

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

**Lavoro e organizzazioni.
Alcuni concetti-base**

Qualità del lavoro

Definizione

Modalità di assunzione/licenziamento,
modalità di svolgimento dell'attività lavorativa
(tempi, metodi, ecc., autonomia del lavoratore
nel decidere su tali aspetti), riconoscimenti, ecc.

Retribuzione
Sicurezza del posto
Tempi di lavoro
Caratteristiche dell'ambiente fisico di lavoro
Rapporti con i colleghi e superiori
Riconoscimento merito/professionalità
Prospettive di carriera
Libertà organizzativa del proprio lavoro
Varietà del lavoro
Partecipazione alle decisioni

“Sintesi” di vari aspetti del lavoro

Perché ci interessa?



Modalità di assunzione/licenziamento,
modalità di svolgimento dell'attività lavorativa
(tempi, metodi, ecc., autonomia del lavoratore
nel decidere su tali aspetti), riconoscimenti, ecc.



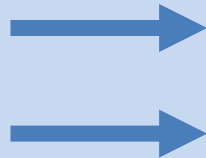
Qualità del lavoro

Soddisfazione nel lavoro

Neo-istituzionalismo...

Studio **interazione** tra organizzazioni, legislazione, sindacati e associazioni di imprese, idee, culture prevalenti e altre istituzioni che plasmano il mercato del lavoro

Istituzioni



Relazione datore di lavoro
– lavoratore, modalità di
uso della forza-lavoro,
condizioni di lavoro
(→ qualità del lavoro e
soddisfazione nel lavoro)

Enfasi sui bisogni

Qualità del lavoro → si sono considerati quegli aspetti che soddisfano bisogni dell'individuo

... ossia moventi, aspettative verso il lavoro (ciò che ci si chiede, che si vorrebbe...)



Qualità del lavoro



Bisogni

Vari

**elementi
costitutivi**

del concetto,
che si possono
suddividere in
diverse

dimensioni

Bisogni

Bisogni

Bisogni

Nello specifico...

Retribuzione
Sicurezza del posto



Bisogni di sussistenza

Tempi di lavoro



Bisogni relativi al tempo

Rapporti con i colleghi e superiori



Bisogni di relazioni,
comunicazione

Riconoscimento
merito/professionalità



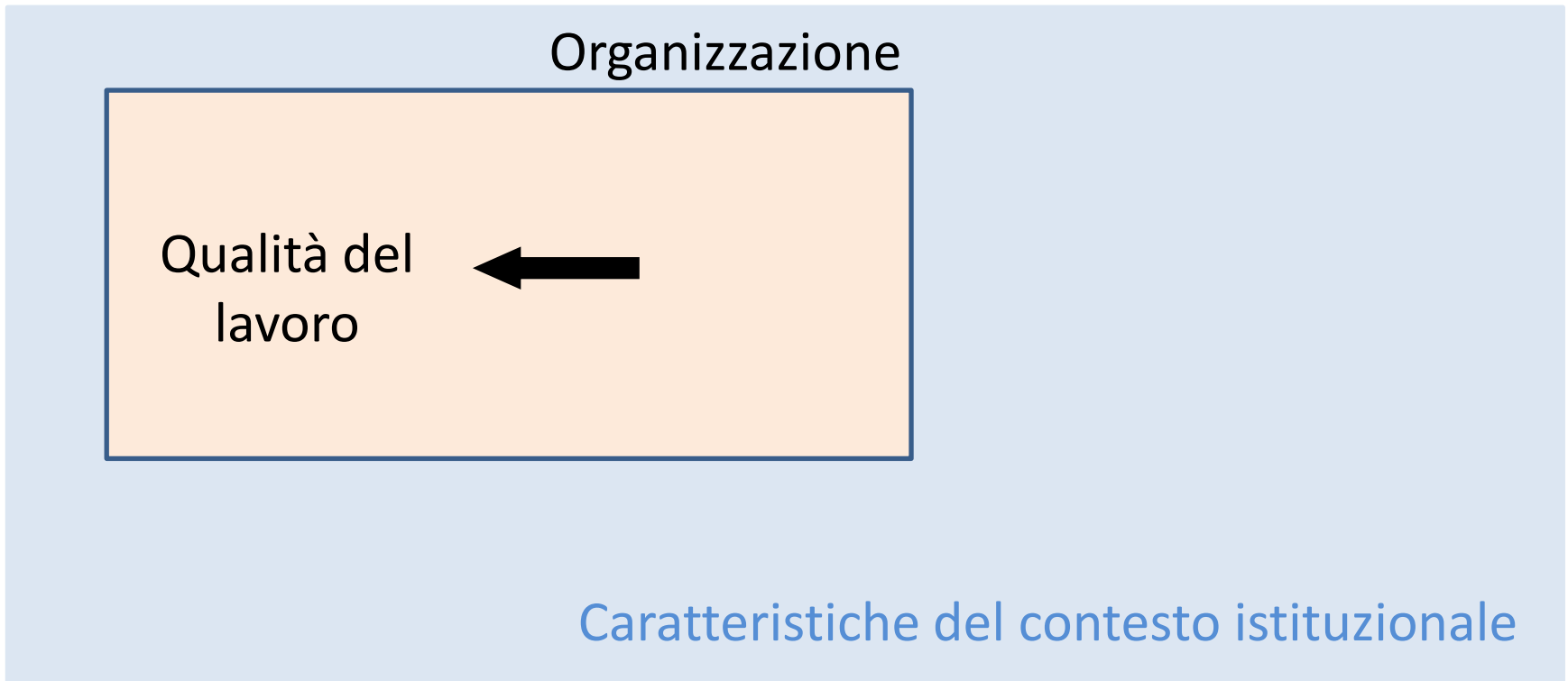
Bisogni di impegno,
gratificazione, crescita
professionale

