de femmes avait augmenté parmi les législateurs, les hauts fonctionnaires et les directeurs notamment, elles restaient tout de même sous-représentées. L'écart entre les salaires restait considérable, même s'il avait baissé parmi les employés réguliers. La situation des travailleurs migrants internationaux était

également intéressante à analyser du point de vue du travail décent. Seulement 2,7% des travailleurs migrants originaires du Bangladesh était des femmes et la plupart était des travailleuses domestiques. Le travail domestique était susceptible d'exposer les femmes à l'exploitation, la violence et des heures excessives de travail. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013)

Vis-à-vis d'un environnement de travail sûr, le Droit du travail au Bangladesh contenait des dispositions juridiques à ce sujet pour les femmes et un conseil national tripartite sur la sécurité et la santé au travail avait été établi en 2009. Pendant la période d'observation, le nombre des blessures non mortelles diminuait. En revanche, l'incidence des blessures mortelles, c'est-à-dire les décès ou les handicaps permanents, augmentait. De plus, par rapport à l'inspection du travail, le Bangladesh ne disposait toujours pas des capacités institutionnelles suffisantes pour assurer le bon fonctionnement de l'ensemble du pays. De même, la formation à la sécurité sur le lieu de travail était absente au Bangladesh. Cependant, il était difficile d'évaluer de manière complète les progrès effectués en termes de sécurité et de santé sur le lieu de travail par manque de données. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013)

Lors de l'analyse sur le Bangladesh, le pays n'avait pas ratifié la convention relative à la sécurité sociale (Standards minimums) de 1952 (n°102). Le Gouvernement du Bangladesh n'avait, alors, pas introduit de régime de sécurité sociale à l'échelle nationale, ce qui pouvait ainsi attester d'un engagement limité du Gouvernement pour la protection sociale en tant que priorité politique. Il n'y avait aucun socle de sécurité sociale protégeant l'ensemble de la population contre les risques de base. Certaines références à la protection sociale étaient toutefois faites dans la Constitution du Bangladesh par rapport au devoir du Gouvernement de garantir le droit à la sécurité sociale incluant une assistance publique en cas de maladie ou d'invalidité. En tant que point positif, le Gouvernement avait fourni des efforts pour augmenter la couverture de protection sociale pour les travailleurs et leur famille. Ainsi, les dépenses publiques avaient augmenté pour la protection sociale, ce qui se traduisait en une part croissante des dépenses de santé non financées par les ménages privés eux-mêmes. Toutefois, les ménages finançaient toujours la majorité des coûts de santé par eux-mêmes, ce qui était une vraie charge pour les plus pauvres et les plus vulnérables au Bangladesh. Il est également primordial de préciser, que dans ce contexte, une proportion importante d'employés du secteur privé formels ne participait pas au système de sécurité sociale et les programmes de soutien aux travailleurs informels étaient inexistantes. Ainsi, les travailleurs informels ne bénéficiaient pas de protection sociale au

Bangladesh, tout comme les personnes engagées dans un travail précaire³⁵. De ce fait, les dépenses pour la sécurité sociale au Bangladesh étaient encore très faibles. Entre 2009 et 2011, la part de fonds publics de sécurité sociale n'excédait pas 2,64% dans le PIB. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013)

Le Gouvernement du Bangladesh avait ratifié les trois principales conventions de l'OIT par rapport au dialogue social : la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (n°87), la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (n°98) et la convention sur la consultation tripartite (no 98). En 2006, après la réforme de ses législations du travail avec l'introduction de provisions sur le dialogue social, une forte croissance au niveau des associations d'employeurs avait eu lieu au Bangladesh, tandis que la croissance des syndicats avait ralenti. Les données sur les conventions collectives au Bangladesh n'étaient pas disponibles dans les dossiers administratifs du ministère du Travail et les conventions collectives n'étaient pas enregistrées, peut-être parce qu'elles n'étaient pas obligatoires. En outre, les registres administratifs officiels n'enregistraient pas le nombre de travailleurs couverts par chaque convention collective et, par conséquent, le taux de couverture des négociations collectives ne pouvait pas être évalué. Compte tenu du faible taux de syndicalisation et du taux élevé d'emplois informels au Bangladesh, le taux de couverture des négociations collectives était, probablement, également faible. Le dialogue social au Bangladesh prenait souvent place entre les employeurs et les travailleurs, avec peu voire pas de participation du Gouvernement. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013)

³⁵ Le travail précaire est défini comme la proportion de travailleurs ayant un statut d'emploi de travailleur irrégulier, de travail journalier (agricole), de travail journalier (non-agricole) et de travailleur domestique.

Tableau 2 : État de la situation du Bangladesh

Catégories	Bref état de la situation	
	Améliorations	Détériorations
Opportunités d'emploi	- Augmentation proportion de travailleurs	- Secteur informel
Niveau adéquat de la rémunération et le travail productif	- Baisse générale du taux d'employés peu payés	- Salaires réels faibles pour travailleurs occasionnels et travailleuses
Temps décent de travail	- Déclin proportion travailleuses heures insuffisantes (35h)	- Augmentation proportion travailleurs temps excessif (48h)
Conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle	- Augmentation femmes dans l'emploi	- Part de femmes plus faible dans l'emploi par rapport aux hommes - Division traditionnelle du travail - Obstacles (travail informel, trajets, etc.)
Formes de travail qui devraient être abolies	- Baisse taux de travail des enfants - Déclin du travail dangereux des enfants	- Beaucoup d'enfants ne vont pas à l'école
Stabilité et sécurité au travail		- Travailleurs occasionnels - Travailleurs secteur informel
Égalité des chances et du traitement dans l'emploi	- Diminution inégalités entre les sexes - Augmentation femmes secteur non-agricole	- Femmes sous-représentées dans les hautes positions par rapport aux hommes - Écart considérable de salaires
Environnement de travail sûr	- Diminution blessures non mortelles	- Augmentation incidences des blessures mortelles - Inspection du travail insuffisante
Sécurité sociale	- Augmentation couverture protection sociale (Travailleurs formels)	- Pas de système national de sécurité sociale - Grande proportion de travailleurs formels / Travailleurs informels / Personnes indépendantes n'ont pas de protection sociale
Dialogue social		- Faible taux de syndicalisation - Tripartisme absent

Contexte économique et social	<ul style="list-style-type: none"> - Diminution de la proportion d'enfants n'assistant pas à l'école - Progrès alphabétisation des adultes - Augmentation productivité 	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation inflation - Taux de pauvreté très hauts - Fortes inégalités
-------------------------------	---	--

6.2. L'Autriche

6.2.1. La mesure du travail décent

L'Autriche a participé à la réunion tripartite d'experts de septembre 2008, qui visait à adresser la mesure du travail décent et guider l'OIT dans l'élaboration de la liste de base. (Voir Annexe 10.1.) En décembre 2008, des pays supplémentaires ont été proposés en tant que pays-pilote pour travailler avec l'OIT dans le cadre du projet MAP. Ainsi, l'Autriche, qui ne faisait initialement pas parti des neuf pays du projet, est ajoutée dans la liste des pays-pilote et a, ainsi, une importance primordiale. En effet, la participation de l'Autriche dans la phase pilote est très importante afin de tester la pertinence de cette approche, pour mesurer le travail décent par rapport aux pays de l'OCDE. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

6.2.1.1. Indicateurs spécifiques

Les indicateurs utilisés pour établir un profil de l'Autriche en matière de travail décent s'appuient ainsi, également, sur la liste de base. (Voir Annexe 10.1.) À l'image du Bangladesh, les indicateurs sont regroupés suivant les dix mêmes catégories, d'une part, légaux et d'autre part, statistiques. À nouveau, les indicateurs du cadre légal utilisés dans la mesure du travail décent en Autriche sont tous les mêmes que dans la liste de base. Comme plus amplement détaillé ci-dessous, les différences entre la liste de base et les indicateurs effectivement utilisés pour établir le profil de l'Autriche se trouvent, ainsi, au niveau des indicateurs statistiques. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Tout d'abord, pour évaluer le contexte économique et social de l'Autriche, un indicateur supplémentaire est utilisé, soit la population en million départagée suivant le lieu de naissance (Autriche ou à l'étranger). Par rapport à l'éducation, il est intéressant de noter que certains indicateurs sont plus adaptés en Autriche, tels que le taux brut de scolarisation et le pourcentage de la population départagée suivant le plus haut niveau d'éducation, plutôt que l'indicateur des enfants qui ne vont pas à l'école. Aussi, le taux de risque de pauvreté est calculé, faisant davantage sens dans le pays développé, plutôt que l'évaluation de l'incidence de la pauvreté. Pour la catégorie d'opportunités d'emploi, l'analyse de l'Autriche ne fait appel à aucun indicateur supplémentaire. Dans la catégorie concernant le niveau adéquat de la rémunération et le travail productif, un important nouvel indicateur, soit l'apprentissage tout au long de la vie, est calculé à partir de la part de la population inscrite à des formations professionnelles ou continues. Ensuite, la catégorie d'indicateurs suivante se rapporte aux heures décentes et comprend la proportion de personnes travaillant à temps partiel, parmi la population employée,

en tant que nouvel indicateur important. Pour évaluer la conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle en Autriche, deux nouveaux indicateurs sont calculés : le pourcentage de personnes travaillant à temps partiel pour cause de garde d'enfants ou de responsabilités de soins à apporter, parmi toutes celles employées, et le pourcentage de personnes non employées qui souhaiterait travailler mais ne cherchent pas d'emploi, pour la même cause énoncée, parmi toutes celles non employées. En ce qui concerne la catégorie des formes de travail qui devraient être abolies, l'analyse de Autriche ne retient que les indicateurs relatifs au cadre légal. Pour juger la situation de l'Autriche par rapport à la stabilité et la sécurité au travail, les indicateurs supplémentaires suivants sont utilisés : le taux de licenciements ; le pourcentage de travailleurs familiaux cotisant, parmi la population totale employée ; le pourcentage de salariés indépendants, parmi la population totale employée et le pourcentage de personnes ayant un emploi marginal qui n'ont pas d'emploi additionnel couvert par le système de sécurité sociale, parmi les employés assurés contre les accidents de travail. Dans l'analyse de l'Autriche, l'égalité des chances et du traitement est évaluée à travers l'ajout de nouveaux indicateurs relatifs aux personnes âgées et aux travailleurs migrants. Dans l'appréciation de l'environnement de travail sûr en Autriche, deux indicateurs relatifs aux maladies professionnelles sont ajoutés. Enfin, du point de vue de la sécurité sociale et du dialogue social, l'analyse du pays développé n'ajoute aucun indicateur spécifique. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Tableau 3: Indicateurs spécifiques de l'Autriche

Catégories	Piliers de l'Agenda du travail décent	Indicateurs statistiques
Opportunités d'emploi	- Droits fondamentaux au travail - Création d'emplois	
Niveau adéquat de la rémunération et le travail productif	- Droits fondamentaux au travail - Sécurité sociale	- Apprentissage tout au long de la vie
Temps décent de travail	- Droits fondamentaux au travail - Sécurité sociale	- Proportion de personnes travaillant à temps partiel parmi la population employée
Conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle	- Droits fondamentaux au travail - Sécurité sociale	- Pourcentage de personnes travaillant à temps partiel pour cause de garde d'enfants ou de responsabilités de soins à apporter, parmi toutes celles employées - Pourcentage de personnes non employées qui souhaiteraient travailler mais ne cherchent pas d'emploi, pour cause de garde d'enfants ou de responsabilités de soins à apporter, parmi toutes celles non employées
Formes de travail qui devraient être abolies	- Droits fondamentaux au travail - Sécurité sociale	
Stabilité et sécurité au travail	- Droits fondamentaux au travail - Création d'emplois - Sécurité sociale	- Taux de licenciements - Pourcentage de travailleurs familiaux cotisant, parmi la population totale employée - Pourcentage de salariés indépendants, parmi la population totale employée - Pourcentage de personnes ayant un emploi marginal qui n'ont pas d'emploi additionnel couvert par le système de sécurité sociale, parmi les employés assurés contre les accidents de travail
Égalité des chances et du traitement dans l'emploi	- Droits fondamentaux au travail - Création d'emplois - Sécurité sociale	- Ratio emploi/population pour les personnes plus âgées - Ratio emploi/population pour les travailleurs migrants
Environnement de travail sûr	- Droits fondamentaux au travail - Sécurité sociale	- Maladies professionnelles mortelles - Maladies professionnelles non-mortelles
Sécurité sociale	- Sécurité sociale	

	- Droits fondamentaux du travail	
Dialogue social	- Dialogue social - Droits fondamentaux au travail	
Contexte économique et social		<ul style="list-style-type: none"> - Population en million départagée suivant le lieu de naissance (Autriche ou à l'étranger) - Taux brut de scolarisation - Pourcentage de la population départagée suivant le plus haut niveau d'éducation - Taux de risque de pauvreté

6.2.2. État de la situation du pays

L'état de la situation de l'Autriche date de 2009. À partir des indicateurs utilisés, les résultats obtenus sont détaillés ci-dessous et exposent, à nouveau, les améliorations et les détériorations. Les détériorations, qui seront également reprises pour la suite de l'analyse, sont évaluées par rapport à l'évolution dans le temps, mais aussi, par rapport à la situation des autres pays de l'OCDE et de l'Europe.

Par rapport au contexte économique et social, l'Autriche est un pays industrialisé très développé. À l'époque où l'analyse a été faite, le pays voyait sa population croître à travers la migration. Par rapport au PIB, le pays était légèrement au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE. En ce qui concerne l'éducation, en Autriche, la scolarité était obligatoire pour neuf ans. De ce fait, les taux de scolarisation dans le primaire et le secondaire étaient proches des 100%. Toutefois, un des défis auquel faisait face le système d'éducation autrichien était de former des travailleurs hautement qualifiés pour maintenir un progrès technique. D'ailleurs, les dépenses dédiées à l'éducation en pourcentage du PIB étaient légèrement plus faibles en Autriche par rapport à la moyenne pour les pays de l'OCDE. Au cours des quinze années précédant l'analyse, l'inégalité des revenus personnels et des revenus des ménages avait augmenté en Autriche. Sur une base de comparaison internationale, le pays était au-dessus de la moyenne en ce qui concerne les dépenses publiques par rapport au PIB, toutefois, l'effet de redistribution était en-dessous de la moyenne, que ce soit au niveau des salaires ou des dépenses. Cependant, l'analyse, faite à l'époque de la crise économique, démontrait que l'évolution économique du pays était en concordance avec la tendance internationale dans ce contexte. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

En ce qui concerne les opportunités d'emploi, le ratio emploi/population était haut en comparaison de la moyenne européenne. Toutefois, cette augmentation résultait largement d'une augmentation du travail à temps partiel, majoritairement occupé par les femmes. De plus, les femmes restaient moins nombreuses que les hommes sur le marché du travail, mais le pourcentage était au-dessus de la moyenne européenne. D'ailleurs, même si le taux de chômage général restait faible en comparaison des autres pays de l'Europe, il était plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Dans le pays développé, il y avait une proportion de personnes âgées dans l'emploi plus faible que la moyenne européenne. Le pays faisait aussi face à des difficultés vis-à-vis de l'augmentation des formes atypiques de travail, de la demande plus faible pour les personnes peu qualifiées et de la difficulté des jeunes à entrer sur le marché du travail. Par rapport à ce dernier élément, le ratio d'emploi parmi les jeunes restait toutefois plus

