

Positionspapier

Initiator*innen: CD de la JS Suisse (beschlossen am: 23.03.2022)

Titel: Travailler pour vivre et non vivre pour travailler

Antragstext

1. Qu'est-ce que le travail ?

Le travail est la base de notre vie en société et de toute création de valeur. Dans le système néolibéral dominant, on a une définition très restreinte du terme de travail. Par travail, on entend généralement les huit heures quotidiennes que beaucoup d'entre nous passent à travailler comme salarié·es dans une entreprise. Mais ce n'est pas que lorsqu'on gagne de l'argent que l'on travaille : aujourd'hui, la plus grande partie du travail ne perçoit pas de rémunération. À lui seul, le travail de *care* accompli dans le cadre privé du domicile dépasse le volume total du travail salarié en Suisse.⁽¹⁾

Par travail de *care*, la JS entend tout travail de soins qui permet que les gens puissent se lever chaque jour pour aller à leur travail salarié. Si personne n'élevait les enfants, ne préparait les repas, ne prenait soin des personnes âgées et ne faisait le ménage, notre société s'effondrerait tout simplement. Afin que notre définition garde une certaine précision, et donc sa pertinence politique, nous ne considérons le repos personnel pendant les loisirs comme du travail de *care* non-rémunéré que sous certaines conditions, à savoir quand celui-ci sert à se régénérer pour pouvoir assumer son rôle dans le système. Lorsqu'il sert à acquérir de nouvelles compétences pour son usage personnel ou quel l'activité n'a pas de but, nous ne le considérerons dans ce document pas comme du travail de *care* non-rémunéré. Mentionnons cependant que certaines approches au de recherche intègrent toutes ces activités dans leur définition. Mais le travail accompli pour faire tourner notre société est encore loin de se limiter à cela. Outre le travail de *care*, il y a encore les innombrables heures de bénévolat accomplies dans des associations, et notre vie en société est marquée par le travail politique, généralement pas ou peu rémunéré.

26

27 Cette diversité du travail nous montre à quel point il est important de définir
28 ce terme clairement. C'est ce que nous allons faire ci-après : Par travail, nous
29 entendons toutes les activités conscientes orientées vers un but. Nous
30 considérons donc qu'il s'agit de travail chaque fois que nous accomplissons une
31 activité pour satisfaire directement ou indirectement à un autre besoin. Les
32 buts du travail peuvent être très variés : le travail peut avoir pour but la
33 participation à la société, une contrepartie de la part d'un·e partenaire,
34 l'acquisition de compétences, ou, dans le cas du travail salarié, de l'argent. Le
35 travail n'est pas nécessairement une activité qu'on exerce à contrecœur, et une
36 activité donnée n'est pas toujours un travail. Par exemple, la cuisine peut
37 viser à satisfaire ses propres besoins, ou, dans d'autres situations, être un
38 travail de *care*, par exemple si on cuisine pour ses propres enfants, ou encore,
39 dans le cas d'un·e cuisinière·er, être un travail salarié.

40 Parmi tous les types de travail, le travail salarié est le seul à recevoir une
41 contrepartie qu'on peut échanger universellement et qui permet d'acheter le
42 produit du travail d'autres personnes. Cela lui confère une place unique dans le
43 système économique capitaliste.

44 **2. Le travail dans le capitalisme**

45 **Le travail salarié et ses fondements**

46 Le capitalisme se caractérise par la propriété privée des moyens de production.
47 Cela signifie que les entreprises, les machines et les outils servant à la
48 production sont en mains d'une poignée de capitalistes. Par conséquent, pour
49 subvenir à ses besoins, la majorité de la population est obligée de mettre sa
50 force de travail à disposition temporaire des capitalistes. En échange du
51 travail fourni, les travailleuse·eurs perçoivent un salaire : c'est le salariat.

52 Toutefois, comme le souligne Karl Marx (2), au sein du capitalisme, les
53 travailleuse·eurs ne sont pas rémunéré·es pour l'ensemble de la valeur
54 qu'ils·elles créent par leur travail, mais seulement à hauteur de ce qui est
55 nécessaire pour la reproduction de leur force de travail (se nourrir, se loger,
56 etc.), pour qu'elles·ils puissent à nouveau fournir le même travail le
57 lendemain. Le reste de la valeur produite est approprié par les capitalistes :
58 c'est la plus-value. La·e travailleuse·eur passe donc une partie de sa journée à
59 travailler gratuitement pour les capitalistes, c'est ce qu'on appelle le
60 surtravail. Plus le temps de travail est élevé, plus la part de surtravail et
61 donc de profit sera grande. Le salaire versé à la fin du mois est présenté comme
62 le gain de l'ensemble du travaille de la/du travailleuse·eur, alors qu'il n'en
63

est toujours qu'une partie.

