

De positie van vrouwelijke ZZP'ers in Nederland

Anne Annink, MSc
dr. Laura den Dulk

Erasmus Universiteit Rotterdam,
Faculteit Sociale Wetenschappen, Bestuurskunde
Juni 2014

In opdracht van Atria, kennisinstituut voor emancipatie en
vrouwengeschiedenis

SHARING THE PAST
DEBATING THE PRESENT
CREATING THE FUTURE

atria
KENNISINSTITUUT
VOOR EMANCIPATIE EN
VROUWENGESCHIEDENIS

Inhoud

Inleiding	3
1. Vrouwelijke ZZP'ers in Nederland: een profielschets	5
1.1 Aandeel vrouwelijke ZZP'ers	5
1.2 Groei van het aantal ZZP'ers	6
1.3 Leeftijd.....	8
1.4 Opleidingsniveau	8
1.5 Huishoudsituatie	9
1.6 Motivatie	9
2. Beleid en arbeidsrechtelijke positie	11
2.1. Juridische status	11
2.2 Sociale zekerheid.....	11
2.3. Ervaren arbeidsrechtelijke positie	13
3. Inkomen en economische zelfstandigheid	14
3.1. Persoonlijk inkomen van ZZP'ers	14
3.2. Ondernemersinkomen in crisistijd	14
3.3. Economische zelfstandigheid van ZZP'ers.....	15
3.4. Man-vrouw verschillen in inkomens	16
3.5. Oorzaken van man-vrouw verschillen.....	17
4. Combinatie arbeid en zorg	19
4.1. Tevredenheid	19
4.2 Arbeid en zorg in Europese context.....	20
4.3 Strategieën voor arbeid en zorg van vrouwen en mannen	21
4.4 Ondersteunende factoren voor combinatie arbeid en zorg	22
4.5. Belemmerende factoren	22
4.6 Tot slot: twee praktijkvoorbeelden.....	23
5. Conclusies en aanbevelingen	25
Literatuur.....	28

Inleiding

Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis wil een overzicht van bestaande kennis en data over vrouwelijke ZZP'ers (zelfstandigen zonder personeel) in Nederland. Atria specialiseert zich in het verzamelen en verspreiden van informatie over de positie van vrouwen. Zij heeft opdracht gegeven voor een literatuurstudie naar de positie van vrouwelijke ZZP'ers in vergelijking met die van mannen in Nederland en met vrouwelijke ZZP'ers in het buitenland, de wijze waarop zij de combinatie arbeid en zorg vormgeven en hun inkomenspositie en economische zelfstandigheid.

Het aantal ZZP'ers is sinds het begin van deze eeuw sterk toegenomen onder zowel vrouwen als mannen (Moonen, 2012). De definitie van een ZZP'er is volgens de Europese Unie: `alle personen die een winstgevende activiteit uitvoeren voor eigen verantwoordelijkheid, onder de nationaal gestelde voorwaarden` (Europees Parlement, 2010). Het laatste deel van de zin suggereert dat de definitie van een ZZP'er verschilt tussen landen. Echter ook binnen landen worden verschillende definities gehanteerd. Dit heeft er mee te maken dat door nieuwe informatie technologieën en nieuwe activiteiten in de dienstensector nieuwe vormen van arbeid ontstaan, die niet binnen in de traditionele definitie van werknemerschap of zelfstandig ondernemerschap passen. Voorbeelden zijn de vrije beroepen en freelancers. Vrije beroepen hebben geen handels overeenkomst. Ze werken op grond van een relevante beroepskwalificatie. Voorbeelden zijn accountants, advocaten, architecten, artsen, specialisten en verpleegsters. Freelancers worden ingehuurd door één of meer bedrijven voor een specifieke taak (bijvoorbeeld training en consulting). Zij werken vaak parttime en aan meerdere opdrachten tegelijkertijd (Felfe, Schmook, Schyns and Six, 2008). Kortom, ZZP'ers zijn niet alleen een groeiende groep maar ook een groep die sterk aan verandering onderhevig is; ZZP'ers zijn in andere sectoren actief dan vroeger en bieden vaker hun eigen arbeid dan dat zij producten of goederen verkopen zoals de klassieke ZZP'er met een winkel of boerenbedrijf. De verschillende definities van ZZP'er maakt het lastig om cijfers en onderzoeksbevindingen tussen én binnen landen te vergelijken.

In dit rapport wordt de definitie van de Sociaal Economische Raad (SER) gebruikt: een ZZP'er is "een ondernemer die geen personeel in dienst heeft, waarbij voor de vaststelling of er sprake is van een ondernemer de volgende criteria gelden, zoals ook gehanteerd door de Belastingdienst in het kader van de inkomstenbelasting:

- Zelfstandigheid bij de inrichting van de eigen werkzaamheden en het uitvoeren daarvan;
- Het voor eigen rekening en risico verrichten van werkzaamheden;
- Het gericht zijn op en het perspectief hebben van het maken van winst;
- Bekendmaking van het ondernemerschap;
- Het streven naar meerdere opdrachtgevers.

Vrouwen besluiten in toenemende mate om als ZZP'er aan de slag te gaan. Een van de genoemde redenen om voor zichzelf te beginnen is de afstemming tussen arbeid en zorg. De verwachting is dat de flexibiliteit en autonomie die gepaard gaat met het ondernemerschap het makkelijker maakt om arbeid en zorg te combineren. Tegelijkertijd betekent een eigen bedrijf vaak lange werkuren en kan de economische crisis extra druk geven als orders en inkomen teruglopen. Dit kan de arbeid-zorg combinatie bemoeilijken. Bestaand onderzoek besteedt relatief weinig aandacht aan het inkomen en economische zelfstandigheid van vrouwelijke ZZP'ers, hoe zij arbeid en zorg combineren en welke uitdagingen en knelpunten zij tegen komen.

In dit 'state-of-the-art-paper' wordt op basis van bestaande literatuur en data inzicht gegeven in de positie van vrouwelijke ZZP'ers in Nederland door hen te vergelijken met mannelijke ZZP'ers en ZZP'ers in andere Europese landen. In hoofdstuk 1 wordt een profielschets gegeven van vrouwelijke ZZP'ers in Nederland. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op het beleid rondom zelfstandig ondernemerschap en de arbeidsrechtelijke positie van ZZP'ers. In hoofdstuk 3 wordt het inkomen en de economische zelfstandigheid van ZZP'ers besproken. Hoofdstuk 4 gaat in op de combinatie arbeid en zorg. Het paper wordt afgesloten met een conclusie en aanbevelingen.

1. Vrouwelijke ZZP'ers in Nederland: een profielschets

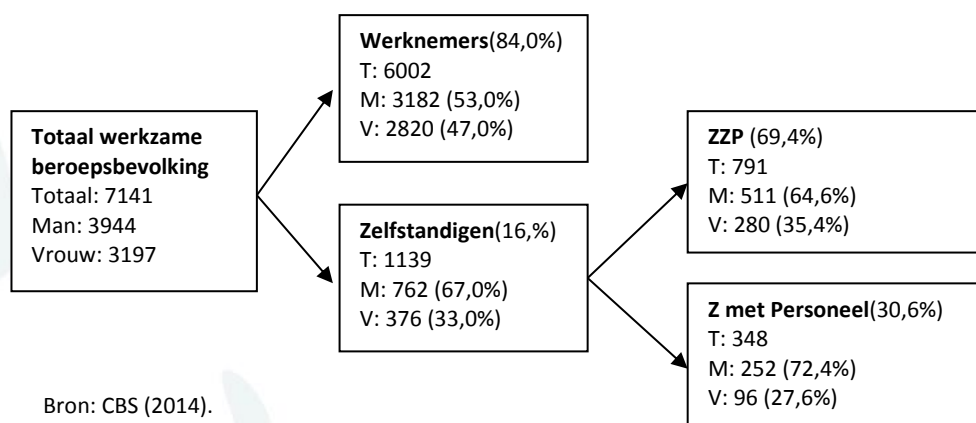
In dit hoofdstuk wordt een profielschets gemaakt van de vrouwelijke ZZP'er in Nederland, in vergelijking met de mannelijke ZZP'er¹.

1.1 Aandeel vrouwelijke ZZP'ers

In Nederland is 16,0 % van de totale beroepsbevolking zelfstandig ondernemer. Dit zijn 1.139.000 mensen. Volgens het CBS is het merendeel van de zelfstandige ondernemers ZZP'er (zelfstandige zonder personeel): 69,4%. Het CBS (2014a) definieert ZZP'ers als: "ondernemers die geen personeel in dienst hebben. Het kan ook slaan op een freelancer. De ZZP'er is zelfstandig in die zin dat hij/zij geen arbeidsovereenkomst heeft, maar wel diensten en/of goederen levert aan klanten of opdrachtgevers. Er is geen sprake van een gezagsverhouding, waardoor hij/zij geen werknemer is en niet onder de wettelijke bepalingen voor werknemer valt"².

Mannen zijn vaker zelfstandig ondernemer dan vrouwen (zie figuur 1). Van het totaal aantal ZZP'ers is 35% vrouw. Van de vrouwen met betaald werk is 88% in loondienst en werkt 12% als zelfstandige (9% als ZZP'er en 3% als zelfstandige met personeel (CBS, 2014a). In 2011 werkte 17% van de ondernemers ook in loondienst. Van die hybride ondernemers beschouwt driekwart het eigen bedrijf als een nevenactiviteit (Kamer van Koophandel, 2012).

Figuur 1: aantallen en percentages mannelijk en vrouwelijk werknemers en zelfstandigen van de totaal werkzame beroepsbevolking in 2014 (aantallen x1000).



Bron: CBS (2014).

- Totaal werkzame beroepsbevolking: Personen (15 tot 65) jaar die in Nederland wonen en betaald werk hebben voor 12 uur per week of meer.
- Werknemer: persoon (werkzaam voor 12 uur per week of meer) die in een arbeidsovereenkomst afspraken met een economische eenheid maakt om arbeid te verrichten waartegenover een financiële beloning staat.

¹ Niet alle data en literatuur maakt een onderscheid tussen zelfstandigen met en zonder personeel. Als er wordt gesproken over zelfstandigen of (zelfstandig) ondernemers dan vallen daar zowel zelfstandigen met en zonder personeel onder. De term ZZP'er wordt specifiek gebruikt voor zelfstandigen zonder personeel.

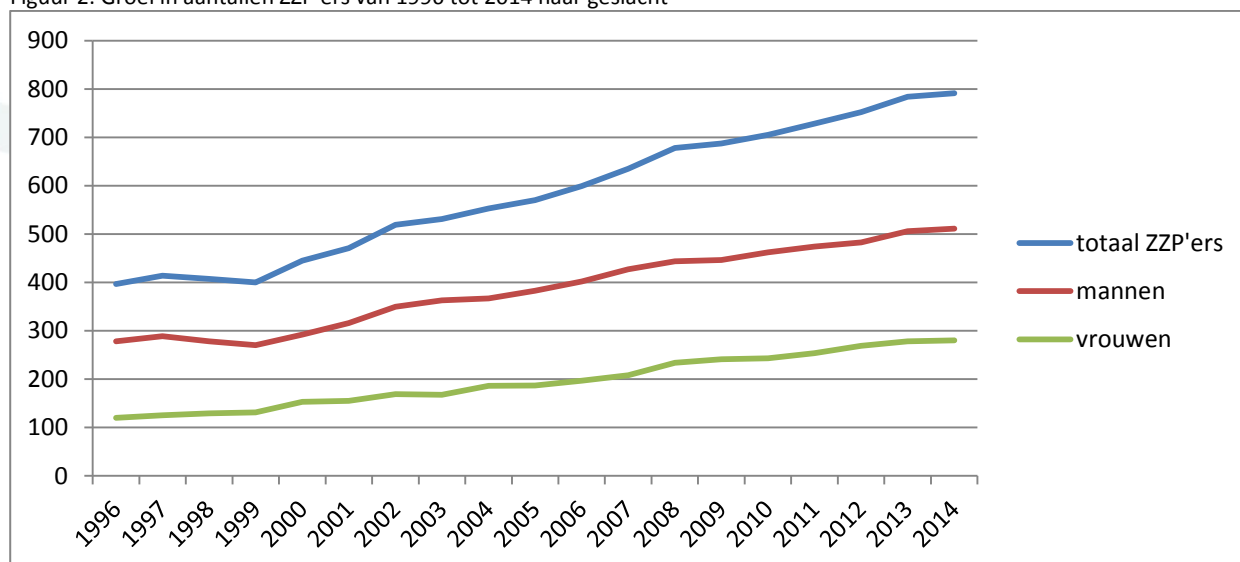
² In deze definitie gaat het om iedereen die actief is als zelfstandige zonder personeel, ongeacht het aantal uren per week dat de persoon als zelfstandige werkt en of de werkzaamheden als zelfstandige de hoofdactiviteit vormen. Er is echter ook een groep mensen is die zowel zelfstandige als werknemer zijn. Deze combinatie wordt vaak gekozen als opstap naar volledig ondernemerschap. Het aantal personen dat het ondernemerschap als hoofdactiviteit beschouwt en daar minimaal 12 uur per week actief in is, is 728.000.

- ZZP'er: een persoon met als (hoofd)baan het verrichten van arbeid voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk, of in een zelfstandig uitgeoefend beroep en die daarbij geen personeel in dienst heeft.
- Zelfstandige met personeel; een persoon met als (hoofd)baan het verrichten van arbeid voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk, of in een zelfstandig uitgeoefend beroep en die daarbij personeel of een meewerkend gezinslid in dienst heeft.

