

# Freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt

Katrien Penne - SERV - Stichting Innovatie & Arbeid

Penne, K. (2023). *Rapport Freelance Ondernemen in Vlaanderen, een update*. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid.

<https://www.serv.be/stichting/publicatie/freelance-ondernemen-vlaanderen>

Penne, K. (2017). *Rapport Freelance Ondernemen in Vlaanderen*. Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen/Stichting Innovatie & Arbeid.

<https://www.serv.be/stichting/publicatie/freelancers-vlaanderen>

## ABSTRACT

Het rapport *Freelance Ondernemen in Vlaanderen 2023* vormt een kwantitatieve en kwalitatieve update van het eerste rapport dat in 2017 door de Stichting Innovatie & Arbeid uitgebracht werd (Penne, 2017, 2023). We focussen op het verwerven van inzicht in de arbeidsmarktpositie van de zelfstandigen zonder personeel, die als zakelijke dienstverstrekker actief zijn op tijdelijke of projectbasis, met uitzondering van de gereguleerde of vrije beroepen. Het aantal freelancers blijft jaar na jaar ononderbroken toenemen. In de periode 2015 tot 2021 steeg het aantal freelancers tot 206 018 personen in Vlaanderen. Deze groeicurve houdt min of meer gelijke tred met de aangroei van het totaal aantal zelfstandigen en van het totaal aantal werkenden in dezelfde periode, maar het maakt abstractie van desgevallende onderlinge verschuivingen en evoluties binnen populaties. Achterliggende factoren die een rol spelen bij de toegenomen inzet van freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt, houden verband met de impact van evoluties en trends zoals de nood aan herhaaldelijk flexibel schakelen onder de coronapandemie, de Oekraïne- en energiecrisis, aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, destandaardisering, een vervaging van het onderscheid tussen vast en flex, digitalisering, globalisering, en de tijdsgeest van individuele autonomie en waardezoeken. Dit maakt dat er niet zoiets bestaat als één type freelancer, maar dat er een grote diversiteit en differentiatie bestaat onder de freelancerspopulatie. Er bestaat een brede waaier aan organisatie- en verdienmodellen tussen twee uitersten op een glijdende schaal. Aan de ene kant de wereld van de *gig economy* waarin online platformen het bepalende element zijn en de werkkrachten een middel. En aan de andere kant de *talent economy* waar het draait om werkenden met al hun talenten, ervaring en kennis, en waar soms een platform de rol van intermediaire partij neemt en dus het middel is. De omgeving waarin freelancers actief zijn, drukt een stempel op de kansen en mogelijkheden, op de organisatiewijze en het verdienmodel. Ook opdrachtgevers en intermediaire dienstverleners passen hun organisatie-model aan. Aangepaste hr-management-concepten en gedragscodes zien het licht. Het gebrek aan een uniforme definitie voor deze werkvorm blijft echter het grootste knelpunt om de freelancers volledig te vatten, zowel voor het sociaal overleg als voor het institutioneel kader waarbinnen beleid wordt vastgelegd.

Iedereen die zich verdiept in het werkveld van de freelancers, stuit bij aanvang op de schijnbare contradictie dat er voor deze nochtans veelgebruikte term geen eenduidige begripsafbakening bestaat. Evenmin bestaat een specifiek juridisch statuut voor deze werkvorm, noch zijn er aparte statistieken voorhanden.

Deze vaststelling blijft vijf jaar na het eerste rapport onveranderd. Het gebrek aan uniforme definitie was en blijft een van de hoofdknelpunten in het debat over de inzet van freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt. In de praktijk blijkt haast elke stem in het publieke debat er een eigen begripsbenadering op na te houden, waardoor langs elkaar heen gesproken wordt of schijnbaar contradictorische stellingen en conclusies geformuleerd worden.

## Ivanhoe en de flexeconomie: wie en wat is een freelancer?

De oorsprong van het woord 'freelancer' staat min of meer vast: de term duikt voor het eerst op in de populaire roman 'Ivanhoe' die Walter Scott in 1819 publiceerde. Het riddersverhaal speelt zich af in de middeleeuwen, waarbij een groep van vrije lanciers 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.

