



Rapport

Freelancers in Vlaanderen

Brussel, oktober 2017

Katrien Penne

Bij gebruik van gegevens en informatie uit dit rapport wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Inhoud

Inhoud	3
Samenvatting.....	6
Inleiding	11
1 Freelance ondernemen in Vlaanderen: begripsafbakening.....	12
1.1 Diverse betekenissen en hun context	12
1.1.1 Hoge Raad voor de Werkgelegenheid	13
1.1.2 Love To Be Free: de freelancer als zelfstandige dienstverlener	13
1.1.3 EFIP en Fedipro: de zelfstandige professional.....	14
1.1.4 Nederland: de zzp'er.....	14
1.1.5 McKinsey Global Institute: independent work in the gig-economy	15
1.1.6 VS: een 'nieuwe' definitie van de freelancers.....	16
1.2 Begripsafbakening bij dit onderzoek	16
1.3 Kanttekening.....	17
2 Kwantitatieve benadering van de freelancers in Vlaanderen	18
2.1 Cijfers per onderneming.....	18
2.2 Cijfers over zelfstandigen.....	18
2.2.1 RSVZ.....	18
2.2.2 NBB.....	19
2.3 Cijfers over starters.....	19
2.4 Sectorale cijfers	19
2.4.1 Journalisten	19
2.4.2 Creatieve industrieën.....	20
2.5 Cijfers over zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).....	20
2.5.1 SVR op basis van ADS: ondernemingen zonder personeel	20
2.5.2 De EAK.....	21
2.5.3 Vlaamse werkbaarheidsmonitor.....	21
2.6 Cijfers via de KBO	21
2.6.1 Graydon/UNIZO.....	22
2.6.2 Raming op basis van ADS/Statistics Belgium	22
2.7 Raming van het aantal freelancers in Vlaanderen.....	23
2.8 Geaggregeerde raming van het aantal freelancers t.o.v. de totale werkpopulatie in Vlaanderen.....	27
2.9 Hoe ver reikt de vervennootschappelijking?.....	29

2.9.1	Gebruikte rechtsvormen in de zes segmenten	29
2.9.2	Opdeling van de freelancers naar rechtsvorm.....	30
2.10	Evolutie van de zelfstandige en loontrekkende werkgelegenheid.....	32
2.10.1	Nationaal gestage aangroei van loontrekkende en zelfstandige tewerkstelling	32
2.10.2	Internationaal gemiddelde afname van de voltijdse betrekking van onbepaalde duur	34
2.10.3	Trendrapporteringen: mee in de lift	35
3	Analyse van de Werkbaarheidsmonitor: Profiel van de Vlaamse zzp'er in de intellectuele diensten	37
3.1	Afbakening van de freelancers binnen de databank van de Werkbaarheidsmonitor.....	37
3.2	De Vlaamse zzp'ers in de intellectuele dienstverlening in beeld.....	38
3.2.1	Aandeel van de zzp'ers in de intellectuele diensten	38
3.2.2	Genderverdeling	38
3.2.3	Leeftijdsverdeling.....	38
3.2.4	Anciënniteitsverdeling	39
3.3	Competentieportfolio.....	40
3.3.1	Basisopleiding	40
3.3.2	Bijkomend getuigschrift.....	41
3.3.3	Recente bijscholing.....	41
3.3.4	Technische competenties	41
3.3.5	Managementcompetenties.....	42
3.4	Organisatie van het werk	42
3.4.1	Juridische vorm	42
3.4.2	Samenwerkingsvormen	42
3.4.3	Sociaal netwerk	42
3.4.4	Werktijden en vakantie	43
3.5	Economische toekomstverwachting.....	43
3.5.1	Groeiverwachting.....	43
3.5.2	Stopzettingsintentie	43
3.5.3	Werken tot pensioen.....	44
3.5.4	Inkomensafhankelijkheid.....	44
3.6	Tevredenheid.....	44
3.6.1	Tevredenheid met de werkrelaties	45
3.6.2	Tevredenheid met de werktijden	46

3.6.3	Financieel-economische tevredenheid	46
3.6.4	Motivatie en tevredenheid met de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap	46
3.7	Werkbaar werk	47
3.8	Synthese	49
4	Typologie	52
4.1	Enkele differentiatie modellen	52
4.2	Typologie van de Vlaamse freelancer	54
5	Het inhuren van freelancers in Vlaanderen.....	56
5.1	Waarom werken met freelancers?	56
5.1.1	Motieven van de freelancer.....	56
5.1.2	Motieven van de inhuurder	58
5.1.3	Goed opdrachtgeverschap.....	60
5.2	Hoe vinden freelancer en opdrachtgever elkaar?.....	61
5.2.1	Netwerking	62
5.2.2	Samenwerkingsvormen	62
5.2.3	Jobboards: online marktplaatsen	63
5.2.4	Intermediairen.....	67
5.3	Inzetten van freelancers: twee kanten van een verhaal	69
6	Knelpunten en uitdagingen: vraagstukken voor freelancer en samenleving.....	72
6.1	Verdienmodel	72
6.2	Werk(on)zekerheid en inkomens(on)zekerheid: Nieuwe klanten gezocht!	74
6.3	Contracten en valkuilen	74
6.4	Schijnzelfstandigheid vermijden.....	75
6.5	Duurzame ondernemersloopbaan.....	77
6.5.1	Competentieportfolio.....	77
6.5.2	Werkbaarheid van het freelance werk.....	77
6.5.3	Solo slim?	78
6.6	Nieuwe arbeidsvormen en arbeidsrelaties	78
6.6.1	Statutaire verschillen en werk-gerelateerde voordelen.....	78
6.6.2	Impact arbeidsmarkten en arbeidscondities	80
	Referentielijst	84
	Lijst met figuren en tabellen.....	92

Samenvatting

Op basis van ons onderzoek zijn freelancers in Vlaanderen niet louter weg te zetten als de 'kanarie in de kolenmijn', een signaal dat er iets grondig aan het veranderen is met het functioneren van de arbeidsmarkt, noch als een 'koekoeksjong' waardoor het werknemersstatuut het onderspit moet delven, noch als de 'kip met de gouden eieren', een belangrijke bron van flexibiliteit en nieuw ondernemerschap. Elke louter eenzijdige benadering van het fenomeen zou onrecht doen aan de snel evoluerende context van het freelancen.

'zzp die zakelijke diensten verstrekken op tijdelijke- of projectbasis'

We stellen vast dat er geen eenduidige definitie bestaat van het begrip 'freelancer'. Evenmin bestaat een specifiek juridisch statuut voor deze werkvorm, noch zijn er aparte statistieken voorhanden. In dit onderzoeksrapport omschrijven we freelancers als 'zelfstandigen zonder personeel die als zakelijke dienstverstreker actief zijn op tijdelijke- of projectbasis'.

Het is een eigentijdse werkvorm die niet specifiek aan een bepaalde sector gebonden is maar diverse functies en opdrachten kan inhouden, die de dienstverstreker op grond van zijn eigen kennis, creativiteit of arbeid vervult. De freelancer beschikt hierbij over een grote autonomie inzake werkorganisatie.

120.000 freelancers in Vlaanderen

Op basis van een statistische oefening met behulp van de Algemene Dienst Statistiek/Statistics Belgium van de FOD Economie, ramen wij het aantal freelancers in Vlaanderen op circa 120.000 personen (2015). Zij zijn verspreid over diverse niches:

- management- en bedrijfsadvies (31%)
- communicatie, reclame, vormgeving en fotografie (23%)
- IT-dienstverlening (17%)
- bedrijfsondersteunende diensten (11%)
- kunst en amusement (10%)
- training en opleiding (8%).

Iets minder dan de helft van de Vlaamse freelancers, zijnde 44%, oefent deze activiteit uit als eenmanszaak, zonder rechtsvorm. 56% heeft een vennootschap. Een geaggregeerde raming van de totale werkpopulatie voor Vlaanderen kan opgemaakt worden uitgaande van de onderlinge verhoudingen die we terugvinden in de databanken van de Regionale rekeningen van de Nationale Bank, het RSVZ, de EAK en de Werkbaarheidsmonitor. Binnen deze verhoudingen zou het momenteel in Vlaanderen kunnen gaan om 5 tot 7 freelancers per 100 werkenden, zijnde 4 à 5 in hoofdberoep en 1 à 2 in bijberoep.

Groeiend segment

Freelancers behoren binnen de zelfstandigenpopulatie tot het groeiende segment van de nieuwe zakelijke diensten. Deze groei wordt in de hand gewerkt door

- de verzelfstandiging in sommige sectoren en beroepen
- de digitalisering met opdeling van functies en opdrachten in kleinere zelfstandige deeltaken
- de shift van 'job' naar 'work'/'task'
- de begunstiging van een ondernemende cultuur en opstartend ondernemerschap.

Opkomst van ‘non-standard work’

De opkomst van freelancers past evenzeer in een bredere globale tendens van afname van het aandeel van ‘standard work’ (de voltijdse betrekking van onbepaalde duur) ten gunste van ‘non-standard work’ (self-employed, deeltijds of voltijds tijdelijk werk, permanent deeltijds werk). Hierbij wordt niet zozeer gekeken naar de juridische zelfstandigheid maar ook het criterium van de economische afhankelijkheid in rekening gebracht. Dit gaat gepaard met het fenomeen van zogenaamd hybride loopbanen, waarbij de werkenden opeenvolgend verschillende statuten aannemen in hoofd- en bijberoep. Wanneer we deze bevindingen plaatsen tegenover de achtergrond van nationale en internationale evoluties inzake tewerkstelling, dan concluderen we dat in Vlaanderen de klassieke loonarbeid de meest voorkomende tewerkstellingsvorm blijft, waarbij zich zowel in de zelfstandige als in de loontrekkende werkgelegenheid een gestage groei voordoet.

Freelancers eerder mannelijk en ouder, tevreden over hun keuze

Nieuwe analyses op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor bij zelfstandigen leveren diverse profielkenmerken op van een belangrijke niche binnen de Vlaamse freelancers, zijnde de zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel) in de intellectuele dienstverlening.

Hieruit leren we onder meer dat in deze groep een groot aandeel ingenomen wordt door mannen (79%) en 50-plussers (40%), terwijl amper 5% jonger is dan 30 jaar. Het aandeel hooggeschoolden ligt op 87%, maar deze grote vakkennis weerhoudt 7 op de 10 er niet van om inzake management en bedrijfsbeheer een beperkt of ernstig competentiedeficit te signaleren. 7 op de 10 werken nooit samen met andere freelancers, maar 9 op de 10 weten zich (in beperkte of sterke mate) gesteund door een sociaal netwerk.

Voor 83% is het gezin volledig of sterk afhankelijk van dit freelancersinkomen. De laagste tevredenheidsscore gaat uit naar de sociale bescherming die dit statuut met zich meebrengt (slechts 15,9% tevreden), terwijl er een zeer grote tevredenheid is met de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap (83,9% tevreden met slechts 4,5% uitgesproken ontevreden). Op het vlak van werkbaar werk behaalt deze niche van freelancers een van de beste scores binnen de zelfstandigenpopulatie: de werkbaarheidsgraad ligt op 57,8%, terwijl deze onder de zzp'ers gemiddeld 54,2% bedraagt, en onder de globale zelfstandigenpopulatie 50,7% (meting 2016). De grootste werkbaarheidsknelpunten liggen op het vlak van werkstress (28,7% problematisch) en werk-privé balans (25,6% problematisch). De grootste werkbaarheidsrisico's zijn werkdruk (40,4% problematisch) en emotionele belasting (23,7% problematisch).

Drie hoofdtypen van freelancers

Om de grote diversiteit binnen de freelancerspopulatie te capteren, is het aangewezen een vorm van typologie te hanteren, los van de sectorindeling. In Vlaanderen zijn de freelancers grotendeels terug te brengen tot drie hoofdniche's qua type dienstverlening. Gaande van kennisintensieve dienstverleners zoals de management consultant, over creatieve dienstverleners zoals de media professional, tot faciliterende dienstverleners zoals de koerier. Deze kunnen onderling sterk verschillen qua profiel, organisatiewijze en bekommernissen.

Motivaties lopen uiteen

De brede literatuurstudie en de gesprekken leren dat de motivatie in Vlaanderen om te werken met freelancers vrij uiteenlopend kan zijn. Als aanleiding kan zich zowel aan vraag- als aanbodzijde hetzij een kansrijke, hetzij een dwingende situatie voordoen (opportunity versus necessity). Voor de freelancers kan het motief of voordeel daarbij liggen op het vlak van vrijheid,

autonomie en onafhankelijkheid, flexibiliteitsmogelijkheden en de combinatiemogelijkheid werk-privé. Ook het zelfstandig ondernemerschap, het zich toelagen op wat men het liefst doet, en (extra) inkomstenmogelijkheden zijn mogelijke motieven of voordelen.

Hooggeschoolden zouden in het voordeel zijn omdat zij meer doelbewust een keuze voor deze arbeidsvorm en bijhorend statuut kunnen maken dan kortgeschoolden, die scherper de onderlinge concurrentie ondervinden ten gevolge van globalisering en digitalisering, vaker in een zwakkere onderhandelingspositie staan en zich meer zouden moeten onderwerpen aan de eisen ter zake van hun inhuurders.

Ook de inhuurders hebben diverse motieven

Voor de opdrachtgevers of inhuurders vormt het 'plug and play' karakter van de freelancers een belangrijke overweging, wanneer ze staan voor een tijdelijke behoefte aan specialistische kennis, pieken in het gewone werk, of specifieke projecten. Ook de kostenstructuur vormt voor hen een belangrijk motief. Uit eerder onderzoek van de Stichting blijkt in Vlaanderen een positief verband te bestaan tussen de inzet van freelancers enerzijds, en de ondernemingsgrootte, de inzet van uitzendarbeid, het voorkomen van pieken, het uitbesteden van basisactiviteiten of het zich bevinden in een groeiende marktsituatie anderzijds. Het inhuren van freelancers blijkt op basis van onze gegevens niet specifiek sectorgebonden, al wordt de sterkste groei wel opgetekend in de dienstensector.

Wat de marktbenadering betreft blijkt het rechtstreeks contracteren tussen inhuurder en freelancer de meest voorkomende praktijk in onze regio. Freelancers gebruiken diverse kanalen om aan nieuwe opdrachten te geraken, gaande van netwerking on- en offline, informele of formele samenwerkingsverbanden, tot internetplatformen of jobboards als online marktplaatsen.

De internetplatformen zijn ook internationaal in opmars, al werpen verschillen in prijs, munteenheid, taal, tijdszone en cultuur in Vlaanderen nog barrières op voor het bereik ervan. Op dit ogenblik proberen vanuit het buitenland vooral platformen uit Nederland, waar de zzp-markt meer georganiseerd is, voet aan de grond te krijgen in Vlaanderen. Het marktbeeld ter zake evolueert overigens zeer snel. In ongeveer 10% van de gevallen worden freelancers ingehuurd via tussenkomst van een intermediaire onderneming, gespecialiseerd in het aanleveren van extern personeel op het vlak van interim management of projectsourcing. Deze intermediaire spelers staan voor een groeiende markt, doordat de inzet van freelancers zich in een stroomversnelling bevindt.

Langs de kant van de inhuurders doen zich ook de volgende tendensen voor:

- De ontwikkeling van de 'managed services providers' die op ondernemingsniveau de inzet van alle extern personeel centraal stroomlijnen
- Een trend tot 'direct sourcing', zijnde het rechtstreeks aantrekken van kandidaten door de grotere bedrijven. Dit kan kaderen in een trend tot 'total talent acquisition' waarbij het onderscheid tussen vast en flex personeel minder op de voorgrond treedt.
- Het toegenomen belang van het begrip 'goed opdrachtgeverschap', als een meer duurzaam model voor de inzet van freelancers in een onderneming.

Nog heel wat vragen en uitdagingen voor de freelancer én voor de samenleving

Er stellen zich in Vlaanderen een aantal knelpunten en uitdagingen, vraagstukken voor freelancer en samenleving. Deze hebben betrekking op:

- het gehanteerde verdienmodel dat sterk kan blootstaan aan een neerwaartse tarievdruk

- de gebrekkige werkzekerheid en inkomenszekerheid in de nimmer aflatende zoektocht naar nieuwe klanten
- het voorhanden zijn van een aannemingsovereenkomst tussen inhuurder en freelancer waarin desgevallend ook nog diverse valkuilen voor de freelancer kunnen voorkomen
- de bekommernis om schijnzelfstandigheid uit te sluiten
- de duurzaamheid van de ondernemersloopbaan van de freelancer die onder druk komt in geval van onvoldoende managementcapaciteiten, problematische werkstress en/of werk-privébalans, of door de druk van het solo-bestaan.

Daarnaast springen de werkgerelateerde voordelen en statutaire verschillen in het oog tussen de zelfstandige freelancer en de vaste medewerker in loondienst bij dezelfde opdrachtgever. Dit zijn enerzijds de verschillen die voortvloeien uit de specificiteit van het sociaal statuut van de zelfstandigen, met een andere regeling op het vlak van kosten en belastingen, sociale zekerheidsbijdrage, gewaarborgd loon en uitkeringen van het ziekenfonds bij arbeidsongeschiktheid, arbeidsongevallen en beroepsziekten, vakantie, moederschapsverlof, tijdskrediet en thematisch verlof, werkloosheid en pensioenopbouw. Anderzijds is er een verschil op het vlak van werkzekerheid, werktijden, bescherming door de welzijnswetgeving, het recht op vertegenwoordiging, collectief overleg en andere fundamentele rechten op het werk zoals bijvoorbeeld non-discriminatie, en inzake werkgever-gesponsorde opleiding en vorming.

Ten slotte kan het freelancen niet los gezien worden van globale arbeidsmarktevoluties, met diverse nieuwe arbeidsvormen en veranderende arbeidsrelaties. Het regelgevend kader moet zich op enkele vlakken nog aanpassen, zoals bijvoorbeeld de problematiek van de online platformen leert. Als dusdanig passen deze vraagstukken binnen de globale internationale schema's die onder meer door Eurofound en OESO uitgewerkt zijn om de opportuniteiten en uitdagingen te schetsen die de opmars van de niet-standaard werkvormen met zich meebrengen, dit zowel voor de arbeidsmarkt als voor de arbeidscondities.

Nood aan een uniforme definitie, goede statistieken en een contextuele benadering

Op basis van ons onderzoek kunnen we stellen dat het ontbreken van een uniforme definitie van de term 'freelancer' een belangrijk pijnpunt is. Het verhindert immers dat beleidsmatig aandacht kan gaan naar dit groeiende segment op de arbeidsmarkt. Dat laatste vereist in de eerste plaats een duidelijke omschrijving en een statistisch afbakenbaar concept, om zo het debat meer te structureren. Om dezelfde reden moeten we behoedzaam omspringen met internationale bevindingen en vergelijkingen.

Er is dan ook nood aan meer gedifferentieerde statistieken omtrent de werkenden en over ondernemend gedrag, om de nieuwe werkvormen zoals het freelancen effectief te kunnen meten. Dit zou een monitoring mogelijk moeten maken waarbij periodiek evoluties in kaart worden gebracht en opgevolgd.

Omdat de vlag 'freelancer' in Vlaanderen vele ladingen dekt, is verder een gedifferentieerde beleidsaanpak vereist, want 'de' freelancer bestaat niet. De verschillende niches en types van freelancers hebben elk hun eigen specifieke kenmerken, werkorganisatie en knelpunten.

Freelancen is bovendien geen geïsoleerd fenomeen. Het kan niet losstaand gezien worden van een bredere context van evoluties inzake ondernemerschap en inzake flexibiliteit, zowel op de arbeidsmarkt als binnen ondernemingen. Wanneer de focus van het debat beperkt zou blijven tot het freelancen op zich, wordt voorbijgegaan aan mogelijke 'waterbedeffecten' op andere actuele werkvormen.

Tot slot blijken globale internationale evoluties hun stempel te drukken op de knelpunten en vraagstukken waarmee freelancers en samenleving worden geconfronteerd. Dit verhindert niet dat lokaal het verschil kan gemaakt worden via het institutioneel kader, de beleidscontext en de sociale dialoog.

Inleiding

Voor de sociale partners van de SERV is het vanuit diverse ooghoeken relevant stil te staan bij het fenomeen van de freelancers (SERV-startnota 'De transitie naar een digitale samenleving', 2017). In de transitie naar een digitale samenleving manifesteert het freelancen zich als een van de diverse opkomende werkvormen op de Vlaamse arbeidsmarkt én als een van de nieuwe economische businessmodellen. Deze context verklaart waarom in het maatschappelijk debat over het fenomeen van freelancers uiteenlopende benaderingen circuleren. Voor sommigen zijn de freelancers de 'kanarie in de kolenmijn' – een signaal dat er iets grondig aan het veranderen is met het functioneren van de arbeidsmarkt. Anderen vergelijken de opkomst van de freelancers met een 'koekoeksjong' en zien vooral oneerlijke concurrentie tussen zelfstandigen en werknemers, waarbij de laatsten het onderspit delven. En voor weer anderen vormt de freelancer de 'kip met de gouden eieren', een belangrijke bron van flexibiliteit en nieuw ondernemerschap.

We stellen vast dat er vandaag weinig concrete achtergrondinformatie voorhanden is omtrent de specificiteit van freelance werk in Vlaamse context. Het opzet van dit onderzoeksrapport is om de beschikbare informatie te inventariseren en te synthetiseren. We brengen in kaart in welke mate en in welke vormen het freelancen voorkomt in Vlaanderen en welke evoluties zich aftekenen. Daarbij streven we een diepgaander inzicht in de positie van freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt na.

Het onderzoek is gebaseerd op een literatuurstudie, een screening van statistische databanken en op interviews met bevoorrechte getuigen uit de Vlaamse freelancewereld (zie de referentielijst achteraan in het rapport). We voegden aan het onderzoek ook actuele gegevens met betrekking tot freelancers/zzp'ers toe, die op basis van de werkbaarheidsmonitor en van de enquête naar uitzendarbeid van de Stichting Innovatie & Arbeid werden verkregen.

Het onderzoeksrapport is opgebouwd uit zes hoofdstukken.

- In een eerste hoofdstuk staan we stil bij de diverse gangbare omschrijvingen van het begrip 'freelancer', en zoeken we naar een voor Vlaanderen passende begripsafbakening.
- In een tweede hoofdstuk gaan we na in welke mate de freelancers een statistisch af te bakenen concept zijn, en maken we een oefening voor Vlaanderen. Deze bevindingen kaderen we vervolgens in nationale en internationale tewerkstellingsevoluties.
- Het derde hoofdstuk bevat de analyses van het profiel van een belangrijke niche binnen de freelancerspopulatie, zijnde de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening. Deze bevindingen zijn afgeleid uit de databank van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor.
- In het vierde hoofdstuk behandelen we de diversiteit onder de freelancerspopulatie, en proberen we hiervoor een typologie op te stellen.
- In een vijfde hoofdstuk brengen we in kaart hoe het freelancen precies in zijn werk gaat in Vlaanderen, met aandacht voor de motieven bij freelancer en inhuurder, en geven we een overzicht van de kanalen die gehanteerd worden door beide om elkaar te vinden. Hiervoor maken we onder meer gebruik van de resultaten van de enquête naar uitzendarbeid van de Stichting Innovatie & Arbeid. Ook op dit vlak staan we stil bij enkele markante evoluties en tendensen.
- In het zesde hoofdstuk komen knelpunten en uitdagingen aan bod, vraagstukken voor de freelancers en de samenleving.

We sluiten het rapport af met een slotbeschouwing.

1 Freelance ondernemen in Vlaanderen: begripsafbakening

Iedereen die zich verdiept in het werkveld van de freelancers, stuit bij aanvang op de schijnbare contradictie dat er voor deze nochtans regelmatig gebruikte term geen eenduidige begripsafbakening bestaat, laat staan dat voor freelancers een specifiek (juridisch of ander) statuut zou voorhanden zijn. Een gevolg hiervan is dat er ook geen exacte statistieken met betrekking tot de freelancers te vinden zijn, al zijn er wel indicaties dat het een groeiende groep is op de arbeidsmarkt (OESO, 2016 en World Economic Forum, 2016). In de praktijk blijkt elke stem in het publieke debat er een eigen begripsbenadering op na te houden, waardoor het niet steeds evident is om een globale beleidsvisie te ontwikkelen. Dit rapport zet de beschikbare informatiebronnen op een rij, en probeert hieruit een overzichtsbeeld op te bouwen van de praktijk in Vlaanderen.

De oorsprong van het woord ‘freelancer’ staat vast: de term werd voor het eerst gebruikt in de populaire roman ‘Ivanhoe’ die Walter Scott in 1819 publiceerde. Het ridderverhaal speelt zich af in de middeleeuwen, waarbij een groep van vrije lancers hun speer ter beschikking stelden van de meest biedende. Later is de term in de Nederlandse taal overgenomen en in een figuurlijke context veranderd naar een zelfstandige ondernemer zonder een vaste arbeidsovereenkomst.

Vandaag heeft het woord ‘freelancer’ soms een negatieve bijklank, die verband houdt met de associatie met deze vroegere vrijbuiters. De negatieve connotatie leeft ook onder sommige categorieën van de beroepsbeoefenaars zelf, die zich hiermee willen onderscheiden van de anderen. Het gevolg is dat er heel wat varianten bestaan voor het woord ‘freelancer’. Gaande van zelfstandige professional, ‘zzp’er (zelfstandige zonder personeel), over de nieuwe zelfstandige (ondernemer), de losse medewerker, tot de ‘outsider’, de eenpitter, de ‘(economic dependent) self-employed’ of de ‘own account worker’. We stellen daarbij vast dat het woord ‘freelancer’ slechts één term is uit een veel breder gamma verwante benamingen die circuleren om de niche in de arbeidsmarkt aan te duiden waarbinnen de vaak nieuwe arbeidsvormen vallen die niet toe te wijzen zijn aan het traditionele werknemersstatuut of het werkgeverschap. Al deze vlaggen dekken echter niet een identieke lading, wat heel wat contaminatie veroorzaakt in het maatschappelijk debat over freelancers.

In dit eerste hoofdstuk verkennen we kort de meest voorkomende begripsomschrijvingen die opgesteld werden met betrekking tot het fenomeen van het freelancen, en bakenen we een eigen definitie af die bruikbaar is in functie van dit onderzoeksrapport.

1.1 Diverse betekenissen en hun context

Bij nader toezien blijken slechts enkele stemmen in het publieke debat zich te wagen aan een specifieke begripsomschrijving. Meestal blijft dit beperkt tot een niet-exhaustieve opsomming van enkele kenmerken, zoals bijvoorbeeld in het Jaarrapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. Meer concrete begripsomschrijvingen vinden we vooral terug bij verenigingen van freelancers of freelancersplatformen. De twee meest bekende voorbeelden zijn het netwerk Love To Be Free en Fedipro. Ook in de internationale literatuur vinden we enkele definities, zoals bijvoorbeeld in Nederland en in de V.S.

1.1.1 Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Het Verslag 2016 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid belicht de relatie tussen de digitale economie en de arbeidsmarkt, en besteedt in dit kader ruime aandacht aan de freelancers. Er wordt geen echte definitie gehanteerd, maar wel een ad hoc omschrijving van de belangrijkste kenmerken. Volgende elementen komen in deze omschrijving van de freelancer aan bod:

- beschikt niet over een specifiek statuut in het Belgische recht
- kan zelfstandig of ondernemer zijn
- kan actief zijn in hoofd- of bijberoep
- staat niet onder het gezag van een opdrachtgever
- beschikt over een grote vrijheid inzake opdrachtverloop en werktijden
- dit kan anderzijds wegen op de werk-privébalans en kan worden tegengewerkt door meer onzekerheid en zelfs een grotere kwetsbaarheid.

1.1.2 Love To Be Free: de freelancer als zelfstandige dienstverlener

Onder de benaming 'LoveToBeFree.be, Freelance netwerk voor zelfstandige dienstverleners' (LTBF) bestaat voor freelancers een aparte organisatie die deel uitmaakt van UNIZO. De freelancer is 'een ondernemer zonder personeel die hoofdzakelijk in een business-to-business (B2B) context diensten verleent en dit op basis van tijdelijke contracten, opdrachten of projecten'. Volgende elementen maken volgens LTBF deel uit van deze omschrijving:

- Als ondernemer zonder personeel kan de freelancer actief zijn als zelfstandige eenmanszaak of via een vennootschap. Als zelfstandige kan de freelancer zowel in hoofdberoep als in bijberoep actief zijn. Een freelancer kan bijvoorbeeld starten in bijberoep om dan – eens er voldoende opdrachten zijn – door te groeien tot freelancer in hoofdberoep. De omgekeerde beweging is ook mogelijk, bijvoorbeeld wanneer na verloop van tijd zou blijken dat er onvoldoende opdrachten binnen komen om actief te kunnen blijven als zelfstandige in hoofdberoep.
- Een freelancer zal steeds diensten leveren die zich hoofdzakelijk binnen een B2B context situeren. De grens is natuurlijk niet altijd duidelijk. Het kan perfect dat een zelfstandige voor een deel diensten levert aan zowel particulieren als aan bedrijven. We stellen daarom dat een freelancer hoofdzakelijk – maar daarom niet uitsluitend - diensten zal leveren binnen een B2B context.
- Steeds moet er sprake zijn van tijdelijke contracten, opdrachten of projecten. De opdracht kan lang of kort zijn, maar steeds zal het een tijdelijke opdracht zijn. Een freelancer werkt niet in vast dienstverband maar zal actief zijn voor diverse opdrachtgevers en daarbij dus ook diverse opdrachten vervullen. De opdrachten kunnen elkaar opvolgen of kunnen gecombineerd worden. Als een freelancer gedurende een langere periode voor een en dezelfde opdrachtgever werkt bestaat de kans dat er sprake is van schijnzelfstandigheid.
- Een essentiële voorwaarde om te kunnen spreken van freelance activiteiten is dat de freelancer in kwestie niet onder het gezag staat van zijn opdrachtgever. Hij of zij vervult dus in alle vrijheid de opdracht waarvoor hij of zij werd aangesteld. De manier waarop de freelancer zijn opdracht vervult bepaalt hij of zij zelf.
- Freelancers zijn actief in uiteenlopende sectoren, zoals bijvoorbeeld IT, media, consultancy, fotografie, tolken,...

1.1.3 EFIP en Fedipro: de zelfstandige professional

Op Europees niveau is EFIP actief, wat staat voor European Forum of Independent Professionals. Deze koepelfederatie ijvert voor een uniforme Europese benadering van de freelancers onder de term *iPros* (independent professionals). De nationale verenigingen van zelfstandige professionals die hierbij aangesloten zijn, leggen elk eigen accenten in overeenstemming met de praktijk uit het eigen land. De Belgische vleugel van EFIP heet Fedipro. De Nederlandse vleugel van EFIP heet PZO-ZZP, wat staat voor 'Platform Zelfstandige Ondernemers, de vereniging voor ondernemende zzp'ers'. PZO-ZZP is vertegenwoordigd in de Nederlandse SER, de Sociaal-Economische Raad, via een zetel die beschikbaar is gesteld door de werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland.

EFIP hanteert volgende elementen ter definiëring van de iPro of independent professional:

- hoog geschoold (highly skilled)
- zelfstandig statuut (self-employed individuals)
- werkt voor zichzelf (who work for themselves)
- stelt geen personeel tewerk (but do not employ others)
- grote variatie, gaande van journalisten en ontwerpers tot ICT-specialisten en consultants

Fedipro bouwde als Belgische/Vlaamse tak van EFIP een concept voor de zelfstandige professional uit rond gelijkaardige elementen:

- onafhankelijkheid
- kenniswerker
- werkt vanuit een zelfstandigenstatuut of een managementsvennootschap,
- valt hierdoor noch onder de wettelijke bepalingen voor werkgevers noch onder die voor werknemers
- staat zelf in voor alle mogelijke risico's van het ondernemerschap
- grote variatie, gaande van interimmanagers, adviseurs, consultants, trainers en facilitatoren

1.1.4 Nederland: de zzp'er

Het publieke debat in Nederland wordt sterk beheerst door de groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp), die er veel meer uitgesproken is dan in de omringende Europese landen zoals België of Duitsland. Opmerkelijk daarbij is dat de term zzp, hoewel die het tegendeel laat vermoeden, een vlag is die verschillende ladingen kan dekken, naargelang de invalshoek wetenschappelijk, fiscaal, juridisch of politiek beleidsmatig is. Een interdepartementaal beleidsonderzoek naar de zzp'er in Nederland, waaraan gedurende twee jaar is gewerkt en honderden instanties hun medewerking verleenden, bevestigt dat het begrip 'zelfstandige zonder personeel' niet eenduidig afgebakend kan worden (IBO, 2015).

Volgens de meest gangbare definitie is de zzp'er kortgezegd een persoon die een inkomen verkrijgt door voor eigen rekening en risico een bedrijf of beroep uit te oefenen en geen personeel in dienst heeft, dit in tegenstelling tot de zmp'ers (zelfstandigen met personeel).

Tot de heterogene groep zzp'ers behoren bijvoorbeeld de innovatieve ondernemer in de ICT, de zelfstandige veehouder, de ondernemer in de bouw, de freelance journalist en de huisvrouw die bijverdient als thuiskapper. De wetenschapper, de politicus, de jurist en de fiscalist definiëren 'de zzp'er' vaak ieder op eigen wijze of hebben het afhankelijk van de context over verschillende subgroepen van zzp'ers. In het debat over de zzp'er is het dus steeds belangrijk in ogenschouw te nemen welk perspectief gehanteerd wordt en over welke personen of ondernemingen het feitelijk gaat.

Twee voorbeelden om dit te illustreren. Zo hanteert het Centraal Bureau voor de Statistiek (2016) in Nederland volgende definitie van de zzp'er:

- een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico
- in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandige ondernemer)
- of als directeur-grotaandeelhouder (dga)
- of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep)
- én die daarbij geen personeel in dienst heeft

De sociale partners uit de SER brachten in 2010 een omvangrijk advies uit over de zzp'ers, waarin er voor gepleit werd om een uniforme definitie op te bouwen rond onderstaande elementen. Het moet gaan om een ondernemer die geen personeel in dienst heeft, waarbij voor de vaststelling of er sprake is van een 'ondernemer' vooral fiscale criteria gelden:

- zelfstandigheid bij de inrichting van de eigen werkzaamheden en het uitvoeren ervan
- het voor eigen rekening en risico verrichten van werkzaamheden
- het gericht zijn op het maken van winst
- bekendmaking van het ondernemerschap
- het streven naar meerdere opdrachtgevers

Een tweede opmerkelijk gegeven met betrekking tot het publieke zzp-debat in Nederland is dat er geen onderscheid gemaakt wordt in de heterogeniteit van de zelfstandigen. De zzp'er kan enerzijds een 'klassieke' zelfstandige ondernemer zijn die werkt in een traditionele bedrijfsvorm met (mogelijk) kapitaalsinvesteringen en productievoorraad of als vrije beroeper. Maar het kan ook evenzeer gaan om de 'nieuwe' zelfstandigen uit de zakelijke dienstverlening die vergelijkbare werkzaamheden verrichten als personen in loondienst, en passen in het beeld van een meer flexibele economie en van flexibele arbeid. Overigens heeft de benaming 'zzp'er' net zoals 'freelancer' voor sommigen een negatieve bijklank, omdat het de nadruk zou leggen op wat je net niet hebt (namelijk personeel).

De zeer brede verzamelterm 'zzp' uit Nederland is met andere woorden niet meteen geschikt om te hanteren in het Vlaamse debat over de freelancer. Er is nood aan een nauwere en duidelijke afbakening van de freelancer binnen de grotere zelfstandigenpopulatie, en zelfs aan een differentiatie en bruikbare typologie om de heterogeniteit binnen de freelancerswereld te capteren.