élevé en comparaison d'autres pays européens. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Du point de vue du niveau adéquat de la rémunération et du travail productif, l'Autriche n'avait pas de salaire minimum légal. Toutefois la rémunération minimale était fixée pour chaque secteur économique dans le cadre de conventions collectives. Au moment de l'analyse réalisée par l'OIT, l'Autriche avait fait des progrès progressifs dans le domaine des revenus adéquats et du travail productif dans les dix années précédant la période observée, en particulier en ce qui concernait la légère augmentation du salaire réel moyen et le déclin progressif du nombre de travailleurs pauvres. Le nombre de travailleurs pauvres était plus faible en Autriche par rapport aux autres pays européens, mais ce phénomène ne devait toutefois pas être négligé. D'un autre côté, la proportion de travailleurs à faibles revenus avait augmenté considérablement particulièrement parmi les femmes. Il y avait également un besoin d'interventions supplémentaires dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie. Le pays se situait tout de même au-dessus de la moyenne européenne, puisque les investissements faits par les entreprises pour la formation continue étaient exceptionnellement hauts. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Vis-à-vis du temps décent de travail, sous la législation autrichienne, le nombre maximum d'heures de travail était de quarante heures par semaine (huit heures par jour). Les employés avaient le droit à trente jours ouvrables de congés payés par année, cela pouvait varier suivant les configurations. Dès le 1^{er} janvier 2008, la nouvelle loi sur le temps de travail et la loi sur les périodes de repos étaient entrées en vigueur, en permettant ainsi aux partenaires sociaux de fixer la durée normale maximale du travail à dix heures par jour. De même, lorsqu'il y avait un besoin spécifique, le temps de travail pouvait être prolongé jusqu'à douze heures par jour. Dans tous les cas, la durée maximale hebdomadaire moyenne du travail ne devait pas dépasser quarante-huit heures durant la période de dix-sept semaines. En tant qu'évolution positive, la proportion de la population employée travaillant plus de quarante-huit heures par semaine, avait l'air de suivre une tendance à la baisse au cours des dernières années en Autriche. Ainsi, une minorité de travailleurs, particulièrement des hommes, semblaient travailler plus de quarante-huit heures par semaine. Comme relevé précédemment, l'augmentation d'emplois à temps partiel avait permis à de nombreuses femmes, essentiellement, d'entrer sur le marché du travail. En tant qu'élément négatif, dans une faible mesure, le pays faisait également face à un taux de sous-emploi temporel. Toutefois, par rapport aux heures de travail, l'analyse établie par l'OIT rencontrait des difficultés à tirer des conclusions. Au moment de l'analyse effectuée par l'OIT,

il était, alors, impossible d'affirmer si l'Autriche avait effectué des progrès vis-à-vis des heures de travail dans les dix dernières années précédant l'analyse. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Les conditions basiques pour concilier le travail, la famille et la vie personnelle avaient été améliorées au cours des dix années précédant l'analyse faite par l'OIT. Toutefois, il n'y avait pas eu d'améliorations en ce qui concerne une division plus équitable, entre les sexes, des tâches liées à la garde d'enfants et aux responsabilités de soins. Les responsabilités familiales n'avaient que peu voire même, pas d'effets sur les carrières des hommes, pourtant elles avaient une influence certaine sur le ratio emploi/population des femmes et le temps qu'elles passaient au travail. En Autriche, les couples avec un enfant conciliaient habituellement le travail et la famille d'une façon que l'homme gardait son emploi à temps plein et les femmes travaillaient à temps partiel, même si un congé parental pouvait également être pris par le père. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

En ce qui concerne les formes de travail à abolir, dans la loi sur l'emploi des enfants et des jeunes en Autriche, l'emploi était interdit pour les enfants en dessous de l'âge de quinze ans, ou alors jusqu'à ce qu'ils aient terminé l'école obligatoire. Cependant, à partir de l'âge de douze ans et en cas de lien familial avec le propriétaire de l'entreprise, un enfant pouvait travailler occasionnellement pour des travaux légers au sein des entreprises familiales en dehors des heures d'école. Des exceptions pouvaient également survenir dans le domaine des arts, avec l'accord du chef d'État fédéral et du représentant légal de l'enfant, un enfant pouvait notamment s'engager dans des concerts musicaux ou des pièces de théâtre. En outre, dans la législation pénale, de nombreuses provisions interdisaient spécifiquement le trafic humain et les activités associées. Les statistiques criminelles des tribunaux avaient démontré que ces provisions étaient effectivement appliquées. Ainsi, en Autriche, le travail des enfants n'était pas fréquent. Toutefois, en tant que défit, l'Autriche était un lieu de transit et également un pays cible pour le trafic humain, en raison de sa position géographique. Des cas d'exploitations sexuelles, de pratiques similaires à l'esclavage, de trafic d'enfants et de mendicité forcée avaient été reportés dans le passé, même s'il n'y avait pas de statistiques officielles à ce sujet. Par manque de données fiables pour la période considérée, il était, ainsi, impossible de tirer des conclusions générales concernant le travail des enfants et le travail forcé. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Par rapport à la stabilité et la sécurité au travail, au moment de l'analyse effectuée par l'OIT, du point de vue légal, on peut notamment relever le peu de protection légale par rapport au licenciement. En tant qu'aspect positif, la protection sociale pour les personnes employées dans des formes atypiques d'emplois avait été améliorée. L'Autriche était, ainsi, bien située par rapport aux standards de l'Europe vis-à-vis de la protection sociale, toutefois ces efforts n'avaient pas suffi à surmonter le gros challenge du pays vis-à-vis de la stabilité et la sécurité au travail. En effet, le plus grand défi du pays se trouvait dans une segmentation grandissante. Le pays développé faisait face à une augmentation des contrats très courts et d'une minorité de contrats fixes. En 2005, une analyse se basant sur la sécurité sociale avait, ainsi, décelé une segmentation de plus en plus importante entre les emplois sûrs et les emplois instables pour les deux sexes. Les formes d'emplois atypiques représentaient une part grandissante du marché du travail, davantage affectées par l'instabilité et l'insécurité. Par ailleurs, l'Autriche démontrait une grande rotation sur le marché du travail. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Pour l'égalité des chances et du traitement dans l'emploi, depuis les années 70, l'Autriche avait suivi une politique d'égalité des genres sur le marché du travail, notamment avec la législation sur l'égalité de traitement. La législation stipulait que les femmes et les hommes devaient recevoir une rémunération égale pour un même travail ou un travail de même valeur. De même, depuis 2004, les discriminations au niveau de l'ethnie, de l'origine, de l'âge, d'handicaps, de religion, de croyance ou d'orientation sexuelle étaient interdites. Malgré les initiatives politiques et les efforts entrepris par les partenaires sociaux, l'Autriche n'avait démontré que des progrès graduels dans le domaine de l'égalité des chances et du traitement dans l'emploi durant les dix années précédant l'analyse. Ces progrès s'expliquaient en partie par l'augmentation du ratio emploi/population pour les femmes et les travailleurs plus âgés. Davantage de personnes âgées étaient employées, mais le ratio restait tout de même très faible en comparaison d'autres pays européens. En termes de résultats peu satisfaisants également, l'Autriche démontrait des écarts de salaires entre les hommes et les femmes qui restaient importants en comparaison des autres pays européens. Peu honorable pour le pays également, la faible part de femmes engagées dans des positions de direction stagnait. Enfin, les migrants étaient beaucoup moins intégrés dans le marché du travail. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

En ce qui concerne l'environnement de travail sûr en Autriche, à l'époque de l'analyse menée par l'OIT, le pays avait fait des progrès progressifs dans ce domaine. En somme, l'Autriche

avait des taux d'incidence d'accidents du travail et des maladies professionnelles similaires aux autres pays de l'Europe. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Par rapport à la sécurité sociale, le système autrichien de sécurité sociale était étendu et couvrait les neuf risques énumérés dans la Convention de l'OIT n°102. En 2009, en comparaison des standards internationaux, l'Autriche avait un système de sécurité sociale développé et les dépenses de sécurité sociale s'étaient maintenues à un niveau élevé. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Le dernier élément du travail décent observé est le dialogue social. D'une part, l'Autriche avait mieux réussi que les autres pays européens à maintenir une grande couverture des négociations collectives. L'Autriche était un exemple du néocorporatisme. Les partenaires sociaux en Autriche avaient démontré être une force centrale dans la coordination et la conception de politiques. Ils avaient contribué significativement à la stabilité sociale, politique et économique des années d'après-guerre. D'ailleurs, le développement favorable macroéconomique, l'étendue de l'État-providence et le faible taux de grève en Autriche pouvaient être attribués à ce modèle d'intermédiation. D'autre part, le dialogue social avait souffert de l'évolution de la structure économique et du monde du travail. En Autriche, le taux de syndicalisation avait baissé et le nombre de comités d'entreprise avait également diminué. Ainsi, il y avait une faible représentation au niveau des entreprises et des secteurs. Ceci était particulièrement le cas pour les femmes, ceux qui étaient engagés dans des formes atypiques de travail et les jeunes travailleurs. Du point de vue du taux de syndicalisation, l'Autriche se situait à un niveau moyen en comparaison des autres pays de l'OCDE. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Tableau 4 : État de la situation de l'Autriche

Catégories	Bref état de la situation	
	Améliorations	Détériorations
Opportunités d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Haut ratio emploi/population - Taux de chômage faible 	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation travailleuses temps partiel - Formes atypiques de travail - Accès à l'emploi difficile pour les personnes peu qualifiées et jeunes
Niveau adéquat de la rémunération et le travail productif	<ul style="list-style-type: none"> - Déclin progressif du nombre de travailleurs pauvres 	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation travailleuses à faibles revenus - Davantage d'interventions pour l'apprentissage tout au long de la vie
Temps décent de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Baisse temps excessif (48h) 	<ul style="list-style-type: none"> - Léger sous-emploi temporel
Conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Conditions basiques améliorées 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de progrès pour division équitable des responsabilités familiales
Formes de travail qui devraient être abolies	<ul style="list-style-type: none"> - Travail des enfants pas fréquent 	<ul style="list-style-type: none"> - Lieu de transit - Trafic humain
Stabilité et sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> - Protection sociale pour les personnes employées dans des formes atypiques d'emploi a été améliorée 	<ul style="list-style-type: none"> - Segmentation grandissante
Égalité des chances et du traitement dans l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation ratio emploi/population pour les femmes et les personnes âgées 	<ul style="list-style-type: none"> - Peu de personnes âgées employées - Écart salaires homme/femme important - Peu de femmes dans des positions de direction - Migrants moins intégrés
Environnement de travail sûr	<ul style="list-style-type: none"> - Similaire aux autres pays de l'Europe 	
Sécurité sociale	<ul style="list-style-type: none"> - Système de sécurité sociale développé 	
Dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> - Grande couverture des négociations collectives 	<ul style="list-style-type: none"> - Baisse du taux de syndicalisation - Baisse du nombre de comités d'entreprise
Contexte économique et social	<ul style="list-style-type: none"> - Pays industrialisé très développé - Forte migration - Productivité au-dessus de la moyenne OCDE - Taux de scolarisation proche des 100% 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficulté à former les travailleurs hautement qualifiés - Augmentation des inégalités

6.3. Synthèse de l'analyse

Dans cette partie, il s'agit de synthétiser les éléments de réponse aux questions au cœur de la recherche. Dans un premier temps, pour donner un sens respectif au travail décent, je relève les différences entre les indicateurs utilisés dans le profil du Bangladesh et ceux utilisés dans le profil de l'Autriche, en perspective de la liste de base et à la lumière de la littérature. La comparaison avec la liste de base renseigne plus précisément sur le caractère spécifique des indicateurs utilisés pour le Bangladesh et pour l'Autriche. À ce stade, les indicateurs spécifiques utilisés dans les deux pays, qui ne sont pas présents dans la liste de base, ont été identifiés dans l'étape précédente. La confrontation face à la revue de la littérature permet de mieux évaluer le choix des indicateurs respectifs, utilisés dans les deux profils du projet MAP, et également répondre à la première sous-question de recherche.

Dans un second temps, pour apporter davantage de précisions à la question de recherche qui ambitionne la compréhension respective du travail décent, je relève dans quelles mesures, le Bangladesh et l'Autriche peuvent respectivement démontrer des déficits du point de vue du travail décent. Cette deuxième étape est toujours mise en perspective de la revue de la littérature pour apprécier les résultats respectifs des indicateurs, l'ampleur des déficits, et de ce fait, mieux répondre à la deuxième sous-question de recherche.

6.3.1. La mesure du travail décent, entre théorie et pratique

6.3.1.1. Différences générales

Par rapport aux techniques utilisées, étant donné que l'analyse du Bangladesh et l'analyse de l'Autriche découlent d'un travail fait au sein de l'OIT, les indicateurs sont tous établis sur la base de la définition du travail décent de l'OIT et sur les quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Dans la littérature, Ghai avait également adopté une approche similaire à l'OIT, puisqu'il établissait ses indicateurs sur la base des quatre piliers. D'autres auteurs retenus dans la revue de la littérature faisaient référence à des aspects concrets qui pouvaient se rapporter à la définition du travail décent de l'OIT, notamment Fields et Ferraro, qui rapportaient leurs indicateurs à la référence de base des piliers. Toutefois, ici, les indicateurs sont élaborés et distingués au niveau de dix catégories qui sont rattachées aux quatre piliers, plutôt qu'au simple niveau de ces piliers. Cette différence implique des indicateurs qui font référence à plusieurs piliers. Les analyses des deux pays ne donnent pas autant d'importance à un seul élément comme l'a notamment fait Bonnet, en se focalisant sur l'aspect de la sécurité du travail décent.

Indépendamment du niveau de développement, les dix catégories³⁶ représentent dix aspects jugés importants pour la compréhension du travail décent pour le Bangladesh et pour l’Autriche, tout comme le contexte économique et social qui est ajouté aux autres catégories. Ainsi, à l’image des propos avancés par Anker notamment, la prise en compte du contexte socioéconomique est également importante dans les analyses réalisées ici. Enfin, de grandes différences sont remarquées entre l’approche des analyses et celles de certains autres auteurs de la revue de la littérature. Contrairement à Davoine, qui reprenait les indicateurs de Laeken, basés sur la qualité de l’emploi, les dix dimensions comprennent davantage d’indicateurs pour mesurer le travail décent plutôt que sa simple qualité. De même, une autre façon d’appréhender la mesure du travail décent qui s’éloigne de ce qui a été fait dans ces deux analyses est l’approche de Goffette et Vero. En effet, leur approche philosophique quant à la liberté réelle des individus à choisir un emploi qu’ils ont des raisons de valoriser, dans les pays européens, est différente des indicateurs retenus pour l’analyse de l’Autriche. Le pays développé ne prend peu, voire pas en compte ce choix dans son analyse, il n’y a, par exemple, pas de référence au caractère volontaire du travail à temps partiel ou alors de la recherche d’un autre emploi pendant l’exercice de son emploi. Pour sa part, Bescond ne rassemblait les données qu’auprès d’enquêtes nationales, alors que les sources des deux analyses sont plus hétérogènes. Que ce soit dans l’analyse du Bangladesh ou celle de l’Autriche, les données récoltées s’appuient sur diverses sources, provenant aussi bien de grandes institutions internationales que d’enquêtes sur la population active notamment.

À partir de chacune des dix catégories, des indicateurs légaux et statistiques sont établis. Dans leur article, Ferraro et les autres auteurs voyaient une possibilité de créer des indicateurs universels pour le travail décent, étant donné que des principes et des droits fondamentaux au travail communs régissent les pays. (Ferraro, Pais, Rebelo Dos Santos, & Moreira, 2018) D’ailleurs, Anker déclarait également que l’interprétation de la notion du travail décent était différente suivant les pays, excepté en ce qui concerne l’aspect des droits fondamentaux pareils dans tous les pays. Ici, dans les deux analyses, la similarité intervient au niveau des indicateurs du cadre légal, qui sont les mêmes utilisés pour le Bangladesh et pour l’Autriche. Les mêmes

³⁶ Les dix catégories sont : les opportunités d’emploi ; un revenu adéquat et un travail productif ; un temps de travail décent ; la conciliation du travail, de la famille et de la vie personnelle ; les emplois qui devraient être abolis ; la stabilité et la sécurité au travail ; l’égalité d’opportunités et l’égalité de traitement dans le travail ; un environnement de travail sûr ; la sécurité sociale et le dialogue social avec la représentation des travailleurs et des employeurs.

indicateurs n'impliquent pas nécessairement une compréhension partagée du travail décent du point de vue légal, mais toutefois l'encadrement légal est le même observé pour établir la situation des pays. Ainsi, les indicateurs du cadre légal impliquent davantage le rassemblement d'informations sur le droit au travail et le cadre juridique du travail décent dans le pays, c'est-à-dire du point de vue de la législation du pays, l'état d'avancement du pays, notamment par rapport à l'implication du Gouvernement ou la ratification des conventions pertinentes de l'OIT. Les informations qui sont récoltées au sujet du cadre légal concernent les mêmes aspects, toutefois les attentes et les objectifs respectifs vis-à-vis de chacun de ces aspects n'est pas forcément au même niveau pour l'atteinte de ce qui est respectivement compris comme travail décent. Ainsi, des informations quant à la compréhension du travail décent différente suivant les deux pays, se trouvent davantage au niveau de la différence d'indicateurs statistiques utilisés. Dans l'analyse du Bangladesh, davantage d'indicateurs statistiques sont utilisés, plus d'une nonantaine, pour rendre compte des progrès vers le travail décent et attester de sa situation actuelle. Dans l'analyse de l'Autriche, beaucoup moins d'indicateurs statistiques sont utilisés en comparaison de l'analyse du Bangladesh, un peu plus d'une quarantaine. Comme c'était le cas dans l'article de Bescond qui ne retient que sept indicateurs parmi les trente proposés par Anker, les deux analyses ne retiennent ainsi que les indicateurs pour lesquels des données sont disponibles et les indicateurs calculables, même si un manque de données est parfois encore déploré dans les deux analyses.

