



Universiteit Utrecht

(Be)loont het?

**Onderzoek naar de beloningskloof
tussen mannelijke en vrouwelijke
zzp'ers in Nederland**

Naam: Iris Boevée
Studentnr.: 3587932
Master: Arbeid, Zorg en Welzijn;
Beleid en Interventie
Begeleider: Dr. M. Hoogenboom
Datum: 1 juli 2015
Wordcount: 15.113

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	4
Samenvatting	5
1. Inleiding	6
2. Theoretische verkenning	8
2.1 Achtergrond en context	8
2.1.1 Beloningskloof	9
2.1.2 Bestaat de beloningskloof?	9
2.1.3 Zzp'ers	10
2.1.4 Ontwikkeling van zzp'ers in Nederland	11
2.2 Theoretisch kader	11
2.2.1 Beloningskloof	11
2.2.2 Sector	12
2.2.3 Werkervaring en opleiding	12
2.2.4 Familiestructuur	14
2.2.5 Persoonlijkheidskenmerken	15
2.2.6. Flexibiliteit	17
2.2.7. Seksisme	18
2.3 Vraagstelling	19
3. Onderzoeksopzet	20
3.1 Onderzoeksmethode	20
3.1.1 Type onderzoek	20
3.1.2 Populatie	21
3.1.3 Dataverzamelmethode	22
3.2 Operationalisering	22
3.2.1 Beloningskloof	22
3.2.2 Gender	23
3.2.3 Sector	23
3.2.4 Werkervaring en parttime werken	24
3.2.5 Opleiding	24
3.2.6 Burgerlijke staat	25
3.2.7 Kinderen	25
3.2.8 Persoonlijkheidskenmerken angst en risicoaversie	25
3.2.9 Numerieke en functionele flexibiliteit	26
3.2.10 Seksisme	27
3.3 Analytische strategie	27
4. Resultaten	30
4.1 Inleiding	30
4.2 Beschrijvende statistiek	30
4.3 Resultaten	34
4.3.1 Algemeen	34
4.3.2 Sector	34
4.3.3 Werkervaring en opleiding	35

4.3.4	Familiestructuur	35
4.3.5	Persoonlijkheidskenmerken	36
4.3.6	Flexibiliteit	37
4.3.7	Seksisme	38
4.4	Overzicht resultaten	39
5.	Conclusie en discussie	41
5.1	Inleiding	41
5.2	Samenvatting	41
5.3	Discussie	42
5.4	Beperkingen	44
5.5	Aanbevelingen	45
6.	Literatuurlijst	46
Bijlage 1:	Syntax loonloof	50
Bijlage 2:	Output SPSS	59
Bijlage 3:	Survey	74

Voorwoord

Voor u ligt de masterscriptie ‘(Be)loont het?’ Onderzoek naar de beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp’ers in Nederland’, geschreven bij de master ‘Arbeid, Zorg en Welzijn: Beleid en Interventie’ aan de Universiteit Utrecht.

Inhoudelijk gaat de scriptie in op het al dan niet bestaan van de loonkloof, in het vervolg ‘beloningskloof’ genoemd, tussen Nederlandse mannelijke en vrouwelijke zzp’ers en de mogelijke oorzaken hiervan. De term ‘beloningskloof’ wordt aangehouden, omdat zzp’ers in principe geen loon hebben, maar een tarief. Zodoende is het geld dat zij verdienen hun beloning. Daarom is de titel ‘(Be)loont het?’

Voor het uitvoeren van het onderzoek werd literatuuronderzoek gedaan, dat leidde tot verschillende hypothesen. Deze zijn vervolgens getoetst, waarna een conclusie wordt getrokken over het bestaan van de beloningskloof.

Ik wil onder andere scriptiebegeleider dr. M. Hoogenboom bedanken voor zijn kritische blik en de aanscherping van deze scriptie. Tevens wil ik mevrouw L. Hooijberg bedanken voor de samenwerking met betrekking tot het operationaliseren, het opstellen en het uitzetten van de survey. Ook alle organisaties die zich richten op zzp’ers wil ik bedanken voor de medewerking en het verspreiden van de survey. Verder wil ik graag mijn ouders bedanken voor hun nooit verminderende steun en uiteraard het nalezen van de tekst.

Verder wil ik natuurlijk ieder ander, die op enige wijze heeft bijgedragen aan de totstandkoming van deze scriptie, bedanken.

Woerden, 1 juli 2015.

Samenvatting

Tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in Nederland bestaat een beloningskloof. Deze scriptie richt zich op een eventuele beloningskloof tussen zzp'ers. Bestaat deze en welke factoren spelen hierbij een rol? Vanuit de literatuur zijn er aanwijzingen dat de beloningskloof ook voor zzp'ers zou bestaan en dat werkomstandigheden, persoonskenmerken, persoonlijkheidskenmerken en seksisme een rol zouden kunnen spelen hierbij. Onder 80 Nederlandse zzp'ers is een survey uitgezet, waarbij het bruto uurloon en het bruto jaarloon onderzocht werden en ook de verschillende genoemde factoren werden uitgelicht.

Na analyse van de resultaten blijkt dat in de steekproef zzp'ers geen beloningskloof is gevonden. Er is echter wel een relatie gevonden tussen enkele factoren en een lager inkomen, zoals een negatieve relatie tussen angst en risico-aversie en het bruto uurloon bij vrouwelijke zzp'ers en een positieve relatie tussen opleiding en bruto jaarloon voor mannelijke zzp'ers (maar niet voor vrouwelijke zzp'ers). De overige factoren speelden geen rol.

1. Inleiding

In 2007 werd besloten om voor de mannelijke en vrouwelijke winnaars van Wimbledon evenveel prijzengeld uit te keren (BBC Sport, 2007). Participanten van het toernooi volbrengen hetzelfde: ze verslaan hun tegenstanders en worden winnaar. Dit was dan ook de reden om na vele jaren het verschil op te heffen. Er was al eerder discussie geweest over de (on)gelijkheid van het prijzengeld.

Door de toename van het aantal vrouwen op de arbeidsmarkt sinds de twintigste eeuw werd verwacht dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen tegelijkertijd zou meegroeien, maar de vooruitgang in gelijkheid blijft achter (Thomas, 2013), zoals het voorbeeld van het prijzengeld bij Wimbledon laat zien. Het inkomen van mannen en vrouwen wordt dus zeer langzaam gelijk getrokken.

Het fenomeen van de beloningskloof, zoals deze ongelijkheid genoemd wordt, is in de Europese Unie een terugkerend agendapunt. Er wordt nauwkeurig bijgehouden hoe de ontwikkeling van de beloningskloof per land verloopt. Uit jaarlijkse internationale vergelijkingen blijkt dat Nederland slecht scoort op de metingen: in Nederland bestond in 2012 een beloningskloof van 16.9%, terwijl het EU-gemiddelde 16.5% was (Eurostat, 2015). Ook het College voor de Rechten van de Mens merkt op dat in Nederland vrouwen nog steeds gemiddeld minder verdienen dan mannen. Uit onderzoek van het College bleek zelfs dat er niet alleen sprake was van een algemene beloningskloof (waarin factoren spelen als het al dan niet parttime werken of het werken op een lager niveau) tussen mannen en vrouwen, maar dat er ook sprake is van ongelijke beloning oftewel loondiscriminatie (vrouwen krijgen voor gelijkwaardig werk minder loon dan een collega van het andere geslacht). Het is bij wet verboden om onderscheid te maken op grond van geslacht als het gaat om salariëring. Toch blijkt dat loondiscriminatie nog een veelvoorkomend verschijnsel is (College voor de Rechten van de Mens, 2015).

De genoemde beloningskloof wordt in bijna alle gevallen onderzocht voor werknemers die in loondienst zijn bij een vaste baas. Er zijn enkele algemene verschillen tussen mannen en vrouwen die genoemd worden om de beloningskloof te verklaren, zoals het feit dat vrouwen vaker parttime werken dan mannen. Toch kunnen de algemene verschillen volgens de onderzoekers Lechmann en Schnabel (2012) niet geheel de beloningskloof verklaren. Een groot deel van de beloningskloof wordt namelijk toegeschreven aan discriminatie van vrouwen door de werkgever.

Een manier om deze werkgeversdiscriminatie te omzeilen, is door eigen baas te worden. Bij zelfstandige ondernemers zou de beloningskloof dan ook kleiner moeten zijn. Er bestaat echter bewijs dat de beloningskloof juist groter is (Lechman en Schnabel, 2012), terwijl dit niet verwacht werd. Het is dan ook niet duidelijk waardoor en hoe dit verschil ontstaan is.

Dit scriptieonderzoek gaat specifiek in op zelfstandigen zonder personeel (in het vervolg zzp'ers genoemd). Deze vorm van ondernemerschap houdt in dat er geen werknemers in dienst zijn en het is de meest zelfstandige vorm van ondernemen die in de Nederlandse samenleving te vinden is. Zzp'ers zijn interessant om te onderzoeken, omdat er zowel in de Nederlandse als in de internationale literatuur zeer beperkte informatie beschikbaar is. De vraag die hieruit voortkomt is dan ook: *'Bestaat er een beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in Nederland en hoe kan die worden verklaard?'*.

In deze masterthesis wordt eerst een blik geworpen op de theoretische onderbouwingen in de nationale en internationale literatuur. In de internationale literatuur is al beperkt onderzoek gedaan naar ondernemers en kan daarom aanwijzingen geven in welke richtingen de oorzaken van de beloningskloof te vinden zijn. Vanuit de theoretische onderbouwing worden de hypothesen en een probleemstelling ontwikkeld. Hierna wordt de onderzoeksopzet gepresenteerd, waarin wordt uitgelegd hoe de hypothesen getoetst gaan worden. Ook worden de gebruikte concepten geoperationaliseerd. Vervolgens zullen de resultaten gepresenteerd worden en tot slot worden hier een conclusie en discussie aan verbonden.

2. Theoretische verkenning

De theoretische verkenning zal bestaan uit twee delen. In het eerste deel zullen niet alleen de achtergrond en context van de beloningskloof besproken worden, maar zal ook uitgelegd worden wat en wie zzp'ers nu precies zijn. Daarnaast is er een korte discussie over het al dan niet bestaan van de beloningskloof.

Het tweede deel zal dieper ingaan op de theoretische achtergrond van de beloningskloof en de oorzaken hiervan voor werknemers en specifiek ook voor zzp'ers. In het tweede deel zullen ook de hypothesen, die voortvloeien uit de besproken theorie, gepresenteerd worden.

2.1 Achtergrond en context

De beloningskloof heeft een lange geschiedenis en bevindt zich in een veel bredere context, die onder andere de ontwikkeling van de arbeidsmarkt, de vrouwenrechten en de vrouwenemancipatie omvat. In 1948 werd in de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens opgenomen dat er geen onderscheid mag worden gemaakt op basis van onder andere geslacht (Amnesty International, 2015). Volgens Bunch (1990) was dit niet vanzelfsprekend; Eleanor Roosevelt heeft hard moeten vechten voor het opnemen van 'geslacht' tussen de andere begrippen als 'ras', 'huidskleur' en 'godsdienst'. Lips (2003: 107) stelt daarom de vraag: *'Just how long does it take, in a society that values justice and equality, for women to be paid fairly?'*.

In Europa begon de arbeidsparticipatie van vrouwen vanaf 1980 een groei te maken. In sommige landen, zoals Finland en Zweden, begon deze groei vroeg en in andere landen, zoals Griekenland en Italië, pas later in de jaren '80 (Jaumotte, 2004). Deze ging gepaard met de groei van vrouwenemancipatie. Het *male-breadwinnermodel*, waarin de vrouw in een voornamelijk financieel afhankelijke positie is van de man, begon te veranderen. Vrouwen waren niet alleen meer voorzienend, maar begaven zich ook op de arbeidsmarkt. Dit ging gepaard met andere sociologische ontwikkelingen zoals een stijging van echtscheidingen en alleenstaand ouderschap (Lewis, 2001). Ook hogere educatie van vrouwen en beleidsveranderingen zoals invoering van kinderopvangtoeslagen hadden een positief effect op emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt (Jaumotte, 2004).

Het blijkt echter dat vrouwen nog niet op alle vlakken gelijklopen met mannen. De beloningskloof is hiervan een goed voorbeeld: het inkomen van vrouwen in Europa is vaak

lager dan dat van mannen. Het varieert van 3,2% lager dan dat van mannen in Slovenië tot 29,9% lager in Estland (Eurostat, 2015).

2.1.1 Beloningskloof

De Europese Commissie (2014) geeft als definitie van de *gender pay gap*: ‘[...] het relatieve verschil in gemiddeld bruto uurloon van vrouwen en mannen binnen de economie in het algemeen.’ Aanvullend hierbij wordt door Thomas (2013) vermeld dat het loon van vrouwen uitgedrukt wordt in verhouding tot het loon van mannen.

Door het Centraal Bureau voor de Statistiek wordt echter vergeleken door middel van jaarinkomens (Moonen, 2012). In het rapport worden werknemers en zelfstandigen (en daarbinnen verschillende groepen) vergeleken door middel van het jaarinkomen van mannen en vrouwen, waarna wordt geconcludeerd dat vrouwen minder verdienen.

Kennisinstituut Atria, dat in 2014 een rapport opleverde over de positie van vrouwelijke zzp'ers in Nederland, meet de beloningskloof op een andere manier. De onderzoekers kijken wie het hoofdkomen van het huishouden levert (man of vrouw) en vervolgens kijken zij hoeveel dit verschilt van het mediane inkomen (Annink en Den Dulk, 2014). Het mediane inkomen is het inkomen waar de ene helft van de huishoudens onder en de andere helft van de huishoudens boven zit (CBS, 2015a). Het gaat hier weer om jaarinkomen. Het mediane inkomen is daarnaast ook verschillend van het gemiddeld inkomen. In dit scriptieonderzoek is gekozen voor de definitie van de Europese Commissie (het meten van bruto uurloon), aangevuld met het bruto jaarinkomen. Deze brede definitie zorgt ervoor dat veel mogelijke oorzaken (zoals sector, maar ook parttime werken en werkervaring) getest kunnen worden. In dit scriptieonderzoek zal zowel de beloningskloof, uitgedrukt in het bruto uurloon, als het bruto jaarloon worden onderzocht, omdat het dan vergelijkbaar wordt met verschillende andere internationale onderzoeken, zoals deze hiervoor genoemd zijn.

2.1.2 Bestaat de beloningskloof?

Thomas (2013) beweert echter dat de beloningskloof tussen mannen en vrouwen te sterk wordt overdreven. Volgens haar zijn er legitieme, non-discriminatorische factoren die bijdragen aan de beloningskloof. Zij noemt als legitieme redenen de beroepskeuze, de sector, de werkervaring, het aantal werkuren en de cash/benefits trade-off. Wanneer deze factoren in ogenschouw worden genomen, zou blijken dat de beloningskloof wellicht niet bestaat. Ook merkt Thomas (2013) op dat bijna alle onderzoeken naar de beloningskloof tussen mannen en vrouwen de secundaire arbeidsvoorwaarden niet meerekenen. Dit is een interessant feit,

omdat deze ervoor kunnen zorgen dat de geconstateerde beloningskloof door middel van bijkomende voorwaarden wellicht wordt gedicht.

Dit zou echter niet voor zzp'ers gelden, omdat zij geen zekerheid hebben of zij bijvoorbeeld een auto van de zaak kunnen rijden of trainingen kunnen volgen. Deze extra's hangen bij hen af van de winst die zij zelf maken. Hieruit kan ook afgeleid worden dat de inkomens van zzp'ers wellicht een kleinere beloningskloof vertonen, omdat er niet gecompenseerd kan worden met secundaire arbeidsvoorwaarden. Vrouwen zouden dan moeten inzetten op een net zo hoog loon als mannen.

Lips (2013) stelt, in tegenstelling tot Thomas, dat er juist te weinig aandacht is voor de beloningskloof. Impliciete stereotypering zorgt ervoor dat vrouwen, tegen hun wil, in een genderrol worden gedrukt. Volgens Lips onderschat Thomas juist dat beroepskeuze, werkervaring en andere redenen voor een beloningskloof die legitiem genoemd worden, ontstaan kunnen zijn door verdrukking en onderdrukking van vrouwen. Zo is het beeld dat vrouwen voor kinderen en het huishouden moeten zorgen, nog heersend in veel landen. (Lips, 2013).

Uit het voorgaande wordt duidelijk dat er nog geen consensus is over dit vraagstuk. In het belang van het scriptieonderzoek wordt de houding van Lips (2013) aangenomen, waarbij de beloningskloof wel bestaat en dat onder andere beroepskeuze en werkervaring hieraan ten grondslag liggen.

2.1.3 Zzp'ers

Voordat in het theoretisch kader wordt besproken welke mogelijke oorzaken de beloningskloof voor zzp'ers heeft, is het belangrijk om te weten wie en wat zzp'ers precies zijn. In de Nederlandse wet is er lange tijd geen officiële definitie geweest van het zzp'erschap. De Sociaal-Economische Raad heeft in (2010: 52) geadviseerd de volgende definitie aan te houden:

‘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.’

De kern van het zzp'erschap is dus dat het een ondernemer betreft zonder personeel die voor eigen rekening en risico zelfstandig werkzaamheden verricht en daaruit winst probeert te behalen. Deze werkzaamheden zijn veelal bij verschillende opdrachtgevers.

2.1.4 Ontwikkeling van zzp'ers in Nederland

Nu helder is wat het zzp'erschap inhoudt, is het mogelijk naar de ontwikkeling van zzp'ers in Nederland te kijken. De laatste twintig jaar is het aandeel zzp'ers ten opzichte van werknemers in Nederland zeer gestegen. Volgens het CBS (2014) waren er in het tweede kwartaal van 2014 zelfs bijna 800.000 zzp'ers. Dat is een verdubbeling van het aantal zzp'ers ten opzichte van 1996: 397.000 personen waren toen zzp'er (Atria, 2014).

Hoewel het aantal vrouwelijke zzp'ers in de afgelopen twintig jaar sterk is toegenomen, zijn zij nog behoorlijk in de minderheid: 35% van de zzp'ers is vrouw, terwijl 65% man is (Atria, 2014). De toename van het aantal vrouwen is slechts te danken aan de stijging van participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en niet aan een groeiende voorkeur van vrouwen om zzp'er te worden (Atria, 2014). Twee derde van de zzp'ers werkt meer dan 35 uur en bijna de helft van de zzp'ers is ouder dan 45 jaar (SER, 2010). De groep die minder dan 35 uur werk en/of in deeltijd zzp'er is, bestaat voornamelijk uit vrouwen (Atria, 2014).

2.2 Theoretisch Kader

Het theoretisch kader zal per factor weergeven of dit een beloningskloof kan veroorzaken bij werknemers en vervolgens of dit ook een mogelijke oorzaak is voor de beloningskloof bij zzp'ers. In de internationale literatuur wordt vaak gesproken over ondernemers en niet over zzp'ers. Deze literatuur zal wel gebruikt worden in het theoretisch kader, omdat de zzp'ers vallen in de groep ondernemers. Er is vaak geen specifieke literatuur beschikbaar over zzp'ers alleen. Wanneer dit wel het geval is, wordt dit aangegeven.

2.2.1 Beloningskloof

Voordat er hypothesen opgesteld kunnen worden over de oorzaken van de beloningskloof, is het nodig eerst te testen of deze beloningskloof in het algemeen tussen zzp'ers aanwezig is. De algemene hypothesen hiervoor zijn:

H1a: Er is een beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in het bruto uurloon.

H1b: Er is een beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in het bruto jaarloon.

Nadat deze algemene hypothesen getest zijn, zullen de verschillende mogelijke oorzaken worden getoetst. Waar in de hypothesen ‘zzp’ers’ genoemd worden, gaat het om zzp’ers in Nederland.

2.2.2 Sector

Een van de meest genoemde oorzaken van de beloningskloof is de sector. Er zou een verschil zijn tussen sectoren waarin veel vrouwen werken en sectoren waarin veel mannen werken. Volgens Blau en Kahn (2000) hebben vrouwen over het algemeen de neiging in slechtbetaalde sectoren te werken. Vooral tot de jaren '70 van de twintigste eeuw werkten vrouwen voornamelijk als leraressen of verpleegsters, waarmee zij weinig geld verdienden. Na de jaren '70 mengden vrouwen zich in andere beroepen. In de meeste gevallen was dit voor hen succesvol. Toch blijven vrouwen die hetzelfde beroep hebben als mannen vaak werken in lager betaalde sectoren (Blau en Kahn, 2000). Er is dus een verschil per sector en niet per se per beroep. De sector waarin men werkt, kan dus van invloed zijn op de hoogte van de beloningskloof.

Ook voor zzp’ers in Nederland is er een verschil per sector. Zo is het bekend geworden dat de zzp’er in de ICT-sector gemiddeld gezien het meest verdient. Dit komt neer op ongeveer 79 euro per uur (Van der Kwast, 2014). In de ICT-sector werken voornamelijk mannen (CBS, 2015). In de beroepen die het slechtst betaald worden, zoals kapper en schoonheidsspecialist, hebben vrouwen de overhand (Trouw, 2012).

Naar aanleiding van de voorgaande literatuurbespreking volgen deze hypothesen:

H2a: Een sector waarin veel vrouwen werken leidt voor vrouwelijke zzp’ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp’ers.

H2b: Een sector waarin veel vrouwen werken leidt voor vrouwelijke zzp’ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp’ers.

2.2.3 Werkervaring en opleiding

Blau en Kahn (2000) merken daarnaast op dat veel vrouwen minder werkervaring opdoen dan mannen. Hun carrières zijn veelal onderbroken en zij participeren vaak maar kort op de arbeidsmarkt. Ook Thomas (2013) signaleert dat het al bewezen is dat werkervaring een groot deel van de beloningskloof kan verklaren. Zij merkt echter wel op dat bij het meten van werkervaring problemen kunnen worden geconstateerd. Ten eerste gaat het niet altijd om de duur van de werkervaring, maar ook om relevante werkervaring. Ten tweede wordt vaak niet meegenomen dat vrouwen een onderbroken carrière hebben door het krijgen van kinderen.