1.1.5 McKinsey Global Institute: independent work in the gig-economy

Het rapport van McKinsey over 'Independent Work in the gig-economy' dat in het najaar van 2016 gepubliceerd werd, probeert het fenomeen van de zelfstandig werkenden ('independent workforce') in de VS en in Europa in kaart te brengen (McKinsey, oktober 2016). Met de term gig economy wordt verwezen naar een economische omgeving waarin tijdelijke arbeidsposities de norm zijn en waarbij organisaties in hoofdzaak contracteren met zelfstandige professionals voor korte termijn opdrachten (zie ook Hoofdstuk 4 van dit rapport). Het rapport vertrekt van de benadering dat een substantieel deel van de werkenden niet meer past in het plaatje van de traditionele 9-to-5 job voor één enkele werkgever. 'Zelfstandig werk' is de verzamelterm voor alle zelfstandigen, freelancers, tijdelijke werkkrachten en evenzeer individuen die kamers verhuren op Airbnb, rijden voor Uber, of goederen verkopen op eBay, voor zover ze voldoen aan volgende kenmerken:

- een hoge graad van controle en autonomie

- een verloning per taak, opdracht of verkoop
- een korte termijn relatie tussen opdrachtgever en de zelfstandig werkende

1.1.6 VS: een ‘nieuwe’ definitie van de freelancers

Het rapport ‘Freelancing in America’ (Freelancers Union & Elance-oDesk, 2014) werd opgesteld op initiatief van de sector zelf, als aanzet om voor de toekomst een meer bruikbare onderzoeksdefinitie aan te bieden. Het probeert het freelancen in de V.S. ook kwantitatief in kaart te brengen, en definieert hiertoe in algemene termen de freelancers als ‘individuals who have engaged in supplemental, temporary, or project- or contract-based work in the past 12 months’ (zie ook Hoofdstuk 4 van dit rapport met betrekking tot typologieën van freelancers).

1.2 Begripsafbakening bij dit onderzoek

Een te ruime begripsafbakening van de freelancers tot alle zelfstandigen zonder onderscheid, heeft zoals gezegd in het kader van dit onderzoek weinig zin. Het betreft een uiterst diverse groeiende groep op de arbeidsmarkt die niet gebaat is met te grote veralgemeningen, maar juist een benadering vanuit de diverse perspectieven en praktijkniches vereist.

Voorliggend rapport focust op het verwerven van inzicht omtrent de arbeidsmarktpositie in Vlaanderen van de zelfstandigen zonder personeel die als zakelijke dienstverstrekker actief zijn op tijdelijke- of projectbasis, met uitzondering van de gereguleerde of vrije beroepen

Volgende elementen onderscheiden hierbij de freelancers in Vlaanderen:

- Het gaat om personen die in Vlaanderen werken als **ondernemer onder het sociaal statuut van de zelfstandigen**, en als dusdanig geregistreerd zijn bij het RSVZ, het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.
 - Het gaat niet om de andere RSVZ-categorieën, zoals de zelfstandigen die geregistreerd zijn als helper, meewerkende partner, actief na pensioenleeftijd.
 - Het gaat ook niet om personen die activiteiten uitoefenen in het kader van een werknemerscontract (vast of tijdelijk; voltijds of deeltijds; met een onderneming, uitzendkantoor of payroll-constructie in de rol van werkgever), en niet om zij die (desgevallend occasioneel) activiteiten uitoefenen als student of zonder duidelijk statuut; deze vallen buiten de scope van dit onderzoek.
 - De freelancer oefent zijn zelfstandige activiteit uit in hoofdberoep, of desgevallend in bijberoep naast een hoofdactiviteit als werknemer of werkzoekende, of desgevallend gaat het om het tegelijkertijd uitoefenen van diverse verschillende zelfstandige activiteiten.
 - Als zelfstandige kan de freelancer deze activiteit naar keuze uitoefenen als eenmanszaak (natuurlijke persoon zonder juridische vennootschapsstructuur) of onder vennootschapsstructuur, waarbij diverse vennootschapsvormen mogelijk zijn.
- De freelancer heeft **geen eigen personeel** in dienst.
 - Het gaat niet om een entiteit die bij de RSZ geregistreerd is.
 - Het is anderzijds niet uitgesloten dat er een meewerkende partner is die vergelijkbare activiteiten uitvoert, of dat op projectgebonden basis tijdelijk wordt samengewerkt met één of meerdere andere zelfstandige freelancer(s).
- De freelancer is actief als **zakelijke dienstverstrekker**.

- Het gaat hierbij om het verhuren van de eigen arbeid, kennis of creativiteit; niet om een product.
 - De dienstverlening gebeurt desgevallend aan één of aan meerdere organisaties/ondernemingen tegelijkertijd – vaker grote dan kleine ondernemingen - in uiteenlopende sectoren.
 - Het gaat hier niet om de zelfstandige dienstverlening aan particulieren.
 - Het gaat hier niet om de beroepsactiviteit van de zelfstandige gereguleerde beroepen of vrije beroepen, zoals bijvoorbeeld boekhouder of architect.
 - De rol van een freelancer in de inhurende organisatie/onderneming kan vele vormen aannemen, ze kan zowel operationeel als strategisch zijn, en kan zowel uitvoerend als leidinggevend zijn. De functies en opdrachten zijn zeer divers en kunnen zowel kennisintensieve, creatieve als facilitaire diensten omvatten.
 - De freelancer wordt als zelfstandige hetzij rechtstreeks ingezet door de inhurende organisatie/onderneming, hetzij via tussenkomst van een bemiddelende intermediaire instantie.
 - De freelancer beschikt over een autonomie waarbij hij of zij zelf de werkorganisatie bepaalt. De werklocatie van de freelancer kan zich zowel bij de inhurende organisatie/onderneming bevinden, als thuis, of op een andere plaats.
- De inzet van een freelancer is **niet van onbeperkte duur**, maar tijdelijk, voor een korte duur of voor de duur van een project.

1.3 Kanttekening

De bovenstaande onderzoekafbakening van de Vlaamse freelancer impliceert dat mogelijk bepaalde categorieën uitgesloten worden die zichzelf ook tot de groep van 'freelancers' zouden rekenen. Het is immers zo dat niet iedereen (meteen) het zelfstandigenstatuut aanneemt voor het uitoefenen van freelance activiteiten. Dat is bij wijze van voorbeeld onder meer het geval voor studenten, of voor degenen die met occasionele activiteiten hun opstart als freelancer verkennen, of voor degenen die deze activiteiten vanuit een ander statuut kunnen uitoefenen, of voor degenen die als 'freelancer' via payroll bij een intermediair met het werknemersstatuut werken, of voor degenen die in het kader van de deeleconomie (Uber, AirBnB,...) inkomsten verwerven...

Voor sommige van deze situaties bestaan intussen specifieke fiscale regimes, wat echter niet noodzakelijk impliceert dat er ook een duidelijk juridisch en sociaal statuut van toepassing is. Een tweede kanttekening betreft de vaststelling dat hybride loopbanen, waarbij personen in hun beroepsactiviteiten opeenvolgend en soms meermaals wisselen van statuut, vaker voorkomen (Hoge Raad Werkgelegenheid, 2016). Kortom, door uit te gaan van het zelfstandigenstatuut wordt zonder twijfel het leeuwendeel van de freelance activiteiten gecapteerd, maar niet altijd het meest ruime plaatje.

2 Kwantitatieve benadering van de freelancers in Vlaanderen

Kunnen we de **‘zelfstandigen zonder personeel die als zakelijke dienstverstrekker actief zijn op tijdelijke- of projectbasis in Vlaanderen’** ook kwantitatief in kaart brengen? Door het ontbreken van een specifiek juridisch statuut voor de freelancers en het gebrek aan een eenvormige begripsomschrijving, lijkt het niet meteen mogelijk om de freelancers in Vlaanderen kant en klaar te plukken uit de beschikbare publieke statistieken. We vinden vooral benaderende gegevens. Hieronder volgt een overzicht van de geraadpleegde bronnen in onze statistische zoektocht, en van de elementen die dit opleverde. We proberen aan de hand hiervan te komen tot concrete cijfers voor Vlaanderen. We kaderen deze tot slot binnen enkele bredere evoluties op nationaal en internationaal vlak.

2.1 Cijfers per onderneming

Op ondernemingsniveau is het alvast niet mogelijk om een formeel overzicht te vinden van de totale inzet aan werkrachten in alle mogelijke flexibele formules. De inzet van zelfstandige freelancers dient immers niet apart geregistreerd te worden, is niet opgenomen in de sociale balans, en verloopt overigens ook niet steeds noodzakelijk via de HR-afdeling van een onderneming maar kan gefinancierd zijn via andere projectbudgetten. Daarnaast is het eveneens zo dat lang niet alle freelancers in een onderneming ingezet worden via de tussenkomst van intermediaire instanties, zodat ook deze organisaties geen concrete cijfers kunnen leveren. Wel signaleren deze laatsten dat de inzet van freelancers binnen het totaalpakket van flexibele arbeid duidelijk toeneemt (Tijd, 4 juli 2016. Zie ook Hoofdstukken 4 en 6 in dit rapport). We kunnen dit echter niet concreet extrapoleren naar een globaal cijfer omtrent de freelancerspopulatie.

2.2 Cijfers over zelfstandigen

2.2.1 RSVZ

Het RSVZ, dat jaarlijks de statistieken publiceert van het aantal personen dat als zelfstandige (verplicht) aangesloten is bij een van de erkende sociale verzekeringsfondsen, biedt enkele globale cijfers (<http://www.rsvz.be/nl/interactieve-statistieken>). In 2015 zijn er van de 1.035.469 aangesloten zelfstandigen, 635.507 gevestigd in het Vlaamse gewest. Voor 430.269 van hen is dit een hoofdactiviteit, terwijl het voor 148.659 Vlaamse zelfstandigen gaat om een nevenactiviteit. De overige 56.579 Vlaamse zelfstandigen zijn weer te vinden in de categorie ‘beroepsactief na pensioen’.

Het is echter vrij moeilijk om deze algemene cijfers verder specifiek te verfijnen naar de freelancers op grond van de eigen ‘namenlijst en codes van beroepen’ van het RSVZ. Deze RSVZ-beroepenlijst is niet gelieerd met de NACE-BEL-activiteitennomenclatuur. Bovendien is deze RSVZ-beroepenindeling vrij summier, met als grote categorieën landbouw, visserij, nijverheid en ambachten (productie), handel, vrije en intellectuele beroepen, diensten en diversen.

Vlaamse freelancers kunnen daarbij zowel vallen onder de categorie ‘diensten’ (57.303 zelfstandigen in totaal in Vlaanderen), als onder ‘diversen’ (13.598 zelfstandigen), als onder ‘vrije en intellectuele beroepen’ (168.213 zelfstandigen). Binnen deze laatste categorie is er bijvoorbeeld een subsector ‘letteren: letterkundigen, journalisten, vertalers, tolken, particuliere

bibliothecarissen, publicisten' (5.758 zelfstandigen), of een subsector 'diverse intellectuele beroepen: raadgevers, informatici, servicebureaus' (29.400 zelfstandigen). Hierbij dient bovendien opgemerkt dat wat de freelancers betreft het niet steeds duidelijk is of de beroepenindeling refereert naar de specifieke dienst die de freelancer levert (bijvoorbeeld intellectueel, creatief, facilitair), dan wel naar de sector waarin de freelancer actief is (bijvoorbeeld bouw, industrie, handel, ...).

De RSVZ-statistieken laten evenmin toe dieper in te zoomen op de overige elementen van onze onderzoeksomschrijving van de freelancers, en geven met andere woorden geen inkijk in het aantal zelfstandigen zonder personeel, noch het aantal zelfstandigen dat B2B actief is, noch het aantal zelfstandigen dat op een tijdelijke- of projectbasis werkt.

2.2.2 NBB

Voor de opstelling van de nationale rekeningen in België wordt door de Nationale Bank een groot aantal informatiebronnen aangeboord, zowel administratieve gegevens als enquêtes als een bedrijfsregister. De regionale rekeningen die op het einde van elk jaar gepubliceerd worden, bieden onder meer inzicht in het totaal aantal werkzame personen per bedrijfstak (loontrekkenden en zelfstandigen). Volgens deze berekeningswijze telt het Vlaams gewest in 2015 2.678.431 werkenden, waarvan 2.212.159 loontrekkenden en 466.272 personen in zelfstandige tewerkstelling.

2.3 Cijfers over starters

Het aantal startende ondernemingen in Vlaanderen neemt de voorbije jaren toe. In 2016 telde Vlaanderen 49.393 starters, wat een toename met 7% is ten opzichte van het jaar ervoor. Binnen de starterspopulatie voert de zakelijke dienstverlening sedert een aantal jaren de ranglijst aan van sectoren met het hoogste aantal starters. Dit is een niche waar ook freelancers zeer actief in zijn. Volgens de Startersatlas 2017 van Graydon/UNIZO zijn het in de eerste plaats de starters in adviesactiviteiten op vlak van bedrijfsbeheer en bedrijfsvoering die het sterkst toenemen in aantal, met 4.121 starters alleen al het laatste jaar. Ook in buurland Nederland manifesteert zich overigens een gelijkaardige tendens, waarbij het grootste aantal starters zich situeert in de sector van managementadvies en bedrijfsondersteuning enerzijds, en ICT-dienstverlening anderzijds (CBS, 2017).

De Startersatlas bevat echter geen kengetallen die een volledige afbakening van de freelancers mogelijk maken.

2.4 Sectorale cijfers

In enkele sectoren probeert men meer zicht te krijgen op het aantal freelancers en/of het aantal zelfstandigen, dat er parallel met de loontrekkenden actief is. Zo vonden we onder meer gegevens terug voor de journalisten en voor de creatieve sector. Maar er blijven daarnaast nog tal van sectoren waarin freelancers zeer actief zijn, waarvoor we over dergelijke gedetailleerde gegevens niet beschikken.

2.4.1 Journalisten

De Vlaamse Vereniging van Journalisten VVJ/AVBB houdt precieze cijfers bij over de freelancers in de sector. Van de 2.587 erkende beroepsjournalisten in Vlaanderen, zijn er 620 of 24% met

een freelance statuut. Van de 274 stagiair-beroepsjournalisten zijn er 107 of 39% freelancer. De VVJ stelt vast dat er nog nooit zoveel freelancers actief waren in het beroep als nu, gezien één op de vier beroepsjournalisten freelance werkt en vier op de tien van de stagiair-beroepsjournalisten freelancer is (VVJ, 2016).

2.4.2 Creatieve industrieën

Eind 2015 bracht Flanders DC/Antwerp Management School Kenniscentrum een hernieuwde bedrijfseconomische impactmeting uit voor de Creatieve Industrieën in Vlaanderen. Door de combinatie van een top-down (gebaseerd op de NACE-BEL nomenclatuur) en bottom-up (gebaseerd op een combinatie van bronnenmateriaal uit de verschillende sectoren) benadering werden approximatieve totaalcijfers berekend. Deze bieden voor twaalf sectoren een inzicht in de verdeling van de statuten van de personen die er werken. Het aantal zelfstandigen en freelancers blijkt doorheen de voorbije metingen toe te nemen, terwijl het aantal werkgevers en werknemers afneemt. Hieronder het overzicht van de laatst gemeten verdeling qua statuut.

Sector	Zelfstandigen (# personen)	Werkgevers (#)	Werknemers (VTE)
Architectuur	10.106	912	5.307
Audiovisueel	3.270	280	6.950
Beeldende kunst	2.504	256	911
Design	4.916	283	988
Erfgoed			
Gaming	146	59	451
Geschreven media - boeken	2.964	521	6.702
Geschreven media - pers	3.652	743	5.959
Mode	7.723	3.577	26.887
Muziek	9.904	568	3.298
Nieuwe media			
Podiumkunsten	4.400	312	4.779
Reclame & Communicatie	3.891	658	7.751
Creatieve Industrieën	53.477	8.169	69.983

2.5 Cijfers over zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers)

Om binnen de Vlaamse zelfstandigenpopulatie de verdere afbakening te maken naar de zelfstandigen zonder personeel, kunnen we terecht bij drie verschillende bronnen (statistische databank en representatieve enquêtes) die elk vanuit een eigen invalshoek de opdeling maken tussen zelfstandigen met en zonder personeel.

2.5.1 SVR op basis van ADS: ondernemingen zonder personeel

De Studiedienst van de Vlaamse Regering maakte een eerste statistische oefening op basis van de ADS/KBO-data (Vlaams Parlement, Schriftelijke vraag Zelfstandigen zonder personeel, nr. 40, 2015-2016). Overeenkomstig een update die ten behoeve van dit onderzoeksrapport recent opgemaakt werd (SVR, 2017), telt Vlaanderen in 2015 518.694 ondernemingen, waarvan

411.695 ondernemingen zonder personeel, en 106.999 ondernemingen met personeel. Van de 411.695 ondernemingen zonder personeel, zijn er 220.682 geregistreerd als eenmanszaak (NPO onderneming natuurlijk persoon) en 191.013 als rechtspersoon (RPO onderneming rechtspersoon).

2.5.2 De EAK

Een andere bron vormt de EAK, de jaarlijkse Enquête naar de Arbeidskrachten in de EU-lidstaten onder coördinatie van EUROSTAT. Hierbij wordt op grond van een sociaal-economische steekproefenquête bij de Belgische huishoudens een opdeling gemaakt van de beroepsbevolking in drie groepen, met name werkende personen, werklozen en niet-actieve personen. Deze gegevens worden nadien zo representatief mogelijk geëxtrapoleerd naar de totale bevolking. Onder de categorie 'niet-loontrekkenden' vinden we in totaal 276.722 zzp'ers (onder de benaming 'zelfstandigen') en 121.539 zmp'ers (onder de benaming 'werkgevers'). Met andere woorden, de verdeling onder de zelfstandigenpopulatie bedraagt respectievelijk 70% zzp'ers tegenover 30% zmp'ers.

Daarnaast verschaft de EAK ook een interessant inzicht in de mate waarin werkenden er een tweede job op nahouden. Het globale aandeel van het aantal mensen met een tweede job steeg op twaalf jaar tijd van 3,8% naar 4,4% in 2016, wat neerkomt op 202.076 personen op een totaal van 4.586.689 werkenden (nationale cijfers, niet gepubliceerd per gewest). Daarbij valt op dat dit fenomeen qua geslacht een gelijke M/V-verdeling kent, maar qua opleidingsniveau vaker voorkomt bij hooggeschoolden (gemiddeld 5,8%) dan bij kortgeschoolden (gemiddeld 2,4%). De uitoefening van de tweede job gebeurt voor 35% als loontrekkende, en voor 65% onder het zelfstandigenstatuut. De belangrijkste economische sectoren voor deze tweede job zijn de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (17,5%), onderwijs (12,9%), administratieve en ondersteunende diensten (9,1%), en vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten (9%).

We kunnen de EAK echter niet gebruiken om binnen de zzp'ers een nog verdere verfijning te maken specifiek naar de freelancers, omdat er geen opdeling wordt gemaakt naar de soort dienstverlening waarbinnen deze actief zijn, noch naar B2B activiteiten, noch naar de projectgebondenheid van de beroepsactiviteiten.

2.5.3 Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Een derde bron die inzicht verschaft omtrent de zzp'ers in Vlaanderen is die van de Werkbaarheidsmonitor die bij de SERV wordt uitgevoerd sinds 2004. Hierin zijn gegevens terug te vinden met betrekking tot de zelfstandige ondernemers in het algemeen en de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening in het bijzonder. Binnen deze databank, maken de zzp'ers 57% uit van de totale zelfstandigenpopulatie. Deze gegevens worden in Hoofdstuk 3 van dit rapport diepgaand geanalyseerd.

2.6 Cijfers via de KBO

De Kruispunt Bank van Ondernemingen (KBO), het register van de FOD Economie waarin alle basisgegevens van ondernemingen en hun vestigingseenheden zijn opgeslagen, biedt op zich geen rechtstreekse en nauwkeurige statistieken omtrent het aantal freelancers. Er is op dit ogenblik nog geen rechtstreekse link tussen deze ondernemingen en de beroepeninformatie over de zelfstandigen die het RSVZ registreert of met het rijksregisternummer van de natuurlijke

personen. Dit in combinatie met een toekomstige functielijst per KBO-onderneming zou een vrij accurate statistiek inzake freelancers kunnen opleveren.

De actuele KBO kan daarentegen wel dienstig zijn als administratieve vertrekbasis om met de hulp van experts die data uit verschillende bronnen kunnen combineren, een ramende statistiek op te bouwen. Een van de nadelen hierbij is dat er gewerkt moet worden met een ad hoc opgestelde lijst van NACE-activiteitencodes. De NACE-nomenclatuur is bovendien enigszins onaangepast aan de afbakening van sectoren in een digitale kenniseconomie, en houdt ook geen rekening met beroepen of functies. Bovendien kan het voorkomen dat er in de praktijk een afwijking bestaat tussen de omschrijving van de NACE-BEL code en de activiteiten van de (rechts)personen die eronder ressorteren. Dit voorbehoud neemt niet weg dat de gevolgde werkwijze op dit ogenblik de meest benaderende cijfergegevens voor Vlaanderen oplevert.

2.6.1 Graydon/UNIZO

De cijfers die het vaakst in dit verband geciteerd worden, zijn afkomstig van specialist in databasemanagement Graydon. Sedert 2015 stelt Graydon in opdracht van UNIZO jaarlijks een ramende statistiek omtrent freelancers op. Graydon baseert zich hiervoor op eigen verfijningen (BTW, RSZ, Staatsblad) van de gegevens uit de KBO, en hanteert een eigen lijst van geselecteerde activiteitencodes die traditioneel gelinkt zijn met het uitvoeren van freelance-activiteiten, zoals IT-diensten en webbedrijven, pre-press & pre-media diensten, consultancy en adviesbureaus, fotografen, tolken,...

Deze werkwijze resulteert voor Vlaanderen in 2016 op een totale schatting van ruim 139.000 freelancers. Dit is een stijging met 5,3% of 7.000 personen ten opzichte van het voorgaande jaar, toen er volgens dezelfde methode 132.000 freelancers geteld werden. De toename van het aantal freelancers zou zich in alle segmenten voordoen.

2.6.2 Raming op basis van ADS/Statistics Belgium

De bevindingen van Graydon liggen grosso modo in dezelfde lijn van de resultaten van een analyse die ten behoeve van voorliggend onderzoeksrapport opgesteld werd binnen ADS Algemene Directie Statistiek/Statistics Belgium (voorheen NIS), Departement Databanken Ondernemingen van de FOD Economie. Hierbij maakt men gebruik van de eigen statistische databank DBRIS, die de basis van de administratieve databank KBO aanvult met indicaties van economische activiteit afkomstig van onder meer BTW, RSZ, NBB, RSVZ, en enquête-gegevens van ondernemingen die vallen onder het statistisch geheim. De bedoeling daarbij is een bedrijvenindeling te hebben waarbij elke Belgische onderneming uiteindelijk gelinkt is aan één unieke NACE-BEL-(hoofd)activiteitencode, de zogenaamde bedrijvenindeling NACE-NIS, die in sommige gevallen kan afwijken van de NACE-BEL-indeling gelinkt aan BTW of aan RSZ. Binnen deze benadering komen we tot de raming dat **Vlaanderen in 2015 119.226 freelancers** telde.

Om dit aantal te berekenen werden de freelancers zo benaderend mogelijk afgebakend door de combinatie van volgende selecties:

- Er werden alleen BTW-plichtige commerciële ondernemingen geselecteerd. Deze omschrijving is van toepassing op zowat alle freelancers, met uitzondering van de freelance journalisten, die onder bepaalde voorwaarden niet BTW-plichtig zijn. Voor deze sector vonden we wel aparte cijfers, die opgenomen werden onder 1.5.1;
- Het gaat om ondernemingen die geen personeel in loondienst hebben, dus zonder RSZ-verplichting;

- Het gaat om een ad hoc selectie van NACE-BEL-activiteitencodes, die bij benadering kunnen getransponeerd worden naar de beroepen en de functies binnen een onderneming waarvoor freelancers ingezet worden. Het gaat dan over opdrachten op het vlak van technologie en techniek, tekst en vertaling, grafisch en industrieel design, kantoorfaciliteiten, multimedia, juridische ondersteuning, sales en marketing, financiën, personeelszaken, management. Deze lijst stemt in zeer grove lijnen ook overeen met de lijst die Graydon hanteert, maar is selectiever doordat de activiteitscode gespecificeerd werd tot op vijf digits, en doordat traditionele zelfstandige ondernemers of gereguleerde beroepen waar mogelijk geweerd werden. De geselecteerde activiteitscodes werden vervolgens ondergebracht in zes segmenten: Managements- en bedrijfsadvies; Bedrijfsondersteunende diensten; IT-dienstverlening; Communicatie, reclame, vormgeving, fotografie; Opleiding en training; Kunst en amusement.
- Zowel de ondernemingen die in de KBO geregistreerd zijn voor een van de geselecteerde activiteitscodes als hoofdactiviteit inzake BTW-plichtigheid, als de ondernemingen die geregistreerd zijn voor een van de geselecteerde activiteitscodes als een van de vijf mogelijke nevenactiviteiten inzake BTW-plichtigheid, nemen we in aanmerking.
- Het gaat enkel om de ondernemingen met een omzetcijfer lager dan 500.000 euro.
- We houden geen rekening met de rechtsvorm van de onderneming, het kan zowel een eenmanszaak zonder rechtspersoonlijkheid zijn dan wel een vennootschapsvorm. Elke commerciële onderneming stelt immers steeds minstens één zelfstandige tewerk, hetzij één persoon (in een eenmanszaak of in een eenpersoonsvennootschap), hetzij twee personen (BVBA), hetzij drie of meer (NV e.a.).

2.7 Raming van het aantal freelancers in Vlaanderen

Bovengeschetste werkwijze laat een raming toe van het aantal freelancers in Vlaanderen, op basis van het aantal BTW-plichtige ondernemingen zonder RSZ-verplichting met een jaaromzet <500.000€, in een selectie van NACE-NIS-activiteitscodes met betrekking tot zes segmenten. Het totaalcijfer van 119.226 freelancers in 2015 is gebaseerd op onderstaande segmentberekeningen.

Tabel 1: Segment 'Managements- en bedrijfsadvies' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)

NACE	Omschrijving	Aantal
70220	Overige adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsvoering	30641
71121	Ingenieurs en aanverwante technische adviseurs, exclusief landmeters	4368
78100	Arbeidsbemiddeling	734
78300	Andere vormen van arbeidsbemiddeling	80
	Totaal Segment	35823

Tabel 2: Segment 'Bedrijfsondersteunende diensten' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)

NACE	Omschrijving	Aantal
82110	Diverse administratieve activiteiten ten behoeve van kantoren	2814
82190	Incasso- en kredietbureaus	803
82910	Fotokopiëren, documentvoorbereiding en andere gespecialiseerde ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren	89
82920	Verpakkingsbedrijven	197
82990	Overige zakelijke dienstverlening, n. e. g.	9174
	Totaal Segment	13077

Tabel 3: Segment 'IT-dienstverlening' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)

NACE	Omschrijving	Aantal
62010	Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's	4771
62020	Computerconsultancy-activiteiten	10154
62030	Beheer van computerfaciliteiten	266
62090	Overige diensten op het gebied van informatietechnologie en computer	1639
63110	Gegevensverwerking, webhosting en aanverwante activiteiten	1612
63120	Webportalen	550
63990	Overige dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie, n. e. g.	1442
	Totaal Segment	20434

Tabel 4: Segment 'Communicatie, reclame, vormgeving, fotografie' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)

NACE	Omschrijving	Aantal
18130	Prepress- en premediadiensten	2607
63910	Persagentschappen	619
70210	Adviesbureaus op het gebied van public relations en communicatie	5443
73110	Reclamebureaus	4728
73120	Mediarepresentatie	440
73200	Markt- en opinieonderzoekbureaus	1648
74101	Ontwerpen van textielpatronen, kleding, juwelen, meubels en decoratieartikelen	1586
74102	Activiteiten van industriële designers	173
74103	Activiteiten van grafische designers	1406
74104	Activiteiten van interieurdecorateurs	1379
74105	Activiteiten van decorateur-etagisten	588
74109	Overige activiteiten van gespecialiseerde designers	301
74201	Activiteiten van fotografen, met uitzondering van persfotografen	3317
74202	Activiteiten van persfotografen	146
74209	Overige fotografische activiteiten	525
74300	Vertalers en tolken	2903
	Totaal Segment	27809

Tabel 5: Segment 'Opleiding en training' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)

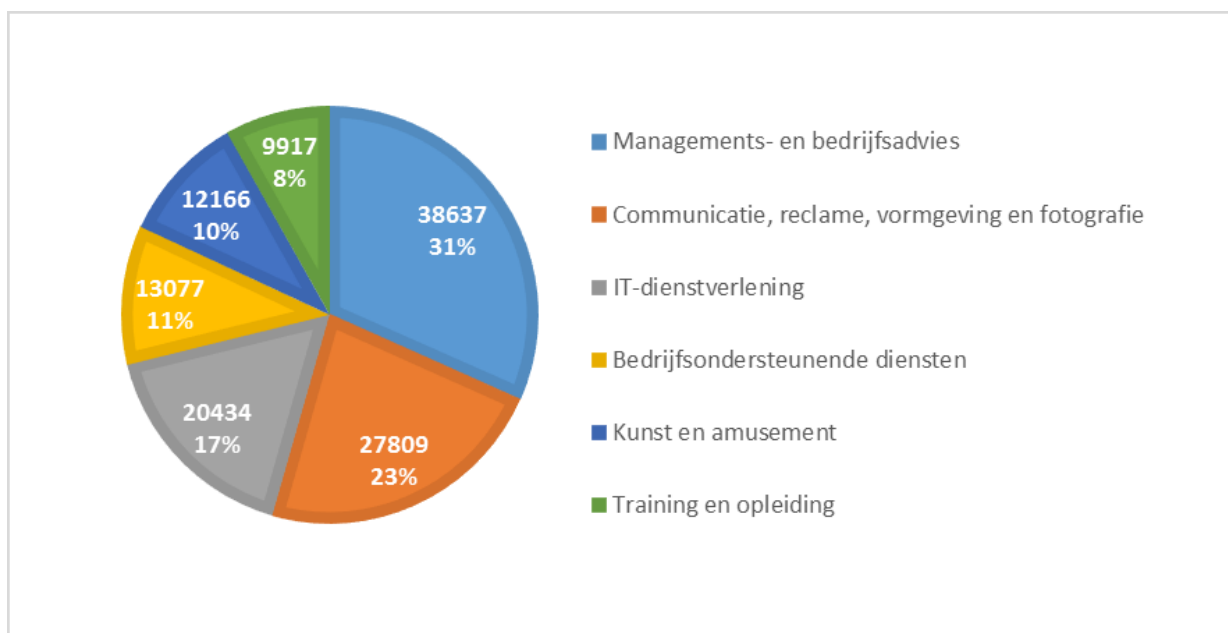
NACE	Omschrijving	Aantal
85510	Sport- en recreatieonderwijs	3094
85520	Cultureel onderwijs	693
85531	Autorijsscholen	184
85532	Vlieg- en vaaronderricht	243
85591	Onderwijs voor sociale promotie	51
85592	Beroepsopleiding	800
85599	Overige vormen van onderwijs	4852
	Totaal Segment	9917

Tabel 6: Segment 'Kunst en amusement' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)

NACE	Omschrijving	Aantal
59111	Productie en realisatie van speelfilms met een normale lengte of van korte films, in beginsel bestemd voor projectie in bioscopen	288
59112	Productie van televisiefilms	210
59113	Productie van films, m.u.v. bioscoop- en televisiefilms	604
59114	Productie van televisieprogramma's	266
59120	Activiteiten in verband met films en video- en televisieprogramma's na de productie	447
59130	Distributie van films en video- en televisieprogramma's	92
59201	Maken van geluidsopnamen	222
59202	Geluidsopnamestudio's	154
59203	Uitgeverijen van muziekopnamen	308
59209	Overige diensten in verband met het maken van geluidsopnamen	82
90011	Beoefening van uitvoerende kunsten door zelfstandig werkende artiesten	2301
90012	Beoefening van uitvoerende kunsten door artistieke ensembles	692
90021	Promotie en organisatie van uitvoerende kunstevenementen	1235
90022	Ontwerp en bouw van podia	166
90023	Gespecialiseerde beeld-, verlichtings- en geluidstechnieken	1884
90029	Overige ondersteunende activiteiten voor de uitvoerende kunsten	447
90031	Scheppende kunsten, m.u.v. ondersteunende diensten	2326
90032	Ondersteunende activiteiten voor scheppende kunsten	442
	Totaal Segment	12166

Uit bovenstaande verdeling kunnen we afleiden dat in Vlaanderen de grootste groep onder de freelancers, met name 31% of drie op de tien, actief is in het segment 'Managements- en bedrijfsadvies'. Een tweede grote groep, goed voor 23% of haast een kwart, is actief in het domein van 'Communicatie, reclame, vormgeving en fotografie'. De derde grootste groep (17%) situeert zich in het brede veld van de 'IT-dienstverlening'. De overige freelancers leveren 'Bedrijfsondersteunende diensten' (11%), zijn actief in het segment 'Kunst en amusement' (10%), of leveren diensten op het vlak van 'Training en opleiding' (8%).

Figuur 1: Raming aantal en aandeel Freelancers per segment in Vlaanderen (2015). (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)



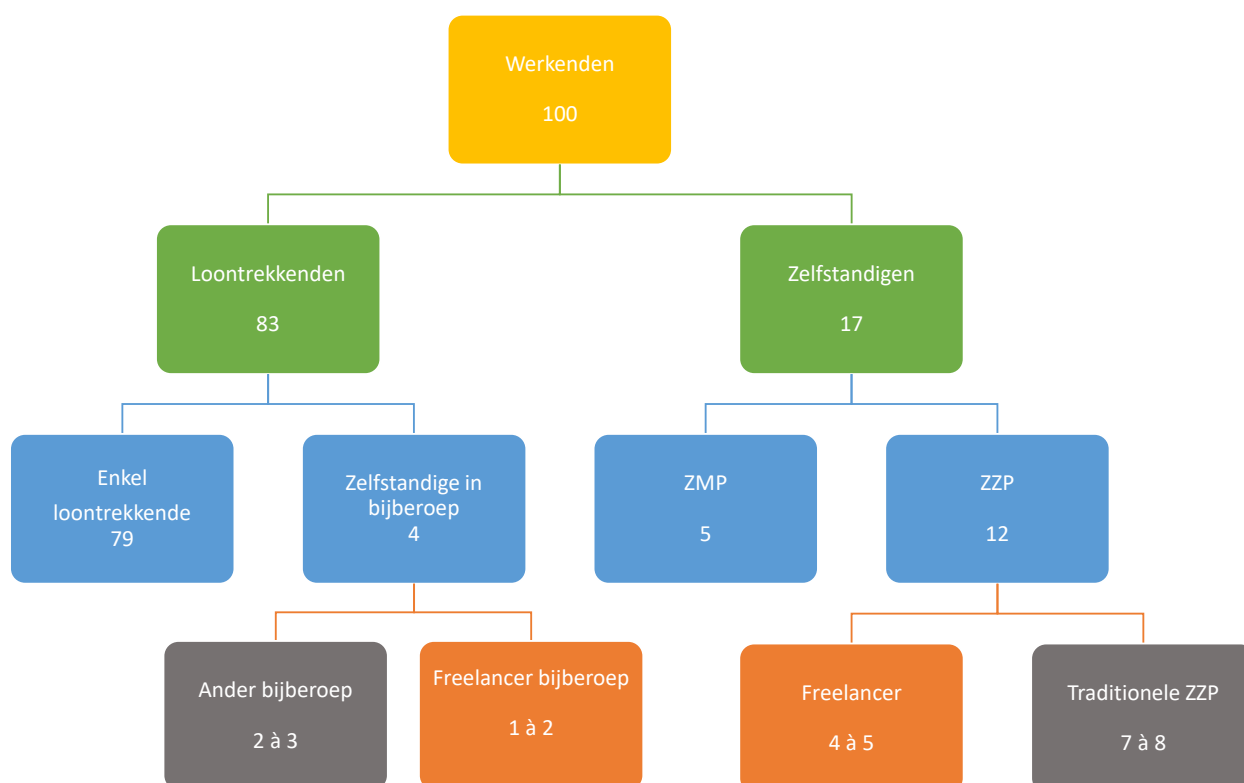
2.8 Geaggregeerde raming van het aantal freelancers t.o.v. de totale werkpopulatie in Vlaanderen

Zoals hiervoor aangegeven, is er geen uniforme begripsomschrijving voor freelance activiteiten voorhanden, en de term stemt niet overeen met een specifiek juridisch statuut. Freelancers in Vlaanderen zijn zelfstandigen zonder personeel, die zakelijke diensten verlenen op een tijdelijke- of projectbasis. Als dusdanig is er ook geen nauwkeurige kant en klare statistische informatie voorhanden over dit fenomeen op de Vlaamse arbeidsmarkt. We dienen ons vandaag te baseren op ramingen op basis van geaggregeerde gegevens.

