

Del fordismo a la flexibilidad: para entender la precariedad laboral

From Fordism to flexibility: to understand precarious work

AJA VALLE, Jaime¹

VALLEJO MARTÍN, Macarena²

LÓPEZ-GUZMÁN GUZMÁN, Tomás Jesús³

Resumen

La revisión de la literatura sociológica sobre el fordismo y la flexibilidad nos muestra cinco dimensiones en que se contraponen ambos conceptos: como modelos originales de organización del trabajo, sistemas generales de organización, formas de control social del trabajo, modelos de desarrollo y compromisos socioeconómicos. Esta caracterización de ambos conceptos contribuye a situar el proceso de precarización que, consideramos, no está determinado por el cambio de modelo organizativo sino por la crisis del modelo de desarrollo y de los compromisos socioeconómicos fordistas.

Palabras clave: fordismo, flexibilidad, precariedad

Abstract

The review of the sociological literature on Fordism and flexibility shows us five dimensions in which both concepts are opposed: as original models of work organization, general systems of organization, forms of social control of work, models of development and socio-economic commitments. This characterization of both concepts contributes to situating the precariousness process that, we consider, is not determined by the change in the organizational model but by the crisis of the Fordist development model and socio-economic commitments.

Key words: fordism, flexibility, precariousness

1. Introducción

El sociólogo polaco Zygmunt Bauman, en su obra *Modernidad líquida*, planteaba que “la flexibilidad es el eslogan de la época” (2015, p. 157). Se refería a que pocas palabras están más presentes en los discursos sociales y académicos, especialmente en los referidos a la organización del trabajo. Sin embargo, como todos los términos que se popularizan ampliamente, nos encontramos con que su uso es polisémico (Martínez Pastor y Bernardi, 2011; Santos, 2003) y conflictivo, dado que su significado varía en función de la posición social que se ocupa (Bilbao, 1999; Wadhwa y Rao, 2002).

Dentro del uso ambiguo y conflictivo de flexibilidad, en los estudios de sociología del trabajo es habitual que este término aparezca relacionado con la precariedad laboral. De esta manera, en sus diversos usos, la flexibilidad se

¹ Profesor de sociología en la Universidad de Córdoba. Licenciado en Sociología. Correo electrónico: jaime.aja@uco.es

² Profesora de psicología en la Universidad de Málaga. Doctora en Psicología

³ Profesor de economía en la Universidad de Córdoba. Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales

sitúa como una de las causas de la creciente inseguridad laboral, como vemos en Cano (1997, 2000), Standing (2000), Arriola y Vasapollo (2005), Alonso (2001), Antón (2006), Kalleberg (2009), Miguélez y Prieto (2009) o Appay (2010). La precariedad aparece como una de las consecuencias del paso de un modelo productivo y organizativo fordista a uno flexible. De hecho, en algunos casos precariedad y flexibilidad se superponen, como en Standing (2000), Appay (2010) o Prieto (2002; 2009), que denominan “norma de empleo flexible” las nuevas condiciones laborales definidas por la precariedad. Flexibilidad y precariedad se relacionan pero ¿son fenómenos similares?, ¿en qué planos se da esta relación?

2. Metodología

En este artículo pretendemos aclarar el uso de los conceptos de flexibilidad y fordismo y su relación con la precariedad. El objetivo de este artículo es doble: por un lado, definir la flexibilidad en los distintos planos en que se utiliza este término, para lo que se contrapone con el fordismo, que aparece como su antítesis; y, por otro, analizar la relación entre las distintas definiciones de flexibilidad y la precariedad laboral. La tesis que se defiende es que la precariedad no está ligada a la crisis del modelo organizativo fordista sino al deterioro de los pactos sociales que habían caracterizado la etapa fordista.

Para ello, vamos a realizar una revisión crítica de la literatura del campo de la sociología y otros estudios que, procediendo de otros ámbitos, son obras de referencia en este campo. Se han utilizado, por un lado, las obras clásicas más citadas en este debate y, por otro lado, los artículos científicos que tratan este tema en los últimos diez años en revistas de referencia dentro del campo sociológico y afines.

Tratamos los conceptos de fordismo y flexibilidad como tipos ideales, en el sentido weberiano, es decir construcciones conceptuales que acentúan los rasgos más destacados de los fenómenos sociales concretos (Weber, 1984). Dado que el objetivo de la construcción de tipos ideales es captar un sentido unívoco (Weber, 1964), diferenciamos cinco niveles o dimensiones para definir el fordismo y la flexibilidad: como formas originales de organización, como formas generales de organización, como formas de control del trabajo, como modelos de desarrollo y como acuerdos socioeconómicos. Abordar los conceptos a través de estos niveles ayuda a entender y desentrañar los procesos de flexibilización del trabajo que se han vivido en las últimas décadas y diferenciarlos de los procesos de precarización.

3. Resultados

3.1. La precariedad: definición y dimensiones

Comencemos por definir lo que es la precariedad laboral. El concepto de precariedad laboral comienza a popularizarse partir de los años setenta del siglo XX como consecuencia de la extensión de la inestabilidad laboral (Rodgers, 1989). Desde entonces los estudios sobre la precariedad se han extendido, especialmente en los últimos diez años (Alberti, Bessa, Hardy, Trappmann, y Umney, 2018). El uso del concepto ha sido desde los años ochenta (Caire, 1982) hasta la actualidad (Appay, 2010), siendo también un concepto con diversos usos.

Podemos destacar dos dimensiones: una estática y otra dinámica. En la dimensión estática, la precariedad es una situación de inestabilidad laboral que provoca también una precariedad vital (Aja, Rivera, y Revuelta, 2007; Banki, 2013; Kalleberg, 2009; Kalleberg, 2011). Esta situación de inestabilidad está definida por una serie de características objetivas (temporalidad, trabajo a tiempo parcial, bajos salarios, etc.) y otra serie de características subjetivas (miedo a perder el trabajo, indefensión ante las arbitrariedades, asunción y normalización de la situación de inestabilidad, etc.), tal como recogen Bourdieu (1999) o Antón (2006).

En su dimensión dinámica, la precariedad también puede entenderse como un proceso de degradación de la norma de empleo estable, que es sustituida por una norma de empleo precaria. Ambas normas han recibido

diversas denominaciones, según los autores: norma de empleo estable (Caire, 1982; Rubery, 1989), norma salarial de empleo (Castel, 1997, 2010; Prieto, 2002; Prieto et al., 2009) o norma de empleo fordista (Standing, 2000), por un lado; y norma de empleo flexible (Prieto, 2002; Prieto et al., 2009) o norma precaria de empleo (Bilbao, 1999), por otro lado. Las normas de empleo, como otras normas económicas, surgen de la negociación y el equilibrio, pero se aceptan colectivamente y se interiorizan, definiendo la aceptabilidad de los comportamientos dentro del mercado de trabajo, tal como explica Solow (1992). Son normas que evolucionan y que pueden ser formales (como la legislación laboral) o informales. La norma de empleo estable estaría definida, en palabras de Standing (2000), por la seguridad en siete ámbitos: empleo (estabilidad laboral), mercado (garantía de oportunidades de empleo en caso de desempleo), puesto de trabajo (desarrollo de una carrera profesional), trabajo (seguridad laboral), representación (acceso a la negociación colectiva), cualificación e ingresos. La precariedad supondría la paulatina degradación de la seguridad en estos siete ámbitos.

Esta concepción dinámica de la precariedad se relaciona con el paso del fordismo a la flexibilidad, como puede observarse. Pero ¿en qué sentido se da esta relación? Ambos conceptos, fordismo y flexibilidad, se mueven en distintos niveles, desde la organización de la producción a la regulación socioeconómica, como veremos en los siguientes apartados.