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 en flexibele arbeidsvormen vallen die niet toe te wijzen zijn aan het traditionele werknemersstatuut of het werkgeverschap. Gaande van zelfstandige *professional*, zzp'er (zelfstandige zonder personeel), (economic dependent) *self-employed*, *own account worker*, nieuwe zelfstandige (ondernemer), losse medewerker, autonome werknemer onder zelfstandig statuut, tot *outsider*, eenpitter, platformwerker of *digital nomad*, *midlancer*, *techlancer*... Deze vlaggen dekken evenmin een identieke lading, wat heel wat bijkomende contaminatie veroorzaakt in het maatschappelijk debat over freelancers. Het maakt het ook minder evident om een globale beleidsvisie te ontwikkelen.

## De specificiteit van de Vlaamse freelancer

Bovenstaande vaststelling lag vijf jaar geleden binnen de Stichting Innovatie & Arbeid aan de basis van een zoektocht naar een passende begripsafbakening, om ten behoeve van de sociale partners van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) het fenomeen in kaart te kunnen brengen. Het onderzoek resulteerde in een pragmatische werkdefinitie om de specificiteit van deze werkvorm af te bakenen: het gaat om zelfstandigen zonder personeel, die als zakelijke dienstverstrekker actief zijn op tijdelijke of projectbasis, met uitzondering van de gereguleerde of vrije beroepen<sup>1</sup>.

De volgende elementen onderscheiden hierbij de freelancers in Vlaanderen. In de eerste plaats gaat het 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 of actief na pensioenleeftijd.

<sup>1</sup> Vrije beroepen zijn beroepen die doorgaans niet in dienstverband uitgeoefend worden, omwille van de persoonlijke aansprakelijkheid en/of omdat de regelgeving een zelfstandigenstatuut oplegt. Nominatum betreft het minstens de beroepen waarvan de desgevallende werknemers ressorteren onder het Paritair Comité 336 betreffende de vrije beroepen (advocaten, gerechtsdeurwaarders, accountants en belastingconsulenten, boekhouders en fiscalisten, bedrijfsrevisoren, bouwarchitecten, landmeter-experten en dierenartsen), en onder de afzonderlijke paritaire comités PC 216 (notarissen), PC 313 (apothekers) en PC 330 (gezondheidszorg met de erkende medische en paramedische beroepen).

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.

Ten tweede heeft de freelancer geen eigen personeel in dienst. Het gaat dus niet om een entiteit die bij de RSZ geregistreerd is. Het is echter niet uitgesloten dat er een meewerkende partner is die vergelijkbare activiteiten uitvoert, of dat op projectgebonden basis tijdelijk wordt samengewerkt met een of meerdere andere zelfstandige freelancer(s).

Bovendien is de freelancer actief in eender welke sector van de economie. Het werken met freelancers is met andere woorden niet gebonden aan een specifieke sector, maar komt voor in alle sectoren van de economie.

Het vierde element: de freelancer biedt zakelijke diensten aan. Het gaat hierbij om het verhuren van de eigen arbeid, kennis of creativiteit; niet om een product. Het gaat bovendien in hoofdzaak om zelfstandige dienstverlening aan andere ondernemingen of organisaties, niet om diensten aan particulieren, al is de grens tussen B2B (*business to business*) en B2C (*business to consumer*) niet steeds absoluut te trekken. De dienstverlening zelf gebeurt desgevallend aan een of meerdere organisaties of ondernemingen tegelijkertijd - vaker grote dan kleine ondernemingen - in uiteenlopende sectoren. Het gaat hier niet om de beroepsactiviteit van de zelfstandige gereguleerde beroepen of vrije beroepen, zoals boekhouder of architect. De rol van een freelancer in de inhurende organisatie of 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 dienstverlening omvatten. De freelancer wordt bij die dienstverlening als zelfstandige hetzij rechtstreeks ingezet door de inhurende organisatie of onderneming, hetzij via tussenkomst van een bemiddelende intermediaire instantie of platform. De freelancer beschikt over een autonomie waarbij hij of zij zelf de werkorganisatie bepaalt en de werklocatie van de freelancer kan zich zowel bij de inhurende organisatie of onderneming bevinden, als thuis, of op een andere plaats.

Tot slot is de inzet van een freelancer van beperkte duur. Het gaat met andere woorden om een tijdelijke opdracht. In de praktijk is het moeilijk om voor de duurtijd van de opdracht een precieze tijdslimiet te bepalen. Bovendien is het ook mogelijk dat eenzelfde opdracht opeenvolgend verlengd wordt.

