

CALL FOR PAPERS

Call for papers voor het G&O-themanummer 2022: De vogelvrije werkende: inzichten in de gevolgen van flexwerk vanuit de sociale, arbeids- en organisatiepsychologie

Brigitte Kroon

Tilburg University, Department of Human Resource Studies
b.kroon@tilburguniversity.edu

Edwin van Hooft

Universiteit van Amsterdam
e.a.j.vanhooft@uva.nl

Charissa Freese

Tilburg University
c.freese@tilburguniversity.edu

“Veel journalisten werken op freelancebasis en hebben te maken met onzekerheid. Freelancers hebben geen vaste werkgever, maar moeten zelf hun opdrachten binnenhalen. Zolang er echter media – zoals radio- en televisieprogramma's – blijven bestaan, zal er ook behoefte zijn aan journalisten. (...) De kans dat je als tijdelijke of freelancekracht aan de slag kunt, is groter dan de kans op het vinden van een vaste baan.” (informatie voor studiekeuzers over de arbeidsmarkt voor journalisten op de website ‘Carrièrejijger’)

Ondanks de financiële crisis van 2008-2011 en de recente coronapandemie kennen Nederland en België een stabiele hoge welvaart, een gezonde economie en een relatief lage werkloosheid (Statista, 2021). Desondanks waarschuwen supranationale instellingen, zoals de ILO en de OECD, dat er een tweedeling dreigt te ontstaan in de maatschappij, waarbij voor een groeiende groep werkenden een standaard, vast dienstverband onbereikbaar wordt. Een belangrijke oorzaak hiervan ligt in macro-ontwikkelingen op het gebied van globalisering, technologische veranderingen en de financialisering van de economie (het toenemende belang van financiële drijfveren en -instituten), waardoor bedrijven de traditionele interne arbeidsmarkt vervangen door

meer flexibele, open arbeidsmarktrelaties (Bidwell et al., 2013; Darcillon, 2015). In de flexibele schil van bedrijven werken mensen met een tijdelijke aanstelling, freelancers, uitzendkrachten of zogenaamde 'gigwerkers', die via een online platform werkzaamheden aannemen van opdrachtgevers (Cappelli & Keller, 2013). Ook sectoren zonder duidelijke seizoensinvloeden, zoals de zorg en de journalistiek (zie de beroepskeuze-voorlichtingstekst hierboven), maken veel gebruik van flexibele arbeid. In zekere zin hebben bedrijven door het omarmen van de 'flexible firm'-strategie (Atkinson, 1984) hun bedrijfsrisico afgewenteld op een deel van de werknemers (Kalleberg & Vallas, 2017). Risico's voor werkenden in de flexibele schil zijn zichtbaar op de woningmarkt en in de sociale zekerheid (Murgia & Pulignano, 2019): zonder een vast contract is het moeilijker om een hypotheek te krijgen, een pensioen op te bouwen of zich te verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid. Naast deze objectieve gevolgen is ook bekend dat subjectieve baanonzekerheid, de zorg om mogelijk baanverlies in de nabije toekomst, een bron is van werkstress, lagere werktevredenheid en een verminderde betrokkenheid bij de organisatie (Jiang & Lavaysse, 2018).

Niet-standaard arbeidscontracten in de flexibele schil kunnen als 'precair' worden gekwalificeerd, een kwalificatie die aangeeft dat het leven van flexwerkers doortrokken is van onzekerheid en instabiliteit (Campbell & Price, 2016). Objectieve kenmerken van precaire contracten hebben betrekking op beperkte bescherming tegen ontslag en minder aanspraak op sociale zekerheid (Murgia & Pulignano, 2019). Andere precaire kenmerken van flexwerk betreffen minder zeggenschap over lonen, werktijden en arbeidsomstandigheden (Campbell & Price, 2016). Bovendien investeren organisaties in de regel minder in training en opleiding voor flexwerkers, hetgeen weer bijdraagt aan het precaire karakter van loopbanen (Forrier & Sels, 2003; Fouarge et al., 2012).