Dat vrouwen dus minder betaald zouden krijgen komt dan niet meer direct doordat ze minder ervaring hebben, maar door de achterliggende oorzaak: het krijgen en opvoeden van kinderen (Thomas, 2013). Hierdoor kan een verwarring van (achterliggende) oorzaken ontstaan. In dit scriptieonderzoek worden beide genoemde factoren getest.

Blau en Kahn (2008) hebben al onderzoek gedaan naar werkervaring in relatie tot de beloningskloof. In het onderzoek werd naar een manier gezocht om dit zo goed mogelijk te meten. Zij vragen in hun onderzoek de respondenten naar het aantal jaren dat zij werkten en hoeveel tijd zij daarvan fulltime werkten. Dit bleek een goede maatstaf te zijn voor het beantwoorden van de vraag over werkervaring. Hieruit bleek dat vrouwen inderdaad minder werkervaring hadden en minder verdienden.

Ook het werken in deeltijd zou volgens Moonen et. al. (2011) een groot verschil kunnen veroorzaken in het inkomen van mannen en vrouwen, zelfs wanneer zij dezelfde leeftijd en hetzelfde opleidingsniveau hebben. Bij het onderzoek van Moonen et. al. werd echter weer gekeken naar het verzamelinkomen en het jaarinkomen en niet naar het bruto uurloon. In het eerder genoemde onderzoek van Blau en Kahn (2008) werd ook onderzocht of vrouwen vaker in deeltijd werkten. Dit leidt tot de volgende hypothesen:

H3a: Meer werkervaring leidt voor mannelijke zzp'ers tot een hoger bruto uurloon dan voor vrouwelijke zzp'ers.

H3b: Meer werkervaring leidt voor mannelijke zzp'ers tot een hoger bruto jaarloon dan voor vrouwelijke zzp'ers.

Robinson en Sexton (1994) onderzochten het effect van scholing en werkervaring op het succes van een zelfstandig ondernemer. 'Succes' definiëerden zij als 'inkomsten'. Hoe meer succes een ondernemer heeft, hoe hoger dus het inkomen van de ondernemer is. 'Scholing' werd gedefinieerd als het aantal jaren onderwijs dat een ondernemer genoten had en 'werkervaring' was het aantal jaren dat hij of zij na zijn scholing heeft gewerkt. De resultaten waren interessant: de factor scholing woog voor mannen drie keer zo zwaar als voor vrouwen. Een jaar extra scholing leverde mannen dus drie keer zoveel groei van het inkomen op als de groei van het inkomen van vrouwen. Ook het aantal jaren ervaring had een positief effect op voornamelijk het inkomen van mannelijke ondernemers. Robinson en Sexton (1994) geven echter wel toe dat dit waarschijnlijk komt doordat mannelijke ondernemers vaak ouder zijn dan vrouwelijke ondernemers en dat dit het verschil in ervaring zou kunnen verklaren. Naar aanleiding van de voorgaande literatuurbespreking volgen de onderstaande hypothesen:

H4a: Een hogere opleiding leidt voor mannelijke zzp'ers tot een hoger bruto uurloon dan voor vrouwelijke zzp'ers.

H4b: Een hogere opleiding leidt voor mannelijke zzp'ers tot een hoger bruto jaarloon dan voor vrouwelijke zzp'ers.

Het krijgen van kinderen is uiteraard ook een loopbaanonderbreking, maar dit wordt in de literatuur vaak genoemd als aparte factor. Het moederschap zorgt voor een extra kans op langere onderbreking(en). Dit zal daarom worden besproken bij ‘familiestructuur’.

2.2.4 Familiestructuur

Trouwen en samenwonen zorgt ervoor dat vrouwen minder gaan/willen werken en meer tijd steken in het huishouden en het opvoeden van kinderen, terwijl mannen hiermee juist voordeel behalen en meer (kunnen) gaan werken (Marshall en Flaig, 2013).

Anderson et. al. (2003) concluderen na hun onderzoek dat het hebben van één kind het loon verlaagt en bij twee of meer kinderen zelfs nog meer. Ook de timing van het terugkeren naar een baan kan zorgen voor een verschil in loon. Bij vrouwen met zeer jonge kinderen is het loon lager dan dat van andere vrouwen, maar het blijkt dat na verloop van tijd zij weer meer gaan verdienen. De leeftijd van kinderen is daarom ook een belangrijke factor om de beloningskloof te verklaren voor werknemers. Ook Waldvogel (1997) constateert dat getrouwde vrouwen met kinderen minder verdienen. Enerzijds komt dit volgens haar doordat getrouwde vrouwen met kinderen vaak parttime gaan werken, anderzijds is een gedeelte van dit lagere salaris direct toe te schrijven aan een negatief effect op het salaris door kinderen. Dit wordt ook wel *child penalty* (kinderstraf) genoemd. Waldvogel (1997) vermeldt tevens dat er een sterke indicatie is, dat de hoogte van het salaris in combinatie met moederschap samenhangt met onder andere het opleidingsniveau. De hypothese naar aanleiding van de literatuurbespreking over het aantal kinderen luidt:

H5a: Een groter aantal kinderen leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.

H5b: Een groter aantal kinderen leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.

Getrouwde vrouwen die zzp'er zijn én kinderen hebben, werken aanzienlijk minder uren dan getrouwde mannelijke zzp'ers met kinderen. Een voorbeeld hiervan wordt gegeven door Belle en La Valle. In een onderzoek naar ondernemers in Groot Brittannië bleek dat 30% van de vrouwelijke ondernemers zonder personeel (zzp'ers) minder dan 15 uur per week werkte, tegenover 1% van de mannelijke ondernemers zonder personeel. Beide groepen waren vader of moeder van één of meer kinderen (Belle en La Valle, 2003). In alle gevallen hadden moeders de meeste verantwoordelijkheid voor de zorg voor kinderen (Belle en La Valle, 2003).

Becker (1985) gebruikt het *human capital*-model om te demonstreren waarom vrouwen in een bepaalde gezinssituatie minder loon verdienen dan mannen. Dit model houdt in dat de prikkel om te investeren in *human capital* (menselijk vermogen) voor een activiteit positief is gerelateerd aan de tijd die is doorgebracht met deze activiteit. Becker bedoelt hiermee dat vrouwen minder bereid zijn te investeren in hun arbeidsvermogen omdat zij minder tijd hebben doorgebracht op de arbeidsmarkt dan mannen. Daarnaast beargumenteert Becker dat de verdiensten van vrouwen aangetast worden door huishoudelijke verantwoordelijkheden en door de zorg voor kinderen. Daarom kunnen zij geen onregelmatige uren werken of een baan hebben waarvoor zij veel moeten reizen. Ook zorgt dit voor een lager energieniveau bij vrouwen, waardoor zij de neiging zouden hebben om minder zwaar en slechtbetaald werk te doen. Een laatste opmerking van Becker (1985) hierbij is dat er wellicht een trend ontstaat dat mannen zich ook vaker gaan bezighouden met huishoudelijke taken en dat hiermee de gelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke salarissen zal toenemen.

Over de invloed van familiestructuur van ondernemers beschrijven Marshall en Flaig (2013), nadat ze algemene verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers hebben beschreven, het verschil tussen getrouwde vrouwelijke zzp'ers en alleenstaande vrouwelijke zzp'ers. Uit het onderzoek blijkt dat getrouwde vrouwelijke zzp'ers minder verdienen dan de alleenstaande vrouwelijke zzp'ers. Het eerder genoemde krijgen van kinderen is een tweede factor die een negatief effect heeft op het inkomen van vrouwelijke zzp'ers (Marshall en Flaig, 2013). Ook Robinson en Sexton (1994) vonden al eerder een negatief effect van kinderen op het inkomen van vrouwelijke ondernemers, terwijl het krijgen van kinderen juist een positief effect heeft op het inkomen van mannelijke ondernemers. De hypothesen die zich richten op de burgerlijke status van zzp'ers, zijn als volgt:

H6a: Samenleven leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.

H6b: Samenleven leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.

2.2.5 Persoonlijkheidskenmerken

Er is al veel onderzoek gedaan naar *behavioral gender differences*, oftewel sekseverschillen in gedrag. Uit een meta-analyse van Feingold (1994) blijkt dat dit opgedeeld kan worden in zowel biologische en biosociale als in sociaal-culturele verschillen tussen mannen en vrouwen. Feingold (1994) vergelijkt vervolgens verschillende studies om te analyseren of er echte sekseverschillen in gedrag bestaan. In de eerste meta-analyse vond hij dat uit alle studies bleek dat mannen, in vergelijking met vrouwen, meer zelfvertrouwen hebben, assertiever zijn, meer interne controle hebben en minder angstig zijn.

Babcock en Laschever (2003) merken op dat vrouwen niet veel vragen; ze vragen geen hulp en vragen minder snel dan mannen om loonsverhoging. Ze verbinden zelfs de eigenschappen ‘angst’ en ‘ongemakkelijkheid’ aan het onderhandelen (over bijvoorbeeld loon). De angst ontstaat onder andere doordat vrouwen een andere zelfperceptie hebben dan mannen, wat ervoor zorgt dat zij op een andere manier beïnvloed worden in hun gedrag dan mannen. Mannen zijn zich minder bewust van hun omgeving en de manier waarop zij die omgeving kunnen schaden en zien juist meer de winst die zij kunnen behalen. Vrouwen zijn meer bezorgd over de kwaliteit van hun onderhandelingstechnieken en ze zijn bang dat ze de controle verliezen, fouten maken of geïntimideerd raken (Babcock en Laschever, 2003). Ook de onderzoeken van Stevens et. al. (1993) en Gerhard en Rynes (1989) lieten ongeveer dezelfde resultaten zien. Vrouwen en mannen verschillen in onderhandelingstechnieken en hierdoor verschillen ook de salarisuitkomsten.

Wanneer het gaat om de persoonlijkheid van zzp’ers, is er voornamelijk onderzoek gedaan naar de groep ondernemers. Er zijn verschillen in persoonlijkheid tussen zzp’ers en de algemene samenleving. Zzp’ers zijn meer individueel georiënteerd en vinden individuele verantwoordelijkheid belangrijker (Beugelsdijk en Noorderhaven, 2005). Er zijn volgens Verheul et. al. (2012) verschillen tussen de persoonlijkheid van mannelijke en vrouwelijke ondernemers. Zij geven aan dat, nadat er gecontroleerd is voor alle variabelen die zij getest hebben, er nog steeds een gendereffect optreedt. Mannelijke ondernemers zijn vaker risicotolerant dan vrouwelijke ondernemers. Dit komt overeen met wat Annink en Den Dulk (2014) aangeven. Vrouwelijke zzp’ers zijn volgens hen minder geneigd om risico’s te nemen en hebben daarom minder kans op inkomensverlies, maar daarmee gepaard gaat dat zij ook minder kans hebben op (grote) winst uit de onderneming. Dit wordt risicoaversie genoemd.

Het voorgaande sluit aan bij wat Feingold (1994) al schreef: vrouwen hebben de neiging om angstiger te zijn. Aangezien blijkt dat angst en risico-aversie invloed hebben op het onderhandelingsvermogen en dus op het loon, worden deze twee persoonlijkheidskenmerken onderzocht. De hypothesen hiervoor luiden daarom:

H7a: Het hebben van een hogere score op het persoonlijkheidskenmerk ‘angst’ leidt voor vrouwelijke zzp’ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp’ers.

H7b: : Het hebben van een hogere score op het persoonlijkheidskenmerk ‘angst’ leidt voor vrouwelijke zzp’ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp’ers.

H8a: Een hoge mate van risico-aversie leidt voor vrouwelijke zzp’ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp’ers.

H8b: Een hoge mate van risico-aversie leidt voor vrouwelijke zzp’ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp’ers.

2.2.6 Flexibiliteit

Anderson et. al. (2003) bespreken de mogelijkheid dat vrouwen een lager loon accepteren in ruil voor een flexibele baan, zodat zij voor het huishouden en eventuele kinderen kunnen zorgen. Wat Anderson et. al. (2003) bedoelen met een flexibele baan, wordt door hen niet duidelijk gemaakt. Met flexibiliteit kunnen meerdere concepten bedoeld worden. Het CBS (Hilbers et. al., 2011) heeft daarom vijf verschillende vormen van flexibiliteit vastgelegd. Ten eerste bestaat er interne en externe numerieke flexibiliteit. Interne numerieke flexibiliteit betekent dat werknemers binnen het bedrijf zelf meer of minder uren kunnen werken. Externe numerieke flexibiliteit betekent dat het aantal werknemers in een bedrijf gemakkelijk vergroot of verkleind kan worden door bijvoorbeeld flexibele contracten. Ook bestaat er interne en externe functionele flexibiliteit. Interne functionele flexibiliteit betekent dat de werknemers zelf op meerdere (vak)gebieden ingezet kunnen worden. Bij externe functionele flexibiliteit wordt een externe werknemer met specifieke kennis ingehuurd. Tot slot bestaat er loonflexibiliteit. Dit is het aanpassen van lonen in relatie tot de vraag naar arbeid en het geven van prestatiegerelateerde bonussen (Hilbers et. al., 2011).

Voor zzp'ers zijn slechts de interne numerieke flexibiliteit en de interne functionele flexibiliteit van belang, omdat de andere externe soorten bij bedrijven plaatsvinden: een kenmerk dat een zzp'er niet heeft.

Glass en Estes (1997) melden dat het goed is voor het gezinsleven als vrouwen flexibel gaan werken. Dit resulteert echter vaak in parttime banen, die slechter betaald worden. Over numerieke flexibiliteit van vrouwen schrijft Boden Jr. (1999) dat er een sterke indicator is dat vrouwen kiezen voor een zzp-bestaan omdat dit de nodige flexibiliteit in uren meebrengt. Hij meent echter ook dat het van meten verschillen in salarissen een zinloze activiteit is, omdat vrouwen met een heel andere intentie zzp'er worden.

Naar aanleiding van de bespreking over functionele flexibiliteit en numerieke flexibiliteit zijn de hypothesen als volgt:

H9a: Functionele flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.

H9b: Functionele flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.

H10a: Numerieke flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.

H10b: Numerieke flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.

2.2.7 Seksisme

De eerder besproken oorzaken geven een goede verklaring voor het bestaan van de beloningskloof. Wanneer getest is op alle andere soorten oorzaken, blijft slechts seksisme over (Alsknis et.al., 2008). Seksisme is, volgens Trotman Leid (1992), gedrag gebaseerd op traditionele stereotypen van genderrollen en vooroordelen over vrouwen. Dit ondersteunt het gedrag om mannen en vrouwen anders te behandelen en draagt daarom ook bij aan de beloningskloof tussen mannen en vrouwen (Alsknis et. al, 2008).

Alsknis et. al. (2008) hebben geprobeerd seksisme te meten aan de hand van een inschatting van de waarde van het werk van vrouwen en mannen. Zij dachten dat vrouwen minder zouden verdienen omdat hun werk ondergewaardeerd werd door mannen, maar ook door henzelf. Dit is al eerder onderzocht door bijvoorbeeld Bylsma en Major (1992), Kahn, Nelson, en Gaeddert (1980) en Major, McFarlin en Gagnon (1984).

Deze belangrijke vertekening binnen seksisme is zeer relevant voor het onderzoek binnen zzp'ers, omdat zij hun eigen loon bepalen. Wanneer vrouwen hun eigen werk onderwaarden (door seksisme), zal hun loon lager liggen dan dat van mannen.

Lechmann en Schnabel (2012) geven aan dat seksisme geen kwestie is voor zzp'ers, omdat zij geen directe werkgever hebben. Wat Lechmann en Schnabel hierbij echter niet in acht nemen, is dat vrouwelijke zzp'ers wel degelijk te maken hebben met opdrachtgevers en klanten. Ook zij kunnen op seksistische basis handelen. Hieruit volgen de volgende hypothese:

H11a: Het ervaren van meer seksisme leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.

H11b: Het ervaren van meer seksisme leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.

Een samenvatting van de hiervoor opgestelde hypthesen is hieronder te vinden in figuur 2.1.

Factor	Hypothese
Algemeen	<i>H1a: Er is een beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in het bruto uurloon. H1b: Er is een beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in het bruto jaarloon.</i>
Sector	<i>H2a: Een sector waarin veel vrouwen werken leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers. H2: Een sector waarin veel vrouwen werken leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>
Werkervaring en opleiding	<i>H3a: Meer werkervaring leidt voor mannelijke zzp'ers tot een hoger bruto uurloon dan voor vrouwelijke zzp'ers. H3b: Meer werkervaring leidt voor mannelijke zzp'ers tot een hoger bruto jaarloon dan voor vrouwelijke zzp'ers. H4a: Een hogere opleiding leidt voor mannelijke zzp'ers tot een hoger bruto uurloon dan voor vrouwelijke zzp'ers. H4b: Een hogere opleiding leidt voor mannelijke zzp'ers tot een hoger bruto jaarloon dan voor vrouwelijke zzp'ers.</i>

Familiestructuur	<p><i>H5a: Een groter aantal kinderen leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p> <p><i>H5b: Een groter aantal kinderen leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p> <p><i>H6a: Samenleven leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p> <p><i>H6b: Samenleven leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p>
Persoonlijkheidskenmerken	<p><i>H7a: Het hebben van een hogere score op het persoonlijkheidskenmerk 'angst' leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p> <p><i>H7b: Het hebben van een hogere score op het persoonlijkheidskenmerk 'angst' leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p> <p><i>H8a: Een hoge mate van risico-aversie leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p> <p><i>H8b: Een hoge mate van risico-aversie leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p>
Flexibiliteit	<p><i>H9a: Functionele flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p> <p><i>H9b: Functionele flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p> <p><i>H10a: Numerieke flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p> <p><i>H10b: Numerieke flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p>
Seksisme	<p><i>H11a: Het ervaren van meer seksisme leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p> <p><i>H11b: Het ervaren van meer seksisme leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i></p>

Figuur 2.1: Overzicht hypothesen beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers.

2.3 Vraagstelling

Naar aanleiding van de besproken theorie kan de volgende probleemstelling worden opgesteld: *'Is er een beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in Nederland en in hoeverre spelen werkomstandigheden, persoonskenmerken, persoonlijkheidskenmerken en seksisme een rol bij het bestaan van de beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in Nederland?'*. Hierin zijn de factoren werkervaring, scholing en familiestructuur samengevat onder 'persoonskenmerken' en de factoren flexibiliteit en sector onder de 'werkomstandigheden'.

In de onderzoeksopzet en de operationalisering zal dieper worden ingegaan op zowel de onderzoeksmethode als de interpretatie van de gebruikte begrippen.

3. Onderzoeksopzet

Het theoretisch kader heeft inzicht gegeven in wat er al bekend is over de beloningskloof tussen mannen en vrouwen en de beloningskloof bij zzp'ers of ondernemers. Mogelijke genoemde oorzaken zijn bijvoorbeeld de sector waarin de zzp'ers werken, de opleiding en werkervaring, de structuur van de familie, de verschillen in persoonlijkheidskenmerken van mannen en vrouwen zoals angst en risicoaversie, het al dan niet flexibel zijn in het aantal uren of functies en wanneer het voorgaande niet van toepassing is, seksisme. De probleemstelling is vastgesteld en luidt als volgt: *'Is er een beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in Nederland en in hoeverre spelen werkomstandigheden, persoonskenmerken, persoonlijkheidskenmerken en seksisme een rol bij het bestaan van de beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in Nederland?'*

Het is nu mogelijk om een onderzoeksopzet te maken. In het eerste deel van dit hoofdstuk zal uiteengezet worden welke methode er wordt gebruikt om de beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in Nederland te onderzoeken. Het tweede deel zal bestaan uit de operationalisering van de gebruikte variabelen. Ten derde zal, naar aanleiding van de methode en operationalisering, de analytische strategie uitgewerkt worden

3.1 Onderzoeksmethode

In het volgende stuk zal de keuze en verantwoording van de onderzoeksmethode uiteengezet worden. Ten eerste wordt het type onderzoek dat uitgevoerd zal worden beschreven. Vervolgens zal de keuze voor de populatie verantwoord worden. Verder wordt de dataverzamelmethode besproken.

3.1.1 Type onderzoek

Dit scriptieonderzoek is zowel een explorerend onderzoek als een verklarend onderzoek. Zzp'ers zijn voor de overheid en de wetgeving een nieuwe, ongrijpbare groep. De overheid lijkt niet goed te weten wat zij met deze groep aan moet. Dit zorgt voor veel eenzijdige en losstaande regelingen die het bestaan van zzp'ers bedreigen (ZZP Nederland, 2014a). Er is daarnaast zeer beperkte informatie over de beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in Nederland. De informatie die op dit moment beschikbaar is, is vaak onvolledig of niet te vergelijken met andere onderzoeken. Omdat het een eerste onderzoek op het gebied

van loonverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers is, kan het explorierend genoemd worden.

De nadruk van dit onderzoek ligt echter vooral op het geven van een verklaring van de beloningskloof. Door dit verklarende onderzoek wordt namelijk getracht de oorzaken van deze beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in Nederland te herleiden. Door middel van het toetsen van de hypothesen zal een verband gelegd kunnen worden tussen factoren die bijdragen aan de beloningskloof en de uitkomst (de beloningskloof).

Een kwantitatief onderzoek is de beste methode om de hoofdvraag te beantwoorden. In het theoretisch kader zijn de te testen hypothesen al opgesteld. Daarnaast is de populatie zzp'ers groot genoeg om een steekproef uit te trekken (ongeveer 800.000 zzp'ers in Nederland). Ten tweede is, zoals in het theoretisch kader naar voren is gekomen, voldoende literatuur beschikbaar om meetbare hypothesen op te stellen. Tot slot is in het voorgaande theoretisch kader helder geworden dat de concepten al zeer bekend zijn in de literatuur. Dit zal ook nog uit de operationalisering blijken. De concepten zijn goed omschreven en er zijn duidelijke definities bekend. Dit zorgt ervoor dat er op zowel een betrouwbare als een valide manier kan worden gemeten.