## Raming op basis van Statbel

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. In samenwerking met Statbel, het Belgische statistiekbureau, werd een zo goed mogelijk benaderende statistische vertaling gezocht voor bovenstaande definitie.

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 enquêtegegevens 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 2021 206 018 freelancers telt. Om dit aantal te berekenen, werden de freelancers zo benaderend mogelijk afgebakend door de combinatie van de volgende zes selectiecriteria.

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.

Het gaat om ondernemingen die geen personeel in loondienst hebben, dus zonder RSZ-verplichting.

Het gaat om een ad hoc selectie van NACE-BEL-activiteitscodes, 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 en 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.

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.

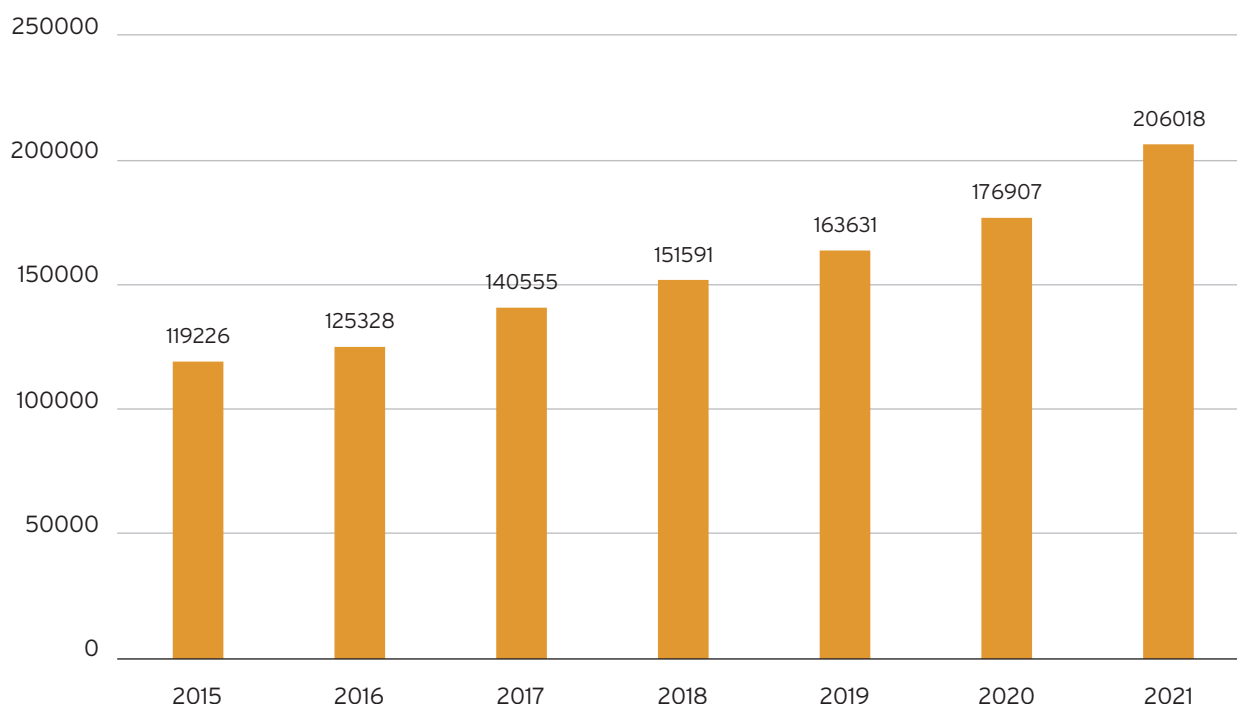
Het gaat enkel om de ondernemingen met een omzetcijfer lager dan 500 000 euro.

We houden geen rekening met de rechtsvorm van de onderneming, het kan zowel een eenmanszaak zonder rechtspersoonlijkheid zijn als een vennootschapsvorm. Elke commerciële onderneming stelt immers steeds minstens één zelfstandige tewerk, hetzij één persoon (in een eenmanszaak of in een BV of NV met één bestuurder), hetzij twee personen of meer.