Inmiddels heeft 29% van alle werkenden in Nederland (19% in België) een niet-standaard dienstverband (CBS, 2020). Deze groep flexibele werknemers is geen afspiegeling van de gehele arbeidspopulatie, maar kent een oververtegenwoordiging van jongeren (Bekker & Pop, 2020), laagopgeleiden (Euwals et al., 2016; Kremer et al., 2017), mensen met een migratieachtergrond (Gorodzeisky & Semyonov, 2017) of met een afstand tot de arbeidsmarkt (Versantvoort & Putters, 2020). Ondanks pogingen in het ontslagrecht en de fiscale regelgeving om dit tij te keren, blijkt het voor nieuwkomers en buitenstaanders op de arbeidsmarkt steeds moeilijker om een vaste baan te vinden en/of te houden (Bekker & Pop, 2020; WRR, 2020). De veronderstelling dat flexibel werk een tussenstation is op weg naar een vaste aanstelling, blijkt bij bovenstaande demografische groepen niet te worden ondersteund door de

feiten. Zij leven in draaideurconstructies, waarbij flexibele arbeidscontracten afgewisseld worden met periodes van inactiviteit en waarbij zij ook nog eens minder recht hebben op socialezekerheidsuitkeringen. Het leven van deze mensen wordt blijvend gekenmerkt door grote financiële onzekerheid, met alle negatieve consequenties van dien voor hun welzijn en gezondheid. Ook in welvarende landen als Nederland en België is er derhalve sprake van een tweedeling in de maatschappij (Burke & Cowling, 2020).

De sociale, arbeids- en organisatiepsychologie levert een belangrijke bijdrage aan het debat over preciaire kenmerken van werk en de gevolgen van flexibilisering van arbeid, door inzicht te bieden in de mechanismen waardoor flexibel werk het welbevinden, de gezondheid, de prestaties en de loopbaanontwikkeling van individuen beïnvloedt (Duffy et al., 2016). Baanonzekerheid heeft niet alleen gevolgen voor het functioneren van werkenden, maar ook voor de prestaties van teams en organisaties. Bovendien kan de sociale, arbeids- en organisatiepsychologie de condities onderzoeken waaronder organisaties en beleidsmakers de potentieel nadelige gevolgen voor flexwerkers kunnen tegengaan. Het themanummer voor 2022 van *Gedrag & Organisatie* vraagt daarom aandacht voor flexibele arbeidscontracten vanuit het perspectief van de sociale, arbeids- en organisatiepsychologie.

Enkele mogelijke vraagstellingen die in het nummer aan de orde kunnen komen, zijn:

- Welke kenmerken van flexibel werk hangen samen met het welbevinden, de gezondheid, prestaties in het werk en de loopbanen van individuen?
- Hoe zijn objectieve en subjectieve baanonzekerheid bij flexwerk aan elkaar gerelateerd?
- Welke rol spelen tripartiete arbeidsrelaties tussen inleenorganisaties, uitzendorganisaties en werknemers in het welbevinden van individuen?
- Welke rol spelen leeftijd, opleiding, migratie en andere individuele kenmerken in de gevolgen van flexibel werk voor werkenden?
- Welke effecten heeft het samenwerken van flexwerkers en werknemers met een vaste aanstelling op individuele, team- of organisatieprestaties?
- Onder welke condities draagt flexwerk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij aan hun kansen op een duurzame loopbaan?
- Welke gevolgen hebben opeenvolgende preciaire contracten voor levensloopbeslissingen?
- In hoeverre ervaren flexwerkers betrokkenheid bij inspraak en medezeggenschap in de organisaties waar zij werken?
- Welke rol spelen organisatie-ethiek en leiderschap bij de inclusie van flexwerkers?

- Wat is de rol van HR-beleid in het verminderen van negatieve effecten van flexibele arbeid?
- Wat kunnen werkgevers, vakbonden, uitzendorganisaties en werknemers doen om dit soort ongunstige werksituaties te voorkomen?
- Welke strategieën kiezen zzp'ers om meer zekerheid te creëren? Welke rol is daarbij weggelegd voor hun opdrachtgevers?

Deze lijst is indicatief en niet uitputtend; ook andere vragen die gerelateerd zijn aan het thema, kunnen aan bod komen. Bijdragen kunnen aandacht besteden aan verschillende perspectieven (vanuit werkgevers, werkenden, vakbonden, ministeries, gemeenten, enz.), op verschillende niveaus (individueel, teams, organisaties en arbeidsmarkt), en ingaan op zowel objectieve als subjectieve aspecten van flexibel werk. Het themanummer staat open voor empirische artikelen en voor meer theoretische of beschouwende artikelen. Daarnaast verwelkomen we ook proefschriftpapers.