3.1.2 De populatie

De groep zzp'ers in Nederland is zeer groot: zoals vermeld, zijn er ongeveer 800.000 zzp'ers bekend bij het CBS (2015b). Er zal worden geprobeerd om zzp'ers uit de verschillende sectoren te ondervragen. Om een goed resultaat bij de toetsing te krijgen, zal er in de vragenlijst onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende sectoren. Er zijn namelijk al verscheidene onderzoeken die uitwijzen dat de lonen van zzp'ers in verschillende sectoren ver uit elkaar liggen (zie bijvoorbeeld ZZP Nederland, 2014b). Vooral in de laagbetaalde sectoren (zorg, onderwijs) werken veel meer vrouwen dan mannen (Annink en Den Dulk, 2014).

De zzp'ers kunnen gevonden worden via verschillende verenigingen die zich richten op zzp'ers. Deze verenigingen zijn onder andere Platform Zelfstandig Ondernemen (PZO-ZZP), Stichting ZZP, FNV-KIEM, ZZP-Servicedesk, ZOOM, ZZP Culemborg, ZZP De Bilt, ZZP De Ronde Venen, ZZP Houten, ZZP-netwerk Heuvelrug, ZZP Stichtse Vecht, ZZP Valley, VOS-ondernemers, VAZ-Amersfoort en HOTZO. Via deze verenigingen wordt geprobeerd de surveys te verspreiden en op die wijze de zzp'ers te bereiken.

Hoe groter de steekproef van een populatie is, hoe meer het lijkt op de werkelijke populatie en hoe kleiner de kans op een uitslag van het onderzoek die wellicht niet betrouwbaar of valide is (Field, 2013). Hoewel de groep zzp'ers groot is, is het niet realistisch

om een grote respons te verwachten. Er moet tijdens een steekproef rekening gehouden worden met de non-response. Doordat niet alle mensen die de survey ontvangen hebben deze invullen, zal de response rate vaak ongeveer 20% zijn ('t Hart et. al., 2005). In dit onderzoek zal getracht worden om 150 respondenten te werven. De consequentie hiervan is dat dit gevaar oplevert voor de representativiteit van het onderzoek. Bij het trekken van conclusies na het toetsen van hypothesen moet dus in acht worden genomen dat de steekproef zeer klein is.

3.1.3 Dataverzamelmethode

De onderzoeksvraag zal worden beantwoord door middel van een kwantitatief onderzoek. Om de data voor dit onderzoek te verzamelen, zal een online survey worden uitgezet onder de hierboven beschreven populatie. Ook de vragen die de concepten meten, kunnen uit gevalideerde vragenlijsten gehaald worden.

De survey zal worden samengevoegd met het scriptieonderzoek van L. Hooijberg. Daarom zal de survey zowel bestaan uit de vragen over oorzaken van de beloningskloof als een persoonlijkheidstest (de Big Five).

3.2 Operationalisering

In dit tweede gedeelte van de onderzoeksopzet zal duidelijk worden gemaakt welke variabelen in dit onderzoek een rol spelen en worden de variabelen meetbaar gemaakt. Er zal ook verantwoording worden afgelegd over de meetmethode. Omdat de survey in samenwerking is gemaakt L. Hooijberg, zal de operationalisering deels overeenkomen. Waar nodig zal dit met voetnoten worden aangegeven.

3.2.1 Beloningskloof

De beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in Nederland wordt in een aantal recente onderzoeken op verschillende manieren gemeten. Om te zorgen dat de resultaten met andere onderzoeken vergelijkbaar zijn, wordt zowel het bruto uurloon als het bruto jaarinkomen van zzp'ers als maatstaf voor de beloningskloof genomen.

Om dit meetbaar te maken, zal de zzp'ers twee keer worden gevraagd hoeveel zij verdienen. In de vragen wordt uitdrukkelijk vermeld dat het om inkomen uit het zzp'erschap gaat. De zzp'ers kunnen dan kiezen uit verschillende antwoorden. De jaarinkomens worden verdeeld op een schaal. Er zijn elf mogelijkheden. Deze schaal werd ook gebruikt in het

Spaaronderzoek van De Nederlandse Bank (2012) en hierop wordt met een redelijke nauwkeurigheid gemeten hoe groot het inkomen is.

Ook het bruto uurloon zal verdeeld worden op verschillende schalen. Deze schalen zijn gemaakt op basis van het onderzoek ‘Tariefstelling zzp’ers’, dat uitgevoerd is door het Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies, FNV-Zelfstandigen, Regioplan beleidsonderzoek en Loonwijzer (2011). In dit onderzoek zijn de tarieven van zzp’ers onderzocht en op basis hiervan is gekozen voor de indeling van schalen vanaf €25. De indeling is €10 per schaal en eindigt met de schaal ‘€105 of meer’ Het meetniveau zal daarom ordinaal zijn.

Er is bewust niet gekozen voor een ratio-meetniveau om verschillende redenen. De kans dat zzp’ers niet exact hun jaarinkomen kennen, is aanwezig. Dit zou kunnen resulteren in non-respons. Ook is het mogelijk dat zzp’ers niet het precieze bedrag willen noemen. Dat zorgt eveneens voor non-respons (Moore et. al., 2000). Het aangeven in schalen zal daarom waarschijnlijk de kans op non-respons bij deze vraag verminderen.

3.2.2 Gender¹

Op de vraag ‘Wat is uw geslacht?’ kunnen respondenten antwoorden ‘Man’, ‘Vrouw’, of ‘Anders’. Deze drie categorieën zijn aangehouden naar aanleiding van het onderzoek ‘Nationale enquête arbeidsomstandigheden’, uitgevoerd door TNO, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het CBS (2005).

3.2.3 Sector²

Een andere factor die gemeten wordt in het onderzoek, is de sector waarin de zzp’ers werken. Deze vraagstelling is ook overgenomen uit het onderzoek ‘Tariefstelling zzp’ers’. Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende branches. De reden dat voor deze indeling is gekozen en niet voor een andere, is dat dit ook de basisindeling is om de Looncheck voor zelfstandigen te doen. De indeling is daarom op een zo nauwkeurig mogelijke manier gemaakt door de onderzoekers (Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies et. al., 2011). De antwoorden zijn geordend op een nominaal meetniveau.

Verder moet besloten worden welke sectoren ‘vrouwensectoren’ zijn. Hiervoor wordt het percentage vrouwen in de sector gesteld op 60%. Vrouwensectoren zijn dan (gegevens via CBS, 2015b): ‘Zorg, kinderopvang, welzijn, sociaal werk’ (83% vrouw), ‘Gezondheidszorg, paramedici, laboratorium’ (69% vrouw) en ‘Overig’ (71% vrouw).

¹ In samenwerking met L. Hooijberg

² In samenwerking met L. Hooijberg

3.2.4 Werkervaring en parttime werken

Verschillende concepten die geassocieerd worden met werkervaring zijn belangrijk om te gebruiken bij het analyseren van de beloningskloof tussen mannen en vrouwen. Dit is onderzocht door Blau en Kahn (2008). In hun onderzoek werd getest op welke manier het best gevraagd kan worden naar werkervaring om de beloningskloof te verklaren. Zij concluderen dat er een verschil is in het vragen naar retrospectieve werkervaring (gezien over het hele leven) en jaarlijkse werkervaring (vragen naar een bepaald jaar), maar dat beide een redelijk goede schatting geven van de werkelijke werkervaring. Zij vroegen daarom op een ratio meetniveau naar het aantal jaren werkervaring vanaf het achttiende levensjaar. Vervolgens vroegen Blau en Kahn naar het aantal jaren werkervaring waarin parttime werd gewerkt en hoeveel uur per week de respondent parttime werkte in die periode(s). Ook dit vroegen zij op een ratio meetniveau. Blau en Kahn lieten met hun onderzoek ook zien dat deze data relevant is voor het analyseren van de beloningskloof tussen mannen en vrouwen. Uit hun eerdere onderzoek, waarnaar zij verwijzen, bleek al dat vrouwen vaak minder arbeidsmarktervaring hebben dan mannen. Met deze vragen hebben zij antwoorden op de variabele ‘werkervaring’ verkregen. De vragen zijn zelf vertaald vanuit het Engels naar het Nederlands, maar met grote zorgvuldigheid is geprobeerd om de inhoud van de vraag te behouden en daarmee de validiteit te bewaren.

3.2.6 Opleiding³

De indicator ‘opleidingsniveau’ wordt gebruikt om te meten of het verschil in opleidingsniveau leidt tot een beloningskloof. Het is gebruikelijk om te vragen naar het hoogst genoten onderwijs of het hoogst afgeronde onderwijs (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, 2014). De antwoordmogelijkheden zullen verdeeld worden op verschillende schalen, gerangschikt van lager onderwijs tot wo-master. De gebruikte schaal is dan ook ordinaal. Hoewel er doorgaans (zoals bijvoorbeeld bij het CBS, 2015b) geen onderscheid gemaakt wordt tussen hbo en wo, zal dat in het scriptieonderzoek wel gedaan worden. De schalen zullen als volgt zijn: lagere school, middelbare school, mbo, hbo, wo-bachelor en wo-master. Op deze manier kan gemeten worden hoeveel mensen hoog tot zeer hoog opgeleid zijn. Door de dataverzamelmethode (het verspreiden via brancheorganisaties) wordt verwacht voornamelijk hoogopgeleiden als respondent te werven.

³ In samenwerking met L. Hooijberg

Door de genoemde schalen wordt nog duidelijker onderscheid gemaakt tussen deze respondenten.

3.2.7 Burgerlijke staat⁴

De definitie die het CBS (2015c) voor burgerlijke status gebruikt, is ‘Formele positie van een persoon waarbij wordt verwezen naar het huwelijk en het geregistreerd partnerschap’. Om onderscheid te maken tussen wel en niet samenlevende personen, is gekozen voor de antwoordopties ‘Alleenstaand’, ‘Partner maar niet samenwonend’, ‘Samenwonend met partner’, ‘Gehuwd’, ‘Weduwe/weduwnaar na huwelijk’, ‘Weduwe/weduwnaar na partnerschap’, ‘Gescheiden na huwelijk’ en ‘Gescheiden na partnerschap’. Dit is een nominaal meetniveau.

3.2.7 Kinderen⁵

In de survey zal gevraagd worden naar het aantal kinderen van de zzp’ers. De zzp’ers kunnen het precieze aantal invullen. Dit betekent dat er gemeten wordt op ratio meetniveau. Deze manier van meten maakt het mogelijk om een correlatie te berekenen (bijvoorbeeld: wanneer het aantal kinderen stijgt, wordt de beloningskloof groter). Deze vraag is overgenomen uit de survey van De Nederlandsche Bank (2012).

3.2.8 Persoonlijkheidskenmerken angst en risicoaversie⁶

Persoonlijkheidskenmerken worden gemeten aan de hand van vijf verschillende factoren: neuroticisme/emotional stability, extraversion, openness to experience, agreeableness en conscientiousness. Er is gekozen voor een bestaande lijst die gebaseerd is op deze vijf factoren, namelijk de 50-Item Set of IPIP Big-Five Factor Markers. Deze lijst is verkregen via de International Personality Item Pool website. De lijst bestaat uit vijftig korte stellingen, waarvan er tien stellingen voor elke factor zijn. Door de vertaling van de vragen zou de validiteit kunnen afnemen, maar doordat de stellingen kort en simpel zijn, is met respect voor de inhoud een zo goed mogelijke vertaling gevonden. De uitkomst van de test wordt bepaald aan de hand van de formule in figuur 3.1.

⁴ In samenwerking met L. Hooijberg

⁵ In samenwerking met L. Hooijberg

⁶ In samenwerking met L. Hooijberg

<p>The Big Five Personality Test</p> <p>E=20+(1)___-(6)___+(11)___-(16)___+(21)___-(26)___+(31)___-(36)___+(41)___-(46)___ = _____</p> <p>A=14-(2)___+(7)___-(12)___+(17)___-(22)___+(27)___-(32)___+(37)___+(42)___+(47)___ = _____</p> <p>C=14+(3)___-(8)___+(13)___-(18)___+(23)___-(28)___+(33)___-(38)___+(43)___+(48)___ = _____</p> <p>N=38-(4)___+(9)___-(14)___+(19)___-(24)___-(29)___-(34)___-(39)___-(44)___-(49)___ = _____</p> <p>O=8+(5)___-(10)___+(15)___-(20)___+(25)___-(30)___+(35)___+(40)___+(45)___+(50)___ = _____</p>
--

Figuur 3.1: Formule Big 5 Personality Test.⁷

Uit praktische redenen is ervoor gekozen om *risk propensity* (risico-aversie) niet apart te meten. Voor een deel wordt risico-aversie gemeten via de factoren *openness to experience*, *conscientiousness* en *agreeableness*. Risico-aversie kan wel gemeten worden via de Jackson Personality Inventory. Deze meet ‘*the willingness to commit to a decision that could lead to success of failure and the corresponding outcomes.*’ Het gaat hier om sociale, fysieke, monetaire en ethische risico’s. Twee surveys over persoonlijkheid combineren zorgt niet alleen voor overlap maar maakt de survey ook zo lang dat de kans bestaat dat respondenten de survey helemaal invullen erg klein wordt.

Personen die hoog scoren op *openness to experience*, *conscientiousness* en *agreeableness* zijn daarom risico-avers. Respondenten die hoog scoren op *neuroticism* zijn angstiger dan mensen die hierop laag scoren.

3.2.9 Numerieke en functionele flexibiliteit

Om de flexibiliteit van uren te meten, wordt gebruikt gemaakt van ‘ervaren flexibiliteit’. De zzp’ers wordt daarom gevraagd in hoeverre zij flexibiliteit ervaren wanneer zij hun werk doen (uurindeling, tijdstippen op de dag, doordeweeks of in het weekend). De beantwoording zal plaatsvinden op een 5-punts Likertschaal en rangschikt van ‘complete flexibiliteit’ tot ‘absoluut geen flexibiliteit’. De schaal is daarom ook op interval-meetniveau. De vraag is zelf vertaald vanuit het Engels naar het Nederlands en werd gebruikt in het onderzoek van Hill et. al. (2001), waarin een verband werd gezocht tussen numerieke flexibiliteit en balans tussen werk en familielevens.

In hetzelfde onderzoek van Hill et. al. (2001) werd gevraagd naar de functionele flexibiliteit, op dezelfde schaal als de numerieke flexibiliteit. Ook deze vraag is op interval

⁷ via personality-testing.info courtesy ipop.ori.org

meetniveau, heeft vijf schalen en is zelf vertaald vanuit het Engels naar het Nederlands met respect voor de originele inhoud van de vraag.

3.2.10 Seksisme

Seksisme is, zoals in het theoretisch kader vermeld is, gedrag gebaseerd op traditionele stereotypen van genderrollen en vooroordelen over vrouwen. Het ondersteunt het gedrag om mannen en vrouwen anders te behandelen en draagt daarom ook bij aan de beloningskloof tussen mannen en vrouwen. Charles et. al. (2009) hebben de relatie tussen seksisme en arbeidsmarktuitskomsten gemeten met een vraag uit het General Social Survey (GSS) die om de twee jaar in Amerika wordt uitgevoerd. Omdat het binnen dit scriptieonderzoek niet mogelijk is om een eventuele seksistische houding van opdrachtgevers, klanten en concurrenten van zzp'ers te onderzoeken, wordt aan zzp'ers gevraagd of zij wel eens nadeel van hun eigen geslacht ervaren hebben. Deze vraag is de kernvraag in de GSS om seksistische ervaringen te meten. De vraag is zelf vertaald vanuit het Engels, maar er is geprobeerd de inhoud van de vraag te behouden om de validiteit in stand te houden.

3.3 Analytische strategie

Nu duidelijk is geworden welke variabelen gebruikt worden en met welke onderzoeksmethode de hoofdvraag van dit onderzoek beantwoord zal worden, is het mogelijk om de analytische strategie op te stellen.

Voordat hypothesen kunnen worden getest, zal eerst onderzocht moeten worden of de afhankelijke variabelen in de steekproef (bruto uurloon en bruto jaarinkomen) normaal verdeeld en homogeen zijn.

Om te bepalen of de steekproef al dan niet normaal verdeeld is, is de Kolmogorov-Smirnov-test gebruikt. De steekproef van het bruto uurloon van mannelijke zzp'ers is verschilt significant van normaal ($D(46) = .213, p < .05$) en is dus niet normaal verdeeld. De steekproef van het bruto uurloon van vrouwelijke zzp'ers verschilt niet significant van normaal ($D(28) = .129, p = .200$) en is derhalve normaal verdeeld. De steekproef van het bruto jaarloon van mannelijke zzp'ers verschilt significant van normaal ($D(46) = .142, p < .05$) en is dus niet normaal verdeeld. De steekproef van het bruto jaarloon van vrouwelijke zzp'ers verschilt significant van normaal ($D(28) = .209, p < .05$) en is dus niet normaal verdeeld. Dit heeft geen gevolgen voor de toetsing, omdat Spearman's correlatie, die gebruikt

zal worden, geschikt is voor data waarin de assumpties van normaliteit en homogeniteit geschonden worden.

Door gebruik van Levene's test is de homogeniteit van de steekproef getoetst. De steekproef van het bruto uurloon zzp'ers is homogeen bevonden voor mannen en vrouwen ($F(1, 72) = 1.55, p .218$). De steekproef van het bruto jaarloon van is ook homogeen bevonden ($F(1, 72) = 1.68, p .199$).

Om te testen of er samenhang is tussen de oorzaken die gevonden zijn in de literatuur en de werkelijkheid, zullen er correlatietests uitgevoerd worden voor zowel de mannelijke als de vrouwelijke zzp'ers uit de steekproef. Er is voor deze tests gekozen omdat een regressie niet mogelijk is, doordat de afhankelijke variabelen van een ordinaal meetniveau zijn. Ook een multinomiale logistische regressie is niet mogelijk door numerieke problemen. Er is gekozen voor Spearman's correlatie voor H3 tot en met H5 en H7 tot en met H11. Spearman's correlatie is een non-parametrische test, die bij uitstek geschikt is voor steekproeven die niet normaal verdeeld zijn (Field, 2012). Ook is deze toetsing geschikt voor variabelen op een ordinaal meetniveau. Om te berekenen of de correlaties die significant zijn, ook significant van elkaar verschillen, worden de z-scores tegen elkaar afgezet. Dit gebeurt door middel van de volgende berekening, zoals gepresenteerd in Field (2012):

$$z = \frac{z_1 - z_2}{\sqrt{[1/(N_1 - 3)] + [1/(N_2 - 3)]}}$$

Voor H1, H2 en H6 wordt een Mann Whitney U-toets gebruikt, omdat het laagste meetniveau van de variabelen nominaal is. De afhankelijke variabelen, bruto uurloon en bruto jaarinkomen, zijn zoals eerder vermeld, ordinaal.

De betrouwbaarheid van de schalen van de persoonlijkheidskenmerken zijn ook getest. Het is gewenst dat de betrouwbaarheid van de schalen boven een Cronbach's α van .70 ligt. Het persoonlijkheidskenmerk 'neuroticism'(angst) heeft een Cronbach's α van .87. Dit is betrouwbaar. De schaal van 'openness to experience' heeft een Cronbach's α van .76. Ook dit is betrouwbaar. De Cronbach's α van 'agreeableness' is .83 en daarmee ook betrouwbaar. Verder is de Cronbach's α van 'consciousness' .82 en daarom betrouwbaar. Tot slot zijn de schalen bij elkaar getest voor de variabele 'Risico-aversie'. De Cronbach's α van deze schaal is .85 en derhalve betrouwbaar.

De samengestelde score van werkervaring is het aantal gewerkte uren in het leven van de respondent. Dit is een optelsom. De jaren fulltime werk wordt geschat op 2040 uur per jaar. Voor parttime werk wordt het aantal uren werk in 52 weken gerekend.

Het is belangrijk om te erkennen dat met deze tests geen causaliteit wordt getoetst, maar slechts samenhang. Er kan daarom enkel gedeeltelijk een antwoord gegeven worden op de onderzoeksvraag. Deze beperking is het gevolg van de genoemde onderzoeksopzet, die cross-sectioneel onderzoek van aard is en niet longitudinaal.

4. Resultaten

4.1 Inleiding

De vraag die in dit scriptieonderzoek beantwoord wordt, is de volgende: *'Is er een beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in Nederland en in hoeverre spelen werkomstandigheden, persoonskenmerken, persoonlijkheidskenmerken en seksisme een rol bij het bestaan van de beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in Nederland?'*.

In de theoretische verkenning zijn enkele verbanden geschetst ten aanzien van de beloningskloof tussen mannen en vrouwen en de mogelijke oorzaken. Hieronder vielen de sector, de werkervaring, de scholing, het parttime werken, de familiestructuur (samenleven en het aantal kinderen), de persoonlijkheid, de flexibiliteit (in functie, tijd en loon) en het seksisme. Ook zijn in dit hoofdstuk veertien hypothesen opgesteld. Vervolgens is in de onderzoeksopzet duidelijk gemaakt op welke manier deze hypothesen getest gaan worden en hoe de dataverzameling zal worden opgezet. Aan de hand van een online survey werd geprobeerd via verschillende zzp-organisaties de respondenten te bereiken. Ook zijn alle concepten geoperationaliseerd.

Voor H1, H2 en H6 is een Mann Whitney U-toets gebruikt en de overige hypothesen kunnen getest worden door middel van Spearman's rho. Deze tests geven geen causale verbanden aan, maar laten zien of en welke samenhang er is tussen verschillende variabelen.