Libertà organizzativa del proprio
lavoro. Partecipazione alle decisioni

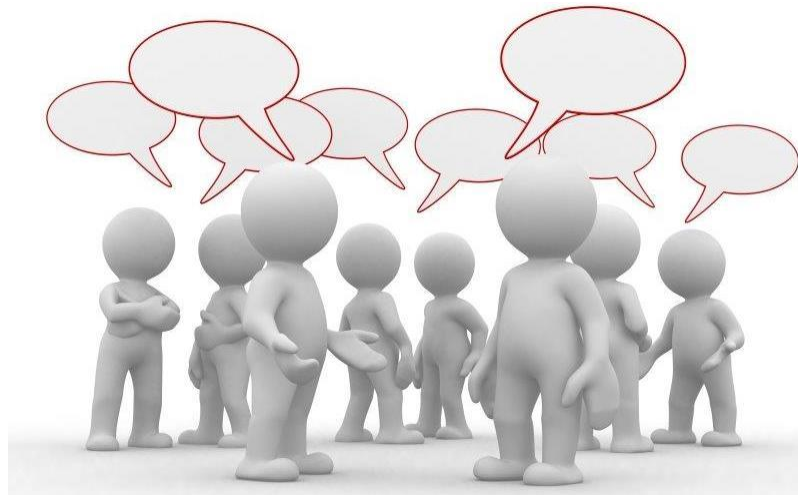


Bisogni di autonomia, controllo

Influenze



Importanza del **discorso pubblico sul lavoro**,
della centralità nell'arena di discussione pubblica
e politica del tema del lavoro e dei problemi degli
individui in quanto lavoratori (Crouch 2012)



E la soddisfazione del lavoro?

Spesso utilizzata come *proxy* della qualità del lavoro. Vantaggio: semplifica la definizione e la misurazione. Ma pone dei problemi

Output percepito. È **influenzata da molteplici fattori**, che non riguardano direttamente la condizione lavorativa (Bastillo e Fernandez-Macias 2005)

Esempio: confronto con gli altri (in un determinato contesto organizzativo, economico-sociale, ecc.) → aspettative