1.2 Groei van het aantal ZZP'ers

Het aantal ZZP'ers onder zowel vrouwen als mannen is in de periode 1996-2014 verdubbeld van 397.000 naar 791.000 personen. De groei onder vrouwelijke ZZP'ers (plus 133%) was sterker dan bij mannen (plus 84%). In 1996 waren er 120.000 vrouwelijke ZZP'ers; in 2014 zijn dit er maar liefst 280.000.

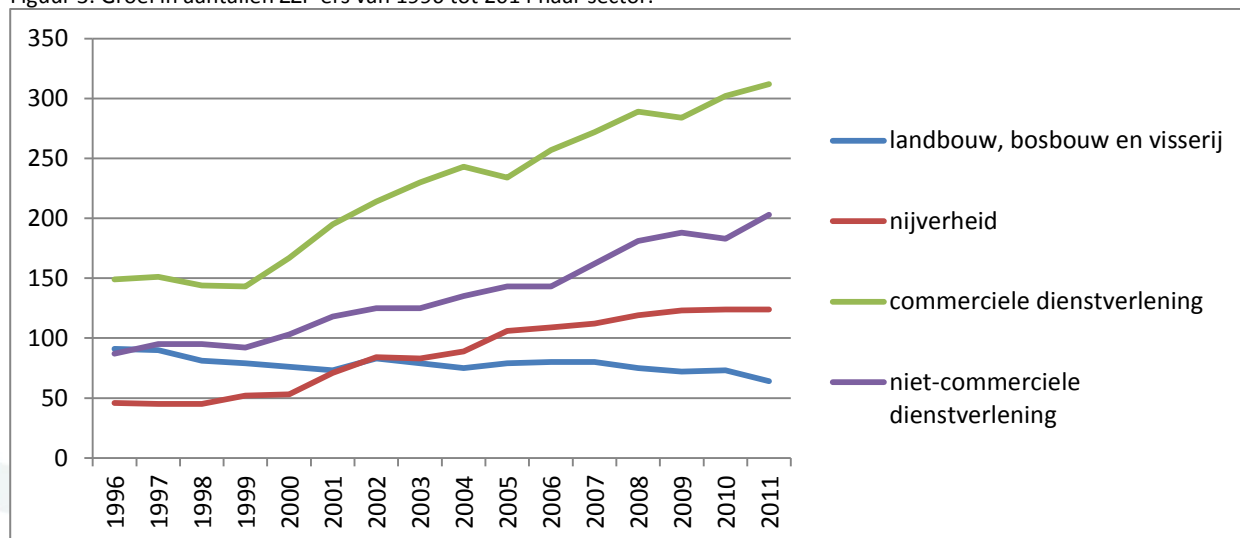
Figuur 2: Groei in aantallen ZZP'ers van 1996 tot 2014 naar geslacht



Bron: Eigen berekeningen gebaseerd op CBS (2014a).

De groei van het aantal ZZP'ers verschilt ook tussen sectoren (zie figuur 3). Zo is het aantal klassieke ZZP'ers in de landbouw, bosbouw en visserij afgenomen in de periode 1996-2011. De sterkste groei vond plaats in de commerciële dienstverlening, waar de "nieuwe" zelfstandigen in de vrije beroepen en freelancers werkzaam zijn. Het CBS maakt een onderscheid tussen ZZP'ers die eigen diensten aanbieden en ZZP'ers die producten verkopen (CBS 2014c). Vooral bij vrouwen zijn ZZP'ers doorgaans ZZP'ers die eigen diensten aanbieden (vier op de vijf ZZP'ers; bij mannen is dit drie op de vier). In de regel zijn de 'nieuwe' ZZP-bedrijven minder kapitaalintensief dan de 'klassieke' ZZP-bedrijven; een onderneming starten is daarmee relatief eenvoudig. Vanwege toenemende flexibilisering op de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat de groei in het aantal ZZP'ers, met name in de commerciële dienstverlening, zich verder door zet.

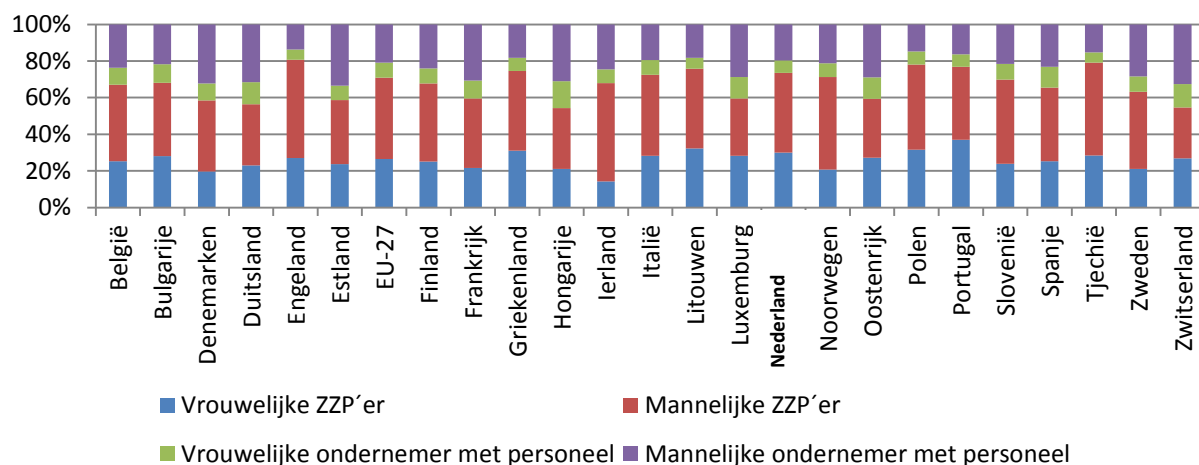
Figuur 3: Groei in aantallen ZZP'ers van 1996 tot 2014 naar sector.



Bron: Eigen berekeningen gebaseerd op CBS (2014a).

Figuur 4 laat het aandeel ZZP'ers en zelfstandigen met personeel van het totaal aantal zelfstandigen zien in Europese landen voor mannen en vrouwen. Het aandeel vrouwelijke ZZP'ers is in Nederland relatief hoog. Het grootste deel van de ondernemers is in bijna alle Europese landen de mannelijke ZZP'er. Figuur 4 laat ook zien dat vrouwelijke zelfstandigen minder vaak personeel in dienst hebben dan mannelijke zelfstandigen.

Figuur 4: Aandeel mannelijke en vrouwelijke ZZP'ers en zelfstandigen met personeel van het totaal aantal zelfstandigen in Europa in 2010.



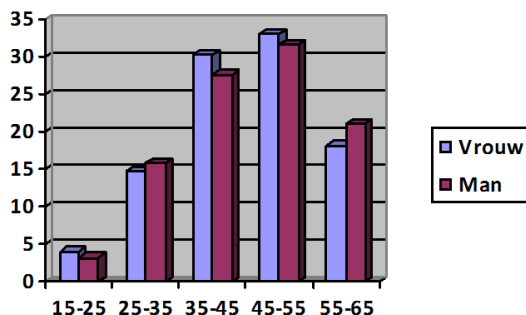
Bron: Eigen berekeningen gebaseerd op Kelly, Brush, Greene & Litovsky (2012).

1.3 Leeftijd

De gemiddelde leeftijd waarop vrouwen een bedrijf starten is 39 jaar. Figuur 5 laat zien dat het aandeel ZZP'ers toe neemt met de leeftijd, al is deze relatie iets sterker bij mannen dan bij vrouwen. Het effect van leeftijd kan verklaard worden door de opbouw van kennis, ervaring en een netwerk wat nodig is om een eigen bedrijf te starten. Daarnaast speelt een rol dat ouderen na ontslag moeilijker een baan in loondienst kunnen vinden dan jongeren (Bosch et al., 2012).

De meeste vrouwelijke ZZP'ers bevinden zich in de leeftijdscategorie 45-55 en 35-45 jaar. Wat opvalt, is dat vrouwelijke ZZP'ers ten opzichte van mannen vaker jong zijn (15-25) of middelbaar (35-55). Meer in het algemeen laat onderzoek zien dat meer dan voorheen mensen voor zichzelf beginnen aan het begin van hun carrière (15-25 jaar) of aan het einde van hun loopbaan, vlak voor de pensionering. De groei van ZZP'ers is het grootst aan het einde van de loopbaan (Bosch et al., 2012).

Figuur 5: Verdeling van vrouwelijke en mannelijke ZZP'ers in Nederland in leeftijdscategorieën.



Bron: CBS (2013).

1.4 Opleidingsniveau

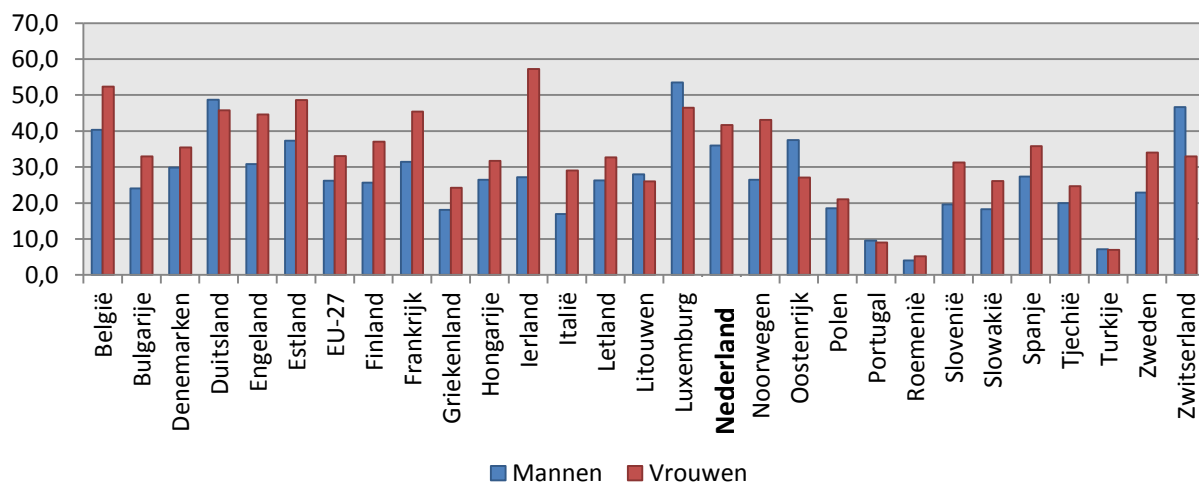
Gegevens van het CBS (2014a) laten zien dat ZZP'ers gemiddeld hoger opgeleid zijn dan werknemers in loondienst. Van de ZZP'ers is 16% laag opgeleid, 42% middelbaar en 41% hoog opgeleid. Volgens de Zelfstandigen Enquête Arbeid hebben vrouwelijke zelfstandig ondernemers over het algemeen vaker een hogere opleiding afgerond dan mannen (Ybema et al., 2012). Dit blijkt ook uit het Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2012 Women's report; vrouwelijke ondernemers zijn hoger opgeleid dan vrouwelijke werknemers en hoger dan mannelijke ondernemers. Dit zou kunnen komen doordat het ondernemerschap een carrière optie biedt waarin hoogopgeleide vrouwen hun ideeën kunnen realiseren (Kelley et al., 2012).

Het gemiddeld hoge opleidingsniveau kan ook te maken hebben met de sectoren waarin vrouwelijk ZZP'ers werkzaam zijn. De zelfstandig ondernemers in de commerciële en niet-commerciële dienstverlening zijn aanzienlijk vaker hoog opgeleid dan in de sectoren landbouw en nijverheid. In de niet-commerciële dienstverlening is een meerderheid van de zelfstandig ondernemers vrouw. Vooral in de zorg en het onderwijs werken relatief veel vrouwen (CBS, 2012). In de andere sectoren zijn minder vrouwen dan mannen zelfstandig ondernemer. Bovendien zijn nieuwe ZZP'ers (zoals adviseurs, ICT'ers en andere ZZP'ers die eigen arbeid of diensten aanbieden) vaker hoogopgeleid (46%) dan klassieke ZZP'ers (zoals winkeliers en boeren – die goederen of grondstoffen verkopen) (21%) (Ybema et al., 2012).

Ook in de Europese context is het aantal ondernemers met een HBO of WO opleiding (tertiair onderwijs) hoger onder vrouwen. Volgens de OECD (2012) bestaat er echter geen relatie tussen de

opleiding van vrouwen en hun bedrijfsactiviteiten. Dit suggereert dat niet het niveau maar het type onderwijs van belang is. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in technologische bedrijven en business courses.

Figuur 6. Percentage vrouwelijke en mannelijke ondernemers met een HBO of WO opleiding in OECD landen in 2010



Bron: OECD (2012)

Europees onderzoek laat zien dat twee derde (67%) van de ondernemers een bedrijf vanaf nul begint. 9% neemt een bedrijf over van een vorige eigenaar en 17% werkt binnen een familiebedrijf. Individuen die voor hun 15^e jaar gestopt zijn met het volgen van onderwijs (44%) nemen eerder een bedrijf over of werken in een familie bedrijf, dan individuen die tot hun 20^e jaar of langer onderwijs hebben gevolgd (28%).

1.5 Huishoudsituatie

Van alle ZZP'ers in Nederland is 18% alleenstaand, vormt 3% een één ouder gezin, is 46% lid van een twee ouder gezin met thuiswonende kinderen en 27% vormt een paar zonder thuiswonende kinderen (CBS, 2013). Mannelijke ZZP'ers zijn vaker hoofdkostwinner (83.9%), dan vrouwelijke ZZP'ers (42.2%) (De Jager, 2013). Samenwonen en de zorg voor minderjarige kinderen hangt bij vrouwen statistisch gezien positief samen met het werken als zelfstandige zonder personeel, voor mannen is dit niet het geval. Dit zou kunnen betekenen dat vrouwen vaker ZZP'er zijn vanwege de combinatie arbeid en zorg dan mannen (Bosch et al.,2012).