4.2 Beschrijvende statistiek

In totaal hebben 80 zzp'ers de vragenlijst ingevuld. Hiermee is het doel dat gesteld werd in de onderzoeksmethode niet gehaald. In een kleine steekproef bestaat het gevaar dat relaties die wel significant zijn, niet worden gevonden (Saunders et. al, 2007).

Onder de steekproef vielen 50 mannen en 30 vrouwen, hetgeen respectievelijk 62,5 % en 37,5% betreft. De populatie zzp'ers in Nederland komt hiermee redelijk goed overeen, want hierin is 61% man en 39% vrouw. In 2014 waren er 902.000 zzp'ers tussen de 15 en 65 jaar, waaronder 553.000 mannelijke zzp'ers en 349.000 vrouwelijke zzp'ers tussen de (CBS, 2015).

Geslacht	Populatie		Steekproef	
Mannen	553.000	61,0%	50	62,5%
Vrouwen	349.000	39,0%	30	37,5%
Totaal	902.000	100,0%	80	100,0%

Tabel 4.1: Verdeling 'Geslacht' mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in populatie en steekproef.

De leeftijd van de zzp'ers in de steekproef is gemiddeld 43 jaar. De jongste zzp'er is 19 jaar, de oudste zzp'er is 68 jaar. In de steekproef is de gemiddelde leeftijd onder de vrouwelijke zzp'ers 44 jaar, de gemiddelde leeftijd onder de mannelijke zzp'ers in de steekproef is 42 jaar. Dit komt ongeveer overeen met de populatie zzp'ers in Nederland in 2014 (CBS, 2015b), maar niet geheel. In tabel 4.2 is te zien dat de categorie vrouwelijke zzp'ers tussen 45 en 50 jaar oud veel groter is dan in de populatie. Bij mannelijke zzp'ers zijn in de steekproef juist meer personen bereikt in de categorie 20 tot 25 jaar, 25 tot 30 jaar en 60 tot 65 jaar oud. Dit betekent dat de leeftijdsverdeling van de steekproef niet geheel representatief is en de uitkomsten van de hypothesen ook niet geheel representatief zullen zijn.

Leeftijdscategorie	Populatie				Steekproef			
	Man		Vrouw		Man		Vrouw	
15-20	9000	1,4%	9000	2,4%	1	2,0%	0	0,0%
20-25	23000	3,7%	14000	3,8%	7	14,0%	2	6,7%
25-30	40000	6,4%	24000	6,5%	6	12,0%	2	6,7%
30-35	52000	8,3%	28000	7,6%	5	10,0%	2	6,7%
35-40	62000	9,9%	37000	10,1%	3	6,0%	2	6,7%
40-45	76000	12,1%	52000	14,1%	3	6,0%	4	13,3%
45-50	85000	15,5%	55000	14,9%	5	10,0%	9	30,0%
50-55	82000	13,0%	55000	14,9%	8	16,0%	2	6,7%
55-60	68000	10,8%	47000	12,9%	5	10,0%	3	10,0%
60-65	56000	8,9%	27000	7,3%	6	12,0%	3	10,0%
65-70	50000	7,9%	16000	4,3%	1	2,0%	0	0,0%
70-75	17000	2,7%	3000	0,8%	0	0,0%	0	0,0%
Totaal	629000	100%	368000	100%	50	100%	30	100%

Tabel 4.2: Verdeling 'Leeftijd' mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in populatie en steekproef.

Het opleidingsniveau van de zzp'ers in de steekproef (weergegeven in tabel 4.3) is niet hetzelfde verdeeld als in de populatie. Dit is te zien aan het percentage hbo'ers en wo-bachelors, dat met 43,8% in de steekproef veel groter is dan de 25% in de populatie. Hier was echter al op gerekend bij het verzamelen van de data. De steekproef is daarom niet representatief voor de populatie. Dit betekent dat de uitkomsten van dit onderzoek niet naar de gehele populatie gegeneraliseerd kunnen worden, maar voornamelijk naar hoogopgeleide zzp'ers.

Opleidingsniveau	Populatie	Steekproef
Lagere school/basisschool	40.000	4%
Middelbare school	193.000	22%
Mbo	283.000	32%
Hbo*	222.000	33
Wo-bachelor*		2
Wo-master	153.000	17%
Totaal**	891.000	100%

Tabel 4.3: Verdeling 'Opleidingsniveau' mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in populatie en steekproef.

* wordt door CBS niet gescheiden.

**gegevens CBS, categorie 'onbekend' is uitgesloten.

In tabel 4.4 is ook te zien dat het aantal mannelijke zzp'ers in de steekproef dat fulltime werkt groter is dan het aantal vrouwelijke zzp'ers dat fulltime werkt. De meerderheid van de vrouwen werkt zelfs parttime. In algemeen opzicht komt dit overeen met het beeld dat wordt geschetst van de populatie Nederlandse zzp'ers, waar vrouwen gemiddeld minder uren werken dan mannen (Nu.nl, 2015).

	Man		Vrouw	
	n	%	n	%
Full-time	30	65,2%	12	42,9%
Part-time	16	34,8%	16	57,1%
Totaal	46	100,0%	28	100,0%

Tabel 4.4: Verdeling fulltime en parttime werk onder mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in de steekproef.

Het gemiddelde inkomen van zzp'ers in 2012 bedroeg volgens het CBS (2014) 33 duizend euro per jaar.⁸ Over het uurloon zijn geen gegevens volgens het CBS. De verdeling van het bruto jaarinkomen bij zzp'ers uit de steekproef is te zien in tabel 4.5. De respondenten van de steekproef zitten hoger in de inkomensklassen. Dit kan wellicht verklaard worden doordat ook het opleidingsniveau van de respondenten in de steekproef hoger is dan van de gemiddelde populatie zzp'ers in Nederland. De verdeling van dit bruto jaarinkomen is dus waarschijnlijk niet geheel representatief voor de gemiddelde populatie zzp'ers. Deze afwijking hangt ook samen met het opleidingsniveau en de leeftijd van de zzp'ers in de steekproef, die op een andere wijze verdeeld zijn dan in de populatie.

Bruto jaarinkomen	Steekproef			
	Mannen		Vrouwen	
	n	%	n	%
Minder dan € 8.000	4	8,7%	2	7,1%
€ 8000 tot € 9.500	1	2,2%	1	3,6%
€ 9.500 tot € 11.000	1	2,2%	3	10,7%
€ 11.000 tot € 13.000	1	2,2%	2	7,1%
€ 13.000 tot € 16.000	4	8,7%	1	3,6%
€ 16.000 tot € 20.000	6	13,0%	2	7,1%
€ 20.000 tot € 26.000	4	8,7%	3	10,7%
€ 26.000 tot € 38.000	6	13,0%	0	0,0%
€ 38.000 tot € 50.000	8	17,40%	3	10,7%
€ 50.000 tot € 75.000	4	8,7%	7	25,0%
Meer dan € 75.000	7	15,2%	4	14,3%
Totaal	46	100,0%	28	100,0%

Tabel 4.5: Verdeling bruto jaarinkomen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in de steekproef.

⁸ Bestaand uit inkomen uit onderneming, maar ook uitkeringen en toeslagen.

Over het bruto uurloon van zzp'ers is zeer weinig bekend. Daarnaast verschilt dit erg van sector tot sector. Het CBS heeft hier geen eenduidige cijfers over. Daarom is slechts weergegeven hoe het bruto uurloon in de steekproef verdeeld is, net zoals eerder met het bruto jaarinkomen het geval was. Het bruto uurloon is daarom waarschijnlijk, net zoals het bruto jaarloon, niet geheel representatief. De verdeling van bruto uurloonen van mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in de steekproef is weergegeven in tabel 4.6.

Bruto uurloon	Steekproef			
	Mannen		Vrouwen	
	n	%	n	%
Minder dan €25	4	8,7%	4	14,2%
€25 tot €35	5	10,9%	2	7,1%
€35 tot €45	13	28,3%	3	10,7%
€45 tot €55	5	10,9%	2	7,1%
€55 tot €65	2	4,3%	5	17,9%
€65 tot €75	3	6,5%	6	21,4%
€75 tot €85	5	10,9%	2	7,1%
€85 tot €95	2	4,3%	2	7,1%
€95 tot €105	1	2,2%	0	0,0%
€105 of meer	6	13,0%	2	7,1%
Totaal	46	100,0%	28	100,0%

Tabel 4.6: Verdeling van bruto uurloon mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in de steekproef.

Uit de bovenstaande beschrijvende statistiek blijkt dat de steekproef niet geheel overeenkomt met de populatie op de vlakken leeftijd en opleidingsniveau. Van het bruto jaarinkomen en het bruto uurloon is de overeenkomst met de populatie ook onzeker. Dat betekent echter niet dat er geen uitspraken gedaan kunnen worden over het onderzochte deel van de populatie. Het is dus belangrijk in acht te nemen dat de steekproef niet geheel overeenkomt en derhalve niet gegeneraliseerd kan worden naar alle zzp'ers in de populatie. Het vertelt wel iets over een gedeelte van de populatie, namelijk over hoogopgeleide zzp'ers met een hoog inkomen. De afwijking van de populatie kan wellicht verklaard worden door de manier waarop respondenten zijn geworven: de zzp'ers zijn aangesloten bij zzp-organisaties en hebben de survey online ingevuld. Het is mogelijk dat laagopgeleiden, die vaak meer te vinden zijn in bijvoorbeeld de bouwsector, niet aangesloten zijn bij een zzp-organisatie en/of niet veel tijd achter de computer doorbrengen. Zodoende hebben zij de survey niet (op tijd) gezien.

4.3 Resultaten

In dit gedeelte zullen de resultaten van de uitgevoerde toetsen besproken worden en wordt duidelijk gemaakt of de hypothesen aanvaard of verworpen worden. Per hypothese wordt de uitkomst behandeld.

4.3.1 Algemeen

H1a was *'Er is een beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in het bruto uurloon.'* Het verschil in het bruto uurloon tussen mannelijke zzp'ers ($Mdn = 37$) en vrouwelijke zzp'ers ($Mdn = 38$) blijkt niet significant ($U = 670.50$, $p = .766$). Dit duidt erop dat er over het algemeen geen beloningskloof is tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in het bruto uurloon. H1a wordt daarom verworpen.

H1b was *'Er is een beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in het bruto jaarloon.'* Het verschil in het bruto jaarloon tussen mannelijke zzp'ers ($Mdn = 37$) en vrouwelijke zzp'ers ($Mdn = 38$) blijkt niet significant ($U = 654.0$, $p = .911$). Dit duidt erop dat er over het algemeen geen beloningskloof is tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in het bruto jaarloon. H1b wordt daarom verworpen.

4.3.2 Sector

H2a was *'Een sector waarin veel vrouwen werken, leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.'* Voor mannelijke zzp'ers is het verschil in jaarloon in mannensectoren ($Mdn = 25$) en vrouwensectoren ($Mdn = 19$) niet significant ($U = 124.50$, $p = .250$). Ook voor vrouwelijke zzp'ers is het verschil in jaarloon in mannensectoren ($Mdn = 14$) en vrouwensectoren ($Mdn = 16$) niet significant ($U = 96.00$, $p = .629$). Dit betekent het bruto uurloon niet samenhangt met de sector waarin zzp'ers werken. H2a wordt daarom verworpen.

H2b was *'Een sector waarin veel vrouwen werken leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.'* Voor mannelijke zzp'ers is het verschil in jaarloon in mannensectoren ($Mdn = 24$) en vrouwensectoren ($Mdn = 20$) niet significant ($U = 137.50$, $p = .429$). Ook voor vrouwelijke zzp'ers is het verschil in jaarloon in mannensectoren ($Mdn = 14$) en vrouwensectoren ($Mdn = 15$) niet significant ($U = 90.00$, $p = .847$). Dit betekent dat de beloningskloof in het bruto jaarloon niet samenhangt met de sector waarin zzp'ers werken. H2b wordt daarom verworpen.

4.3.3 Werkervaring en opleiding

H3a was ‘*Meer werkervaring leidt voor mannelijke zzp’ers tot een hoger bruto uurloon dan voor vrouwelijke zzp’ers.*’ Voor mannelijke zzp’ers is deze relatie positief significant ($r_s = .363$ BCa CI [.94, .592], $p < .01$). Voor vrouwen is deze relatie echter ook positief significant ($r_s = .481$ BCa [.047, .819], $p < .01$). Dit betekent dat zowel voor mannen als voor vrouwen meer werkervaring een positief effect heeft op het inkomen. Er is geen significant verschil tussen deze twee correlaties ($Z_{diff} = 1.02$, $p = .151$). Dit betekent dat H3a wordt verworpen.

H3b was ‘*Meer werkervaring leidt voor mannelijke zzp’ers tot een hoger bruto jaarloon dan voor vrouwelijke zzp’ers.*’ Wanneer de relatie tussen het bruto jaarloon en werkervaring wordt bekeken, is de relatie voor mannelijke zzp’ers significant ($r_s = .315$ BCa [.006, .560], $p < .05$). Voor vrouwen is deze relatie echter ook positief significant ($r_s = .53$, Bca [.146, .800], $p < 0.01$). Dit betekent dat meer werkervaring voor zowel mannen als voor vrouwen samenhangt met een hoger bruto jaarloon. Er is geen significant verschil tussen deze twee correlaties ($Z_{diff} = 1.15$, $p = .125$). Dit betekent dat H3b wordt verworpen.

H4a was ‘*Een hogere opleiding leidt voor mannelijke zzp’ers tot een hoger bruto uurloon dan voor vrouwelijke zzp’ers.*’ Voor mannelijke zzp’ers is deze relatie positief significant ($r_s = .470$ BCa CI [.222, .672], $p < .01$). Voor vrouwelijke zzp’ers is deze relatie eveneens positief significant ($r_s = .326$, BCa CI [-.102, .669], $p < .05$). Dit betekent dat een hogere opleiding voor zowel mannen als vrouwen samenhangt met een hoger bruto uurloon. Er is geen significant verschil tussen deze twee correlaties ($Z_{diff} = 0.696$, $p = .242$). Dit betekent dat H4a wordt verworpen.

H4b was ‘*Een hogere opleiding leidt voor mannelijke zzp’ers tot een hoger bruto jaarloon dan voor vrouwelijke zzp’ers.*’ Wanneer de relatie tussen het bruto jaarloon en opleidingsniveau wordt bekeken, is de relatie voor mannelijke zzp’ers positief significant ($r_s = .274$ BCa CI [-.026, .547], $p < .05$). Voor vrouwelijke zzp’ers is deze relatie niet significant ($r_s = .037$ BCa CI [.362, .454], $p = .425$). Dit betekent dat de hoogte van de opleiding voor mannelijke zzp’ers wel positief samenhangt met de hoogte van het bruto jaarloon, maar voor vrouwelijke zzp’ers niet. H4b wordt daarom aangenomen.

4.3.4 Familiestructuur

H5a was ‘*Een groter aantal kinderen leidt voor vrouwelijke zzp’ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp’ers.*’ Voor mannelijke zzp’ers is deze relatie niet significant ($r_s = .227$ BCa CI [-.074, .493], $p = .065$). Voor vrouwen is deze relatie ook niet significant

($r_s = .137$ BCa CI [-.242, .455], $p = .243$). Dit betekent dat het hebben van kinderen voor beide groepen niet samenhangt met een lager bruto uurloon. H5a wordt daarom verworpen.

H5b was '*Een groter aantal kinderen leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers*'. Wanneer de relatie tussen het bruto jaarloon en het aantal kinderen wordt bekeken, is de relatie voor zowel mannen ($r_s = .227$; BCa CI [-.188, 373], $p = .261$) als vrouwen ($r_s = .130$; BCa CI [-.333, .576], $p = .255$) niet significant. Dit betekent dat het hebben van meer kinderen voor beide groepen geen samenhang heeft met een lager inkomen. H5b wordt daarom verworpen.

H6a was '*Samenleven leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers*.' Voor mannelijke zzp'ers is het verschil in jaarloon bij niet samenleven ($Mdn = 18$) en samenleven ($Mdn = 26$) niet significant ($U = 281.00$, $p = .100$). Ook voor vrouwelijke zzp'ers is het verschil in uurloon bij niet samenleven ($Mdn = 10$) en samenleven ($Mdn = 15$) niet significant ($U = 64.50$, $p = .291$). Dit betekent dat er geen samenhang is tussen de burgerlijke staat van zzp'ers en hun bruto uurloon. H6a wordt daarom verworpen.

H6b was '*Samenleven leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers*.' Voor mannelijke zzp'ers is het verschil in jaarloon bij niet samenleven ($Mdn = 16$) en samenleven ($Mdn = 26$) significant ($U = 312.50$, $p < .05$). Voor vrouwelijke zzp'ers is het verschil in jaarloon bij niet samenleven ($Mdn = 11$) en samenleven ($Mdn = 15$) niet significant ($U = 61.00$, $p = .427$). Dit betekent dat de beloningskloof in het bruto jaarloon geen samenhang heeft met burgerlijke staat van zzp'ers. H6b wordt daarom verworpen.

4.3.5 Persoonlijkheidskenmerken

H7a was '*Het hebben van een hogere score op het persoonlijkheidskenmerk 'angst' leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers*'. Wanneer de relatie tussen het bruto uurloon en angstscore van zzp'ers wordt bekeken, is de relatie voor mannelijke zzp'ers negatief significant ($r_s = -.281$ BCa CI [-.536, .022], $p < .05$). Voor vrouwelijke zzp'ers is deze relatie niet significant ($r_s = -.340$ BCa CI [-.709, .081], $p = .056$). Dit betekent dat het hoger scoren op het persoonlijkheidskenmerk 'angst' samenhangt met een lager uurloon voor mannelijke zzp'ers, maar niet voor vrouwelijke zzp'ers. H7a wordt daarom verworpen.

H7b was '*Het hebben van een hogere score op het persoonlijkheidskenmerk 'angst' leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers*'.

Wanneer de relatie tussen het bruto jaarloon en angstscore van zzp'ers wordt bekeken, is de relatie voor mannelijke zzp'ers niet significant ($r_s = -.117$ BCa CI [-.438, .246], $p = .243$). Voor vrouwelijke zzp'ers is deze relatie wel negatief significant ($r_s = -.569$ BCa CI [-.826, -.183], $p < .01$). Dit betekent dat het hoger scoren op het persoonlijkheidskenmerk 'angst' samenhangt met een lager bruto jaarloon voor vrouwelijke zzp'ers, maar niet voor mannelijke zzp'ers. H7b wordt daarom aangenomen.

H8a was '*Een hoge mate van risico-aversie leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.*' Voor mannelijke zzp'ers is deze relatie niet significant ($r_s = .067$ BCa CI [-.290, .418], $p = .343$). Voor vrouwelijke zzp'ers is deze relatie ook niet significant ($r_s = -.252$ BCa CI [-.613, .250], $p = .135$). Dit betekent dat het hebben van een hogere score op het persoonlijkheidskenmerk 'risico-aversie' geen samenhang heeft met een lager bruto uurloon voor zowel mannelijke zzp'ers als vrouwelijke zzp'ers. H8a wordt daarom verworpen.

H8b was '*Een hoge mate van risico-aversie leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.*' Wanneer de relatie tussen het bruto jaarloon en de risico-aversie van zzp'ers wordt bekeken, is de relatie voor mannelijke zzp'ers niet significant ($r_s = .121$ BCa CI [-.205, .413], $p = .232$). Voor vrouwelijke zzp'ers is deze relatie wel negatief significant ($r_s = -.469$ BCa CI [-.722, -.091], $p < .05$). Dit betekent dat risico-averse mannelijke zzp'ers geen lager bruto jaarloon hebben, maar risico-averse vrouwelijke zzp'ers wel. H8b wordt daarom aangenomen.

4.3.6 Flexibiliteit

H9a was '*Functionele flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.*' Voor mannelijke zzp'ers is deze relatie niet significant ($r_s = .175$ BCa CI [-.132, .450], $p = .122$). Voor vrouwen is deze relatie ook niet significant ($r_s = -.270$ BCa CI [-.568, .100], $p = .082$). Dit betekent dat de mate van functionele flexibiliteit geen relatie heeft met het bruto uurloon. H9a wordt daarom verworpen.

H9b was '*Functionele flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.*' Wanneer de relatie tussen het bruto jaarloon en de functionele flexibiliteit van zzp'ers wordt bekeken, is de relatie voor zowel mannelijke zzp'ers ($r_s = .116$ BCa CI [-.184, .411], $p = .222$) als voor vrouwelijke zzp'ers ($r_s = -.267$ BCa CI [-.573, .094], $p = .085$) niet significant. De mate van functionele flexibiliteit heeft geen relatie met het bruto jaarloon. H9b wordt daarom verworpen.

H10a was ‘*Numerieke flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp’ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp’ers.*’ Voor mannelijke zzp’ers is deze relatie niet significant ($r_s = .013$ BCa CI [-.282, .324], $p = .467$). Voor vrouwen is deze relatie ook niet significant ($r_s = -.146$ BCa CI [-.500, .252], $p = .230$). Dit betekent dat de mate van numerieke flexibiliteit niet samenhangt met het bruto uurloon. H10a wordt daarom verworpen.

H10b was ‘*Numerieke flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp’ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp’ers.*’ Wanneer de relatie tussen het bruto jaarloon en de numerieke flexibiliteit van zzp’ers wordt bekeken, is de relatie voor zowel mannelijke zzp’ers ($r_s = .232$ BCa CI [-.056, .501], $p = .05$) als vrouwelijke zzp’ers ($r_s = -.150$; BCa CI [-.525, .275], $p < .05$) niet significant. Dit betekent dat de mate van numerieke flexibiliteit niet samenhangt met het bruto jaarloon. H10b wordt daarom verworpen.