Il est intéressant de s'étendre plus longuement sur le nombre et la nature des indicateurs utilisés dans ces deux analyses. Le nombre d'indicateurs utilisés indique la nécessité d'étudier certains aspects problématiques plus en détails pour l'analyse du pays. Par exemple, pour l'analyse du Bangladesh, plusieurs indicateurs sont notamment ajoutés pour attester de la pauvreté dans le pays. Les faiblesses du pays sont également décrites par l'ajout de nombreux indicateurs pour se rendre compte de l'ampleur des problèmes, notamment vis-à-vis de la protection sociale et du dialogue social. À l'opposé, le nombre d'indicateurs peut également signaler une absence de difficultés, auxquelles un pays est confronté. L'analyse de l'Autriche n'utilise que peu d'indicateurs pour la protection sociale par exemple, car c'est un aspect peu problématique dont l'analyse du pays ne rend compte que par deux indicateurs. Ainsi, la quantité élevée d'indicateurs utilisés n'implique pas une meilleure qualité d'analyse. De plus, le nombre d'indicateurs utilisés et leur nature dépendent fortement des données disponibles. Dans cette optique, bien que l'analyse du Bangladesh comprenne davantage d'indicateurs, le manque de données est fortement ressenti pour le pays en voie de développement. Comme l'indique

notamment Mondal, l'analyse du Bangladesh a renoncé à beaucoup d'indicateurs par manque de données, notamment certains proposés dans la liste de base. Ainsi, les indicateurs sont également retenus par rapport à la possibilité de les calculer et reflètent l'abandon d'autres indicateurs. D'ailleurs, il se peut qu'une grande quantité d'indicateurs soit considérée dans l'analyse du Bangladesh pour contrebalancer l'abandon de nombreux autres indicateurs très importants, voire même plus importants pour une analyse du pays complète. Par conséquent, la quantité d'indicateurs ne garantit, à nouveau, pas une qualité d'analyse supérieure. En ce qui concerne la nature des indicateurs, le manque de données et l'abandon de certains indicateurs peuvent avoir différentes implications pour la recherche de compréhension respective du travail décent au Bangladesh et en Autriche. Tout d'abord, le fait d'utiliser certains indicateurs plutôt que d'autres par manque de données signifie que la compréhension du terme n'est pas forcément différente d'un pays à un autre, mais que les indicateurs ne pouvaient peut-être pas être calculés. C'est, par exemple, le cas pour le Bangladesh, avec l'abandon de plusieurs indicateurs notamment relatifs aux maladies professionnelles. De ce fait, l'importance de cet élément pour la compréhension du travail décent, n'est pas différente entre les deux pays, mais le Bangladesh, à l'inverse de l'Autriche, n'a pas pu inclure les indicateurs associés par manque de données. Ensuite, le manque de données et de ce fait l'abandon d'indicateurs, a une implication quant à la compréhension respective du terme, puisque tous les aspects importants pour comprendre le travail décent dans un pays ne sont pas inclus dans l'analyse. D'un point de vue plus grave, lié à ce qui a déjà été mentionné précédemment, certains aspects considérés comme importants pour la compréhension du travail décent dans les deux analyses le sont peut-être aux dépens d'autres aspects plus importants et non inclus.

Dans la littérature, Ghai soulevait une limite quant à l'objectif des indicateurs de comparer la situation des différents pays par rapport au travail décent et de ce fait, la comparaison difficile des résultats pour cause de standards ou de définitions différentes entre les pays. Dans cette analyse, je compare davantage ce qui est utilisé en tant qu'indicateurs plutôt que la situation des deux pays vis-à-vis du travail décent, aussi vis-à-vis de cette raison de difficulté à comparer les résultats de deux pays si distincts. Je ne cherche pas à comparer l'état des deux pays vis-à-vis du travail décent, mais quels indicateurs sont utilisés pour établir cet état dans chacun des deux pays. De ce fait, si certains indicateurs du projet MAP posent un problème pour la comparaison des situations nationales, cela n'est pas le point central de mon analyse. Toutefois, cette limite, relevée par Ghai, est intéressante pour mon analyse puisqu'elle souligne le fait que certains indicateurs du projet MAP peuvent également avoir été choisis et sélectionnés pour

permettre une comparaison facilitée entre les pays. Dans le projet MAP, l'établissement d'indicateurs a pour but premier de mesurer la situation individuelle des pays quant au travail décent et d'attester des progrès. Toutefois, le projet MAP souhaite une mesure du travail décent qui prenne en compte la possibilité de faire des comparaisons, sans classement toutefois. L'établissement des profils par pays vise à comparer d'une manière plus facile les situations des pays « sans perdre de vue l'importance capitale des contextes nationaux » (Serrière, 2009). Certains indicateurs sont effectivement les mêmes dans le projet MAP, à l'image de la liste de base, mais d'autres indicateurs sont adaptés au pays lors de l'établissement des profils. En effet, la liste de base était proposée pour tous les pays, mais le projet MAP prévoyait et reconnaissait déjà l'ajout d'indicateurs en fonction des pays. (Serrière, 2009) De ce fait, les indicateurs supplémentaires ajoutés pour établir les profils respectifs, autres que ceux de la liste de base et non prévus par le projet de base, démontrent les préoccupations considérées en priorités et les aspects primordiaux à considérer en vue d'évaluer ce qui peut être compris par travail décent pour les deux pays.

Tout d'abord, quelques distinctions d'ordre générale sont remarquées. Ainsi, comme le remarquaient Ghai et Phélinas, des indicateurs différents sont effectivement utilisés suivant la situation spécifique des pays en voie développement. Par exemple, pour la mesure du travail décent au Bangladesh, la distinction supplémentaire entre urbain et rural est presque systématiquement établie dans tous les indicateurs. Dans le pays en voie de développement, cette distinction fait sens car pour certains aspects une différence est claire entre les personnes vivant dans le milieu urbain et celles vivant dans le milieu rural. Au Bangladesh, le développement économique a résulté en de multiples activités économiques et la formation de grandes zones métropolitaines, telles que Dhaka face aux zones plus rurales et moins développées. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) En ce qui concerne le pays développé, l'Autriche, cette différence de développement entre les villes est moins forte. Les différences qui seraient entraînées dans les résultats ne nécessitent probablement pas une distinction supplémentaire entre rural et urbain, au niveau des indicateurs du pays développé. En Autriche, on considère plutôt la distinction supplémentaire entre les personnes jeunes et les personnes plus âgées. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009) En effet, comme relevé par Davoine, en tant que pays continental, une grande différence de taux d'emploi entre les travailleurs plus âgés et le reste des travailleurs était constatée en Autriche. (Davoine, Erhel, & Guergoat- Lariviere, 2008) Pour attester de l'ampleur du problème, l'Autriche a donc considéré cette différenciation dans ses indicateurs.

6.3.1.2. Différences au niveau des catégories

Par la suite, chacune des dix catégories, ainsi que le contexte économique et social, est analysé plus en détails afin de déceler les différences entre les indicateurs statistiques utilisés pour le Bangladesh et ceux utilisés pour l’Autriche.

En ce qui concerne le contexte économique et social pour le travail décent, il est évalué sur la base d’indicateurs très différents et très spécifiques selon le pays. D’ailleurs comme le déclarait Anker dans son article, le contexte socioéconomique est à la base de ce qui peut être considéré comme un travail décent dans un pays. De ce fait, suivant les indicateurs utilisés pour refléter le contexte socioéconomique de chacun des deux pays, les standards et les attentes vis-à-vis du travail décent diffèrent, d’où une compréhension de la notion différente. Ainsi, pour le Bangladesh, de nombreux indicateurs relatifs au taux de pauvreté sont ajoutés. Le pays en voie de développement est extrêmement touché par la pauvreté, des indicateurs sont donc utiles pour attester de l’ampleur du phénomène. Pour l’Autriche, on n’utilise pas un indicateur relatif au taux effectif de pauvreté, puisqu’elle n’est pas aussi fréquente qu’au Bangladesh, le taux de risque de pauvreté est plus adapté. Du point de vue de l’éducation, pour le Bangladesh, on calcule la proportion d’enfants n’allant pas à l’école. Cet indicateur est uniquement utilisé dans le profil du Bangladesh, toutefois, il était également inclus dans la liste de base, ce qui augmente la probabilité qu’il soit inclus dans d’autres profils de pays et ce qui affaiblit son caractère spécifique. Au contraire du Bangladesh, en Autriche, l’éducation est plus répandue, les indicateurs évaluent, ainsi, le taux brut de scolarisation et la population en fonction du plus haut niveau d’éducation. Pour les deux pays, un indicateur est utilisé en référence à l’inégalité au niveau des salaires, comme proposé dans la liste de base. Toutefois, l’analyse du Bangladesh utilise davantage d’indicateurs dans ce sens pour avoir une meilleure représentation des inégalités, par exemple avec le calcul de la part détenue par le centile le plus riche et le centile le plus pauvre. Enfin, dans l’évaluation du contexte socioéconomique de l’Autriche, un indicateur est utilisé pour effectuer une distinction entre les personnes nées en Autriche et les migrants, puisque l’Autriche a une grande part de sa population née à l’étranger.

Tableau 5 : Indicateurs spécifiques du contexte économique et social

Contexte économique et social	
Bangladesh	Autriche
- Pourcentage de la population vivant sous le seuil national de pauvreté - Pourcentage de la population vivant sous les seuils internationaux de pauvreté	- Taux de risque de pauvreté

- Pourcentage de la population urbaine vivant sous le seuil urbain de pauvreté - Pourcentage de la population rurale vivant sous le seuil rural de pauvreté	
(Liste de base : - Proportion d'enfants n'allant pas à l'école)	- Taux brut de scolarisation - Pourcentage de la population départagée suivant le plus haut niveau d'éducation
	- Population en million départagée suivant le lieu de naissance (Autriche ou à l'étranger)

Pour évaluer les opportunités d'emploi au sein du pays, l'analyse du Bangladesh utilise davantage d'indicateurs, qui n'ont pas été considérés pour l'Autriche. Les indicateurs supplémentaires spécifiques donnent plus de précisions sur la question du chômage ainsi que sur la question de l'emploi, en ligne avec les recommandations de Mondal, soit l'emploi par type de formation et la population active par type de formation. Dans l'analyse du Bangladesh, comme dans l'analyse de l'Autriche, le taux de chômage est également utilisé. Toutefois, à ce sujet, Ghai affirmait dans son article que le taux de chômage était un mauvais indicateur pour les pays en voie de développement et en contre-indiquait l'utilisation. D'ailleurs, il est vrai que le taux de chômage était très faible au Bangladesh, voire même comparable au pays de l'OCDE. Le taux de chômage des jeunes était toutefois plus élevé. Malgré les limites posées face aux standards et à la définition des indicateurs par Ghai, l'indicateur problématique du ratio emploi/population était également repris par les deux analyses de pays. Une fois de plus, le but n'est pas la comparaison des résultats obtenus par les indicateurs dans les deux pays, cependant cette limite expose des choix d'indicateurs qui peuvent être utilisés pour un pays sans toutefois être les plus adéquats.

Tableau 6 : Indicateurs spécifiques pour les opportunités d'emploi

Opportunités d'emploi	
Bangladesh	Autriche
- Emploi par type de formation - Population active par type de formation	

Dans la catégorie du niveau adéquat de la rémunération et le travail productif, les indicateurs du Bangladesh se focalisent sur l'aspect du salaire. En vue d'évaluer le salaire, on ne considère pas seulement le salaire indépendamment, mais vis-à-vis de l'indice des prix à la consommation et du seuil de pauvreté national. Contrairement à ce qui a été proposé dans la littérature pour les pays en voie de développement par Ghai, les indicateurs de développement humain ne sont pas

utilisés pour le Bangladesh. Pour l'analyse de l'Autriche, le taux de travailleurs pauvres est utilisé pour évaluer les revenus adéquats et le travail productif. Cet indicateur est inclus dans la liste de base, affaiblissant son caractère spécifique. D'autant plus, Davoine conseillait l'utilisation de cet indicateur. Toutefois, le profil de l'Autriche ne considère pas seulement l'aspect pécunier de l'emploi, mais ajoute un nouvel indicateur spécifique relatif à l'apprentissage tout au long de la vie. On évalue ainsi la population inscrite à des formations professionnelles ou continues. Dans le pays en voie de développement, les indicateurs négligent cet aspect car la priorité est le revenu pour vivre. Enfin, les deux analyses de pays font appel à un indicateur problématique selon Bescond, le taux de rémunération peu élevé, c'est-à-dire en dessous de 2/3 du salaire médian. De plus, Phélinas recommandait «la proportion des individus qui travaillent en dessous d'un certain niveau de rémunération» en tant qu'indicateur supplémentaire pour le cas spécifique des pays en voie de développement, alors qu'ici, les analyses du Bangladesh et de l'Autriche font appel à un indicateur similaire.

Tableau 7 : Indicateurs spécifiques pour le niveau adéquat de la rémunération et le travail productif

Niveau adéquat de la rémunération et le travail productif	
Bangladesh	Autriche
- Indice des prix à la consommation	
- Seuil de pauvreté national	(Liste de base : - Taux de travailleurs pauvres)
	- Apprentissage tout au long de la vie

Un autre aspect concerne le temps de travail décent. Anker relevait, ainsi, l'indicateur problématique de la durée excessive du travail. Pour calculer cet indicateur, le même standard de 48 heures par semaine est retenu pour les deux pays, à l'image de Bescond dans son article. Les indicateurs de l'Autriche se focalisent sur le temps excessif ou sur la proportion de personnes travaillant à temps partiel. Ainsi, un indicateur spécifique, évaluant la proportion de personnes travaillant à temps partiel parmi la population employée, a été ajouté afin d'évaluer la situation de l'Autriche. Bien qu'en Autriche une faible partie de la population déclare vouloir travailler davantage et être disponible, un indicateur n'a pas été retenu dans l'analyse du pays quant au sous-emploi temporel. En revanche, dans les indicateurs du Bangladesh, on retrouve un indicateur pour évaluer le sous-emploi temporel en fonction de l'emploi total. Une proportion considérable de personnes ne travaille qu'entre 10 et 19 heures par semaine, reflétant l'ampleur du phénomène de sous-utilisation du travail au Bangladesh, d'où l'utilisation de l'indicateur correspondant. Le sous-emploi temporel est un indicateur important pour mesurer

le travail décent au Bangladesh, toutefois, il est inclus dans la liste de base et implique une possible utilisation pour d'autres pays. Également inclus dans la liste de base et comme Phélinas le recommandait, l'analyse du Bangladesh tient compte du nombre d'heures hebdomadaires effectuées, avec des résultats calculés pour des tranches d'heures normalisées. L'analyse de l'Autriche utilise un indicateur similaire, mais il n'est pas autant précis, en calculant uniquement le nombre d'heures moyennes travaillées par semaine, par les hommes et par les femmes.

Tableau 8 : Indicateurs spécifiques pour le temps décent de travail

Temps décent de travail	
Bangladesh	Autriche
	- Proportion de personnes travaillant à temps partiel, parmi la population employée

Pour évaluer la conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle, deux approches différentes sont adoptées pour le Bangladesh et pour l'Autriche. Les indicateurs pour le Bangladesh considèrent le nombre d'heures, moyennes pour les hommes et pour les femmes, consacrées par jour, sur un total de 24 heures, d'une part au travail rémunéré et d'autre part au travail ménagé, ainsi que d'autres activités (loisir, dormir, etc.). Pour l'Autriche, le premier indicateur calcule la part de personnes qui doivent travailler à temps partiel pour cause de garde des enfants ou de responsabilité de soins à apporter. Cet indicateur peut s'assimiler à celui proposé par Davoine qui est de connaître les conséquences de la maternité sur l'emploi pour les femmes, bien qu'ici on observe les soins également et l'effet sur les deux sexes. Un second indicateur s'intéresse à la part de personnes, qui ne sont pas employées, ayant un désir de travailler, mais qui ne cherchent pas d'emploi pour cause de garde des enfants ou de responsabilité de soins à apporter. Cet indicateur lié à la conciliation famille et travail en Autriche pourrait, ainsi, tenir compte du désir de travailler davantage ou de rechercher un autre emploi et représente le seul des indicateurs considérant les désirs des personnes vis-à-vis du travail, se rapprochant quelque peu de la vision de Goffette et Vero.

