

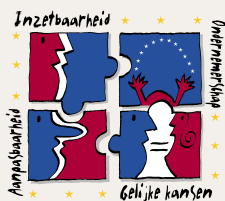
genderzakboekje

# VROUWELIJK ONDERNEMEN

[2004]



Informatie van de  
Vlaamse overheid



**WV** Steunpunt  
Werkgelegenheid,  
Arbeid en Vorming

<http://www.steunpuntwav.be>

ESF in VLAANDEREN 2000 - 2006



# [ inhoud ]

<b>VOORWOORD</b>	4
<b>INLEIDING</b>	6
0.1 Inleiding	7
0.2 Wie is ondernemer?	9
0.3 Belangrijkste vaststellingen	10
0.4 Beleid	16
0.4.1 OESO	16
0.4.2 Europese Unie	17
0.4.3 Vlaanderen	20
<b>DEEL 1. VROUWELIJKE ONDERNEMERS: EEN GLOBAAL BEELD</b>	22
Ondernemers in het Vlaams Gewest	24
Ondernemersgraad in de Europese lidstaten	27
Kloof tussen vrouwen en mannen	30
Evolutie van de ondernemersgraad	32
Ondernemers in soorten	35
Zelfstandig, helper of in bijberoep?	38
Meewerkende echtgenoten	43
<b>DEEL 2. VROUWELIJKE ONDERNEMERS IN DETAIL</b>	46
Zelfstandigen in de Vlaamse regio's	48
Ondernemerschap naar leeftijd	50
Ondernemerschap naar onderwijsniveau	52
Ondernemersgraad naar onderwijsniveau	54
Sectoren naar onderwijsniveau	57
Zelfstandigen naar bedrijfstak	59
Evolutie van de ondernemers naar sector	63
Vrije beroepen	66
Bestuurders van vennootschappen	69
Zelfstandigen in bijberoep	71
Gewerkte uren	74
Deeltijdarbeid	76
Avondwerk	78
Nachtarbeid	79

Weekendwerk	81
Thuiswerk	83
Starters	85
Instroom in het statuut van zelfstandige	88
Starters naar bedrijfstak en beroepsgroep	90
Overlevingsgraad	93
<b>DEEL 3. ALLOCHTOON ONDERNEMERSCHAP</b>	<b>96</b>
3.1 Inleiding	96
3.2 Ondernemerschap bij niet-Belgen	98
Beroepsgroepen bij niet-Belgische zelfstandigen	101
3.3 Ondernemerschap bij genaturaliseerde Belgen	104
Beroepsgroepen bij genaturaliseerde zelfstandigen	105
3.4 Beleid ten aanzien van allochtone ondernemers	108
<b>DEEL 4. ONDERWIJS, OPLEIDING EN BEGELEIDING</b>	<b>112</b>
4.1 Vlaams en Europees beleid	113
4.2 Ondernemerschap voor alle leerlingen	114
4.3 VIZO	116
4.3.1 Leertijd	117
4.3.2 Ondernemersopleiding	118
4.3.3 Voortgezette vorming	122
4.4 UNIZO	123
4.5 Andere initiatieven	124
<b>DEEL 5. ONDERNEMERSCHAPSKLIAMAAT.</b>	
<b>WAAROM VROUWEN (NIET) ONDERNEMEN</b>	<b>126</b>
5.1 Inleiding	127
5.2 Ondernemerschap uit noodzaak en uit opportuniteit	130
5.3 High potentials of snelgroeiende bedrijven	133
5.4 Maatschappelijk klimaat, voorzieningen en netwerken	134
5.5 De rol van menselijk en sociaal kapitaal, faalangst en attitude	136
<b>BIJLAGE 1: WIE IS ONDERNEMER?</b>	<b>140</b>
<b>BIJLAGE 2: LIJST VAN ORGANISATIES</b>	<b>144</b>
<b>BIBLIOGRAFIE</b>	<b>146</b>
<b>LIJST MET AFKORTINGEN</b>	<b>150</b>



**[voorwoord]**

Ondernemerschap heeft de laatste jaren als beleidsthema veel aan waarde gewonnen. Zowel op internationaal, Europees en regionaal niveau wordt men zich bewust van de kracht van ondernemerschap als economische groeimotor en producent van welvaart.

Eveneens het zelfstandig ondernemen van vrouwen is de afgelopen jaren in Europa en Vlaanderen steeds belangrijker geworden. Het aantal vrouwelijke ondernemers in Vlaanderen anno 2004 is echter nog steeds laag vergeleken met de algemene arbeidsparticipatie van vrouwen. Wanneer we het aantal vrouwelijke ondernemers vergelijken met het aantal mannelijke ondernemers, is er sprake van een 'gender gap'. Deze geldt bovendien niet alleen voor bestaande ondernemingen, maar is ook van toepassing op de geboortecijfer van nieuwe ondernemingen. We kunnen dus stellen dat initiatieven gericht op de promotie en ondersteuning van vrouwelijk ondernemerschap noodzakelijk zijn als bijdrage om de 'gender gap' te verkleinen.

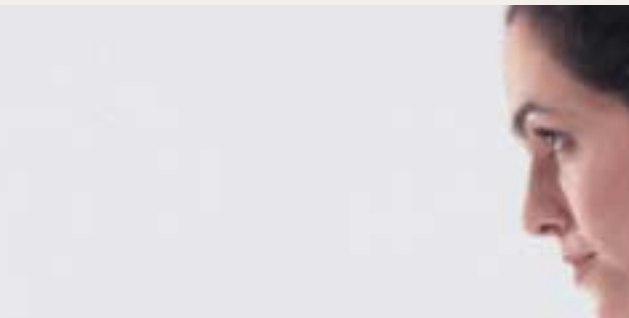
Rekening houdend met de algemene beleidsdoelstelling om de graad van ondernemerschap in Vlaanderen te verhogen, is het zeker van belang om vrouwelijke (kandidaat) ondernemers aan te moedigen én te ondersteunen. Om dit te verwezenlijken dienen echter gerichte acties ontplooid te worden die mogelijke knelpunten voor vrouwelijke ondernemers reduceren of wegnemen.

In het genderzakboekje van 2003 zijn we van start gegaan met het verzamelen van cijfermateriaal rond 'Zij en hij op de arbeidsmarkt'. Met deze statistieken voor ogen (meten is weten) wordt het gemakkelijker om een aantal doelgerichte beleidsinitiatieven uit te werken. In het genderzakboekje van 2003 ontbrak belangrijk cijfermateriaal rond vrouwelijk ondernemen. Vandaar dat we er voor kozen om het thema 'vrouwelijk ondernemen' centraal te stellen in het genderzakboekje van 2004.

We zijn er van overtuigd dat in dit boekje een schat aan informatie staat en dat aan de lezer een goed geactualiseerd beeld wordt gegeven van 'vrouwelijk ondernemen' in Vlaanderen.

Louis Vervloet  
Technisch Directeur  
ESF-Agentschap

Bert Boone  
Algemeen Directeur  
ESF-Agentschap



**[inleiding]**

## 0.1 Inleiding

Zowel in Vlaanderen als in de rest van Europa is het aantal vrouwelijke ondernemers en zelfstandigen de voorbije twee decennia traag maar gestaag gegroeid. De bijdrage die vrouwelijke ondernemers en zelfstandigen leveren aan de economische activiteit en aan de werkgelegenheid is dus toegenomen. Vrouwelijke zelfstandigen creëren nieuwe banen voor zichzelf en vaak ook voor anderen. Ondanks deze gunstige ontwikkelingen blijft het aandeel vrouwen dat een zelfstandige activiteit uitoefent veel kleiner dan het aandeel mannen. In de loop van het voorbije decennium is men dan ook beginnen inzien dat bij de vrouwelijke bevolking nog een belangrijke potentieel aan ondernemers aanwezig is.<sup>1</sup>

Vrouwen die als zelfstandige starten of een onderneming leiden moeten net als mannen het hoofd bieden aan een aantal moeilijkheden. Belgisch en internationaal onderzoek dat de laatste jaren op dit domein werd verricht komt echter unaniem tot de vaststelling dat vrouwelijke (potentiële) ondernemers vaak met grotere problemen geconfronteerd worden dan mannen. (> p. 126 e.v.) Zo moeten vrouwen bijvoorbeeld vaak de hindernis overwinnen van een weinig gunstige maatschappelijke houding ten aanzien van vrouwen in het beroep van zelfstandige. In een recent onderzoek beoordeelden personen die de Vlaamse context goed kennen dat het opstarten van een zaak in Vlaanderen niet altijd een sociaal geaccepteerde keuze is voor vrouwen. (> p. 135) Vrouwelijke zelfstandigen hebben gemiddeld ook minder ervaring opgedaan dan mannen in een vorig beroep en mede hierdoor worden ze vaker dan mannen geconfronteerd met een tekort aan informatie. (> p. 88) Over het algemeen ontbreekt het vrouwelijke zelfstandigen en ondernemers vaak aan de juiste contacten en aan een goed uitgebouwd netwerk waar ze de informele hulp en informatie kunnen vinden die onontbeerlijk zijn voor een succesvolle activiteit. Verder worden sommige vrouwelijke ondernemers geconfronteerd met discriminatie of met seksestereotypen die een belemmering vormen voor een vlotte ontplooiing van hun activiteit. (> p. 133) Zo ondervinden zij soms extra moeilijkheden om financiering te vinden voor het opstarten en uitbouwen van een zaak omdat sommige kredietverstrekkers vrouwen minder bekwaam achten om

---

<sup>1</sup> Inleiding gebaseerd op OECD, 2004; Europese Commissie, 2003; Europese Commissie, 2004; European Parliament, 1999; Bouckaert, 2001 en Grilo, 2002. Zie bibliografie.

een zaak te runnen dan mannen. Ook vinden we vrouwen vaker terug in de dienstensectoren. Omdat in deze sectoren niet-materiële diensten verhandeld worden, vallen de activiteiten moeilijker te evalueren, wat de risico's volgens de kapitaalverschaffers verhoogt. (> p. 127)

Een andere belangrijke hindernis ten slotte, is de combinatie van werk en gezin. In de meeste gevallen is nog steeds de vrouw degene die in het huishouden de dagelijkse taken en de zorg voor de kinderen opneemt. Hierdoor hebben vrouwen vaak veel minder tijd dan mannen om in hun zelfstandige activiteit te investeren en zijn ze ook minder flexibel in hun tijdsbesteding.

Vrouwelijk ondernemerschap heeft dus zowel te maken met de positie van vrouwen in de maatschappij als met de plaats van ondernemerschap in die maatschappij. De OESO komt in een recente studie tot de conclusie dat de combinatie van beide, namelijk vrouwelijk ondernemerschap, erg onzichtbaar is en zelfs gemarginaliseerd wordt in het hedendaags onderzoek omtrent ondernemerschap (OECD, 2004). Dit heeft onder andere een tekort aan betrouwbaar en vergelijkbaar statistisch materiaal over vrouwelijke ondernemers tot gevolg.

Aan dit tekort aan statistische informatie wil dit genderzakboekje over vrouwelijk ondernemen een antwoord bieden. Aan de hand van een reeks overzichtelijke tabellen en figuren biedt het genderzakboekje een betrouwbaar en evenwichtig overzicht van het belangrijkste cijfermateriaal dat momenteel over vrouwelijke en mannelijke ondernemers in het Vlaams Gewest beschikbaar is. In de beknopte uitleg bij de cijfers hebben we eveneens getracht de lezer op de hoogte te brengen van de mechanismen die de verschillen tussen vrouwelijk en mannelijk ondernemerschap veroorzaken en van de redenen waarom deze verschillen blijven bestaan. Al lezend kom je eveneens in aanraking met een aantal belangrijke onderzoeken die de laatste jaren over ondernemerschap en vrouwen zijn verschenen.



## 0.2 Wie is ondernemer?

Voor de tabellen in dit boekje hanteren we een definitie van ondernemerschap die we ontleen aan de International Labour Organisation (ILO). De details van deze definitie en de precieze statistische afbakening van de ondernemers vind je in bijlage 1. Kort samengevat beschouwen we iedereen als ondernemer die ofwel 1) als zelfstandige in hoofdberoep actief is ofwel 2) als loontrekkende of meewerkend familielid aan het hoofd staat van een zaak of bedrijf. De eerste groep, de 'zelfstandigen', delen we in in zelfstandigen zonder personeel en zelfstandigen met personeel. De tweede groep vatten we samen onder de noemer 'overige ondernemers'.

Over de 'overige ondernemers' is er weinig statistisch materiaal beschikbaar. Daarom komt deze groep enkel in de globale overzichtstabellen van dit genderzakboekje voor. Wanneer we de groep ondernemers meer in detail willen beschrijven, moeten we ons noodzakelijkerwijs beperken tot de personen met het statuut van zelfstandige. Wel blijven we de globale term 'ondernemer' hanteren, ook wanneer het enkel om de zelfstandigen gaat.

### Ondernemers

1. zelfstandigen (in hoofdberoep)
  - zelfstandigen zonder personeel
  - zelfstandigen met personeel
2. overige ondernemers
  - bedrijfsleiders en zaakvoerders met het statuut van loontrekkende
  - meewerkende familieleden die een bedrijf leiden

## 0.3 Belangrijkste vaststellingen

### Ondernemersgraad

In 2003 telt het Vlaams Gewest 105 000 vrouwelijke ondernemers en 246 000 mannelijke. Dit wil zeggen dat 5,4% van de vrouwelijke bevolking op arbeidsleeftijd een ondernemer is en 12,3% van de mannelijke bevolking. Met andere woorden de **ondernemersgraad** - dit is het aandeel ondernemers in de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) - bedraagt 5,4% voor Vlaamse vrouwen en 12,3% voor Vlaamse mannen. (> p. 24)

De **kloof** tussen vrouwen en mannen blijft dus groot: per vrouwelijke ondernemer in Vlaanderen zijn er 2,3 mannelijke ondernemers. (> p. 30) Opmerkelijk is dat dit man-vrouwverschil bij de ondernemers veel groter is dan bij de totale groep werkenden: voor één werkende vrouw zijn er in Vlaanderen immers 1,3 werkende mannen. Tijdens de feminisatie in de loop van de voorbije decennia zijn wel veel vrouwen op de arbeidsmarkt verschenen, maar dan in de eerste plaats in loondienst: het aantal vrouwelijke zelfstandigen en ondernemers is niet in dezelfde mate gegroeid. (> p. 32)

De **voorbije vijftien jaar** is de vrouwelijke ondernemersgraad in Vlaanderen - het aandeel ondernemers in de vrouwelijke bevolking - licht toegenomen: van iets meer dan 4% naar iets meer dan 5%. (> p. 32) De mannelijke ondernemersgraad is in diezelfde periode licht gedaald: van 13% naar 12%. Het is dus dankzij de vrouwelijke zelfstandigen dat het ondernemerschap in Vlaanderen nog enigszins op peil wordt gehouden.

Wat betreft de beperkte groei van het ondernemerschap moeten we een belangrijke kanttekening maken. Om methodologische redenen worden de **zelfstandigen in bijberoep** niet opgenomen in de berekening van de ondernemersgraad. (> p. 38) Wel moeten we opmerken dat deze groep de laatste jaren aan een forse opmars is begonnen. Het aantal personen met een zelfstandig bijberoep is de voorbij zes jaar met 23% toegenomen; de vrouwen maakten hier een inhaalbeweging met een groei van meer dan 50%. (> p. 41, 71) Het statuut van zelfstandige in bijberoep wordt vaak gehanteerd als een test- en aanloopperiode alvorens een zelfstandige activiteit in hoofdberoep aan te vatten. Van alle startende zelfstandigen in

hoofdberoep was 13% van de vrouwen en 24% van de mannen een jaar eerder loontrekkend met een bijberoep als zelfstandige.(> p. 88)

Ondanks soms tegengestelde berichten in de pers moet Vlaanderen inzake ondernemerschap niet onderdoen voor de rest van de Europese Unie<sup>2</sup>: ons gewest bevindt zich in de Europese middenmoot. (> p. 27) De ondernemersgraad van Vlaamse vrouwen is even hoog als gemiddeld in Europa, de ondernemersgraad van Vlaamse mannen ligt net iets onder het Europese gemiddelde. Dit neemt niet weg dat er Europese landen zijn die veel meer ondernemers tellen in hun bevolking, zoals de Zuid-Europese landen en Nederland, maar er zijn even goed heel wat Europese landen waar het aandeel zelfstandigen en ondernemers beduidend lager ligt dan in Vlaanderen: zoals in Duitsland, Frankrijk, Luxemburg, Denemarken en Zweden. Ook de evolutie van het Vlaamse ondernemerschap in de loop van de laatste vijftien jaar loopt opmerkelijk parallel met het Europese gemiddelde: een lichte daling van het ondernemerschap bij de mannen en een lichte stijging bij de vrouwen. (> p. 34)

### Vrouwen ondernemen anders

Ondernemerschap in Vlaanderen is dus veel meer een zaak van mannen dan van vrouwen. Als vrouwen dan ondernemer worden, stellen we bovendien vast dat ze ook andere doelstellingen hebben met hun activiteit of onderneming en dat de manier waarop ze hun activiteit invullen erg verschilt van die van mannelijke ondernemers. Om te beginnen is de activiteit die vrouwelijke zelfstandigen en ondernemers ontplooiën vaak veel bescheidener dan die van mannen. Zo zijn hun ondernemingen gemiddeld kleiner, hebben ze minder vaak dan mannen personeel in dienst (> p. 35) en zijn ze doorgaans minder groeigericht. Ze investeren ook minder tijd in hun activiteit en werken minder vaak 's avonds en 's nachts. (> p. 74 e.v.) Vrouwelijke ondernemers kiezen vaak voor een minder ambitieus project omdat het hen toelaat hun professionele activiteiten te combineren met hun verantwoordelijkheden in het gezin. (> p. 127)

Vrouwelijke ondernemers zijn ook actief in andere beroepen en sectoren dan mannen of beter gezegd, ze zijn in tegenstelling tot de mannen, geconcentreerd in een beperkte waaier van beroepen en sectoren.

---

<sup>2</sup> Aangezien het gaat om cijfers van 2003, slaat de Europese Unie op de toen toegetreden 15 lidstaten.

Deze vaststelling geldt niet alleen voor de ondernemers: ook bij de loontrekkenden bestaat er een sterke sectorale segregatie naar geslacht. Vrouwelijke ondernemers zijn voornamelijk aan het werk in de kleinhandel, de horeca, de schoonheidszorg en de gezondheidszorg. (> p. 59 e.v.) We vinden ze weinig of nauwelijks terug in de landbouw, de industrie, de bouw en het vervoer. Deze vaststelling betekent dat de sectorale segregatie van vrouwen bij de zelfstandigen nog niet tot het verleden behoort.

Net als in de meeste landen van de Europese Unie verschuift het ondernemerschap in Vlaanderen meer en meer in de richting van de dienstensectoren terwijl het aantal ondernemers in de industrie licht terugloopt en in de primaire sector zeer sterk daalt. Deze globale trend van industrie naar diensten komt bij vrouwen en mannen echter op een verschillende manier tot uiting. (> p. 63) Bij de mannen betekent het vooral een groei van de zelfstandigen in de *zakelijke dienstverlening* (advocaten, notarissen, architecten, informatici, enz.), bij de vrouwen zijn het de *publieke diensten* en meer bepaald de gezondheidszorg waar het aantal zelfstandigen het voorbije decennium enorm toenam. De sector van de *gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening* is in het voorbije decennium uitgegroeid tot de tweede belangrijkste sector voor vrouwelijke zelfstandigen in het Vlaams Gewest: anno 2003 is een op vijf vrouwen met een zelfstandige baan actief in deze sector (19% versus 8% bij de mannen). (> p. 59)

Hoger zijn we al even ingegaan op de redenen waarom vrouwen minder vaak als zelfstandige starten of minder vaak een eigen zaak beginnen dan mannen. In hoofdstuk 5 gaan we dieper in op een aantal *verklaringen voor het verschil* tussen vrouwen en mannen inzake ondernemerschap. Zo blijkt bijvoorbeeld dat de meeste Vlamingen die een onderneming starten dit niet doen uit *noodzaak* (bijvoorbeeld omdat ze weinig andere kansen hebben om geschikt en degelijk werk te vinden), maar wel uit *opportuniteit*, waarmee bedoeld wordt dat ze het ondernemerschap zien als een mogelijkheid om persoonlijke doelstellingen te realiseren. Bij vrouwen ligt het aandeel personen dat een onderneming start uit opportuniteit een stuk lager dan bij mannen. (> p. 130) Een belangrijke verklaring hiervoor vinden we in de (traditionele) opleidings- en beroepskeuze

van vrouwen: vrouwen kiezen vaak voor een studierichting die leidt naar een job in sectoren waar weinig mogelijkheden bestaan voor het opstarten van een onderneming. Publieke dienstensectoren zoals het onderwijs, de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening zijn hiervan de voorbeelden bij uitstek.

### Onderwijs, opleiding en begeleiding

In het globale **opleidingsaanbod** dat in Vlaanderen bestaat voor toekomstige en reeds gevestigde ondernemers blijken vrouwen nog steeds een minderheid uit te maken. Zo is slechts 36% van de personen die een opleiding volgen bij het Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen (VIZO)<sup>3</sup>, een vrouw. (> p. 116) In alle modules van de VIZO-ondernemersopleiding valt bovendien op hoe seksestereotiep de beroepskeuze van de toekomstige generatie ondernemers is. In de opleidingen voor verzorgende beroepen en beroepen in het domein van vormgeving en ontwerp schrijven zich vrijwel uitsluitend vrouwen in, terwijl opleidingen voor beroepen in de bouwsector, het garagewezen, de ICT en voor technische beroepen vrijwel exclusief het terrein van mannelijke zelfstandigen in spe zijn. (> p. 120 e.v.) Toch zijn er ook cursussen waar we een meer evenwichtige sekseverdeling terugvinden, zoals bijvoorbeeld in de opleidingen voor de kleinhandel en de horeca en in de ondernemersopleidingen voor intellectuele en dienstverlenende beroepen. (> p. 121)

Een van de belangrijkste vaststellingen uit een recent OESO-rapport over ondernemerschap is dat het beleid, de bestaande maatregelen en voorzieningen voor ondernemers te zeer vanuit een mannelijke visie op ondernemerschap worden ingevuld (OECD, 2004). Dit heeft tot gevolg dat er vaak onvoldoende maatregelen bestaan die tegemoetkomen aan de specifieke noden van vrouwelijke ondernemers en dat bestaande maatregelen vaak te weinig gericht zijn op 'typisch vrouwelijke' sectoren. Een aantal organisaties in Vlaanderen (en België) neemt daarom initiatieven die specifiek bedoeld zijn om het ondernemerschap bij vrouwen aan te moedigen. (> p. 123 e.v.) Het Centrum voor Zelfstandig Ondernemende Vrouwen (CEZOV) speelt hierin een voortrekkersrol: het centrum organiseert bijvoorbeeld verschillende, vaak onalledaagse opleidingen zoals een programma

---

<sup>3</sup> VIZO is de Vlaamse openbare instelling die diensten levert en coördineert in verband met de vorming, opleiding en bedrijfsadvies op maat van de ondernemer.

voor telewerk of de opleiding en begeleiding van 'vliegende ondernemers', dit zijn zelfstandige ondernemers die een zieke of afwezige ondernemer tijdelijk kunnen vervangen.

### Allochtone ondernemers

Een groep van vrouwelijke ondernemers bespreken we in dit genderzakboekje in detail: de allochtone ondernemers. Zowel de niet-Belgische ondernemers als de genaturaliseerden worden onder de loep genomen. Een belangrijke vaststelling is dat de kloof tussen mannelijk en vrouwelijk ondernemerschap in de meeste allochtone herkomstgroepen nog een stuk groter is dan bij de Belgen. (> p. 98) Vooral bij de Turkse en Marokkaanse inwoners vinden we nauwelijks vrouwen terug die een zelfstandige activiteit uitoefenen.

Allochtone ondernemers leggen zich over het algemeen toe op laagdrempelige activiteiten die relatief weinig financiering, voorkennis of formele opleiding vereisen. (> p. 101) Deze voorkeuren en patronen, die in de meeste Europese welvaartstaten bestaan, zijn ook in Vlaanderen aanwezig. Zo werken niet-Belgische, zelfstandige vrouwen veel vaker dan de Belgische in de handel en de horeca: 68% van de vrouwelijke allochtonen met een zelfstandige zaak is actief in de handel of de horeca, versus 48% van de Belgische vrouwen. Vrouwen met een niet-Belgische nationaliteit zijn veel minder dan de Belgische terug te vinden in de vrije en intellectuele beroepen (15% tegenover 22%). (> p. 102)

De allochtone ondernemers die de Belgische nationaliteit hebben aangenomen, de genaturaliseerden, kiezen duidelijk voor een ruimere waaier van beroepsgroepen dan de niet-Belgische ondernemers. Deze verschillende beroepskeuze komt bij de vrouwelijke genaturaliseerde zelfstandigen vooral tot uiting doordat ze minder eenzijdig gericht zijn op de handel en de horeca. Zo zijn zelfstandige vrouwen van Marokkaanse origine bijvoorbeeld vaker terug te vinden in de vrije en intellectuele beroepen terwijl de ondernemers van Italiaanse herkomst zeer vaak een zelfstandige activiteit uitoefenen in de dienstensector. (> p. 104 e.v.)

## Sociale economie

We besluiten dit overzicht van de belangrijkste vaststellingen met het vermelden van een lacune in deze publicatie, namelijk met betrekking tot ondernemerschap in de sociale economie. De term 'sociale economie' heeft betrekking op bedrijven en initiatieven die de realisatie van een *maatschappelijke meerwaarde* vooropstellen. Het gaat om organisaties die enerzijds een economische activiteit ontplooiën maar die anderzijds ook een aantal basisprincipes respecteren zoals de voorrang van arbeid op kapitaal, een democratische besluitvorming, een maatschappelijke inbedding, transparantie, kwaliteit en duurzaamheid. Het verzamelen van cijfers over sociale economie gebeurt moeizaam. Op dit ogenblik bestaan er wel beperkte datasets over initiatieven in de sociale economie in Vlaanderen en België, maar gegevens over de 'ondernemers' die deze projecten opstarten en leiden, zijn er niet. Over dit aparte en weinig bekende luik van het ondernemerschap konden we in deze publicatie dus geen cijfers opnemen.

## 0.4 Beleid

Op verschillende beleidsniveaus is in de loop van het voorbije decennium het besef gegroeid dat bij de vrouwelijke bevolking een onaangeroerd potentieel aan ondernemers verborgen ligt. Tegelijk is de overtuiging tot stand gekomen dat er specifieke maatregelen genomen moeten worden voor het stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap. In brede kring wordt eveneens erkend dat vrouwelijke ondernemers, in de loop van de hele levenscyclus van het bedrijf dat ze opzetten, speciale ondersteuning nodig hebben. We trachten hier een bondig overzicht te bieden van de beleidsdoelstellingen op drie niveaus: de OESO, de Europese Unie en het Vlaams Gewest.

### 0.4.1. OESO

De Organisatie voor Samenwerking en Economische Ontwikkeling (OESO) besteedt al geruime tijd bijzondere aandacht aan vrouwelijk ondernemerschap. Binnen het **LEED-programma** (Local Economic and Employment Development) wordt vrouwelijk ondernemerschap al sinds 1990 als een apart thema behandeld. Recent werd deze aandacht herbevestigd tijdens de tweede ministeriële OESO-conferentie over de kleine en middelgrote ondernemingen in Istanbul (juni 2004).

De conferentie was een evaluatie van de beleidslijnen die uitgestippeld werden in het '**Bologna Charter**' vier jaar eerder: een document dat het begin van samenwerking en dialoog tussen de OESO-lidstaten betekende over het te voeren beleid inzake kleine en middelgrote ondernemingen.

Een aantal achtergrondrapporten dienden als basis voor de **OESO-conferentie in Istanbul**. Een daarvan heeft als thema vrouwelijk ondernemerschap en schetst een uitvoerig en gedetailleerd beeld van het onderzoek naar en de situatie van vrouwelijke ondernemers in de OESO-lidstaten (OECD, 2004). Zoals hoger reeds vermeld is een van de belangrijke conclusies van dit rapport het gebrek aan onderzoek en statistisch materiaal over vrouwelijk ondernemerschap. Het bestaande onderzoek wordt gekarakteriseerd als 'mannelijk georiënteerd' met een eenzijdige visie op ondernemerschap. Ook stelt het rapport vast welke hindernissen er bestaan voor vrouwelijke ondernemers. Het besluit bevat zes centrale aanbevelingen voor het beleid gaande van een periodieke evaluatie van het effect van



beleidsmaatregelen op ondernemingen die door vrouwen geleid worden, tot het stimuleren van de ontwikkeling van netwerken voor vrouwelijke ondernemers. Het volledige document, getiteld *Women's Entrepreneurship: Issues and Policies*, is on line beschikbaar op [www.oecd-istanbul.sme2004.org](http://www.oecd-istanbul.sme2004.org), rubriek Background documents.

Als gevolg van dit voorbereidend rapport werd in de slotverklaring van de tweede ministeriële conferentie het stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap als een belangrijke doelstelling naar voor geschoven. Zo engageren de OESO-ministers zich om bij het opstellen van beleidsmaatregelen voor kleine en middelgrote ondernemingen rekening te houden met de impact ervan op vrouwelijk ondernemerschap. Ze nodigen eveneens de OESO uit tot meer activiteiten die de ontwikkeling van vrouwelijk ondernemerschap kunnen stimuleren, zoals de organisatie van ontmoetingen en seminars die ernaar streven de uitwisseling en verspreiding van 'goede werkwijzen' in verband met vrouwelijk ondernemerschap te bevorderen. Het volledige document van de *Istanbul ministerial declaration* is te vinden op <http://www.oecd-istanbul.sme2004.org>

#### 0.4.2 Europese Unie

Binnen het beleid van de Europese Unie neemt het thema vrouwelijk ondernemerschap een minder zichtbare plaats in. Enerzijds wordt er binnen het globale beleid inzake werkgelegenheid en ondernemerschap weinig specifieke aandacht besteed aan vrouwelijke ondernemers. Anderzijds vinden we in het gelijkkansenbeleid van de Europese Unie het thema ondernemerschap niet terug. Toch bestaan er, maar dan eerder parallel met de globale beleidslijnen, een aantal belangrijke initiatieven inzake vrouwelijk ondernemerschap.

Op de Europese top van staats- en regeringsleiders in Lissabon in 2000 werd de doelstelling vastgelegd om de Europese Unie uit te bouwen tot "de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie ter wereld, die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang". Overeenkomstig de agenda van Lissabon moet het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten drie overkoepelende doelstellingen voor ogen houden: volledige werkgelegenheid, kwaliteit en productiviteit van de arbeid, en sociale samenhang en integratie. Het stimuleren van het ondernemerschap

en op die manier de jobcreatie aanmoedigen, is een van de beleidsprioriteiten die door de Europese Commissie geformuleerd worden om de eerste doelstelling te verwezenlijken. Hoewel het thema van vrouwelijk ondernemerschap niet uitdrukkelijk geformuleerd wordt in de Lissabon-doelstellingen, wordt in de inleiding van het basisdocument wel met nadruk gesteld dat 'gelijke kansen en gendergelijkheid van vitaal belang zijn om vooruitgang te boeken met betrekking tot de drie doelstellingen'. Ook moeten de lidstaten 'voor elk van de beleidsprioriteiten een aanpak volgen die gericht is op de integratie van de genderdimensie'. Je kan de documenten in verband met de Lissabondoelstellingen vinden op [http://europa.eu.int/comm/lisbon\\_strategy/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/index_en.html)

Naar aanleiding van de globale beleidsopties inzake werkgelegenheid en economische groei, werd in datzelfde jaar (2000) het Europese beleid inzake ondernemerschap op de sporen gezet met het 'Europees handvest voor kleine bedrijven'. Kleine ondernemingen worden daarin beschouwd als de ruggengraat van de Europese economie en de lidstaten verbinden zich ertoe een optimaal klimaat te creëren voor de KMO en het ondernemerschap. Het document is on line beschikbaar op [http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise\\_policy/index.htm](http://europa.eu.int/comm/enterprise/enterprise_policy/index.htm)

Ook het handvest bevat geen specifieke doelstellingen inzake vrouwelijk ondernemerschap. Wel werden omstreeks dezelfde tijd in het Europese kader andere initiatieven genomen waarin het vrouwelijk ondernemerschap centraal staat: de studie 'Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic Minority Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe', het WES-netwerk en het BEST-project 'Promoting Entrepreneurship amongst Women'.

De studie 'Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic Minority Entrepreneurs' werd in 2000 gepresenteerd door de Europese Commissie en dient nog steeds als basisdocument voor huidige acties en initiatieven die de Europese Unie neemt inzake vrouwelijk ondernemerschap. De studie bevat een uitvoerige beschrijving van de situatie van vrouwelijke ondernemers en de moeilijkheden waarmee ze geconfronteerd worden. De studie tekent eveneens prioritaire maatregelen uit voor de bevordering van vrouwelijk ondernemerschap. De studie is on line beschikbaar via

*<http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship>, rubriek Activities and initiatives, Women Entrepreneurs.*

WES is een Europees netwerk voor de promotie van vrouwelijk ondernemerschap (Women's EntrepreneurShip). Het kwam tot stand vanuit de vaststelling dat in de lidstaten van de Europese Unie weliswaar specifieke maatregelen werden genomen om het vrouwelijk ondernemerschap te ondersteunen, maar dat er geen uitwisseling van informatie of van 'goede werkwijzen' tussen de lidstaten bestond. Het WES-netwerk bestaat uit vertegenwoordigers van nationale regeringen en instellingen en heeft tot taak vrouwelijk ondernemerschap te stimuleren. De doelstellingen van WES zijn de zichtbaarheid van vrouwelijke ondernemers te vergroten, een klimaat te creëren dat gunstig is voor vrouwelijke ondernemers, het aantal vrouwelijke ondernemers te verhogen en de grootte (de schaal) van bestaande ondernemingen geleid door vrouwen te vergroten. WES tracht deze doelstellingen te realiseren via projecten en samenwerking met bestaande organisaties en door in constante dialoog te treden met de Europese Commissie. Meer informatie over het netwerk is te vinden op *<http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>*

In 2001 ging het BEST-project betreffende het 'Stimuleren van ondernemerschap bij vrouwen' van start. De BEST-projecten zijn een initiatief van de Europese Commissie en hebben tot doel de verbetering van het ondernemingsklimaat te stimuleren door goede werkwijzen in kaart te brengen en uit te wisselen. Het BEST-project 'Stimuleren van ondernemerschap bij vrouwen' is een Europees forum waardoor informatie-uitwisseling over vrouwelijk ondernemerschap tussen de lidstaten wordt vergemakkelijkt. Het project heeft tot hiertoe geleid tot een databank met bestaande maatregelen inzake vrouwelijk ondernemerschap in de lidstaten, een publicatie over 'goede werkwijzen' en een Europees forum over vrouwelijk ondernemerschap in 2003. Het tweede BEST-verslag is on line beschikbaar via *<http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship>*, rubriek Activities and initiatives, Women Entrepreneurs.

### 0.4.3 Vlaanderen

Het Vlaamse beleid inzake ondernemerschap kadert in de Europese werkgelegenheidsstrategie, afgesproken op de Top van Lissabon in 2000 (zie hoger). Het luik 'ondernemerschap' van dit globale werkgelegenheidsbeleid vond in Vlaanderen zijn gedetailleerde uitwerking in de Ondernemingsconferentie, die door de Vlaamse regering georganiseerd werd in 2003.

Tijdens de **ondernemingsconferentie** werd het gevoerde en toekomstige Vlaamse beleid inzake de groeistrategie voor de Vlaamse economie samengevat in een viersporenbeleid. Deze vier sporen hebben betrekking op 1) het stimuleren van ondernemerschap en starters, 2) het flankeren van het ondernemingsgebeuren, 3) het investeren in menselijk, fysiek, virtueel en sociaal kapitaal en 4) het innoveren van het economisch weefsel. In verband met het stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap vinden we één beleids-optie terug: onder spoor 2) wordt een combinatiebeleid arbeid en gezin naar voor geschoven.

Na afloop van de ondernemingsconferentie engageerde de Vlaamse regering zich om een pakket beleidsmaatregelen op korte termijn te implementeren. Het vooropgestelde beleidsthema inzake de combinatie arbeid en gezin werd geconcretiseerd in het engagement om de kinderopvangmogelijkheden verder uit te bouwen. De synthesetekst van de ondernemingsconferentie is beschikbaar op <http://www.ondernemingsconferentie.be>

Ook in het jongste **Vlaamse regeerakkoord 2004-2009** staat de bevordering van het ondernemerschap centraal. Een forse groei van het aantal ondernemingen en een ondernemingsvriendelijk flankerend beleid worden als topprioriteiten voor de komende vijf jaar gesteld. Bij het stimuleringsbeleid voor startende ondernemingen vermeldt het regeerakkoord een bijzondere aandacht voor vrouwen, naast andere doelgroepen als jongeren, 45-plussers en allochtonen. Ook dit document is on line beschikbaar via <http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/regeerakkoord/>

Het Vlaamse beleid inzake vrouwelijk ondernemerschap vindt tevens concreet gestalte in de deelname aan **Europese programma's**. Zo bestaat binnen het Europees Sociaal Fonds (ESF) een luik 'Gelijke

Kansen' (Doelstelling 3 Zwaartepunt 5). Met zwaartepunt 5 willen de Vlaamse regering en de Europese Unie de arbeidsdeelname van vrouwen bevorderen door het subsidiëren van projecten in dit kader. De reeks genderzakboekjes, waarin een statistisch beeld wordt geschetst van vrouwen op de Vlaamse arbeidsmarkt, is een project van Doelstelling 3 Zwaartepunt 5. Het genderzakboekje 2004 over vrouwelijk ondernemen is het tweede in de reeks. Het eerste 'Zij en hij op de arbeidsmarkt' (2003) gaf een globaal overzicht van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Ook de projecten in het kader van het Europees platform EQUAL zijn het resultaat van een samenwerking tussen de Europese Unie en de Vlaamse regering. Binnen EQUAL, dat wil bijdragen tot gelijke kansen op de arbeidsmarkt, is ondernemerschap een van de vijf hoofdthema's.

Binnen EQUAL en Zwaartepunt 5 van het ESF lopen verschillende projecten aangaande vrouwelijk ondernemerschap. Ook daarbuiten zijn in Vlaanderen organisaties actief die zich inzetten voor de bevordering van het vrouwelijk ondernemerschap. In bijlage 2 vindt u een overzicht.