4.3.7 Seksisme

H11a was ‘*Het ervaren van meer seksisme leidt voor vrouwelijke zzp’ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp’ers.*’ Deze relatie is voor mannelijke zzp’ers positief significant ($r_s = .306$ BCa CI [.165, .538], $p < .05$). Voor vrouwelijke zzp’ers is deze relatie niet significant ($r_s = -.077$ BCa CI [-.345, .195], $p = .349$). Dit betekent dat het ervaren van seksisme geen relatie heeft met een lager bruto uurloon. H11a wordt daarom verworpen.

H11b was ‘*Het ervaren van meer seksisme leidt voor vrouwelijke zzp’ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp’ers.*’ Wanneer de relatie tussen het bruto jaarloon en het ervaren van seksisme bij zzp’ers wordt bekeken, is de relatie voor zowel mannelijke zzp’ers ($r_s = .245$ BCa CI [-.051, .497], $p = .051$) als vrouwelijke zzp’ers niet significant ($r_s = -.022$ BCa CI [-.420, .419], $p = 0.465$). Het ervaren van seksisme hangt niet samen met een lager bruto jaarloon. H11b wordt daarom verworpen.

In tabel 4.7 is een overzicht te zien van de significante hypothesen, de bijbehorende p -waarden en de betekenis van het aannemen van de hypothese.

Hypothese	r_s	p	Betekenis
H4b	.274	<.05	Positieve relatie tussen opleiding en bruto jaarloon voor mannen, niet voor vrouwen.
H7b	-.569	<.01	Negatieve relatie tussen neuroticisme en bruto jaarloon voor vrouwen, niet voor mannen.
H8b	-.469	<.05	Negatieve relatie tussen risico-aversie en bruto jaarloon voor vrouwen, niet voor mannen.

Tabel 4.7: Overzicht aangenomen hypothesen.

4.4 Overzicht resultaten

Zoals in tabel 4.8 (hieronder weergegeven) te zien is, zijn er weinig significante verbanden gevonden. Ten eerste is er geen beloningskloof in het bruto uurloon en het bruto jaarloon gevonden tussen de mannelijke en vrouwelijke zzp'ers uit de steekproef. Vervolgens zijn verschillende factoren van de beloningskloof onderzocht. Deze bleken vaak geen significant effect te hebben. Wel is er een significante positieve relatie gevonden tussen opleiding en bruto jaarloon voor mannelijke zzp'ers en niet voor vrouwelijke zzp'ers. Dit duidt erop dat een hogere opleiding voor mannen tot een hoger bruto jaarloon leidt, maar niet voor vrouwen. Echter is dit niet zeker, want het bruto uurloon is niet significant verschillend. Ook is er een verschil in correlaties tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers als het gaat om risico-aversie en angst, wanneer gekeken wordt naar het bruto jaarloon. Een opvallend resultaat is dat angst bij mannen een significant negatieve relatie heeft op het bruto uurloon, maar dat dit negatieve effect bij vrouwen niet significant is.

Factor	Hypothese	
Algemeen	<i>H1a: Er is een beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in het bruto uurloon.</i>	Verwerpen
	<i>H1b: Er is een beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in het bruto jaarloon.</i>	Verwerpen
Sector	<i>H2a: Een sector waarin veel vrouwen werken leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
	<i>H2: Een sector waarin veel vrouwen werken leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
Werkervaring en opleiding	<i>H3a: Meer werkervaring leidt voor mannelijke zzp'ers tot een hoger bruto uurloon dan voor vrouwelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
	<i>H3b: Meer werkervaring leidt voor mannelijke zzp'ers tot een hoger bruto jaarloon dan voor vrouwelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
	<i>H4a: Een hogere opleiding leidt voor mannelijke zzp'ers tot een hoger bruto uurloon dan voor vrouwelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
	<i>H4b: Een hogere opleiding leidt voor mannelijke zzp'ers tot een hoger bruto jaarloon dan voor vrouwelijke zzp'ers.</i>	<u>Aannemen</u>
Familiestructuur	<i>H5a: Een groter aantal kinderen leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
	<i>H5b: Een groter aantal kinderen leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
	<i>H6a: Samenleven leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
	<i>H6b: Samenleven leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
Persoonlijke kenmerken	<i>H7a: Het hebben van een hogere score op het persoonlijkheidskenmerk 'angst' leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
	<i>H7b: Het hebben van een hogere score op het persoonlijkheidskenmerk 'angst' leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	<u>Aannemen</u>
	<i>H8a: Een hoge mate van risico-aversie leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen

	<i>H8b: Een hoge mate van risico-aversie leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	<u>Aannemen</u>
Flexibiliteit	<i>H9a: Functionele flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
	<i>H9b: Functionele flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
	<i>H10a: Numerieke flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
	<i>H10b: Numerieke flexibiliteit leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
Seksisme	<i>H11a: Het ervaren van meer seksisme leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto uurloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen
	<i>H11b: Het ervaren van meer seksisme leidt voor vrouwelijke zzp'ers tot een lager bruto jaarloon dan voor mannelijke zzp'ers.</i>	Verwerpen

Tabel 4.8: Overzicht hypothesen en resultaten. □

5. Conclusie en discussie

5.1 Inleiding

In dit scriptieonderzoek werd de volgende hoofdvraag gesteld: *‘Is er een beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp’ers in Nederland en in hoeverre spelen werkomstandigheden, persoonskenmerken, persoonlijkheidskenmerken en seksisme een rol bij het bestaan van de beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp’ers in Nederland?’*.

Nu het literatuuronderzoek afgerond is en de hypothesen getest zijn, is het mogelijk om hieruit enkele conclusies te trekken en een antwoord te geven op deze vraag. In dit conclusie- en discussiehoofdstuk wordt eerst een korte samenvatting gegeven van het complete onderzoek. Hierna zullen de resultaten besproken worden met betrekking tot de literatuur. Vervolgens zullen de beperkingen van dit scriptieonderzoek aangestipt worden. Tot slot volgen enkele aanbevelingen voor verder onderzoek.

5.2 Samenvatting

De beloningskloof, het verschil in gemiddeld bruto jaar- of uurloon tussen mannen en vrouwen, bestaat in Nederland tussen nog steeds bij werknemers. Het is echter niet duidelijk of deze ook onder zzp’ers aanwezig is. In dit scriptieonderzoek werd daarom ten eerste gevraagd of er een beloningskloof is tussen mannelijke en vrouwelijke zzp’ers in Nederland. Ten tweede werd onderzocht welke factoren een rol spelen bij deze al dan niet bestaande beloningskloof.

Vanuit de literatuur werd gezocht naar aanwijzingen die erop duiden dat vrouwelijke zzp’ers een lager inkomen hebben dan mannelijke zzp’ers. Mogelijke factoren die in de literatuur hierbij een rol spelen zijn de sector, de werkervaring en opleiding, de samenstelling van de familie, de persoonlijkheidskenmerken van vrouwen, de functionele en numerieke flexibiliteit en tot slot seksisme.

Door middel van een online survey onder tachtig zzp’ers is de data verzameld. De tests, waarbij bruto uurloon en bruto jaarloon als afhankelijke variabelen genomen zijn, wijzen uit dat er geen beloningskloof bestaat tussen mannelijke en vrouwelijke zzp’ers in de steekproef in zowel het bruto uurloon als het bruto jaarloon. Wel kan er worden vastgesteld dat er een negatieve relatie bestaat tussen angst en het bruto jaarloon, risico-aversie en het bruto jaarloon van vrouwelijke zzp’ers en dat er een positieve relatie bestaat tussen opleiding

en bruto jaarloon van mannelijke zzp'ers (en niet voor vrouwelijke zzp'ers). Er zijn geen verschillen in de relaties gevonden voor de onafhankelijke variabelen sector, werkervaring, het aantal kinderen, samenleven, numerieke en functionele flexibiliteit en seksisme en de afhankelijke variabelen bruto uurloon en bruto jaarloon. Verder bleek er wel een positieve relatie te zijn tussen de onafhankelijke variabelen opleiding, angst en risicoaversie en de afhankelijke variabele bruto uurloon, maar bleken deze niet te verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers.

De discrepantie tussen de literatuur en het scriptieonderzoek kan wellicht ook verklaard worden doordat in de meeste onderzoeken het jaarinkomen gemeten wordt. Doordat vrouwen vaak in deeltijd werken, is het jaarinkomen daarom veel lager dan het jaarinkomen van mannen. Door dit resultaat wordt er een beloningskloof vastgesteld die er misschien helemaal niet is.

Daarnaast moet opgemerkt worden dat de conclusies die getrokken worden, slechts gelden voor het hoogopgeleide, goed verdienende deel van de zzp-populatie in Nederland. Dit komt door de enigszins scheve verdeling van de steekproef.

5.3 Discussie

De hoofdvraag van dit scriptieonderzoek was of er een beloningskloof is en welke factoren hierbij een rol spelen. Over het algemeen kan gezegd worden dat er, in de steekproef, geen beloningskloof is gevonden tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers.

Vanuit de literatuur werd echter verwacht dat deze zou bestaan. De beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers is immers nog wel aanwezig, zo blijkt uit onder andere Eurostat. De sector waarin zzp'ers werken zou een van de redenen zijn waardoor vrouwen een lager loon hebben (Blau en Kahn, 2000). Hoewel er in sommige sectoren inderdaad lagere salarissen zijn, is er geen beloningskloof in sectoren waar veel vrouwen werken en sectoren waar veel mannen werken, zo blijkt uit de analyse van de steekproef. Een verklaring kan zijn dat werknemers niet hun eigen salaris kunnen bepalen, maar zzp'ers vaak hun eigen tarieven stellen en deze over het algemeen worden vastgesteld naar aanleiding van opleiding en werkervaring, in plaats van het daadwerkelijke werk dat zzp'ers uitvoeren. Het opleidingsniveau in de steekproef is voor zowel mannen als voor vrouwen hoog.

Die werkervaring en opleiding zouden ook een factor kunnen zijn die voor mannen vaker leidt tot een hoger inkomen dan voor vrouwen (Blau en Kahn, 2000; Blau en Kahn, 2008; Thomas, 2013). Er is inderdaad een positief verband gevonden tussen opleiding en

bruto jaarloon voor mannen, maar niet voor vrouwen. Werkervaring heeft echter geen samenhang met de beloningskloof tussen de mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in de steekproef. Dit is in tegenspraak met wat Moonen (2012) suggereerde in haar onderzoek: vrouwen zouden minder werkervaring hebben en daarom minder verdienen. Ook opleiding heeft geen effect op het bruto uurinkomen, in tegenstelling tot wat Robinson en Sexton (1994) in hun onderzoek beweerden. Bij Robinson en Sexton lag de leeftijd van de mannen veel hoger dan van de vrouwen en dit zou eventueel het verschil kunnen verklaren. In dit scriptieonderzoek was de leeftijd van mannelijke en vrouwelijke zzp'ers bijna gelijk.

Ook de familiestructuur had geen invloed op het bruto uurloon en bruto jaarloon, terwijl uit de literatuur blijkt dat dit wel verwacht zou mogen worden. Hoe meer kinderen een vrouw heeft, hoe lager haar inkomen zou zijn (Anderson et. al., 2003). Wellicht hebben gezinnen met twee werkende ouders meer geld over voor kinderopvang of zijn er andere familieleden die op de kinderen passen, zodat beide ouders kunnen werken. Ook zou verwacht worden dat samenlevende vrouwelijke zzp'ers minder verdienen dan samenlevende mannelijke zzp'ers (Marshall en Flaig, 2013), maar dit blijkt niet uit de steekproefresultaten. Opvallend is wel dat uit de steekproefresultaten blijkt dat mannen die samenwonen meer verdienen dan mannen die niet samenwonen, maar dat dit niet samenhangt met beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers.

Hoewel de persoonlijkheidskenmerken van ondernemers wel onderzocht zijn, is er weinig bekend over de persoonlijkheidskenmerken van zzp'ers. Over het algemeen zijn mannen assertiever dan vrouwen en zijn mannen minder angstig dan vrouwen (Feingold, 1994). Ook zouden mannen meer risico nemen dan vrouwen (Verheul et. al., 2012). De uitkomsten van dit scriptieonderzoek laten zien dat risico-aversie en angst (om bijvoorbeeld te onderhandelen) een rol spelen bij de hoogte van het bruto jaarloon voor vrouwen, maar niet bij het bruto uurloon. Wellicht durven vrouwen minder opdrachten aan te nemen dan mannen of nemen mannen risicovollere opdrachten wel aan en vrouwen niet, waardoor hun bruto jaarinkomen hoger ligt. Een andere, methodologische verklaring is dat door de kleine steekproef het effect niet is gemeten. Uit de gegevens blijkt namelijk dat er een negatieve relatie bestaat, maar dat deze net niet significant is. Daarnaast blijkt uit de steekproefgegevens dat de meerderheid van de vrouwen parttime werkt. Dit is ook een mogelijke verklaring voor het lagere bruto jaarloon van vrouwelijke zzp'ers.

Verder waren ook de hypothesen met betrekking tot numerieke en functionele flexibiliteit niet significant. Er was een zwakke aanwijzing van Glass en Estes (1997) dat

vrouwen vaak numeriek flexibel werken in slechtbetaalde sectoren. Het blijkt dus dat flexibiliteit geen relatie heeft met een lager bruto uurloon of lager bruto jaarloon.

Tot slot werd de factor ‘seksisme’ onderzocht. Er is geprobeerd te weten te komen of de zzp’ers zich ooit wel eens benadeeld voelden doordat zij vrouw (of man) zijn. Dit bleek in de meeste gevallen niet aan de orde te zijn, wat betekent dat er geen relatie is tussen het ervaren van seksisme en de hoogte van het bruto uurloon en het bruto jaarloon. De hypothesen komen dus niet overeen met de literatuur van Alksnis et. al. (2008), maar wel enigszins met de stelling van Lechmann en Schnabel (2012). Zij stelden dat er geen beloningskloof is tussen mannelijke en vrouwelijke zzp’ers, omdat zij geen directe werkgever hebben die hen zou kunnen benadelen op grond van geslacht. Het is echter niet vastgesteld in dit onderzoek of er een causale relatie bestaat tussen het ontbreken van een directe werkgever en het niet bestaan van de beloningskloof. Ook is slechts het ervaren gevoel van seksisme gemeten. Het daadwerkelijke seksisme is uiteraard zeer moeilijk te onderzoeken en een heel andere tak van de wetenschap dan waar dit scriptieonderzoek zich mee bezig houdt (en kan houden).

Het blijkt dus dat de algemene hypothesen niet aanvaard kunnen worden (er is dus geen beloningskloof), maar dat er wel enkele verbanden gevonden zijn. Mogelijk is dit het gevolg van de steekproefverdeling, waardoor het gemiddelde uitgevlakt wordt en specifieke effecten wel gevonden zijn.

5.4 Beperkingen

Dit onderzoek kent verschillende tekortkomingen, waardoor de resultaten met voorzichtigheid behandeld moeten worden.

De steekproef van Nederlandse zzp’ers is kleiner dan gehoopt. Dit betekent voornamelijk dat er kans is op niet-significante verbanden, terwijl die in werkelijkheid wel significant bevonden zouden kunnen zijn wanneer de steekproef groter was geweest. Dit zou bijvoorbeeld kunnen gelden voor hypothese 7a, waar de relatie tussen angst en het bruto uurloon wordt getest. De correlatie was voor vrouwelijke zzp’ers negatief en net niet significant. Met een grotere steekproef zou misschien uitgewezen worden dat dit verband daadwerkelijk significant negatief is en dat er ook een relatie bestaat tussen angst en een lager uurloon voor vrouwelijke zzp’ers, net zoals dit voor het bruto jaarloon geldt.

Ook is de steekproef niet geheel representatief voor de gehele Nederlandse populatie zzp’ers. Het aantal hoogopgeleiden is in de steekproef veel groter. Dit betekent ook dat niet

uit alle sectoren van de arbeidsmarkt een representatief aantal zzp'ers heeft deelgenomen aan de survey. De resultaten kunnen daarom niet gegeneraliseerd worden naar de gehele populatie zzp'ers in Nederland. Dit zou kunnen komen door de dataverzamelmethode. Via zzp-organisaties is de survey verstuurd. Hun achterban heeft waarschijnlijk bestaan uit hoogopgeleide zzp'ers met een hoger inkomen. In vervolgonderzoek zou ook geprobeerd moeten worden de lager opgeleiden met een lager inkomen te bereiken, door bijvoorbeeld specifiekere organisaties hiervoor te benaderen.

Daarnaast zijn alle significante relaties die uitwijzen dat er een verschil bestaat tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers, gevonden in het bruto jaarloon. Daarbij moet wel gezegd worden dat de vrouwen in de steekproef vaker parttime werken dan de mannen. Ook dit kan van invloed geweest zijn op het lagere bruto jaarloon.

Tot slot is er met dit onderzoek niet gekeken naar causaliteit, maar naar samenhang. Dit betekent dat niet met zekerheid gezegd kan worden dat bepaalde factoren het ontstaan van de beloningskloof veroorzaken. Er is slechts sprake van aanwezigheid van factoren bij een lager bruto uurloon of bruto jaarloon.

5.5 Aanbevelingen

Dit scriptieonderzoek heeft een voorzichtig beeld gegeven van de beloningskloof tussen mannelijke en vrouwelijke zzp'ers. De beloningskloof is hier niet gevonden. In het onderzoek is de gehele populatie zzp'ers betrokken, maar het zou wellicht interessant zijn om ook onderzoek binnen sectoren te doen, om te kunnen zien of er daar wel een beloningskloof bestaat.

Daarnaast wordt aanbevolen om een veel grotere steekproef te nemen dan in dit onderzoek gedaan is, om de representativiteit en generaliseerbaarheid te vergroten. Ook vergroot dit de kans dat hypothesen significant bevonden worden.

Tot slot zou het goed zijn om een longitudinaal onderzoek uit te voeren naar de ontwikkelingen van het bruto uurloon en het bruto jaarloon, omdat dan ook eventuele causale relaties kunnen worden vastgelegd. Op deze manier kan er een aanvulling gedaan worden op de al bestaande literatuur over de beloningskloof, alsmede over de literatuur met betrekking tot zzp'ers.

6. Literatuurlijst

Alksnis, C., S. Desmarais, en J. Curtis (2008), 'Workforce Segregation and the Gender Wage Gap: Is "Women's" Work Valued as Highly as "Men's"?', *Journal of Applied Social Psychology*, 38, (6), 1416-1441.

Amnesty International (2015), 'Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens', op: <http://www.amnesty.nl/mensenrechten/encyclopedie/universele-verklaring-de-rechten-de-mens-uvm-volledige-tekst> (bezoekt op 19 maart 2015).

Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies, FNV-Zelfstandigen, Regioplan beleidsonderzoek en Loonwijzer (2011), *Tariefstelling Zzp'ers*, Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek en Stichting Loonwijzer.

Anderson, D. T., M. Binder en K. Krause (2003), 'The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and WorkSchedule Flexibility', *Industrial and Labor Relations Review*, 56, (2), pg. 273 – 294.

Annink, A. en L. den Dulk, *De Positie van Vrouwelijke Zzp'ers in Nederland*, Amsterdam en Rotterdam: Atria Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis en Erasmus Universiteit.

Atria Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis (2015), 'Economische Zelfstandigheid', op: http://www.atria.nl/atria/content/323258/economische_zelfstandigheid (bezoekt op 5 maart 2015).

Babcock, L. en S. Laschever (2003), *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*, New Jersey: Princeton University Press.

BBC Sport (2007), 'Wimbledon plays equal prize money', op: <http://news.bbc.co.uk/sport2/hi/tennis/6385295.stm> (bezoekt op 12 februari 2015).

Becker, G. S. (1985), 'Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labour', *Journal of Labour Economics*, 3, (1), pg. s33 - s58.

Belle, A. en I. La Valle (2003), *Combining Self-Employment and Family Life*, Bristol: The Polity Press.

Beugelsdijk, S. en N. Noorderhaven (2005), 'Personality Characteristics of Self-Employed: An Empirical Study', *Small Business Economics*, 24, (2), pg. 159 - 167.

Blau, F. D. en L. M. Kahn (2008), *The Feasibility and Importance of Adding Measures of Actual Experience to Cross-Sectional Data Collection*, Cornell-Princeton Conference: Princeton.

Blau, F. D. en L. M. Kahn (2000), *Gender Differences in Pay*, Cambridge: National Bureau of Economic Research.

Boden Jr., R. J. (1999), 'Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment', *American Journal of Economics and Sociology*, 58, (1), pg. 71 – 83.

Boeije, H., H. 't Hart en J. Hox (2005), *Onderzoeksmethoden*, Amsterdam: Boom Onderwijs.

Bunch, C. (1990), 'Women's Rights as Human Rights: Toward a Re-Vision of Human Rights', *Human Rights Quarterly*, 12, (4), pg. 486-498.

CBS (2015b), 'Arbeidsdeelname; Kerncijfers.' (bezoekt op 28 mei 2015).

CBS (2015c), 'Burgerlijke Staat' op: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=966> (bezoekt op 2 mei 2015).

CBS (2015a), 'Mediane inkomen' op: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/unique/concept/default.htm?postinguid=%7B15F76ABE-04BD-4733-B962-DF1CFCE1A5F6%7D&concept=Mediane+inkomen> (bezoekt op 3 maart 2015).

Charles, K. K., J. Guryan en J. Pan (2009), *Sexism and Women's Labour Market Outcomes (unpublished)*, University of Chicago.

College voor de Rechten van de Mens (2015) 'Dossier gelijke beloning' op: <http://www.mensenrechten.nl/dossier/gelijke-beloning-mv> (bezoekt op 12 februari 2014).

De Nederlandsche Bank (2012), *DNB Household Survey 2012 – Documentatie – Nederlands*. Amsterdam: De Nederlandsche Bank.

Europese Commissie (2014) 'Justice: The Situation in the EU – How is the Gender Pay Gap Measured?' op: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm (bezoekt op 12 februari 2015).

Eurostat (2015), 'Gender pay gap statistics' op: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics (bezoekt op 16 april 2015).