64 Sur la base de tout cela, on peut donc affirmer que le salariat est un rapport
65 d'exploitation.

66 Néanmoins, il faut noter que le salaire et la plus-value ne sont que des parts
67 d'une même valeur donnée, créée par le travail de la·du travailleuse·eur. Par
68 conséquent, plus le salaire est élevé, plus la plus-value est basse et
69 inversement. C'est la contradiction entre capital et travail. Le salariat n'est
70 donc pas seulement un rapport d'exploitation mais aussi un rapport de force, un
71 terrain de lutte entre capitalistes et travailleuse·eurs.

72 Toutefois, cette lutte est bien inégale. En effet, les capitalistes peuvent
73 recourir au chantage à l'emploi : si l'employé·e ne veut pas travailler dans ces
74 conditions et pour ce salaire, elle·il peut aller voir ailleurs et quelqu'un·e
75 d'autre sera très heureuse·eux de prendre sa place. Ce chantage à l'emploi n'est
76 possible que parce qu'il existe une armée de réserve industrielle. Ainsi, dans
77 le capitalisme, la concurrence pousse les capitalistes à substituer du capital
78 au travail, en investissant sans cesse dans des moyens de production plus
79 performants. Il existe donc toujours un surplus de travailleuse·eurs par rapport
80 aux besoins de la production capitaliste. Par conséquent, les travailleuse·eurs
81 se retrouvent en concurrence pour les emplois existants, ce qui permet aux
82 capitalistes d'exercer une pression sur les conditions de travail des personnes
83 employées. C'est face à cette injustice que se sont développés les mouvements
84 ouvriers dès le début du XIXème siècle. Leurs objectifs étaient et sont toujours
85 la fin de la concurrence et le dépassement du capitalisme.

86 Enfin, au sein du capitalisme, le travail est synonyme d'aliénation.[\(3\)](#) En
87 effet, la finalité du travail d'un·e employé·e, soit la marchandise produite,
88 lui est extérieure. Le travail n'est pas synonyme de satisfaction de besoins et
89 d'affirmation de soi mais constitue simplement un moyen d'obtenir de l'argent
90 pour satisfaire ses besoins en dehors du monde du travail.

91 Pour finir, le système capitaliste, et donc la réalisation de la plus-value, ne
92 peuvent se passer de l'exploitation du travail de *care* non-rémunéré, du Sud
93 global et de la nature. On n'attribue aucune valeur à ce travail (et à la
94 nature), qu'on voit comme une ressource naturelle et renouvelable.
95 L'exploitation salariale n'est donc que la pointe de l'iceberg. Cette théorie de
96 la subsistance, dite de l'école de Bielefeld, est la base d'une critique
97 féministe de la société.

98 **Oppression des femmes [\(4\)](#)**

99 Nous avons vu plus haut que le salaire correspond au montant nécessaire pour
100 reproduire la force de travail. Comme déjà dit plus haut, ce travail de *care*
101 non-rémunéré est nécessaire à la reproduction de la force de travail. Ce sont à
102 61,1% des femmes qui accomplissent ce travail. [\(5\)](#) Ce travail est donc approprié
103 gratuitement par les capitalistes dans le même temps qu'elles·ils achètent la
104 force de travail d'un·e travailleuse·eur.

105 Comme le souligne Silvia Federici [\(6\)](#), la construction d'un nouvel ordre
106 patriarcal mettant les femmes au service de la main d'œuvre masculine a
107 représenté un aspect essentiel du développement capitaliste. En effet, la mise
108 en place d'une division sexuelle du travail et la dévalorisation de la position
109 sociale des femmes ont permis au capitalisme d'allonger de manière extrêmement
110 importante la partie non payée de la journée de travail. Le salariat est donc
111 fondé sur l'oppression des femmes.

112 Le travail du *care* dépasse toutefois largement ce seul rôle de « production » et
113 de reproduction de la force de travail et constitue un travail essentiel pour le
114 fonctionnement de l'ensemble de la société. Dans le cadre du capitalisme, il est
115 néanmoins systématiquement « naturalisé » [\(7\)](#), invisibilisé et dévalorisé. [\(8\)](#)

116 Enfin, au cours du dernier demi-siècle, les femmes ont largement été intégrées
117 au sein du salariat. Ici aussi, les femmes sont structurellement discriminées.
118 Ainsi, en Suisse, elles touchent des salaires 19% plus bas en moyenne que leurs
119 homologues masculins. [\(9\)](#) Cette différence salariale se compose, à 45,5%, d'une
120 part "inexpliquée", et à 54,6% d'une part expliquée. [\(10\)](#) La première est due
121 directement au sexisme envers les femmes, lorsqu'elles sont moins bien payées
122 que leurs collègues masculins pour le même travail. Mais contrairement à ce que
123 prétend le discours bourgeois dominant, la part expliquée de cette différence
124 est également due directement aux discriminations, car elle tient
125 essentiellement au fait que les métiers typiquement féminins, comme les soins ou
126 la pédagogie, sont généralement moins bien rémunérés que les métiers typiquement
127 masculins. Cette différence est systémique, car l'histoire a montré à plusieurs
128 reprises que les salaires dans certains secteurs ont diminué dès que ceux-ci
129 sont devenus typiquement féminins et vice-versa.