Tableau 9 : Indicateurs spécifiques pour la conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle

Conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle	
Bangladesh	Autriche
- Heures par jour consacrées au travail rémunéré	- Pourcentage de personnes travaillant à temps partiel pour cause de garde d'enfants

- Heures par jour consacrées au travail ménager, aux loisirs, à dormir, etc.	ou de responsabilités de soins à apporter, parmi toutes celles employées - Pourcentage de personnes non employées qui souhaiteraient travailler mais ne cherchent pas d'emploi, pour cause de garde d'enfants ou de responsabilités de soins à apporter, parmi toutes celles non employées
--	---

En ce qui concerne les formes de travail qui devraient être abolies, l'analyse de l'Autriche ne retient que les indicateurs du cadre légal. En effet, une limite souvent posée aux indicateurs est le manque de données. Contrairement à ce qui ressort souvent de la littérature, cette limite ne se pose pas uniquement aux pays en voie de développement. L'Autriche n'a pas accès aux données nécessaires, notamment en ce qui concerne les formes de travail à abolir. Ainsi, ici, les indicateurs statistiques ont tout simplement été abandonnés. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009) Des indicateurs supplémentaires sont ajoutés pour donner davantage de précisions sur l'ampleur du travail des enfants et du travail dangereux des enfants au Bangladesh, bien que des données exhaustives devraient encore être récoltées à ce sujet. Dans la littérature, Anker et Bescond proposaient de calculer le défaut de scolarisation pour contourner le manque de données et estimer le travail des enfants. Toutefois, pour le Bangladesh, les indicateurs retenus se focalisent directement sur le calcul de la proportion d'enfants travaillant.

Tableau 10 : Indicateurs spécifiques pour les formes de travail qui devraient être abolies

Formes de travail qui devraient être abolies	
Bangladesh	Autriche
- Indicateurs ajoutés pour spécifier le travail des enfants et le travail d'enfants dangereux	

Du point de vue de la stabilité et de la sécurité de l'emploi, l'indicateur du travail temporaire a été signalé problématique dans la littérature, pour cause de définition ou de standard différent dans les pays. Cet indicateur n'a été repris pour aucun des deux pays, l'OIT opte pour des indicateurs spécifiques différents, vis-à-vis de la compréhension respective du travail décent pour les deux pays et afin de présenter la situation des pays face à la stabilité et la sécurité de l'emploi. Comme l'ont mentionné plusieurs auteurs, dont Phélinas et Ghai, le travail informel est extrêmement présent dans les pays en voie de développement. De ce fait, un indicateur spécifique s'y référant est présent dans la liste des indicateurs pour évaluer la situation au

Bangladesh. Au contraire, la question du travail informel, qui n'est pas aussi problématique dans le pays développé, n'est pas abordée dans l'analyse de l'Autriche. Pour le Bangladesh, l'OIT utilise également des indicateurs relatifs au travail précaire et occasionnel, à l'image de la liste de base.³⁷ (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) Pour l'Autriche, l'OIT fait appel à plusieurs autres indicateurs spécifiques, tels que les travailleurs indépendants et les personnes ayant un emploi marginal. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Tableau 11 : Indicateurs spécifiques pour la stabilité et la sécurité de l'emploi

Stabilité et sécurité de l'emploi	
Bangladesh	Autriche
- Pourcentage de travailleurs informels parmi tous les travailleurs âgés de 15 ans et plus	
	- Taux de licenciements
	- Pourcentage de travailleurs familiaux cotisant parmi la population totale employée
	- Pourcentage de salariés indépendants parmi la population totale employée
	- Pourcentage de personnes ayant un emploi marginal qui n'ont pas d'emploi additionnel couvert par le système de sécurité sociale, parmi les employés assurés contre les accidents de travail

Par rapport à l'égalité des chances et du traitement dans l'emploi, la littérature se focalisait principalement sur les indicateurs évaluant les discriminations au niveau des sexes. D'ailleurs, une importante différence est remarquée entre les deux pays puisque, contrairement à l'analyse de l'Autriche, l'analyse du Bangladesh limite également ses indicateurs par rapport à la discrimination exercée au niveau des sexes. Les indicateurs sont repris de la liste de base et sont, pour certains, similaires à ceux de l'Autriche. L'indicateur des écarts au niveau du salaire est repris, tel énoncé par Ghai. De même, d'autres indicateurs proposés par Anker sont également repris : la part de femmes dans les emplois ISCO-88 (postes d'encadrement et postes administratifs supérieurs) et la part de femmes dans des emplois rémunérés dans le secteur non agricole (%). Le caractère spécifique des indicateurs n'est donc pas présent, si ce n'est que l'analyse du Bangladesh a inclus le nombre de femmes salariées employées dans le secteur non-

³⁷ Le travail occasionnel regroupe les travailleurs ayant un statut d'emploi de travailleur rémunéré irrégulier/occasionnel. Le travail précaire est défini comme la proportion de travailleurs ayant un statut d'emploi de travailleur irrégulier, de travail journalier (agricole), de travail journalier (non-agricole) et de travailleur domestique.

agricole et le nombre total de salariés dans le secteur non-agricole pour apporter plus de précisions. Cependant, pour évaluer le profil du Bangladesh, la situation des migrants rapatriés était également importante et l'indicateur relatif, qui avait pourtant été retenu, aurait dû être inclus pour évaluer le profil du pays. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) Pour l'Autriche, les indicateurs sont moins ciblés sur les discriminations au niveau des sexes. Outre l'écart de salaire et le pourcentage de femmes dans les emplois ISCO-88, des indicateurs sont ajoutés pour les migrants et les personnes âgées. En effet, dans le pays développé, une forte migration fait croître sa population et donne des préoccupations autres qui ressortent de l'analyse de l'Autriche.

Tableau 12 : Indicateurs spécifiques pour l'égalité des chances et du traitement dans l'emploi

Égalité des chances et du traitement dans l'emploi	
Bangladesh	Autriche
- Indicateurs ajoutés pour spécifier le travail des femmes dans le secteur non-agricole	
	- Ratio emploi/population pour les personnes plus âgées
	- Ratio emploi/population pour les travailleurs migrants

La différence entre le développement de ces deux pays se fait également ressentir dans l'évaluation de leur situation respective, vis-à-vis de l'environnement de travail sûr. D'ailleurs, la limite du manque de données disponibles a été principalement relevée par Ghai dans le domaine de la sécurité et de la santé sur la place de travail dans les pays en voie de développement. Toutefois, les indicateurs recensant le nombre d'accidents mortels et non-mortels recommandés dans la liste de base sont utilisés pour le Bangladesh. D'autres indicateurs ont également été ajoutés pour mieux rendre compte de la situation du Bangladesh, à l'image des indicateurs relatifs à l'inspection du travail, proposée dans la liste de base. Les autres indicateurs supplémentaires sont spécifiquement utilisés par le Bangladesh, c'est-à-dire les accidents résultant en des handicaps permanents, ainsi que les entreprises et les travailleurs enregistrés. L'enregistrement des maladies professionnelles est un indicateur qui était recommandé pour la mesure du travail décent au Bangladesh, mais les registres administratifs au Bangladesh ne permettaient pas de calculer cet indicateur à l'époque. Ainsi, ici, cet indicateur statistique a tout simplement été abandonné. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) Dans l'analyse de l'Autriche, on s'inquiète également des maladies et non seulement des accidents liés au travail, à l'image des deux indicateurs spécifiques ajoutés. (OIT,

Decent Work Country Profile Austria, 2009) De plus, par rapport aux indicateurs utilisés pour les deux pays pour évaluer l'environnement sûr de travail, la base de calculs n'est pas la même. Ainsi, les accidents fatals et non-fatals sont calculés sur la base de 100'000 travailleurs pour le pays développé. Sur une base beaucoup plus restreinte, le calcul est établi au niveau de 10'000 travailleurs pour le pays en voie de développement. Cette différence démontre que les accidents sont beaucoup plus fréquents dans les pays en voie de développement, puisqu'on réduit la base de calcul.

Tableau 13 : Indicateurs spécifiques pour l'environnement de travail sûr

Environnement de travail sûr	
Bangladesh	Autriche
- Nombre total de blessures ayant conduit à des handicaps permanents	
- Nombre d'usines enregistrées - Nombre de travailleurs enregistrés	
	- Maladies professionnelles mortelles - Maladies professionnelles non-mortelles
(Liste de base : Accidents professionnels, sur la base de 10'000 travailleurs)	(Liste de base : Accidents professionnels, sur la base de 100'000 travailleurs)

Par rapport à la sécurité sociale, Ghai évoquait une difficulté à mesurer cet aspect dans les pays en voie de développement. En effet, les régimes de sécurité sociale mis en œuvre dans les pays sont conçus pour les salariés actifs dans le secteur formel, or dans les pays en voie de développement, les travailleurs formels sont en minorité et ne représentent qu'une faible part de l'ensemble des travailleurs. Ainsi, dans les pays en voie de développement, la protection ne serait offerte qu'aux seuls salariés du secteur formel, mis-à-part en ce qui concerne la santé. À l'époque de l'analyse du Bangladesh, le pays ne faisait pas exception face aux autres pays en voie de développement. Pour rappel, une grande proportion de travailleurs formels, la totalité des travailleurs informels et des personnes indépendantes ne bénéficiaient que de peu ou même aucune protection sociale. Dans ce contexte, Ghai proposait de nouveaux indicateurs adaptés pour les pays en voie de développement afin d'évaluer leurs préoccupations différentes en matière de sécurité sociale, qui n'ont pas été retenus dans le cas du Bangladesh. Néanmoins, dans l'analyse du Bangladesh, les indicateurs évaluant la situation du pays vis-à-vis de la sécurité sociale sont beaucoup plus nombreux que ceux utilisés pour l'Autriche. L'aspect de la sécurité sociale est plus problématique et complexe dans le pays en voie de développement et pour cerner cet aspect, des indicateurs plus nombreux et différents sont nécessaires. Ces indicateurs évaluent notamment la sécurité sociale en pourcentage des dépenses générales du

Gouvernement, les dépenses totales pour la santé en pourcentage du PIB, les dépenses générales du Gouvernement pour la santé en pourcentage des dépenses totales de santé, les dépenses privées de santé en pourcentage des dépenses totales de santé, etc. En ce qui concerne les indicateurs proposés dans la littérature pour le pays développé, il y en a énormément. Cela dit, pour établir le profil de l’Autriche, il n’y a que deux indicateurs retenus. La part de la population âgée de 65 ans et plus (60 ans et plus, pour le Bangladesh) touchant une pension et le montant des dépenses publiques (fonds, pour le Bangladesh) de sécurité sociale en pourcentage du PIB. Ces deux indicateurs sont d’ailleurs présents dans la liste de base et ils sont les mêmes que pour le Bangladesh. Le premier a été proposé par Anker et Bescond et le second par Ghai, notamment.

Tableau 14 : Indicateurs spécifiques pour la sécurité sociale

Sécurité sociale	
Bangladesh	Autriche
Nombreux indicateurs ajoutés : -Sécurité sociale en pourcentage des dépenses générales du Gouvernement -Dépenses totales pour la santé en pourcentage du PIB -Dépenses générales du Gouvernement pour la santé en pourcentage des dépenses totales de santé -Dépenses privées de santé en pourcentage des dépenses totales de santé -Dépenses générales du Gouvernement pour la santé en pourcentage des dépenses totales du Gouvernement -Ressources externes pour la santé en pourcentage des dépenses totales pour la santé -Dépenses de sécurité sociale liées à la santé en pourcentage des dépenses générales du Gouvernement pour la santé -etc.	

D’autres différences interviennent au niveau des indicateurs de la catégorie du dialogue social. Les indicateurs sont à nouveau beaucoup plus nombreux et plus précis pour évaluer la situation du dialogue social et de la représentation des employeurs et des travailleurs au Bangladesh. Le nombre d’affiliations syndicales, le nombre total de syndicats immatriculés et le nombre d’associations industrielles immatriculées avec le Ministère du travail (DOL) font notamment partis des indicateurs spécifiques ajoutés pour évaluer la situation au Bangladesh. D’autres

indicateurs présents dans la liste de base et ne reflétant donc pas un caractère spécifique, mais soulevant toutefois une utilisation différente selon les deux pays, sont considérés. Ainsi, pour le Bangladesh, il y a l'utilisation d'un indicateur proposé par Anker, l'incidence des grèves et des lockouts. D'ailleurs, cet indicateur était également recommandé par Mondal, en tant qu'indicateur spécifique pour le Bangladesh. En Autriche, cet indicateur n'est pas utilisé, mais un autre indicateur de la littérature proposé par Ghai et Anker est repris, le champ d'application des accords collectifs.

Tableau 15 : Indicateurs spécifiques pour le dialogue social

Dialogue social	
Bangladesh	Autriche
Nombreux indicateurs ajoutés : -Nombre d'affiliations syndicales -Nombre total de syndicats immatriculés -Nombre d'associations industrielles immatriculées avec le Ministère du travail (DOL) -etc.	

6.3.1.3. Synthèse des différences

Cette partie apporte, ainsi, des éléments de réponses à la question de recherche, en observant uniquement les différences d'indicateurs statistiques utilisés (en perspective de la liste de base et de la littérature) pour déterminer la compréhension respective du terme.

Au niveau des différences relevées entre les indicateurs statistiques spécifiques et dans la situation de faible développement, de grande pauvreté et de fortes inégalités du Bangladesh, selon l'OIT ; **le travail décent est, ainsi, compris à travers une homogénéité entre les métropoles et les zones rurales, le niveau d'entraînement de la population active, l'aspect essentiellement pécunier du travail, les heures consacrées par les hommes et les femmes aux différentes tâches (rémunérées, ménagères, de loisir, etc.) durant leur journée, l'ampleur du travail des enfants et la dangerosité de leur travail, l'informalité dans le milieu du travail, la discrimination au niveau des sexes, les accidents professionnels sur une base réduite, la gravité des blessures dues au travail, l'enregistrement des usines et des travailleurs, une protection sociale et un dialogue social dans le pays.** Parmi les trois indicateurs ressortant de l'article de Phélinas pour mieux décréter la situation des pays en voie de développement, deux indicateurs sont effectivement utilisés, mais « la taille de l'entreprise » n'a pas été incluse pour une meilleure compréhension de la situation et du terme pour le pays.

De plus, les indicateurs, qui ne sont pourtant pas inclus dans l'analyse du Bangladesh, relatifs aux migrants et aux maladies professionnelles, sont considérés en tant que deux éléments importants pour la conception du travail décent au Bangladesh selon l'OIT.

En ce qui concerne l'Autriche, dans un contexte de fort développement, de peu de pauvreté, d'une éducation répandue et d'une forte migration, selon l'OIT : **le travail décent est, ainsi, compris à travers l'inclusion des personnes jeunes et âgées sur le marché du travail, l'aspect du travail productif et non uniquement pécunier, l'ampleur du travail partiel, la prise en compte de l'influence des enfants (et de divers soins à apporter) sur le travail pour les femmes et pour les hommes ainsi que le souhait de travailler pour les individus qui ne travaillent pas pour cette même cause, le taux de licenciement dans le pays, l'étendue du phénomène du travail indépendant, de l'emploi marginal et des travailleurs familiaux cotisant, la discrimination non seulement au niveau des sexes mais également au niveau de l'âge (et du statut de migrants), (les maladies liées au travail) ainsi que les accidents professionnels sur une base relativement vaste.** Le caractère spécifique de deux aspects mentionnés ici, soit les migrants et les maladies professionnelles, est atténué vis-à-vis de leur importance, soulevée ci-dessus, pour le Bangladesh.

6.3.2. Défis respectifs des deux pays

6.3.2.1. Enjeux des déficits

Afin de répondre à la question de recherche, la première partie de la synthèse de l'analyse s'est focalisée sur les différences intervenant au niveau des indicateurs, alors que le travail décent pourrait trouver son sens non seulement dans le choix des indicateurs mais également, dans l'évaluation respective des résultats de ceux-ci. Cette seconde partie apporte davantage de précisions pour la compréhension respective du travail décent, à travers ce qui est jugé comme déficits au travail décent.