[deel 1]

## **Vrouwelijke ondernemers: een globaal beeld**

## Inleiding

Deel 1 geeft een globaal beeld van vrouwelijke en mannelijke ondernemers. In 2003 zijn er 105 000 vrouwelijke ondernemers in het Vlaams Gewest, dit wil zeggen dat 5,4% van de vrouwelijke bevolking op arbeidsleeftijd een ondernemer is. Vlaanderen bevindt zich daarmee in de Europese middenmoot. De voorbije vijftien jaar is de vrouwelijke ondernemersgraad licht gestegen, terwijl die bij de mannen afnam. Toch blijft de kloof tussen vrouwen en mannen groot: voor elke vrouwelijke ondernemer zijn er 2,3 mannelijke. In dit deel vind je ook informatie over de verschillende vormen van ondernemerschap: van zelfstandige bedrijfsleiders die de leiding hebben over enkele duizenden personeelsleden, over beoefenaars van een vrij beroep tot landbouwers en meewerkende echtgenoten.

## Ondernemers in het Vlaams Gewest

### Aantal ondernemers (15-64 jaar), Vlaams Gewest, 2003

	Vrouw (n)	Man (n)	Totaal (n)
Zelfstandigen zonder personeel	70 000	136 000	206 000
Zelfstandigen met personeel	27 000	85 000	112 000
Overige ondernemers	8 000	25 000	33 000
<b>Totaal ondernemers</b>	<b>105 000</b>	<b>246 000</b>	<b>351 000</b>

Totale werkende bevolking	1 073 000	1 414 000	2 488 000
Totale bevolking (15-64 j.)	1 951 000	2 002 000	3 952 000

### Aandeel ondernemers in de bevolking (15-64 jaar), Vlaams Gewest, 2003

	Vrouw (%)	Man (%)	Totaal (%)
Zelfstandigen zonder personeel	3,6	6,8	5,2
Zelfstandigen met personeel	1,4	4,3	2,8
Overige ondernemers	0,4	1,3	0,8
<b>Ondernemersgraad</b> (= aandeel totaal ondernemers)	<b>5,4</b>	<b>12,3</b>	<b>8,9</b>
Werkzaamheidsgraad	55,0	70,7	62,9
Totale bevolking (15-64 j.)	100	100	100

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

Het Vlaams Gewest telt 105 000 vrouwelijke en 246 000 mannelijke ondernemers. Dit betekent dat 5,4% van de vrouwen op arbeidsleeftijd actief is als ondernemer tegenover 12,3% van de mannen. Naar analogie met de werkzaamheidsgraad noemen we het totaal aandeel ondernemers in de bevolking de **ondernemersgraad**.

‘Ondernemerschap’ wordt hier ruim afgebakend (> p. 9) en behelst een zeer heterogene groep gaande van landbouwers, winkeliers en beoefenaars van een vrij beroep tot bedrijfsleiders die de leiding hebben over enkele duizenden personeelsleden. De laatste decennia is hier bovendien een reeks van nieuwe beroepen bijgekomen die ontstaan uit het gebruik van nieuwe technologieën en uit de groeiende flexibilisering van arbeidsvormen en -contracten.



Wanneer we de ondernemers in cijfers proberen te vatten, treffen we drie duidelijk onderscheiden groepen aan. Vooreerst zijn er de **zelfstandigen zonder personeel**. Zoals de term zegt zijn dit personen die een hoofdactiviteit als zelfstandige uitoefenen zonder daarbij personeel in dienst te hebben. Deze groep telt in Vlaanderen 70000 vrouwen en 136000 mannen. Vrouwelijke zelfstandigen zonder personeel zijn voornamelijk vrouwen die een eenpersoonszaak in de kleinhandel runnen of vrouwen die een vrij beroep uitoefenen.

Ten tweede zijn er de zelfstandigen die wel personeel in dienst hebben: 27000 vrouwen en 85000 mannen. In verhouding tot de bevolking zijn dit er niet veel: van alle Vlaamse vrouwen tussen 15 en 64 jaar is slechts 1,4% een zelfstandige met personeel; bij de mannen ligt dit aandeel drie keer hoger (4,3%). Als vrouwen een zaak hebben met personeel, dan is dit voornamelijk in tertiaire sectoren zoals de groot- en kleinhandel en de horeca.

Niet alle personen die een onderneming leiden, hebben het statuut van zelfstandige. Sommige zaakvoerders of bedrijfsleiders ontvangen een salaris van hun bedrijf en zijn dus terug te vinden bij de **loontrekkenden**. Volgens de International Labour Organisation (ILO) doen we er goed aan deze groep ook tot de ondernemers te rekenen (zie bijlage 1). In Vlaanderen is deze groep niet erg groot: het gaat om zo'n 30000 personen, voornamelijk mannen. Verder zijn er nog zo'n 3000 Vlamingen die als **'meewerkend familielid'** aan het hoofd van een zaak staan. Deze laatste groep bestaat vrijwel uitsluitend uit vrouwen die samen met hun echtgenoot een onderneming leiden.

De bedrijfsleiders en zaakvoerders die als loontrekkende of meewerkend familielid actief zijn, vatten we samen onder de noemer 'overige ondernemers'. De groep telt in het Vlaams Gewest zo'n 8000 vrouwen en 25000 mannen. Het is de kleinste groep onder de ondernemers. Bij de vrouwen gaat het om 0,4% van de bevolking, bij de mannen om 1,3%.

## Overige ondernemers

- > alle loontrekkende 'directeurs en afgevaardigd bestuurders van grote bedrijven' en de 'leiders en zaakvoerders van *kleine* ondernemingen'; het gaat enkel om personen die werken in de privé-sector.
- > alle meewerkende familieleden die 'directeur of afgevaardigd bestuurders van een groot bedrijf' zijn of de 'leider of zaakvoerder van een kleine onderneming' (enkel privé-sector)

Meer uitleg vind je in bijlage 1

## Bronnen

- > in de overzichtstabellen van de ondernemers op p. 24, 27, 30, 32, 34 en 35 gebruiken we enquêtes als bron:

EAK - Enquête naar de Arbeidskrachten

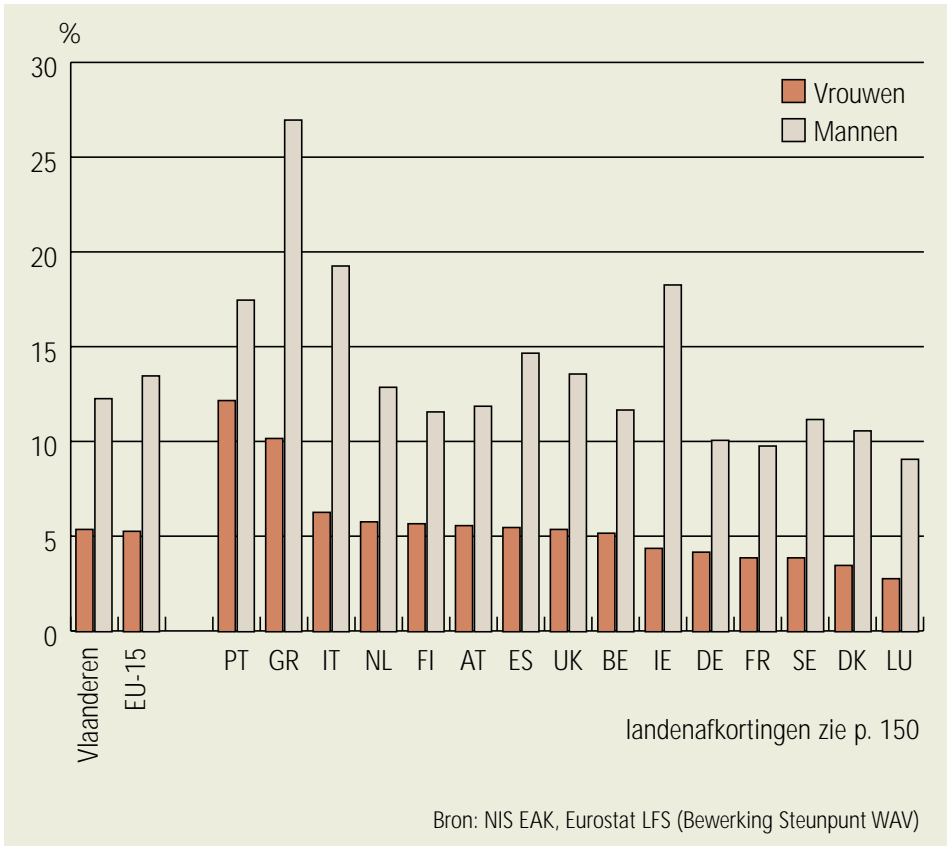
- levert data over de arbeidsmarkt in België en de gewesten
- deze enquête wordt jaarlijks uitgevoerd bij 40 000 Belgische huisgezinnen of zo'n 80 000 personen.
- de resultaten van de EAK worden opgenomen in een overkoepelende, Europese enquête, de LFS

LFS - Labour Force Survey

- levert data over de arbeidsmarkt in de Europese lidstaten

## Ondernemersgraad in de Europese lidstaten

% ondernemers\* in de bevolking (15-64 jaar) - Europese lidstaten, 2003



Vlaanderen bevindt zich inzake ondernemerschap in de Europese middenmoot. Net als in het Vlaams Gewest bedraagt de vrouwelijke ondernemersgraad in de Europese Unie iets meer dan 5%, of met andere woorden, iets meer dan 5% van de vrouwen op arbeidsleeftijd is een zelfstandige of bedrijfsleider. Bij de mannen ligt het aandeel ondernemers respectievelijk rond 12 à 13%.

In alle Europese lidstaten gaapt een grote kloof tussen vrouwen en mannen inzake ondernemerschap. In de meeste landen bedraagt de mannelijke ondernemersgraad meer dan het dubbele van de vrouwelijke. In Ierland, Italië maar ook in Denemarken en Luxemburg zijn er zelfs drie tot vier maal zoveel mannelijke als vrouwelijke ondernemers. Enkel in Portugal blijft de seksekloof relatief beperkt met een man-vrouwverhouding van 1,4 op 1.

Portugal telt dan ook veruit het hoogste aandeel vrouwelijke ondernemers, namelijk 12% van de vrouwelijke bevolking op arbeidsleeftijd. Aan de staart bengelen Denemarken en Luxemburg met een vrouwelijke ondernemersgraad van 3%. België bevindt zich net als het Vlaams Gewest met 5% vrouwelijke ondernemers in de Europese middengroep.

De totale ondernemersgraad van de bevolking verschilt sterk van land tot land. Naar de oorzaken die aan de basis liggen van deze nationale verschillen is al veel onderzoek gebeurd. De meeste studies komen tot het besluit dat enkel een complex geheel van diverse factoren deze nationale verschillen kan verklaren: zowel de socio-culturele normen, als politieke kenmerken en de economische situatie in een land spelen een rol. Wanneer we het ondernemerschap in verband brengen met de economische toestand in een land, dan blijkt het bruto binnenlands product per inwoner een belangrijke verklaring te bieden: in landen met een laag bbp per inwoner (de minder welvarende landen), zoals de Zuid-Europese landen Griekenland, Spanje en Portugal vinden we vaak een hoog aandeel ondernemers terug en omgekeerd blijft het ondernemerschap in landen met een hoog bbp per inwoner (de meer welvarende landen) doorgaans beperkt; dit is onder meer het geval in Luxemburg en Denemarken (OECD, 2000).

Het aandeel vrouwelijke ondernemers loopt bovendien niet parallel met het aandeel mannelijke ondernemers in de lidstaten. Dit komt doordat het vrouwelijk ondernemerschap nog aan een reeks bijkomende culturele en economische factoren onderhevig is, alsook aan de beschikbaarheid van kinderopvang en huishoudelijke diensten (OECD, 2000). Binnen het brede spectrum van factoren die aan de basis liggen van het sekseverschil, vormt de sectorale structuur van de arbeidsmarkt een belangrijke verklaring: vrouwen werken namelijk vaak in de publieke dienstensector (quartaire sector), dit is een sector die weinig zelfstandigen en ondernemers telt (Franco en Winqvist, 2002). Gemiddeld in de Europese Unie werkt 44% van de vrouwen in de quaire sector, tegenover 20% van de mannen.

Ook de grote nationale verschillen in vrouwelijke ondernemersgraad kunnen deels verklaard worden door de sterkte van de publieke diensten in een land en het aandeel vrouwen daarin. Denemarken en Zweden





















bijvoorbeeld, landen met een zeer lage vrouwelijke ondernemersgraad, zijn koplopers inzake quartaire tewerkstelling met respectievelijk 55% en 57% van de werkende vrouwen in de publieke diensten.

Andere sectorale kenmerken verklaren verder de grote verschillen in vrouwelijk ondernemerschap tussen de lidstaten. Zo is de hoge vrouwelijke ondernemersgraad in Portugal en Griekenland voor een belangrijk deel te wijten aan de sterke landbouwsector waarin zeer veel vrouwen als zelfstandige aan de slag zijn. In Italië en Spanje vinden we dan weer in de handel een zeer hoge concentratie vrouwelijke zelfstandigen terug.

De vrouwelijke ondernemersgraad in een land loopt dus niet parallel met de vrouwelijke werkzaamheidsgraad: landen zoals Denemarken en Zweden, met een zeer hoge vrouwelijke werkzaamheidsgraad en een lange traditie van gelijke kansen op de arbeidsmarkt, behoren inzake vrouwelijk ondernemerschap bij de zwakst presterende Europese landen. Maar ook de omgekeerde situatie komt voor: zo kent Nederland een hoge vrouwelijke werkzaamheidsgraad én een relatief hoge vrouwelijke ondernemersgraad. In deel 5 gaan we dieper in op de verklaringen voor de verschillen tussen vrouwen en mannen inzake ondernemerschap (> p. 126 e.v.)

## Kloof tussen vrouwen en mannen

Kloof tussen vrouwelijk en mannelijk ondernemerschap in de bevolking (15-64 jaar) - Vlaams Gewest en Europese Unie, 2003

	Vlaams Gewest		Europese Unie			
	Kloof	Vrouwen	Mannen	Kloof	Vrouwen	Mannen
Zelfstandigen zonder personeel	1,9			2,2		
Zelfstandigen met personeel	3,1			3,3		
Overige ondernemers	3,1			2,1		
Totaal ondernemers	2,3			2,5		
Totaal werkenden	1,3			1,3		
Ondernemersgraad (= aandeel ondernemers in de bevolking)		5,4	12,3		5,3	13,5
Werkzaamheidsgraad (= aandeel werkenden in de bevolking)		55,0	70,7		56,1	72,7

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV)

Niet alleen qua aandeel ondernemers maar ook wat het totale aandeel werkenden betreft, situeert het Vlaams Gewest zich dicht tegen het Europese gemiddelde: de vrouwelijke bevolking op arbeidsleeftijd telt ongeveer 55% werkenden (dit is de 'werkzaamheidsgraad') en de mannelijke bevolking iets meer dan 70%. De kloof tussen vrouwen en mannen is dan ook in beide geografische gebieden even groot (1,3).

Opvallend is dat de kloof tussen vrouwen en mannen veel groter is bij de ondernemers dan bij de totale groep werkenden: voor elke werkende vrouw zijn er 1,3 werkende mannen, bij de ondernemers is de verhouding 1 vrouw op 2,3 mannen (Vlaanderen) en 1 op 2,5 (Europese Unie).

Er zijn diverse redenen voor deze grote seksekloof bij de ondernemers. Vrouwelijke ondernemers worden geconfronteerd met moeilijkheden waarmee gewoonlijk alle ondernemers te maken krijgen, maar in sommige gevallen zijn voor hen de problemen groter, bijvoorbeeld om de nodige financiële middelen bijeen te krijgen (European Commission, 2000; OECD, 2004). Ook vormt de combinatie van werk en gezin voor vrouwelijke ondernemers vaak een struikelblok: mogelijkheden als deeltijdarbeid en tijdelijke onderbreking van de loopbaan worden door loontrekkende vrouwen veelvuldig aangegrepen

om de combinatie van huishoudelijke taken en een betaalde baan haalbaar te maken (Geurts, 2002). Deze oplossingen behoren voor vrouwen met een eigen zaak meestal niet tot de mogelijkheden (> p. 74). In deel 5 (> p. 126 e.v.) gaan we dieper in op de redenen waarom er minder vrouwelijke dan mannelijke ondernemers zijn.

Deze hindernissen vormen ook een verklaring voor het feit dat de seksekloof veel groter is bij ondernemers *met* personeel dan bij ondernemers *zonder* personeel: terwijl we bij de zelfstandigen zonder personeel in Vlaanderen twee mannen tellen voor één vrouw, zijn er bij degenen met personeel drie mannelijke ondernemers voor één vrouwelijke.

Naast het feit dat vrouwelijke ondernemers meer moeilijkheden ondervinden dan mannelijke, komt men in onderzoek ook tot de vaststelling dat vrouwen en mannen een verschillende houding hebben tegenover ondernemerschap. Vrouwelijke ondernemers zijn meer gericht op een kleinschalige zaak binnen de dienstverlenende sector, terwijl mannelijke ondernemers vaker terug te vinden zijn in snelgroeiende ondernemingen (OECD, 2000; Franco & Winqvist, 2002). De tabel weerspiegelt deze verschillen in attitude. In deel 5.3 'High potentials' gaan we dieper in op de verklaringen voor dit sekseverschil. (> p. 133)

### Kloof tussen vrouwen en mannen

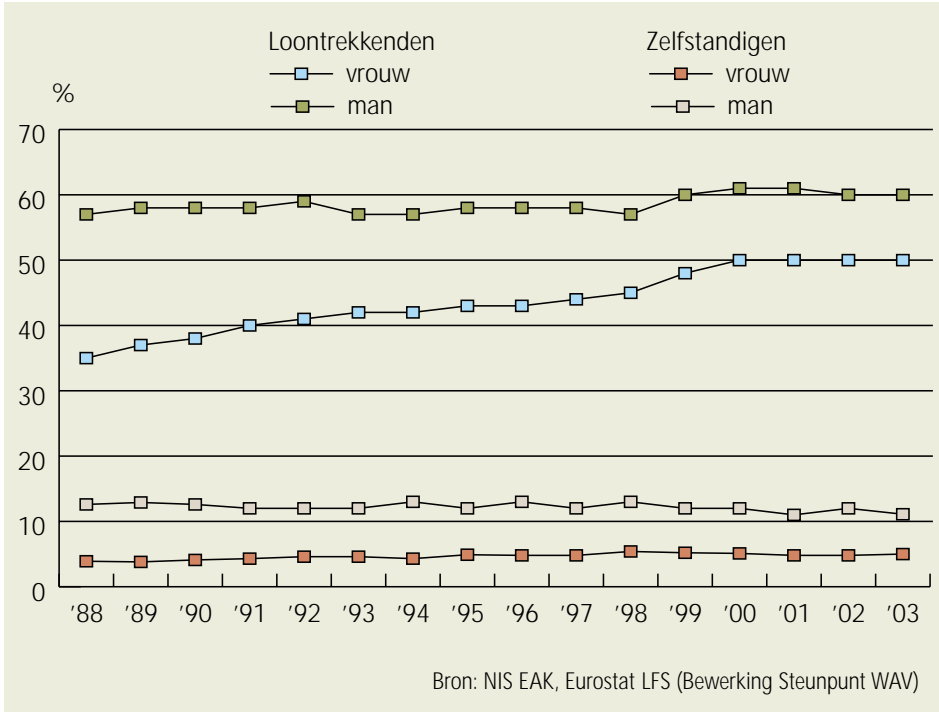
**De kloof tussen vrouwen en mannen** wordt berekend door het aandeel van categorie x bij de mannelijke bevolking te delen door het aandeel van categorie x bij de vrouwelijke bevolking. Bijvoorbeeld: een kloof van 2,3 in het Vlaams Gewest bij de ondernemers wordt berekend door het aandeel ondernemers bij de mannelijke bevolking (12,3%) te delen door het aandeel ondernemers bij de vrouwelijke bevolking (5,4%).

**Hoe interpreteren?** Een kloof van 2,3 bij de ondernemers betekent dat er binnen de mannelijke bevolking 2,3 keer zo veel ondernemers zijn als binnen de vrouwelijke bevolking. Omdat de vrouwelijke en de mannelijke bevolking ongeveer even groot zijn kunnen we ook zeggen: voor één vrouwelijke ondernemer zijn er 2,3 mannelijke.

## Evolutie van de ondernemersgraad

### a. Vlaams Gewest

Aandeel loontrekkenden en zelfstandigen in de bevolking (15-64 jaar) - Vlaams Gewest, 1988-2003



De ondernemersgraad in het Vlaams Gewest is erg laag, zowel bij vrouwen als bij mannen. Hierin kwam de voorbije 15 jaar nauwelijks verandering. Wel werd de kloof tussen mannen en vrouwen in die tijd iets minder groot omdat het aandeel zelfstandigen bij de mannen licht daalde en bij de vrouwen licht steeg. Deze trend, waarbij de groei van het aantal vrouwelijke zelfstandigen nét opweegt tegen de daling bij de mannelijke, wordt ook de laatste jaren verder gezet (voor detail zie p. 41).

De zeer beperkte groei van het ondernemerschap bij vrouwen is des te opmerkelijker wanneer we het vergelijken met de evolutie van die andere groep werkenden, de loontrekkenden. In de loop van de voorbije 15 jaar is het aandeel vrouwen met een job in loondienst bijzonder sterk toegenomen: had in 1988 nog maar een op drie (35%) Vlaamse vrouwen een betrekking als werknemster, in 2003 is het er een op twee (50%).

De evolutie van het zelfstandig ondernemerschap bij de vrouwen blijft in het Vlaams Gewest dus sterk achter bij de groei van de loon-



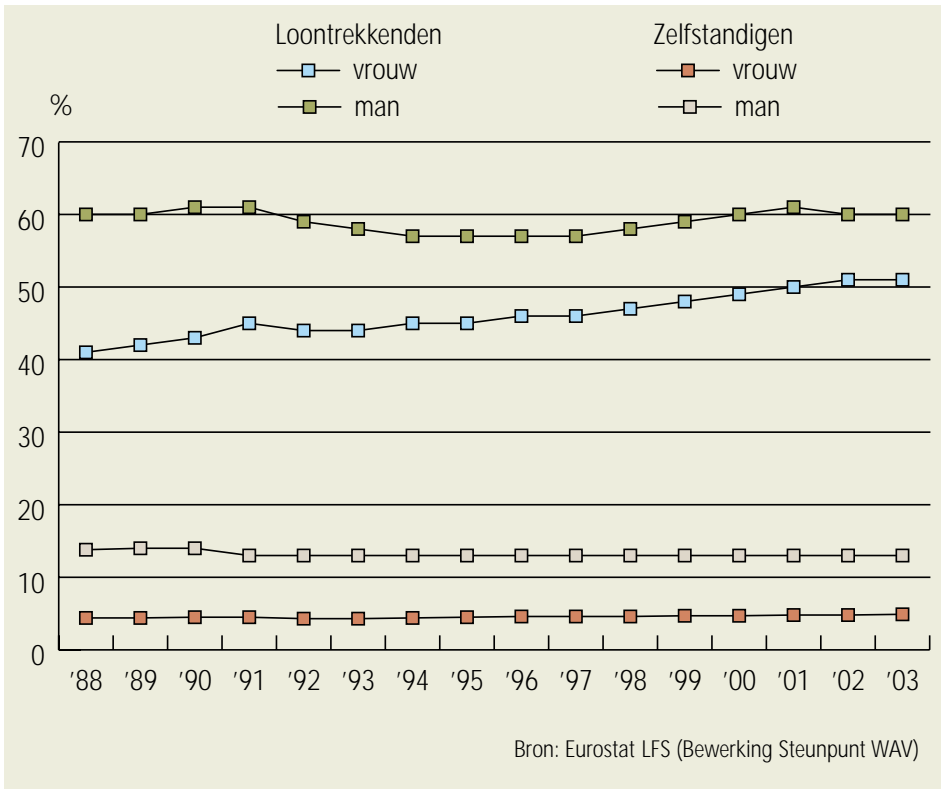
trekkenden. Anders gezegd, op 100 werkende vrouwen zijn er steeds meer loontrekkenden en steeds minder zelfstandigen. Ook bij de werkende mannen verliest het statuut van zelfstandige terrein. Deze Vlaamse evolutie loopt parallel met de ontwikkelingen in de rest van Europa (zie volgende figuur).

Een belangrijke verklaring voor het feit dat nog weinig vrouwen en mannen kiezen voor een zelfstandige activiteit vinden we in het feit dat de 'ondernemersgeest' van de bevolking eerder beperkt is. Men kan deze ondernemersgeest in kaart brengen aan de hand van de jaarlijkse 'Flash Eurobarometer', een Europese enquête waarin men aan een representatief staal van de bevolking vraagt of ze, in geval ze zouden kunnen kiezen, liefst zelfstandige dan wel loontrekkende zouden willen zijn. Gemiddeld in Europa heeft de bevolking een grotere voorkeur voor een loontrekkende job dan voor een baan als zelfstandige. Slechts een minderheid (47%) heeft een voorkeur voor het zelfstandigenstatuut. De ondernemersspirit in Europa blijkt heel wat kleiner dan in de Verenigde Staten waar 59% van de bevolking liefst zijn eigen baas zou zijn. België bengelt bovendien aan de staart van de Europese ranglijst: slechts een op drie Belgen verkiest het zelfstandigenstatuut boven dat van werknemer (EOS Gallup Europe, 2004). Enkel in Finland is de wens om ondernemer te worden nog minder groot. Uit onderzoek blijkt bovendien steeds opnieuw een duidelijk sekseverschil: vrouwen hebben over het algemeen een minder grote voorkeur voor het ondernemerschap dan mannen. In deel 5 gaan we hier dieper op in.

## **b. Europees Unie**

Net als in Vlaanderen is de vrouwelijke ondernemersgraad in de Europese Unie net iets gunstiger geëvolueerd dan die van mannen. De seksekloof is dus ook bij de Europese ondernemers een beetje kleiner geworden in de voorbije 15 jaar. We willen hier wel opmerken dat de figuur een Europees gemiddelde weerspiegelt: in tegenstelling tot wat dit gemiddelde suggereert, is het ondernemerschap lang niet in alle landen gestabiliseerd. In sommige lidstaten is het aantal zelfstandigen het voorbije anderhalf decennium flink toegenomen (vb. Duitsland, Nederland), in andere is het gevoelig afgenomen (vb. Zweden, Frankrijk). Wetenschappers zoeken allang naar een eenduidige set van verklaringen voor de evolutie van het ondernemerschap maar dit blijkt zeer moeilijk te vinden (OECD, 2000).

Aandeel loontrekkenden en zelfstandigen in de bevolking (15-64 jaar) - Europese Unie, 1988-2003

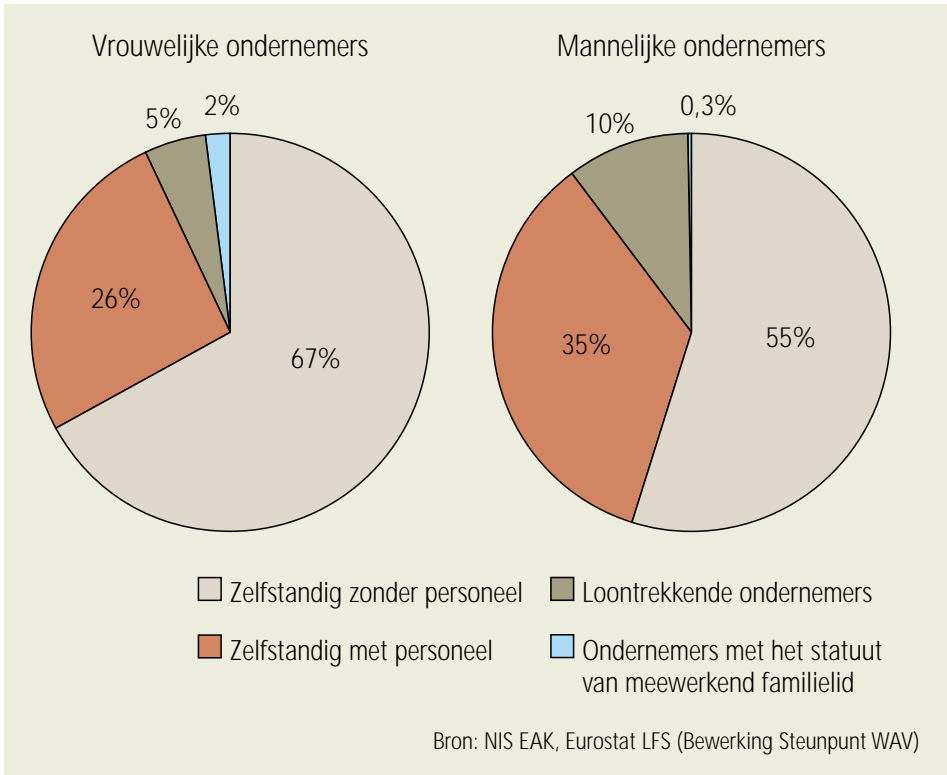


(vervolg van pagina 33)

Een tweede punt van overeenkomst tussen Vlaanderen en het gemiddelde van de Europese Unie is dat de toename van het aandeel werkende vrouwen zich hoofdzakelijk bij de loontrekkenden situeert. Hier verbergt het Europese gemiddelde echter weer enkele extremen. In de meeste lidstaten bleef het aandeel vrouwelijke ondernemers op een laag niveau steken terwijl het aandeel loontrekkende vrouwen fors toenam. Toch zijn er enkele landen waar het aandeel vrouwelijke ondernemers in de loop van de voorbije vijftien jaar fors groeide, zoals in Griekenland, Denemarken, Duitsland, Ierland en Nederland.

## Ondernemers in soorten

Verdeling van de ondernemers naar statuut - Vlaams Gewest, 2003



Zoals we in de inleiding al stellen vormen de ondernemers een zeer heterogene groep van personen in traditionele en in nieuwe beroepen, van kleine zelfstandigen en werkgevers die aan het hoofd staan van een groot bedrijf, van zelfstandigen die hun eigen zaak uit de grond stampen en 'schijn'-zelfstandigen die tegen wil en dank in dit statuut belanden. Niet over alle groepen is gedetailleerd cijfermateriaal voorhanden. In wat volgt gaan we in op de groepen die we wel statistisch kunnen afbakenen.

De grote meerderheid van de ondernemers zijn **zelfstandigen zonder personeel**: het gaat om landbouwers, personen met een eenmanszaak of een kleine BVBA of beoefenaars van een vrij beroep. Bij vrouwen komt deze vorm van ondernemerschap vaker voor dan bij mannen: in het Vlaams Gewest zijn twee op drie vrouwelijke ondernemers zelfstandigen zonder personeel (67%). Bij de mannen is het aandeel van de zelfstandigen zonder personeel veel minder groot (55%), al

blijft deze groep toch meer dan de helft van de mannelijke ondernemers uitmaken.

De groep **zelfstandigen met personeel** is bij vrouwelijke ondernemers veel kleiner dan bij mannelijke: in het Vlaams Gewest heeft slechts een kwart (26%) van de vrouwelijke ondernemers als zelfstandige de leiding over een zaak met personeel, terwijl deze groep bij de mannelijke ondernemers ruim een derde uitmaakt (35%). Mannelijke ondernemers hebben met andere woorden vaker de leiding over ondergeschikten dan vrouwen. Dit grote man-vrouwverschil komt ook in de andere Europese landen voor.

De **loontrekkenden** vormen een minderheid onder de ondernemers, zowel bij vrouwen als bij mannen. Dit is logisch, want de Belgische wetgever stelt dat wie een zaak of bedrijf bestuurt, automatisch het statuut van zelfstandige verwerft. Toch zijn er uitzonderingen. Waarom zou iemand die de leiding heeft over een bedrijf als werknemer willen tewerkgesteld zijn? Vanuit fiscaal/sociaal oogpunt is het statuut van zelfstandige immers voordeliger dan dat van werknemer. Een belangrijke reden waarom sommige *afgevaardigd bestuurders van NV's* en *zaakvoerders van BVBA's* het werknemersstatuut verkiezen is de ontslagbescherming: een zelfstandige bestuurder van een NV kan van de ene dag op de andere, zonder opzegvergoeding worden ontslagen, als loontrekkende daarentegen is zij/hij beschermd tegen ontslag. Ook de aansprakelijkheidsbeperking kan een invloed hebben op de keuze van het statuut: werknemers genieten immers, op grond van de Wet Arbeidsovereenkomsten, een ruime immuniteit voor schade veroorzaakt door hun fouten; zelfstandigen zijn daarentegen wel aansprakelijk. Deze *afgevaardigd bestuurders van NV's* en *zaakvoerders van BVBA's met een werknemersstatuut* vormen een eerste groep onder de loontrekkende ondernemers.

Ten tweede bevat de groep 'loontrekkende ondernemers' ook de topkaders van ondernemingen die bezig zijn met de dagelijkse leiding (vb. directeurs, filiaalleiders) en daarvoor een loon ontvangen. Dit zijn geen 'ondernemers' volgens de strikte definitie van ondernemerschap (zie bijlage 1), maar hun taken en verantwoordelijkheden sluiten er meestal zeer dicht bij aan.

Bij de vrouwen bevindt amper 5% van de ondernemers zich in het statuut van loontrekkende. Ook bij de mannen blijft dit aandeel beperkt, al oefent toch nog een op tien van de mannelijke ondernemers zijn functie uit in het werknemersstatuut.

Ten slotte vinden we bij de vrouwelijke ondernemers ook nog 2% **meewerkende familieleden** terug. Het gaat in de regel om vrouwen die samen met hun echtgenoot aan het hoofd staan van een bedrijf. Net als bij de loontrekkende ondernemers heeft de keuze voor dit statuut in de eerste plaats te maken met sociaal/fiscale overwegingen. In de praktijk echter delen deze vrouwen de leiding en de verantwoordelijkheid over het bedrijf met hun echtgenoot. Op pagina 43 gaan we dieper in op deze groep. Het statuut van meewerkend familielid komt bij de mannelijke ondernemers nagenoeg niet voor.

Samengevat kunnen we stellen dat ondernemerschap in Vlaanderen veel meer een zaak is van mannen dan van vrouwen. Als vrouwen al ondernemer zijn, is dit vooral in de meest bescheiden vorm van ondernemerschap, namelijk als zelfstandige zonder personeel. Mannelijke ondernemers vinden we vaker terug in leidinggevende functies.

## Zelfstandig, helper of in bijberoep?

Voor gedetailleerde gegevens over Vlaamse zelfstandigen en ondernemers gebruiken we een administratieve bron, de RSVZ (zie kader). Deze bron biedt enkel informatie over de zelfstandige ondernemers, niet over de (kleine) groep loontrekkende ondernemers. Anderzijds vinden we bij de RSVZ ook informatie over zelfstandigen die we niet als ondernemers beschouwen: de helpers, de zelfstandigen in bijberoep en de zelfstandigen actief na pensioen. We geven hieronder een kort overzicht.

Vooreerst moeten we een onderscheid maken tussen **zelfstandigen en helpers**. Een zelfstandige oefent een beroep uit zonder door een arbeidsovereenkomst of een statuut verbonden te zijn. Een zelfstandige werkt bijgevolg niet onder het gezag van iemand, maar is volledig haar/zijn eigen baas en moet dus ook instaan voor haar/zijn eigen inkomsten. Een helper is iemand die een zelfstandige in de uitoefening van haar/zijn beroep bijstaat. Ook helpers zijn niet verbonden door een arbeidsovereenkomst, maar sommigen krijgen wel een vergoeding van de zelfstandige waarvoor ze werken. Hierdoor leunt hun statuut in de praktijk dichter aan bij dat van de loontrekkenden en rekenen we hen niet tot de ondernemers.

Naast het verschil zelfstandigen-helpers, bestaat er ook een onderscheid tussen **zelfstandigen in hoofdberoep, in bijberoep of de zelfstandigen die hun activiteit verder blijven uitoefenen wanneer ze op pensioen zijn (zelfstandigen actief na pensioen)**. Zelfstandigen in bijberoep oefenen hun belangrijkste professionele activiteit in loondienst uit en hebben daarnaast ook een zelfstandige activiteit. Tevens kunnen personen die eigenlijk een zelfstandig hoofdberoep uitoefenen maar slechts geringe beroepsinkomsten hebben, het statuut van zelfstandige en bijberoep verwerven. Sommige zelfstandigen in bijberoep bouwen een volwaardige activiteit uit en beantwoorden bijgevolg aan onze definitie van ondernemerschap (zie bijlage 1). Voor vele anderen echter is het bijberoep louter een bijverdienste of een activiteit die slechts onregelmatig wordt uitgeoefend. Om de 'echte' ondernemers te onderscheiden van de overige zelfstandigen in bijberoep zouden we een objectief criterium moeten hanteren, zoals het aantal gepresteerde uren of het inkomen. We beschikken echter niet over statistische gegevens voor een dergelijk criterium. Daarom richten we ons in deze publicatie voornamelijk op de zelfstandigen in hoofdberoep en gaan we enkel in de volgende tabel en op p. 71 kort in op degenen die hun zelfstandige activiteit in bijberoep uitoefenen.

## Zelfstandigen en helpers (18-64 jaar) - Vlaams Gewest, 2003

	Aantal		Verdeling	
	Vrouw (n)	Man (n)	Vrouw (%)	Man (%)
Zelfstandigen in hoofdberoep	104 900	224 800	32	68
Zelfstandigen in bijberoep	25 500	69 900	27	73
Zelfstandigen actief na pensioen (inclusief 65+)	8 100	25 300	24	76
Helpers	43 600	26 300	62	38
<b>Totaal</b>	<b>182 100</b>	<b>346 300</b>	<b>34</b>	<b>66</b>

Bron: RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Vlaanderen telt 104 900 vrouwelijke zelfstandigen in hoofdberoep en 224 800 mannelijke. Op 100 zelfstandigen in hoofdberoep zijn er 32 vrouwen en 68 mannen. Daarnaast zijn er 25 500 vrouwen en 69 900 mannen die hun zelfstandige activiteit in bijberoep uitoefenen. Het aandeel vrouwen ligt hier lager: 27% van de zelfstandigen in bijberoep is een vrouw. Bij de zelfstandigen die actief zijn na hun pensioen vinden we nog een kleiner aandeel vrouwen (24%): het gaat slechts om 8 100 vrouwen. De enige groep waar het aantal vrouwen dat van de mannen overtreft is die van de helpers: in het Vlaams Gewest zijn er bijna 70 000 helpers waarvan 62% vrouwen. Het merendeel hiervan zijn meewerkende echtgenoten. We gaan dieper in op dit bijzondere statuut op p 43.

## Bron

Voor gedetailleerde gegevens over de ondernemers in het Vlaams Gewest, gebruiken we een administratieve bron: het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, of RSVZ

- bevat *geen* informatie over loontrekkende ondernemers.
- bevat *wel* informatie over zelfstandige ondernemers: de 'zelfstandigen in hoofdberoep'.
- bevat eveneens informatie over andere zelfstandigen, die we evenwel niet als ondernemers beschouwen: de helpers, de zelfstandigen in bijberoep en de zelfstandigen actief na pensioen.