130 Même si les discriminations salariales pénalisent énormément les femmes, la plus
131 grande partie des différences de revenus entre hommes et femmes ne vient pas de
132 la différence de rémunération du travail salarié, mais du fait que les femmes,
133 en raison de la charge importante que représente le travail de *care* non-
134 rémunéré, travaillent plus souvent à temps partiel, et gagnent donc moins. Les
135 discriminations salariales peuvent aussi peser dans la balance lorsqu'un couple
136 hétérosexuel doit décider qui assumera la plus grosse partie du travail de *care*
137 : si le partenaire masculin gagne plus, il semble plus pertinent économiquement

138 que ce soit la femme qui renonce à une partie de son salaire pour pouvoir
139 assumer la double charge du travail salarié et du travail non-rémunéré. Au
140 final, le revenu total est inférieur de 108 millions de francs à celui des
141 hommes, et ce en raison des discriminations salariales et du travail de *care*
142 non-rémunéré.

143 **Exploitation du Sud Global [\(11\)](#)**

144 À cette division sexuelle du travail s'ajoute une division internationale du
145 travail. La division internationale du travail a été renforcée par le commerce
146 triangulaire entre l'Afrique, l'Amérique et l'Europe à partir du XVIIème siècle,
147 et s'est intensifiée depuis. En suggérant que la division internationale du
148 travail permettrait une forme de complémentarité spontanée entre les pays, la
149 théorie libérale des avantages comparatifs de Ricardo - qui postule que chaque
150 pays se spécialise dans les domaines dans lesquels il est le plus productif de
151 manière relative - masque totalement les rapports asymétriques et de domination
152 du Nord global sur le Sud Global

153 En effet, le colonialisme puis l'impérialisme ont donné lieu à une
154 spécialisation forcée des pays du Sud Global dans l'extraction et la culture de
155 biens primaires, avec un recours massif à l'esclavage et au travail forcé. Cela
156 a résulté dans une division internationale classique du travail qui a perduré
157 jusqu'aux années 1970, avec un monde en deux blocs : d'un côté le Nord Global,
158 avec une main d'œuvre qualifiée produisant des biens manufacturés et de l'autre
159 un Sud Global spécialisé dans l'extraction de matières premières avec une main
160 d'œuvre non-qualifiée. Si, aujourd'hui, un certain nombre de pays du Sud Global
161 sont industrialisés ou s'industrialisent, les conditions de travail y restent
162 extrêmement précaires, que ce soit au niveau des risques pour la santé et de la
163 vie, du temps de travail ou encore du salaire, et les violations des droits
164 humains dans le cadre du travail y sont fréquentes. Notre système économique
165 actuel est donc également fondé sur l'exploitation des travailleuse·eurs dans le
166 Sud Global.

167 **3. Les rapports de travail en Suisse**

168 **Le tournant néolibéral**

169 Au cours du XIXème siècle et jusqu'au milieu du XXème siècle, les luttes
170 syndicales globales ont toujours veillé à ce qu'au moins une partie des progrès
171 de la productivité soit reversée aux travailleuse·eurs, soit par une hausse des
172 salaires, soit une réduction du temps de travail. À l'époque, le salaire d'un
173 travail à plein temps suffisait souvent à nourrir une famille entière (= modèle

174 du pourvoyeur masculin). Cela impliquait aussi une division du travail
175 relativement stricte au sein de la famille. Les hommes accomplissaient le
176 travail rémunéré, et les femmes le travail de *care* non-rémunéré au sein du
177 ménage. Il en résultait pour les femmes une dépendance économique à leur
178 partenaire.

179
180 Dans ces dernières décennies, l'organisation des travailleuse·eurs en Suisse a
181 drastiquement changé. Après la chute de l'URSS, le dogme de l'absence
182 d'alternative au capitalisme s'est largement diffusé. Dès lors, on a fait de
183 moins en moins de concessions aux travailleuse·eurs, et le capital est passé à
184 l'offensive. Dans le même temps, la croissance économique du Nord global a
185 ralenti, et le capital a eu recours à la réduction de la part de revenu des
186 travailleuse·eurs pour continuer à réaliser des profits.
187 Ce fut le coup d'envoi du tournant libéral, qui a été également soutenu, voire
188 poussé, par la gauche dans de nombreux pays. On a alors démantelé les
189 réglementations, les protections sociales et la protection des droits des
190 travailleuse·eurs et privatisé de nombreux secteurs économiques. Les 99% sont
191 ainsi de plus en plus contraint·es d'accepter de mauvaises conditions de
192 travail.

193 Le néolibéralisme a ceci de perfide qu'il ne se limite pas à la sphère
194 économique au sens stricte, mais pénètre toute la société.
195 Le dogme libéral, selon lequel une politique en faveur des riches et une
196 concurrence accrue sont de bonnes choses, s'est également installé dans la tête
197 des 99%.