3.2. El fordismo y la flexibilidad como formas originales de organización del trabajo

En este primer nivel, podemos identificar fordismo y flexibilidad en sus formas canónicas: el fordismo original de Ford (1924), por un lado, y la producción ligera (Ohno, 1988a; Womack, Jones, y Roos, 2017) y la especialización flexible (Piore y Sabel, 1990), por otro lado. El modelo desarrollado por Henry Ford tuvo el acierto de integrar innovaciones técnicas y organizativas (Womack et al., 2017), con la generación de amplios mercados para sus productos (Finkel, 1995). Ford (1924) combinó la estandarización del producto y del proceso de trabajo, la integración del trabajo y la máquina (con el uso de la cadena de montaje) y la especialización en un único tipo de producto para conseguir rebajar el precio; de esta manera, consiguió que un producto de minorías pudiese ser comprado y utilizado por un público mucho más amplio.

En el fordismo original de Ford están presentes elementos desarrollados por el taylorismo, como la especialización del trabajo y la estandarización del producto (Taylor, 1986). Pero introduce elementos técnicos nuevos que configuran un sistema distinto (Aglietta, 1979), con el que consigue “nuevas dimensiones de la economía de escala”, revolucionando los mercados (Köhler y Martín Artiles, 2010, p. 379). Además, toma distancia de la tesis principal de Taylor (1986), la centralidad del sistema científico frente a las prácticas individuales. A este respecto, Ford critica el “genio organizador”, el exceso de organización y el rigorismo (1924, p. 129), en aparente referencia al sistema taylorista.

El referente canónico de la flexibilidad se sitúa en la producción ligera (De la Garza, Celis, Olivo, y Retamozo, 2007), también denominado sistema de producción Toyota (Ohno, 1988a), por ser esta empresa su origen, o sistema “justo a tiempo” (Sayer, 1986), por ser este, como veremos, su principio fundamental. Taiichi Ohno (1988a), director de Toyota y padre de este modelo, explica que su desarrollo se debió a las dificultades para implementar el modelo de producción en masa en el Japón de la postguerra. Ante los problemas de recursos, hicieron de la necesidad virtud y desarrollaron un sistema integral dirigido a eliminar los siete tipos de despilfarros que identificaron: de producción, de tiempo, de transporte, de procesos, de inventario, de movimiento de trabajadores y de calidad. Toyota opta por un modelo orientado a la demanda con un principio integral: el “justo a tiempo”, es decir, “producir lo ya vendido” (Köhler, 2001).

Womack, James y Roos (2012; 2017) contribuyeron de forma importante a la popularización de este sistema, que denominaron como *learn production*. Consideraban que un sistema centrado en la flexibilidad, el aprendizaje continuo y la innovación permanente se adaptaba a la situación posterior a la crisis de los años setenta del siglo

XX. Recordemos que una de las causas principales de esta crisis fue la saturación de los mercados de productos (Harvey, 1998). Era necesario un sistema que invirtiese la lógica de la producción en masa y comenzase a “pensar al revés”, desde el cliente (Coriat, 1993). Por eso, el principio fundamental del sistema era el *just in time* (justo a tiempo), es decir, producir lo necesario, frente al *just in case* (por si acaso), producir por si fuese necesario (Sayer, 1986). El principio de “justo a tiempo” lleva al resto de principios que definen la producción ligera: la sincronización total, la mejora continua, la externalización, la organización en unidades de negocio autónomas y el trabajo en equipo (Köhler, 2001).

Los años ochenta del siglo XX son una década de innovaciones y resurgimientos, en palabras de Boyer (1986), en que se prueban nuevas soluciones, como la producción ligera. Pero también surgieron otras alternativas basadas en las pequeñas y medianas empresas (Boyer, 1986), como la especialización flexible. En este caso, el modelo surgió del estudio que Piore y Sabel (1990) hicieron sobre el desarrollo industrial de ciertas regiones de Alemania e Italia. La especialización flexible se basaba en la innovación permanente, la colaboración entre PYMEs y la apuesta por el trabajo cualificado. Esta alternativa, denominada neoartesanal por la importancia que daba a la especialización del producto, buscaba la creación de una “comunidad industrial” con el apoyo de las instituciones políticas y los agentes sociales.

Con relación a la seguridad y la precariedad, el modelo original de Ford (1924), tal como lo describe en su biografía, da importancia al compromiso del trabajador, pero persigue este solamente a través de salarios por encima de los “salarios corrientes”. De esta manera, entiende que aumentará la productividad de los trabajadores y, sin explicitarlo, entiende el salario como un factor de producción y no exclusivamente como un coste. Sin embargo, no da importancia a la seguridad en el trabajo y desprecia la creación de carreras profesionales, insistiendo en que sus empresas no poseían una “organización particular; ningún sistema de escalafón o autoridad, poquísimos títulos y ninguna clase de conciliábulos” (1924, p. 131). De hecho, la ausencia de posibilidades de ascenso y promoción fue una de las causas de que tuviese problemas para conservar a los trabajadores más cualificados (Womack et al., 2017). Ford también rechaza cualquier tipo de participación de los sindicatos dentro de la empresa y de negociación colectiva (1924, pp. 350–360). Es más, diversos autores defienden que la sistematización de las tareas, para que las pudiese realizar cualquier trabajador, perseguía debilitar la capacidad de negociación de los trabajadores más cualificados y de los sindicatos de oficio (Finkel, 1995; Köhler y Martín Artiles, 2010).

¿Cuál es el efecto de estos modelos sobre la estabilidad laboral? Los estudios comparativos sobre diversos países europeos de Lorenz y Valeyre (2005) observan que la proporción de contratos estables es menor en las empresas con organizaciones de tipo taylorista-fordista y mayor en las que aplican la *learning organisation*, la *lean organisation* o, incluso, la organización simple. La producción ligera da una gran importancia al compromiso del trabajador, que es más imprescindible en un modelo con una mayor autonomía y participación (Finkel, 1995) que en otro con tareas estandarizadas. Ohno (1988a, 1988b) defiende los compromisos a largo plazo con trabajadores y subcontratas, pero desconfía de los sindicatos y la negociación colectiva. Sin embargo, el modelo de producción ligera ha recibido importantes críticas: por un lado, se critica que realmente debilita la seguridad laboral de los trabajadores. Delvridge y Trunbull consideran que el modelo se basa en “la restricción de la autonomía, la discreción y la representación democrática de los trabajadores” (2002, p. 118). En la misma línea, Köhler (2001) concluye que modelo debilita la capacidad de negociación individual y colectiva de los trabajadores y, por tanto, sus opciones de estabilizarse. Por otro lado, se ha criticado que el modelo no supone una verdadera ruptura con el modelo anterior sino que es solo un discurso para socavar la estabilidad (Boyer, 1986; Crouch, 2004), crítica apoyada por el estudio de Coffey y Thornley (2010) sobre la industria automovilística global. Respecto a la especialización flexible, esta se basa en el trabajo cualificado y estable (Piore y Sabel, 1990), al menos en las empresas que conforman la comunidad industrial característica de este modelo.

En este nivel de análisis, el efecto de la flexibilidad en la seguridad podría ser dual, si seguimos el análisis de Atkinson (1984; 1986): los trabajadores centrales, a los que se aplica la flexibilidad funcional, gozarían de autonomía y de cierta seguridad en el empleo, dado que resultan más imprescindibles, pero, junto a estos, habría otros tipo de trabajadores periféricos y externos con situaciones laborales inestables, como veremos en el siguiente apartado. Sin embargo, la segmentación laboral no es exclusiva de la etapa flexible sino que se produce también en la etapa fordista (Doeringer y Piore, 1985; Gordon, Edwards, y Reich, 1986; Piore, 1983), aunque con características distintas, por lo que realmente lo que se produce en las últimas décadas es una “resegmentación de los mercados de trabajo” (Boyer, 1986), cuestión en la que profundizaremos en el siguiente apartado.