Dans les deux profils établis, les déficits relevés permettent de rendre compte des attentes différentes de l'OIT envers les deux pays, vis-à-vis des résultats aux indicateurs. Ces déficits découlent de résultats, dits peu satisfaisants, aux indicateurs retenus dans les profils respectifs. Si les indicateurs sont spécifiquement choisis pour chacun des deux pays en fonction de ce qui est considéré comme important pour la compréhension respective du travail décent, la part de subjectivité se retrouve également dans ce qui est considéré comme un déficit. Pour déterminer les déficits respectifs des pays, les résultats sont observés en fonction de leur évolution dans le temps, afin de juger d'une amélioration ou d'une détérioration. Toutefois, bien que les résultats

ne soient pas mis en perspective de l'autre pays de l'analyse, les résultats de l'Autriche sont particulièrement mis en perspective de la moyenne de l'OCDE et de la moyenne européenne. Au contraire, les résultats du Bangladesh sont moins mis en perspective d'autres pays, si ce n'est avec la région d'Asie du Sud notamment. De ce fait, la question de recherche entre également en jeu dans cette partialité dans l'évaluation des résultats des indicateurs, pour déterminer ce qui est acceptable dans un pays ou au contraire déterminer ce qui lui vaut des déficits. Ainsi, les indicateurs utilisés à la fois pour le Bangladesh et pour l'Autriche ne reflètent pas nécessairement une compréhension partagée du travail décent. En effet, même si certains aspects sont primordiaux pour la compréhension du travail décent en Autriche et au Bangladesh, cela dit les objectifs atteignables ne sont pas au même niveau, les déficits ne le seront pas non plus et la compréhension du travail décent sera différente, d'où l'importance de cette partie.

6.3.2.2. Défis et développement

Dans la littérature, les auteurs essaient fréquemment de comparer les résultats des pays et tirer des conclusions de leur comparaison. Ainsi, Bescond voit un éventuel lien positif entre le développement économique et les résultats en matière de travail décent, à l'exception du chômage des jeunes. De son côté, Anker déclare qu'un pays riche comme un pays pauvre peut faire face à des déficits en matière de travail décent. Dans le même sens, Ahmed conclue son article en déclarant que les déficits en matière de travail décent d'un pays peuvent être faibles sans besoin d'un revenu élevé et vice versa, un revenu élevé ne garantit pas de bonnes performances en termes de travail décent. Toutefois, Ahmed avance que la quête du travail décent peut résulter en une croissance économique et contribuer au développement humain. En ce qui concerne le lien entre développement et travail décent relevé dans la littérature, le contexte économique et social était plus favorable en Autriche pour mettre en place le travail décent au sein du pays. Même si l'Autriche avait une meilleure prédisposition au travail décent, à des niveaux différents, le pays faisait également face à des déficits selon l'état de sa situation en 2009. D'ailleurs, Bonnet a décelé un lien entre les inégalités et les résultats en matière de travail décent, plutôt qu'entre le développement et le travail décent. La forte corrélation relevée par Bonnet entre les inégalités et le travail décent pourrait également être démontrée dans cette analyse, bien que le calcul des inégalités puisse être effectué de différentes manières et que la compréhension du travail décent de Bonnet est davantage liée à la sécurité.

Tout d'abord, comme plus amplement détaillé par la suite, indépendamment du niveau de développement des deux pays, le Bangladesh et l'Autriche faisaient respectivement face à des

déficits au niveau du travail décent. Ainsi, d'après les analyses effectuées ici, les mauvais résultats en matière de travail décent n'étaient pas automatiquement liés au niveau de développement du pays. Avec un niveau de développement faible, le Bangladesh démontrait de fortes inégalités. En effet, quelques indicateurs supplémentaires liés à l'estimation des inégalités dans le pays étaient utilisés pour établir le contexte économique et social du Bangladesh. Les résultats des indicateurs démontraient que les inégalités entre les ménages pauvres et les ménages riches augmentaient, que ce soit du point de vue des inégalités des revenus ou des inégalités de consommation. Quant-à-lui, le coefficient de Gini restait plus ou moins stable à un niveau élevé, ce qui attestait de l'inégalité de la répartition des richesses. Le Bangladesh faisait également preuve de nombreux déficits du point de vue du travail décent. En observant uniquement cet état de fait pour le Bangladesh, il est difficile de rompre la corrélation positive entre le développement et les résultats en termes de travail décent. Cela dit, les déficits du Bangladesh pourraient, selon la théorie de Bonnet, être davantage liés aux inégalités qu'à sa situation de pays en voie de développement. De ce fait, en tant que pays développé, l'Autriche est le pays qui a davantage le pouvoir de confirmer ou infirmer les conclusions de Bonnet. Si le pays développé démontre des déficits, ceux-ci ont une probabilité plus grande d'être liés à d'éventuelles inégalités, étant donné le fort niveau de développement du pays. Dans une mesure non-négligeable, l'Autriche démontrait effectivement des inégalités sur son territoire. Les inégalités de revenus, que ce soit dans les revenus personnels ou du ménage, avaient augmenté en Autriche. Certaines catégories de la population étaient plus à risque que d'autres de se retrouver dans une situation de pauvreté. Ainsi, une corrélation pourrait effectivement être remarquée entre les déficits auxquels faisait face l'Autriche et les inégalités dans le pays, puisque le niveau de développement du pays est fort. Les analyses menées ici, particulièrement celle de l'Autriche, auraient ainsi tendance à confirmer les conclusions tirées par Bonnet.

6.3.2.3. Défis au niveau des catégories

Ci-dessous, je relève les aspects, où chacun des deux pays peut démontrer des déficits dans sa propre situation. Dans la première partie d'analyse, un état de la situation a été dressé pour les deux pays, je reprends ainsi les catégories où le Bangladesh, l'Autriche ou alors les deux pays font face à des déficits. Je considère les déficits à la lumière de la littérature, pour mieux saisir leur ampleur.

Du point de vue du contexte socioéconomique, à l'époque de l'analyse réalisée par l'OIT, d'une manière générale, les gros défis du Bangladesh étaient la pauvreté et les fortes inégalités. Le taux de pauvreté était très haut, que ce soit par rapport aux seuils de pauvreté national, urbain, rural ou internationaux. D'ailleurs, de nombreux déficits étaient relevés pour le pays en voie de développement. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) Malgré le fort développement de l'Autriche et les conditions adéquates pour le travail décent, le pays pouvait également démontrer certains déficits. Par rapport à son contexte socioéconomique, le pays développé avait de la difficulté à former les travailleurs hautement qualifiés et les inégalités avaient tendance à augmenter. Pour faire preuve d'une situation idéale du point de vue du travail décent, ces éléments, ainsi que tous les autres déficits relevés, étaient pourtant cruciaux pour l'Autriche. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Dans la catégorie d'opportunités d'emploi, à travers le ratio emploi/population, des efforts étaient démontrés pour créer des emplois dans les deux pays. Au Bangladesh et en Autriche, le Gouvernement avait effectivement accordé la priorité à la création d'emplois, en négligeant l'aspect de la qualité. En effet, comme mentionné dans la littérature par Ghai, le ratio emploi/population a le défaut de considérer tout emploi de plus d'une heure dans son calcul. Cette définition est surtout problématique pour les pays en voie de développement, où les emplois occasionnels d'au moins une heure par semaine sont communs. Ce genre d'occupations, telles que la vente ambulante, n'est pas nécessairement vue par la personne, et par l'ensemble de la population, comme un emploi. (Phélinas, 2014) De ce fait, le ratio avait tendance à augmenter au Bangladesh et en Autriche, toutefois si on observait les emplois créés, leur qualité ne suivait pas nécessairement. Ainsi, pour une meilleure situation du point de vue du travail décent dans les deux pays, la qualité des emplois devait être considérée. Au Bangladesh, le défi du pays se trouvait dans le secteur informel, où était employée la majorité des travailleurs. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) Tandis que pour le pays développé, des challenges d'un autre type se posaient, du point de vue des emplois de formes atypiques ou à temps partiel. Ils n'étaient parfois pas suffisants pour couvrir les besoins de base. De plus, ce genre d'emplois était problématique par rapport aux opportunités de carrière. Dans un pays développé comme l'Autriche au moment de l'analyse du pays, d'autres défis étaient l'accès à l'emploi pour les personnes peu qualifiées et les jeunes, ainsi que la problématique du chômage. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009) Comme Fields le signale, et comme on peut le remarquer dans ces deux analyses, il y a, ainsi, une séparation entre la quantité et la qualité d'emplois. Fields parle d'ailleurs d'une frontière d'emploi dans son article et

mentionne ce choix à faire entre la quantité et la qualité. Davoine, dans son article relatif aux pays de l'OCDE, déclare pourtant que les pays n'ont pas à faire ce choix entre la qualité et la quantité, selon les résultats empiriques de son enquête. Toutefois, l'Autriche, tout comme le Bangladesh, avaient donné la priorité à la quantité d'emplois créés et cela semblait effectivement être au détriment de la qualité de ceux-ci. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Par rapport au niveau adéquat de la rémunération et le travail productif, des déficits étaient relevés dans une mesure différente entre le pays en voie de développement et le pays développé. Au Bangladesh, un obstacle face au travail décent concernait un niveau de rémunération adéquat, notamment à la suite de politiques de salaire minimum inadéquates. En effet, au Bangladesh, les travailleurs occasionnels n'étaient pas protégés par ces politiques. Ils souffraient, avec les travailleuses, de salaires beaucoup plus faibles. Pour relever les déficits, l'OIT a utilisé, pour le Bangladesh (et pour l'Autriche), la proportion de travailleurs dont le revenu est inférieur à 2/3 du salaire national médian, afin de juger du revenu. Bescond déplore l'utilisation seule de l'indicateur relatif à la médiane, puisqu'il est probable que la médiane reflète davantage les inégalités plutôt que la faiblesse des revenus. Toutefois, pour tirer ses conclusions, l'analyse du Bangladesh s'est basée sur davantage d'indicateurs que celui du salaire médian uniquement. L'OIT n'a pourtant pas retenu l'indicateur recommandé par Phélinas, afin d'analyser la situation des pays en voie de développement en profondeur par rapport au niveau adéquat de la rémunération, soit la taille des entreprises. En effet, d'après l'article de Phélinas, la croissance économique et le développement auraient davantage la capacité à fournir des emplois productifs. L'économie, qui se transforme structurellement, aurait des conséquences positives sur les rémunérations et le déclin de la pauvreté. Ainsi, dans les pays en voie de développement, en reprenant les propos de Fields, Phélinas déplore le manque d'analyse des différents marchés du travail pour comprendre la pauvreté et ses sources. Les personnes pauvres dépendent souvent uniquement d'un revenu touché à travers leur travail. Ainsi, les faibles salaires ont également pour conséquence la pauvreté. La hauteur du revenu varie en fonction du lieu où les personnes sont employées plutôt que leur connaissance et les très petites entreprises sont nombreuses dans les pays en voie de développement. Selon Phélinas, la taille de l'entreprise a un impact considérable sur le niveau des revenus dans les pays en voie de développement. Suivant leur taille, les entreprises n'ont pas la même performance et ne peuvent pas attribuer les mêmes rémunérations. De ce fait, pour avoir des informations supplémentaires sur les revenus et notamment leur faiblesse, la taille des

entreprises aurait dû être incluse dans l'analyse du Bangladesh selon l'auteur. Prendre en compte l'indicateur relatif à la taille des entreprises dans l'analyse du Bangladesh aurait permis d'apporter plus de compréhension par rapport au fonctionnement du marché du travail dans le pays et les déficits au travail décent qui y règnent. En Autriche, bien que la définition de faible revenu soit, établie sur un standard très différent, le pays développé faisait également face à une augmentation de travailleuses touchant de faibles revenus. Du point de vue de la formation, des progrès étaient également nécessaires au niveau de l'apprentissage tout au long de la vie.

La catégorie du temps décent de travail était prioritairement relevée problématique pour le pays en voie de développement. Le Bangladesh n'avait pas réussi à progresser du point de vue des heures de travail décentes, que ce soit le temps d'emploi excessif ou le temps d'emploi trop faible. Toutefois, le manque de données était problématique pour évaluer cet aspect. Au Bangladesh, la proportion de personnes travaillant un nombre d'heures excessives, c'est-à-dire plus de 48 heures par semaine, avait augmenté à l'époque de l'analyse. Comme relevé dans la littérature, par Bescond notamment, la durée de travail apparaît être supérieure dans les pays en voie de développement en comparaison avec les pays en transition ou industrialisés, pour cause de faibles salaires et productivité dans les pays pauvres. De son côté, Phélinas recommande également l'utilisation de l'indicateur de la durée hebdomadaire de travail. À travers le nombre d'heures excessives fixées à plus de 49 heures par semaine selon l'auteur, le sous-emploi invisible se caractérise également par une faible productivité au travail accompagnée d'un revenu très faible. L'OIT a inclus l'indicateur de la durée hebdomadaire de travail dans l'analyse du Bangladesh, en considérant les heures excessives au-delà de 48 heures. En prenant en compte cette dénomination de Phélinas, le Bangladesh pouvait effectivement démontrer un sous-emploi invisible à travers des travailleurs qui, pour satisfaire à leurs besoins et à ceux de leur famille, étaient contraints à travailler de longues heures. Par ailleurs, le Bangladesh souffrait également d'un sous-emploi temporel de la main d'œuvre, d'où l'indicateur ajouté dans l'évaluation de la situation du pays. Cependant, il y avait un grand déclin de sous-emploi temporel à l'époque de l'analyse du Bangladesh, particulièrement pour les femmes, au contraire des hommes, notamment dû aux stratégies d'industrialisation basées sur une forte intensité de main-d'œuvre et axées sur l'exportation qui avaient valu une forte croissance dans le secteur de prêt-à-porter. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) D'après Phélinas, au contraire des pays développés, ce n'est, d'ailleurs, pas le chômage qu'il faut considérer pour avoir un point de vue sur l'état du marché du travail des pays en voie de développement. L'aspect comparable à considérer pour les pays en voie de développement est, selon lui, la sous-

utilisation de la main d'œuvre (sous-emploi invisible et sous-emploi lié au temps de travail), car le taux de chômage reflète une fausse image dans les pays en voie de développement. La sous-utilisation du travail, entre autres indicateurs, indique que les personnes travaillent, mais qu'elles vivent tout de même dans la pauvreté. Phélinas relève d'ailleurs dans son enquête, une relation négative entre le taux de sous-emploi et le revenu par tête, démontrant l'importance d'inclure cet aspect dans l'évaluation des pays en voie de développement. En outre, dans l'analyse du Bangladesh, le manque de progrès en termes d'heures décentes de travail pouvait, possiblement, être rattaché à une inspection du travail qui n'était pas assez forte. En Autriche, un léger sous-emploi était relevé, toutefois, le manque de données entravait la possibilité de tirer des conclusions claires à ce sujet.