198 De plus, le néolibéralisme a également réussi à récupérer les mouvements
199 progressistes pour ses objectifs. Il a détourné la montée en puissance des
200 mouvements féministes et la révolte des femmes contre la division sexuelle du
201 travail pour faire massivement baisser les salaires. Alors que, par le passé, le
202 salaire du pourvoyeur masculin suffisait pour une famille entière, les deux
203 parents ont désormais dû travailler pour des salaires moins élevés. Les femmes
204 gagnaient toujours nettement moins que les hommes, et devaient en plus toujours
205 accomplir la plus grande partie du travail de *care* non-rémunéré. Cette situation
206 s'est maintenue jusqu'à aujourd'hui.

207 **Les effets de la mondialisation**

208 L'augmentation du nombre de femmes dans le travail salarié a conduit à ce qu'il
209 y ait plus de personnes en recherche de travail pour moins d'emplois, ce qui a
210 permis de baisser les salaires. C'est de manière analogue que le capital a pu
211 tourner la mondialisation croissante à son intérêt. Avec la mobilité croissante
212 du capital, les travailleuse·eurs se retrouvent en concurrence à l'échelle

213 internationale, car les sièges sociaux des entreprises et les emplois peuvent
214 aisément se délocaliser dans un autre pays si nécessaire. Ce n'est pas seulement
215 les travailleuse·eurs qui sont en concurrence, mais des états entiers qui
216 adaptent leurs lois en fonction des souhaits du capital. Les prestations
217 sociales continuent d'être réduites à l'initiative des partis de la droite
218 bourgeoise en raison des pertes dues à la concurrence entre les sites et des
219 pertes fiscales, et le droit du travail est lui aussi sans cesse affaibli, par
220 crainte de voir disparaître des emplois.

221 À ce propos, il est important de souligner que dans d'autres pays, les coûts
222 salariaux et les conditions de travail sont nettement plus bas qu'en Suisse, à
223 tel point que la grande majorité des emplois industriels ont depuis longtemps
224 disparu de Suisse. Qui veut produire des chaussures bon marché le fera en Asie
225 ou en Europe de l'Est, et il leur importe peu que les salaires horaires montent
226 ou baissent de deux francs en Suisse. Les pays riches comme la Suisse se
227 développent de plus en plus vers une société de services, car contrairement au
228 travail dans la production, les services doivent souvent être fournis au moment
229 et à l'endroit où on les consomme. On peut acheter en Europe une chaussure
230 fabriquée en Chine, mais ce n'est pas le cas d'une coupe de cheveux. Si des
231 emplois peuvent être transférés à l'étranger, cela a généralement déjà été fait,
232 et pour ceux qui sont encore ici, un transfert n'est généralement pas possible
233 ou pas souhaité, car le niveau de formation élevé et la bonne infrastructure en
234 Suisse ont plus d'importance pour les entreprises que de faibles coûts
235 salariaux.

236 Comme les professions du secteur tertiaire ne peuvent pas être déplacées à
237 l'étranger, c'est souvent le chemin inverse qui est choisi, en particulier dans
238 le secteur à faibles salaires, et on attire en Suisse des travailleuse·eurs
239 migrant·es. C'est ce qu'on constate dans le secteur de la restauration, dans les
240 professions de soin, et en particulier dans les soins 24 heures du 24 dans les
241 ménages privés. Dans ce domaine, de chaînes du *care* se sont développées,
242 libérant les femmes des pays riches de la double charge du travail de *care* et du
243 travail rémunéré au détriment des migrant·es. Ainsi, chaque année ce sont des
244 milliers de migrant·es du *care* qui viennent d'Espagne, de France ou de Pologne,
245 attiré·es par de meilleures perspectives salariales. Le trou dans le secteur des
246 soins en Pologne est alors comblé par des femmes venant d'Ukraine. La crise du
247 *care* est ainsi systématiquement reportée sur les pays les plus pauvres, situés
248 tout en bas de la hiérarchie capitaliste. Dans de nombreux domaines, le droit du
249 travail suisses n'est pas appliqué à ces migrant·es du *care*, et leurs salaires
250 et leurs conditions de travail sont misérables. Les permis de séjour sont
251 étroitement liés à l'emploi, et ne sont souvent valables que pour quelques mois,
252 ce qui rend les femmes encore plus vulnérables à l'exploitation.

253
254 La mise en concurrence des travailleuse·eurs dans le cadre de la mondialisation,
255 et en particulier l'individualisation et la concurrence accrue du

256 néolibéralisme, ont entraîné un net affaiblissement des syndicats et une baisse
257 du nombre de leurs membres au cours des dernières décennies. Les syndicats
258 permettent aux travailleuse·eurs de s'organiser ensemble pour lutter ensemble
259 pour de meilleures conditions de travail. En effet, des salarié·es organisés·es
260 sont plus difficiles à dresser les un·es contre les autres, et peuvent ainsi
261 faire pression ensemble pour de meilleures conditions de travail.
262 L'organisation syndicale a toujours été particulièrement forte dans les
263 professions industrielles classiques, donc en particulier dans les secteurs
264 d'activité qui ont perdu énormément d'importance en Suisse. L'organisation dans
265 le secteur des services est nettement plus difficile. Cela vient notamment du
266 fait que la ligne de séparation claire entre le travail et le capital est
267 beaucoup plus visible et perceptible dans les usines que dans les métiers des
268 services où il existe souvent une certaine solidarité entre les client·es et les
269 employé·es, ce qui pousse les travailleuse·eurs à s'investir davantage pour le
270 bien des client·es. Pour les personnes concernées, il est souvent plus facile de
271 faire grève sur un chantier que de refuser des soins à des patient·es
272 vulnérables.

