

Unità didattica 5 – *Le organizzazioni in un contesto in cambiamento*

Lavoro e organizzazioni

Considerare anche altri mutamenti

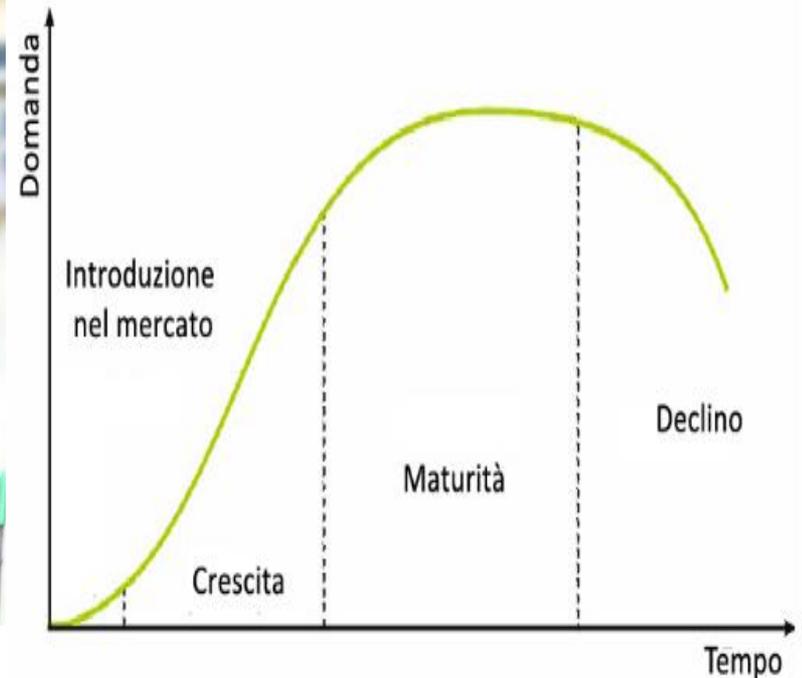
Nuovi comportamenti
dei consumatori -
Cambiamento nella
domanda

Aumento del potere di
acquisto, del livello di
istruzione. Valore
simbolico di beni/servizi



**Domanda di beni più
vari e personalizzati**

Ma anche domanda che cambia di frequente e rapidamente → verso altri “tipi” di prodotti.
Dunque forte instabilità/turbolenza dei mercati di riferimento



Finanziarizzazione

Crescente importanza del ruolo degli **attori finanziari** nel funzionamento delle economie...
anche nelle industrie culturali e creative
Diffondersi di una «**cultura azionaria**»



Crescente **pressione** sui
manager da parte dei
«finanziatori» o *shareholder*



Preferenza per manager di
formazione e competenza
eminentemente finanziaria

Il lavoro nella transizione

Quali strategie (per il lavoro) in una situazione caratterizzata da rilevanti cambiamenti?

L'importanza di diventare «flessibili», entità «elastiche», «adattabili»



Quali iniziative?

Downsizing

Licenziamenti

Pre-pensionamenti





Quali iniziative?



Scorporo di fasi/funzioni
del processo produttivo
e **decentramento**
(**outsourcing**)
Verso altre imprese o
lavoratori autonomi



Quali iniziative?