3.3. El fordismo y la flexibilidad como formas generales de organización del trabajo

El segundo nivel de análisis nos centraremos en los modelos generales, las formas eclécticas en que se plasmaba y se plasma el fordismo y la flexibilidad, y su impacto en la segmentación laboral. El fordismo, tal como se desarrolló y extendió, era un sistema que combinaba las aportaciones originales de Ford con los principios y aportaciones de otras organizaciones del trabajo, como el sloanismo, el taylorismo, la organización burocrática y la escuela de relaciones humanas, así como otros modelos previos, conformando el sistema de producción en masa. En este sistema podemos observar la influencia de experiencias anteriores, como el caso de la fábrica *Pope Manufacturing Company*, fundada por Albert Augustus Pope, que adelantan diversos elementos del fordismo, como la especialización del trabajo, la estandariza e intercambiabilidad de las piezas, la integración vertical y el impulso del consumo de masas (Norcliffe, 1997). En la producción en masa observamos también los principios de la organización científica del trabajo taylorista, tales como la estandarización de los procesos y los productos, la división entre diseño y ejecución, la selección centralizada y racional del personal y los sistemas de control centralizados del personal (Taylor, 1986). Las aportaciones de Alfred P. Sloan, presidente durante tres décadas de la General Motors, son igualmente importantes aunque quizás menos reconocidas. Frente a la centralización de la organización en una única persona, Sloan (1964) desarrollo un sistema de gestión multidivisional; y frente a la concentración en un único producto y marca, utilizó los principios de la producción en masa para generar una diversidad de productos dirigidos a públicos segmentados, impulsando el marketing. De esta manera, la General Motors consiguió desplazar a Ford, que tuvo que readaptar su modelo (K hler y Martín Artilles, 2010).

En el sistema de producción en masa observamos principios de la organización burocrática, descrita por Weber (1964), como la jerarquía vertical y los sistemas de normas para definir puestos y procesos o la conformación de carreras profesionales, elementos despreciados por Ford (1924). En el desarrollo y la extensión de la producción en masa, diversas investigaciones

insistieron en la influencia de las necesidades psicosociales en la productividad, como los experimentos de Elton Mayo y la Escuela de Relaciones Humanas y, las menos conocidas pero anteriores, investigaciones de Henry S. Dennison (Bruce, 2006). Taylor (1986), Ford (1924) y Sloan (1937), al hablar de compromiso con la empresa y motivación, se centran únicamente en proporcionar retribuciones por encima del mercado. Frente a esto, la Escuela de Relaciones Humanas analiza la influencia en la productividad del contexto social del trabajo (Busse y Warner, 2017), teniendo una gran influencia en las grandes empresas, a pesar de las críticas que recibieron los experimentos de Mayo (Carey, 1967), sin que este impacto del enfoque humanista afectara al resto de principios fordistas-tayloristas (Braverman, 1975). En resumen, como hemos observado de forma somera, el sistema de producción en masa es producto de la intersección de diversos modelos, incluso opuestos al modelo original de Ford, de tal manera que denominar a este sistema fordismo no deja de ser una convención académica (Castillo, 1996, p. 41).

En los años de apogeo del modelo de producción en masa híbrido, el mercado de trabajo se caracteriza por la segmentación entre los trabajadores del sector primario y los del sector secundario. El sector primario se

caracterizaba por la estabilidad, la cualificación laboral, las posibilidades de promoción y por la configuración de un sistema de normas que garantizan los derechos laborales; mientras que el sector secundario se caracterizaba por la inestabilidad, la descualificación, la ausencia de carreras profesionales y la arbitrariedad en las condiciones de trabajo. El sector primario se divide entre un segmento superior, compuesto por directivos y profesionales, con mayor autonomía y un control basado en la interiorización de las normas, y un segmento inferior, más amplio, compuesto por puestos de trabajos rutinarios pero estables (Doeringer y Piore, 1985; Gordon et al., 1986; Piore, 1983).

Una de las características de la producción en masa es la tendencia a la centralización y a la integración vertical (Boltanski y Chiapello, 2002), aunque esto debe ser también matizado pues, como hemos visto, Sloam (1964) introduce la gestión multidivisional y el propio Ford introduce a partir de los años 20 elementos de descentralización espacial (Pietrykowski, 1995). A partir de la crisis de los años setenta, la tendencia en la organización empresarial es hacia la descentralización para conseguir una mayor flexibilidad y capacidad de innovación (Boltanski y Chiapello, 2002). Surge así un nuevo modelo que denominamos empresa red (Boltanski y Chiapello, 2002; Castells, 1997) o empresa flexible (Atkinson, 1984; Atkinson y Meager, 1986; Atkinson y Gregory, 1986; Volberda, 1996). La empresa red es “aquella forma específica de empresa cuyo sistema de medios está constituido por la intersección de segmentos de sistemas autónomos de fines” (Castells, 1997, p. 226). Los elementos claves son la interconexión entre empresas y la horizontalidad, elementos que toma de la producción ligera, la especialización flexible y de otras experiencias. La descentralización da un salto cualitativo pues los distintos elementos o segmentos que componen la empresa no son solo autónomos sino que pueden formar parte de otras redes. El análisis de Crouch nos describe un paso más en la flexibilización: “Las compañías más avanzadas externalizan y subcontratan prácticamente todo a excepción de la sede central, en la que se toman las decisiones estratégicas y financieras. A pesar de gestionar la marca, la sede central tiene muy poca relación con el proceso real de producción” (2004, p. 61).

La aplicación del paradigma de la flexibilidad genera una reestructuración vertical y horizontal de la empresa. En el eje vertical, se buscan estructuras más planas y hay un rechazo a la jerarquía (Boltanski y Chiapello, 2002). En el eje horizontal, la empresa se extiende y promueve la creación de redes empresariales a través de la subcontratación, lo que genera dispersión organizativa y espacial, a través de la deslocalización (García Calavia, 2009). La modificación fundamental es “el paso de las burocracias verticales a la gran empresa horizontal” (Castells, 1997). Como explica Volberda (1996), la reestructuración hace que la empresa gane en flexibilidad interna (capacidad de adaptación a los cambios del entorno) y externa (capacidad de general cambios en el entorno), pero también genera riesgos, dado que aumenta la posibilidad de que la empresa pierda el control de los procesos. Para evitar terminar siendo una “empresa caótica”, la empresa requiere de una mayor y más dinámica capacidad de control y de respuesta que la empresa fordista o burocrática. Volberda denomina la “paradoja de la flexibilidad” a esta aparente contradicción. Las posibles descoordinaciones son compensadas por nuevas formas de control, apoyadas en los avances tecnológicos en la comunicación (Castells, 1997), como veremos en el apartado siguiente.

La reestructuración de la empresa genera también una nueva forma de gestión de la mano de obra, tal como describe Atkinson (1984; 1986). Los trabajadores se dividen en tres grandes grupos: primero, los trabajadores centrales, estables y con cierta autonomía, a los que se aplica la flexibilidad funcional (la capacidad para modificar las funciones y tareas); segundo, los trabajadores periféricos, temporales o a tiempo parcial y con formas de trabajo más reguladas, a los que se aplica la flexibilidad numérica (el ajuste del número de empleados a la demanda de fuerza de trabajo); y tercero, los trabajadores externos, que pueden ser autónomos o empleados de empresas subcontratadas o de empresas que intermedian en el empleo, como empresas de trabajo temporal. En el caso de los trabajadores externos, la empresa sustituye la flexibilidad por lo que Atkinson (1984; 1986) denomina “distanciamiento”: la opción de sustituir contratos laborales por contratos mercantiles. El estar

situado más cerca del centro, y por tanto gozar de mejores condiciones, no depende del nivel de formación, sino de tener ocupaciones fundamentales en el proceso productivo y tener competencias que por su especificidad son más difíciles de encontrar en el mercado. Por esto, en los grupos periféricos (subcontratados y autónomos dependientes) podemos encontrar tanto ocupaciones profesiones como elementales (Atkinson y Meager, 1986). Como consecuencia de la reestructuración organizativa, lo importante no es solo la posición que se ocupa en el eje vertical, sino especialmente la posición que se ocupa en el eje horizontal, con posiciones más cercanas o lejanas del núcleo de la empresa flexible.