Voorstellen voor bijdragen kunnen per e-mail worden gericht aan Brigitte Kroon (b.kroon@tilburguniversity.edu). Het voorstel (maximaal 750 woorden) dient minimaal te bevatten: titel, auteur(s), samenvatting en beoogde nieuwswaarde van het artikel. Voorstellen worden beoordeeld door de redactie van het themanummer. Na goedkeuring worden de auteurs uitgenodigd om een volledig artikel te schrijven. Bijdragen bevatten maximaal 8000 woorden en zullen de normale, externe beoordelingsprocedure van G&O ondergaan. De artikelen dienen te worden geschreven volgens de aanwijzingen voor auteurs, zoals die te vinden zijn op <https://www.aup-online.com/content/journals/09215077?page=submit-a-paper>.

Het volgende schema van deadlines wordt aangehouden (wijzigingen voorbehouden aan de gastredactie):

- 1 oktober 2021: voorstel voor bijdrage dient bij de gastredactie te zijn;
- 15 januari 2022: eerste versie van volledig artikel dient bij de gastredactie te zijn;
- 1 maart 2022: eerste review naar auteur(s);
- 1 juni 2022: herziene tekst gereed;
- 15 juli 2022: definitieve tekst gereed.

Voor meer informatie over deze *call for papers* kan contact worden opgenomen met de gastredactie:

Brigitte Kroon (b.kroon@tilburguniversity.edu)
 Edwin van Hooft (e.a.j.vanhooft@uva.nl)
 Charissa Freese (c.freese@tilburguniversity.edu)

Literatuur

- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 16(8), 28-31.
- Bekker, S., & Pop, I. (2020). Photographs of young generations on the Dutch labour market. *International Labour Review*, 159(2), 195-215. <https://doi.org/10.1111/ilr.12139>
- Bidwell, M., Briscoe, F., Fernandez-Mateo, I., & Sterling, A. (2013). The employment relationship and inequality: How and why changes in employment practices are reshaping rewards in organizations. *The Academy of Management Annals*, 7(1), 61-121. <https://doi.org/10.1080/19416520.2013.761403>
- Burke, A., & Cowling, M. (2020). The relationship between freelance workforce intensity, business performance and job creation. *Small Business Economics*, 55(2), 399-413. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00241-x>
- Campbell, I., & Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 314-332. <https://doi.org/10.1177/1035304616652074>
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0302>
- Carriëretijger. (2021). *Beroep: Journalist – Vacature journalist vinden*. <https://www.carriëretijger.nl/beroep/taal-communicatie/media/tekst/journalist/vacature>
- CBS. (2021). *Flexwerk in Nederland en de EU*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/hoofdcategorieen/flexwerk-in-nederland-en-de-eu>
- Darcillon, T. (2015). How does finance affect labor market institutions? An empirical analysis in 16 OECD countries. *Socio-Economic Review*, 13(3), 477-504. <https://doi.org/10.1093/ser/mwu038>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000140>
- Euwals, R., De Graaf-Zijl, M., & Van Vuuren, D. (2016). *Lusten en lasten ongelijk verdeeld: Verklein verschillen vast, flex en zzp*. CPB Policy Brief 2016-14. Centraal Planbureau.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, Employment and Society*, 17(4), 641-666. <https://doi.org/10.1177/0950017003174003>
- Fouarge, D., De Grip, A., Smits, W., & De Vries, R. (2012). Flexible contracts and human capital investments. *De Economist*, 160(2), 177-195. <https://doi.org/10.1007/s10645-011-9179-0>
- Gorodzeisky, A., & Semyonov, M. (2017). Labor force participation, unemployment and occupational attainment among immigrants in West European countries. *PLoS ONE*, 12(5), 1-22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0176856>

- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2017). Probing precarious work: Theory, research, and politics. *Research in the Sociology of Work*, 31(1), 1-30. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>
- Kremer, M., Went, R., & Knottnerus, A. (2017). Voor de zekerheid: De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid. *Verkenningen Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid*. <https://www.wrr.nl/publicaties/publicaties/2017/02/07/voor-de-zekerheid>
- Murgia, A., & Pulignano, V. (2019). Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X19873966>
- Statista. (2021). *Unemployment rate in selected European countries as of April 2021*. <https://www.statista.com/statistics/1115276/unemployment-in-europe-by-country/>
- Versantvoort, M., & Putters, K. (2020). Naar nieuwe scheidslijnen op de Nederlandse arbeidsmarkt? Een pleidooi voor uitvoerbaarheid van beleid. *Beleid en Maatschappij*, 47(2), 172-182. <https://doi.org/10.5553/benm/138900692020047002006>
- WRR. (2020). *Het betere werk*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.