1.6 Motivatie

Het aantal mensen dat in Nederland gedwongen ZZP'er is, is relatief laag (zie verder paragraaf 3.2). Zelfstandig ondernemen is voor de meeste mensen een vrije keuze. Over het algemeen vinden vrouwen de flexibiliteit, de balans tussen arbeid en zorg, en een bijdrage aan de maatschappij leveren belangrijker dan mannen (OECD, 2012; UNCTAD, 2011). Dit kan mede verklaard worden doordat vrouwen gemiddeld meer tijd besteden aan zorg voor kinderen en huishoudelijk werk en minder aan betaald werk dan mannen (Versantvoort, 2010).

Vrouwen hebben minder vaak een voorkeur voor ondernemerschap omdat zij dit ervaren als riskant. Vrouwen gaven iets vaker aan dat zij liever in loondienst werken omdat ze bang zijn voor de consequenties als zij falen als ondernemer (7% van de Europese vrouwen in vergelijking met 5,4% van de Europese mannen) (Eurobarometer, 2009). Mannen ondernemen vaker omdat zij een idee voor een nieuw product of dienst willen realiseren en uit financiële overwegingen (OECD, 2012; Versantvoort, 2010). Voor ZZP'ers die zowel in loondienst zijn als zelfstandig werken (de hybride ondernemers), zijn persoonlijke ontwikkeling en idealen belangrijke factoren (Kamer van Koophandel, 2012). Europees onderzoek laat zien dat de meeste EU zelfstandigen (62%) persoonlijke vrijheid de belangrijkste reden voor ondernemen vinden, al is dit percentage afgenomen in vergelijking met 2009 (68%). In vergelijking met 2009 is het aantal respondenten dat aangaf werken in loondienst te verkiezen boven werken als zelfstandige vanwege een stabiel inkomen en baanzekerheid sterk afgenomen (European Commission, 2012).

2. Beleid en arbeidsrechtelijke positie

In de meeste Europese landen wordt binnen het socialezekerheidsstelsel onderscheid gemaakt tussen werknemers en zelfstandigen. Werknemers kunnen, in tegenstelling tot de zelfstandigen, terugvallen op de sociale, door de gemeenschap gedragen verzekeringen. In Nederland zijn bepaalde sociale risico's van de zelfstandigen gedekt door de volksverzekeringen en de sociale voorzieningen. Hoewel dit over het algemeen meer is dan in de meeste andere Europese landen, zijn zelfstandigen minder beschermd tegen arbeid gerelateerde risico's van ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid dan werknemers.

2.1. Juridische status

De zelfstandige heeft de juridische status van aannemer of opdrachtnemer. Deze juridische status houdt in dat de zelfstandige zijn of haar werkzaamheden voor risico en rekening van de eigen onderneming uitvoert. De zelfstandige werkt niet onder het gezag van een opdrachtgever en spreidt arbeid gerelateerde risico's over meerdere opdrachtgevers. ZZZP'ers kunnen vrijwillig een Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) aanvragen om opdrachtgevers duidelijkheid te verschaffen over hun status en het inhouden of betalen van loonheffingen over inkomsten.

Naast de ZZZP'ers is er een groep zogenaamde "schijnzelfstandigen" werkzaam. Hiervan is sprake wanneer er formeel als zelfstandige wordt gewerkt terwijl er feitelijk sprake is van werknemerschap. 23 april 2014 informeerden Ministers Asscher (SZW) en Kamp (EZ) en staatssecretarissen Van Rijn (VWS) en Wiebes (FIN) de Tweede Kamer over de aanpak van schijnzelfstandigheid middels een kamerbrief. In 2013 deed SEOR onderzoek in opdracht van het ministerie van Economische Zaken met als uitkomst dat naar schatting 2 tot 14 procent van de zelfstandigen een schijnzelfstandige is. Volgens SEOR is schijnzelfstandigheid veelal van tijdelijke aard en hangt het samen met specifieke kenmerken van branches. Het op structurele basis in een schijnconstructie werkzaam zijn, komt slechts incidenteel voor. Dit is dan meestal op initiatief van de opdrachtgever (veelal voormalige werkgever).

2.2 Sociale zekerheid

ZZZP'ers hebben de fiscale en socialezekerheidsrechten en plichten van een zelfstandige ondernemer. Dit houdt in dat een ZZZP'er geen toegang heeft tot de werknemersverzekeringen. Naar aanleiding van het initiatief van de samenwerkende ZZZP-organisaties Stichting ZZZP Nederland, Zelfstandigen Bouw, PZO en FNV Zelfstandigen is er op 15 januari 2014 besloten dat ZZZP'ers een eigen vrijwillige pensioenregeling krijgen. De regeling kent een flexibele inleg, een flexibele uitkering en een flexibele uitkeringsduur naar keuze. Om een zo hoog mogelijk gemiddeld rendement te behalen, wordt per leeftijdsgroep een fonds gevormd met een eigen beleggingsprofiel, gerelateerd aan het risico, dat bij die leeftijdsgroep hoort. Het fonds kent geen winstoogmerk. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid is het mogelijk om (een deel van) het pensioen eerder op te nemen. Bij overlijden wordt het pensioen omgezet in een nabestaandenuitkering; dit vervalt bij overlijden tijdens de uitkeringsperiode. Na aanpassing in de wetgeving zal de regeling per 1 januari 2015 van start kunnen gaan (Rijksoverheid, 2014b; De Volkskrant, 19 juni 2014).

ZZZP'ers hebben recht op fiscale regelingen en aftrekposten (Aerts, 2007). Zij kunnen daarmee bij aangifte een bedrag aftrekken waardoor zij minder belasting betalen. De meest gebruikte aftrekposten zijn de zelfstandigenaftrek, de startersaftrek, de meewerkaftrek, de oudedagreserve, de willekeurige aftrek, de MKB-vrijstelling, de overige investeringsaftrek en bedrijfsruimten (Kamer van Koophandel, 2013). ZZZP'ers houden mede als gevolg van de MKB-winstvrijstelling (in 2013 14% van de winst) en de zelfstandigenaftrek in eerste instantie meer over van een verdiende euro dan een werknemer in

loondienst (Van Vuuren, 2012). ZZP'ers lopen echter ook risico's die een werknemer in dienstbetrekking vaak niet direct loopt, bijvoorbeeld debiteuren die niet betalen, inkomsten die niet gegarandeerd kunnen worden terwijl de kosten wel door lopen, of de ZZP'er wordt ziek. ZZP'ers zullen zich moeten verzekeren tegen deze risico's om garanties te kunnen bieden. Afhankelijk van het aantal verzekeringen is het ook mogelijk dat ZZP'ers uiteindelijk minder overhouden van een verdiende euro omdat zij deze risico's individueel moeten dekken.

ZZP'ers kunnen in aanmerking komen voor de zelfstandigenaftrek als zij minimaal 1225 uur per jaar ondernemen. Zij betalen dan minder belasting en mogen een vast bedrag van € 7.280 fiscaal aftrekken. In de miljoenennota 2014 werd het voorstel gedaan om de zelfstandigenaftrek af te schaffen om zo de inkomens van mensen in loondienst en ZZP'ers gelijk te trekken. In het begrotingsakkoord werd echter besloten om de voorgenomen versoering te schrappen. Daar staat tegenover dat ZZP'ers vanaf 2015 scherper worden gecontroleerd. Vanaf 2015 zal de zelfstandigenaftrek worden terug gebracht met 60%. Een ZZP'er zou dan nog ongeveer €2.912 fiscaal kunnen aftrekken.

In de trend van privatisering van het socialezekerheidsstelsel zijn de sociale verzekeringen van zelfstandigen per 1 augustus 2004 aan de markt overgelaten, omdat de overheid van mening is dat de sociale risico's van zelfstandigen eenvoudiger op de private verzekeringsmarkt te verzekeren zijn, dan de sociale verzekeringen van werknemers. Door de afschaffing van de *Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (WAZ)* in 2004 zijn de verschillen in inkomenszekerheid bij zwangerschap, ziekte en arbeidsongeschiktheid tussen werknemers en zelfstandigen in sterke mate toegenomen (SER, 2010).

De Zelfstandig en Zwanger (ZEZ)-regeling (sinds 2008) geeft zwangere zelfstandigen recht op een uitkering. Het doel van de regeling is om de gezondheid en economische situatie van zelfstandig ondernemende vrouwen te beschermen. Deze gaat 6 tot 4 weken voor de uitgerekende bevallingsdatum in. Na de bevalling bestaat altijd recht op 10 weken uitkering. Het aantal gewerkte uren heeft invloed op de hoogte van de uitkering. De daadwerkelijke bevallingsdatum kan de duur van de uitkering verlengen, maar deze is nooit minder dan 16 weken. De uitkering bedraagt maximaal het minimumloon. Een zwangere werkneemster ontvangt 16 weken 100% van haar dagloon (Rijksoverheid, 2013a).

Tussen 2004 en 2008 konden zwangere zelfstandigen geen beroep doen op een uitkering in de weken rondom de bevalling. Het Proefprocessenfonds Clara Wichmann heeft, voortkomend uit het VN Vrouwenverdrag, een individuele klachtprocedure bij het CEDAW Comité geëntameerd om alle vrouwen die geen uitkering hebben gehad schadeloos te stellen. De Nederlandse Staat moet volgens de uitspraak van dit Comité, dat gaat over de naleving van het VN Vrouwenverdrag, deze zwangere zelfstandigen zonder uitkering compenseren (Clara-Wichmann.nl, 2014). In de periode 2004-2008 heeft de Staat der Nederlanden namelijk zwangere zelfstandigen benadeeld door in 2004 de arbeidsongeschiktheidsverzekering voor (vrouwelijke) zelfstandigen (WAZ) af te schaffen zonder een nieuwe regeling te treffen. Toen in 2008 een nieuwe wettelijke regeling voor zwangere zelfstandigen tot stand kwam, heeft de Staat daaraan geen terugwerkende kracht toegekend, en de circa 20.000 zelfstandig ondernemende vrouwen die in de tussenliggende tijd een kind kregen niet gecompenseerd. De Staat der Nederlanden moet nog in 2014 aan het CEDAW Comité rapporteren welke actie hij heeft ondernomen. Over de huidige ZEZ regeling concludeert Minister Asscher in zijn evaluatie naar de Tweede Kamer (2013) dat de ZEZ regeling breed bekend is en goed functioneert. De uitkering heeft er niet in alle gevallen toe geleid dat de zelfstandige stopt met werken rond de geboorte. Van de zelfstandige vrouwen die sinds 1 januari 2008 zijn bevallen, is 73% voor of na de bevalling gestopt met werken. In bijna de helft van de gevallen (46%) is men in totaal 16 weken rond de

bevalling gestopt met werken; 32% is gedurende een kortere periode gestopt met werken, variërend van 2 tot 15 weken; 22% is gedurende een langere periode gestopt met werken, variërend van 18 tot 28 weken. Oudere respondenten (35 jaar t/m 44 jaar) zijn vaker niet gestopt met werken dan respondenten die jonger zijn dan 35 jaar (resp. 32% en 20%). Er is geen verschil naar opleidingsniveau of naar de lengte van de periode dat men ZZP'er is. Er is wel enig verschil op te merken ten aanzien van de sector waar vrouwen actief zijn: vrouwen met een bedrijf in de sectoren handel, horeca en reparatie en in de overige dienstverlening zijn wat minder vaak gestopt met werken dan vrouwen in de overige zakelijke dienstverlening. Toekomstig onderzoek is nodig om de motivatie van de groep die zegt niet gestopt te zijn met werken te achterhalen. Het zou kunnen dat dit vooral zelfstandigen zijn geweest met een geringe arbeidsomvang, maar het kan ook zo zijn dat deze vrouwen niet geheel gestopt zijn met werken, maar hun arbeidsomvang tijdelijk hebben verminderd.

2.3. Ervaren arbeidsrechtelijke positie

Uit onderzoek van VNO-NCW (2012) blijkt dat vrouwen vinden dat de meeste belemmeringen die zij door 'de politiek' ervaren, eveneens gelden voor mannelijke ondernemers. Een belemmering welke specifiek door vrouwelijke ZZP'ers wordt ervaren is de regelgeving rondom kinderopvang. De vrouwelijke ondernemers in dit onderzoek ervaren kinderopvang als inflexibel, duur en niet goed geregeld.

Uit de Enquête van ING Economisch Bureau & De Zaak (2013) blijkt dat 54% van de ZZP'ers zich niet heeft verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Van de ZZP'ers die wel verzekerd zijn, heeft slechts 29% zijn of haar hele inkomen gedekt. De rest heeft een gedeelte van het inkomen verzekerd, de meesten tussen de 50% en 75%. De verzekerden geven ook aan dat hun arbeidsongeschiktheid verzekering niet voldoende zal zijn in geval van arbeidsongeschiktheid, slechts 7% denkt dat dit het inkomen hoog genoeg zal zijn en nog eens 37% denkt dat het iets krapper zal worden maar niet onoverkomelijk. Meer dan de helft van de verzekerden (56%) denkt, ondanks de gesloten verzekering, in financiële problemen te komen. Bij de groep niet-verzekerden geeft 85% aan in financiële problemen te komen als men arbeidsongeschikt wordt (Enquête van ING Economisch Bureau & De Zaak, 2013).