## 18-64 jaar

In de officiële Europese statistieken geldt 15-64 jaar als de arbeidsleeftijd. In de algemene tabellen, waar we Vlaanderen vergelijken met Europa, hanteren we dan ook de leeftijdsafbakening 15-64 jaar.

Wanneer we echter Vlaanderen in detail bekijken, beschouwen we enkel de personen van 18 tot 64 jaar als de bevolking op arbeidsleeftijd. Omdat in ons land de leerplicht tot 18 jaar geldt, is het logisch de 15- tot 17-jarigen niet als personen op arbeidsleeftijd te beschouwen.



### Recente evolutie van de zelfstandigen (18-64 jaar) - Vlaams Gewest, 1997-2003

		1997	2003	evolutie
		(n)	(n)	(%)
Zelfstandigen in hoofdberoep	Vrouw	98 800	104 900	+ 6,2
	Man	228 400	224 800	-1,6
Zelfstandigen in bijberoep	Vrouw	16 600	25 500	+ 53,6
	Man	61 000	69 900	+14,6
Zelfstandigen actief na pensioen (inclusief 65-plussers)	Vrouw	11 200	81 00	-27,7
	Man	25 200	25 300	+0,4
Helpers	Vrouw	9 500	43 600	+358,9
	Man	27 400	26 300	-4,0
Totaal	Vrouw	136 100	182 100	+33,8
	Man	342 000	346 300	+ 1,3

Bron: RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV)

In de loop van de voorbije zes jaar (1997-2003) is het aantal vrouwelijke zelfstandigen en helpers in het Vlaams Gewest met een derde gestegen (+33%), terwijl het aantal mannelijke zelfstandigen nagenoeg niet is toegenomen (+1,3%).

De stijging van de vrouwelijke zelfstandigen is hoofdzakelijk op rekening te schrijven van de zelfstandigen in bijberoep en de helpers. In deze groepen nam het aantal vrouwen respectievelijk met 54% en 359% toe. De sterke stijging bij de vrouwelijke helpers is heel recent en wordt verklaard doordat meewerkende echtgenoten zich sedert 1 januari 2003 verplicht dienen in te schrijven als helper. Voordien werden ze niet geteld in de statistieken. Op p. 43 gaan we hier dieper op in.

De zelfstandigen in bijberoep vormen de enige groep waar er een reële forse stijging waar te nemen is. In absolute aantallen kwamen er de voorbije zes jaar ongeveer evenveel vrouwelijke zelfstandigen in bijberoep bij als mannelijke (+9000), maar procentueel is de stijging bij de vrouwen veel groter dan bij de mannen (+54% tegenover +15%). Op p. 71 wordt deze groep nader toegelicht.

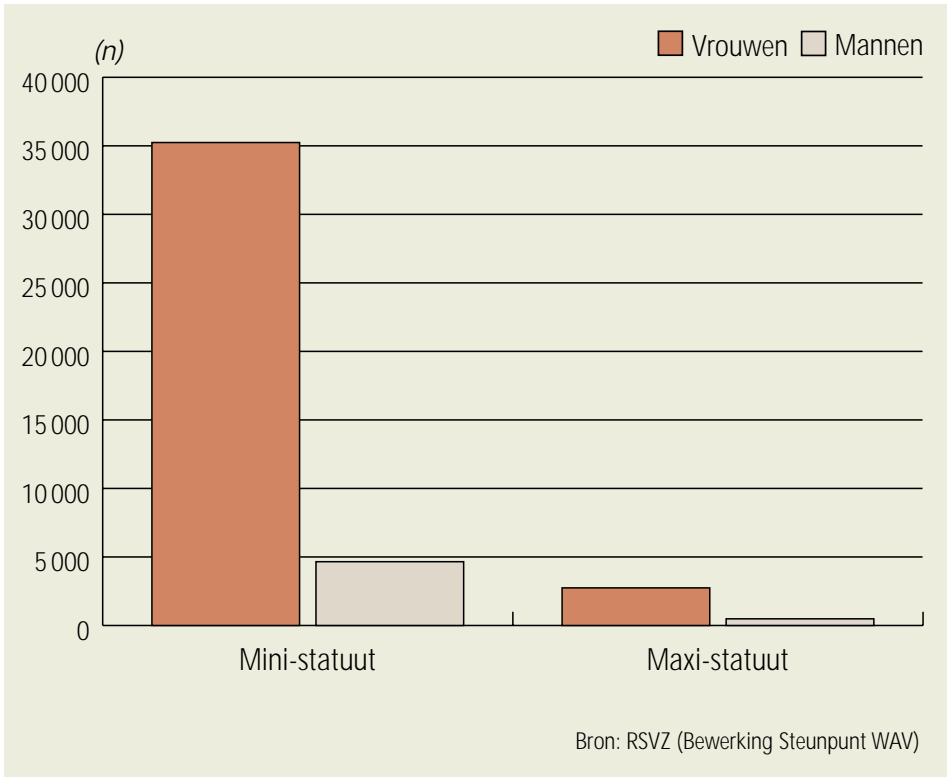
Het aantal vrouwelijke zelfstandigen in hoofdberoep steeg in zes jaar tijd met 6,2 % (+ 6 100), terwijl er bij de mannen een daling was van 1,6 % (- 3 600). Het zijn dus de vrouwen die ervoor zorgen dat het aantal zelfstandigen in hoofdberoep de laatste jaren nog een (weliswaar zeer lichte) toename kent.

Het aantal zelfstandigen actief na pensioen ten slotte, daalde bij de vrouwen met bijna een vierde (van 11 200 naar 8 100) terwijl het aantal bij de mannen nagenoeg constant bleef (+ 0,4 %). De daling bij de vrouwelijke zelfstandigen die actief zijn na hun pensioen, is mede te verklaren door het optrekken van de pensioenleeftijd voor vrouwen. Hierdoor oefenen vrouwen langer hun activiteit uit in hoofd- of bijberoep en kunnen ze minder snel een zelfstandige activiteit na hun pensioen beoefenen.

In deze publicatie behandelen we kort de groep van meewerkende echtgenoten (zie volgende pagina's) en de zelfstandigen in bijberoep. (> p. 71) Voor het overige beperken we ons in deze publicatie tot de zelfstandigen in hoofdberoep omdat enkel deze categorie onder de gehanteerde definitie van ondernemerschap valt.

## Meewerkende echtgenoten

Aantal meewerkende echtgenoten - Vlaams Gewest, 2003



Twee op drie zelfstandigen in Vlaanderen hebben geen personeel in dienst. Wie hieruit de conclusie trekt dat de meeste zelfstandigen het bedrijf in hun eentje runnen, gaat evenwel voorbij aan een andere groep personen, namelijk de helpers van zelfstandigen. Personen kunnen, zonder dat ze door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn, werken in de zaak van een zelfstandige: hun arbeidsstatuuat is dat van de 'helper' en in deze hoedanigheid hebben ze niet de rechten en plichten van een loontrekkende, maar zijn ze onderworpen aan hetzelfde sociaal statuuat als de zelfstandigen. De meeste helpers zijn familieleden van de zelfstandige. Voor de helpers die de partner zijn van de zelfstandige, of de 'meewerkende echtgenoten', bestaat nog een aparte reglementering.

## Meewerkende echtgenoten en ondernemerschap

De meeste meewerkende echtgenoten beantwoorden niet aan onze definitie van ondernemer. De kleine groep die wel onder de definitie valt, wordt meegeteld in de ondernemersgraad (zie 'ondernemers in soorten' pagina 35).

Toch laten we hier kort de meewerkende echtgenoten aan bod komen omdat ze een aparte plaats innemen in de activiteiten van ondernemers: ze zijn vaak de onmisbare rechterhand van de ondernemer.

Meewerkende echtgenoten hebben in theorie het statuut van helper van zelfstandigen, maar in tegenstelling tot de overige helpers, ontvangen ze voor hun prestaties geen vergoeding. Ze worden daarom 'niet-vergoede helpers' genoemd. Het statuut komt voor in alle landen van de Europese Unie en overal bestaat de groep overwegend uit vrouwen. In België vormden de meewerkende echtgenoten niet zo lang geleden een beroepscategorie die geen eigen rechten opbouwde in de sociale zekerheid. Ze hadden enkel 'afgeleide rechten', dit wil zeggen dat ze enkel sociale bescherming – inzake ziekteverzekering, kinderbijslag en pensioen – genoten via hun zelfstandige echtgeno(o)t(e). Naast het feit dat ze op die manier een beroepsactiviteit leverden die geen volwaardige erkenning genoot, betekende dit ook dat ze in een moeilijke situatie konden belanden wanneer hun echtgeno(o)t(e) wegviel na een overlijden of een scheiding. Dit onzekere statuut wordt nu geleidelijk omgevormd tot een volwaardig sociaal statuut.

Vanaf het jaar 2006 zullen de meewerkende echtgenoten onderworpen zijn aan het sociaal statuut van de zelfstandigen, wat betekent dat ze verplicht zijn zich aan te sluiten bij een sociaal verzekeringsfonds. Hierdoor zijn ze verzekerd inzake pensioen, kinderbijslag, gezondheidszorg, arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschap. In de periode 2003-2005 kunnen meewerkende echtgenoten vrijwillig kiezen voor dit 'maxi-statuu't'. In deze overgangstermijn is enkel het 'mini-statuu't' verplicht, wat een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschap inhoudt. Het maxi-statuu't heeft voorlopig nog niet zo'n succes: in het ingangsjaar 2003 koos

slechts een 5 000-tal Vlamingen of 12% van de meewerkende echtgenoten ervoor.

Meewerkende echtgenoten zijn in hoofdzaak vrouwen. Vlaanderen telt in 2003 zo'n 40 000 vrouwen in dit statuut. Het gaat om 2% van de vrouwelijke bevolking op arbeidsleeftijd. De meewerkende echtgenoten hebben een wat oudere leeftijdsstructuur dan loon-trekkende en zelfstandige vrouwen. We vinden ze vooral terug in (klein)handelszaken; een beperkt aantal is actief in de horeca en de landbouw. Vlaamse mannen bevinden zich zelden in het statuut van meewerkende echtgenoot: het gaat om zo'n 3 000 personen of minder dan 0,2% van de mannen tussen 15 en 64 jaar.

Ook in de rest van Europa bestaat de groep van niet-vergoede, meewerkende familieleden hoofdzakelijk uit vrouwen. Het aantal personen in dit statuut blijft in de meeste lidstaten evenwel veel beperkter dan in Vlaanderen. Gemiddeld in de Europese Unie heeft slechts 1,3% van de vrouwen op arbeidsleeftijd een niet-vergoede baan als meewerkend familielid. Van de vijftien lidstaten tellen enkel Griekenland (met zeer veel niet-vergoede familieleden in de landbouw) en Italië een hoger percentage meewerkende echtgenoten in de vrouwelijke bevolking dan Vlaanderen.



[deel 2]

## **Vrouwelijke ondernemers in detail**

## Inleiding

Deel 2 geeft een gedetailleerd overzicht van verschillende aspecten van het ondernemerschap in Vlaanderen. In een twintigtal tabellen en figuren vind je terug welke Vlaamse regio's een hoge concentratie aan vrouwelijke en mannelijke ondernemers kennen en in welke sectoren ze actief zijn. We schetsen het profiel van de ondernemers en geven aan wanneer en hoeveel ze werken. Ook cijfers over startende ondernemers en over de overlevingskansen van ondernemingen vind je in dit deel terug.

## Zelfstandigen in de Vlaamse regio's

Spreiding van de zelfstandigen in hoofdberoep (18-64 jaar) over de regio's - Vlaams Gewest, 2003

	Aantal zelfstandigen		Aandeel vrouwelijke zelfstandigen (%)	Aanwezigheidsindex vrouwelijke zelfstandigen
	Vrouw (n)	Man (n)		
<b>Vlaams Gewest</b>	104 900	224 700	32	1
<b>provincie Antwerpen</b>	26 500	58 300	31	0,94
regio Antwerpen-Boom	15 000	33 800	31	0,95
regio Mechelen	4 900	10 200	32	0,94
regio Turnhout	6 600	14 300	32	0,92
<b>provincie Vlaams-Brabant</b>	17 800	38 500	32	1,00
regio Halle-Vilvoorde	9 800	22 700	30	1,01
regio Leuven	8 000	15 800	34	1,00
<b>provincie West-Vlaanderen</b>	23 700	50 000	32	1,26
regio Brugge	6 100	12 300	33	1,32
regio Kortrijk-Roeselare	10 500	22 700	32	1,25
regio Oostende-Westhoek	7 100	15 100	32	1,23
<b>provincie Oost-Vlaanderen</b>	24 100	51 900	32	1,03
regio Aalst-Oudenaarde	6 200	13 500	31	0,97
regio Gent	10 800	23 200	32	1,09
regio St-Niklaas-Dendermonde	7 100	15 100	32	1,00
<b>provincie Limburg</b>	12 800	26 000	33	0,91
regio Hasselt	9 200	18 300	33	0,88
regio Tongeren	3 600	7 700	32	0,99

Bron: RSVZ; NIS (Bewerking Steunpunt WAV)

Van alle zelfstandigen in Vlaanderen is 32% een vrouw. Het is opvallend dat de man-vrouwverhouding in alle regio's nagenoeg identiek is. De spreiding van de zelfstandigen over de Vlaamse regio's is wel zeer ongelijk. De aanwezigheidsindex geeft aan in hoeverre zelfstandigen in een bepaalde regio sterker of minder sterk aanwezig zijn dan gemiddeld in het Vlaams Gewest (zie kader).

De West-Vlaamse ondernemingszin blijkt duidelijk uit de tabel. Per 100 vrouwelijke inwoners telt deze provincie 26 zelfstandigen méér dan gemiddeld in Vlaanderen. De regio Brugge is hier de topper.

De provincie Limburg springt dan weer in het oog omdat er zo weinig vrouwelijke zelfstandigen wonen. Vooral in de regio Hasselt is de



zelfstandige activiteit bij vrouwen beduidend minder sterk uitgebouwd dan gemiddeld in Vlaanderen.

De vrouwelijke zelfstandigen zijn ook minder sterk aanwezig in de provincie Antwerpen in vergelijking met het Vlaams Gewest. Het is hier vooral de regio Turnhout die het minder goed doet. Op 100 vrouwen zijn er in de regio Turnhout 8 zelfstandigen minder dan gemiddeld in Vlaanderen.

De zelfstandige activiteit bij de inwonsters in de provincies Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant schommelt rond het Vlaamse gemiddelde. Wel steekt de regio Gent boven dit gemiddelde uit met een aanwezigheidsindex van 1,09.

De spreiding van de vrouwelijke zelfstandigen over de regio's loopt parallel met die van de mannelijke zelfstandigen: met de West-Vlaamse regio's als traditionele broedplaats van zelfstandige activiteit, Limburg als provincie waar relatief weinig zelfstandigen actief zijn en de overige provincies daar tussenin.

## Aanwezigheidsindex

De aanwezigheidsindex duidt aan in hoeverre de zelfstandige activiteit in een bepaalde regio sterk of minder sterk aanwezig is dan gemiddeld in het Vlaams Gewest.

De aanwezigheidsindex geeft de verhouding tussen het aantal zelfstandigen en de bevolking van 18 tot en met 64 jaar in de regio (provincie), vergeleken met dezelfde verhouding in Vlaanderen.

Aanwezigheidsindex

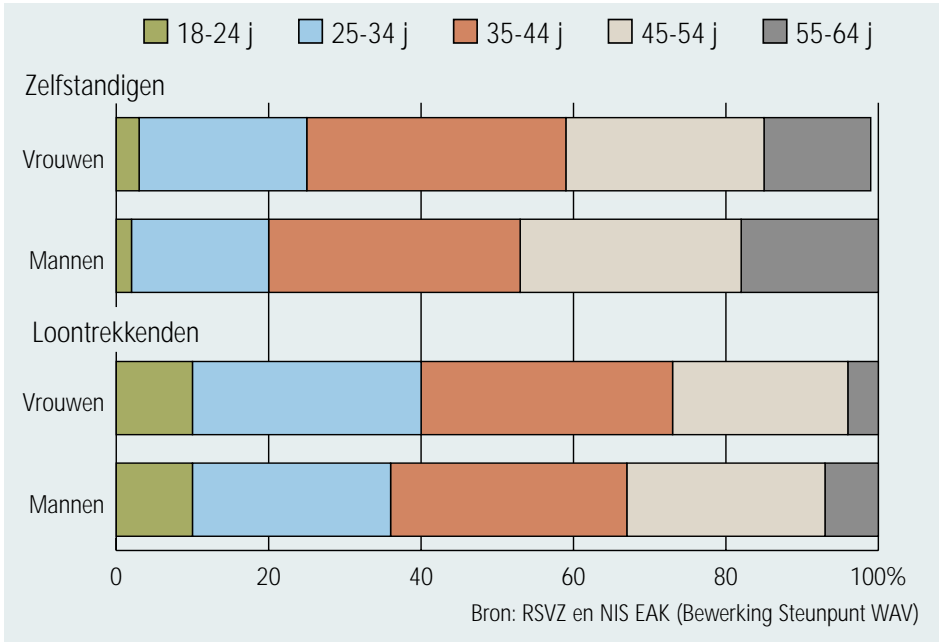
$$= \frac{\text{zelfstandigen in de regio} / \text{bevolking (18-64 j.) in de regio}}{\text{zelfstandigen in Vlaams Gewest} / \text{bevolking (18-64 j.) in Vlaams Gewest}}$$

Het Vlaams Gewest heeft een aanwezigheidsindex van één; waarden hoger dan één geven aan dat er in die regio relatief meer zelfstandigen wonen dan gemiddeld in Vlaanderen.

Waarden onder één betekenen dat het aantal zelfstandigen in de betrokken regio relatief lager ligt dan gemiddeld in Vlaanderen.

## Ondernemerschap naar leeftijd

Verdeling van de zelfstandigen in hoofdberoep en de loontrekkenden naar leeftijdscategorie - Vlaams Gewest, 2003



Zowel vrouwelijke als mannelijke zelfstandigen vertonen een ouder leeftijds patroon dan de loontrekkenden. De verklaring hiervoor is tweeledig. Ten eerste start de intrede in het zelfstandigen statuut op latere leeftijd dan bij de loontrekkenden (zie ook p. 85): van alle zelfstandigen is er nog geen 4% jonger dan 25 jaar, terwijl bij de loontrekkenden het aandeel personen jonger dan 25 zo'n 10% bedraagt. Ook het aandeel personen tussen 25 en 34 jaar is bij de zelfstandigen veel beperkter dan bij de loontrekkenden (19% versus 28%). Ten tweede stoppen zelfstandigen doorgaans op latere leeftijd dan loontrekkenden, waardoor zich aan het andere eind van de leeftijds-colonne het omgekeerde patroon voordoet. Het aandeel 45- tot 54-jarigen is bij de zelfstandigen iets groter dan bij de loontrekkenden en vooral bij de 55-plussers is het verschil aanzienlijk: 17% van de zelfstandigen is tussen 55 en 64 jaar oud, tegenover slechts 6% van de loontrekkenden.

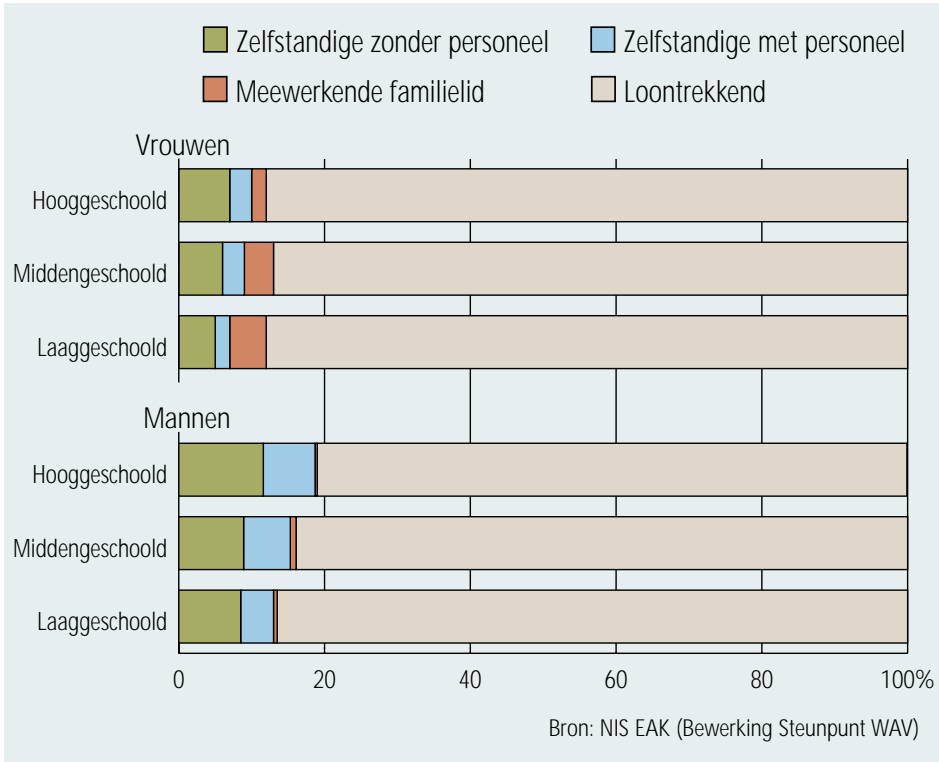
De vroege uittrede van loontrekkenden in ons land is een bekend fenomeen. Bij zelfstandigen komt vervroegde uittrede in veel mindere mate voor, mede omdat zij door andere pensioenrechten verschillende

uittredingsmogelijkheden hebben (Elchardus en Cohen, 2003). Volgens de OESO moeten we de reden voor het lage aandeel van jongeren bij de zelfstandigen niet zoeken in het feit dat jonge mensen meestal een kleiner kapitaal (zowel menselijk als financieel) hebben. Wel zijn ondernemingen gestart door jongeren in het algemeen minder succesvol en hebben ze een groter risico om te falen dan ondernemingen opgericht door ouderen (OECD, 2000).

Uit de figuur blijkt eveneens dat vrouwelijke zelfstandigen een jonger leeftijds patroon hebben dan mannelijke. Dit is eveneens het geval bij de loontrekkenden en de verklaringen zijn dan ook dezelfde. De voornaamste reden is de geleidelijke feminisatie van de arbeidsmarkt: van elke nieuwe generatie participeren meer vrouwen op de arbeidsmarkt dan van de vorige generatie. Bijgevolg zijn er bij de werkende vrouwen relatief meer jongeren en minder ouderen dan bij de werkende mannen. Deze verklaring geldt zowel voor de zelfstandigen als voor de loontrekkenden. Een bijkomende verklaring vormt het moment van uittrede: net als bij de loontrekkenden zetten zelfstandige vrouwen hun activiteit stop op jongere leeftijd dan mannen.

## Ondernemerschap naar onderwijsniveau

Verdeling van de werkenden (15-64 jaar) naar onderwijsniveau en statuut - Vlaams Gewest, 2003



Van alle Vlaamse vrouwen met een baan is 9% als zelfstandige aan de slag: 6,5% als zelfstandige zonder personeel 2,5% met personeel. Daarnaast helpt 3,5% van de werkende vrouwen in de zaak van een familielid zonder hiervoor een vergoeding te ontvangen (zie ook p. 43). De overige 87% van de werkenden vrouwen heeft een loontrekkende baan. Het is misschien verwonderlijk dat zowel bij hoog-, midden- als laaggeschoolden het aandeel zelfstandigen ongeveer even groot is (zie figuur). Dit betekent dat voor de laaggeschoolde vrouwen in Vlaanderen *die een baan hebben*, de kans dat zij als zelfstandige aan het werk zijn even groot is als voor de midden- en hooggeschoolde vrouwen met een baan. Ook de verdeling met en zonder personeel is voor alle onderwijsniveaus ongeveer gelijk. Enkel bij de meewerkende familieleden is er een duidelijk verschil naar onderwijsniveau: laaggeschoolde vrouwen die werken, bevinden zich vaker in het statuut van meewerkende familielid dan hooggeschoolde.

Bij de mannen zijn er wel duidelijke verschillen naar onderwijsniveau, al blijven deze al bij al beperkt. Bij de hogeschoolden met een baan zijn er beduidend meer zelfstandigen dan bij de laaggeschoolden: er is zowel een groter deel van de werkende hogeschoolden dat een eenmanszaak heeft als een groter deel dat werkgever is.

## Onderwijsniveau

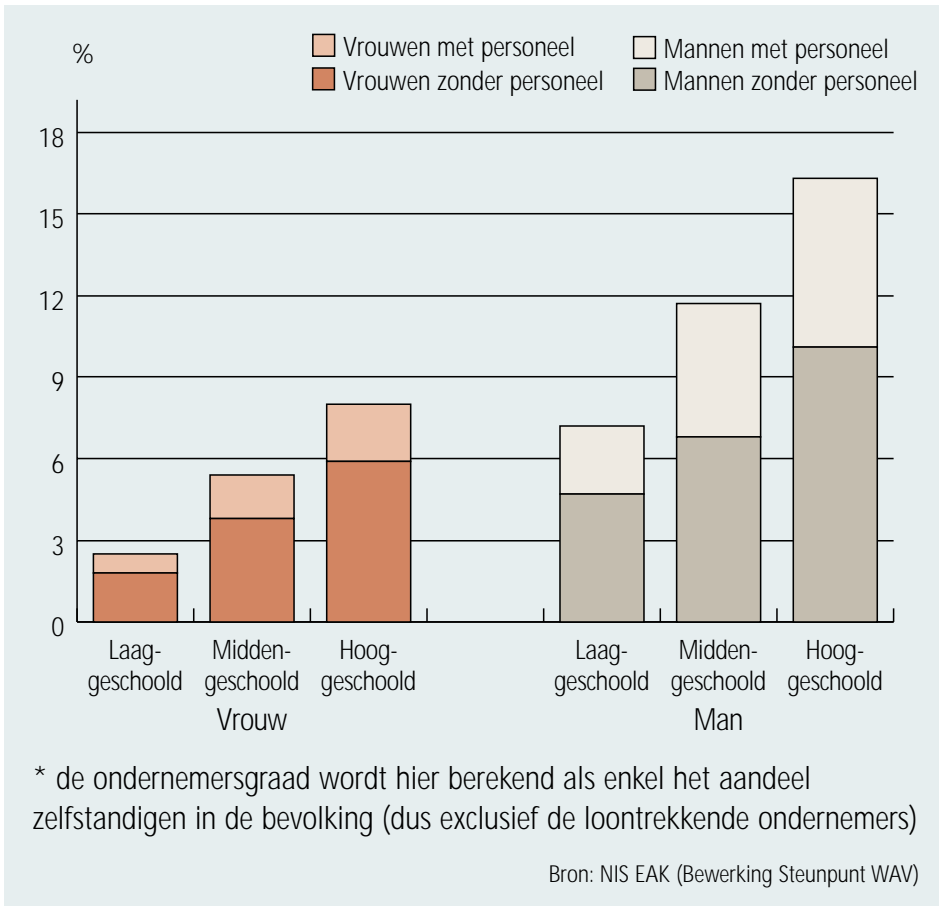
Het onderwijsniveau is het hoogste (in België officieel erkende) diploma dat de persoon heeft behaald.

- > laaggeschoold: met maximaal een diploma van het Lager Secundair Onderwijs
- > middengeschoold: met een diploma van het Hoger Secundair Onderwijs
- > hogeschoold: met een diploma van het hoger of universitair onderwijs

## Ondernemersgraad\* naar onderwijsniveau

### a. Vlaams Gewest

Aandeel zelfstandigen in de bevolking (15-64 jaar) - Vlaams Gewest, 2003



Dat laaggeschoolde vrouwen die een baan hebben even vaak als zelfstandige aan de slag zijn als hooggeschoolde vrouwen (zie vorige figuur), betekent *helemaal niet* dat laaggeschoolde vrouwen in Vlaanderen even veel kans hebben op een zelfstandige baan als hooggeschoolde vrouwen. Van alle laaggeschoolde vrouwen zijn er immers veel minder die een baan hebben *tout court* dan van de middengeschoolden – die op hun beurt veel minder vaak aan het werk zijn dan hooggeschoolden. Met andere woorden, de *werkzaamheidsgraad* van laaggeschoolde vrouwen (dit is het totaal aandeel werkenden bij laaggeschoolde vrouwen, zie genderzakboekje 2003) ligt een stuk lager dan die van midden-, respectievelijk hooggeschoolde vrouwen.

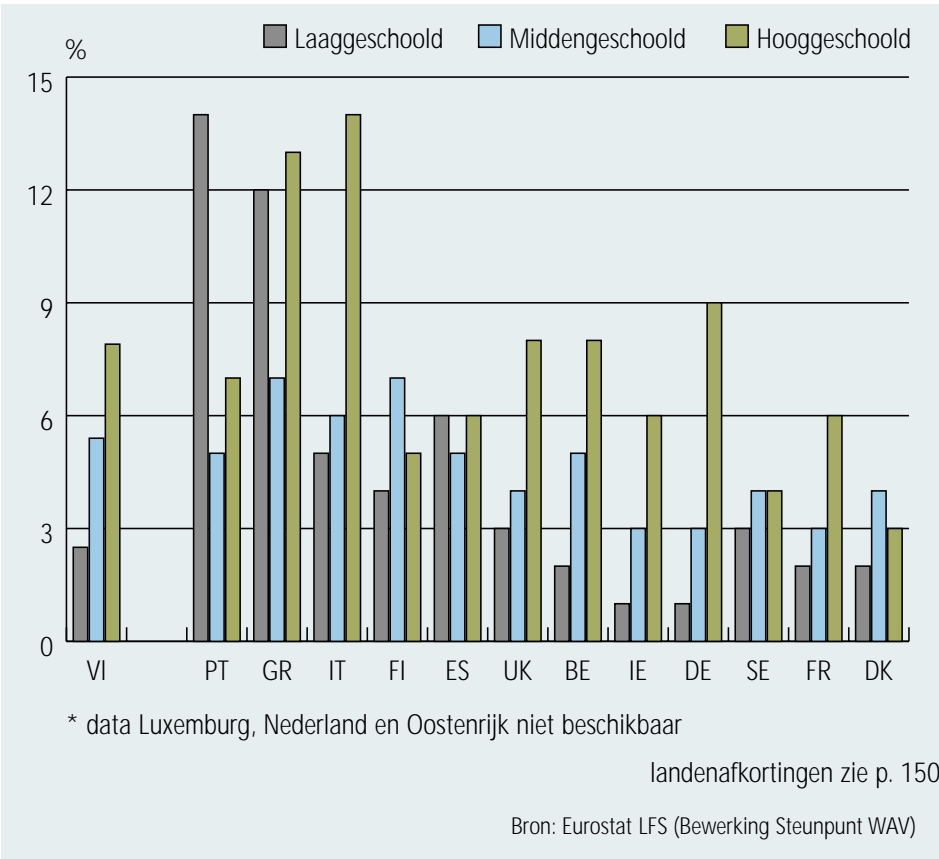
De figuur illustreert dat ook de *ondernemersgraad* dit patroon van laag naar hoog volgt: bij de laaggeschoolde vrouwen in het Vlaams Gewest vinden we een zeer lage ondernemersgraad van amper 2,5%, bij de middengeschoolde vrouwen ligt het aandeel ondernemers een stuk hoger (5,4%) en bij de hooggeschoolden nóg hoger (7,9%). Mannen kennen in elk onderwijsniveau een veel hogere ondernemersgraad dan vrouwen.

Bekijken we de twee groepen binnen de ondernemers in detail dan stellen we vast dat bij de *zelfstandigen zonder personeel* de vrouwen nog enigszins de vergelijking met de mannen kunnen doorstaan: zowel bij laag-, midden-, als hooggeschoolden ligt het aandeel zelfstandigen zonder personeel bij de mannen 'slechts' twee maal hoger dan bij de vrouwen. Wat het aandeel *zelfstandigen met personeel* betreft echter, blijven de vrouwen in Vlaanderen zeer ver achter bij de mannen: bij de laag-, midden- noch hooggeschoolde vrouwen vinden we meer dan 2% werkgevers.

## b. Europese Unie

Het feit dat we in Vlaanderen een hoger aandeel zelfstandigen terugvinden bij de vrouwen met een hoger onderwijsniveau mag dan misschien vanzelfsprekend lijken, in vele andere Europese lidstaten is dit geenszins het geval. Globaal genomen is er een groot verschil tussen de zuiderse, nog sterk ruraal georiënteerde economieën enerzijds en de overige (post-)industriële lidstaten anderzijds. In landen als Portugal, Griekenland, en in mindere mate Italië en Spanje, vinden we een relatief hoog aandeel zelfstandigen terug bij de laaggeschoolde vrouwen. Ook de hoge ondernemersgraad van hooggeschoolde vrouwen valt op in Griekenland en Italië; deze landen tellen echter zeer weinig hooggeschoolden onder de vrouwen, dus het gaat hier om een zeer klein deel van de vrouwelijke bevolking. Omgekeerd zijn er in België en zijn buurlanden en in de Anglo-Saksische landen heel weinig zelfstandigen onder de laaggeschoolde vrouwen. Net als het Vlaams Gewest kennen deze landen een hogere vrouwelijke ondernemersgraad bij een hoger onderwijsniveau en de vrouwelijke zelfstandigen vinden we voornamelijk terug in de commerciële en publieke diensten (handel, horeca, gezondheidszorg etc., zie volgende figuur).

Aandeel zelfstandigen bij de vrouwelijke bevolking (15-64 jaar) - Europese lidstaten\*, 2003



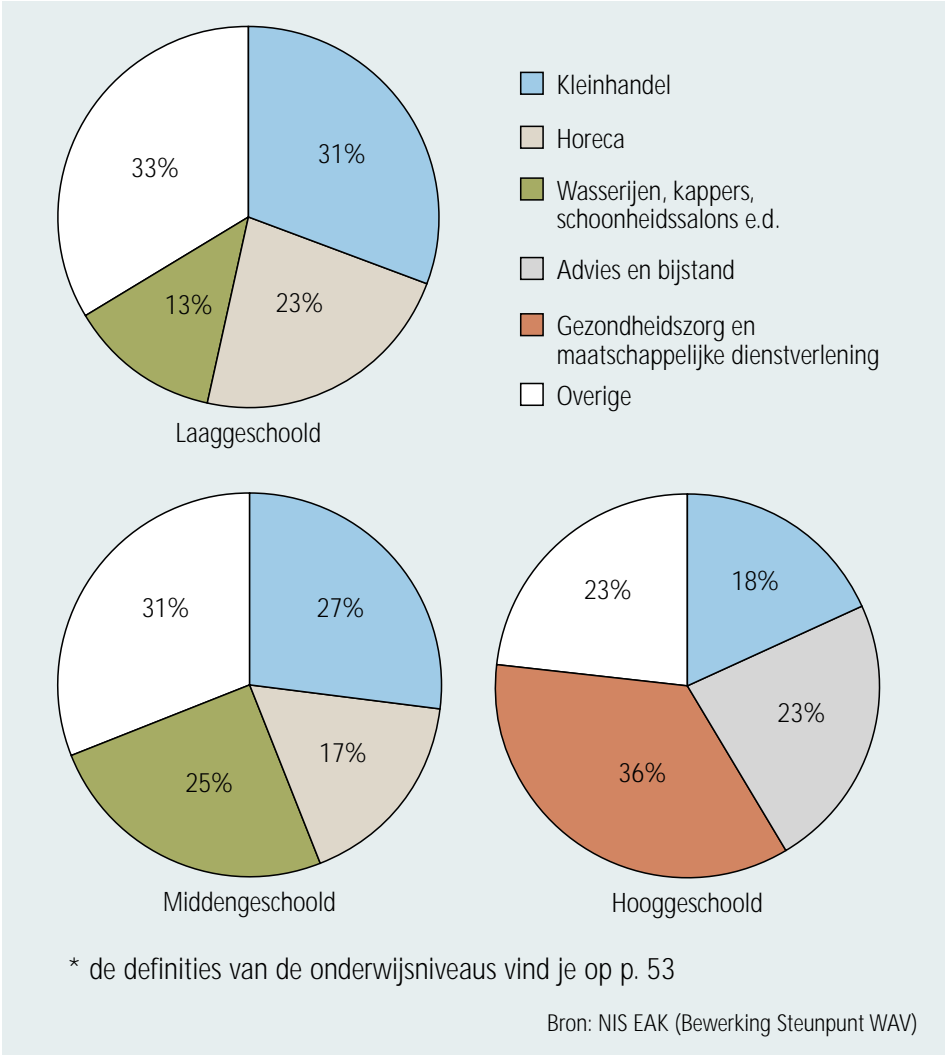
(vervolg van pagina 55)

Het onderscheid tussen de landengroepen heeft deels te maken met de verschillende vormen van ondernemerschap. Bij de ondernemers loopt een belangrijke scheidingslijn tussen personen die een eigen zaak opstarten uit noodzaak – ze hebben geen andere kansen op werk – en zij die dit doen omdat een zelfstandige zaak hen de kans biedt om een persoonlijk project te realiseren – men noemt ze de ondernemers uit opportuniteit. Meer uitleg over deze groepen vind je in deel 5, (> p.126). Wereldwijd zijn ondernemers uit noodzaak lager geschoold en we vinden ze vaker terug in landen met een lager welvaartspeil. Ondernemers uit opportuniteit zijn hoger geschoold en komen meer voor in landen met een sterke economie. Deze scheidingslijn herkennen we tot op zekere hoogte ook in de Europese Unie.