De esta manera, la empresa flexible genera segmentación y la precarización de los trabajadores periféricos y externos, a los que se aplica la flexibilidad numérica y el distanciamiento, respectivamente (Atkinson, 1984; Atkinson y Meager, 1986). Para el conjunto de trabajadores, la posibilidad de la externalización y la deslocalización son una amenaza para sus condiciones laborales (Calderón y López Calle, 2010). Pero, aunque la subcontratación y la descentralización están presentes en los modelos de producción ligera (Ohno, 1988a; Womack et al., 2017) y especialización flexible (Piore y Sabel, 1990) que hemos visto anteriormente, la empresa en red aplica e integra diversos modelos de organización, tradicionales burocráticos y flexibles en sus cadenas de producción internacionales (Alonso y Fernández Rodríguez, 2009). La producción automovilística es un ejemplo de ello. En el estudio de Castillo y López Calle (2003) sobre la producción de la fábrica de Volkswagen en Pamplona (España), se observa que la planta central y las cadenas de suministros siguen los principios de la *lean production*, pero en torno a este centro se configura una red de empresas y autónomos que utilizan diversos métodos de organización, desde la producción en masa a la economía familiar sumergida.

Aunque la segmentación caracteriza la empresa flexible, la homogenización de las condiciones de trabajo no parece que caracterizara a la producción en masa fordista. El modelo original de Ford comienza a utilizar desde los años veinte del siglo XX estrategias de deslocalización, produciendo la fractura de las condiciones de trabajo (Pietrykowski, 1995). En el periodo en el que el fordismo es hegemónico, el mercado de trabajo se caracteriza por la segmentación entre los asalariados del sector primario y del secundario (Doeringer y Piore, 1985; Gordon et al., 1986; Piore, 1983). El sector primario era suficientemente amplio para garantizar puestos de trabajo seguros, aunque semicualificados, a lo que Kalleberg (2011) denomina la “clase media trabajadora”. Pero Kalleberg (2009; 2011) no habla del fordismo como causa exclusiva, sino que insiste en una combinación de factores macro y micro que favorecen la existencia de empleos estables. Con la transformación de estos factores en las últimas décadas, se produce una extensión de las condiciones laborales propias del sector secundario.

3.4. El fordismo y la flexibilidad como formas de control social del trabajo

La tercera forma de entender el fordismo y la flexibilidad, que encontramos en la literatura sobre el tema, se refiere a las distintas formas de control social sobre el trabajo y cómo se legitima este control, un elemento que para Hyman (1981) es central en toda estrategia de gestión empresarial. El fordismo combina elementos de control dentro y fuera de la empresa. Dentro del centro de trabajo, el control se basa en un sistema cerrado de normas, característico de la organización burocrática (Weber, 1964), que sistematiza, formaliza y despersonaliza el trabajo (Fleming, 2014), controlado en un espacio cerrado y en un horario delimitado (Alonso y Fernández Rodríguez, 2009). La programación de las tareas se produce sin la participación del trabajador, pues Taylor (1986) plantea que es necesario separar diseño y ejecución para aumentar el control y la eficiencia. Para Ford, esto se ajusta a la naturaleza de la mayoría de las personas: “para la mayoría de los hombres la repetición no tiene nada de repulsivo. En efecto, para ciertos temperamentos la obligación de pensar es una verdadera tortura” (1924, p. 145). Tal como analiza Gorz, el modelo taylorista-fordista se basa en “el esfuerzo constante por separar el trabajo, en tanto que categoría económica cuantificable, de la persona viviente del trabajador”, lo que provoca una descualificación creciente en la mayoría de los puestos de trabajo (Braverman, 1975; Coriat, 2001).

El sistema se legitima ante los trabajadores por vía del aumento de la eficiencia y el salario (Fleming, 2014). Como hemos visto, Taylor (1984), Ford (1924) y Sloam (1937) dan una gran importancia al salario como factor de motivación, de forma que impulsan también la competencia salarial (Alonso y Fernández Rodríguez, 2009). Pero el salario no parece suficiente para garantizar el compromiso de los trabajadores. Recordemos que una de las ventajas del modelo de Sloam sobre el modelo original de Ford es que aquel ofrece la posibilidad de desarrollar carreras profesionales (Womack et al., 2017). Las carreras internas, o cadenas de movilidad, aumentan la motivación del trabajador y el reclutamiento interno reduce el coste de ajuste del personal (Doeringer y Piore, 1985; Piore, 1983). Pero para los puestos profesionales y directivos esto continúa sin ser suficiente pues son puestos de trabajo creativos, autónomos y con una escasa reglamentación, por lo que es necesario promover la autodisciplina por medio de la interiorización de los códigos de conducta (Piore, 1983).

Fuera de la empresa, el fordismo se legitima con la extensión del consumo de masas. El propio Ford (1924) da una gran importancia a esto, no solo por interés empresarial, sino como forma de mantener el orden social. De esta manera, Gramsci analiza el fordismo como un proyecto de organización social basado en la extensión del modelo de la fábrica a la sociedad y la ampliación de la base social del capitalismo por el impulso del consumo de masa (Gagliardi, 2016). Aunque para Gramsci “la hegemonía nace de la fábrica” (2000, p. 66), es necesario combinar los instrumentos de coacción con el consenso, en un proceso largo en que se promueva el cambio en las costumbres y las condiciones sociales (2000, pp. 87–89).

En la empresa flexible, dada la importancia de la autonomía de las partes, el tema del control adquiere una importancia fundamental por el riesgo creciente de descoordinación (Volberda, 1996, 1999). Con un grado creciente de autonomía, al menos en el núcleo central de la empresa, el compromiso con los objetivos de la empresa es imprescindible para que la autoorganización de los trabajadores sea efectiva. Pasamos de un *management* burocrático, basado en normas, a un *management* cultural, enraizado en el compromiso con la cultura de la empresa (Fleming, 2014). La cultura de empresa, como una imagen de la finalidad de la propia empresa compartida por los miembros de la organización (Garmendia, 1995), orienta a los trabajadores hacia un estilo de trabajo y unos objetivos determinados, lo que Alonso y Rodríguez (2009) denominan “disciplina cultural”. Un nuevo nivel de identificación con la empresa se alcanza en el *management* liberador, que rompe la división entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio (Fleming, 2014) con el objetivo de captar las cualidades sociales, no directamente comerciales, cada vez más imprescindibles para la empresa dada la creciente importancia de la producción inmaterial (Fleming, 2013). La crítica de Fleming (2013, 2014, 2015) al *management* liberador coincide con la crítica de otros estudios que alertan del peligro del *coaching* (Mäkinen, 2016) o la gamificación (Dewinter, Kocurek, y Nichols, 2014) como instrumentos sutiles de apropiación de las habilidades inmateriales y el tiempo de ocio.

Los instrumentos de control cultural se combinan con los instrumentos de control directo en los sectores periféricos o menos cualificados. Los incesantes avances en las tecnologías de la comunicación y la información permiten un perfeccionamiento de los métodos tayloristas (Alós, 2008). Ejemplos lo podemos encontrar en la investigación de Del Bono (2000) sobre los *call center*, el estudio de Woodhall y Muszynski (2011) sobre las franquicias de comida rápida o en los análisis de Fleming (2017) sobre la “uberización”, sectores donde se combinan los modelos de organización flexibles con la estandarización del trabajo cada vez más rígida, con la consiguiente reducción de la autonomía. Por otro lado, el aumento del paro y la precariedad también ejercen un efecto disciplinador, según Bourdieu (1999).