We kunnen eveneens een geaggregeerde raming formuleren om de freelancers te positioneren binnen het totaal aantal werkenden in Vlaanderen, gebruik makend van diverse bronnen die elk hun licht werpen op een deel van dit dossier. Hierbij brengen we volgende elementen voor 2015 in rekening:

- Aantal werkenden in Vlaanderen en verhouding loontrekkenden - zelfstandigen: 2.678.431 personen, waarvan 2.212.159 loontrekkenden en 466.272 zelfstandigen (Regionale rekeningen NBB)
- Aandeel werkenden met een tweede job in België: 4,4% waarvan 35% in loontrekkend statuut en 65% onder het zelfstandigenstatuut (EAK)
- Verdeling zelfstandigen in Vlaanderen: op 635.507 zelfstandigen zijn er 430.269 personen in hoofdbezigheid, 148.659 in nevenbezigheid, 56.579 actief na pensioen (RSVZ)
- Verhouding zzp-zmp onder de Vlaamse zelfstandigen: op 398.261 zelfstandigen zijn er 276.722 zzp en 121.539 zmp (EAK)
- Aantal ondernemingen en verhouding ondernemingen zonder personeel en ondernemingen met personeel in Vlaanderen: 518.694 ondernemingen, waarvan 411.695 zonder en 106.999 met personeel (SVR obv ADS).

Figuur 2: Geaggregeerde raming aantal freelancers t.o.v. totaal aantal werkenden in Vlaanderen (2015).
(Bron: Stichting Innovatie & Arbeid)



2.9 Hoe ver reikt de vervennootschappelijking?

De vervennootschappelijking is het fenomeen waarbij zelfstandigen - hier in casu de freelancers - een vennootschap oprichten om hun activiteiten in onder te brengen. Er zijn meerdere aanleidingen om een vennootschap op te richten. Vaak wordt onder meer verwezen naar de beperkte aansprakelijkheid, de mogelijkheid om kapitaal te verzamelen, de continuïteit, de overdraagbaarheid van de eigendomsrechten. Het is evenwel ook duidelijk dat aan de keuze voor een vennootschap ook fiscale effecten verbonden zijn. Hoewel bedrijfsvoerders vaak nog een stuk van de inkomsten aangeven in de personenbelasting, kan een belangrijk gedeelte van de inkomsten belast worden tegen de fiscaal gunstigere tarieven van de vennootschapsbelasting.

2.9.1 Gebruikte rechtsvormen in de zes segmenten

De statistische oefening die we in vorig hoofdstuk maakten met de hulp van ADS/Statistics Belgium Departement Databanken Ondernemingen van de FOD Economie, om het aantal freelancers te ramen, kan ook dienen als basis om de rechtsvormen onder deze freelancers in kaart te brengen.

Onder de rechtsvorm van een onderneming verstaan we de juridische vorm waarin deze is gegoten. De eenvoudigste bedrijfsvorm is de eenmanszaak, als economische activiteit van een zelfstandige die als natuurlijke persoon onderneemt (volledigheidshalve: al betreft de bedrijfsvorm een eenmanszaak, deze kan in de praktijk wel personeel in dienst hebben). Bij de diverse vennootschapsvormen, die meer complexere rechtsvormen zijn, wordt een juridisch onderscheid gemaakt tussen de onderneming en de eigenaar of eigenaars of bestuurders. Het kan hierbij zowel gaan om een eenpersoonsvennootschap, als om een vennootschapsvorm met meerdere eigenaars en/of bestuurders. Dit laatste impliceert overigens niet noodzakelijk dat er meer dan één persoon de freelance activiteit effectief uitoefent. Verschillende aspecten kunnen de keuze van de rechtsvorm beïnvloeden, onder meer aansprakelijkheid, fiscaliteit, startkapitaal, oprichtingskosten,...

Uit onze analyse blijkt dat hoofdzakelijk volgende rechtsvormen aan te treffen zijn onder freelancers:

- Eenmanszaak
- EBVBA = Eenmans Besloten Vennootschap met Beperkte Aansprakelijkheid
- BVBA = Besloten Vennootschap met Beperkte Aansprakelijkheid
- Coöperatieve vennootschapsvormen = Coöperatieve vennootschap, Coöp. vennootschap met onbeperkte hoofdelijke aansprakelijkheid, Coöp. vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
- VOF = Vennootschap Onder Firma
- Commanditaire vennootschapsvormen = gewone commanditaire vennootschap, commanditaire vennootschap op aandelen
- Burgerlijke vennootschappen = alle vennootschapsvormen met burgerrechtelijk doel

Onderstaande tabel geeft de verdeling van deze rechtsvormen onder de freelancers in de zes onderscheiden segmenten: Managements- en bedrijfsadvies (MBA), Bedrijfsondersteunende diensten (BOD), IT-dienstverlening (ITD), Communicatie, reclame, vormgeving, fotografie (CRVF), Opleiding en training (OT), Kunst en amusement (KA).

Tabel 7: Rechtsvormen van freelancers in zes segmenten (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)

Segment/ Rechtsvorm	MBA	BOD	ITD	CRVF	OT	KA
Eenmanszaak	6424	6501	7570	16398	7584	7255
EBVBA	1754	209	906	661	58	229
BVBA	18671	3827	8489	6587	913	1722
Coöperatieve VS	396	113	176	232	52	90
VOF	1318	548	827	862	279	422
Commanditaire VS	3698	970	1695	1608	341	574
Burgerlijke VS	548	125	75	86	49	16
Andere rechtsvormen	3014	784	696	1375	641	1858
Totaal	35823	13077	20434	27809	9917	12166

In het segment van Managements- en bedrijfsadvies vinden we verhoudingsgewijs de minste eenmanszaken, slechts 18% van deze freelancers onderneemt niet onder een vennootschapsstructuur. De meest gehanteerde vennootschapsvorm is de BVBA, waar 52% van de freelancers in dit segment van gebruik maken.

De BVBA is ook in de IT-dienstverlening de meest voorkomende rechtsvorm, met name voor 42% van deze freelancers. Na het Managements- en bedrijfsadvies, is dit het enige segment waar het aandeel van de eenmanszaken onder de freelancers beduidend kleiner is dan de helft (37%).

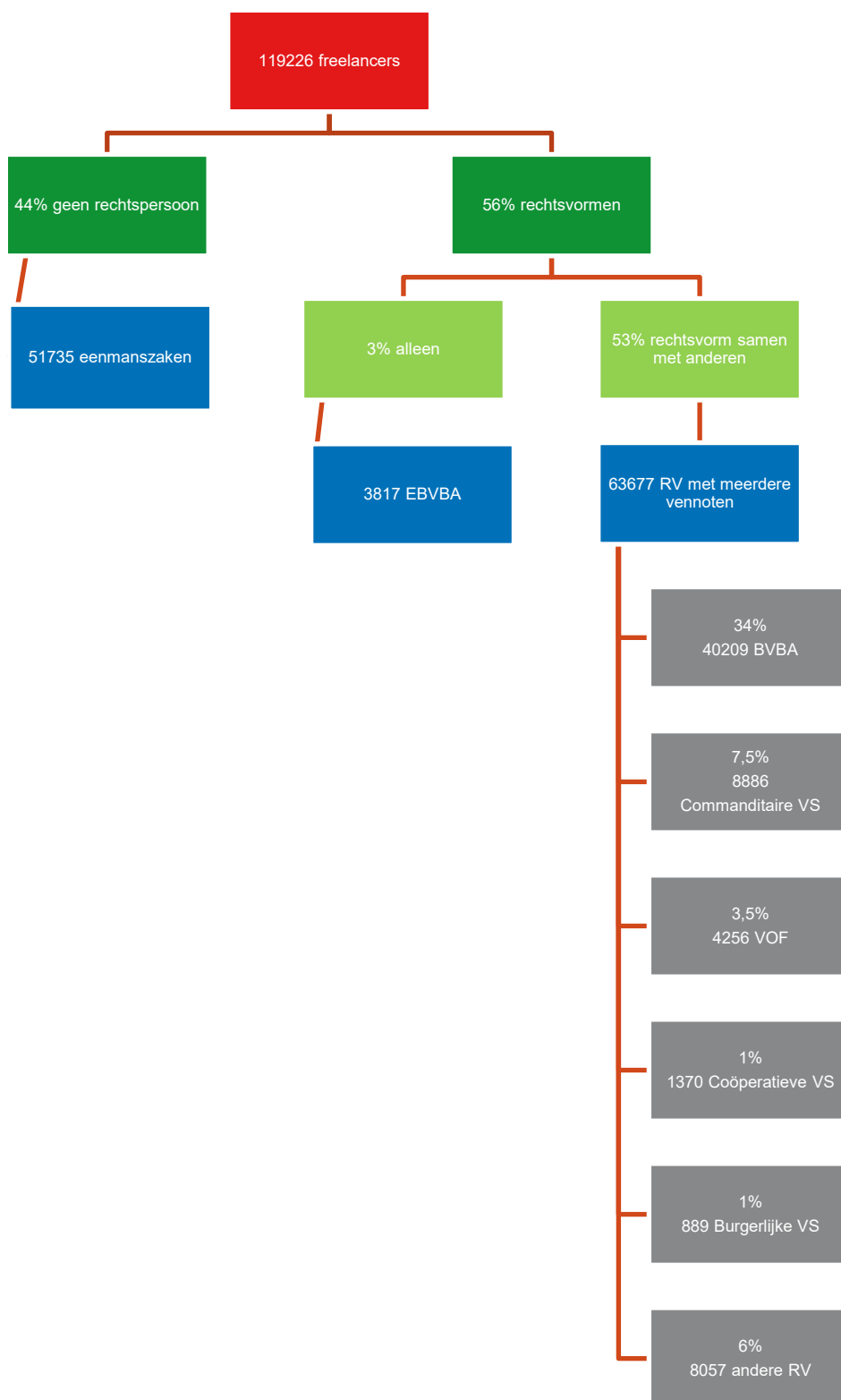
In de overige vier segmenten zien we telkens dat minstens de helft van de freelancers de eenmanszaak als bedrijfsvorm hanteert. Dit is het geval voor 50% van de freelancers in Bedrijfsondersteunende diensten; 59% in Communicatie, reclame, vormgeving, fotografie; 60% in Kunst en Amusement; en zelfs 76% in Opleiding en training.

Anderzijds zien we dat voor alle segmenten de BVBA het meest populair is als vennootschapsvorm onder de freelancers, met name voor 29% van de freelancers in Bedrijfsondersteunende diensten; 24% in Communicatie, reclame, vormgeving, fotografie; 14% in Kunst en Amusement; en 9% in Opleiding en training.

2.9.2 Opdeling van de freelancers naar rechtsvorm

Wanneer we de totale freelancerspopulatie bekijken, als som van bovenstaande zes segmenten, dan kunnen we de verdeling van de verschillende rechtsvormen schematisch in kaart brengen. We zien dat 47% van de freelancers qua rechtsvorm volledig solo tewerk gaat, hetzij als eenmanszaak, hetzij via een eenpersoonsvennootschap. 53% oefent zijn of haar activiteit uit in een rechtsvorm waarin één of meerdere andere personen participeren, maar dit laatste zoals gezegd niet noodzakelijk als mede-zaakvoerders of beroepsactieve freelancers. De voorkeur van de freelancers gaat hierbij vooral uit naar de BVBA, deze rechtsvorm komt in totaal voor bij 34% van de freelancers.

Figuur 3: Opdeling freelancers naar rechtsvorm (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)



2.10 Evolutie van de zelfstandige en loontrekkende werkgelegenheid

De opkomst en inzet van freelancers op de arbeidsmarkt is geen geïsoleerd fenomeen. Het is relevant ook te kijken naar het bredere kader en na te gaan in welke mate er een samenhang is met de evolutie van andere tewerkstellingsvormen. Daarbij wordt zowel gekeken naar de tendensen die zich in eigen land aftekenen, als naar de internationale evoluties. We stellen hierbij vast dat de globale internationale tendensen gemiddelden zijn, waaronder grote nationale verschillen bestaan. De nationale en regionale arbeidsmarkten ondergaan niet op identieke wijze de gevolgen van globale evoluties en trends, maar verschillen soms onderling sterk, onder meer ten gevolge van het eigen maatschappelijke en institutionele kader. Hieronder wordt de positie die Vlaanderen en België terzake innemen, kort gekaderd.

2.10.1 Nationaal gestage aangroei van loontrekkende en zelfstandige tewerkstelling

Volgens de jaarverslagen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, doet zich op macro-niveau een groei voor van het aantal nieuwe banen, zowel bij loontrekkenden als bij zelfstandigen. Zo kwamen er in 2015 op jaarbasis netto zowat 41.000 nieuwe banen bij in ons land, in 2016 bedroeg deze netto aangroei 59.000 en voor 2017 en 2018 worden er volgens de laatste voorspellingen van de Nationale Bank van België (NBB) en het Federaal Planbureau (FPB) tussen 82.000 en 105.000 verwacht. Deze globale gestage toename wordt zowel bij de zelfstandige als bij de loontrekkende tewerkstelling vastgesteld. Meer bepaald waren er in 2015 10.000 zelfstandigen meer dan het voorgaande jaar, en in 2016 namen zij netto toe met 14.000. De netto aangroei van de loontrekkende tewerkstelling bedroeg in dezelfde periode respectievelijk 31.000 en 45.000 banen. Volgens deze berekeningen is in het eerste kwartaal 2017 de verhouding onder de werkenden 83% loontrekkenden tegenover 17% zelfstandigen gebleven.

Deze globale macro-evolutie wordt wat de zelfstandige tewerkstelling betreft gedragen door een aantal verschuivingen, waarover eerder in dit hoofdstuk 2 gerapporteerd werd. Ze hebben betrekking op een verzelfstandiging van bepaalde sectoren en beroepen, waarbij het aandeel van de zogenaamde 'traditionele' zelfstandigen afneemt ten gunste van het aandeel van de nieuwe dienstensectoren waarin ook freelancers actief zijn. Voorbeelden hiervan zijn de bedrijfsondersteunende diensten, IT en media.

Los van de sectorindeling komen vooral de beroepen of functies waarin de prestaties meetbaar zijn en dus per prestatie kunnen beloond worden, in aanmerking voor verzelfstandiging (Idea, 2014; Hays, 2015). In dit opzicht kan ook verwezen worden naar de evolutie die in hoofdstuk 4 beschreven wordt, met in het zog van de digitalisering en opkomst van online platformen, de toegenomen mogelijkheid om functies en opdrachten in kleinere zelfstandige deeltaken en deelopdrachten op te splitsen en toe te wijzen (de zogenaamde shift van 'job' naar 'work' of 'tasks').

Binnen Europese context wordt zelfstandig ondernemerschap en de toename van jonge bedrijven als een belangrijke hefboom voor de innovatieve kenniseconomie gezien. Overheden voeren een actief beleid om ondernemerscultuur en meer starters te stimuleren, onder andere via sensibilisering en begeleiding. De sociale partners ondersteunen deze doelstellingen die in Vlaanderen ook opgenomen zijn in het Pact 2020. Volgens de GEM (2015) zag bijna de helft van de Vlaamse beroepsbevolking (48%) opportuniteiten om een onderneming op te starten. Meer

dan de helft (54%) meent dat in Vlaanderen het zelfstandig ondernemerschap als een positieve carrièrekeuze geapprecieerd wordt (STORE, 2017).

Hoewel klassieke loonarbeid de meest voorkomende vorm van werkgelegenheid blijft, stelt de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid in zijn rapport omtrent digitalisering vast dat samen met het aantal nieuwe arbeidsvormen ook het aantal statuten toeneemt (HRW, 2016). Voor eenzelfde individu volgen die arbeidsvormen elkaar op of overlappen ze elkaar zelfs gedurende de hele loopbaan. Zo zijn er steeds meer personen die verscheidene activiteiten cumuleren, werkenden met het statuut van ondernemer, zelfstandigen in hoofd- of bijberoep, freelancers, werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, uitzendkrachten, deeltijdwerkers, occasionele activiteiten en dergelijke meer. Ook in een analyserapport van de studiedienst van het Departement WSE onder de titel 'De Vlaamse arbeidsmarkt na 2020' (01.03.2016) wordt deze bekommernis over de statutoetwijzing van de werkenden geformuleerd. De afbakening van de statuten en hun impact op de financiering van de sociale zekerheid is een aandachtspunt dat desgevallend deel uitmaakt van overleg tussen sociale partners op de verschillende beleidsniveaus.

In het rapport 'Toekomstverkenningen van de arbeidsmarkt 2050' (Steunpunt Werk en HIVA, 2017) worden ter zake enkele toekomstprojecties uitgewerkt. Het rapport vertrekt van de vaststelling dat het aandeel zelfstandigen in de bevolking de afgelopen decennia een eerder geringe stijging vertoont: van 7,8% in 1983 tot 9,2% in 2015 (+1,4 procentpunt). Vlaanderen volgt hiermee de Europese middenmoot (EU-28; 9,3% in 2015), maar scoort hoger dan Duitsland (7,1%) of Frankrijk (6,9%). Bij een gelijkblijvende trend komen we in 2050 uit op een aandeel zelfstandigen van 11,0%, wat overeenkomt met het huidige niveau van Nederland. Afgaand op de groei-projectie zouden tijdelijke en zelfstandige arbeid (flexibele schil) anno 2050 nog steeds atypische arbeidsvormen zijn, en het contract onbepaalde duur de norm. Dit zijn uiteraard slechts projecties, en in het rapport wordt een diepgaande analyse gebracht van de factoren die het groeitempo van de zelfstandige tewerkstelling in de toekomst kunnen beïnvloeden. Deze houden verband met volgende evoluties:

- de economische groei en conjunctuur
- desgevallende veranderingen in de (on)aantrekkelijkheid van het sociaal statuut (bv. pensioenregeling)
- de globalisering en digitalisering
- de veranderende werkgelegenheidsstructuur (zelfstandige arbeid is veelvoorkomend in een aantal belangrijke groeisectoren zoals de gezondheidssector, ICT of (zakelijke) dienstverlening)
- evoluties op ICT-vlak die het steeds makkelijker maken om je eigen zelfstandige activiteit uit te oefenen
- de opkomst van de deeleconomie die de trend naar meer zelfstandige arbeid versterkt
- de toenemende concurrentie van grotere firma's, winkelcomplexen of -ketens (in de handel, voeding) of de e-commerce die een remmend effect kunnen hebben op de zelfstandige tewerkstelling
- de demografie op de arbeidsmarkt, zoals vervrouwelijking (steeds meer vrouwen actief als zelfstandige in bijberoep), vergrijzing (meer zelfstandigen na pensioen) en toenemende diversiteit (meer ondernemerschap bij niet-Belgen)
- veranderende voorkeuren, zoals het belang dat wordt gehecht aan vrijheid en onafhankelijkheid, de mogelijkheid om werk en privé te kunnen combineren of een nieuwe uitdaging aan te kunnen gaan.

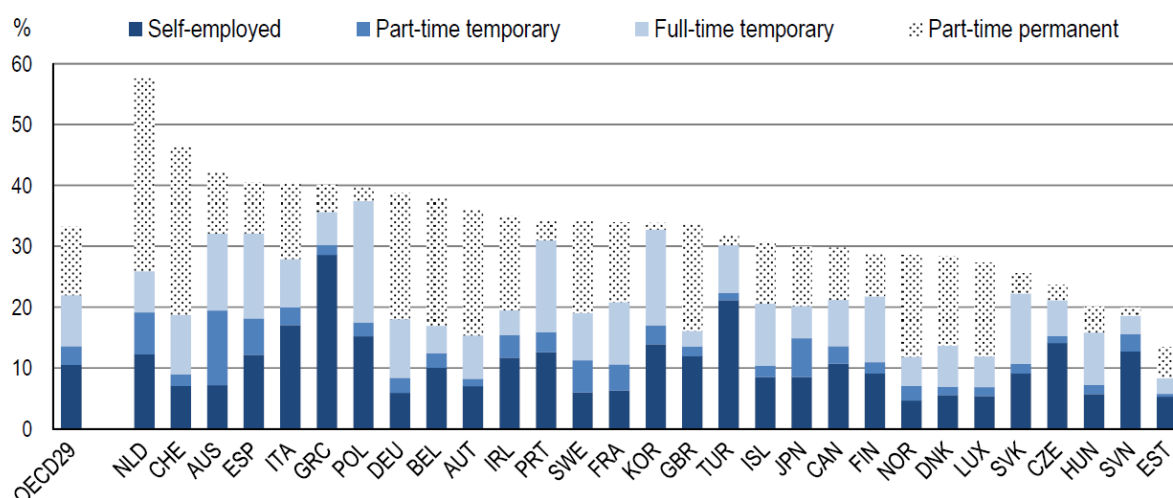
In dit kader kan tot slot ook nog verwezen worden naar de resultaten van de jaarlijkse werkgeversbevraging door Randstad. Deze HR-intermediair ziet geen aanwijzingen dat op korte

termijn in ons land het werknemersstatuut terzijde zou worden geschoven ten gunste van de inhuur van zelfstandigen. Een panel van 1159 deelnemende bedrijven geeft de vervanging van werknemers door freelancers de op één na laagste prioriteitsscore uit een lijst van twintig huidige en toekomstige uitdagingen op de werkvloer, terwijl de nood aan meer flexibele arbeid op vraag van werknemers en op vraag van werkgevers juist bovenaan staat. Tussenin staan heel diverse thema's, zoals bijvoorbeeld opleiding, levenslang leren, aanpak schaarste, impact van digitalisering op jobs,... (Randstad, 2017).

2.10.2 Internationaal gemiddelde afname van de voltijdse betrekking van onbepaalde duur

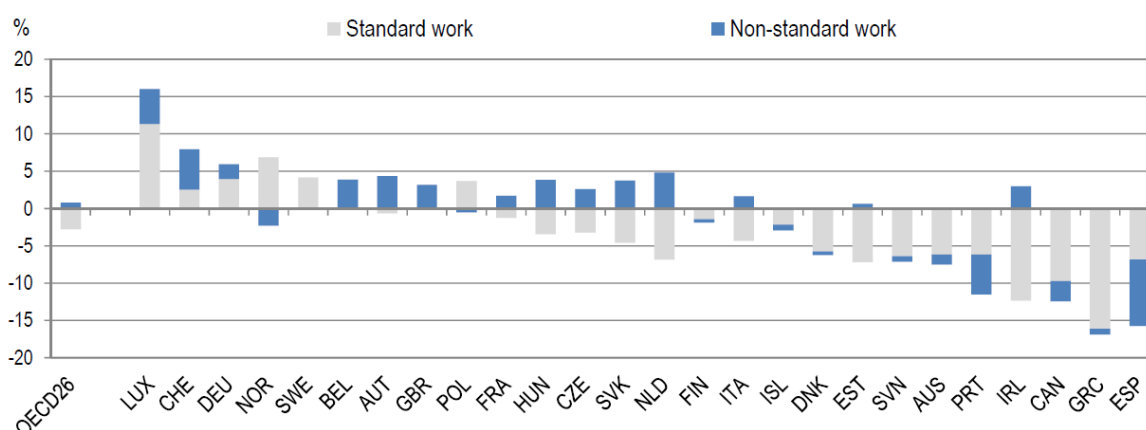
De bevindingen inzake de evolutie van de zelfstandige en van de loontrekkende werkgelegenheid in ons land, sluiten aan bij de internationale vergelijking die de OESO opstelde voor de periode 2007-2013 (OESO, 2015 en 2016). De OESO onderscheidt de categorieën 'Standard Work' (full-time permanent employment) en 'Non Standard Work' (self-employed, temporary part-time or full-time, and permanent part-time work). Het aandeel van niet-standaard werk binnen de totale tewerkstelling bedraagt gemiddeld 33% in de onderzochte OESO-landen, en het gemiddeld aandeel hierbij van de zelfstandige werkgelegenheid is 10,5%. Er zijn daarbij grote verschillen tussen de diverse landen. Voor België is het aandeel van de zelfstandige tewerkstelling in deze vergelijking vastgelegd op 10%.

Figuur 4: Het aandeel van Non Standard Work in de totale werkgelegenheid, 2013, in 29 OESO-landen (OESO, 2016)



Note: Sample restricted to paid and self-employed (own account) workers aged 15-64, excluding employers, student workers and apprentices. For Australia, 42.6% of full-time temporary contract are casual; and 85.2% of part-time temporary employees are casual.

De OESO komt tot de vaststelling dat in de periode 2007-2013 het aandeel van de niet-standaard werktypes gemiddeld is toegenomen met 0,8%, terwijl van de standaard tewerkstelling met de voltijdse betrekking van onbepaalde duur gemiddeld 2,8% verloren ging. Voor België wordt in deze vergelijking een aangroei van de niet-standaard werktypes met ongeveer 4% genoteerd, maar geen afname van het standaard werk.

Figuur 5: Tewerkstellingsgroei per type, 2007-2013, in 26 OESO-landen (OESO, 2016)

Note: Working-age (15-64) workers, excluding employers and students working part-time. Countries are ranked from left to right in decreasing order for total employment growth. Temporary for Australia includes both casual and fixed-term work.

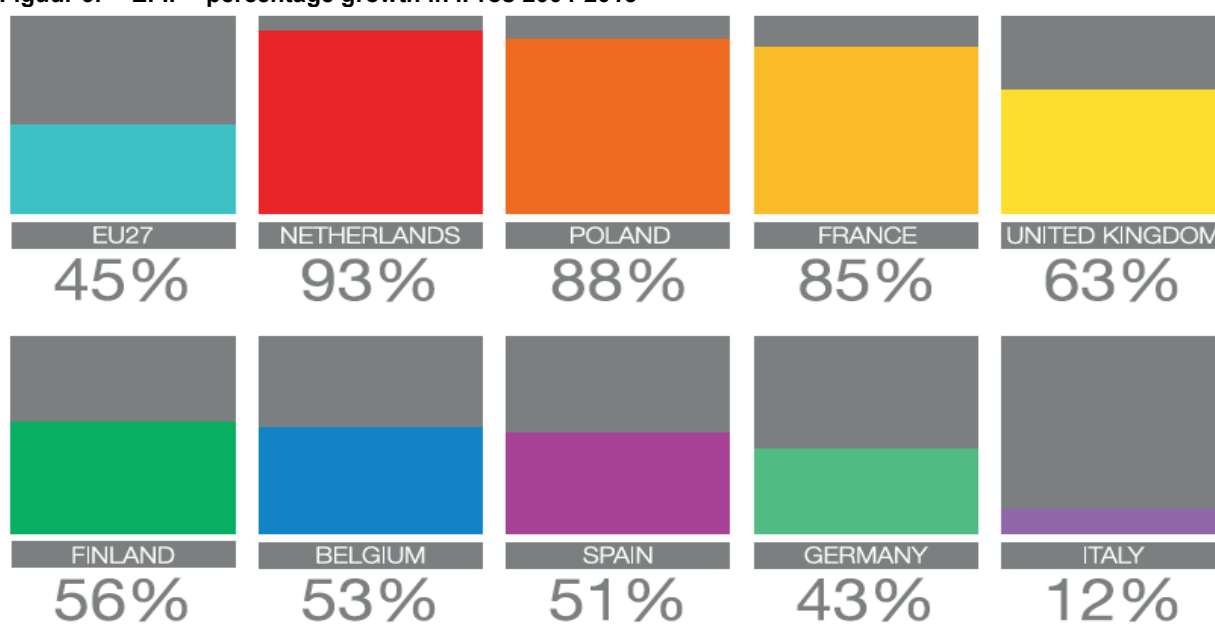
Ook de Internationale Arbeidsorganisatie rapporteert over de internationale evolutie van de niet-standaard tewerkstelling (ILO, 2016). De IAO voegt een bijkomende dimensie aan de opdeling tussen standaard en niet-standaard werk, door ook de aard van de relatie tussen werkgever/opdrachtgever en de werkende in rekening te brengen. Non-Standard Employment omvat hierbij alle categorieën waarbij een relatie van economische ondergeschiktheid bestaat: temporary employment (not open ended), part-time and on-call work (not full-time), multi-party employment relationship (not direct subordinate relationship with end user), en disguised employment or dependent self-employment (not part of employment relationship). Vergelijkbaar cijfermateriaal ontbreekt, omdat alle beschikbare statistieken de juridische zelfstandigheid als criterium hanteren, en er geen universele criteria bestaan om de economische zelfstandigheid statistisch af te bakenen.

Vanuit de World Employment Confederation wordt minder nadruk gelegd op de tweedeling tussen standaard en niet-standaard werkvormen, maar vooral gewezen op de onderliggende patronen die ten grondslag liggen aan de huidige evolutie. Het gaat daarbij om *'a wide variety of employment situations, the rise of new forms of work outside the employment relationship, growing individual expectations and diverse working conditions, the end of unified workplaces, times and activities, the emerge of multifaceted and discontinuous career paths, increasing interconnections between work and private life, the end of static and predictable labour markets, and fading boundaries between national labour markets.'* (WEC, 2016).

2.10.3 Trendrapporteringen: mee in de lift

Tot slot willen we in dit overzicht nog wijzen op de diverse cijfers en percentages die in de literatuur circuleren zonder duidelijke bronvermelding. Zo stelt bijvoorbeeld het vaak geciteerde rapport 'Future working: the rise of European's Independent Professionals 2014' van het European Forum of Independent Professionals (EFIP) dat het aantal freelancers in Europa in de lift zit, en dat hun aantal in de EU oploopt tot bijna 9 miljoen. Sinds 2004 wordt er een stijging gemeld van hun aantal met gemiddeld 45% in de gehele EU en specifiek voor België zou er zelfs een stijging met 53% zijn. Omdat bij dit stijgingspercentage geen nadere bronvermelding of concreet cijfer voor ons land opgenomen is, en ook geen updates bestaan, is het moeilijk om dergelijke studies als uitgangspunt voor concrete bevindingen te nemen. Ze illustreren vooral een trend.

Figuur 6: EFIP - percentage growth in iPros 2004-2013



3 Analyse van de Werkbaarheidsmonitor: Profiel van de Vlaamse zzp'er in de intellectuele diensten

Zoals hierboven verduidelijkt, is het bij gebrek aan een eenvormige definitie, niet mogelijk om de freelancers in Vlaanderen exact af te bakenen in de beschikbare publieke statistieken. Wel is bij de Stichting Innovatie & Arbeid een unieke databank opgebouwd die alle verzamelde gegevens bevat uit de driejaarlijkse representatieve metingen onder werkende Vlamingen in het kader van de Werkzaamheidsmonitor. Voor de zelfstandige ondernemers zijn deze gegevens beschikbaar vanaf de meting uit 2007 tot en met de recentste meting van 2016. We gaan in dit hoofdstuk na welke elementen uit de databank van de Werkbaarheidsmonitor dienstig kunnen zijn om vanuit dit perspectief een portret van de freelancers te schetsen.

Hiertoe maken we een zo dicht mogelijk benaderende afbakening binnen de databank van de Werkbaarheidsmonitor, en bekijken we het profiel van deze zelfstandigen met betrekking tot hun samenstelling, competentieportfolio, organisatie van het werk, economische toekomstverwachting, tevredenheid en werkbaarheidsgraad.

3.1 Afbakening van de freelancers binnen de databank van de Werkbaarheidsmonitor

Op het eerste zicht is het niet zo evident om op basis van de omschrijving 'zelfstandigen zonder personeel die B2B-diensten verstrekken op een tijdelijke of projectbasis' de freelancers te identificeren binnen de databank van de Werkbaarheidsmonitor van de Vlaamse zelfstandige ondernemers. De onderzoekspopulatie voor de Werkbaarheidsmonitor is immers als volgt afgebakend: 'zelfstandigen in hoofdberoep in de leeftijdsgroep 18-69 jaar, met woonplaats in het Vlaamse gewest, die in de vier weken voorafgaand aan de bevraging effectief arbeidsprestaties als zelfstandige ondernemer hebben geleverd'. Dit impliceert een beperking tot de zelfstandigen in hoofdberoep, terwijl een freelancer zijn activiteit ook in bijberoep kan uitoefenen. De Werkbaarheidsmonitor onderscheidt een aantal sectoren die toelaten om een opdeling te maken in primaire, secundaire, tertiaire en quataire sector, maar het is moeilijk om hierin de freelance dienstverstrekkers afzonderlijk af te bakenen. We hebben ook geen informatie over het tijdelijk karakter van een opdracht, of over de hoedanigheid van de klanten.

Wel biedt de databank van de Werkbaarheidsmonitor inzicht in het profiel en de werkbaarheidsaspecten van een interessante groep waarover niet meteen elders gegroepeerde informatie beschikbaar is, zijnde de Vlaamse *zelfstandigen zonder personeel* (zzp'ers). Hierover bracht de Stichting Innovatie & Arbeid recent een eerste rapport uit (Stichting Innovatie & Arbeid, 2017). Specifiek voor het onderzoek naar freelancers, is het interessant om deze gegevens verder uit te diepen specifiek voor de sector van de '*intellectuele diensten (raadgevers, makelaars, consultants, ICT, immobiëlen, ...)*' wat een niche is waarbinnen freelancers zeer actief zijn. Er zijn voldoende waarnemingen in deze subsector verzameld om ons toe te laten een representatief portret te schetsen.

Hoewel het dus niet mogelijk is om voor 100% een identieke match te maken met de begripsomschrijving van de freelancer zoals we deze in de aanvang van dit onderzoeksrapport hanteren, gaat het met de zzp'ers uit de intellectuele dienstensector toch over een relatief grote deelpopulatie van de Vlaamse freelancers. Het vergaarde cijfermateriaal is achteraan dit hoofdstuk in een overzichtstabel gegroepeerd.

3.2 De Vlaamse zzp'ers in de intellectuele dienstverlening in beeld

Allereerst bekijken we welk beeld de databank van de Werkbaarheidsmonitor geeft qua samenstelling van de zzp'ers in de intellectuele diensten. We beschrijven hun aandeel in de zelfstandigenpopulatie en de verdeling naar geslacht, leeftijd, en anciënniteit.

3.2.1 Aandeel van de zzp'ers in de intellectuele diensten

Bij de Werkbaarheidsmeting van 2016 bedraagt het aandeel van de zzp'ers ten opzichte van de totale populatie zelfstandigen, iets meer dan de helft, namelijk 57%. Het aandeel van de zelfstandigen die als werkgever personeel in dienst hebben, de zogenaamde zmp of zelfstandigen met personeel, bedraagt 43%.

Uit een vergelijking van de Werkbaarheidsmetingen 2007-2016 blijkt dat de sectorverspreiding onder de zzp vrij constant gebleven is. Een uitzondering vormen de zzp'ers in de intellectuele diensten, wiens aandeel gestaag toeneemt. Zo zien we dat 11,4% van de respondenten van de Werkbaarheidsmeting 2016 een zzp'er uit de intellectuele diensten is. In 2007 was dit aandeel nog maar 5,4%. En we merken eenzelfde evolutie wanneer we binnen de groep van de zzp'ers zelf kijken. In 2007 was 9,4% of bijna één op de tien actief in de intellectuele dienstverlening. In 2016 is het aandeel van de intellectuele dienstverleners in de zzp gestegen tot 20%, wat inhoudt dat intussen één op de vijf zzp'ers zijn of haar brood verdient in de intellectuele dienstverlening.