## Aantal freelancers in Vlaanderen in stijgende lijn

De evolutie van het aantal freelance ondernemers in Vlaanderen gaat de afgelopen jaren onafgebroken in stijgende lijn (**FIGUUR 1**). Twee bevindingen springen hierbij in het oog. Ten eerste is het aantal freelancers in Vlaanderen tussen 2015 en 2021 jaar na jaar blijven toenemen. In deze periode steeg het aantal freelancers in totaal met 86 792, van 119 226 personen in 2015 naar 206 018 personen in 2021. Dat is een stijging met 73% over de beschouwde periode van zes jaar. Wat ook in het oog springt, is de grote toename die we zien in 2021 ten opzichte van het voorgaande jaar 2020: het aantal freelancers stijgt dat jaar met 29 111 personen, dat is een sprong met 17%.

**FIGUUR 1** \ Evolutie van het aantal freelancers in Vlaanderen, 2015-2021



**Bron:** Stichting Innovatie & Arbeid, op basis van Statbel

## Evolutie van het totaal aantal werkenden

De groeicurve van het aantal freelancers houdt min of meer gelijke tred met de aangroei van het totaal aantal Vlaamse zelfstandigen in dezelfde periode. Dit aantal steeg van 667 232 zelfstandige ondernemers in 2017, tot 760 688 in 2021. Dit hangt samen met het groeiend aandeel van de intellectuele en zakelijke dienstverleners binnen de zelfstandigenpopulatie.

In 2022 lag het aandeel zelfstandigen voor de hoofdactiviteit in de werkende bevolking van 20 tot 64 jaar in het Vlaamse Gewest op 14,4%. Dat is het hoogste percentage in de periode 1999-2022. Het aandeel zelfstandigen schommelde in de periode 1999-2022 tussen 12,8% en 14,4%. Tussen 2021 en 2022 steeg het aandeel met 0,7 procentpunt.

## Flexibel schakelen met freelancers

In wat volgt sommen we de achterliggende factoren op die een rol spelen bij de toegenomen inzet van freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Deze factoren houden verband met de impact en het onderlinge samenspel van verschillende evoluties en trends.

Zo moesten ondernemingen en organisaties herhaaldelijk flexibel schakelen in hun personeelsbestand tijdens de coronapandemie, de Oekraïne- en energiecrisis. De inzet van freelancers is een van de instrumenten in deze bredere strategie. De flexibele schil vervult een dubbele, en niet te onderschatten, rol: deze van schokdemper bij een crisis en deze van tewerkstellingsmotor bij een prille heropleving, met bijhorende negatieve of positieve impact op de individuele freelancers.

Verder, de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt heeft ervoor gezorgd dat de invulling van vacatures belangrijker wordt dan de specifieke contractvorm waaronder mensen tewerkgesteld zijn.

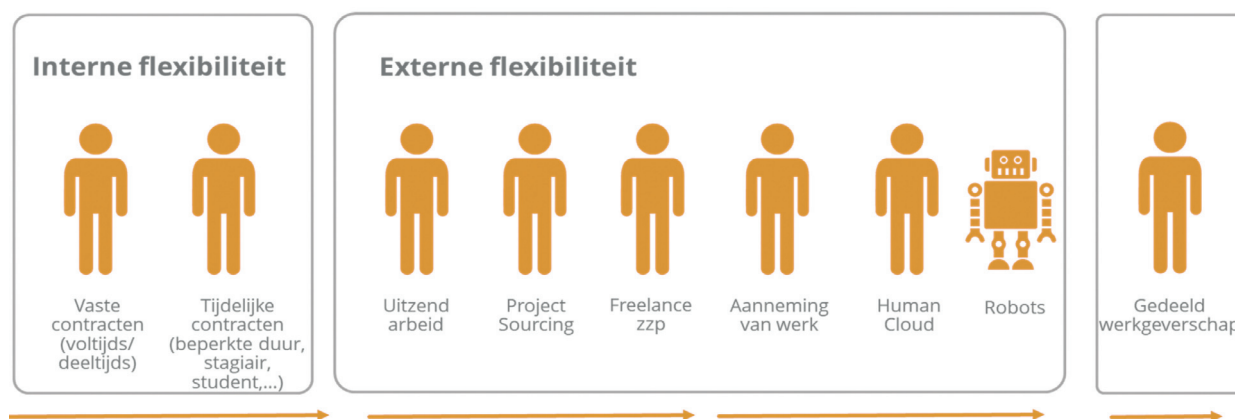
De verderzettende trend van 'destandaardisering' waarbij het standaard voltijds tewerkstellingsmodel in levenslang vast dienstverband terrein verliest, is ook een belangrijke evolutie om te vermelden.

