



Danièle Linhart

*¿Trabajar sin los otros?*





Danièle Linhart

# ¿Trabajar sin los otros?

Prismas

---

6

Danièle Linhart

¿Trabajar sin los otros?

Esta publicación no puede ser reproducida, ni total ni parcialmente, ni registrada en, o transmitida por, un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, ya sea fotomecánico, fotoquímico, electrónico, por fotocopia o por cualquier otro, sin el permiso previo de la editorial.

Título original: *Travailler sans les autres?*

© Éditions du Seuil, 2009

© De esta edición: Universitat de València, 2013

Publicacions de la Universitat de València  
Arts Gràfiques, 13 – 46010 València

Traducción: Miguel Ángel García Calavia  
Diseño de la colección: Inmaculada Mesa  
Corrección y maquetación: Communico, C. B.

Ilustración de la cubierta:  
«Alienació» (Daniel Muñoz Mendoza)  
ISBN: 978-84-370-9244-7  
Depósito legal: V-2807-2013

Impresión: Guada Impresores, S. L.

*Aller au chagrin.*  
*Aller au charbon.*  
*Aller à la mine.*  
*Travailler pour gagner sa vie.*  
(Expresiones populares)

Para mi hija Miléna,  
por nuestras interminables discusiones  
sobre la marcha del mundo





## Índice

PREFACIO, por M. A. García Calavia .....	11
PRÓLOGO.....	25
INTRODUCCIÓN. TRABAJO ASALARIADO Y CONTRIBUCIÓN ALTRUISTA A LA SOCIEDAD:	
UNA IDEA PERTURBADORA .....	41
Modernización del trabajo: de la pérdida de los otros... ..	49
... a la denigración de los otros .....	52
I. NOSTALGIA DE UNA VIDA AUTÉNTICA .....	59
El reflejo de la belleza.....	61
La determinación productiva .....	68
A gusto en el trabajo.....	71
El reverso del mundo taylorista .....	75
Los perjuicios de la modernización.....	80
El fin de un mundo.....	83
II. TRAS LAS HUELLAS DEL COMPROMISO ALTRUISTA.	
LOS AGENTES DEL SECTOR PÚBLICO.....	89
La sociedad al pie de la letra.....	90
La clasificación republicana.....	94
Carteros y personal de ventanilla a la escucha y en busca de la igualdad.....	96
El servicio público: ¿en qué condiciones? .....	108
Los agentes de Infraestructuras: una alquimia que resiste....	112
El respeto a la ley: otra manera de vivir el servicio público..	115
Educación: cuando el compromiso es puesto bajo tutela .....	120

III. VALORES PROFESIONALES DE LO PRIVADO Y DE LO PÚBLICO: UN PELIGROSO INTERCAMBIO DE PAPELES .....	127
Tabla rasa.....	131
¿La ética, además?.....	139
La apropiación managerial de la persona.....	145
El repliegue narcisista.....	152
IV. LAS VÍAS TORTUOSAS DE LA ADHESIÓN Y EL RECONOCIMIENTO.....	157
El salario del miedo .....	157
El imperio de las obligaciones.....	159
Ejecutivos: la lógica de lo efímero.....	174
El reconocimiento por la huelga .....	179
Una negación de la persona .....	183
Reglas de vida, pero no para todo el mundo.....	193
CONCLUSIÓN. UN TRABAJO SIN PIEDAD.....	199

PREFACIO  
*¿TRABAJAR SIN LOS OTROS?*,  
 O EN QUÉ SE HA CONVERTIDO  
 EL TRABAJO ASALARIADO HOY

*¿Trabajar sin los otros?* es el último libro de Danièle Linhart, socióloga que investiga el mundo del trabajo en Francia y su evolución desde hace casi cuarenta años. Su autora ofrece una interpretación de ese mundo y de los cambios que experimenta, e intenta deshacer toda una serie de tópicos y de falsas representaciones que los franceses pueden tener de ellos y de sus conciudadanos. Esta lectura la lleva a cabo en un contexto en el que aspira a buscar en el trabajo aquello que lo vincula al conjunto de la sociedad, es decir, sus dimensiones socializadoras, ciudadanas y morales. En este sentido, recupera la perspectiva de Durkheim y se ubica en una perspectiva próxima a la que adopta Serge Paugam,<sup>1</sup> quien se preocupa por la integración social en su análisis de la precariedad de los asalariados.