De reden die ZZP'ers geven om zich niet te verzekeren is dat zij de verzekering te duur vinden en de uitkering te laag of door uitsluitingen en voorwaarden te onzeker. Het risico van inkomensderving wegens werkloosheid wordt voor zelfstandig werkenden als een onverzekerbaar risico gezien. In het geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid kunnen veel zelfstandigen niet terugvallen op een uitkering. Ze kunnen terugvallen op hun eigen reserves, maar menigeen geeft aan tijdens periodes van ziekte zoveel mogelijk door te werken.

3. Inkomen en economische zelfstandigheid

We gaan hieronder in op het persoonlijk inkomen van ZZP'ers. Het persoonlijk inkomen bestaat uit winst uit de onderneming, maar kan zeker bij de start van de eigen onderneming aangevuld zijn met looninkomsten en/of uitkeringen. Omdat we ingaan op individuele economische zelfstandigheid wordt het huishoudinkomen, dat bestaat uit het inkomen uit arbeid, inkomen uit eigen onderneming en het inkomen uit vermogen samengeteld van alle personen in het huishouden, buiten beschouwing gelaten.

3.1. Persoonlijk inkomen van ZZP'ers

Onderzoek naar de hoogte van het persoonlijk inkomen van ZZP'ers laat niet altijd een eenduidig beeld zien. Precieze bedragen verschillen doordat er verschillende data bronnen en definities worden gehanteerd (Mevisen, Heuts, Witteman, 2013). De Vries en Braams (2012) geven aan dat het gemiddeld persoonlijk inkomen van ZZP'ers in Nederland in 2008 33.700 euro op jaarbasis was. Bij werknemers met een vast dienstverband was dit 36.200 euro. Het gemiddelde inkomen vertelt ons echter niet alles omdat het inkomen van ZZP'ers enorm kan variëren. Zelfstandigen in de ICT, de bouw en de overige zakelijke dienstverlening bijvoorbeeld genereren de hoogste inkomens. Vanwege de variatie in inkomens gebruiken studies het mediane persoonlijk inkomen, het inkomen waar 50% van de ZZP'ers onder zit en 50% boven. Gegevens van het CBS laten zien dat het mediane persoonlijk inkomen van ZZP'ers tijdens de economische crisis is gezakt naar 23.500 per jaar (in 2007 was dit nog 25.600) (Lok, Otten en Leufkens, 2012). In vergelijking met werknemers in loondienst en zelfstandigen met personeel lijken ZZP'ers het hardst getroffen te zijn door de economische crisis (Moonen, 2012; De Vries en Braams, 2012).

De zelfstandigen met zelfstandigenaftrek geven allemaal inkomsten aan als winst uit de eigen onderneming. Bij minder dan de helft van hen is sprake van looninkomsten (42%). De zelfstandigen zonder zelfstandigenaftrek hebben veel vaker looninkomsten (79%) (Mateboer, Erkens, Muller, Langenberg, 2014).

Het mediane inkomen uit onderneming lag voor vrouwelijke ZZP'ers in 2010 40% lager dan dat van mannen. Het mediane ondernemersinkomen bedroeg voor vrouwen 15.000 euro en voor mannen 26.000 euro (Moonen 2012a). Het *gemiddelde* inkomen uit onderneming lag voor vrouwelijke ZZP'ers 30% lager dan dat van mannen: 23.500 euro versus 33.800 euro (Moonen 2012b).

3.2. Ondernemersinkomen in crisistijd

Zoals gezegd is het mediane persoonlijke inkomen van ZZP'ers sinds 2007 gedaald. Volgens het CBS (2013) gingen mensen in Nederland er vorig jaar gemiddeld 1% in koopkracht op achteruit en was de daling bij ZZP'ers het grootst: 2,7%. Het gemiddelde uurtarief van de ZZP'ers daalde in 2012 met 9% ten opzichte van het jaar ervoor. Bijna de helft van de ZZP'ers zegt een te laag uurtarief te vragen. Zij doen dit vooral om klanten niet te verliezen aan de concurrentie. In de Zelfstandigen Enquête Arbeid (2012) beoordeelt een aanzienlijk deel van de zelfstandig ondernemers (bijna 30%) de financiële situatie van hun onderneming als matig tot slecht.

De economische crisis en de daarmee gepaard gaande werkloosheid kunnen er ook toe leiden dat mensen noodgedwongen voor het ondernemerschap kiezen omdat zij geen andere mogelijkheden zien om een inkomen te verwerven. Onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal beginnende mannelijke en vrouwelijke ondernemers in verschillende Europese landen. Hier wordt onder verstaan:

het percentage volwassenen (18-64) in een land die bezig zijn met het opzetten van een bedrijf of niet langer dan 42 maanden een bedrijf runnen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen noodgedwongen en vrijwillig ondernemerschap (GEM, 2012).

Tabel 1. Mannelijke en vrouwelijke beginnende ondernemers naar vrijwillig en noodgedwongen ondernemerschap in percentages in verschillende Europese landen in 2012.

Land	Beginnende ondernemers		Vrijwillige ondernemers		Noodgedwongen ondernemers	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Oostenrijk	11	8	84	78	8	15
België	8	3	73	86	19	14
Denemarken	8	3	91	88	8	9
Estland	19	10	79	80	18	18
Finland	8	4	77	69	15	21
Frankrijk	6	4	82	79	16	21
Duitsland	7	4	76	78	22	22
Griekenland	9	4	75	60	25	40
Hongarije	13	6	70	57	28	38
Ierland	8	4	71	71	29	27
Italië	6	3	66	82	21	5
Letland	19	8	73	71	25	27
Litouwen	9	4	70	77	27	19
Nederland	14	7	85	82	9	6
Polen	13	6	48	63	44	34
Portugal	9	6	77	68	19	16
Roemenië	13	5	70	87	29	13
Slowakije	14	7	64	63	36	36
Slovenië	8	3	90	89	7	7
Spanje	7	4	75	67	23	31
Zweden	8	5	85	88	7	7
Engeland	12	6	82	74	15	24
Gemiddeld	10	5	75	74	21	21

Bron: Global Entrepreneurship Monitor. Global Report (2012).

Wat opvalt, is dat het percentage beginnende ondernemers in Nederland boven het gemiddelde in Europa ligt. Dit geldt zowel voor mannen (14% t.o.v. 10% gemiddeld), als voor vrouwen (7% t.o.v. 5% gemiddeld). Als we kijken naar het onderscheid tussen vrijwillig en noodgedwongen ondernemerschap in Nederland zien we dat het percentage vrijwillige ondernemers voor mannen 10% boven het Europese gemiddelde ligt en voor vrouwen 8%. Het meest opvallende is echter het lage percentage noodgedwongen ondernemers in Nederland.

3.3. Economische zelfstandigheid van ZZP'ers

Het emancipatiebeleid van de Nederlandse overheid heeft als belangrijke doelstelling het vergroten van de economische zelfstandigheid van vrouwen. In beginsel gaat het bij deze doelstelling om het verwerven van een volwaardig individueel inkomen als geëmancipeerd alternatief voor de financiële afhankelijkheid van het traditionele kostwinnersmodel. Voor de monitoring van de mate van economische zelfstandigheid wordt een drempelbedrag gehanteerd; wie meer verdient dan dit drempelbedrag wordt als economisch zelfstandig gerekend. Volgens het CBS wordt iemand als economisch zelfstandig beschouwd als het individuele netto inkomen uit arbeid en eigen onderneming op of boven deze drempelwaarde ligt. Die drempelwaarde is gelijkgesteld aan 70% van het wettelijke

netto minimumloon, ofwel de netto bijstand van een alleenstaande. In 2014 komt dit komt overeen met circa 925 euro netto per maand of ruim 11.000 euro netto per jaar.

Tabel 2 geeft een overzicht van de mate van economische zelfstandigheid van vrouwelijke en mannelijke zelfstandigen (dit zijn voor driekwart ZZP'ers). De economische zelfstandigheid van vrouwelijke zelfstandigen is vergelijkbaar met die van vrouwelijke werknemers in 'particulier bedrijf' (de marktsector): 7 op de 10 van deze werkende vrouwen behaalt een netto-inkomen uit arbeid dat hoger ligt dan 925 euro per maand of 11.000 euro per jaar.

Tabel 2	Economische zelfstandigheid	Werknemer particulier bedrijf	Ambtenaar	Zelfstandige
		%	%	%
Mannen	2001	89,0	98,6	83,1
	2011	88,1	99,1	79,4
Vrouwen	2001	65,8	92,9	69,3
	2011	71,9	95,9	67,0

Wel zien we een tegengestelde beweging tussen 2001 en 2011: bij vrouwelijke werknemers neemt de mate van economische zelfstandigheid toe met zes procentpunt, bij vrouwelijke zelfstandigen met twee procentpunt af. Mogelijk is dit laatste een effect van de economische crisis: ook bij mannelijke zelfstandigen neemt de mate van economische zelfstandigheid met bijna vier procentpunt af.

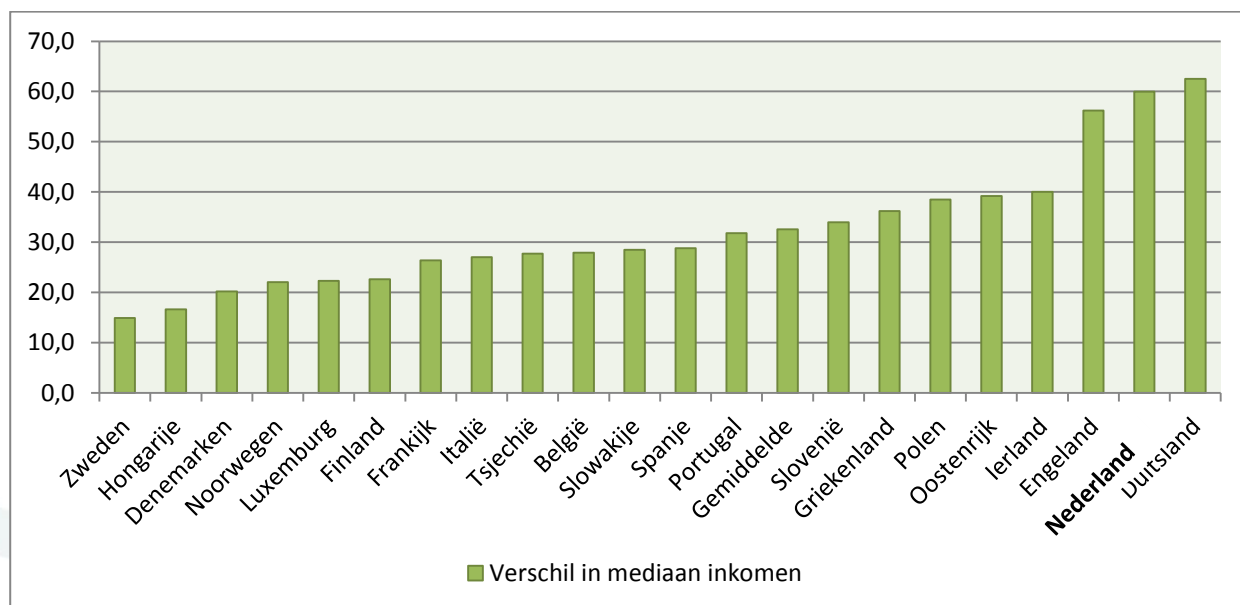
Tot slot laat tabel 2 zien dat de mate van economische zelfstandigheid bij zowel vrouwelijke als mannelijke ambtenaren bijna honderd procent is. Gegeven dat iedere werknemer in Nederland minimaal het wettelijke minimumloon verdient, betekent dit dat kleine deeltijdbanen bij ambtenaren nauwelijks voorkomen.

3.4. Man-vrouw verschillen in inkomens

Uit Europees onderzoek blijkt dat het eigen bedrijf van ondernemers voor mannen vaker de hoofd inkomsten levert dan voor vrouwen (79% vs. 66%). Ook is voor mannen het bedrijf vaker de enige bron van inkomsten (14% vs. 7%) (European Commission, 2012). Vrouwelijke ZZP'ers hebben een aanzienlijk lager inkomen uit de eigen onderneming dan mannelijke ZZP'ers.

Ook zijn er verschillen in gemiddeld inkomen tussen vrouwelijke en mannelijke ondernemers. Het is moeilijk om internationale data op het gebied van inkomen uit ondernemerschap te vergelijken, doordat inkomen in verschillende landen anders wordt gemeten. De onderstaande grafiek geeft de *gender gap* in inkomen weer tussen mannelijke en vrouwelijke ondernemers op basis van het mediaan inkomen. Deze maat is relevanter dan het gemiddelde inkomen, omdat hele hoge (of lage) inkomens het gemiddelde inkomen sterk kunnen beïnvloeden. Opvallend is dat het inkomen van vrouwen volgens deze maat 33% lager ligt dan het inkomen van mannelijke ondernemers in Europa. Na Duitsland is het inkomensverschil het grootst in Nederland: vrouwelijke ondernemers verdienen 60% minder dan hun mannelijke collega's.

Figuur 8. Verschil in mediaan inkomen van vrouwelijke en mannelijke ondernemers in Europa, 2008



Bron: OECD (2012).

3.5. Oorzaken van man-vrouw verschillen

In de literatuur worden verschillende oorzaken genoemd voor het inkomensverschil tussen mannelijke en vrouwelijke ZZP'ers.