273 **Les métiers du *care* et la maladie des coûts**

274 Pourtant, les métiers du *care* auraient suffisamment de bonnes raisons de faire
275 grève. C'est le résultat d'évolutions qui ont pris de l'ampleur dans ces
276 dernières années. D'une part, le besoin en prestations de soin rémunérées
277 augmente, parce qu'on fait de moins en moins de travail de *care* dans le cadre
278 privé. D'autre part, le besoin en prestations de soins augmente, notamment parce
279 que parce que l'espérance de vie des certaines parties de la population a
280 augmenté. En outre, il devient plus difficile de concilier les soins privés et
281 le travail salarié, parce que les femmes travaillent de plus en plus, sans pour
282 autant que les hommes n'effectuent plus de travail de *care*. De même, lorsque les
283 revenus diminuent ou en raison de la réduction des prestations de l'État social,
284 les prestations de soins sont souvent transférées dans la sphère privée.
285 À cela s'ajoute le phénomène de la "maladie des coûts" : tandis que la
286 production de biens gagne en efficacité et requiert de moins en moins de travail
287 en raison des progrès technologiques, on ne peut souvent pas vraiment
288 rationaliser les services à la personne. On peut bien construire des voitures
289 plus vite, mais on ne peut pas s'occuper de quelqu'un plus vite et plus
290 efficacement. Il en résulte que la production de biens est de moins en moins
291 chère et que les services sont proportionnellement de plus en plus chers. Le
292 capitalisme ne peut y répondre que par deux pseudo-solutions : soit les
293 prestations dans le secteur des services deviennent plus chères, soit les
294 conditions de travail et les salaires dans ce secteur se détériorent
295 considérablement. Aujourd'hui, ce sont malheureusement les deux qui se
296 produisent.

297 **Branches basées sur le savoir et conséquences de la**
298 **digitalisation**

299 Outre le secteur des services en pleine croissance, une part croissante de la
300 création de valeur a lieu dans des branches basées sur le savoir comme
301 l'industrie pharmaceutique, la branche tech et dans le domaine de l'économie de
302 plateforme. Les plateformes, en particulier, comme Google, Uber ou Amazon, sont
303 une réponse directe à la numérisation et à l'aplatissement de la croissance
304 économique depuis les années 70. L'objectif n'est plus seulement de privatiser
305 les bénéfiques, mais de privatiser le marché en lui-même. Les profits de ces
306 plateformes sont générés par l'imposition de fait des personnes ou des petites
307 entreprises qui proposent leurs services sur ces plateformes. Cette pseudo-
308 indépendance signifie souvent que les règles traditionnelles du droit du travail
309 ne s'appliquent plus à elles·eux. Il en résulte des salaires précaires et
310 l'absence de cotisations sociales.

311 Par ailleurs, des mécanismes de surveillance renforcés s'étendent à l'ensemble
312 du monde du travail à partir des géants de la technologie et de la numérisation
313 accrue. Les collègues s'évaluent et se surveillent mutuellement et le travail
314 est soumis à un contrôle strict. Cela fait encore augmenter la pression et la
315 tendance à l'individualisation, ce qui mène souvent au burn-out. Le
316 décloisonnement accru du travail, [\(12\)](#) dû à l'obligation d'être joignable en
317 permanence et au télétravail, y joue également un grand rôle.

318 De plus, la digitalisation du monde du travail conduit à une transformation
319 rapide du paysage professionnel. Soyons clair·es : cela ne signifie pas que tous
320 les métiers vont disparaître, comme le laissent souvent croire les milieux
321 bourgeois. Mais on est en droit de supposer que la digitalisation est en train
322 de faire disparaître les emplois à moyennement qualifiés et pousse à une
323 évolution plus rapide des profils professionnels. Il est donc d'autant plus
324 nécessaire de développer l'accès à la formation continue tout au long de la vie.

325 Compte tenu de tous ces changements, nous sommes aujourd'hui confrontés à un
326 monde du travail salarié dans lequel les emplois atypiques et précaires se
327 multiplient tandis que la protection sociale se dégrade. Cela vient d'une part
328 du démantèlement social, et d'autre part du fait que les prestations sociales
329 liées au salariat continuent de présumer des situations professionnelles
330 classiques, et ne tiennent pas suffisamment compte des parcours professionnels
331 atypiques et des situations professionnelles particulières.

332 Les jeunes, en particulier, sont souvent contraint·es, en début de carrière,
333 d'effecteur des stages mal voire pas rémunérés du tout rémunérés, tandis qu'une
334 personne de plus de 50 ans, si elle perd son travail, n'a presque aucune chance
335 d'en retrouver un.