En los diferentes análisis de los instrumentos de control, observamos que el modelo fordista-taylorista-burocrático da una mayor relevancia al sistema de normas y de supervisión y el modelo flexible a la cultura organizativa y a la autodisciplina. No obstante, de nuevo es necesario matizar esta diferenciación entre ambos modelos, pues en el fordismo se combinan los métodos coercitivos con el consenso y la persuasión (Gramsci,

2000) y en la empresa flexible observamos también la presencia perfeccionada de los métodos de control fordistas (Alós, 2008), con el desarrollo de un taylorismo 2.0 (Dewinter et al., 2014). La precarización, entendida como intensificación del trabajo, está presente en ambos modelos, aunque con instrumentos distintos y cada vez más sofisticados. Podemos afirmar, siguiendo el modelo de Piore (1975), que si la inseguridad característica del sector secundario del mercado de trabajo fordista se ha extendido a otros sectores, el autocontrol y la autodisciplina característica del segmento superior del sector primario (formado por directivos y profesionales) también se han extendido.

3.5. El fordismo y la flexibilidad como modelos de desarrollo

El cuarto nivel de análisis del proceso de flexibilización identifica fordismo y flexibilidad con modelos de desarrollo, según el marco de análisis desarrollado por la Teoría de la Regulación. Un modelo de desarrollo es “la articulación específica de un régimen de acumulación del capital y de un modo de regulación dentro de cada formación social” (Neffa, 2006). El fordismo articula un régimen de acumulación intensivo, caracterizado por la extensión de la producción en masa, con un modo de regulación monopolista que, apoyado en el desarrollo del Estado del Bienestar y la institucionalización de la negociación colectiva, permite la redistribución de las rentas y el consumo de masa (Aglietta, 1979). En homenaje a los tempranos análisis de Gramsci, desde la Teoría de la Regulación se denomina fordismo a este modelo (Lipietz, 1987, p. 15). En resumen, podemos definir el fordismo como “la articulación de la producción en masa con el consumo masivo” (Castel, 1997, p. 338).

El modelo de desarrollo fordista es hegemónico en los países desarrollados desde el fin de la segunda guerra mundial hasta los años setenta del siglo pasado, aunque comienza a dar muestras de agotamiento en los años sesenta, y posteriormente es sustituido por el régimen de acumulación flexible (Harvey, 1998) o régimen financiero globalizado (Boyer, 2000). Para Harvey (1998), el régimen de acumulación flexible se caracteriza por la flexibilización de los procesos laborales y las pautas de consumo, nuevas formas de proporcionar servicios financieros y el aumento de la intensidad de la innovación comercial, tecnológica y organizativa (1998, pp. 170–171). Para Boyer (2018), el régimen de acumulación se caracteriza por la innovación permanente y el impulso de la financiarización y el modo de regulación por el aumento de la competencia mundial (la globalización). Un elemento clave es la financiarización, que supone un salto cuantitativo y cualitativo en la preponderancia anterior del capital financiero, con “la confluencia de cambios que inducen un aumento en la cuantía, complejidad, centralidad y autonomía de las finanzas” (Martínez González-Tablas, 2007, p. 282).

En el tránsito entre el modelo de desarrollo fordista y el flexible se encuentran causas estructurales fundamentales asociadas al proceso de precarización del empleo. El régimen de acumulación fordista impulsó la extensión del trabajo asalariado (Aglietta, 1979), en el marco de una norma de empleo estable, con derechos sociales y sindicales (Standing, 2000). Esta norma se tomaba como referencia en la legislación laboral, aunque amplios sectores quedaban excluidos (Gordon et al., 1986), incluida la mayor parte de la población femenina (Prieto, 2002). Esto no significa que no existiese precariedad laboral, pero esta se veía compensada por las altas tasas de actividad y movilidad laboral (Casal, 1999, p. 161).

El nuevo modelo de desarrollo flexible reactiva importantes factores que provocan una mayor asimetría del mercado de trabajo y reducen la capacidad de negociación de la población asalariada, como el aumento del desempleo estructural (Harvey, 1998), la reducción de la intervención del Estado como agente desmercantilizador de la relación laboral (Esping-Andersen, 2000), el énfasis de la estrategia empresarial en los objetivos a corto plazo (Martínez González-Tablas, 2007) o la importancia creciente de los valores financiero que desplazan a los valores productivos (Rubery, 2015). Estos factores aumentan la precarización y, aunque recordemos que el empleo estable y con derechos sigue siendo mayoritario en los países de la OCDE (Lewchuk,

2017), causa el deterioro del compromiso entre capital y trabajo que fue clave en la etapa fordista (Boyer, 2018), como veremos en el siguiente apartado.

3.6. El fordismo y la flexibilidad como compromisos socioeconómicos

En la revisión de la literatura podemos observar un quinto significado del fordismo y la flexibilidad: los compromisos, acuerdos o equilibrios que se dan entre capital y trabajo a nivel socioeconómico. Es una dimensión de los conceptos unida al nivel anterior, pero que, por su uso, se extiende más allá del campo de la Teoría de la Regulación. En este sentido, el fordismo se entiende como un pacto social que combina la política económica keynesiana, un sistema de relaciones laborales corporatista y el desarrollo del Estado del Bienestar (Beneyto, Alòs-Moner, Jódar, y Vidal, 2016; Esping-Andersen, 2000). La política económica tiene como objetivo explícito la consecución del pleno empleo y la estabilidad laboral (Bilbao, 2000; Miguélez y Prieto, 2009).

Los resultados de este pacto social rebasan el campo de la política laboral o económica, al desarrollar un modelo de sociedad en que se canaliza e institucionaliza el conflicto de clase (Esping-Andersen, 2000), consiguiendo la plena integración como ciudadanos de la clase trabajadora, en lo que Castel (1997) denomina la sociedad salarial. Los conflictos sociales se canalizan a través de las elecciones democráticas, la extensión de la educación, el sistema de relaciones laborales y la negociación colectiva (Esping-Andersen, 2000). Esping-Andersen (2000) caracteriza este pacto social como la institucionalización de la “lucha de clases democrática”, por ser una expresión regulada de los conflictos sociales, conflictos que en la etapa pre-fordista se habían expresado de una manera virulenta. Esping-Andersen extrae este término de Lipset, que a su vez lo toma del libro de Anderson y Davidson “Ballots and the Democratic Struggle” (Lipset, 1977, p. 204).

Frente al pacto social fordista, en las últimas cuatro décadas se produce un proceso de remercantilización de las relaciones laborales (Esping-Andersen, 2000). En este nivel, la flexibilidad se caracteriza por la paulatina imposición de la regulación mercantil frente a la regulación estatutaria o la negociada (Standing, 2000). La flexibilización de las relaciones laborales se produce en un entorno de cambio tecnológico y organizativo, con el desarrollo de la empresa-red (Castells, 1997), pero no está directamente determinada por estas transformaciones. Responde a una estrategia política (Harvey, 2007) y gerencial (Kochan, Katz, y McKersie, 1993), que aprovecha la oportunidad creada por los cambios organizativos, los avances tecnológicos o el aumento del paro estructural para modificar el sistema normativo que regía las relaciones laborales. Para Crouch (2004), la flexibilidad solo es una coartada para extender el modelo corporativo de los EE.UU.

En esta última dimensión, en que nos referimos a los grandes acuerdos socioeconómicos que rigen las relaciones laborales, sí se usa fordismo como sinónimo estabilidad y se relaciona directamente la flexibilidad con la precariedad. La flexibilidad, en este sentido, erosiona los ámbitos de seguridad característicos del modelo de empleo fordista, tales como la seguridad en el empleo, la seguridad en el ingreso o la seguridad en el avance profesional en carreras profesionales (Standing, 2000). Aunque podría ser más conveniente hablar de fragmentación (Rubery, 2015) o, simplemente, remercantilización de las relaciones laborales. No obstante, esta remercantilización no es completa, pues se mantienen numerosos elementos del pacto social fordista, aunque con grandes diferencias por países.