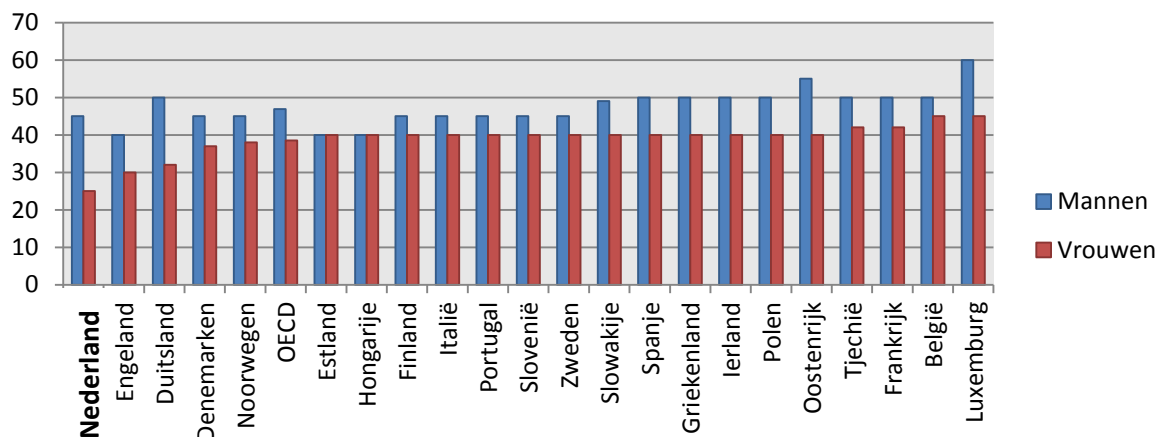
Ten eerste starten vrouwen een onderneming met minder management ervaring (OECD, 2012).

Ten tweede werken vrouwen vaker in minder betalende sectoren en beroepen dan mannen. Anders dan bij de vrouwen speelt het opleidingsniveau bij de mannelijke ZZP'ers geen rol bij de hoogte van het inkomen (Moonen, 2012). De lager opgeleide mannelijke ZZP'ers weten met andere woorden een min of meer even hoog inkomen uit onderneming te realiseren als de hoger opgeleide mannelijke ZZP'ers. Bij vrouwelijke ZZP'ers geldt dit minder.

Ten derde besteden vrouwen gemiddeld minder tijd aan hun bedrijf dan mannen. Van de 70% Nederlandse vrouwen die een baan heeft, werkt driekwart in deeltijd (SCP, 2013). Ook onder ZZP'ers komt deeltijdwerk voor, 18% van de Nederlandse vrouwelijke ondernemers werkt minder dan twaalf uur per week, dikwijls structureel thuis, bijvoorbeeld als gastouder (kinderopvang), schoonheidsspecialist of kapper (Kösters en Leufkens, 2009).

De onderstaande tabel, waarin de landen zijn gerangschikt van links naar rechts in aflopende volgorde van het aantal uren dat vrouwen werken, laat zien dat het verschil tussen vrouwen en mannen in de mediaan van het aantal gewerkte uren door zelfstandig ondernemers het grootst is in Nederland. In de meeste Europese landen werken vrouwelijke ZZP'ers minder uren dan mannelijke ZZP'ers. Het *mediaan* aantal gewerkte uren per week is het laagst onder Nederlandse vrouwen (26 uur). In bijna alle Europese landen ligt deze mediaan – dus het urenantal waarop de helft van de vrouwelijke ZZP'ers meer werkt en de helft minder - om en nabij de 40 uur.

Figuur 9. Mediaan aantal gewerkte uren per week van ZZP'ers naar geslacht en land, 2008.



Bron: OECD (2012).

Van de vrouwelijke zzp'ers³ die door het CBS tot de beroepsbevolking worden gerekend (dat wil zeggen dat ze meer dan 12 uur per week werken), werkt 60 procent in deeltijd (waarvan een kwart tussen de 12 en 20 uur per week). Bij mannelijke zzp'ers werkt 20 procent in deeltijd (CBS 2012b).

Een vierde reden voor het man-vrouw verschil kan zijn dat vrouwen minder bereid zijn om risico's te nemen. Minder risico's nemen verkleint de kans op inkomensverlies, maar ook op winst. Vrouwen zijn voorzigtiger met hun resources dan mannen. Ze lijken een voorkeur te hebben voor een langzame, stabiele groei. Een reden hiervoor kan zijn dat ze meer nadenken over de consequenties van een mogelijk faillissement (OECD, 2012).

Een vijfde argument is de huishoudsituatie van vrouwen. Onderzoek in de Verenigde Staten laat zien dat het huwelijk en het hebben van kinderen statistisch gezien een negatieve invloed heeft op het inkomen van een vrouwelijke ZZP'er (Marshall & Flaig, 2013).

Ten slotte zijn verschillen soms ook terug te voeren op een generatiekloof. Zo zijn jonge vrouwen twee keer zo vaak economisch zelfstandig als vrouwen van de babyboomgeneratie. Voor vrouwen uit de laatste groep was het vroeger immers gebruikelijker om te stoppen met werken wanneer zij trouwden of kinderen kregen. De huidige generatie jonge moeders doet dat nauwelijks meer. Ook blijven zij steeds vaker evenveel uren werken als voor de geboorte van hun eerste kind (Cloin en Bierings, 2012).

³ Het betreft hier zgn. nieuwe zzp'ers, dat wil zeggen zzp'ers die diensten aanbieden; dit is de hoofdmoot van de zzp'ers en ook de categorie waarin de groei van de laatste decennia plaatsvindt (zie paragraaf 1.2)

4. Combinatie arbeid en zorg

Een belangrijke genoemde reden van ZZP'ers om voor zichzelf te beginnen is de afstemming tussen arbeid en zorg. De verwachting is dat de flexibiliteit en autonomie die gepaard gaan met het ondernemerschap mensen beter in staat stellen om arbeid en zorg te combineren (Milkie & Peltola, 1999; Myrie & Daly, 2009; Tuttle & Garr, 2009). Onderzoek laat echter zien dat het zelfstandig ondernemerschap niet vanzelf leidt tot een betere afstemming (Parasuraman & Simmers, 2001). Flexibiliteit en autonomie variëren naar sector en beroep, en veel ZZP'ers maken lange werkuren (Annink & den Dulk, 2012; Taris et al., 2008). In dit hoofdstuk wordt besproken hoe vrouwelijke ZZP'ers in Nederland arbeid en zorg combineren en welke uitdagingen en knelpunten zij tegen komen.

4.1. Tevredenheid

Hoe tevreden zijn vrouwelijke ZZP'ers in Nederland met de manier waarop zij arbeid en zorg combineren? Dit is een vraag waar lastig antwoord op te geven is. Enerzijds is er weinig wetenschappelijk onderzoek gedaan naar deze doelgroep. Vaak betreft het een populaire poll die vraagt om een rapportcijfer te geven die tevredenheid met werk-privé balans weergeeft. Anderzijds verschilt de manier waarop het combineren van arbeid en zorg ondervraagd is. In de literatuur wordt 'werk-privé balans' gemeten door te kijken naar de verdeling van tijd over de domeinen van arbeid en zorg, of door te kijken naar de mate van stress die mensen ervaren naar aanleiding van het combineren van arbeid en zorg. Er is sprake van balans als de verantwoordelijkheden in zowel het arbeid als zorg domein naar behoren kunnen worden uitgevoerd. Als betaalde arbeid onverenigbaar is met het uitvoeren van de rol in zorgdomein of vice versa, ontstaat er conflict (Greenhaus & Beutell, 1985). Onderzoek laat zien dat de balans tussen arbeid en zorg een belangrijke voorspeller is van gezondheid, welzijn, kwaliteit van leven, prestaties en duur van ondernemerschap (Allen et al., 2000; Williams, 2004).

Belangrijk om hierbij op te merken is dat de mate van tevredenheid met het combineren van arbeid en zorg anders geïnterpreteerd kan worden door vrouwen en mannen (zie paragraaf 4.3). Vrouwen en mannen kunnen verschillende behoeften hebben in zowel het arbeid als zorg domein waardoor hun definitie van werk-privé balans verschilt (Greenhaus et al., 2003).

In de Nederlandse Zelfstandigen Enquête Arbeid (Ybema e.a., 2012), waarbij in de rapportage geen onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen, zijn twee vragen gesteld over de combinatie arbeid en zorg. Dit zijn "Mist of verwaarloost u familie- of gezinsactiviteiten door uw werk?" en "Mist of verwaarloost u uw werkzaamheden door familie- en gezinsverantwoordelijkheden?". Van de zelfstandig ondernemers geeft een derde aan dat zij nooit familie- of gezinsactiviteiten missen of verwaarlozen door het werk en 13% geeft aan dat dat wel vaak voorkomt. Het verwaarlozen of missen van werkzaamheden door familie- of gezinsverantwoordelijkheden komt minder vaak voor, namelijk bij iets minder dan de helft van de zelfstandig ondernemers.

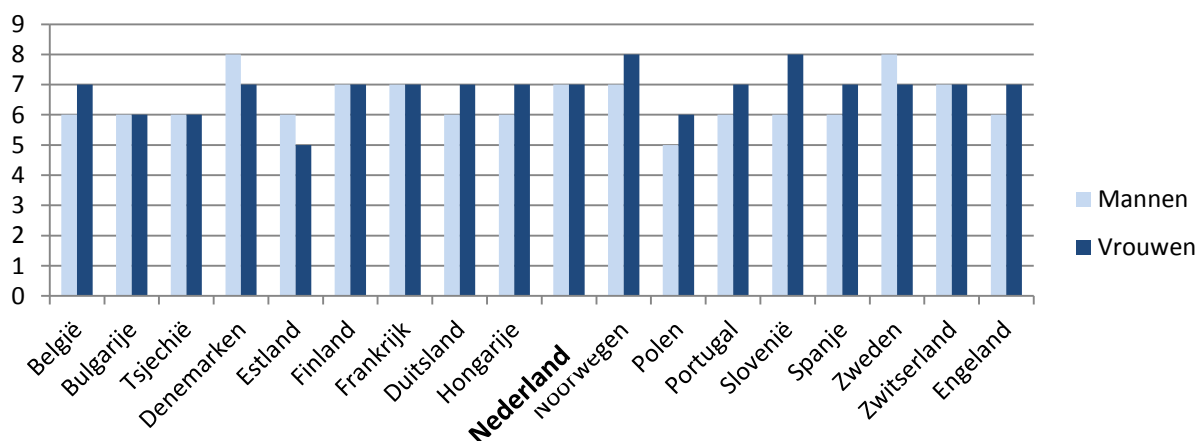
Uit ander Nederlands onderzoek blijkt dat ZZP'ers gemiddeld een hoger rapportcijfer voor hun werk-privé balans geven dan MKB ondernemers (7 respectievelijk 6,6) (Enquête van ING Economisch Bureau & De Zaak, 2013). Het merendeel van de ondernemers geeft aan wel eens conflict te ervaren. Een verstoring gebeurt vooral in het arbeidsdomein, en zelden in het zorgdomein. 37% van de ZZP'ers vindt dat de economische recessie een negatieve invloed heeft op zijn of haar werk-privé balans. Onder MKB-ers is dit 49%.

67% van de ZZP'ers vindt dat ze voldoende tijd hebben voor privé zaken. Dit percentage ligt lager bij MKB ondernemers (55%). 21% ervaart 'tijdtekort' wel als een probleem. Zaken die erbij inschieten zijn naar volgorde van belang: gezin, vrienden en kennissen, hobby, partner, huishouden, sport, overige familie en verenigingsleven (Enquête van ING Economisch Bureau & De Zaak, 2013).

4.2 Arbeid en zorg in Europese context

De onderstaande figuur laat zien dat de mate van tevredenheid van ZZP'ers met de verdeling van tijd tussen arbeid en zorg verschilt tussen Europese landen.

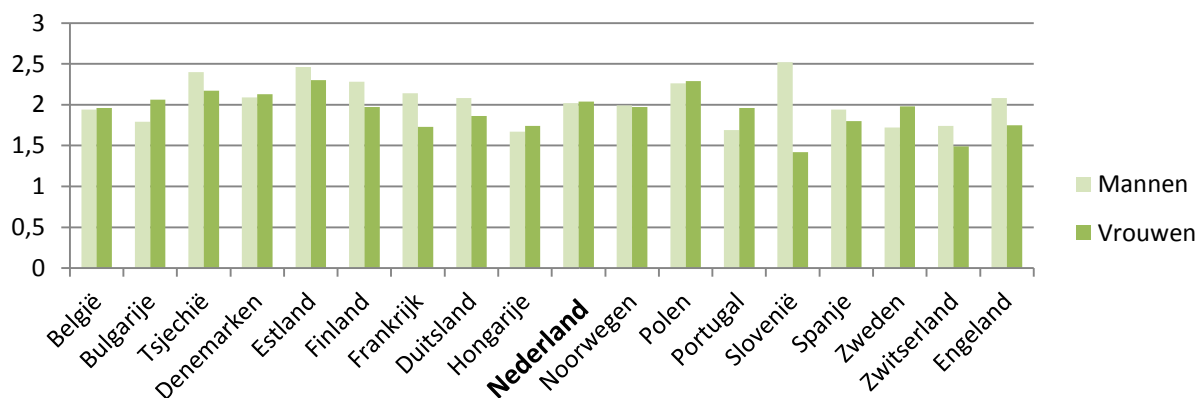
Figuur 10. Tevredenheid (1-10) met tijdsverdeling tussen arbeid en zorg, ervaren door mannelijke en vrouwelijke ZZP'ers in verschillende Europese landen.



Bron: Eigen berekeningen op basis van European Social Survey (2010).

Vrouwelijke ZZP'ers in Slovenië en Noorwegen zijn het meest tevreden met hun tijdsverdeling tussen arbeid en zorg. In de meeste landen ervaren vrouwelijke ZZP'ers een vergelijkbare of grotere tevredenheid dan mannelijke ZZP'ers. .