Feingold, A. (1994), 'Gender Differences in Personality: A Meta-Analysis', *Psychological Bulletin*, 116, (3), pg. 429 – 456.

Field, A. (2013), *Discovering Statistic Using IBM SPSS Statistics*, Londen: Sage Publications Ltd.

Gerhart, B. en S. Rynes (1989), 'Determinants and Consequences of Salary Negotiations by Male and Female MBA Graduates', *Journal of Applied Psychology*, 76, (2), pg. 252 – 262.

Glass J. L. en S. B. Estes (1997), 'The Family Responsive Workplace', *Annual Review of Sociology*, 23, pg. 289 - 313.

Hilbers, P., H. Houwing en L. Kösters (2011), 'De flexibele schil – overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers', *Sociaal-economische trends, tweede kwartaal*, CBS: Den Haag.

Hill, E. J., A. J. Hawkins, M. Ferris en M. Weitzman (2001), 'Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance', *Family Relations*, 50, (1), pg. 49 – 58.

Jaumotte, F. (2004), 'Labour force participation of women', *OECD Economic Studies*, 2003, (2), pg. 51-108.

Kwast, P. van der (2014), 'ICT-salarisonderzoek: zzp'ende ICT'ers verdienen het meest' op: <http://www.intermediair.nl/carriere/salaris/loon/ICT-salaris-onderzoek-zzp-ende-ICT-ers-verdiene-het-meest> (bezoekt op 3 april 2015).

Lechman, D. S. J. en C. Schnabel (2012), *What Explains the Gender Earnings Gap in Self-Employment? A Decomposition Analysis with German Data*, Bonn: Forschungsintitut fur Arbeit.

Lewis, J. (2001), 'The decline of the male breadwinner model: implications for work and care', *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 8, (2), pg. 152-169.

Lips, H. M. (2003), 'The Gender Pay Gap: Concrete Indicator of Women's Progress Toward Equality', *Analyses of Social Issue and Public Policy*, 3, (1), pg. 87 – 109.

Marshall, M. I., en A. Flaig, (2014) 'Marriage, Children, and Self-Employment Earnings: An Analysis of Self-Employed Women in the US', *Journal of Family and Economic Issues*, 35, (3), pg. 313 - 322.

Moonen, L. (2012), *Inkomen Verklaard? Het Inkomen van Werknemers en Zelfstandigen Nader Bekeken*, Zoetermeer: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Moonen, L., F. Otten en A. Pleijers (2011), *Inkomens en Posities op de Arbeidsmarkt*, Zoetermeer: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Moore, J. C., L. L. Stinson en E. J. Welniak (2000), 'Income measurement error in surveys: A review', *Journal of Official Statistics Stockholm*, 16, (4), pg. 331-362.

Nu.nl (2015) 'Aantal parttime opdrachten zzp'ers neemt toe', op: <http://www.nu.nl/zzp/4003503/aantal-parttime-opdrachten-zzpers-neemt-toe.html> (bezoekt op 20 juni 2015).

Ondernemersplein (2015), 'Brancheorganisaties voor Advies-, onderzoeks- en communicatiebureaus en reclamebureau's', op: <https://www.ondernemersplein.nl/brancheorganisatie/?branche=branches-adviesonderzoeksencommunicatiebureausenreclamebureau> (bezoekt op 10 maart 2015).

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (2014), 'Onderwijsdeelname: Indeling opleidingsniveau' op: <http://www.nationaalkompas.nl/bevolking/scholing-en-opleiding/indeling-opleidingsniveau/> (bezoekt op 12 mei 2015).

Robinson, P. B. en E. A. Sexton (1994), 'The Effect of Education and Experience on Self-Employment Success', *Journal of Business Venturing*, 9, (2), pg. 141 – 156.

Saunders, M., P. Lewis en A. Thornhill (2007), *Methoden en Technieken van Onderzoek*, Amsterdam: Pearson Education Benelux.

Stanley, T. D., en S. B. Jarrell, (1998). 'Gender wage discrimination bias? A meta-regression analysis', *Journal of Human Resources*, 33, (4), pg. 947 - 973.

Stevens, C. K., A. Bavetta en M. Gist (1993), 'Gender Differences in the Acquisition of Salary Negotiation Skills: The Role of Goals, Self-Efficacy and Perceived Control,' *Journal of Applied Psychology*, 78, (5), pg. 723 – 735.

Sociaal-economische Raad (2010), *Zzp'ers in beeld: Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel*, Den Haag: SER.

Thomas, S. R. (2013), *Compensating your Employees Fairly: a Guide to Internal Pay Equity*, New York: Springer Science.

TNO (2006), *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005; Methodologie en globale resultaten*, Hoofddorp: TNO.

Trotman Reid, P. (1994), 'Racism and Sexism: Comparison and Conflicts', in: Tobach, E. en B. Rosoff, *Challenging Racism and Sexism: Alternatives to Genetic Explanations*, pg. 93 – 121.

Trouw, <http://www.trouw.nl/tr/nl/5009/Archief/article/detail/3277005/2012/06/26/Ook-als-zzp-er-verdient-vrouw-minderdanman.dhtml>

Van der Born, A. en M. Pennekamp (2014), 'Bijna 60% van de zzp'ers zit te laag met uurtarief', op: <http://www.z24.nl/ondernemen/bijna-60-procent-zzpers-zit-te-laag-met-uurtarief-431828> (bezoekt op 2 mei 2015).

Verheul, I., R. Thurik, I. Grilo en P. Van der Zwan (2012), 'Explaining Preferences and Actual Involvement in Self-Employment: Gender and the Entrepreneurial Personality', *Journal of Economic Psychology*, 33, (2), pg. 325 - 341.

Waldfogel, J. (1997), 'The Effect of Children on Woman's Wages', *American Sociological Review*, 62, (2), pg. 209 – 217.

ZZP Nederland (2014b) *Stand van Zaken*, Groningen: Stichting ZZP Nederland.

ZZP Nederland (2014a), 'Zzp'er pesten door de overheid is in volle gang' op: <http://www.zzp-nederland.nl/nieuws/74102-zzp-pest-en-overheid> (bezoekt op 31 maart 2015).

Bijlage 1: Syntax

*SYNTAX SCRIPTIE LOONKLOOF ZZPERS IRIS BOEVEE 3587932 JUNI 2015.

*BEREKENEN NIEUWE VARIABELEN.

COMPUTE LEEFTIJD=2015 - GEBJAAR.
VARIABLE LABELS LEEFTIJD 'Leeftijd'.
EXECUTE.

*reversing variables.

RECODE OPENEX2 OPENEX4 OPENEX6 CONS2 CONS4 CONS6 CONS8 AGREE1 AGREE3
AGREE5 AGREE7 NEURO1 NEURO3
NEURO5 NEURO6 NEURO7 NEURO8 NEURO9 NEURO10 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1)
INTO Ropenex2 Ropenex4
Ropenex6 Rcons2 Rcons4 Rcons6 Rcons8 Ragree1 Ragree3 Ragree5 Ragree7 Rneuro1 Rneuro3
Rneuro5
Rneuro6 Rneuro7 Rneuro8 Rneuro9 Rneuro10.
EXECUTE.

COMPUTE ANGSTTOT=38 - Rneuro1 + NEURO2 - Rneuro3 + NEURO4 - Rneuro5 - Rneuro6 -
Rneuro7 - Rneuro8 -
Rneuro9 - Rneuro10.
EXECUTE.

COMPUTE OPENEXTOT=8 + OPENEX1 - Ropenex2 + OPENEX3 - Ropenex4 + OPENEX5 -
Ropenex6 + OPENEX7 + OPENEX8
+ OPENEX9 + OPENEX10.
EXECUTE.

COMPUTE CONSCOTOT=14 + CONS1 - Rcons2 + CONS3 - Rcons4 + CONS5 - Rcons6 + CONS7 -
Rcons8 + CONS9 +
CONS10.
EXECUTE.

COMPUTE AGREETOT=14 - Ragree1 + AGREE2 - Ragree3 + AGREE4 - Ragree5 + AGREE6 -
Ragree7+ AGREE8 +
AGREE9 + AGREE10 .
EXECUTE.

COMPUTE RISICOTOT=OPENEXTOT + CONSCOTOT + AGREETOT.
EXECUTE.

COMPUTE WERKERTVOTUREN=(WERKERV2 * 2040) + (WERKERV1 - WERKERV2) *
WERKERV3 * 52.
EXECUTE.

RECODE BRANCHE (1=1) (2=1) (3=1) (4=1) (5=2) (6=1) (7=1) (8=1) (9=1) (10=1) (11=1) (12=1)
(13=1)
(14=1) (15=2) (16=2) INTO VROUWSECTOR.
EXECUTE.

RECODE BURG (1=1) (2=1) (3=2) (4=2) (5=1) (6=1) (7=1) (8=1) INTO SAMENLEVEN.
EXECUTE.

*TOETSEN VOORAF.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Rneuro1 Rneuro3 Rneuro5 Rneuro6 Rneuro7 Rneuro8 Rneuro9 Rneuro10 NEURO2  
NEURO4  
/SCALE('NEUROSCHAAL') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=OPENEX1 OPENEX3 OPENEX5 OPENEX7 OPENEX8 OPENEX9 OPENEX10  
Ropenex2 Ropenex4 Ropenex6  
/SCALE('OPENSCHAAL') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Rcons2 Rcons4 Rcons6 Rcons8 CONS1 CONS3 CONS5 CONS7 CONS9 CONS10  
/SCALE('CONSSCHAAL') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Ragree1 Ragree3 Ragree5 Ragree7 AGREE2 AGREE4 AGREE6 AGREE8  
AGREE9 AGREE10  
/SCALE('AGREESCHAAL') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Ropenex2 Ropenex4 Ropenex6 Rcons2 Rcons4 Rcons6 Rcons8 Ragree1 Ragree3  
Ragree5 Ragree7  
OPENEX1 OPENEX3 OPENEX5 OPENEX7 OPENEX8 OPENEX9 OPENEX10 CONS1 CONS3  
CONS5 CONS7 CONS9 CONS10  
AGREE2 AGREE4 AGREE6 AGREE8 AGREE9 AGREE10  
/SCALE('RISICO') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

SORT CASES BY GESL.

SPLIT FILE SEPARATE BY GESL.

*Normaalverdeling.

FREQUENCIES VARIABLES=JAARLOON UURLOON

```
/NTILES=4  
/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN  
MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW  
KURTOSIS SEKURT
```

/HISTOGRAM NORMAL
/ORDER=ANALYSIS.

P PLOT
/VARIABLES=JAARLOON UURLOON
/NOLOG
/NOSTANDARDIZE
/TYPE=P-P
/FRACTION=BLOM
/TIES=MEAN
/DIST=NORMAL.

SPLIT FILE OFF.
*K-S test.

EXAMINE VARIABLES=JAARLOON UURLOON BY GESL
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING PAIRWISE
/NOTOTAL.

*heteroscedasticiteit/heterogeniteit.

EXAMINE VARIABLES=JAARLOON UURLOON BY GESL
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT SPREADLEVEL(1)
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING PAIRWISE
/NOTOTAL.

*BESCHRIJVENDE STATISTIEK.

FREQUENCIES VARIABLES=GESL
/STATISTICS=MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW
/BARHART PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.

FREQUENCIES VARIABLES=LEEFTIJD
/STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW
/HISTOGRAM NORMAL
/ORDER=ANALYSIS.

FREQUENCIES VARIABLES=EDUC
/STATISTICS=MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW
/HISTOGRAM NORMAL
/ORDER=ANALYSIS.

SORT CASES BY GESL.
SPLIT FILE SEPARATE BY GESL.

FREQUENCIES VARIABLES=LEEFTIJD

```
/STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW  
/HISTOGRAM NORMAL  
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=EDUC  
/STATISTICS=MEDIAN MODE SKEWNESS SESKEW  
/HISTOGRAM NORMAL  
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=JAARLOON UURLOON  
/STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN MODE  
/BARHART FREQ  
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=DEELTIJD  
/STATISTICS=MEDIAN MODE  
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=JAARLOON UURLOON  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

```
SPLIT FILE OFF.
```

```
EXAMINE VARIABLES=JAARLOON UURLOON BY GESL  
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF SPREADLEVEL(1)  
/COMPARE GROUPS  
/STATISTICS DESCRIPTIVES  
/CINTERVAL 95  
/MISSING LISTWISE  
/NOTOTAL.
```

```
*TOETSENDE STATISTIEK.
```

```
*H1. UURLONEN EN JAARLONEN ALGEMEEN.
```

```
CROSSTABS  
/TABLES= UURLOON BY GESL  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=CHISQ CC PHI LAMBDA  
/CELLS=COUNT EXPECTED ROW COLUMN TOTAL SRESID BPROP  
/COUNT ROUND CELL  
/METHOD=EXACT TIMER(5).
```

```
CROSSTABS  
/TABLES= JAARLOON BY GESL  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=CHISQ CC PHI LAMBDA  
/CELLS=COUNT EXPECTED ROW COLUMN TOTAL SRESID BPROP  
/COUNT ROUND CELL  
/METHOD=EXACT TIMER(5).
```

```
*Nonparametric Tests: Independent Samples.
```

```
NPTESTS  
/INDEPENDENT TEST (JAARLOON UURLOON) GROUP (GESL) MANN_WHITNEY  
/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE
```

/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.

*H2. SECTOR.

SORT CASES BY GESL.
SPLIT FILE SEPARATE BY GESL.

CROSSTABS

/TABLES=VROUWSECTOR BY UURLOON
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ CC PHI LAMBDA
/CELLS=COUNT EXPECTED ROW COLUMN TOTAL SRESID BPROP
/COUNT ROUND CELL
/METHOD=EXACT TIMER(5).

CROSSTABS

/TABLES=VROUWSECTOR BY JAARLOON
/FORMAT=AVALUE TABLES
/STATISTICS=CHISQ CC PHI LAMBDA
/CELLS=COUNT EXPECTED ROW COLUMN TOTAL SRESID BPROP
/COUNT ROUND CELL
/METHOD=EXACT TIMER(5).

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

/INDEPENDENT TEST (JAARLOON UURLOON) GROUP (VROUWSECTOR)
MANN_WHITEY
/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE
/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.

*H3 WERKERVERING.

BOOTSTRAP

/SAMPLING METHOD=SIMPLE
/VARIABLES INPUT=WERKERTOTUREN UURLOON
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.

NONPAR CORR

/VARIABLES=UURLOON WERKERTOTUREN
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

BOOTSTRAP

/SAMPLING METHOD=SIMPLE
/VARIABLES INPUT=WERKERTOTUREN JAARLOON
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.

NONPAR CORR

/VARIABLES=JAARLOON WERKERTOTUREN
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

*H4 OPLEIDING.

BOOTSTRAP

```
/SAMPLING METHOD=SIMPLE  
/VARIABLES INPUT=EDUC UURLOON  
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000  
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
```

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=EDUC UURLOON  
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

BOOTSTRAP

```
/SAMPLING METHOD=SIMPLE  
/VARIABLES INPUT=EDUC JAARLOON  
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000  
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
```

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=JAARLOON EDUC  
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

*H5 KINDEREN.

BOOTSTRAP

```
/SAMPLING METHOD=SIMPLE  
/VARIABLES INPUT=KIND UURLOON  
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000  
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
```

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=UURLOON KIND  
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

BOOTSTRAP

```
/SAMPLING METHOD=SIMPLE  
/VARIABLES INPUT=KIND JAARLOON  
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000  
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
```

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=JAARLOON KIND  
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

*H6 SAMENLEVEN.

CROSSTABS

```
/TABLES=SAMENLEVEN BY UURLOON  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=CHISQ CC PHI LAMBDA  
/CELLS=COUNT EXPECTED ROW COLUMN TOTAL SRESID BPROP  
/COUNT ROUND CELL  
/METHOD=EXACT TIMER(5).
```

CROSSTABS

```
/TABLES=SAMENLEVEN BY JAARLOON  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=CHISQ CC PHI LAMBDA  
/CELLS=COUNT EXPECTED ROW COLUMN TOTAL SRESID BPROP  
/COUNT ROUND CELL  
/METHOD=EXACT TIMER(5).
```

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

```
/INDEPENDENT TEST (JAARLOON UURLOON) GROUP (SAMENLEVEN)  
MANN_WHITEY  
/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE  
/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.
```

*H7 ANGST.

BOOTSTRAP

```
/SAMPLING METHOD=SIMPLE  
/VARIABLES INPUT=ANGSTTOT UURLOON  
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000  
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
```

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=UURLOON ANGSTTOT  
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

BOOTSTRAP

```
/SAMPLING METHOD=SIMPLE  
/VARIABLES INPUT=ANGSTTOT JAARLOON  
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000  
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
```

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=JAARLOON ANGSTTOT  
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

*H8 RISICO.

BOOTSTRAP

```
/SAMPLING METHOD=SIMPLE  
/VARIABLES INPUT=RISICOTOT UURLOON  
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000  
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
```

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=UURLOON RISICOTOT  
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

BOOTSTRAP

```
/SAMPLING METHOD=SIMPLE  
/VARIABLES INPUT=RISICOTOT JAARLOON
```



```
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
NONPAR CORR
/VARIABLES=JAARLOON RISICOTOT
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

*H9 FUNCTIONELE FLEXIBILITEIT.

```
BOOTSTRAP
/SAMPLING METHOD=SIMPLE
/VARIABLES INPUT=FLEXFUNC UURLOON
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
NONPAR CORR
/VARIABLES=UURLOON FLEXFUNC
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
BOOTSTRAP
/SAMPLING METHOD=SIMPLE
/VARIABLES INPUT=FLEXFUNC JAARLOON
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
NONPAR CORR
/VARIABLES=JAARLOON FLEXFUNC
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

*H10 NUMERIEKE FLEXIBILITEIT.

```
BOOTSTRAP
/SAMPLING METHOD=SIMPLE
/VARIABLES INPUT=FLEXNUM UURLOON
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
NONPAR CORR
/VARIABLES=UURLOON FLEXNUM
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
BOOTSTRAP
/SAMPLING METHOD=SIMPLE
/VARIABLES INPUT=FLEXNUM JAARLOON
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
NONPAR CORR
/VARIABLES=JAARLOON FLEXNUM
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