## Sectoren naar onderwijsniveau

Drie belangrijkste sectoren voor vrouwelijke zelfstandigen naar onderwijsniveau\* (15-64 jaar) - Vlaams Gewest, 2003



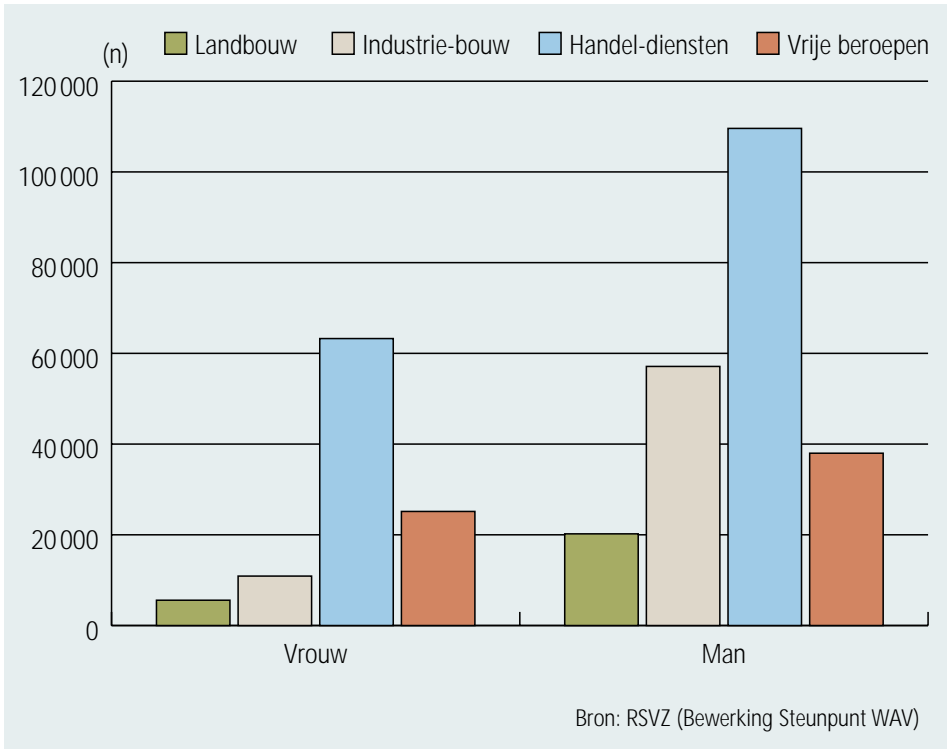
Een baan als zelfstandige betekent voor laaggeschoolden doorgaans iets helemaal anders dan voor hooggeschoolden. Dit verschil naar onderwijsniveau wordt duidelijk geïllustreerd wanneer we de zelfstandigen indelen naar de drie belangrijkste sectoren waar ze werken. Van de laaggeschoolde vrouwen met een baan als zelfstandige heeft een derde een zaak in de kleinhandel. Een kwart runt een horecazaak en zo'n 13% heeft een zaak in de zogenaamde 'overige diensten aan personen', dit zijn wasserijen, kap- en schoonheidssalons, enz.

Bij de vrouwelijk zelfstandigen met een diploma van het **middelbaar onderwijs** liggen de verhoudingen iets anders: ze hebben vaker een wasserij, schoonheidssalon ed. en beduidend minder vaak een horecazaak dan de laaggeschoolden. Toch vinden we bij de middengeschoolden dezelfde sectoren in de topdrie als bij de laaggeschoolden.

**Hooggeschoolde** vrouwen met het statuut van zelfstandige daarentegen vinden we in heel andere segmenten van de arbeidsmarkt terug. Zo is er vooreerst de *gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening* waar we ruim een derde van de hooggeschoolde zelfstandige vrouwen in Vlaanderen terugvinden. Het gaat om artsen, paramedici (vb. kinesisten), verpleegsters, enz. Een tweede belangrijke sector voor hooggeschoolden is de *advies en bijstand aan personen en ondernemingen*. De sector omvat een brede waaier van beroepen als advocaten, notarissen, boekhouders, architecten, fotografen, vertalers enz. Beide typisch 'hooggeschoolde' sectoren zijn bij de laag- en middengeschoolde zelfstandige vrouwen nagenoeg afwezig. Omgekeerd zijn hooggeschoolde vrouwelijke zelfstandigen veel minder actief in de topdrie van sectoren van de laag- en middengeschoolden: hooggeschoolden runnen minder vaak een zaak in de kleinhandel en in de horeca en de overige diensten (wasserijen, kapsalons ed.) vinden we ze nauwelijks terug.

## Zelfstandigen naar bedrijfstak

Aantal zelfstandigen in hoofdberoep naar bedrijfstak - Vlaams Gewest, 2003



In de **land- en tuinbouw** (ook wel primaire sector genoemd) tellen we slechts 5 600 vrouwelijke zelfstandigen. Hiermee is de land- en tuinbouw de sector waar het laagste aantal zelfstandige vrouwen actief zijn. Terzijde willen we hier opmerken dat deze sector in Vlaanderen naast zelfstandigen in hoofdberoep minstens evenveel meewerkende echtgenotes telt, die in de praktijk vaak een ruime beslissingsbevoegdheid hebben in het bedrijf (> p.43). Hoewel er bijna vier maal zoveel mannelijke zelfstandige landbouwers zijn, is ook bij de mannen deze bedrijfstak het kleinst.

Ook in de **industrie-bouw** of de secundaire sector zijn weinig vrouwelijke zelfstandigen actief (10 900 personen): ze maken amper 16% uit van alle zelfstandigen in de sector. De vrouwelijke zelfstandigen in de industrie-bouw werken hoofdzakelijk in de voedings- en de textielnijverheid en in de kunst- en precisienijverheid. In deze laatste bedrijfstak vinden we onder andere de fotografen en juweliers.

Aantal zelfstandigen in hoofdberoep naar bedrijfstak en beroepsgroep - Vlaams Gewest, 2003

	Aantal zelfstandigen		Aandeel vrouwen (%)
	Vrouw (n)	Man (n)	
<b>Land- en tuinbouw en visserij</b>	5 600	20 200	22
Groentekwekers, tuin- en wijnbouwers	800	4 500	15
Landbouwers, pachters, houders van hoevedieren	3 000	13 400	18
Andere	1 800	2 300	44
<b>Industrie-bouw</b>	10 900	57 100	16
Metaalnijverheid	100	3 000	3
Voeding (bakkers, slaggers, ...)	1 200	5 600	17
Textiel	500	400	54
Bouw	300	17 400	2
Kunst- en precisienijverheid (elektro-technici, slotenmakers, fotografen, juweliërs, graveerders, ...)	600	2 900	18
Vervoer (taxi's, autocars, vervoer van goederen, binnenschippers, ...)	400	3 700	10
Andere	7 800	24 000	24
<b>Handel-diensten</b>	63 300	109 600	37
Kleinhandel	12 800	20 400	39
Verzekeringen	900	2 900	25
Tussenpersonen (vertegenwoordigers, makelaars, veiligheids- en publiciteitsagenten)	3 900	6 800	37
Horeca	6 300	8 300	43
Schoonheidszorg (kappers, manicures, pedicures, ...)	10 300	2 900	78
Diverse diensten van manuele aard (garagisten, radio- en tv-herstellers, ...)	3 000	12 900	19
Andere	25 900	55 500	32
<b>Vrije en intellectuele beroepen</b> (detail zie volgende tabel)	25 200	38 000	40
Onbekend	200	600	28
<b>Totaal</b>	<b>105 100</b>	<b>225 500</b>	<b>32</b>

Bron: RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Er zijn meer dan vijf maal zoveel mannelijke als vrouwelijke zelfstandigen actief in de secundaire sector. Het leeuwendeel van de mannen zit in de bouwsector, die met slechts 2% vrouwelijke zelfstandigen een vrijwel exclusief mannelijke sector is. De overige zelfstandige mannen in de secundaire sector vinden we terug in de voedingsnijverheid (bakkers, slaggers,...) en in mindere mate in het vervoer, de metaal- en de kunst- en precisienijverheid.

Ook bij de loontrekkenden zijn de bouw en industrie sectoren met een zeer laag percentage vrouwen, terwijl in de subsectoren van de textiel en de voedingsnijverheid wel weer meer vrouwen tewerkgesteld zijn (zie genderzakboekje 2003). Deze *horizontale segregatie* vinden we dus zowel bij de zelfstandigen als de loontrekkenden terug: de term duidt op het feit dat er heel wat beroepen en sectoren zijn die vooral uit mannen bestaan en heel wat beroepen en sectoren waar hoofdzakelijk vrouwen werken (zie kader).

De **handel en diensten** vormen veruit de grootste bedrijfstak onder de zelfstandigen. Het aandeel vrouwen ligt hier met 37% een stuk hoger dan in de primaire en secundaire sectoren. Vrouwelijke zelfstandigen in de handel en diensten zijn hoofdzakelijk actief in de kleinhandel, de horeca, als zelfstandig tussenpersoon (vertegenwoordigsters, publiciteitsagentes, makelaarsters) of in de schoonheidszorg (kapsters, manicures, pedicures). Deze laatste sector is met 78% vrouwelijke zelfstandigen een 'typisch vrouwelijke' sector te noemen. De verzekeringen en de 'diverse diensten van manuele aard' (garagisten, radio- en tv-herstellers,...) zijn dan weer typisch mannelijke sectoren. Hoewel de man-vrouwverhouding bij de loontrekkenden evenwichtiger is, vinden we er een gelijkaardige sectorverdeling terug met de horeca, kleinhandel en dienstverlening aan personen (schoonheidszorg, wasserijen, reiniging,...) als overwegend vrouwelijke sectoren.

De **vrije en intellectuele beroepen** vormen bij de zelfstandige vrouwen de tweede grootste bedrijfstak, bij mannen staan deze op de derde plaats. Het is dan ook de bedrijfstak met het hoogste aandeel vrouwen onder de zelfstandigen: vier op tien zelfstandigen met een vrij beroep zijn vrouwen. Het aantal beoefenaars van een vrij beroep is de laatste jaren enorm gestegen en dit is vooral te danken aan de vrouwelijke zelfstandigen. Op pagina 66 belichten we de verschillende vrije beroepen in detail.

De aanwezigheid van vrouwelijke zelfstandigen in de verschillende sectoren vertoont dus in grote mate dezelfde kenmerken als de sectorale verdeling bij de loontrekkenden: in een aantal beroepen en sectoren, zoals de publieke sector, de zorgsector en de schoonmaaksector, zijn vrouwen oververtegenwoordigd, in een aantal andere zoals de industrie, de bouw en de manuele diensten, zijn ze verondervertegenwoordigd. Het ligt voor de hand dat de segregatiekenmerken van de loontrekkende bevolking terug te vinden zijn bij de zelfstandigen: vrouwen en mannen starten immers vooral een onderneming in sectoren waar ze eerder al ervaring en kennis hebben opgedaan (OECD, 2004).

## Segregatie

De arbeidsmarkt is geen homogeen geheel maar bestaat uit verschillende segmenten. Dit verschijnsel wordt aangeduid met de term 'segregatie'. Zo is er bijvoorbeeld het segment van de slecht betaalde, onzekere jobs tegenover de goed betaalde jobs met veel werkzekerheid. Of het segment van de jobs waarin we veel alloctonen terugvinden, tegenover de 'blanke' jobs. Op dezelfde manier bestaat er ook segregatie naar geslacht: op de arbeidsmarkt zijn vrouwen niet in alle beroepen en op alle functieniveaus even goed vertegenwoordigd.

De term 'horizontale segregatie' duidt op het feit dat vrouwen en mannen vaak in verschillende beroepen en sectoren werken, zodat men kan spreken van een 'typisch mannenberoep' en een 'typisch vrouwenberoep', of ook een 'typisch mannelijke sector' en een 'typisch vrouwelijke sector'. 'Vrouwenberoepen' zijn daarenboven vaak geconcentreerd in 'vrouwelijke sectoren' en omgekeerd voor de mannen.

Daarnaast kunnen we ook spreken van 'verticale segregatie' op de arbeidsmarkt: deze term verwijst naar de vaststelling dat vrouwen heel vaak op lagere kwalificatie- en functieniveaus terug te vinden zijn dan mannen en dat ze minder kansen hebben om door te stromen naar een hoger niveau.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Voor mer informatie over horizontale en verticale segregatie in België en de gewesten zie Van Hoof (1997)

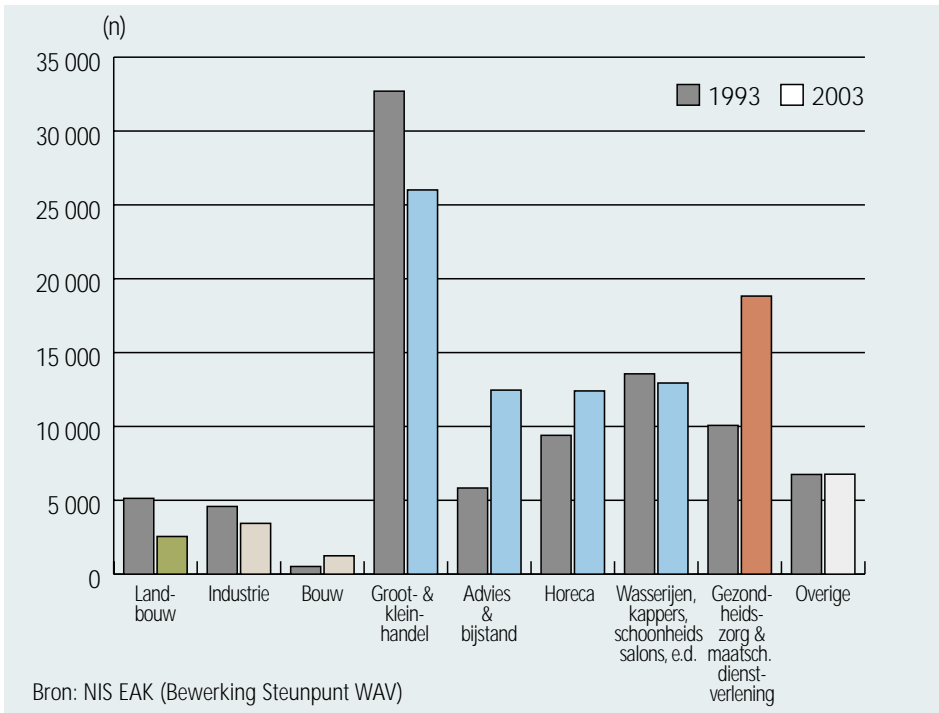
## Evolutie van de ondernemers naar sector

In de meeste landen van de Europese Unie verschuift het ondernemerschap meer en meer in de richting van de dienstensectoren terwijl het aantal ondernemers in de industrie licht terugloopt en in de primaire sector zeer sterk daalt. De evolutie van het ondernemerschap volgt daarmee de globale ontwikkelingen in de economie. Ook in het Vlaams Gewest herkennen we dezelfde veranderingen. De figuren illustreren de evolutie van de grootste sectoren voor vrouwelijke en mannelijke zelfstandigen in de loop van de laatste tien jaar.

De **primaire sector** en de **industrie** hebben de voorbije tien jaar sterk aan belang moeten inboeten. Bij de vrouwen waren er al niet veel zelfstandigen actief in deze sectoren, bij de mannen is hun aandeel geslonken van een kwart van de zelfstandigen (24%) tot ongeveer 17%. Van de secundaire sectoren kende alleen de *bouwsector* nog een groei, maar dit is dan weer een sector waar nauwelijks vrouwelijke zelfstandigen werken.

In de **tertiaire sector** als geheel – dit zijn de handel en de commerciële diensten – is het aandeel zelfstandigen de voorbije tien jaar stabiel gebleven, en dit zowel bij vrouwen als bij mannen. Intern binnen de tertiaire sector waren er echter grote verschuivingen die kunnen samengevat worden als een daling van de handel ten voordele van de diensten. Zowel bij vrouwen als bij mannen nam het aandeel zelfstandigen in de *groot- en kleinhandel* fors af: zo was in 1993 nog 37% van de vrouwelijke zelfstandigen actief in de *groot- en kleinhandel*, terwijl dit aandeel in 2003 geslonken is tot een kwart (27%). Ook de *wasserijen, kap- en schoonheidssalons e.d.* kenden zowel bij vrouwen als mannen een - weliswaar lichte – daling en in de *horeca* nam het aandeel vrouwelijke en mannelijke zelfstandigen licht toe. Van een echte groei is er enkel sprake in de sector *advies en bijstand*. Voluit wordt de sector ‘advies en bijstand aan personen en bedrijven’ genoemd en dit is een verzamelnaam voor een waaier van zelfstandige beroepen. We vinden er bijvoorbeeld veel personen in terug die een vrij beroep uitoefenen zoals advocaten, notarissen, architecten, fotografen en vertalers, maar daarnaast horen ook informatici, boekhouders, marketingbureaus, interim-kantoren, bewakingsfirma’s enz. in de sector thuis. Kortom, het gaat om zakelijke dienstverlening aan personen en bedrijven. Bij de vrouwen

## Evolutie van het aantal vrouwelijke zelfstandigen - Vlaams Gewest, 1993-2003

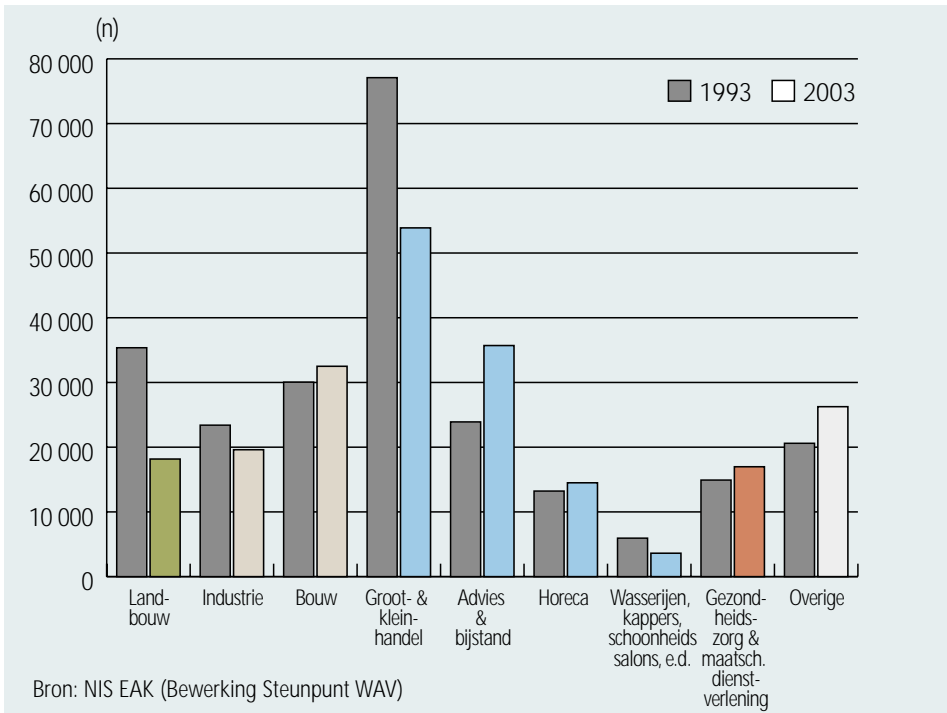


kende het aandeel zelfstandigen in het *advies en bijstand* een verdubbeling in tien jaar tijd. De sector telt nu even veel vrouwelijke zelfstandigen als de *horeca* en de *wasserijen, schoonheidssalons e.d.*, namelijk 13% van de zelfstandigen. Bij de mannen stak het *advies en bijstand* in de loop van de voorbije tien jaar de landbouw, de industrie en de bouw voorbij en werd met een aandeel van 16% de tweede grootste sector bij de zelfstandigen. Op pagina 66 gaan we dieper in op de evolutie bij een deel van de zelfstandigen uit deze sector, nl. de beoefenaars van een vrij beroep.

De globale ontwikkelingen van onze economie van industrie naar diensten komen bij vrouwen en mannen op een verschillende manier tot uiting. Bij de mannen betekent het vooral een groei van de zelfstandigen in de zakelijke dienstverlening (zie hoger), bij de vrouwen zijn het de [publieke diensten](#) of de [quartaire sector](#) waar het aantal zelfstandigen het voorbije decennium enorm toenam. Als we spreken over zelfstandigen in de [quartaire sector](#) gaat het haast uitsluitend om personen die actief zijn in de gezondheidszorg of de maatschappelijke dienstverlening: het zijn zelfstandigen met een vrij beroep



## Evolutie van het aantal mannelijk zelfstandigen - Vlaams Gewest, 1993-2003



zoals artsen, kinesisten enz. of personen die als zelfstandig verpleger, onthaalouder enz. aan de slag zijn. Bij de vrouwelijke zelfstandigen in het Vlaams Gewest is de sector van de *gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening* in het voorbije decennium uitgegroeid tot de tweede belangrijkste sector. Anno 2003 is een op vijf vrouwen met een zelfstandige baan actief in deze sector (19%). Bij de mannen was de groei van de *gezondheidszorg* veel minder sterk en blijft het aandeel zelfstandigen in de sector beperkt tot 8%.

Deze evolutie bevestigt dat de sectorale segregatie op onze arbeidsmarkt nog niet tot het verleden behoort: vrouwelijke zelfstandigen (net als de loontrekkenden overigens) zijn in toenemende mate geconcentreerd in de zorgsector, terwijl dit deel van de economie voor de mannelijke zelfstandigen veel minder van gewicht blijft. Meer cijfers hierover vind je op de volgende pagina's, waar we dieper ingaan op de vervrouwelijking van het vrije beroep.

## Vrije beroepen

Aantal zelfstandigen in hoofdberoep in vrije en intellectuele beroepen - Vlaams Gewest, 2003 en evolutie 1997-2003

	2003			Evolutie '97-'03	
	Totaal (n)	Vrouw (%)	Man (%)	Vrouw (%)	Man (%)
Paramedici (psychologen, verplegers, vroedvrouwen, therapeuten, masseerders...)	12 680	66	34	+19	+4
Privé-onderricht	1 460	61	39	+26	+38
Apothekers	2 220	50	50	+5	-14
Letteren (journalisten, tolken, vertalers,...)	1 730	45	55	+7	+2
Tandartsen	3 710	44	56	+9	-10
Advocaten	6 760	39	61	+20	+13
Wetenschap (geologen, scheikundigen, ...)	150	36	63	+32	-11
Dierenartsen	1 640	32	68	+36	+3
Artsen, chirurgen	10 890	31	69	+24	-8
Kunst (artiesten, componisten, toneelspelers,...)	2 260	31	69	+3	+2
Bestuurders van vennootschappen	2 830	29	71	+562	+591
Architecten	5 460	28	72	+37	+12
Diverse intellectuele beroepen (informatici,...)	6 640	27	73	+10	+20
Gerechtsdeurwaarders	340	18	82	+48	+13
Landmeters, ingenieurs, accounts, experts	3 700	17	83	+9	-6
Notarissen	650	17	82	+15	-5
<b>Totaal</b>	<b>63 120</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>+21</b>	<b>+7</b>

Bron: RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Zelfstandige beoefenaars van een vrij beroep zijn een welbepaalde categorie van zelfstandigen zoals artsen, apothekers, advocaten, notarissen, architecten,... Er bestaat echter geen universeel geldende definitie van het 'vrije beroep'. Overeenkomstig de traditie bij Europese organisaties omschrijft de Belgische Federatie voor Vrije en Intellectuele Beroepen (FVIB) de beoefenaars van een vrij beroep als alle zelfstandige beoefenaars van een dienstverlenend intellectueel beroep dat beantwoordt aan volgende kwalitatieve kenmerken:

- de dienstverlening bestaat hoofdzakelijk uit een *intellectuele prestatie*;
- dit vergt een belangrijke voorafgaande *opleiding* en permanente *vorming*;

- de dienstverlening gebeurt op een *onafhankelijke wijze*: de beoefenaar handelt daarbij zowel in het belang van haar/zijn opdrachtgever, cliënt of patiënt, als in het algemeen belang;
- de beroepsuitoefening is onderworpen aan een *deontologie*. Deze heeft als doel het garanderen en bevorderen van de professionaliteit, de kwaliteit en de vertrouwensrelatie met de opdrachtgever, cliënt of patiënt.

Vrouwen zijn opvallend sterker vertegenwoordigd in de vrije beroepen dan in andere bedrijfstakken. Waar er gemiddeld op 100 zelfstandigen 32 vrouwen zijn (> p. 60), zijn er op de 100 zelfstandigen met een vrij beroep 40 vrouwen. De vervrouwelijking van het vrije beroep gaat intussen onverminderd verder: bij de degenen die zich in 2003 vestigden als zelfstandige met een vrij beroep waren de vrouwen met 52% zelfs in de meerderheid (> p. 90).

Er zijn sterke man-vrouwverschillen naargelang de beroepsgroep. De vertegenwoordiging van vrouwen in de diverse vrije beroepen weer spiegelt grotendeels het traditionele man-vrouwpatroon ten aanzien van beroepen en sectoren. Zo is van de paramedici (psychologen, verplegers, vroedvrouwen, therapeuten, masseerders,...), dit zijn 'typisch vrouwelijke' verzorgende beroepen, maar liefst 65% een vrouw en ook het privé-onderwijs is hoofdzakelijk een vrouwelijke aangelegenheid. De apothekers zijn gelijk verdeeld over de geslachten. De gerechtsdeurwaarders, technische experts (landmeters, ingenieurs, ...) en notarissen bevestigen dan weer het imago van 'mannenbastion'.

We merken terzijde op dat personen met een vrij beroep hun activiteit ook in dienstverband (als loontrekkende) kunnen uitoefenen. Denk bijvoorbeeld maar aan de artsen in de ziekenhuizen. Onze cijfers hebben echter enkel betrekking op de zelfstandige beoefenaars van een vrij beroep.

Zoals reeds aangehaald zitten vrije beroepen bij vrouwen duidelijk in de lift. Men spreekt daarom van de 'vervrouwelijking van het vrije beroep'. Het aantal vrouwelijke artsen, privé-leraars, wetenschappers, gerechtsdeurwaarders en architecten is met meer dan 20 % gestegen in zes jaar tijd. In geen enkel vrij beroep is het aantal vrouwen de laatste jaren gedaald. Sommige vrije beroepen tellen daarentegen nu

wel minder mannen dan zes jaar geleden. (Tand)artsen, apothekers, wetenschappers, notarissen en experts als landmeters en ingenieurs zijn bij de mannen minder populair geworden. De grootste stijging bij de mannen zien we bij de zogenaamde diverse intellectuele beroepen (raadgevers, informatici, servicebureaus,...), de privé-leraars, de advocaten, de gerechtsdeurwaarders en de architecten.

Opvallend is ten slotte dat geen enkele subcategorie zo sterk gestegen is als de bestuurders van vennootschappen. In de voorbije zes jaar kende deze juridische vorm zowel bij vrouwelijke als mannelijke beoefenaars van een vrij beroep een ware boom. Net als in de andere sectoren liggen ook hier wellicht fiscale motieven aan de basis. Op de volgende pagina's gaan we dieper in op deze bestuurders van vennootschappen.

## Bestuurders van vennootschappen

Aandeel bestuurders van vennootschappen per bedrijfstak - Vlaams Gewest, 2003

(%)		Alle zelfstandigen	Starters
Landbouw	Vrouw	5,4	14,7
	Man	3,3	12,5
Industrie-bouw	Vrouw	63,4	52,3
	Man	33,0	56,8
Handel-diensten	Vrouw	44,2	37,2
	Man	34,8	56,5
Vrije beroepen	Vrouw	3,3	8,9
	Man	5,3	18,6
Totaal	Vrouw	28,6	32,0
	Man	31,1	47,7

Bron: RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Zeer veel zelfstandigen hebben de laatste jaren hun toevlucht genomen tot een vennootschap. Ze hebben hun zelfstandige activiteit die ze in eigen naam, als 'natuurlijke persoon', uitoefenden stopgezet en hebben een vennootschap opgericht, waarin ze als zelfstandige actief zijn. Het uitoefenen van een zelfstandige activiteit in vennootschapsvorm heeft een aantal voordelen. Zo kan men met een vennootschap een scheiding maken tussen het privé-vermogen en het beroeps-vermogen. In geval van schulden kunnen deze niet verhaald worden op het privé-vermogen. Een vennootschap geniet ook van een gunstiger fiscaal regime dan een zelfstandige natuurlijke persoon en bovendien kan de opvolging in een vennootschap veel makkelijker geregeld worden. Een belangrijk nadeel aan het oprichten van een vennootschap is echter dat men een minimumkapitaal moet inbrengen. Bovendien zijn de wettelijke vereisten voor de boekhouding heel wat strenger. Vooral indien men zeer grote investeringen doet of wanneer de onderneming hoge winsten zal genereren, is het interessant om een vennootschap op te richten. De BVBA (besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid) en de NV (naamloze vennootschap) zijn de meest voorkomende vennootschapvormen. Omwille van de forse toename van de vennootschappen spreekt men soms van de 'vervennootschappelijking' van het beroep van zelfstandigen.

Bestuurders van vennootschappen vinden we in grote getale terug in de industrie-bouw en in de handel-diensten. Het is opmerkelijk dat de vrouwelijke zelfstandigen in deze sectoren relatief meer bestuurders van vennootschappen tellen dan de mannelijke zelfstandigen. Van alle vrouwelijke zelfstandigen in de industrie-bouw is bijna twee derde bestuurster van een vennootschap, bij mannen is dit een derde. Bij de handel-diensten is het verschil tussen de geslachten kleiner, maar toch reëel (44 % vrouwelijke ten opzichte van 35 % mannelijke bestuurders van vennootschappen).

Hoewel het aantal bestuurders van vennootschappen bij de vrije beroepen bijna verzesvoudigd is over de voorbije zes jaar (> p. 64), blijft hun aandeel in deze beroepstak vooralsnog zeer beperkt. Wel zien we dat het aandeel bij de mannelijke starters opmerkelijk groter is. Dit is wellicht te verklaren doordat vooral artsen, advocaten, architecten, ... de laatste jaren veel vaker een vennootschapsvorm kiezen, en dit zijn juist de vrije beroepen waar de mannen (veel) sterker vertegenwoordigd zijn.

De vennootschapsvorm begint ook in de landbouw gewicht te krijgen. Vijftien procent van de vrouwen en dertien procent van de mannen die in 2003 een bedrijf startten in de primaire sector, doen dit als bestuurder van een landbouwvennootschap, terwijl dit in 2002 slechts zeven procent was.

## Zelfstandigen in bijberoep

Aantal zelfstandigen in bijberoep - Vlaams Gewest, 2003

	Vrouw (n)	Man (n)	Aandeel zelfstandigen in bijberoep t.o.v. het totaal van de zelfstandigen (%)
Totaal	25 500	70 000	22
Landbouw	1 200	6 500	23
Industrie en bouw	2 200	14 100	20
Handel en diensten	14 200	36 200	22
Vrije beroepen	7 800	13 100	25
<b>Belangrijkste beroepsgroepen voor zelfstandigen in bijberoep</b>			
Kleinhandel	1 700	6 000	19
Diverse diensten van manuele aard (garagisten, radio- en tv-herstellers, ...)	700	6 900	32
Tussenpersonen (vertegenwoordigers, makelaars, veiligheids- en publiciteitsagenten)	2 500	4 200	38
Bouw	100	6 100	26
Diverse intellectuele beroepen (raadgevers, informatici, servicebureaus)	1 200	4 100	44
Paramedici (psychologen, verplegers, vroedvrouwen, therapeuten, masseerders)	3 400	1 700	29
Verzekeringen	600	2 400	43
Landbouwers (landbouwers, pachters, vetweiders, houders van hoevedieren, ...)	321	2 533	15
Privé-onderricht	900	1 500	62
Diverse beroepen verwant aan de landbouw (pluimveehouders, vogelkwekers, imkers, ...)	674	1 646	44
Schoonheidszorg (kappers, manicuren, pedicures, ...)	2 000	300	15

Bron: RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV)

De meeste startende zelfstandigen hadden voordien een loontrekkende job (> p. 88). Een groot deel oefende al enkele jaren een bijberoep uit als zelfstandige alvorens zich als zelfstandige in hoofdberoep te vestigen. Vaak vormt het statuut in bijberoep als het ware een test-

periode voor de overgang naar een zelfstandige job. Ook personen die enkel een zelfstandige activiteit uitoefenen, en een zeer laag inkomen hebben, kunnen het statuut van zelfstandige in bijberoep verwerven. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het leeftijdsprofiel van deze groep iets jonger is dan dat van de zelfstandigen in hoofdberoep: 45% van de zelfstandigen in bijberoep is jonger dan 40 jaar, terwijl dit aandeel bij de zelfstandigen in hoofdberoep 40% bedraagt.

Het statuut van zelfstandige in bijberoep wint de laatste jaren fors aan populariteit. In tegenstelling tot een quasi-stagnatie van de zelfstandigen in hoofdberoep, nam het aantal zelfstandigen in bijberoep de voorbije zes jaar toe met 23% (> p. 41). Bij de vrouwen was de stijging zelfs groter dan 50%. Vrouwen zijn hiermee begonnen aan een inhaalbeweging, al bedraagt het aandeel vrouwen bij de zelfstandigen in bijberoep nog steeds slechts 27%; dit is zelfs minder dan het aandeel vrouwen bij de zelfstandigen in hoofdberoep (32%).

Personen met een zelfstandig bijberoep komen in alle beroepsgroepen voor. Gemiddeld oefent zo'n 22% van de zelfstandigen haar/zijn activiteit in bijberoep uit (zie tabel). In de industrie zijn het er wat minder (20%), bij de vrije beroepen zijn het er wat meer (25%). Een aantal dienstverlenende beroepen wordt bijzonder vaak in bijberoep uitgeoefend: zelfstandige verzekeringsmakelaars en tussenpersonen als vertegenwoordigers, maar ook zelfstandige intellectuele dienstverleners als raadgevers en informatici oefenen hun activiteit in vier op tien van de gevallen in bijberoep uit (zie tabel). Zelfstandigen die privé-onderricht geven doen dit zelfs in meer dan 60% van de gevallen als bijverdienste. Anderzijds zijn er een aantal beroepen die zelden in bijberoep worden uitgeoefend zoals bijvoorbeeld in de voedingssector (bakkers, slagers,...), in de geneeskunde (artsen, tandartsen, dierenartsen, apothekers) en onder de advocaten.

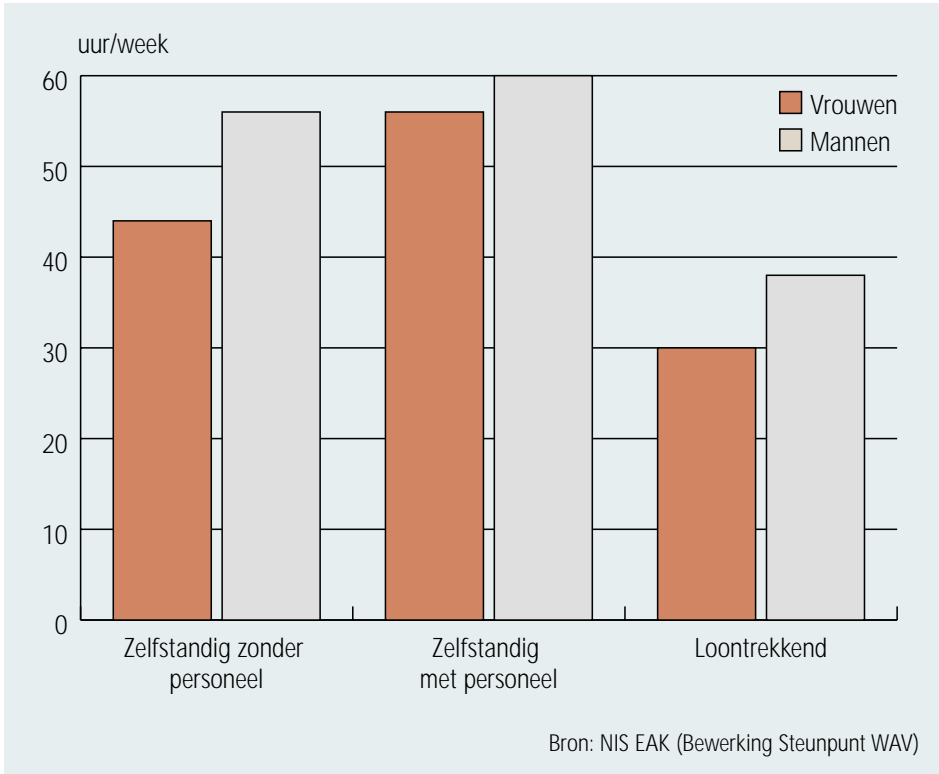
De tabel geeft aan in welke beroepsgroepen de meeste zelfstandigen in bijberoep actief zijn. De beroepen waar veel vrouwen in bijberoep actief zijn, zijn niet dezelfde als die waar veel mannen in bijberoep actief zijn. Vrouwen met een zelfstandig bijberoep zijn in de eerste plaats terug te vinden in de paramedische sector: het zijn psychologen, therapeuten, verpleegsters, vroedvrouwen, enz. Een andere beroepscategorie die bij vrouwen in bijberoep erg in trek is zijn de zogenaamde tussenpersonen, dit zijn vertegenwoordigers,



makelaars, veiligheids- en publiciteitsagenten enz. Op de derde plaats komen vrouwen die een zelfstandige activiteit in de schoonheidszorg uitoefenen. Van deze drie beroepsgroepen zijn enkel de tussenpersonen ook bij de mannen terug te vinden als een geliefde activiteit in bijberoep. De meeste mannelijke zelfstandigen in bijberoep hebben een activiteit in de 'diverse diensten van manuele aard' (garagisten, radio- en tv-herstellers, ...). Daarnaast is ook een groot aantal actief in de kleinhandel of in de bouw.

## Gewerkte uren

Aantal uur dat de werkende gemiddeld in een week presteert - Vlaams Gewest, 2003

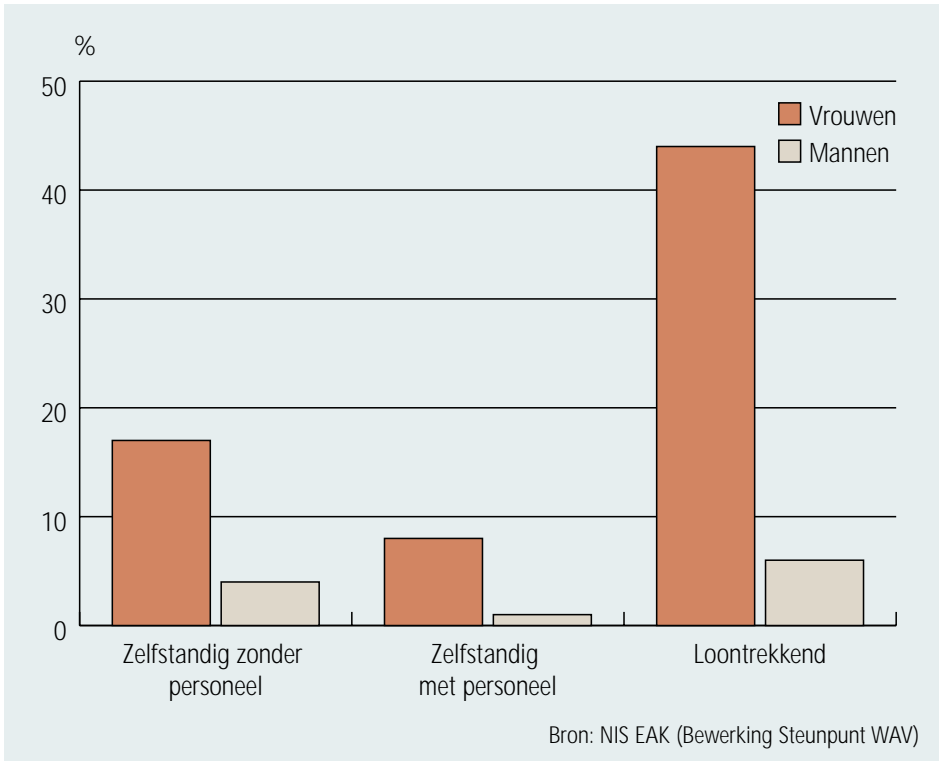


Vrouwen met een baan als loontrekkende werken minder uur per week dan mannen. De verklaring hiervoor ligt voornamelijk in het feit dat ze vaker deeltijds werken (> p. 76) en minder vaak overuren maken dan mannen (Booghmans en Van Gils, 2004). Zelfstandigen, het is bekend, besteden veel meer uren aan hun werk dan loontrekkenden: ze werken 's avonds vaak later door en zijn ook in het weekend vaak aan het werk. Op de volgende pagina's gaan we dieper in op deze onregelmatige werktijden. Net als bij de loontrekkenden echter besteden vrouwelijke zelfstandigen minder tijd aan hun werk dan mannelijke zelfstandigen. Bij de zelfstandigen zonder personeel is dit verschil het grootst: vrouwen werken gemiddeld 44 uur per week, mannen 56 uur. Een belangrijke reden hiervoor is dat vrouwelijke zelfstandigen vaak kiezen voor een activiteit die hen toelaat om naast hun professionele taken ook de zorg voor de kinderen en/of het huishouden op zich te nemen (zie ook deel 5). Zoals uit deel 5 zal

blijken, zijn vrouwelijke zelfstandigen dan ook vaak actief in een meer bescheiden project dan mannen en hebben ze minder ambitieuze doelstellingen omtrent hun zaak. Het is vanuit dit perspectief dat we wellicht het eerder kleine verschil in tijdsbesteding tussen vrouwelijke en mannelijke zelfstandigen met personeel moeten bekijken: als vrouwelijke zelfstandigen wél een grootschaliger activiteit uitbouwen en personeel in dienst nemen – en zoals eerder vermeld zijn dit er relatief weinig zie (> p. 24) – is er in hun tijdsbesteding ook niet zo veel verschil meer met mannen: vrouwelijke zelfstandigen die personen in dienst hebben werken gemiddeld 56 uur per week, mannen komen aan 60 uur.