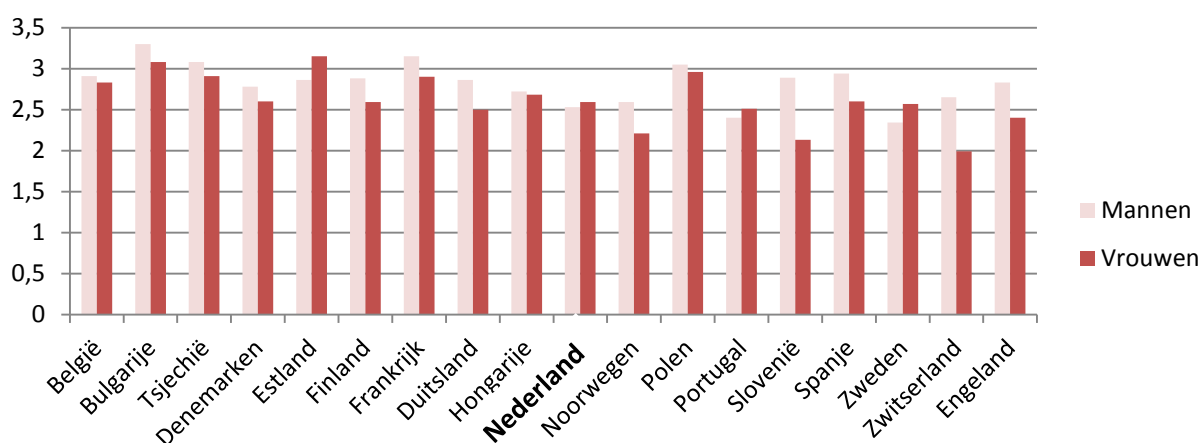
Figuur 11. Conflict (1-5) van familie naar werk ervaren door mannelijke en vrouwelijke ZZP'ers in verschillende Europese landen.



Bron: Eigen berekeningen op basis van European Social Survey (2010).

Vrouwelijke ZZP'ers in Polen, Estland en Tsjechië ervaren het meeste conflict 'van familie naar werk' (zie figuur 11).. Conflict ontstaat als een individu het gevoel heeft dat hij of zij niet kan voldoen aan de verantwoordelijkheden die gepaard gaan met zijn of haar rol in het werk vanwege het familie domein. Conflict van familie naar werk kan bijvoorbeeld worden veroorzaakt door de zorg voor jonge kinderen, zorg voor ouderen of persoonlijke conflicten in de familie. Nederlandse vrouwelijke ZZP'ers scoren een 2,0 ("ik ervaar bijna nooit conflict"). De mate van conflict is bijna gelijk aan die van Nederlandse mannelijke ZZP'ers. In andere landen, zoals Slovenië, zijn de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke ZZP'ers groter.

Figuur 12. Conflict (1-5) van werk naar familie, ervaren door mannelijke en vrouwelijke ZZP'ers in verschillende Europese landen.



Bron: Eigen berekeningen op basis van European Social Survey (2010).

Conflict van 'werk naar familie' (zie figuur 12) kan ontstaan als verantwoordelijkheden in de werkcontext conflicteren met de verantwoordelijkheden in de familiecontext. Oorzaken kunnen zijn: lange en/of onregelmatige werktijden, hoge werkdruk, of een lange reistijd. Overwerk kan er bijvoorbeeld toe leiden dat een ouder zijn kind niet op tijd kan halen van school. De hoogste mate van conflict van werk naar familie van vrouwelijke ZZP'ers wordt ervaren in Estland, Polen en Bulgarije. Nederlandse vrouwelijke ZZP'ers ervaren "soms" conflict (2,6). Ook hier zijn de verschillen met Nederlandse mannelijke ZZP'ers klein en niet significant.

4.3 Strategieën voor arbeid en zorg van vrouwen en mannen

Verschillen in waardering van de balans tussen arbeid en zorg voor mannen en vrouwen zouden verklaard kunnen worden door de verschillende strategieën die zij hanteren. Vrouwen hebben over het algemeen een meer 'holistische' benadering van arbeid en zorg. Zij ervaren een hogere tevredenheid in het combineren van arbeid en zorg als zij synergie tussen arbeid en zorg kunnen creëren (Rothbard, 2001). In tegenstelling tot mannen is het hebben van een baan voor vrouwen geen reden om minder tijd en energie te besteden aan hun familie, huishouden, zorgtaken en andere sociale activiteiten (Tausig & Fenwick, 2001). Mannen hebben eerder de neiging om arbeid en zorg te scheiden (Rothbard, 2001). Dit betekent dat een zelfde rapportcijfer voor 'tevredenheid' met balans tussen arbeid en zorg voor vrouwen en mannen iets anders kan betekenen.

Vanuit een traditioneel genderperspectief wordt van vrouwen verwacht dat zij investeren in het gezin, terwijl mannen investeren in het werkdomein. Mannen ervaren daardoor over het algemeen een hoge

tevredenheid met het combineren van arbeid en zorg als zij zoveel mogelijk ontzien worden van zorgtaken thuis (Eddleston & Powell, 2012). Onderzoek uit Australië bevestigt dit. Een eigen bedrijf geeft flexibiliteit in het combineren van arbeid en zorg, maar doorbreekt de traditionele man-vrouw verdeling van de verantwoordelijkheden thuis zelden. Net als in Nederland werken mannelijke ZZP'ers vooral fulltime, terwijl vrouwelijke ZZP'ers eerder parttime werken, veelal vanuit huis en met als reden om voor de kinderen te kunnen zorgen (Craig, Powell & Cortis, 2012).

4.4 Ondersteunende factoren voor combinatie arbeid en zorg

Onderzoek laat zien dat het zelfstandig ondernemerschap voornamelijk gewaardeerd wordt vanwege een hoge mate van autonomie en flexibiliteit (Benz & Frey, 2003). ZZP'ers hebben meestal flexibele werkuren, waardoor ze zelf hun tijd en energie tussen arbeid en zorg kunnen verdelen. Ze kunnen hierdoor actief blijven op de arbeidsmarkt en tegelijkertijd tijd besteden aan zorg voor kinderen of andere naasten (FNVzvp, 2009). Spaans onderzoek laat zien dat ZZP moeders niet meer tijd besteden aan de zorg voor kinderen dan moeders in loondienst. Wel besteden ze, in vergelijking tot moeders in loondienst, meer tijd aan de zorg voor kinderen in de ochtend en namiddag en meer tijd aan arbeid in de avonden als hun echtgenoot voor de kinderen kan zorgen. In Spanje zijn vrouwelijke ZZP'ers met kinderen flexibel in het verdelen van hun tijd (Gimenez-Nadal, Molina, Ortega, 2012). Het is niet bekend of deze resultaten ook voor andere landen geldig zijn.

Twee factoren die vrouwelijk ZZP'ers helpen om arbeid en zorg naar tevredenheid te combineren zijn zelfvertrouwen en het vermogen om prioriteiten te stellen (Annink & den Dulk, 2012). Zelfvertrouwen in het ondernemerschap wordt vooral opgedaan door ervaring. Uit onderzoek blijkt ook dat vrouwen die reflecteren op de combinatie arbeid en zorg beter in staat zijn om prioriteiten te stellen in zowel werk als privé leven. Veel vrouwelijke ZZP'ers schrijven wel een bedrijfsplan, maar zijn zich minder bewust van hun doelen en wensen in de domeinen naast het betaalde werk (Ibid.). Onderzoek onder werknemers laat ook zien dat time management vaardigheden en dan vooral het stellen van prioriteiten de kans op conflict tussen arbeid en zorg kan verkleinen (Fenner & Renn, 2010)

4.5. Belemmerende factoren

Het zelfstandig ondernemerschap heeft ook nadelen. Het combineren van arbeid en zorg blijkt in de praktijk niet altijd makkelijk voor vrouwelijke ZZP'ers. Een zware werklust kan resulteren in tijdsdruk en stress. Daarnaast voelen de vrouwelijke ZZP'ers zich ook in hun 'vrije tijd' verantwoordelijk voor het succes van hun bedrijf, wat soms ervaren wordt als een last die niet altijd gecompenseerd kan worden door flexibele werkuren (Annink & Den Dulk, 2012). Dit geldt in het bijzonder voor vrouwen die kostwinner zijn of een groot financieel risico lopen door hun investering (Jayawarna, Rouse, & Kitching, 2011). In tijden van economische recessie kan deze last groter worden en stress veroorzaken (De Veer & Francke, 2009). Als een gevolg hiervan kunnen ZZP'ers meer stress ervaren dan mensen in loondienst (Parasuraman & Simmer, 2001).

Familie kan een ZZP'er emotioneel ondersteunen, maar ook belemmeren. In het eerste jaar na het opstarten van een bedrijf is het positieve effect van emotionele steun het grootst. De kans op faillissement en onzekerheid is dan het grootst. Het positieve effect neemt toe tot het achtste jaar, waarna het negatief wordt. De ZZP'er heeft geleerd hoe om te gaan met situaties en ervaring opgedaan, waardoor het onzekerheidsgevoel minder groot is. Als een ZZP'er familie kapitaal inzet voor het bedrijf, kan dit een risico zijn voor de familie en leiden tot conflict. Het kan ook zo zijn dat de familie

zich gaat bemoeien met het management van de organisatie, waardoor de ZZP'er zijn of haar autonomie kwijtraakt (Arregle, Batjargal, Hitt, Webb, Miller & Tsui, 2013).

Naast het hebben van kinderen blijkt ook de landscontext invloed te hebben op de mate van ervaren balans. ZZP'ers in noordelijke landen zijn het meest tevreden met hun balans, gevolgd door de zuidelijke landen en de landen in centraal en oost Europa (Eurofound, 2012). Dit kan te maken hebben met de cultuur en overheidsbeleid. In Nederland geven vrouwelijke ZZP'ers aan dat het gebrek aan consistent beleid en traagheid van de politiek, en kinderopvang hen belemmert (VNO-NCW, 2012). In Nederland kunnen ZZP'ers een toeslag ontvangen op de kosten van kinderopvang voor het aantal uren dat zij besteden aan hun bedrijf. Uit een peiling in 2010 onder ZZP'ers blijkt dat matig verdienende ZZP'ers hun kinderen als gevolg van de lagere vergoeding sinds 1 januari 2010 liever thuis houden dan het risico te lopen hun toeslag terug te moeten betalen (ESTRO, 2012).

4.6 Tot slot: twee praktijkvoorbeelden

Vrouwelijke ZZP'ers die kostwinner zijn hebben meer moeite met het balanceren tussen werk en zorgtaken, omdat zij zich verantwoordelijk voelen om hun familie te ondersteunen. Zij zijn minder flexibel in werktijden omdat ze "het brood op de plank moeten verdienen". Bijna alle vrouwelijke ZZP'ers die ook kostwinner zijn ervaren een spanning tussen enerzijds meer geld willen verdienen en anderzijds meer tijd met familie door willen brengen. Kostwinnerschap geeft vrouwelijke ZZP'ers de mogelijkheid om veel tijd aan hun bedrijf te spenderen, wat hun een bevredigend gevoel geeft. Ze hebben de mogelijkheid om hun ideeën en dromen waar te maken.

Een vroedvrouw vertelt over haar afwegingen met betrekking tot zorg voor de kinderen. Zij werkt sinds 9 jaar fulltime als ZZP'er in een maatschap met vier andere vroedvrouwen. Ze werkt gemiddeld 40 tot 50 uur per week, in diensten van 24 of 48 uur. Samen met haar man heeft ze een dochter van 5 en een zontje van 1.

"Wij zijn altijd op zoek naar balans. Ik heb mijn eigen bedrijf, wat veel tijd en energie kost. Maar omdat ik kostwinner ben, is mijn man er altijd voor de kinderen. Dat zou onmogelijk zijn geweest als hij ook zou moeten werken of als ik een andere baan had gehad. We kiezen ervoor om onze kinderen niet naar een dagopvang te sturen, dat betekent wel dat ik meer moet werken."

Het werken als een ZZP'er in een maatschap helpt de vroedvrouw om de balans tussen zorg en werk beter te kunnen managen. *"We bespreken met elkaar hoe we het thuis regelen. We delen ervaringen. Twee collega's hebben geen kinderen, dat is fijn want ze kunnen altijd van schema ruilen"*.

Bron: Annink (2011)

Vrouwen die geen kostwinner zijn vinden het over het algemeen makkelijker om zorg en arbeid met elkaar te combineren. Veel vrouwen hebben een partner met een inkomen waardoor ze een nieuw project of een nieuwe klus kunnen afwijzen als het te druk wordt. Eén van hen zegt: *"Ik wil financieel onafhankelijk zijn, maar ik wil niet de druk dat ik voor het hele gezin moet zorgen. Ik wil niet overspannen raken"*.

Een belastingadviseuse vertelt over haar deeltijd ZZP'erschap: zij vindt het belangrijk, dat werk ook leuk moet zijn: *“Ze vragen ook wel of ik boekhoud, maar dat doe ik niet, ik adviseer alleen. Dat vind ik heel leuk om te doen”*. De belastingadviseuse woont samen met haar partner en heeft twee dochters: één van 2,5 jaar en één van 7 maanden.