4. Conclusiones

Los conceptos de fordismo y flexibilidad no tienen un sentido unívoco sino que hacen referencia a ideas diferentes e incluso contradictorias. Para captar mejor el sentido consideramos necesario definir los conceptos en cinco niveles acentuando en cada uno de ellos una dimensión, que es la condición de los tipos ideales (Weber, 1964, 1984). Esto nos permite, en primer lugar, clarificar los distintos sentidos que se dan a los conceptos para

evitar confusiones y, en segundo lugar, entender mejor los procesos de transformación y precarización del empleo.

El primer nivel se refiere a las formas originales o canónicas de organización del trabajo. El fordismo original de Ford (1924) se caracterizaba por la centralización de las decisiones en una única persona, la estandarización de los procesos y los productos, la integración del trabajo y maquinaria y la especialización en un número limitado de productos para conseguir nuevas dimensiones de la economía de escala, sistema con el que se revolucionaron y extendieron los mercados. Por el contrario, los modelos flexibles originales, el sistema de producción ligera (Ohno, 1988; Womack, Jones y Roos, 2017) y la especialización flexible (Piore y Savel, 1990), se caracterizan por la descentralización, la búsqueda de la innovación permanente, el uso de la máquina herramienta adaptada al trabajador y la orientación de la producción a las necesidades del mercado, de tal manera que es el mercado el que “tira” de la producción desde la perspectiva del cliente (Köhler, 2001). Todos los modelos dan importancia al compromiso del trabajador pero no en el sentido de estabilidad laboral, con la excepción del modelo de especialización flexible.

El segundo nivel alude a las formas generales de organización del trabajo. El fordismo, en este sentido, es una combinación de las aportaciones de Ford (1924), Taylor (1986), Pope (Norcliffe, 1997) y Sloam (1964), con una clara influencia de la organización burocrática (Weber, 1964) y elementos de la Escuela de Relaciones Humanas. A pesar de su origen ecléctico, posee unos rasgos definidos: la apuesta por la especialización, la economía de escala y el consumo de masas, se enmarcan en un sistema organizativo centralizado e integrado verticalmente, más sofisticado, jerarquizado y burocratizado; lo que le diferencia del modelo original de Ford, que apostaba por la centralización en una persona y rechazaba los sistemas predefinidos. Frente a este modelo de producción en masa, que por convención continuamos denominando fordismo (Castillo, 1996), la flexibilidad se basa en empresas-red (Castells, 1997), compuestas por empresas independientes, que apuestan por estructuras planas (Boltanski y Chiapello, 2002). Pasamos, por tanto, de un modelo centralizado y jerárquico a otro fragmentado y horizontal. Respecto a las condiciones laborales, estas pasan de estar definidas por la posición que se ocupa en el eje vertical a estar más influenciadas por la posición que se ocupa en el eje horizontal (Atkinson y Meager, 1986; Boltanski y Chiapello, 2002), con una reducción de los empleos estables semicualificados (Kalleberg, 2011).

En el tercer nivel nos centramos en las formas de control social de trabajo. El modelo fordista y el modelo flexible combinan distintas formas de control y de legitimación, pero cada uno pone el acento en elementos diferentes. El fordismo se caracteriza por los sistemas de normas y tareas definidos, la supervisión directa en espacios cerrados (Alonso y Fernández, 2009) y el uso de incentivos externos como el salario (Fleming, 2014), situando la fábrica como modelo de organización social (Gramsci, 2000). Los modelos flexibles se caracterizan por perseguir el compromiso de los trabajadores con la cultura y los objetivos de la empresa (Fleming, 2014), la autodisciplina o disciplina cultural (Alonso y Fernández, 2009) y el uso de incentivos internos cada vez más sofisticados, vinculados a la autorrealización e identificación con la empresa (Fleming, 2013, 2014, 2015, 2017; Mäkinen, 2016). Las consecuencias para las condiciones de trabajo son distintas: el fordismo descualificaba (Braverman, 1975) y coartaba la iniciativa del trabajador (Coriat, 2001), pero aseguraba horario y condiciones definidas, con una separación clara entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio (Alonso y Fernández, 2009); mientras que los sistemas flexibles ofrecen mayor autonomía pero rompen la separación entre tiempo y espacio de trabajo y de ocio (Fleming, 2014), a la vez que aplican las nuevas tecnologías para perfeccionar los métodos de control directo en un cada vez más sofisticado taylorismo 2.0 (Dewinter et al., 2014).

El cuarto nivel identifica fordismo y flexibilidad con distintos modelos de desarrollo. El fordismo se caracteriza por la articulación entre un régimen de acumulación basado en la producción en masa y un modo de regulación que promueve políticas redistributivas que permitan el consumo de masas (Aglietta, 1979). Este modelo comienza a dar muestras de agotamiento en los años sesenta del siglo pasado, entra en crisis en los setenta y es

sustituido por el modelo de acumulación flexible (Harvey, 1998), también denominado modelo financiero globalizado (Boyer, 2018). Este se caracteriza por la articulación entre un régimen de acumulación basado en la flexibilidad, la innovación permanente y la financiarización y un modo de regulación basado en la globalización (Boyer, 2018, Harvey, 1998). En la transición entre un modelo y otro, se generan factores estructurales que acentúan la asimetría del mercado de trabajo y promueven la precarización de las condiciones laborales, tales como el aumento de desempleo estructural (Harvey, 1998), la reducción de los compromisos a largo plazo como estrategia empresarial preferente (Martínez González-Tablas, 2007) o la reducción de la intervención estatal (Esping-Andersen, 2000).

El quinto nivel se refiere a los compromisos sociales entre capital y trabajo. En este plano, el fordismo se identifica como un pacto social que promueve la integración social de la clase trabajadora, en lo que Castel (1997) denomina la sociedad salarial, a través del desarrollo del Estado del Bienestar, la extensión de la educación, el desarrollo de sistema de relaciones laborales y la democracia política (Esping-Andersen, 2000). Este amplio compromiso social está ligado al modelo de desarrollo fordista, descrito en el punto anterior, pero su evolución posterior es diferente. Mientras la producción en masa, como régimen de acumulación, ha sido superado, elementos fundamentales de pacto social fordista se mantienen, aunque en crisis. De esta manera hablamos de crisis del Estado de Bienestar y del sistema tripartito de relaciones laborales, e incluso de la crisis de la democracia política, pero sin que este compromiso social haya sido plenamente superado.

En esta discusión de los resultados, después de analizar los conceptos de fordismo y flexibilidad en estos cinco niveles, planteamos que la precariedad no está determinada por el modelo organizativo flexible sino por el deterioro de los pactos sociales que habían caracterizado el fordismo. Para sostener esto no basamos en tres argumentos: en primer lugar, en la etapa fordista existen importantes sectores precarizados. La segmentación laboral, como hemos visto, es un fenómeno que caracteriza la morfología del mercado de trabajo en la etapa fordista (Doeringer y Piore, 1985; Gordon et al., 1986; Piore, 1983), aunque en la etapa flexible adquiera nuevas características (Atkinson, 1984; Atkinson y Meager, 1986; Boltanski y Chiapello, 2002). En segundo lugar, los métodos fordistas-tayloristas perviven en amplios sectores (Coffey y Thornley, 2010; Woodhall y Muszynski, 2011), sin que esto garantice una mayor seguridad. Recordemos que en el estudio de Lorenz y Valeyre (2005) se observa que las empresas que aplican el fordismo-taylorismo son las que tienen una mayor tasa de temporalidad en Europa. En tercer lugar, aunque el modelo flexible genera problemas al sistema de relaciones laborales basado en la estabilidad, hemos de recordar que este sistema se formó al margen del modelo fordistas, que originalmente tampoco se basaban en el empleo estable. Tanto el modelo original fordista (Ford, 1924) como el toyotista (Ohno, 1988a, 1988b) dan importancia al compromiso del empleado, pero no vinculan este con la seguridad; la estabilidad laboral se ha promovido al margen de los modelos de organización del trabajo. La seguridad laboral se promueve y apoya principalmente en el nivel de los acuerdos socioeconómicos que se generan en el sistema de relaciones laborales.