## Deeltijdarbeid

Aandeel deeltijds werkenden - Vlaams Gewest, 2003



Voor veel vrouwen is deeltijdarbeid de manier om werk en gezin te combineren. Ze hebben een kleine of grote deeltijdse baan die hen toelaat om de zorg voor het huishouden en de kinderen op te nemen. Ook wanneer de kinderen op eigen benen staan blijven veel vrouwen deeltijds werken. Daarnaast zijn er ook vrouwen die deeltijds werken om een andere reden, ze studeren bijvoorbeeld nog of hebben financieel geen voltijdse baan nodig. Een klein deel van de deeltijds werkende vrouwen kan geen voltijds werk vinden (Steunpunt WAV, 2004).

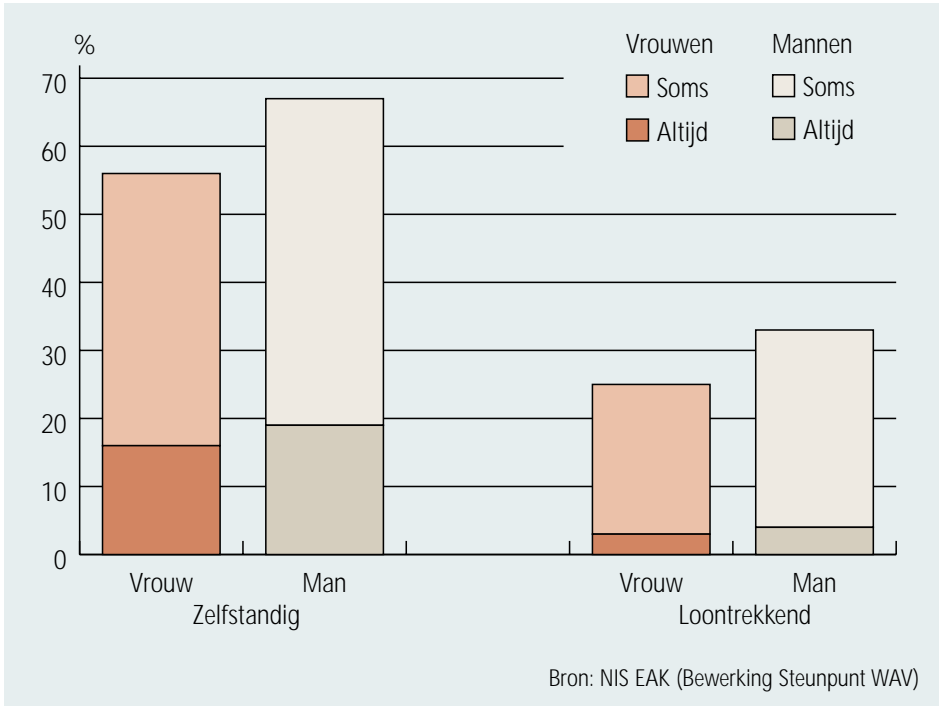
Bij de loontrekkenden heeft intussen bijna de helft van de vrouwen een deeltijdse baan. Dit aandeel blijft elk jaar stijgen. In vergelijking met de loontrekkenden werken zelfstandige vrouwen erg weinig deeltijds. Bij de zelfstandigen zonder personeel bedraagt het aandeel deeltijdarbeid 17%. Het gaat vaak om personen die werken in de gezondheidszorg (artsen, verpleegsters, kinesisten,...) of die een kap- of schoonheidssalon uitbaten. Vrouwelijke zelfstandigen met

personeel zijn nog minder vaak deeltijds aan de slag (8%). De eisen die een zelfstandige baan stelt zijn hierin vermoedelijk doorslaggevend: het uitoefenen van een zelfstandige activiteit biedt vrouwen veel minder de mogelijkheid om te kiezen voor deeltijdarbeid en dit geldt bij uitstek voor zelfstandigen die werken met personeel. Loontrekkende vrouwen kunnen bovendien in verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering stappen, zoals ouderschapsverlof of tijdskrediet, waarbij een overheidspremie het loonverlies gedeeltelijk compenseert. Voor zelfstandigen bestaat deze mogelijkheid uiteraard niet.

Moeten we deeltijdarbeid bij zelfstandige vrouwen dan al beperkt noemen in vergelijking met de loontrekkenden, het blijft ook bij de zelfstandigen een vrouwenzaak. Bij loontrekkenden vinden we nog 6% deeltijds werkende mannen terug, bij de zelfstandigen zijn deeltijds werkende mannen een curiosum.

## Avondwerk

Aandeel van de werkenden dat 's avonds (tussen 19u en 23u) werkt - Vlaams Gewest, 2003

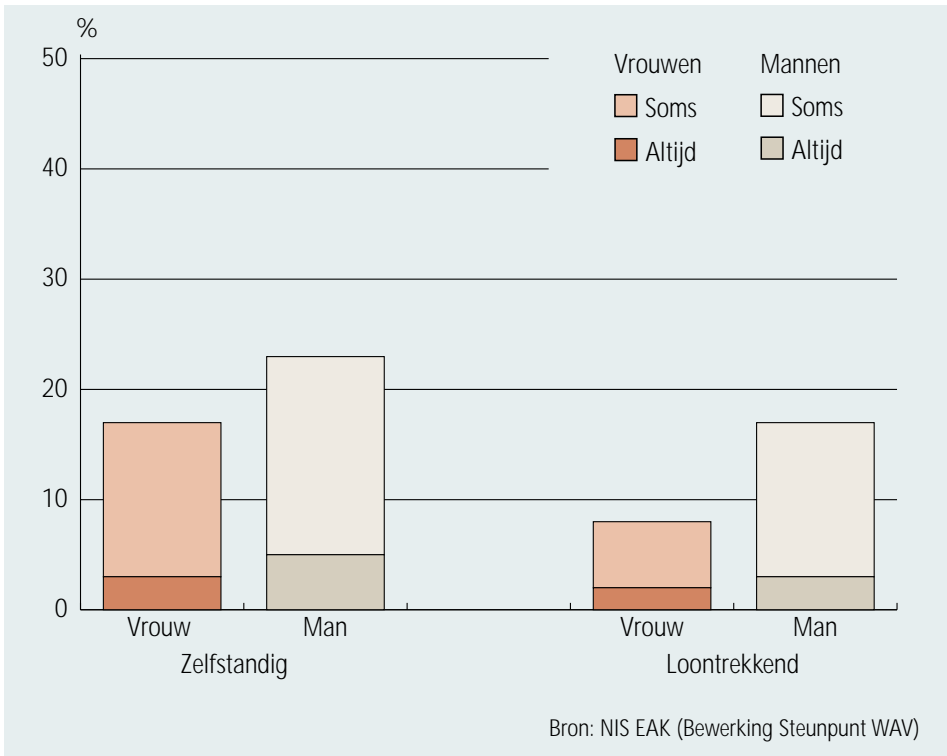


Ondernemers zijn tussen 7 en 11 uur 's avonds vaak nog aan het werk. Van de vrouwelijke ondernemers werkt iets meer dan de helft wel eens in de avonduren. Bij de mannen is dit twee derde. Het verschil met de loontrekkenden is groot: van de werknemers is slechts 25% (vrouwen) à 33% (mannen) wel eens tot in de late uurtjes bezig met het werk. Avondwerk komt het vaakst voor bij zelfstandigen in de horeca: meer dan 90% van de horeca-uitbaters is na 19 uur vaak nog aan het werk, maar ook bij landbouwers en beoefenaars van vrije beroepen is avondwerk meer regel dan uitzondering.

Als zelfstandigen avondwerk doen, is dit meestal wel niet elke werkdag. De grote meerderheid, zowel bij vrouwen als bij mannen, werkt een aantal avonden per week. Toch is er ook een behoorlijk deel van zelfstandigen dat elke avond van de week de boeken pas na 19 uur sluit. Het valt op dat er bij deze geroutineerde avondwerkers geen echt verschil tussen vrouwen en mannen bestaat: 16% van de vrouwelijke en 19% van de mannelijke zelfstandigen is elke werkdag na 19 uur nog aan het werk.

## Nachtarbeid

Aandeel van de werkenden dat 's nachts (tussen 23u en 5u) werkt - Vlaams Gewest, 2003



Nachtarbeid is in Vlaanderen eerder zeldzaam. De meeste Vlamingen zijn na 11 uur 's avonds met andere zaken bezig dan hun job, vrouwen nog meer dan mannen. Een van de redenen hiervoor is dat in ons land nachtarbeid voor vrouwen tot 1998 verboden was (tenzij in uitzonderlijke gevallen). Zelfstandigen zijn opnieuw veel vaker op ongewone uren aan de slag dan loontrekkenden, al is het verschil tussen beide groepen veel minder groot dan in het geval van avondwerk.

Van de vrouwelijke zelfstandigen werkt 17% (soms of altijd) tussen 11 uur 's avonds en 5 u 's ochtends, bij de mannelijke zelfstandigen zijn het er iets meer, namelijk 23%. Degenen die *altijd* tussen 23 u en 5u aan de slag zijn, vormen opnieuw een kleine minderheid: 3 à 5% van de vrouwelijke en mannelijke zelfstandigen is elke werkdag tot in de vroege uurtjes professioneel actief.

De horeca is ook inzake nachtarbeid de uitschieter met meer dan 60% van de zelfstandigen dat regelmatig 's nachts werkt. Zo'n kwart

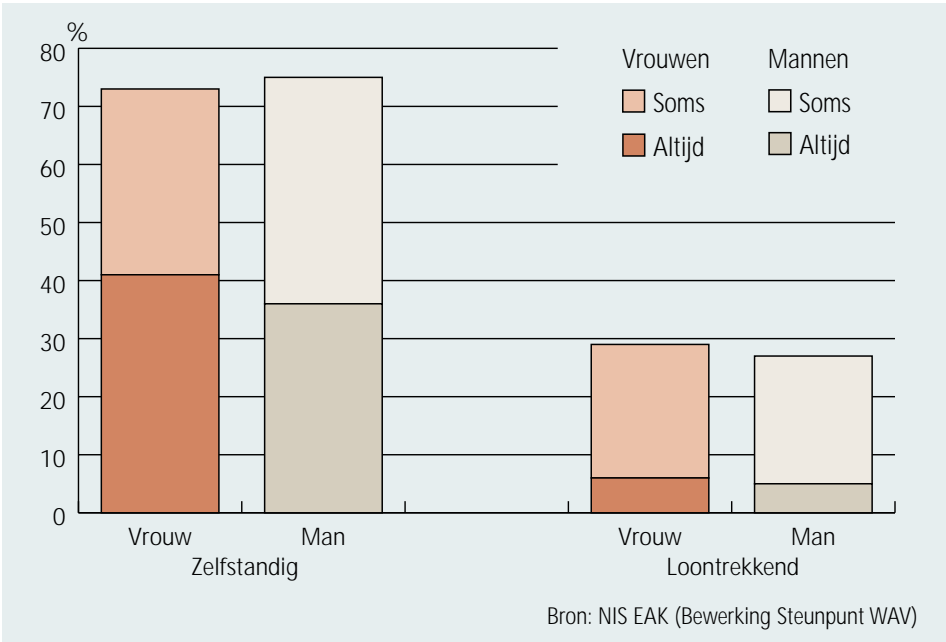
van de horeca-uitbaters en uitbaatsters houdt bovendien *elke* nacht de zaak open. De sector wordt op verre afstand gevolgd door de gezondheidszorg, waar 25% van de vrouwelijke zelfstandigen en 45% van de mannelijke 's nachts werkt. De grote meerderheid van deze zelfstandigen doet trouwens slechts af en toe aan nachtelijke dienstverlening.



## Weekendwerk

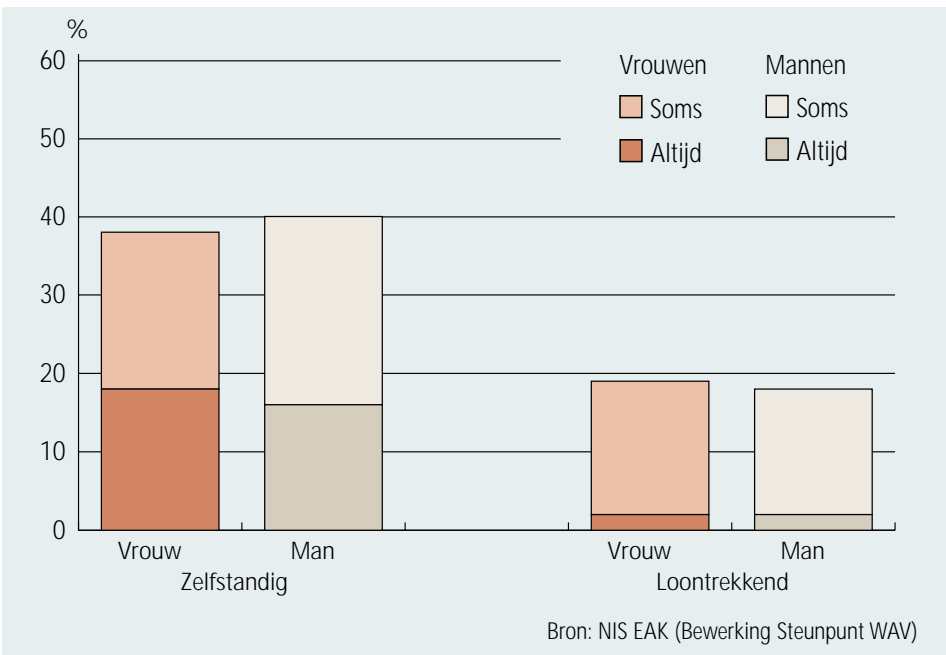
### Zaterdagwerk

Aandeel van de werkenden dat op zaterdag werkt - Vlaams Gewest, 2003



### Zondagwerk

Aandeel van de werkenden dat op zondag werkt - Vlaams Gewest, 2003



De meeste ondernemers zijn ook in het weekend aan het werk. Meer dan 70% van zowel de vrouwelijke als de mannelijke ondernemers werkt regelmatig op zaterdag en ongeveer 40% werkt ook op zondag. In beide gevallen is dit meer dan het dubbele van bij de loontrekkenden.

### Zaterdagwerk

73% van de vrouwelijke ondernemers is regelmatig op zaterdag aan de slag, dit is bijna even veel als bij de mannen (75%). Bovendien werkt 41% van de vrouwelijke ondernemers *elke* zaterdag, wat zelfs iets meer is dan bij de mannen. Ondernemers die vaak op zaterdag werken, vinden we in alle sectoren terug maar een aantal sectoren springt in het oog. De hoogste concentraties zaterdagwerk treffen we aan bij degenen met een zaak in de kleinhandel of de horeca; de meeste winkeliers en horeca-exploitanten houden hun zaak bovendien *elke* zaterdag open. Precies in deze twee sectoren zijn bijzonder veel vrouwen aan de slag: 37% van de vrouwelijke zelfstandigen werkt in de kleinhandel of de horeca, tegenover 23% van de mannelijke zelfstandigen. Het verklaart het hoge aandeel vrouwelijke zelfstandigen dat *elke* zaterdag werkt. Bij de mannelijke zelfstandigen is zaterdagwerk meer gespreid over verschillende sectoren: naast de kleinhandel en de horeca vinden we ze ook meer terug in de landbouw, de banken en verzekeringen, enz.

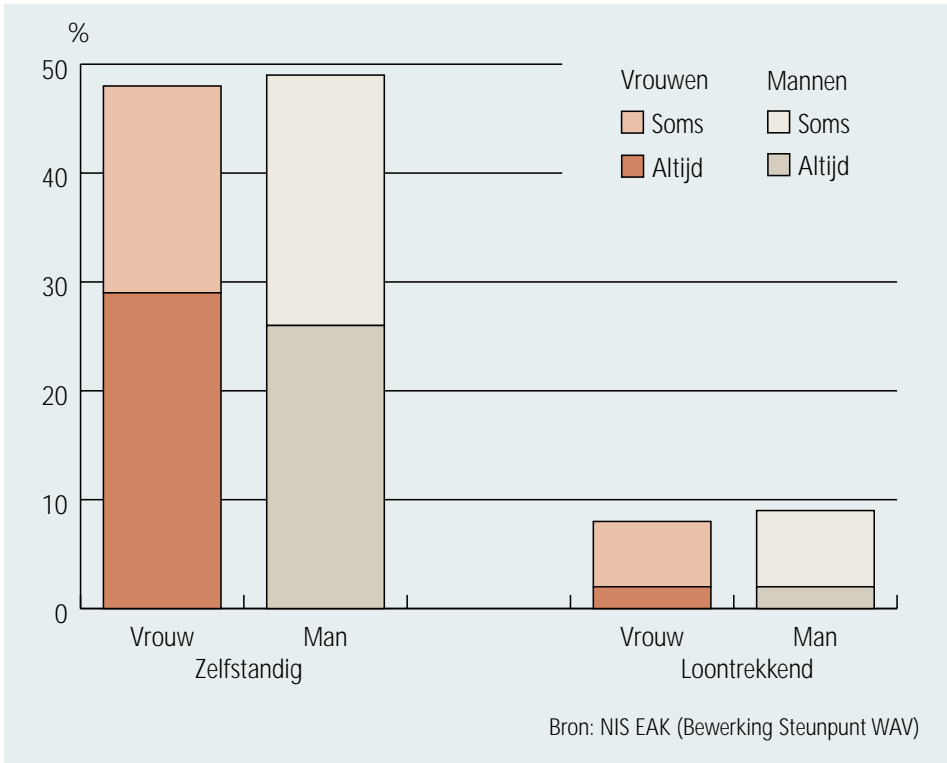
Bij de loontrekkenden verrichten vrouwen zelfs iets meer zaterdag- én zondagwerk dan mannen. Weekendwerk komt ook bij de loontrekkenden vaak voor in sectoren waar relatief veel vrouwen aan de slag zijn zoals de kleinhandel, de horeca en de gezondheidszorg.

### Zondagwerk

Zondagwerk komt veel minder vaak voor dan zaterdagwerk, maar de man-vrouwpatronen zijn gelijkaardig: 39% van de vrouwelijke zelfstandigen werkt op zondag, wat ongeveer even veel is als bij de mannen (40%) en voor de helft van deze vrouwen (18%) is *elke zondag* een werkdag. Inzake zondagwerk is opnieuw de horeca koploper; twee op drie horeca-uitbaters werken zelfs elke zondag. Daarnaast vinden we zelfstandigen die op zondag werken ook terug in de gezondheidszorg en de landbouw, vrouwen meer in de eerste sector, mannen in de laatste.

## Thuiswerk

Aandeel van de werkenden dat thuis werkt - Vlaams Gewest, 2003



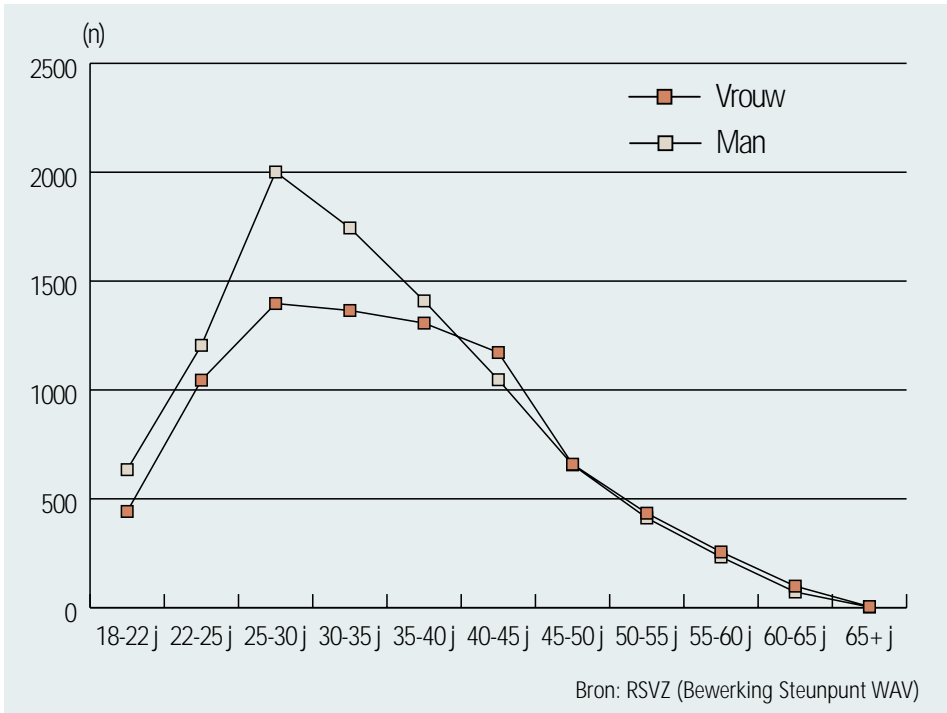
Veel zelfstandigen wonen en werken op hetzelfde adres. Anderen doen thuis de administratie van hun zaak. Het is dan ook niet verwonderlijk dat het percentage zelfstandigen dat regelmatig thuis werkt erg hoog ligt in vergelijking met de loontrekkenden. Ongeveer de helft van de zelfstandigen, zowel bij vrouwen als mannen, werkt wel eens thuis en meer dan een kwart geeft zelfs aan *altijd* thuis te werken. In de landbouw, de horeca en bij de kappers vinden we veel thuiswerkers terug, maar ook in de meeste andere sectoren ligt het aandeel thuiswerkende zelfstandigen hoog. Door deze gelijke spreiding over de sectoren zijn er nauwelijks verschillen tussen vrouwen en mannen.

Thuiswerken kan een aantal praktische voordelen bieden die toelaten het werk beter af te stemmen op de noden van het gezin. Het is bijvoorbeeld tijdsbesparend omdat de afstand van thuis tot aan het werk wegvalt en bij sommige beroepen is het mogelijk de tijd die men aan het werk besteedt te regelen in functie van huishoudelijke arbeid en zorgtaken. In vele gevallen biedt een zelfstandige baan in

dit opzicht dus ruimere mogelijkheden dan een loontrekkende job. Een belangrijk nadeel verbonden aan thuiswerken is echter dat het onderscheid tussen werk en privé-leven vervaagt. Personen die thuiswerken zijn vaak alzijdig en permanent beschikbaar voor hun job wat snel tot een toename van werkuren leidt.

## Starters

### Aantal startende zelfstandigen in hoofdberoep - Vlaams Gewest, 2003



Het Vlaams Gewest telt 17 600 personen die in de loop van het jaar 2003 een beroepsactiviteit als zelfstandige in hoofdberoep zijn gestart (de 'starters'). Bij de starters doen de vrouwen het opmerkelijk beter dan globaal genomen bij de zelfstandigen. Van alle starters is 46% een vrouw en 54% een man, daar waar deze verhoudingen in de globale groep zelfstandigen respectievelijk 32% en 68% bedragen (> p.39). Het aantal startende zelfstandigen in hoofdberoep is de laatste jaren aanzienlijk gedaald, en dit zowel bij mannen als vrouwen. In 1996 telden we nog 24 300 starters, waarvan 43% vrouwen.

Vrouwelijke starters zijn gemiddeld iets ouder dan mannelijke starters: bij de vrouwen is 48% van de beginnende zelfstandigen ouder dan 35 jaar, bij de mannen is dit slechts 41%. Zowel vrouwelijke als mannelijke zelfstandigen starten hun activiteit meestal rond de leeftijd van 25 tot 40 jaar. Bij vrouwen blijft het aantal starters tot de leeftijd van 45 ongeveer op hetzelfde aantal ( $\pm$  1 350 per vijfjarige leeftijdscategorie). Bij mannen daarentegen vertoont de grafiek op 25-30 jaar duidelijk een piek en tellen we 2000 starters; daarna daalt

het aantal starters geleidelijk, waardoor het verschil tussen vrouwen en mannen steeds kleiner wordt. De leeftijd van 45 is een keerpunt: het aantal beginnende zelfstandigen is vanaf die leeftijd erg beperkt, maar wel even groot bij vrouwen als mannen.

Het aandeel vrouwen bij de startende zelfstandigen ligt zoals vermeld nog steeds lager dan het aandeel mannen (46% tegenover 54%). In de eerste plaats is dit een weerspiegeling van de verschillende mate waarin vrouwen en mannen in het Vlaams Gewest zich aanbieden op de arbeidsmarkt: bij de totale groep werkenden bedraagt het aandeel vrouwen immers 43%. Deze verklaring is echter onvoldoende. Startende zelfstandigen zijn namelijk geconcentreerd in de jonge leeftijdsgroep: 70% van hen is jonger dan 40 jaar en ook bij deze jonge groep starters bedraagt het aandeel vrouwen slechts 42%. Deze man-vrouwverhouding is beduidend ongelijker dan bij de totale groep werkenden: van alle werkenden jonger dan 40 is immers 46% een vrouw. Bijkomende verklaringen moeten dus aan de basis liggen van het man-vrouwverschil bij de starters.

Uit onderzoek, zowel uit ons land als uit Europese en wereldwijde studies, blijkt dat vrouwen meer hindernissen ondervinden bij het opstarten van een onderneming dan mannen (OECD, 2004; De Clercq e.a., 2003a; Grilo en Irigoyen, 2002). Zo blijkt om te beginnen de geringe aanwezigheid van rolmodellen voor vrouwen een belangrijke reden te zijn waarom ze minder vaak aan een zelfstandige activiteit beginnen dan mannen. Vrouwen richten zich in hun ambities meestal op vrouwelijke voorbeelden, mannen op mannelijke voorbeelden. Het belangrijkste rolmodel is vaak de vader of moeder. Ook vindt men het vanuit maatschappelijk oogpunt vaak minder vanzelfsprekend dat vrouwen een zaak opstarten. Voorts hebben vrouwen minder netwerken en contacten met bestaande ondernemers. Daardoor hebben vrouwen minder toegang tot de hulp en informatie die nodig is om een onderneming succesvol op te starten. Anderzijds zijn vrouwen, mede wegens voornoemde redenen, vaak minder geïnteresseerd om een zaak op te starten en minder bereid om risico's te nemen.

Een laatste reden waarom er minder vrouwen zijn die zich als zelfstandige vestigen dan mannen is de traditionele taakverdeling tussen vrouwen en mannen. Nog steeds zijn het overwegend vrouwen die de zorg voor het huishouden en de kinderen opnemen. Rekening

houdend met de grote tijdsinvestering die een zelfstandige job vergt (> p. 74), is een combinatie van gezinstaken en een activiteit als zelfstandige voor vele vrouwen een te zware taak. Mannen daarentegen hebben vaak een partner om de dagelijkse zorg op te nemen en hebben daardoor meer tijd om in hun zelfstandige activiteit te investeren. Wanneer de kinderen een bepaalde leeftijd bereikt hebben verminderen de zorgtaken sterk. Vermoedelijk is dit wegvallen van de zorgtaken een verklaring voor de vaststelling dat we vanaf de leeftijd van 45 jaar evenveel vrouwen als mannen aantreffen die een zelfstandige zaak beginnen.

In deel 5 van dit zakboekje lees je meer over de redenen waarom er minder startende vrouwelijke ondernemers zijn dan mannelijke.

## Instroom in het statuut van zelfstandige

Statuut van de zelfstandigen (15-64 jaar) een jaar voor ze starten - Vlaams Gewest; 2de kwartaal 1998 - 3de kwartaal 2000

	Vrouw (%)	Man (%)
Loontrekkend	41	61
zuiver loontrekkend	28	36
loontrekkend met zelfstandig bijberoep	13	24
Voltijds loopbaanonderbreking	2,6	0,6
Werkzoekend	7	5
Niet-beroepsactief	49	34
Totaal	100	100

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ, Basistoepassing acht en PMBA-bestand (Bewerking Steunpunt WAV)

De meeste zelfstandigen hebben al ooit in loondienst gewerkt voordat ze met hun zelfstandige activiteit starten. Uit onderzoek blijkt zelfs dat zelfstandigen meestal in dezelfde sector starten als die waarin ze ervaring en kennis als loontrekkende hebben opgedaan (OECD, 2004). De tabel geeft aan in welk beroepsstatuut zelfstandigen zich bevonden één jaar voor ze zich als zelfstandige in hoofdberoep vestigden.

Van de Vlaamse vrouwen die een zaak of een praktijk beginnen had 41% het jaar voor de start een loontrekkende job. Bij de mannen ligt het aandeel dat de overstap maakte van een loontrekkend naar een zelfstandig statuut veel hoger: daar was 61% loontrekkend een jaar voor de start. Een groot deel van deze starters-in-hoofdberoep heeft bovendien reeds ervaring als zelfstandige opgedaan in bijberoep: van de vrouwelijke starters was 13% het jaar ervoor loontrekkende met een zelfstandige bijberoep, bij de mannen is dit zelfs 24%. Het statuut van zelfstandige in bijberoep in combinatie met een loontrekkende activiteit wordt dus vaak gehanteerd als een testfase en een financieel veilige aanloopperiode alvorens een activiteit in hoofdberoep te beginnen.

Een klein percentage van de vrouwen (2,6%) en een nog kleiner percentage van de mannen (0,6%) maakt gebruik van de regeling van loopbaanonderbreking om zich als zelfstandige te vestigen. Het gaat



dus om *werknemers* die hun loontrekkende activiteit onderbreken in het stelsel van de 'loopbaanonderbreking' (nu tijdskrediet). Gedurende het eerste jaar is het de beginnende zelfstandige toegestaan om haar/zijn uitkering van loopbaanonderbreking/tijdskrediet te cumuleren met de inkomsten van een zelfstandige activiteit.

Een behoorlijk percentage van de startende vrouwelijke zelfstandigen oefende het jaar voordien geen beroepsactiviteit uit: het gaat om 56% waarvan 7% werkzoekend was het jaar voor de start en 49% niet-beroepsactief. Bij deze niet-beroepsactieven horen onder meer de studenten thuis en degenen die een opleiding volgden. Bij de mannen ligt het aandeel dat vanuit het statuut van werkzoekende of niet-beroepsactieve een zelfstandige zaak opstart veel lager (39%). Dit man-vrouwverschil, waarbij vrouwelijke zelfstandigen minder vaak dan mannen een zaak starten vanuit de relatief gunstigere positie van loontrekkende, sluit aan bij een andere vaststelling elders in dit boekje (> p. 130). Vrouwen die zich als zelfstandige vestigen doen dit namelijk vaker *uit noodzaak* dan mannen. Omgekeerd starten mannen vaker een zaak omdat ze daarvoor een goede gelegenheid, een '*opportuniteit*' zagen. Het feit dat vrouwen vaker uit het statuut van werkzoekende of niet-beroepsactieve aan een zelfstandige activiteit beginnen, wijst er eveneens op dat zij vanuit een zwakkere positie starten dan mannen. Ze hebben bijvoorbeeld vaak een minder groot startkapitaal kunnen opbouwen dan personen met een betrekking. Ze hebben ook minder kans om vanuit een vroegere job connecties te hebben met de markt. Uit onderzoek blijkt dat deze (en andere) nuttige contacten die de zelfstandige heeft en het netwerk dat zij/hij uitbouwt, vaak onmisbaar zijn voor het welslagen van de onderneming (OECD, 2004). In deel 5 gaan we hier uitvoerig op in.

## Starters naar bedrijfstak en beroepsgroep

Aantal starters naar bedrijfstak en beroepsgroep - Vlaams Gewest, 2003

	Aantal starters		Aandeel vrouwen	
	Vrouw (n)	Mannen (n)	bij de starters (%)	bij de totale groep zelfstandigen (%)
Land- en tuinbouw en visserij	380	370	51	22
Industrie-bouw	1 290	2 030	39	16
Metaalnijverheid	20	50	30	3
Voeding (bakkers, slaggers, ...)	370	80	81	17
Bouw	60	440	12	2
Kunst- en precisienijverheid (elektro-technici, slotenmakers, fotografen, juweliërs, graveerders, ...)	30	40	45	18
Vervoer (taxi's, autocars, vervoer van goederen, binnenschippers, ...)	50	150	26	10
Bestuurders van vennootschappen	670	1.160	37	27
Andere	80	120	39	19
<b>Handel-diensten</b>	<b>4 600</b>	<b>5 210</b>	<b>47</b>	<b>37</b>
Kleinhandel	800	490	62	39
Verzekeringen	30	90	27	25
Tussenpersonen (vertegenwoordigers, makelaars, veiligheids- en publiciteitsagenten)	440	420	51	37
Horeca	620	550	53	43
Schoonheidszorg (kappers, manicures, pedicures...)	430	60	88	78
Diverse diensten van manuele aard (garagisten, radio- en tv-herstellers,...)	220	320	41	19
Bestuurders van vennootschappen	1 710	2 950	37	31
Andere	340	340	50	36
<b>Vrije en intellectuele beroepen</b>	<b>1 900</b>	<b>1 780</b>	<b>52</b>	<b>40</b>
Artsen, tandartsen, apothekers, dierenartsen	320	210	61	36
Paramedici (psychologen, verplegers, kinesisten, ...)	520	110	83	66
Privé-onderricht	120	60	64	61
Advocaten	270	220	55	39
Architecten	160	180	46	28
Diverse intellectuele beroepen (raadgevers, informatici, servicebureaus, ...)	170	400	29	27
Bestuurders van vennootschappen	170	330	34	29
Andere	180	270	40	27
Onbekend	20	20	44	28
<b>Totaal</b>	<b>8 180</b>	<b>9 420</b>	<b>46</b>	<b>32</b>

Bron: RSVZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Wanneer we de bedrijfstakken onder de loep nemen waarin zelfstandigen starten, merken we dezelfde grote lijnen als bij de totale groep zelfstandigen: zelfstandigen starten het vaakst een activiteit in de handel-diensten en het minst in de landbouw; bij vrouwelijke starters/zelfstandigen komt de vrije beroepen op de tweede plaats, bij mannelijke starters/zelfstandigen is de industrie-bouw de tweede grootste bedrijfstak. Toch zijn er een aantal verschillen. Daar waar bij de totale groep zelfstandigen de verdeling van de vrouwen over de bedrijfstakken duidelijk verschilt van deze van de mannen, houden de vrouwelijke en mannelijke starters veel meer gelijke tred.

De belangrijkste vaststelling is dat in alle bedrijfstakken en in alle beroepsgroepen het aandeel vrouwen bij startende zelfstandigen veel hoger ligt dan bij de totale groep zelfstandigen. In de landbouw en bij de vrije beroepen waren er in 2003 zelfs iets meer vrouwen die als zelfstandige startten dan mannen. In de handel en diensten is bijna de helft van de starters een vrouw (47%), en ook in de industrie-bouw ligt het aandeel vrouwen bij de starters met 39% veel hoger dan in de totale groep zelfstandigen die actief zijn in de sector.

Voordat we de starters in detail bekijken, maken we echter twee opmerkingen. Ten eerste is een hoog aantal starters in een beroepsgroep niet altijd gelijk aan een groei van het aantal zelfstandigen in deze beroepsgroep. In sommige sectoren zoals bijvoorbeeld in de horeca ligt de overlevingsgraad van een zelfstandige activiteit erg laag wat betekent dat er naast veel startende zelfstandigen ook velen zijn die hun zaak (moeten) stopzetten. Ondanks een hoog aantal starters kan het totale aantal zelfstandigen in de sector dus stabiel blijven of zelfs dalen. Over het algemeen is het echter wel zo dat sectoren met een hoog aantal starters tevens de groeisectoren zijn.

Een tweede opmerking heeft betrekking op de 'bestuurders van vennootschap'. Er zijn steeds meer beginnende zelfstandigen die starten als vennootschap en niet als zelfstandige in eigen naam. Op pagina 69 geven we meer uitleg over deze trend. Van deze bestuurders van vennootschappen kennen we echter enkel de globale bedrijfstak waarin ze thuishoren en niet de precieze beroepsgroep. Dit betekent dat het aantal starters per beroepsgroep zoals te vinden in de tabel, een onderschatting is van het werkelijke aantal starters. Hoe groot deze onderschatting is, weten we niet want in sommige beroeps-

groepen is het opstarten van een vennootschap veel meer in trek dan in andere. Omgekeerd komen in een aantal beroepsgroepen (onder andere bij de kappers, de caféhouders en de bakkers) haast geen vennootschappen voor, omdat zij op een gunstige wijze belast worden als zij niet werken in een vennootschapsvorm.

### Vrouwelijke en mannelijke starters

Anno 2003 zijn er in de meeste beroepsgroepen minder vrouwelijke dan mannelijke zelfstandigen; gemiddeld is 32% van de zelfstandigen een vrouw. Bij de starters ligt het aantal vrouwen echter veel hoger (46%) wat laat vermoeden dat er geleidelijk een meer gelijke man-vrouwverhouding zal ontstaan. Toch vormen een aantal sectoreen uitzondering op deze globale evolutie.