Ensuite, la conciliation entre la vie familiale et le travail était un aspect difficile au Bangladesh comme en Autriche. Au Bangladesh, les femmes étaient moins nombreuses que les hommes sur le marché du travail, pour cause de la division traditionnelle du travail. Dans cette société, les femmes étaient considérées comme responsables de la famille et du ménage, plutôt qu'en tant que personnes employées. Bien qu'à l'époque de l'analyse la proportion de femmes augmentait sur le marché du travail, elles avaient toujours de la peine à concilier travail et vie familiale avec les responsabilités qui leur incombaient dues aux valeurs culturelles et traditionnelles. De même, c'était davantage des raisons démographiques que des raisons d'implication des hommes plus forte dans la vie familiale qui expliquaient l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail. Outre le facteur relatif à la culture et aux traditions, les femmes employées ne représentaient plus que 8,9% en 2010, également pour cause de la globalisation, de la libéralisation du commerce et des politiques d'ajustement de la structure du Gouvernement. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) En Autriche également, le pays considérait la conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle en tant qu'élément important pour le travail décent. À l'époque de l'analyse, l'Autriche avait des progrès à faire vers un partage plus égalitaire de la garde d'enfants et des soins entre les sexes. Du point de vue du pays développé, le challenge résidait dans le besoin d'amélioration de l'offre de services publics de garde d'enfants, ainsi que des soins infirmiers. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

En ce qui concerne les formes de travail à abolir, à nouveau dans une mesure différente, les deux pays faisaient face à des défis. En effet, le Bangladesh faisait face au trafic humain, aux travaux dangereux et au travail forcé. De plus, les femmes et les enfants s'engageaient dans ces formes de travail à abolir pour avoir une meilleure vie, malgré le manque d'emplois. Malgré

les progrès relevés, le manque de données subsistait, comme relevé dans la littérature par Anker, et ne permettait pas d'établir un état de la situation clair au Bangladesh par rapport aux déficits. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) En Autriche aussi, il y avait un manque de données disponibles à ce sujet. Dans le pays développé, le problème se présentait davantage sous la forme de zone de transit, puisque le pays était considéré en tant que lieu de passage pour le trafic entre les pays. Toutefois, les déficits relevés au niveau de l'Autriche méritaient d'être précisés avec davantage de données. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

La stabilité et la sécurité d'emploi représentait un autre aspect ayant été considéré dans la mesure du travail décent, qui démontrait des déficits, au Bangladesh et en Autriche. Pour évaluer les déficits à ce niveau, l'OIT n'a pas retenu l'indicateur problématique du travail temporaire, comme relevé par Anker. Dans les deux analyses, des aspects plus spécifiques, et davantage en lien avec la situation respective des pays, ont directement été mesurés pour établir l'étendue des déficits. Au Bangladesh, les emplois de nature précaire, occasionnels et informels étaient majoritaires et problématiques au moment de l'analyse effectuée par l'OIT. Un régime national de sécurité sociale inexistant au Bangladesh, les travailleurs dans les emplois précaires n'avaient pas de protection contre le manque de sécurité sur la place de travail. Toutefois, ici encore, la limite du manque de données influait également le manque de progrès décelé au niveau de la stabilité et la sécurité. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) À l'époque de l'analyse, l'Autriche affrontait un problème de segmentation du marché du travail, prenant de plus en plus d'importance. En Autriche, comme précédemment signalé, de nouveaux emplois étaient créés, mais ils consistaient de plus en plus en des emplois instables et précaires. Le pays avait tenté d'y remédier en étendant la protection sociale aux personnes employées dans des formes atypiques de travail. Toutefois, cette segmentation démontrait qu'en Autriche, il pouvait y avoir des employés bénéficiant d'une haute sécurité et stabilité, alors que d'autres employés pouvaient être confrontés à l'instabilité et à la précarité de leur emploi. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

L'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi était un aspect important pour les deux pays dans l'atteinte du travail décent. Tout d'abord, en ce qui concerne les déficits relevés ci-dessous, au niveau des sexes, il est important de les mettre en perspective de la littérature. Ainsi, Ghai prévient que les inégalités entre les hommes et les femmes peuvent effectivement résulter d'une discrimination exercée au niveau des sexes, mais également d'autres facteurs indépendants (le niveau d'éducation, de compétences ou de productivité). Dans l'analyse du Bangladesh, on s'intéressait d'ailleurs essentiellement aux inégalités entre les hommes et les

femmes qui étaient nombreuses. Comme déjà mentionné, au niveau de l'emploi, les femmes étaient moins nombreuses à exercer une activité. Des challenges subsistaient au Bangladesh, tels que l'expansion de l'éducation et les opportunités d'emploi aux femmes pour leur assurer le même salaire pour un travail de même qualité et la réduction d'inégalités toujours considérables entre les hommes et les femmes dans les emplois occasionnels et informels. Au-delà des challenges concernant les femmes, la protection pour les travailleurs migrants à l'étranger, les travailleurs domestiques et d'autres groupes vulnérables faisaient également parti des défis du pays. De ce fait, au-delà des discriminations entre les hommes et les femmes, la question des migrants, notamment, ne recevait pas l'attention nécessaire. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) Pour l'Autriche, l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi était un aspect primordial pour le travail décent qui pouvait lui faire défaut. Une première préoccupation, à ce sujet, était également l'égalité entre les hommes et les femmes. À ce propos, le premier déficit était l'inégalité entre les hommes et les femmes du point de vue des écarts entre les salaires notamment. De même, la différence de revenu entre les salariés avec des revenus faibles et ceux avec des revenus élevés était importante et avait augmenté durant les vingt années précédant la période considérée de 2009. La part de personnes gagnant de bas salaires avait augmenté, particulièrement parmi les femmes. Aussi, l'inégalité entre les hommes et les femmes au niveau des positions de travail occupées était un aspect considéré pour le travail décent en Autriche. Le pays développé ne comprenait qu'une faible proportion de femmes dans les positions de direction. De même, dans le pays, la question de la migration était primordiale pour évaluer la situation du point de vue du travail décent. En effet, la proportion de personnes migrants dans le pays était conséquente et les travailleurs migrants étaient moins intégrés dans le marché du travail, plus exposés aux risques de chômage et de pauvreté. Le pays se préoccupait également des personnes plus âgées sur le marché du travail et leur faible présence en comparaison des autres pays de l'OCDE. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

Par rapport à un environnement de travail sûr, le manque d'inspecteurs du travail, précédemment relevé, avait également des répercussions sur le bon fonctionnement du Bangladesh, en ce qui concernait la sécurité et la santé au travail. Toutefois, comme le signale Ghai, le calcul des indicateurs pour cet aspect du travail décent sont influencés par le manque de données dans les pays en voie de développement et la considération unique du secteur formel.

Dans le pays en voie de développement, l'absence d'un régime national de sécurité sociale était un aspect très problématique. D'ailleurs, le problème lié au secteur informel trouvait également sa cause dans ce déficit et particulièrement, le manque d'indemnités de chômage. Dans la littérature, la préoccupation par rapport à l'état de la protection sociale dans les pays en voie de développement a déjà été relevée, à maintes reprises. L'instauration d'un socle social au Bangladesh était souhaitable, le but était d'assurer la sécurité du revenu de base, les soins de santé essentiels et d'autres formes d'assistance sociale (pensions, allocations familiales, etc.) à tous les citoyens, financés par une combinaison de régimes contributifs et de transferts sociaux à caractère non contributif. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) Bien que l'Autriche ne démontrait pas de déficits du point de vue de la sécurité sociale. Anker et Ghai relèvent d'importantes limites, par rapport à l'utilisation des deux indicateurs retenus par le pays développé. Tout d'abord, pour évaluer la part de la population âgée de 65 ans et plus touchant une pension, le problème subsistant consiste en le manque de données. De plus, par rapport au second indicateur, le montant des dépenses publiques de sécurité sociale en pourcentage du PIB, ne donne pas d'indications sur le secteur privé et sur l'efficacité de leur utilisation.

Le dernier aspect relevé, important pour la mesure du travail décent au Bangladesh et en Autriche et qui démontrait un déficit, consiste en le dialogue social. Toutefois, l'évaluation de la situation des deux pays quant au dialogue social était quelque peu entravée pour cause d'un manque de données, comme mentionné à plusieurs reprises pour d'autres aspects également. En ce qui concerne les indicateurs utilisés au Bangladesh, pour déceler des déficits au niveau du dialogue social, il faut être attentif à ne pas délimiter leur calcul au seul secteur formel. Ghai a insisté sur ce point dans son article. Pour avoir une meilleure représentation de l'état de la situation des deux pays, Anker recommande de mieux évaluer les relations entre les employeurs et les travailleurs, la participation aux décisions prises au sein du travail et la qualité du dialogue social. Malgré la difficulté à évaluer la situation dans les deux pays de manière claire, des déficits étaient tous de même soulevés. Le dialogue social au Bangladesh prenait souvent place entre les employeurs et les travailleurs, avec peu voire pas de participation du Gouvernement. Le dialogue social devait alors être promu, pour renforcer les capacités des mandants tripartites, encore trop peu présentes. (OIT, Decent Work Country Profile Bangladesh, 2013) Dans le pays développé, le taux de syndicalisation était en baisse. Il y avait un manque de représentation au niveau des entreprises et du secteur. C'étaient les femmes, les personnes dans les formes d'emploi atypiques et les jeunes qui étaient les plus affectés. Plusieurs raisons peuvent être

évoquées : la tendance à la privatisation et au désinvestissement des anciennes entreprises publiques ; l'augmentation des formes atypiques d'emploi et le transfert croissant de l'emploi de l'industrie vers le secteur des services. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009)

6.3.2.4. Synthèse des déficits

Cette seconde partie apporte des éléments de réponses à la question de recherche, en observant, cette fois-ci, uniquement les déficits relevés pour chacun des deux pays afin d'apporter davantage de détails pour la compréhension respective du terme.

Indépendamment de leur niveau de développement, et dans des mesures différentes, les deux pays démontrent des déficits au moment de l'établissement de leur profil. Les déficits relevés pour chacun des deux pays sont entièrement dépendants des deux analyses réalisées par l'OIT et de ce fait, dépendants de la période à laquelle elles ont été réalisées. Cela représente, à titre indicatif et suivant le niveau de développement, dans quelles mesures chacun des deux pays peut respectivement démontrer des déficits pour atteindre ce qui est respectivement compris, selon l'OIT, en tant que travail décent.

En ce qui concerne le Bangladesh, il est, à nouveau, nécessaire de relever le contexte de faible développement, de pauvreté et de fortes inégalités du pays pour appréhender les déficits et en déduire la compréhension respective du travail décent. **Selon l'OIT, au Bangladesh, le travail décent consiste en des emplois créés de qualité, des rémunérations adéquates surtout pour les travailleurs occasionnels et les travailleuses, un temps de travail approprié pour contrer le sous-emploi (invisible et temporel), le dépassement de la vision traditionnelle du travail pour un meilleur équilibre entre le travail, la famille et la vie personnelle, la fin du trafic humain, des travaux dangereux et du travail forcé, la stabilité et la sécurité d'emploi avec des emplois fixes et formels, l'égalité des chances et du traitement dans l'emploi prioritairement pour les femmes, et également pour les migrants, les travailleurs domestiques et autres groupes vulnérables, une forte inspection du travail pour un environnement de travail sûr, un socle social et le renforcement du tripartisme.**

L'Autriche faisait face à des déficits, dans un contexte de fort développement, le pays démontrait, toutefois, des inégalités en augmentation et une difficulté à former les travailleurs hautement qualifiés. **En Autriche, dans des mesures différentes, selon l'OIT, le travail décent était compris également dans des emplois créés de qualité, l'accès au marché du travail pour les personnes peu qualifiées et les jeunes, la remédiation au chômage, de fortes interventions au niveau de l'apprentissage tout au long de la vie, une vaste offre de**

services publics de garde d'enfants et de soins, pour un partage plus égalitaire entre les hommes et les femmes, la prévention de tout trafic humain, la remédiation à la segmentation du marché du travail, l'égalité des chances et de traitement pour les femmes, les migrants et les personnes âgées, le renforcement du taux de syndicalisation et du nombre de comités d'entreprise.

7. Limites

Lors de mon analyse, j'ai insisté sur la comparaison des indicateurs utilisés au niveau de deux pays et j'ai ensuite relevé les déficits respectifs. Chacun des deux pays peut effectivement démontrer des déficits, même si le but, ici, n'est pas de juger la situation respective des deux pays vis-à-vis du travail décent. En effet, au niveau d'un pays, il serait difficile de juger d'une situation de travail dite décente ou peu décente. Étant donné la grande hétérogénéité au sein même des pays, les conditions peuvent grandement varier au sein d'un pays, en ce qui concerne les domaines de travail, les différents travaux et les différentes catégories de population. À l'époque de l'établissement du profil de l'Autriche, c'était d'ailleurs le cas du pays, il y avait une tendance vers une segmentation du travail. Ainsi, certaines personnes, notamment engagées dans des travaux précaires et instables, souffraient de conditions de travail moins bonnes résultant en des travaux peu décents. (OIT, Decent Work Country Profile Austria, 2009) Dans cette recherche, il s'agit moins de comparer la situation des pays par rapport au travail décent, que d'illustrer l'utilisation d'indicateurs différents pour évaluer la situation de deux pays vis-à-vis du travail décent. De ce fait, je ne juge pas la situation globale respective des pays pour qualifier le travail de « décent » ou « non décent ». Le seul pas effectué dans ce sens est le relevé des déficits respectifs.

Comme déjà mentionné, le problème du manque de données est un aspect crucial pour la mesure du travail décent et les indicateurs spécifiques utilisés afin d'attester de la situation d'un pays et de ses progrès vis-à-vis du travail décent. Les indicateurs utilisés pour concevoir le profil d'un pays, reflètent les aspects prioritaires pour évaluer le travail décent dans ce pays et de ce fait, donnent des indications sur la compréhension du travail décent. Dans cette recherche, les principaux éléments nécessaires à la compréhension du travail décent pour les deux pays sont, ainsi, déduits par rapport aux indicateurs utilisés dans les profils. Toutefois, le manque de données peut être la cause de l'abandon d'indicateurs. Dans l'analyse, en se basant sur les deux profils établis, il faut, ainsi, tenir compte de l'aspect du manque de données qui peut influencer les indicateurs utilisés et de ce fait, la compréhension respective du terme. Dans ce sens, les indicateurs différents ne découlent pas forcément en une compréhension différente, tous les aspects ne sont pas forcément inclus dans l'analyse et certains le sont peut-être par simple dépit. Ce sont des éléments à considérer lors de la lecture des résultats de cette recherche. Toutefois, la limite posée à la recherche consiste non seulement en le manque de données et ses implications, mais également en la difficulté à déterminer exactement la mesure dans laquelle la compréhension respective des deux pays est, ainsi, influencée.

De même, la question des indicateurs est également très complexe, comme mentionné à plusieurs reprises, du fait qu'il y ait plusieurs méthodes pour mesurer le travail décent. De plus, la compréhension du terme de travail décent ne varie pas seulement d'un pays à un autre, mais également au sein d'un même pays. Pour la même raison, les résultats en matière de travail décent peuvent également diverger. En effet, un récent rapport a récemment été publié sur le site de l'OCDE et l'institution, n'a, alors, considéré que trois aspects : « la qualité du revenu d'activité, la sécurité sur le marché du travail, la qualité de l'environnement de travail »³⁸. De même, et pour rappel, les indicateurs de Laeken ont été élaborés par l'Union européenne et ne prennent en compte que la qualité de l'emploi. Suivant l'analyse observée, la quantité d'indicateurs utilisés et la définition du travail retenue, la compréhension du travail décent peut varier au sein d'un même pays. Dans cette recherche, en reprenant les analyses effectuées avec les indicateurs de l'OIT, la compréhension du terme pour le pays européen développé, l'Autriche, est plus profonde que la qualité seule du travail. Par ailleurs, un pays peut être jugé comme bien placé par rapport au travail décent par l'OCDE, tandis que si la palette d'indicateurs est plus large, il ne sera plus aussi bien considéré par rapport au travail décent, c'est le cas de l'Autriche. Le pays est relativement bien placé vis-à-vis du travail décent par rapport à l'OCDE, étant donné qu'il n'est jugé que sur trois aspects. (OCDE, 2016) De même, Ghai juge la situation de l'Autriche comme relativement bonne d'une manière globale, mais lorsqu'il met en corrélation la situation économique du pays avec sa situation du point de vue du travail décent, le résultat du pays est l'un des plus médiocre. (Ghai, 2003) Dans cette recherche, même si le but n'est pas de juger de la situation l'Autriche du point de vue du travail décent mais tout au plus relevé les déficits, cette limite est importante pour rappeler que la compréhension du travail décent dans un pays et les résultats sont dépendants des analyses effectuées et de l'institution en charge des analyses. En somme, les conclusions tirées dans cette recherche, sont dépendantes d'analyses effectuées par l'OIT dans le cadre du projet MAP pour un pays donné et une période donnée. Les conclusions auraient pu être autres, selon l'institution réalisant l'analyse, la méthode utilisée et la période à laquelle l'analyse est faite.

En dépit des limites exposées ci-dessus, grâce aux deux analyses effectuées sur une même base, il est possible de comparer la façon d'évaluer la situation d'un pays en voie de développement et celle d'un pays développé vis-à-vis du travail décent. De même, à travers cette présente recherche, il est également possible de relever le type d'éléments signalant un déficit vis-à-vis

³⁸ <http://www.oecd.org/fr/emploi/qualite-de-l-emploi.htm> (Consulté le 17.11.2018)

du travail décent dans les deux pays. De ce fait, toujours en prenant en compte les limites ci-dessus, je peux également déduire la compréhension respective de la notion de travail décent, selon l'OIT.

