

Fin dagli anni '70 (GALLIE, 1978) e anche in tempi più recenti (MAURICE, SELLIER, SILVESTRE, 1982), ricerche comparative condotte in diversi paesi europei hanno mostrato come, a parità di tecnologia, i sistemi di qualificazione, inquadramento, formazione, ecc., cambino in funzione di variabili che riguardano il contesto locale e culturale in cui le aziende sono collocate. Il diverso livello e tipo di scolarità della forza lavoro, la diversa capacità di contrattazione del sindacato, la cultura manageriale più o meno orientata a realizzare modelli di organizzazione partecipativi, sono tutti fattori di natura non tecnico-economica che influenzano l'uso delle tecnologie e producono modelli di organizzazione del lavoro diversi.

Del resto, anche i sostenitori della tesi della riqualificazione che pure aspirano a costruire modelli deterministici in cui la variabile indipendente è rappresentata dalla tecnologia -come stanno bene ad indicare i titoli dei loro lavori: "Flexible manufacturing requires flexible people"; "Beyond mechanization", "Microelectronics and manpower"- sono costretti a ricorrere, nella loro spiegazione, a variabili che non sono strettamente di carattere tecnologico: la turbolenza dei mercati, la domanda di qualità dei prodotti, l'inasprimento della concorrenza. Così come era avvenuto nella fase storica di introduzione del taylorismo, anche qui una nuova rivoluzione dei sistemi di qualificazione e dell'organizzazione del lavoro sarebbe resa possibile dall'operare di una pluralità di fattori: un insieme di innovazioni che riducono univocamente il lavoro manuale necessario e richiedono invece attività di controllo, coordinamento, intervento per eccezione; la crisi dei mercati di massa altamente standardizzati e prevedibili; una congiuntura economica in cui mutano i termini della concorrenza internazionale e i differenziali di produttività tra i paesi.

Tutto ciò induce a pensare che se sussistono condizioni generali per un mutamento consistente dei processi produttivi e quindi delle caratteristiche della domanda di lavoro, i termini di questo mutamento non sono affatto univocamente definiti dalle tecnologie. Imprese, settori, paesi stanno ridefinendo le proprie politiche del lavoro in modi che richiedono ancora di essere studiati e confrontati. L'unica acquisizione di carattere generale che la letteratura offre, in questa fase, è quella non del tutto nuova di un mutamento generalizzato della domanda di lavoro in direzione della richiesta di caratteristiche di adattabilità, trainability. Che cosa questo significhi in concreto, per i diversi profili professionali e per i diversi segmenti della forza lavoro è evidentemente, ancora, problema di ricerca.