De steeds bredere samenstelling van de 'total workforce' waarop bedrijven en organisaties steunen, is het volgende punt. Daardoor maken fenomenen en begrippen als 'the fuzzy firm' (de inzet van freelancers beperkt zich niet meer tot de 'schil', maar kan zich uitstrekken tot de kern van de interne bedrijfsorganisatie en functies) en 'the extended enterprise' (toenemende vervaging van het onderscheid tussen vast en flex, tussen interne en externe medewerkers) opgang. Dat laatste begrip wordt visueel voorgesteld in **FIGUUR 2**.

De digitalisering en globalisering met de expansie van online platformen waardoor wereldwijd met één vingerknip opdrachten kunnen worden uitgestuurd en aangenomen, spelen ook een rol bij de toegenomen inzet van freelancers op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tot slot, de tijdsgeest van individuele autonomie en waardezoeken. De binding tussen werkgever en werknemer verschuift daardoor naar een meer losse, voorwaardelijke relatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.

**FIGUUR 2** \ Freelancers en The extended enterprise



Bron: Deleu & Van Assema (2020)

## Uiteenlopende types van freelancers

Er is een brede diversiteit en differentiatie onder de freelancerspopulatie, en er bestaat niet zoiets als één algemeen type freelancer waarop desgevallend beleid kan worden afgestemd. Naargelang het doel dat beoogd wordt en de kenmerken die men wil benadrukken in het debat, zijn uiteenlopende typologieën bruikbaar.

Een van de markantste ontwikkelingen die zich de voorbije jaren doorzet in de wereld van de freelancers, is de ontwikkeling van platformwerk. Deze evolutie is nauw verbonden met trends als digitalisering en globalisering, en de ontwikkeling van online werkplatformen. Niet elke activiteit die gebruik maakt van digitale tools of platforms wordt aangemerkt als 'platformwerk' en het freelance ondernemen is hierbij zeker niet de enige werkvorm. Maar freelance werken is wel een werkvorm die gemakkelijk kan gebruik maken van digitale platformen om opdrachtgevers en opdrachtnemers bij elkaar te brengen.

Een ander mogelijk organisatiemodel van freelancers kan worden getypeerd onder de noemer van de zogenaamde *talent economy*. Dit zijn twee uitersten op een glijdende schaal: de wereld van de gig economy, waarin de platformen het bepalende element zijn en de werkkrachten een middel, en de talent economy, waar het draait om werkenden met al hun talenten, ervaring en kennis, maar waar soms een platform de rol van intermediaire partij neemt en dus het middel is. Tussen deze twee uitersten zit een waaier aan freelancers voor wie het beeld niet te verengen is tot een eenzijdig negatief verhaal of tot een louter hallelujaverhaal.

Aan deze organisatietypes hangt een eigen verdienmodel vast. Gig werkers moeten zich staande houden tegenover een neerwaartse tarievendruk en concurrentie op basis van de prijs, waardoor er geen onderhandelingsmarge bestaat (*low cost, low choice*). Typevoorbeeld zijn de (maaltijd)koeriers. In de talent economy bepalen voornamelijk talent en expertise de concurrentiedruk, met marktconforme tarieven die variëren naar sector, vereiste kennis en vaardigheden, specifieke functie, aantal potentiële concurrenten, hoofdkomen of bijberoep, en de hoedanigheid van de opdrachtgever: eenmanszaak of multinational (*high cost, high choice*). Typevoorbeelden zijn freelancers in consultancy, high tech, IT of de farmaceutische sector.

## Impact op werkcondities en kwaliteit van het werk

Voor het platformwerk van de gig werkers stellen de belangrijkste knelpunten zich allereerst in de gebrekkige sociale bescherming en het risico op schijnzelfstandigheid. Ook de fysieke en sociale isolatie, het algoritmisch management en digitaal toezicht, evenals baanonzekerheid en opeenvolgende werktransities, zijn grote risicofactoren. De precariteit kan voor deze groep samengevat worden als erg onzeker, laag betaald werk met onregelmatige werkuren en weinig doorgroeimogelijkheden. Dit betekent zeker niet dat alle platformwerkers even precaire jobs hebben, maar wel dat ze gemiddeld genomen kwetsbaarder zijn dan sommige andere beroepsgroepen.