De belangrijkste reden voor haar om ZZP'er te worden was om zorg en arbeid met elkaar te kunnen combineren: *“Ik was zwanger van mijn tweede dochter en werkte volledig in loondienst. Ik deed wel eens aangiften voor mensen, een paar per jaar. Maar na de tweede vond ik het heel pittig om 32 uur werk te combineren met zorg. Ik was wel twee ochtenden thuis, maar thuiswerk mogelijkheden gingen niet meer door vanwege de crisis. Iedereen moest aanwezig zijn. Omdat ik niet meer flexibel kon ben ik gaan nadenken wat zou ik willen voor mezelf, wat vind ik leuk. Toen kwam ik hier op uit. Ik ben soms ook te eigenwijs voor een werkgever. Nu kan ik mijn eigen gang gaan, mijn eigen tijd indelen, dat is zo belangrijk”*.

Ook vindt ze het belangrijk om economisch zelfstandig te zijn: *“Ik vind het belangrijk om mijn kinderen mee te geven ook zelfstandig te zijn. Dat ze zelfstandig hun brood kunnen verdienen, onafhankelijk zijn, voor zichzelf kunnen zorgen. Zelf ben ik nu nog aan het opstarten, maar ik streef zeker naar financiële zelfstandigheid. Ik blijf het wel parttime doen, ik word geen kostwinner”*.

Bron: Annink (2011).

5. Conclusies en aanbevelingen

Doel van dit state-of-the-art-paper was om meer inzicht te krijgen in de positie van vrouwelijke ZZP'ers in Nederland, het inkomen dat zij met hun ondernemerschap verdienen, de wijze waarop zij arbeid en zorg combineren en welke uitdagingen en knelpunten zij tegen komen.

Het aantal vrouwen dat er voor kiest om als ZZP'er te werken is toegenomen in de afgelopen decennia. In 1996 waren er 120.000 vrouwelijke ZZP'ers; in 2014 zijn dit er maar liefst 280.000. De groei onder vrouwelijke ZZP'ers (plus 133%) was sterker dan bij mannen (plus 84%).

In Nederland bestaat er een groot inkomensverschil tussen vrouwelijke en mannelijke ZZP'ers: vrouwen verdienen per jaar gemiddeld 30 à 40% minder dan mannen (Moonen, 2012). Dit verschil in inkomen heeft onder andere te maken met de sector waarin mannelijke en vrouwelijke ZZP'ers actief zijn. Veel vrouwelijke ZZP'ers zijn werkzaam in minder betalende sectoren zoals de niet-commerciële dienstverlening, onderwijs en de zorg. Opvallend is bij de mannelijke ZZP'ers de lager opgeleiden een min of meer vergelijkbaar inkomen uit hun onderneming weten te halen als de hoger opgeleiden; bij de vrouwelijke ZZP'ers is dit veel minder het geval.

Het verschil in inkomen tussen vrouwelijke en mannelijke ZZP'ers heeft verder te maken met het aantal gewerkte uren. Van de vrouwelijke zzp'ers werkt 60 procent in deeltijd (waarvan een kwart tussen de 12 en 20 uur per week). Bij mannelijke zzp'ers werkt 20 procent in deeltijd.

Over het algemeen laat onderzoek zien dat ZZP'ers redelijk tevreden zijn met de combinatie arbeid en zorg. Er zijn bijna geen verschillen in tevredenheid met de werk-privé balans tussen mannelijke en vrouwelijke ZZP'ers. Wel is het zo dat mannelijke en vrouwelijke ZZP'ers de combinatie arbeid en zorg anders vormgeven. Mannelijke ZZP'ers werken vooral fulltime, terwijl vrouwelijke ZZP'ers eerder in deeltijd werken. Sommige vrouwelijke ZZP'ers houden hun bedrijf bewust klein ten behoeve van de combinatie arbeid en zorg (OECD, 2012). Risicoperceptie speelt hierbij ook een rol en het gegeven of ze al dan niet kostwinner zijn. Flexibiliteit die gepaard gaat met het ondernemerschap helpt de combinatie arbeid en zorg vorm te geven. De mate waarin vrouwelijke ZZP'ers daadwerkelijk zeggenschap en flexibiliteit ervaren verschilt wel per sector en beroep (Annink & Den Dulk, 2012). Daarnaast draagt het stellen van prioriteiten in zowel werk als privéleven bij aan het vinden van de juiste balans. Belemmeringen bij de combinatie arbeid en zorg zijn stress als gevolg van werkdruk en betrokkenheid bij het werk, aanwezigheid van kinderen en inconsistent overheidsbeleid ten aanzien van kinderopvang.

Kunnen we nu concluderen dat zelfstandig ondernemerschap de inkomenspositie en de economische zelfstandigheid van vrouwen in Nederland bevordert? Met betrekking tot economische zelfstandigheid zien we bij vrouwelijke ZZP'ers vergelijkbare 'gender' patronen als bij vrouwen in loondienst. Een eigen bedrijf betekent niet per definitie economische zelfstandigheid of het loslaten van het anderhalf verdiensmodel. Deeltijdwerk komt ook onder vrouwelijke ZZP'ers veelvuldig voor en ook zij zijn veelal werkzaam in minder verdienende sectoren en beroepen. Dat alles neemt niet weg dat het zelfstandig ondernemerschap – naast deze specifieke 'gender' patronen en het algemene ondernemersrisico – goede kansen biedt voor het verder versterken van de sociaal-economische positie van vrouwen in Nederland.

Aanbevelingen

Economische zelfstandigheid en financieel bewustzijn

Er moet meer onderzoek gedaan worden om na te gaan waarom een deel van de vrouwelijke ZZP'ers niet economisch zelfstandig is en waarom er grote verschillen bestaan in inkomen tussen vrouwelijke ZZP'ers en mannelijke ZZP'ers. Minister Dijsselbloem van Financiën kondigde 22 mei 2014 een onderzoek aan over de fiscale positie van ZZP'ers. Volgens Dijsselbloem moet worden nagedacht over de vraag welke gevolgen de groei van het aantal ZZP'ers heeft op het sociale stelsel in Nederland en de premieheffing die nu gebaseerd is op werkgevers en werknemers. Daarnaast zou de groei van het aantal ZZP'ers de opbrengsten van de inkomstenbelasting verminderen door de ondernemersaftrek die nu voor ZZP'ers gelden. Momenteel is er een 'witte vlek' op het gebied van kennis over de positie van ZZP'ers en de fiscale gevolgen daarvan. Het zou verstandig zijn als de minister bij dit onderzoek specifiek kijkt naar de verschillende positie van vrouwelijke en mannelijke ZZP'ers.

Voorts kunnen overheid en andere stakeholders meer aandacht geven aan het bevorderen van financieel bewustzijn en ondernemerschap bij vrouwen (bv. bij www.wijzeringeldzaken.nl). Door aandacht te geven aan risicoperceptie ten aanzien van het starten van een eigen bedrijf en de groei en ontwikkeling van de eigen onderneming kunnen meer vrouwen financieel onafhankelijk worden. Bewustwording van risico's en consequenties voor de korte en lange termijn kan er toe leiden dat vrouwelijke ZZP'ers vaker een gezond bedrijf hebben waarmee zij hun economische zelfstandigheid kunnen bereiken. Vrouwelijke ZZP'ers hebben vaak minder ervaring dan mannelijke ZZP'ers en hebben minder vertrouwen in hun ondernemersvaardigheden. Mannen zijn vaak optimistischer over de winstgevendheid van hun bedrijf, terwijl vrouwen vaker risico's mijden. Onderwijs en media kunnen gebruik maken van rolmodellen om vrouwen ervan te overtuigen dat ze kunnen leren van trial en error. Beleidsmakers kunnen trainingen ontwerpen met interactie tussen succesvolle en startende ondernemers (OECD, 2012). 'Gender-sensitieve' ondernemerscursussen vanuit de Kamer van Koophandel zouden hier aandacht aan kunnen geven. Atria organiseert door het hele land Vrouw & Geld Cafés. Deze cafés bieden vrouwen de mogelijkheid om op laagdrempelige wijze in hun financiën te duiken. Na het spelen van een 'geldspel' kunnen deelnemers hun persoonlijke financiële vragen voorleggen aan vrouwelijke onafhankelijk financieel deskundigen. Daarnaast is er gelegenheid om kennis en ervaring uit te wisselen. Met de cafés biedt Atria vrouwen concrete handvatten om aan de slag te gaan met onderwerpen zoals inkomen, budgetteren, sparen, pensioenen, hypotheek en andere leningen. Er zouden ook specifieke Cafés voor ZZP'ers georganiseerd kunnen worden.

ZZP'ers in de jongere generatie

De groei van het aantal ZZP'ers zit vooral aan het begin en einde van de loopbaan. Als men het ondernemerschap onder vrouwen wil stimuleren dan verdient het de aanbeveling om ook te kijken naar de jongere generatie. Over (lange termijn) effecten van onderwijs in ondernemerschap is nog weinig bekend. Nederlands onderzoek in het basisonderwijs heeft positieve effecten op ondernemende vaardigheden van leerlingen aangetoond (Van Praag, Rosendahl Huber & Sloof, 2012). De Onderwijsraad adviseert de Tweede Kamer om te blijven investeren in onderwijs in ondernemerschap en de opbrengsten daarvan te volgen (Onderwijsraad, 2013). Ook op Europees niveau wordt het belang van onderwijs in ondernemerschap benadrukt (European Commission, 2013). Het zou goed zijn om gender sensitieve onderwijs programma's te ontwikkelen die ook ingaan op de verschillende manieren waarop je arbeid en zorg kunt combineren in verschillende levensfasen. Men kan in het onderwijs vrouwelijke rolmodellen meer en vaker aan het woord te laten, als inspiratie bron voor jonge startende ZZP'ers.

Duurzaam ondernemerschap van 'ZZP'ers met zorgtaken'

Hoewel het hebben van een eigen bedrijf flexibiliteit geeft om de combinatie arbeid en zorg naar eigen wens en behoefte vorm te geven, vormt de combinatie voor met name vrouwen soms ook een belemmering voor de groei en verdere ontwikkeling van hun bedrijf. Door in ondernemerscursussen meer aandacht te geven aan de afstemming tussen arbeid en zorg, en de prioriteiten in zowel werk als privéleven, kunnen ZZP'ers zich meer bewust worden hoe beide levensdomeinen op elkaar inspelen. Bewustwording van doelen die men wil bereiken in verschillende levensdomeinen kan het vinden van een goede combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken en bijdragen aan de economische levensduur van de onderneming en de kwaliteit van leven van ZZP'ers voor zowel de korte, als de lange termijn (Annink & den Dulk, 2012; Fenner & Renn, 2010).

Context van ZZP'ers: kinderopvang

Het besluit om ZZP'er te worden en de wijze waarop men het eigen bedrijf vormgeeft wordt beïnvloed door de sociale context waarin men opereert. ZZP'ers geven duidelijk aan dat zij het kinderopvangbeleid een belemmering vinden bij de combinatie arbeid en zorg. Het gaat hierbij vooral om een gebrek aan continuïteit van het beleid (VNO-NCW, 2012). Doordat het beleid voortdurend wordt aangepast en veranderd, ontstaat er onzekerheid over hoe betaald werk en zorg voor kinderen gecombineerd kan worden. Voor de ZZP'ers actief in de kinderopvang branche heeft het veranderende beleid veel invloed op de ontwikkeling van hun bedrijf en hun economische positie.

Context van ZZP'ers: het huishouden

De keuze om voor je zelf te beginnen, het aantal uren dat ZZP'ers werken, is mede afhankelijk van de samenstelling van het huishouden (Bosch et al, 2012). Kinderen beïnvloeden onder vrouwen de keuze om al dan niet als ZZP'er aan de slag te gaan. Maar ook het gegeven of men een partner heeft, en zo ja of de partner een baan in loondienst heeft kan meespelen. De baanzekerheid en inkomen van de partner kan de risicoperceptie van de ZZP'er beïnvloeden maar ook het aantal uur wat in de onderneming wordt gestoken.

Nader onderzoek zou moeten uit wijzen hoe de huishoudsamenstelling en verantwoordelijkheden in het familiedomein (met name de aanwezigheid en de leeftijd van kinderen, maar ook mantelzorg) de keuze voor het ondernemerschap, maar ook de invulling daarvan, beïnvloedt.

Mentorprogramma's

Voor startende ZZP'ers in verschillende levensfasen kan begeleiding van een ervaren ondernemer het succes van het bedrijf bevorderen. Het werken met mentorprogramma's waarin interactie tussen succesvolle ZZP'ers en startende ZZP'ers wordt gestimuleerd kan een goede vorm van ondersteuning bieden bij de ontwikkeling en verdere groei van het bedrijf.

Vervolgonderzoek: een 'emancipatie-effect rapportage' van het ZZP'en

Uit deze literatuurstudie is naar voren gekomen dat vrouwelijke ZZP'ers niet vaak onderwerp van onderzoek vormen in relatie tot economische zelfstandigheid en de combinatie arbeid en zorg. Op het terrein van de combinatie arbeid en zorg door zelfstandigen bestaat veel gefragmenteerd onderzoek, maar weinig aandacht voor 'gender'. Er is daarom meer specifiek onderzoek nodig naar vrouwelijke zelfstandigen met en zonder personeel (OECD, 2012).