336 Tout cela a eu pour conséquence d'aggraver l'insécurité et la peur des
337 travailleuse·eurs et nous a poussé dans un cercle vicieux de désolidarisation
338 et d'aggravation des conditions de travail.

339 Les gains de productivité ne profitent guère aux travailleuse·eurs, le pouvoir
340 d'achat des 99% stagne, les salaires dans les branches à bas salaires ont baissé
341 au cours de ces dernières années, alors que les hauts salaires s'envolent et que
342 les revenus du capital explosent. [\(13\)](#)

343
344 Ces évolutions des dernières décennies ont également des conséquences sur les
345 domaines de travail non commercialisés. Depuis le tournant néolibéral, ce sont
346 surtout les personnes peu privilégiées qui se retiennent de plus en plus du travail
347 politique et du bénévolat. Parallèlement, la charge du travail de *care* non-
348 rémunéré augmente particulièrement pour les personnes à faibles revenus, parce
349 que du travail s'est déplacé de la sphère rémunérée à la sphère non-rémunérée. Le
350 "travail sur soi" a également augmenté avec la montée en puissance du dogme
351 néolibéral du développement personnel. [\(14\)](#)

352 **4. Le rôle social du travail**

353 Lorsqu'on parle du travail et de son rôle social, il est important de ne pas
354 réduire le travail à sa forme que l'on connaît dans le salariat ou, plus
355 généralement, tel qu'il est dans le capitalisme. Si, au sein du capitalisme, le
356 travail est synonyme d'exploitation, d'aliénation, de concurrence et de
357 domination pour les femmes et le Sud Global, le travail en lui-même peut en
358 réalité jouer un rôle social central. Le travail est pour les personnes un moyen
359 de s'affirmer, de réaliser leurs désirs, de s'épanouir physiquement et
360 intellectuellement et d'interagir avec leur environnement. Pour expliquer ce que
361 cela signifie, on peut prendre l'exemple des personnes retraitées. Souvent,
362 celles-ci continuent de travailler après leur retraite, que ce soit par exemple
363 en s'occupant de leur jardin ou en commençant de nouvelles hobbies comme la
364 poterie ou la construction de meubles. Ces activités ne les forcent pas à vendre
365 leur force de travail et elles peuvent tout de même prendre part à la société de
366 façon autonome. Le travail n'est donc pas quelque chose de négatif en soi ni
367 quelque chose dont il faut souhaiter la disparition mais une activité sociale et
368 humaine centrale, qu'il faut simplement libérer du joug capitaliste.

369 **5. Notre vision socialiste**

370 En tant que socialistes, nous considérons que la prospérité doit revenir aux
371 personnes dont le travail l'a rendue possible. Cela doit commencer ici et
372 maintenant, par une amélioration des conditions de travail et une augmentation

373 massive des salaires et des prestations sociales. Il est particulièrement
374 nécessaire d'agir dans les secteurs à bas salaires, qui emploient beaucoup de
375 femmes et de migrant·es. Les futurs gains en productivité devront également être
376 répercutés sur les 99%, par exemple par une augmentation des salaires ou une
377 réduction du temps de travail. À long terme, nous préférons la deuxième option,
378 car l'économie et la production ne peuvent pas croître infiniment sur une
379 planète aux ressources finies. De plus, une réduction du temps de travail
380 salarié laisse enfin plus de temps au travail non rémunéré. À long terme, nous
381 avons besoin d'un monde dans lequel toutes les formes de travail ont le même
382 poids et la même reconnaissance. De manière analogue à ce que présente la "4-in-
383 1 perspective" de Frigga Haug, tout le monde devrait disposer chaque jour de
384 quatre heures pour le travail politique, quatre heures pour le travail sur soi,
385 quatre heures pour le travail de *care* et quatre heures pour le travail rémunéré.
386 Il ne faut pas voir cela comme une règle stricte, mais plutôt comme une
387 boussole. L'important est que toutes les formes de travail soient également
388 valorisées, et que travail rémunéré et non-rémunérés soient répartis de manière
389 équitable. Les différents domaines de travail doivent être organisés de manière
390 totalement différente d'aujourd'hui, et de manière nettement plus démocratique.
391 C'est justement pour cela qu'il faut que tout le monde ait plus de temps à
392 consacrer au travail politique.

393 La question de savoir ce qu'on doit produire doit se résoudre avant tout par une
394 planification démocratique. Les prix des biens de consommation doivent être
395 adaptés à la garantie de bonnes conditions de travail. En outre, il faut
396 conserver une certaine marge de manœuvre en dehors de la planification, pour
397 permettre des innovations privées et l'autodétermination des activités.
398

399 La propriété collective des moyens de production doit à l'avenir devenir la
400 règle, car elle confère aux gens un pouvoir effectif sur l'économie, et donc sur
401 le travail qui les occupe. L'ensemble des services qui couvrent des besoins
402 fondamentaux comme le logement, la santé, la formation, la production de denrées
403 alimentaires et le travail de *care* doit appartenir aux services publics. Une
404 part conséquente de la production doit être organisée en coopératives, c'est-à-
405 dire dans des entreprises appartenant collectivement aux travailleuse·eurs. Le
406 niveau de planification et de contrôle démocratique doit être décidé au cas par
407 cas. L'objectif est d'appliquer la maxime démocratique qui dit que les personnes
408 doivent avoir le droit de participer à toutes les décisions qui les concernent.