Esempi da questionari

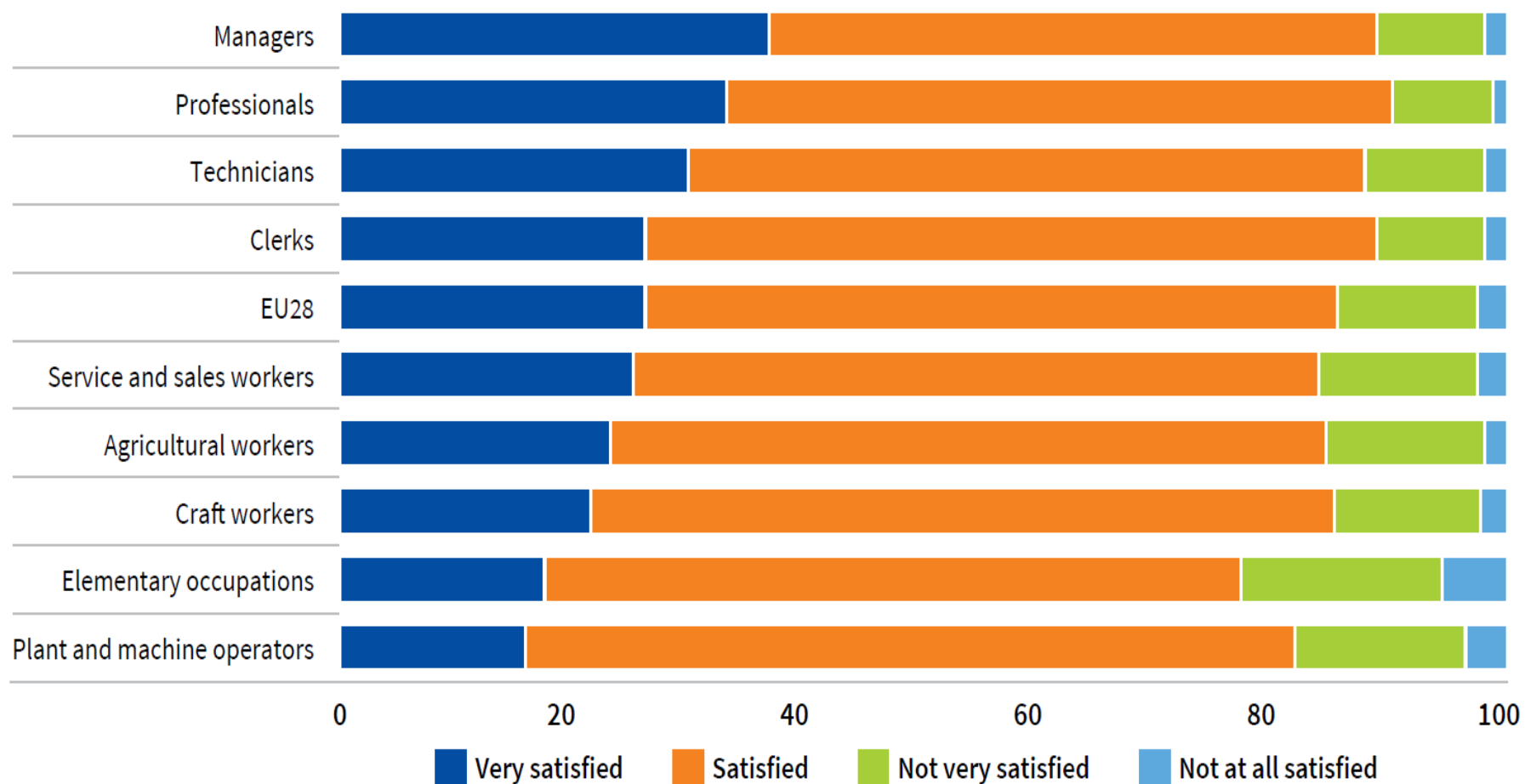
satisfaction **Q88. On the whole, are you very satisfied, satisfied, not very satisfied or not at all satisfied with working conditions in your job?**

(SHOW CARD Q88)

[SINGLE]

- 1 Very satisfied
- 2 Satisfied
- 3 Not very satisfied
- 4 Not at all satisfied
- 8 *Don't know (spontaneous)*
- 9 *Refused (spontaneous)*

Figure 96: Satisfaction with working conditions, by occupation, EU28 (%)