*H11 SEKSISME.

```
BOOTSTRAP
/SAMPLING METHOD=SIMPLE
```

```
/VARIABLES INPUT=SEXISME UURLOON
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
NONPAR CORR
/VARIABLES=UURLOON SEXISME
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

BOOTSTRAP
/SAMPLING METHOD=SIMPLE
/VARIABLES INPUT=SEXISME JAARLOON
/CRITERIA CILEVEL=95 CITYPE=BCA NSAMPLES=1000
/MISSING USERMISSING=EXCLUDE.
NONPAR CORR
/VARIABLES=JAARLOON SEXISME
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Bijlage 2: Output SPSS

Betrouwbaarheid Neuroticism

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rneuro1	32,69	49,218	,523	,860
Rneuro3	33,62	51,205	,467	,863
Rneuro5	33,08	51,510	,345	,875
Rneuro6	31,90	48,690	,657	,850
Rneuro7	32,56	45,817	,708	,844
Rneuro8	32,21	43,770	,819	,833
Rneuro9	32,30	48,678	,582	,855
Rneuro10	31,90	48,057	,780	,842
NEURO2 Ik ben meestal ontspannen	32,56	51,784	,420	,867
NEURO4 Ik voel me zelden somber	32,80	48,261	,582	,855

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	76,3
	Excluded ^a	19	23,8
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Betrouwbaarheid Openness to Experience

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OPENEX1 Ik heb een grote woordenschat	35,45	28,383	,479	,732
OPENEX3 Ik heb een levendige fantasie	35,60	27,982	,527	,726
OPENEX5 Ik heb uitstekende ideeën	35,76	26,875	,671	,708
OPENEX7 Ik begrijp dingen snel	35,27	29,350	,471	,735
OPENEX8 Ik gebruik moeilijke woorden	36,77	30,833	,132	,786
OPENEX9 Ik neem tijd om te reflecteren	36,16	29,842	,197	,777
OPENEX10 Ik zit vol met ideeën	35,53	27,827	,548	,723
Ropenex2	35,42	28,149	,425	,739
Ropenex4	35,60	26,343	,614	,711
Ropenex6	35,24	28,580	,376	,746

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	77,5
	Excluded ^a	18	22,5
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Betrouwbaarheid Conscientiousness

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rcons2	35,87	35,383	,647	,790
Rcons4	35,56	38,117	,536	,804
Rcons6	36,20	34,427	,593	,797
Rcons8	35,77	41,446	,303	,824
CONS1 Ik ben altijd voorbereid	35,82	35,684	,602	,795
CONS3 Ik let op details	35,54	42,152	,263	,826
CONS5 Ik doe klusjes direct	36,62	39,972	,361	,820
CONS7 Ik hou van orde	36,03	35,432	,659	,789
CONS9 Ik volg een schema	36,84	36,606	,459	,813
CONS10 Ik ben precies in wat ik doe	35,75	37,989	,646	,796

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	76,3
	Excluded ^a	19	23,8
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Betrouwbaarheid Agreeableness

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ragree1	38,21	24,398	,447	,822
Ragree3	38,03	25,868	,427	,820
Ragree5	38,45	24,711	,473	,817
Ragree7	38,10	24,843	,623	,802
AGREE2 Ik ben geïnteresseerd in andere mensen	38,23	24,669	,556	,807
AGREE4 Ik kan me indenken wat andere mensen voelen	38,27	23,743	,699	,792
AGREE6 Ik heb een groot hart	38,42	25,034	,558	,807
AGREE8 Ik maak tijd vrij voor anderen	38,42	27,166	,407	,821
AGREE9 Ik voel de emoties van anderen goed aan	38,44	25,791	,440	,819
AGREE10 Ik zorg dat mensen zich op hun gemak voelen	38,52	25,401	,571	,807

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	77,5
	Excluded ^a	18	22,5
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Betrouwbaarheid Risico-aversie

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	30

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	73,8
	Excluded ^a	21	26,3
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ropenex2	117,64	165,957	,108	,850
Ropenex4	117,83	158,764	,382	,841
Ropenex6	117,46	159,528	,335	,843
Rcons2	117,69	157,181	,392	,841
Rcons4	117,41	158,487	,423	,840
Rcons6	118,05	158,773	,277	,846
Rcons8	117,63	163,100	,278	,844
Ragree1	117,47	161,771	,254	,845
Ragree3	117,29	164,381	,223	,845
Ragree5	117,73	157,856	,444	,839
Ragree7	117,36	159,544	,498	,839
OPENEX1 Ik heb een grote woordenschat	117,68	157,119	,503	,838
OPENEX3 Ik heb een levendige fantasie	117,81	166,396	,116	,849
OPENEX5 Ik heb uitstekende ideeën	117,98	159,293	,430	,840
OPENEX7 Ik begrijp dingen snel	117,49	162,151	,351	,842
OPENEX8 Ik gebruik moeilijke woorden	118,92	166,838	,057	,853
OPENEX9 Ik neem tijd om te reflecteren	118,32	150,670	,570	,834
OPENEX10 Ik zit vol met ideeën	117,76	162,977	,262	,845
CONS1 Ik ben altijd voorbereid	117,68	150,981	,602	,833
CONS3 Ik let op details	117,37	163,169	,295	,844
CONS5 Ik doe klusjes direct	118,47	159,219	,381	,841
CONS7 Ik hou van orde	117,86	157,568	,387	,841
CONS9 Ik volg een schema	118,68	155,774	,378	,842
CONS10 Ik ben precies in wat ik doe	117,59	158,349	,501	,838
AGREE2 Ik ben geïnteresseerd in andere mensen	117,49	160,599	,374	,841
AGREE4 Ik kan me indenken wat andere mensen voelen	117,53	157,461	,544	,837
AGREE6 Ik heb een groot hart	117,66	160,056	,447	,840
AGREE8 Ik maak tijd vrij voor anderen	117,69	163,078	,381	,842
AGREE9 Ik voel de emoties van anderen goed aan	117,73	159,511	,442	,840
AGREE10 Ik zorg dat mensen zich op hun gemak voelen	117,80	159,406	,511	,838

Tests Normaliteit

Tests of Normality

GESL Geslacht		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	1 Man	,142	46	,022	,913	46	,002
	2 Vrouw	,209	28	,003	,882	28	,004
UURLOON Bruto uurloon	1 Man	,213	46	,000	,887	46	,000
	2 Vrouw	,129	28	,200*	,948	28	,178

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tests Homogeniteit

Test of Homogeneity of Variance

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Based on Mean	1,684	1	72	,199
	Based on Median	1,636	1	72	,205
	Based on Median and with adjusted df	1,636	1	71,629	,205
	Based on trimmed mean	1,729	1	72	,193
UURLOON Bruto uurloon	Based on Mean	1,548	1	72	,218
	Based on Median	,611	1	72	,437
	Based on Median and with adjusted df	,611	1	70,425	,437
	Based on trimmed mean	1,335	1	72	,252

Beschrijvende statistiek

GESL Geslacht

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Man	50	62,5	62,5	62,5
2 Vrouw	30	37,5	37,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming^a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 minder dan 8000	4	8,0	8,7	8,7
2 8000 tot 9500	1	2,0	2,2	10,9
3 9500 tot 11.000	1	2,0	2,2	13,0
4 11.000 tot 13.000	1	2,0	2,2	15,2
5 13.000 tot 16.000	4	8,0	8,7	23,9
6 16.000 tot 20.000	6	12,0	13,0	37,0
7 20.000 tot 26.000	4	8,0	8,7	45,7
8 26.000 tot 38.000	6	12,0	13,0	58,7
9 38.000 tot 50.000	8	16,0	17,4	76,1
10 50.000 tot 75.000	4	8,0	8,7	84,8
11 meer dan 75.000	7	14,0	15,2	100,0
Total	46	92,0	100,0	
Missing 99	4	8,0		
Total	50	100,0		

a. GESL Geslacht = 1 Man

Statistics^a

	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	UURLOON Bruto uurloon
N Valid	46	46
Missing	4	4
Mean	7,26	4,80
Median	8,00	4,00
Mode	9	3
Std. Deviation	2,977	2,872

a. GESL Geslacht = 1 Man

UURLOON Bruto uurloon^a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 minder dan 25	4	8,0	8,7	8,7
2 25 tot 35	5	10,0	10,9	19,6
3 35 tot 45	13	26,0	28,3	47,8
4 45 tot 55	5	10,0	10,9	58,7
5 55 tot 65	2	4,0	4,3	63,0
6 65 tot 75	3	6,0	6,5	69,6
7 75 tot 85	5	10,0	10,9	80,4
8 85 tot 95	2	4,0	4,3	84,8
9 95 tot 105	1	2,0	2,2	87,0
10 meer dan 105	6	12,0	13,0	100,0
Total	46	92,0	100,0	
Missing 99	4	8,0		
Total	50	100,0		

a. GESL Geslacht = 1 Man

Statistics^a

		JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	UURLOON Bruto uurloon
N	Valid	28	28
	Missing	2	2
Mean		7,14	4,86
Median		8,00	5,00
Mode		10	6
Std. Deviation		3,374	2,563

a. GESL Geslacht = 2 Vrouw

LEEFTIJD Leeftijd

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1,3	1,3	1,3
	21	1,3	1,3	2,5
	23	5,0	6,3	8,8
	24	3,8	3,8	12,5
	25	4,0	5,0	17,5
	27	2,5	2,5	20,0
	28	2,5	2,5	22,5
	30	1,3	1,3	23,8
	31	2,5	2,5	26,3
	32	2,5	2,5	28,8
	34	2,5	2,5	31,3
	36	3,8	3,8	35,0
	37	1,3	1,3	36,3
	38	1,3	1,3	37,5
	40	1,3	1,3	38,8
	42	1,3	1,3	40,0
	43	1,3	1,3	41,3
	44	4,0	5,0	46,3
	45	3,8	3,8	50,0
	46	4,0	5,0	55,0
	47	2,5	2,5	57,5
	48	2,5	2,5	60,0
	49	3,8	3,8	63,8
	51	5,0	6,3	70,0
	53	2,5	2,5	72,5
	54	3,8	3,8	76,3
	55	4,0	5,0	81,3
	56	2,5	2,5	83,8
	57	3,8	3,8	87,5
	60	4,0	5,0	92,5
	61	1,3	1,3	93,8
	62	1,3	1,3	95,0
	63	3,8	3,8	98,8
	68	1,3	1,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming^a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 minder dan 8000	4	8,0	8,7	8,7
	2 8000 tot 9500	1	2,0	2,2	10,9
	3 9500 tot 11.000	1	2,0	2,2	13,0
	4 11.000 tot 13.000	1	2,0	2,2	15,2
	5 13.000 tot 16.000	4	8,0	8,7	23,9
	6 16.000 tot 20.000	6	12,0	13,0	37,0
	7 20.000 tot 26.000	4	8,0	8,7	45,7
	8 26.000 tot 38.000	6	12,0	13,0	58,7
	9 38.000 tot 50.000	8	16,0	17,4	76,1
	10 50.000 tot 75.000	4	8,0	8,7	84,8
	11 meer dan 75.000	7	14,0	15,2	100,0
	Total	46	92,0	100,0	
Missing	99	4	8,0		
Total		50	100,0		

a. GESL Geslacht = 1 Man

Statistics

LEEFTIJD Leeftijd

N	Valid	80
	Missing	0
Mean		43,09
Median		45,50
Mode		23 ^a
Std. Deviation		13,204
Skewness		-,208
Std. Error of Skewness		,269

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Statistics^a

LEEFTIJD Leeftijd

N	Valid	50
	Missing	0
Mean		42,28
Median		45,00
Mode		23 ^b
Std. Deviation		14,331
Skewness		-,055
Std. Error of Skewness		,337

a. GESL Geslacht = 1 Man

b. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Statistics^a

LEEFTIJD Leeftijd

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		44,43
Median		45,50
Mode		45
Std. Deviation		11,175
Skewness		-,517
Std. Error of Skewness		,427

a. GESL Geslacht = 2 Vrouw

LEEFTIJD Leeftijd^a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19	1	2,0	2,0	2,0
21	1	2,0	2,0	4,0
23	4	8,0	8,0	12,0
24	2	4,0	4,0	16,0
25	2	4,0	4,0	20,0
27	2	4,0	4,0	24,0
28	2	4,0	4,0	28,0
31	2	4,0	4,0	32,0
32	1	2,0	2,0	34,0
34	2	4,0	4,0	38,0
36	2	4,0	4,0	42,0
37	1	2,0	2,0	44,0
44	3	6,0	6,0	50,0
46	3	6,0	6,0	56,0
47	1	2,0	2,0	58,0
49	1	2,0	2,0	60,0
51	4	8,0	8,0	68,0
53	2	4,0	4,0	72,0
54	2	4,0	4,0	76,0
55	2	4,0	4,0	80,0
56	1	2,0	2,0	82,0
57	2	4,0	4,0	86,0
60	2	4,0	4,0	90,0
62	1	2,0	2,0	92,0
63	3	6,0	6,0	98,0
68	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

a. GESL Geslacht = 1 Man

LEEFTIJD Leeftijd^a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23	1	3,3	3,3	3,3
24	1	3,3	3,3	6,7
25	2	6,7	6,7	13,3
30	1	3,3	3,3	16,7
32	1	3,3	3,3	20,0
36	1	3,3	3,3	23,3
38	1	3,3	3,3	26,7
40	1	3,3	3,3	30,0
42	1	3,3	3,3	33,3
43	1	3,3	3,3	36,7
44	1	3,3	3,3	40,0
45	3	10,0	10,0	50,0
46	1	3,3	3,3	53,3
47	1	3,3	3,3	56,7
48	2	6,7	6,7	63,3
49	2	6,7	6,7	70,0
51	1	3,3	3,3	73,3
54	1	3,3	3,3	76,7
55	2	6,7	6,7	83,3
56	1	3,3	3,3	86,7
57	1	3,3	3,3	90,0
60	2	6,7	6,7	96,7
61	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

a. GESL Geslacht = 2 Vrouw

EDUC Opleidingsniveau

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Lagere school/basisschool	1	1,3	1,3	1,3
2 Middelbare school	6	7,5	7,5	8,8
3 Mbo	19	23,8	23,8	32,5
4 Hbo	33	41,3	41,3	73,8
5 Wo-bachelor	2	2,5	2,5	76,3
6 Wo-master	19	23,8	23,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

DEELTIJD Full-time of part-time nu?^a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 full-time	30	60,0	65,2	65,2
2 part-time	16	32,0	34,8	100,0
Total	46	92,0	100,0	
Missing 99	4	8,0		
Total	50	100,0		

a. GESL Geslacht = 1 Man

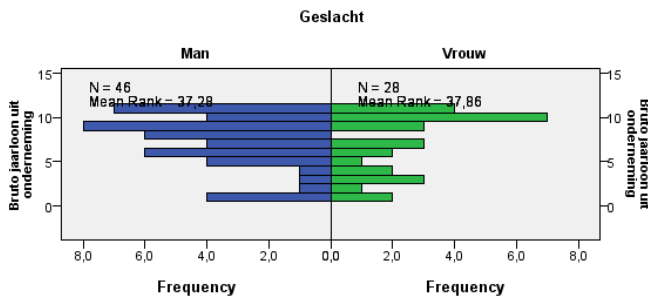
DEELTIJD Full-time of part-time nu?^a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 full-time	12	40,0	42,9	42,9
2 part-time	16	53,3	57,1	100,0
Total	28	93,3	100,0	
Missing 99	2	6,7		
Total	30	100,0		

a. GESL Geslacht = 2 Vrouw

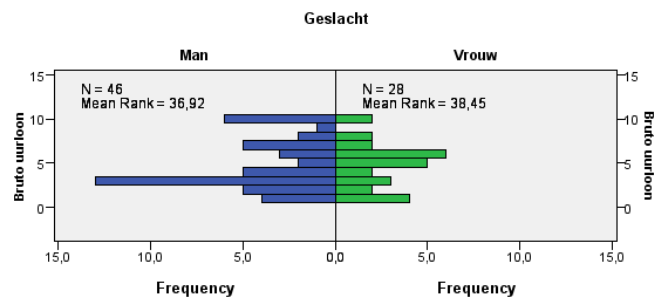
Toetsende statistiek H1a en H1b

Independent-Samples Mann-Whitney U Test



Total N	74
Mann-Whitney U	654,000
Wilcoxon W	1.060,000
Test Statistic	654,000
Standard Error	89,119
Standardized Test Statistic	,112
Asymptotic Sig. (2-sided test)	,911

Independent-Samples Mann-Whitney U Test



Total N	74
Mann-Whitney U	670,500
Wilcoxon W	1.076,500
Test Statistic	670,500
Standard Error	88,920
Standardized Test Statistic	,298
Asymptotic Sig. (2-sided test)	,766

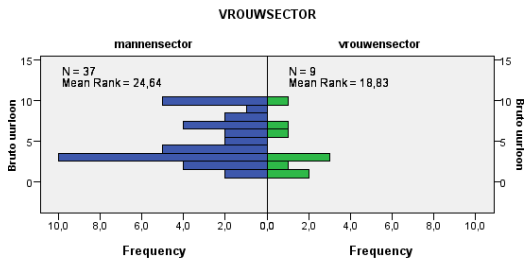
Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Bruto jaarloon uit onderneming is the same across categories of Geslacht.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,911	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Bruto uurloon is the same across categories of Geslacht.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,766	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

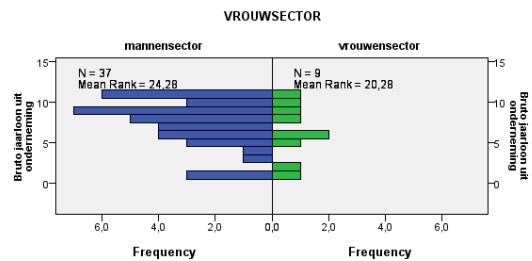
H2a en H2b

Independent-Samples Mann-Whitney U Test



Total N	46
Mann-Whitney U	124,500
Wilcoxon W	169,500
Test Statistic	124,500
Standard Error	35,582
Standardized Test Statistic	-1,180
Asymptotic Sig. (2-sided test)	,238
Exact Sig. (2-sided test)	,250

Independent-Samples Mann-Whitney U Test



Total N	46
Mann-Whitney U	137,500
Wilcoxon W	182,500
Test Statistic	137,500
Standard Error	35,835
Standardized Test Statistic	-,809
Asymptotic Sig. (2-sided test)	,418
Exact Sig. (2-sided test)	,429

Hypothesis Test Summary				
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Bruto jaarloon uit onderneming is the same across categories of VROUWSECTOR.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,429 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Bruto uurloon is the same across categories of VROUWSECTOR.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,250 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

¹Exact significance is displayed for this test.

H3a en H3b

Correlations						
GESL Geslacht		UURLOON Bruto uurloon	WERKERVTO TUREN			
1 Man	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	,363**	
			Sig. (1-tailed)	.	,007	
			N	46	46	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,007
				Std. Error	,000	,130
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	,094
	Upper	,592	.			
	WERKERVTO TUREN	Correlation Coefficient	,363**	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,007	.		
		N	46	46		
		Bootstrap ^c	Bias	-,007	,000	
			Std. Error	,130	,000	
BCa 95% Confidence Interval			Lower	,094		
Upper	,592	.				
2 Vrouw	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	,481**	
			Sig. (1-tailed)	.	,005	
			N	28	28	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,008
				Std. Error	,000	,192
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	,047
	Upper	,819	.			
	WERKERVTO TUREN	Correlation Coefficient	,481**	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,005	.		
		N	28	28		
		Bootstrap ^c	Bias	-,008	,000	
			Std. Error	,192	,000	
BCa 95% Confidence Interval			Lower	,047		
Upper	,819	.				

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Correlations						
GESL Geslacht		JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	WERKERVTO TUREN			
1 Man	Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000	,315*	
			Sig. (1-tailed)	.	,017	
			N	46	46	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,013
				Std. Error	,000	,150
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	,006
	Upper	,560	.			
	WERKERVTO TUREN	Correlation Coefficient	,315*	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,017	.		
		N	46	46		
		Bootstrap ^c	Bias	-,013	,000	
			Std. Error	,150	,000	
BCa 95% Confidence Interval			Lower	,006		
Upper	,560	.				
2 Vrouw	Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000	,531**	
			Sig. (1-tailed)	.	,002	
			N	28	28	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,007
				Std. Error	,000	,165
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	,146
	Upper	,800	.			
	WERKERVTO TUREN	Correlation Coefficient	,531**	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,002	.		
		N	28	28		
		Bootstrap ^c	Bias	-,007	,000	
			Std. Error	,165	,000	
BCa 95% Confidence Interval			Lower	,146		
Upper	,800	.				

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

H4a en H4b

Correlations

GESL Geslacht				EDUC Opleidingsniveau	UURLOON Bruto uurloon	
1 Man	Spearman's rho	EDUC Opleidingsniveau	Correlation Coefficient	1,000	,470**	
			Sig. (1-tailed)	.	,000	
			N	46	46	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,008
				Std. Error	,000	,117
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	,222
	Upper	,672				
	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	,470**	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,000	.		
		N	46	46		
		Bootstrap ^c	Bias	-,008	,000	
			Std. Error	,117	,000	
BCa 95% Confidence Interval			Lower	,222		
Upper	,672					
2 Vrouw	Spearman's rho	EDUC Opleidingsniveau	Correlation Coefficient	1,000	,326*	
			Sig. (1-tailed)	.	,045	
			N	28	28	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,004
				Std. Error	,000	,189
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,102
	Upper	,669				
	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	,326*	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,045	.		
		N	28	28		
		Bootstrap ^c	Bias	-,004	,000	
			Std. Error	,189	,000	
BCa 95% Confidence Interval			Lower	-,102		
Upper	,669					

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Correlations

GESL Geslacht				JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	EDUC Opleidingsniveau	
1 Man	Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000	,274*	
			Sig. (1-tailed)	.	,033	
			N	46	46	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,001
				Std. Error	,000	,143
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,026
	Upper	,547				
	EDUC Opleidingsniveau	Correlation Coefficient	,274*	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,033	.		
		N	46	46		
		Bootstrap ^c	Bias	-,001	,000	
			Std. Error	,143	,000	
BCa 95% Confidence Interval			Lower	-,026		
Upper	,547					
2 Vrouw	Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000	,037	
			Sig. (1-tailed)	.	,425	
			N	28	28	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,005
				Std. Error	,000	,209
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,362
	Upper	,454				
	EDUC Opleidingsniveau	Correlation Coefficient	,037	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,425	.		
		N	28	28		
		Bootstrap ^c	Bias	,005	,000	
			Std. Error	,209	,000	
BCa 95% Confidence Interval			Lower	-,362		
Upper	,454					

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

H5a en H5b

Correlations

GESL Geslacht				UURLOON Bruto uurloon	KIND Aantal kinderen	
1 Man	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	,227	
			Sig. (1-tailed)	.	,065	
			N	46	46	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,004
				Std. Error	,000	,147
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.
			Upper		.	,493
	KIND Aantal kinderen	Correlation Coefficient	,227	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,065	.		
		N	46	46		
		Bootstrap ^c	Bias	-,004	,000	
			Std. Error	,147	,000	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,074	.
		Upper		,493	.	
2 Vrouw	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	,137	
			Sig. (1-tailed)	.	,243	
			N	28	28	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,011
				Std. Error	,000	,198
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.
			Upper		.	,455
	KIND Aantal kinderen	Correlation Coefficient	,137	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,243	.		
		N	28	28		
		Bootstrap ^c	Bias	-,011	,000	
			Std. Error	,198	,000	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,242	.
		Upper		,455	.	

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Correlations

GESL Geslacht				JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	KIND Aantal kinderen	
1 Man	Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000	,097	
			Sig. (1-tailed)	.	,261	
			N	46	46	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,001
				Std. Error	,000	,141
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.
			Upper		.	,373
	KIND Aantal kinderen	Correlation Coefficient	,097	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,261	.		
		N	46	46		
		Bootstrap ^c	Bias	-,001	,000	
			Std. Error	,141	,000	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,188	.
		Upper		,373	.	
2 Vrouw	Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000	,130	
			Sig. (1-tailed)	.	,255	
			N	28	28	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,002
				Std. Error	,000	,220
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.
			Upper		.	,576
	KIND Aantal kinderen	Correlation Coefficient	,130	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,255	.		
		N	28	28		
		Bootstrap ^c	Bias	,002	,000	
			Std. Error	,220	,000	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,333	.
		Upper		,576	.	

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

H6a en H6b

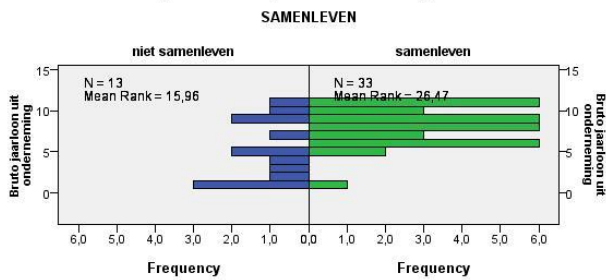
Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Bruto jaarloon uit onderneming is the same across categories of SAMENLEVEN.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,016	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of Bruto uurloon is the same across categories of SAMENLEVEN.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,100	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

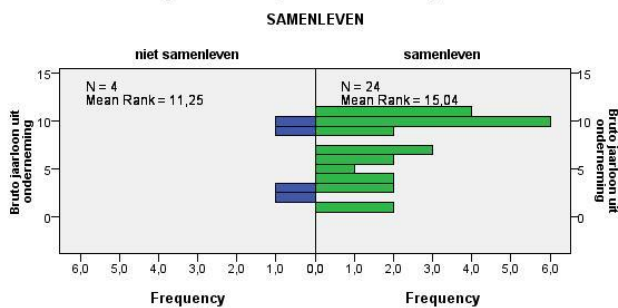
(mannen)

Independent-Samples Mann-Whitney U Test



Total N	46
Mann-Whitney U	312,500
Wilcoxon W	873,500
Test Statistic	312,500
Standard Error	40,674
Standardized Test Statistic	2,409
Asymptotic Sig. (2-sided test)	,016

Independent-Samples Mann-Whitney U Test



Total N	28
Mann-Whitney U	61,000
Wilcoxon W	361,000
Test Statistic	61,000
Standard Error	15,062
Standardized Test Statistic	,863
Asymptotic Sig. (2-sided test)	,388
Exact Sig. (2-sided test)	,427

Hypothesis Test Summary

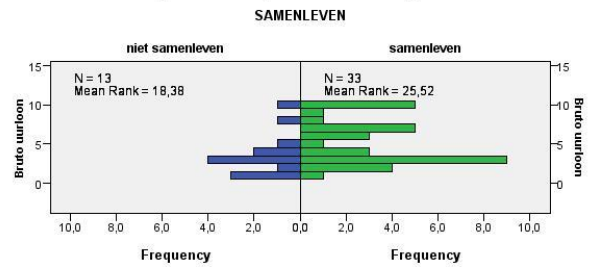
	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Bruto jaarloon uit onderneming is the same across categories of SAMENLEVEN.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,427 ¹	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Bruto uurloon is the same across categories of SAMENLEVEN.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	,291 ¹	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

¹Exact significance is displayed for this test.

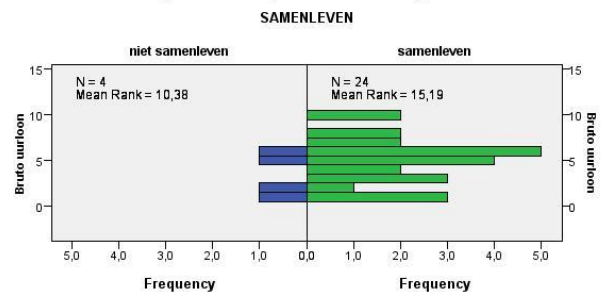
(vrouwen)

Independent-Samples Mann-Whitney U Test



Total N	46