De groei van de Vlaamse zzp'ers situeert zich met andere woorden voor een substantieel deel in de sector van de intellectuele diensten.

3.2.2 Genderverdeling

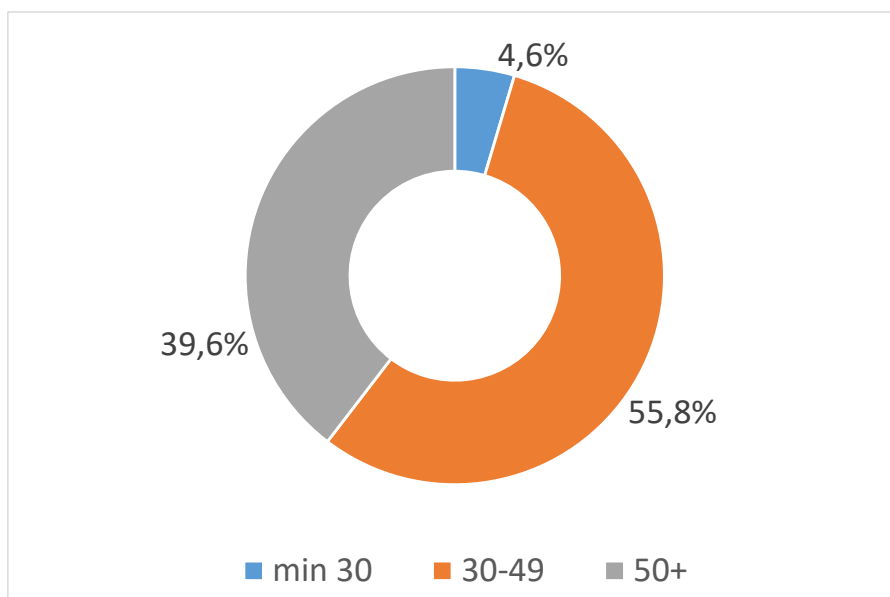
Er is een afgetekend overwicht van mannelijke beroepsbeoefenaars in deze niche. Anno 2016 bestaat de categorie van de zzp'ers uit de intellectuele dienstverlening voor 78,7% uit mannen en voor 21,3% uit vrouwen. Het mannelijk overwicht in deze sector is hiermee nog iets groter dan onder de zzp'ers in het algemeen, waar de verhouding 62,5% tegenover 37,5% is.

3.2.3 Leeftijdsverdeling

Zowel bij de globale groep zzp'ers als in de specifieke niche van de intellectuele dienstverlening, zien we een gelijkaardige verhouding van de leeftijdscategorieën: ruim de helft bevindt zich in de leeftijdscategorie tussen 30 en 49 jaar, en meer dan een derde is ouder dan 50 jaar. De kleinste groep zijn de zzp'ers jonger dan 30 jaar.

Het aandeel van de 50plussers is overigens in de voorbije metingen toegenomen bij alle sectoren onder de zzp. Globaal betreft het een stijging van hun aandeel van 27,9% in 2007 tot 38,6% in 2016. Maar er zijn wel enige accentverschillen. Zo is in de intellectuele dienstverlening het aandeel van de 50plussers in de cijfers nog forser toegenomen, van 23,7% in 2007 tot 39,6% of haast vier op de tien in 2016. En het aandeel van de jongeren is in de intellectuele diensten veel kleiner dan globaal, met amper 4,6% van de zzp'ers die jonger zijn dan 30 jaar, tegenover 7,9% in 2007, terwijl dit jongerenandaal bij de zzp'ers in het algemeen doorheen de metingen op een gelijk peil is gebleven rond 12%. De overige 55,8% van de zzp'ers in de intellectuele diensten behoren tot de leeftijdscategorie 30-49 jarigen. Deze cijfers duiden er op dat een relatief groot deel van de zzp'ers in de intellectuele diensten 'oudere' beroepsbeoefenaars zijn.

Figuur 7: zzp'ers intellectuele diensten naar leeftijd, 2016



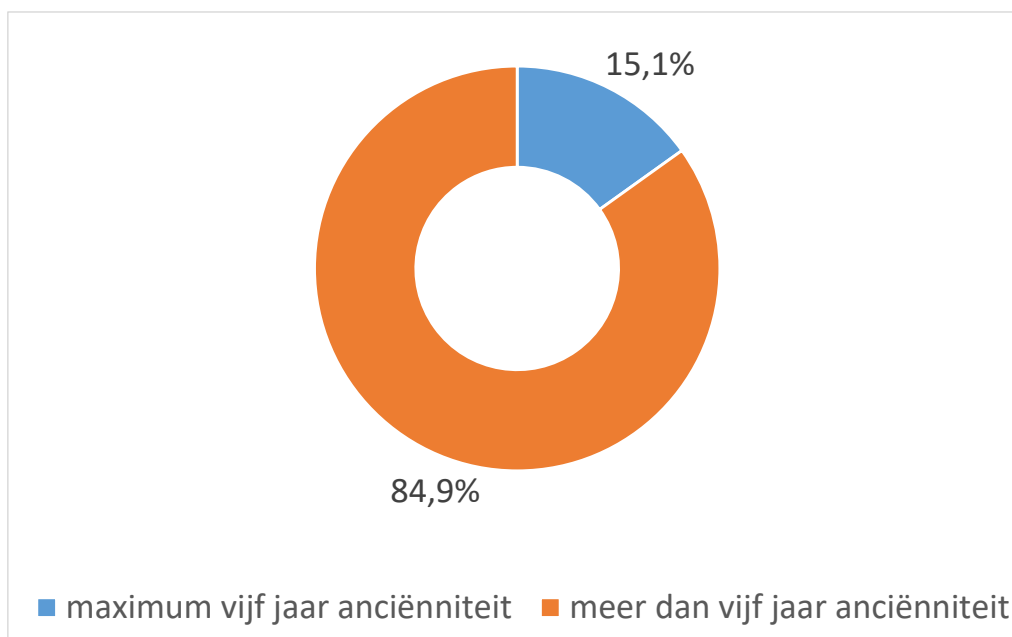
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige Ondernemers 2007-2016

3.2.4 Anciënniteitsverdeling

Wanneer we de globale groep van zzp'ers opdelen naar anciënniteit, zien we dat ongeveer driekwart van deze populatie reeds langer dan vijf jaar beroepsactief is als zelfstandige in hoofdberoep. Meer bepaald is de verhouding 26,6% starters (zijnde zzp'ers die minder dan 5 jaar als zelfstandige beroepsactief zijn) tegenover 73,4% die reeds langer dan vijf jaar actief zijn.

Bij de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening ligt de verhouding tussen de starters en de groep die reeds langer dan vijf jaar actief is als zelfstandige, op 28,1% versus 71,9%. Wanneer we deze cijfers plaatsen tegenover de vaststelling onder het voorgaande punt, met betrekking tot het overwicht van oudere beroepsbeoefenaars in de sector van de intellectuele diensten, dan druist dit enigszins in tegen de verwachting. We zouden verwachten dat de groep die reeds langer dan vijf jaar actief is als zelfstandige in hoofdberoep dan ook groter dan gemiddeld is bij de zzp'ers van de intellectuele diensten. Dat dit niet het geval is, kan er op duiden dat de instroom bij de zzp intellectuele diensten mede voor een relatief beduidend deel vanuit het zelfstandig bijberoep op latere leeftijd gebeurt.

Figuur 8: zzp'ers intellectuele diensten naar anciënniteit, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige Ondernemers 2007-2016

3.3 Competentieportfolio

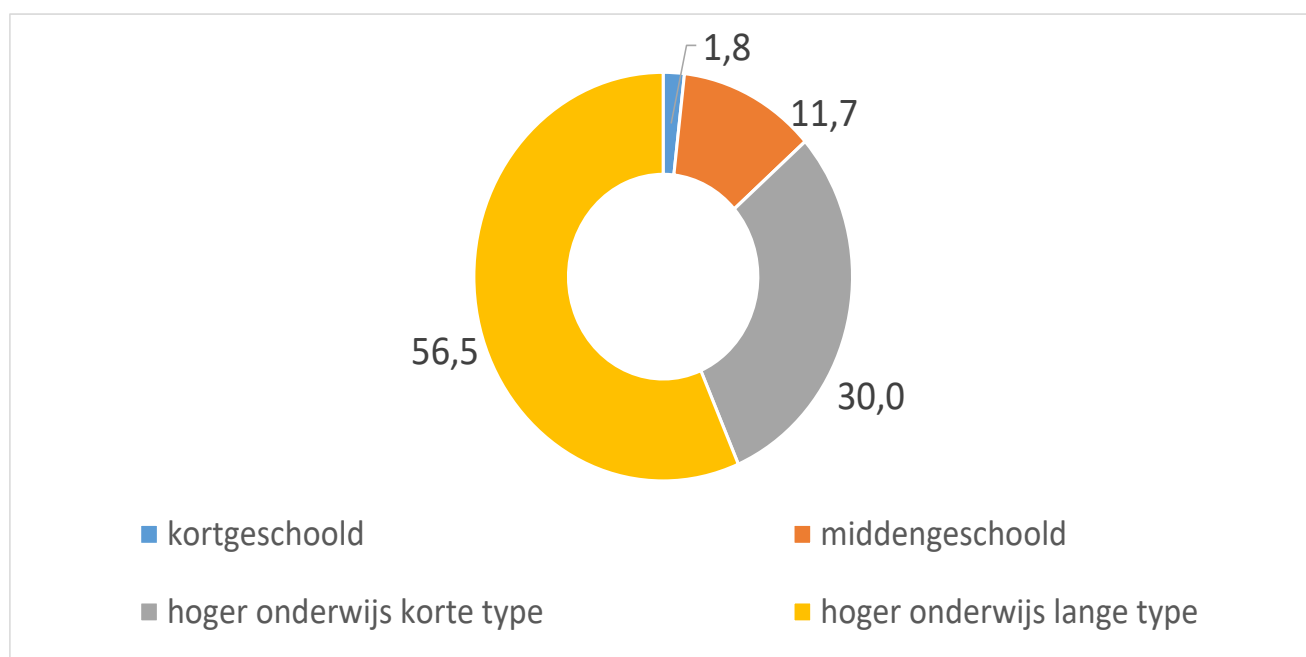
Hieronder geven we weer hoe de competentieportfolio van de zzp'ers kwalitatief is samengesteld wat betreft opleiding, permanente vorming, technische competenties en competenties inzake management en beheer.

3.3.1 Basisopleiding

Van de Vlaamse zzp'ers zijn ruim zes op de tien (61%) hooggeschoold, met een diploma hoger onderwijs van het korte of lange type. 11,3% is kortgeschoold (maximaal diploma lager secundair onderwijs) en 27,7% is middengeschoold (maximaal diploma hoger secundair onderwijs).

In de intellectuele dienstverlening is de basisscholingsgraad nog hoger, met 86,6% van de zzp'ers die hooggeschoold zijn. Vooral het aandeel van de universitair geschoolden ligt merkelijk hoger dan gemiddeld onder de zzp'ers, met 56,5% is dat zelfs meer dan de helft van het aantal zzp'ers in de intellectuele dienstensector. Amper 1,8% is kortgeschoold, en 11,7% is middengeschoold.

Figuur 9: zzp'ers intellectuele diensten naar basisopleiding, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige Ondernemers 2007-2016

3.3.2 Bijkomend getuigschrift

Onder de Vlaamse zzp'ers hebben zes op de tien een bijkomend getuigschrift. In hoofdzaak betreft dit een vakinhoudelijke technische opleiding (68,2%) of een bijkomende opleiding op vlak van management en beheer (34,9%), al dan gecombineerd met elkaar of met een ander getuigschrift.

In de intellectuele dienstverlening is er een gelijkaardig aandeel van de zzp'ers met een vaktechnisch bijkomend getuigschrift (62,2%), en ligt vooral het aantal zzp'ers met een bijkomend getuigschrift inzake management en beheer hoger dan gemiddeld, met 51% of één op de twee.

3.3.3 Recente bijscholing

Zowel onder de zzp'ers in het algemeen, als specifiek onder de zzp'ers in de intellectuele diensten, is er in 2016 een gelijkaardige fifty-fifty verdeling wat het volgen van bijscholing of bedrijfstraining voor het werk gedurende de voorbije 12 maanden betreft: Bij de zzp'ers volgde 51,5% het voorbije jaar een bijscholing, bij de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening 50%.

3.3.4 Technische competenties

Bij de zzp'ers voelt gemiddeld 45% zich voldoende opgeleid voor de vakinhoudelijke of technische aspecten van zijn of haar beroepsactiviteit. Deze groep ervaart dus geen technisch competentiedeficit. Een even grote groep (47,1%) ervaart op dit vlak een beperkt deficit. Voor 8% van de zzp'ers is er sprake van een ernstig technisch competentiedeficit.

In de sector van de intellectuele diensten zegt de helft van de zzp'ers (50,2%) geen enkel technisch competentiedeficit te ervaren. Een bijna even grote groep (44,3%) signaleert een beperkt competentiedeficit. 5,6% geeft een ernstig vakinhoudelijk competentiedeficit op.

3.3.5 Managementcompetenties

Op de vraag 'Voelt u zich voldoende opgeleid voor het beheer en het management van uw bedrijf of praktijk?' geven slechts twee op de tien of 21,8% van de Vlaamse zzp'ers aan, dat ze in geen enkele omstandigheid een managementcompetentiedeficit ervaren. Ruim vier op de tien van de zzp'ers (42,7%) ervaren een beperkt managementcompetentiedeficit. Voor bijna vier op de tien (35,4%) is er een ernstig competentiedeficit.

In de sector van de intellectuele dienstverlening is het managementcompetentiedeficit onder de zzp'ers iets minder groot dan gemiddeld, maar niettemin ook afgetekend in vergelijking met de vakinhoudelijke competenties. Drie op de tien of 29,5% geven aan zich in alle omstandigheden voldoende opgeleid te voelen qua management en bedrijfsbeheer. Ongeveer vijf op de tien (49%) ervaren een beperkt managementcompetentiedeficit, terwijl de resterende twee op de tien (21,5%) een ernstig managementcompetentiedeficit aangeven.

3.4 Organisatie van het werk

In de Werkbaarheidsmonitor worden aspecten van de werkorganisatie bevraagd op het vlak van de aangenomen juridische vorm, samenwerking, sociaal netwerk, werktijden en vakantie.

3.4.1 Juridische vorm

Net iets minder dan de helft van de zzp'ers (46,7%) heeft zijn zelfstandige activiteit ondergebracht in een vennootschap. In de intellectuele diensten is de vennootschapsvorm veel meer ingeburgerd, daar werken acht op de tien zzp'ers (79,7%) met een vennootschap.

3.4.2 Samenwerkingsvormen

De zzp'ers werken doorgaans niet sterk samen met andere zelfstandigen. 70,6% geeft aan dat er geen andere zelfstandigen betrokken zijn bij het beheer van hun zelfstandige activiteit. Van de resterende 29,4% die op dit vlak wel samen werken betreft dit in iets meer dan de helft eigen familieleden. 18,4% van de zzp'ers geeft aan dat zijn of haar partner beroepshalve betrokken is bij de eigen zelfstandige activiteit.

In de intellectuele dienstverlening zijn er nog iets meer einzelgänger: 76,3% van de zzp'ers werkt zonder andere zelfstandigen.

3.4.3 Sociaal netwerk

Ook al is er geen vast samenwerkingsverband, toch kan de zzp'er desgevallend steunen op een sociaal netwerk. Dit kan gaan om verenigingen, externe adviseurs of een familieraad, die de ondernemer bijstaan bij zijn of haar bedrijfsvoering als hij of zij dat nodig vindt. Er zijn geen grote verschillen tussen de gemiddelde zzp'er en de zzp'er in de intellectuele dienstverlening wat deze ondersteuning betreft. 40,4% van de zzp'ers wordt goed ondersteund door een sociaal netwerk. Voor 44,8% gaat dit om een beperkte ondersteuning. 14,7% van de zzp'ers heeft geen ondersteunend sociaal netwerk.

In de sector van de intellectuele dienstverlening doen de zzp'ers iets meer dan gemiddeld een beroep op hun sociaal netwerk. Slechts één op de tien (10,8%) maakt geen gebruik van een dergelijke ondersteuning. 41,6% weet zich goed gesteund, en 47,6% in beperkte mate.

3.4.4 Werktijden en vakantie

Zzp'ers geven aan gemiddeld 52 uren per week te werken, in de sector van de intellectuele diensten is dat bij de zzp'ers gemiddeld 50 uur per week.

Zzp'ers nemen gemiddeld 18,5 dagen vakantie per jaar. Bij de zzp'ers in de intellectuele diensten ligt dit een klein beetje hoger, zijnde 21,5 dagen.

3.5 Economische toekomstverwachting

De vragen die peilen naar de inschatting van de activiteit in de toekomst, hebben enerzijds betrekking op de eerstkomende periode van drie à vijf jaar, en anderzijds op de periode tot aan het pensioen. We staan ook stil bij de mate waarin het gezin van deze respondenten afhankelijk is van het inkomen van deze zelfstandige activiteit.

3.5.1 Groeiverwachting

De groeiverwachting heeft in de Werkbaarheidspeiling betrekking op het ingeschatte niveau van de toekomstige activiteit de komende drie à vijf jaar. Onder de zzp'ers heeft het gros vrij stabiele toekomstverwachtingen: 42,7% voorziet in het behoud van het huidige activiteitspeil, 30,3% verwacht een beperkte groei of uitbreiding van de activiteit, en 10,6% voorziet een beperkte vermindering. Een uitgesproken sterke groei of uitbreiding van de activiteit ligt in het verwachtingspatroon van 8,7% van de zzp'ers terwijl een gelijkaardig aandeel (7,8%) een uitgesproken sterke vermindering of stopzetting van de activiteit voorziet.

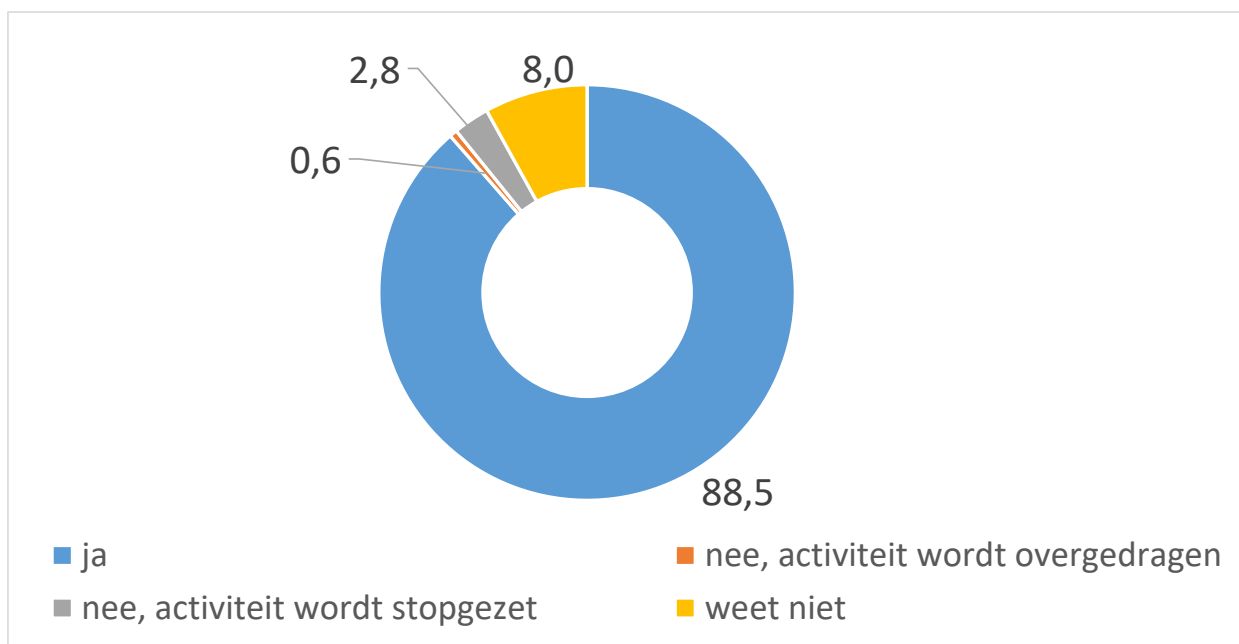
Onder de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening is de groep met stabiele toekomstverwachtingen nog iets groter. 43,8% voorziet in het behoud van het huidige activiteitspeil, 37,2% verwacht een beperkte groei of uitbreiding van de activiteit, en 8,7% voorziet een beperkte vermindering. De groep aan de uitersten is iets kleiner dan gemiddeld bij de zzp'ers, met 6,6% die een sterke groei of uitbreiding verwachten en 3,8% die een sterke vermindering of stopzetting van de activiteit voorzien.

3.5.2 Stopzettingsintentie

Er is in de nabije toekomst geen grote stopzettingsintentie te noteren bij de huidige zzp'ers. Onder hen verwachten ruim vier op de vijf (80,8%) nog zelf actief te zijn de komende drie à vijf jaar. Bij de resterende groep is het gros nog onbeslist (14%), terwijl 1,2% plant om de activiteit over te dragen en 4% de activiteit volledig zal stopzetten.

Onder de zzp'ers in de intellectuele diensten doet deze continuïteitstrend zich nog iets sterker voor dan gemiddeld: 88,5% verwacht nog zelf actief te zijn de komende drie à vijf jaar. Bij de resterende groep behoren de 8% die onbeslist zijn, de 0,6% die plannen om hun activiteit over te dragen en de 2,8% die de activiteit volledig zal stopzetten.

Figuur 10: zzp'ers intellectuele diensten naar stopzettingsintentie, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige Ondernemers 2007-2016

3.5.3 Werken tot pensioen

Van de huidige generatie zzp'ers zien ruim zeven op de tien (72,2%) zichzelf in staat om de huidige job voort te zetten tot het pensioen. Ongeveer een kwart (24,9%) geeft aan dit te kunnen mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk...). De resterende 2,9% acht zichzelf niet in staat om de huidige job voort te zetten tot het pensioen.

In de intellectuele dienstverlening is deze verdeling nog iets meer uitgesproken. Ongeveer vier op de vijf (79,6%) zien zichzelf in staat om de huidige job voort te zetten tot het pensioen. 18,2% geeft aan dit te kunnen mits aangepast werk terwijl 2,1% zichzelf hiertoe niet in staat acht.

3.5.4 Inkomensafhankelijkheid

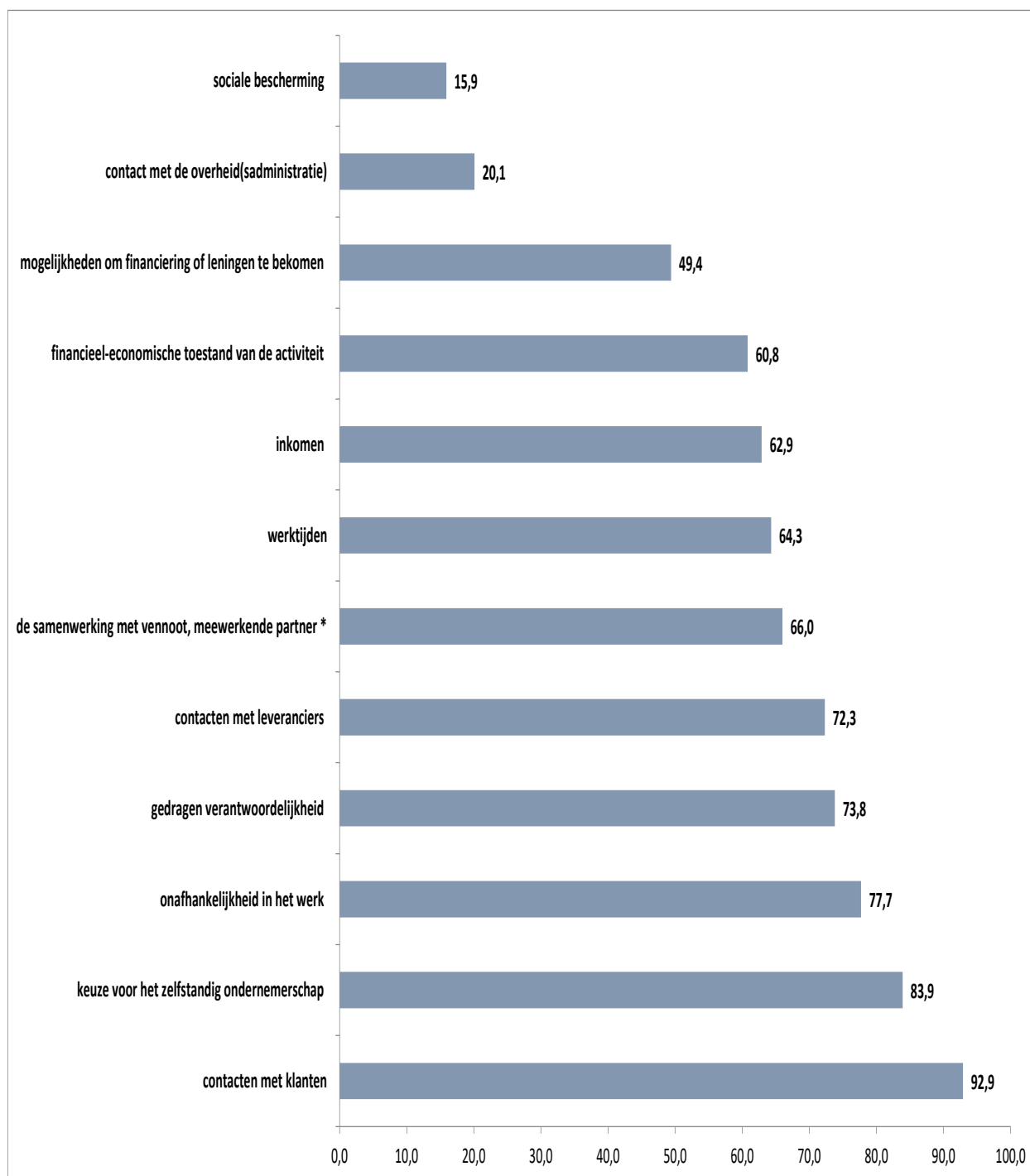
Maar liefst 83% van de zzp'ers stelt dat het eigen gezin volledig of in sterke mate afhankelijk is van het inkomen uit de zelfstandige activiteit. Slechts voor 15,1% is dit in beperkte mate het geval, en voor 1,8% helemaal niet. Deze verhouding is vrij gelijkaardig onder de zzp'ers in de intellectuele diensten, met een inkomensafhankelijkheid voor 85,1% van hen, terwijl dit in 10,8% van de gevallen in beperkte mate geldt en voor 4,2% helemaal niet. Ook voor de gezinnen van zzp'ers in de intellectuele diensten is er dus een hoge inkomensafhankelijkheid.

Van de groep zzp'ers wiens gezin volledig of in sterke mate afhankelijk is van het inkomen uit de zelfstandige activiteit, heeft 13,3% een partner zonder job, 21,2% een partner met een job die betrokken is bij de eigen zelfstandige activiteit, en het overgrote deel, zijnde 65,5% heeft een partner met een job die niet betrokken is bij de eigen zelfstandige activiteit.

3.6 Tevredenheid

De bevroegde tevredenheidsitems hebben betrekking op de werkrelaties, de werktijden, de financieel-economische situatie, en de motivatie en keuze voor het zelfstandig ondernemerschap.

Figuur 11: Aandeel tevreden met diverse aspecten van zelfstandig ondernemerschap, zzp'ers intellectuele diensten, 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige Ondernemers 2007-2016

3.6.1 Tevredenheid met de werkrelaties

De werkrelaties worden getoetst aan de hand van de tevredenheid over de externe relaties met klanten, leveranciers, overheidsadministratie, en met een venoot of meewerkende partner. De tevredenheid over de externe relaties is bij de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening gelijkaardig als onder de zzp'ers in het algemeen. Ruim negen op de tien zijn tevreden over de

relatie met klanten, en ruim zeven op de tien zijn tevreden over de relatie met leveranciers. Ook de tevredenheid over de relatie met de overheidsadministratie toont weinig verschillen tussen zzp'ers algemeen en in de intellectuele diensten. Ongeveer drie op de tien zijn hier uitgesproken ontevreden over, en vijf op de tien geven aan noch tevreden noch ontevreden te zijn op dit vlak. Slechts twee op de tien zijn tevreden over hun relatie met de overheidsadministratie.

De zzp'ers in de intellectuele diensten zijn iets minder dan de gemiddelde Vlaamse zzp'ers tevreden over de samenwerking met een vennoot of meewerkende partner. De tevredenheidsscore is 64,1% tegenover 70% gemiddeld bij de zzp.

3.6.2 Tevredenheid met de werktijden

Zzp'ers in de intellectuele diensten zijn anderzijds veel meer tevreden over hun werktijden dan de gemiddelde zzp'ers: 64,3% is hier tevreden over, tegenover 55,2% bij de zzp algemeen. 13,9% van de zzp'ers is hier uitgesproken ontevreden over, tegenover 18,1% bij de gemiddelde zzp'ers.

3.6.3 Financieel-economische tevredenheid

In de intellectuele dienstensector zijn de zzp'ers meer tevreden over hun inkomen dan de gemiddelde zzp'er in Vlaanderen. Dit leiden we zowel af uit de verhouding van het aantal uitgesproken tevredenen met hun inkomen (62,9% in de intellectuele diensten versus 48,6% gemiddeld) als uit de verhouding van het aantal uitgesproken ontevredenen met hun inkomen (17,8% versus 27,9% gemiddeld).

Een gelijkaardige verdeling onder zzp'ers in de intellectuele diensten en in het algemeen, treffen we aan op het vlak van de tevredenheid met de financieel-economische toestand van hun zelfstandige activiteit. In de intellectuele dienstverlening is 60,8% uitgesproken tevreden en 18,5% uitgesproken ontevreden op dit vlak. Onder de zzp'ers in het algemeen is een kleiner aandeel uitgesproken tevreden (46,5%) en een groter aandeel uitgesproken ontevreden (27,4%).

Inzake de tevredenheid over de mogelijkheid om financiering of leningen te bekomen, zijn de meningen relatief gelijklopend verdeeld. Onder de zzp'ers in het algemeen, is 47,6% uitgesproken tevreden en 21,7% uitgesproken ontevreden. In de intellectuele dienstverlening is 49,4% uitgesproken tevreden en 18,7% uitgesproken ontevreden over de financieringsmogelijkheden.

3.6.4 Motivatie en tevredenheid met de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap

Ruim vier op de vijf of 83,9% van de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening zijn tevreden met hun keuze voor het zelfstandig ondernemerschap. Dit is meer dan onder de zzp'ers in het algemeen, waar de tevredenheid met de keuze ook hoog ligt op 71,6%. Slechts een klein aandeel van de zzp'ers is uitgesproken ontevreden met deze keuze, het gaat om 4,5% in de intellectuele diensten en om 8,5% gemiddeld.

Parallel hiermee ligt ook de tevredenheid over de verantwoordelijkheid die men draagt als zelfstandige, en de tevredenheid met de mate waarin men in het werk onafhankelijk is van anderen, hoger bij de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening dan in het algemeen. In de intellectuele diensten is 73,8% uitgesproken tevreden over de eigen verantwoordelijkheid, en 77,7% over de eigen onafhankelijkheid in het werk. Onder de zzp'ers in het algemeen bedraagt dit tevredenheidsaandeel respectievelijk 62,6% en 73,4%.

Anderzijds is er geen noemenswaardig verschil in de grote mate van ontevredenheid over de sociale bescherming (bv. ziekteverzekering, pensioen,...) die de zzp'er als zelfstandige geniet. Meer dan de helft van de zzp'ers in het algemeen en in de intellectuele diensten zijn hier uitgesproken ontevreden over (respectievelijk 54,4% en 56,9%). Het aandeel van degenen die echt tevreden zijn op dit vlak ligt zeer laag, met 16,4% van de zzp'ers in het algemeen en 15,9% van de zzp'ers in de intellectuele diensten

3.7 Werkbaar werk

Volgens de meest recente meting in 2016, ligt de **werkbaarheidsgraad** bij de zelfstandige ondernemers op 50,7%. Met andere woorden, ongeveer de helft van de zelfstandigen heeft een werk dat 'werkbaar' is, zonder problemen op het vlak van werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. We zien dat de zelfstandigen zonder personeel het op dat vlak iets beter doen dan gemiddeld. Onder de zzp'ers in het algemeen ligt de werkbaarheidsgraad op 54,2%. Specifiek onder de zzp'ers in de intellectuele diensten scoort werkbaar werk het hoogst, met 57,8%. Dit laatste uit zich in iets minder problematische cijfers bij de werkbaarheidsindicatoren, al is het wel zo dat de globale tendensen gelijklopend zijn met die bij de gemiddelde zzp'ers en met die bij de andere zelfstandige ondernemers.

Figuur 12: Werkbaar Werk, Werkbaarheidsknelpunten en Werkbaarheidsrisico's, zzp'ers intellectuele diensten, 2016

		intellectuele diensten zzp'ers %
Werkbaar werk	 werkbaarheidsgraad	57,8
	N	275
Werkbaarheidsknelpunten		
Werkstress	 werkstressproblemen	28,7
	 symptomen burn-out	8,2
Welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	8,5
	 ernstige demotivatie	3,2
Leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	1,4
	 ernstig leerdeficit	0,0
Werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	25,6
	 acuut werk-privé-conflict	4,3
Werkbaarheidsrisico's		
Werkdruk	 hoge werkdruk	40,4
	 zeer hoge werkdruk	13,8
Emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	23,7
	 emotionele overbelasting	2,8
Taakvariatie	 routinematig werk	2,8
	 extreem routinematig werk	0,4
Fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	1,0
	 zeer hoge fysieke belasting	0,0

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige Ondernemers 2007-2016

- Het grootste werkbaarheidsknelpunt ligt op het vlak van de **werkstress** of psychische vermoeidheid. Dat is de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde mentale vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren. Voor 32,6% van de zzp'ers verloopt dit problematisch. In de sector van de intellectuele diensten ligt het aandeel van de beroepsbeoefenaars die problematisch scoren op het vlak van werkstress lager dan het Vlaamse gemiddelde, namelijk op 28,7%.
- Een ander belangrijk werkbaarheidsknelpunt wordt gevormd door de **werk-privébalans**. Dat is de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie. Voor 29,2% van de zzp'ers is dit problematisch. In de intellectuele diensten bedraagt het aandeel van de zzp'ers die op dit vlak problematisch scoren iets lager, op 25,6% of ongeveer een vierde.

- Op het vlak van de **leermogelijkheden** zijn er weinig problemen bij de zelfstandige ondernemers. Dat is de mate waarin men door formele opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn of haar competenties kan op peil houden en verder ontwikkelen. Het percentage zzp'ers met onvoldoende leermogelijkheden ligt op 3,7%. In de intellectuele dienstverlening zijn de leermogelijkheden nog optimaler: slechts 1,4% geeft een problematische situatie aan op dit vlak.
- Weinig zelfstandige ondernemers bevinden zich in een problematische situatie op het vlak van **motivatie**. Dat is de mate waarin men door de aard van de job op het werk betrokken is /blijft dan wel gedemotiveerd geraakt. Bij 8,7% van de zzp'ers is dit problematisch, en dit aandeel spoort met de bevindingen bij de intellectuele diensten (8,5%).

De risico-indicatoren inzake werkbaar werk, geven volgend beeld.