409 Outre les secteurs économiques organisés par l'État ou les coopératives, de
410 petites entreprises privées qui produisent en dehors de la planification sont
411 également envisageables. Elles devront cependant toujours respecter les
412 principes de la démocratie économique et ne pas contredire les directives de
413 base de planification.

414 Outre les changements fondamentaux que représentent la planification de
415 l'économie et la propriété collective des moyens de production, il faut encore
416 une régulation stricte des conditions de travail et de l'ensemble de l'économie.

417 Le travail salarié doit être un droit pour tous·tes. Cette garantie d'emploi ne
418 signifie toutefois pas que les personnes doivent être contraintes au travail
419 salarié. Au contraire : il faut, pour mettre fin à l'actuelle contrainte
420 implicite au travail salarié, mettre en place un revenu de base confortable,
421 accessibles à toutes les personnes qui n'ont pas de revenus salariaux. Nous
422 pensons notamment aux personnes qui effectuent d'autres formes de travail (p. ex
423 du travail de *care*), qui ne se sentent pas capable de travailler, ou qui
424 suivent une formation. Ce revenu de base devrait être à un niveau qui permette
425 de réaliser la "4-in-1 perspective" mentionnée ci-dessus. Il s'agit ainsi de
426 lutter contre une surévaluation du travail salarié par rapport aux autres types
427 de travail.

428 **6. Revendications**

429 En vue du passage à un monde du travail socialiste, la JS pose les exigence
430 suivantes pour un travail correct pour tous·tes :

431 **Un droit du travail fort dès maintenant !**

- 432 • Le droit à la déconnexion

- 433 • Interdiction des stages obligatoires avant l'apprentissage

- 434 • Indemnité minimale pour les stagiaires et durée maximale d'engagement d'un
435 an

- 436 • Droit à des horaires de travail planifiables

- 437 • Interdiction du travail sur appel sans salaire mensuel minimum fixe et
438 temps de travail minimum garanti

- 439 • Inscription dans la loi d'un pourcentage minimum de postes fixes à durée

440 indéterminée dans chaque entreprise

441 **Les fruits du travail aux travailleuse·eurs !**

- 442 • Pour un salaire minimum de 5000 francs
- 443 • Au moins 6 semaines de vacances pour tous·tes
- 444 • Écart salarial maximal de 1:5 dans toutes les entreprises
- 445 • Quota maximal de revenus du capital de 20% : le reste des revenus versés
446 doit revenir aux travailleuse·eurs

447 **Pour une vraie démocratie, le pouvoir et les décisions dans**
448 **les mains des 99% !**

- 449 • Les entreprises privées de plus de 20 employé·es doivent être organisées
450 démocratiquement, le personnel des SA et des Sàrl doit disposer d'au moins
451 50% des voix lors des réunions des actionnaires et des assemblées
452 d'entreprises
- 453 • Droit de préemption pour les employé·es lors des ventes d'entreprises
- 454 • Droit de grève illimité

455 **Pour une revalorisation du travail non-rémunéré et une**
456 **protection sociale inconditionnelle !**

- 457 • Mesures globales pour une société féministe, afin de répartir plus
458 équitablement le travail de *care* non-rémunéré. (Voir les papiers de
459 position féministes de la JS).

- 460 • Semaines de 25 heures avec salaire inchangé
- 461 • Droit au travail à temps partiel pour tous·tes
- 462 • Introduction d'une pension populaire couvrant toutes les formes de travail
- 463 • Garantie d'emploi complète
- 464 • Revenu de base garanti pour tous·tes, plutôt que de ballotter les
465 personnes d'une assurance contre les pertes de revenus à une autre
- 466 • Droit à la formation gratuite, y compris la formation continue
- 467 • Assurances sociales dans toutes les situations professionnelles, y compris
468 pour les travailleuse·eurs de l'économie de plateforme et les faux
469 indépendant·es

470 **Contre les discriminations, en Suisse et partout !**

- 471 • Renversement du fardeau de la preuve en cas de discrimination salariale,
472 contrôles réguliers par une autorité indépendante est sanctions en cas de
473 discrimination
- 474 • Transparence des salaires
- 475 • Même droits au même endroit : même droit du travail pour les migrant·es
- 476 • Normes minimales pour les conditions de travail dans la production de
477 biens importés