La tesis del libro está planteada desde la introducción: la dimensión socializadora y la orientación altruista del trabajo (una idea de Durkheim que nos desconcierta) se pierden;

1 S. Paugam, *Le salarié de la précarité*, París, Presses Universitaires de France (PUF), 2000.

y la causa la encuentra en las nuevas formas empresariales de movilización del trabajo que apelan a la subjetividad de los trabajadores. O dicho en otros términos, el sentimiento que tienen los trabajadores de contribuir a la existencia de la sociedad mediante el trabajo, incluso en el universo estrictamente taylorista y en la voluntad de transformación de la sociedad, está desapareciendo como consecuencia de su individualización (la deriva narcisista, de la que habla Vincent de Gaulejac)<sup>2</sup> y de su sometimiento a la causa de la empresa que los emplea.

En esta tesis subyace la idea de que el altruismo (o el don) forma parte del trabajo. Se trata de una idea que apenas encaja con la consideración habitual del trabajo bajo la forma de un contrato. Sin embargo, es una idea clásica en sociología desde que Durkheim sitúa al trabajador en una relación con la sociedad en su conjunto. Esta noción de don se puede comprender como un compromiso orientado hacia la sociedad, que se alimenta de la conciencia común inscrita en la división del trabajo —otra idea de Durkheim—, y que convierte a sus miembros en interdependientes. El don sería un efecto de la socialización en la interdependencia, el trazo de una conciencia de esta forma particular del vínculo social. Una manera para cada uno de sentirse existir en la sociedad y de tener un sitio en ella, pero también una manera de hacerla existir.

En este contexto, Danièle Linhart afirma que la empresa, en la globalización, tiende a cortar el vínculo entre sus asalariados y la sociedad, para intentar imponerles aquel que los vincula a ella misma en el marco de una relación incierta (la privatización de la subjetividad). En un mundo del trabajo cada vez más dominado por una gestión siste-

2 V. Gaulejac, *La société malade de la gestion*, París, Éditions du Seuil, 2005.

máticamente individualizada, los asalariados se encuentran en situación de perder no solamente un modo de vida en el que los colectivos desempeñan un rol potente en la socialización en el trabajo, sino también de cortar el vínculo que los liga a la sociedad.

Esta explicación de los cambios registrados en el mundo del trabajo a partir de las investigaciones de la autora o de otros científicos sociales se produce en una coyuntura singular. Por un lado, porque el trabajo, que ocupa una posición central en la sociedad, esto es, que confiere una identidad, un lugar en ella al tiempo que representa el principal vector de ciudadanía, experimenta una contracción espectacular. Por otro, porque las nuevas condiciones de movilización empresarial de los asalariados pretenden poner en escena al individuo y sus cualidades más personales de modo que el trabajo se convierte en una actividad cada vez más obsesiva e, incluso, llega a colonizar la vida privada. Por tanto, en una época en la que el trabajo asalariado experimenta desarrollos que cuestionan sus fundamentos, estas circunstancias se producen no solamente en Francia, sino también en otros países de su entorno, como España; así, el texto de Danièle Linhart tiene capacidad para explicar lo que acontece en todo este espacio geográfico y no solo en Francia.

### **El contexto durkheimiano. La centralidad social del trabajo**

Una parte importante del análisis de las transformaciones del mundo laboral lo lleva a cabo Danièle Linhart siguiendo algunos planteamientos de la perspectiva durkheimiana en los que se afirma la centralidad del trabajo y su rol irremplazable en la socialización, no solo en las sociedades tradicionales, sino también en las modernas que han experimentado un

importante proceso de diferenciación social como consecuencia de la intensificación de la división social del trabajo y del creciente protagonismo del grupo profesional que se interpone entre el individuo y la sociedad. Para entender este proceso, conviene recordar que la división del trabajo no hace referencia, según Durkheim, a la función que desempeña en el aumento de la productividad, como señala Adam Smith, sino en el ejercicio de la solidaridad social entendida en términos de integración social: «gracias a (la división del trabajo) se asegura la cohesión de nuestras sociedades (y determina) [...] su constitución». En este sentido, «la división del trabajo [...] debe tener un carácter moral, pues las necesidades de orden, de armonía, de solidaridad social pasan generalmente por ser morales».<sup>3</sup> También, que la sociedad no es una mera suma de todos los individuos de un espacio geográfico, sino un ente en el que se producen normas morales (básicamente, a través de la división del trabajo) capaces de regular las conductas individuales y de posibilitar la integración social.