- Bij zelfstandige ondernemers vormt **werkdruk** het grootste werkbaarheidsrisico. Dat is de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en tijdslimieten. Voor 36,1% van de zzp'ers is de werkdruk problematisch. In de intellectuele diensten ligt het aandeel met problematische werkdruk hoger: daar is voor 40,4% of vier op de tien de werkdruk problematisch.
- Een ander werkbaarheidsrisico bij zelfstandige ondernemers ligt in de **emotionele belasting**. Dat is de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, bijvoorbeeld contact met klanten en medewerkers. 24,6% van de zzp'ers ervaart deze emotionele belasting als problematisch. Bij de zzp'ers in de intellectuele diensten bedraagt dit aandeel 23,7%.
- Zelfstandige ondernemers ervaren een vrij grote **taakvariatie**. Dat is de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de eigen vaardigheden. Gemiddeld geeft 6,3% van de zzp'ers aan onvoldoende taakvariatie te ervaren en routinematig werk te hebben. In de intellectuele diensten is dit probleem nog veel kleiner, en treft er slechts 2,8% van de zzp'ers.
- **Arbeidsbelastende omstandigheden** vormen vooral in enkele specifieke sectoren een risico. Het gaat om de mate waarin zelfstandige ondernemers blootgesteld zijn aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting. Gemiddeld zijn de fysiek belastende arbeidsomstandigheden problematisch voor 18,6% van de zzp'ers. In de intellectuele diensten is dit probleem quasi onbestaande, met slechts 1% van de zzp'ers dat onder problematisch belastende omstandigheden werkt.

3.8 Synthese

De zzp'ers in de intellectuele dienstensector vormen een groeiende groep, en zijn anno 2016 goed voor 20% van de Vlaamse zzp'ers. Het zijn vooral mannen die beroepsactief zijn in deze niche, met name 78,7% tegenover 21,3% vrouwen. Deze sector wordt verder gekenmerkt door een toenemend aandeel van 50plussers (vier op de tien in 2016), terwijl anderzijds amper vijf procent van deze zzp'ers jonger is dan 30 jaar. In vergelijking met de gemiddelde Vlaamse zzp'ers zijn er meer oudere beroepsbeoefenaars in deze sector. Niettemin is 28,1% van de zzp'ers in de intellectuele diensten minder dan vijf jaar actief in hoofdberoep, hun aandeel is hiermee iets hoger dan bij de gemiddelde Vlaamse zzp'ers. Een mogelijke verklaring hiervoor kan liggen bij een grotere instroom vanuit het zelfstandig bijberoep bij de zzp'ers in de intellectuele dienstensector.

De zzp'ers in de intellectuele dienstensector hebben een kwalitatief vrij goed samengestelde competentieportfolio. De basisscholingsgraad is hoog, met 86,6% van de beroepsbeoefenaars die over een diploma hoger onderwijs beschikken. Ruim zes op de tien hebben een bijkomend

vaktechnisch getuigschrift, en de helft van hen heeft bovendien een bijkomend getuigschrift inzake management en bedrijfsbeheer. Met dit laatste scoort deze sector boven het gemiddelde onder de zzp'ers. Niettemin is het managementcompetentiedeficit ook in de sector van de intellectuele diensten een pijnpunt, zoals onder de rest van de zzp'ers: de helft signaleert hier een beperkt deficit, terwijl twee op de tien een ernstig managementcompetentiedeficit aangeven.

De hoge basisscholingsgraad vertaalt zich niet in een uitgesproken actieve permanente vorming in deze sector, slechts de helft volgde het voorbije jaar een bijscholing.

Het werken onder vennootschapsvorm is sterk ingeburgerd bij de zzp'ers in de sector van de intellectuele diensten, en komt voor bij acht op de tien. Samenwerkingsvormen met andere zelfstandigen zijn minder ingeburgerd, en beperken zich tot één op de vier zzp'ers. Ook al is er geen vast samenwerkingsverband, toch kan de zzp'er desgevallend steunen op een sociaal netwerk. Het kan daarbij gaan om verenigingen, externe adviseurs of een familieraad, die de ondernemer bijstaan bij zijn of haar bedrijfsvoering als hij of zij dat nodig vindt. Slechts één op de tien zzp'ers in de intellectuele diensten maakt geen gebruik van een dergelijke ondersteuning.

De zzp'ers in de intellectuele diensten laten een meer positieve toekomstverwachting optekenen dan de gemiddelde Vlaamse zzp'er. Qua groeiverwachting voorziet ongeveer de helft een stabiel behoud van het huidig activiteitspeil, en daarnaast verwacht ruim een derde een beperkte of sterke groei. Er is ook een grote continuïteitsverwachting onder deze zzp'ers, haast negen op de tien verwachten nog zelf actief te zijn de komende drie à vijf jaar. De verwachting om de huidige job voort te zetten tot aan het pensioen is eveneens vrij groot, en leeft bij ongeveer vier op de vijf zzp'ers in deze sector. 18,2% geeft aan dit te kunnen mits aangepast werk terwijl 2,1% zichzelf hiertoe niet in staat acht. Wat de inkomensafhankelijkheid betreft, geeft 85,1% van de zzp'ers in de intellectuele diensten aan dat het gezin volledig of in sterke mate afhankelijk is van het inkomen van deze zelfstandige activiteit.

Zoals de gemiddelde Vlaamse zzp'ers zijn de zzp'ers in de intellectuele diensten vrij tevreden over hun externe relaties met klanten, leveranciers en vennoten of meewerkende partners, maar niet over de relatie met de overheidsadministratie die slechts voor twee op de tien positief scoort. Zzp'ers in de intellectuele diensten zijn anderzijds veel meer tevreden over hun werktijden dan de gemiddelde zzp'ers: ongeveer twee derden is hier uitgesproken tevreden over. Ook financieel-economisch gezien is de tevredenheid onder de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening hoger dan gemiddeld, met meer dan zes op de tien tevreden over het inkomen en over de financieel-economische toestand van hun activiteit, en vijf op de tien die tevreden zijn over de financieringsmogelijkheden.

Tot slot is ook de motivatie en tevredenheid met de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap groter dan gemiddeld onder zzp'ers in de sector van de intellectuele diensten: Meer dan vier op de vijf zijn er tevreden met hun keuze voor het zelfstandig ondernemerschap, terwijl slechts een klein aandeel van de zzp'ers in de intellectuele diensten (4,5%) hiermee uitgesproken ontevreden is. Parallel hiermee ligt ook de tevredenheid over de verantwoordelijkheid die men draagt als zelfstandige, en de tevredenheid met de mate waarin men in het werk onafhankelijk is van anderen, hoger bij de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening dan in het algemeen. De grote ontevredenheid situeert zich op het vlak van de zwakkere sociale bescherming die de zzp'er als zelfstandige geniet. Amper twee op de tien zzp'ers (zowel algemeen als in de intellectuele dienstensector) zijn hier uitgesproken tevreden over.

Ongeveer de helft (50,7%) van de zelfstandige ondernemers heeft 'werkbaar werk' in 2016, en dit aandeel ligt iets hoger (54,2%) onder de zzp'ers, en nog iets hoger (57,8%) onder de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening, die hiermee de beste score neerzetten onder alle sectoren. De

grootste werkbaarheidsknelpunten liggen op het vlak van werkstress (28,7% problematisch) en werk-privébalans (25,6% problematisch). De grootste werkbaarheidsrisico's zijn werkdruk (40,4% problematisch) en emotionele belasting (23,7% problematisch).

4 Typologie

In dit hoofdstuk wordt stilgestaan bij de brede diversiteit en differentiatie die bestaat binnen de freelancerspopulatie. Na de voorgaande kwantitatieve en kwalitatieve analyses is het immers duidelijk dat er niet één algemeen type freelancer is waarop desgevallend een beleid kan worden afgestemd, maar dat er nood is aan een bruikbare typologie om de veelheid aan verschijningsvormen te vatten. Deze verschillen verklaren ook het eerder geciteerde verschil in invalshoek om tegen het fenomeen van het freelancen aan te kijken.

4.1 Enkele differentiatiemodellen

Een beter begrip van de inzet van freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt vereist ook een inkijk naar de interne verschillen en diversiteit. Er zijn immers heel wat types van freelancers actief, in uiteenlopende niches, met afwijkende werkorganisatie, uiteenlopende evoluties en bekommernissen. Er blijkt niet zoiets te bestaan als ‘dé gemiddelde Vlaamse freelancer’. Daarom is het relevant te bekijken welke soort van typologie bruikbaar is om de veelheid aan verschijningsvormen in Vlaanderen beter te vatten. Hiervoor zijn verschillende invalshoeken mogelijk, naargelang het doel dat beoogd wordt.

Een poging tot overzicht is bijvoorbeeld te vinden op de website van het Nederlandse KIZO, het Kennis Instituut Zelfstandig Ondernemerschap. Omdat de zzp-vloot geen homogene groep is en niet als dusdanig kan worden beschouwd of onderzocht, wordt gedifferentieerd door een opdeling in **tien basiseigenschappen** te hanteren:

- head/hand
- vrijwillig/gedwongen
- ondernemer/specialist
- alleen/samenwerkend
- 100%/hybride

In de praktijk komen uiteraard tal van mogelijke combinaties voor. Hierbij ziet KIZO beleidsmatig vier verschillende groepen van zzp'ers, al wordt toegegeven dat de grens niet steeds concreet hanteerbaar is. Deze vier groepen situeren zich op een **schaal van zelfredzaamheid**, gaande van de groep zzp'ers die claimen volledig zelfredzaam te zijn, over de groepen die beroep kunnen of willen doen op ondersteuning en sociale voorzieningen, tot de groep zzp'ers die geen ander alternatief heeft gevonden dan het worden van zzp'er, maar eigenlijk afhankelijk is van maatschappelijke ondersteuning. (<http://www.kizo.nl/soorten-zzp-differentiatie/>)

Het rapport ‘Freelancing in America’ (Freelancers Union & Elance-oDesk, 2014) definieert freelancers als ‘individuals who have engaged in supplemental, temporary, or project- or contract-based work in the past 12 months’, en maakt een typologie op basis van de **werkvormen en statuten**:

- Independent contractors
 - ‘traditionele’ freelancers die geen vaste werkgever hebben en in de plaats freelance, tijdelijk of aanvullend werk leveren op project-basis
 - 40% van de freelancers
- Moonlighters
 - professionals met een traditionele hoofdjob die na hun uren freelance bijklussen
 - 27% van de freelancers
- Diversified workers

- mensen met een mix van inkomstenbronnen afkomstig van een mix van traditioneel werk, freelance werk, deeleconomie
- 18% van de freelancers
- Temporary workers
 - personen met één enkele opdrachtgever, client, job of projectcontract, met een tijdelijke tewerkstellingsstatus
 - 10% van de freelancers
- Freelance business owners
 - zaakvoerders met tussen de één en vijf werknemers, die zichzelf zowel als freelancer dan als zaakvoerder zien
 - 5% van de freelancers

Eerder in dit rapport bleek reeds dat een indeling op basis van **sectoren** minder aangewezen is, enerzijds omdat hierbij niet steeds duidelijk is of de sectorindeling slaat op de opdrachtgever dan wel op de freelancer in kwestie (Hoofdstuk 2), en anderzijds omdat er geen significant verschil gevonden werd tussen sectoren wat betreft de inzet van freelancers (Hoofdstuk 4).

Een ander onderscheid dat ook van toepassing is voor Vlaanderen, ligt in de diversiteit van **het type opdracht of de functies** waarvoor de inhurende onderneming of organisatie een beroep doet op freelancers. Hiervan bestaan verschillende voorbeelden. Een standaardindeling werd opgemaakt door David Maister, op basis van de projectkarakteristieken waarvoor dienstverleners ingehuurd worden (D. Maister, 2007). Naargelang de inhuurder staat voor een nieuwe situatie die nieuwe oplossingen vereist, dan wel zich in een situatie bevindt die vooral ervaring vereist in dit soort problemen, of in een situatie die vooral uitvoerend gericht is, zijn de projectvereisten te omschrijven als respectievelijk 'hersens', 'grijze haren', of 'procedures'. In de indeling van Maister worden hier volgende kenmerken aan toegeschreven:

Tabel 8: D. H. Maister, Managing the professional service firm, typologie naar projectkarakteristieken

HERSENS	GRIJZE HAREN	PROCEDURES
Zeer diagnose-intensief	↔	Zeer uitvoeringsintensief
In hoge mate maatwerk	↔	Gestandaardiseerd
Groot risico voor de inhuurder	↔	Laag risico voor de inhuurder
Weinig gekwalificeerde freelancers	↔	Veel gekwalificeerde freelancers
Hoge tarieven	↔	Zeer tarief gevoelig

De rol die de freelancer opneemt in de bedrijfsorganisatie, kan zowel operationeel als strategisch zijn, en kan zowel leidinggevend als uitvoerend zijn. Specifiek voor de niche van de kenniswerkers voorziet Fedipro in dezelfde zin een opdeling van de Vlaamse iPro's (independent professionals) in drie groepen, naar gelang hun interne of externe rol ligt op het vlak van management, ondersteuning of uitvoering. Hieraan worden kenmerken als jobinhoud, mate van voorspelbaarheid van het resultaat, nabijheid ten opzichte van de opdrachtgever, en interne bedrijfsdomeinen gekoppeld.

Uit de grootschalige bevraging naar aanleiding van het recente onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid naar Uitzendarbeid (2017), kan reeds een rudimentaire indeling voor Vlaanderen afgeleid worden van het type opdracht of de functies waarvoor een inhurende onderneming of organisatie beroep doet op zelfstandigen. De grote categorieën zijn daarbij de creatieve en intellectuele diensten (samen bijna vier op de tien of 38,8%), terwijl ICT en technische diensten bij drie op de tien worden gevraagd (27,7%) en dan vooral bij de grotere bedrijven (55,6% met meer dan 200 werknemers) en in de industrie (38,2%). Managementondersteuning vinden we bij een kwart van de gebruikers (23,1%) met ook hier hogere scores bij de grotere bedrijven (55,6% bij meer dan 200 werknemers) en in de quartaire sector (22,1%). Deze indeling geeft vooral een eerste indicatie, want een beduidende restcategorie ‘andere’ kan niet toegewezen worden aan de drie genoemde types (creatieve en intellectuele diensten, ICT en technische diensten, en managementondersteuning). Het onderzoek toont anderzijds aan dat het merendeel van de ondernemingen (80,9%) het bij één type opdracht houdt.

4.2 Typologie van de Vlaamse freelancer

Afgaand op de bevindingen van de Vlaamse jobboards, kunnen we er van uit gaan dat de bovengeschetste evolutie in de vraag naar arbeid, met een toenemende vraag naar hoog kennisintensieve jobs en naar laag kennisintensieve jobs en een dalende vraag naar matig kennisintensieve jobs, zich ook weerspiegelt in de vraag naar freelancers en in het soort opdrachten waarvoor zij in toenemende mate worden ingezet. We kunnen hierbij drie niches afbakenen op basis van het **type van dienstverlening**:

■ Kennisintensieve dienstverlening

- bijvoorbeeld consultancy voor het management, ICT-project, HR-project, technische projecten,...

■ Creatieve dienstverlening

- bijvoorbeeld reclame en communicatie, fotografie, mode, design, inrichting, audiovisuele sector, geschreven media, nieuwe media, web-bouwen, muziek, kunsten, organisatie van events,...

■ Faciliterende dienstverlening

- bijvoorbeeld specifieke opdrachten, repetitief IT-werk, administratie, enquêtes afnemen, koerierdiensten, brieven plooien, feestmanden samenstellen, sales, vertalingen,...

Een dergelijke indeling op basis van het type van dienstverlening staat los van de indeling in sectoren. In die zin, dat binnen een zelfde sector deze drie types van freelance dienstverlening kunnen voorkomen. Bijvoorbeeld op het vlak van ICT, zijn er zowel freelancers actief als kennisintensieve dienstverlener (bv. overkoepelende projectcoördinator), als creatieve dienstverlener (bv. webdesign) of als faciliterende dienstverlener (bv. repetitieve data-input). We kunnen voor elk van deze drie types van opdrachten, op basis van de bevindingen in dit onderzoeksrapport, enkele typerende kenmerken afleiden met betrekking tot de freelancers die in deze niches actief zijn, en met betrekking tot hun werkorganisatie. Het betreft ‘gemiddelde’ kenmerken, waarmee bedoeld wordt dat het gros van de Vlaamse freelancers zich grotendeels zal situeren binnen deze drie niches, maar dat er natuurlijk ook uitzonderingen en kruisingen of overlappingsen voorkomen in de praktijk. In onderstaand schema wordt dit weergegeven

Tabel 9: Typologie van de Vlaamse freelancer naar type dienstverlening

Kennisintensieve dienstverlener	Creatieve dienstverlener	Faciliterende dienstverlener
Werkt ter plaatse bij inhuurder	'Waait' binnen of werkt op eigen werklocatie	Werkt op eigen werklocatie of bij inhuurder
Voltijdse opdracht	Geen voltijdse opdracht	Voltijds tot enkele uren
Langere duur	Kortere duur	Kortere duur
Tijdelijke basis	Projectbasis	
Eén opdrachtgever per keer	Meerdere opdrachtgevers tegelijk	Eén of meerdere opdrachtgevers
Opdrachtgever is grotere onderneming	Opdrachtgever is grote onderneming of kmo	Opdrachtgever is grote onderneming of kmo
Dagprijs	Uurtarief of projectprijs	Uurtarief of projectprijs
Concurrentie obv expertise		Concurrentie obv prijs
Gedetailleerde contracten	Soms zonder contract, deadline en prijsafspraken volstaat	
Vindt opdrachten via intermediair of via netwerking	Vindt opdrachten via netwerking of via jobboards	Vindt opdrachten via jobboards en klusjesaanbod

5 Het inhuren van freelancers in Vlaanderen

Nadat in de vorige hoofdstukken verduidelijking is gezocht omtrent begripsafbakening, statistische afbakening en profiel van de Vlaamse freelancerspopulatie, gaan we in dit hoofdstuk dieper in op de specifieke relatie tussen de freelancer en zijn of haar opdrachtgever of inhuurder.

5.1 Waarom werken met freelancers?

De inzet van freelancers gebeurt vanuit diverse motieven. Het gaat daarbij zowel om de individuele motieven in hoofde van de freelancer, als om de ondernemingsvoordelen bij het inhurende bedrijf.

5.1.1 Motieven van de freelancer

Op het eerste zicht kan de keuze voor het freelancen heel uiteenlopend beoordeeld worden, afgaande op quotes als 'Freelance werk past perfect in het gedachtengoed van vandaag' (Vlaams minister Philippe Muyters op Freelancenetwork.be), 'Liever kleine baas dan grote knecht: ooit was de freelancer het kneusje van de arbeidsmarkt, vandaag is hij een benijdenswaardige zelfstandige die zijn werk rond zijn leven organiseert, en met succes.' (De Morgen, 31.12.2016), tot 'Als ie maar geen freelancer wordt' (Apache 21.10.2014) of 'Freelancers: in feite buiten ze zichzelf uit' en 'Freelancers: het nieuwe precariaat' (Apache dossier 'Het nieuwe werken: fulltime maar niet vast' april 2017).

In de analyse van de motieven die kunnen meespelen om zich te vestigen als freelancer, is het om te beginnen niet altijd evident om een onderscheid te maken tussen aanleiding en motief, of tussen motief en voordeel. Een aanleiding is de kansrijke of juist dwingende situatie (opportunity versus necessity) die aanzet tot het nemen van een arbeidsmarktbeslissing, bijvoorbeeld dat een persoon afstudeert of zijn of haar job verliest. Een hogere leeftijd, bezuinigingen op het werk, faillissement, ontslag en weinig kansen op de arbeidsmarkt zijn enkele voorbeelden van 'noodgedwongen' aanleidingen om als zelfstandig freelancer te starten. Het 'motief' is de beweegreden van een persoon om vervolgens de specifieke arbeidsmarktbeslissing te maken om als freelancer aan de slag te gaan (IBO, 2015). Een negatieve aanleiding zoals werkloosheidsdreiging, betekent niet noodzakelijk dat er geen positief motief tot zelfstandig ondernemerschap aanwezig zou kunnen zijn, of dat er per definitie sprake zou zijn van schijnzelfstandigheid. Dit duaal gegeven maakt de interpretatie van startersmotieven niet steeds eenvoudig.

Globaal onderzoek naar de nieuwe arbeidsvormen (Eurofound, 2015) klasseert de werkvormen van freelancers als overwegend opportunititsgedreven vanuit het oogpunt van de aanbieders. Nederlands onderzoek gaat er van uit dat gemiddeld bij ongeveer een tiende van de starters sprake is van een negatieve aanleiding (Mevissen et al., 2013), terwijl in sommige enquêtes zelfs gewag wordt gemaakt van bijna een kwart van de zzp'ers die noodgedwongen gestart zijn als zelfstandige, bijvoorbeeld door ontslag bij een werkgever (ZIPconomy.nl, 29.06.2016). Wat specifiek Vlaanderen betreft, valt uit een aantal studies af te leiden dat ook hier een - zij het vrij beperkt - deel van de freelancers uit noodzaak deze stap heeft gezet. Zo zagen we in de analyse van de Werkbaarheidsmonitor in het vorige hoofdstuk van dit onderzoeksrapport, dat gemiddeld 8,5% van de Vlaamse zzp'ers uitgesproken ontevreden is met de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap, en dat dit aandeel onder de zzp'ers in de intellectuele diensten kleiner was, met slechts 4,5%. Anderzijds zijn in deze sector 83,9% van de zzp'ers expliciet tevreden met hun

keuze voor het zelfstandig ondernemerschap, tegenover 71,6% onder de zzp'ers in het algemeen.

Een andere bevinding die – zij het eveneens indirect – hierop licht werpt, houdt verband met de online bevraging van de toekomstperspectieven van Vlaamse freelancers (LTBF, 2015). Gevraagd naar waar ze willen staan over tien jaar, geeft 4% aan te hopen tegen dan een vaste job in loondienst te hebben. De grote meerderheid ziet zichzelf hetzij nog steeds als freelancer actief te zijn (50%), hetzij overgestapt te zijn van freelancer in bijberoep naar freelancer in hoofdberoep (6%), hetzij personeel in dienst te hebben (21%). 15% gaat er van uit tegen dan niet meer te werken, bijvoorbeeld ten gevolge van pensioen.

Tot slot kan in dit kader ook nog verwezen worden naar de recente studie van het hernieuwde Steunpunt Economie & Ondernemen STORE over de ondernemerscultuur en ondernemend gedrag in Vlaanderen (2017). Deze studie geeft aan dat in Vlaanderen het ondernemerschap minder dan in het verleden ontstaat uit noodzaak, en meer vanuit de identificatie van een opportuniteit. In algemene termen concludeert deze studie dat ongeveer 33% van de Vlaamse ondernemers vanuit noodzaak kiest voor het ondernemerschap. Er zijn geen gegevens specifiek met betrekking tot freelancers uit af te leiden.

Een bijkomend onderscheid dat zich hierbij laat voelen, doet zich voor tussen kortgeschoolden en hogeschoolden (Hoge Raad Werkgelegenheid, 2016). Hogeschoolden kunnen meer doelbewust kiezen voor de nieuwe arbeidsvormen en bijhorend statuut, bijvoorbeeld omdat ze flexibiliteit bieden en extra loon. Dat terwijl de kortgeschoolden, die worden geconfronteerd met een scherpe concurrentie ten gevolge van de digitalisering en de mondialisering, doorgaans over een zwakkere onderhandelingspositie beschikken en zich moeten onderwerpen aan de door hun opdrachtgevers opgelegde voorwaarden.

Wat de startmotieven betreft, spelen meestal meerdere overwegingen een rol. Vrijheid, autonomie en onafhankelijkheid nemen een belangrijke plaats in. Een tweede cluster van startmotieven houdt verband met de flexibiliteitsmogelijkheden en de combinatie van privé en werk. Andere startmotieven situeren zich op het vlak van het zelfstandig ondernemer willen zijn, de mogelijkheid om zich te ontwikkelen en te specialiseren in datgene wat men het liefst doet los van andere werkverplichtingen, of de (extra) inkomstenmogelijkheden (LTBF, 2015).

Intermediaire organisaties zetten steeds meer in op freelancers, en benadrukken hierbij vooral de mogelijke voordelen die als bijkomend motief voor het zetten van de stap naar freelancen kunnen gelden (Tijd, 4 juli 2016):

- Freelancers zijn vrij: ze werken waar en wanneer ze willen, kiezen hun opdrachtgevers en weigeren projecten die hen niet boeien
- Freelancers hebben afwisseling: vandaag in een klein bedrijf, morgen in een groot bedrijf – in een heel andere sector
- Freelancers graven diep: een freelancer kiest zijn expertisegebied en kan die kennis helemaal uitdiepen
- Freelancers zijn succesvol: wie de juiste expertise aanbrengt en een echte meerwaarde is, kan een mooi tarief vragen
- Freelancers zijn populair: de vraag naar flexibiliteit bij bedrijven maakt het meer en meer aantrekkelijk om freelancers in te huren.

Mogelijke nadelen en/of knelpunten die aan deze keuze verbonden zijn, komen hierna apart aan bod in het volgende hoofdstuk.

Tot slot stellen we vast dat de motieven om te kiezen voor een professioneel bestaan als freelancer, wat ze ook zijn, mee gedragen worden door de actuele tijdsgeest van flexibiliteit en individualisering (IDEA, 2014). Ook evoluties op de arbeidsmarkt zoals een hogere pensioenleeftijd en langere loopbanen, een versterking van het competentiedenken en het inzetten op een goede jobmatch en meer uitgesproken wensen om werk en privé op mekaar af te stemmen, spelen een rol.

5.1.2 Motieven van de inhuurder

Het 'plug and play' karakter van de freelancer maakt deze vanuit het standpunt van de inhurende onderneming zeer geschikt om onmiddellijk en flexibel in te zetten - met desgevallend weekend- of avondwerk als dat nodig is - en na de opdracht even flexibel terug weg te zetten, bij wijze van spreken. Vergelijkend literatuuronderzoek (IBO, 2015) wijst in dalende volgorde van belang volgende motieven aan voor het inhuren van freelancers:

- tijdelijke behoefte aan specialistische kennis
- tijdelijke pieken in het gewone werk
- tijdelijke projecten
- kostenstructuur (goedkoper en minder administratieve rompslomp in vergelijking met werknemersstatuut).

We vinden in enkele onderzoeken ook een inkijk in het profiel van Vlaamse ondernemingen die freelancers inhuren. Zo leert breder onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid dat drie op de tien (29%) van de Vlaamse bedrijven en organisaties in hun flexibiliteitsbeleid ook gebruik maken van freelancers en zelfstandigen (StIA, Uitzendarbeid en flexibiliteit, 2017). Het profiel van deze inhuurders vertoont volgende kenmerken:

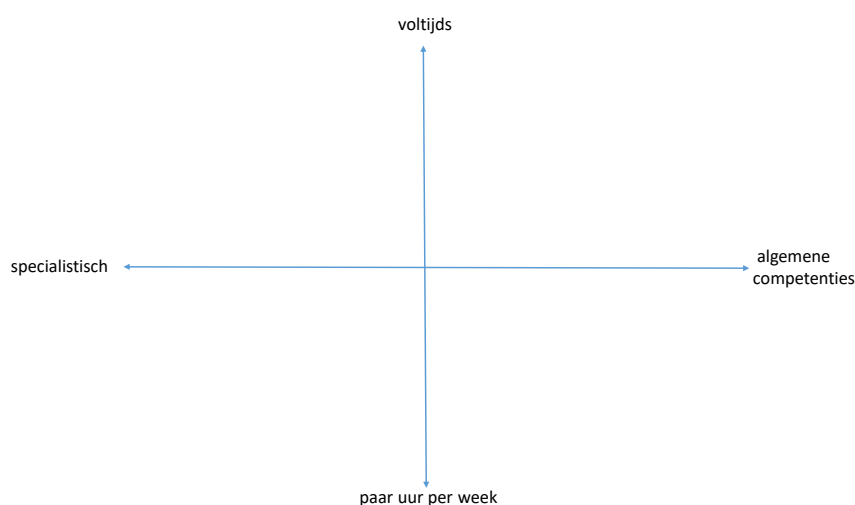
- Er is een positief verband met de grootte van de onderneming of organisatie. Hoe groter de onderneming, hoe groter de kans dat freelancers en zelfstandigen worden ingezet. Enkele opgetekende cijfers in dit verband: van de ondernemingen met 1-9 werknemers maakt 28,3% gebruik van freelancers en zelfstandigen, in de categorie van 10-49 werknemers bedraagt dit aandeel 29%, in de categorie 50-199 werknemers 36,5% en in de grootste ondernemingen met meer dan 200 werknemers loopt dit aandeel op tot 50%.
- De freelancers en zelfstandigen worden vaker ingezet bij ondernemingen en organisaties die pieken kennen, die basisactiviteiten uitbesteden en dat permanent doen, en die aangeven dat ze in een (sterk) groeiende marktsituatie zitten.
- Het aantal freelancers dat per onderneming wordt ingezet, blijkt gemiddeld om een belangrijk aantal personen te gaan, in verhouding tot het aantal werknemers in vast dienstverband. Het hanteren van een gemiddelde kan in dit geval evenwel een vertekend beeld geven (hoe kleiner een onderneming, hoe groter uiteraard het relatieve aandeel van de freelancers ten opzichte van het vaste werknemersbestand, ook al gaat het in absolute cijfers om kleine aantallen, bijvoorbeeld om de inzet van één freelancer naast drie werknemers in vast dienstverband). Ook de mediaan is in deze geen volledig duidelijke maatstaf (het cijfer waar de helft boven ligt en de helft onder), maar geeft anderzijds wel een indicatie. Voor de gehele populatie van ondernemingen en organisaties die freelancers en zelfstandigen inzetten, ligt de mediaan op 36% ingezette freelancers ten opzichte van de werknemers in vast dienstverband. De mediaan ligt op 55,1% voor de kleinste ondernemingen en zakt meteen naar 9,8% bij de ondernemingen met 10-49 werknemers. Voor de ondernemingen met 200+ werknemers zakt de mediaan verder tot 1,8%.
- De inzet van freelancers blijkt niet significant sectorgebonden te zijn, en komt dus met andere woorden in alle geledingen en sectoren voor, ook in de quartaire sector. We zien wel een

verschil in evolutie tussen de industrie en de diensten. Uit een ruwe vergelijking van metingen van de Stichting Innovatie & Arbeid uit 2000, 2004 en 2016, kunnen we afleiden dat de inzet van freelancers en zelfstandigen verhoudingsgewijs hoger ligt in de industrie ten opzichte van de dienstensector (in 2016 ligt deze verhouding op 39,7% ten opzichte van 30,4%). Maar de inzet van freelancers en zelfstandigen in de industrie bleef nagenoeg constant de voorbije vijftien jaar, terwijl de inzet van freelancers en zelfstandigen in de diensten significant gestegen is (van 24,6% in 2004 naar 30,4% in 2016). De groei van het inhuren van freelancers wordt met andere woorden gerealiseerd in de dienstensector.

- Er is een positief verband met de inzet van uitzendarbeid, zowel in het al dan niet inzetten als in de intensiteit. Ondernemingen en organisaties die freelancers en zelfstandigen inzetten, blijken ook vaker uitzendarbeid in te zetten, en ze doen dat ook vaker intensief. Deze samenhang impliceert niet dat de keuze tussen het inzetten van freelancers of het inzetten van uitzendkrachten arbitrair zou zijn, want driekwart van de ondernemingen geeft aan akkoord te zijn met de stelling dat 'het inzetten van uitzendkrachten of het inzetten van zelfstandigen, echt wel iets helemaal anders is'. We weten echter niet waar het verschil dan wel vooral in zit, daar is bijkomend onderzoek voor nodig. Het verschil ligt alvast niet op het vlak van de aansturing, want er is geen uitgesproken opinie onder de respondenten dat 'uitzendkrachten in vergelijking met freelancers of onderaannemers beter aan te sturen zijn'.

De mate waarin een inhurende onderneming een beroep doet op werknemers in vast dienstverband, dan wel op uitzendkrachten of freelancers, houdt volgens Michel Piedfort op Freelancenetwork.be vooral verband met de benodigde uren en de vereiste competenties. De verschillende contracttypes kunnen ten opzichte van elkaar gesitueerd worden op een overeenkomstig assenkruis. De werknemerscontracten in vast dienstverband, kunnen zowel voltijds als deeltijds zijn, en zowel specialistische als algemene competenties vereisen. Zij situeren zich hoofdzakelijk in de bovenste helft van het assenkruis. Uitzendcontracten worden vooral ingezet voor algemene competenties, en zijn te duur om te hanteren voor opdrachten die minder dan een halftijdse job in beslag nemen; zij situeren zich voornamelijk in het rechter bovenkwadrant. Freelancecontracten worden minder gebruikt voor voltijdse opdrachten die generieke competenties vereisen, en situeren zich hoofdzakelijk in het linker boven- en onderkwadrant, en in het rechter onderkwadrant.

Figuur 13: Naar Freelancenetwork.be: assenkruis van benodigde uren en competenties



Uit een interne bevraging onder KMO-ondernemers (UNIZO, 2014) treden volgende kenmerken van het profiel van KMO-inhuurders van freelance diensten naar voren:

- Freelancers worden vooral ingezet door vrije beroepers en dienstenbedrijven
- Ze worden het vaakst ingezet voor specifieke korte opdrachten waar de opdrachtgever intern geen expertise in heeft (58%) en om bestaand personeel aan te vullen (51%).
- De meest gevraagde freelance beroepen zijn web-, app- en software programmeurs (30% van de opdrachtgevers schakelt dit type freelancers in), grafische vormgevers (27%) en technische consultants of bouwgerelateerde diensten (23%).
- De voornaamste reden om freelancers in te schakelen is hun flexibiliteit (74%). Daarnaast wegen ook hun specifieke competenties (45%) en hun ondernemersmentaliteit (40%) door.
- Quasi niemand (1%) van de ondernemers die freelancers ingeschakeld hebben raadt het werken met freelancers af.
- Ondernemers die nooit freelancers inschakelen, geven als voornaamste reden (meerdere antwoorden mogelijk) dat ze geen werk hebben waarvoor freelancers in aanmerking komen (70%), terwijl 18% aangeeft nog nooit bij de mogelijkheid stilgestaan te hebben, en 14% meer vertrouwen heeft in het eigen personeel.

Tot slot stellen we vast dat, net zoals dat het geval is vanuit de perceptie van de freelancer, ook de inhurende ondernemingen en organisaties onder invloed staan van een tijdsgeest waarin bedrijven een beroep kunnen doen op de zogenaamde 'human cloud'. Ondernemingen en organisaties zouden in deze filosofie kunnen steunen op virtueel, op afstand beschikbaar freelance personeel. Dit gaat breder dan het outsourcen van specifieke taken, maar kan in theorie betrekking hebben op hele afdelingen van een bedrijf (zoals de redactie, sales & marketing, of design en optimalisatie,...). Een toekomstscenario waarbij in principe een management en een coördinerende functie volstaan om een volledig bedrijf te runnen, zonder dat er nog bijkomend (vast) personeel nodig is, zal uiteraard een grote impact hebben op de bestaande organisatiestructuren en bedrijfsprocessen. We hebben echter geen indicaties aangetroffen in de voorhanden zijnde onderzoeken en literatuur, omtrent de mate waarin dit voor Vlaanderen een reëel toekomstscenario zou zijn.

5.1.3 Goed opdrachtgeverschap

Het begrip 'goed opdrachtgeverschap', dat slaat op de kwaliteit van de relatie tussen freelancer en inhuurder, duikt af en toe op en vormt meer recent ook het onderwerp van specifiek onderzoek, vooral in Nederland (ZIPconomie-Tilburg University, 2015). Het wordt door sommigen beschouwd als een variant van MVO, het maatschappelijk verantwoord of duurzaam ondernemen, maar dan specifiek met betrekking tot de wijze waarop een onderneming of organisatie extern personeel inzet. Nieuwe organisatiestructuren vragen om nieuwe verhoudingen, en 'goed opdrachtgeverschap' kan zo een managementmodel van de toekomst zijn. Goed opdrachtgeverschap impliceert een hoge mate van tevredenheid en engagement van de freelancer ten overstaan van de opdracht en de opdrachtgever, en een hoge waardering bij de inhuurder omtrent de freelancer en zijn of haar prestaties. Onderstaande factoren beïnvloeden deze tevredenheid en waardering.