Flessibilità nell'uso della
forza lavoro

Flessibilità del lavoro

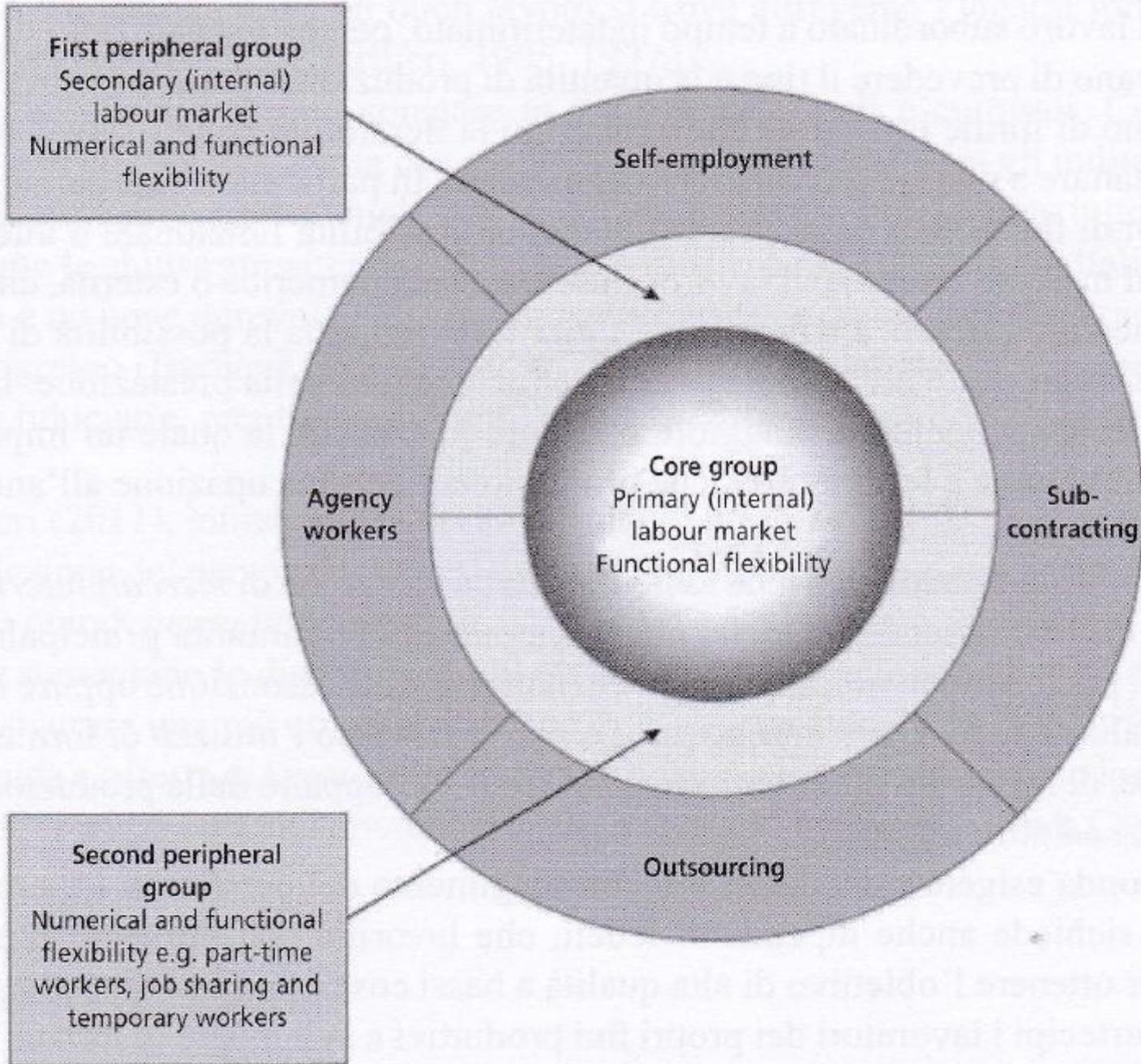
ha finito per significare la possibilità di **attivare/cessare facilmente i rapporti** di lavoro e di **variare i vari aspetti** riguardanti il lavoro (orari, mansioni, ecc.)

Rapporti di lavoro «atipici»

Si definiscono **“per sottrazione”** rispetto ai rapporti di lavoro considerati tipici, standard

Sono **privi di una o più caratteristiche del lavoro tipico, standard.** In molti casi manca l'assunzione a tempo indeterminato. Sono rapporti di lavoro temporanei, “a scadenza”

Segmentazione de lavoro



insicurezza del lavoro

Percezione di una **minaccia per la continuità della propria situazione lavorativa** (Anderson, Pontusson 2007), o ancora come il senso di impotenza o di mancanza di potere nel mantenere la continuità desiderata della propria situazione lavorativa (Greenhalgh, Rosenblatt 1984)

Perché è importante? **Influisce in modo potente sugli atteggiamenti.** Non rischio in sé di perdere il lavoro, ma **percezione** che il singolo individuo ha di tale rischio (Burchell 2002)



Esempi da questionari

Q89. To what extent do you agree or disagree with the following statements about your main job?