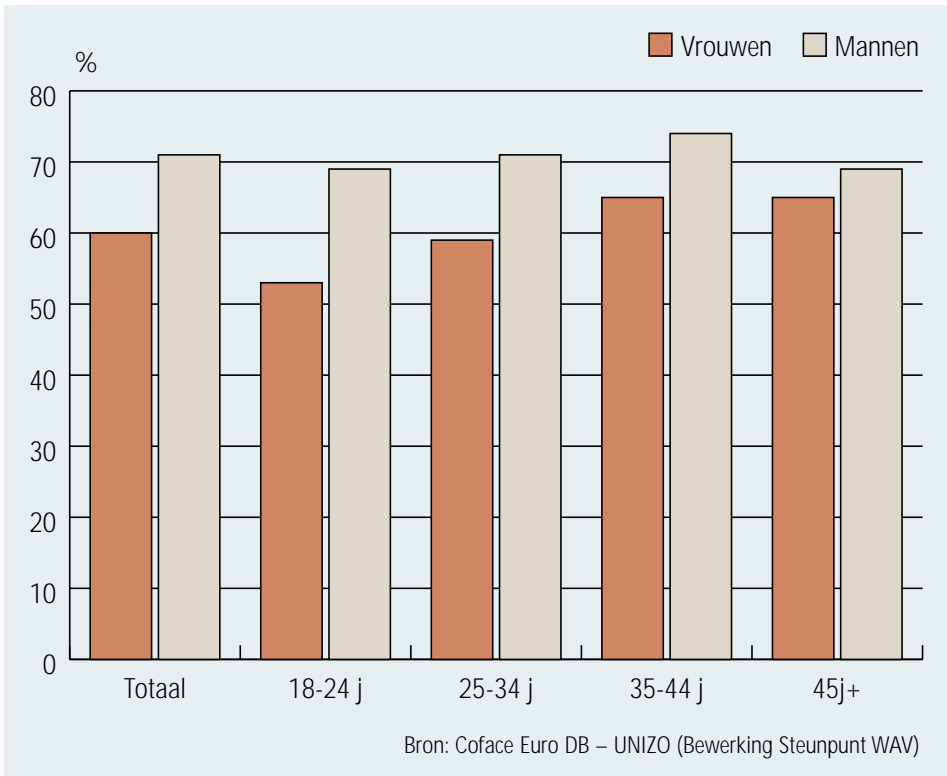
Ten eerste blijven een aantal beroepsgroepen een laag aandeel vrouwen onder de beginnende zelfstandigen tellen. We vinden ze voornamelijk terug in de secundaire sector. De bouw blijft hier de sector met het meest mannelijke karakter: amper 12% van de starters is een vrouw. Ook de metaalnijverheid en de vervoerssector blijven welhaast exclusief mannelijk domein, al ligt het aandeel vrouwen bij de starters in deze sectoren toch al iets hoger.

Nog in twee andere beroepsgroepen is slechts een beperkt aandeel van de zelfstandigen een vrouw en wijst ook het aandeel vrouwelijke starters niet op een meer evenwichtig wordende verhouding tussen de seksen. Het gaat met name om de *verzekeringen* en de *diverse intellectuele beroepen*, een verzamelnaam voor een groep intellectuele zakelijke dienstverlening als informatici, technisch raadgevers etc. Beide beroepsgroepen tellen slechts een kwart vrouwen onder de zelfstandigen en ook het aandeel vrouwen bij de starters blijft beperkt tot minder dan een op drie.

Ten tweede zijn er in Vlaanderen een aantal typisch vrouwelijke beroepsgroepen onder de zelfstandigen die, rekening houdend met het hoge aandeel vrouwen bij de starters, in de toekomst waarschijnlijk nog vrouwelijker van karakter zullen worden. De schoonheidszorg is hier het meest extreme voorbeeld van met 78% vrouwelijke zelfstandigen en zelfs 88% vrouwen bij de starters. Ook in twee vrije en intellectuele beroepsgroepen, namelijk de paramedici en de privé-leraars, is reeds 60% van de zelfstandigen een vrouw en ligt het aandeel vrouwen bij de starters nog een stuk hoger.

## Overlevingsgraad

Overlevingsgraad van ondernemingen na 5 jaar naar leeftijdsklasse van de ondernemer - België, 1999-2003



Bij de Vlaamse inwoners die een onderneming starten zijn er heel wat jongeren onder de 25 jaar (> p. 85). Het is echter ook deze categorie die de kleinste overlevingsgraad heeft. Van de vrouwen die tussen 18 en 24 jaar een zaak starten, is vijf jaar later maar 54% meer als zelfstandige actief. Dit is minder dan bij de 25- tot 34-jarige starters en heel wat minder dan bij de vrouwen die na hun vijfendertigste een onderneming starten. In deze laatste groep bedraagt de overlevingsgraad vijf jaar na startdatum 65%. Ook bij mannen ligt de overlevingsgraad van bedrijven die door jongeren worden opgestart lager dan van degenen die na hun vijfentwintigste beginnen, maar de verschillen tussen de leeftijdsklassen zijn bij de mannen erg beperkt. De overlevingsgraad van bedrijven stijgt dus met de leeftijd van de ondernemer, zowel bij mannen als vrouwen, maar bij deze laatsten stelt dit zich scherper. Bovendien ligt de gemiddelde overlevingsgraad na vijf jaar een stuk lager bij de ondernemingen die door een

vrouw geleid worden dan bij die met een mannelijke bedrijfsleider (60% versus 71%).

Dat de overlevingsgraad van ondernemingen geleid door vrouwen lager is dan die van mannen, is niet alleen in Vlaanderen zo. Ook uit onderzoek in andere landen blijkt dat het aantal falingen bij ondernemingen die door vrouwen geleid worden hoger ligt dan bij bedrijven met een mannelijke baas (OECD, 2004). De verklaringen hiervoor zijn divers. Zo zijn vrouwelijke ondernemers bijvoorbeeld relatief vaker dan mannen actief in sectoren met een lage overlevingsgraad, zoals in de horeca en de kleinhandel<sup>2</sup>. Er zijn nog meer typische kenmerken van de activiteit van de 'gemiddelde' vrouwelijke ondernemer die de kans op faling verhogen. Zo hebben vrouwelijke zelfstandigen het moeilijker dan mannen om financiële bronnen aan te trekken, zijn hun projecten minder ambitieus, leiden ze kleinere ondernemingen, zijn hun investeringen kleiner en is hun inkomen ook lager. Al deze kenmerken verhogen de kans op faling. Meer uitleg over de moeilijkheden voor vrouwelijke zelfstandigen vind je in deel 5.

---

<sup>2</sup>Voor de falingsratio van bedrijven naar sector zie Vermandere (2002), voor recente data over de overlevingsgraad zie UNIZO (2004).





[deel 3]

# **Allochtoon ondernemerschap**



### 3.1 Inleiding

Bepaalde groepen van allochtonen in België en Vlaanderen, en ook in de andere Europese welvaartsstaten, zijn traditioneel erg ondernemend en dan ook vaak terug te vinden onder de zelfstandigen. Denken we maar aan de Joden en Indiërs in de diamanthandel, de Vietnamese vluchtelingen die eind jaren '70 voet aan wal zetten en snel hun weg naar zelfstandig ondernemerschap vonden, de Chinese gemeenschap die erg actief is in de catering, enz. (Pang, 2003) Ook bij wie zich vanuit de buurlanden in Vlaanderen vestigt – voornamelijk Nederlanders en Fransen – is het zelfstandigenstatuut erg in trek. Anderzijds is een aantal groepen van niet-westerse allochtonen opvallend ondervertegenwoordigd in de statistieken over het ondernemerschap in Vlaanderen. Dit geldt vooral voor herkomstgroepen als Turken en Marokkanen, die in ons land sterk vertegenwoordigd zijn maar een eerder zwakke positie op de arbeidsmarkt hebben.

De kloof tussen het mannelijk en vrouwelijk ondernemerschap, die bij de Belgen al erg opvallend is, is in de meeste allochtone herkomstgroepen nog een stuk groter, óók in die herkomstgroepen met een hoog aandeel zelfstandigen.

Zowel allochtonen als vrouwen worden naar voor geschoven als doelgroepen met een onaangeroerd ondernemerschapspotentieel die extra stimulansen kunnen gebruiken om het aandeel ondernemers onder hen op een hoger niveau te tillen. Die extra aandacht is dubbel en dik verantwoord wanneer het gaat over allochtone vrouwen.

In dit deel over allochtoon ondernemerschap maken we een onderscheid tussen twee groepen: de niet-Belgen en de genaturaliseerde Belgen.

### 3.2 Ondernemerschap bij niet-Belgen

Zelfstandigen\* (18-64 jaar) naar nationaliteit - Vlaams Gewest, 2000

Nationaliteit	Aantal		Verdeling (%)	
	Vrouw (n)	Man (n)	Vrouw (%)	Man (%)
België	99 730	222 260	31	69
Andere Europese landen	190	500	28	72
Buurlanden	2 630	8 170	24	76
Andere landen	140	450	24	76
Turkije, Bulgarije en Roemenië	110	420	21	79
Zuid-EU-landen	510	2 070	20	80
Azië (incl. Midden-Oosten)	140	830	14	86
Noord-Afrika	40	270	12	88
Totaal niet-Belgen	3 770	12 710	23	77
Totaal	103 500	234 970	31	69

\* Zelfstandigen in hoofdberoep, zie kader

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ Basistoepassing vijf (Bewerking Steunpunt WAV)

Zo'n 5% van de zelfstandigen in Vlaanderen heeft niet de Belgische nationaliteit. Het gaat om 3 770 vrouwen en 12 710 mannen. Het gros van die niet-Belgische zelfstandigen komt uit een van de buurlanden (voornamelijk uit Nederland). De Franse, Duitse, Engelse, Luxemburgse en Nederlandse ondernemers worden aangevuld met niet-Belgen uit de Zuidelijke EU-lidstaten. Zowel bij de mannen als bij de vrouwen zijn dit de groepen van niet-Belgische ondernemers die in aantal het sterkst aanwezig zijn in Vlaanderen.

Is de kloof tussen het mannelijk en vrouwelijk ondernemerschap al groot bij de Belgen, dan is deze nog heel wat groter bij de niet-Belgen. De man-vrouwverhouding bedraagt er 77% tegenover 23%, dit wil zeggen dat de niet-Belgische vrouwen ruim drie keer minder vaak op zelfstandige basis aan het werk zijn dan de mannen. Bij de Belgen is dit 'slechts' twee keer zo vaak (69% tegenover 31%). De ongelijke verhouding tussen vrouwelijke en mannelijke ondernemers is het grootst bij de Aziatische en de Noord-Afrikaanse zelfstandigen.

## Zelfstandigen (18-64 jaar) naar nationaliteit en hun aandeel in de bevolking - Vlaams Gewest, 2000

Nationaliteit	Aantal		Aandeel zelfstandigen in de bevolking*	
	Vrouw (n)	Man (n)	Vrouw (%)	Man (%)
België	99 730	222 260	6,1	12,8
Buurlanden	2 630	8 170	0,0	22,8
Zuid-EU-landen	510	2070	4,0	11,4
Andere Europese landen	190	500	3,5	12,4
Andere landen	140	450	2,7	8,9
Azië (incl. Midden-Oosten)	140	830	2,7	22,3
Turkije, Bulgarije en Roemenië	110	420	1,1	4,6
Noord-Afrika	40	270	0,4	2,1
<b>Totaal niet-Belgen</b>	<b>3 770</b>	<b>12 710</b>	<b>5,0</b>	<b>14,3</b>
<b>Totaal</b>	<b>103 500</b>	<b>234 970</b>	<b>6,0</b>	<b>12,9</b>

\* de bevolking komt hier overeen met de Datawarehouse-populatie (18-64 j.), zie methodologie

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de KSZ Basistoepassing vijf (Bewerking Steunpunt WAV)

Willen we weten bij welke herkomstgroepen het werken als zelfstandige het meest ingeburgerd is, dan moeten we rekening houden met de omvang van elk van die nationaliteitsgroepen in Vlaanderen.

Van alle niet-Belgische vrouwen is 5% aan het werk als zelfstandige, wat niet zo sterk afwijkt van het aandeel van 6% bij de Belgische vrouwen. Niet alle niet-Belgische vrouwen zijn ondervetegenwoordigd als ondernemer. Vrouwen afkomstig uit de buurlanden blijken in Vlaanderen ondernemender te zijn dan de Belgische vrouwen: 10% van hen oefent een zelfstandige activiteit uit.

Vrouwen uit de andere nationaliteitsgroepen blijven echter wél achter bij het Belgische aandeel van 6%. De Turkse (1,1%) en vooral Marokkaanse (0,4%) vrouwen<sup>1</sup> bengelen aan de staart. Voor deze vrouwen is een job in loondienst al weinig gebruikelijk, laat staan het uitoefenen van een

<sup>1</sup> De groep van Noord-Afrikanen bestaat bijna uitsluitend uit Marokkanen, vandaar dat we vaak over Marokkanen spreken. Daarnaast is er de groep van Turken, Bulgaren en Roemenen, die bijna uitsluitend uit Turken bestaat. We spreken dan ook vaak van Turken om deze groep te benoemen.

zelfstandige activiteit (Tratsaert, 2003). Wel moet gezegd dat vrouwen die gehuwd zijn met een allochtone ondernemer dikwijls niet officieel geregistreerd staan als 'zelfstandige' of 'ondernemer', terwijl zij in werkelijkheid een significante bijdrage leveren aan de zaak (Pang, 1999).

Niet-Belgische mannen zijn, in tegenstelling tot de niet-Belgische vrouwen, gemiddeld genomen iets vaker terug te vinden in het zelfstandigenstatuut dan de Belgische mannen (14% versus 13%). Dat is vooral zo voor mannen uit de buurlanden en Aziatische mannen in Vlaanderen. Anderzijds vinden we een zeer lage ondernemersactiviteit bij de Marokkaanse en Turkse mannen, twee nationaliteitsgroepen die ook qua globale arbeidsmarktpositie in Vlaanderen erg zwak staan (Tratsaert, 2003).

De zwakke positie als ondernemer van Turkse, Bulgaarse en Roemeense en van de Noord-Afrikaanse mannen en vrouwen is niet onbelangrijk, vermits zij 12% en 10% uitmaken van de niet-Belgische bevolking van 18 tot en met 64 jaar. Hen aanzetten tot ondernemerschap, waardoor alvast in de eigen tewerkstelling kan worden voorzien, kan een hefboom zijn tot de vermindering van sociale exclusie en het verhogen van de levensstandaard van deze groepen die het toch moeilijk hebben op de Vlaamse arbeidsmarkt.

## Bron

- > voor de cijfers over niet-Belgische ondernemers gebruiken we een administratieve bron, het Datawarehouse Arbeidsmarkt\*.

De zelfstandigen in deze bron zijn alle personen die uitsluitend een zelfstandige activiteit uitoefenen én alle personen die een zelfstandige activiteit combineren met een minder belangrijke, loontrekkende job.

\*Voluit: Datawarehouse Arbeidsmarkt bij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid.  
De gebruikte gegevens zijn een bewerking van basistoepassing vijf.

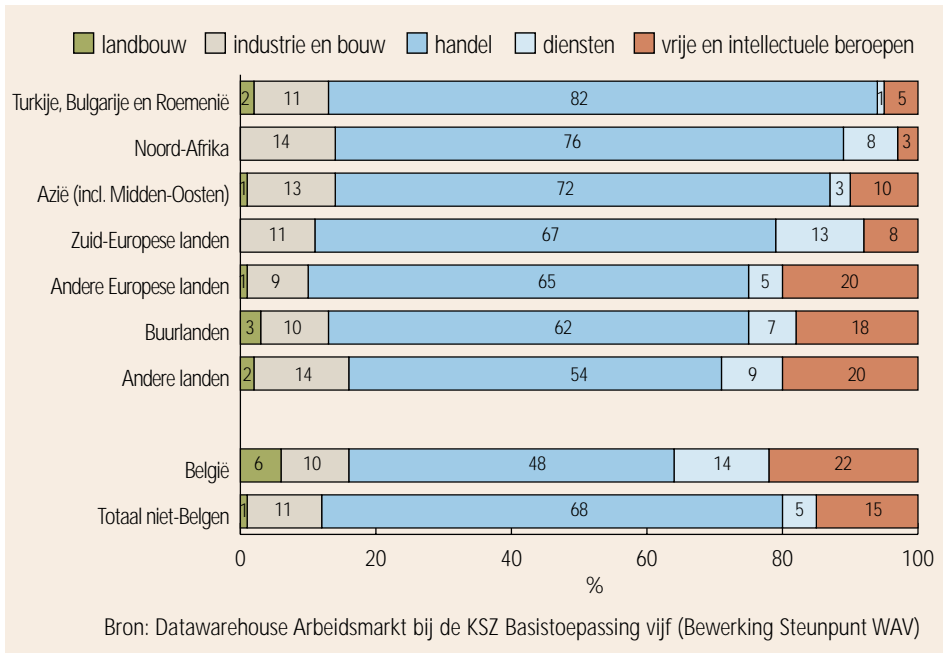
## Beroepsgroepen bij niet-Belgische zelfstandigen

De motieven voor allochtoon (niet-Westers) ondernemerschap worden in de literatuur meestal herleid tot hun minder gunstige positie op de arbeidsmarkt en in de maatschappij als geheel. Sociale exclusie, discriminatie, hoge werkloosheid en culturele factoren duwen allochtonen in de richting van zelfstandig ondernemerschap (Levent e.a, 2003; European Commission, 2000). Het biedt een aantrekkelijker perspectief dan werkloosheid of een slecht betaalde job. Het is een mogelijkheid om in hun levensonderhoud te voorzien of om op te klimmen op de sociale ladder.

Allochtone ondernemers leggen zich over het algemeen toe op laagdrempelige activiteiten die relatief weinig financiering, voorkennis of formele opleiding vereisen en die bovenal weinig institutionele inmenging impliceren. We zien dat weerspiegeld in de voorkeur voor de detailhandel en horeca en in een ondervertegenwoordiging in die diensten die een relatief hoog opleidingsniveau vereisen (Pang, 1999). Daarnaast zijn hun activiteiten vaak gefocust op klanten uit dezelfde etnische groep en op co-etnische markten en producten (European Commission, 2000)

Die voorkeuren en patronen die in de meeste Europese welvaartstaten bestaan zijn ook in Vlaanderen aanwezig. Dit blijkt uit de cijfers met betrekking tot het type van de zelfstandige activiteit die men uitoefent. Als niet-Belgische vrouwen op zelfstandige basis werken doen zij dat veel vaker dan de Belgische in de handel: 68% van de vrouwelijke allochtonen met een zelfstandige zaak is actief in de handel, versus 48% bij de Belgische vrouwen. Het gaat dan om werk in de klein- en groothandel (winkels), horecazaken en zo meer. Allochtone vrouwen zijn veel minder dan de Belgische terug te vinden in de vrije en intellectuele beroepen en in de diensten. Ook in de land- en tuinbouw zijn niet-Belgische ondernemende vrouwen minder vaak aanwezig.

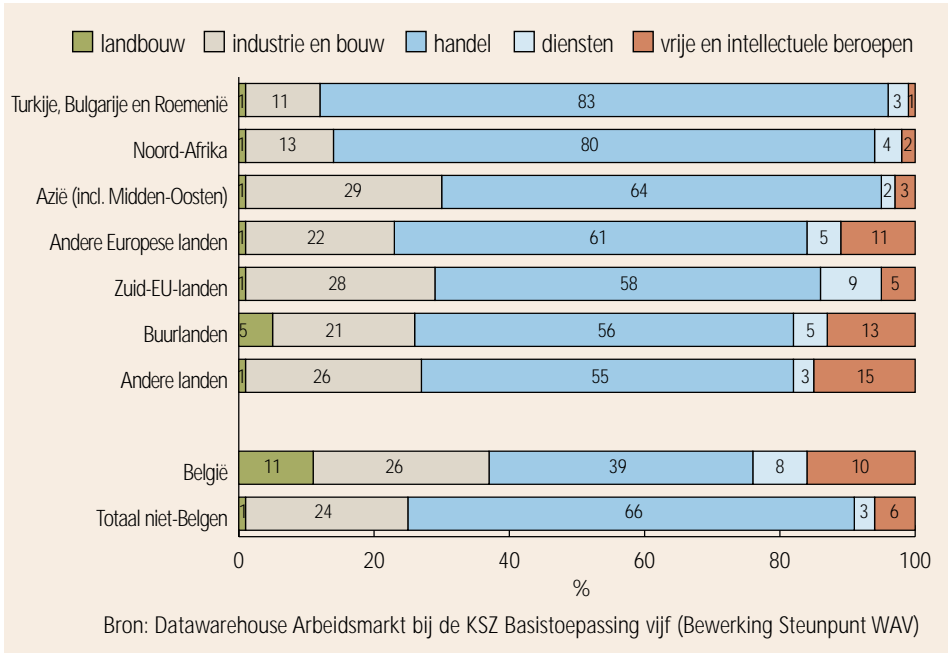
## Vrouwelijke zelfstandigen naar beroepsgroep en nationaliteit - Vlaams Gewest, 2000



Er zijn verschillen naar gelang het land waartoe men behoort. De oververtegenwoordiging in de handel (voornamelijk horeca en kleinhandel) is nog veel meer uitgesproken bij de vrouwelijke ondernemers met een Turkse, Marokkaanse en Aziatische nationaliteit dan bij de totale groep van niet-Belgische vrouwen. Het omgekeerde geldt voor de vrije en intellectuele beroepen, een beroepsgroep waarin we deze vrouwen bijna niet terugvinden. Vrouwen uit de buurlanden en uit de restgroep van Europese en andere landen zijn dan weer meer dan de andere niet-Belgische vrouwen aan het werk in de vrije en intellectuele beroepen.

Zuid-Europese vrouwen vallen op doordat zij vaker dan alle andere niet-Belgische vrouwen een zelfstandige activiteit uitoefenen in de schoonheidszorg (kapsters, manicures, pedicures, ...) of in een ander beroep van manuele aard.

## Mannelijke zelfstandigen naar beroepsgroep en nationaliteit - Vlaams Gewest, 2000



De niet-Belgische zelfstandige mannen werken, net zoals de vrouwen, veel meer dan de Belgen in de handel. Niet-Belgische mannen die als zelfstandige werken in de landbouw zijn zeldzaam; ze werken doorgaans ook minder in vrije en intellectuele beroepen en minder in de diensten dan de Belgen. Een uitzondering hierop vormen de Zuid-Europeanen, Italianen inclusief, die het Belgisch aandeel in de dienstensector zelfs overtreffen.

Ook bij de mannen zijn niet alle nationaliteitsgroepen over een kam te scheren. Zuid-Europeanen en Aziaten zien we meer dan gemiddeld in de industrie en bouw, daar waar ondernemerschap voor de Turkse en Marokkaanse mannen bijna volledig samenvalt met activiteiten in de handel. Niet-Belgische mannen uit de buurlanden en uit de restgroep van Europese landen kiezen dan weer, net zoals hun vrouwelijk landgenoten, veel meer dan de anderen voor vrije en intellectuele beroepen.

### 3.3 Ondernemerschap bij genaturaliseerde Belgen

In deze paragraaf bespreken we de situatie van de allochtone ondernemers die de Belgische nationaliteit hebben aangenomen. Het gaat hier om drie procent van de Belgische zelfstandigen in de arrondissementen Hasselt, Gent en Antwerpen die voorheen een andere nationaliteit had dan de Belgische. De genaturaliseerde ondernemers komen voornamelijk uit de restgroep van andere landen en uit de buurlanden, aangevuld met Zuid-Europese Belgen. Ook de genaturaliseerde Turken zijn duidelijk aanwezig in de groep van de tot Belg genaturaliseerde zelfstandigen. De Marokkanen blijven echter, ook wanneer ze genaturaliseerd zijn, weinig terug te vinden in het zelfstandigenstatuut.

Het ziet ernaar uit<sup>2</sup> dat de verhouding tussen mannen en vrouwen iets evenwichtiger is bij de genaturaliseerden met een zelfstandigenstatuut dan bij de niet-Belgen. In de groep van zelfstandigen die uit een buurland afkomstig zijn, vormen de vrouwen zelfs de meerderheid. Desalniettemin is de aanwezigheid van vrouwen met een Turkse, Marokkaanse en Oost-Europese herkomst binnen de groep van ondernemers zeer beperkt; bijzondere aandacht voor vrouwelijke allochtone ondernemers, ook al hebben zij de Belgische nationaliteit, is zeker te rechtvaardigen...

---

<sup>2</sup>Omdat we niet beschikken over het aantal genaturaliseerde Belgen in de bevolking op arbeidsleeftijd per herkomstgroep kunnen we het juiste aandeel van zelfstandigen niet berekenen, en het exacte aandeel mannelijk en vrouwelijk ondernemers niet met elkaar vergelijken.



## Beroepsgroepen bij genaturaliseerde zelfstandigen

Uit de literatuur komt naar voor dat de oudere generatie van migranten zich vaker concentreert op de traditionele sectoren en etnische producten die voorzien in de noden van de eigen etnische groep (de Marokkaanse bakker, het Chinees restaurant en dergelijke). Jongere generaties zijn over het algemeen meer beïnvloed door de sociale, economische en culturele context van het gastland dan de eerste generatie allochtonen. Ze hebben meer ervaring met niet-etnische situaties. Ze zijn meer open en zoeken vaker naar nieuwe opportuniteiten buiten de traditionele markten (Levent e.a., 2003; European Commission, 2000). Als we ervan uitgaan dat de genaturaliseerde Belgen globaal genomen reeds langer in België verblijven dan de niet-Belgen, dan lijkt dit althans deels een verklaring te bieden voor de verschillen die we vaststellen tussen genaturaliseerde en (nog) niet genaturaliseerde allochtonen wat betreft hun keuze voor een bepaald type van zelfstandige activiteit.

Die keuze wijkt bij de genaturaliseerde allochtonen nogal af van de beroepsgroepen die bij de niet-Belgische zelfstandigen op de voorgrond kwamen. Een uitzondering vormen de ondernemers uit de buurlanden die zich ongeacht of ze de Belgische nationaliteit hebben in de dezelfde beroepsgroepen ophouden.

### Bron

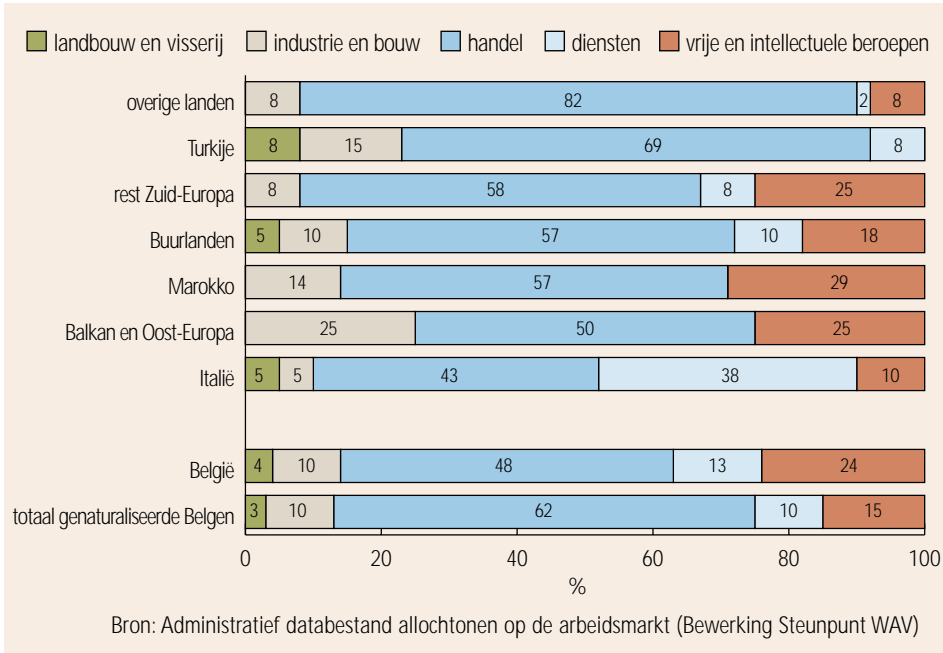
- > voor de cijfers over niet-Belgische ondernemers gebruiken we *enquête-gegevens*, namelijk een steekproef van zelfstandigen getrokken voor 30 juni 1997 in de arrondissementen Hasselt, Gent en Antwerpen\*.

Meerdere cijferbronnen over ondernemers vermelden de nationaliteit van de ondernemer, maar cijfers over ondernemerschap bij Belgen van allochtone herkomst (de 'genaturaliseerden') zijn uitermate schaars.

In de steekproef die we gebruiken vinden we indicaties over de mate waarin het zelfstandigenstatuut verspreid is bij de tot Belg genaturaliseerde mannen en vrouwen.

\* De steekproef werd getrokken in het kader van een VIONA-studie over allochtoon ondernemerschap.

## Genaturaliseerde vrouwelijke zelfstandigen naar beroepsgroep en herkomstland - Arrondissementen Antwerpen, Hasselt en Gent, 1998

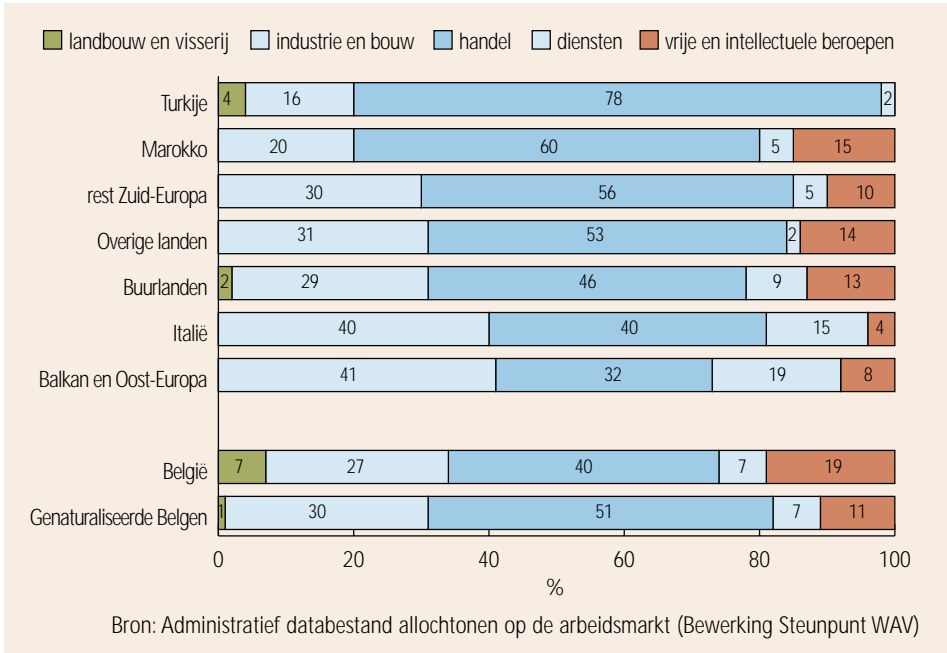


In de eerste plaats blijken de genaturaliseerde Belgen minder eenzijdig gericht te zijn op de handel (voornamelijk horeca en kleinhandel) dan de niet-Belgen. Zo vinden we een groot deel van de zelfstandige Belgische vrouwen van Marokkaanse origine terug in vrije en intellectuele beroepen (29%), wat een grote vooruitgang is ten aanzien van hun landgenoten die geen Belg zijn. Van de groep zelfstandige vrouwen met de Noord-Afrikaanse nationaliteit (hoofdzakelijk Marokkanen) werkt immers slechts 3% in de vrije en intellectuele beroepen.

Iets gelijkaardigs zien we bij de vrouwen uit Oost-Europa en de Belgische ondernemsters van Griekse, Spaanse of Portugese herkomst waarvan een kwart in vrije en intellectuele beroepen de kost verdient. De Italiaanse vrouwelijke ondernemers vormen dan weer een buitenbeentje omdat zij, eens Belg geworden, voor maar liefst 38%, terug te vinden zijn in een zelfstandige activiteit in de dienstensector.

Tot Belg genaturaliseerde vrouwen uit Oost-Europese en Balkanlanden vallen op met een aandeel in de industrie en de bouw (25%) dat opvallend hoger is dan bij de Belgische vrouwen. Ook de Turkse en Marokkaanse vrouwen in het zelfstandigenstatuut bevinden zich vaker dan de Belgische in deze beroepsgroep.

## Genaturaliseerde mannelijke zelfstandigen naar beroepsgroep en herkomstland - Arrondissementen Antwerpen, Hasselt en Gent , 1998



Eenzelfde fenomeen zien we bij de mannelijke zelfstandigen. Ze gaan zich, eens Belg geworden, wat beter spreiden over de beroepsgroepen en houden zich eveneens wat minder eenzijdig op in de handel.

Belgische mannen met een Italiaanse en Oost-Europese herkomst bouwen opvallend meer dan gemiddeld een zaak uit in de industrie of bouw en in de diensten. Mannen van Turkse en Marokkaanse afkomst blijven voornamelijk zelfstandige activiteiten in de handel uitoefenen.

In de literatuur wordt erop gewezen dat de aard van het allochtoon ondernemerschap niet enkel verschilt van herkomstgroep tot herkomstgroep, maar ook evolueert met de tijd die men reeds in het gastland aanwezig is, zoals we in de cijfers vaststelden. Welk type van zelfstandige activiteit men uitoefent hangt dan ook samen met de generatie allochtonen waartoe de ondernemer behoort. Het heeft een invloed op hun houding ten aanzien van ondernemen en op de kansen die ze krijgen om geld te verzamelen om een zaak op te starten en de zaak verder te runnen.

### 3.4 Beleid ten aanzien van allochtone ondernemers

#### Zwakke participatie van belangrijke allochtone herkomstgroepen en des te meer van de vrouwen onder hen

De eerder zwakke groepen van niet-Belgen op de arbeidsmarkt, zoals de in ons land sterk vertegenwoordigde Turken en Marokkanen, zetten zelden de stap om zich als zelfstandige te vestigen en dat komt in de cijfers sterk naar voor. Dit geldt nog in sterkere mate voor de vrouwen: de kloof met de mannelijke participatie als ondernemer is voor de meeste herkomstgroepen erg groot.

De start van een eigen zaak is voor allochtonen extra moeilijk. Allochtonen zijn vaak weinig vertrouwd met de reglementeringen en administratieve procedures, hebben geregeld een gebrekkige taal-kennis, een tekort aan managementvaardigheden en aan kennis van boekhouding. Daarnaast kampen zij vaak met een gebrek aan investeringsmogelijkheden wat hun startpositie als ondernemer een stuk kwetsbaarder maakt.

#### Allochtoon ondernemerschap en vrouwelijk allochtoon ondernemerschap lange tijd geen beleidsthema

Tot voor kort was er in België en Vlaanderen, net zoals in de rest van Europa, weinig interesse van beleidswege en bijgevolg ook vanuit de onderzoekswereld, de media en het publiek voor allochtoon ondernemerschap. Het stimuleren van allochtoon ondernemerschap is nochtans belangrijk omwille van hun economische functie voor de (vaak achtergestelde) buurten in de grotere steden. Allochtonen met een eigen zaak zorgen alvast voor hun eigen tewerkstelling, van mensen in de directe omgeving via het stauut van meewerkende echtgenote of zelfstandige helper en zij kunnen doorgroeien naar KMO-werkgever en dus effectieve tewerkstelling creëren voor de buurt. Allochtoon ondernemerschap heeft dus een belangrijke rol voor de leefbaarheid van de (kansarme/concentratie-) buurten en het bewerkstelligen van een duurzame buurtontwikkeling.

Het gebrek aan interesse voor ondernemerschap uit zich onder meer in het feit dat cijfers en statistieken over allochtone ondernemers moeilijk te vinden zijn en dat het thema zelden voorwerp was van gericht wetenschappelijk onderzoek. De schaarse studies over

allochtoon ondernemerschap zijn lokaal (buurtgericht), ad hoc en kleinschalig. De meeste studies in België/Vlaanderen focussen enkele op de grootste minderheidsgroepen in België, voornamelijk de Turken en Marokkanen. Bijgevolg zijn deze studies ook onvoldoende representatief om een volledig beeld te schetsen en uitspraken te doen over allochtoon ondernemerschap in België/Vlaanderen (Pang, 2004). Onderzoek naar de situatie van de vrouwelijke allochtone ondernemers in België/Vlaanderen is al helemaal een zeldzaamheid. We vonden voor Vlaanderen één studie gewijd aan vrouwelijke allochtone ondernemers (Sarens, 2002). In opdracht van UNIZO werden allochtone vrouwen geïnterviewd met als doel een beeld te schetsen van de allochtone onderneemsters in de regio's Antwerpen, Gent, in Limburg en in Brussel en een idee te krijgen van hun troeven en hun noden. Het bleek echter erg moeilijk om vrouwen te vinden om aan de studie deel te nemen. Bijgevolg bleef de steekproef erg beperkt en werd het moeilijk om hieruit verregaande conclusies te trekken.

Deze studie getuigt reeds van de groeiende interesse voor allochtoon ondernemerschap de voorbije jaren, zowel bij het (Europees en Vlaams) beleid en dus ook in de onderzoekspraktijk en op het werkveld.

### Voorzichtig groeiende aandacht voor allochtoon ondernemerschap in het kader van het gelijkheidsbeleid, het stedenbeleid en het werkgelegenheidsbeleid op diverse beleidsniveaus

In eerste instantie vinden we in de aanbevelingen van de **Europese commissie** de allochtone ondernemers – meer specifiek de 'etnische minderheden' en 'immigranten' - terug als doelgroep voor het stimuleren van ondernemerschap, naast de vrouwen en personen met een handicap. Deze aanbeveling wordt echter niet verder geconcretiseerd en komt ook niet meer aan bod in de specifieke landenaanbevelingen. Vrouwelijke allochtone ondernemers worden niet als specifieke doelgroep genoemd. In een Europese conferentie over 'etnische minderheden-ondernemers' (Brussel, 26 juni 2003) met als doel het debat over etnisch ondernemerschap aan te zwengelen, concludeert men dan ook dat er in eerste instantie nood is aan meer informatie-uitwisseling (het uitbouwen van netwerken

en de uitwisseling van 'goede werkwijzen') en samenwerking zowel binnen de diensten van de Europese commissie als tussen de verschillende lidstaten. Er is dus nog werk aan de winkel.

Op **Belgisch niveau** werd een eerste stap gezet naar het stimuleren van allochtoon ondernemerschap door het wegwerken van de ongelijkheid op het vlak van administratieve vereisten bij het opstarten van een zaak. Tot voor kort (maart 2003) moesten kandidaat-ondernemers van buiten de Europese Unie die een zelfstandige beroepsactiviteit in ons land wensten uit te oefenen, een beroepskaart hebben.