478 **Note de bas de page**

479 (1)Cf. Swissinfo 2021, URL: [https://www.swissinfo.ch/ger/gender-bilanz-der-](https://www.swissinfo.ch/ger/gender-bilanz-der-pandemie--noch-eine-generation-laenger-bis-zur-gleichstellung-gender-gap-care-arbeit-equal-pay-frauen/46741028#:~:text=Care%20Arbeit%20in%20Zahlen,7%2C9%20Milliarden%20Stunden)
480 [pandemie--noch-eine-generation-laenger-bis-zur-gleichstellung-gender-gap-care-](https://www.swissinfo.ch/ger/gender-bilanz-der-pandemie--noch-eine-generation-laenger-bis-zur-gleichstellung-gender-gap-care-arbeit-equal-pay-frauen/46741028#:~:text=Care%20Arbeit%20in%20Zahlen,7%2C9%20Milliarden%20Stunden)
481 [arbeit-equal-pay-](https://www.swissinfo.ch/ger/gender-bilanz-der-pandemie--noch-eine-generation-laenger-bis-zur-gleichstellung-gender-gap-care-arbeit-equal-pay-frauen/46741028#:~:text=Care%20Arbeit%20in%20Zahlen,7%2C9%20Milliarden%20Stunden)
482 [frauen/46741028#:~:text=Care%20Arbeit%20in%20Zahlen,7%2C9%20Milliarden%20Stunden](https://www.swissinfo.ch/ger/gender-bilanz-der-pandemie--noch-eine-generation-laenger-bis-zur-gleichstellung-gender-gap-care-arbeit-equal-pay-frauen/46741028#:~:text=Care%20Arbeit%20in%20Zahlen,7%2C9%20Milliarden%20Stunden)
483 [-](https://www.swissinfo.ch/ger/gender-bilanz-der-pandemie--noch-eine-generation-laenger-bis-zur-gleichstellung-gender-gap-care-arbeit-equal-pay-frauen/46741028#:~:text=Care%20Arbeit%20in%20Zahlen,7%2C9%20Milliarden%20Stunden)
484 [\).](https://www.swissinfo.ch/ger/gender-bilanz-der-pandemie--noch-eine-generation-laenger-bis-zur-gleichstellung-gender-gap-care-arbeit-equal-pay-frauen/46741028#:~:text=Care%20Arbeit%20in%20Zahlen,7%2C9%20Milliarden%20Stunden) (consulté le 02.01.2022).

484 (2)MARX Karl, Salaires, prix et profits, 1865

485 (3)MARX Karl, Manuscrits de 1844

486 (4)Ce papier utilise délibérément le terme de "femmes" et renonce à
487 l'abréviation FLINTA. Cela s'explique par le manque de données statistiques
488 concernant les personnes trans, inter, agenres et non-binaires, ce ne permet pas
489 de faire avec certitudes des affirmations concernant leur oppression dans le
490 domaine du travail. Cette absence de données statistiques est extrêmement
491 problématique, et montre combien ces identités sont négligées. Cependant, il
492 serait problématique de remplacer "femmes" par FLINTA, car nous ne savons pas
493 clairement si toutes les identités sont discriminées de la même manière. Ce
494 serait une forme d'inclusivité simpliste et erronée.

495 (5)Cf. SSP, <https://vpod.ch/themen/gleichstellung/care-arbeit/> (consulté le
496 03.01.2022).

497 (6)FEDERICI Silvia, Caliban et la sorcière, 2014 (traduction française)

498 (7)La naturalisation du travail du care signifie que l'on considère que les
499 femmes savent effectuer les tâches du travail du care de façon innée, sans avoir
500 besoin d'apprendre des compétences car elles seraient liées à la nature
501 féminine.

502 (8)La naturalisation du travail du care signifie que l'on considère que les
503 femmes savent effectuer les tâches du travail du care de façon innée, sans avoir
504 besoin d'apprendre des compétences car elles seraient liées à la nature
505 féminine.

506 (9)[https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-](https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/chiffres-et-faits.html)
507 [salariale/bases/chiffres-et-faits.html](https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/chiffres-et-faits.html)

508 [\(10\)](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.html) Cf. OFS 2021, URL: [https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.html)
509 [erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.html)
510 [schweiz/lohnunterschied.html](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/lohnunterschied.html) (consulté le 03.01,2022).

511 [\(11\)](#) Pour plus de développements sur cette thématique, nous vous renvoyons au
512 papier de position « Halte à l'exploitation du Sud Global », adopté lors de
513 l'Assemblée des délégué·e·s du 10 novembre 2019.

514 [\(12\)](#) Le décloisonnement du travail désigne la dissolution croissante des
515 structures temporelles, spatiales et matérielles du travail rémunéré. Au sens
516 strict, on entend souvent par là la dissolution des frontières entre le travail
517 rémunéré et la vie privée.

518 [\(13\)](https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/mk-cp/200706/140d_DL_KS_Verteilungsbericht_2020.pdf) [https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/mk-](https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/mk-cp/200706/140d_DL_KS_Verteilungsbericht_2020.pdf)
519 [cp/200706/140d_DL_KS_Verteilungsbericht_2020.pdf](https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/mk-cp/200706/140d_DL_KS_Verteilungsbericht_2020.pdf)

520 [\(14\)](#) Cf. Laurie Penny "Fleischmarkt" 2012, p. 8 sq.