Una consideración, para la discusión de los resultados de esta revisión de la literatura, es que, mientras el fordismo aparece claramente definido, la flexibilidad aparece con unos rasgos más difusos. Hemos de tener en cuenta que la caracterización del fordismo se desarrolla académicamente en gran parte tras su crisis. La construcción de los tipos ideales exige tomar distancia de los procesos, como señalaba Weber (1964), para captar mejor su sentido original. El problema puede surgir, en este caso, si caemos en la tentación de comparar un pasado idealizado con la compleja realidad actual, error que Wallerstein (1988, p. VIII) denominaba “contraste mitológico”, que conduce a acentuar los factores de cambio y minusvalorar los elementos de continuidad. Consideramos que así puede pasar al analizar el proceso de precarización y su relación con el fordismo y la flexibilidad.

Referencias bibliográficas

- Aglietta, M. (1979). *Regulación y crisis del capitalismo: la experiencia de los Estados Unidos*. Madrid: Siglo XXI.
- Aja Valle, J., Rivera Blanco, R., y Revuelta Díaz, G. (2007). *La juventud precaria en Cantabria: por debajo del mileurismo*. Madrid: Fundación de Investigaciones Marxistas.
- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, V., y Umney, C. (2018). In, *Against and Beyond Precarity: Work in Insecure Times*. *Work, Employment and Society*, 32(3). <https://doi.org/10.1177/0950017018762088>
- Alonso Benito, L. E. (2001). *Trabajo y postmodernidad. El empleo débil*. Madrid: Fundamentos.
- Alonso Benito, L. E., y Fernández Rodríguez, C. J. (2009). Usos del trabajo y formas de la gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. En E. Crespo, C. Prieto Rodríguez, y A. Serrano Pascual (Coord.), *Trabajo, subjetividad y ciudadanía: paradojas del empleo en una sociedad en transformación* (pp. 229–258). Madrid: Editorial Complutense.
- Alós Moner, R. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva os de relaciones laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 123–148.
- Antón, A. (2006). *Precariedad laboral e identidades juveniles*. Madrid: GPS-Fundación Sindical de Estudios. <https://doi.org/84-9721-205-3>
- Appay, B. (2010). 'Precarization' and Flexibility in the Labour Process: A Question of Legitimacy and a Major Challenge for Democracy. En C. Thornley, S. Jefferys, & B. Appay (Eds.), *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment*. Cheltenham (UK): Edwars Elgart. <https://doi.org/10.4337/9781849808095.00007>
- Arriola, J., y Vasapollo, L. (2005). *Flexibles y precarios : la opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*. Barcelona: El Viejo Topo.
- Atkinson, J. (1984). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. IMS Report. Brighton: Institute of Manpower Studies. Recuperado de <http://www.employment-studies.co.uk/resource/flexibility-uncertainty-and-manpower-management>
- Atkinson, J, y Meager, N. (1986). *Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*. Londres: Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office. Recuperado de <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/cvnm86.pdf>
- Atkinson, John, y Gregory, D. (1986). *A Flexible Future: Britain's dual labour force*. *Marxism Today*, 12–17. Recuperado de http://banmarchive.org.uk/collections/mt/pdf/86_04_12.pdf
- Banki, S. (2013). Precarity of place: a complement to the growing precariat literature. *Global Discourse*, 3(3–4), 450–463. <https://doi.org/10.1080/23269995.2014.881139>
- Bauman, Z. (2015). *Modernidad líquida* (1ª ed. 15ª). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beneyto i Calatayud, P. J., de Alòs-Moner Vila, R., Jódar, P., y Vidal, S. (2016). La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias. *Sociología Del Trabajo*, (87), 25–44.
- Bilbao, A. (1999). *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*. Madrid: Catarata.
- Bilbao, A. (2000). Trabajo, empleo y puesto de trabajo. *Política y Sociedad*, (34), 69–81.

- Boltanski, L., y Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. (1999). *Contrafuegos*. Barcelona: Anagrama.
- Boyer, R. (1986). La búsqueda de una nueva relación salarial: difícil y contradictoria, pero esencial. En R. Boyer (Ed.), *La flexibilidad del trabajo en Europa: un estudio comparativo de las transformaciones del trabajo asalariado en siete países, entre 1973 y 1985* (pp. 313–337). Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Boyer, R. (2000). Is a finance-led growth regime a viable alternative to Fordism? A preliminary analysis. *Economy and Society*, 29(1), 111–145. <https://doi.org/10.1080/030851400360587>
- Boyer, R. (2018). Marx's Legacy, Régulation Theory and Contemporary Capitalism. *Review of Political Economy*, 30(3), 284–316. <https://doi.org/10.1080/09538259.2018.1449480>
- Braverman, H. (1975). *Trabajo y capital monopolístico*. México: Nuestro Tiempo.
- Bruce, K. (2006). Henry S. Dennison, Elton Mayo, and Human Relations historiography. *Management and Organizational History*, 1(2), 177–199. <https://doi.org/10.1177/1744935906064095>
- Busse, R., y Warner, M. (2017). The legacy of the Hawthorne experiments: A critical analysis of the human relations school of thought. *History of Economic Ideas*, 25(2), 91–114. <https://doi.org/10.19272/201706102004>
- Caire, G. (1982). Précarisation des emplois et régulation du marché du travail. *Sociologie Du Travail*, 24(2), 135–158. <https://doi.org/10.3406/sotra.1982.1875>
- Calderón, J. A., & López Calle, P. (2010). Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. *Sociología Del Trabajo*, (68), 3–26.
- Cano Cano, E. (1997). *Canvi socioeconòmic i precarització laboral en el sistema capitalista: teoria i estudi d'un cas (la indústria del moble de l'horta)*. Universitat de València.
- Cano Cano, E. (2000). Análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral. En E. Cano Cano, A. Bilbao, y G. Standing (Eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 25–68). Alzira (Valencia): Germania.
- Carey, A. (1967). The Hawthorne Studies: A Radical Criticism. *American Sociological Review*, 32(3), 403. <https://doi.org/10.2307/2091087>
- Casal Bataller, J. (1999). Modalidades de transición profesional y precarización del empleo. En L. Cachón (Ed.), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo* (pp. 151–180). Valencia: Germania.
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Castells, M. (1997). *La era de la información: la sociedad red*. Madrid: Alianza.
- Castillo, J. J. (1996). *Sociología del Trabajo. Un proyecto docente*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Castillo, J. J. y López Calle, P. (2003). *Los obreros del Polo: una cadena de montaje en el territorio*. Madrid: Editorial Complutense.