8. Conclusion

Pour rappel, le but de ce travail n'est pas de comparer les situations du Bangladesh et de l'Autriche, l'une par rapport à l'autre. Je ne souhaite pas non plus juger la situation respective des deux pays par rapport au travail décent, comme bonne ou mauvaise. Par ce travail, je souhaite davantage comparer les indicateurs utilisés pour chacun des deux pays et déterminer la compréhension respective du terme. Afin de répondre à ma question de recherche, j'ai d'abord, comparé les indicateurs effectivement utilisés pour un pays en les confrontant avec ceux utilisés pour l'autre pays, en perspective d'une liste d'indicateurs de référence ainsi qu'à la lumière de ce qui est proposé dans la théorie. Ensuite, pour apporter davantage de précisions à ma question de recherche, j'ai également souhaité comprendre dans quelles mesures un pays peut démontrer des déficits, particulièrement un pays développé. À travers les déficits démontrés pour chacun des deux pays, ce qui est respectivement compris comme un travail décent peut également être déduit, puisque les déficits sont subjectivement déterminés par rapport à la réalisation du travail jugé décent.

La notion de travail décent, au cœur de cette analyse, est floue et de ce fait, les indicateurs pour la mesurer le sont également. Ainsi, comme démontré à travers la littérature, les indicateurs choisis pour mesurer le travail décent sont cruciaux pour déterminer le sens donné au travail décent. Pour illustrer la mesure du travail décent, j'ai, alors, sélectionné un pays spécifique en voie de développement, le Bangladesh, et un pays spécifique développé, l'Autriche. Les indicateurs utilisés et la compréhension respective déduite pour ces deux pays dépendent entièrement des deux analyses de l'OIT et de la période à laquelle ont été effectuées ces analyses. Les conclusions tirées et les résultats auraient pu être tout autres en fonction de l'institution effectuant l'analyse, d'une autre méthode utilisée et d'une autre période considérée. La compréhension respective du travail décent établie dans cette présente analyse, n'est ainsi pas celle des pays mêmes, elle est davantage le reflet de la perception du travail décent de l'OIT, telle qu'adaptée à la situation des pays.

La compréhension du travail décent pour le Bangladesh et pour l'Autriche se base, ainsi, sur la notion du travail décent de l'OIT et sur l'Agenda du travail décent. Toutefois, ici, les aspects primordiaux considérés pour les deux pays sont plus nombreux et variés que ceux considérés dans la littérature précédemment approfondie, puisqu'ils sont regroupés en dix catégories, rattachées au concept de l'OIT du travail décent et aux quatre piliers. Ici, le travail décent est

analysé, à partir de nombreux aspects détaillés, du point de vue de la qualité et de la quantité d'emplois.

Même si Davoine estime qu'un choix entre la qualité et la quantité d'emploi n'est pas nécessaire, en Europe, les deux notions ont de la peine à coexister. Pendant une longue période, au sein de l'Europe, la priorité est la création d'emplois. Au cours des années 90, la qualité prend une plus grande importance. D'ailleurs, la dimension de la qualité s'impose au Sommet de Lisbonne en 2000 et surtout au Conseil européen de Nice durant la même année. (Ralle, 2006) Cette notion se présente, alors, comme « un objectif de politique économique », qui « s'oppose d'une part à une stratégie de création d'emplois non qualifiés, de faible productivité, à bas salaires, d'autre part à l'augmentation de la flexibilité au détriment de la sécurité au travail » (Davoine & Ehrel, La qualité de l'emploi: une mise en perspective européenne, 2006, pp. 15-16). Dès 2001, une série d'indicateurs, dit de Laeken, a, d'ailleurs, été adoptée au niveau européen afin de mesurer la qualité d'emploi. (Davoine, La qualité de l'emploi: une perspective européenne, 2007) Toutefois, au cours des années, la qualité ne fait pas consensus au sein de l'Europe. Dans la Stratégie européenne pour l'emploi adoptée en 2003, puis en 2005, la qualité est associée à la productivité, aux côtés du plein emploi, la cohésion et l'inclusion sociales. Puis, la qualité n'est plus abordée de manière aussi étendue dans les rapports annuels de l'Emploi en Europe. (Ralle, 2006) Au sein de la Commission Européenne, certains cherchent à établir une hiérarchie, où la quantité serait prioritaire sur la qualité. D'ailleurs, Davoine reproche à l'époque, le désintéressement progressif face à la notion de qualité d'emploi. L'OCDE n'a, d'ailleurs, longtemps accordé d'importance qu'à la création d'emplois. (Davoine & Ehrel, La qualité de l'emploi: une mise en perspective européenne, 2006) La notion de qualité d'emploi est également « fortement située dans un contexte politique et économique », puisque son élévation dans les débats s'est faite par les gouvernements de gauche à l'époque où ils dominaient, dans les années 90. (Davoine & Ehrel, La qualité de l'emploi: une mise en perspective européenne, 2006, p. 17) Ensuite, lors de la perte d'intérêt pour la qualité de l'emploi, on associe les raisons à la conjoncture notamment (remontée du chômage). (Ralle, 2006) Bien qu'en surface, la qualité d'emploi reste d'actualité, Davoine et Ehrel déplorent le sens de la qualité, ambiguë et reflétant, possiblement, davantage « la productivité et l'attractivité financière des emplois ». Toutefois, l'intérêt pour la qualité de l'emploi a résulté en de nombreux travaux à ce sujet. (Davoine & Ehrel, La qualité de l'emploi: une mise en perspective européenne, 2006, pp. 17-18) Récemment, en 2016, l'OCDE a publié quelques rapports sur son site relatifs à la qualité de l'emploi, attestant ainsi d'une préoccupation pour

cet aspect. Face à cette tension persistante entre la quantité et la qualité en Europe, ici, les deux analyses allient l'aspect quantitatif et qualitatif pour mesurer le travail décent au Bangladesh et en Autriche.

Pour chacun de ces deux pays, le travail décent est considéré par rapport au contexte socioéconomique du pays, élément important relevé par Anker notamment. Le contexte socioéconomique est à la base de ce qui peut être considéré et compris comme un travail décent dans un pays. Ainsi, plusieurs indicateurs différents selon le pays sont utilisés pour dépeindre le contexte socioéconomique des deux pays, qui influencent fortement ce qui peut être compris du point de vue du travail décent et ce qui peut être atteint comme objectif. En plus du contexte socioéconomique, selon l'OIT, la notion du travail décent est comprise pour les deux pays, vis-à-vis des opportunités d'emploi, d'un revenu adéquat et d'un travail productif, d'un temps de travail décent, de la conciliation entre le travail, la famille et la vie personnelle, des formes de travail qui devraient être abolies, de la stabilité et la sécurité au travail, de l'égalité des chances et de traitement, d'un environnement de travail sûr, de la sécurité sociale et du dialogue social et de la représentation des travailleurs et des employeurs. Toutefois, la compréhension du travail décent pour le Bangladesh et pour l'Autriche varie davantage dans les aspects détaillés au sein de chacune de ces dix catégories. En effet, des éléments plus précis sont mesurés par des indicateurs légaux et statistiques. Ferraro et Anker avancent dans leur article, que les Droits fondamentaux qui régissent les pays sont pareils dans tous les pays. Ici, dans les deux analyses, les Droits fondamentaux sont partagés entre plusieurs catégories, ce qui rend l'identification des indicateurs se référant purement et uniquement aux Droits fondamentaux difficile. Toutefois, dans l'analyse, des indicateurs universels, tels évoqués par Ferraro, sont effectivement utilisés en ce qui concerne le cadre légal. Ces indicateurs du cadre légal comprennent notamment « l'engagement du Gouvernement à l'égard du plein-emploi », « le salaire minimum », « le congé maternité », « le travail des enfants (incluant les politiques publiques pour le combattre) » et « la résiliation du contrat de travail ». De ce fait, les deux pays utilisent les mêmes indicateurs de base pour pouvoir établir leur situation et décrire leur état d'avancement par rapport au cadre légal du travail décent. À partir des mêmes références, les deux pays attestent de leur progrès et de leur attente par rapport à chacun des aspects légaux. Contrairement aux indicateurs du cadre légal, les indicateurs statistiques spécifiquement utilisés permettent plus précisément et aisément de saisir la compréhension du travail décent pour chacun des deux pays. Ainsi, comme Phélinas et Ghai l'avancent, les indicateurs sont bel et bien différents entre les deux pays au niveau de développement différent. De plus, suivant les

déficits auxquels sont confrontés les deux pays, ce sont les éléments primordiaux qui vont être observés auxquels il faut remédiés pour atteindre un travail dit décent et qui vont être considérés dans la compréhension respective du travail décent. Les deux pays font effectivement face à des déficits. Même si je ne juge pas, ici, de la situation du travail décent dans un pays, l'affirmation de Bonnet pourrait être soutenue. En effet, au-delà de leur niveau de développement respectif, le Bangladesh et l'Autriche font face à des inégalités sur leur territoire, ce qui peut être à la base de leurs déficits en matière de travail décent. En somme, selon l'OIT, la compréhension du travail décent pour chaque pays dépend, de sa condition socioéconomique, de la subjectivité pour choisir les indicateurs, évaluer les résultats aux indicateurs et déterminer les déficits au travail décent.

Tout d'abord, vis-à-vis du Bangladesh, l'OIT considère le travail décent, du point de vue de la situation socioéconomique du pays en voie de développement, faisant face à une grande pauvreté et des inégalités importantes sur son territoire. Ainsi, les objectifs pour atteindre le travail décent sont primaires et basiques. L'OIT utilise beaucoup d'indicateurs statistiques, pour évaluer la situation du Bangladesh face au travail décent et ses progrès. Ainsi, pour l'OIT, la compréhension du travail décent consiste en plusieurs aspects reflétés par les indicateurs statistiques spécifiques utilisés pour le Bangladesh. Selon l'OIT, le travail décent au Bangladesh est envisagé du point de vue d'une homogénéité dans tout le pays sans distinction entre les zones urbaines et rurales, bien qu'il y ait de grandes métropoles face aux zones rurales encore peu développées. Selon l'organisation, la compréhension du travail décent pour le Bangladesh regroupe le niveau d'entraînement de la population active, la préoccupation essentielle de l'aspect pécunier du travail, les heures consacrées par les hommes et les femmes aux différentes tâches (rémunérées, ménagères, de loisir, etc.) durant leur journée, l'ampleur du travail des enfants notamment le travail dangereux, l'informalité dans le milieu du travail, les accidents graves conduisant à des handicaps permanents, l'enregistrement des entreprises et des travailleurs, une protection sociale et le dialogue social. De même, selon l'OIT, d'autres aspects sont importants dans la compréhension du travail décent pour le Bangladesh, toutefois, leur caractère spécifique est atténué par la présence des indicateurs concernés dans la liste de base. Il se peut que ces indicateurs soient utilisés pour mesurer le travail décent dans d'autres pays. Ainsi, dans sa compréhension du travail décent pour le Bangladesh, l'OIT considère également un temps de travail ni trop long ni trop court, les grèves et les lock-outs, la part d'enfants n'allant pas à l'école et la discrimination essentiellement exercée au niveau des sexes, avec l'objectif de femmes incluses dans le marché du travail au même niveau que les hommes, payées avec un

salaire égal, par rapport à un effort égal fourni. D'ailleurs, dans la littérature explorée ci-dessus, l'aspect prioritaire vis-à-vis de la discrimination est également au niveau des sexes. Le travail décent pour le Bangladesh, selon l'OIT, sous-entend une inspection du travail cruciale pour permettre la vérification de la mise-en-place du travail décent dans le pays. L'OIT considère également la sécurité et la santé au travail dans sa compréhension du travail décent pour le Bangladesh, vis-à-vis des accidents essentiellement et de plus, sur une base de calcul assez restreinte. Les éléments cités ici, qui proviennent des indicateurs utilisés pour évaluer la situation du Bangladesh, sont primordiaux dans la compréhension du travail décent. Toutefois, la conception du travail décent de l'OIT pour le Bangladesh ne peut pas être réduite à ces éléments. En effet, certains autres éléments sont importants, mais les indicateurs n'ont pas pu être inclus dans la liste d'indicateurs du pays en voie de développement. Par exemple, la situation des migrants rapatriés était également importante. De même, Ghai et Anker, notamment, exposent le manque de données, qui est également problématique par rapport à l'abandon d'indicateurs possiblement importants pour la mesure du travail décent au Bangladesh. L'enregistrement des maladies professionnelles, par exemple, est un indicateur qui est recommandé pour la mesure du travail décent dans le pays, pour lequel les données manquent et qui a, ainsi, été laissé de côté. Ainsi, certains aspects sont importants dans la compréhension du travail décent pour le Bangladesh telle que perçue par l'OIT, bien qu'ils ne soient pas inclus dans la liste d'indicateurs utilisés pour évaluer sa situation. En ce qui concerne l'aspect des migrants et des maladies professionnelles, ceux-ci ne sont toutefois pas spécifiques pour l'analyse du Bangladesh, puisque l'OIT utilise ces indicateurs pour l'analyse de l'Autriche. D'autres éléments recommandés dans la littérature n'ont pas été inclus dans la compréhension respective du travail décent selon l'OIT. Mondal recommande ainsi, pour l'établissement du profil du Bangladesh, d'autres éléments, tels que la prise en compte des placements professionnels et l'inéquation des compétences notamment. Dans son article, Phélinas préconise l'utilisation de trois indicateurs importants pour évaluer la situation des pays en voie de développement, toutefois l'OIT n'a pas considéré la taille de l'entreprise dans laquelle les individus sont employés pour l'analyse du Bangladesh.

Les déficits relevés au Bangladesh viennent renforcer l'importance de certains aspects primordiaux, déjà mentionnés ci-dessus, pour atteindre ce qui est considéré, d'après l'OIT, comme un travail décent dans le pays. Des indications sont, ainsi, données sur ce qui est considéré comme un déficit dans les différents aspects observés pour atteindre un travail jugé décent. Selon l'OIT, au Bangladesh, le travail décent relève non seulement de la quantité

d'emplois créés mais également de leur qualité et, ainsi, le dépassement de la frontière du travail décent telle énoncée par Fields. Le défi principal à surmonter est le secteur informel. Le travail décent est également considéré par l'OIT, du point de vue d'une rémunération adéquate, surtout pour les travailleuses et les travailleurs occasionnels. De même, le Bangladesh affrontait des déficits à un niveau plus alarmant au moment de l'établissement du profil. Les heures de travail reflètent un sous-emploi invisible et un sous-emploi temporel, en reprenant les termes de Phélinas. C'est la raison pour laquelle, comme relevé également plus haut, l'OIT comprend le travail décent vis-à-vis des heures de travail, étant donnée les déficits du pays liés au sous-emploi invisible, dû à un temps de travail excessif et au sous-emploi temporel, dû à un temps de travail très faible. Pour Phélinas, ces aspects reflètent mieux la situation des pays en voie de développement plutôt que le taux de chômage, dont l'utilisation était critiquée par Ghai également. Ensuite, le travail décent est compris vis-à-vis d'une meilleure conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle et le dépassement de la vision traditionnelle du pays, quant au partage des tâches. Cet aspect est également lié à un autre aspect important pour la compréhension du travail décent, selon l'OIT, et qui démontre un déficit, les inégalités des sexes dans l'emploi. L'OIT considère également l'égalité des chances et du traitement dans l'emploi pour les migrants et d'autres groupes vulnérables. Le manque de données complique l'élaboration de conclusions, quant aux formes de travaux à abolir. Toutefois, le Bangladesh était grandement touché lors de l'analyse. Ainsi, comme relevé précédemment, les déficits relevés, ici, indiquent que pour l'OIT cet aspect est important pour l'atteinte du travail décent au Bangladesh. De plus, la stabilité et la sécurité est également primordiale pour la conception du travail décent de l'OIT, mais problématique, non seulement vis-à-vis de l'emploi informel, mais comme déjà cités, par rapport aux postes précaires et occasionnels. Également énoncé précédemment, l'inspection est importante pour la compréhension du terme selon l'OIT, pour un environnement de travail sûr au Bangladesh, d'autant plus, que le pays souffrait d'un déficit à ce niveau-là. Enfin, l'OIT considère un socle social pour sa conception du travail décent au Bangladesh. De même, comme précédemment relevé, le dialogue social est important pour le travail décent au Bangladesh, ceci se retrouve dans les déficits à surmonter, notamment liés au tripartisme et à la faible couverture des négociations collectives.