Durkheim pone énfasis en la importancia de la división del trabajo en la integración social del individuo porque lo sitúa en una relación con la sociedad y le permite adquirir el sentimiento de ser útil al conjunto de modo que refuerza la complementariedad entre las personas obligándolas a cooperar: «se habitúa a estimarse en su justo valor, es decir, a no mirarse sino como la parte del todo»;<sup>4</sup> «... supone que el trabajador, [...], no pierde de vista a sus colaboradores, actúa sobre ellos y recibe su acción [...]. Siente que sirve para algo. Para esto [...] basta con que perciba lo suficiente

3 E. Durkheim, *La división del trabajo social*, Madrid, Akal, 2001, p. 74. Edición de acuerdo con la traducción que Carlos García Posada realizó para Editorial Jorro en 1928. 1.<sup>a</sup> edición, 1893.

4 *Ibidem*, p. 269.

(del horizonte social) para comprender que sus acciones tienen un fin fuera de ellas mismas. Desde entonces [...] su actividad [...] tiene un sentido y lo sabe». <sup>5</sup> En este contexto, el individuo que trabaja se pone en relación con la sociedad, confirma su pertenencia y se dirige a ella. A este respecto, resulta significativa sociológicamente la experiencia de compartir la conciencia colectiva, esto es, los «estados que [...] son comunes a toda la sociedad, [...] sin (esta conciencia) no existiría». <sup>6</sup> También, la utilidad social de la que el trabajador es consciente de producir a través de su trabajo; así, el trabajador puede obtener satisfacciones en la relación laboral conectadas, por un lado, con su contribución a la sociedad mediante su trabajo y, por otro, con el reconocimiento de dicha contribución por los otros asalariados.

El trabajo, y más exactamente, la división del trabajo cumple, pues, una función esencial y lo que está en juego en torno a él es fundamental, como recuerda Durkheim: «(en las sociedades modernas), para que el individuo permanezca fijado al grupo [...], es preciso que los lazos que a él le ligan se hagan más fuertes y más numerosos. Si (no es así), el hombre [...] no sentiría [...] esa presión beneficiosa de la sociedad, que modera su egoísmo y le convierte en un ser moral. He ahí lo que le da el valor moral a la división del trabajo [...] por ella, el individuo adquiere conciencia de su estado de dependencia frente a la sociedad; de ella vienen las fuerzas que le retienen y le contienen». <sup>7</sup>

Danièle Linhart recupera la dimensión socializadora y la orientación altruista del trabajo para explicar las transformaciones del mundo del trabajo asalariado. Se trata de una dimensión no contemplada en los exámenes de dichas

5 Ibidem, p. 438.

6 Ibidem, p. 124.

7 Ibidem, p. 470.



transformaciones, mayoritariamente efectuados desde la perspectiva del contrato asalariado. En ese sentido, considera que las modalidades de trabajo puestas en marcha en una sociedad, especialmente los modos de organización de este, de movilización de los trabajadores, condicionan las relaciones que mantienen en el trabajo, así como su vivencia de él, especialmente la manera en que se sitúa el trabajador con respecto a la sociedad en su conjunto.

### **Paradojas desconcertantes que alientan el examen y la reflexión sobre las transformaciones del trabajo asalariado**

Durante las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial y hasta la crisis económica de los años setenta, el trabajo asalariado se caracteriza en los países industrializados no solo por el esfuerzo físico, sino también por el esfuerzo psíquico que generan las tareas rutinarias, así como el autoritarismo de los numerosos mandos (intermedios y superiores) —el tormento del trabajo y el despotismo de fábrica, al que algunos se refieren añadiendo además que tenía mala fama—. <sup>8</sup> Ahora bien, este esfuerzo no excluye que los propios trabajadores acondicionen este trabajo, especialmente repetitivo y acuciante, humanizando la vida colectiva y dando sentido singular a esas dificultades, incluso, reapropiándose de alguna manera de la ejecución del trabajo. Tampoco excluye que los trabajadores, a la salida de la fábrica, acepten con gusto encontrarse para discutir o tomar un café. A este respecto, sorprende que bajo una forma de organización que rebaja a los trabajadores al rango de especialistas, que les niega

<sup>8</sup> H. Roth, *El estado del mundo*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2007, p. 110.

su especificidad de ser humano –al no valorar la inteligencia, sino la capacidad física, el «hombre buey»–, como la taylorista, se preserve la dimensión socializadora del trabajo.