Mann-Whitney U	281,000
Wilcoxon W	842,000
Test Statistic	281,000
Standard Error	40,386
Standardized Test Statistic	1,647
Asymptotic Sig. (2-sided test)	,100

Independent-Samples Mann-Whitney U Test



Total N	28
Mann-Whitney U	64,500
Wilcoxon W	364,500
Test Statistic	64,500
Standard Error	15,077
Standardized Test Statistic	1,094
Asymptotic Sig. (2-sided test)	,274
Exact Sig. (2-sided test)	,291

H7a en H7b

Correlations

GESL Geslacht				UURLOON Bruto uurloon	ANGSTTOT Totaal Angst (Neuroticism)	
1 Man	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	-,281*	
			Sig. (1-tailed)	.	,044	
			N	38	38	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,006
				Std. Error	,000	,159
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.
			Upper		.	,022
	ANGSTTOT Totaal Angst (Neuroticism)	Correlation Coefficient	-,281*	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,044	.		
		N	38	38		
		Bootstrap ^c	Bias	-,006	,000	
			Std. Error	,159	,000	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,536	.
		Upper		,022	.	
2 Vrouw	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	-,340	
			Sig. (1-tailed)	.	,056	
			N	23	23	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,005
				Std. Error	,000	,199
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.
			Upper		.	,081
	ANGSTTOT Totaal Angst (Neuroticism)	Correlation Coefficient	-,340	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,056	.		
		N	23	23		
		Bootstrap ^c	Bias	,005	,000	
			Std. Error	,199	,000	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,709	.
		Upper		,081	.	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Correlations

GESL Geslacht				UURLOON Bruto uurloon	ANGSTTOT Totaal Angst (Neuroticism)	
1 Man	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	,218	
			Sig. (1-tailed)	.	,095	
			N	38	38	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,005
				Std. Error	,000	,169
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.
			Upper		.	,511
	ANGSTTOT Totaal Angst (Neuroticism)	Correlation Coefficient	,218	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,095	.		
		N	38	38		
		Bootstrap ^c	Bias	-,005	,000	
			Std. Error	,169	,000	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,115	.
		Upper		,511	.	
2 Vrouw	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	,316	
			Sig. (1-tailed)	.	,071	
			N	23	23	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,018
				Std. Error	,000	,212
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.
			Upper		.	,678
	ANGSTTOT Totaal Angst (Neuroticism)	Correlation Coefficient	,316	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,071	.		
		N	23	23		
		Bootstrap ^c	Bias	-,018	,000	
			Std. Error	,212	,000	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,149	.
		Upper		,678	.	

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

H8a en H8b

Correlations

GESL Geslacht				JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	ANGSTTOT Totaal Angst (Neuroticism)		
1 Man	Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000	-,117		
			Sig. (1-tailed)	.	,243		
			N	38	38		
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,004	
				Std. Error	,000	,171	
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.	-,438
					Upper	.	,246
	ANGSTTOT Totaal Angst (Neuroticism)	Correlation Coefficient	-,117	1,000			
		Sig. (1-tailed)	,243	.			
		N	38	38			
		Bootstrap ^c	Bias	,004	,000		
			Std. Error	,171	,000		
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,438	.	
				Upper	,246	.	
2 Vrouw	Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000	-,569**		
			Sig. (1-tailed)	.	,002		
			N	23	23		
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,017	
				Std. Error	,000	,160	
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.	-,826
					Upper	.	-,183
	ANGSTTOT Totaal Angst (Neuroticism)	Correlation Coefficient	-,569**	1,000			
		Sig. (1-tailed)	,002	.			
		N	23	23			
		Bootstrap ^c	Bias	,017	,000		
			Std. Error	,160	,000		
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,826	.	
				Upper	-,183	.	

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Correlations

GESL Geslacht				UURLOON Bruto uurloon	RISICOTOT		
1 Man	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	,067		
			Sig. (1-tailed)	.	,343		
			N	39	39		
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,002	
				Std. Error	,000	,174	
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.	-,290
					Upper	.	,418
	RISICOTOT	Correlation Coefficient	,067	1,000			
		Sig. (1-tailed)	,343	.			
		N	39	39			
		Bootstrap ^c	Bias	,002	,000		
			Std. Error	,174	,000		
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,290	.	
				Upper	,418	.	
2 Vrouw	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	-,252		
			Sig. (1-tailed)	.	,135		
			N	21	21		
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,017	
				Std. Error	,000	,199	
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.	-,613
					Upper	.	,250
	RISICOTOT	Correlation Coefficient	-,252	1,000			
		Sig. (1-tailed)	,135	.			
		N	21	21			
		Bootstrap ^c	Bias	,017	,000		
			Std. Error	,199	,000		
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,613	.	
				Upper	,250	.	

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

H9a en H9b

Correlations

GESL Geslacht				UURLOON Bruto uurloon	FLEXFUNC Functionele flexibiliteit		
1 Man	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	,175		
			Sig. (1-tailed)	.	,122		
			N	46	46		
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,001	
				Std. Error	,000	,143	
				BCa 95% Confidence Interval	Lower Upper	-,132 ,450	
			FLEXFUNC Functionele flexibiliteit	Correlation Coefficient	,175	1,000	
		Sig. (1-tailed)		,122	.		
		N		46	46		
		Bootstrap ^c		Bias	-,001	,000	
				Std. Error	,143	,000	
				BCa 95% Confidence Interval	Lower Upper	-,132 ,450	
		2 Vrouw		Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000
			Sig. (1-tailed)			.	,082
N	28		28				
Bootstrap ^c	Bias		,000			,000	
	Std. Error		,000			,182	
	BCa 95% Confidence Interval		Lower Upper			-,568 ,100	
FLEXFUNC Functionele flexibiliteit	Correlation Coefficient		-,270			1,000	
	Sig. (1-tailed)		,082		.		
	N		28		28		
	Bootstrap ^c		Bias		,000	,000	
			Std. Error		,182	,000	
			BCa 95% Confidence Interval		Lower Upper	-,568 ,100	

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Correlations

GESL Geslacht				JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	FLEXFUNC Functionele flexibiliteit		
1 Man	Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000	,116		
			Sig. (1-tailed)	.	,222		
			N	46	46		
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,002	
				Std. Error	,000	,144	
				BCa 95% Confidence Interval	Lower Upper	-,184 ,411	
			FLEXFUNC Functionele flexibiliteit	Correlation Coefficient	,116	1,000	
		Sig. (1-tailed)		,222	.		
		N		46	46		
		Bootstrap ^c		Bias	,002	,000	
				Std. Error	,144	,000	
				BCa 95% Confidence Interval	Lower Upper	-,184 ,411	
		2 Vrouw		Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000
			Sig. (1-tailed)			.	,085
N	28		28				
Bootstrap ^c	Bias		,000			,004	
	Std. Error		,000			,184	
	BCa 95% Confidence Interval		Lower Upper			-,573 ,094	
FLEXFUNC Functionele flexibiliteit	Correlation Coefficient		-,267			1,000	
	Sig. (1-tailed)		,085		.		
	N		28		28		
	Bootstrap ^c		Bias		,004	,000	
			Std. Error		,184	,000	
			BCa 95% Confidence Interval		Lower Upper	-,573 ,094	

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

H10a en H10b

Correlations

GESL Geslacht				JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	FLEXNUM Numerieke flexibiliteit	
1 Man	Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000	,232	
			Sig. (1-tailed)	.	,061	
			N	46	46	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	-,003
				Std. Error	,000	,149
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.
			Upper		.	,501
	FLEXNUM Numerieke flexibiliteit	Correlation Coefficient	,232	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,061	.		
		N	46	46		
		Bootstrap ^c	Bias	-,003	,000	
			Std. Error	,149	,000	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,056	.
		Upper		,501	.	
2 Vrouw	Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000	-,150	
			Sig. (1-tailed)	.	,224	
			N	28	28	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,007
				Std. Error	,000	,207
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.
			Upper		.	,275
	FLEXNUM Numerieke flexibiliteit	Correlation Coefficient	-,150	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,224	.		
		N	28	28		
		Bootstrap ^c	Bias	,007	,000	
			Std. Error	,207	,000	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,525	.
		Upper		,275	.	

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Correlations

GESL Geslacht				UURLOON Bruto uurloon	FLEXNUM Numerieke flexibiliteit	
1 Man	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	,013	
			Sig. (1-tailed)	.	,467	
			N	46	46	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,002
				Std. Error	,000	,152
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.
			Upper		.	,324
	FLEXNUM Numerieke flexibiliteit	Correlation Coefficient	,013	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,467	.		
		N	46	46		
		Bootstrap ^c	Bias	,002	,000	
			Std. Error	,152	,000	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,282	.
		Upper		,324	.	
2 Vrouw	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	-,146	
			Sig. (1-tailed)	.	,230	
			N	28	28	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,000
				Std. Error	,000	,198
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	.
			Upper		.	,252
	FLEXNUM Numerieke flexibiliteit	Correlation Coefficient	-,146	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,230	.		
		N	28	28		
		Bootstrap ^c	Bias	,000	,000	
			Std. Error	,198	,000	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,500	.
		Upper		,252	.	

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

H11a en H11b

Correlations

GESL Geslacht				UURLOON Bruto uurloon	SEXISME Seksisme	
1 Man	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	,306 [*]	
			Sig. (1-tailed)	.	,019	
			N	46	46	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,004 ^d
				Std. Error	,000	,089 ^d
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	,165 ^d
			Upper	,538 ^d		
	SEXISME Seksisme	Correlation Coefficient	,306 [*]	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,019	.		
		N	46	46		
		Bootstrap ^c	Bias	,004 ^d	,000 ^d	
			Std. Error	,089 ^d	,000 ^d	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	,165 ^d	
		Upper	,538 ^d	,000 ^d		
2 Vrouw	Spearman's rho	UURLOON Bruto uurloon	Correlation Coefficient	1,000	-,077	
			Sig. (1-tailed)	.	,349	
			N	28	28	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,006 ^e
				Std. Error	,000	,129 ^e
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,354 ^e
			Upper	,195 ^e	,000 ^e	
	SEXISME Seksisme	Correlation Coefficient	-,077	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,349	.		
		N	28	28		
		Bootstrap ^c	Bias	,006 ^e	,000 ^e	
			Std. Error	,129 ^e	,000 ^e	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,354 ^e	
		Upper	,195 ^e	,000 ^e		

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

d. Based on 873 samples

e. Based on 989 samples

Correlations

GESL Geslacht				JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	SEXISME Seksisme	
1 Man	Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000	,245	
			Sig. (1-tailed)	.	,051	
			N	46	46	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,012 ^d
				Std. Error	,000	,100 ^d
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	,051 ^d
			Upper	,497 ^d	,000 ^d	
	SEXISME Seksisme	Correlation Coefficient	,245	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,051	.		
		N	46	46		
		Bootstrap ^c	Bias	,012 ^d	,000 ^d	
			Std. Error	,100 ^d	,000 ^d	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	,051 ^d	
		Upper	,497 ^d	,000 ^d		
2 Vrouw	Spearman's rho	JAARLOON Bruto jaarloon uit onderneming	Correlation Coefficient	1,000	-,022	
			Sig. (1-tailed)	.	,456	
			N	28	28	
			Bootstrap ^c	Bias	,000	,003 ^e
				Std. Error	,000	,228 ^e
				BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,420 ^e
			Upper	,419 ^e	,000 ^e	
	SEXISME Seksisme	Correlation Coefficient	-,022	1,000		
		Sig. (1-tailed)	,456	.		
		N	28	28		
		Bootstrap ^c	Bias	,003 ^e	,000 ^e	
			Std. Error	,228 ^e	,000 ^e	
			BCa 95% Confidence Interval	Lower	-,420 ^e	
		Upper	,419 ^e	,000 ^e		

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

d. Based on 886 samples

e. Based on 987 samples

Bijlage 3: Survey

Afstudeeronderzoek Zzp'ers, ondernemers en werknemers

Bedankt dat u de tijd neemt voor ons masterthesisonderzoek! Voor de master Arbeid, Zorg en Welzijn aan de Universiteit Utrecht onderzoeken we persoonlijkheidskenmerken van zzp'ers, ondernemers en werknemers en de invloed daarvan op hun beroepskeuze. Ook onderzoeken we inkomensongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Deze enquête bestaat uit twee delen en duurt ongeveer 10-15 minuten. Eerst volgen enkele achtergrondvragen over uw werk- en leefsituatie. Daarna volgt een aantal korte stellingen over uw persoonlijkheid.

Deze enquête is volledig anoniem en de gegevens worden niet aan derden verspreid. Heeft u vragen of opmerkingen over deze enquête? U kunt contact opnemen met l.hooijberg@students.uu.nl of i.boegee@students.uu.nl.

Hartelijk dank!

Laura Hooijberg en Iris Boegee

Start

www.thesistools.com

Afstudeeronderzoek Zzp'ers, ondernemers en werknemers

1.

Wat is uw beroepsvorm?*

- Werknemer in loondienst (ongeacht het soort contract)
- Zelfstandige zonder personeel (zzp'er)
- Zelfstandige met personeel
- Werkloos

2.

Wat is uw geslacht?*

- Man
- Vrouw
- Anders, namelijk:

3.

Wat is uw geboortjaar?*

4.

Wat is uw hoogst genoten opleiding?*

- Lagere school/basisschool
- Middelbare school
- Mbo
- Hbo
- Wo-bachelor
- Wo-master

5.

Wat is uw burgerlijke staat?*

- Alleenstaand
- Partner maar niet samenwonend
- Samenwonend met partner
- Gehuwd
- Weduwe/weduwnaar na huwelijk
- Weduwe/weduwnaar na partnerschap
- Gescheiden na huwelijk
- Gescheiden na partnerschap

6.

Hoeveel thuiswonende kinderen zijn er in uw huishouden?*

7.

Een van mijn ouders is ondernemer of zzp'er (geweest).

- Ja
 Nee

8.

Kies uw branche:*

- Auto's, werktuigkundigen, technici, ingenieurs
 Bouw, montage, huisvesting
 Commercieel, winkel, inkoop en verkoop
 Financiën, bank, verzekering
 Gezondheidszorg, paramedici, laboratorium
 HRM, arbeidsbemiddeling, organisatie
 Industrie, productie, metaal en plastic
 IT, automatisering, telecommunicatie
 Juridisch, administratie, inspectie, beleidsadvies
 Kantoorbedienden, secretaresses, post, telefoon
 Landbouw, veeteelt, natuurbeheer, visserij, milieu
 Marketing, PR, reclame
 Media, grafische sector, drukkerij, cultuur, design
 Transport, logistiek, haven, luchthaven
 Zorg, kinderopvang, welzijn, sociaal werk
 Overig

9.

Hoeveel jaar heeft u gewerkt sinds u 18 was? Antwoord afgerond in hele jaren.*

10.

Hoeveel van deze jaren heeft u (bijna het gehele jaar) full-time gewerkt? Antwoord afgerond in hele jaren.*

11.

In de jaren dat u niet full-time werkte, hoeveel uur per week werkte u toen? Antwoord afgerond in uren per week*

12.

Werkt u op dit moment in full-time of part-time?*

- Full-time
- Part-time

13.

Kunt u ongeveer aangeven hoe groot het totale bruto jaarinkomen uit uw onderneming was vorig jaar (2014)?*

- Minder dan € 8.000
- € 8000 tot € 9.500
- € 9.500 tot € 11.000
- € 11.000 tot € 13.000
- € 13.000 tot € 16.000
- € 16.000 tot € 20.000
- € 20.000 tot € 26.000
- € 26.000 tot € 38.000
- € 38.000 tot € 50.000
- € 50.000 tot € 75.000
- Meer dan € 75.000

14.

Welk bruto uurloon rekent u voor uzelf als zzp-tarief?*

- Minder dan €25
- €25 tot €35
- €35 tot €45
- €45 tot €55
- €55 tot €65
- €65 tot €75
- €75 tot €85
- €85 tot €95
- €95 tot €105

create high-quality PDFs from your web pages - [get a business license!](#)

- €105 of meer

15.

Hoeveel flexibiliteit ervaart u in het indelen wanneer u uw werk doet (indelen van uren, op een dag verdeeld of mogelijkheid tot werken in het weekend)?*

- Complete flexibiliteit
- Enigszins flexibiliteit
- Neutraal
- Weinig flexibiliteit
- Absoluut geen flexibiliteit

16.

Hoeveel flexibiliteit ervaart u in het kiezen welk werk u doet (de inhoud van de opdrachten, flexibiliteit van uw eigen functies)?*

- Complete flexibiliteit
- Enigszins flexibiliteit
- Neutraal
- Weinig flexibiliteit
- Absoluut geen flexibiliteit

17.

Past u uw prijs aan aan de prijs van uw concurrenten?*

- Altijd
- Vaak
- Regelmatig
- Soms
- Nooit

18.

Paste u ooit uw prijs aan naar aanleiding van de financiële crisis?*

- Altijd
- Vaak
- Regelmatig
- Soms
- Nooit

19.

Heeft u zich ooit benadeeld gevoeld in uw werk als zzp'er vanwege uw geslacht?*

- Altijd
- Vaak
- Regelmatig
- Soms
- Nooit

20.

Nu volgt een aantal korte stellingen over uw persoonlijkheid. Voor elke stelling kunt u aangeven in welke mate u het eens of oneens bent met de stelling

	Oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Eens
Ik sta in het middelpunt van de belangstelling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ny create high-quality PDFs from your web pages - [get a business license!](#)

Ik bekommer me weinig om anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik bereid me altijd voor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben snel gespannen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb een grote woordenschat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik praat niet veel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben geïntereiseerd in andere mensen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik laat mijn eigendommen slingeren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben meestal ontspannen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind abstracte ideeën moeilijk te begrijpen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me op mijn gemak met mensen om me heen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik beledig mensen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik let op details	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik maak me zorgen over dingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb een levendige fantasie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21.

	Oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Eens
Ik hou me op de achtergrond	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

create high-quality PDFs from your web pages - [get a business license!](#)

	Oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Eens
Ik leef mee met anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik maak er vaak een puinhoop van	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me zelden somber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben niet geïnteresseerd in abstracte ideeën	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik begin gesprekken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben niet geïnteresseerd in de problemen van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik doe klusjes direct	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben snel afgeleid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb uitstekende ideeën	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb weinig te zeggen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb een groot hart	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vergeet vaak dingen op de juiste plaats op te ruimen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik raak snel overstuur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb geen inbeeldingsvermogen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22.

Dit is de laatste pagina van de enquête.

create high-quality PDFs from your web pages - [get a business license!](#)

	Oneens	Enigszins oneens	Neutraal	Enigszins eens	Eens
Ik praat met veel verschillende mensen op feestjes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben niet echt geïnteresseerd in anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik hou van orde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik verander vaak van stemming	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik begrijp dingen snel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik hou er niet van als de aandacht op mij gericht is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik maak tijd vrij voor anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ontloop mijn verplichtingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb regelmatig stemmingswisselingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik gebruik moeilijke woorden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het niet erg om in het middelpunt te staan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel de emoties van anderen goed aan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik werk volgens een vooropgezet schema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik raak snel geïrriteerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik neem tijd om te reflecteren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben stil als ik met vreemden ben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zorg dat mensen zich op hun gemak voelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ik ben precies in wat ik doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me vaak somber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zit vol met ideeën	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

to create high-quality PDFs from your web pages - **get a business license!**

Eind

www.b

Dit is het einde van de enquête. Hartelijk dank voor uw medewerking! Indien u vragen of opmerkingen heeft, kunt u contact opnemen met l.hooijberg@students.uu.nl of i.boeveen@students.uu.nl.

.....