Voor de brede groep van freelancers die actief zijn, vormen de zzp'ers in de intellectuele dienstverlening het typevoorbeeld van een zeer goed scorende subsector op de diverse aspecten uit de databank van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Knelpunten en uitdagingen liggen er desgevallend op het vlak van inkomensonzekerheid en werkonzekerheid, aannemingscontracten en bijhorende valkuilen, het risico op schijnzelfstandigheid, de opbouw en het onderhouden van de eigen competentieportfolio en van voldoende management skills, de werk-privébalans en de werkdruk, en de ondersteuning door een professioneel sociaal netwerk of via diverse samenwerkingsvormen tussen freelancers onderling.

## Impact op de organisatie van het inhuurproces bij opdrachtgevers

Traditionele motieven om freelancers in te huren kunnen liggen in de kostenstructuur (een zelfstandige inhuren kan goedkoper zijn dan een werknemer in vast dienstverband aan te nemen en impliceert ook minder sociale verplichtingen en administratieve rompslomp), een tijdelijke behoefte aan specialistische kennis, tijdelijke pieken in het gewone werk, of tijdelijke projecten. Daarnaast wint een bijkomend motief aan belang, onder invloed van de aanhoudende schaarste op de arbeidsmarkt, de toegenomen flexibilisering en de ervaring tijdens de pandemie: het niet kunnen invullen van een vacature via een vast werknemerscontract.

Er zijn twee basisstrategieën die ondernemingen, organisaties en overheden in de context van schaarste verkennen: ofwel versterken ze de eigen inhuurcapaciteit door het *selfsourcing* proces te professionaliseren, ofwel trekken ze een intermediaire externe dienstverlener aan waaraan ze de inhuur van extern talent (geheel of gedeeltelijk) uitbesteden. Tussen beide opties ligt ook nog eens een hele waaier aan gradaties.

Wanneer een organisatie het inhuurproces in eigen hand houdt, steunt dit vaak op het proactief uitbouwen van een eigen netwerk als 'freelancepool' of 'talentpool' van intern en extern talent, met potentiële kandidaten voor toekomstige vacatures. In sommige gevallen gebeurt dit op sectorniveau, zoals het initiatief 'Techlancers' van Agoria voor technische profielen.

Oprachtgevers maken ook steeds vaker gebruik van een digitale tool zoals een Freelance Management Systeem (FMS). Dat is een online freelanceplatform dat opdrachtgevers en opdrachtnemers (freelancers) rechtstreeks met mekaar in contact brengt, *on demand*, zonder tussenpersoon of intermediair. In ons land zijn circa een twintigtal gekende freelanceplatformen actief. Zij worden gemonitord in het tweejaarlijks rapport dat uitgebracht wordt door het onafhankelijk kennisplatform Nextconomy. Sommige grotere organisaties hanteren een *direct sourcing model* waarbij ze een eigen FMS opzetten om freelancers aan te trekken en te beheren, zoals Philips of VRT.

## Impact op het organisatiemodel van intermediaire dienstverleners

Er zijn verschillende intermediaire dienstverleners actief in het aanleveren van zelfstandige freelancers en talent onder diverse statuten. De meeste intermediairen bieden niet alleen zelfstandige freelancers aan, maar zijn ook tegelijkertijd actief in het aanleveren van talent onder andere flexibele of vaste statuten. Het kan dan gaan om:

- een interim management bureau: gespecialiseerd in het tijdelijk plaatsen van zelfstandige interim managers
- een projectsourcing bureau: dit is een intermediair die eigen specialisten in vast of zelfstandig verband aanwerft en deze dan onder projectvoorwaarden ter beschikking stelt van een opdrachtgever
- een *managed service provider* (MSP): dit is een intermediair die als vaste toegangspoort voor personeel fungeert, en waarlangs ook alle andere intermediaire personeelsleveranciers moeten passeren
- een *master vendor*: dit is een intermediair die als primaire leverancier voor bepaalde profielen fungeert en pas in tweede instantie andere intermediairen inschakelt
- een *broker*: dit is een intermediair die in beginsel enkel het contractbeheer van zelfstandige freelancers regelt.