Tevredenheid van de freelancer omtrent een opdracht:

- Een zeer duidelijke opdrachtoomschrijving;
- De opdracht moet naadloos aansluiten bij de ervaring van de professional;
- De opdracht moet het netwerk en de reputatie van de professional verstevigen;
- De professional wordt gesteund door de inhurende manager;

- De opdracht moet de professional voldoende autonomie en flexibiliteit bieden.

Tevredenheid van een freelancer omtrent een opdrachtgever:

- De betrouwbaarheid van de opdrachtgever; komt deze de afspraken na?
- Het organisatieklimaat; zijn er prettige collega's?
- De groeimogelijkheden bij de opdrachtgever; zijn er andere interessante opdrachten?
- De organisatie en opvolging van de verschillende stappen in het inhuurproces: deze zijn achtereenvolgens de identificatie en kwalificatie van de juiste professional, de inhuur van de professional, het *onboarding* zodat de professional snel en effectief inzetbaar is, het managen van de professional zodat deze de gevraagde prestaties kan leveren, het afsluiten van het project met evaluatie en exitgesprek, en de creatie van een netwerk of community van professionals door hen andere diensten aan te bieden.

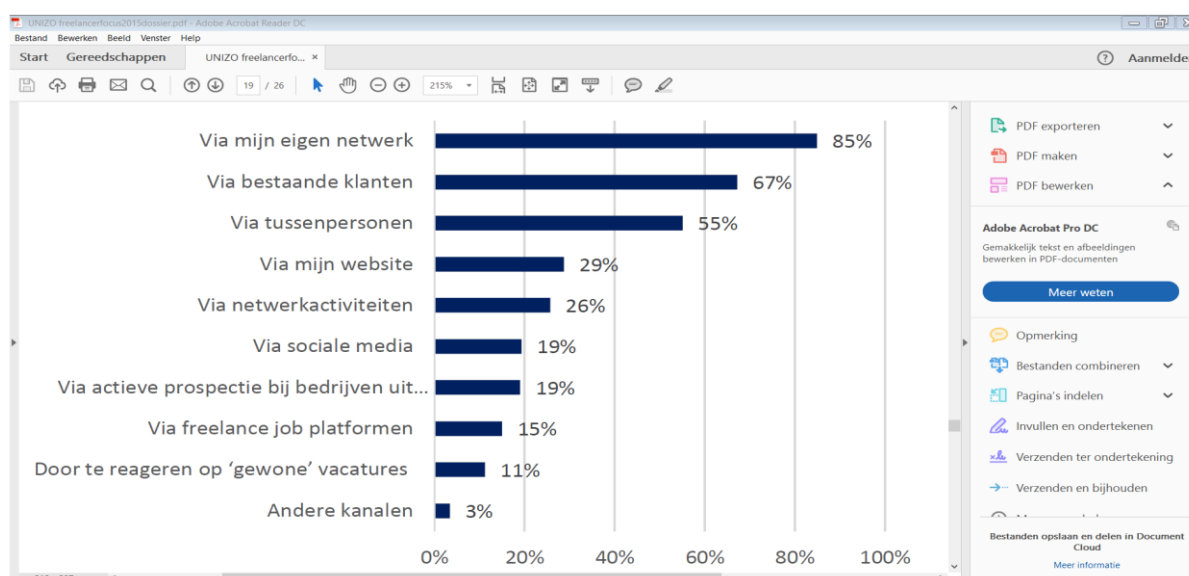
Waardering van een opdrachtgever omtrent de freelancer en zijn geleverde prestaties:

- De output van de professional in vergelijking met de andere medewerkers;
- De toegevoegde waarde van de professional doordat deze hoogwaardige, specialistische kennis inbrengt en deze deelt met de organisatie;
- De betrokkenheid van de professional bij de organisatie in vergelijking met de andere medewerkers.

5.2 Hoe vinden freelancer en opdrachtgever elkaar?

In Vlaanderen blijkt het rechtstreeks contracteren tussen inhuurder en freelancer de meest voorkomende praktijk. Daarnaast zien we dat er ook voor intermediaire spelers een groeiende markt is als bemiddelaar bij het inzetten van freelancers. Freelancers gebruiken meerdere kanalen om aan nieuwe opdrachten te geraken. In onderstaande grafiek worden deze kanalen in volgorde van belangrijkheid weergegeven, als resultaat van een webenquête onder Vlaamse freelancers.

Figuur 14: Verdeling freelancers volgens wervingskanalen nieuwe opdrachten (LTBF/UNIZO, 2015)



Deze acquisitiekanaal zijn vanuit het oogpunt van de freelancer te herleiden tot vier kerndomeinen: netwerking, samenwerkingsvormen, digitale platformen en intermediaire spelers. Op al deze aspecten gaan we hieronder dieper in.

5.2.1 Netwerking

Het belangrijkste wervingskanaal voor de Vlaamse freelancer is het eigen uitgebouwde netwerk, zowel on- als offline. Slechts heel uitzonderlijk kan een freelancer het zich permitteren om zich louter toe te leggen op zijn of haar eigen ding. De belangrijkste zorg, het vinden van nieuwe opdrachten, vereist immers dat contacten met bestaande en potentiële klanten op een of andere manier ‘warm’ gehouden worden.

Offline is de deelname aan diverse netwerkactiviteiten een gebruikelijk onderdeel van het freelancersbestaan. Maar in de actuele gig-economy is positionering op de markt en klantenwerving in even belangrijke mate een online gebeuren voor freelancers. Zowel via een eigen website als via diverse sociale media. Daarbij wordt in de eerste plaats LinkedIn aangewend. Ook Facebook (bedrijfsprofiel en persoonlijk profiel), Twitter, Google+, Pinterest, Instagram, Slideshare, Youtube, Flickr en andere mediakanalen worden ingeschakeld. Slechts een heel kleine minderheid maakt hier geen gebruik van voor professionele doeleinden.

Er zijn diverse freelancersorganisaties actief die een faciliterende rol spelen op het vlak van netwerking en klantenwerving. Ze organiseren ‘open coffees’ en andere laagdrempelige netwerkevents, bieden opleidingen, ervaringsuitwisseling, lerende netwerken, en/of support voor de dagelijkse praktijkvoering. Bij wijze van voorbeeld voor Vlaanderen kunnen we verwijzen naar het aanbod van Fedipro-Dé vereniging die ijvert voor erkenning van de IPRO's (www.fedipro.be), en Love to be Free-Freelancenetwerk voor zelfstandige dienstverleners van UNIZO (<http://lovetobefree.ning.com/>).

5.2.2 Samenwerkingsvormen

Ook al bestaat de corebusiness van het freelancen uit het zich aanbieden als solo dienstverlener, dit betekent niet dat er geen samenwerkingsvormen kunnen voorkomen tussen zelfstandige freelancers onderling. Er is een hele schakering mogelijk gaande van informele tot formele samenwerkingsverbanden, en dit om uiteenlopende motieven.

Freelancers maken soms gebruik van zogenaamde co-working spaces, die in toenemende mate beschikbaar zijn vooral in stedelijke gebieden (zie bijvoorbeeld www.coworkingbelgium.be). Het betreft fysiek gedeelde kantooromgevingen voor onafhankelijke activiteiten door een verzameling van zelfstandigen, freelancers, thuiswerkers, of mensen die veel moeten reizen en toch willen werken vanuit een werkplek met ‘collega’s’. Sommige co-working locaties profileren zich hierbij als meer dan alleen maar een fysieke ruimte, maar zijn ook een community die sociale en informele bijeenkomsten faciliteert van een groep geïnteresseerde mensen. Het gaat dan voor de freelancers om meer dan louter problemen van isolement en afleiding bij het thuiswerken tegen te gaan. De voordelen van co-working spaces en flexdesks kunnen zich situeren op het vlak van gemakkelijk netwerken, skills en kennis uitwisselen, samenwerkingszin behouden, en autonomie en collaboratie combineren. Co-working spaces worden bovendien in sommige gevallen als talent pool gezien.

Uit de webenquête onder freelancers van het netwerk Love to be Free weten we dat het aandeel van de co-working spaces en van de zogenaamde ‘digital nomads’ in verhouding nog vrij bescheiden is in Vlaanderen. 47% geeft aan voornamelijk op locatie bij de opdrachtgever te werken en 45% in het eigen kantoor thuis (UNIZO, 2015). Nederlands onderzoek heeft dan weer aangetoond dat freelancers niet noodzakelijk op één type vast te pinnen zijn, en dat er vooral een groeiende behoefte is aan wisselende werklocaties (Panteia/EIM, 2013).

Samenwerkingsformules onder freelancers komen doorgaans los van dergelijke co-working spaces tot stand. De samenwerking kan verschillende vormen aannemen. Ze wordt ingegeven door motieven als schaalvoordelen om gezamenlijk bepaalde diensten of producten goedkoper aan te kopen, een specifieke opdracht te kunnen binnenhalen, of om zich te profileren binnen een bepaalde niche met gemeenschappelijke waarden en expertises. Zo geeft bijna de helft van de respondenten van de LTBF-webenquête te kennen al eens projectgebonden samen te werken met andere freelancers, terwijl een derde dan weer aangeeft dit nooit te doen. De resterende groep werkt voornamelijk samen met collega's door bepaalde onderdelen van een opdracht uit te besteden aan andere freelancers. Slechts een kleine minderheid (5%) stelt structureel samen te werken met andere freelancers.

Vaak groeien samenwerkingsverbanden stapsgewijs, vanuit een losse community of practice met freelancers die kennis delen omtrent een gemeenschappelijk werkterrein (bij wijze van voorbeeld in Vlaanderen: *2BeLinked* een community of steunend netwerk van freelancers rond een digitaal kennis- en samenwerkingsplatform voor experts in organisatieontwikkeling en sociale innovatie). Dit kan desgevallend uitgroeien tot een coöperatieve associatie van vennoten-freelancers met daarrond een groep van associated member-freelancers (bij wijze van voorbeeld in Vlaanderen: *UBEON*, een samenwerkingsverband van experts in integrale en systemische organisatieoplossingen voor kmo's).

5.2.3 Jobboards: online marktplaatsen

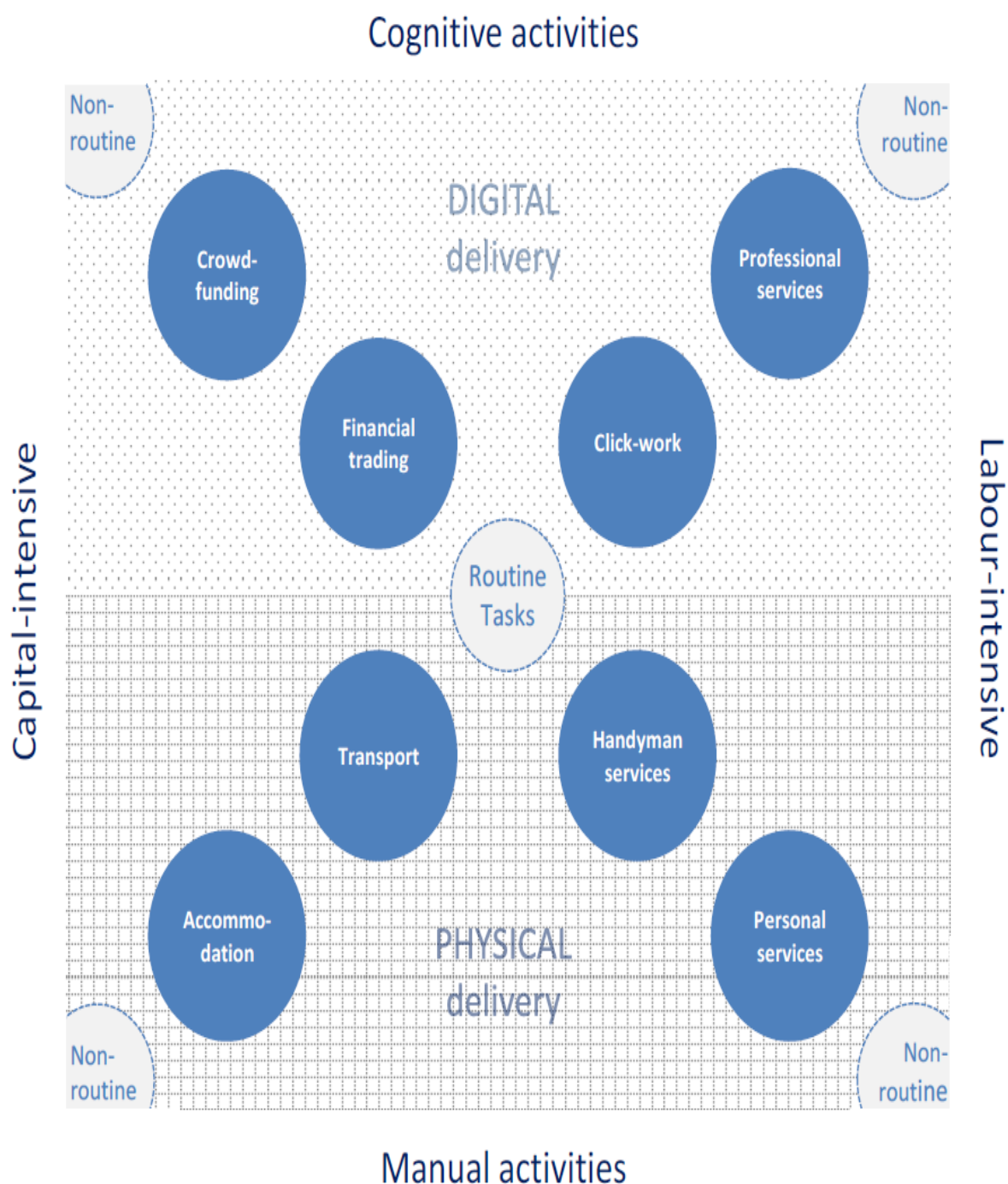
De digitale technologie maakt het mogelijk voor freelancers en inhuurders om zonder intermediaire bemiddeling relatief snel en gemakkelijk met elkaar in contact te komen en zelfs om hun actieradius fors uit te breiden. Slimme online platformen kunnen immers over de hele wereld vraag naar en aanbod van freelance opdrachten bij elkaar brengen en zo toegang geven tot een ruimer aanbod niche expertise of uitdagende opdrachten.

Deze jobboards zijn een typisch instrument in wat genoemd wordt de 'gig-economy' en de 'platformeconomie'. Gig-economy wordt als begrip vooral gebruikt in de context van een arbeidsmarkt die gekenmerkt wordt door een overwicht aan kortetermijncontracten of freelance werk. De platformeconomie wordt gedefinieerd als het geheel van economische activiteiten die dankzij een online platform worden verricht. Het kan gaan om deelplatformen of collaboratieve platformen, waarbij het idee (althans bij aanvang) van sociale relatie essentieel is, of het betreft crowdworkingplatformen, waarbij een massa anonieme werkenden microtaken verrichten tegen vaak zeer geringe vergoedingen. Tussen beide in ligt een ruime waaier aan mogelijkheden (Verslag Hoge Raad Werkgelegenheid, 2016).

In het kader van voorliggend onderzoeksrapport is het vooral zaak om een onderscheid te maken tussen twee types platformen. Het gaat in deze context om de platformen voor werk op aanvraag, die een opdrachtgever in contact brengen met een zelfstandige die ingaat op de aanbiedingen van projecten, en niet zozeer om de platformen die een verkoper (of een verhuurder) in contact brengen met een consument ('peer-to-peer' handel), al is de grens tussen beide niet in alle gevallen 100% waterdicht.

De diversiteit van de dienstverleningsmarkten waarop de online platforms zich kunnen richten is groot. Het kan gaan om digitale of fysieke dienstverlening, arbeidsintensieve of kapitaalsintensieve diensten, cognitieve of manuele activiteiten, routineuze lager geschoolde taken of niet-routineuze vaak hoger geschoolde taken. Dit wordt in een recent OESO-rapport schematisch samengevat in onderstaand overzicht:

Figuur 15: Diversiteit van dienstenplatformen (OESO, 2016)



De OESO wijst in dit verband op een aantal gemeenschappelijke kenmerken van de werkworpen die zich mondiaal aftekenen bij deze platformen. Zo gaat het vaak om werk dat uitgevoerd wordt in kleinere onderdelen en op onregelmatige basis. De inkomsten die dienstverleners halen uit dit platformaanbod, dienen ter aanvulling van andere inkomsten, al is er een groeiend leger wereldwijd dat hier volledig van afhankelijk is. De dienstverleners werken steeds vaker in niet-traditionele werkvormen en statuten.

De ontwikkeling van de platformen brengt overigens een toenemende nood aan een duidelijk regelgevend kader met zich mee (zie onder meer OESO, Hoge Raad voor de Werkgelegenheid,

World Employment Confederation, ILO, ZIPconomy, ...). Op Europees niveau is er nog geen gezamenlijk antwoord om het hoofd te bieden aan deze platformen, die zowel de regels inzake concurrentie, intellectuele eigendom, als de modellen inzake regelgeving qua statuut (zelfstandige of gesalarieerde arbeid), sociale bescherming en bezoldiging van de werkenden kunnen beïnvloeden.

De mondiale aard van de digitale arbeidsmarkt maakt het moeilijk deze platformen te controleren en te reglementeren vanuit een afzonderlijk land. Zo nam afgelopen jaar de federale regering het initiatief om de dienstverleners van de deelplatformen fiscaal te belasten, door de heffing van een tarief van 10% voor de activiteiten in bijberoep in de deeleconomie. Indien de inkomsten lager liggen dan 5000 euro op jaarbasis, geldt enkel een eenmalige bronheffing van 20%, na een forfaitaire aftrek van de kosten van 50%. Deze regeling houdt weliswaar een fiscale erkenning in, maar raakt niet aan de hierboven geschetste knelpunten op economisch en sociaalrechtelijk vlak.

Ondanks hun mondiale ambities en modus operandi, blijkt in de praktijk dat verschillen in prijs, munteenheid, taal, tijdszone, en cultuur barrières opwerpen voor het theoretisch globaal bereik van dergelijke platformen. In Vlaanderen zou tot nog toe vooral gebruik gemaakt worden van lokaal opgerichte platformen. Daarnaast zijn vooral platformen uit Nederland, waar de zzp-markt meer georganiseerd is, in opmars bij ons. De sector is overigens dusdanig in evolutie dat het moeilijk is een volledig up-to-date overzicht te maken van de actueel meest gebruikte platformen.

Een interessante momentopname met vergelijking van negen online freelanceplatformen werd opgesteld in opdracht van Fedipro (2015). Hieruit valt af te leiden dat er verschillende modellen bestaan. Meestal worden niet zozeer aan de opdrachtgevers maar wel aan de freelancers kosten aangerekend, gaande van een eenmalige toetredingskost tot het platform tot een vergoeding of percentage per toegekende opdracht.

Een van de eerste freelance platformen voor Vlaanderen is *ikbeneentfreelancer/ikzoekenfreelancer.com*, opgericht door freelancer Ankie Duis in 2007. Naar aanleiding van het tienjarig bestaan werd dit recent omgevormd tot <http://freelance.vlaanderen>. Andere namen zijn bij wijze van voorbeeld Michel Piedfort die *Freelancenetwork.be* beheert, of Peter De Bruyne van de vacaturebank jobs op zelfstandige basis *zelba.be*. Een gemeenschappelijk kenmerk van deze jobboards is dat er zowel vacatures als een blog met informatie en raadgevingen voor freelancers op voorkomt.

Figuur 16: <http://freelancenetwork.be/>

FreelanceNetwork.be
gratis freelancersdatabase
tel : 0486 329 020 contact

ZOEK FREELANCER FREELANCE JOBS

Database van >22800 freelancers
en >15650 freelance jobs

Een freelancer schakel je in

- voor 1 keer – 1 uur – 1 dag – 1 maand – 1 jaar
- om kennis in te huren of werkpieken op te vangen

Zo werkt Freelancenetwork.be

1. Zoek freelancers op functie of regio en contacteer ze via telefoon of email.
2. Of bereik meerdere freelancers, zet je freelance opdracht online.
3. Vergelijk ervaring en tarieven.
4. Freelancer gevonden? Dan factureert de freelancer je rechtstreeks.
5. Freelancenetwork.be is gratis voor wie een freelancer zoekt want freelancers betalen zelf een bijdrage.

Zoek Freelancer Functie Regio ZOEKEN

Figuur 17: <http://www.ikbeneenfreelancer.com/>

Zoekt u een freelancer? Klik hier

HOE WERKT HET? OPDRACHTEN ZOEKEN LID WORDEN CONTACT

ikbeneenfreelancer.com

Inloggen freelancers

Login

Nog geen lid? Register nu!

Password

Wachtwoord vergeten? Klik hier

Inloggen

Voor freelancers Opdrachtgever? klik hier

Opdrachten vinden

WELKOM OP DE NR. 1 WEBSITE VOOR FREELANCE OPDRACHTEN

Ben je freelancer en heb je niet altijd tijd om naar freelance werk te zoeken? Word dan lid van deze website en ontvang nieuwe freelance opdrachten direct in je mailbox. Bovendien kunnen opdrachtgevers je ook rechtstreeks vinden in de database dankzij je profielpagina en visitekaartje.

WORD NU LID (70€/JAAR)

Grootste aanbod freelance opdrachten

Ontvang opdrachten direct in je mailbox

Bedrijven kunnen je vinden in de database

Extra voordelen (kortingen & advies)

Categorieën freelancers

Figuur 18: <http://www.zelba.be/>

ZELBA
Jobs op zelfstandige basis

Zoeken naar jobs Localite

Voeg een Job toe

Laatste Jobs

Full Time Part Time Filter

Comptable Manager en fiduciaire – Epanouissement garanti Brussel 31 jul 2017

Administratief-Commercieel Medewerker HDOUWINGEN – Gent 31 jul 2017

(Freelance) Projectingenieur / Projectmanager Brussel 31 jul 2017

Comptable fiduciaire – Travail d'équipe dans un cadre agréable Luik 31 jul 2017

Juriste-Fiscaliste : Créez votre propre département ! Waals-Brabant 31 jul 2017

Veilighheidscoördinator niveau A (m/v) Brussel 28 jul 2017

Vertegenwoordiger bouwmaterialen Noord-Antwerpen 28 jul 2017

Zoeken op... Tags

Job Type

Job Categorie

Datum Geplaatst

Freelance opdrachten plaatsen of jobs zoeken

ikzoekeenfreelancer.com

Liever een freelance opdracht dan een zelfstandige job?

5.2.4 Intermediairen

Het beroep op een intermediaire organisatie of tussenpersoon voor de inhuur van freelancers, is op dit moment een nog niet zo wijd verspreid gebruik onder de Vlaamse ondernemingen en organisaties. De inschakeling van een intermediaire speler is bovendien niet rendabel wanneer het om een kleine eenmalige opdracht gaat, en gebeurt vooral voor de grotere kennisintensieve projecten en opdrachten. Uit representatief onderzoek van de Stichting Innovatie & Arbeid blijkt dat bijna negen op de tien (86,8%) een rechtstreeks contract heeft met al de freelancers die ze inzetten, terwijl slechts ongeveer één op de tien (9,8%) hiervoor werkt met een intermediaire instantie. De resterende 3,4% maakt een combinatie. Opvallend is dat bij grotere ondernemingen en organisaties het werken met een intermediair veel meer voorkomt. Bij de ondernemingen met 200+ werknemers werkt 22,2% uitsluitend op deze manier, en nog eens evenveel combineert beide pistes. Het rechtstreeks contract vinden we vooral in de dienstensector, waar relatief veel kleinere bedrijven actief zijn, terwijl het werken via een intermediair vooral in de industrie en de bouw voorkomt (StIA, 2017).

Het gros van de intermediaire spelers die zich (al dan niet gedeeltelijk) toeleggen op het inhuren van zelfstandige freelancers, zijn aangesloten bij Federgon, de federatie van HR-dienstverleners. Federgon overkoepelt naast sectoren als uitzendarbeid, learning & development, outplacement, diensten aan particulieren, recruitment search & selection, ook de ondernemingen die actief zijn op het vlak van interim management enerzijds en projectsourcing anderzijds. Interim management is een instrument dat een bedrijf inzet om gebruik te kunnen maken van expertise waarover het zelf niet (meer) beschikt. Een interim manager is een ervaren deskundige die werkt als zelfstandige en zijn expertise ter beschikking stelt van ondernemingen. Hij of zij neemt dus taken met verantwoordelijkheid op bij klanten /bedrijven, voor een beperkte periode en in het kader van duidelijk afgelijnde opdrachten. Interim managementbureaus nemen als provider een intermediaire rol op tussen interim manager en opdrachtgever, en staan in voor het beheer van deze opdracht. Projectsourcing houdt in dat bedrijven via deze niche van bemiddelaars externe specialisten inschakelen voor hun specifieke projecten, om de aanwezige know how te versterken of voor opdrachten die niet tot de kernactiviteit behoren.

Uit de recentste jaarverslagen van Federgon (2015 en 2016) blijkt dat vooral de pijler van het interim management sterk groeit in ons land. De omzet van de 'makelaars' in managers is vorig jaar met minstens 11% gegroeid. In vergelijking met tien jaar geleden gaat het om meer dan een verdubbeling (Tijd, 12 juli 2017). Volgens een ruwe schatting van Federgon zijn er in België 3600 interim-managers actief, van wie er 1100 tot 1200 uitsluitend via een HR-speler hun opdrachten vinden. Het grootste deel van deze opdrachten wordt uitgeoefend op voltijdse basis. Zulke managers worden voor drie maanden tot meer dan een jaar aangetrokken. Het gaat vooral om bedrijven die op zoek zijn naar 'change managers' voor een grote hervorming van het bedrijf, en naar projectmanagers voor specifieke opdrachten, vaak IT-gerelateerd. Maar daarnaast zien we ook in andere bedrijfsdepartementen een toegenomen inzet van 'freelance' leidinggevenden. Interimmanagers zijn vooral actief in Finance, Administration & Legal, maar ook in HR Management, Logistiek & Productie, Sales & Marketing, en ICT.

Wat anderzijds de Federgon-pijler van de Projectsourcing betreft, zien we dat deze activiteiten de voorbije twee jaren eerder stagneerden. Dit neemt niet weg dat een toenemend aandeel van deze externe specialisten wordt ingezet als freelancer onder het zelfstandigenstatuut. Een indicatie hiervan wordt gegeven door de directeur van Randstad Professionals, Isabelle Callebaut, in de Tijd van 4 juli 2016. Randstad Professionals zag binnen hun totale inzet van professionals in de ondernemingen, het aandeel van de zelfstandige freelancers op vijf jaar tijd toenemen van 12% naar 25%. Dit wordt geweten aan de toename van het aantal freelancers op

de arbeidsmarkt en aan de uitbreiding van het aantal projectdomeinen waarop freelancers mee ingezet worden, zoals ICT, engineering, finance, sales & marketing, HR...

De intermediatie van zelfstandigen wordt hoe dan ook voor HR-dienstverleners als een potentiële nieuwe activiteit van de toekomst geïdentificeerd (Idea, 2014). Dit impliceert dat intermediaire spelers zich meer moeten toeleggen op hun rol als 'manager van zelfstandigen' (Federgon Foresight 2020, 2014). Dit houdt in dat zij zorgen voor het aanbrengen van opdrachten en de administratieve opvolging ervan, en zich niet alleen voor de opdrachtgever maar ook naar de zelfstandige professional toe profileren als een kwalitatieve, meedenkende partner. Deze ondersteuning kan zich zowel situeren op het administratieve niet-vakdomeinspecifieke leven van de freelancer, als inzake opleiding en peer-to-peer uitwisseling bijvoorbeeld.

Dit alles neemt niet weg dat aan de kant van de zelfstandige professionals enige reserves blijven bestaan om hun lot volledig in handen te leggen van een intermediaire instantie. Dit heeft te maken met de kost verbonden aan de tussenkomst van de derde intermediaire partij, de afhankelijkheid wanneer exclusiviteitscontracten of niet-concurrentiebedingen opgelegd worden, en met de situatie dat de vakdomeinspecifieke onafhankelijkheid van de professional soms onder druk staat door de specifieke werkomgeving gecreëerd door de derde partij. De vooropgestelde omkadering en 'ontzorging' door de derde partij sluit niet altijd even goed aan bij de verwachtingen van de zelfstandige professional (Fedipro, 2016).

Nederlands onderzoek leert dat volgende overwegingen een rol spelen voor de freelancer in de keuze van een intermediair: allereerst is en blijft het kostenplaatje van de bemiddelaar het belangrijkste aspect. Vooral transparantie, tarief, betalingstermijn en marge spelen hierin een rol. Andere overwegingen zijn ervaringen van andere freelancers, branche-specifieke opdrachten, namen van opdrachtgevers, beroepsspecifieke opdrachten en het zogenaamde social proof, hoeveel andere freelancers hebben zich al bij de betreffende bemiddelaar ingeschreven? (ZZP Barometer, 14 juli 2015).

Volledigheidshalve moet nog gewezen worden op de activiteiten van gespecialiseerde bureaus waarvoor de regelgever een bijzondere wettelijke omkadering heeft voorzien, zoals de Sociale Bureaus voor Kunstenaars (SBK). Deze zetten 'kunstenaars' (hiervoor ontbreekt echter een wettelijk omschreven definitie) in onder het werknemersstatuut. De volledige lijst van bureaus die beschikken over een erkenning als SBK is terug te vinden onder <http://www.kunstenloket.be/organisations/24>. De 'kunstenaars' in kwestie zijn dus geen 'freelancer' meer zoals wij deze omschrijven in het kader van dit onderzoeksrapport als zelfstandige dienstverlener. Payrollbedrijven in België hanteren ten gevolge van het wettelijk verbod op terbeschikkingstelling van eigen werknemers aan een andere onderneming, een interimcontract voor de inzet van de betrokken personen. De meest bekende payrollbedrijven zijn vandaag Smartbe en Tentoo. Smartbe richt zich eerder op de technische creatieve profielen, en is gegroeid uit een SKB. Tentoo is zowel een payrollkantoor als een SBK en was een van de eerste kantoren in België.

In Nederland, waar de zzp'ers een heel sterke groei kenden de laatste jaren, is ook de intermediaire sector bijzonder sterk georganiseerd en geprofessionaliseerd. We kunnen er van uitgaan dat naarmate de inzet van freelancers op de arbeidsmarkt toeneemt in Vlaanderen, ook de intermediaire sector nog meer gestructureerd zal worden.

5.3 Inzetten van freelancers: twee kanten van een verhaal

Aan inhuurderszijde manifesteren zich op dit vlak twee schijnbaar uiteenlopende tendensen. Enerzijds leidt het professionaliseren van de freelance markt er toe dat intermediaire spelers hun aanbod hier meer gaan op afstemmen en dat zij aansluitend nieuwe overkoepelende diensten gaan ontwikkelen om voor inhuurders het overzicht te bewaren. Anderzijds zien we een toenemende tendens bij ondernemingen en organisaties om het inhuren van freelancers meer gestructureerd in eigen handen te nemen. Beide fenomenen zijn voor Vlaanderen en Nederland in kaart gebracht in de rapporten van The Flex Academy (Marleen Deleu, 2016).

De eerste trend, de verdergaande professionalisering van intermediaire spelers en hun verruimd dienstenaanbod, houdt verband met het tegelijkertijd inzetten van diverse vormen en statuten van flexibele arbeid binnen eenzelfde onderneming of organisatie. Hoe groter een onderneming, hoe moeilijker en onwaarschijnlijker dat het inzetten van flexwerkers door de verschillende afdelingen en hun projecten, nog spontaan centraal aangestuurd wordt. Het beheer van de flexibele schil van een onderneming is dan ook de inzet voor de intermediaire sector in het debat over de toekomstige bedrijfsorganisatie (Foresight 2020, 2014).

Als antwoord hierop ontwikkelden intermediaire spelers het concept MSP, wat staat voor Managed Service Provider. Een MSP is een externe intermediaire instantie die de hoofdverantwoordelijkheid op zich neemt binnen een onderneming voor het managen van het totale contingent aan flexibele medewerkers. De afzonderlijke afdelingen van de betrokken onderneming kunnen nog enkel freelancers inhuren via de centrale MSP-organisatie. Voor de freelancer heeft dit doorgaans het voordeel een vast aanspreekpunt te hebben wat het accountmanagement bij grote organisaties gemakkelijker maakt, en kan leiden tot transparantie over het inhuurproces en snellere betaling van facturen. Nadeel is dat er vaker met rate cards wordt gewerkt en de freelancer niet meer in alle vrijheid een tarief kan bepalen.

Een MSP organiseert in eerste instantie de inhuur van intermediaire organisaties, en huurt slechts uitzonderlijk zelf direct in. Kerntaken van een MSP zijn het beheren van leveranciers, het beheren van opdrachten, het aan- en afmelden van kandidaten, tijdschrijven, facturatie, rapporteren aan het management, en beheren van het programma. Het gaat bij een MSP dus om het dragen van verantwoordelijkheid voor het (verbeter)programma in verband met ingehuurd personeel, vandaar de term 'Managed'. Een MSP gebruikt meestal een Vendor Management Systeem (VMS) om alle inhuurprocessen te ondersteunen en te kunnen monitoren.

In een vergelijkend rapport omtrent MSP-instanties in Nederland en België, zien we dat deze dienstverlening onder meer aangeboden wordt door zowat alle grote internationale concerns, wiens wortels in het uitzendwezen liggen maar tegenwoordig uitgegroeid zijn tot wereldwijde HR-dienstverleners. Als voorbeeld vermelden we Adecco, Manpower, Randstad en USG, wiens MSP-onderdelen als een zelfstandige entiteit opereren onder de benaming (in dezelfde volgorde) Pontoon, TAPFIN, Sourceright en Solvus. Sommige MSP hebben voor de freelancers en gig-workers een specifiek platform ontworpen om de directe toegang tot deze flexwerkers te organiseren. TWAGO, het Freelance Management Platform van Randstad Sourceright is hier een voorbeeld van (www.twago.com). Het zijn tot nog toe overwegend de grote internationaal werkende bedrijven die kiezen voor uitbesteding aan een MSP. Ook de Vlaamse overheid heeft in 2014 reeds gekozen voor één inhuur-marktplaats waar alle Vlaamse overheidsorganisaties gebruik van maken voor het inhuren van ICT-consultants. De regie werd toegewezen aan USG Solvus (Deleu, M. & Bassie, M., 2016).

Een ontwikkeling die hiermee verband houdt, betreft de verwachting wereldwijd dat het verschil tussen vast en flex (inhuur en werknemers in loondienst) kleiner gaat worden en dat in de nabije

toekomst beide categorieën via dezelfde kanalen en processen zullen worden gezocht. Het talent en de competenties worden belangrijker, het contract minder. In plaats van zich toe te spitsen op vaste functies, worden rollen, taken en verantwoordelijkheden duidelijker afgebakend. Dit wordt Total Talent Management (TTM) of Total Talent Acquisition genoemd. Bij het laatste gaat het meer om het vinden van de juiste kandidaten. Hier kan een externe partner zoals een MSP een rol spelen. Voor TTM, waar het meer gaat om het benutten van alle aanwezige talenten, is het afwachten in welke mate MSP's hier een rol in zullen verwerven.

De tweede grote trend die zich aan inhuurderszijde manifesteert, is immers het Direct sourcing, het rechtstreeks zoeken van kandidaten zonder gebruik te maken van 'preferred' leveranciers en/of MSP's. Hiervoor wordt een zogenaamde 'online marktplaats' gebruikt, die uit meerdere digitale ecosystemen kan bestaan zoals een Freelance Management Systeem (FMS), een Vendor Management Systeem (VMS), social media, online uitzendplatformen, en dergelijke meer.