Asimismo, sorprende que una parte del trabajo asalariado posterior, en el que el empresario pretende ampliar la iniciativa, la autonomía y la responsabilización de los trabajadores, parezca menos propicia a ese tipo de acondicionamientos laborales que tienen lugar en el entorno taylorista. El actual trabajo asalariado, más centrado en la persona, sus reacciones, sus estados de ánimo, resulta menos socializador, menos integrador. Estas circunstancias menos favorables a los acondicionamientos colectivos del trabajo explican, de alguna manera, que el sufrimiento laboral actual no es que sea superior, sino que resulta más difícil de encauzar ya que el trabajo asalariado pierde esa dimensión colectiva: «De una experiencia colectiva pasa a ser una prueba individual; de un reto social, sindical y político se transforma en una aventura personal; de una actividad en relación con la sociedad en su conjunto, se reduce a una aspiración a ver reconocidas sus cualidades, su mérito, en un registro a veces narcisista».<sup>9</sup>

Danièle Linhart dedica buena parte del libro a descifrar estas paradojas.

### **El trabajo y el trabajador asalariado en el periodo de la organización taylorista del trabajo y de las economías de escala**

Entre 1945 y 1973, la realidad del trabajo asalariado, organizada bajo los principios tayloristas, se caracteriza

9 D. Linhart, «Ce que devient le travail moderne», *La revue socialiste*, n.º 38, 2010.

frecuentemente por la presencia de colectivos de trabajadores que desempeñan un papel importante con respecto al trabajo, así como a las relaciones sociales. Por un lado, porque los asalariados, en los ámbitos informales que constituyen, llevan a cabo el trabajo exigido, muchas veces sin que coincida el modo de ejecución con la forma ordenada por las gerencias: en su interior, los asalariados interpretan las órdenes y desarrollan saberes que les permiten realizar su trabajo con reglas propias (la regulación autónoma de la que habla Reynaud).<sup>10</sup> Esta forma de realizar el trabajo confiere a los trabajadores un cierto contrapoder y resulta importante para conseguir parte del pequeño control que poseen en el proceso laboral. Más aún, dentro de dichos colectivos de trabajadores, encuentran ayuda mutua, complicidad que contrarresta la dureza de su situación laboral.

Por otro lado, porque en esos ámbitos que constituyen, los trabajadores discuten visiones del mundo y aspiraciones a otra sociedad que persiga un destino más justo para ellos y sirven de base a las acciones colectivas de presión y protesta, de modo que tienen el sentimiento de compartir los mismos valores, de unirse alrededor de un sentimiento de injusticia social. Sus maneras de hacer y de ser «nacen de la experiencia, del trabajo pero también de las relaciones que se tejen entre compañeros y con la jerarquía». Estas prácticas tienen lugar en entornos particulares donde la cultura política es intensa y frecuentemente está influida por ideologías igualitarias y emancipatorias. A este respecto, muchos de estos colectivos son impulsados relacionando sus condiciones de vida en el trabajo con los desafíos políticos que dominan la sociedad de entonces formulados en términos de desigualdades y lucha de clases. Así, el centro de

10 J. D. Reynaud, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, París, Armand Colin, 2004 (1.<sup>a</sup> edición, 1997).

trabajo no es un lugar aislado del resto de la sociedad, sino un espacio dentro de ella, de modo que «(la sociedad) se convierte en una caja de resonancia, porque el trabajo es vivido como una contribución necesaria para el funcionamiento y la existencia misma de esa sociedad (y de esta contribución), cada uno puede extraer una legitimación para impugnar las condiciones impuestas en el capitalismo de las tres décadas posteriores a la segunda guerra mundial». <sup>11</sup> Uno de los rasgos destacados de este periodo es, pues, la dimensión colectiva del trabajo, a pesar de una lógica organizacional que aísla unos puestos de otros.