Intermediaire dienstverleners zijn actief in een groeiende markt, maar ondergaan terzelfder tijd eveneens de impact van de krapte op de arbeidsmarkt. Het maakt dat de zogenaamde 'war on talent' soms scherpe vormen kan aannemen. Daarbij doen zich enkele opvallende tendensen voor. Zo hebben de aangewende strategieën om het schaarse talent aan te boren niet alleen betrekking op het toeleiden van nieuwe groepen tot de arbeidsmarkt, of het uitbouwen van eigen talentpools, maar kunnen ze ook aanleiding geven tot het actief wegkopen van schaars talent of zelfs het vissen in de vijver van het vast personeel van de eigen opdrachtgevers of klanten. De verdergaande globalisering en digitalisering vormt dan weer een ondersteuning, omdat dit toelaat om via digitale platformen wereldwijd talent te kunnen vinden voor moeilijke vacatures. Nog een tendens is dat er zich een integratie voordoet van het dienstenaanbod van de diverse soorten intermediaire spelers doordat de specifieke contractvorm voor opdrachtgevers van ondergeschikt belang wordt, zolang een vacature maar ingevuld raakt. Tegelijkertijd zijn er heel wat consolidaties en overnames in de sector, vaak met internationale dimensies. Dit leidt tot het aanbieden van een steeds breder hr-pakket voor alle mogelijke inhuurvormen onder een en dezelfde noemer of paraplu. Deze beweging maakt de markt soms wat ondoorzichtig voor opdrachtgevers om in te schatten op welk specifiek terrein ze ondersteuning nodig hebben, en voor welke dienstverlening ze bij welke soort dienstverlener terecht kunnen.



## Aandacht voor aangepaste hr-managementconcepten en gedragscodes

De nood om een steeds diverser wordende *workforce* van intern en extern talent aan te trekken, te *managen* en ook zeker te behouden in een schaarse arbeidsmarkt, vormt de voedingsbodem voor de ontwikkeling van aangepaste hr-managementconcepten en gedragscodes. Deze vormen van personeelsmanagement hebben gemeen dat er een meer globale aanpak van talentontwikkeling uitgestippeld wordt, los van de specifieke contractvorm. Enkele thema's die in deze context aan aandacht winnen, zijn *Total Talent Management* (TTM) of Integraal Talentbeheer (ITB), en *Strategic Workforce Planning*.

Daarnaast proberen ondernemingen en organisaties zichzelf te positioneren als een doordachte en aantrekkelijke werkgever én opdrachtgever. 'Goed opdrachtgeverschap' is een thema dat toenemend succes kent. Het is een soort vertaling van het concept 'goed werkgeverschap' en slaat op de kwaliteit van de relatie tussen freelancer en inhuurder. 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. Het gaat nog niet meteen om een uniforme gedragscode, maar wel om een concept in ontwikkeling met meerdere verschijningsvormen, die in een apart hoofdstuk in het rapport worden verkend.

## Gebrek aan uniforme definitie blijft knelpunt

Het grootste obstakel bij het updaten van dit rapport blijft het feit dat er nog steeds geen uniforme officiële begripsafbakening bestaat voor de term 'freelancer'. In het kader van dit onderzoek zijn freelancers gedefinieerd als zelfstandigen zonder personeel, die als zakelijke dienstverstrekker actief zijn op tijdelijke of projectbasis, met uitzondering van de gereguleerde of vrije beroepen. Deze afbakening geeft focus en duidelijkheid voor het onderzoek, maar biedt niet de mogelijkheid om meteen ook alle fenomenen uit het actuele bredere kader, waarbinnen diverse flexibele en niet-standaardvormen van werk ingezet worden, volledig te dekken.

De impact van de afwezigheid van een uniforme begripsomschrijving is zeer groot: freelancers blijven grotendeels een blinde vlek. Er kunnen geen nauwkeurige statistieken opgesteld en bijgehouden worden. Freelancers blijven grotendeels buiten beschouwing in arbeidsmarktstudies en vormen al zeker geen apart onderwerp. Er is geen basis voor een specifiek freelancersbeleid. Er is het risico van dovemansdiscussies, omdat iedere stem in het maatschappelijk en sociaaleconomisch debat een eigen begripsomschrijving hanteert, en appels met peren worden vergeleken. Ook de specifieke ontwikkeling van de gig economy moet daarbij in rekening worden genomen.

Dit vormt een serieuze uitdaging voor zowel het sociaal overleg als voor het institutioneel kader waarbinnen beleid wordt vastgelegd.

### BIBLIOGRAFIE

- Deleu, M., & Van Assema, M. (2020). *Mis geen talent*. Die Keure.