- Coffey, D., y Thornley, C. (2010). Legitimizing Precarious Employment: Aspects of the Post-Fordism and Lean Production Debates. In C. Thornley, S. Jefferys, & B. Appay (Eds.), *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment*. Cheltenham (UK): Edwars Elgart.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4337/9781849808095.00008>
- Coriat, Benjamin. (1993). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. Madrid: Siglo XXI.
- Coriat, Benjamiin. (2001). *El taller y el cronometro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo XXI.
- Crouch, C. (2004). *Posdemocracia*. Madrid: Taurus.
- De la Garza Toledo, E., Celis Ospina, J. C., Olivo Pérez, M. A., y Retamozo Benítez, M. (2007). Crítica de la razón para-post moderna (Sennet, Bauman, Beck). *Revista Latinoamericana de Estudios Del Trabajo*, 12(19), 9–38.
- Del Bono Maldonado, A. (2000). Call centers, ¿el trabajo del futuro? *Sociología Del Trabajo*, (39), 3–32.
- Delbridge, R., y Turnbull, P. (2002). Human resource maximization: the management of labour under just-in-time manufacturing systems. En *Industrial Relations: Labour markets, labour process and trade unionism* (pp. 104–121). London: Routledge.
- Dewinter, J., Kocurek, C. A., y Nichols, R. (2014). Taylorism 2.0: Gamification, scientific management and the capitalist appropriation of play. *Journal of Gaming and Virtual Worlds*, 6(2), 109–127.
https://doi.org/10.1386/jgvw.6.2.109_1
- Doeringer, P. B., y Piore, M. J. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social.
- Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías post-industriales*. Madrid: Ariel.
- Finkel Morgenstern, L. (1995). *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Fleming, P. (2013). A Working Death? Contesting Life Itself in the Bio-Political Organization. En *New Forms and Expressions of Conflict at Work* (pp. 48–65). London: Palgrave Macmillan UK.
https://doi.org/10.1057/9781137304483_4
- Fleming, P. (2014). When ‘life itself’ goes to work: Reviewing shifts in organizational life through the lens of biopower. *Human Relations*, 67(7), 875–901. <https://doi.org/10.1177/0018726713508142>
- Fleming, P. (2015). *The Mythology of Work: How Capitalism Persists Despite Itself*. London: Pluto Press.
- Fleming, P. (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5), 691–709. <https://doi.org/10.1177/0170840616686129>
- Ford, H. (1924). *Mi vida y mi obra*. Barcelona: Orbis.
- Gagliardi, A. (2016). Tra rivoluzione e controrivoluzione. L’interpretazione gramsciana del fascismoEntre révolution et contre-révolution. L’interprétation gramscienne du fascismeBetween revolution and counterrevolution. Gramsci’s interpretation of Fascism. *Laboratoire Italien*, (18).
<https://doi.org/10.4000/laboratoireitalien.1062>
- García Calavia, M. A. (2009). ¿Hacia dónde van las relaciones laborales en los centros de trabajo? *Sociología Del Trabajo*, (67), 39–70.

- Garmendia, J. A. (1995). Modelos organizativos. Tres casos empíricos de empresas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (69), 89–104.
- Gordon, D. M., Edwards, R., y Reich, M. (1986). Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Gramsci, A. (2000). Cuadernos de la cárcel - Tomo 6. México D. F.: Ediciones Era / Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Harvey, D. (1998). La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural. Buenos Aires: Amorrortu.
- Harvey, D. (2007). Breve historia del neoliberalismo. Madrid: Akal.
- Hyman, R. (1981). Relaciones industriales. Una introducción marxista. Madrid: H. Blume.
- Jones, D. T., y Womack, J. P. (2012). Lean Thinking. Barcelona: Gestión 2000.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- Kalleberg, A. L. (2011). Good Jobs, Bad Jobs. Nueva York: Fundación Russell Sage.
- Kochan, T. A., Katz, H. C., y McKersie, R. B. (1993). La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Köhler, H.-D. (2001). La máquina que cambió el mundo cumplió diez años: el debate sobre la 'producción ligera'. *Sociología Del Trabajo*, (41), 75–100.
- Köhler, H.-D., y Martín Artiles, A. (2010). Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales (3ª). Collado Villalba (Madrid): Delta Publicaciones.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402–419. <https://doi.org/10.1177/1035304617722943>
- Lipietz, A. (1987). Mirages and Miracles: Crisis in Global Fordism. London: Verso.
- Lipset, S. M. (1977). El hombre político. Las bases sociales de la política. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- Lorenz, E., y Valeyre, A. (2005). Organisational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: A Comparison of the EU-15. *Journal of Industrial Relations*, 47(4), 424–442. <https://doi.org/10.1111/j.1472-9296.2005.00183.x>
- Mäkinen, K. (2016). Valuable selves: Potentiality and temporality in work-related coaching. *European Journal of Cultural Studies*, 19(1), 69–84. <https://doi.org/10.1177/1367549415585547>
- Martínez González-Tablas, A. (2007). Economía política mundial I: las fuerzas estructurantes. Barcelona: Ariel.
- Martínez Pastor, J. I., y Bernardi, F. (2011). La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. *Política y Sociedad*, 48(2), 381–402. https://doi.org/10.5209/rev_poso.2011.v48.n2.9
- Miguélez Lobo, F., y Prieto Rodríguez, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 46(1–2), 275–287.

- Neffa, J. C. (2006). Evolución conceptual de la Teoría de la Regulación. En E. De la Garza Toledo (Ed.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 183–206). Barcelona: Anthropos.
- Norcliffe, G. (1997). Popeism and Fordism: Examining the roots of mass production. *Regional Studies*, 31(3), 267–280. <https://doi.org/10.1080/00343409750134683>
- Ohno, T. (1988a). *Toyota Production System: Beyond Large-Scale Production*. Portland: Productivity Press.
- Ohno, T. (1988b). *Workplace Management*. Cambridge: Productivity Press.
- Pietrykowski, B. (1995). Fordism at Ford: spatial decentralization and labor segmentation at the Ford Motor Company, 1920-1950. *Economic Geography*, 71(4), 383–401. <https://doi.org/10.2307/144424>
- Piore, M. J. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (Coord.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 193–221). Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Piore, M. J., y Sabel, C. F. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.
- Prieto Rodríguez, C. (2002). La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado. *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, (168–169), 89–106.
- Prieto Rodríguez, C., Arnal Sarasa, M., Caprile Elola-Olaso, M., y Potrony Hernando, J. (2009). *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. En G. Rodgers y J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1–16). Geneva (Switzerland): International Labour Organisation.
- Rubery, J. (1989). Precarious forms of work in the United Kingdom. En G. Rodgers y J. Rodgers (Eds.), *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 49–73). Geneva (Switzerland): International Labour Organisation.
- Rubery, J. (2015). Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation. *Employee Relations*, 37(6), 633–644. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2015-0067>
- Santos Ortega, J. A. (2003). La invasión de la ideología empresarial en los márgenes del mercado de trabajo: inseguridad laboral, paro e inserción s de Relaciones Laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21(1), 107–128.
- Sayer, A. (1986). New developments in manufacturing: the just-in-time system. *Capital & Class*, 10(3), 43–72. <https://doi.org/10.1177/030981688603000105>
- Sloan, A. P. (1937). *The worker in General Motors*. New York: General Motors.
- Sloan, A. P. (1964). *My years with General Motors*. New York: Doubleday.
- Solow, R. M. (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza.
- Standing, G. (2000). Globalización, flexibilidad laboral e inseguridad. La era de la regulación mercantil. En E. Cano Cano, G. Standing, y A. Bilbao (Eds.), *Precariedad laboral, flexibilidad y desregulación* (pp. 95–143). Alzira: Germania.
- Taylor, F. W. (1986). *Management Científico*. Barcelona: Orbis.

- Volberda, H. W. (1996). Toward the Flexible Form: How to Remain Vital in Hypercompetitive Environments. *Organization Science*, 7(4), 359–374. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.4.359>
- Volberda, H. W. (1999). *Building the Flexible Firm: How to Remain Competitive*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198295952.001.0001>
- Wadhwa, S., & Rao, K. S. (2002). Towards a proactive flexibility management view. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 3(2), 1–11.
- Wallerstein, I. M. (1988). *El capitalismo histórico*. México D. F.: Siglo XXI.
- Weber, M. (1964). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (1984). *La acción social: ensayos metodológicos*. Barcelona: Península.
- Womack, J. P., Jones, D. T., y Roos, D. (2017). *La máquina que cambió el mundo*. Barcelona: Bresca - Profit.
- Woodhall, J. R., y Muszynski, A. (2011). Fordism at Work in Canadian Coffee Shops. *Just Labour*, 17/18. Recuperado de <https://justlabour.journals.yorku.ca/index.php/justlabour/article/view/32>

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoCommercial 4.0 International