In **Vlaanderen** neemt de belangstelling voor allochtoon ondernemerschap eveneens toe en dit vond een vertaling in een aantal concrete samenwerkingsverbanden en ondersteuningsprojecten. Zo werd, onder de noemer van 'management van diversiteit', door de Vlaamse sociale partners, de migrantenorganisaties en de Vlaamse Minister van werkgelegenheid en toerisme een samenwerkingsprotocol ondertekend (3 december 2002) waarin ze zich verbinden om inspanningen te leveren voor de allochtone ondernemers. Doel is de randvoorwaarden voor allochtoon ondernemerschap gelijk te schakelen met die voor autochtoon ondernemerschap, begeleidingsmaatregelen uit te werken voor allochtone ondernemers, bij te dragen tot een positieve beeldvorming ten aanzien van allochtone ondernemers en de collegialiteit tussen ondernemers te bevorderen. UNIZO doet dit onder meer via de website [www.startersservice.belallochtoon](http://www.startersservice.belallochtoon) waar advies aan ondernemers wordt aangeboden in zeven talen.

**Lokaal** werden in de grote steden – waar het allochtoon ondernemerschap zich in hoofdzaak afspeelt – projecten opgestart om allochtone ondernemers te helpen bij het opstarten, het beheren en/of verder uitbouwen van een zaak. Zo werd in Antwerpen het Adviesbureau Allochtoon Ondernemen opgericht, dat geïntegreerd werd in de Stedelijke Dienst Integratie Antwerpen. Het adviesbureau biedt bedrijfsadvies op maat van allochtone ondernemers en intensieve trajectbegeleiding. In de stad Gent ontstond een gelijkaardig initiatief binnen de dienst Economie van de stad. In Limburg biedt de buurtontwikkelingsmaatschappij STEBO steun aan startende en bestaande allochtone ondernemers in vijf voormalige mijngemeenten. STEBO heeft ook als enige een project lopen ter

ondersteuning van allochtoon ondernemerschap bij vrouwen. Ook UNIZO Brussel-Halle-Vilvoorde heeft een werking uitgebouwd ten aanzien van allochtone ondernemers. In deze projecten zien we echter geen bijzondere aandacht uitgaan naar de groep van vrouwelijke allochtone ondernemers. De meeste van deze projecten worden mede gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds (ESF) en/of het Stedenfonds (voorheen 'Sociaal Impulsfonds').

Deze lokale projecten maken deel uit van het **Vlaams Overleg Lokaal ondernemen**, waarin ook UNIZO en het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding participeren. Het overlegplatform werd opgericht met het oog op de uitwisseling van ervaringen omtrent allochtoon ondernemen tussen de verschillende steden. Zij ijveren voor degelijke ondersteuningsprogramma's en de erkenning van het etnische ondernemerschap in Vlaanderen. Het overlegorgaan werd in een protocol officieel bekrachtigd.

Tot slot vermelden we nog een belangrijke speler in het veld van het allochtoon ondernemerschap, namelijk het **Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen** (VIZO). Het VIZO stelt zich onder meer tot doel de instapmogelijkheden in het KMO-statuut in Vlaanderen te bevorderen via opleiding, begeleiding en advies. (> p. 112 e.v.) Hierbij gaat expliciete aandacht naar de groep van de etnisch-culturele minderheden. VIZO streeft naar maximale sensibilisatie en maximale toegankelijkheid van het aanbod voor deze doelgroep. Het aanbod moet behoeftendekkend zijn, d.w.z. marktgebonden, ondernemings- en persoonsgebonden. Hiertoe werd een aangepast opleidingsaanbod en een structurele methodiek ontwikkeld.



[deel 4]

## Onderwijs, opleiding en begeleiding



## 4.1 Vlaams en Europees beleid

Met de oprichting van het Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen (VIZO) in 1991 gaf het Vlaams Gewest de aanzet tot een geïntegreerde aanpak van de opleiding, vorming en begeleiding van zelfstandigen en ondernemers. Anno 2004 kunnen we dan ook in Vlaanderen spreken van een goed uitgebouwd netwerk van opleidingen voor starters en bestaande ondernemers en tevens van een uitgebreid adviesnetwerk voor de begeleiding van startende ondernemers en het adviseren van bestaande KMO's. Beide taken van het VIZO zullen in de toekomst opgesplitst worden in twee agentschappen. De taken inzake vorming gaan naar het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - SYNTRA Vlaanderen. De taken inzake bedrijfsadvies worden overgenomen door het Vlaams Agentschap Ondernemen. Dit agentschap zal verder werk maken van de uitbouw van een uniek ondernemersloket voor Vlaanderen waar elke ondernemer terecht kan voor alle nodige informatie en dienstverlening.

Ook het jongste Vlaamse regeerakkoord 2004-2009 heeft aandacht voor de opleiding en begeleiding van ondernemers. Men wil meer personen warm maken voor het ondernemerschap door de start van een eigen zaak te vergemakkelijken. Om deze doelstelling te bereiken, neemt de Vlaamse regering zich voor " een kader te scheppen voor een betere kwalitatieve oriënterende vooropleiding en opleiding/begeleiding van starters". Het is vermeldenswaard dat we hier een van de weinige initiatieven terugvinden die zich specifiek richten op het stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap, want de Vlaamse regering zal zich bij deze opleiding en begeleiding van starters " richten op nieuwe doelgroepen, waaronder jongeren (< 25 jaar), 45-plussers, allochtonen en vrouwen".

Het Vlaamse beleid inzake ondernemerschap kadert in het Europese Werkgelegenheidsbeleid dat aan de stimulering van het ondernemerschap een prominente plaats toekent. Van essentieel belang zijn volgens de Europese Commissie de beleidsinitiatieven die zich richten op de bevordering van onderwijs en opleiding in ondernemers- en managementvaardigheden. Iedereen moet de kans krijgen om kennis te maken met ondernemerschap en moet hierin worden ondersteund. (European Commission, 2004). Hoewel de Europese Commissie ervan overtuigd is dat er bij het bevorderen en toegankelijk maken van het

ondernemerschap “vooral aandacht moet worden geschonken aan vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen” vinden we in de officiële werkgelegenheidsstrategie geen maatregelen terug met betrekking tot de opleiding of begeleiding van vrouwelijke ondernemers. Europa heeft in haar werkgelegenheidsstrategie daarentegen voluit de kaart getrokken van de ‘gender mainstreaming’: in alle doelstellingen en maatregelen moet aandacht worden geschonken aan de gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

Bijzondere aandacht voor de opleiding en begeleiding van vrouwelijke ondernemers is wel terug te vinden in specifieke Europese programma's. Zo is er het Best-project ‘Promoting Entrepreneurship amongst Women’<sup>1</sup>, dat tot doel heeft een inventaris te maken van initiatieven in de verschillende Europese lidstaten met betrekking tot het bevorderen van vrouwelijk ondernemerschap (zie ook inleiding). Een aantal Vlaamse initiatieven vond een plaats in dit overzicht van ‘goede werkwijzen’, zoals de Vliegende Ondernemer, het Sofia-project en het onderzoeksproject Diane. In punt 4.4 en 4.5 worden een aantal van deze initiatieven toegelicht.

## 4.2 Ondernemerschap voor alle leerlingen

Tijdens de Vlaamse ondernemingsconferentie in 2003 (zie inleiding p. 20), werd een betere afstemming tussen het onderwijs en de ondernemingswereld vooropgesteld. Een belangrijke doelstelling in dit kader is het ontwikkelen van het ondernemerspotentieel bij jongeren. Hieronder geven we een overzicht van een aantal bestaande maatregelen in dit verband. Hoewel vrouwen in Vlaanderen nog steeds minder dan mannen geneigd zijn om een ondernemersactiviteit op te starten, stellen we vast dat in deze beleidsinitiatieven voor jongeren geen aandacht wordt besteed aan meisjes als specifieke doelgroep.

Via de geleidelijke invoering van vakoverschrijdende eindtermen wil men leerlingen de vaardigheden bijbrengen die noodzakelijk zijn bij het starten van een onderneming. Het gaat hier onder meer om communicatieve vaardigheden, zelfstandigheid, probleemoplossend denken, informatieverwerking, werk- en tijdsplanning, belangen op korte en lange termijn afwegen en leiding geven. Een ander initiatief

---

<sup>1</sup> Dit Best-project maakt deel uit van het ‘Multiannual Programme for Enterprise and Entrepreneurship (2001-2005)’.

gericht op jongeren is Bizidee dat studenten en jonge kaderleden de kans biedt te ondervinden over welke kwaliteiten een ondernemer dient te beschikken en met welke problemen hij geconfronteerd wordt. Verder wil de vereniging Vlaamse Jonge Ondernemingen via mini-ondernemingen, Small Business Projecten en Kids@Bizz studenten van 5 tot 25 jaar prikkelen voor het ondernemerschap.

De Dienst Beroepsonderwijs (DBO) tracht verantwoord ondernemen te stimuleren bij jongeren via het Responsible Young Starters-project (RYS). Dit project streeft ernaar opleidingen beter op elkaar af te stemmen door een gemeenschappelijke modulaire structuur. Ook wil men werken aan een transparant opleidingsaanbod en aan specifieke opleidingspakketten met maximale integratie van ICT, van sectorspecifieke inhoud en van nieuwe werkvormen.

STEP is een ander project dat in Vlaanderen gezamenlijk wordt georganiseerd door een aantal partners. Samen met het Vlaams Instituut Zelfstandig Ondernemen (VIZO), de VDAB, het Centrum ErvaringsGericht Onderwijs van de KULeuven (CEGO), de Hogeschool Gent en UNIZO wil STEP de ondernemingszin detecteren en vervolgens stimuleren. Het ontwikkelen van een duidelijk concept van ondernemingszin, het samenstellen van instrumenten voor detectie, observatie, evaluatie en monitoring van ondernemingszin en, tenslotte, het uitdenken van opleidings- en begeleidingsmethodieken inzake stimulering van ondernemingszin krijgen hier prioriteit.

Tot slot is er nog het Strategisch Actieplan Leertijd. Dit strategisch plan onder de naam 'VOLT 2010' moet het imago én de inhoud van de leertijd een nieuw elan geven. De rode draad door dit plan is te komen tot meer kwaliteit. Actiepunten zijn onder meer een optimaal begeleidingskader, maatwerk, opwaardering van de certificaten en diploma's, enzovoort.

Op federaal niveau omvat het Belgische uitvoeringsverslag van 2003 inzake het 'Europees handvest voor kleine bedrijven' (zie inleiding p. 18) de beleidsmaatregelen die België nam ter verbetering van de concurrentiekracht van KMO's. Een van de federale initiatieven is het programma Dream 1999-2005 – Démarre la Recherche d'une Entreprise A ta Mesure – waarmee men jongeren van 16 tot 19 jaar ondernemingszin wil bijbrengen door het bedrijfsleven en de scholen met elkaar in contact te brengen. Dat gebeurt door bedrijfsbezoeken, gevolgd door een bespreking in de klas.

### 4.3 VIZO

Het Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen (VIZO) speelt een sleutelrol in het verschaffen van onderwijs en opleiding voor al wie ondernemend is. Het VIZO is een Vlaamse openbare instelling die als doel heeft de kwaliteit van het ondernemerschap in Vlaanderen te verbeteren. Het VIZO levert en coördineert toegankelijke diensten die vorming, opleiding en bedrijfsadvies aanbieden op maat van de ondernemer. Ook is het VIZO i.s.m. het ESF-Agentschap verantwoordelijk voor de verdeling van zo'n twee miljoen euro per jaar aan Europese middelen in het kader van de Europese doelstelling om ondernemerschap te stimuleren.

De opleiding en vorming die het VIZO aanbiedt, ressorteert onder het SYNTRA-netwerk. Dit opleidingsnetwerk voor zelfstandigen en KMO's omvat 21 lesplaatsen in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De SYNTRA-vestigingen leveren een breed en gevarieerd aanbod aan opleidingen.

#### Aantal cursisten in een VIZO-opleiding - Vlaams Gewest, 2003

	Aantal	(%)
Totaal	34 100	100
Vrouwen	12 300	36,1
Mannen	21 800	63,9

Bron: VIZO (Bewerking Steunpunt WAV)

In 2003 schreven meer dan 34 000 Vlamingen zich in voor een VIZO-opleiding. Mannen volgen vaker een opleiding bij VIZO dan vrouwen. Bijna 64% van de ingeschreven cursisten was een man. Dit betekent dat nog geen vier op tien cursisten vrouwen zijn. In het kader hiervan heeft VIZO Studie en Onderzoek, in samenwerking met het Leuvense Centrum voor Gelijkekansenbeleid, zich sedert eind 2003 geëngageerd om het gender- en diversiteitsprofiel van de cursisten te achterhalen en op basis van dit profiel instrumenten, sleutels en vormings- en trainingsmethodieken te ontwikkelen om binnen de SYNTRA-opleidingen een genderneutraal en diversiteitsbeleid te garanderen. Eind 2004 worden de eerste resultaten van deze onderzoeksopdracht voorzien.

VIZO werkt met drie vormingsniveaus: de leertijd, de ondernemersopleiding en de voortgezette vorming.

### 4.3.1 Leertijd

Jongeren vanaf 15 jaar kunnen werkend leren via het systeem van de leertijd. Ze sluiten een 'leerovereenkomst' met een ondernemingshoofd die zich ertoe verbindt de leerling een praktische en volledige opleiding te geven in haar/zijn beroep, terwijl de leerling in de onderneming werkt. Jongeren in leertijd werken vier dagen per week bij de ondernemingshoofd-opleider en combineren dit met één dag theoretische vorming bij SYNTRA. Deze theoretische vorming omvat algemene vorming ('maatschappijgerichte vorming') en beroepskennis.

#### Aantal jongeren in leertijd - Vlaams Gewest, schooljaar 2002-2003

	Totaal Aantal	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Beroepskennis	5 500	29,6	70,4
Maatschappijgerichte vorming	5 400	29,7	70,3

Bron: VIZO (Bewerking Steunpunt WAV)

In het schooljaar 2002-2003 werden er 5500 leerjongeren ingeschreven. Iedere leerjongere volgt verplicht een cursus beroepskennis. Naar gelang de vooropleiding is de leerjongere al dan niet vrijgesteld van de cursus maatschappijgerichte vorming. Een 100-tal leerjongeren kreeg dergelijke vrijstelling voor de maatschappijgerichte vorming.

Zeven leerjongeren op tien zijn mannen, drie op tien zijn vrouwen. Deze verdeling varieerde amper in de loop van de jaren, hoewel het totaal aantal jongeren in de leertijd gestadig afnam.

## Toptien van de beroepen waarvoor een leerovereenkomst werd afgesloten - Vlaams Gewest, schooljaar 2002-2003

	Aantal leerovereenkomsten	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Kapper	680	91	9
Kleinhandelaar	610	75	25
Restauranthouder	510	31	69
Garagehouder-hersteller	440	1	99
Metselaar-betonwerker	320	2	98
Brood- en banketbakker	250	13	87
Schrijnwerker-timmerman	230	0	100
Carrosseriehersteller	220	1	99
Slager-spekslager	200	15	85
Elektrotechnisch installateur	170	1	99

Bron: VIZO (Bewerking Steunpunt WAV)

Uit de toptien van beroepen waarvoor een leerovereenkomst wordt afgesloten blijkt hoe sterk de beroepskeuze van deze ondernemers in spe bepaald wordt door seksestereotypen. In de meeste beroepen vinden we haast uitsluitend jongeren van het ene geslacht terug: meisjes bij de kappers, jongens bij de garagisten, bij de bakkers en de slagers, en bij beroepen uit de bouwsector. Slechts twee beroepen uit deze toptien spreken zowel jongens als meisjes aan: de kleinhandelaars en de restauranthouders, al blijft het ook hier duidelijk dat meisjes er vaker voor kiezen om opgeleid te worden tot kleinhandelaar, terwijl jongens hun toekomst eerder zien als restauranthouder.

### 4.3.2 Ondernemersopleiding

Volwassenen kunnen bij het VIZO de 'ondernemersopleiding' volgen. In het schooljaar 2002-2003 namen in totaal meer dan 22 800 personen deel aan een of meerdere theoretische cursussen binnen de ondernemersopleiding. Ook hier zijn de vrouwen in de minderheid: ze maken 41% uit van de cursisten.

Het theoretische gedeelte van de ondernemersopleiding bestaat uit twee componenten: de cursussen onder de noemer bedrijfsbeheer enerzijds en de cursus beroepskennis anderzijds. Een cursist kan

meerdere cursussen combineren of een geïntegreerde opleiding volgen waarin zowel de beroepskennis als het bedrijfsbeheer gegeven wordt. De ondernemersopleiding kan worden aangevuld met praktijkstages via een stageovereenkomst.

#### Aantal cursisten in een ondernemersopleiding - Vlaams Gewest, schooljaar 2002-2003

	Totaal Aantal	Vrouwen (%)	Mannen (%)
<b>Aantal cursisten per onderdeel</b>			
Bedrijfsbeheer			
Cursus bedrijfsbeheer	7 600	42	58
Cursus bedrijfsmanagement	300	29	71
Beroepskennis	15 500	41	59
Geïntegreerde opleiding	2 600	59	41
Stageovereenkomst	1200	40	60
<b>Aantal individueel onderscheiden cursisten (exclusief stageovereenkomst)</b>			
	22 800	41	59

Bron: VIZO (Bewerking Steunpunt WAV)

#### Bedrijfsbeheer

De algemene noemer bedrijfsbeheer omvat vooreerst de *cursussen bedrijfsbeheer* waarin de kandidaat-zelfstandige of ondernemer de nodige kennis meekrijgt voor het beheer van een zaak of de leiding van een KMO. Deze cursussen bereiden voor op het algemene, commerciële, financiële, administratieve en personeelsbeleid van een KMO. In het schooljaar 2002-2003 namen meer dan 7 600 personen deel aan een cursus bedrijfsbeheer. De mannen zijn in de meerderheid met 58% van de deelnemers. Ruim vier op tien cursisten zijn vrouwen.

Verder zijn er ook *cursussen bedrijfsmanagement*, die specifiek gericht zijn naar bedrijfsleiders en leidinggevendenden met een hogere opleiding. Het aandeel vrouwen ligt hier beduidend lager dan in de cursus bedrijfsbeheer: nog geen drie op tien deelnemers zijn vrouwen.

## Beroepskennis

De tweede component van de ondernemersopleiding wordt gevormd door de *cursussen beroepskennis* die zich toespitsen op beroepstechnische aspecten. Zij vormen een aanvulling op de dagelijkse praktijk van het beroep. Hier komen items aan bod als een verantwoorde keuze maken van grondstoffen, technieken en methoden, een functionele inrichting van de bedrijfsruimte, enzovoort. Zo'n 15500 personen schreven zich in het schooljaar 2002-2003 in voor een cursus beroepskennis. De mannen zijn hier wederom in de meerderheid met een aandeel van 59%. Dat betekent dat vier op tien deelnemers vrouwen zijn.

Er zijn een 150-tal verschillende beroepen waarvoor cursisten zich inschreven. De beroepen met het hoogste aantal cursisten vind je in de tabel.

Toptien van de beroepen waarvoor een cursus beroepskennis werd gevolgd - Vlaams Gewest, schooljaar 2002-2003

	Aantal cursisten	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Schoonheidsspecialiste	860	98	2
Restauranthouder	770	43	57
Pedicure	630	98	2
Traiteur-banketaannemer	540	52	48
Carrosseriehersteller	420	2	98
Dameskapper	400	86	14
Herborist	360	74	26
Metselaar-betonwerker	340	3	97
Kunstnagelstyling	310	97	3
Hondentrimmer	260	92	8

Bron: VIZO (Bewerking Steunpunt WAV)

Net als bij de leerjongeren valt op hoe sterk de beroepskeuze van vrouwen en mannen verschilt. Bij de cursussen voor verzorgende beroepen zoals schoonheidsspecialiste, pedicure, kunstnagelstyling en hondentrimmer vinden we bijna uitsluitend vrouwen terug, terwijl carrosserieherstellers en metselaar-betonwerkers in spe haast allemaal mannen zijn. Ook in de cursussen met een minder hoog aantal cursisten vinden we dit onderscheid tussen traditioneel vrouwelijk en



mannelijke beroepen terug: vrouwen in de zorgberoepen en in beroepen in het domein van vormgeving en ontwerp (etaleur, modeontwerper, enz.), mannen in alle beroepen die te maken hebben met de bouwsector (van tuinaannemer tot vastgoedexpert), het garagewezen, de ICT en in technische beroepen. Deze traditionele beroepskeuze wijst erop dat de beroepensegregatie zich ook in de aankomende generatie zelfstandigen zal verder zetten. (> p. 62)

Er zijn evenwel beroepen waarvoor de geslachtsverdeling veel evenwichtiger is: de cursussen voor restauranthouder en traiteur-banketaannemers bijvoorbeeld worden even goed door vrouwen als door mannen gevolgd en verder in de rij volgen nog een reeks beroepen waar zowel vrouwen als mannen zich voor opleiden. Beroepen in het domein van de antiek en restauratie zijn door beide seksen geliefd, maar ook in de opleidingen voor fotograaf, marketingconsulent en verzekeringstussenpersoon vinden we zowel mannen als vrouwen terug.

### Geïntegreerde opleiding

Voor een aantal beroepen wordt een *geïntegreerde opleiding* aangeboden waarin zowel aspecten van bedrijfsbeheer als beroepskennis worden aangeboden. Zo'n 2 600 personen volgden in het schooljaar 2002-2003 een geïntegreerde opleiding. Opvallend is dat het aandeel vrouwen hier veel hoger ligt dan in de andere cursussen en zelfs het mannelijke aandeel overtreft. Bijna zes op tien cursisten zijn vrouwen. Reden hiervoor moet gezocht worden in de beroepen waarvoor deze geïntegreerde cursussen opleiden. De geïntegreerde opleiding wordt namelijk vooral aangeboden voor intellectuele, dienstverlenende beroepen waarin traditioneel meer vrouwen teruggevonden worden.

Topvijf van de beroepen waarvoor een geïntegreerde cursus werd gevolgd - Vlaams Gewest, schooljaar 2002-2003

	Aantal cursisten	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Boekhouder	670	68	27
Vastgoedmakelaar	670	43	57
Fiscalist	320	61	39
Sociaal consulent	200	76	24
Verlener van kantoordiensten	170	90	10

Bron: VIZO (Bewerking Steunpunt WAV)

## Stageovereenkomst

Personen die een ondernemersopleiding volgen kunnen hun theoretische opleiding aanvullen met een stageovereenkomst. Deze laat hen toe de nodige ervaring en praktische vakkennis binnen een bedrijf op te doen. In het schooljaar 2002-2003 werden er zo'n 1 200 stageovereenkomsten afgesloten. Zes op tien stageovereenkomsten werden door mannen afgesloten, vier op tien door vrouwen.

Topvijf van de beroepen waarvoor een stageovereenkomst wordt afgesloten - Vlaams Gewest, schooljaar 2002-2003

	Aantal cursisten	Vrouwen (%)	Mannen (%)
Kapper	150	88	12
Restauranthouder	120	30	70
Dameskapper	70	89	11
Schoonheidsspecialiste	50	100	0
Garagehouder-hersteller	40	0	100

Bron: VIZO (Bewerking Steunpunt WAV)

Ook bij de stageovereenkomsten stellen we een stereotiepe beroepskeuze vast: tot kapper, schoonheidsspecialist en florist worden bijna uitsluitend vrouwen opgeleid, bij de garagisten en de beroepen uit de bouw vinden we enkel mannen. Net als bij de leerovereenkomsten, kennen ook hier de stages voor restauranthouder en kleinhandelaar een meer gemengd publiek met respectievelijk 70% mannen en 30% vrouwen.

### 4.3.3 Voortgezette vorming

Het derde vormingsniveau bij het VIZO, naast de leertijd en de ondernemersopleiding, is de voortgezette vorming. Een eerste groep initiatieven ressorteert onder de noemer *vervolmaking* en heeft tot doel de cursisten te laten kennismaken met de problemen die zich in een bedrijf kunnen voordoen. Een tweede groep initiatieven heeft dan weer meer betrekking op *bijscholing* en wil de deelnemers een grondige kennis van nieuwe technieken bijbrengen. Tot slot omvat de voortgezette vorming ook *taalcursussen*. Enkel over de *bijscholing* beschikt het VIZO over cijfers: in het schooljaar 2002-2003 schreven 4 500 personen zich in voor een bijscholing waarvan amper 17% vrouwen.

## 4.4 UNIZO

Op Vlaams niveau vervullen de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) en Voka-Kamers van Koophandel een sleutelrol in het informeren en begeleiden van (startende) ondernemers.

UNIZO biedt startende ondernemers deskundige ondersteuning via de Startersservice. Naast informatiesessies organiseert UNIZO ook starterscursussen. Deze cursussen gidsen ondernemers door een aantal belangrijke aspecten die gepaard gaan met het starten van een eigen zaak. De Kamers van Koophandel in de diverse regio's organiseren eveneens informatiesessies, cursussen, seminars en opleidingen voor (startende) ondernemers.

### CEZOV

Het Centrum voor Zelfstandig Ondernemende Vrouwen, meewerkende echtgenotes en vrouwen met een vrij beroep, kortweg CEZOV, is een gezamenlijk project van UNIZO en Markant (een netwerk van ondernemende vrouwen).

CEZOV neemt tal van initiatieven om vrouwelijk ondernemerschap aan te moedigen. Zo reikt het jaarlijks de *Womed Award* uit aan een verdienstelijke vrouwelijke ondernemer of zelfstandige. Ook organiseert CEZOV opendeurdagen, stickeracties en computercursussen voor zelfstandig ondernemende vrouwen. Een ander initiatief, *Business Women in Networking* genaamd, helpt dan weer om netwerken uit te bouwen met zowel vriendschappelijke als professionele doeleinden: ervaringen uitwisselen, zakendoen, vraagsessies met deskundigen, enz.

Een ander project van CEZOV, uitgebouwd in het kader van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Gemeenschap (VESOC), is de *Vliegende Ondernemer*. Dit is een zelfstandig plaatsvervangend ondernemer met kennis van zaken, die een ondernemer voor korte of langere termijn kan vervangen tijdens ziekte, ongeval, overlijden, vakantie, bijscholing, bevallingsverlof, enzovoort. CEZOV organiseert opleidingen voor vliegende ondernemers. Sinds de start van het project in 2003 namen 73 personen aan de opleiding deel, waarvan 66 vrouwen.

Verder probeert het project *Anders Werken* een antwoord te formuleren op vragen van kleine ondernemers in verband met telewerken. Ook

dit project wordt gesteund door het Europees Sociaal Fonds en het VESOC-actieplan gelijke kansen man/vrouw van de Vlaamse Gemeenschap. In *Anders Werken* biedt CEZOV, in samenwerking met een aantal andere organisaties, een opleidingsprogramma aan voor werkgevers en werknemers die telewerk in de praktijk willen toepassen. In de opleiding worden de succesfactoren en mogelijke valkuilen van verschillende vormen van telewerk behandeld.

### Project PRISE

In november jongstleden startte Voka-Kamer van Koophandel Mechelen, met steun van het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse Gemeenschap (VESOC), het project 'PRISE'. De doelstelling van het project is bij te dragen tot een neutrale ondernemingscultuur en het vrouwelijk ondernemerschap te versterken. De Kamer tracht deze doelstelling enerzijds te bereiken door vrouwelijke (kandidaat-) ondernemers aan te moedigen en te ondersteunen via doelgerichte acties en anderzijds door een onderzoek naar behoeften en knelpunten. Het project zal in 2005 resulteren in de publicatie van een Witboek dat de basis moet vormen voor een doelgerichte aanpak in de toekomst.

## 4.5 Andere initiatieven

### SOFIA

Vrouwen in managementfuncties beschikken minder dan mannen over netwerken van collega's. Daarom organiseert het Limburgs Universitair Centrum (LUC) reeds enkele jaren het SOFIA-programma. Hiermee wil het LUC een mentor- en netwerkprogramma alsook een kwalitatief vormingsaanbod voor vrouwelijke leidinggevenden realiseren.

Een groep van maximaal twintig deelnemers komt twee jaar lang elke maand samen om, na een theoretische inleiding, een praktische toepassing te bespreken met een mentor. De mentoren zijn ervaren vrouwelijke managers. Daarnaast organiseert SOFIA bedrijfsbezoeken en biedt het programma individuele begeleiding, ondersteuning en advies. Anno 2004 zijn er vier Sofia-groepen met in totaal zo'n 80 deelnemers.

## EWMD

Het European Women's Management Development Network werd opgericht in 1984 en is een internationaal netwerk van vrouwen en mannen die een eigen zaak leiden of manager zijn in een bedrijf. Het netwerk spreidt zich uit over meer dan 25 landen binnen en buiten Europa. De activiteiten gaan van ontmoetingen waar professionals van gedachten wisselen tot het jaarlijks georganiseerde internationaal congres.

Specifiek uitgangspunt van het EWMD was de vaststelling dat vrouwen een minderheid vormen in de ondernemingswereld. Vaak moeten zij kiezen tussen een carrière of een gezin. Het glazen plafond zorgt er bovendien voor dat vrouwen die kiezen voor een carrière nauwelijks doorstoten tot de hoogste regionen van de bedrijfswereld. Het EWMD wil de hindernissen die vrouwen tegenkomen identificeren en wegwerken en het verleent dan ook specifieke steun aan vrouwen die willen opklimmen tot het besluitvormingsniveau in hun bedrijf.

## VIABO

Omdat sociaal achtergestelde personen vaak moeilijk te bereiken zijn via de bestaande instellingen voor onderwijs, stelt het Vlaams Instituut voor Advies in Bedrijfsbeheer en Opleiding (VIABO) zich tot doel de drempelvrees te verlagen en personen de mogelijkheid te bieden op een comfortabele manier het wettelijke attest bedrijfsbeheer te behalen, een cursus socio-economische vaardigheden te volgen of zich computervaardigheden voor de handelaar eigen te maken. Er wordt hierbij nauw samengewerkt met de lokale sociale verenigingen, met reguliere scholen en met bedrijven. Specifieke doelgroep zijn vrouwen. In de periode 2002-2004 waren 82 van de 202 cursisten bij VIABO vrouwen. Dit betekent dat vier op de tien deelnemers vrouwen zijn.



[deel 5]

# Ondernemerschapsklimaat Waarom vrouwen (niet) ondernemen

## 5.1 Inleiding

Wereldwijd starten vrouwen minder vaak een zelfstandige activiteit dan mannen of beginnen ze minder vaak een eigen zaak. Ook in Europa en in Vlaanderen is dit zo. Hiervoor worden diverse verklaringen gegeven. Vooreerst speelt de historische en culturele context een belangrijke rol: zowel de houding ten aanzien van vrouwelijk ondernemerschap als de houding tegenover de rol van de vrouw in de maatschappij in het algemeen hebben nog vaak een negatieve impact op de beslissing van vrouwen om als ondernemer te starten. Verder is het politieke en institutionele kader vaak onvoldoende afgestemd op de specifieke noden van vrouwelijke ondernemers en op de specifieke sectoren waarin ze actief zijn. Ook het belastingsysteem, de beschikbaarheid van betaalbare kinderopvang en de economische structuur hebben een impact op vrouwelijk ondernemerschap.

Uit de literatuur over vrouwen en ondernemerschap blijkt dat vrouwen starten vanuit een zwakkere positie dan mannen (European Commission, 2000; OECD, 2000; OECD, 2004): hun startkapitaal is lager en hun projecten zijn minder ambitieus. Ze investeren minder in de nieuwe zaak en gaan kleinere leningen aan. Ze kiezen vaak voor een bescheiden project dat hen toelaat hun professionele activiteiten te combineren met hun verantwoordelijkheden in het gezin. Vrouwelijke ondernemers starten ook vaker dan mannen een activiteit in de dienstensector. Omdat in deze sector niet-materiële diensten verhandeld worden, vallen de activiteiten moeilijk te evalueren, wat dan weer de risico's volgens de kapitaalverschaffers verhoogt. Extra moeilijkheden om financiering te vinden voor de nieuwe zaak komt ook van vooroordelen bij geldschieters die vrouwen soms minder bekwaam achten om een zaak te runnen dan mannen.

Uit de literatuur blijkt eveneens dat (startende) vrouwelijke ondernemers doorgaans meer hindernissen moeten overwinnen dan mannen. Het zijn hindernissen die worden veroorzaakt door een stereotiepe studiekeuze, door de keuze voor specifieke sectoren, maar ook door het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen en de lagere sociale status van vrouwelijke zelfstandigen. Vrouwen hebben ook minder vaak dan mannen connecties met de markt vanuit hun vroegere job. Hierdoor zijn er minder vrouwen die een bedrijf starten

omdat ze een goede marktopportuniteit zagen. Erg belangrijk voor het welslagen van een onderneming zijn verder de nuttige contacten die de ondernemer heeft en het netwerk dat hij uitbouwt. Deze blijken een onmisbare bron van informatie te zijn voor elke ondernemer. Vrouwelijke ondernemers hebben doorgaans minder contacten en een minder uitgebreid netwerk. Ten slotte zijn het voornamelijk de vrouwen die de huishoudelijke en zorgtaken binnen het gezin opnemen. Deze verantwoordelijkheden brengen met zich mee dat vrouwelijke ondernemers vaak minder mobiel zijn en in hun tijdsbesteding rekening moeten houden met de taken in het gezin.

### Informatie uit de Global Entrepreneurship Monitor

Een aantal van de factoren die aan de basis liggen van het zwakker vrouwelijk ondernemerschap worden in de volgende paragrafen besproken met behulp van resultaten uit de Global Entrepreneurship Monitor (GEM). De GEM is een enquête die jaarlijks wordt afgenomen in een groot aantal landen in Europa en de rest van de wereld (zie kader).

De doelstelling van de GEM is te meten hoe het gesteld is met het ondernemersklimaat, dit als indicator voor economische groei. De GEM bespreekt hoeveel mensen een nieuwe zaak opstarten - dit zijn de *starters* - en hoeveel mensen eigenaar of manager zijn van een jonge onderneming - dit zijn dan de *nieuwe bedrijven*.

Uit de ervaringen met de GEM blijkt wereldwijd het positief verband tussen de graad van startend en jong ondernemerschap en economische groei. Deze startersgraad in een bepaald jaar blijkt vooral een indicator te zijn voor toekomstige economische groei. Daarnaast blijkt uit andere studies dat ook productiviteitsstijging, investeringen door buitenlandse ondernemingen en deelname in de internationale handel belangrijk zijn voor de economische ontwikkeling. Ook de graad van vernieuwing of de groeigerichtheid van bestaande ondernemingen, de nieuwe dynamiek die bijvoorbeeld kan ontstaan via familiale opvolging of overname kunnen aspecten zijn van economische vooruitgang. De GEM-studie belicht dus slechts één aspect van economische groei.



De GEM gaat ook na in welke mate de ondernemers in de betrokken landen een zaak opstarten met als voornaamste doelstelling in hun levensonderhoud te voorzien, dan wel omdat er zich een interessante gelegenheid aanbood. Die verhouding tussen ondernemerschap 'uit noodzaak' en ondernemerschap 'uit opportuniteit' is bij vrouwen anders dan bij mannen en werpt een eerste licht op de verschillende motieven van vrouwen en mannen die een onderneming starten. Of personen al dan niet de stap zetten naar het ondernemerschap heeft ook te maken met de stimulansen die men als man of vrouw krijgt en de obstakels die men moet overwinnen om een zaak op te starten. Op basis van de GEM-studie kunnen ook hierover uitspraken gedaan worden.

### Bron

- > Voor de cijfers in deel 5 gebruiken we de resultaten van een enquête:  
de GEM of Global Entrepreneurship Monitor

De GEM werd in 2002 afgenomen in 37 landen (Australië, Canada, Nieuw-Zeeland, Verenigde Staten, Zuid-Afrika en een aantal landen uit West- en Oost-Europa, Azië en Latijns-Amerika).

De 'ondernemers' in deze studie zijn:

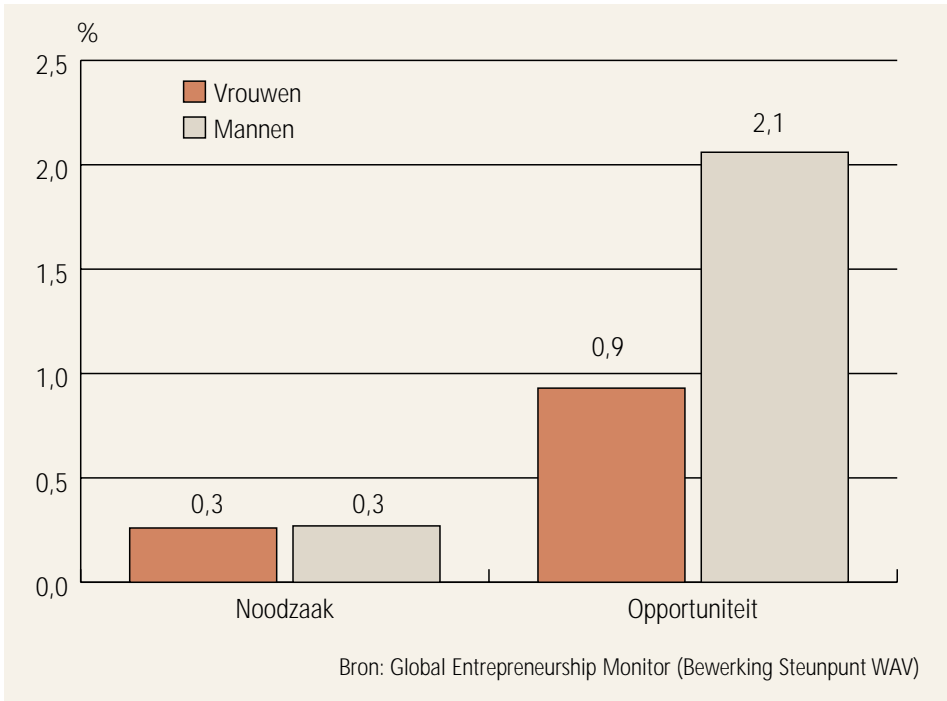
- '**starters**': personen die de afgelopen twaalf maanden activiteiten hebben ondernomen om een bedrijf op te starten waarbij er niet meer dan drie maanden salaris of loon werd betaald.
- '**nieuwe bedrijven**': personen die een nieuw bedrijf of een deel ervan bezitten waarbij salarissen of lonen werden betaald voor een periode van drie tot 42 maanden (3,5 jaar).

## 5.2 Ondernemerschap uit noodzaak en uit opportuniteit

In de literatuur wordt geregeld het onderscheid gemaakt tussen personen die een eigen zaak opstarten uit opportuniteit en zij die dat doen uit noodzaak. De eerste groep richt een onderneming op om opportuniteiten te realiseren vanuit persoonlijke interesse. Ondernemers uit noodzaak starten een zaak omdat er voor hen geen andere kansen op werk openstaan. Ondernemers uit opportuniteit blijken beter opgeleid en ontplooiën vooral dienstverlenende activiteiten aan bedrijven. Wie uit noodzaak met een zaak start, staat vaker rechtstreeks in contact met de consument, zoals bijvoorbeeld in de horeca of kleinhandel, en is vaker actief in minder complexe sectoren.