Literatuur

- Aerts, M.C.M. (2007). De zelfstandige in het sociaal recht: de verhouding tussen juridische status en sociaal-economische positie. Proefschrift. Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Universiteit van Amsterdam.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. and Sutton, M. (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology* 5(2): 278-308.
- Annink, A. (2011). *Self-Employment: the Panacea for a Woman's Work-Life Balance?* Afstudeerscriptie.
- Annink, A, Den Dulk, L. (2012). Autonomy: the panacea for self-employed women's work-life balance? *Community, Work & Family* 2012: 1-20.
- Arregle, J.L., Batjargal, B., Hitt, M.A., Webb, J.W., Miller, T., Tsui, A.S. (2013). Family Ties in Entrepreneurs' Social Networks and New Venture Growth. *Entrepreneurship Theory and Practice*. doi: 10.1111/etap.12044
- Asscher, L.F. (2013). Evaluatie ZEZ-regeling.
<http://www.accountancynieuws.nl/Uploads/Files/kamerbrief-evaluatie-zez-regeling-1-.pdf>
- Borghans, L., Fouarge, D. De Grip, A. (2011). Een leven lang leren in Nederland, ROA R-2011/5, http://www.roa.unimaas.nl/pdf_publications/2011/ROA_R_2011_5.pdf.
- Bosch, N., Roelofs, G., Vuuren, van, D., Wilkens, M. (2012). De huidige en toekomstige groei van het aandeel zzp'ers in de werkzame beroepsbevolking. CPB Economische beleidsanalyse.
- Brakel, van den, M. (2012). Financieel kwetsbare vrouwen. Sociaaleconomische trends, 3e kwartaal 2012. <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/FA7FEFF7-4B98-4D06-BCF2-E4692454F2F5/0/2012k3v4p20art.pdf>
- Brakel, van den, M., Leufkens, K. (2011). Economische zelfstandigheid van werkende mannen en vrouwen. Sociaaleconomische trends, 1e kwartaal 2011.
<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/960F24F0-59DA-48BC-96F2-AE0879B245AE/0/2011k1v4p15art.pdf>
- CBS (2012a). Personen naar economische zelfstandigheid en financiële onafhankelijkheid. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=81208ned&D1=3,7&D2=a&D3=45-46,48&D4=7,9,l&HDR=T,G2&STB=G1,G3&VW=T>
- CBS (2012b). Vrouwelijke zzp'ers die diensten aanbieden vaak parttimers. <http://www.cbsvooruwbedrijf.nl/index.aspx?FilterId=2&ChapterId=543&ContentId=5875>
- CBS (2014a). Zelfstandigen zonder personeel; persoonskenmerken. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/selection/default.aspx?VW=T&DM=SLNL&PA=80150NED&D1=0-1%2c3%2c6-8&D2=1%2c3-32&D3=l&HDR=G2%2cT&STB=G1&P=T>
- CBS (2014b). Deeltijdwerk in Europa neemt toe, Nederland blijft koploper. <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-eu-meetlat-deeltijd-art.htm>
- CBS (2014c). [www.cbsvooruwbedrijf.nl/Zzp'ers naar branche](http://www.cbsvooruwbedrijf.nl/Zzp'ers%20naar%20branche).
<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=80150NED&D1=a&D2=0-7&D3=%28l-3%29-l&HDR=T&STB=G2,G1&VW=T>
- Cloin, M. en H. Bierings (2012). De combinatie van betaalde arbeid en zorgtaken. In: Merens, A., M. Hartgers en M. van den Brakel (red.). *Emancipatiemonitor 2012*. SCP/CBS, Den Haag.
- Craig, L., Powell, A., Cortis, N. (2012). Self-employment, workfamily time and the gender division of labour. *Work, employment and society* 26(5) 716–734.
- Eddleston, K.A., Powell, G. N. (2012). Nurturing Entrepreneurs' Work–Family Balance: A Gendered Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice* May 2012: 1042-2587.

- Enquête ING Economisch Bureau & De Zaak (2013). MKB ING Economisch Bureau. Werk en Privé bij Ondernemers steeds beter in balans. Juli 2013. http://www.ing.nl/Images/EBZ_ING-MKB-Werk-en-privé-steeds-beter-in-balans-juli-2013_tcm7-139166.pdf?id=20130726075925
- ESTRO (2012). Wat zijn de gevolgen van de duurdere kinderopvang. <http://www.estrogroep.nl/Estro-in-het-nieuws/duurdere-kinderopvang/>
- Eurobarometer (2009). Eurobarometer Survey on Entrepreneurship. Flash EB Series #283 Entrepreneurship in the EU and beyond
- Eurofound (2012), Working time and work–life balance in a life course perspective, Eurofound, Dublin.
- European Commission (2012). Flash Eurobarometer 354. Entrepreneurship in the EU and beyond. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_en.pdf
- European Commission (2013). Entrepreneurship 2020 Action Plan. Geraadpleegd via <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0795:FIN:en:PDF>.
- European Parliament (2010). “Directive 2010/41 EU of the European parliament and the council”, Official Journal of the European Union”, available at: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:180:0001:0006:EN:PDF> (accessed 12 September 2012).
- Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B. and Six, B. (2008). ‘Does the form of employment make a difference? – Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers’, *Journal of Vocational Behavior*, 72(1): 81-94.
- Gimenez-Nadal, J.I., Molina, J.A., Ortega, R.(2012). Self-employed mothers and the work-family conflict. *Applied Economics* 44 (17): 2133-2147.
- European Social Survey (2010). <http://www.europeansocialsurvey.org/>
- Euwals, R., Weel, ter, B. (2013). Ouderen aan het werk. CPB Policy Brief 2013/02.
- Fenner, G., Renn, R.W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. Special issue of *Human Relations*, 63, 63-82.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review* 10 (1): 76-88.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 63: 510–531.
- Jager, de, E.C. (2013). ZZZ Monitor 2013. Myler research.
- Jawawarna, D., Rouse, J. and Kitching, J. (2011). Entrepreneur Motivations and Life Course. *International Small Business Journal* 31 (1): 34-56.
- Kamer van Koophandel (2012). Een op vijf starters ook in loondienst. <http://www.kvk.nl/nieuws/2012-07-04---een-op-vijf-startende-ondernemers-ook-in-loondienst/>
- Kamer van Koophandel (2013). Aftrekposten. <http://www.kvk.nl/ondernemen/belastingen/afrekposten/>
- Kelley ,D.J., Brush, C.G., Greene, P.G. and Litovsky, Y. (2012). Global Entrepreneurship monitor 2010 Women’s Report. Global Entrepreneurship Research Association (GERA).
- Kösters, L., Leufkens, K. (2009). Thuiswerkers en vanuit-huiswerkers zijn vaak zelfstandigen. In: Sociaaleconomische trends 2/2009.
- Lok, R. ; Otten, F. ; Leufkens, K., Financiële kwetsbaarheid van zelfstandigen zonder personeel. In: ESB, 97 (2012) 4634 (27 apr), p. 280-282.

- Marshall, M.L., Flaig, A. (2013). Marriage, Children, and Self-Employment Earnings: An Analysis of Self-Employed Women in the US. *Journal of Family and Economic Issues*. DOI 10.1007/s10834-013-9373-0
- Mateboer, M., Erkens, J., Muller, H., Langenberg, H. (2014). Inkomen en kenmerken van zelfstandigen zonder personeel. CBS. <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/6B8836F7-F86E-426A-88E1-374D2C2D8311/0/2014inkomenenkenmerkenvanzelfstandigenzonderpersoneelart.pdf>
- Michiels, J., Dirven, H.J. (2012). Toename aantal zelfstandigen. CBS Webmagazine, dinsdag 22 mei 2012.
- Milkie, M.A., Peltola, P. (1999). Gender and the Work-Family Balancing Act. *Journal of Marriage and Family* 61(2): 476-490.
- Moonen, L. (2012a). Winst voor vrouwelijke zelfstandige zonder personeel 40 procent lager dan bij mannen. CBS Webmagazine, maandag 25 juni 2012.
- Moonen, L. (2012b). Inkomen verklaard? Het inkomen van werknemers en zelfstandigen nader bekeken. CBS Sociaaleconomische trends, 2e kwartaal 2012.
- Morris, M. H., Miyasaki, N. N., Watters, C., Coombes, S.M. (2006). The Dilemma of Growth: Understanding Venture Size Choices of Women Entrepreneurs. *Journal of Small Business Management* 44(2): 221–244.
- Mustafa, M., Gold, M. (2012), 'Chained to my work'? Strategies to manage temporal and physical boundaries among self-employed teleworkers. *Human Resource Management Journal*. doi: 10.1111/1748-8583.12009.
- Myrie, J. and Daly, K. (2009). The Use of Boundaries by Self-employed, Home-Based Workers to Manage Work and Family: A Qualitative Study in Canada. *Journal of Family and economic issues* 30(4): 386-398.
- OECD (2012). Closing the Gender Gap: Act Now, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>.
- OECD (2014). Netherlands - Economic forecast summary (May 2014). <http://www.oecd.org/eco/outlook/netherlands-economic-forecast-summary.htm>
- Onderwijsraad (2013). Briefadvies Onderwijs in Ondernemerschap. <http://www.onderwijsraad.nl/publicaties/2013/onderwijs-in-ondernemerschap/item5301>
- Parasuraman, S., & Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior* 22: 551-568.
- Praag, van, C.M., Rosendahl Huber, L., Sloof, R. (2012). The Effect of Early Entrepreneurship Education: Evidence from a Randomized Field Experiment. IZA Discussion Paper no. 7612.
- Processenfonds Clara Wichmann. <http://www.clara-wichmann.nl/nieuws/2014/20000-nederlandse-zelfstandig-ondernemende-vrouwen-hebben-recht-op-zwangerschapverlof>
- Rijksoverheid (2013a). <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlof-en-vakantie/vraag-en-antwoord/wat-betekent-zwangerschapverlof-en-bevallingsverlof-voor-mijn-salaris-en-vakantie.html>
- Rijksoverheid (2014a). Sociale Verzekeringen en Bijstandsuitkeringen per 1 januari 2014. <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/brochures/2013/12/18/sociale-verzekeringen-en-bijstandsuitkeringen-per-1-januari-2014.html>
- Rijksoverheid (2014b). Collectieve pensioenregeling voor zzp-ers. Nieuwsbericht | 15-01-2014 <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2014/01/15/collectieve-pensioenregeling-voor-zzp-ers.html>
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly* 46: 655–684.

- SEOR (2013). ZZZ tussen werknemer en ondernemer. <http://www.seor.nl/media/publications/zzp-tussen-werknemer-en-ondernemer-seor-2013.pdf>
- SCP (2013). Economische zelfstandigheid en de arbeidsduur van vrouwen. http://www.scp.nl/Onderzoek/Lopend Onderzoek/A_Z_alle_lopende Onderzoeken/Economische_zelfstandigheid_en_de_arbeidsduur_van_vrouwen
- SER (2010). Zzp'ers in beeld. Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel. Advies 10/04, oktober 2010.
- Taris, T.W., Geurts, S.A.E., Kompier, M.A.J., Lagerveld, S., Blonk, R.W.B. (2008). My love, my life, my everything: work-home interaction among self-employed. In: Naswall, K. (Ed.). (2008). The individual in the changing working life. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tausig, M., Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues* 22 (2): 101-119.
- Tuttle, R, Garr, M. (2009). Self-Employment, Work-Family Fit and Mental Health Among Female Workers. *Journal of family and economic issues* 30: 282-292.
- UNCTAD (2011). World Investment Report 2011. Non-equity modes of international production and development.
- Van Praag, C.M., L. Rosendahl Huber, R. Sloof (2012). The Effect of Early Entrepreneurship Education: Evidence from a Randomized Field Experiment. *IZA*
- Veer, de, A.J.E., Francke, A.L. (2009). Werken als zelfstandige, of toch maar niet? Tijdschrift voor Verpleegkundigen, 7/8.
- Versantvoort, M.C. (2010). 'How work affects care - A comparative analysis for the Netherlands, Norway, and the United States', in: Taskforce Part-Time Plus (ed.), 24orMore – increasing female labour participation, Den Haag: Taskforce Part-Time Plus, 22 p.
- De Volkskrant (19 juni 2014). ZZZ'ers krijgen pensioenfonds.
- VNO-NCW VrouwenNetwerk (2012). Onderzoek vrouwen en ondernemen. [http://www.vno-ncwwest.nl/Vrouwennetwerk%20VNONCW%20West/Uitkomsten%20onderzoek%20vrouwen%20en%20ondernemen%20\(2\)%20\(3\).pdf](http://www.vno-ncwwest.nl/Vrouwennetwerk%20VNONCW%20West/Uitkomsten%20onderzoek%20vrouwen%20en%20ondernemen%20(2)%20(3).pdf)
- Vries, de, N., Braams, N. (2012). Inkomen, vermogen en dynamiek van zelfstandigen zonder personeel. Verschillen tussen zelfstandigen zonder personeel en nieuwe zelfstandigen. Panteia/EIM en Centraal Bureau voor de Statistiek. Zoetermeer, december 2012.
- Vuuren, van, D.(2012). De fiscale behandeling van zelfstandigen: een kritische blik. CPB Policy Brief 2012/02.
- Williams, D.R. (2004). Effects of Childcare Activities on the Duration of Self-Employment in Europe. *Entrepreneurship theory and practice* fall 2004: 467-486.
- Xavier, S.R., Kelley, D., Kew, J., Herrington, M., Vorderwülbecke, A. (2012). Global Entrepreneurship Monitor. 2012 Global Report. <http://www.gemconsortium.org/docs/download/2645>
- Ybema, J.F., Torre, van der, W., Vroome, de, E., Bossche, van den, S., Lautenbach, H., Banning, R., Dirven, H.J. (2012). Zelfstandigen Enquete Arbeid. Methodologie en beschrijvende resultaten. TNO/CBS-rapport
- Zandvliet, K., Gravesteyn, J., Tanis, O., Dekker, R., Skugor, D., Meij, M. (2013). ZZZ – Tussen werknemer en ondernemer. In opdracht van Ministerie van Economische Zaken.
- Zelfstandigen Enquête Arbeid (2012). Methodologie en beschrijvende resultaten. TNO/CBS, Hoofddorp/Heerlen, 2013.