Afhankelijk van het soort opdracht kan de inhuurder kiezen voor een 'off site' of een 'on site' benadering, om beroep te doen op een bestaand platform voor een kleine meer eenmalige taak, of om een marktplaats op maat van de eigen organisatie te laten instaan voor de instroom van een groter aantal freelancers voor diverse soorten opdrachten (The Flex Academy Nieuwsbrief, juli 2017). Een ander concept dat past in deze ontwikkeling, is dat van de zogenaamde 'alumni-werking' die bedrijven op het getouw zetten, waarbij ze een eigen netwerk opbouwen van freelancers. Voor kmo's houden deze nieuwe organisatievormen een uitdaging in. Wanneer zij hun opdrachten op een platform zetten, moeten ze moeite en tijd steken in de beschrijving en 'marketing' van deze opdrachten. Vaak is dit een taak die de ondernemer of zijn medewerkers naast hun dagelijkse werk moeten doen, terwijl HR of marketing niet hun expertise is (ABN-AMRO, 2016).

Meer mondiaal zien we vanuit het oogpunt van de inhurende ondernemingen, dat de toenemende digitalisering het fenomeen van online outsourcing nog versterkt. Online Outsourcing (OO) wordt gedefinieerd als een contractuele (soms zelfs overzeese) verbinding tussen werkgevers en werkenden om diensten te verlenen of taken te verrichten via internet gebaseerde platformen. Deze kanalen, die tot stand werden gebracht door de technologie, laten opdrachtgevers toe om hun betaalde arbeid te outsourcen naar een mondiale pool van afstandswerkers, die de uitvoering, coördinatie, kwaliteitscontrole, levering en betaling van diensten online kunnen uitvoeren.

Binnen online outsourcing zijn er twee grote marktsegmenten die elkaar soms overlappen, namelijk het microwerk en het online freelancen. *Microwerk* verwijst naar de mogelijkheden om projecten en taken op te splitsen in microtaken die op zich nog weinig basisvaardigheden vereisen. Het *online freelancen* vereist een hoger expertiseniveau. Het theoretische onderscheid tussen beide zit bijgevolg vooral in de grootte en de complexiteit van de uit te voeren taken, wat zich weerspiegelt in de te verdienen vergoeding voor het werk. De vraag naar online freelancen komt vooral van kleine ondernemingen, terwijl de vraag naar microwerk wordt gedreven door middelgrote en grote ondernemingen. Er bestaan daarnaast evenzeer platformen voor diensten, freelance en microproductie waarbij elke werkende een deel van een groot project uitvoert, zodat de traditionele werktijd wegvalt. Zo kan bijvoorbeeld worden gewezen op de gefusioneerde onderzoekscentra imec en iMinds, die tal van onderzoekers uit verscheidene landen bijeen brengen en partnerschappen oprichten met zowel ondernemingen als universiteiten (Hoge Raad Werkgelegenheid, 2016).

Het kader waarbinnen freelancers ingezet worden is met andere woorden in een stroomversnelling. Een Belgisch-Nederlands initiatief dat hierop wil inspelen is dat van

www.NextConomy.be van Marleen Deleu (www.theflexacademy.be) en Hugo-Jan Ruts (www.ZIPconomy.nl). Dit online kennisplatform annex nieuwsbrief is opgestart in juni 2017. Het profileert zich als het eerste kennisplatform over alles wat beweegt in de driehoek opdrachtgevers - freelancers - intermediairen. Het platform wil naar eigen zeggen objectief verslag brengen over nieuwsfeiten maar ook een uitgebreide kennisbank opbouwen met relevante informatie voor en over freelancers en andere vormen van ingehuurd talent in België. NextConomy wil ook het debat aanzwengelen over de toekomst van freelance werken. Periodiek brengt Nextconomy een Freelance Barometer uit, gebaseerd op een bevraging van de professionals.

6 Knelpunten en uitdagingen: vraagstukken voor freelancer en samenleving

De werkorganisatie van de Vlaamse freelancer stelt hem of haar voor een aantal specifieke bekommernissen, knelpunten en uitdagingen. In dit hoofdstuk worden deze opgelijst en thematisch overlopen, zonder hier meteen een prioritaire rangorde in aan te brengen. Mogelijke knelpunten en uitdagingen kunnen zich voordoen op diverse vlakken, zoals met betrekking tot het gehanteerde verdienmodel en businessmodel, in de voortdurende zoektocht naar klanten/werkzekerheid/inkomenszekerheid, omtrent de aannemingsovereenkomst tussen inhuurder en freelancer, bij het uitsluiten van schijnzelfstandigheid, in de werkgerelateerde voordelen en statutaire verschillen tussen de zelfstandige freelancer en de vaste medewerkers in loondienst bij de opdrachtgever, of op het vlak van de duurzaamheid van de ondernemersloopbaan van de freelancer. Daarnaast is er ook aandacht voor de plaats van het freelancen binnen de globale arbeidsmarktevoluties op vlak van werkvormen en werkrelaties.

In het licht van de voorgaande hoofdstukken, is het evident dat niet alle hieronder behandelde thema's zich stellen voor elke individuele freelancer, of zich in dezelfde mate voordoen, maar dat we de interne diversiteit, differentiatie en uiteenlopende niches binnen de freelancerspopulatie (cfr. typologie) voor ogen moeten houden.

6.1 Verdienmodel

In de betrachting om een regelmatig inkomen te kunnen opbouwen kampen freelancers met gelijkaardige problemen als andere zelfstandigen. Inkomensonzekerheid is een belangrijke kopzorg voor veel freelancers. Ze dienen hiertoe regelmatig terugkerende opdrachten te vinden die passen bij hun profiel. Hierbij kan een variatie aan verdienmodellen optreden. Sommigen hanteren een vaste prijs per uur ('uurtje factuurtje'), anderen werken met een dagfee, nog anderen werken aan een project tegen een globaal afgesproken prijs. Daarnaast is het mogelijk te werken op commissie, of volgens een resultaatmodel (met desgevallend no cure no pay), of gratis mits indirecte inkomsten via andere kanalen zoals advertenties, of 'freemium' met een gratis basisdienst maar betalende upgrade (Fedipro – Professional's Value Cycle).

In geval van een occasionele louter uitvoerende opdracht die weinig specifieke skills vereist, bijvoorbeeld het samenvoegen van onderdelen van geschenkmanden, kunnen uurtarieven lager dan 20 euro per uur gehanteerd worden. Gespecialiseerde kenniswerkers werken dan weer aan hoge dagfees, gaande van bijvoorbeeld 600 euro voor een junior, 800 euro voor een senior, of 1000 euro voor een expert.

In geval de freelancer via een intermediaire instantie de opdracht toegewezen kreeg, dient hieraan een gedeelte van de vergoeding afgestaan te worden. Sommige intermediairen berekenen hun aandeel op basis van een vooraf overeengekomen percentage van de vergoeding die de opdrachtgever betaalt, andere intermediairen rekenen een vast bedrag aan voor hun tussenkomst. In sommige gevallen wordt de vergoeding door de opdrachtgever aan de intermediair gestort, waarna deze na inhouding van zijn aandeel, de rest doorstort aan de freelancer. Sommige (grotere) ondernemingen werken voor alle freelanceopdrachten die zij uitbesteden met hun eigen standaardprijzen en standaardovereenkomsten, en dit via een vaste intermediaire organisatie. In deze gevallen kan een freelancer nog moeilijk rechtstreeks een overeenkomst onderhandelen met de opdrachtgever, en dient steeds een deel van de vergoeding afgestaan te worden aan de intermediair.

De tariefvrijheid staat overigens vaak onder sterke druk, enerzijds door de concurrentie van andere freelancers die aan lagere prijzen werken, anderzijds doordat opdrachtgevers steeds goedkopere tarieven eisen. Een extreem voorbeeld is een onderneming zoals Taskrabbitt, die opereert vanuit de Verenigde Staten, en via een platform de mogelijkheid biedt om freelance jobs of klusjes aan te bieden, waarna potentiële kandidaten op deze opdrachten kunnen bieden, en de goedkoopste met de beste 'ratings' de opdracht toegewezen krijgt. Zeker in geval van een overaanbod aan 'taskrabbitters', oefent dit een negatieve druk uit op de tarieven die freelancers voor deze opdrachten kunnen vragen. Op een kleinere schaal maar volgens hetzelfde model opereert ListMinut, een Belgische start-up van UCL-studenten en nu ook in Vlaanderen actief. Dit klusjesplatform wordt door sommigen omschreven als een voortrekker van de deeleconomie in ons land. Er worden geen vereisten inzake statuut opgelegd aan de klussers, het kunnen zowel amateurs als professionals zijn (Trends, 02.06.2016).

Uit diverse getuigenissen komt naar voor dat het voor freelancers niet steeds eenvoudig is om individueel het hoofd te bieden aan deze druk. Slechts zelden komt een collectieve tegenreactie tot stand, zoals eind 2015 spontaan gebeurde naar aanleiding van de tweet *#tegendebakker*. Journaliste Franka Hummels startte de hashtag waarmee ze alle opmerkingen die wel tegen freelancers, maar nooit tegen een bakker gezegd worden, wou verzamelen. Dit Nederlandse initiatief kreeg ook in Vlaanderen weerklank met retweets van opgekropte hilarische frustraties uit de freelancerswereld. Een kleine greep illustreert waar freelancers individueel moeten tegen opboksen: 'Wat? Moet ik ervoor betalen? Maar je vind het toch leuk om te doen? *#tegendebakker*', 'Het is je geluksdag, je mag gratis brood aan me leveren! Mits het goed genoeg is, dus bak je eerst een proefexemplaar? *#tegendebakker*', 'HOVEEL? Voor een beetje meel, gist en water?!' *#tegendebakker*', 'Een kennis van ons gaat voor ons de broden bakken. Kun jij hem vertellen wat nodig is en hoe het moet? Anders smaakt het niet *#tegendebakker*', 'Sorry, maar we gaan tóch zelf brood bakken. Onze secretaresse pakt het op. Die kan best aardig bakken. *#tegendebakker*', 'Er is helaas geen budget, maar je komt natuurlijk wel op de bedankpagina! *#tegendebakker*', 'Weet je wat: bak een brood. Kijk ik daarna of ik honger heb en hoeveel sneetjes ik wil *#tegendebakker*'...

Overigens treffen we ook onder de Vlaamse freelancers een genderloonkloof aan. Vrouwelijke freelancers verdienen blijkens de LTBF-enquêtes gemiddeld minder dan hun mannelijke collega's. Deze vaststelling vinden we evenzeer terug in een artikel op de website van Freelancenetwork.be. Deze bevindingen sluiten aan bij de algemene RSVZ-vaststellingen omtrent het lager gemiddeld inkomen van vrouwelijke zelfstandigen ten opzichte van hun mannelijke collega's (<http://www.rsvz-inasti.fgov.be/nl>). Als verklaringsmodel zou hiervoor kunnen verwezen worden naar enerzijds het onderscheid in sector en soorten opdrachten waarin mannen en vrouwen gemiddeld meer actief zijn, en anderzijds naar de mate waarin een zelfstandige activiteit al dan niet als voltijdse activiteit uitgeoefend wordt. Diepgaand onderzoek naar een sluitend verklaringsmodel voor deze zelfstandigenniche ontbreekt nog op dit ogenblik.

De tarieven die freelancers hanteren, variëren samengevat in hoofdzaak volgens:

- de sector
- de vereiste kennis en vaardigheden
- de specifieke functie
- het aantal concurrerende freelancers dat potentieel beschikbaar is voor eenzelfde opdracht
- de mate waarin de freelance activiteiten het hoofdinkomen vormen (in bijberoep worden doorgaans lagere tarieven gehanteerd)
- de hoedanigheid van de opdrachtgever (eenmanszaak of multinational).

Uit de LTBF-bevragingen blijkt evenwel dat vier op de tien freelancers na het beëindigen van een opdracht geen effectieve nacalculatie maken om te kunnen nagaan of de offerte- en/of factuurprijs goed ingeschat was. Dit laatste kan beschouwd worden als een uiting van het managementcompetentiedeficit dat we vaststelden in de analyses op basis van de werkbaarheidsmonitor in een vorig hoofdstuk. In combinatie met de betalingsachterstand en uitzonderingen op de normale betalingstermijnen waar bijna een kwart van de freelancers zegt last van te hebben, resulteert dit voor sommigen in een preciaire verdiensituatie. Gevraagd naar een inschatting van hun eigen financiële situatie, geeft 56% van de freelancers in hoofdberoep aan een vrij goed inkomen te hebben. Voor 5% gaat het zelfs om een zeer goed inkomen. Anderzijds geeft 29% aan maar net genoeg te verdienen om rond te komen, terwijl 8% stelt te weinig te verdienen om rond te komen en 2% veel te weinig verdient en in financiële problemen zit.

Deze bevindingen weerspiegelen opnieuw de grote diversiteit onder de freelancers. Nederlands onderzoek wijst in dit verband op de kenmerkende inkomensverschillen onder zzp'ers, die veel groter zijn dan onder de werkenden in het algemeen. De armste zzp'ers zijn veel armer dan de armste werknemers, en de rijkste zzp'ers zijn veel rijker dan de rijkste werknemers. Dat betekent dat er twee uitersten zijn: 'comfortabele' en 'kwetsbare' zzp'ers (WRR, 2017).

6.2 Werk(on)zekerheid en inkomens(on)zekerheid: Nieuwe klanten gezocht!

Om werkzekerheid en inkomenszekerheid gegarandeerd te zien, is het cruciaal voor de freelancer om zich te blijven verzekeren van nieuwe opdrachten. De grootte van de klantenportefeuille van de doorsnee Vlaamse freelancer is niet zo uitgebreid, en varieert tussen twee tot vijf opdrachtgevers op jaarbasis bij ongeveer de helft van de freelancers (LTBF webenquête 2016). Ongeveer 10% van de freelancers heeft slechts één klant op jaarbasis, het gaat om 11% van de zelfstandige freelancers in hoofdberoep of met een vennootschap, en om 9% van de freelancers in bijberoep. Deze groep bestaat voornamelijk uit programmeurs, consultants en projectmanagers, die doorgaans langer durende contracten afsluiten met hun klanten. Aan de andere zijde van het spectrum bevindt zich een groep die meer dan twintig klanten heeft op jaarbasis, het betreft 14% van de freelancers in hoofdberoep of met een vennootschap, en 6% van de freelancers in bijberoep. Het gaat hier voornamelijk om fotografen, vertalers, tolken, coaches of trainers en grafische vormgevers.

De economische afhankelijkheid voor de freelancer is uiteraard bijzonder groot in geval van weinig of slechts één enkele opdrachtgever(s). In geval van multi-jobbing is er daarentegen een reëel risico dat het zoeken, verwerven en managen van opdrachten zowel organisatorisch als in tijdsduur zwaar doorweegt op het vlak van gepresteerde uren en effectief uurloon (OESO, 2016).

6.3 Contracten en valkuilen

We weten uit de webenquêtes van LTBF dat omzeggens de helft van de freelancers altijd met een schriftelijke overeenkomst werkt. 30% geeft aan dit enkel te doen voor langere contracten. En ongeveer 20% van de respondenten stelt nooit te werken met schriftelijke overeenkomsten. Een freelancer die volledig van thuis uit werkt, heeft immers niet per definitie een contract nodig, al is dit geen ideale situatie, want in geval van betwisting kan deze dan ook niet op een schriftelijke overeenkomst terugvallen. Wanneer de freelancer ter plaatse bij een opdrachtgever werkt, is een contract steeds nodig om te kunnen bewijzen bij een eventuele sociale inspectie dat hij of zij geen

werknemer maar ook geen zwartwerker is (zie bijvoorbeeld <http://www.freelancenetwork.be/ls-een-contract-bij-freelance-werk-verplicht-360-tip>)

Hoe groter de onderneming, hoe vaker het voorkomt dat voor freelance-opdrachten uitgebreide standaardcontracten gehanteerd worden, al dan niet via een intermediaire tusseninstantie. Hierin kunnen diverse valkuilen liggen voor de individuele freelancers, zoals onder meer op de website van Freelancenetwork en van LTBF voor wordt gewaarschuwd. Niet elke freelancer laat zijn contract nalezen door een juridisch expert, zodat in sommige gevallen eenzijdige bepalingen worden opgelegd. Knelpunten kunnen zich voordoen wanneer bijvoorbeeld de overeenkomst onvoorzien beëindigd wordt, in geval de freelancer langdurig ziek wordt, op het vlak van intellectuele eigendom, door uitzonderingen op de normale betalingstermijnen, bij boetebedingen met buitensporige 'boetes' voor de freelancer in geval van niet goed uitvoeren van de overeenkomst, of in geval van concurrentiebedingen waarbij de freelancer verboden wordt om andere opdrachten aan te nemen in dezelfde periode of om nadien gelijkaardige opdrachten te doen voor concurrenten van de opdrachtgever. Anderzijds kunnen contracten ook een garantie bieden om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, in zoverre de realiteit natuurlijk overeenstemt met de bepalingen van het contract.

6.4 Schijnzelfstandigheid vermijden

In sommige omstandigheden kan de vraag gesteld worden of een freelancer effectief zelfstandige is, dan wel of het om een schijnzelfstandige gaat. Freelancers die dit willen vermijden, doen er best aan om hun samenwerkingen goed te structureren (UNIZO, 2015). Enkele aanbevelingen die door Freelancenetwork in dit verband naar voor geschoven worden, hebben betrekking op de contractuele bepalingen inzake projectomschrijving en feitelijke uitvoering van het project, de verloningswijze, de wijze waarop de freelancer zich als zelfstandige medewerker naar de buitenwereld toe gedraagt, het werken met eigen materiaal, en de mate waarin de freelancer nog zelf een ondernemer is (zie bijvoorbeeld juriste Ellen Pensaert op www.freelancenetwork.be of de modelcontracten op <http://freelance.vlaanderen>)

De beoordeling of iemand als werknemer of als zelfstandige werkt, gebeurt in België op basis van de Arbeidsrelatiewet (Titel XIII Programmawet) van 27 december 2006. Daarbij geldt in het algemeen als uitgangspunt dat de partijen zelf de aard van hun arbeidsrelatie (werknemer of als zelfstandige) kiezen. De keuze om als zelfstandige te werken wordt daarbij enkel terzijde geschoven wanneer de feitelijke uitoefening van de overeenkomst voldoende elementen naar voor brengt die onverenigbaar zijn met het zelfstandigenstatuut. Deze beoordeling gebeurt op basis van vier algemene criteria:

- De wil van de partijen, zoals uitgedrukt in de overeenkomst.
- De vrijheid van organisatie van de werktijd. Een precieze en dwingende werktijdregeling, geen vrijheid om verlof- en vakantiedagen zelf te bepalen, de verplichting om afwezigheid te verantwoorden, de verplichting om te prikken, enz. kunnen daarbij als indicaties van schijnzelfstandigheid worden beschouwd. Dit moet echter telkens beoordeeld worden in functie van de concrete arbeidsrelatie. Organisatorische beperkingen of louter commerciële verplichtingen kunnen een beperking van de vrijheid van organisatie van de werktijd verantwoorden (vb. de verplichting om rekenschap af te leggen over het tijdsgebruik).
- De vrijheid van organisatie van het werk. Zeer precieze richtlijnen en de verplichting om het werk uit te voeren zoals een hiërarchische meerdere dat wil, zijn daarbij indicaties van schijnzelfstandigheid. Maar ook hier zijn algemene onderrichtingen, verplichtingen en richtlijnen wel mogelijk wanneer zij het gevolg zijn van de aard van de uitgeoefende activiteit

of indien zij noodzakelijk zijn met het oog op de verwezenlijking van een vastgesteld resultaat (vb. de verplichting om verslagen op te stellen, de verplichting om time-sheets in te vullen of verplichtingen van louter commerciële aard).

- De mogelijkheid om hiërarchische controle uit te voeren. Hieronder wordt verstaan: de mogelijkheid om gecontroleerd te worden of onder toezicht te staan.

Verder zijn er ook zogenaamde 'neutrale' criteria die helemaal geen rol mogen spelen in de beoordeling van de arbeidsrelatie. Het gaat dan om de verplichtingen die inherent zijn aan de uitoefening van een beroep en die door of krachtens een wet zijn opgelegd. Vb. de reglementering met betrekking tot de dienstregeling in ziekenhuizen.

Ten slotte zijn er de criteria die op zichzelf genomen de arbeidsrelatie niet adequaat kunnen kwalificeren. Vb. de titel van de overeenkomst, de aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen, de fiscale aangifte, enz.

Het algemeen regime dat hierboven wordt geschetst, is echter niet van toepassing in de zogenaamde risicosectoren. Dat zijn de bouwsector, de bewakingssector, de vervoerssector (met uitzondering van ambulancediensten en het vervoer van personen met een handicap) en de schoonmaaksector. In deze sectoren wordt gewerkt met lijsten met socio-economische criteria. De uitvoerder wordt daarbij vermoed een werknemer te zijn wanneer een meerderheid van de criteria op de toepasselijke lijst vervuld zijn. Er gelden aparte lijsten per (sub)sector. Over het algemeen komen de volgende criteria (in één of andere vorm) terug:

- Geen financieel of economisch risico lopen (bv. geen investering met eigen middelen of geen winst- en verliesdeelname).
- Geen financiële beslissingsmacht bezitten.
- Het aankoopbeleid niet mee bepalen.
- Het prijsbeleid niet mee bepalen.
- Niet gebonden zijn aan een resultaatsverbintenis.
- Een garantie bezitten op een vaste vergoeding.
- Geen eigen personeel hebben en geen vrijheid hebben om zelf personeel aan te werven of om zich te laten vervangen.
- Zich niet gedragen als onderneming ten overstaan van anderen of gewoonlijk slechts één opdrachtgever hebben.
- In ruimtes werken die men niet bezit of met materieel dat ter beschikking gesteld wordt, gefinancierd wordt of gewaarborgd wordt door de medecontractant.

De periodieke evaluatie van de arbeidsrelatiewetgeving door de sociale partners is onderwerp van advies in de Nationale Arbeidsraad.

De OESO (2014) heeft onderzoek gedaan naar de groep zzp'ers van wie de werkcondities erg lijken op die van werknemers en die voldoen aan twee van de drie volgende condities: i) ze hebben maar één opdrachtgever; ii) ze kunnen zelf geen eigen personeel inhuren, ook niet bij een grote werklast; en iii) ze kunnen niet autonoom beslissen over hun bedrijfsvoering. Omdat dergelijke criteria in de praktijk worden gebruikt om over schijnzelfstandigheid te oordelen is er een gerede kans dat iemand die aan deze criteria voldoet eveneens een schijnzelfstandige is. De OESO heeft de omvang van de groep zzp'ers van wie de werkcondities erg lijken op die van werknemers internationaal vergeleken. In de OESO-landen behoort gemiddeld 1,3 % van alle werkenden tot deze groep. In België zou dit aandeel 0,61 % bedragen, terwijl in Nederland 1,7 % tot deze groep behoort wat zou overeen komen met ongeveer 15 procent van de zzp'ers in Nederland. De groep zzp'ers van wie de werkcondities erg lijken op die van werknemers, evenals

het totaal aantal zzp'ers, zou in Nederland beduidend groter zijn dan in omringende landen als Duitsland en België en de Scandinavische landen (IBO, 2015).

6.5 Duurzame ondernemersloopbaan

Op basis van een eerder rapport van de Stichting Innovatie & Arbeid omtrent de Competentieportfolio van zelfstandige ondernemers (2015), kan de duurzaamheid van een ondernemersloopbaan conceptueel onderbouwd worden met elementen uit de databank van de Werkbaarheidsmonitor Zelfstandige Ondernemers. We beschouwen ondernemers die tevreden zijn over hun keuze voor het zelfstandig ondernemerschap en ondernemers die zichzelf in staat achten om hun huidige job te doen tot hun pensioen, als ondernemers met een duurzame ondernemersloopbaan. Het zijn ook die ondernemers die betere groeiverwachtingen hebben. Uit nadere analyses blijkt dat de duurzaamheid van de professionele loopbaan vooral door volgende drie sleutelementen beïnvloed wordt.

- In de eerste plaats moet de professional beschikken over een kwalitatief samengestelde competentieportfolio, wat betreft opleiding, permanente vorming, leermogelijkheden, technische vakcompetenties en managementcompetenties.
- Een andere sleutel ligt erin dat het werk 'werkbaar' moet zijn, wat inhoudt dat hij of zij door het werk gemotiveerd wordt en voldoende kansen ervaart om bij te leren. Het houdt ook in dat hij of zij er niet overspannen van wordt en dat er ruimte blijft voor het gezin, vrienden en hobby's.
- Een derde sleutelement tenslotte houdt verband met het vangnet waarop de professional kan terugvallen: hij of zij moet zich bij de bedrijfsvoering voldoende ondersteund weten door een sociaal netwerk, zoals verenigingen, externe adviseurs of familieraad.

Vanuit het specifieke oogpunt van de freelancers, houdt dit een kwetsbaarheid in op het vlak van hun competentieportfolio, de werkbaarheid van het werk, en de mate waarin zij zich weten te omringen door een netwerk.

6.5.1 Competentieportfolio

De samenstelling van de competentieportfolio van de freelancers is vooral kwetsbaar op het vlak van de permanente vorming en training, en wat betreft de managementcompetenties. Enerzijds wordt van de freelancer verwacht dat deze er zelf voor zorgt voldoende tijd en middelen te reserveren om zich bij te scholen en om zijn of haar kennis up-to-date te houden. Opdrachtgevers gaan er immers van uit dat zij geen specifieke opleidingskost moeten dragen en dat de freelancers die ze inhuren instant inzetbaar zijn met onderhouden vaardigheden en kennis. Anderzijds heeft de freelancer als zelfstandige ondernemer er alle belang bij niet alleen in te zetten op specifieke vakkennis maar ook op managementcompetenties. Dit laatste is niet altijd evident, zeker niet wanneer de keuze voor het freelancersbestaan is ingegeven door het verlangen om zijn of haar 'ding' te kunnen doen. Het runnen van een zelfstandige praktijk impliceert immers dat ook tijd en middelen vrijgemaakt worden voor aspecten van management en bedrijfsbeheer zoals administratie, boekhouding, commercieel en financieel beleid,...

6.5.2 Werkbaarheid van het freelance werk

Zoals eerder al aangegeven kunnen sommige motieven om te kiezen voor het freelancersbestaan voor anderen net een zwaar wegend facet vormen. Op het vlak van de werkbaarheid van het

werk is dit met name het geval voor de werkdruk en voor de werk-privébalans. Inzake werkdruk gaat het niet zozeer om kwalitatieve maar wel om kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en tijdslimieten. Zeker wanneer dit net een van de motieven is voor opdrachtgevers om freelancers in te huren voor een bepaald project. Anderzijds blijkt dat de flexibiliteit om minder tijd- en plaatsgebonden te werken en op die manier werk en privé flexibeler te combineren ook een soort turning point heeft waarbij dit voordeel gaat doorwegen als een nadeel. Freelancers moeten ook op deze vlakken telkens individueel hun grenzen trachten te trekken wanneer ze ingehuurd worden, en dit afwegen tegenover andere meer economische motieven.

6.5.3 Solo slim?

Het belang van zich te omringen door een sociaal netwerk is voor freelancers heel belangrijk. Het gaat hierbij zowel om een ondersteunend netwerk om zich te wapenen tegen de nadelen van het 'eenzame bestaan' als freelancer, als om de uitbouw van een netwerk als potentiële opdrachtenpool. Dit lukt niet steeds voor elke freelancer, en lijkt voor sommigen ook in te druisen tegen hun keuze voor autonomie en zelfstandigheid.

6.6 Nieuwe arbeidsvormen en arbeidsrelaties

Freelancen speelt zich af binnen een context van nieuwe arbeidsvormen en arbeidsrelaties, met een verschuiving van 'standard work' naar 'non-standard work'. Hierbij springen de specifieke statutaire verschillen en werk-gerelateerde voordelen in het oog. Ook is er de impact van de nieuwe werkvormen op de arbeidsmarkt en de arbeidscondities.

6.6.1 Statutaire verschillen en werk-gerelateerde voordelen

Freelancers werken onder het sociaal statuut van de zelfstandigen, en kunnen in dezelfde mate als alle andere zelfstandigen een beroep doen op de sociale zekerheid en sociale bescherming die wettelijk voorzien is voor zelfstandigen in ons land. De verschillen met het sociaal statuut van de werknemers hebben vooral te maken met de opdrachten waarvoor elke werkgever wettelijk dient in te staan voor zijn eigen werknemers, en deze situeren zich actueel op volgende vlakken:

- Kosten en belastingen
- Sociale zekerheidsbijdrage
- Gewaarborgd loon en uitkeringen ziekenfonds in geval van arbeidsongeschiktheid
- Arbeidsongevallen en beroepsziekten
- Vakantie
- Moederschapsverlof
- Tijdskrediet en thematisch verlof
- Werkloosheid
- Pensioenopbouw.

In het geval freelancers bij sommige opdrachten gelijkaardig werk uitvoeren binnen een onderneming als collega werknemers, genieten ze door hun zelfstandigenstatuut niet van dezelfde werk-gerelateerde voordelen als de werknemers in loondienst met een contract van onbepaalde duur. Meer algemeen situeren de verschillen tussen standaard- en niet-standaard tewerkstellingsvormen zich in deze voornamelijk op volgende vlakken (OESO, 2015 & 2016; ILO, 2016):

- Werkzekerheid
- Werktijden
- Bescherming welzijnswetgeving (veiligheid en gezondheid op het werk)
- Recht op vertegenwoordiging, collectief overleg en andere fundamentele rechten op het werk zoals bijvoorbeeld non-discriminatie
- Werkgever-gesponsorde opleiding en training.

Tegenover deze achtergrond situeert zich het actuele debat over de opportuniteit van een specifiek statuut voor de autonome medewerker, als derde statuut los van het werknemersstatuut of het zelfstandigenstatuut. Hierbij spelen diverse overwegingen en de uitkomst van dit debat kan per land verschillend zijn (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2016). Ervaring uit het buitenland leert dat een specifiek statuut op zich niet volstaat om alle knelpunten en uitdagingen op te vangen die zich voor de diverse categorieën van freelancers kunnen stellen (zie bijvoorbeeld voor het Verenigd Koninkrijk het recente rapport 'Good Work. The Taylor Review of Modern Working Practices', 2017). Er is een samenhang met het bredere institutioneel kader, de beleidsaanpak en het sociaal overleg.

Elke individuele freelancer dient bijgevolg tot nader order zelf stappen te ondernemen om desgevallend ongewenste verschillen in statuut en in werkgerelateerde voordelen te ondervangen. Net zoals dit het geval is voor de andere zelfstandigen. Bijvoorbeeld door bijkomende individuele verzekeringen op te nemen, of door op eigen kosten tijd vrij te maken voor specifieke vorming of bijscholing. Voor sommige verschillen zoals bijvoorbeeld werkzekerheid of collectief overleg en vertegenwoordiging, is dit niet zo evident, al zijn er ook op dit vlak in sommige sectoren reeds stappen gezet.

Bij wijze van voorbeeld kan voor ons land verwezen worden naar de mediasector, waar de inzet van freelancers zeer gebruikelijk is en zij de meest kwetsbare medewerkers uitmaken. De EFJ, the European Federation of Journalists, lanceerde een Handvest van de Rechten van Freelancers, dat ook ondersteund wordt door de VVJ, de Vlaamse Vereniging van Journalisten, en hun Belgische koepel de AVBB, de Algemene Vereniging van de Beroepsjournalisten van België. Dit Handvest beoogt een betere wettelijke bescherming van freelancejournalisten en stelt hiervoor volgende punten voorop:

- Iedere freelancer heeft het recht zich bij een vereniging aan te sluiten, om via collectieve actie de situatie van freelancers en andere journalisten proberen te verbeteren. De freelancers en hun verenigingen moeten het recht hebben diensten te leveren die de solidariteit onder de freelancers en tussen freelancers en journalisten in loondienst versterken, zoals tariefaanbevelingen en collectieve overeenkomsten.
- Iedere freelancer moet dezelfde professionele rechten hebben als een loontrekkende collega, hetzelfde recht op het vergaren van informatie, op bronnenbescherming, op het verdedigen van ethische normen.
- Iedere freelancer heeft het recht op een geschreven contract, en heeft het recht om tijdens onderhandelingen als een eerlijke partner te worden behandeld.
- Iedere freelancer heeft het recht op het gebruik van zijn of haar auteursrechten. Alle freelancers moeten onoverdraagbare morele rechten hebben. Freelancers moeten het recht hebben collectief te onderhandelen over hun auteursrechten.
- Iedere freelancer heeft het recht de meest geschikte vorm te kiezen voor zijn of haar freelancewerk. Een schijn- of gedwongen zelfstandige journalist, die economisch afhankelijk is, moet worden behandeld als een loontrekkende en de daarbij horende rechten en voordelen krijgen.

- Iedere freelancer moet het recht hebben op een gelijke bescherming als een loontrekkende door de sociaalezekerheidsinstellingen, zoals:
 - ziektevergoeding;
 - pensioen;
 - werkloosheidsuitkering;
 - bevallingsvergoeding.
 Zo iets kan op diverse manieren worden geregeld, naargelang van de nationale omstandigheden.
- Iedere freelancer heeft het recht op een gelijke behandeling en het ontvangen van een behoorlijk honorarium, zodat de positie van loontrekkende journalisten niet wordt ondermijnd door het leveren van goedkope arbeid. Dat houdt onder meer het recht in – indien de freelancer wordt uitgestuurd voor gevaarlijke opdrachten – tot dezelfde training, verzekeringen en veiligheidssysteem als loontrekkenden in eenzelfde situatie.

6.6.2 Impact arbeidsmarkten en arbeidscondities

Toekomstprojecties voor de Vlaamse arbeidsmarkt kondigen een aantal transities aan, vertrekkend van de algemene trends waarvan een grote impact verwacht wordt zoals vergrijzing, digitalisering, globalisering, circulaire economie en deeleconomie, en het politiek-economisch-institutioneel systeem (Idea, 2014; WSE, 2016). De transities op onze arbeidsmarkt die hier uit kunnen voortspruiten situeren zich op diverse vlakken:

- in het aanbod van arbeid; bijvoorbeeld
 - individualisering van de verwachtingen van werknemers ten overstaan van het werk
 - flexibiliteit versus zekerheid
- in de vraag naar arbeid; bijvoorbeeld
 - toenemende vraag naar hoog kennisintensieve jobs en naar laag kennisintensieve jobs
 - dalende vraag naar matig kennisintensieve jobs
- in de matching tussen vraag en aanbod van arbeid; bijvoorbeeld
 - dualisering met outsiders zonder gevraagde competenties en moeilijk inzetbaar, tegenover de insiders
- in de organisatie van het werk binnen de bedrijven; bijvoorbeeld
 - verhoogde nadruk op flexibiliteit op vlak van werktijden
 - meer individuele arbeidsvoorwaarden
 - verzelfstandiging van beroepen en functies.

Om zich in deze context beter te wapenen, organiseren bedrijven en organisaties naast hun vast personeelsbestand een flexibele personeelsschil met freelancers en andere flexwerkers, zoals uiteengezet in hoofdstuk 5 van dit rapport.

Vanuit dit perspectief staat de klassieke werkgever-werknemer relatie onder druk en wordt ze eerder een ondernemer-medewerker relatie (WSE, 2016). Daarbij kan de machtsbalans verschuiven van werkgever naar werknemer, wanneer de onafhankelijkheid en onderhandelingspositie van werkenden toeneemt, zeker op een krappere wordende arbeidsmarkt. Deze 'machtsverschuiving' of 'evenwichtigere machtsbalans' zal een impact hebben op de organisatie van werk binnen bedrijven, met meer flexibele arbeidsrelaties, plaats- en tijdonafhankelijk werk, en innovatieve arbeidsorganisaties (Idea, 2014).