Estos colectivos se pueden constituir, entre otras razones, porque los modos de gestión empresarial de la mano de obra de ese tiempo se basan en una lógica de estabilización de las plantillas (que permitirá la construcción de mercados internos) asociada a las economías de escala, que lleva a las grandes empresas a concentrar importantes contingentes de trabajadores durante ese periodo. Los asalariados suelen efectuar las mismas rutinas. Su ascensión tiene lugar básicamente a partir de la antigüedad en el puesto de trabajo; las mejoras en las condiciones laborales, básicamente en los salarios y en el tiempo de trabajo, suelen ser iguales para los trabajadores de una misma categoría y profesión y negociadas colectivamente. Esta sociabilidad singular facilita las formas de acción y protesta colectiva. Se fundamenta en la posibilidad de conseguir compromisos que encuentran algunos de sus orígenes en la capacidad de movilización de las organizaciones de los trabajadores, amplias y reconocidas, así como en los pequeños contrapoderes poseídos por los trabajadores en la actividad laboral que efectúan.

11 D. Linhart, «Ce que devient le travail moderne», *La revue socialiste*, n.º 38, 2010.

### **El trabajo y el trabajador asalariado en la época de la empresa red y de la gestión individualizada de la mano de obra. La privatización de la subjetividad**

En las últimas tres décadas, unas nuevas relaciones laborales se implantan en las empresas. Se caracterizan por una gestión de la mano de obra cada vez más individualizada; también, por la difusión de la idea de una convergencia de intereses entre asalariados y empresarios. Se justifican sobre la base de la evolución de una competencia de mercado que exige cada vez más calidad y mayor capacidad de reacción. En este contexto, se difunde una ideología articulada alrededor de la idea de todos buscando la satisfacción de la demanda del cliente, que es considerado el origen de todas las presiones.

Con la «organización científica del trabajo», las gerencias tayloristas pretendían interponer el dispositivo «neuro» de la ciencia entre los trabajadores y los empresarios y así encubrir y amortiguar las discrepancias. Pues bien, con el imperativo del cliente, las actuales gerencias buscan asimismo intercalar un dispositivo externo a la empresa que dicte sus exigencias y «cargue» las obligaciones no solo sobre los dueños de las empresas y sus gestores, sino también sobre los asalariados de estas para que trabajen conjuntamente y aseguren su supervivencia.<sup>12</sup>

Debido a este cliente exigente, pero también al accionista estricto que financia, las empresas actuales requieren de cada uno de sus trabajadores abnegación, lealtad, disponibilidad, flexibilidad y la búsqueda permanente de la excelencia. El actual funcionamiento del mercado de trabajo y el entorno de fuerte competencia económica juegan a favor del management y de sus exigencias. A este respecto, las prácticas de gestión de mano de obra intentan imponer a través

12 *Ibidem.*

de fórmulas diversas la idea de que cada asalariado, para ganar su puesto, debe estar capacitado para resolver por sí mismo las dificultades que comporta el empleo actual. Así, se transfieren las soluciones de los problemas que entraña conciliar capacidad de reacción, calidad con productividad, a los asalariados, incluso a los más subalternos. De ellos, han de salir los recursos necesarios para encontrar soluciones a las múltiples disfunciones, tensiones, que caracterizan una parte del trabajo asalariado actual.

La gestión de mano de obra se articula, pues, en torno a una determinada actuación autónoma de los asalariados y a una cierta transferencia de la resolución de los problemas a estos. Bajo esta forma de gestión, los asalariados están confinados cada vez más en relaciones individualizadas con su jerarquía sin que sus mandos les proporcionen ayuda suficiente para satisfacer unos objetivos productivistas, fijados a menudo de manera arbitraria y controlados estrictamente bajo formas tayloristas. Entre otras razones, porque hay pocos mandos, están atrapados por su faena y tienen poca experiencia, ya que su periodo de estancia en los centros de trabajo es breve, como se puede leer en el presente libro, en el subapartado «Cuadros: la lógica de lo efímero». Tampoco reciben ayuda de sus compañeros, preocupados por el riesgo de no poder alcanzar sus objetivos y cada vez menos receptivos a los problemas de los demás en tanto que potenciales competidores (una actitud fomentada por la propia gerencia). En estas circunstancias, «los asalariados tienen sentimiento de abandono, aislamiento y afrontan su trabajo de manera que su sufrimiento y su respuesta se individualizan».<sup>13</sup>

Así, las inacabables reestructuraciones laborales en las empresas no cesan de imponer un modo de trabajo y un tipo de relaciones sociales que socavan sus virtudes socializado-

13 *Ibidem*.