Ondernemers uit noodzaak zijn minder ambitieus. Ze willen in eerste instantie de kost verdienen en voorzien dan ook niet dat ze met hun zaak veel nieuwe banen zullen creëren, in tegenstelling tot personen die ondernemen omdat ze hiertoe een goede marktopportuniteit zagen. Deze laatsten gaan er vaker van uit dat ze jobs zullen creëren met hun nieuwe onderneming. In de 37 landen die aan de GEM-enquête deelnamen, is 77% een ondernemer uit opportuniteit; 23% start met een eigen zaak uit noodzaak. Landen met veel ondernemers uit noodzaak zijn landen met een zwakke economische ontwikkeling, met een economie die weinig afhankelijk is van internationale handel, met een beperkte sociale zekerheid en met weinig verantwoordelijkheden voor vrouwen in de economie (Buyens e.a., 2002). Vandaar dat die verhoudingen enigszins anders liggen in de West-Europese landen met een hoog aandeel hoge-inkomensgezinnen. Hier komt ondernemersactiviteit uit opportuniteit veel vaker voor (87%). Ook in Vlaanderen is het ondernemerschap uit opportuniteit belangrijker dan gemiddeld op wereldniveau (83%).

Aandeel vrouwen en mannen in de bevolking (18-64 jaar) die een zaak starten uit noodzaak en uit opportuniteit - Vlaanderen, 2002



Er bestaat een belangrijk verschil in nieuwe ondernemersactiviteiten tussen mannen en vrouwen in Vlaanderen: bij vrouwen is het aandeel personen dat een onderneming start omdat ze hiertoe een interessante marktopportuniteit zagen, veel beperkter dan bij mannen. Ook in andere Europese landen telt de vrouwelijke bevolking een lager aandeel ondernemers uit opportuniteit. Hieruit kan afgeleid worden dat onder de Vlaamse vrouwen nog een groot onaangeroerd potentieel aan ondernemers bestaat.

In een studie die onlangs werd uitgevoerd door de OESO (OECD, 2004) schuift men volgende verklaring naar voor. Mensen worden omringd door mogelijkheden - 'opportunities' - om te ondernemen. De mate waarin iemand die opportunititeiten ook ziet en er iets mee doet, is afhankelijk van de opleiding, de werkervaring en van persoonlijke en professionele netwerken die deze persoon bezit.

Nu zijn deze opportunititeiten niet evenredig gespreid over de verschillende activiteitensectoren. Enerzijds zijn er sectoren die minder kansen tot ondernemerschap bieden, sommige eenvoudig omdat het krimpende

sectoren zijn, andere omdat het voornamelijk publieke sectoren zijn, zoals het onderwijs, de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening.

Anderzijds zijn er sectoren waarin veel opportuniteiten voor ondernemerschap besloten liggen. In de geïndustrialiseerde landen zijn dit bij uitstek sectoren die gekenmerkt worden door technologische en wetenschappelijke ontwikkelingen. De ICT-boom en de biotechnologie zijn maar enkele voorbeelden van recente ontwikkelingen die ondernemerschapsoportuniteiten hebben gecreëerd. Deze opportuniteiten zijn echter enkel toegankelijk voor personen met een specifieke opleiding, in casu informatici en bio-wetenschappers. Hier wringt precies het schoentje: hoewel vrouwen in de westerse wereld tegenwoordig een even hoog onderwijsniveau behalen als mannen, zijn ze precies in dit soort opleidingen sterk ondervertegenwoordigd. Andere voorbeelden zijn de toegepaste wetenschappen en de ingenieursstudies: ook in deze studierichtingen zijn vrouwen ondervertegenwoordigd, terwijl het richtingen zijn die ruime kansen scheppen om ondernemerschapsoportuniteiten in de huidige economie te ontwikkelen.

Vrouwen zijn daarentegen oververtegenwoordigd in opleidingen die leiden naar werk in sectoren met weinig opportuniteiten voor het starten van een onderneming. Publieke dienstensectoren zoals het onderwijs, de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening zijn hiervan de voorbeelden bij uitstek. Het feit dat we bij vrouwen veel minder ondernemers uit opportuniteit terugvinden dan bij mannen, kan dus deels verklaard worden door de genderspecifieke keuze van de studierichting.

### 5.3 High potentials of snelgroeiende bedrijven

Binnen de starters en eigenaars van jonge bedrijven onderscheidt de GEM-studie de groep van 'high-potentials'<sup>2</sup>, waarmee men ondernemers bedoelt die met hun nieuwe zaak op korte termijn een sterke groei ambiëren. Vrouwen blijken minder dan mannen geneigd om dergelijke ambitieuze projecten op te zetten (OECD, 2004). Ze zijn bijna niet terug te vinden in snelgroeiende ondernemingen die bijna uitsluitend bevolkt worden door mannen.

Als vrouwen een onderneming opzetten betreft dat vaak een zogenaamd 'lifestyle' bedrijf. Met dit type van bedrijf wil men voornamelijk voor zichzelf en het gezin een bepaald inkomensniveau waarborgen, zonder echt concrete doelstellingen te hebben voor het bedrijf. Vrouwen zijn minder gemotiveerd om een groeiend bedrijf te runnen. Door de zwaardere verantwoordelijkheid die ze opnemen in het gezin rest hen minder tijd om te investeren in het verder uitbouwen van hun onderneming. In die zin is het ook niet te verwonderen dat we ze even vaak als de mannen terugvinden in de groep van ondernemers uit noodzaak en minder bij de ondernemers uit opportuniteit.

Vrouwen hebben het vaak moeilijk om externe financiering te vinden voor hun zaak, die vaak uitsluitend uit eigen middelen wordt gefinancierd. Bijgevolg zijn de projecten die zij opstarten van in het begin minder ambitieus. Projecten die met meer middelen van start gaan hebben meer groeikansen; ze hebben een voorsprong op andere nieuwe bedrijven. Ze kunnen sneller de markt penetreren en meer klanten en geldschietters aantrekken wanneer de expansie van het bedrijf aan de orde is. Kortom, vrouwen vertrekken vanuit een zwakkere aanvangspositie en het is weinig waarschijnlijk dat ze dat verschil met de mannelijke ondernemers in een later stadium nog kunnen goedmaken (OECD, 2004).

---

<sup>2</sup>Een persoon werd geklasseerd als 'high potential'-ondernemer wanneer er verwacht werd dat er 20 of meer jobs gecreëerd zouden worden binnen de vijf jaar of als er nieuwe producten en/of markten zouden gecreëerd worden door de onderneming.

## 5.4 Maatschappelijk klimaat, voorzieningen en netwerken

Een interessant luik in de Global Entrepreneurship Monitor is dat een aantal mogelijke verklaringen voor de onderbenutting van het vrouwelijk potentieel aan ondernemers voorgelegd worden aan 'key-informants' of 'sleutel-informanten' (De Clercq e.a., 2003). Dit zijn personen die goed geplaatst zijn het ondernemerschap in hun land of regio te beoordelen. Ze geven aan in welke mate bepaalde belemmeringen voor vrouwelijk ondernemerschap van toepassing zijn in hun land of regio.

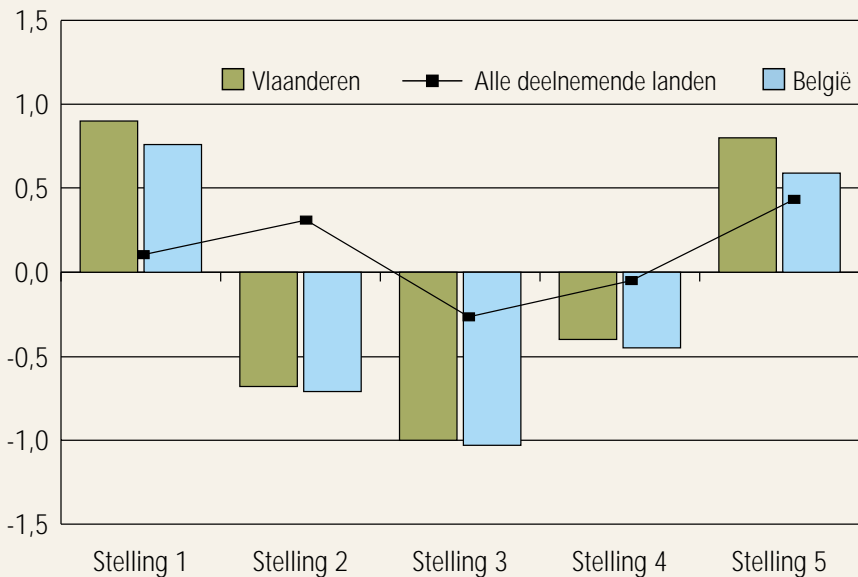
De Vlaamse 'key informants' vinden dat er onvoldoende steun is voor vrouwelijke ondernemers in Vlaanderen. Vlaanderen bekleedt de 20<sup>ste</sup> positie op 37 landen voor wat de steun aan vrouwelijke ondernemers betreft. Je vindt de scores voor de afzonderlijke uitspraken in de figuur.

Er werd reeds aangehaald dat culturele aspecten een rol spelen in de mate waarin vrouwen zich geroepen voelen om met een zaak te beginnen. Het maatschappelijk klimaat in Vlaanderen is niet van die aard dat het ondernemerschap bij vrouwen stimuleert. De experts vinden namelijk dat de Vlaamse vrouwen niet genoeg worden aangemoedigd om zelfstandig te worden of een eigen zaak op te starten (stelling 3). Dat is trouwens het geval voor het geheel van alle GEM-landen samen.

Cultuur en stereotypes spelen een belangrijke rol. In de meeste landen worden ondernemerschap en de kwaliteiten die aan ondernemers worden toegeschreven als typisch mannelijk gekwalificeerd. Men gelooft dat mannen competentere ondernemers zijn dan vrouwen. Als een jonge vrouw deze stereotypes onderschrijft is 'ondernemer worden' in strijd met haar vrouw-zijn en zal ze twijfelen aan haar capaciteiten om een eigen zaak te beginnen. Die perceptie van de eigen competenties zal de interesse en motivatie om een carrière uit te bouwen op zelfstandige basis negatief beïnvloeden. Ook vrouwen die weinig waarde hechten aan deze stereotypering kunnen er in hun motivatie om ondernemer te worden door beïnvloed worden, namelijk wanneer ze ervan uitgaan dat anderen wél instemmen met deze stereotypes en hiermee rekening houden in hun eigen gedrag en beoordeling (OECD, 2004).

De experts hebben dan ook het gevoel dat het opstarten van een zaak in Vlaanderen als carrièrekeuze voor vrouwen niet zomaar wordt aanvaard, wat de motivatie niet in de hand werkt (stelling 2). De

Scores van 'key informants' op 5 stellingen over 'steun voor vrouwelijke ondernemers' - Vlaanderen, 2002



Legende: 2=volledig akkoord; 0=neutraal; -2=volledig niet akkoord.

1. In mijn land zijn er voldoende sociale diensten aanwezig zodat vrouwen kunnen blijven werken, zelfs na het opstarten van een gezin.
2. In mijn land is het opstarten van een zaak een sociaal geaccepteerde carrièrekeuze voor een vrouw.
3. In mijn land worden vrouwen aangemoedigd zelfstandig te worden of een eigen zaak op te richten.
4. In mijn land worden vrouwen blootgesteld aan even veel goede opportuniteiten om een zaak te starten als mannen.
5. In mijn land hebben vrouwen de nodige vaardigheden en motivatie om een nieuwe zaak op te starten.

Bron: Global Entrepreneurship Monitor (Bewerking Steunpunt WAV)

waardering van de keuze, de aanmoediging die men als vrouw krijgt en de blootstelling aan opportuniteiten krijgen in de andere landen gemiddeld een betere beoordeling dan in Vlaanderen en België.

De Vlaamse vrouwen komen volgens de experts minder dan de mannen in contact met goede opportuniteiten om een zaak op te starten (stelling 4), wat aansluit bij de eerder gedane vaststelling dat het aantal ondernemers uit opportuniteit bij de vrouwen beduidend lager is dan bij de mannen. In het volgende deel (deel 5.5) wordt ook duidelijk gesteld dat vrouwen minder netwerken en contacten hebben met bestaande

ondernemers. Ze beschikken met andere woorden minder over een sociaal kapitaal dat de stap naar ondernemerschap vergemakkelijkt.

Het is niet al kommer en kwel in Vlaanderen. De experts zijn wel optimistisch over de capaciteiten en motivatie van de Vlaamse vrouwen om ondernemer te worden (stelling 5) en ook de steun van (sociale) diensten om werk en familie te combineren wordt door de experts als voldoende beoordeeld (stelling 1). Dit is een basisvoorwaarde om ondernemerschap bij vrouwen op een hoger niveau te tillen vermits vrouwen geneigd zijn op zoek te gaan naar een zelfstandige activiteit die te combineren valt met het gezin. Wereldwijd wordt inzake de steun die vrouwelijke ondernemers krijgen bij het combineren van zelfstandig werk en een gezin en inzake hun bagage om als ondernemer te functioneren minder goed gescoord dan in Vlaanderen en België.

## 5.5 De rol van menselijk en sociaal kapitaal, faalangst en attitude

Wat is de invloed van het menselijk en sociaal kapitaal en van faalangst op de kans dat men een eigen onderneming opstart? Opnieuw baseren we ons op de resultaten van de Global Entrepreneurship Monitor om hierover uitsluitsel te krijgen (De Clercq e.a., 2003). We zijn er vooral in geïnteresseerd of het bij vrouwen en mannen *dezelfde* eigenschappen zijn die de kans om ondernemer te worden beïnvloeden. De gegevens in dit deel hebben betrekking op België.

Of iemand toegang heeft tot informatie kan de doorslag geven in de beslissing om al dan niet een bedrijf op te starten en uit te bouwen. Deze toegang tot informatie hangt onder meer af van het opleidingsniveau dat men heeft genoten en van specifieke vaardigheden en ervaringen. Het gaat dan om vaardigheden die relevant zijn voor een ondernemer in spe zoals bedrijfsspecifieke ervaring, start-up-kennis of ervaring opgedaan in een bepaalde bedrijfstak. Het geheel van opleiding, vaardigheden en ervaring wordt hier het '*menselijk kapitaal*' genoemd.

Daarnaast kunnen ook de relaties een bron zijn van kennis voor wie ondernemer wil worden. Men spreekt dan van het '*sociaal kapitaal*'. In de GEM-studie kijkt men bijvoorbeeld naar de contacten die een persoon heeft met bestaande ondernemers en naar de eventuele ervaringen die men heeft als zogenaamd 'informeel investeerder'.



*Contacten met ondernemers* nemen een stuk onzekerheid weg doordat men nuttige informatie krijgt over ondernemen, wat mensen ertoe kan aansporen om er zelf aan te beginnen. Zo doet het voorbeeld van succesvolle ondernemers het geloof in de eigen slaagkansen toenemen. *Informeel investeerders* zijn mensen die kapitaal verschaffen aan ondernemers met wie zij informele banden hebben zoals familie, vrienden of kennissen. Ervaring als informeel investeerder zou de kans verhogen dat men zelf met een onderneming begint omdat men toegang krijgt tot interessante informatie en kennis die men kan gebruiken om zelf een bedrijf op te starten.

### Factoren en hun invloed op de kans om ondernemer te worden - België, 2002

De kans om ondernemer te zijn	
1. Algemeen menselijk kapitaal: onderwijsniveau	
2. Specifiek menselijk kapitaal: vaardigheden	+++
3. Sociaal kapitaal: contact met bestaande ondernemers	+++
4. Sociaal kapitaal: ervaring als informeel investeerder	(+)
5. Faalangst	(-)
6. Perceptie van opportuniteiten	+++
7. Geslacht	-
8. Leeftijd	

Resultaten van de logistische regressie.  
 Om klaarheid te scheppen in de rol van dat menselijk en sociaal kapitaal bij de kans om ondernemer worden, werd in de GEM-studie een logistische regressie uitgevoerd (De Clercq e.a., 2003). De tabel toont regressiecoëfficiënten en hun statistische significantie (+++ of - - - bij  $p < .001$ , ++ of - - bij  $p < .01$ , + of - bij  $p < .05$  en (+) of (-) bij  $p < .10$ ; tweezijdige test) waarbij de +tekens staan voor een positief verband en de -tekens voor een negatief verband

Bron: Global Entrepreneurship Monitor (Bewerking Steunpunt WAV)

Wat de invloed van het menselijk kapitaal betreft, blijkt uit de resultaten geen rechtstreeks significant verband tussen de kans om ondernemer te zijn en het *onderwijsniveau* (1). Een hogere opleiding leidt dus niet rechtstreeks tot een grotere kans om ondernemer te zijn. De *specifieke vaardigheden* (2) daarentegen, zoals bijvoorbeeld ervaring in een gelijkaardig bedrijf als loontrekkende, spelen wel een belangrijke rol. Wie denkt over de nodige vaardigheden te beschikken om met een onderneming van start te gaan is bijna vijf keer meer geneigd om ondernemer te zijn.

Ook het sociaal kapitaal blijkt een belangrijke factor: *contacten met ondernemende rolmodellen* (3) – voorbeelden van succesvolle

ondernemers – hebben een positieve invloed op de kans om ondernemer te zijn. Het is dan ook niet te verwonderen dat ook de mate waarin men met goede marktopportunities in contact komt in de omgeving (6. *perceptie van opportuniteiten*) positief verbonden is met de neiging om een bedrijf op te starten. Tot slot blijkt ook het andere aspect van ‘sociaal kapitaal’ een rol te spelen: voor mensen die reeds een ervaring achter de rug hebben als *informeel investeerder* (4) is het dubbel zo waarschijnlijk dat zij een ondernemer zijn dan wanneer men die ervaring niet heeft.

In welke mate verschillen mannen en vrouwen nu op het vlak van die menselijke en sociale bagage die zo belangrijk blijkt voor het al dan niet ondernemer worden? We beschikken niet over resultaten opgesplitst naar geslacht. We weten wel in welke mate elk van de genoemde factoren correleren of samengaan met de eigenschap ‘vrouw’. De volgende tabel vat dit samen.

De gegevens lijken erop te wijzen (zonder dat we een statistisch onderbouwd causaal verband kunnen leggen) dat vrouwen minder dan mannen over die eigenschappen van sociaal en menselijk kapitaal beschikken die nu net de kans verhogen dat men de stap zet naar het ondernemerschap.

### Verband tussen vrouw-zijn en factoren die de kans op ondernemerschap kunnen beïnvloeden - België, 2002

	Correlatie met 'vrouw-zijn'
1. Ondernemer	--
2. Ondernemer met sterk potentieel	--
3. Algemeen menselijk kapitaal (onderwijsniveau)	
4. Specifiek menselijk kapitaal (vaardigheden)	--
5. Sociaal kapitaal: contact met ondernemers	--
6. Sociaal kapitaal: informele investeerder	-
7. Faalangst	
8. Perceptie van opportuniteiten	--

Correlatiematrix  
 In de tabel worden de regressiecoëfficiënten en hun statistische significantie weergegeven (+++ of - - - bij p<.001, ++ of - - bij p<.01, + of - bij p<.05 en (+) of (-) bij p<.10 ; tweezijdige test) waarbij de +tekens staan voor een positief verband en de -tekens voor een negatief verband

Bron: Global Entrepreneurship Monitor (Bewerking Steunpunt WAV)

We zien dat vrouw-zijn significant negatief samenhangt met de verschillende vormen van ondernemerschap, maar vooral met die kenmerken waarvan de regressie-analyse (zie vorige tabel) heeft uitgewezen dat ze samengaan met een grotere kans om ondernemer te zijn. Het gaat dan om een negatieve samenhang met *specifieke vaardigheden* (4), met *contacten met bestaande ondernemers* (5) en met vroegere *ervaringen als informeel investeerder* (6). Vrouwen blijken ook minder dan mannen in contact te komen met *goede marktopportunities* om met een onderneming van start te gaan (8). Dit bevestigt wat er in deel 5.4 gezegd werd door de experts of 'key informants'.

Anderzijds is er voor de aspecten, waarvan gebleken is dat ze de kans op ondernemerschap niet significant verhogen, zoals bijvoorbeeld *onderwijsniveau* (3) en *faalangst* (7), geen duidelijk negatieve relatie met het feit dat men een vrouw is.



[ bijlage 1 ]

## Wie is ondernemer?

Bij het statistisch beeld dat we in deze publicatie van de ondernemers geven, trachten we zo dicht mogelijk bij de internationale omschrijving van ondernemerschap te blijven<sup>1</sup>. We baseren ons op de International Classification of Status in Employment (ICSE-93) die in 1993 werd overeengekomen in de schoot van de International Labour Organisation (ILO). Kort samengevat beschouwen we in deze publicatie iedereen als ondernemer die ofwel 1) als zelfstandige actief is, ofwel 2) als loontrekkende of meewerkend familielid aan het hoofd staat van een zaak of bedrijf. De eerste groep, de 'zelfstandigen', delen we in in zelfstandigen zonder personeel en zelfstandigen met personeel. De tweede groep vatten we samen onder de noemer 'overige ondernemers'.

---

<sup>1</sup> 15th International Conference of Labour Statisticians, convened by the International Labour Office in Geneva, 1993.

## Ondernemers

1. zelfstandigen
  - zelfstandigen zonder personeel
  - zelfstandigen met personeel
2. overige ondernemers
  - bedrijfsleiders en zaakvoerders met het statuut van loontrekkende
  - meewerkende familieleden die een bedrijf leiden

### 1. Zelfstandigen

Zelfstandigen zijn ...

*werkende personen wier vergoeding rechtstreeks afhankelijk is van de opbrengsten van de geproduceerde goederen en diensten en die de beheersbeslissingen nemen of verantwoordelijk zijn voor de gezondheid van het bedrijf ('bedrijf' heeft in deze context ook betrekking op eenpersoonszaken). (ICSE-93)*

De zelfstandigen onderscheiden zich van de loontrekkenden doordat deze laatsten een vergoeding ontvangen – in de vorm van een loon of salaris – die *niet* rechtstreeks afhankelijk is van de inkomsten van het bedrijf.

#### Voornaamste bronnen

De **EAK** en **LFS (enquêtes)** geven een globaal beeld van de zelfstandigen in het Vlaams Gewest en België en laten toe Vlaanderen te vergelijken met de overige Europese lidstaten. In deze bronnen kunnen we een onderscheid maken tussen zelfstandigen zonder personeel en zelfstandigen met personeel. De bronnen zijn echter ontoereikend voor zeer gedetailleerde gegevens.

De **RSVZ (administratieve bron)** biedt een gedetailleerd beeld van de zelfstandigen in het Vlaams Gewest. De bron bevat verschillende categorieën van zelfstandigen waarvan de 'zelfstandigen in hoofdberoep' het dichtst aansluiten bij hogergenoemde definitie. Een opsplitsing in zelfstandigen met en zonder personeel is niet mogelijk.

## 2. Overige ondernemers

### a. Loontrekkende bedrijfsleiders en zaakvoerders

Naast de zelfstandigen is er een groep werkenden die tot de loontrekkenden behoren, maar die volgens de ILO beter tot de zelfstandigen wordt gerekend wanneer men deze groep voor arbeidsmarktanalyse tracht te omschrijven. Het gaat om de *eigenaars-bedrijfsleiders van vennootschappen*. Dit zijn

*personen die eigenaar zijn van het bedrijf en verantwoordelijk voor de werking ervan, maar die juridisch het statuut van loontrekkende hebben. (ICSE-93)*

#### Voornaamste bron

Deze groep is statistisch moeilijk in kaart te brengen. In de meeste studies over ondernemerschap beperkt men zich daarom tot de groep van 'echte' zelfstandigen. In deze publicatie becijferen we de *loontrekkende eigenaars-bedrijfsleiders* door bij de loontrekkenden twee groepen af te bakenen, namelijk de 'directeurs en afgevaardigd bestuurders van grote bedrijven' (ISCO 121) en de 'leiders en zaakvoerders van kleine ondernemingen' (ISCO 13); beide beroepsgroepen hebben enkel betrekking op de privésector. De bron hiervoor is opnieuw de **EAK-LFS**.

Op deze manier geven we de best mogelijke benadering van de *loontrekkende eigenaars-bedrijfsleiders*. Het is echter slechts een benadering. De groep bevat naast de *eigenaars-bedrijfsleiders van vennootschappen*, zoals hierboven gedefinieerd, immers ook de *topkaders van ondernemingen* die bezig zijn met de dagelijkse leiding (vb. directeurs, filiaalleiders) en daarvoor een loon ontvangen. Deze personen zijn geen eigenaar van de vennootschap die ze leiden en zijn dus geen ondernemers volgens de strikte definitie. Hun taken en verantwoordelijkheden sluiten echter zeer dicht aan bij die van de ondernemers.

In het Vlaams Gewest gaat het om een zeer kleine groep (6000 vrouwen en 24000 mannen) en de gebruikte bron laat ons niet toe gedetailleerde kenmerken van deze personen te geven. Daarom zijn de *loontrekkende eigenaars-bedrijfsleiders* enkel opgenomen in de globale overzichtstabellen in deze publicatie. (> p. 23, 26, 29 en 35)

## Europese vergelijking

Het is het zeer belangrijk de groep *loontrekkende eigenaars-bedrijfsleiders* op te nemen in een Europese vergelijking over ondernemerschap. De wettelijke bepalingen inzake het statuut van ondernemers (loontrekkend versus zelfstandig) verschillen immers sterk van land tot land. In sommige landen zoals Nederland, Groot-Brittannië en Ierland, hebben ondernemers vaak het statuut van loontrekkende. Indien we deze groep niet zouden opnemen, zouden we het aantal ondernemers in deze landen ernstig onderschatten.

### **b. Meewerkende familieleden aan het hoofd van een bedrijf**

Naast de 'echte' zelfstandigen en de loontrekkende eigenaars-bedrijfsleiders nemen we in de overzichtstabellen van deze publicatie nog een derde groep op, namelijk de *meewerkende familieleden* die het beroepsstatuut hebben van 'directeurs en afgevaardigd bestuurders van grote bedrijven' (ISCO 121) en of van 'leiders en zaakvoerders van kleine ondernemingen' (ISCO 13).

### **Voornaamste bron**

De voornaamste bron is de **EAK-LFS**. Daarom kunnen we ook deze groep enkel globaal beschrijven. De meewerkende familieleden die een groot of klein bedrijf leiden zijn bijgevolg enkel opgenomen in de globale overzichtstabellen.

Het gaat om een zeer kleine groep – in het Vlaams Gewest zo'n 3000 personen – die haast uitsluitend uit vrouwen bestaat. In de praktijk zijn het vrouwen die samen met hun (zelfstandige) echtgenoot aan het hoofd staan van een zaak.



[ bijlage 2 ]

## Lijst van organisaties

### **Belgische Vereniging van Vrouwelijke Bedrijfsleiders**

Lid van The worldwide network of women business owners

[www.fcem.org](http://www.fcem.org) - [Info@fcevbl.be](mailto:Info@fcevbl.be)

### **BEST-project 'Stimuleren van ondernemerschap bij vrouwen'**

Europees forum waardoor informatie-uitwisseling over vrouwelijk ondernemerschap tussen de lidstaten wordt vergemakkelijkt

[europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/bestproject-women.htm](http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/bestproject-women.htm)

### **Business and Professional Women of Belgium**

Internationaal netwerk voor professionele en persoonlijke netwerking

[www.bpwintl.com](http://www.bpwintl.com)

### **B.Win (Business Women in Networking), markant-CEZOV**

Netwerk voor ondernemende vrouwen (zelfstandigen, meewerkende echtgenoten, vrije beroepen) van het Centrum voor Zelfstandig Ondernemende Vrouwen van markant vzw

[www.markantvzw.be/~cezov/index1.jsp](http://www.markantvzw.be/~cezov/index1.jsp) - [cezov@markantvzw.be](mailto:cezov@markantvzw.be)

### **EWMD (European Women's Management Development Network)**

Internationaal netwerk van vrouwen en mannen die een eigen zaak leiden of manager zijn in een bedrijf

[www.ewmd.org](http://www.ewmd.org) - [belgium@ewmd.org](mailto:belgium@ewmd.org)



### **KVLV-Agra**

Deelorganisatie van de Katholieke Vereniging van Landelijke Vrouwen die opkomt op voor de belangen van vrouwen in de land- en tuinbouw  
[www.kvlv.be/kvlv/agra\\_fra.htm](http://www.kvlv.be/kvlv/agra_fra.htm)

### **Markant**

Vijf netwerken voor ondernemende vrouwen in Vlaanderen, gebaseerd op interesse- en doelgroepen (Artemis voor bedrijfsleiders, kaders en vrije beroepen; B.WIN voor zelfstandigen; Invest; Kunst en Cultuur; Lokaal)  
[www.markantvzw.be](http://www.markantvzw.be) - [info@markantvzw.be](mailto:info@markantvzw.be)

### **Professional Women International (PWI) – Brussels**

Europees netwerk vanuit Brussel voor beroepsactieve vrouwen, lid van Women's International Networking ([www.winconference.net](http://www.winconference.net))  
[www.pwi.be](http://www.pwi.be)

### **SOFIA**

Mentor- en netwerkprogramma voor vrouwelijke leidinggevenden, verbonden aan het Limburgs Universitair Centrum (LUC)  
[www.luc.ac.be/sein/gelijkekansen/SOFIA.asp](http://www.luc.ac.be/sein/gelijkekansen/SOFIA.asp)  
[www.vrouwenmanagement.be](http://www.vrouwenmanagement.be)

### **SOROPTIMIST - Belgische Unie**

Serviceclub voor vrouwen met een verantwoordelijke functie in het beroepsleven of de zakenwereld en een sociaal engagement ten opzichte van de gemeenschap  
[www.soroptimist.be](http://www.soroptimist.be)

### **WES (European Network to promote Women's EntrepreneurShip)**

Europees netwerk voor de promotie van vrouwelijk ondernemerschap  
[europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm](http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm)

### **WINNET (European Network of Women Resource Centres)**

Project van de Europese Gemeenschap ter bevordering van netwerking onder vrouwenorganisaties; met een pijler 'Vrouwelijke Ondernemers'  
[women.eu.com](http://women.eu.com)

### **ZONTA**

Serviceclub voor leidinggevende personen in de zakenwereld of het beroepsleven, die als doelstelling heeft de positie van de vrouw te verbeteren  
[www.zonta.org](http://www.zonta.org) - [Antwerpen@zonta.org](mailto:Antwerpen@zonta.org)



## [ bibliografie ]

Booghmans M. en Van Gils S. (2004). Over uren. In Steunpunt WAV-SSA, *Jaarreks 2004, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek*. Leuven.

Bouckaert L. en Sels A. (2001). *Waarden-in-spanning. Conflicterende keuzen bij zelfstandige ondernemers, land- en tuinbouwers*. Leuven.

Buyens D., Crijns H., Guiot D. en De Stobbeleir K. (2002). *Startende ondernemers in Vlaanderen: een verkennend onderzoek*. VIONA-rapport. Leuven en Brussel.

De Clercq D., Manigard S., Clarisse B., Crijns H., De Sutter M. en Verzele F. (2003a). *The Global Entrepreneurship Monitor. Executive Report for Belgium 2002*. Gent.

De Clercq D., Manigard S., Clarisse B., Crijns H., De Sutter M. en Verzele F. (2003b). *The Global Entrepreneurship Monitor. Regionaal rapport voor Vlaanderen 2002*. Gent.

De Clercq D., Manigard S., Clarisse B., Crijns H., Verzele F. en Zegers D. (2004). *The Global Entrepreneurship Monitor. Executive Report for Belgium and Wallonia 2003*. Gent.

- De Clercq D., Arenus P. en Zegers D. (2003). *De impact van het menselijk kapitaal, sociaal kapitaal en faalangst op ondernemerschap*. Leuven.
- Elchardus M. en Cohen J. (2003). De vroege uittrede uit de arbeidsmarkt. In Steunpunt WAV-SSA, *Jaarreeks 2003, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek* (pp. 149-162). Leuven.
- EOS Gallup Europe (2002). *Flash Eurobarometer 134 'Entrepreneurship'*. Results and comments. Brussel.
- EOS Gallup Europe (2004). *Flash Eurobarometer 146 'Entrepreneurship' (2003)*. Report. Brussel.
- European Commission (2000). *Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Ethnic Minority Entrepreneurs and Co-Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe*. Middlesex.
- European Commission (2004). *Voorstel voor een besluit van de raad betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten*. Brussel.
- European Parliament (1999). *Growth and patterns of self-employment in the EU member states*. Working paper. Social Affairs Series SOCI 101 EN 3-1999. Luxembourg.
- Europese Commissie (2003). *Groenboek. Ondernemerschap in Europa*. Brussel.
- Europese Commissie (2004). *Stimuleren van ondernemerschap bij vrouwen*. BEST-verslag nr. 2. Luxembourg.
- Franco A. en Winqvist K. (2002). *The entrepreneurial gap between women and men*. Eurostat Statistics in focus. Population and social conditions. Theme 3 – 11/2002. Luxembourg.
- Geurts K. (2002). *Minder gezin, meer arbeid? De arbeidsdeelname van de bevolking naar gezinspositie*, Leuven.
- Grilo I. en Irigoyen J.M. (2002). *Entrepreneurship in the EU: to wish and not to be*. European Commission.
- Lambrecht J., Pirnay F., Amedodji P. en Aouni Z. (2003). *Entrepreneuriat feminin en Wallonie*. Brussel.

Lambrecht H., Verhoeven H. en Martens A. (2002). *Ondernemende allochtonen ... of allochtone ondernemers? Ondernemers! Een kwantitatief en kwalitatief verkennend onderzoek naar allochtone ondernemers in Vlaanderen*. Leuven.

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, ESF-Agentschap en Steunpunt WAV (2003). *Zij en hij op de arbeidsmarkt. Genderzakboekje editie 2003*. Leuven.

OECD (1999). *Financing for women-owned SME's: Trends and issues*, DSTI/IND/PME (99)5, Paris.

OECD (2000). The partial renaissance of self-employment. In OECD, *Employment Outlook 2000* (pp. 155-199). Paris.

OECD (2004). *Women's entrepreneurship: issues and policies*. Background report of the 2<sup>nd</sup> OECD conference of ministers responsible for small and medium sized enterprises (Istanbul, 2004). Paris.

Pang C.L. (1999). Zelfstandig allochtoon ondernemerschap. In *Nieuwsbrief Steunpunt WAV*. nr. 4, jg. 9, pp. 145-149.

Pang C.L. (2003). From Proletarians to Proteans in the New Urban Economy? Immigrant Entrepreneurs in Belgium. In Rath J. en Kloosterman R. (eds.) *Venturing abroad. Immigrant entrepreneurship*. Oxford en New York.

Sarens E. (2002). *Vrouw en zaken. Actie-onderzoek: allochtone onderneemsters*. Leuven (KUL, Sociale en Culturele Antropologie).

Steunpunt WAV (2004). *Deeltijdarbeid*. WAV-nota 3 maart 2004. Leuven.

Tratsaert K. (2003). De kracht der nationaliteiten. De sociaal-economische positie van Belgen en niet-Belgen in Vlaanderen. In Steunpunt WAV-SSA, *Jaarreks 2003. De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek* (pp.173-184). Leuven.

Levent T.B., Masurel E. en Nijkamp P. (2003). *Trends in break-out strategies of ethnic entrepreneurs*. Lezing gegeven op de internationale conferentie 'Small Firms Strategy for Innovation and Regional Problems', Algarve, 4-5 December 2003.

UNIZO (2004). *Startersatlas. 10 jaar starten met een onderneming in België*. Brussel.

Vermandere C. (2002). Bedrijf weg, job weg? In Steunpunt WAV-SSA, *Jaarreeks 2002. De arbeidsmarkt in Vlaanderen*, Jaarboek (pp.141-150), Leuven.

Van Hoof, K. (1997). *Tewerkstelling van vrouwen en segregatie*. Brussel.



## [afkortingen]

### Landen

AT Oostenrijk

BE België

PT Portugal

DE Duitsland

DK Denemarken

ES Spanje

FI Finland

FR Frankrijk

GR Griekenland

IE Ierland

IT Italië

LU Luxemburg

NL Nederland

SE Zweden

UK Groot-Brittannië

VI Vlaams Gewest

EU-15 het gemiddelde van de 15 lidstaten van de Europese Unie  
(lidstaten in 2003)

## Bronnen

- BVBA** Besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
- CEZOV** Centrum voor Zelfstandig Ondernemende Vrouwen
- EAK** Enquête naar de Arbeidskrachten
- Eurostat** Statistical Office of the European Communities
- GEM** Global Entrepreneurship Monitor
- ILO** International Labour Organisation
- KMO** Kleine of middelgrote onderneming
- KSZ** Kruispuntbank Sociale Zekerheid
- LFS** Labour Force Survey
- NIS** Nationaal Instituut voor de Statistiek
- NV** Naamloze vennootschap
- OESO** Organisatie voor Samenwerking en Economische Ontwikkeling
- PMBA** Panel Mobiliteit op de Belgische Arbeidsmarkt
- RSVZ** Rijksdienst voor de Sociale Verzekering der Zelfstandigen
- UNIZO** Unie van Zelfstandige Ondernemers
- VDAB** Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
- VESOC** Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité
- VIONA** Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarkt rapportering
- VIZO** Vlaamse Dienst voor Zelfstandig Ondernemen



## [colofon]

### **Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap ESF-Agentschap, Administratie Werkgelegenheid**

Gasthuisstraat 31 (9<sup>e</sup> verdieping), 1000 Brussel

Tel: 02 546 22 34 - Fax: 02 546 22 40 - [www.esf-agentschap.be](http://www.esf-agentschap.be)

ESF: bijdragen tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door het bevorderen van inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen en door het investeren in menselijke hulpbronnen.

### **Samenstelling en Redactie:**

#### **Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming**

**Auteurs:** Karen Geurts, Barbara Desein, Eef Stevens, Katrien Tratsaert

E. Van Evenstraat 2C, 3000 leuven

Tel: 016 32 32 39 - Fax: 016 32 32 40

e-mail: [steunpunt@wav.kuleuven.ac.be](mailto:steunpunt@wav.kuleuven.ac.be)

Informatie over de activiteiten van het Steunpunt WAV:

[www.steunpuntwav.be](http://www.steunpuntwav.be)

Contactpersoon: Karen Geurts - Tel: 016 32 30 75

e-mail: [karen.geurts@wav.kuleuven.ac.be](mailto:karen.geurts@wav.kuleuven.ac.be)

**Vormgeving:** James & Co

**Verantwoordelijke uitgever:** David Mellaerts

D/2004/10.326/2