In het zog van de toegenomen flexibilisering op vraag van werkgevers/opdrachtgevers, van werknemers/freelancers, of van allebei, ontstaan diverse nieuwe werkvormen. Binnen de negen

geïdentificeerde brede types van nieuwe werkpatronen zijn er verschillende waarbinnen freelancers specifiek goed gedijen (Eurofound, 2015). Meer bepaald gaat het voor ons land om:

- ICT-based mobile work:
 - het werk gebeurt met behulp van moderne technologie (laptop, tablet,...) vanuit verschillende locaties buiten het pand van de werkgever/opdrachtgever, bv. thuis, in het pand van een cliënt, onderweg...
 - In vergelijking met het traditionele 'telewerk' is dit werkpatroon nog veel minder plaatsgebonden
- Portfolio work:
 - het werk omvat potentieel een breed scala aan activiteiten waarbij terzelfdertijd voor meerdere opdrachtgevers gewerkt wordt in specifieke opdrachten
- Crowd employment:
 - het werk wordt opgedeeld in kleinere deejobs waarbij voor de invulling ervan een beroep wordt gedaan op een online (virtueel) platform om aanbieders en afnemers van diensten of goederen met elkaar te matchen
- Collaborative employment:
 - omwille van schaalvoordelen en efficiëntie wordt samengewerkt met andere individuele freelancers
 - bv. in co-working spaces
 - bv. door niet de ondernemersverantwoordelijkheid maar wel de administratieve lasten toe te vertrouwen aan een paraplu-organisatie
- Interim management:
 - hoog gespecialiseerd werk binnen een onderneming zoals het oplossen van een specifieke management- of technische uitdaging, of het verlenen van bijstand in economisch moeilijke tijden
 - wordt ingevuld via een intermediair bedrijf dat hiertoe externe experts aanzoekt.

Eurofound maakt hierbij een balans op van de positieve en negatieve aspecten van freelance werk voor de arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden. Positieve effecten van het freelance ondernemen zijn te verwachten op het vlak van arbeidsmarktintegratie, en dit om diverse redenen. Zo maakt freelancen de arbeidsmarktintegratie mogelijk van personen die niet voltijds willen werken omwille van zorgverantwoordelijkheden, studies of gezondheid. Het biedt oudere personen de mogelijkheid om een langere loopbaan te hebben door via freelance opdrachten verder te werken na het pensioen. Het biedt de mogelijkheid aan jongeren om werkervaring op te doen, waardoor hun positie op de arbeidsmarkt kan verbeteren. En in afgelegen en landelijke gebieden met een beperkt jobaanbod, biedt het freelancen de mogelijkheid om toch aan het werk te zijn.

Andere voordelen hebben betrekking op een toegenomen aantrekkingskracht van de arbeidsmarkt, waarbij via freelancen het zelfstandig ondernemerschap kan uitgetest worden in een relatief beschermde omgeving met weinig ondernemersrisico. De meeste nieuwe werkpatronen bieden bovendien mogelijkheden tot de ontwikkeling van kennis en vaardigheden, waardoor een algemene 'upskilling' van alle werkenden denkbaar is.

Aan de negatieve zijde wordt vooral gewezen op een toegenomen arbeidsmarktsegmentatie en het gevaar van sociale polarisatie, wanneer jobs onderverdeeld worden in gefragmenteerde kleinere zelfstandige deejobs die afzonderlijk ingevuld worden, niet allemaal even uitdagend zijn, en/of uitgevoerd worden in een context met minder sociale bescherming (inherent aan het zelfstandigenstatuut) of met een grotere job- en inkomensonzekerheid. Eurofound wijst er op dat elementen die als 'voordelig' worden bestempeld, voor sommige individuen 'onvoordelig' kunnen

zijn en dat sommige elementen die op het eerste zicht nadelig lijken niettemin voordelig kunnen zijn, afhankelijk van de kenmerken van werkgevers/opdrachtgevers en werknemers/opdrachtnemers, van hun voorkeuren en hun onderlinge bilaterale overeenkomsten.

Dat niet zozeer de nieuwe werkpatronen op zich maar wel hun mogelijke impact op de werkorganisatie en arbeidsstructuren een bekommernis zijn, is evenzeer de conclusie van een analyse van het European Trade Union Institute ETUI, het studiecentrum van het Europees vakverbond: *'The world of work is currently witness to the emergence or development of new forms of employment, some of which are linked to the rise of a digital economy. They include ICT-based mobile work, which is a relatively old but rapidly growing phenomenon, as well as on-call work, which again is nothing new but can now be organized through platforms using geolocation, and finally – and most spectacularly, in terms of the speed of its growth and its very nature – crowd working, which gives organizations or individuals access via online platforms to large numbers of workers willing to carry out paid tasks. These forms of work are neither entirely novel nor entirely bad news for workers, but many of the circumstances which go hand in hand with them give rise to concern, shake up social structures and call for appropriate forms of regulation.'* (ETUI, 2016).

Ook de OESO bouwt voort op de Eurofoundanalyse van de nieuwe werkpatronen, en vat de uitdagingen die hiermee gepaard gaan voor het werken in de platform-diensteneconomie als volgt samen (OESO, 2016):

Tabel 10: Opportunities and challenges of new forms of work and other non-standard work (OESO adapted from Eurofound)

OPPORTUNITIES	CHALLENGES
Labour markets	
Flexible access to work and income opportunities	Non-standard work, small jobs, micro tasks
Possible inclusion of marginal groups in labour force	Potential 'race to the bottom' and wage penalty
Low barriers to entry and exit of work	Less employer-sponsored training of workers
Working conditions	
Flexible working time (and space for digital services)	Job insecurity, higher unemployment risk
Autonomous work organisation	Less or more expensive social protection and benefits
Potential productivity gains	Potential stress of self-management and social isolation

Voor de arbeidsmarkt gaat het aan de ene zijde om een flexibele toegang tot werk en de opportuniteit van inkomsten, de mogelijke inclusie van marginale groepen binnen de arbeidskrachten, lage drempels om in en uit deze tewerkstelling te stappen of om het ondernemerschap uit te proberen in een omgeving met weinig ondernemersrisico. Anderzijds bestaan de uitdagingen voor de arbeidsmarkten op dit vlak uit niet-standaard tewerkstellingsvormen met kleine jobs en micro-opdrachten, het potentieel gevaar van een 'race to the bottom' inzake verloning, en de afname van werkgever-gesponsorde opleiding van werkenden.

Ook wat de werkcondities betreft, dienen zich globaal zowel opportuniteiten als uitdagingen aan. Het gaat aan de ene kant over flexibele werktijden en ruimte voor digitale diensten, een autonome werkorganisatie en potentiële productiviteitswinsten. Aan de andere kant stellen zich uitdagingen als werkonzekerheid en een groter risico op werkloosheid, een kleinere of duurdere sociale bescherming en voordelen, en potentiële stress ten gevolge van 'self-management' en sociale isolatie.

De uiteindelijke impact van deze globale evoluties en tendensen is sterk afhankelijk van het institutioneel kader, van de beleidscontext en van de sociale dialoog, in die mate dat het uiteindelijk effect per land of regio mede hierdoor sterk kan verschillen, zoals het voorbeeld van Nederland aantoont (Centraal Planbureau, 2016).

Referentielijst

Online referenties

- <http://lovetobefree.ning.com/> 'Freelance netwerk voor zelfstandige dienstverleners'
- <https://fedipro.be/> 'Federation of Independent Professionals'
- <http://www.freelancenetwork.be/> 'Freelance Network.be'
- www.freelance.vlaanderen 'Freelance Vlaanderen'
- <http://www.ikzoekeenfreelancer.com/> 'Voor opdrachtgevers'
- <http://www.zelba.be/> 'Vacaturebank voor jobs op zelfstandige basis'
- <http://www.theflexacademy.be/> 'The Flex Academy'
- <https://www.nextconomy.be/> 'NEXTconomy'
- <https://www.zipconomy.nl/> 'ZIPconomy'
- <http://statbel.fgov.be/> 'Statistics Belgium'
- <http://www.rsvz.be/nl/interactieve-statistieken> 'RSVZ'
- <https://www.nbb.be/nl/statistieken> 'Nationale Bank van België'
- <https://www.rsz.fgov.be/nl/statistieken> 'RSZ'
- <http://regionalestatistieken.vlaanderen.be/> 'Departement Kanselarij & Bestuur. Studiedienst Vlaamse Regering'

Vlaanderen/België

- ACV congres 23-24 april 2015. (2015). *Zeg nu zelf. Zeggenschapscongres ACV. Definitieve krachtlijnen*. Brussel.
- Algemeen Beheerscomité voor het Sociaal statuut der zelfstandigen. (2016). *Deeleconomie*. Advies nr. 2016/08. Brussel.
- Apache. (11-12-13-14 april 2017). *Dossier 'Het nieuwe werken: fulltime maar niet vast'*. Geraadpleegd op <https://www.apache.be/dossier/het-nieuwe-werken-fulltime-maar-niet-vast/>
- Apache. (14.01.2015). 'Belgische freelancers het kneusje van Europa?'. Geraadpleegd op <http://www.apache.be/2015/01/14/belgische-freelancers-het-kneusje-van-europa/?sh=38f3bed-5>
- Apache. (21.10.2014). 'Als ie maar geen freelancer wordt'. Geraadpleegd op <https://www.apache.be/2014/10/21/als-ie-maar-geen-freelancer-wordt/>
- Bassie, M. & Deleu, M. (2015). *VMS-systemen op de Nederlandse en Belgische markt*. Flex Beheer & The Flex Academy. Geraadpleegd op <http://docplayer.nl/519804-Vms-systemen-op-de-nederlandse-belgische-markt.html>
- Bassie, M. & Deleu, M. (2016). *MSP's en brokers voor externe inhuur in Nederland en België. Editie 2016*. Flex Beheer & The Flex Academy. Geraadpleegd op <http://docplayer.nl/42091465-Editie-msp-s-en-brokers-voor-externe-inhuur-in-nederland-en-belgie-editie-2016-sponsoren.html>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F. & Vanderhaeghe, S. (2017). *Werkbaar werk voor zzp'ers. Analyse zelfstandige ondernemers zonder personeel op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2007 – 2016*. Rapport Stichting Innovatie & Arbeid. Brussel: SERV.

- Bruno, E. (08.11.2016). '10 dingen die je moet weten over digitalisering en de arbeidsmarkt'. ETUI. Geraadpleegd op <http://www.dewereldmorgen.be/artikel/2016/11/08/10-dingen-die-ie-moet-weten-over-digitalisering-en-de-arbeidsmarkt>
- De Coen, A., Gerard, M., Van der Beken, W. & Valsamis, D. (2014). *De arbeidsmarkt 2020: Welke rol voor HR-dienstverleners?* IDEA Consult/Federgon. Brussel.
- De Langhe, R. (2016). 'Het statuut van zelfstandige is zo precair dat mensen liever opgesloten zitten in een gouden kooitje'. Opiniestuk in *De Morgen*, 22 juni 2016.
- De Morgen. (03.03.2016). 'Iedereen Zelfstandige'.
- De Morgen. (31.12.2016). 'Liever kleine baas dan grote knecht'.
- De Standaard. (19.01.2016). 'Technologie bedreigt vooral kantoorjobs'.
- De Standaard. (20.05.2017). 'Beter een precare job dan geen job'.
- De Standaard/Jobat. (2016). 'Bedrijven doen steeds vaker beroep op human cloud'. Geraadpleegd op <http://www.jobat.be/nl/artikels/bedrijven-doen-steeds-vaker-beroep-op-human-cloud/>
- De Tijd (04.07.2016). 'Vrijheid is voor onze freelancers de belangrijkste troef'.
- De Tijd. (12.07.2017). 'Meer bedrijven huren tijdelijke baas in voor grote veranderingen'.
- De Tijd. (juli 2016). 'Hoe kijken freelancers en opdrachtgevers naar elkaar?'. Geraadpleegd op <https://www.tijd.be/connect/workforce360/randstadaward2016/Hoe-kijken-freelancers-en-opdrachtgevers-naar-elkaar/9760168>
- Decock, S., Van Kerrebroek, V. & De Paepe, J. (2011). *Reaching the self-employed*. Nota LBC-NVK. Brussel.
- Delagrange, H. & Notebaert, S. (2017). *Uitzendarbeid en flexibiliteit. Een onderzoek bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen*. Rapport Stichting Innovatie & Arbeid. Brussel: SERV.
- Denys, J. (red.). (2015). *Uitzendwerk 360° Handboek*. Leuven: Uitgeverij Lannoo Campus & Randstad.
- Departement WSE. (2013). *De Vlaamse arbeidsmarkt. Eigenschappen, uitdagingen en positie in Europa*. Brussel.
- Departement WSE. (2016). *De Vlaamse arbeidsmarkt na 2020*. Analyse door de studiedienst van het Departement WSE. Brussel.
- Federgon. (2013). *Project sourcing volgens de nieuwe regels*. Geraadpleegd op <https://www.federgon.be/>
- Federgon. (2015). *Foresight 2020. De toekomst is reeds begonnen*. Geraadpleegd op <https://www.federgon.be/>
- Federgon. (2016). *Jaarverslag 2015*. Geraadpleegd op <https://www.federgon.be/>
- Federgon. (2017). *Jaarverslag 2016*. Geraadpleegd op <https://www.federgon.be/>
- Fedipro. (2015). *Inspiratieboek voor de zelfstandige professional*. Gent.
- Frenken, K. (2016). 'Is de deeleconomie wel zo wenselijk?' SAMPOL 10.03.2016.
- Graydon. (2015). *Evoluties in het bedrijvenlandschap*. Geraadpleegd op <http://public.graydon.be/downloads/report-studie-evoluties-het-bedrijvenlandschap>

- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2016). *Verslag 2016. Digitale economie en arbeidsmarkt*. Brussel.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2017). *Verslag 2017. Verlenging en kwaliteit van de loopbanen*. Brussel.
- Hussenot, A. (19.08.2017). 'Is freelancen de toekomst van de tewerkstelling?' Geraadpleegd op <http://www.knack.be/nieuws/wereld/is-freelancen-de-toekomst-van-de-tewerkstelling/article-opinion-889779.html>
- MARK. (2016). *Iedereen ondernemer. Hoe we via Peer-to-Peerplatformen onze passie kunnen verzilveren*. Geraadpleegd op www.markmagazine.be
- Mediaplanet. (December 2015). *Themanummer Outsourcing*. Geraadpleegd op <http://www.standaard.be/>
- Mestdag, M. & Monsaert, N. (2015). *Whitepaper: No time to waste, of toch? Een analyse van 9 online freelanceplatformen in opdracht van Fedipro*. Gent: Uitgeverij 2MPACT.
- Metro. (18.04.2016). 'Le coworking, une tendance très en vogue'.
- Nationale Arbeidsraad. (2016). *Onderscheid tussen werknemer en zelfstandige. Evaluatie van de Arbeidsrelatieswet*. Advies nr 1.970 van 26.01.2016. Adviezen NAR te raadplegen op <http://www.cnt-nar.be/advies-lopemde.htm>
- OECD (2017). *Economic Survey of Belgium*. Geraadpleegd op <http://www.oecd.org/belgium/economic-survey-belgium.htm>
- Randstad. (2017). *Hoe zien bedrijven de arbeidsmarkt in de toekomst? Voorbij de waan van de dag: de uitdagingen van de Belgische werkgevers scherpgesteld*. Randstad Arbeidsmarktstudie 2017. Geraadpleegd op <https://www.randstad.be/content/158df484-c0f8-461e-ad54-9d1d31e8c4f3/RANDSTAD-arbeidsmarktstudie-2017.PDF>
- SCOOP SD Worx. (Mei 2016). 'Loopbanen mogen geen glijbanen worden'.
- Steunpunt Economie & Ondernemen STORE 2.0. (2017). *Ondernemerschapscultuur en ondernemend gedrag in Vlaanderen: situatie 2016*. Brussel.
- Steunpunt Werk & HIVA. (2017). *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050*. Werk.Rapport 2017 nr. 1. Brussel.
- Trends Style. (31.08.2017). In het leven van een freelancer: 'Ooit klopte er een deurwaarder aan'.
- Trends/Knack. (09.06.2016). 'Unizo onderzoekt basisinkomen voor iedereen'. Geraadpleegd op http://trends.knack.be/economie/beleid/unizo-onderzoekt-basisinkomen-voor-iedereen/article-normal-714283.html?utm_source=Newsletter-09/06/2016&utm_medium=Email&utm_campaign=Newsletter-RNBTRKZ&M_BT=236238432708
- Ulens, M. (2017). 'De Uber-uitdaging: werk in de platformeconomie'. SAMPOL, jg. 24/nr.7, september 2017.
- UNIQUE. (2011). *Werken aan de flexibele schil. Verre fictie of noodzakelijke evolutie?* Unique Collection. Geraadpleegd op https://www.schrijf.be/frontend/files/realisations/pdfs/1389611627_4ea62a36c45946d305120d9782ecb5d1.pdf
- UNIZO & UCM & Graydon. (2017). *Startersatlas 2017*. Brussel.
- UNIZO. (2014). *De Vlaamse freelancers in cijfers*. Brussel.
- UNIZO. (2014). *UNIZO geeft aftrap voor Week van de Freelancer. Jaarlijks starten 6000 freelancers meer dan in 2005*. UNIZO-persbericht 03.06.2014.

- UNIZO. (2015). *Freelancer Focus 2015. Onderzoek naar Freelancen in Vlaanderen n.a.v. de UNIZO week van de freelancer 2015*. Brussel.
- UNIZO. (2015). *Helpt meer freelancers op 10 jaar tijd*. UNIZO-persbericht 02.06.2015.
- UNIZO. (2016) *Nota Freelance Evolutie en groei*. Brussel.
- UNIZO. (2016). *Freelancer Focus 2016. Onderzoek naar Freelancen in Vlaanderen n.a.v. de UNIZO week van de freelancer 2016*. Brussel.
- UNIZO. (2016). *UNIZO n.a.v. Week van de Freelancers: 4 op 10 ligt wakker van sociaal statuut*. UNIZO-persbericht 09.06.2016.
- Van Andel, W. & Schramme, A. (2015). *Creatieve industrieën in Vlaanderen. Mapping en bedrijfseconomische analyse*. Onderzoeksrapport Flanders DC – Antwerp Management School Kenniscentrum. Leuven: Flanders District of Creativity vzw.
- Van Vasselaer, K. & Put, J. (2007). *Bijzondere statuten in de sociale zekerheid: analyse, evaluatie en aanzet tot harmonisering*. Leuven: Instituut voor Sociaal Recht KULeuven.
- Vermeersch, W. (2015). 'De Arbeid van de toekomst: Man age of machine age'. SAMPOL 24.04.2015.
- ZO-UNIZO-Adviesbrief voor de zelfstandige ondernemer. (nr. 5/ 03.03.2016). 'Ik wil een freelancer inschakelen in mijn zaak. Hoe maak ik een sluitend contract?'
- ZO-UNIZO-Adviesbrief voor de zelfstandige ondernemer. (nr. 8/ 21.04.2016). 'Commerciële samenwerkingsformules: welke tandem brengt u het verst?'

Nederland

- ABN-AMRO & Fastflex. (2016). *Trendrapport De zp'er komt er aan. Waarom organisaties nu al moeten nadenken over de volgende generatie professionals*. Geraadpleegd op <http://www.fastflex.nl/getattachment/Media/Whitepapers/Trendrapport-De-ZP-er-komt-eraan/Trendrapport-De-ZP-er-komt-eraan.pdf.aspx>.
- ABU / CEDRIS / NRTO / OVAL / SUMMUM.NU. (2016). *Statement. Iedereen aan de slag. Naar een evenwichtige, ontwikkelingsgerichte en inclusieve arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op <http://cedris.nl/nieuws/detail/article/iedereen-aan-de-slag-1.html>
- Boodie, M., de Laat, R. & Oldenburg, P. (2014). *Professioneel inhuren van flexibele arbeid. Mensen, markt, mechanismen*. Amsterdam/Rotterdam: Management Boek.
- CBS Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015). *Achtergrondkenmerken en ontwikkelingen van zzp'ers in Nederland*. Position paper t.b.v. 'IBO Zelfstandigen zonder personeel'. Bijlage IBO rapport. Geraadpleegd op <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/10/02/eindrapport-ibo-zelfstandigen-zonder-personeel>
- CBS Centraal Bureau voor de Statistiek. (2017). *Thuiswerken door werknemers en zelfstandigen*. Sociaal economische trends 2017/01. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/>
- Centraal Planbureau. (2015). *Position paper t.b.v. 'IBO Zelfstandigen zonder personeel'*. Bijlage IBO rapport. Geraadpleegd op <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/10/02/eindrapport-ibo-zelfstandigen-zonder-personeel>
- De Groene Amsterdammer (10.02.2016). 'De nieuwe zzp-mens bestaat niet'. Geraadpleegd op <https://www.groene.nl/artikel/de-nieuwe-zzp-mens-bestaat-niet>
- De Nederlandsche Bank. (2016). *Grote verschillen in flexibilisering arbeidsrelatie tussen beroepen*. DNBulletin 12.09.2016

- de Vries, N. & Bruins, A. (2013). *Opleiding en scholing van zzp'ers*. Resultaten zzp-panel meting I van 2013. Zoetermeer: Panteia.
- de Vries, N., Deijl, C. & Bruins, A. (2012). *Gezocht : werklocatie 3.0. Veranderingen in werklocaties van zzp'ers*. Zoetermeer: Panteia.
- Dekker, Dr. F.P.S & Stavenuiter Dr. M.M.J. (2012). *ZZP'ers en het sociale stelsel: op weg naar herziening?* Utrecht. Verwey-Jonker Instituut.
- Dekker, R. & Kösters, L. (2011). 'De ontmythologisering van de zzp-trend'. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2011 (27) 3.
- Gürel, H. (2013). *Masterproef Ondernemingsrecht: Schijnzelfstandigheid van zzp'ers*. Universiteit van Tilburg.
- Hays. (2015). *Baan van de toekomst*. Geraadpleegd op <https://www.hays.nl/baan-van-de-toekomst/index.htm>
- Hershey, D., van Dalen, H., Conen, W. & Henkens, K. (2016). *Are 'voluntary' self-employed better prepared for retirement than 'forced' self-employed? The Case of the Netherlands and Germany*. Netspar. DP 07/2016-027
- Hoekema, L. et.al. (2014). *Achtergrondkenmerken en ontwikkelingen van zzp'ers in Nederland*. Geraadpleegd op <https://www.cbs.nl/>
- Hoevenagel, R., de Vries, N. & Vroonhof, P. (2015). *Arbeidsmarktpositie van zzp'ers. Zzp-panel: resultaten eerste meting 2014*. Zoetermeer: Panteia.
- IBO Interdepartementaal Beleidsonderzoek. (2015). *Zelfstandigen zonder personeel*. Ministerie van Financiën. Geraadpleegd op <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/10/02/eindrapport-ibo-zelfstandigen-zonder-personeel>
- Joncker, J. (red.). (2014). *Nieuwe businessmodellen. Samen werken aan waardecreatie*. Den Haag: Academic Service.
- Kremer, M., Went, R. & Knottnerus, A. (red.). (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. WRR-Verkenning 36. Uitgave Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Geraadpleegd op <https://www.wrr.nl/publicaties/verkenningen/2017/02/07/voor-de-zekerheid>
- Loog, B. & Smits, W. (2016) *Niet de flexibele schil maar de vaste kern is het meest conjunctuurgevoelig (flexwerkers)*. ESB Nieuwsbrief 18 februari 2016, jg. 101, ed. 4728.
- Ministerie van Financiën. (19.05.2016). *Kamerbrief Kabinetsreactie Kamervragen criteria schijnzelfstandigheid*.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (02.10.2015). *Kamerbrief Kabinetsreactie rapport IBO zzp*.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (03.02.2017). *Kamerbrief Positie zelfstandigen op de arbeidsmarkt*.
- Mostertman, R., e.a. (2012). *Organiseren en HR in 2025*. Assen: Koninklijke van Gorcum.
- Muffels, R. (2013). *Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt*. In: TPEdigitaal, Jaargang 7 nr. 4, september 2013.
- Nieuwsbrief MKB en ondernemerschap. (02.04.2013). 'Bij zzp'ers groeit behoefte aan wisselende werklocaties'.
- Panteia. (2015). *Rise and shine? De opkomst en de sociaaleconomische positie van zzp'ers in de Nederlandse economie*. Position paper t.b.v. 'IBO Zelfstandigen zonder personeel'.

- Bijlage IBO rapport. Geraadpleegd op
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/10/02/eindrapport-ibo-zelfstandigen-zonder-personeel>
- Pot, F. (2016). *Dubieuze innovaties in het arbeidsbestel*. Verschenen in Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 2016 (32) 1.
 - Prof. Dr. Van den Born, A. & Ruts, H.-J. (2015). *Goed opdrachtgeverschap. Een onderzoek naar duurzame en waardevolle samenwerkingsrelaties tussen interim-professionals en inhurende organisaties*. ZIPconomy
 - SEOR Erasmus School of Economics. (2013). *ZZP tussen werknemer en ondernemer*. Eindrapport in opdracht van het Ministerie van Economische Zaken. Rotterdam.
 - SER Sociaal-Economische Raad. (2010). *zzp'ers in beeld; een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel*. Advies 10/04 oktober 2010. Geraadpleegd op <https://www.ser.nl/>
 - SER. (mei 2017). *Notitie 'Toekomst van werk'*. Notitie uitgebracht aan de ILO ten behoeve van Future of Work Centenary Initiative. Geraadpleegd op <https://www.ser.nl/>
 - Sociaal en Cultureel Planbureau. (2015). *Bevrijd of beklemd? Werk, inhuur, inkomen en welbevinden van zzp'ers*. Position paper t.b.v. 'IBO Zelfstandigen zonder personeel'. Bijlage IBO rapport. Geraadpleegd op <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/10/02/eindrapport-ibo-zelfstandigen-zonder-personeel>
 - Stam, E. (2013). *De Nederlandse ondernemersparadox*. In: TPEdigitaal, Jaargang 7 nr. 4, september 2013.
 - Stichting ZZP Nederland. (2016). *Visiedocument 2016 – 2020. Zelfstandigen hebben de toekomst*. Groningen.
 - TNO/CBS. (2015). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. Toelichting geraadpleegd op <http://www.fastflex.nl/getattachment/Media/Whitepapers/Trendrapport-De-ZP-er-komt-eraan/Toelichting-ZP-Onderzoek.pdf.aspx>
 - van Stel, A. (editor). (2015). *Types and roles of entrepreneurship. The value of different types of entrepreneurs for the Dutch economy and society*. Zoetermeer: Panteia.
 - van Stel, A., Scholman, G. & Wennekers, S. (2012). *Solo self-employed versus employer entrepreneurs: prevalence, determinants and macro-economic impact*. Zoetermeer: Panteia.
 - Villamedia. (07.07.2016). 'Persgroep wentelt risico schijnzelfstandigheid af op freelancer'. Geraadpleegd op <https://www.villamedia.nl/artikel/persgroep-wentelt-risico-schijnzelfstandigheid-af-op-freelancer>
 - Went, R., Kremer, M. & Krottnerus, A. (red.). (2015). *De robot de baas. De toekomst van werk in het tweede machinetijdperk*. WRR-Verkenning 31. Uitgave Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Geraadpleegd op <https://www.wrr.nl/publicaties/verkenningen/2015/12/08/de-robot-de-baas>
 - Witvliet, L. & Brantz R. (2013). *De uitzendwereld en de zzp'er. Onderzoek naar de rol van de uitzendorganisaties in het faciliteren van zzp'ers en de wederkerigheid van de relatie*. Nyenrode Business Universiteit & Kennis Instituut Zelfstandig Ondernemerschap. Geraadpleegd op <https://www.abu.nl/>

- Yspeert, A. (2016). *De vrije adviseur. Succesvol adviseren door een gelijkwaardige relatie met je klant*. Zaltbommel: Haystack.
- ZIPconomy Nieuwsbrief (12.01.2017). 'Meer België of beheersing flexibilisering. Wat te doen met het CPB-advies over de Nederlandse arbeidsmarkt?'

Europa/Internationaal

- ADP Research Institute. (2016). *Hoe werk verandert. Wereldwijde werktrends en de invloed op mensen*. Geraadpleegd op <https://www.adp.nl/kennis/hoe-werk-verandert/>
- Behling, F. & Harvey, M. (2015). *The evolution of false selfemployment in the British construction industry: a neo-Polanyian account of labour market formation*. Work, employment and society 2015, Vol. 29(6) 969–988.
- Blanchflower, D.G. (2015). *Flexibility@work 2015: self-employment across countries in the Great Recession of 2008-2014. Yearly report on flexible labor and employment*. Amsterdam: Randstad.
- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*. ETUI Working Paper, 2016/02 geraadpleegd op <http://www.etui.org/content/download/22130/184851/file/ver+2+web+version+Working+Paper+2016+02-EN+digitalisation.pdf>
- EC. (02.06.2016). *A European agenda for the collaborative economy*. Mededeling van de Europese Commissie. COM(2016) 356 final.
- EFIP European Forum of Independent Professionals. (2013). *Manifesto 2014. Unlocking the potential of Europe's iPros*. London: Professional Contractors Group PCG.
- ETUC (2016). *Towards new protection for self-employed workers in Europe*. Adopted at the Executive Meeting on 14-15 December 2016.
- ETUI. (27-29.06.2016). Conference Shaping the new world of work. Geraadpleegd op <https://www.etui.org/>.
- Eurofound. (2015). *New forms of employment*. Geraadpleegd op <https://www.eurofound.europa.eu/nl>
- Eurofound. (2017). *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*. Backgroundpaper for Estonian Presidency Conferende 'Future of Work: Making it e-Easy', 13-14 september 2017. Geraadpleegd op <https://www.eurofound.europa.eu/nl>
- Freelancers Union & Elance-oDesk. (2016). *Freelancing in America: A National Survey of the New Workforce*. Geraadpleegd op <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2016/>
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*. ETUI. Transfer Vol. 23(2) 135–162. Geraadpleegd op <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024258916687250>
- IFJ Internationale Federation of Journalists. (2006). *Charter of Freelance rights*. Geraadpleegd op <http://www.ifj.org/nc/news-single-view/category/news/article/charter-of-freelance-rights-efj/>
- ILO. (2016). *Non standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*. Geraadpleegd op http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang--en/index.htm
- Kwakman, prof. dr. F.E. (2007). *The professional service firm of the future*. Inaugurale rede Nyenrode Business Universiteit.
- Leighton, P. & Brown, D. (2013). *Future working: The rise of Europe's independent professionals (iPros)*. London: Professional Contractors Group PCG.

- Maister, D. (1999). *Management van professionele organisaties*. Schoonhoven: Academic Services.
- McKinsey Global Institute. (2016). *Independent work: choice, necessity and the gig economy*. Geraadpleegd op <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>
- MO* Magazine. (01.06.2016). 'Zoeken naar vastigheid in tijden van flexwerk'.
- NYTimes. (10.07.2016). 'Redfin Shies Away From the Typical Start-Up's Gig Economy'. Geraadpleegd op <http://commentanypage.com/608186/A-Start-Up-Shies-Away-From-the-Gig-Economy.html>
- OECD (2016). *New forms of work in the digital economy*. Digital Economy Papers nr. 260. Geraadpleegd op <http://www.oecd.org/>
- OECD. (2016). *Enhancing economic flexibility: what's in it for workers?* OECD Economic Policy Paper, november 2016, nr. 19. Geraadpleegd op <http://www.oecd.org/>
- OECD. (2017). *Entrepreneurship at a glance. 2017*. Geraadpleegd op <http://www.oecd.org/>
- Taylor, M. (july 2017). *Good work. The Taylor Review of Modern Working Practices*. Geraadpleegd op <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices>
- Valenduc, G. & Vendramin, P. (2016). *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. ETUI Working Paper, 2016/03 geraadpleegd op <http://www.etui.org/content/download/23260/193793/file/16+WP+2016+03+Digital+economy+EN+Web+version.pdf>
- Valsamis, D., De Coen, A., & Vanoeteren, V. (2016). *Employment and skills aspects of the digital single market strategy*. Long briefing note for the European Parliament. Brussel: IDEA Consult. 'De impact van digitalisering op de Europese arbeidsmarkt'. Verschenen in OVER.WERK 1/2016
- Vaughan, R., & Daverio, R. (2016). *Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe*. PWC.UK. Londen.
- World Economic Forum WEF. (2016). *Human Capital Report 2016*. Geraadpleegd op <https://www.weforum.org/>
- World Economic Forum WEF. (2016). *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Global Challenge Insight Report. Geraadpleegd op <https://www.weforum.org/>
- World Employment Confederation. (2016). *Whitepaper The future of work*, 2016-09. Geraadpleegd op http://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx_ttnews%5Btt_news%5D=675&cHash=cd61d98625d2defdb754d703cd2366a2
- Woskow, D. (2014). *Unlocking the sharing economy. An independent review*. Geraadpleegd op https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/378291/bis-14-1227-unlocking-the-sharing-economy-an-independent-review.pdf
- Zahi, K. & Poláček, R. (2011). *Study on Employment and working conditions of self-employed workers in the service and communication sectors in Europe*. Uitgave UNI Europa.

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1:	Raming aantal en aandeel Freelancers per segment in Vlaanderen (2015). (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)	27
Figuur 2:	Geaggregeerde raming aantal freelancers t.o.v. totaal aantal werkenden in Vlaanderen (2015). (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid).....	28
Figuur 3:	Opdeling freelancers naar rechtsvorm (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)	31
Figuur 4:	Het aandeel van Non Standard Work in de totale werkgelegenheid, 2013, in OESO-landen (OESO, 2016).....	34
Figuur 5:	Tewerkstellingsgroei per type, 2007-2013, in 26 OESO-landen (OESO, 2016) ...	35
Figuur 6:	EFIP - percentage growth in iPros 2004-2013	36
Figuur 7:	zzp'ers intellectuele diensten naar leeftijd, 2016.....	39
Figuur 8:	zzp'ers intellectuele diensten naar anciënniteit, 2016	40
Figuur 9:	zzp'ers intellectuele diensten naar basisopleiding, 2016	41
Figuur 10:	zzp'ers intellectuele diensten naar stopzettingintentie, 2016.....	44
Figuur 11:	Aandeel tevreden met diverse aspecten van zelfstandig ondernemerschap, zzp'ers intellectuele diensten, 2016	45
Figuur 12:	Werkbaar Werk, Werkbaarheidsknelpunten en Werkbaarheidsrisico's, zzp'ers intellectuele diensten, 2016	48
Figuur 13:	Naar Freelancenetwork.be: assenkruis van benodigde uren en competenties	59
Figuur 14:	Verdeling freelancers volgens wervingskanalen nieuwe opdrachten (LTBF/UNIZO, 2015)	61
Figuur 15:	Diversiteit van dienstenplatformen (OESO, 2016)	64
Figuur 16:	http://freelancenetwork.be/	66
Figuur 17:	http://www.ikbeneenfreelancer.com/	66
Figuur 18:	http://www.zelba.be/	66

Tabellen

Tabel 1:	Segment 'Managements- en bedrijfsadvies' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)	24
Tabel 2:	Segment 'Bedrijfsondersteunende diensten' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)	24
Tabel 3:	Segment 'IT-dienstverlening' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)	24
Tabel 4:	Segment 'Communicatie, reclame, vormgeving, fotografie' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS).....	25

Tabel 5:	Segment 'Opleiding en training' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)	25
Tabel 6:	Segment 'Kunst en amusement' (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)	26
Tabel 7:	Rechtsvormen van freelancers in zes segmenten (Bron: Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van ADS)	30
Tabel 8:	D. H. Maister, Managing the professional service firm, typologie naar projectkarakteristieken.....	53
Tabel 9:	Typologie van de Vlaamse freelancer naar type dienstverlening	55
Tabel 10:	Opportunities and challenges of new forms of work and other non-standard work ..	82