Altri concetti importanti

Flessibilità del lavoro

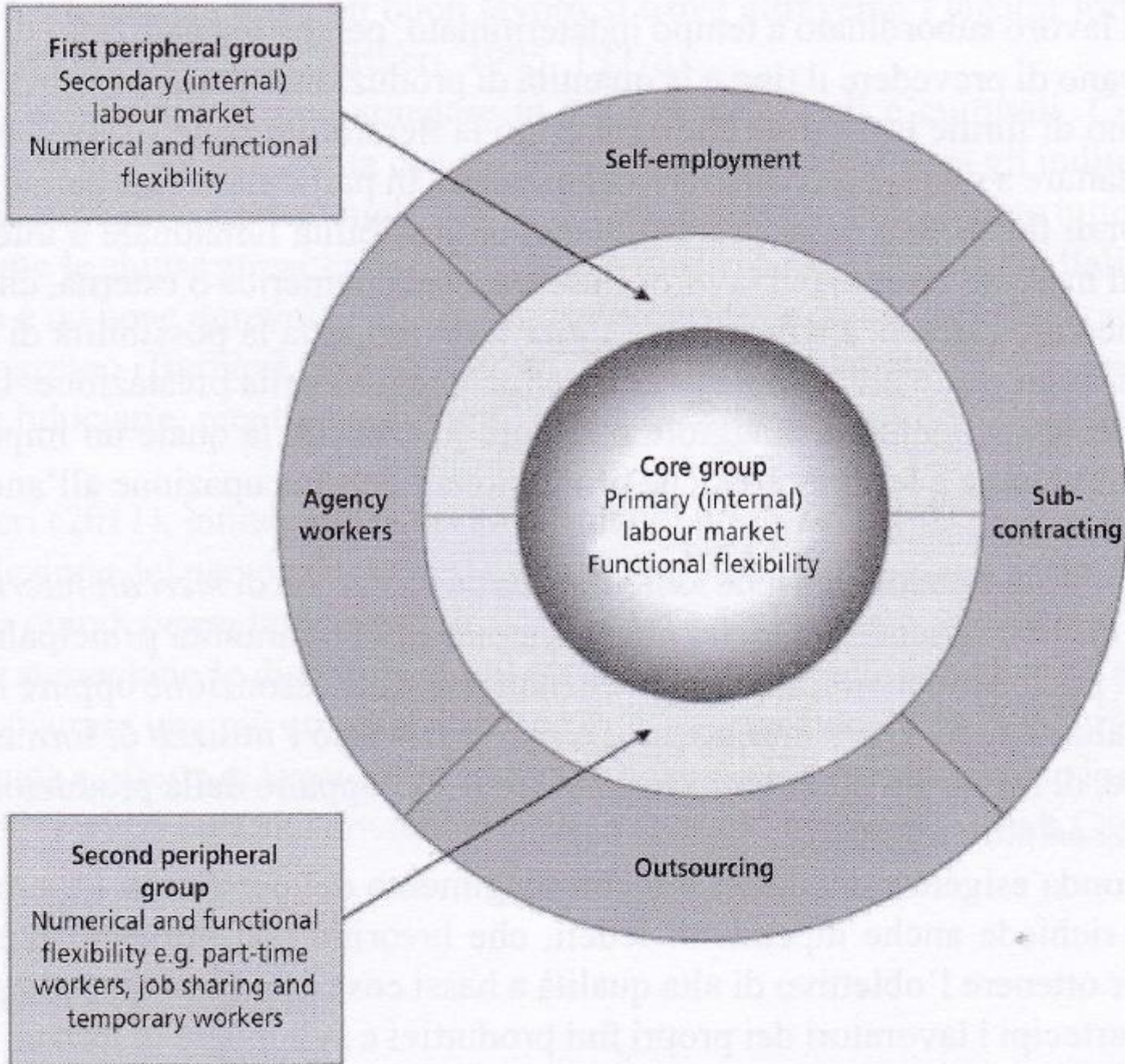
ha finito per significare la possibilità di **attivare/cessare facilmente i rapporti** di lavoro e di **variare i vari aspetti** riguardanti il lavoro (orari, mansioni, ecc.)

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 la **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

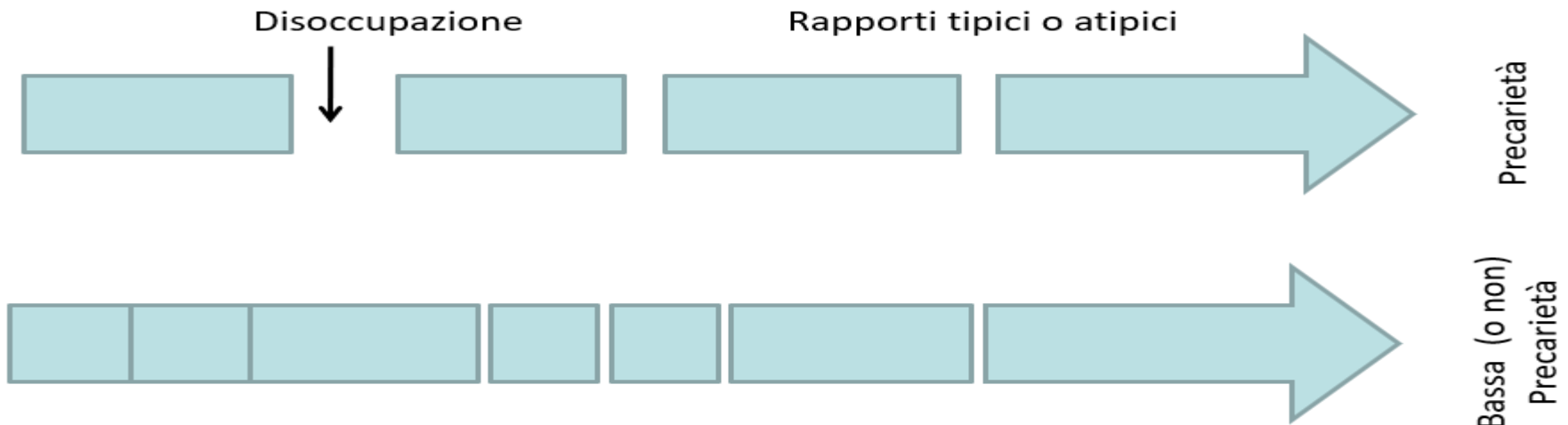
org_motivates E. The organisation I work for motivates me to give my best job performance

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)



Spesso (anche nel dibattito scientifico)

Precarietà = rapporto di impiego «a scadenza»,

Oppure rapporto di impiego «non standard»

«atipico» ← definizione per sottrazione rispetto a un rapporto considerato «tipico», «standard» (tempo indeterminato, full-time)

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



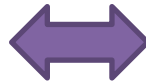
Situazione di precarietà

**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.