ras. La individualización de los asalariados, la competencia entre ellos, su puesta a prueba permanentemente, derivadas de las nuevas formas de gestión empresarial de mano de obra, desnaturalizan la calidad de la experiencia social en el trabajo. A este respecto, Danièle Linhart recuerda que esta experiencia es casi única porque el individuo, fuera del ámbito del trabajo, dispone actualmente de pocos espacios en los que encuentre relaciones que le hagan salir de sí mismo. Esta racionalidad económica que produce no solo bienes y servicios, sino además hombres y mujeres, entraña el riesgo de no dejar salir a los asalariados de sí mismos, lo que sin embargo es una necesidad para toda sociedad.<sup>14</sup> De lo anterior, se puede deducir que una aceptación sin más de esta lógica gerencial es muy peligrosa para la sociedad; supone una hipoteca de las mismas bases de su funcionamiento, es decir, de la calidad del vínculo social. La individualización desencadenada y el tipo de relación desarrollada implican «el riesgo de acabar incapacitando para producir valores diferentes a los impuestos por las gerencias y de favorecer la propagación de personalidades poco ciudadanas».<sup>15</sup>

Además, las mencionadas reestructuraciones laborales en las empresas buscan imponer una racionalización unidimensional, unilateral de la dimensión subjetiva de los asalariados en el trabajo. Y este intento de apropiación se hace en detrimento del estado común, de la conciencia colectiva a la que se refiere Durkheim. Las subjetividades están cada vez más confinadas dentro de una lógica parcial y sesgada (la de la empresa) y distanciada de los valores fundamentales en juego para la sociedad. Las actuales formas de gestión empresarial de mano de obra, con el fin de utilizar produc-

14 D. Linhart, *Perte d'emploi, perte de soi*, Ramonville Saint-Agne, Érès, 2002, pp. 25-26.

15 *Ibidem*, p. 26

tivamente las subjetividades individuales de los asalariados, los enclaustran más, los aíslan de la sociedad y los alejan de esta conciencia común vivida de manera conflictiva por grupos sociales, y siempre presente en la empresa.<sup>16</sup>

Las medidas promovidas por las gerencias pretenden que los asalariados asuman comportamientos narcisistas (según los términos de algunos psicólogos sociales franceses) en la actividad laboral: que acepten desafíos individuales, se pongan en competencia con los demás, persigan ser el mejor, busquen la excelencia, se realicen en esta. Así, las modalidades de gestión que se ponen en marcha en las empresas para canalizar la subjetividad de sus asalariados, orientarla, usarla como un factor eficiente de producción (según unas normas y una racionalidad establecidas por las gerencias), tienden a desviarla de los fundamentos morales de la división social del trabajo. Es una tentativa de confinamiento de la subjetividad de los individuos, que comporta alejarla de su aspiración a la universalidad y de su apertura a la sociedad.<sup>17</sup>

Lo que está en juego es, pues, muy importante, de modo que no se debiera relegar tras la actual racionalidad gerencial. La presente reflexión de Danièle Linhart contribuye a conocer lo que está sucediendo.

Miguel Ángel García Calavia  
Departamento de Sociología y Antropología Social  
Universitat de València

16 D. Linhart, «Que fait le travail aux salariés? Que font les salariés du travail? Point de vue sociologique sur la subjectivité au travail», en D. Linhart, *Pourquoi travaillons-nous?*, Ramonville Sain-Agne, Érès, 2008, p. 17.

17 *Ibidem*, p. 18.



El trabajo se ha convertido en un bien escaso, es buscado por todos porque todo el mundo experimenta la misma necesidad, que no se limita a obtener unos ingresos, sino que tiene que ver con una actividad social fundadora y socializadora. Mi objetivo es proponer una interpretación basada en investigaciones empíricas, una interpretación de conjunto del mundo del trabajo y de su evolución que trata de desmontar toda una serie de estereotipos y de falsas representaciones, con la ambición de buscar en el trabajo todo aquello que lo vincula al conjunto de la sociedad: sus dimensiones socializadoras, ciudadanas y morales. El desarrollo del consumo atrapa imperiosamente a los individuos en el trabajo mercantilizado: para conseguir los medios con los que consumir, pero también para obtener una legitimación, un lugar en la sociedad, sentirse útil, tener el sentimiento de que se aporta algo a la sociedad y esperar en contrapartida unos derechos. Para escapar al vacío, se hace más necesario que nunca tener un trabajo. La creciente homogeneización de la sociedad se articula en torno al lugar, más y más central, del trabajo. Un trabajo, paradójicamente, cada vez más escaso y cada vez menos satisfactorio.