- 1 Strongly agree
- 2 Tend to agree
- 3 Neither agree nor disagree
- 4 Tend to disagree
- 5 Strongly disagree
- 7 *Not applicable (spontaneous)*
- 8 *Don't know (spontaneous)*
- 9 *Refused (spontaneous)*

er_balance A. Considering all my efforts and achievements in my job, I feel I get paid appropriately

prospects B. My job offers good prospects for career advancement

recognition C. I receive the recognition I deserve for my work

competition I. I feel I strongly compete with others in and for work

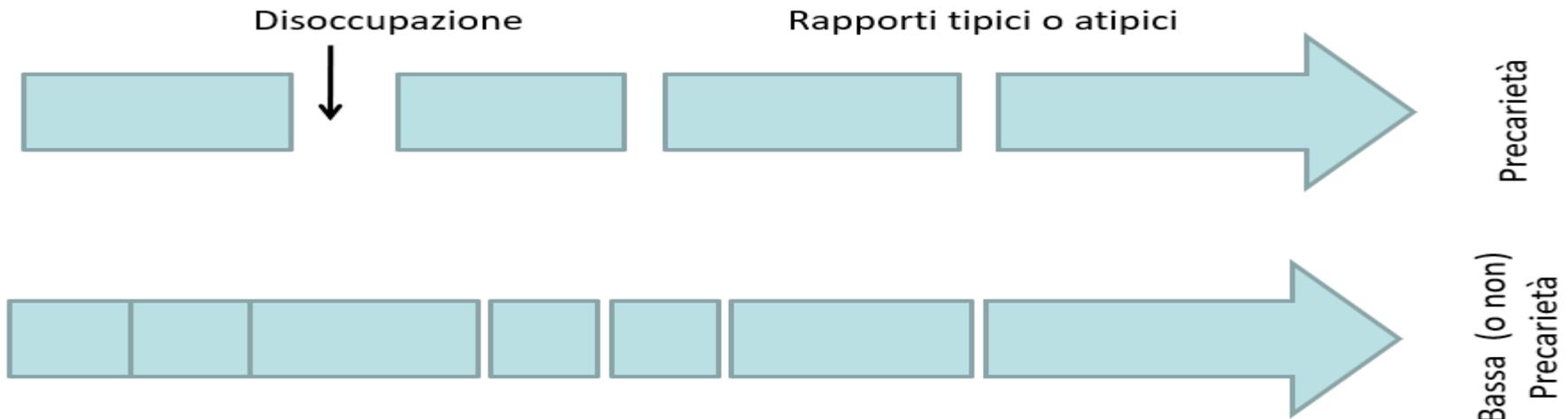
org_motivates E. The organisation I work for motivates me to give my best job performance

losejob G. I might lose my job in the next 6 months

easy_similarjob H. If I were to lose or quit my current job, it would be easy for me to find a job of similar salary

Prearietà

Una definizione «dominante» = discontinuità lavorativa, instabilità occupazionale (Reyneri 2011)



Altre definizioni → Soprattutto in studi comparativi a livello internazionale, definizione di **precarietà più legata a quella di qualità del lavoro** (o comunque ad alcune sue dimensioni)

Situazioni in cui alcuni attributi del lavoro (alcune dimensioni) hanno valori bassi/insufficienti

Superamento visione binaria (precario/non precario) → livelli di precarietà

Qualità del lavoro alta



Situazione di precarietà

**Occupazione,
disoccupazione, ecc.**

Un mercato (ma particolare)



Offerta



Domanda

Popolazione attiva (o forze di lavoro)



Il mercato che non è un mercato

Il «**prezzo**» (ossia il salario) non dipende solo dalle dinamiche di domanda e offerta,



La relazione **non si esaurisce nel momento dello scambio**, ma prosegue nella fase di uso del lavoro.