Du point de vue de sa situation socioéconomique, l'Autriche est un pays développé, avantagé et disposant des conditions favorables pour atteindre le travail décent. Les objectifs fixés pour l'atteinte de ce qui est compris comme un travail décent sont plus élevés qu'au Bangladesh. L'Autriche aborde le travail décent dans un contexte de peu de pauvreté, d'éducation répandue

et d'une forte migration. Dans sa conception du travail décent pour l'Autriche, l'OIT considère l'inclusion des personnes jeunes et âgées sur le marché du travail, l'aspect du travail productif et non uniquement pécunier, c'est-à-dire les possibilités de se former sur le lieu du travail, le pourcentage auquel la population travaille, la prise en compte de l'influence des enfants (et de divers soins à apporter) sur le travail pour les femmes et pour les hommes ainsi que le souhait de travailler pour les individus qui ne travaillent pas pour cette même cause, le taux de licenciement dans le pays, l'étendue du phénomène du travail indépendant, de l'emploi marginal et des travailleurs familiaux cotisant, la discrimination non seulement au niveau des sexes mais également au niveau de l'âge et du statut de migrants, ainsi que les maladies liées au travail. À nouveau, le caractère spécifique de deux aspects, soit les migrants et les maladies professionnelles, est atténué vis-à-vis de leur importance soulevée ci-dessus, pour le Bangladesh. L'OIT considère également d'autres aspects comme importants pour l'Autriche, toutefois le caractère spécifique est, à nouveau, diminué par la présence des indicateurs associés dans la liste de base. À titre d'exemple, le temps de travail à travers le nombre d'heures à travailler par semaine et le dialogue social vis-à-vis des accords collectifs sont considérés pour le pays développé. De même, l'OIT utilise un indicateur calculant les accidents professionnels sur une base relativement vaste pour le pays développé. La préoccupation de la sécurité sociale en Autriche est résolue, au contraire du pays en voie de développement. De ce fait, ayant surmonté les exigences de base, le pays développé a des ambitions plus grandes, telles qu'un système viable pour la vieillesse et davantage de prestations en nature plutôt qu'en espèces (introduction de garderies).

En fonction des déficits relevés pour l'Autriche, l'OIT a une conception du travail décent, qui implique une plus grande attention vis-à-vis de la qualité des emplois et la remédiation des emplois créés de nature atypique et à temps partiel. Le pays développé doit, également, surmonter la frontière du travail décent de Fields. De même, à travers les déficits énoncés pour l'Autriche lors de l'établissement du profil, l'OIT comprend le travail décent comme l'accès à l'emploi pour les personnes peu qualifiées et les jeunes. Le chômage est également un défi pour l'atteinte du travail décent comme le voit l'OIT. Selon l'OIT, de fortes interventions au niveau de l'apprentissage tout au long de la vie et une augmentation de l'offre de services publics de garde d'enfants et de soins sont nécessaires pour sa conception du travail décent pour l'Autriche. Par rapport au travail forcé, pour l'OIT, il s'agit davantage de ne pas être le lieu de transit pour le trafic humain. De même, un grand défi se posait à l'Autriche lors de l'établissement du profil, et représente, ainsi, un élément important selon l'OIT pour sa

conception du travail décent dans le pays, soit la remédiation à la segmentation du marché du travail. De même, les inégalités vis-à-vis des sexes, du statut de migrants et de l'âge restent, selon l'OIT, une préoccupation pour atteindre un travail dit décent dans le pays. Enfin, le travail décent est compris vis-à-vis du dialogue social, comme le renforcement du taux de syndicalisation et du nombre de comités d'entreprise.

Ces profils ont été établis il y a 6 ans, pour le Bangladesh, et 10 ans, pour l'Autriche. Il serait intéressant d'établir de nouveaux profils et d'observer la situation des pays aujourd'hui. Toutefois, cette rareté de profils reflète également la difficulté à établir des profils de pays sur une base régulière, d'obtenir un consensus sur les indicateurs à utiliser et de réunir les données nécessaires. À l'avenir, pour le Bangladesh notamment, il serait intéressant de se pencher davantage sur les entreprises et d'inclure par exemple, l'indicateur recommandé par Phélinas vis-à-vis de leur taille. Certains indicateurs délaissés dans l'établissement du profil pour le Bangladesh pourraient également être pris en compte, tels que la situation des migrants rapatriés, la considération des maladies professionnelles et d'autres indicateurs abandonnés pour de mêmes raisons. Mondal recommande aussi d'inclure des indicateurs n'ayant pas été calculés dans le profil du Bangladesh, relatifs aux placements professionnels et à l'inéquation des compétences. Vis-à-vis de l'Autriche, la vision philosophique du travail proposée par Goffette et Vero est intéressante pour la mesure du travail décent dans les pays européens développés. Étant donné que l'Autriche ne démontrait pas des déficits au même titre que le Bangladesh et d'après le contexte socioéconomique du pays développé, il serait envisageable de mesurer le travail décent dans le pays en fonction de la liberté des personnes à choisir et exercer un emploi de leur envie. De ce fait, les indicateurs requis ou adaptés pour évaluer la situation respective des deux pays sont très différents, ce qui reflète davantage la difficulté à comparer la situation de deux pays si distincts. Les profils de deux pays au niveau de développement similaire pourraient également être comparés, pour se rendre compte du niveau de spécificité des indicateurs. Ce travail a toutefois permis, sur une même base, de déterminer les différences dans la mesure du travail décent dans deux pays, dans quelles mesures chacun d'eux pouvaient démontrer des déficits et saisir la compréhension respective du travail décent, selon l'OIT.

9. Bibliographie

- Ahmed, I. (2003). Travail décent et développement humain. *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n°2, 287-298.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). La mesure du travail décent: un système d'indicateurs statistiques de l'OIT. *Revue internationale du Travail*, vol 142, n°2, pp. 160-194.
- Bescond, D., Châtaignier, A., & Mehran, F. (2003). Sept indicateurs pour mesurer le travail décent: une comparaison internationale. *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n°2, pp. 195-230.
- Bollé, P. (2009). Statistiques du travail: frontières et diversité du travail. *Revue internationale du Travail*, vol.148, n°1-2, pp. 197-207.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., & Standing, G. (2003). Une famille d'indicateurs du travail décent. *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n° 2, pp. 231-260.
- Bonvin, J.-M. (2017, novembre 13). Socioéconomie des Inégalités. *Cours 7*. Genève, Suisse: Université de Genève.
- Davoine, L. (2007). La qualité de l'emploi: une perspective européenne. *Economies et finances* (pp. 1-569). Paris: Université Panthéon-Sorbonne.
- Davoine, L., & Ehrel, C. (2006). La qualité de l'emploi: une mise en perspective européenne. Dans C. d. l'emploi, *La qualité de l'emploi* (pp. 15-26). Paris: Repères.
- Davoine, L., Erhel, C., & Guergoat- Lariviere, M. (2008). Evaluer la qualité de l'emploi: les indicateurs de la Stratégie européenne pour l'emploi et au-delà. *Revue internationale du Travail*, vol. 147, n° 2-3, 179-217.
- Ferraro, T., Pais, L., Rebelo Dos Santos, N., & Moreira, J. M. (2018). Elaboration et validation d'un questionnaire sur le travail décent. *Revue internationale du Travail*. vol. 157, n°2, 275-299.
- Fields, G. S. (2003). Travail décent et stratégies de développement. *Revue internationale du Travail*, vol 142, n.2, pp. 261-286.
- Ghai, D. (2003). Travail décent: concept et indicateurs. *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n°2, pp. 121-157.

- Goffette, C., & Vero, J. (2015). Chômage et qualité de l'emploi des jeunes: un tour de l'Europe en crise. *Bref du Céreq*, 1-4.
- Mondal, A. H. (2010). *Monitoring and Assessing Progress on Decent Work in Bangladesh*. Dhaka and Geneva: International Labour Office.
- OCDE. (2016). *How good is your job? Measuring and Assessing Job quality*. OCDE.
- OIT. (2009). *Decent Work Country Profile Austria*. Geneva: International Labour Office.
- OIT. (2013). *Decent Work Country Profile Bangladesh*. Geneva: International Labour Office.
- OIT, O. I. (2018). *Travail décent*. Récupéré sur OIT: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>
- Phélinas, P. (2014). "Comment mesurer l'emploi dans les pays en développement?". *Revue Tiers Monde* (n°218), 15-33.
- Ralle, P. (2006). Introduction. Dans C. d. l'emploi, *La qualité de l'emploi* (pp. 3-15). Paris: Repères.
- Serrière, N. (2009). La mesure du travail décent. *Centre international de formation* (pp. 1-13). Turin: Organisation Internationale du travail.
- Webster, E., Budlender, D., & Orkin, M. (2015). Un outil de diagnostic et d'action pour la réalisation du travail décent. *Revue internationale du Travail*, vol. 154, n°2, pp. 139-163.

10. Annexes

10.1. La liste de base – Élaborée lors de la réunion tripartite d'experts

Measurement of decent work based on guidance received at the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work (September 2008)

Substantive element of the Decent Work Agenda	Statistical Indicators	Legal Framework Indicators
Numbers in brackets refer to ILO strategic objectives: 1. Standards and fundamental principles and rights at work; 2. Employment; 3. Social protection; 4. Social dialogue.	Selection of relevant statistical indicators that allow monitoring progress made with regard to the substantive elements. M – Main decent work indicators A – Additional decent work indicators F – Candidate for future inclusion / developmental work to be done by the Office C – Economic and social context for decent work (S) indicates that an indicator should be reported separately for men and women in addition to the total.	L – Descriptive indicators providing information on rights at work and the legal framework for decent work. Description of relevant national legislation, policies and institutions in relation to the substantive elements of the Decent Work Agenda; where relevant, information on the qualifying conditions, the benefit level and its financing; evidence of implementation effectiveness (as recorded by ILO supervisory bodies); estimates of coverage of workers in law and in practice; information on the ratification of relevant ILO Conventions.
Employment opportunities (1 + 2)	M – Employment-to-population ratio, 15-64 years (S) M – Unemployment rate (S) M – Youth not in education and not in employment, 15-24 years (S) M – Informal employment (S) A – Labour force participation rate, 15-64 years (1) [to be used especially where statistics on Employment-to-population ratio and/or Unemployment rate (total) are not available] A – Youth unemployment rate, 15-24 years (S) A – Unemployment by level of education (S) A – Employment by status in employment (S) A – Proportion of own-account and contr. family workers in total employment (S) [to be used especially where statistics on informal employment are not available] A – Share of wage employment in non-agricultural employment (S) F – Labour underutilization (S) Memo item: Time-related underemployment rate (S) (grouped as A under “Decent Working Time”)	L – Government commitment to full employment L – Unemployment insurance

Adequate earnings and productive work (1 + 3)	<p>M – Working poverty rate (S)</p> <p>M – Low pay rate (below 2/3 of median hourly earnings) (S) A – Average hourly earnings in selected occupations (S)</p> <p>A – Average real wages (S)</p> <p>A – Minimum wage as % of median wage A – Manufacturing wage index</p> <p>A – Employees with recent job training (past year / past 4 weeks) (S)</p>	L – Minimum wage
Decent Working Time (1 + 3)*	<p>M – Excessive working time (more than 48 hours per week; ‘usual’ hours) (S) A – Usual hours worked (standardized hour bands) (S)</p> <p>A – Annual hours worked per employed person (S) A – Time-related underemployment rate (S)</p> <p>F – Paid annual leave (developmental work to be done by the Office; additional indicator)</p>	<p>L – Maximum hours of work L – Paid annual leave</p>
Combining work, family and personal life (1 + 3)	<p>F – Asocial / unusual hours (Developmental work to be done by the Office)</p> <p>F – Maternity protection (developmental work to be done by the Office; main indicator)</p>	<p>L – Maternity leave (incl. weeks of leave, and rate of benefits) L – Parental leave*</p>
Work that should be abolished (1 + 3)	<p>M – Child labour [as defined by ICLS resolution] (S) M – Other worst forms of child labour (S)**</p> <p>A – Hazardous child labour (S)</p> <p>A – Forced labour (S)**</p>	<p>L – Child labour (incl. public policies to combat it) L – Forced labour (incl. public policies to combat it)</p>
Stability and security of work (1, 2 + 3)	<p>Stability and security of work (developmental work to be done): M</p> <p>- Precarious Employment rate **</p> <p>A - Job tenure**</p> <p>A - Subsistence worker rate**</p> <p>A – Real earnings casual workers** (S)</p> <p><u>Memo item:</u> Informal employment grouped under employment opportunities.</p>	<p>L – Termination of employment* (incl. notice of termination in weeks)</p> <p><u>Memo item:</u> ‘Unemployment insurance’ grouped under employment opportunities; needs to be interpreted in conjunction for ‘flexicurity’.</p>
Equal opportunity and treatment in employment (1, 2 + 3)	<p>M – Occupational segregation by sex</p> <p>M – Female share of employment in senior and middle management* (ISCO88 groups 11 and 12)</p> <p>A – Gender wage gap</p> <p>A – Share of women in wage employment in the non-agricultural sector</p> <p>A – Indicator for Fundamental Principles and Rights at Work (Elimination of discrimination in respect of employment and occupation) to be developed by the Office</p> <p>A – Measure for discrimination by race / ethnicity / of indigenous people / of (recent) migrant workers / of rural workers where relevant and available at the national level. F – Measure of dispersion for sectoral / occupational distribution of (recent) migrant workers</p> <p>F – Measure for employment of persons with disabilities</p> <p><u>Memo item:</u> Indicators under other substantive elements marked (S) indicator should be reported separately for men and women in addition to the total.</p>	<p>L – Equal opportunity and treatment*</p> <p>L – Equal remuneration of men and women for work of equal value*</p>

Safe work environment (1 + 3)	<p>M – Occupational injury rate, fatal A – Occupational injury rate, nonfatal A – Time lost due to occupational injuries A – Labour inspection (inspectors per 10,000 employed persons)</p>	<p>L – Employment injury benefits* L – Safety and health labour inspection</p>
Social security (1 + 3)	<p>M – Share of population aged 65 and above benefiting from a pension (S) M – Public social security expenditure (% of GDP) A – Healthcare exp. not financed out of pocket by private households A – Share of population covered by (basic) health care provision (S) F – Share of econ. active population contributing to a pension scheme (S) F – Public expenditure on needs based cash income support (% of GDP) F – Beneficiaries of cash income support (% of the poor) F – Sick leave (developmental work to be done by the Office; additional indicator) [Interpretation in conjunction with legal framework and labour market statistics.]</p>	<p>L – Pension L – Incapacity for work due to sickness / sick leave L – Incapacity for work due to invalidity <u>Memo item</u>: ‘Unemployment insurance’ grouped under employment opportunities.</p>
Social dialogue, workers’ and employers’ representation (1 + 4)	<p>M – Union density rate (S) M – Enterprises belonging to employer organization [rate] M – Collective bargaining coverage rate (S) M – Days not worked due to strikes and lockouts** F – Indicator for Fundamental principles and rights at work (Freedom of association and collective bargaining) to be developed by the Office</p>	<p>L – Freedom of association and the right to organize L – Collective bargaining right L – Tripartite consultations</p>
Economic and social context for decent work	<p>C – Children not in school (% by age) (S) C – Estimated % of working age population who are HIV positive C – Labour productivity (GDP per employed person, level and growth rate) C – Income inequality (percentile ratio P90/P10, income or consumption) C – Inflation rate (CPI) C – Employment by branch of economic activity C – Education of adult population (adult literacy rate, adult secondary-school graduation rate) (S) C – Labour share in GDP C (additional) – Real GDP per capita in PPP\$ (level and growth rate) C (additional) – Female share of employment by industry (ISIC tabulation category) C (additional) – Wage / earnings inequality (percentile ratio P90/P10)</p>	<p>L – Labour administration** Developmental work to be done by the Office to reflect environment for Sustainable enterprises, incl. indicators for (i) education, training and lifelong learning, (ii) entrepreneurial culture, (iii) enabling legal and regulatory framework, (iv) fair competition, and (v) rule of law and secure property rights. Developmental work to be done by the Office to reflect other institutional arrangements, such as scope of labour law and scope of labour ministry and other relevant ministries.</p>

10.2. Extrait : Questionnaire sur le travail décent – Caritas Internationalis

LEGAL ENVIRONMENT

5. Did your government ratify those following Conventions, which are part of the International Labour Standards of the International Labour Organisation, in your country? (if you are not familiar with the convention for your own country, you may want to check the ILO website on this using the following link : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO::>)

Fundamental

1. **C029** - Forced Labour Convention, 1930 (No.29)
2. **P029** - Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930
3. **C087** - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No.87)
4. **C098** - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
5. **C100** - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
6. **C105** - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No.105)
7. **C111** - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No 111)
8. **C138** - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
9. **C182** - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No.182)

Conventions regarding working conditions of vulnerable groups and/or topics covered by the Social Doctrine of the Church:

C097: Migration for Employment Convention (Revised)

C156: workers with Family Responsibilities convention

C169: Indigenous and Tribal People Convention 1987

C183: Maternity Protection Convention

C189: Domestic Workers Convention